V.

**SHRNUTÍ ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY RIA**

|  |
| --- |
| 1. Základní identifikační údaje |
| Název návrhu: Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. |
| Zpracovatel / zástupce předkladatele: Ministerstvo práce a sociálních věcí  | Předpokládaný termín nabytí účinnosti, v případě dělené účinnosti rozveďte*1. ledna 2020* |
| Implementace práva EU:  |
| 2. Cíl návrhu nařízení vlády  |
| Zvýšení základní sazby minimální mzdy (hodinové a měsíční) včetně nejnižších úrovní zaručené mzdy. Práce se musí vyplatit a pracovat musí být výhodnější než pasivní pobírání sociálních dávek. Pracovní příjem zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou by měl dosahovat takové úrovně, aby byl dostatečně motivační a zajistil alespoň základní životní potřeby bez závislosti na sociálních příjmech (zejména v podobě dodatečných sociálních dávek chránících před hmotnou nouzí).Zvýšením minimální mzdy (včetně nejnižších úrovní zaručené mzdy) by mělo dojít k posílení jejích základních funkcí a kupní síly zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou.  |
| 3. Agregované dopady návrhu nařízení vlády |
| 3.1 Dopady na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty:  |
| *V souvislosti se zvýšením minimální mzdy včetně nejnižších úrovní zaručené mzdy je předpokládán nárůst příjmů státního rozpočtu, resp. příslušných systémů sociálního a zdravotního pojištění.**Zvýšení nároků (výdajů) na státní rozpočet u zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy, resp. nejnižších úrovní zaručené mzdy.* |
| 3.2 Dopady na mezinárodní konkurenceschopnost ČR:  |
| *Minimální mzda je v České republice jednou z nejnižších v Evropské unii, proto nemůže být naše konkurenceschopnost jejím zvýšením negativně ovlivněna.*  |
| 3.3 Dopady na podnikatelské prostředí:  |
| *Nárůst mzdových a tím i celkových nákladů práce zaměstnavatelů.**Ochrana zaměstnavatelů před mzdovým dumpingem.**Posílení kupní síly zaměstnanců se ještě více pozitivně projeví ve výdajích na konečnou spotřebu domácností, a to prostřednictvím zvýšené poptávky po výrobcích a službách jednotlivých firem a podniků a jejich odbytu.*  |
| 3.4 Dopady na územní samosprávné celky (obce, kraje):  |
| *Nárůst mzdových nákladů u zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy, resp. nejnižších úrovní zaručené mzdy.*  |
| 3.5 Sociální dopady:  |
| *Nárůst minimální mzdy přispěje k pokrytí vyššího podílu životních nákladů na zabezpečení základních životních potřeb z vlastních pracovních příjmů zaměstnanců. Zvýšení životní úrovně zaměstnanců a jejich rodin, posílení pracovního příjmu před příjmy plynoucími ze sociálních dávek.*  |
| 3.6 Dopady na spotřebitele:  |
| *Zvýšení kupní síly spotřebitelů - zaměstnanců.* |
| 3.7 Dopady na životní prostředí:  |
| 3.8 Dopady ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti žen a mužů:  |
| 3.9 Dopady na výkon státní statistické služby:  |
| 3.10 Korupční rizika:  |
| 3.11 Dopady na bezpečnost nebo obranu státu:  |

**ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z HODNOCENÍ DOPADŮ REGULACE (RIA)**

**1. Důvod předložení a cíle**

**1.1 Název**

Návrh nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

**1.2 Definice problému**

Všeobecná výdělková úroveň je v České republice nízká a odměňování zaměstnanců neodpovídá možnostem české ekonomiky. Zvyšování minimální mzdy, resp. nejnižších úrovní zaručené mzdy, by mělo posílit tlak na mzdový vývoj a postupné přiblížení mzdové úrovně v České republice ke mzdám, kterými jsou zaměstnanci odměňováni ve vyspělejších evropských zemích, a to i s ohledem na evropské standardy, které jsou zakotveny v Evropské sociální chartě. Toho by mělo být dosaženo novelizací 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.

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout za práci svému zaměstnanci. Týká se všech pracovněprávních vztahů - pracovních poměrů a právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Minimální mzda má ve vztahu k zaměstnancům i zaměstnavatelům dvě základní funkce. Jedná se o funkci sociálně-ochrannou a funkci ekonomicko-kriteriální. Sociálně-ochranná funkce minimální mzdy má zaměstnance chránit před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům má zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence (zabránit mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil). Ekonomicko-kriteriální funkce minimální mzdy vytváří předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, tj. prostřednictvím pracovního příjmu zvýhodnit zaměstnance vůči osobám pouze se sociálním příjmem. Pro zaměstnavatele představuje nejnižší úroveň nákladů na mzdy jejich zaměstnanců.

Aby minimální mzda mohla plnit svoje funkce a zejména svoji motivační úlohu, měla by být její úroveň stanovena v dostatečné výši. Stagnace minimální mzdy (včetně nejnižších úrovní zaručené mzdy) v letech 2007 až 2012 významnou měrou přispěla k poklesu kupní síly zaměstnanců. Čistá minimální mzda jednotlivce v roce 2019 (11 273 Kč) je o 690 Kč nižší než poslední známá hranice příjmové chudoby (11 963 Kč) zjištěná dle mezinárodně srovnatelné metodiky v roce 2018. Vývoj míry ohrožení příjmovou chudobou v ČR v letech 2010 až 2018 je uveden v následující tabulce a grafu:



Pracovní příjem zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou by měl dosahovat takové úrovně, aby byl dostatečně motivační a zajistil alespoň základní životní potřeby bez nutné závislosti na příjmech v podobě dodatečných sociálních dávek chránících před hmotnou nouzí.

Všeobecná výdělková úroveň je v České republice i přes poměrně dynamický vývoj v posledních letech stále velmi nízká. Podle databáze Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) činila v roce 2018 (poslední publikovaná data) výše roční průměrné mzdy v ČR 26 962 US dolarů PPP (ve stálých cenách roku 2018). Přes dílčí zlepšení v rámci mezinárodního srovnání za poslední cca 2 roky patří stále ČR jedna z nejnižších úrovní v rámci sledovaných zemí. Nižší průměrná mzda byla zaznamenána z evropských zemí např. v Estonsku, Řecku nebo Portugalsku. Průměr za země OECD činil 46 686 US dolarů PPP. Více než dvojnásobnou úroveň výdělků mají podle zveřejněné statistiky zaměstnanci v Nizozemsku, Dánsku, Švýcarsku, Lucembursku a Islandu. Podrobný přehled o vývoji takto přepočítaných ročních průměrných mezd od roku 2010 je uveden v následující tabulce:



Spodní interval mzdového rozdělení pracovních příjmů je do značné míry ovlivněn výší minimální mzdy. Zákonem je minimální mzda stanovena ve 22 z 28 států Evropské unie. V ostatních státech (např. skandinávských zemích) je regulace minimálních mezd stanovena závazností kolektivního vyjednávání. K 1. lednu 2019 převyšuje její úroveň podle Eurostatu hranici 1 500 euro v šesti zemích, jedná se o Lucembursko, Irsko, Nizozemsko, Belgii, Německo a Francii. Minimální mzdu mezi 700 až 1 500 euro pobírají zaměstnanci Portugalska, Malty, Slovinska, Španělska a Velké Británie. V ostatních deseti zemích EU se její výše pohybuje v rozmezí 286 euro (Bulharsko) až 684 euro (Řecko). V České republice činí minimální mzda podle databáze Eurostatu 519 euro, což je šestá nejnižší úroveň ze sledovaných zemí. Ještě horší (čtvrtá nejnižší úroveň) postavení má Česká republika v mezinárodním srovnání po zohlednění cenových hladin v jednotlivých zemích, tj. v podobě standardu kupní síly (PPS). Nepříznivě pro Českou republiku vyznívá rovněž mezinárodní srovnání s ostatními státy v rámci tzv. Visegrádské skupiny, ze kterého vyplývá, že je v České republice nejnižší minimální mzda. Výše minimální mzdy ve standardu kupní síly činí v Polsku 993 PPS, Maďarsku 765 PPS, Slovensku 745 PPS a v České republice 743 PPS. Nižší minimální mzdu mají už jenom Estonsko 691 PPS, Lotyšsko 591 PPS a Bulharsko 577 PPS.

Podrobný přehled o výši minimálních mezd ve vybraných zemích EU v eurech a standardu kupní síly (PPS) od roku 2010 je uveden v následujících dvou tabulkách:





Na Slovensku dosahuje od 1. ledna 2019 výše minimální mzdy 520 eur, což při kurzu 25,50 Kč za 1 euro činí 13 260 Kč. Vláda Slovenské republiky na svém jednání dne 2. října 2019 schválila zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2020 o 11,5 %, tj. o 60 euro (1 530 Kč) na 580 euro (14 790 Kč).

V Polsku činí od 1. ledna 2019 úroveň minimální mzdy 2 250 polských zlotých, což při kurzu 5,99 Kč za 1 zlotý představuje 13 478 Kč. Vláda Polské republiky na svém jednání dne 10. září 2019 schválila zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2020 o 15,6 %, tj. o 350 zlotých (2 097 Kč) na 2 600 zlotých (15 574 Kč).

**1.3 Popis existujícího (právního) stavu v dané oblasti**

Základní právní úprava minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy je stanovena v § 111 a § 112 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Výši základní sazby minimální mzdy a podmínky pro její poskytování stanovuje 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.

Poslední úprava minimální mzdy včetně nejnižších úrovní zaručené mzdy se uskutečnila s účinností od 1. ledna 2019. Od tohoto data činí výše základní sazby minimální mzdy 13 350 Kč za měsíc (resp. 79,80 Kč za hodinu pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin).

Od roku 2000 (za dobu existence srovnatelné časové řady o průměrné mzdě) byl nejvyšší podíl minimální a průměrné mzdy zaznamenán v roce 2006, kdy činil 39,7 %. Po stagnaci minimální mzdy v letech 2007 až 2012 došlo k poklesu tohoto podílu o 7,8 p. b. na 31,9 %. S postupným zvyšováním minimální mzdy v letech 2013, 2015, 2016, 2017 a 2018 tento podíl narůstal a v loňském roce dosáhl úrovně 38,3 %. Podle současné prognózy vývoje průměrné mzdy by mohlo dojít v roce 2019 k jeho zvýšení na 39,0 %. Podrobný přehled o vývoji minimální a průměrné mzdy a jejich vzájemného podílu od roku 2000 je uveden následující tabulce a grafu:





Vývoj úrovně minimální mzdy se projevil i v podílu minimální mzdy a průměrné mzdy v průmyslu, stavebnictví a službách, který sleduje a publikuje (s určitým časovým zpožděním) v mezinárodním srovnání za vybrané země Eurostat. Podle posledních dostupných údajů za rok 2018 patřil tento podíl v ČR k nejnižším a činil 38,1 %. Nižší podíl o 0,2 p. b. byl zaznamenán pouze ve Španělsku (37,9 %). Ve všech ostatních zemích, za které jsou statistiky k dispozici, bylo dosaženo alespoň čtyřicetiprocentního podílu. Naopak nejvyšší podíl byl zaznamenán ve Slovinsku (50,1 %), Portugalsku (49,7 %) a Lucembursku (46,7 %) - podrobný přehled viz následující tabulku:



Vývoj základních makroekonomických ukazatelů, které charakterizují vývoj českého hospodářství, tj. hrubý domácí produkt (HDP), zaměstnanost, nezaměstnanost a inflace je pozitivní. V roce 2018 byl zaznamenán růst HDP, růst zaměstnanosti, pokles nezaměstnanosti a přetrvávající relativně nízká míra inflace. Rovněž i prognóza uvedených makroekonomických ukazatelů pro roky 2019 a 2020 je příznivá. Přehled o vývoji a prognóze makroekonomických veličin viz následující tabulku:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rok** | **2017** | **2018** | **2019\*** | **2020\*** |
| **HDP v s. c.**  *- meziroční index**(v %), sezónně*  *neočištěno* |  *104,4* | *103,0* | *102,6* | *102,5* |
| **Zaměstnaní v NH** (v tis. osob) | 5 221,6 | 5 293,8 | 5 320,3 | 5 330,9 |
|  *- meziroční nárůst* *(v tis. osob)* |  *+83,0* | *+72,2* | *+26,5* | *+10,6* |
|  *- meziroční index (v %)* |  *101,6* | *101,4* | *100,5* | *100,2* |
| **Podíl nezaměstnaných osob - PNO** (v %) | 4,3 | 3,2 | 2,8 | 3,0 |
|  *- meziroční růst/pokles PNO* *(v procentních bodech)* | *-1,3* | *-1,1* | *-0,4* | *0,2* |
| **Průměrná roční míra cenové inflace**  *- meziroční index (v %)* | 102,5 | 102,1 | 102,7 | 102,1 |

Zdroj: ČSÚ, MPSV; \* odhad MPSV

Rok 2018 byl pro ekonomiku České republiky rokem úspěšným, přestože hrubý domácí produkt rostl pomaleji než v předcházejícím roce, meziročně se zvýšil o 2,9 %. Klíčovým faktorem hospodářského růstu byla silná poptávka českých domácností.

Trh práce těžil z příznivého vývoje ekonomiky, který se promítl do růstu zaměstnanosti a poklesu nezaměstnanosti. Průměrný počet zaměstnaných ve všech sférách národního hospodářství v roce 2018 dosáhl podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil ČSÚ 5 296,8 tis. osob. Jejich počet meziročně vzrostl absolutně o 72,2 tis., v relativním vyjádření o 1,4 %. Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu (počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15‑64 let k obyvatelstvu stejného věku) v roce 2018 poklesl meziročně o 1,1 p. b. na 3,2 %. V současné době jsou k dispozici údaje o podílu nezaměstnaných osob za leden (3,3 %), únor (3,2 %), březen (3,0 %), duben (2,7 %), květen (2,6 %), červen (2,6 %), červenec (2,7 %), srpen (2,7 %) a září (2,7 %) letošního roku. Tento podíl zaznamenal stálý meziroční pokles.

Průměrná meziroční míra cenové inflace byla v roce 2018 o 0,4 p. b. nižší než v roce 2017 a činila 2,1 %.

Podrobný přehled o vývoji hlavních makroekonomických veličin (HDP, zaměstnanosti, podílu nezaměstnaných osob, míry inflace, průměrné mzdy) v ČR od roku 2010 je uveden v následující tabulce:



Průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství dosáhla v roce 2018 výše 31 868 Kč, což představovalo meziroční nominální nárůst o 7,5 %. Na nominální dynamiku růstu průměrné mzdy působila vysoká poptávka po pracovní síle, zejména její nedostatek v řadě průmyslových oborů a profesí, a zostřená mzdová konkurence mezi zaměstnavateli. Pro letošní i příští rok počítá prognóza MPSV s nárůstem průměrné mzdy v národním hospodářství o cca 7,3 %, resp. o 5,5 %. Výše průměrné měsíční nominální mzdy (na přepočtené počty zaměstnanců v NH), její meziroční nárůst a prognóza jejího vývoje pro roky 2019 a 2020 je uvedena v následující tabulce:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rok** | **2017** | **2018** | **2019\*** | **2020\*** |
| **Průměrná měsíční nominální mzda v NH** (v Kč/měsíc) | 29 638 | 31 868 | 34 190 | 36 070 |
|  *- index nominální mzdy (v %)* | *106,8* | *107,5* | *107,3* | *105,5* |
|  *- index reálné mzdy (v %)* | *104,2* | *105,3* | *104,5* | *103,3* |

Zdroj: ČSÚ; \* odhad MPSV

Podobný vývoj průměrné mzdy v letech 2019 a 2020 jako MPSV očekávají Ministerstvo financí a Česká národní banka. Ministerstvo financí prognózuje růst průměrné mzdy o 7,1 % v roce 2019, resp. o 5,7 % v roce 2020 (viz Makroekonomická predikce MF z července 2019). Česká národní banka odhaduje růst průměrné mzdy o 7,1 % v roce 2019, resp. o 5,5 % v roce 2020 (viz Zpráva o inflaci III/2019 z července 2019).

**1.4 Identifikace dotčených subjektů**

* zaměstnanci odměňovaní na úrovni minimální mzdy, resp. nejnižších úrovní zaručené mzdy
* zaměstnavatelé
* veřejná správa

**1.5 Popis cílového stavu**

Pracovní příjem zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou, resp. nejnižší úrovní zaručené mzdy, by měl dosahovat takové úrovně, aby byl dostatečně motivační a zajistil alespoň základní životní potřeby bez nutné závislosti na příjmech v podobě dodatečných sociálních dávek chránících před hmotnou nouzí.

Růst minimální mzdy má tedy přispět k pokrytí vyšších životních nákladů zaměstnanců z pracovních příjmů a posílit reálnou úroveň minimální mzdy.

Dalším záměrem intenzivnějšího zvyšování minimální mzdy včetně nejnižších úrovní zaručené mzdy je rovněž vytvořit podmínky pro přiblížení výdělků v České republice mzdám, kterými jsou zaměstnanci odměňováni ve vyspělejších evropských zemích. A to i s ohledem na evropské standardy, které jsou zakotveny v Evropské sociální chartě.

Sociální partneři podporují nárůst minimální mzdy, nedospěli však dosud ke shodě o úrovni zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2020.

**1.6 Zhodnocení rizika**

Nezvýšením základní sazby minimální mzdy včetně nejnižších úrovní zaručené mzdy by bylo oslabení základních funkcí minimální mzdy a snížení kupní síly zaměstnanců s negativním vlivem na příjmy a životní úroveň zaměstnanců.

**2. Návrh variant řešení**

**Varianta nulová:**

Zachování současného stavu, tj. neměnit základní sazbu minimální mzdy v nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

**Varianta 1:**

Zvýšení základní sazby minimální mzdy o 1 150 Kč za měsíc od 1. ledna 2020.

**Varianta 2:**

Zvýšení základní sazby minimální mzdy o 1 350 Kč za měsíc od 1. ledna 2020.

**Varianta 3:**

Zvýšení základní sazby minimální mzdy o 1 650 Kč za měsíc od 1. ledna 2020.

**3. Vyhodnocení nákladů a přínosů**

**3.1 Identifikace nákladů a přínosů**

Dopad na státní a ostatní veřejné rozpočty

Úpravou minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy dojde k nárůstu mzdových nákladů zaměstnavatelů v platové (nepodnikatelské) sféře. Přehled o nárůstu odhadovaných mzdových nákladů v jednotlivých variantách je uveden v souhrnné tabulce dále.

Zvýšení minimální mzdy by se mělo na druhé straně pozitivně projevit ve vyšších příjmech systémů sociálního a zdravotního pojištění. Přehled o nárůstu odhadovaných příjmů sociálního a zdravotního pojištění v jednotlivých variantách je uveden v souhrnné tabulce dále.

Dopad na podnikatelské prostředí

Pro zaměstnavatele by navrhované zvýšení minimální mzdy včetně nejnižších úrovní zaručené mzdy nemělo představovat podstatné riziko spojené s neúměrným zvýšením jejich nákladů, které by bylo spojené s propouštěním a nárůstem nezaměstnanosti. V současné době zvýšené poptávky po pracovní síle i na pozice, které nevyžadují vyšší požadavky na vzdělání nebo pracovní zkušenosti, musejí zaměstnavatelé reagovat i v oblasti odměňování, aby udrželi svoje stávající zaměstnance nebo získali nové zaměstnance.

V souvislosti s úpravou minimální mzdy nebyl v ČR nikdy v minulosti zaznamenán přímý vliv na růst nezaměstnanosti. Bezprostředně po zvýšení minimální mzdy docházelo jen k mírnému nárůstu podílu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou. Ani v předchozích dvou letech, kdy docházelo k významnějšímu nárůstu minimální mzdy, nebyl zaznamenán nárůst nezaměstnanosti nebo pokles zaměstnanosti v rozhodujících odvětvích. Příznivý ekonomický vývoj a poptávka po pracovní síle vedla (i přes nárůst minimální mzdy) k růstu zaměstnanosti a poklesu nezaměstnanosti.

Studiem vlivu zvýšení minimální mzdy na zaměstnanost se věnovalo několik odborných prací, např. Gottvald a kol. (2002), Eriksson a Pytlíková (2004), Trexima (2013) nebo Úřad vlády (2014). Tyto studie konstatují jen velmi malý, nebo žádný vliv růstu minimálních mezd na zaměstnanost. To je plně konzistentní se zahraničními studiemi, včetně výsledků odborných prací, které shrnují výsledky dosavadního výzkumu vlivu minimálních mezd na trh práce – Schmitt (2013), Dube (2017).

Rovněž podle poslední publikované studie „Dopady zvyšování minimální mzdy v letech 2013 až 2017 na zaměstnanost a mzdy v České republice“ Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA – CERGE EI) z dubna 2019 neměly nárůsty minimální mzdy v uvedených letech negativní dopad na zaměstnanost a měly pozitivní efekt na růst mezd.

Počet zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou se týká jen jejich velmi malého počtu. Podle posledních dostupných údajů (za rok 2018) z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) vyplývá, že minimální mzdou je odměňováno cca 4,6 % zaměstnanců, tj. 171 tis.

Úpravou minimální mzdy dojde k nárůstu mzdových nákladů zaměstnavatelů ve mzdové (podnikatelské) sféře. Přehled o nárůstu odhadovaných mzdových nákladů v jednotlivých variantách je uveden v souhrnné tabulce dále.

Na druhé straně by se však posílení kupní síly zaměstnanců mělo pozitivně projevit v poptávce po výrobcích a službách jednotlivých firem a podniků a jejich odbytu. Zvýšení minimální mzdy také snižuje časté střídání zaměstnanců na těchto nekvalifikovaných pozicích. To vede, zvláště u velkých zaměstnavatelů, k nižším výdajům na inzerci, nábor a zaučení nových zaměstnanců. Růst minimální mzdy může motivovat zaměstnance ke zvýšení produktivity v zájmu udržení svého pracovního místa.

Sociální dopady

Nárůst minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy přispěje k pokrytí vyššího podílu životních nákladů na zabezpečení základních životních potřeb z vlastních pracovních příjmů zaměstnanců. V souvislosti s příznivým vývojem ekonomiky a situací na trhu práce dojde rovněž ke zvýšení motivace k zaměstnání a pracovní činnosti.

Zvýšení minimální mzdy se projeví v legalizaci části výdělků, které jsou zaměstnancům vypláceny „na černo“. To zvyšuje např. základ pro výpočet jejich budoucích starobních důchodů nebo popřípadě podpor v nezaměstnanosti, ev. příznivě ovlivní šanci zaměstnanců na získání „standardní“ půjčky.

**3.2 Náklady**

Přehled odhadu nárůstu mzdových nákladů zaměstnavatelů v souvislosti se zvýšením základní sazby minimální mzdy v jednotlivých variantách zvlášť za mzdovou (podnikatelskou) a platovou (nepodnikatelskou) sféru je uveden v následující tabulce:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Nárůst ročních mzdových nákladů na 1 zaměstnance**vč. odvodů na SP a ZP zaměstnavatelů | **Nárůst ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů ve mzdové (podnikatelské) sféře**vč. odvodů na SP a ZP | **Nárůst ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů v platové (nepodnikatelské) sféře**vč. odvodů na SP a ZP |
| **Varianta 0** | 0 | 0 | 0 |
| **Varianta 1** | 18 464 Kč | 3,0 mld. Kč | 527 mil. Kč |
| **Varianta 2** | 21 676 Kč | 3,5 mld. Kč | 639 mil. Kč |
| **Varianta 3** | 26 492 Kč | 4,3 mld. Kč | 814 mil. Kč |

Pozn.: V platové sféře jsou odhady provedeny vč. vlivu nejnižších úrovní zaručené mzdy.

**3.3 Přínosy**

Přehled předpokládaného nárůstu příjmů systému sociálního a zdravotního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) v souvislosti se zvýšením minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy zaměstnanců je uveden v následující tabulce:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Nárůst příjmů sociálního pojištění**vč. odvodů zaměstnavatelů | **Nárůst příjmů zdravotního pojištění**vč. odvodů zaměstnavatelů |
| **Varianta 0** | 0 | 0 |
| **Varianta 1** |  820 mil. Kč za rok | 351 mil. Kč za rok |
| **Varianta 2** |  966 mil. Kč za rok | 414 mil. Kč za rok |
| **Varianta 3** | 1 200 mil. Kč za rok | 510 mil. Kč za rok |

Pozn.: Bez vlivu nejnižších úrovní zaručené mzdy za mzdovou sféru.

**3.4 Vyhodnocení nákladů a přínosů variant**

**Nulová varianta** – nepředpokládá se změna základní sazby minimální mzdy. Tzn. došlo by ke stagnaci minimální mzdy na úrovni 13 350 Kč za měsíc, což by ve svém důsledku vedlo ke snížení kupní síly minimální mzdy, resp. zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou, poklesu motivace pracovat, zhoršení životní úrovně zaměstnanců (a jejich rodin) s minimální mzdou, snížení rozdílu mezi výší pracovních a sociálních příjmů a oslabení základních funkcí minimální mzdy.

* Podíl hrubé minimální a průměrné mzdy by mohl v roce 2020 poklesnout o 2,0 p. b. na 37,0 %.
* Stagnace minimální mzdy by si nevyžádala žádné dodatečné mzdové náklady zaměstnavatelů a zároveň by nedošlo ani ke zvýšení příjmů systému sociálního a zdravotního pojištění.

**Varianta 1** – zvýšení základní sazby minimální mzdy od 1. ledna 2020 na 14 500 Kč za měsíc.

* Zvýšení o 1 150 Kč, tj. meziroční nárůst minimální mzdy o 8,6 %.
* Podíl hrubé minimální a průměrné mzdy by mohl v roce 2020 stoupnout o 1,2 p. b. na 40,2 %.
* V případě nárůstu minimální mzdy o 1 150 Kč za měsíc by mzdové náklady na jednoho zaměstnance odměňovaného touto mzdou (včetně odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění) vzrostly o 18 464 Kč za rok. V souvislosti s navrhovaným zvýšením minimální mzdy zaměstnancům odměňovaným touto mzdou lze podle dostupných údajů předpokládat zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů ve mzdové (podnikatelské) sféře o cca 3,0 mld. Kč a platové (nepodnikatelské) sféře o cca 527 mil. Kč. To jsou pouze zhruba 4,3 % z celkového předpokládaného meziročního nárůstu objemu mezd v národním hospodářství a náklady zaměstnavatelů související s navrhovaným nárůstem minimální mzdy jsou tudíž nízké.
* Předpokládaný nárůst příjmů sociálního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) by mohl činit cca 820 mil. Kč za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění by se mohly zvýšit o cca 351 mil. Kč za rok.
* Valorizované částky nejnižších úrovní zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin by při zvýšení minimální mzdy o 1 150 Kč činily:

**Tab.: Nejnižší úrovně zaručené mzdy**

|  |  |
| --- | --- |
| **Skupina prací** | **Nejnižší úroveň zaručené mzdy** |
| **v Kč za hodinu** | **v Kč za měsíc** |
| 1. | 86,70 | 14 500 |
| 2. | 95,70 | 16 000 |
| 3. | 105,60 | 17 700 |
| 4. | 116,60 | 19 500 |
| 5. | 128,80 | 21 600 |
| 6. | 142,20 | 23 800 |
| 7. | 157,00 | 26 300 |
| 8. | 173,40 | 29 000 |

**Varianta 2** – zvýšení základní sazby minimální mzdy od 1. ledna 2020 na 14 700 Kč za měsíc, je preferovaným návrhem Ministerstva práce a sociálních věcí.

* Zvýšení o 1 350 Kč, tj. meziroční nárůst minimální mzdy o 10,1 %.
* Podíl hrubé minimální a průměrné mzdy by mohl v roce 2020 stoupnout o 1,8 p. b. na 40,8 %.
* V případě nárůstu minimální mzdy o 1 350 Kč za měsíc by mzdové náklady na jednoho zaměstnance odměňovaného touto mzdou (včetně odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění) vzrostly o 21 676 Kč za rok. V souvislosti s navrhovaným zvýšením minimální mzdy zaměstnancům odměňovaným touto mzdou lze podle dostupných údajů předpokládat zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů ve mzdové (podnikatelské) sféře o cca 3,5 mld. Kč a platové (nepodnikatelské) sféře o cca 639 mil. Kč. To jsou pouze zhruba 5,1 % z celkového předpokládaného meziročního nárůstu objemu mezd v národním hospodářství a náklady zaměstnavatelů související s navrhovaným nárůstem minimální mzdy jsou tudíž nízké.
* Předpokládaný nárůst příjmů sociálního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) by mohl činit cca 966 mil. Kč za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění by se mohly zvýšit o cca 414 mil. Kč za rok.
* Valorizované částky nejnižších úrovní zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin by při zvýšení minimální mzdy o 1 350 Kč činily:

**Tab.: Nejnižší úrovně zaručené mzdy**

|  |  |
| --- | --- |
| **Skupina prací** | **Nejnižší úroveň zaručené mzdy** |
| **v Kč za hodinu** | **v Kč za měsíc** |
| 1. | 87,90 | 14 700 |
| 2. | 97,00 | 16 200 |
| 3. | 107,10 | 17 900 |
| 4. | 118,20 | 19 800 |
| 5. | 130,50 | 21 800 |
| 6. | 144,10 | 24 100 |
| 7. | 159,10 | 26 600 |
| 8. | 175,60 | 29 400 |

**Varianta 3** – zvýšení základní sazby minimální mzdy od 1. ledna 2020 na 15 000 Kč za měsíc, je varianta požadovaná zástupci zaměstnanců.

* Zvýšení o 1 650 Kč, tj. meziroční nárůst minimální mzdy o 12,4 %.
* Podíl hrubé minimální a průměrné mzdy by mohl v roce 2020 stoupnout o 2,6 p. b. na 41,6 %.
* V případě nárůstu minimální mzdy o 1 650 Kč za měsíc by mzdové náklady na jednoho zaměstnance odměňovaného touto mzdou (včetně odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění) vzrostly o 26 492 Kč za rok. V souvislosti s navrhovaným zvýšením minimální mzdy zaměstnancům odměňovaným touto mzdou lze podle dostupných údajů předpokládat zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů ve mzdové (podnikatelské) sféře o cca 4,3 mld. Kč a platové (nepodnikatelské) sféře o cca 814 mil. Kč. To jsou pouze zhruba 6,3 % z celkového předpokládaného meziročního nárůstu objemu mezd v národním hospodářství a náklady zaměstnavatelů související s navrhovaným nárůstem minimální mzdy jsou tudíž nízké.
* Předpokládaný nárůst příjmů sociálního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) by mohl činit cca 1,2 mld. Kč za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění by se mohly zvýšit o cca 510 mil. Kč za rok.
* Valorizované částky nejnižších úrovní zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin by při zvýšení minimální mzdy o 1 650 Kč činily:

**Tab.: Nejnižší úrovně zaručené mzdy**

|  |  |
| --- | --- |
| **Skupina prací** | **Nejnižší úroveň zaručené mzdy** |
| **v Kč za hodinu** | **v Kč za měsíc** |
| 1. | 89,60 | 15 000 |
| 2. | 99,00 | 16 600 |
| 3. | 109,30 | 18 300 |
| 4. | 120,60 | 20 200 |
| 5. | 133,20 | 22 300 |
| 6. | 147,10 | 24 600 |
| 7. | 162,40 | 27 200 |
| 8. | 179,20 | 30 000 |

**4. Stanovení pořadí variant a výběr nejvhodnějšího řešení**

1. varianta 2
2. varianta 3
3. varianta 1
4. varianta nulová

K dalšímu postupu se doporučuje vybrat **variantu 2**. Přijetím této varianty by byl vytvořen prostor pro rovnoměrnější zvyšování minimální mzdy včetně nejnižších úrovní zaručené mzdy v budoucnosti. Jedná se rovněž o kompromisní variantu na zvýšení minimální mzdy včetně nejnižších úrovní zaručené mzdy mezi návrhy sociálních partnerů.

**5. Implementace doporučené varianty a vynucování**

Navrhované změny v odměňování minimální mzdou budou provedeny formou novely nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Kontrolní činnost v dodržování pracovněprávních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců vykonává Státní úřad inspekce práce a jemu podřízené oblastní inspektoráty práce podle místa výkonu pracovní činnosti (na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů).

**6. Přezkum účinnosti regulace**

Účinnost novely nařízení vlády č. 567/2006 Sb. je navrhována od 1. ledna 2020. Dopady navržených změn budou průběžně sledovány a vyhodnocovány.

**7. Konzultace a zdroje dat**

*Konzultace vedeny zejména v rámci:*

* Rady hospodářské a sociální dohody ČR

O možnostech zvýšení minimální mzdy byla vedena řada konzultací a jednání mezi sociálními partnery.

*Zdroje dat:*

* Český statistický úřad
* Informační systém o průměrném výdělku
* Ministerstvo práce a sociálních věcí
* Eurostat

*Literatura:*

* Card, David and Alan Krueger. 1994. "*Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*." *American Economic Review*, vol. 48, no. 4, pp. 772-793.
* Dube, Arindrajit, T. William Lester and Michael Reich. 2013. “*Minimum Wage Shocks, Employment Flows and Labor Market Frictions*.” Working Paper 149-13. Institute for Research on Labor and Employment. UC Berkeley.
* Duspivová K., Kantorová P., Matějka M., Spáčil P., Smolka V., Šustová Š., Vltavská K. a kol. *Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR* [online]. TREXIMA, spol. s r. o., 2013 [cit. 2016-08-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/17709/vliv_minimalni_mzdy.pdf>
* Eriksson, T., Pytlikova, M. 2004. *Firm-level Consequences of Large Minimum-wage Increases in the Czech and Slovak Republics*. Labour, 2004, Vol. 18, No. 1, pp. 75–103.
* Gottvald, J., Hanclová, J., Pytlikova, M. 2002. *Minimum Wage and Its Impact on Wage Distribution, Unemployment and Hours Worked*. In: Gottvald, J. a kol.: *Determinants of individual pay and firms pay structures in the Czech and Slovak Republics*. Ostrava, VŠB-TU Ostrava
* SCHMITT, John. *Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?* [online]. CEPR, 2013 [cit. 2016-08-05]. Dostupné z: <http://cepr.net/documents/publications/min-wage-2013-02.pdf>
* Sylvia Allegretto, Arindrajit Dube, Michael Reich and Ben Zipperer. 2013. “*Credible Research Designs for Minimum Wage Studies*.” IRLE Working Paper No. 148-13.
* *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR* [online]. Odbor analýz a informací Úřadu vlády České republiky, 2014 [cit. 2016-08-05]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/VLIV-MINIMALNI-MZDY-NA-NEZAMESTNANOST-V-CR.pdf>
* Dube, Arindrajit, T. William Lester, and Michael Reich. 2010. Minimum wage effects across state borders: Estimates using contiguous counties. Review of Economics and Statistics 92(4): 945–64.—2016. Minimum wage shocks, employment flows and labor market frictions. Journal of Labor Economics 34(3): 663–704.
* *Dopady zvyšování minimální mzdy v letech 2013 až 2017 na zaměstnanost a mzdy v České republice.* Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA – CERGE EI), duben 2019. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_04_2019_Dopady_zvysovani_minimalni_mzdy/IDEA_Studie_04_2019_Dopady_zvysovani_minimalni_mzdy.html>

**8. Kontakt na zpracovatele RIA**

Ing. Jan Klusáček

Ministerstvo práce a sociálních věcí

odbor rozpočtu a účetnictví, oddělení koncepcí a analýz příjmů

Telefon: 221 922 375

 E-mail: jan.klusacek@mpsv.cz

Mgr. Michaela Košnarová

Ministerstvo práce a sociálních věcí

odbor pracovněprávní legislativy

Telefon: 221 922 641

E-mail: michaela.kosnarova@mpsv.cz