

**Potřebný dialog v odměňování za práci**

„Kdo sází a kdo zalévá, patří k sobě, ale každý podle vlastní práce obdrží svou odměnu.“ /1 Kor 3;8/

*Podle nedávno publikované studie Deloitte Property Index 2018 vykazuje Česká republika nejhorší cenovou dostupnost vlastního bydlení mezi 12 porovnávanými středo- a západoevropskými zeměmi. V posledních letech se navíc tato dostupnost zhoršuje.*

Zatímco v roce 2016 stál v Česku průměrný nový byt o výměře 70 metrů čtverečních bezmála 11 průměrných hrubých ročních platů, v roce 2017 bylo na stejný byt třeba šetřit o pět měsíců déle. Pro mnoho těch, kdo hledají bydlení, nemusí být řešením ani rezignace na koupi bytu a spokojení se s nájmem. Vzhledem k tomu, že výše nájemného bývá odvozena od hodnoty pronajímané nemovitosti, není výjimkou, když se cena za měsíční užívání průměrného městského bytu vyšplhá na částku, rovnající se měsíčnímu příjmu nájemníka.

Skutečnost, že se cena bydlení v různých regionech ČR liší, závažnost v průměru velmi drahého bydlení nijak neumenšuje. Relativně laciné bydlení bývá totiž k dispozici zpravidla v  lokalitách s omezenou nabídkou pracovních příležitostí, nižší mzdovou úrovní a horší dostupností veřejných i soukromých služeb. Přesunutí části současné poptávky po bydlení z metropolí do takových lokalit předpokládá jejich masivní předchozí zainvestování, které je v současnosti těžko představitelné.

Ke zlepšení dostupnosti bydlení může dojít dvojím způsobem: snížením pořizovací ceny nemovitostí nebo zvýšením čistého příjmu kupujících (případně kombinací obojího). Jaký velký prostor je v současnosti otevřen pro druhou z uvedených možností?

Hospodářství v ČR v posledních letech roste slušným tempem. Míra nezaměstnanosti je od ledna 2017 nejnižší v Evropské unii, množství volných pracovních míst více než dvojnásobně převyšuje počet lidí bez práce. Současně platí, že hodinové náklady práce jsou v ČR v rámci EU hluboce podprůměrné a ziskovost firem naopak nadprůměrná. V takové situaci není divu, že stále častěji zaznívají hlasy volající po výrazném navýšení mzdové úrovně, což by citelným způsobem přispělo ke snížení rozdílu mezi výší odměny za práci u nás a ve vyspělých západoevropských zemích.

Kde leží strop pro možné mzdové navýšení v České republice? Odpověď na tuto otázku není jednoduchá ani univerzální.

V první řadě je třeba zohlednit fakt, že mezera mezi průměrnou výší hrubého platu v různých zemích nemusí být identická s mezerou v životní úrovni zaměstnanců. Představme si zemi s relativně nízkou mzdovou, ale i cenovou hladinou, nízkou mírou zdanění zaměstnanců a naopak s vysokou úrovní veřejných služeb poskytovaných státem „zdarma“ občanům. V takové ekonomice je skutečný rozdíl mezi životní úrovní v tuzemsku a v zahraničí menší, než naznačuje rozdíl v průměrné výši hrubého platu, tzn. i mzdový nárůst může být méně intenzivní.

I po úpravě velikosti mzdového deficitu na základě úvahy provedené v předchozím odstavci zůstává další volání po růstu mezd v ČR oprávněné. Jeho naplnění nicméně vyžaduje obezřetnost a individuální přístup. Všechny firmy nejsou stejně výkonné a odlišné bývá i prostředí, v němž podnikají. Mzdový nárůst, který jedna firma snadno ustojí, může být pro jinou firmu likvidační (například proto, že jí nezbyde dostatek prostředků na modernizační investice).

Specifickým problémem je potřeba nastavení přiměřené mzdové relace mezi zaměstnanci soukromého a veřejného sektoru. Odchýlí-li se platy ve veřejném sektoru od mezd v soukromém sektoru příliš výrazně (jedním či druhým směrem), pracovití a schopní zaměstnanci v hůře placeném sektoru se začnou po právu cítit nedoceněni, a mohou ve velkém začít preferovat sektor druhý - se všemi negativními důsledky, které vznikající nerovnováha přináší společnosti.

Unifikovaný mzdový nárůst není žádoucí na úrovni celé ekonomiky, hospodářských odvětví, ale ani pro zaměstnance jedné firmy. Připravíme-li management o možnost regulovat míru navýšení odměny za práci podle odvedeného výkonu, výsledek mzdových úprav nebude spravedlivý. Mzdová nivelizace kromě toho negativně působí na motivaci zaměstnanců a dlouhodobě oslabuje konkurenceschopnost firem.

Před mzdovým diktátem zvnějšku dáváme přednost navázání otevřeného dialogu vedení podniků se zástupci zaměstnanců usilujících o zvýšení mezd. Tento dialog by měl směřovat k nalezení oboustranně přijatelného kompromisu. Hledání shody nemusí být rychlé ani snadné, může však přispět ke kultivaci vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, k lepšímu vzájemnému pochopení, posílení důvěry a nastavení dlouhodobě udržitelného modelu spolupráce.

V některých případech může nalezení shody v průběhu mzdových vyjednávání usnadnit fakt, že i když mzda či plat zůstávají základní formou odměny za odvedený pracovní výkon, nemusí se jednat o formu výlučnou. Především u lépe placených profesí platí, že není-li z provozních důvodů možné navýšit nominální mzdu, může zaměstnavatel na základě dohody dočasně či trvale poskytnout zaměstnancům alternativní nefinanční benefity.

V podmínkách ČR nelze při prosazování mzdových požadavků opomíjet skutečnost, že většina největších firem je v rukou zahraničních vlastníků. Ti zpravidla necítí za zaměstnance a region, kde podnikají, stejně silnou zodpovědnost jako ve vlastní zemi. Zahraniční investory k nám přivedla příležitost dosahovat nadprůměrnou míra zisku. Pokud tato příležitost zmizí - třeba z důvodu strmého nárůstu mzdových nákladů - mohou začít uvažovat o přesunutí výroby jinam.

Jaký společný závěr plyne z výše uvedených úvah? Jednostranné rozhodování o míře a struktuře nárůstu mezd ve firmách zpravidla nevede k nalezení optimálního řešení. Takového řešení, které by zároveň uspokojilo oprávněné požadavky zaměstnanců, neohrozilo dlouhodobou konkurenceschopnost podniku a v přiměřené výši zachovalo vlastnickou dividendu. Klíčem k nalezení optimálního způsobu úpravy mezd je otevřený dialog zainteresovaných partnerů připravených ke kompromisu a respektujících skutečnost, že jejich pohled na věc nemusí být jediný možný a správný.

Úspěšně nastartovaný dialog o možném zvyšování mezd ve firmách může navíc vedle dosažení hlavního účelu napomoci i při nápravě dalšího často diskutovaného nešvaru v odměňování: nerovného přístupu k různým skupinám zaměstnanců. Skutečná i domnělá mzdová diskriminace žen, dlouholetých zaměstnanců, zaměstnanců v předdůchodovém věku, zaměstnanců na pobočkách, atd. je v mnoha českých podnicích zdrojem řady spekulací, nedorozumění a zlé krve.

Václav Malý, biskup

Předseda rady Iustitia et pax ČBK

5. 12. 2018