

Návrh na zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2015

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout za práci svému zaměstnanci. Její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb.). **Výši a podmínky poskytování minimální mzdy 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.

Od 1. srpna 2013 činí výše základní sazby minimální mzdy 8 500 Kč za měsíc (50,60 Kč za hodinu) **a je umožněno** (po přechodnou dobu), **aby zaměstnancům, kteří jsou poživateli invalidních důchodů při jejich omezeném pracovním uplatnění, zůstala sazba minimální mzdy na úrovni platné pro tyto zaměstnance od 1. ledna 2013, tj. 8 000 Kč za měsíc** (48,10 Kč za hodinu).

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 základní funkce, měla by být její úroveň stanovena v dostatečné výši, ale zároveň nesmí mít negativní dopady vedoucí k ohrožení pracovních míst.

Zaměstnaní lidé by však měli být schopni ze svých pracovních příjmů uhrazovat svoje základní životní potřeby a nebýt závislí na příjmech ze sociálních dávek.

Nezvyšování minimální mzdy **v letech 2007 až 2012**, i když zejména v prvních letech tohoto období bylo vzhledem k ekonomickému vývoji akceptovatelné, přispělo k tomu, že byly velmi výrazně **oslabeny základní funkce minimální mzdy** a významně poklesla kupní síla zaměstnanců pracujících za minimální mzdu. **Stagnace minimální mzdy přispěla k tomu, že výše čisté minimální mzdy je v současné době postačující na pokrytí výživy a ostatních základních osobních potřeb, nestačí však k zabezpečení veškerých nákladů na bydlení.** Proto zaměstnanci pracující za minimální mzdu žádají v souvislosti s úhradou těchto nákladů o příspěvek na bydlení ze systému státní sociální podpory a mohou získat i doplatek na bydlení ze systému pomoci v hmotné nouzi.

Čistá minimální mzda jednotlivce (7 565 Kč) je v současné době o 2 118 Kč nižší než hranice příjmové chudoby (9 683 Kč) zjištěná dle mezinárodně srovnatelné metodiky. V porovnání se životním minimem jednotlivce (3 410 Kč), ke kterému jsou připočteny platné normativní náklady na bydlení lišící se podle velikosti obce a formy vlastnictví (4 408 - 7 711 Kč), je nižší o 253 - 3 556 Kč.

Cílem úpravy minimální mzdy, která je uvedena v Programovém prohlášení vlády - přiblížit se 40 % průměrné mzdy, není v žádném případě její jednorázové skokové zvýšení, jež by mohlo vyvolat pnutí a problémy na trhu práce. K nárůstu minimální mzdy by mělo dojít postupně a s ohledem na všechny důležité ekonomické a sociální souvislosti, aktuální vývoj hospodářství a situaci na trhu práce. K dosažení cíle by se měla minimální mzda ročně zvyšovat o cca 600 – 700 Kč.

Při zvýšení minimální mzdy o 500 Kč lze v roce 2015 předpokládat zachování jejího podílu k průměrné mzdě z období poslední úpravy minimální mzdy na úrovni 33,8 %. Nárůst minimální mzdy o cca 6 % odpovídá v současnosti očekávanému nárůstu průměrné mzdy v národním hospodářství v letech 2014 a 2015.

Zvýšením minimální mzdy dojde k **posílení pracovních příjmů** zaměstnanců, jejich **koupěschopné poptávky** a výdajů na spotřebu, což se pozitivně projeví v poptávce po výrobcích a službách zaměstnavatelů a ve vývoji HDP. Příznivý vliv by měl být zřejmý i v oblasti výdajů na sociální dávky.

Současně s navrhovaným zvýšením základní sazby minimální mzdy se i pro rok 2015 počítá se zachováním nižší sazby minimální mzdy pro zaměstnance s invalidním důchodem ve výši 8 000 Kč (v souladu s podepsanou deklarací mezi zástupci organizací sdružujících osoby se zdravotním postižením zastoupených Národní radou osob se zdravotním postižením ČR, odborových organizací zastoupených Českomoravskou konfederací odborových svazů, zaměstnavatelů zastoupených Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, specializovaných zaměstnavatelů zastoupených Asociací zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR, státu zastoupeného Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Vládního výboru pro zdravotně postižené občany).

Nižší sazba minimální mzdy by měla být zrušena nejpozději od 1. ledna 2016. Pro zaměstnávání a odměňování osob se zdravotním postižením se připravuje nové systémové řešení, které je předmětem probíhajících jednání.

Podle Plánu legislativních prací vlády na rok 2014 a Výhledu legislativních prací na roky 2015 až 2017 se předpokládá, že Ministerstvo práce a sociálních věcí předloží Vládě ČR návrhy na úpravu minimální mzdy každoročně do konce října příslušného roku. Před tím budou postoupeny k diskuzi a projednání Radě hospodářské a sociální dohody ČR.

V mezinárodním srovnání (k 1. 1. 2014) patří minimální mzda v ČR (328 euro) k nejnižším v Evropské unii. Podle dat publikovaných Eurostatem mají minimální mzdu nižší jen v Bulharsku (174 euro), Rumunsku (191 euro), Litvě

(290 euro) a Lotyšsku (320 euro) - podrobný přehled je uveden v příloze „Minimální mzdy ve vybraných zemích EU“.

Zvýšení minimální mzdy v odpovídající výši by mělo přispět k **ochraně trhu práce před nelegálním zaměstnáváním** zahraničních pracovních sil **a před prací za nízkou minimální mzdu s vyplácením dalších „odměn na černo“** zaměstnavatelem bez odvodu daní a pojistného.

Odměňování zaměstnanců minimální mzdou se týká jen jejich velmi malého počtu. Z Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV) vyplývá, že minimální mzdou je odměňováno **cca 2 % zaměstnanců** (tj. cca 100 tis.). Tento podíl se udržuje přibližně na stejné úrovni od zavedení minimální mzdy v roce 1991. **V souvislosti s úpravou minimální mzdy nebyl nikdy prokázán přímý negativní vliv na úroveň nezaměstnanosti.**

*** * ***

Vzhledem k výše uvedenému, stagnaci základní sazby minimální mzdy v letech 2007 - 2012 a po zohlednění očekávaného ekonomického vývoje se navrhuje zvýšení základní sazby minimální mzdy od 1. ledna 2015 o 500 Kč, tj. na 9 000 Kč za měsíc.

V souvislosti s navrhovaným zvýšením minimální mzdy zaměstnancům odměňovaným touto mzdou lze podle dostupných údajů předpokládat zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů v podnikatelské (mzdové) sféře o cca 690 mil. Kč a v nepodnikatelské (platové) sféře o cca 50 mil. Kč. Na druhé straně by se však posílení kupní síly zaměstnanců mohlo pozitivně projevit v poptávce po výrobcích a službách jednotlivých firem a podniků a jejich odbytu.

Nárůst minimální mzdy přispěje k pokrytí vyššího podílu životních nákladů na zabezpečení základních životních potřeb z vlastních pracovních příjmů zaměstnanců. Mohlo by dojít rovněž ke snížení sociálních výdajů státu a pokud se zlepší situace na trhu práce v souvislosti s očekávaným příznivějším vývojem ekonomiky, tak i ke zvýšení motivace k zaměstnání.

Zvýšení minimální mzdy o 500 Kč za měsíc by se mělo pozitivně projevit také ve vyšších příjmech systémů sociálního a zdravotního pojištění. Předpokládaný nárůst příjmů sociálního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) by mohl činit cca 190 mil. Kč za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění by se mohly zvýšit o cca 80 mil. Kč za rok.

Příloha: 3 tabulky

V Praze dne 15. května 2014