

Evropská minimální mzda

Určovat by ji neměl automatický mechanismus, ale seriózní diskuse

Jiří Horecký

prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR

Po konzultacích se sociálními partnery Evropská komise 28. října 2020 zveřejnila návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady Evropské unie o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. Evropská směrnice představuje nástroj harmonizace právních předpisů členských států, což jinak řečeno znamená, že v případě jejího schválení jsou členské země EU povinny do lhůty stanovené směrnicí včlenit její obsah do národních právních předpisů. Co může její přijetí znamenat pro zaměstnavatele a zaměstnance v České republice?

Důvodem, proč byla představena tato směrnice, je podle Evropské komise ochrana zaměstnanců v EU, aby všichni mohli mít odpovídající minimální mzdu, která by jim zajistila důstojné podmínky pro život. Zároveň má přispět ke snížení nerovnosti, respektive by měla mít pozitivní sociální dopady.

Návrh směrnice nepřináší členským státům Unie povinnost ustanovit nějakou konkrétní minimální mzdu, neobsahuje ani žádný relativní parametr nebo jednotný mechanismus výpočtu, jako například 44 procent či 50 procent průměrné národní mzdy za dané období. Jejím obsahem jsou definice, přístupy a principy pro stanovení minimální mzdy.

Jak stanovit minimální mzdu

Směrnice představuje čtyři konkrétní kritéria, podle nichž by se měla stanovovat a upravovat výše minimální mzdy:

1. „Kupní síla zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady a příspěvek daní a sociálních dávek.“ Tento princip předpokládá důstojnou odměnu za práci, částečně to, co se nazývá „living wage“, tedy příjem, ze kterého je možné pokrýt a uspokojit základní lidské potřeby.
2. „Obecná výše hrubých mezd a jejich rozdělení.“

3. „Tempo růstu hrubých mezd.“

Tento princip nabádá členské státy k nějaké relaci k průměrným národním mzdám. V důvodové zprávě návrhu se dokonce konkrétně uvádí, že při posuzování přiměřenosti minimální mzdy vůči hladině hrubých mezd mohou být vodítkem ukazatele jako 60 procent mediánu hrubé mzdy a 50 procent průměrné hrubé mzdy.

4. „Vývoj produktivity práce.“

Tento princip se (minimálně posledních několik let) v České republice vůbec nezohledňuje, ani na půdě tripartity nebyl vážně diskutován a zvažován.

Samostatný článek pak tvoří úprava veřejných zakázek. Zjednodušeně jde o to, aby i v rámci veřejných zakázek bylo dodržováno příslušné nařízení české vlády o minimální mzdě. Zde se již v minulosti upozorňovalo na výherce veřejných zakázek na ostrahu budov či jiné obdobné služby, kdy výherní cena zřetelně indikovala buď porušování výše minimální mzdy, nebo nezákonné nahrazování zaměstnaneckého poměru nezávislou činností (tzv. švarcsystém).

Co se nakonec schválí?

Na evropské úrovni nedošlo k dohodě sociálních partnerů, konkrétně zaměstnavatelé (BusinessEurope) tenhle návrh směrnice důrazně odmítli s 30 konkrétními připomínkami. Ztotožňují se sice s principy směrnice, avšak pokládají řešení, jež stanovuje minimální mzdy prostřednictvím legislativy, za špatný nástroj, který přesune vyjednávání a její výši od sociálních partnerů k soudům. Stanovení minimální mzdy má být primárně předmětem sociálního dialogu.

Pokud se schválí automatický mechanismus pro stanovení minimální mzdy, který návrh směrnice „naznačuje“ na 50 procent průměrné mzdy a 60 procent mediánu, podle zaměstnavatelů by to znamenalo v řadě zemí zánik pracovních míst. Navrhují tedy spíše vytvořit doporučení členským státům (guidelines) pro určování minimálních mezd.



Názor zaměstnavatelů nebyl ve směrnici zohledněn. Negativní stanovisko zaujali i zástupci zaměstnavatelů v Evropském hospodářském a sociálním výboru. V rámci europarlamentu je k návrhu směrnice evidováno na 900 pozměňovacích návrhů a váhajících nebo negujících států je stále poměrně mnoho, včetně klíčového Německa.

Česko obecně předložený návrh směrnice vítá a podporuje přístup, že zaměstnanci mají nárok na důstojnou mzdu za svou práci. Česko usiluje o vymezení kritérií, která státům poskytnou prostor pro rozhodnutí o použití vhodných indikátorů pro stanovení přiměřené úrovně a budoucí valorizaci zákonné minimální mzdy a která budou respektovat výsledky dialogu vlád se sociálními partnery.

Minimální mzda v Česku

Z evropských zemí má aktuálně minimální mzdu uzákoněno 20 zemí (včetně České republiky), zatímco šest (Dánsko, Itálie, Kypr, Rakousko, Finsko a Švédsko) ji odmítá s odkazem na nežadující zasahování do přirozených tržních mechanismů.

Minimální mzda v Česku rostla zejména v posledních letech. Zatím poslední změna k 1. lednu 2021 stanovila její výši na 15 200 korun. Od 90. let až do roku 2007 byl růst minimální mzdy průběžný. V období let 2007 až 2013 se

zastavil. Pro rok 2022 navrhuje ministryně práce Jana Maláčová spolu s odbory rekordní navýšení na 18 000 korun. Zaměstnavatelé a resort financí navrhnou nižší nárůst.

Proces zvyšování minimální mzdy v České republice není (zejména posledních osm let) předmětem odborných diskusí sociálních partnerů s vládou ČR, která by posuzovala aktuální ekonomickou situaci zaměstnavatelů, možné dopady na jednotlivá hospodářská odvětví, ale i na mikropodniky a malé a střední firmy (mimo jiné návrh evropské směrnice jasně uvádí, že by členské státy měly věnovat zvláštní pozornost a prověřovat, zda nejsou zvyšováním minimální mzdy neúměrně zasaženy).

V České republice jako první s návrhem úpravy (zvýšením minimální mzdy) přijdou zpravidla odborové svazy, zaměstnavatelé představí svůj návrh (zpravidla polovina toho, co navrhnou odbory). Následně přijde návrh ministerstva práce a sociálních věcí, který se velmi blíží návrhu odborářskému, a návrh ministerstva financí, jenž se blíží tomu zaměstnavatelskému. Následně vláda přijde s politickou dohodou a rozhodnutím.

Hlavním argumentem, proč by mělo dojít k významnějšímu navýšení minimálních mezd, je často právě nemožnost zajištění základních životních potřeb. Zaměstnavatele ale při

zvyšování minimálních mezd netrápí ani tak zvýšení právě té nejnižší úrovně. Minimální mzdu v České republice pobírá pouze zhruba 2,5 procenta zaměstnanců. Větší dopady má zvyšování takzvaných zaručených mezd, jež se automaticky zvyšují s minimální mzdou. Zaručená mzda představuje nejnižší stanovenou mzdu za práci s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce, a to celkem v osmi skupinách. Například minimální, tedy zaručená mzda v té nejvyšší, osmé skupině v roce 2021 činí 30 400 korun. Největší dopady se pak projeví zejména v odvětví a textilním průmyslu, obchodě a cestovním ruchu, pohostinství a stravování, ovlivní i bezpečnostní agentury a další služby.

To, co by však asi všichni uvítali, je předvídatelnost stanovování výše minimálních (a zaručených) mezd. Zaměstnavatelé navrhovali například 44 procent průměrné mzdy za předchozí období. Pokud se budou minimální mzdové limity odvozovat s ohledem na nějaký ekonomický ukazatel, pro podniky bude spíše možné plánovat si výrobu, obchod, investice či rozvoj. Asi nejhorší způsob určování minimálních mezd je politické „handrkování či páchání dobra“ namísto seriózních diskusí včetně zjišťování následných dopadů těchto rozhodnutí. ●

Vývoj výše minimální mzdy v Česku (v letech 1991 až 2021, v Kč)

