

skupiny prací práce zařazené do jednotlivých platových tříd zvláštním právním předpisem, a to:

1. skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě,
2. skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě,
3. skupina prací zahrnuje práce v 5. a 6. platové třídě,
4. skupina prací zahrnuje práce v 7. a 8. platové třídě,
5. skupina prací zahrnuje práce v 9. a 10. platové třídě,
6. skupina prací zahrnuje práce v 11. a 12. platové třídě,
7. skupina prací zahrnuje práce ve 13. a 14. platové třídě a
8. skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě (nařízení vlády č. 567/2006 Sb.).

### Zvýšení minimální mzdy je žádoucí

Pro navýšení minimální mzdy jsou stále splněny základní předpoklady v podobě příznivého vývoje ekonomiky a s ní související situací na trhu práce. Vývoj základních makroekonomických ukazatelů, které charakterizují vývoj českého hospodářství, tj. hrubého domácího produktu, zaměstnanosti, nezaměstnanosti a inflace, je velmi pozitivní, proto zvyšování minimální mzdy je namístě.

Jak uvedeno výše, dalším záměrem intenzivnějšího zvyšování minimální mzdy, resp. výdělků všeobecně je přiblížení mzdové úrovně v České republice ke mzdám, kterými jsou zaměstnanci odměňováni ve vyspělejších evropských zemích. Na nominální dynamiku růstu průměrné mzdy působí zejména vysoká poptávka po pracovní síle, zejména její nedostatek v řadě průmyslových oborů a profesí, a zostřená mzdová konkurence mezi zaměstnavateli.

Nižší průměrná mzda byla zaznamenána z evropských zemí např. v Estonsku, Řecku nebo Portugalsku. Průměr za země OECD činil 46 686 dolarů v paritě kupní síly (v ČR 26 962 dolarů v paritě kupní síly). Více než dvojnásobnou úroveň výdělků mají podle zveřejněné statistiky zaměstnanci v Nizozemsku, Dánsku, Švýcarsku, Lucembursku a Islandu.

Zákonem je minimální mzda stanovena ve 22 z 28 států Evropské unie. V České republice činila minimální mzda k 1. lednu 2019 podle databáze Eurostatu 519 eur, což je šestá nejnižší úroveň ze sledovaných zemí.

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.

### Dopady zvýšení minimální mzdy

Zvýšení minimální mzdy by se mělo pozitivně projevit také ve vyšších příjmech systémů sociálního a zdravotního pojištění. Předpokládáný nárůst příjmů sociálního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) by mohl

**Tabulka 1 Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu od 1. 1. 2020**

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu ( + zvýšení )	v Kč za měsíc ( + zvýšení )
1.	87,30 (+ 7,5 Kč)	14 600 (+ 1 250 Kč)
2.	96,30 (+ 8,2 Kč)	16 100 (+ 1 360 Kč)
3.	106,40 (+ 9,1 Kč)	17 800 (+ 1 520 Kč)
4.	117,40 (+ 10,0 Kč)	19 600 (+ 1 630 Kč)
5.	129,70 (+ 11,1 Kč)	21 700 (+ 1 850 Kč)
6.	143,20 (+ 12,3 Kč)	24 000 (+ 2 100 Kč)
7.	158,10 (+ 13,6 Kč)	26 500 (+ 2 320 Kč)
8.	174,60 (+ 15,0 Kč)	29 200 (+ 2 500 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

činit cca **892 mil. Kč** za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění by se mohly **zvýšit o cca 382 mil. Kč** za rok.

Počet zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou se týká, jak uvedeno, jen velmi malého počtu. V souvislosti se zvýšením minimální mzdy dojde k **nárůstu mzdových nákladů na jednoho zaměstnance odměňovaného touto mzdou (včetně odvodů pojištění) o 20 070 Kč za rok**. Lze předpokládat zvýšení ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů ve mzdové (podnikatelské) sféře **o cca 3,2 mld. Kč**. To jsou ale pouze zhruba **4,7 %** z celkového předpokládaného meziročního nárůstu objemu mezd v národním hospodářství a náklady zaměstnavatelů související s růstem minimální mzdy jsou tudíž nízké.

**Pro zaměstnavatele by zvýšení minimální mzdy nemělo představovat podstatné riziko spojené s neúměrným zvýšením jejich nákladů**, jež by vedlo k propouštění a nárůstu nezaměstnanosti. Je totiž právě období, kdy úroveň nezaměstnanosti dosahuje rekordně nízkých hodnot a na trhu práce panuje nedostatek potřebné volné pracovní síly (včetně té nequalifikované) a silná konkurence zaměstnavatelů při udržení stávajících i nábore nových zaměstnanců.

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 získali nové zaměstnance. **V souvislosti s úpravou minimální mzdy nebyl v České republice nikdy v minulosti zaznamenán přímý vliv na růst nezaměstnanosti**. Zvýšení minimální mzdy působí proti častému střídání zaměstnanců na těchto nequalifikovaných pozicích a může motivovat zaměstnance ke zvýšení produktivity v zájmu udržení svého pracovního místa. Příznivý ekonomický vývoj a poptávka po pracovní síle vedla (i přes nárůst minimální mzdy) k růstu zaměstnanosti a poklesu nezaměstnanosti. Úprava minimální mzdy by mohla přispět k omezení výplat mezd „na černo“, které jsou některými zaměstnavateli vypláceny vedle minimální mzdy, a ke zvýšení zájmu o práci domácích zaměstnanců na pracovních místech, kde jsou nyní často za-

městnávání cizinci. Zvýšení **minimální mzdy se projeví v legalizaci části výdělků, které jsou zaměstnancům vypláceny „na černo“**. **To by mělo příznivě ovlivnit šanci zaměstnanců na získání půjček a zvyšuje to i základ pro výpočet jejich starobních důchodů nebo popřípadě podpor v nezaměstnanosti**.

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. Zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy příznivě ovlivní úroveň mezd, platů a odměn z dohod zaměstnanců a zvýší tedy kupní sílu spotřebitelů – zaměstnanců i celkovou spotřebu domácností. Posílení kupní síly zaměstnanců by se mělo pozitivně projevit v poptávce po výrobcích a službách jednotlivých firem a podniků a jejich odbytu.

Mgr. Olga Bičáková

([olga.bicakova@seznam.cz](mailto:olga.bicakova@seznam.cz)) působila na Ministerstvu práce a sociálních věcí a ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. Jako lektorka pracovala na Ministerstvu vnitra a na Magistrátu hlavního města Prahy. Přispívá do odborných časopisů zabývajících se problematikou zaměstnanosti.

## Z novinek v knihovním fondu VÚPSVU

**Aktuální otázky závislé práce** / Jakub Tomšej, Lucie Matějka Řehořová, Patrik Stonjek. - Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2019. - 93 stran. - ISBN 978-80-8797-587-9.

Deskriptory: ČR, pracovní místo sdílené, trh práce, práce netypická (viz recenzi tematicky související publikace na str. 34 tohoto čísla Fóra sociální politiky)

**Vyhodnocení soustavy indikátorů Strategie sociálního začleňování České republiky pro roky 2014–2020** / Miroslava Rákocyzová, Tomáš Sirovátka, Ivana Šimíková. - 1. vyd. - Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2019. - 71 + 5 stran. - ISBN 978-80-7416-349-4.

Deskriptory: ČR, ochrana sociální, trh práce, Mezinárodní, VÚPSV