

Minimální mzda v ČR a EU

Tomáš Kozelský

EU Office České spořitelny

EU OFFICE

Česká spořitelna, a.s.
Budějovická 1518/13a,b
140 00 Praha 4
tel.: +420 956 718 012
fax: +420 224 641 301
EU_office@csas.cz
<http://www.csas.cz/eu>

Jan Jedlička
+420 956 718 014
jjedlicka@csas.cz

Iva Dlouhá
+420 956 718 015
idlouha@csas.cz

Jana Majchráková
+420 956 718 012
jmajchrakova@csas.cz

Tomáš Kozelský
+420 956 718 013
tkozelsky@csas.cz

Obsah:

Úvod	2
Historie a současnost minimální mzdy v ČR	3
Minimální mzdy v zemích Evropské unie	5
Závěr	8

Úvod

Od 1. srpna platí v České republice nová výše minimální mzdy. Byla stanovena na 8 500 Kč měsíčně, respektive 50,6 Kč za hodinu. Po několika neúspěšných pokusech zvýšit od roku 2007 „zmraženou“ minimální mzdu ve výši 8 000 Kč se to podařilo až nedávno sestavené vládě Jiřího Rusnoka. Neprošli předchozí návrhy na zvýšení minimální mzdy ani od ministra Jaromíra Drábka a ministryně Ludmily Müllerové. Její návrh navýšit minimální mzdu o 500 Kč byl schválen až za nového ministra práce a sociálních věcí Františka Koníčka.

Je třeba si uvědomit, že samotné stanovení výše minimální mzdy není jednoduchá záležitost a je nutné přihlídnout k jejím funkcím, které by měla plnit. Výše minimální mzdy je totiž důležitá jak ze sociálního, tak i z ekonomického hlediska. Minimální mzda by měla vytvářet motivaci zaměstnance k vyhledávání a vykonávání legální zaměstnanecké pracovní činnosti. Vůči zaměstnavatelům však její výše vytváří i jakousi ochrannou funkci ve formě vymezení nejnižších nákladů práce a stanovení základních podmínek konkurence mezi podnikatelskými subjekty a omezení tak mzdového dumpingu. Její nastavení však má svá úskalí. Vysoká úroveň minimální mzdy by mohla vést k vytlačování některých pracovníků z trhu práce a tím zvyšovat nezaměstnanost. Naopak nízká minimální mzda nejen svou výší, ale i vztahem k průměrné mzdové hladině, může vést ke snižování životní úrovně pobírajících a k možnému vyhýbání se práci a zneužívání sociálních dávek. S nižší minimální mzdou a od ní odvozených úrovních zaručené mzdy souvisí i nižší odvody do sociálního pojištění. Jednání o její stanovení bývají proto často složitá, dlouhá a někdy i konfliktní. Jedná se o problematiku bezprostředně odrážející rozdílné zájmy sociálních partnerů. Ať už se jedná o odbory, firmy či stát, každý se snaží hájit při vyjednávání výše minimální mzdy své zájmy.

Minimální mzda je definována jako nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Výši základní sazby minimální mzdy, další sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance a podmínky pro 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. V tomto nařízení byla taky naposledy s platností od 1. ledna 2007 zvýšena minimální mzda ze 7 955 Kč na 8 000 Kč měsíčně, respektive na 48,1 Kč za hodinu.

Nynější navýšení na 8 500 Kč není však jediná změna, která letos proběhla. Nařízením č. 246/2012 Sb. byl zrušen § 4 výše zmiňovaného nařízení o minimální mzdě z roku 2006. S účinností od 1. ledna 2013 byly zrušeny všechny nižší (měsíční i hodinové) sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance:

- 90 % stanovené výše minimální a zaručené mzdy, 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 % stanovené výše minimální a zaručené mzdy, jde-li o mladistvého zaměstnance
- 75 % stanovené výše minimální a zaručené mzdy, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně,
- 50 % stanovené výše minimální a zaručené mzdy, 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.

Historie a současnost minimální mzdy v ČR

Historie minimální mzdy na území České republiky v podobě jak ji známe dnes, sahá až do roku 1991 do ještě tehdejšího Československa. Statutární jednotná minimální mzda byla stanovena vládou od 1. února 1991 pro všechna odvětví v měsíčním a hodinovém vyjádření. Československo totiž ještě do roku 1991 nemělo minimální mzdu stanovenou ani zákonem, vládním nařízením, jiným právním úkonem či kolektivním vyjednáním. Její funkce byly zajišťovány direktivně stanovenými mzdovými tarify, které byly diferencované podle odvětví a oborů národního hospodářství a podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti pracovních činností a pracovních podmínek. Od roku 1991 byla na základě doporučení sociálních partnerů stanovována vládou. Výši a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje vláda svým nařízením většinou od začátku roku a v některých letech i v polovině roku. V podnikatelské sféře je prostřednictvím kolektivní smlouvy možné dohodnout minimální mzdu vyšší.

Letošní navýšení platné od 1. srpna je v pořadí již 16. změnou minimální mzdy. Svou výší patří však spíše k těm nižším nárůstům. Nominálně je 500 Kč sice mírně nad průměrem všech změn od roku 1991, ale procentuálně patří k těm nejnižším. Nejnižší navýšení proběhlo k 1. lednu 2007, kdy byla minimální mzda prakticky jen kosmeticky zvýšena o 45 Kč na 8 000 Kč.

Nejdelší intervaly beze změn byly v letech 1992 až 1996 a od roku 2007 do srpna letošního roku. Jinak ještě s výjimkou roku 1997 byla minimální mzda upravována každoročně a v letech 1999, 2000 a 2006 dokonce i dvakrát ročně vždy k 1. lednu a podruhé k 1. červenci. Letošní navýšení tedy není jen ojedinělé tím, že ukončilo nejdelší dobu bez úprav výše minimální mzdy, ale i svým začátkem doby účinnosti od srpna.

Tím jak se navyšuje minimální mzda a vyvíjí se průměrná mzda, mění se i jejich poměr. Od zavedení minimální mzdy v roce 1991 se tento poměr vyvíjí. V posledních šesti letech se vlivem „zmrazení“ výše minimální mzdy otvíraly pomyslné nůžky mezi měsíční minimální a průměrnou mzdou. V roce 2012 tak poměr minimální mzdy k průměrné mírně překročil 30 %, v roce 2007 to bylo necelých 40 %. Nebyl to však ani nejnižší či nejvyšší podíl mezi těmito ukazateli. Při zavádění

Přehled vývoje minimální mzdy v ČR v letech 1991-2013

Platné od:	Hodinová sazba	Měsíční sazba	Změna měs. sazeb
1. 2. 1991	10,8 Kč	2 000 Kč	-
1. 1. 1992	12,0 Kč	2 200 Kč	10,0 %
1. 1. 1996	13,6 Kč	2 500 Kč	13,6 %
1. 1. 1998	14,8 Kč	2 650 Kč	6,0 %
1. 1. 1999	18,0 Kč	3 250 Kč	22,6 %
1. 7. 1999	20,0 Kč	3 600 Kč	10,8 %
1. 1. 2000	22,3 Kč	4 000 Kč	11,1 %
1. 7. 2000	25,0 Kč	4 500 Kč	12,5 %
1. 1. 2001	30,0 Kč	5 000 Kč	11,1 %
1. 1. 2002	33,9 Kč	5 700 Kč	14,0 %
1. 1. 2003	36,9 Kč	6 200 Kč	8,8 %
1. 1. 2004	39,6 Kč	6 700 Kč	8,1 %
1. 1. 2005	42,5 Kč	7 185 Kč	7,2 %
1. 1. 2006	44,7 Kč	7 570 Kč	5,4 %
1. 7. 2006	48,1 Kč	7 955 Kč	5,1 %
1. 1. 2007	48,1 Kč	8 000 Kč	0,6 %
1. 8. 2013	50,6 Kč	8 500 Kč	6,3 %

Zdroj: MPSV

minimální mzdy v roce 1991, byla tato stanovena na více jak 50 % tehdejší průměrné mzdy. Tento podíl však v dalších letech klesal až do roku 1998, kdy měsíční minimální mzda představovala zhruba pětinu průměrné mzdy.

V následujících dvou letech byla minimální mzda každoročně jak k 1. lednu, tak i k 1. červenci navýšena. Minimální mzda platná v roce 1998 ve výši 2 650 Kč byla zvýšena až na 4 500 Kč s platností od 1. července roku 2000, což představovalo meziroční navýšení 35,9 % v roce 1999 a 25 % v roce 2000.

S účinností od 1. srpna 2013 došlo nařízením vlády č. 210/2013 Sb. ke změně nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě a zvyšuje se základní sazba minimální mzdy a umožňuje se, 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.

Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo o souběžné pracovní poměry. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr samostatně.

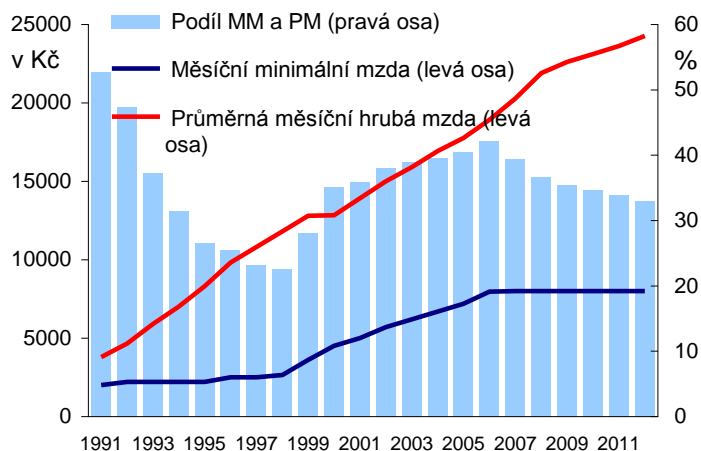
Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než uvádí nařízení vlády o minimální mzdě. V ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva, nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy nejnižší úrovně zaručené mzdy. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 1. skupinu prací je shodná s vyšší minimální mzdou.

V nepodnikatelské sféře (veřejných službách a správě) se uplatňuje, vedle minimální mzdy a nejnižších úrovně zaručené mzdy, systém platových tarifů. Tyto nejnižší úrovně mezd (i v případě omezeného pracovního uplatnění zaměstnance) jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do osmi skupin. Výše hrubé minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 8 500 Kč za měsíc nebo 50,6 Kč za hodinu.

Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin u zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu, činí 8 000 Kč za měsíc nebo 48,1 Kč za hodinu.

Uvedené výše minimální mzdy a zaručené mzdy se vztahují ke stanovené 40 hodinové týdenní pracovní době. Podle § 79 zákoníku práce však mohou mít zaměstnanci stanovenou i jinou týdenní pracovní dobu. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hodiny týdně. Týdenní pracovní doba zaměstnanců pracujících v podzemí a zaměstnanců pracujících v nepřetržitém nebo třisměnném pracovním režimu činí 37,5 hodiny týdně. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může obsahovat také kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.

Vývoj měsíční minimální mzdy a průměrné hrubé mzdy v ČR



Zdroj: MPSV, VÚPSV, ČSÚ

Poznámka: výše minimální mzdy ke konci daného roku, průměrná měsíční hrubá mzda na fyzické osoby

Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	za hodinu	za měsíc
1.	50,6 Kč	8 500 Kč
2.	55,9 Kč	9 400 Kč
3.	61,7 Kč	10 400 Kč
4.	68,1 Kč	11 400 Kč
5.	75,2 Kč	12 600 Kč
6.	83,0 Kč	13 900 Kč
7.	91,7 Kč	15 400 Kč
8.	101,2 Kč	17 000 Kč

Zdroj: MPSV a nařízení vlády č. 210/2013 Sb.

Ve všech těchto případech se minimální mzda za hodinu zvýší úměrně ke zkrácené pracovní době. Tím je zajištěn při různé délce stanovené týdenní pracovní doby nárok zaměstnance (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. měsíc. Konkrétní sazby na hodinu podle stanovené týdenní pracovní doby odvodí zaměstnavatelé ze základní nebo nižší (v případě zaměstnance při omezeném pracovním uplatnění) hodinové sazby podle vzorce:

$$MM_x = MM_z \text{ krát } k$$

$$k = 40 / x$$

MM = minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu

z = 40 hodin

x = jiná stanovená týdenní pracovní doba, například 37,5 hodin

Zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, který má sjednanu kratší pracovní dobu (§ 80 zákoníku práce) nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se minimální mzda snižuje úměrně odpracované době. Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek, a to bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost, což platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou.

Do dosažené mzdy nebo platu rozhodného pro vznik nároku na doplatek do minimální mzdy se zahrnují všechna mzdová plnění, s výjimkou mzdy a platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Do mzdy (platu) se rovněž nezahrnují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost.

Výše minimální mzdy podle délky stanovené týdenní pracovní doby

Týdenní pracovní doba	Minimální mzda za hodinu	
	základní sazba	nižší sazba
40 hod	50,6 Kč	48,1 Kč
38,75 hod	52,2 Kč	49,7 Kč
37,5 hod	54,0 Kč	51,3 Kč

Zdroj: MPSV, * při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance s invalidním důchodem

Nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance

Skupina prací	za hodinu	za měsíc
1.	48,1 Kč	8 000 Kč
2.	53,1 Kč	8 900 Kč
3.	58,6 Kč	9 800 Kč
4.	64,7 Kč	10 800 Kč
5.	71,5 Kč	12 000 Kč
6.	78,9 Kč	13 200 Kč
7.	87,1 Kč	14 600 Kč
8.	96,2 Kč	16 100 Kč

Zdroj: MPSV a nařízení vlády č. 210/2013 Sb.

Minimální mzdy v zemích Evropské unie

Problematika minimální mzdy jednotlivých členských států v Evropské unii zůstává v jejich samostatné kompetenci, není řešena na nadnárodní evropské úrovni. Minimální mzda je stanovena statutárně nebo národní meziodvětvovou smlouvou v 21 státech Evropské unie (Belgie, Bulharsko, Česká republika, Estonsko, Francie, Chorvatsko, Irsko, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Spojené království a Španělsko). Tím 21. státem se 1. července 2013 stalo vstupem do Evropské unie Chorvatsko. Minimální mzda však v těchto státech nemá jednotnou podobu či nastavení.

Panují zde například rozdíly týkající se některých skupin pracovníků (učni, mladí pracovníci atd.), na které se základní minimální mzdy nemusí vztahovat. Zvláště zaměstnanost mladých a nezkušených pracovníků může být postihnuta vysokým počtem příjemců minimální mzdy. Některé z těchto států se proto rozhodly stanovit snížené minimální mzdy pro mladé pracovníky. Další výjimky se mohou týkat tělesně postižených zaměstnanců, kteří často buď nejsou zahrnuti do

minimálních mezd, nebo se na ně vztahují zvláštní předpisy. V některých dalších případech nebývají rovněž zahrnuti státní zaměstnanci. Další rozdíly mohou nastat při posuzování délky praxe pracovníků, rodinného stavu atd.

Ve zbylých sedmi státech EU (Dánsko, Finsko, Itálie, Kypr, Německo, Rakousko a Švédsko) sice nejsou stanoveny statutární minimální mzdy, ale mzdy bývají stanoveny na základě vyjednávání mezi sociálními partnery. Často se zde uplatňují smlouvy na úrovni jednotlivých odvětví či oborů, které mají závazný charakter. Například u našeho západního souseda Německa sice jednotná minimální mzda platná ve všech odvětvích pro všechny zaměstnance není stanovena, ale je zde určena minimální mzda pro některá konkrétní odvětví s rozlišením území bývalé východní Německé demokratické republiky (včetně Berlína) a západní Spolkové republiky Německo. Rozdíl mezi „novými“ spolkovými zeměmi z bývalé NDR a „starými“ z NSR může činit až cca jedno euro v hodinové minimální mzdě.

Takto je stanovena hodinová minimální mzda například pro stavební odvětví (stavebnictví, malířské a lakýrnické práce, elektrikáři a montáž střešních krytin), dále pro odpadové hospodářství, úklid budov, pečovatelskou činnost a prádelny a také bezpečnostní složky. U některých z těchto odvětví se dále rozlišují kvalifikovaní a nekvalifikovaní pracovníci. Nejnižší hodinová minimální mzda v daných odvětvích se pohybuje kolem 7 eur (bývalá NDR, u bývalé NSR je to zhruba o euro více) v odvětví komerčního čištění a u bezpečnostních složek, naopak nejvyšší hodinové minimální mzdy činí zhruba 13 eur.

Minimální mzdy jsou stanoveny buď jako hodinové, denní, týdenní nebo měsíční, pro možnost přepočítávat minimální mzdy z jedné základny na druhou. V některých státech se minimální mzdy automaticky zvyšují proporcionálně inflaci cen, v jiných se podmíněčně nebo bezpodmínečně zohledňují pohyby cen a mezd při každoročním přezkoumávání minimálních sazeb. Dále mohou být při plánování změn minimálních mezd zohledňována i další kritéria, jako jsou vliv na zaměstnanost, nezaměstnanost a konkurenceschopnost.

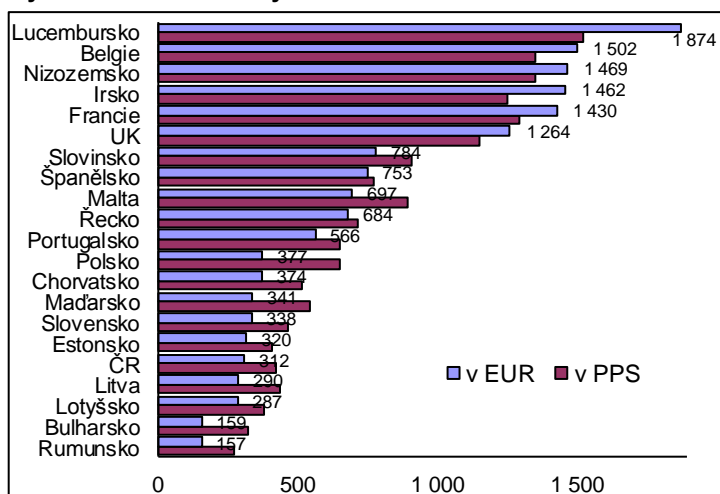
Statistiku minimálních mezd za EU a některé další státy sleduje Eurostat. Tyto publikované statistiky se přepočítávají na měsíční národní minimální mzdy, neboť některé státy ji mají stanovenou jako týdenní nebo hodinovou. Na měsíční minimální mzdy se pak tyto přepočítávají dle poskytnutých informací příslušných zemí.

- Irsko: hodinová sazba x 39 hodin x 52 týdnů / 12 měsíců;
- Francie: údaje leden 1999 až leden 2005: hodinová sazba x 39 hodin x 52 týdnů / 12 měsíců; údaje od července 2005: hodinová sazba x 35 hodin x 52 týdnů / 12 měsíců;
- Malta: týdenní sazba x 52 týdnů / 12 měsíců;
- Spojené království: (hodinová sazba x průměr základních placených hodin týdně u zaměstnanců s plným pracovním úvazkem ve všech sektorech x 52,18 týdnů) / 12 měsíců;

U některých států (Portugalsko, Řecko a Španělsko) jsou mzdy vypláceny ve 14 platbách, proto jsou minimální mzdy přepočteny na 12 plateb.

Výše měsíčních mezd jsou mezi jednotlivými státy Evropské unie velmi rozdílné. Všechny minimální mzdy jsou uvedeny jako hrubé částky, tj. před odpočtením daně z příjmů a příspěvků na sociální zabezpečení. Tyto odpočty jsou v každém z těchto států rozdílné. Rumunská minimální mzda (157 EUR) nedosahuje v euro vyjádření ani desetinu výše lucemburské minimální mzdy (1 874 EUR), která dlouhodobě patří mezi nejvyšší v Evropské unii. Při pohledu na graf

Výše měsíční min. mzdy v EU ke květnu 2013 v EUR a v PPS



Zdroj: Eurostat, byl přidán údaj i za Chorvatsko

měsíčních mezd v eurech jsou patrné velké rozdíly mezi skupinou států bývalého východního bloku, pobaltských států a západních členských států.

Česká republika patří svou výší minimální mzdy mezi státy s nejnižší minimální mzdou. Navýšení minimální mzdy, které u nás proběhlo 1. srpna, toto pořadí moc nezmění, neb toto navýšení činí přibližně 20 eur, což nás za situace nezměněných ostatních minimálních mezd posune jen před Estonsko. Další zajímavou skupinou jsou státy, kde jejich minimální mzda je vyšší než průměrná mzda v České republice (UK, Francie, Irsko, Nizozemsko, Belgie a už zmiňované Lucembursko).

Další zajímavé srovnání minimálních mezd nám dá jejich vyjádření ve standardu kupní síly (PPS), což je uměle vytvořená měnová jednotka, která se používá právě při mezinárodním srovnávání. Tato data v PPS získáme z hodnoty vyjádřené v národní měně vydělením paritou kupní síly (PPP). Parita kupní síly nám vyjadřuje počet jednotek národní měny, za které je možné nakoupit stejné množství výrobků a služeb jako za jednotku jiné měny na zahraničním trhu. Tímto odstraníme dopad rozdílů v cenových úrovních mezi jednotlivými zeměmi.

Toto vyjádření minimálních mezd v PPS snížilo jejich rozpětí. Obecně lze říci, že si státy s nižší cenovou úrovní „polepšily“ a země s vyšší cenovou úrovní pak mají tyto minimální mzdy v PPS nižší než v euro vyjádření. Nejnižší minimální mzda v PPS je v Rumunsku (274) a nejvyšší v Lucembursku (1 524).

Vzhledem k individuálnímu přístupu ke změnám ve výši minimálních mezd je jejich četnost a výše v plné kompetenci jednotlivých států. Nejméně změn od roku 2000 proběhlo v Irsku a to celkem 6, do ledna roku 2013 u nich proběhla poslední změna ve druhé polovině roku 2007. Méně než deset jich pak bylo ještě v Litvě a Lotyšsku. Následuje Česká republika s deseti navýšeními minimální mzdy.

Naopak nejvíce změn ve výši minimální mzdy (přes 20) bylo v Nizozemsku. Pokud se na tyto změny podíváme v nárůstu procent, pomyslným vítězem se stává Rumunsko, které v roce 2000 mělo měsíční minimální mzdu 45 RON a na konci roku 2012 to bylo 700 RON. Vzhledem k tomu, že minimální mzda byla od té doby navýšena dvakrát o dalších 50 RON, je tento nárůst ještě vyšší.

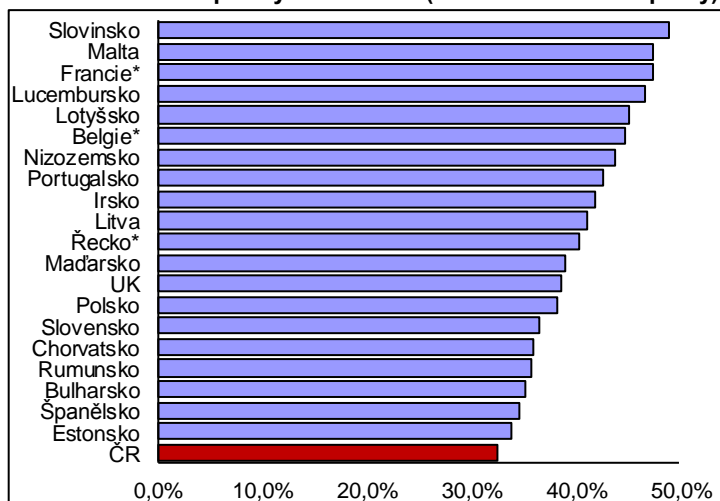
V České republice to byl nárůst o 100 % ze 4 000 Kč na 8 000 Kč. Jediné snížení minimální mzdy proběhlo v Řecku ve druhé polovině roku 2012 zhruba o 22 %. K „poklesu“ měsíční minimální mzdy došlo ještě v roce 2005 ve Francii. Tady se však nejednalo o snížení výše minimální mzdy, ale o snížení týdenního počtu pracovních hodin z 38 na 35.

Nárůst nominálních minimálních mezd v národní měně v EU

	2013/2000	2013/2007
Rumunsko	1 456 %	79 %
Bulharsko	363 %	72 %
Lotyšsko	300 %	67 %
Maďarsko	284 %	50 %
Estonsko	258 %	39 %
Slovensko	154 %	34 %
Slovinsko	153 %	50 %
Polsko	139 %	71 %
Litva	133 %	67 %
ČR	100 %	0 %
UK	72 %	16 %
Lucembursko	57 %	19 %
Irsko	55 %	4 %
Portugalsko	52 %	20 %
Španělsko	52 %	13 %
Malta	43 %	16 %
Belgie	37 %	19 %
Francie	36 %	14 %
Nizozemsko	35 %	13 %
Řecko	30 %	-6 %

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty, k 1. 1. daného roku

Podíl minimální mzdy na průměrném výděлку v EU v roce 2011 v souhrnu odvětví průmyslu a služeb (bez odvětví státní správy)



Zdroj: Eurostat, *data za rok 2010

Pokud vyjádříme podíl měsíční minimální mzdy na hrubé měsíční mzdě v souhrnu odvětví průmyslu a služeb (bez odvětví státní správy), vyjde nám další zajímavé srovnání. Tento poměr se pohybuje zhruba od 30 % do 50 %. Česká republika má v roce 2011 minimální mzdu na cca 32 % průměrných hrubých mezd. Nejvyšší je tento poměr ve Slovinsku, v Maltě a ve Francii dosahující téměř 50 %.

Závěr

Nejen kolem posledního navýšení minimální mzdy se v poslední době rozhořela bouřlivá debata. Každá strana tohoto sporu o výši minimální mzdy má své argumenty. Je mnoho zastánců stejně tak i mnoho odpůrců zvyšování minimální mzdy, která se týká v České republice podle kvalifikovaného odhadu z dat Informačního systému o průměrném výdělku (pro MPSV vytváří Trexima s.r.o) dlouhodobě zhruba 3 % zaměstnanců. Jak je na tom však česká minimální mzda v evropském srovnání?

Je pravda, že minimální mzda byla v České republice dlouho zmrazena na úrovni 8 000 Kč. Podobná situace je však i v Irsku, kde téměř stejně dlouhou dobu je jejich minimální mzda beze změn. Svou absolutní výši vyjádřenou v eurech či v PPS patří česká minimální mzda k nejnižším mezi státy Evropské unie, kde je stanovena minimální mzda a mnoho na tom nezmění ani aktuální navýšení o 500 Kč. Kde jsme však na „chvostu“, je úroveň minimální mzdy ve vztahu k průměru hrubých měsíčních mezd. Oblast minimálních mezd je velice citlivé téma, ale určitý prostor na zvýšení tady byl a i stále je. Určitě by nebylo dobré zvyšovat ji v řádech tisíců, ale taky ji nechat na nízké úrovni, kdy by neplnila své základní funkce. A co si o tom myslíte Vy?