



TEMATICKÝ INFORMAČNÝ PREHĽAD EURÓPSKEHO SEMESTRA

VÝVOJ MIEZD A SYSTÉMY STANOVOVANIA MIEZD

1. ÚVOD

V nedávnom hospodárskom dohľade EÚ sa venovala zvýšená pozornosť úlohe vývoja miezd v ovplyvňovaní makroekonomickej výkonnosti:

1. Zmeny v oblasti miezd sú jedným z **hlavných kanálov na úpravu ponuky a dopytu pracovnej sily** a priamo ovplyvňujú výsledky zamestnanosti. Príliš vysoký alebo príliš nízky rast miezd (v porovnaní s rastom produktivity a cien) by preto mohol signalizovať nerovnováhy na trhu práce a trhu s výrobkami. Tento stav môže vyvolať inflačné alebo deflačné tlaky a môže viesť k zníženiu alebo zvýšeniu atraktívnosti prijímania a udržiavania zamestnancov. Môže mať vplyv aj na ponuku pracovnej sily vrátane rozhodnutí o účasti na trhu práce.
2. Vývoj miezd takisto **ovplyvňuje vonkajšiu cenovú konkurencieschopnosť**. Zvyšovanie miezd môže viesť k vyšším nominálnym jednotkovým nákladom práce a reálnym efektívnym výmenným kurzom založeným na jednotkových nákladoch práce. To by sa mohlo stať, keby rast miezd nebol kompenzovaný rastom produktivity alebo zosúladený s podobnými zmenami jednotkových nákladov práce v partnerských krajinách alebo so znížením hodnoty nominálnych

výmenných kurzov¹ mimo menovej únie. Opačný argument platí pre vývoj miezd, ktorým sa znižujú jednotkové náklady práce.

3. Mzdy sú hlavnou súčasťou príjmu domácnosti a majú **vplyv na súhrnný dopyt** prostredníctvom spotreby domácností a možno aj prostredníctvom investícií na uspokojenie tohto zvýšeného dopytu. Ak je tendencia míňať mzdový príjem väčšia ako tendencia míňať zisky, zvýšenie miezd môže viesť k zvýšeniu súhrnného domáceho dopytu.

Keďže mzdy sú hlavnou súčasťou príjmu najmä na dolnom konci distribúcie, zvýšením miezd sa navyše môžu znížiť príjmové nerovnosti. Znížená ziskovosť však môže odrádzať od prijímania zamestnancov a investovania, čo potom nepriaznivo ovplyvňuje rastový potenciál hospodárstva v strednodobom horizonte.

Pri posudzovaní účinkov vývoja miezd sa musí prihliadať na **osobitné charakteristiky krajín a na ich postavenie v hospodárskom cykle** a ich vnútornú a vonkajšiu rovnováhu. Mzdy predovšetkým nie sú len určujúcimi činiteľmi iných hospodárskych

¹ Nominálne jednotkové náklady práce sa vymedzujú ako celkové náklady práce (odmena na zamestnanca) podľa jednotky výstupu. Získavajú sa vydelením odmeny na zamestnanca reálnym HDP na zamestnanú osobu (produktivita práce).

premenných, ale reagujú aj na iné nerovnováhy (napr. na rozmach poskytovania úverov v dôsledku voľnejších finančných podmienok).

Modernizácia systémov stanovovania miezd zohráva dôležitú úlohu pri náprave veľkých makroekonomických nerovnováh, ktoré boli zistené vo viacerých členských štátoch, a pri znižovaní nezamestnanosti. Osobitný význam to má v eurozóne, keďže úprava nákladov a cien je jediným prostriedkom na uskutočnenie nominálnych úprav v menovej únii.

Mzdy nie sú jediným hybným činiteľom medzinárodnej konkurencieschopnosti: cenovú konkurencieschopnosť ovplyvňujú aj iné náklady (ako sú náklady spojené s daňovým systémom alebo dodržiavaním právnych predpisov) a miera hospodárskej súťaže na trhu s výrobkami. Zásadnú úlohu zohráva aj necenová konkurencieschopnosť (napr. miera a vývoj produktivity, geografická a technologická špecializácia).

2. IDENTIFIKÁCIA VÝZIEV

Napriek poklesu nezamestnanosti v roku 2016 zostával rast miezd v krajinách eurozóny naďalej utlmený, ale v niektorých krajinách mimo eurozóny nabral stúpajúci trend. To sa dá vysvetliť týmito faktormi:

- slabý vývoj v oblasti produktivity,
- nízke inflačné očakávania,
- účinok niektorých reforiem trhu práce a
- pretrvávajúci útlm na trhu práce, keďže súčasná miera nezamestnanosti nemusí primerane odzrkadľovať skutočné využívanie zdrojov na trhu práce.

V rámci EÚ sa pozorovalo zblížovanie rastu miezd v dôsledku stabilizácie miezd v krajinách, ktoré počas finančnej krízy vykonali najviac úprav, a mierny vývoj miezd v krajinách so silnejšou hospodárskou činnosťou.

Najnovšie mzdové režimy nasledovali po rokoch obmedzeného rastu miezd alebo

znižovania miezd, ktorým sa podporovala úprava veľkých deficitov bežného účtu a absorpcia vysokej nezamestnanosti. Bolo to tak najmä vo viacerých krajinách eurozóny, ktoré čelili väčšej potrebe obnovy rovnováhy, kde bolo zaznamenané znižovanie miezd alebo výrazné obmedzenie rastu miezd. Bol to najmä prípad Cypru, Grécka a Portugalska.

V rokoch 2015 a 2016 boli zmeny miezd v krajinách eurozóny menej rozptýlené, keďže v krajinách, kde bolo predtým potrebné zníženie miezd, sa mzdy stabilizovali. V krajinách so spoľahlivejšou hospodárskou situáciou, ktoré boli menej zasiahnuté krízou, sa rast miezd sotva zrýchlil (graf 1)². Najsilnejší rast miezd bol zaznamenaný v Rumunsku a v pobaltských krajinách.

V rokoch 2014 – 2016 sa mzdy v priemere vyvíjali v súlade s produktivitou (graf 2). Súhrnný obraz však zakrýva rozsiahle rozdiely medzi krajinami. Výrazný rozdiel medzi rastom miezd a produktivitou vznikol v Pobaltí, v Bulharsku a na Slovensku (kde bol rast miezd rýchlejší ako rast produktivity) a v Chorvátsku, na Malte a v Portugalsku (kde bol rast miezd pomalší).

Obmedzením vývoja jednotkových nákladov práce od roku 2008 sa podporila vonkajšia úprava. Po výrazných rozdieloch v prvej dekáde 21. storočia sa jednotkové náklady práce začali na začiatku krízy mierne zblížovať, keďže krajiny ako Grécko, Portugalsko a Španielsko začali v oblasti jednotkových nákladov práce vykazovať klesajúci trend. Bolo to dôsledkom obmedzenia rastu miezd či dokonca ich

² V krajinách charakterizovaných prebytkom bežného účtu pred rokom 2008 (niekedy sa nazývajú „krajiny s prebytkom“) bola dynamika miezd tlmenejšia až do začiatku krízy v roku 2008, keď sa v týchto krajinách začal pozorovať aj výraznejší rast miezd ako v iných krajinách. Najmä v Nemecku bolo v tých rokoch zaznamenané výrazné obmedzenie rastu miezd, ktoré bolo sprevádzané zvýšenou zamestnanosťou vo vývozných odvetviach a obmedzeným domácim dopytom.

znižovania v reakcii na vyššiu nezamestnanosť.

Podľa novších údajov reagovali na vonkajšiu pozíciu krajín aj zmeny v nákladovej konkurencieschopnosti. Krajiny s najvyšším prebytkom bežného účtu (Nemecko, Írsko, Holandsko a v menšom rozsahu Malta a Slovinsko) zaznamenali zhodnotenie, aj keď mierne,

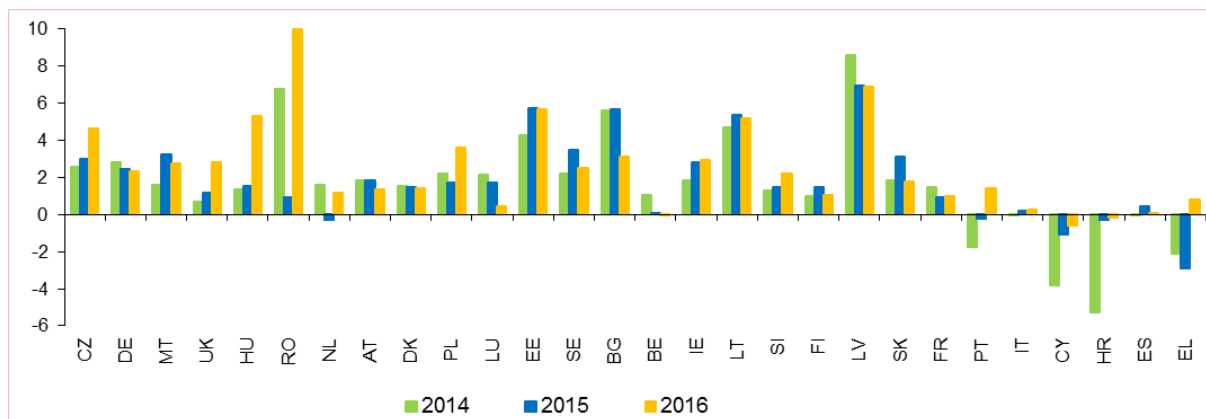
Zatiaľ čo v minulosti existovala silná negatívna korelácia medzi zmenou reálnych jednotkových nákladov práce a nezamestnanosťou, táto korelácia sa v posledných rokoch oslabila. Z toho môže vyplývať, že reálne jednotkové náklady práce čoraz menej reagujú na mieru nezamestnanosti (napr. v Grécku a Španielsku), keďže sa už uskutočnila podstatná úprava a zníženie reálnych miezd zostáva v situácii s nízkou infláciou zložitá (graf 4).

svojich reálnych efektívnych výmenných kurzov (REER) založených na jednotkových nákladoch práce. Krajiny s deficitom bežného účtu (Cyprus, Fínsko, Francúzsko) zároveň zaznamenali znehodnotenie REER. Výnimkou bola Litva. Mnohé krajiny do roku 2015 upravili minulý deficit bežného účtu a priblížili sa rovnováhe alebo dosiahli prebytok (graf 3).

V niektorých krajinách, ktoré stále zaznamenávajú vysokú mieru nezamestnanosti, napriek tomu došlo v roku 2016 k ďalšiemu znižovaniu reálnych jednotkových nákladov práce v dôsledku klesajúcej reálnej odmeny na zamestnanca, pričom tento stav bol v niektorých prípadoch posilnený nárastom produktivity.

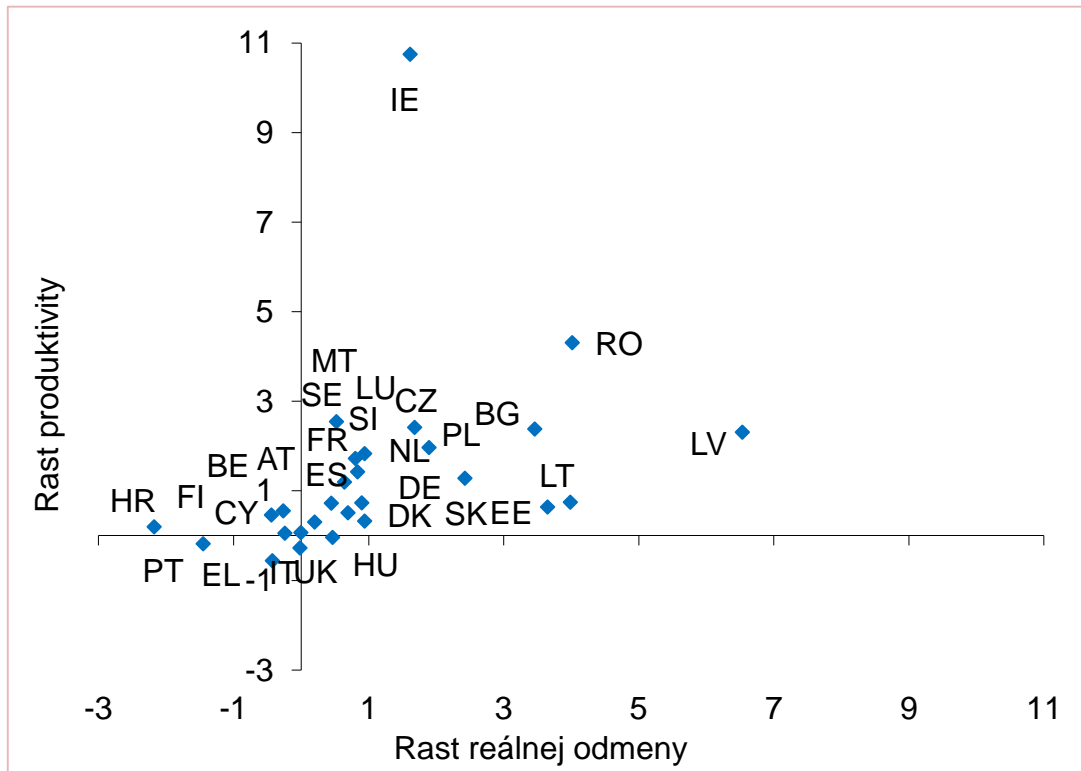
V pobaltských krajinách a Maďarsku bolo naopak zaznamenané zvyšovanie reálnych jednotkových nákladov práce, v ktorom sa odrazil silný nárast domáceho dopytu po zdĺhavej úprave z predchádzajúcich rokov a pomerne utlmenej produktivite.

Graf 1 – Nominálna odmena na zamestnanca, ročná zmena v %



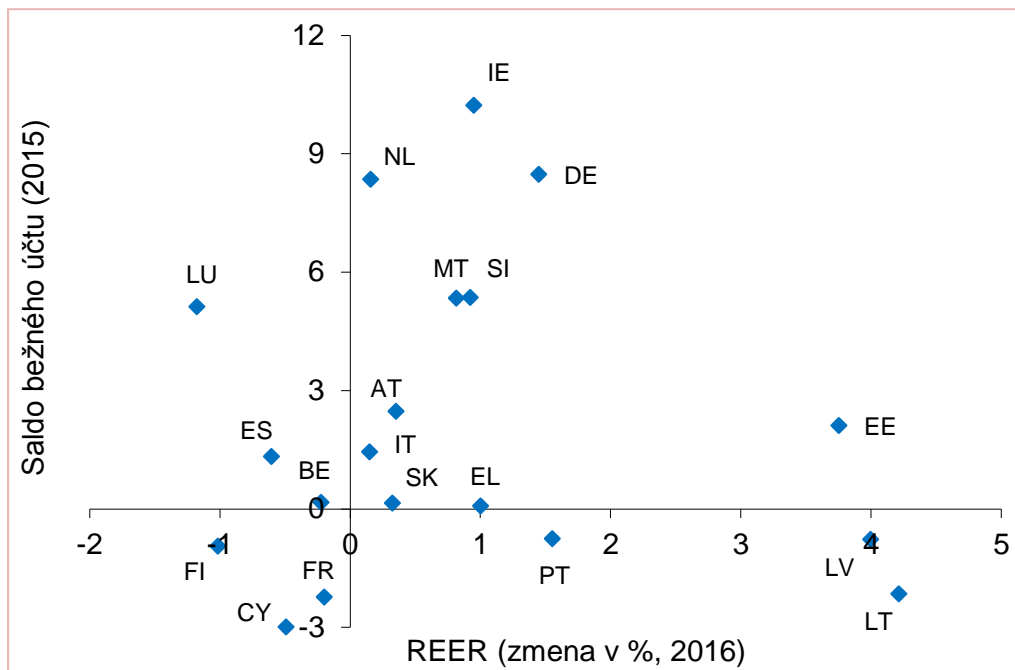
Poznámka: Krajiny sú zobrazené vo vzostupnom poradí podľa miery nezamestnanosti v roku 2016.
Zdroj: Európska Komisia

Graf 2 – Reálna odmena na zamestnanca a produktivita, priemerný ročný rast 2014 – 2016



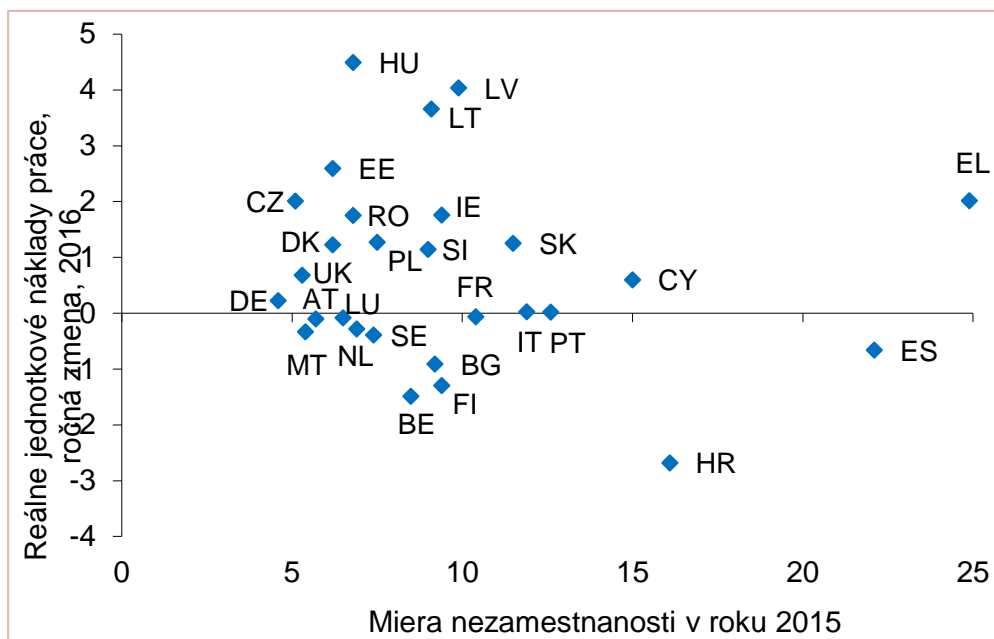
Zdroj: Európska komisia

Graf 3 – Reálny efektívny výmenný kurz (REER) v roku 2016 a saldo bežného účtu v roku 2015



Zdroj: Európska komisia

Graf 4 – Medziročná zmena reálnych jednotkových nákladov práce v roku 2016 a nezamestnanosť v roku 2015



Zdroj: Európska komisia

3. POLITICKÉ NÁSTROJE NA RIEŠENIE POLITICKÝCH VÝZIEV

Vývoj miezd nezávisí len od záujmov zamestnancov a zamestnávateľov a ich predstaviteľov, ale aj od **inštitucionálneho rámca**, v ktorom pôsobia.

Rámce na stanovovanie miezd a najmä na kolektívne vyjednávanie zohrávajú dôležitú úlohu, pokiaľ ide o zmenu trhových signálov vo vývoji miezd a o zvyšovanie makroekonomického významu niektorých mzdových rozhodnutí. V EÚ existujú rôzne prístupy k stanovovaniu miezd. V tabuľke 1 v prílohe sú uvedené ukazovatele charakteristík kolektívneho vyjednávania týkajúceho sa miezd.

K faktorom, ktoré sú dôležité pre súhrnný vývoj miezd, patria:

- miera **centralizácie** (úroveň, na ktorej sa uskutočňuje vyjednávanie týkajúce sa miezd),
- spôsob, akým mzdy odzrkadľujú rozdiely v produktivite (medzi odvetviami, spoločnosťami a zemepisnými oblasťami), a
- rozsah, v akom sa vo vyjednávaní prihliada na ciele na vnútroštátnej úrovni (stupeň **koordinácie** medzi rôznymi úrovňami).

Je však zložité preukázať spoľahlivý vzťah medzi centralizáciou vyjednávania o mzdách a hospodárskymi výsledkami.

Vyjednávanie o mzdách môže byť buď vysoko **decentralizované** (uskutočňuje sa väčšinou na úrovni spoločnosti, napr. v Spojenom kráľovstve a v pobaltských krajinách), vysoko **centralizované** (tvorba miezd na vnútroštátnej úrovni, napr. v Belgicku a Slovinsku), alebo sa môže **uskutočňovať na strednej úrovni**, zvyčajne na úrovni odvetví (napr. v Taliansku). V závislosti od stupňa koordinácie sa však rozhodnutia môžu prijímať na viac ako jednej úrovni.

Pri centralizovanejšom prístupe je pravdepodobnejšie, že účastníci budú prihliadať na vplyv vývoja miezd na výkonnosť celého hospodárstva.

Decentralizovanejší prístup by mohol viesť k vyššej efektívnosti v tom zmysle, že mzdy a produktivita sa pravdepodobnejšie zosúladi na úrovni spoločnosti, čím sa môže podporiť efektívnejšie pridelenie zdrojov pracovnej sily. To takisto znamená zvýšenú pravdepodobnosť, že nepriaznivý hospodársky otras sa zvládne úpravou nákladov práce namiesto úpravy zamestnanosti.

Vo väčšine krajín, kde je dominantnou úrovňou vyjednávania o mzdách úroveň odvetvia, nemôžu byť dohody na úrovni spoločnosti voči zamestnancom menej priaznivé ako odvetvové dohody. Aj keď spoločnosti môžu dostať výnimky z niektorých doložiek kolektívnych zmlúv uzavretých na úrovni odvetvia (napr. v Rakúsku alebo vo Francúzsku), takéto „únikové doložky“ sa v praxi často nevyužívajú.

Únikové doložky sa však za uplynulých 15 rokov bežne využívali v Nemecku, čo umožnilo väčšiu flexibilitu na úrovni spoločností. Decentralizácia na úrovni spoločností môže byť takisto spojená so silnými odbormi, aspoň v spoločnostiach určitej veľkosti, alebo tam, kde z nemeckého modelu spolurozhodovania (Mitbestimmung) vyplýva silná účasť zamestnancov.

V závislosti od prístupu prijatého v rôznych krajinách môže byť možnosť únikových doložiek stanovená v právnych predpisoch alebo v kolektívnych zmluvách vyššej úrovne. Existuje však viacero krajín (napr. Portugalsko a Španielsko), v ktorých majú dohody na úrovni spoločnosti prednosť pred dohodami na úrovni odvetvia, a to aj keď sú pre zamestnanca menej priaznivé.

Vývoj miezd môže závisieť aj od súčasnej miery koordinácie medzi rôznymi aktérmi.

Koordinácia môže byť horizontálna, ak niektoré odvetvia pôsobia ako vedúce subjekty v stanovovaní dohôd o mzdách a ostatné odvetvia ich nasledujú (takzvané vyjednávanie podľa vzorca

alebo stanovovanie podľa vzorca, najmä v Rakúsku, Nemecku a vo Švédsku) alebo ak sa uzatvárajú dohody medzi združeniami.

Koordinácia môže byť aj vertikálna, ak sa dohodami na vnútroštátnej úrovni, napríklad dvojstrannými alebo trojstrannými vnútroštátnymi dohodami, ktoré garantujú vrcholné organizácie sociálnych partnerov a vláda, stanovia usmernenia pre rokovania o mzdách na nižších úrovniach (napr. v Belgicku).

Koordinácia môže existovať spoločne s decentralizovaným vyjednávaním o mzdách. To zohráva dôležitú úlohu v krajinách, kde sú vonkajšie obmedzenia uložené vývozným odvetviami internalizované aj chránenými odvetviami. Pomáha to zachovať medzinárodnú konkurencieschopnosť v hospodárstve ako celku.

Správanie v oblasti miezd a vyjednávací sila subjektov stanovujúcich mzdy sú ovplyvnené **hustotou zamestnávateľov a odborov a pokrytím kolektívnym vyjednávaním**. Existenciou postupov na zákonné rozšírenie kolektívnych zmlúv tak, aby boli záväzné pre zamestnancov, ktorí nie sú členmi odborov, alebo na podniky, ktoré nie sú signatármi dohody, sa môže výrazne rozšíriť pokrytie kolektívnymi zmluvami.

Tým by sa zasa rozšírilo pokrytie kolektívnym vyjednávaním nad rámec úrovni, ktoré by boli zaručené hustotou samotných organizácií zamestnávateľov a odborov. Ide o formu zlepšenia horizontálnej koordinácie, najmä v rámci odvetvia alebo povolania.

Zatiaľ čo **mechanizmy rozšírenia** sú v EÚ bežné a vo všeobecnosti sa týkajú zmlúv na úrovni povolania a odvetvia, k rozšíreniu kolektívnych zmlúv existujú rôzne prístupy.

Vo väčšine krajín je rozšírenie výsledkom výslovného rozhodnutia vlády a v mnohých prípadoch sa poskytuje na žiadosť jednej alebo oboch strán dohody, ktorej rozšírenie sa navrhuje (napr.

v Nemecku, vo Francúzsku a v Holandsku).

V iných krajinách je rozšírenie takmer automatické (napr. v Taliansku a vo Fínsku), alebo je výsledkom povinného členstva všetkých zamestnávateľov v združení zamestnávateľov (napr. v Rakúsku).

Krajiny ako Švédsko a Dánsko nemajú právny mechanizmus na rozšírenie dohôd, ale hustota sociálnych partnerov je od začiatku veľmi vysoká a zabezpečuje veľmi vysoké pokrytie.

Rozšíreniami sa môžu pomôcť prekonať problémy koordinácie, znížiť transakčné náklady vysoko decentralizovaného nastavenia a zlepšiť pracovné podmienky. To je najmä prípad veľmi fragmentovaných a rôznorodých odvetví a malých spoločností, pokiaľ rozšírenie nevedie k problémom v oblasti konkurencieschopnosti, pretože mzdy sú príliš vysoké.

Zároveň sa tým stabilizuje zastúpenie v kolektívnom vyjednávaní, keďže zamestnávateľom sa tým poskytuje stimul, aby sa stali členmi rokujúceho združenia zamestnávateľov. V strednodobom a dlhodobom horizonte by sa rozšírením mohla zvýšiť celková výška miezd. Existujú spoľahlivé dôkazy, že vyššie úrovne pokrytia vyjednávaním a centralizovanejšie či koordinovanejšie vyjednávanie, ako aj vysoká hustota odborov sú spojené s potlačením distribúcie miezd a znížením príjmovej nerovnosti³.

S rozšírením kolektívnych zmlúv a centralizovaným prístupom k stanovovaniu miezd je spojená otázka, že mzdy nemusia byť schopné plne sa prispôsobiť rozdielom v produktivite v rámci spoločností alebo zemepisných oblastí v tom istom odvetví. Čím výraznejšie sú tieto rozdiely, tým väčšie je riziko, že výsledkom rozšírenia bude nesprávne rozdelenie pracovnej sily s vysokými mzdami (a nízkou

³ Európska komisia, Priemyselné vzťahy v Európe v roku 2008, kapitola 3.

zamestnanosťou a výrobou) v podnikoch s nízkou produktivitou. To isté platí pre otrasy, ktoré sú špecifické pre určité spoločnosti alebo oblasti.

Priemerné **trvanie dohôd o mzdách** môže mať vplyv aj na relatívnu pružnosť miezd. Priemerná dĺžka kolektívnych zmlúv v Európe sa často pohybuje od jedného do troch rokov, v niektorých prípadoch však môže byť dlhšia.

Všetky krajiny EÚ majú určitú formu **dolnej hranice minimálnej mzdy**, ktorú reguluje buď vláda (zákonná minimálna mzda), alebo sa na nej spoločne dohodnú sociálni partneri⁴. V roku 2016 malo vnútroštátne právne predpisy, ktorými sa stanovuje minimálna mzda zo zákona alebo na základe vnútroštátnej medzisektorovej dohody, 22 členských štátov. Minimálne mzdy kolektívne dohodnuté na úrovni odvetvia sa uplatňujú v Taliansku, Rakúsku, na Cypre, v Dánsku, vo Fínsku a Švédsku. Cyprus má zákonom stanovenú minimálnu mzdu len v prípade niekoľkých osobitných povolání, v ktorých majú zamestnanci slabú vyjednávaciu silu.

Účinok minimálnej mzdy na zamestnanosť nie je jednoznačný. Ak sa minimálna mzda stanoví na príliš vysokej úrovni, môže mať negatívny vplyv na zamestnanosť slabšie platených a mladých, menej skúsených pracovníkov, pri ktorých sa náklady môžu vyšplhať nad úroveň produktivity.

Minimálnou mzdou sa však môže zvyšovať motivácia k práci a môže sa pomôcť riešiť chudoba pracujúcich, aj keď tieto ciele sa môžu dosiahnuť aj prostredníctvom vhodne navrhnutých dávok podmienených výkonom zamestnania. V časoch závažného hospodárskeho poklesu môže primeraná minimálna mzda pomôcť zachovať

súhrnný dopyt a podporiť ceny, čím sa znižuje riziko hĺbkovej deflácie. Môže mať vplyv aj na mzdovú nerovnosť, najmä v dolnej časti distribúcie miezd, zachovaním primeranej životnej úrovne najzraniteľnejších pracovníkov⁵.

Keďže minimálna mzda pôsobí ako dolná mzdová hranica, musí sa dostatočne a včas zosúladiť s celkovým hospodárskym pozadím. Zvýšenie minimálnej mzdy môže pôsobiť aj ako signál, že významná časť distribúcie miezd sa nachádza nad minimálnou mzdou.

Mesačné zákonom stanovené minimálne mzdy v EÚ sa výrazne líšia: od 235 EUR v Bulharsku po 1 999 EUR v Luxembursku v júli 2017 (graf 5). Po úprave podľa cenových rozdielov medzi krajinami sa rozdiely medzi členskými štátmi znížia z rozsahu jedna k ôsmim (v EUR) na rozsah jedna k štyrom [v štandardoch kúpnej sily (PPS)] (graf 6).

Zákonom stanovená výška minimálnej mzdy sa v roku 2014 pohybovala od 40 % do 65 % mediánu príjmov (graf 7). Najvyššie hodnoty sa uvádzajú v prípade Portugalska, Francúzska a Slovinska. V dolnej časti škály boli Česká republika, Estónsko, Írsko a Španielsko.

Informácie o význame minimálnej mzdy pre trh práce poskytuje údaj o podiele zamestnancov, ktorí zarábajú minimálnu mzdu alebo menej ako 105 % tejto mzdy. Najnovšie údaje Eurostatu sa týkajú októbra 2010 a vyplývajú z nich značné rozdiely v takomto „skutočnom pokrytí“ medzi krajinami so zákonom stanovenou minimálnou mzdou (od 0,2 % v Španielsku po 19,2 % v Slovinsku). Vyššia zákonom stanovená minimálna mzda (ako percentuálny podiel z priemernej mzdy) nemusí nevyhnutne znamenať vyššie skutočné pokrytie.

Skutočné pokrytie celkovo závisí aj od charakteristík pracovnej sily. V pomerne

⁴ V Belgicku sa minimálna mzda stanovuje prostredníctvom vnútroštátnej dohody medzi sociálnymi partnermi. Z hľadiska pokrytia a univerzality je však rovnocenná zákonom stanovenej minimálnej mzde, keďže je právne záväzná vo všetkých odvetviach.

⁵ Pozri napríklad prognózu OECD v oblasti zamestnanosti z roku 2015.

nízkom skutočnom pokrytí sa môže odrážať aj význam kolektívnych zmlúv v stanovovaní miezd a/alebo individuálne dohodnutých miezd stanovených nad úrovňou minimálnej mzdy. Napätejšie podmienky na trhu práce môžu tlačiť mzdy ďalej smerom nad minimálnu mzdu, čím sa znižuje skutočné pokrytie.

Ďalšou formou koordinácie miezd je **indexácia miezd** v celom hospodárstve. Mechanizmy indexácie miezd zahrňajúce všetkých alebo aspoň väčšinu zamestnancov v súčasnosti existujú v štyroch krajinách EÚ: v Belgicku, na Cypre, v Luxembursku a na Malte.

V týchto prípadoch je úprava miezd automatická a je založená na nedávnej cenovej inflácii. Okrem týchto štyroch členských štátov malo tento systém viacero iných krajín EÚ, ktoré ho však zrušili (napr. Dánsko, Francúzsko, Taliansko a Holandsko). V Španielsku bola v kolektívnych zmluvách bežná indexácia *ex post*, aj keď sa už podľa zákona nevyžaduje. Vo Francúzsku, v Holandsku a Slovinsku sa minimálna mzda indexuje podľa cien alebo miezd, alebo podľa oboch týchto možností. V Belgicku, Luxembursku a na Malte je minimálna mzda indexovaná ako mzdy všeobecne.

Doložky o indexácii môžu uľahčiť uzavretie viacročných dohôd, čím sa poskytuje stabilita v priemyselných vzťahoch a znižuje riziko opakovaných konfliktov v súvislosti s rokovaniami o mzdách. Zatiaľ čo systémy indexácie môžu byť účinným nástrojom na zachovanie kúpnej sily miezd a platov, musia byť navrhnuté tak, aby boli dostatočne flexibilné na zabezpečenie nákladovej konkurencieschopnosti vo vzťahu k obchodným partnerom krajiny a primeranej kapacite úprav.

Pri mechanickej indexácii miezd podľa minulej inflácie hrozí vznik zotrvačnosti a obmedzenie kapacity úprav.

Po prvé, indexácia môže ľahko viesť k vzniku mzdovo-cenovej špirály a je pravdepodobné, že bude mať za následok pretrvávanie akéhokoľvek

nominálneho otrasu (napr. zhoršením podmienok obchodu), najmä ak je krajina v menovej únii s nezvratnými nominálnymi výmennými kurzmi.

Po druhé, vďaka indexácii sa reálne mzdy stávajú menej pružnými, indexácia preto pôsobí proti úprave na trhu práce, a to aj v prípadoch, keď otrasy ovplyvňujú rôzne odvetvia, spoločnosti a pracovné miesta rôznym spôsobom.

Po tretie, v prostredí s nízkou infláciou, akým je v súčasnosti eurozóna, môže indexácia sťažiť návrat inflácie na úrovne, ktoré sú cieľom tvorcov politik.

Makroekonomické účinky indexácie závisia od toho, ako je navrhnutá a vykonávaná: k príslušným rozmerom patria:

- pokrytie (čo je predmetom indexácie),
- spôsob úpravy (inflácia *ex-ante* alebo *ex-post*, index celkovej inflácie alebo očistený ukazovateľ),
- odchýlky (možnosť výnimky),
- monitorovanie a
- pravidelnosť úprav.

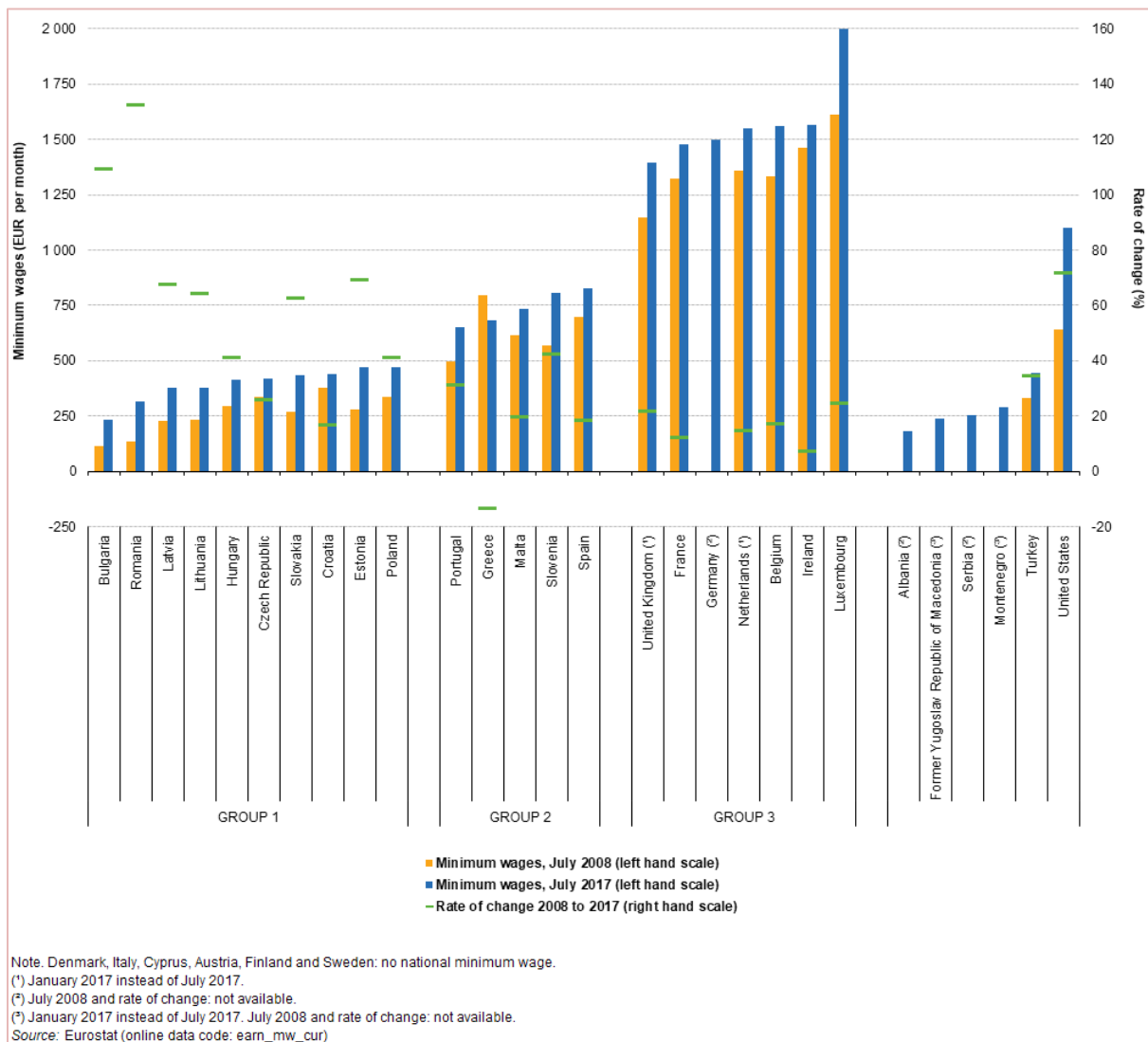
Vlády majú okrem vymedzenia rámcových podmienok a účasti na dohodách tripartity viacero **iných nástrojov**, ktoré môžu použiť na ovplyvnenie nákladov práce. Patria k nim mzdy vo verejnom sektore, keďže úroveň a podmienky zamestnania vo verejnom sektore, ktorý je často hlavným zamestnávateľom, môžu mať vplyv na dopyt po pracovnej sile a ponuku pracovnej sily v súkromnom sektore. Zmeny v sociálnych príspevkoch a priamom zdanení práce majú vplyv na nemzdové náklady práce, a sú preto ďalším spôsobom na ovplyvňovanie jednotkových nákladov práce v krátkodobom až strednodobom horizonte.

Reakciu miezd na zmeny hospodárskych podmienok **ovplyvňujú** rôzne **ďalšie činitele** vrátane zdanenia práce, právnych predpisov na ochranu zamestnanosti a systémov dávok v nezamestnanosti. Zo všeobecnejšieho

hľadiska môžu spôsob reakcie miezd ovplyvňovať reformy trhu práce. Napríklad zmenami systémov dávok v nezamestnanosti a posilnením aktivačných politík sa môžu znížiť

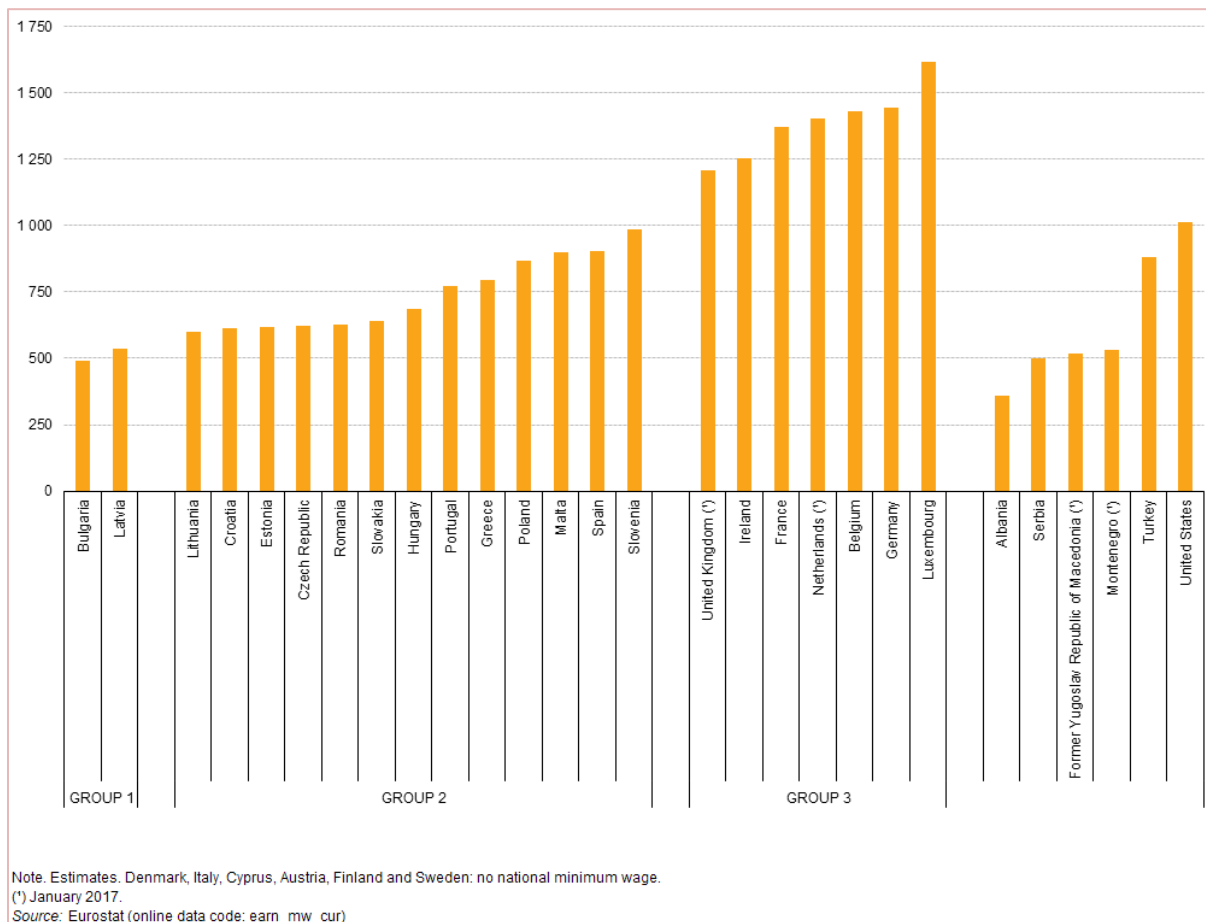
rezervačné mzdy (najnižšia mzda, pri ktorej by pracovník prijal pracovnú ponuku), čím sa zvýši ponuka pracovnej sily, a tým sa znížia mzdové tlaky v hospodárstve.

Graf 5 – Zákonom stanovená minimálna mzda (v eurách) v členských štátoch EÚ, 2008 a 2017



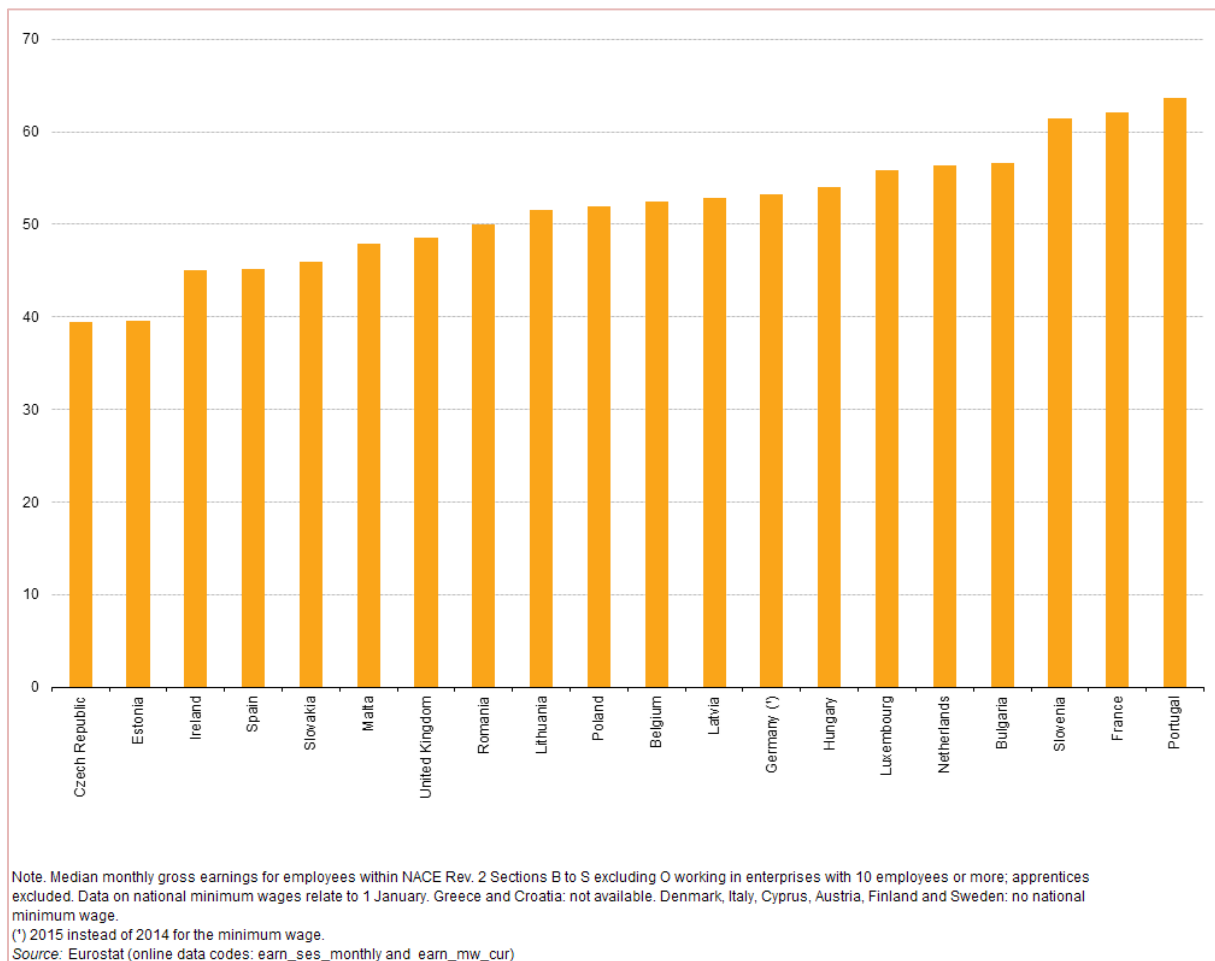
Poznámka: Údaje sa týkajú mesačných hodnôt a vypočítané sú na základe 12 splátok ročne (keďže medzi členskými štátmi existujú rozdiely, pokiaľ ide o jednotky, v ktorých sa stanovuje minimálna mzda). Zdroj: Eurostat.

Graf 6 — Zákonom stanovená minimálna mzda (v PPS) v členských štátoch EÚ, 2017



Poznámka: Údaje sa týkajú mesačných hodnôt a vypočítané sú na základe 12 splátok ročne (keďže medzi členskými štátmi existujú rozdiely, pokiaľ ide o jednotky, v ktorých sa stanovuje minimálna mzda). Zdroj: Eurostat.

Graf 7 – Zákonom stanovená minimálna mzda ako podiel strednej hodnoty priemerného hrubého mesačného príjmu v členských štátoch EÚ, 2014



Poznámka: Údaje sa týkajú mesačných hodnôt a vypočítané sú na základe 12 splátok ročne (keďže medzi členskými štátmi existujú rozdiely, pokiaľ ide o jednotky, v ktorých sa stanovuje minimálna mzda). Zdroj: Eurostat.

4. POSÚDENIE SÚČASNÝCH POLITÍK

V reakcii na krízu z roku 2008 mnohé krajiny zaviedli ďalekosiahle reformy svojich **systemov stanovovania miezd** s cieľom zvýšiť mieru reakcie miezd na hospodárske podmienky. Významné reformy boli prijaté aj ako súčasť reformných balíkov dohodnutých v rámci programov finančnej pomoci v Grécku, Írsku, Portugalsku, Španielsku a Rumunsku.

K novším reformám patria tieto príklady.

V roku 2017 Belgicko v dôsledku intenzívnych rokovaní so sociálnymi partnermi revidovalo zákon o konkurencieschopnosti z roku 1996. Cieľom reformy je predísť novej strate

konkurencieschopnosti z dôvodu nadmerného zvyšovania nákladov práce v porovnaní s hlavnými obchodnými partnermi Belgicka. Revidovaným zákonom sa:

- stanovuje automatický nápravný mechanizmus,
- zavádza bezpečnostné rozpätie a
- posilňuje právny základ pre „mzdovú normu“, ktorú dohodnú každé dva roky medziodvetvoví sociálni partneri ako hornú hranicu na stanovovanie miezd na odvetvovej úrovni.

Francúzsko prijalo reformy svojich inštitúcií na vyjednávanie miezd vo viacerých krokoch. V El Khomriho zákone, ktorý bol prijatý v roku 2016, sa stanovuje, že v takých veciach ako

pracovný čas, platená dovolenka a bonusy majú dohody na úrovni spoločnosti prioritu pred odvetvovými dohodami.

Sociálni partneri vo Fínsku sa v roku 2016 dohodli na dvojstrannej dohode, ktorou sa stanovuje obmedzenie rastu miezd v nadchádzajúcom roku, a revidovali svoj prístup ku kolektívnemu vyjednávaniu, pričom sa poskytol väčší priestor pre vyjednanie na miestnej úrovni.

Pokiaľ ide o inštitucionálne rámce na usmernenie **stanovovania minimálnej mzdy**, platnosť dočasných zmrazení minimálnych miezd zavedených počas krízy uplynula okolo roku 2013. Opatrenia prijaté od roku 2013 smerovali najmä k posilneniu regulácie minimálnej mzdy vrátane zavedenia vnútroštátnej zákonom stanovenej minimálnej mzdy v Nemecku v roku 2015.

K novším reformám patria tieto príklady.

V Spojenom kráľovstve sa namiesto minimálnej mzdy stanovilo vnútroštátne životné minimum ako dolná mzdová hranica pre osoby vo veku 25 a viac rokov.

V Írsku bola vytvorená komisia pre nízku mzdu, ktorá má vláde radiť v otázke stanovovania minimálnej mzdy.

Poľsko rozšírilo pokrytie minimálnou mzdou na dodávateľov podľa občianskeho práva.

Dátum: 6. októbra 2017

5. PRÍLOHA

Tabuľka 1 – Charakteristiky vyjednávania 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***

Poznámka: Údaje sa týkajú roku 2014, okrem: * 2013; ** 2012; *** 2011; **** 2010; ***** 2009; ***** 2008.

Opis ukazovateľov ICTWSS sa nachádza v prílohe.

Zdroj: Jelle Visser (2015), databáza ICTWSS (verzia 5.0). Amsterdam; Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS, október 2015. Databáza s otvoreným prístupom sa nachádza na adrese: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>

Tabuľka 2 – Vymedzenie premenných týkajúcich sa charakteristík vyjednávania 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), databáza ICTWSS (verzia 5.0). Amsterdam; Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. október 2015. Databáza s otvoreným prístupom sa nachádza na adrese: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>