Minimální mzda

Na svobodném trhu existuje tendence k tomu, aby se mzda každého člověka rovnala diskontované hodnotě jeho mezního produktu (discounted marginal value product). Zákony o minimální mzdě v konečném důsledku znamenají, že lidem, jejichž diskontovaná hodnota mezního produktu je pod zákonem stanoveným minimem, je zabráněno pracovat. Pracovník byl ochoten přijmout práci a zaměstnavatel byl ochoten ho přijmout. Je dobré si uvědomit, že pracovní smlouva by byla přijata na dobrovolném principu vzájemného souhlasu. Naopak statní nařízení brání, aby se toto přijetí do práce uskutečnilo. V důsledku nucené (nedobrovolné) nezaměstnanosti je odstraněna konkurence mezních pracujících a zvyšována mzda zbývajících pracovníků. Zatímco prohlašovaným cílem zákonů o minimální mzdě je zvýšit příjmy mezních pracujících, skutečný dopad je přesně opačný - učiní tyto pracující za danou mzdu nezaměstnatelnými. Čím větší je diference mezi minimální mzdou a mzdami na svobodném trhu tím větší bude následná nezaměstnanost.

Nyní se zaměříme na konkrétní důsledky změny (zvýšení) minimální mzdy v určitém odvětví. Obecně převládá přesvědčení, že konkrétním projevem zvýšení minimální mzdy (a tudíž vynucené placení vyšších mezd) v daném odvětví povede k tomu, že firmy v tomto odvětví budou moci účtovat vyšší ceny za své výrobky, takže břemeno placení vyšších mezd bude pouze přeneseno na spotřebitele. Takové přenesení není ovšem tak snadné provést, stejně jako není možné tak snadno uniknout důsledkům nuceného (umělého) zvýšení mezd. Nemusí být totiž možné účtovat vyšší cenu za výrobek, protože ta by mohla spotřebitele přimět ke koupi srovnatelného dováženého výrobku nebo nějaké jiné náhrady. Na druhou stranu, i když spotřebitelé budou pokračovat v koupi výrobku odvětví, ve kterém byly zvýšeny mzdy, vzhledem k vyšší ceně budou daného výrobku kupovat méně. Zatímco někteří pracovníci mohou mít prospěch z vyšší mzdy, jiní o zaměstnání přijdou. Samozřejmě zde působí i prvek konkurence, kdy náklad ze zvýšení mezd mohou firmy přesunou na výnosy ostatních výrobních faktorů - může se stát, že firma, aby nepřišla o své zákazníky přesune tento náklad do zmenšení svého zisku. Toto snížení zisku ovšem povede k opuštění odvětví právě mezními firmami, a tak i v tomto případě dojde ke snížení výroby, následné nezaměstnanosti a zvýšení konečné ceny pro spotřebitele. Navíc se zde otevírá zisková příležitost přesunu výroby obsahující vysoký podíl nekvalifikované práce do oblasti tzv. stínové ekonomiky, a tak se uměle vytváří další konflikty mezi jednotlivcem a státní mocí. Pochopitelně nesmíme zapomínat na důsledky vyvolané existencí státní politiky nezaměstnanosti - umělé zvýšení nezaměstnanosti povede k dalším výdajům ze strany státu (například v podobě podpor v nečinnosti) - tyto prostředky pochopitelně mají svůj původ ve zdanění jednotlivců a jejich produktivních činností - samozřejmě to, co již není vidět, je to, co by každý produktivní jednotlivec mohl za tyto násilím zkonfiskované peníze pořídit, pokud by nebyly využity tímto neproduktivním způsobem.

Podívejme se nyní podrobněji na problém vyvolaný programem "boje" s nezaměstnaností v souvislosti s minimální mzdou - jedná se především o nástroj podpory v nečinnosti. Pokud je stanovena minimální mzda řekněme na 6 000 korun měsíčně a podpora v nečinnosti je stanovena pouze na 5 000 korun měsíčně znamená to, že jsme zakázali člověku smysluplně pracovat za například 5 500 korun měsíčně, abychom mu mohli poskytnout podporu ve výši 5000 korun za nicnedělání. Zbavili jsme tohoto člověka nezávislosti a sebeúcty dané soběstačností, byt' i na nízké úrovni a vykonáváním žádné práce. Zároveň jsme snížili částku, kterou by si byl mohl vydělat svým vlastním úsilím. K těmto důsledkům bude docházet, dokud výše podpory bude nižší než 6 000 korun měsíčně. Čím vyšší podporu však stanovíme, tím horší bude situace v dalších ohledech. Když nabídneme 6 000 korun podpory, pak řadě lidí nabízíme stejnou částku za pracování i nepracování. Dále, at nabídneme jakoukoli výši podpory, vytváříme situaci, ve které každý pracuje za rozdíl mezi svou mzdou a výší podpory. Konkrétně to znamená, že když při podpoře 6 000 korun měsíčně začne člověk pracovat za mzdu 6 050 korun měsíčně, bude to chápat tak, že je žádán jako kdyby pracoval za 50 korun měsíčně - protože zbytek může získat bez práce.

Konkrétní právní úprava v České republice týkající se minimální mzdy je obsažena ve vládním nařízení č. 699/2004 Sb. (úplné znění tohoto nařízení je obsaženo v příloze tohoto dokumentu) – v současnosti činí hodinová sazba minimální mzdy 42, 50 Kč. Uvedená výše hodinové minimální mzdy platí jen tehdy, pokud jde o zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin. Nyní se podíváme na konkrétní dopady této právní konstrukce pro skupinu zaměstnanců mladších 16 - ti let (u těchto zaměstnanců nesmí pracovní doba přesáhnout 30 hodin týdně) – konkrétně právní úprava totiž ve svém

důsledku zavádí některé protichůdné tendence a vytváří další tlak na deformaci trhů práce. Nevyhnutelným důsledkem tohoto opatření je další zhoršení postavení osob mladších 16- ti let na trhu práce oproti ostatním zájemcům o zaměstnání, neboť k jejich přirozené nevýhodě, jež spočívá v jejich nízké či nulové kvalifikaci atd., zákon uměle přidal další nevýhodu v podobě kratší maximální týdenní pracovní doby.

Daleko více "šokující" je však to, že zákonodárce na jednu stranu dovolí této kategorii osob pracovat maximálně jen 30 hodin týdně, na druhou stranu ovšem považuje zjevně za "nefér", když si kvůli této intervenci měsíčně vydělají méně. Jinak si lze totiž jen stěží vysvětlit, proč zákonodárce stanoví pro tuto kategorii osob vyšší hodinovou sazbu minimální mzdy, a to tak, aby jejich měsíční minimální mzda dosahovala stejné výše, jako kdyby u nich týdenní pracovní doba takto úředně omezena nebyla. Jestliže tedy obecná hodinová sazba minimální mzdy je 42, 50 Kč, u zaměstnanců mladších 16- ti let činí 56, 70 Kč. Vláda tím chce prý zajistit "při různé délce stanovené týdenní pracovní doby nárok zaměstnance na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. měsíc".

Vláda si je ovšem přece jen vědoma, že tímto postupem dosáhne tak maximálně toho, že mladistvé zatíží takovými konkurenčními nevýhodami, že zaměstnání vůbec nebudou mít šanci získat.

Ve stanovených situacích jsou totiž uplatňovány nižší (měsíční i hodinové) sazby minimální mzdy:

- 90% (tj. 6 467 Kč, resp. 38,30 Kč/hod.) uvedených částek, jde-li o první pracovní poměr nebo obdobný pracovní vztah zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru nebo obdobného pracovního vztahu,
- 80% (tj. 5 748 Kč, resp. 34,00 Kč/hod.) uvedených částek, jde-li o mladistvého zaměstnance,
- 75% (tj. 5 389 Kč, resp. 31,90 Kč/hod.) uvedených částek, jde-li o zaměstnance, který je poživatelem částečného invalidního důchodu,
- 50% (tj. 3 593 Kč, resp. 21,30 Kč/hod.) uvedených částek, jde-li o zaměstnance, který je poživatelem plného invalidního důchodu a mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.

Vláda tu fakticky uznává, že zaměstnancům, kteří tak jako tak obtížně shánějí práci, těžko může prospět, pokud zákon v podstatě uvalí ve formě minimální mzdy daň na jejich zaměstnávání. Zde jde očividně o naivní pokus učinit tyto "zranitelné skupiny" atraktivnější v očích zaměstnavatelů v podobě nižší sazby minimální mzdy. Výsledkem je ovšem v případě osob mladších 16- ti let to, že 80% z jejich zvýšené hodinové sazby minimální mzdy (56, 70 Kč) se rovná částce 45, 40 Kč, což je stále vyšší částka než obecná hodinová sazba minimální mzdy (42, 50 Kč).

Abychom si to zrekapitulovali: zákonodárce chce osobám mladších 16 - ti let poskytnout paternalistickou ochranu (maximální 30- ti hodinová týdenní pracovní doba), avšak zároveň nechce, aby kvůli nařízené kratší týdenní pracovní době měli nižší měsíční výdělky, proto pro ně stanoví vyšší hodinovou sazbu minimální mzdy. Zákonodárce ovšem také nechce, aby svými intervencemi znevýhodnil mladistvé natolik, že vůbec nebudou mít šanci uspět na trhu práce. Čistým efektem jeho vzájemně stěží slučitelných snah však je to, že přirozená nevýhoda osob mladších 16- ti let (nízká kvalifikace) a jejich umělá nevýhoda (povinně kratší maximální týdenní pracovní doba) byla ještě prohloubena další umělou nevýhodou v podobě vyšších hodinových sazeb minimální mzdy. Není proto divu, že osoby mladší 16- ti let jsou zpravidla odkázány na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, na které se vládní nařízení o minimální mzdě nevztahuje. Čímž se vytváří další deformace smluvních vztahů, která se pochopitelně odlišuje od situace při dobrovolném jednaní a uzavírání smluv.

Příloha – vládní nařízení o minimální mzdě č. 699/2004 Sb.

S účinností od 1. ledna 2005 zvýšila vláda svým nařízením č. 699/2004 Sb. minimální mzdu. Základní informace pro poskytování minimální mzdy od 1. ledna 2005 jsou následující:

1. Minimální mzdou se rozumí nejnižší peněžité plnění, které je povinen podle zákona poskytovat zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci.
2. Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo v obdobném pracovním vztahu. Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou, o hlavní, vedlejší nebo souběžné pracovní poměry. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru samostatně. Nevztahuje se však na činnosti prováděné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší než uvádí nařízení vlády o minimální mzdě a zpravidla je této možnosti využíváno.

V ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy i minimální mzdové tarify. Minimální mzdový tarif stanovený pro první tarifní stupeň má shodnou výši s minimální mzdou.

V rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech se uplatňuje vedle minimální mzdy systém platových tarifů.

3. Výše hrubé minimální mzdy činí
   a. 42,50 Kč za každou hodinu odpracovanou zaměstnancem v rámci stanovené pracovní doby,
   b. 7 185 Kč za měsíc pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou.

Ve stanovených situacích jsou uplatňovány nižší (měsíční i hodinové) sazby minimální mzdy:

   a. 90% (tj. 6 467 Kč, resp. 38,30 Kč/hod.) uvedených částek, jde-li o první pracovní poměr nebo obdobný pracovní vztah zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru nebo obdobného pracovního vztahu,
   b. 80% (tj. 5 748 Kč, resp. 34,00 Kč/hod.) uvedených částek, jde-li o mladistvého zaměstnance,
   c. 75% (tj. 5 389 Kč, resp. 31,90 Kč/hod.) uvedených částek, jde-li o zaměstnance, který je poživatelem částečného invalidního důchodu,
   d. 50% (tj. 3 593 Kč, resp. 21,30 Kč/hod.) uvedených částek, jde-li o zaměstnance, který je poživatelem plného invalidního důchodu a mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.

4. Minimální mzda a délka pracovní doby

Výše hodinové minimální mzdy uvedená v nařízení vlády se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Podle § 83a zákoníku práce však mohou mít zaměstnanci stanovenou i jinou týdenní pracovní dobu. Zaměstnanci pracující v podzemí a zaměstnanci pracující v nepřetržitém nebo třísměnném pracovním režimu mají stanovenou týdenní pracovní dobu nejvýše 37,5 hodin týdně. Pracovní doba zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38,75 hodin týdně. U zaměstnanců mladších 16 let nesmí pracovní doba přesáhnout 30 hodin týdně. Nižší rozsah pracovní doby bez snížení mzdy lze rovněž dohodnout v kolektivní smlouvě nebo jej může organizace dobrovolně stanovit ve svém vnitřním předpisu. Ve všech těchto případech se minimální mzda za hodinu zvýší úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době. Tím je zajištěn při různé délce stanovené týdenní pracovní doby nárok zaměstnance (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. měsíc. Konkrétní sazby na hodinu podle stanovené týdenní pracovní doby odvodí zaměstnavatelé ze základních sazeb podle vzorce:
$MM_x = MM_z$ krát k

k = 40 /x

MM = minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu
z = 40 hodin
x= jiná stanovená týdenní pracovní doba, například 37,5 hodin

Výpočet:

$MM_{37,5}$ = 42,50 krát k

k = 40 / 37,5=1,0667
$MM_{37,5}$ = 42,50 krát 1,0667 = 45,3348 zaokrouhleno 45,30 Kč

Z takto vypočtené sazby stanoví zaměstnavatelé výši minimální mzdy pro poživatele invalidních důchodů, mladistvé a zaměstnance ve věku 18 až 21 let příslušným procentem uvedeným v bodě 3.

Příklady minimální mzdy podle délky stanovené týdenní pracovní doby a procentních sazeb

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod. (zaokrouhleno na 10 hal.)				
	100%	90%	80%	75%	50%
40	42,50	38,30	34,00	31,90	21,30
38,75	43,90	39,50	35,10	32,90	22,00
37,5	45,30	40,80	36,20	34,00	22,70
30	56,70	51,00	45,40	42,50	28,40

Zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, který má individuálně sjednanou nebo povolenou pracovní dobu kratší než stanovenou (§ 86 Zákoníku práce) nebo neodpracoval v měsíci všechny pracovní směny, náleží minimální mzda pouze ve výši odpovídající odpracované době.

Například zaměstnanci organizace se 40-ti hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou, jehož týdenní pracovní doba je individuálně sjednána pouze na 20 hodin týdně, nenáleží minimální mzda ve výši 7 185 Kč, ale pouze ve výši 3 593 Kč.

5. Doplatek do výše minimální mzdy

Nedosáhne-li mzda zaměstnance v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, zaměstnavatel mu rozdíl doplatí, a to bez ohledu na zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost zaměstnance, což platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou.

Do mzdy se zahrnují všechny složky mzdy, s výjimkou mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, za práci v noci a za práci ve svátek. Do mzdy se nezahrnují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost, která se nepovažují za mzdu.

Literatura:

Murray N. Rothbard: Ekonomie státních zásahů, Liberální institut, 2001
Henry Hazlitt: Ekonomie v jedné lekci, Liberální institut, 1999
Matěj Šuster: Minimální mzda, "maximální" logika? 2004
Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: vládní nařízení o minimální mzdě č. 699/2004 Sb.