**Ministerstvo práce a sociálních věcí**

**Návrh na zvýšení minimální mzdy**

Obsah:

I. Návrh automatického valorizačního mechanismu minimální mzdy

II. Návrh MPSV na zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2019

***I. Návrh automatického valorizačního mechanismu minimální mzdy***

**Cíl návrhu nového „valorizačního mechanismu“ minimální mzdy**

* zavést zákonnou úpravu automatické valorizace minimální mzdy
* nastavit tuto valorizaci tak, aby výše minimální mzdy byla jednoduše dopředu odhadnutelná, tzn. vycházet ze zaznamenaného skutečného vývoje, nikoli z predikcí
* zvážit možnost pozastavení automatické valorizace minimální mzdy za předem definovaných podmínek
* výsledkem této valorizace by mělo být to, aby **minimální mzda dlouhodobě činila přibližně 40 % průměrné hrubé mzdy**

**Zhodnocení využití vybraných makroekonomických indikátorů pro účely automatického mechanismu valorizace minimální mzdy**

*Průměrná hrubá nominální mzda*

Za nejjednodušší způsob považujeme spojit zvyšování minimální mzdy s vývojem celkové mzdové úrovně - tzn. využít průměrnou mzdu v národním hospodářství, neboť podíl minimální mzdy na průměrné mzdě je jednoduchým široce využívaným kritériem.

*Medián mezd*

Metodický komentář ČSÚ k mediánu mezd je následující:

*„Medián mezd představuje hodnotu mzdy zaměstnance uprostřed mzdového rozdělení; to znamená, že polovina hodnot mezd je nižší a druhá polovina je vyšší než medián.* ***Na rozdíl od průměrné mzdy, která je vypočtena na základě podkladů z podnikového výkaznictví, je medián nutné odvozovat ze statisticko-matematického modelu*** *na podkladě výběrového šetření, protože podnikové výkazy obsahují jen agregované údaje za celý podnik nebo organizaci.“*

Medián mezd je tedy jen výsledkem statisticko-matematického modelu a neměl by být využíván jako základna pro stanovení práv zaměstnanců při odměňování. Naopak výhoda využití průměrné hrubé mzdy pro účely valorizace minimální mzdy je také ta, že se zároveň mírně snižují dopady případného zvyšování příjmové nerovnosti. Dle zkušeností ze států, kde v posledních dekádách prudce rostla příjmová nerovnost (např. USA), dochází nejen ke zvyšování rozdílu mezi těmi nejbohatšími a nejchudšími, ale zároveň dochází ke zvyšování rozdílu mezi mediánovým příjmem a průměrným příjmem. To znamená, že průměr se díky výraznému růstu příjmu malého fragmentu obyvatelstva stále zvyšuje, ale medián může reálně (očištěn o růst spotřebitelských cen) stagnovat. Vazba minimální mzdy na průměrnou hrubou mzdu proto do určité míry vede ke snížení dopadů růstu příjmové nerovnosti. Naopak vazba minimální mzdy na medián mezd může v takovém scénáři vést ke stagnaci a zvyšování příjmové nerovnosti.

*Index spotřebitelských cen*

Využití indexu spotřebitelských cen pro automatickou valorizaci minimální mzdy by mohlo být relevantní z pohledu pouze zachování sociálně-ochranné funkce minimální mzdy, kdy je cílem chránit zaměstnance před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Problémem je, že zde není přímý vztah k mzdovému vývoji. Použitelný je v případě kombinace se mzdovým vývojem (resp. průměrnou mzdou).

*Produktivita práce*

Produktivita práce je standardně definována jako podíl hrubého domácího produktu (HDP) a počtu pracovníků (popř. počtu odpracovaných hodin). Při dlouhodobém pohledu na vývoj produktivity ve vyspělých zemích nemusí mít tento ekonomický ukazatel stejný vývoj jako průměrné hrubé mzdy. Vázat cca 4 % zaměstnanců pobírajících minimální mzdu na indikátor, který se může vyvíjet jinak než průměrná hrubá mzda, může způsobit, že cíl 40 % relace nemusí být splněn. Ačkoliv mnozí ekonomové argumentují, že růst mezd (obecně) by měl odpovídat růstu produktivity, v podmínkách ČR je tento cíl (zejména v případě minimální mzdy) problematický. Růst produktivity i růst mezd jsou pouze meziroční ukazatele. I v případě, že mzdy a produktivita rostou meziročně relativně stejným tempem, tak to neznamená, že výše mezd skutečně odpovídá produktivitě zaměstnanců v ČR. Jestliže bude například minimální mzda již od vzniku valorizačního mechanismu podhodnocená (či nadhodnocená), tak tato disproporce může pokračovat. Zbytek mzdového spektra by se poté mohl vyvíjet jinak. Zohledňování růstu produktivity ve vztahu k minimální mzdě je možné ve státech, kde je vysoké pokrytí kolektivními smlouvami.

**MPSV:**

* **doporučuje uplatňovat „politiku“ průkazných fakt** – tzn. vycházet ze zaznamenaného skutečného vývoje, nikoli z predikcí. Mechanismus zvyšování minimální mzdy musí být srozumitelný a transparentní,
* **vychází ve svých návrzích** (viz dále) **z cíle valorizovat minimální mzdu tak, aby dlouhodobě činila přibližně 40 % průměrné hrubé mzdy.** Z toho důvodu nedoporučuje využívat v automatickém valorizačním mechanismu jiné ukazatele než průměrnou hrubou mzdu.

**Varianty nového „valorizačního mechanismu“ minimální mzdy**

***Varianta 1 - Návrh „automatického valorizačního mechanismu“ minimální mzdy***

**Stanovit úroveň minimální mzdy od 1. ledna následujícího roku ve výši hrubé průměrné mzdy předchozího roku a koeficientu 0,44**

* Základem pro úpravu základní sazby měsíční minimální mzdy je **průměrná hrubá měsíční nominální mzda v národním hospodářství na přepočtené počty zaměstnanců za předchozí kalendářní rok** vyhlašovaná ČSÚ v březnu daného roku.
* **Nová úroveň měsíční minimální mzdy bude vypočtena součinem výše uvedené průměrné mzdy a koeficientu 0,44.** Návrh počítá s tím, že by výsledná částka byla zaokrouhlována na koruny, desetikoruny nebo stokoruny (v modelovém propočtu v příloze je jako příklad uvedeno zaokrouhlení na stokoruny nahoru).
* Koeficient 0,44 byl zvolen po provedení řady výpočtů tak, **aby dlouhodobě podíl minimální a průměrné mzdy v daném kalendářním roce činil cca 40 %.**
	+ Příklad: při přípravě zvýšení minimální mzdy v roce 2018 s účinností od 1. 1. 2019 by základem pro propočet byla průměrná mzda za rok 2017. Průměrná mzda za rok 2017 činila 29 504 Kč[[1]](#footnote-1) – tzn. minimální mzda by od 1. 1. 2019 činila 12 982 Kč (29504\*0,44). Podíl minimální a průměrné mzdy by v roce 2019 činil 38,7 %.

 Podrobný ilustrativní modelový propočet v dlouhé časové řadě, který zobrazuje úroveň minimální mzdy v jednotlivých letech za použití navrhovaného valorizačního mechanismu, je uveden v příloze č. 1. **Tzn. v tabulce není uvedena skutečná úroveň minimální mzdy do roku 2018,** která platila v jednotlivých letech, **ale výše minimální mzdy vypočtená navrhovaným valorizačním mechanismem zpětně od roku 2002.**

***Varianta 2 - Návrh „automatického valorizačního mechanismu“ minimální mzdy s možností jeho pozastavení***

**Tato varianta je shodná s variantou 1 s tím, že navíc obsahuje možnost pozastavit automatické zvyšování minimální mzdy v případě ekonomického poklesu** (tj. v případě poklesu sezóně očištěného reálného meziročního čtvrtletního HDP, který je publikován ČSÚ) a zároveň také možnost zvýšit minimální mzdu nad úroveň danou automatickým valorizačním mechanismem v případě silného ekonomického růstu.

 Navrhovaná možnost pozastavení automatické valorizace minimální mzdy vychází z následujících předpokladů:

* měla by být jasně definovaná,
* měla by reagovat co nejrychleji na aktuální ekonomickou situaci.

V případě naplnění podmínky poklesu sezóně očištěného reálného meziročního čtvrtletního HDP by se jednalo buď o:

* + - * 1. automatické pozastavení valorizačního mechanismu, ale samotný valorizační mechanismus by nadále platil (to znamená – při následujícím zvýšení minimální mzdy by se navázalo na automatický valorizační mechanismus),
				2. nebo by v případě naplnění podmínek mechanismu pozastavení měla vláda možnost svým nařízením zvýšit minimální mzdu méně, než je dáno automatickým valorizačním mechanismem (to znamená – v případě, že by byla naplněna podmínka pozastavujícího mechanismu, tak by vláda měla možnost nezvyšovat minimální mzdu vůbec, ale mohla by zvýšit minimální mzdu až do výše dané automatickým valorizačním mechanismem). Při následujícím zvýšení minimální mzdy by se znovu navázalo na automatický valorizační mechanismus.

 Aby byl spuštěn pozastavující mechanismus, tak by muselo dojít k poklesu meziročního (sezóně očištěného) reálného HDP v kterémkoliv z posledních dvou známých po sobě následujících čtvrtletních údajích o HDP, popřípadě obou.

 Je také nutné zohlednit, že pozastavující mechanismus a samotná automatická valorizace je omezena nemožností reagovat na bezprostřední vývoj ekonomiky. **Minimální mzda zvýšená od ledna následujícího roku na základě výkonu ekonomiky předchozího roku má v sobě vždy obsaženo zpoždění, které se může negativně projevit v případě výrazné ekonomické krize.**

 Automatický valorizační mechanismus taktéž nadhodnocuje (nad relaci 40 % průměrné hrubé mzdy) minimální mzdu v době kdy ekonomika zpomaluje (protože minimální mzda je zvyšována podle údaje o průměrné hrubé mzdě z dob růstu) a naopak mírně podhodnocuje (pod relaci 40 % průměrné hrubé mzdy) v době rychlého růstu průměrné hrubé mzdy – viz graf v příloze č. 1.

 Zpoždění ovlivňuje i navržený mechanismus pozastavení automatické valorizace minimální mzdy. V roce 2009, kdy byly dopady finanční krize na ekonomiku ČR nejvyšší, by došlo ke zvýšení minimální mzdy o 600 Kč. Zde by však nezafungoval žádný pozastavující mechanismus, protože k propadu ekonomiky došlo až v posledním čtvrtletí roku 2008 a proto by vláda ČR nemohla zareagovat. Navržený pozastavující mechanismus by mohl být aplikován až v roce 2010.

V případě silného ekonomického růstu:

* Vzhledem k tomu, že minimální mzda stanovená automatickým valorizačním mechanismem se dostává pod úroveň 40 % průměrné hrubé mzdy v době jejího vysokého růstu, tak varianta 2 obsahuje i možnost, aby vláda ČR mohla zvýšit minimální mzdu nad úroveň danou automatickým valorizačním mechanismem.
* Protože neexistuje žádná obecně přijímaná definice silného ekonomického růstu, tak nedoporučujeme, aby byla možnost zvýšení minimální mzdy nad úroveň automatického valorizačního mechanismu vázaná na jakýkoliv základní ekonomický indikátor.
* Podmínkou této formy pozastavení automatického valorizačního mechanismu by byl pokles poslední známé relace minimální mzdy k průměrné mzdě (podle oficiálních údajů ČSÚ) pod 39 %. V takovém případě by vláda měla možnost zvýšit minimální mzdu nad úroveň danou automatickým valorizačním mechanismem.

**Zavedení navrhovaného valorizačního mechanismu minimální mzdy do praxe**

Legislativní zakotvení nového valorizačního mechanismu minimální mzdy bude vyžadovat především změnu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a to v rámci standardního legislativního procesu, vzhledem k významným důsledkům, které změna přinese. Je třeba podotknout, že na hodnotu minimální mzdy je navázáno i několik dalších institutů v jiných právních předpisech, proto je nezbytné, aby měly všechny dotčené subjekty možnost se s návrhem důkladně seznámit.

Novela zákoníku práce je v současnosti zanesena i do Plánu legislativních prací vlády pro zbývající část roku 2018. Nový mechanismus valorizace minimální mzdy by bylo možné při včasném nabytí účinnosti zákona (optimálně do konce 1. pololetí roku 2019) použít pro stanovení minimální mzdy platné od 1. ledna 2020. Pro úplnost je třeba dodat, že kromě novely zákoníku práce bude nutná i změna příslušných prováděcích právních předpisů.

***II. Návrh MPSV na zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2019***

 Základní právní úprava minimální mzdy je stanovena zákoníkem práce (zákon. č. 262/2006 Sb.). Jak je již uvedeno v části I. materiálu (viz strana 6), zavedení navrhovaného nového valorizačního mechanismu minimální mzdy by vyžadovalo přijetí novely zákoníku práce. Vzhledem k výše uvedenému není reálné, aby byla nová právní úprava zvyšování minimální mzdy schválena a zavedena již s účinností od 1. ledna příštího roku. K tomu by mohlo v případě shody dojít nejdříve od 1. ledna 2020.

 **Pro následující rok 2019 tedy MPSV navrhuje stanovit novou úroveň minimální mzdy shodně s dosavadní praxí, tj. prostřednictvím novely nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě**, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

 Současná výše minimální mzdy od 1. ledna 2018 činí 12 200 Kč za měsíc (resp. 73,20 Kč za hodinu pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin).

 Průměrná měsíční nominální mzda v národním hospodářství dosáhla za celý rok 2017 výše 29 504 Kč, což představovalo meziroční nominální nárůst o 7,0 % (tj. o 1 929 Kč). V absolutním vyjádření se jednalo o nejvyšší nominální zvýšení průměrné mzdy v historicky dostupné a srovnatelné časové řadě od roku 2000. Rovněž i dynamika nominálního růstu průměrné mzdy (v procentním vyjádření) byla vysoká, téměř dvojnásobná proti předchozímu roku, a nejvyšší od roku 2008.

 Vývoj základních makroekonomických ukazatelů, které charakterizují vývoj českého hospodářství, tj. hrubý domácí produkt (HDP), zaměstnanost, nezaměstnanost a inflace, je velmi pozitivní. Vývoj na trhu práce zaznamenal rekordní hodnoty zejména co do počtu nezaměstnaných osob. Rovněž i prognóza uvedených makroekonomických ukazatelů pro roky 2018 a 2019 je i nadále velmi příznivá. Přehled o vývoji a prognóze makroekonomických veličin viz následující tabulka:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rok** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018\*** | **2019\*** |
| **HDP v s. c.** *- meziroční index**(v %)* |  *105,3* |  *102,6* |  *104,4* | *103,7* | *103,0* |
| **Zaměstnaní v NH** (v tis. osob) | 5 041,9 | 5 138,6 | 5 221,6 | 5 247,7 | 5 258,2 |
|  *- meziroční nárůst (v tis. osob)* |  *+67,6* |  *+96,7* |  *+83,0* | *+26,1* | *+10,5* |
|  *- meziroční index (v %)* |  *101,4* |  *101,9* |  *101,6* | *100,5* | *100,2* |
| **Podíl nezaměstnaných osob -**  **PNO** (v %) | 6,6 | 5,6 | 4,3 | 3,6 | 3,6 |
|  *- meziroční růst/pokles PNO* *(v procentních bodech)* | *-1,1* | *-1,0* | *-1,3* | *-0,5* | *-0,2* |
| **Prům. roč. míra cenové inflace***- meziroční index (v %)* | 100,3 | 100,7 | 102,5 | 101,9 | 102,0 |

Zdroj: ČSÚ, MPSV; \* odhad MPSV

 Ekonomika České republiky rostla v roce 2017 výrazně rychleji než v předcházejícím roce. HDP se zvýšil o 4,4 % a dosáhl druhého nejvyššího růstu od roku 2007. Klíčovými faktory hospodářského růstu byla silná domácí poptávka, tvorba hrubého kapitálu a příspěvek zahraniční poptávky. Výdaje na konečnou spotřebu domácností, které jsou ve výdajovém vyjádření téměř polovinou HDP, vzrostly meziročně o 4,0 %. K větší ochotě domácností ke spotřebě vedla stále se zlepšující situace na trhu práce, ale také vysoký růst mezd v nominálním i reálném vyjádření.

Průměrná meziroční míra cenové inflace byla v roce 2017 o 1,8 procentního bodu vyšší než v roce 2016 a činila 2,5 %.

Průměrný počet zaměstnaných ve všech sférách národního hospodářství v roce 2017 dosáhl podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil ČSÚ 5 221,6 tis. osob. Jejich počet meziročně vzrostl absolutně o 83,0 tis., v relativním vyjádření o 1,6 %. Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu (počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu stejného věku) v roce 2017 poklesl meziročně o 1,3 procentního bodu na 4,3 %. V současné době jsou k dispozici údaje o podílu nezaměstnaných osob za leden (3,9 %), únor (3,7 %), březen (3,5 %) a duben (3,2 %) letošního roku. Tento podíl zaznamenal stálý meziměsíční i meziroční pokles.

V současné době, kdy je poptávka po pracovní síle velmi vysoká a nedostatek zaměstnanců je zaznamenán i na pozice nevyžadující vyšší požadavky na vzdělání nebo pracovní zkušenosti, musejí zaměstnavatelé reagovat i v oblasti odměňování.

 V souvislosti s úpravou minimální mzdy nebyl v ČR nikdy v minulosti zaznamenán přímý vliv na růst nezaměstnanosti, a to ani v uplynulých dvou letech, kdy došlo k jejímu významnému nárůstu. Bezprostředně po zvýšení minimální mzdy docházelo k nárůstu podílu zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy, který postupem času opět poklesl.

 Posílení kupní síly zaměstnanců by se mohlo ještě výrazněji než doposud projevit ve spotřebě zaměstnanců a jejich domácností, tj. v poptávce po výrobcích a službách jednotlivých firem a jejich odbytu. Pro zaměstnavatele by proto zvýšení minimální mzdy nemělo představovat riziko spojené s neúměrným zvýšením jejich nákladů. Nárůst minimální mzdy také přispěje k pokrytí vyššího podílu životních nákladů na zabezpečení základních životních potřeb z vlastních pracovních příjmů zaměstnanců a ke zvýšení motivace k zaměstnání.

**Podle posledních dostupných údajů** z Informačního systému o průměrném výdělku **bylo v roce 2017 odměňováno minimální mzdou 4,1 % zaměstnanců**, tj. cca 150 tis.

Podrobný přehled o vývoji hlavních makroekonomických veličin (HDP, zaměstnanosti, míry inflace, průměrné mzdy) v ČR od roku 2008 je uveden v příloze č. 2.

**Varianty zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2019**

**Varianta 1**

Vyjde-li se při úvahách o možném zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2019 z  výše navrženého a popsaného mechanismu valorizace minimální mzdy, měla by její úroveň činit 13 000 Kč za měsíc. Tzn. došlo by k nárůstu minimální mzdy o 800 Kč, tj. o 6,6 %. Podle současné prognózy průměrné mzdy by tak podíl minimální a průměrné mzdy dosáhnul v roce 2019 úrovně 38,8 %.

 **V případě nárůstu minimální mzdy o 800 Kč za měsíc by mzdové náklady na jednoho zaměstnance odměňovaného touto mzdou** (včetně odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění) **vzrostly o 12 864 Kč za rok.** Podle kvalifikovaného odhadu z dostupných údajů lze předpokládat zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů celkem o cca 2,3 mld. Kč.

 Předpokládaný nárůst příjmů sociálního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) by mohl činit cca 540 mil. Kč za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) by se mohly zvýšit o cca 230 mil. Kč za rok.

**Varianta 2**

 Pokračující příznivý vývoj české ekonomiky umožňuje významněji ovlivňovat mzdový vývoj. **Vzhledem** k tomuto **příhodnému vývoji ekonomiky, snaze přispět** rovněž **k dalšímu postupnému nárůstu výdělkové úrovně v ČR** a potřebě vytvořit lepší výchozí podmínky pro zavedení nového způsobu valorizace minimální mzdy, **se v této variantě navrhuje zvýšit minimální mzdu od 1. ledna 2019 o 1 000 Kč na 13 200 Kč za měsíc** (což odpovídá koeficientu 0,4474).

 **Navrhovaný růst minimální mzdy o 8,2 %**, který je o 2,5 procentního bodu vyšší oproti předpokládanému nárůstu průměrné mzdy za národní hospodářství v roce 2019, **by měl rovněž zaručit zvýšení podílu minimální mzdy k průměrné mzdě o cca 1 procentní bod na 39,4 %.**

**V případě nárůstu minimální mzdy o 1 000 Kč za měsíc by mzdové náklady na jednoho zaměstnance odměňovaného touto mzdou** (včetně odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění) **vzrostly o 16 080 Kč za rok.** Podle kvalifikovaného odhadu z dostupných údajů lze předpokládat zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů celkem o cca 2,9 mld. Kč.

 Předpokládaný nárůst příjmů sociálního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) by mohl činit cca 690 mil. Kč za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) by se mohly zvýšit o cca 300 mil. Kč za rok.

**Přílohy:**

1. *Modelový propočet navrhovaného automatického valorizačního mechanismu minimální mzdy*
2. *Vývoj vybraných makroekonomických veličin v České republice od roku 2008*

V Praze dne 28. května 2018

1. Zdroj: ČSÚ ze dne 9. března 2018 [↑](#footnote-ref-1)