

NÁVRH NA ÚPRAVU MINIMÁLNÍ MZDY

od 1. ledna 2012

Vláda má podle zákoníku práce **možnost stanovit nařízením vlády výši** základní sazby **minimální mzdy** dalších jejích sazeb odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance. V § 111 odst. 2 se uvádí, že tomu může být zpravidla od počátku roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen.

Výše minimální mzdy a podmínky jejího poskytování jsou stanoveny nařízením 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, v platném znění. **Základní měsíční sazba minimální mzdy činí od 1. 1. 2007 (pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin) 8 000 Kč a hodinová základní sazba 48,10 Kč.** Nižší sazby minimální mzdy podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance, které je možno využít, činí:

- 90 % její základní sazby, jde-li o první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,
- 80 % její základní sazby, jde-li o mladistvého zaměstnance,
- 75 % její základní sazby, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně,
- 50 % její základní sazby, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, nebo o mladistvého zaměstnance, který je invalidní ve třetím stupni a nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.

Minimální mzda nebyla v letech 2008 – 2011 po vyhodnocení ekonomických a sociálních souvislostí zvyšována. Počátkem tohoto období byly vzaty v úvahu

zejména změny v daňové oblasti, které od 1. 1. 2008 zvýšily úroveň čisté minimální mzdy a tím spolu s přijatými opatřeními v sociální oblasti i motivaci k zaměstnání. V období finanční a ekonomické krize nebylo vhodné minimální mzdu upravovat, neboť by její zvýšení přispělo ke zhoršení již tak nepříznivé situace na trhu práce - zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Nyní již dochází k postupnému ekonomickému oživení a je proto možné o zvýšení minimální mzdy uvažovat. Přitom je však nezbytné počítat s tím, že jeho vliv se projeví na trhu práce s určitým zpožděním. Rozhodování o vhodné výši minimální mzdy v situaci, kdy je zaměstnanost stále ještě vysoká, ekonomika není po krizi dosud dostatečně konsolidovaná a zároveň jsou připravovány významné ekonomické reformy, není jednoduché.

Je tedy důležité, aby sociální partneři na společném jednání objektivně zvážili všechny známé ekonomické a sociální souvislosti a dospěli ke vzájemné shodě na vhodné výši minimální mzdy od 1. 1. 2012. Aby tak tomu mohlo být, není v předloženém podkladu navrhována její konkrétní výše, neboť se předpokládá, že představy sociálních partnerů budou na počátku jednání dost rozdílné.

Zvýšení minimální mzdy by mělo zajistit nárůst příjmů zaměstnanců a zároveň by nemělo ohrozit zaměstnanost ani existenci a konkurenceschopnost zejména malých a středních firem. Mělo by vycházet z předpokládaného mírně vyššího nárůstu (oproti dosavadnímu vývoji) spotřebitelských cen (v roce 2012 odhad MPSV 2,9 %), zohlednit možné dopady navrhovaného zvýšení snížené sazby DPH na 14 % (průměrný dopad do výdajů za domácnosti zaměstnanců by měl dle MPSV činit cca 288 Kč), z očekávaného vývoje průměrných mezd (v roce 2012 nárůst podle prognózy MPSV o 4,0 %), z vývoje zaměstnanosti a v neposlední řadě z očekávaného vývoje domácí světové ekonomiky.

Podle posledních dostupných údajů došlo k mírnému zlepšení situace na trhu práce. Klesla míra registrované nezaměstnanosti (k 30. dubnu t. r. činila 8,6 %, tj. snížení o 0,6 p. b. v porovnání se stejným obdobím předchozího roku i předchozím měsícem) a mírně se již zvyšuje počet zaměstnaných (od 2. čtvrtletí do 4. čtvrtletí 2010 nárůst o téměř 90 tisíc). Ukazatele průmyslové a stavební produkce vykazují rostoucí trend, a to i v podobě hodnoty nově uzavřených zakázek, resp. počtu nově

zahájených bytů. Pozitivního vývoje je dosahováno i u produktivity práce. Tempo úhrnné produktivity práce (podíl hrubého domácího produktu a zaměstnanosti) zaznamenalo v roce 2010 nárůst o 3,0 % (v roce 2009 byl vykázán pokles o 2,8 %). Příznivě se vyvíjí růst ekonomiky, hrubý domácí produkt vzrostl ve 4. čtvrtletí (podle předběžných údajů) proti stejnému období roku 2009 o 2,6 % a v úhrnu za celý rok 2010 byl HDP v meziročním srovnání o 2,2 % vyšší. Podle očekávání MPSV by se za celý letošní rok HDP mohl zvýšit o 1,5 - 2,0 % a v příštím roce o 2,5 - 3,5 %.

Při úpravě minimální mzdy by mělo být bráno v úvahu i to, aby nedošlo k oslabení jejích základních funkcí. Měla by být zachována nejen sociálně-ochranná funkce minimální mzdy, ale i její motivační aspekt, aby nebylo pro osoby s nízkou kvalifikací (zejména ve vícečlenných rodinách) výhodnější spoléhat se na zabezpečení dávkami pomoci v hmotné nouzi (společně s dávkami státní sociální podpory).

Podle Informačního systému o průměrném výdělku, který zahrnoval v roce 2010 odměňování cca poloviny všech zaměstnanců České republiky, pobíralo minimální mzdu ve 4. čtvrtletí 2010 pouze 0,34 % zaměstnanců. Přestože je odměňování minimální mzdou častější v menších podnicích než v uvedeném systému, který zahrnuje především větší organizace, mělo by se **odměňování minimální mzdou** celkem v České republice týkat nadále jen velmi malého počtu zaměstnanců – podle kvalifikovaného odhadu MPSV **cca 2 - 3 % zaměstnanců** (80 – 120 tis.).

Přiměřený nárůst minimální mzdy by neměl znamenat riziko pro vývoj zaměstnanosti a neměl by představovat pro zaměstnavatele vzhledem k předpokládanému příznivějšímu ekonomickému vývoji neúnosnou mzdově nákladovou zátěž. Zaměstnaným občanům s nižší kvalifikací, kteří pracují za minimální mzdu, by její zvýšení mělo pomoci se zabezpečením předpokládaných vyšších životních nákladů z pracovních příjmů a přispět ke zvýšení koupěschopné poptávky.

Pro informaci uvádíme, že se MPSV zabývalo možností stanovení regionálně (podle krajů) diferencované výše minimální mzdy. Provedená analýza prokázala,

že by nebylo vhodné a účelné stanovovat rozdílnou výši minimální mzdy v závislosti na výši průměrné mzdy či jiných s odměňováním souvisejících ukazatelů v jednotlivých krajích České republiky, neboť podlekonkrétně zvolené úrovně podílu minimální a průměrné mzdy by došlo ve většině krajů buď ke zvýšení mzdových nákladů zaměstnavatelů, nebo ke snížení platnévýše minimální mzdy. Došlo by i k porušení principu, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty náleží stejná mzda.

Minimální mzda a její další (nižší) sazby pro invalidní zaměstnance

Pod záštitou Vládního výboru pro zdravotně postiženéobčany byl vypracován „**Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014**“ (vláda České republiky ho následně schválila usnesením vlády č. 253 ze dne 29. března 2010). Do tohoto plánu byl po připomínkovém řízení dodatečně zahrnut **úkol**, který stanovuje „**odstranit nerovnoprávné postavení osob se zdravotním postižením v odměňování minimální mzdou v termínu do 31. 12. 2012**“.

Vzhledem k tomu, že **RHSD ČR je vhodným orgánem pro posouzení této záležitosti**, předkládá se sociálním partnerům tato problematika k projednání **a zaujetí stanoviska**. MPSV opakovaně požadovalo tento úkol z „Národního plánu“ vypustit, neboť nesdílí názor Národní rady osob se zdravotním postižením ČR, že by jeho splnění přispělo k lepšímu postavení těchto osob na trhu práce.

Stanovení dalších (nižších) sazeb minimální mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidních důchodů pro invaliditu I., II., nebo III. stupně by nemělo být chápáno jako diskriminační vůči těmto zaměstnancům, ale naopak jejich existence v 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, **má za cíl zvýšit jejich konkurenceschopnost a uplatnění na trhu práce** v porovnání s jeho dalšími účastníky. Vzhledem k různé míře poklesu pracovní schopnosti dosahují tito zaměstnanci zpravidla nižší produktivity práce a lze předpokládat určité problémy s plněním stanovených norem. Zaměstnavatelé by při stejné úrovni minimální mzdy s ostatními zaměstnanci mohli omezit zájem o jejich

zaměstnávání. Nižší sazby minimální mzdy společně s dalšími cílenými opatřeními (např. daňové zvýhodnění) umožňují zvýšit zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Možnost využití nižších sazeb minimální mzdy při odměňování zdravotně postižených občanů, kteří pobírají invalidní důchod, tak **přispívá k jejich aktivnímu zapojení do pracovní činnosti a tím i do společenského života.**

Zaměstnancům, kteří pobírají invalidní důchod, je tímto důchodem garantován jistý příjem. Proto nařízení vlády o minimální mzdě umožňuje v odůvodněných případech (nikoliv nařizuje) zaměstnavatelům využít při jejich odměňování nižší sazby minimální mzdy. **Stanovení snížených sazeb minimální mzdy** však automaticky **neznamená, že by uvedeným zaměstnancům měla být mzda krácena bez ohledu na jejich pracovní výkonnost a výsledky.** Pokud zaměstnanci u jednoho zaměstnavatele vykonávají stejný objem práce ve srovnatelné kvalitě, jejich zdravotní stav negativně neovlivňuje pracovní výkon nebo bezprostředně s vykonávanou prací nesouvisí, není přípustné, aby některý z nich měl sníženou mzdu jen z důvodu, že pobírá invalidní důchod. Jednalo by se o diskriminaci (porušení principu stejné mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty), která je zákoníkem práce zakázána a sankcionována. Na zaměstnance se zdravotním postižením, kteří nejsou poživateli invalidních důchodů a nemají příjem z důchodového pojištění, není možné aplikovat nižší sazby minimální mzdy (s výjimkou mladistvých zaměstnanců s invaliditou III. stupně).

Motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které pobírají invalidní důchod, prostřednictvím nižších sazeb minimální mzdy je umožněna **od roku 1991**, tj. od počátku, kdy byla minimální mzda v České republice stanovena nařízením vlády (č. 99/1991 Sb.).

Zrušení nižších sazeb minimální mzdy pro zaměstnance, kteří pobírají invalidní důchod v nařízení vlády o minimální mzdě, by ve svém důsledku mohlo zhoršit situaci a postavení zdravotně postižených osob na trhu práce.

Zamezit, resp. odstranit případné nerovnoprávné postavení osob se zdravotním postižením v odměňování minimální mzdou lze řešit podáním konkrétních podnětů ke kontrolní činnosti Státnímu úřadu inspekce práce, resp. jemu podřízeným oblastním inspektorátům práce podle místa výkonu pracovní činnosti (na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů). Vyšší počet kontrolních šetření s důrazem na správnou aplikaci

ustanovení o dalších (nižších) sazbách minimální mzdy pro zaměstnance, kteří pobírají invalidní důchod, v nařízení vlády o minimální mzdě a ponechání možnosti jejich důvodného využití by mělo větší význam než zrušení těchto sazeb.

Závěr:

Sociální partneři by měli při projednávání materiálu:

- dospět na základě všech známých ekonomických a sociálních souvislostí ke shodě o výši minimální mzdy od 1. 1. 2012,
- rozhodnout, zda mají být z hlediska lepšího uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce zachovány či zrušeny nižší sazby minimální mzdy pro invalidní zaměstnance.

Příloha

V Praze dne 17. května 2011