

Odbory a strnulost nominální mzdy směrem dolů v podmínkách České republiky

Emilie Jašová*

17. května 2007

Synopse

Pružnost mezd není důležitá pouze pro abstraktní teoretickou analýzu, i praktičtí ekonomové jsou např. stavěni před otázkou, proč v období recese a vysoké nezaměstnanosti nominální mzdy klesají pouze zřídka a reálné mzdy obvykle neklesají dostatečně.

Obecně příčin snižování flexibility pracovního trhu je více. Jednoznačně je však nutné je hledat v institucionálních charakteristikách pracovních trhů, jako jsou podmínky poskytování sociálních podpor, zákonná minimální mzda a zásahy státu a odborů.

Hlavním příspěvkem této práce je konstatování, že vliv kolektivních smluv na strnulost nominální mzdy směrem dolů (dále jen SNMD) v podmínkách České republiky není velký a že je třeba analyzovat i další potenciální adepty z řady institucionálních charakteristik pracovního trhu podílející se na tvorbě mezd. Dalším závěrem je vyčíslení jednorázové meziroční redukce inflace potřebné k posunu meziroční dynamiky růstu mezd v případě zaměstnanců s kolektivní smlouvou. Významný je propočtení deflačního polštáře z dřívějšího období, který by mohl napomoci překlenout jistou setrvačnost ve vývoji mezd zaměstnanců krytých kolektivní smlouvou.

Klíčová slova: strnulost průměrné nominální mzdy směrem dolů, Rada hospodářské a sociální dohody ČR (RHSD), kolektivní smlouva vyššího stupně (KSVS), podniková kolektivní smlouva (PKS), deflační polštář.

Poděkování a další sdělení: Autorka děkuje Martinu Jančarovi za konzultace a připomínky. Analýza je výsledkem dosavadního výzkumu autorky a nemusí nutně odpovídat oficiálnímu stanovisku Ministerstva práce a sociálních věcí.

* Doktorandka Vysoké školy ekonomické (Fakulta národohospodářská, Katedra hospodářské a sociální politiky v Praze) a odborná referentka Ministerstva práce a sociálních věcí.

Osnova:

1. Úvod
2. Pohled na SNMD prizmatem standardní teorií makroekonomie
3. Mikroekonomická východiska pro SNMD
4. SNMD v podmínkách České republiky
 - 4.1 Vymezení základních kategorií
 - 4.1.1 Vznik Rady hospodářské a sociální dohody a charakteristika partnerů
 - 4.1.2 Zákon o kolektivním vyjednávání, zákoník práce, kolektivní smlouvy vyššího stupně a podnikové kolektivní smlouvy
 - 4.2 Zdokumentování koloběhu kolektivního vyjednávání a typologie kolektivních smluv na číslech
 - 4.3 Odhad pokrytí zaměstnanosti kolektivním vyjednáváním a odhad jeho podílu na tvorbě nominální mzdy v podnikatelské sféře (v % a v p.b.)
 - 4.4 Zhodnocení meziroční změny průměrné nominální mzdy v podnikatelské sféře z pohledu vlivu kolektivního vyjednávání a jeho srovnání s inflací a produktivitou práce na úrovni NH
 - 4.5 Expertní rozdělení závěrů analýzy z pohledu SNMD a orientační odhad jejího stupně
5. Závěr
6. Literatura

1. Úvod

Vztah mezi mzdami a (ne)zaměstnaností je pravděpodobně nejčastěji zkoumanou problematikou v empirické ekonomii. Zatímco v poválečném období, středem pozornosti byl makroekonomický typ vztahu Phillipsovy křivky jdoucí od mzdy nebo inflace k nezaměstnanosti, současný výzkum je nejvíce znepokojen zodpovědností mezd za nezaměstnanost (mzdová křivka, Blanchflower a Oswald, 1994; Card, 1995) nebo strukturou mezd a (ne)zaměstnanosti. Pozorování rostoucí nezaměstnanosti v Evropě (především v případě nekvalifikovaných zaměstnanců) a růstu mzdové nerovnosti v USA vedlo k přesvědčení, že tyto fenomény jsou dvě strany téže mince (Krugman, 1994). Tyto hypotézy obhajovaly, že rigidita mezd v Evropě chrání proti pádu nekvalifikované mzdy vysledované v USA, způsobí vyšší nezaměstnanost.

Poslední empirický výzkum zkoumá strukturu mezd a zaměstnanosti jako protiklad vývoje průměrné mzdy. Jeden druh pramenů literatury odhaduje rozsah rigidity nominální mzdy (Akerlof, Dickens, Perry, 1996; Card a hyslop, 1997; Smith, 2000). Všechny tyto studie zkoumají zda mzdy jsou nominálně rigidní a většina z nich nachází potvrzení svých hypotéz. Druhý pramen literatury odhaduje elasticitu substituce mezi kvalifikovanými a nekvalifikovanými dělníky (Steiner a Mohr, 1998, Fitzenberger, 1999). Na základě takto odhadnutých elasticit by mohly být propočteny žádané změny relativních mezd pro žádanou změnu v poptávce po práci (Fitzenberger, 1999). Třetí druh metodologie k analýze rigidity byla vyvinuta Cardem, Kramarzem a Lemieuxem (1999). Tato studie srovnává mezi jiným korelaci mezi počáteční mzdou (tj. mzda na počátku specifikované periody, která je nástrojem pro posuny relativní poptávky po práci) a následnými změnami mezd a zaměstnanosti. Čtvrtá metodologie zkoumá existenci rigidity nominální mzdy směrem dolů v průmyslových sektorech 14 zemí Evropy v období 1973-1999. Na základě původní neparametrické statistické metody, která umožňuje propočítat pro každou zemi roční variace mediánu a rozptyl změn mezd v průmyslu, byly zamítnuty hypotézy neexistence rigidity nominálních mezd směrem dolů.

Tato analýza navrhuje nový a jednoduchý empirický postup pro identifikaci strnulosti na trhu práce s využitím setu dat reprezentujícího vývoj mezd a vývoj souvisejících makroekonomických indikátorů. Důvodem pro volbu této jednoduché metody je především neexistence odpovídající datové základny. Nejdříve krátce pohovořím o podmínkách a institucích sociálního dialogu a historii vzniku a působení Rady hospodářské a sociální dohody ČR (dále jen RHSD). Dále pak nastíním sociální dialog mezi partnery v nadpodnikové úrovni (v terminologii zákona o kolektivním vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně – KSVS) a pilíř odborového pluralismu v podnikové sféře (podnikové kolektivní smlouvy - PKS). V další kapitole pak dokumentuji koloběh kolektivního vyjednávání a ověřuji typologii kolektivního vyjednávání na číslech. Vyčíslení pokrytí zaměstnanosti kolektivním vyjednáváním a doplňuji o odhad jeho podílu na tvorbě nominální mzdy v podnikatelské Dále jsem se pokusila hlouběji zanalyzovat dříve naznačené obavy z jisté SNMD v případě zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou, tím že jsem jejich mzdu srovnala s inflací a produktivitou práce na úrovni NH. Na konec jsem expertně rozdělila závěry analýzy z pohledu SNMD a orientačně odhadla její stupeň.

2. Pohled na SNMD prizmatem standardní teorií makroekonomie

V makroekonomické teorii strnulost mezd je vysvětlována různě. Např. neoklasičtí ekonomové, věřící v efektivnost tržních řešení, mzdovou rigiditu příliš nepropracovávají a

mnohdy ji považují za iluzorní (při poklesu mezd pracovníci opouštějí zaměstnání, což pokles zastavuje a mzdy se jeví jako nepružné - v tomto světě je však nezaměstnanost i v době recese dobrovolného charakteru). Naopak keynesiánci, operující s nedokonalostmi trhů, považují mzdy za nedokonale pružné či přímo za zcela strnulé - neshodují se však na důvodech.

Tak např. nová keynesiánská ekonomie představuje sadu koncepcí usilujících o teoretické zdůvodnění nepružností mezd a cen. Nepružnosti mezd a cen vedou k tomu, že trhy zůstávají po delší dobu "nevyčištěny" - není automaticky nastolována rovnost poptávky a nabídky při plném využití zdrojů. Pomalé a postupné přizpůsobování mezd a cen vede i k řadě problémů a obtíží, které vytváří prostor pro značnou aktivitu státu (včetně poptávkové stimulace systému). Z pohledu firmy a zaměstnanců rigidity mohou často být i výhodné. Z hlediska celého systému jsou spojeny s velkými makroekonomickými důsledky např. v podobě ekonomického cyklu.

Nové keynesiánské školy se pokouší o vysvětlení příčin nominálních rigidit (bránící plnému a rychlému přizpůsobení nominálních mezd a cen při "nárazu" poptávky či nabídky) a rigidit reálných, které brání změnám reálných mezd, resp. relativních mezd a cen. Do první skupiny patří koncepce "menu costs" N. G. Mankiwa. Firmy poměřují náklady na změny cen s efekty změněných cen. Dále sem řadíme teorie explicitních kontraktů (psané smlouvy cenové nebo mzdové, které jsou výhodné pro firmy i zaměstnance), teorii implicitních kontraktů ("neviditelný rukotřas" A. M. Okuna, který je mnohdy výhodný pro obě strany), nepružnosti mezních nákladů, různé dlouhodobé cenové dohody či tvorbu cen přírůžkou (např. k průměrným nákladům). Mezi koncepce reálných rigidit je řazena teorie efektivních mezd J. L. Yellenové, ve které ani při vyšší nezaměstnanosti firmy nesnižují mzdy či nenajímají levnější práci, a to z obav před poklesem produktivity, snížením pracovní morálky, ztrátou osvědčených sil, dodatečnými náklady na zaškolování. Dále sem řadíme koncepci selhání (nemožnosti) koordinace firem maximalizujících zisk. V případě této koncepce R. J. Gordona firmy nemají informace o reakcích svých konkurentů, dodavatelů či odběratelů a z obav před možnou ztrátou nemění ceny.

Na pomalém přizpůsobování mezd a cen v čase "nárazu" agregátní poptávky je založen také specifický model ekonomického cyklu. Zdůvodnění nepružností je zde spojováno s různými kontrakty (např. A. M. Okun), institucionálními, informačními či strukturálními překážkami (např. S. Fischer) nebo bývá poukazováno na nejistotu v duchu přístupů E. S. Phelpse. Relativně samostatnou problematiku představují nejrůznější negociační teorie mzdy. Hovoří se zde o dopadech stupně mzdového vyjednávání (podniková, odvětvová, centrální) na stabilitu ekonomiky, vyzdvihována bývá různá "odpovědnost" a informovanost odborů. S negativními výsledky (inflace, stagflace, neústupnost) je častěji spojována negociace na odvětvové úrovni.

Zejména v Evropě se značně populární staly modely hystereze na trhu práce. Pojem hystereze označuje situaci, kdy rovnováha určitého systému závisí na trajektorii jeho historického vývoje. Diskutována bývá hystereze v kontextu teorie přirozené míry nezaměstnanosti monetaristy M. Friedmana, koncepcí rovnovážné nezaměstnanosti či keynesovského konceptu NAIRU (míry nezaměstnanosti neakcelerující inflaci). Dlouhodobě vysoké skutečné míry nezaměstnanosti mohou vést ke zvýšení její přirozené míry (nezaměstnanost se stává permanentní, lidé si na nezaměstnanost "zvyknou", firmy jen neradi přijímají dlouhodobě nezaměstnané), což relativizuje teorii přirozené míry nezaměstnanosti, kde změny agregátní poptávky nemají dlouhodobé dopady. Jsou analyzovány také modely outsider/insider (A. Lindbeck, L. H. Summers). Insideři jsou zaměstnaní v dané firmě, jejich zájmy (a mzdy) hájí

odbory a nemají zájem na nižších mzdách a tvorbě nových míst pro outsidersy. V kontextu labour economics jsou prováděny aplikace na strukturu nezaměstnanosti, diskutována je úloha dlouhodobě nezaměstnaných ve struktuře nezaměstnanosti na trhy práce (např. když je jejich podíl větší vede to k menšímu vlivu nezaměstnanosti na vyjednávací sílu odborů, která obvykle roste).

3. Mikroekonomická východiska pro SNMD

Zatímco laické představy při definici existence odborů vychází z dějinné úlohy odborů v prostředí třídního boje, tradiční pohled odbory chápe jako prostředníka ve vyjednáváních uvnitř firmy. Protože silnější vyjednávací pozice dle tohoto pohledu připadá na vedení firmy (zaměstnanci neumějí postupovat koordinovaně), je nutný vznik odborů, které vyjednávací pozici zaměstnanců posílí. Vzhledem k tomu, že mzdy se ve skutečnosti vytvářejí na trhu (žádný zaměstnanec by se nespokojil s nízkou mzdou, pokud ví, že jiné firmy nabízejí mzdu vyšší), smyslem odborů není posilování vyjednávací pozice zaměstnanců, ale snižování transakčních nákladů (mzdových a dalších pracovních) vyjednáváním mezi vedením firmy a jejími zaměstnanci. Nahrazení velkého počtu individuálních vyjednávání kolektivním vyjednáváním pro vedení firmy znamená jednodušší a levnější jednání s jedním partnerem a pro zaměstnance je jednodušší se nechat v těchto vyjednáváních zastupovat odborovou organizací.

Výše uvedený předpoklad, že odbory vznikají jako reakce na vysoké transakční náklady těchto vyjednávání, je podpořen empirickým pozorováním dat. Dokonce lze konstatovat, že čím je firma větší, tím větší je také pravděpodobnost, že jsou v ní odbory. V malých firmách, které zaměstnávají jen několik zaměstnanců a kde jsou proto transakční náklady na vyjednávání nízké, se s odbory téměř nesetkáme. Zato ve velkých firmách jsou odbory téměř pravidelným jevem.

Existence odborů se do jisté míry stává problémem pracovních trhů až v okamžiku, kdy překračují hranice vlastních firem a organizují se na úrovni odvětví nebo profese jako odbory stavebních dělníků, kovodělníků, energetiků a textilních dělníků. Takovéto odborové svazy postupují již koordinovaně ve všech firmách daného odvětví (profese), což jim umožňuje ovlivňovat tržní mzdy v daném odvětví (profesi). Ve skutečnosti totiž neplatí, že odboráři donutí firmy zvýšit mzdy na úkor jejich zisků. Jakmile mzdy pod jejich tlakem vystoupí nad příjem z mezního produktu práce, firma bude chtít snížit produkci, nebo se bude snažit např. reorganizací nahrazovat práci kapitálem. V konečném důsledku dojde k odchodu propuštěných zaměstnanců do jiných odvětví, kde zvýšení nabídky jejich práce pokud jde o odvětví se slabými, nebo žádnými odbory stlačí mzdu dolů. Mzdy v odvětví se silnějšími odbory budou potom vyšší než mzdy s žádnými nebo slabými odbory.

Na první pohled tento závěr je v souladu se zákony volné soutěže. Znepokojení vyvolává až analýza srovnání ztráty a přírůstku hodnoty produktu v obou poměřovaných odvětvích. Dle teorie ztráta v odvětví se silnějšími odbory je totiž vyšší než přírůstek se slabými nebo žádnými odbory. V důsledku výše naznačeného nestejnomyšlného tlaku odborů na mzdy v různých odvětvích (profesích) dochází ke snížení ekonomické efektivnosti, resp. společenského blahobytu.

Kromě vzniku ekonomické neefektivity s existencí odborů souvisí další potenciaální problém, a to nezaměstnanost. Protože v každé ekonomice dochází ke strukturálním změnám (mění se spotřebitelské preference, technologie nebo vzácnost přírodních zdrojů), je zapotřebí,

aby mzdy byly pružné a reagovaly na změny poptávek na pracovních trzích. V případě, že odbory považují za svou povinnost bránit poklesu mezd v jejich odvětvích či profesích, pokles poptávky po pracovní síle vyvolá vyšší strukturální nezaměstnanost než by tomu bylo za normálních okolností. Boj odborů proti snižování mezd tedy způsobuje snížení pružnosti mezd, které se tak stávají strnulými směrem dolů. Pružné mzdy by snáze vyčišťovaly trh práce a nezaměstnanost by byla nižší. Situace je o to vážnější v podmínkách, kdy odborové svazy působí na úrovni odvětví (profese) a nedovolí snížení mezd ani ve firmách, které nevykazují odpovídající úroveň příjmu z produktu práce, což ohrožuje firmu i její zaměstnance.

4. SNMD v podmínkách České republiky

Příčin snižování flexibility pracovního trhu je více. Jednoznačně je však nutné je hledat v institucionálních charakteristikách pracovních trhů, jako jsou podmínky poskytování sociálních podpor, zákonná minimální mzda a zásahy státu a odborů. Dříve než přikročím k vlastnímu vyhodnocení vlivu odborů na SNMD soustředím se krátce na historii vzniku Rady hospodářské a sociální dohody, na charakterizování jejich partnerů (odborů a organizace zaměstnavatelů) a na vymezení zákona o kolektivním vyjednávání.

4.1 Vymezení základních kategorií

4.1.1 Vznik Rady hospodářské a sociální dohody a charakteristika partnerů

Paralelně se zahájením ekonomické deregulace a legislativní transformace započala také jednání o vytvoření systému Rady hospodářské a sociální dohody a kolektivního vyjednávání. Reformní strategie potřebovala určité politické a institucionální zázemí, které by pomáhalo řešit předpokládané konflikty, předcházet jim nebo je minimalizovat. Základní idea spočívala v tom, že kromě specifických a mnohdy protikladných zájmů a aktivit jednotlivých partnerů existují společné cíle a pro jejich dosažení je třeba vyvíjet společné aktivity, harmonizovat zájmy a hledat konsensus.

V Radě hospodářské a sociální dohody (RHSD) působili a dosud působí tři partneři: stát představený vládou, zaměstnanci reprezentovaní odbory; ne všemi, ale pouze nejsilnější odborovou centrálou - Českomoravskou komorou odborových svazů (ČMKOS) a Asociací samostatných odborů (ASO) a zaměstnavatelé reprezentovaní Konfederací zaměstnavatelských svazů a podnikatelských svazů (později Svazem průmyslu a dopravy ČR a Konfederací podnikatelských a zaměstnavatelských svazů ČR).

Po roce 1989 postupně vzniklo několik samostatných odborových centrál sdružujících odborové svazy a organizace. Některé z nich, zejména ty s menším počtem členů, sdružují jak právnické tak fyzické osoby. Největší odborová centrála vznikla po ukončení činnosti České a Slovenské konfederace odborových svazů v listopadu 1993. Nyní sdružuje 32 odborových svazů. Základní odborové organizace jsou ustaveny na úrovni podniků nebo jejich organizačních jednotek.

Po roce 1989 také nově vznikající podnikatelé založili řadu sdružení reprezentujících jejich nově se utvářející, specifické zájmy. Organizace zaměstnavatelů vznikaly podle sektorového příp. profesního hlediska a podle typu vlastnictví. Dle stanov většiny organizací zaměstnavatelů je jejich posláním reprezentace, koordinace a prosazování společných podnikatelských a zaměstnavatelských zájmů členů v součinnosti se státními orgány, odbory,

zákonodárnými sbory a ostatními organizacemi zaměstnavatelů. Ve své činnosti se organizace zaměstnavatelů zaměřují zejména na ochranu rovných podmínek podnikání, na harmonizaci podmínek podnikání v obchodě s podmínkami v EU aj. Dále pak na poskytování servisní a poradenské činnosti členům a zprostředkování obchodních kontaktů, ekonomických a technických informací. Důležitá je i vzdělávací činnost. Vedle toho pomáhají členům uplatnit se na domácím a mezinárodním trhu a zajistit jim srovnatelné podmínky pro podnikání v porovnání s konkurencí. Je zřejmé, že organizace zaměstnavatelů zajišťují zejména ty činnosti, které jejich členové nemohou efektivně vykonávat sami.

4.1.2 Zákon o kolektivním vyjednávání, zákoník práce, kolektivní smlouvy vyššího stupně a podnikové kolektivní smlouvy

Právní úprava kolektivního vyjednávání je obsažena v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů a v § 22 až 29 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (nabyl účinnost 1.1.2007). Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran smluvnímu partnerovi. Odmítnutí návrhu jako celku není právně přípustné, a to při jakémkoliv odůvodnění. Zákon stanoví závazná pravidla pro vedení kolektivního vyjednávání, včetně řešení kolektivních sporů. Kolektivní smlouvy obecně se uzavírají jako dvoustranné dohody mezi zaměstnavateli a odbory. Zákon rozeznává kolektivní smlouvy podnikové uzavřené mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem. Dále kolektivní smlouvy vyššího stupně sjednávají pro větší počet zaměstnavatelů mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů. S ohledem na dvoustupňovou typologii kolektivních smluv řeší zákon i vzájemný vztah PKS a KSVS, a to ve prospěch kolektivních smluv vyššího stupně.

Obecným důvodem sjednávání KSVS je konstituování minimálních standardů v oblasti pracovních podmínek. Doba, na kterou jsou KSVS uzavírány, se postupně prodlužuje. Roční období účinnosti, převažující zejména v první polovině 90. let, je postupně nahrazováno období víceletým, obvykle dvou až tříletým i déle např. Svaz sléváren ČR a OS KOVO uzavřely kolektivní smlouvu na dobu od 1.1.2006 do 31.12.2011. Především mzdové části, jsou ovšem i nadále sjednávány na rok, nebo jsou vyjednávány změny (formou dodatku). Podle ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., smluvní strany KSVS mohou společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví.

Kolektivní vyjednávání k uzavření PKS představuje z hlediska jeho dosahu v současných podmínkách ČR, zejména co se týká skutečného vlivu na kvalitu pracovních podmínek, nejdůležitější formu sociálního dialogu v podniku. PKS uzavřené v daném období lze počítat řádově na tisíce a z tohoto pohledu, ale i s ohledem na počty zaměstnanců, na něž se sjednané kolektivní smlouvy vztahují, převažují PKS nad kolektivními smlouvami vyššího stupně. Význam PKS je samozřejmě dán i jejich dostupností pro uživatele a tím také bezprostředním působením v kontextu konkrétního firemního prostředí, jakož i snazší možností vyhodnocení a kontroly plnění sjednaných závazků.

4.2 Zdokumentování koloběhu kolektivního vyjednávání a typologie kolektivních smluv na číslech

V příložené tabulce se dále pokusím aplikovat dříve definované kategorie kolektivního vyjednávání na čísla, která byla získána z údajů zveřejněných po společném jednání ČMKOS s ČNB a z publikací MPSV (Oznámení MPSV o uložených KSVS a Informační systém o pracovních podmínkách).

Vývoj průměrné nominální mzdy z pohledu typologie kolektivních smluv (mzr. změny v %)

Ukazatel	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Doporučení Sněmu ČMKOS a)				10,0	7,5	7,0	6,0	7,0	7,0
Kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS) b)	8,8	5,0	5,0	5,1	5,0	4,0	3,6	3,7	3,7
Podnikové kolektivní smlouvy (PKS) c)	9,5	8,2	5,1	5,2	5,2	4,1	3,8	3,9	3,9

Pramen: Prohlášení po společném jednání ČMKOS a ČNB, MPSV a vlastní propočty

a) Cíl pro kolektivní vyjednávání na příští rok

b) Jedná se pouze o odhad sjednané průměrné mzdy, protože ne ve všech KS je přímo dojednán mzr. nárůst průměrné nominální mzdy

c) Vychází z pravidelného statistického ročního výběrového šetření MPSV o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách (ISPP 1998 - 2006)

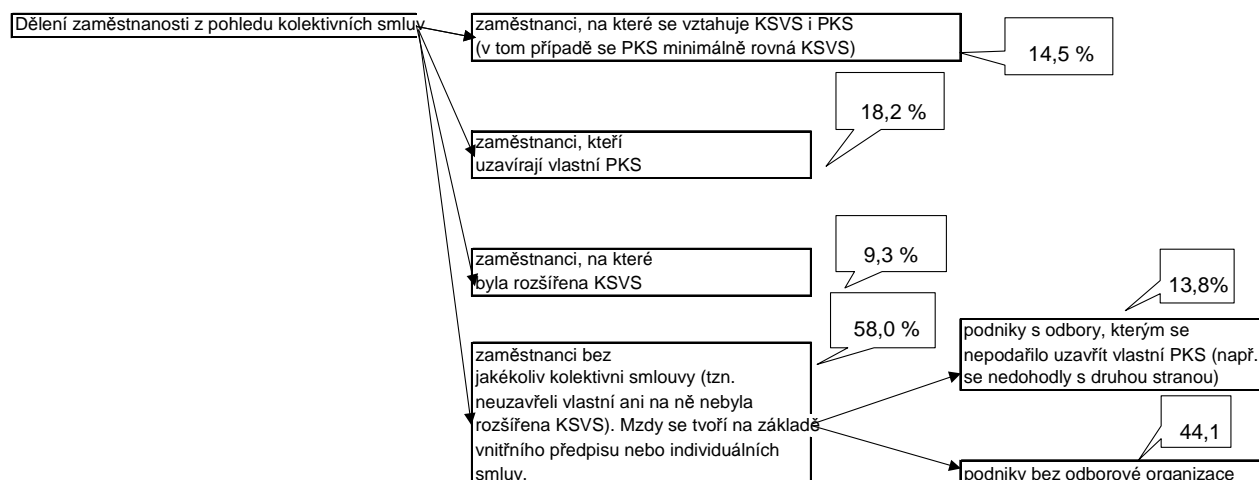
Na počátku procesu kolektivního vyjednávání stojí sociální partneři se svými doporučeními pro jednání. Např. ČMKOS každoročně (po jednání se zástupci ČNB) vyhláší cíle pro kolektivní vyjednávání pro další kalendářní rok. Tyto cíle jsou „výkopem“ pro kolektivní vyjednávání na vyšší i podnikové úrovni. Z výš uvedené tabulky lze dovodit, že dynamika mzr. růstu průměrné nominální mzdy v KSVS je ve všech letech sledovaného období nižší než v PKS, i když převýšení je prakticky zanedbatelné.

4.3 Odhad pokrytí zaměstnanosti kolektivním vyjednáváním a odhad jeho podílu na tvorbě nominální mzdy v podnikatelské sféře (v % a v p.b.)

Protože v České republice (každopádně nejsme ojedinělým případem) neexistuje obecná registrace (či ukládání) podnikových kolektivních smluv (takový systém existuje např. v Belgii), nejsou k dispozici celkové údaje o tom jak velkou část zaměstnanců kolektivní smlouvy pokrývají. V podmínkách České republiky se sice informace o kolektivních smlouvách shromažďují od jednotlivých svazů v rámci Informačního systému o pracovních podmínkách (ISPP), ale není jasné jak velkou část skutečně existujících smluv je k dispozici. Pokud vzroste počet kolektivních smluv v ISPP, není zřejmé, jestli jde o zlepšení sběru dat nebo o nárůst kolektivního vyjednávání. Navíc tahle databáze neříká nic o skutečných mzdách či typu podniku (není tam IČO). Vzhledem k tomu, že úřad na ochranu osobních informací neumožnil aby Informační systém o průměrném výdělku (ISPV) obsahoval osobní identifikátor, není možné sledovat jednotlivé pracovníky jak přechází mezi firmami s a bez kolektivní smlouvou a je tedy obtížné identifikovat kauzální vliv přítomnosti kolektivních smluv na mzdy. Na skutečnost, že v České republice RHSD nezná základní statistiky – například pokrytí kolektivními smlouvami, upozornil ve své práci z roku 2005 mj. docent Jurajda (CERGE-EI).

V této části analýzy jsem využila informace o počtu zaměstnanců, na které se vztahuje kolektivní vyjednávání na vyšším stupni a podnikové úrovni (materiál VÚPSV "Rozvoj sociálního dialogu v ČR", další zdroje a vlastní dopočty) a o počtu zaměstnanců (publikováno ČSÚ). Postupně jsem vyčíslila podíl zaměstnanců, na které se vztahuje KSVS a PKS, podíl zaměstnanců, kteří uzavírají vlastní PKS, podíl zaměstnanců, na které byla rozšířena KSVS a podíl zaměstnanců bez jakékoliv kolektivní smlouvy. Přitom v rámci zaměstnanců bez PKS jsem vyčíslila ty s odbory, kterým se nepodařilo uzavřít vlastní PKS a ty bez odborové

organizace. Takto vyčíslené pokrytí zaměstnanosti kolektivními smlouvami mně poskytlo první představu o úloze odborů na trhu práce v podmínkách České republiky.



Pramen: Vlastní propočty vycházející z údajů uvedených v materiálu "Rozvoj sociálního dialogu v ČR" Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí

Dle mého propočtu v roce 2006 bylo kolektivním vyjednáváním pokryto 42 % zaměstnanců. Z toho KSVS zastřešovaly v roce 2006 14,5 %, po rozšíření necelých 23,8 %. PKS v roce 2006 pokrývaly 18,2 %. Zbývající část (58 %) zaměstnanců nebyla tedy na základě mého schématu pokryta kolektivními smlouvami. Z čehož první část (23,8 % z celku 58,0 %) zaujímali dle mého propočtu zaměstnanci, kterým se nepodařilo uzavřít kolektivní smlouvu (tuto část odvozují od počtu odborových orgánů, které mají pravomoc uzavírat PKS, a počtu orgánů, kterým se nepodařilo uzavřít vlastní kolektivní smlouvu). Druhou část (76,2 % z celku 58,0 %), tj. podíl zaměstnanců bez odborové organizace, jsem dopočítala s pomocí vah roku 2006.

Vývoj počtu zaměstnanců se zřetelem na pokrytí kolektivními smlouvami (v %)

Ukazatel	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Zaměstnanci, na které se vztahuje KSVS i PKS	12,5	12,0	15,8	16,6	15,1	14,3	14,5
Zaměstnanci, kteří uzavírají vlastní PKS	22,7	20,2	19,9	20,0	19,0	19,1	18,2
Zaměstnanci, na které byla rozšířena KSVS	4,4	6,0	6,3	7,9	0,0	6,3	9,3
Zaměstnanci bez kolektivní smlouvy	60,4	61,9	58,0	55,5	65,9	60,3	58,0
a) Zaměstnanci s odbory, kterým se nepodařilo uzavřít vlastní PKS	10,2	11,1	12,8	13,6	10,0	12,4	13,8
b) Zaměstnanci bez odborové organizace	50,2	50,8	45,2	41,9	55,9	47,9	44,1

Pramen: Vlastní propočty s využitím materiálu VÚPSV

Z výše uvedené tabulky lze např. vysledovat, že:

- 1) i přes drobné výkyvy v procentním podílu největší počet zaměstnanců nebyl ve sledovaném období pokryt kolektivní smlouvou (průměr za celé sledované období činil 60 %),
- 2) od roku 2003 byl opět zaznamenán mírný pokles podílu počtu zaměstnanců, kteří uzavírají vlastní PKS,
- 3) v poslední části sledovaného období opět vzrostl podíl zaměstnanců, na které byla rozšířena KSVS (v roce 2006 podíl činil 9,3 %),
- 4) od roku 2004 opět rostl podíl zaměstnanců, kterým se nepodařilo uzavřít kolektivní smlouvu.

Podíl jednotlivých komponent na meziročním růstu průměrné nominální mzdy v podnikatelské sféře (v p.b. a v %)

Ukazatel	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Vyšší kolektivní smlouvy (KSVS)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,7	1,0
Podnikové kolektivní smlouvy (PKS)	1,7	1,7	1,3	1,2	1,3	1,0	1,2
Zaměstnanci, na které byla rozšířena KSVS	0,3	0,5	0,4	0,5	0,0	0,3	0,6
Zaměstnanci mimo rámec KSVS a PKS	4,6	5,2	3,8	3,2	4,5	3,1	3,9
z toho: odborům se nepodařilo uzavřít vl. PKS	0,8	0,9	0,8	0,8	0,7	0,6	0,9
není odborová organizace	3,8	4,3	2,9	2,4	3,9	2,4	3,0
Skutečný vývoj mzdy v podnikatelské sféře dle ČSÚ	7,6	8,4	6,5	5,8	6,9	5,1	6,8

Pramen: ČSÚ a vlastní propočty s využitím materiálu VÚPSV

Tento pohled mi již vyčísluje v procentních bodech část meziročního růstu nominální mzdy v podnikatelské sféře, která byla ovlivněna kolektivním vyjednáváním a která nikoliv. Ve sledovaném období kolektivní smlouvy přispěly k meziročnímu růstu mzdy v podnikatelské sféře (ve výši 6,7 % jakožto průměr za roky 2000 – 2006) 2,7 p. b. (řádky 1 až 3 tabulky). V případě zaměstnanců mimo rámec jakéhokoli typu kolektivních smluv (řádky 5 až 7 tabulky) tento podíl byl ve výši cca 4,0 p.b.

V této fázi analýzy snad lze již konstatovat, že dosavadní vývoj tvorby mzdy v podnikatelské sféře **naznačuje slabší vyjednávací sílu odborů na trhu práce v České republice.**

Pro úplnost přikládám také výsledky analýzy, kterou publikoval na svých stránkách týdeník pro sociální otázky SONDY a která nepodporuje můj první závěr SNMD. Zde je doporučováno používat pro srovnávání nominálních mezd ve firmách s kolektivní smlouvou a bez ní medián (vyloučeny příjmově vyšší skupiny zaměstnanců) a ne průměrnou mzdu. S využitím výstupu Informačního systému o průměrném výdělku (pravidelného šetření MPSV) byla naopak demonstrována mnohem vyšší mzda prostředního zaměstnance (medián) v podnicích s kolektivní smlouvou než ve firmách bez ní (v roce 2002 o 1 089 Kč, v roce 2003 o 1 058 Kč, v roce 2004 o 1 671 Kč a v roce 2005 dokonce o 2 175 Kč). Z analýzy vyplývá, že rozdíly mezi průměrnou mzdou a mzdou na úrovni mediánu ukazují, že existence kolektivní smlouvy ovlivňuje úroveň mezd zaměstnanců v nízkých a středních příjmových kategoriích.

4.4 Zhodnocení meziroční změny průměrné nominální mzdy v podnikatelské sféře z pohledu vlivu kolektivního vyjednávání a jeho srovnání s inflací a produktivitou práce na úrovni NH

Vývoj průměrné nominální mzdy v podnikatelské sféře a v jednotlivých kategoriích (mzr. změny v %)

Ukazatel	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Vyšší kolektivní smlouvy (KSVS) a)	8,5	8,8	5,0	5,0	5,1	5,0	4,0	3,6	3,7	3,7
Podnikové kolektivní smlouvy (PKS) b)	10,9	9,5	8,2	5,1	5,2	5,2	4,1	3,8	3,9	3,9
Zaměstnanci, na které byla rozšířena KSVS c)	8,5	8,8	5,0	5,0	5,1	5,0	4,0	3,6	3,7	3,7
Zaměstnanci mimo rámec KSVS a PKS d)	12,1	11,4	7,8	9,3	10,4	7,5	7,2	8,6	6,0	9,0
z toho: odborům se nepodařilo uzavřít vl. PKS e)	8,4	10,8	2,1	3,9	4,7	1,8	0,1	2,8	1,9	2,5
není odborová organizace f)	12,8	11,0	8,9	10,1	11,5	9,2	9,5	9,5	7,0	11,2
Skutečný vývoj mzdy v podnikatelské sféře dle ČSÚ	11,2	10,5	7,4	7,6	8,4	6,5	5,8	6,9	5,1	6,8

Pramen: ČSÚ, MPSV a vlastní propočty

- a) Jedná se pouze o odhad sjednané průměrné mzdy, protože ne ve všech KS je přímo dojednaná mzr. nárůst průměrné nominální mzdy
b) Vychází z pravidelného statistického ročního výběrového šetření MPSV o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách.
c) Je rovna VKS
d) Vlastní dopočet podle váh příslušného roku
e) Dle expertního odhadu rovna inflaci
f) Vlastní dopočet podle váh příslušného roku

V této části mé analýzy jsem soustředila pozornost na srovnání meziročního růstu průměrné nominální mzdy zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami a zaměstnanců mimo rámec

kolektivních smluv s publikovaným vývojem nominální mzdy v podnikatelském sektoru dle ČSÚ. Také v této fázi analýzy lze vyvodit některé další závažné závěry týkající se SNMD v podmínkách České republiky:

- 1) v průběhu celého sledovaného období mzdy zaměstnanců s vlivem kolektivní smlouvy spíše působily proti meziročnímu růstu průměrné nominální mzdy za celou podnikatelskou sféru,
 Výsledky pravidelného šetření MPSV (známé jako Informační systém o průměrném výdělků) naopak naznačují skutečnost, že průměrná mzda i mzda podle mediánu v případě firem s kolektivní smlouvou rostla meziročně rychleji (s výjimkou roku 2003) než ve firmách bez kolektivní smlouvy (v roce 2004 o 8,4 resp. 3,4 p.b., v roce 2005 o 0,7 resp. 2,6 p.b.).
- 2) mzdy zaměstnanců s kolektivní smlouvou méně citlivě kopírovaly počátek dezinflačního procesu v roce 1999 než mzdy zaměstnanců bez kolektivní smlouvy; inflace proti stejnému období roku 1998 poklesla o 8,6 p.b., přitom mizr. pokles mzdy v podnicích mimo rámec kolektivních smluv činil 3,6 p.b. a s kolektivní smlouvou 3,0 p.b.,
- 3) v další části sledovaného období mzdy zaměstnanců s kolektivní smlouvou reagovaly celkem nepravidelně na fluktuace ve vývoji inflace odpovídajícím směrem; ve 4 ze 7 sledovaných roků bylo nicméně zaznamenáno zvýšení/snížení mizr. dynamiky růstu mezd společně s inflací. Zdrojem zjištěného nesouladu mezi vývojem inflace a mezd v podnicích s kolektivní smlouvou byla především významná meziroční redukce inflace (dle mého propočtu nad 1,5 p.b.), která dokázala v několika případech ovlivnit vývoj mezd nejen v aktuálním roce, ale i v roce následujícím. V případě mezd zaměstnanců mimo rámec kolektivní smlouvy byl pohyb obou makroekonomických indikátorů stejnosměrný vždy.
- 4) posuny v meziroční dynamice růstu mezd v podnicích v rámci kolektivního vyjednávání způsobily až jednorázové meziroční redukce inflace o více než 1,5 p.b. (jedná se především o roky 1999, 2003 a 2004). V obdobích s meziročními změnami dynamiky růstu inflace nižšími než 1,5 p.b. lze mzdy u zaměstnanců s kolektivními smlouvami považovat za celkem stabilní. V případě zaměstnanců mimo rámec kolektivních smluv se ve vývoji nominální mzdy projevila jakkoliv intenzivní změna v meziroční dynamice inflace.

Vývoj inflačních/dezinflačních tlaků ze mzdového vývoje dle vlivu kolektivního vyjednávání (p.b.)

Ukazatel	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Odhad mzdy zaměstnanců s kolektivní smlouvou a)	9,3	9,0	6,1	5,0	5,1	5,1	4,0	3,7	3,8	3,8
Odhad mzdy zaměstnanců bez odborové organizace a)	12,1	11,4	7,8	9,3	10,4	7,5	7,2	8,6	6,0	9,0
Národohospodářská produktivita práce	1,0	0,6	3,5	4,4	2,1	1,1	2,1	3,1	4,1	5,1
Inflace	8,4	10,8	2,1	3,9	4,7	1,8	0,1	2,8	1,9	2,5
Dezinfl. a infl. tlaky ze mzdového růstu zaměstnanců s KS (p.b.) b)	-0,1	-2,3	0,4	-3,3	-1,6	2,1	1,8	-2,2	-2,2	-3,8
Inflační tlaky ze mzdového růstu zaměstnanců bez KS (p.b.) b)	2,6	0,0	2,1	1,0	3,6	4,6	5,0	2,7	0,0	1,4

Pramen: ČSÚ, MPSV a vlastní propočty

a) Meziroční tempo růstu nominálních mezd

b) - značí dezinflační tlaky (vyšší růst produktivity práce než reálné mzdy)

Závěrem jsem se ještě pokusila hlouběji zanalyzovat výše naznačené obavy z jisté SNMD zaměstnanců s kolektivním vyjednáváním. Protože však jsem neměla k dispozici informace o vývoji cen a produktivity práce zaměstnanců s a bez kolektivního vyjednávání, pro další analýzu jsem použila časové řady inflace a produktivity práce na úrovni celého NH. Jako první krok jsem provedla odečtení inflace a produktivity práce na úrovni NH od nominální mzdy zaměstnanců s a bez kolektivní smlouvy, čímž jsem propočítala úroveň vyplacených

mezd, která přesahovala finanční možnosti podniků a jejíž kumulací dochází k vytvoření inflačního polštáře se všemi důsledky pro budoucí vývoj cen.

Z tabulky je patrné, že mzdový růst zaměstnanců s kolektivním vyjednáváním je až na tři výjimky (roky 1999, 2002 a 2003) v souladu s růstem produktivity práce (záporný drift reálné mzdy k produktivitě práce je v průměru 2,2 p.b.). Číselné údaje by tedy za normálních okolností (při existenci srovnatelných časových řad) naznačovaly, že jistá dávka SNMD zaměstnanců s kolektivním vyjednáváním by nemusela být pro finanční zdraví jejich podniků nebezpečná. **Nakumulovaný „deflační polštář“ z dřívějšího období (za roky 1997 až 2006 - ve výši 11,2 p.b.) by totiž mohl napomoci překlenout období potřebné pro přizpůsobení nominální mzdy nové inflaci a nové produktivitě práce.** Při interpretaci tohoto výsledku je nutné přihlídnout ke skutečnosti, že mezi tento druh podniků patří především podniky s velkým počtem zaměstnanců (především nad 1000) a především podniky ve státním nebo smíšeném vlastnictví, ve kterých se dosahuje většinou jen podprůměrná míra růstu produktivity práce, resp. se udržuje mnohem nepříznivější poměr produktivity práce k růstu reálné mzdy. Nicméně výše zmíněný deflační polštář k dispozici zde je.

V případě zaměstnanců mimo rámec kolektivních smluv je dle mého hrubého propočtu situace zcela opačná. Reálné mzdy v těchto podnicích převyšovaly růst produktivity práce kromě let 1998 a 2005 v celém sledovaném období. Dle mého propočtu tedy v těchto podnicích byl vytvořen nakumulovaný „inflační polštář“ – což je opak „deflačního polštáře“ - ve výši 23,0 p.b. Lze však předpokládat, že se jedná spíše o podniky malé (250 zaměstnanců), s plnou nebo částečnou zahraniční účastí a soukromé, které jsou konkurencí nuceny neustále sledovat své finanční ukazatele a u kterých by takový nesoulad mezi produktivitou práce a reálnou mzdou vedl ke snížení konkurenceschopnosti a případně až k bankrotu. Dle mého názoru se jedná o zaměstnavatele, kteří nejsou vázáni žádným smluvním vztahem (převážně se jedná pouze o jakousi formu vnitřního předpisu pro příští rok) a mohou tak pružně reagovat na aktuální finanční situaci vlastního podniku a situaci na trhu práce vůbec.

4.5 Expertní rozdělení závěrů analýzy z pohledu SNMD a orientační odhad jejího stupně

Expertní rozdělení závěrů analýzy z pohledu strnulosti/flexibility mezd (v %)

Závěr z analýzy	Strnulost	Flexibilita
Úspěšnost KSVS při prosazování odbory doporučeného cíle	X	
Podíl zaměstnanců s KS na tvorbě mezd v podnikatelské sféře	X	
Necitlivost při kopírování desinflačního procesu v roce 1999	X	
Nepřavidelnost reakce na fluktuace inflace přísl. směrem	X	
Vliv jednorázové meziroční redukce inflace na vývoj mezd	X	
Nakumulovaný „deflační polštář“ z dřívějšího období		X

Pramen: Vlastní propočet

V analýze zjištěné závěry jsem se dále pokusila rozdělit do dvou skupin, tj. podporují SNMD a ty, které se přiklání k jejímu tlumení. Po tomto hrubém rozdělení lze konstatovat, že jejich vliv na konečné hodnocení nominální mzdy v podnikatelské sféře z pohledu jejich strnulosti byl celkem jednoznačný. Ve prospěch strnulosti hovořilo pět závěrů a proti pouze jeden. Nejvýznamněji podporoval SNMD závěr, ve kterém se říkalo, že posun v meziroční dynamice růstu mezd zaměstnanců v rámci kolektivního vyjednávání způsobily až jednorázové

meziroční redukce inflace o více než 1,5 p.b. I závěr o úspěšnosti KSVS při prosazování Sněmem doporučeného cíle ve výši cca 60 % potvrdil přítomnost SNMD v podmínkách České republiky. Do určité míry lze do této skupiny zařadit necitlivost při kopírování desinflačního procesu v roce 1999 i několik nepravidelností v reakcích mzdy na inflaci. Na druhé straně nezanedbatelnou kompenzaci závěrů podporujících SNMD by mohl poskytnout předpoklad o existenci nakumulovaného „deflačního polštáře“ z dřívějšího období.

Orientační expertní odhad stupně strnulosti nominální mzdy směrem dolů (v %)

Celkem strnulost/flexibilita	Strnulost	Flexibilita
Úspěšnost KSVS při prosazování odbory doporučeného cíle	16	
Podíl zaměstnanců s KS na tvorbě mezd v podnikatelské sféře	11	
Necitlivost při kopírování desinflačního procesu v roce 1999	12	
Nepravidelnost reakce na fluktuace inflace přísl. směrem	12	
Vliv jednorázové meziroční redukce inflace na vývoj mezd	18	
Nakumulovaný „deflační polštář“ z dřívějšího období		31
Celkem strnulost/flexibilita	69	31

Pramen: Vlastní propoččet

V konečné fázi analýzy jsem provedla orientační expertní odhad SNMD v podnikatelském sektoru (vysoký stupeň strnulosti = 100 %). V případě, že bychom zanedbali předpoklad o existenci nakumulovaného „deflačního polštáře“ lze dle mého názoru hovořit dokonce o nadprůměrné SNMD v podnikatelském sektoru. Nicméně po zvážení všech technických nekonzistencí (srovnání průměrné mzdy v podnikatelském sektoru s produktivitou práce a cenami na úrovni celého národního hospodářství), lze předpokládat, že existence „deflačního polštáře“ je reálná a že je oprávněné jej v závěrečném hodnocení stupně SNMD v podmínkách České republiky do určité míry také zohlednit.

Po zohlednění všech závěrů analýzy konstatuji, že SNMD v podmínkách České republiky z důvodu existence odborů existuje. Vyhodnocením všech argumentů ve prospěch a proti její podpoře předpokládám, že není velká a že je nutné analyzovat i další potenciální adepty z řady institucionálních charakteristik pracovního trhu, jako jsou např. podmínky poskytování sociálních podpor nebo zákonná minimální mzda.

5. Závěr

Již ze srovnání doporučeného nárůstu mezd po jednání ČMKOS s ČNB s tím co se podařilo nakonec prosadit jednotlivým odborovým svazům (KSVS) při jednáních s protistranou (se zaměstnavatelskými svazy) je patrné, že vyjednávací síla odborů je spíše slabší. Podíl zaměstnanců s kolektivní smlouvou na tvorbě mezd v podnikatelském sektoru ve sledovaném období ve výši 40 % také nenaznačuje velký vliv odborů na SNMD. V souladu s tímto tvrzením jsou i další závěry, že:

- 1) i přes drobné výkyvy v procentním podílu největší množství mezd podnikatelské sféry bylo ve sledovaném období tvořeno v podnicích bez kolektivní smlouvy (průměr za celé sledované období činil 60 %),
- 2) od roku 2003 byl opět zaznamenán mírný pokles podílu zaměstnanců podnikatelské sféry na tvorbě nominální mzdy, ve kterých se uzavírají vlastní PKS,
- 3) od roku 2004 opět roste podíl zaměstnanců, kterým se nepodařilo uzavřít kolektivní smlouvu.

Jistým zpochybněním dosavadního hodnocení stupně SNMD vlivem kolektivního vyjednávání jako „nevelký“ může být skutečnost, že mzdový vývoj v případě zaměstnanců s kolektivní smlouvou:

- 1) ne příliš citlivě kopíroval počátek dezinflačního procesu v roce 1999,
- 2) v další části sledovaného období reagoval celkem nepravidelně na fluktuace ve vývoji inflace odpovídajícím směrem,
- 3) byl významněji ovlivněn až při jednorázové meziroční redukci inflace o více než 1,5 p.b.

Na druhé straně úvodní tvrzení podporuje výsledek srovnání nominálního mzdového vývoje zaměstnanců krytých kolektivní smlouvou s produktivitou práce a s inflací, ze kterého vyplývá, že jistá dávka SNMD by nemusela být pro finanční zdraví jejich podniků škodlivá. Totiž nakumulovaný „deflační polštář“ z dřívějšího období (za roky 1997 až 2006 - ve výši 11,2 p.b.) by mohl napomoci překlenout období potřebné pro přizpůsobení nominální mzdy nové inflaci a nové produktivitě práce.

Po zohlednění všech závěrů analýzy lze konstatovat, že SNMD v podmínkách České republiky z důvodu existence odborů existuje. Po vyhodnocení všech argumentů ve prospěch a proti její podpoře lze předpokládat, že není velká a že je tedy nutné analyzovat i další potenciální adepty z řady institucionálních charakteristik pracovního trhu, jako jsou např. podmínky poskytování sociálních podpor nebo zákonná minimální mzda.

6. Literatura

- Carlin, W. , Soskice, D. : Macroeconomics and the Wage Bargain. Oxford, Oxford University Press 1990.
- Hála, J., Kroupa, A., Mansfeldová, Z., Kux, J., Vašková, R., Pleskot, I.: Rozvoj sociálního dialogu v ČR. VÚPSV 2002.
- Heppnerová D. a kolektiv: Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha 2006.
- Hochman, J., Jouza, L., Kottnauer, A.: Zákoník práce a související předpisy. Linde, Praha 2001.
- Holden, S., Wulfsberg, F.: Downward Nominal Wage Rigidity in Europe. CESIFO, Oslo 2004.
- Holman, R. a kol. : Dějiny ekonomického myšlení. Praha, C. H. Beck 1999.
- Holman R. : Mikroekonomie středně pokročilý kurz.. Praha, C. H. Beck 2002.
- Informace o kolektivních smlouvách vyššího stupně uložených na MPSV a účinných v roce 2000. Sociální politika 7-8/2001.
- ISPP Trexima Zlín: Informační systém o pracovních podmínkách. Zlín 1993-2006.
- ISPV Trexima Zlín: Informační systém o průměrném výdělku. Zlín 1993-2006.
- Kubínková, M.: Národní studie o sociálním dialogu v ČR. ČMKOS 2001.
- Mach, M. : Makroekonomie II. Pro inženýrské studium. Druhá část. Slaný, Melandrium 1998.
- Mankiw, N. G. , Romer, D. H. (eds): New Keynesian Economics. Volume 1, 2. Cambridge, MIT Press 1992.
- Michal, P.: Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele v roce 1999. Sociální politika 2/2000.
- Puhani, P.A.:On the Identification of Relative Wage Rigidity Dynamics. The William Davison Institut, 2000.

Research Institute for Labour and Social Affairs: Labour, Industrial Relations and Social Bargaining. Prague 2000.

Rychlý, L.: Odbory a Evropská sociální charta. Pohledy. Mimořádné vydání 1993.

Sojka, M. : John Maynard Keynes a současná ekonomie. Praha, Grada Publishing 1999.

Sondy týdeník pro sociální otázky: Odbory vyšší mzdy zařídí!. Praha 2002-2007.

Šmolcňop V.: The Institution and Evolution of Social Bargaining in the Czech Republic.

Yates, A.: Downward nominal rigidity and monetary policy. Bank of England, London 1998.