



**DOHNALI JSME ZÁPAD?
20 LET SBLIŽOVÁNÍ
POHLEDEM MZDOVÉ ÚROVNĚ**

Silke Maes

Duben 2024

O Autorovi

Silke Maesová vystudovala evropská studia na univerzitě v belgickém Gentu. Studovala v zahraničí na Sciences Po Toulouse a absolvovala magisterský program Erasmus Mundus v oboru Evropská politika a společnost na Univerzitě Karlově v Praze a na Leidenské univerzitě. Její výzkumné zájmy se točí kolem evropské sociální politiky a vnějších aspektů řízení evropské migrace. V Institutu EUROPEUM se Silke v rámci programu Spravedlivá Evropa zaměřuje na výzkum v oblasti digitalizace, jednotného digitálního trhu a budoucnosti práce.

EUROPEUM

Institut pro evropskou politiku EUROPEUM je neziskový, nepolitický a nezávislý think tank, který se zaměřuje na evropskou integraci a soudržnost. **EUROPEUM** přispívá k posilování demokracie, bezpečnosti, stability, svobody a solidarity napříč Evropou a aktivnímu vystupování České republiky v Evropské unii. **EUROPEUM** provádí původní výzkum, organizuje veřejné akce a vzdělávací aktivity a formuluje nové názory a doporučení ke zlepšení domácí a evropské politiky.

Letos si EU připomíná výročí největší vlny rozšiřování v historii, kdy do Unie vstoupila Česká republika spolu s dalšími devíti zeměmi střední a východní Evropy. Jedním z hlavních slibů spojeným s rozšířením přitom bylo, že nové členské státy doženou západní Evropu v životní úrovni¹. Předpokládalo se, že se tak stane díky vstupu na jednotný vnitřní trh, který umožní plně využít volný pohyb zboží, služeb, pracovníků a kapitálu. Nyní o dvacet let později však žádná z východoevropských zemí i přes velmi silný růst a konvergenci na průměr Evropské unie nedosáhla². Zejména mzdy zůstávají výrazně pod průměrem EU, a to i ve srovnání s růstem HDP. Dosavadní nenaplnění centrálního slibu spojeného se vstupem do EU tak vede ke zklamání a podněcuje nespokojenost a euroskeptické postoje.³

Pravdou však je, že ke konvergenci mzdové úrovně přesto docházelo. Mezi lety 2004 a 2022 stoupla průměrná roční mzda v České republice ze 7 442€ na 20 434€, což představuje nárůst o 174 %⁴. Zbytek EU přitom ve stejném období zaznamenal zvýšení mzdy pouze o 45 %. To v praxi umožnilo ČR předběhnout Řecko a platově se srovnat s Portugalskem⁵. V době, kdy ČR vstupovala do EU, brali čeští zaměstnanci pouze 1/3 průměru EU. Dnes je to kolem 2/3. Na druhou stranu v rovině příjmové nerovnosti mezi muži a ženami se ČR v rámci regionu zcela vymyká. Ženy berou v průměru o 17,9 %⁶ méně než muži na stejné pozici a pouze Estonsko a Rakousko jsou na tom v rámci EU hůře⁷.

Ačkoliv tedy mzdy v ČR rostly výrazně rychleji než v bývalé EU15, stále existuje velký rozdíl v příjmech mezi bývalou západní a východní Evropou. Toto je způsobeno především strukturou jednotlivých ekonomik, kde ČR je spíše zemí

¹ Gyórfy, "The Middle-Income Trap in Central and Eastern Europe in the 2010s: Institutions and Divergent Growth Models."

² Gyórfy.

³ Cesareo Rodriguez-Aguilera de Prat, *Euroscepticism, Europhobia and Eurocriticism*.

⁴ Eurostat, "Average Full Time Adjusted Salary per Employee."

⁵ Eurostat.

⁶ Eurostat, "Wages and Labour Costs."

⁷ Eurostat, "Monthly Minimum Wages - Bi-Annual Data."

s výrobou bez vyšší přidané hodnoty a láká přímé zahraniční investice pomocí nízkých nákladů. Dohánění Evropy se odehrává spíše v rovině souboje s dalšími semi-periferiemi, jako je jižní Evropa, než v dohánění Německa. V krátkodobém a střednědobém horizontu je přitom nepravděpodobné, že by ČR tyto problémy překonala a dotáhla se na úroveň zemí v ekonomickém jádru Unie.⁸

Konec paradigmatu konvergence pomocí hospodářské soutěže

Soubor nástrojů, kterým EU může ovlivnit sociální politiku států a nepřímo tak i výši mzdy, jsou velmi omezené; otázka odměňování pracovníků je dokonce přímo vyloučena z oblasti pravomocí EU. Proto se dá říct, že vliv EU na mzdovou konvergenci byl do nedávné doby nepřímý. Unie se do sociální politiky typu minimální mzdy nepouštěla a spíše panovalo přesvědčení, že integrace nových států do vnitřního trhu budou automaticky znamenat konvergenci v HDP a mzdách. Šlo o paradigma, které bylo přímo zabudováno do smyslu vnitřního trhu při jeho založení.⁹

Realita však ukázala, že státy střední a východní Evropy v rámci své postkomunistické transformace vsadily na ekonomický model založený na růstu pomocí přímých zahraničních investic a výroby s nízkou přidanou hodnotou.¹⁰ To doposud výrazně brzdilo růst mezd a jejich narovnání s bývalou západní Evropou. Za zmínku také stojí liberalizace a zflexibilnění trhu práce po finanční a hospodářské krizi v první dekádě 21. století, čímž došlo k oslabení kolektivního vyjednávání a tím i k zabránění dalšího růstu mezd.¹¹

⁸ Kotliński, "Wage Convergence after Euro Adoption - the Case of Slovakia."

⁹ vacas soriano, Macias, and Muñoz de Bustillo, "Recent Trends in Wage Inequality from an EU Perspective."

¹⁰ Drahokoupil and Piasna, "Dependent Market Economies and Wage Competition in Central and Eastern Europe."

¹¹ Astrov et al., *Wage Developments in the Central and Eastern European EU Member States (Publication)*.

V posledních několika letech však došlo k přehodnocení tohoto přístupu na úrovni EU. Za zásadní zlom se dá považovat přijetí Evropského pilíře sociálních práv, na které navázala současná Evropská komise s představením několika legislativních iniciativ s cílem sjednotit pracovní podmínky napříč EU a zlepšit konvergenci mezd napříč Unií.¹² Do tohoto balíku můžeme konkrétně zařadit směrnici o vysílání pracovníků, směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a směrnici o minimální mzdě.

Revidovaná směrnice o vysílání pracovníků¹³ byla přijata v roce 2018 a jejím hlavním cílem bylo sjednotit odměňování pracovníků v členských státech bez ohledu na to, zdali osoba pracuje v dané zemi krátkodobě na základě vyslání firmou či dlouhodobě s pracovní smlouvou od firmy sídlící v přijímajícím členském státě. V době svého přijetí se jednalo o kontroverzní opatření. Mobilita pracovníků napříč vnitřním trhem byla totiž považována za důležitý faktor mzdové i ekonomické konvergence. Není proto divu, že několik států střední a východní Evropy použilo v tomto případě institutu žluté karty v obavě, že jejich firmy vysílající své pracovníky do jiných členských států přijdou o svou konkurenční výhodu.¹⁴ Celkově se ale jedná spíše o mylný předpoklad, jelikož neexistuje žádný jednoznačný důkaz, že by vývoz pracovních sil do zemí s vyšší mzdovou hladinou pomáhal s mzdovou konvergencí v domovském státě¹⁵¹⁶. Tato praxe naopak vedla v některých případech ke zhoršení platových podmínek v přijímající zemi¹⁷,. Na druhou stranu vysílání pracovníků obecně má pozitivní vliv na přenos know-how¹⁸

¹² European Commission, "Posted Workers - Employment, Social Affairs & Inclusion."

¹³ Kiss, "Revising the Posting of Workers Directive."

¹⁴ Broughton, "EU-Level: Posted Workers Proposal Gets 'yellow Card' from Member States | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions."

¹⁵ Corraza and Rapp, *Questioning the Narrative: Posted Workers and Wage Dynamics in the EU Single Market*.

¹⁶ Corraza and Rapp, *Questioning the Narrative: Posted Workers and Wage Dynamics in the EU Single Market*.

¹⁷ For example, in construction

¹⁸ Corraza and Rapp.

v rámci vnitřního trhu a celkově tak zkvalitňuje kompetence vysílaných zaměstnanců.

Druhá důležitá směrnice týkající se **rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem** byla následně schválena v roce 2019. Jejím cílem bylo vytvořit rovné podmínky v přístupu na pracovní trh pro ženy a muže a zároveň nastavit jednotná pravidla pro sladování rodinného a pracovního života v unii.¹⁹ V praxi tak směrnice stanovuje minimální standardy pro rodičovskou dovolenou a flexibilní pracovní podmínky. Předpokládá se přitom, že implementací této legislativy postupně dojde k větší participaci žen na pracovním trhu a podpoří vyjednávací sílu pracovníků.

Posledním legislativním návrhem týkajícím se odměňování pracovníků je **směrnice o minimální mzdě**. Jedná se evropskou legislativu, jejíž přijetí by pravděpodobně bylo před několika lety zcela nemyslitelné. Vyžaduje totiž, aby v jednotlivých členských státech byla nastavena adekvátní minimální mzda²⁰ a zvýšila se participace v odborových organizacích na min. 80 % pracovníků²¹. Oboje bude mít velké důsledky pro ČR. V případě České republiky totiž platí, že její minimální mzda patří k nejnižším v celé EU²², přičemž republika v této věci zaostává i za Estonskem a Polskem²³. Kromě toho bude v důsledku směrnice minimální mzdy muset ČR posílit pokrytí členstvím v odborových organizacích, které dnes dosahuje pouze 34,7 % českých pracovníků²⁴. Výsledkem implementace směrnice pak může být zvětšení síly kolektivního vyjednávání,

¹⁹ European Commission, “Work-Life Balance.”

²⁰ Corresponding to 60% of the gross median wage and 50% of the gross average wage

²¹ Allenbach-Ammann, “EU Minimum Wage Directive Gets Final Stamp of Approval.”

²² Eurostat, “Monthly Minimum Wages - Bi-Annual Data.”

²³ Eurostat, “Real GDP per Capita.”

²⁴ OECD.Stat, “Collective Bargaining Coverage.”

zvýšení důležitosti sociálního dialogu a ve výsledku silnější mzdové konvergence mezi západní a východní Evropou²⁵.

K budoucímu formátu mzdové konvergence

V prvních 20 letech členství České republiky v EU došlo k rychlému dohánění průměru EU a také růstu mezd. Stále se však nepodařilo dosáhnout plné konvergence. Jedná se o důležitou lekci, že spoléhat se pouze na přibližování s pomocí integrace do jednotného trhu není udržitelnou metodou konvergence. Zlepšení situace v ČR brání nedostatek pracovníků a nízký růst ekonomických aktivit s vysokou přidanou hodnotou. V České republice **je tedy třeba se zaměřit na konkurenceschopnost a obory s vysokou přidanou hodnotou**, nikoliv udržování současného modelu vyznačujícího se nízkonákladovou ekonomikou. Řešení by určitě mohla přinést podpora vědy a výzkumu, zvyšování kvalifikace současných pracovníků jakožto i usnadnění migrace vysoce kvalifikovaných pracovních sil²⁶. Země jako ČR, Slovinsko či Estonsko jsou na dobré cestě²⁷, ale je třeba růst produktivity a výroby s vysokou přidanou hodnotou nadále podporovat.²⁸

Samotné zvyšování produktivity a investice do výzkumu a vývoje²⁹ samy o sobě ale situaci s nižšími mzdami nevyřeší, jsou spíše jeho důležitým předpokladem³⁰. Neadekvátní výdělků jsou totiž do jisté míry výsledkem liberalizace trhu práce a nízkého pokrytí českých pracovníků kolektivním vyjednáváním³¹. Zároveň nižší mzdy u vysoce kvalifikovaných pracovníků mohou mít za následek jejich odchod,

²⁵ OECD and ICTWSS, "Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts."

²⁶ Astrov, "Solving the Mystery of Weak Wage Growth in EU-CEE (News Article)."

²⁷ Gyórfy, "The Middle-Income Trap in Central and Eastern Europe in the 2010s: Institutions and Divergent Growth Models."

²⁸ Gyórfy.

²⁹ Gyórfy.

³⁰ Astrov et al., *Wage Developments in the Central and Eastern European EU Member States (Publication)*.

³¹ Gyórfy.

čímž se posiluje pomalý růst produktivity a ekonomické zaostávání. EU by proto měla nadále podporovat iniciativy, které mají za cíl dosáhnouti důstojných mezd a pracovních podmínek ve všech členských státech. Nedávné legislativní iniciativy Evropské komise pod vedením Ursuly von der Leyen jsou zcela jistě krokem správným směrem a do jisté míry představují změnu paradigmatu přístupu ke konvergenci na vnitřním trhu. Podpora sociálního dialogu je hodná ocenění a je možné, že nakonec povede k plnému sblížení mezd v následujících 20 letech.³²

³² Astrov, "Solving the Mystery of Weak Wage Growth in EU-CEE (News Article)."

Literatura

Allenbach-Amman, János. "EU Minimum Wage Directive Gets Final Stamp of Approval." www.euractiv.com, October 4, 2022. <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/eu-minimum-wage-directive-gets-final-stamp-of-approval/>.

Astrov, Vasili. "Solving the Mystery of Weak Wage Growth in EU-CEE (News Article)." wiiw.ac.at, 2020. <https://wiiw.ac.at/n-419.html>.

Astrov, Vasili, Mario Holzner, Sebastian Leitner, Mara Isilda, Leon Podkaminer, and Armon Rezai. *Wage Developments in the Central and Eastern European EU Member States (Publication)*. The Vienna Institute for International Economic studies, 2019. <https://wiiw.ac.at/p-5108.html>.

Broughton, Andrea. "EU-Level: Posted Workers Proposal Gets 'yellow Card' from Member States | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions." Eurofound, 2016. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2016/eu-level-posted-workers-proposal-gets-yellow-card-member-states>.

Cesareo Rodriguez-Aguilera de Prat. *Euroscepticism, Europhobia and Eurocriticism. The Radical Parties of the Right and Left "Vis-à-Vis" the European Union*. Bruxelles, Belgium: Peter Lang Verlag, 2013. <https://doi.org/10.3726/978-3-0352-6347-3>.

Corraza, A., and S. Rapp. *Questioning the Narrative: Posted Workers and Wage Dynamics in the EU Single Market*. European Policy Review, 2018. https://www.researchgate.net/profile/Alexander-Borum/publication/326932398_Azerbaijan_Beyond_Oil_and_Water/links/5b6d4c61a6fdcc87df709723/Azerbaijan-Beyond-Oil-and-Water.pdf#page=8.

Drahokoupil, Jan, and Agnieszka Piasna. "Dependent Market Economies and Wage Competition in Central and Eastern Europe," 43–66, 2019. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05186-0_4.

European Commission. "Posted Workers - Employment, Social Affairs & Inclusion." Accessed April 11, 2024. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>.

———. "Work-Life Balance." Accessed April 11, 2024. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>.

Eurostat. "Average Full Time Adjusted Salary per Employee," 2022. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/NAMA_10_FTE__custom_10657767/default/table?lang=en.

———. "Monthly Minimum Wages - Bi-Annual Data," 2024. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en.

———. "Real GDP per Capita," 2023. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/default/bar?lang=en.

———. "Wages and Labour Costs," 2023. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs.

Gyórfy, Dóra. "The Middle-Income Trap in Central and Eastern Europe in the 2010s: Institutions and Divergent Growth Models." *Comparative European Politics* 20, no. 1 (February 1, 2022): 90–113. <https://doi.org/10.1057/s41295-021-00264-3>.

Kiss, Monika. "Revising the Posting of Workers Directive," 2018. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2018/621896/EPRS_ATA\(2018\)621896_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2018/621896/EPRS_ATA(2018)621896_EN.pdf).

Kotliński, Kamil. "Wage Convergence after Euro Adoption - the Case of Slovakia." *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 9, no. 1 (2021): 692–702. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.1\(43\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.1(43)).

OECD and ICTWSS. "Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts," 2021. <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>.

OECD.Stat. "Collective Bargaining Coverage," 2019. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC>.

soriano, Carlos vacas, Enrique Macias, and Rafael Muñoz de Bustillo. "Recent Trends in Wage Inequality from an EU Perspective: A Tale of Two Convergences." *Empirica*, March 12, 2019. <https://doi.org/10.1007/s10663-019-09436->.