

Podíl úvazků pod hranicí Minimální důstojné mzdy v roce 2022 tvořil 63 procent. Její výše vloni vzrostla na 41 tisíc korun

Praha, 18. 4. 2023 – Minimální důstojná mzda pro rok 2022 představovala 40 912 korun hrubého. V hlavním městě činila vzhledem k vyšším životním nákladům její výše 42 776 Kč hrubého. Pod její hranicí se tak vloni ocitlo o 800 tisíc pracovních úvazků¹ více než v roce předchozím. Vyplývá to z dnes zveřejněných propočtů expertní Platformy pro minimální důstojnou mzdu. Tento trend by přitom podle odborníků pomohla zvrátit vyšší odborová organizovanost. V odborech je dnes pouhých 11 % zaměstnanců. Výrazné posílení kolektivního vyjednávání od Česka žádá i nová evropská legislativa.

Platforma pro minimální důstojnou mzdu dnes na svém [webu](#) zveřejnila každoroční aktualizaci ukazatele pracující chudoby. **Minimální důstojná mzda vloni vzrostla na 40 921 korun hrubého a téměř dorovнала průměrnou mzdu, jež v roce 2022 dosahovala 40 353 Kč.** Výše Minimální důstojné mzdy podle odborníků a odbornic odráží fakt, že se zdražování koncentruje do životně důležitých oblastí, jako jsou energie nebo potraviny. Vysoký nárůst nákladů se ale týká i drtivé většiny ostatních výdajových kategorií, se kterými propočít operuje. Mzdy však podobně dynamicky jako výdaje nerostou. **„Podíl úvazků pod hranicí Minimální důstojné mzdy oproti roku 2021 poskočil nahoru skoro o více než polovinu tak, že nyní tvoří 63 procent jejich celkového počtu. V absolutních číslech tento skok představuje odhadem 800 tisících úvazků,“** uvádí ekonom Jan Bittner z Vysoké školy ekonomické. Důvodem je nedostatečný růst mezd vůči vysoké inflaci. Největší pokles reálných mezd byl loni v sektorech, kde je dominantním zaměstnavatelem stát – o 16 % ve vzdělávání a o 11,5 % zdravotnictví a sociální péči.

Znamená to, že rozsáhlé vrstvy pracujících v Česku **nevydělávají tolik, aby byly sobě a svým domácnostem schopny pokrýt náklady na běžný život.** Zaměstnanec z potravinářského průmyslu tuto situaci komentuje následovně: **„Když si to porovnáváte se západní Evropou, je to tristní, ten poměr služeb, které můžete vůči své mzdě mít pro svou potřebu zde a za hranicemi. Často přitom lidé nechtějí ani kdovíco – dát dárky pod stromeček, zajít občas do kina, ... nepracovat jen na inkaso a poplatky za komunální odpad...“** Právě porovnání s životním standardem v západní Evropě vede často k frustraci, která se může projevit například i v negativním postoji k EU. Pracovnice v sociálních službách dodává: **“Je potřeba si neustále připomínat, jak moc podhodnocené jsou mzdy a platy v sociálních službách. Zasloužíme si za svoji psychicky i fyzicky náročnou práci i něco ušetřit nebo jezdit na dovolenou.”** Zmiňované dvě položky jsou často těmi, na kterých lidé z donucení šetří jako první, ačkoli je experty doporučováno jak odkládat si peníze stranou, tak si jednou za rok na dovolené mimo domov odpočinout.

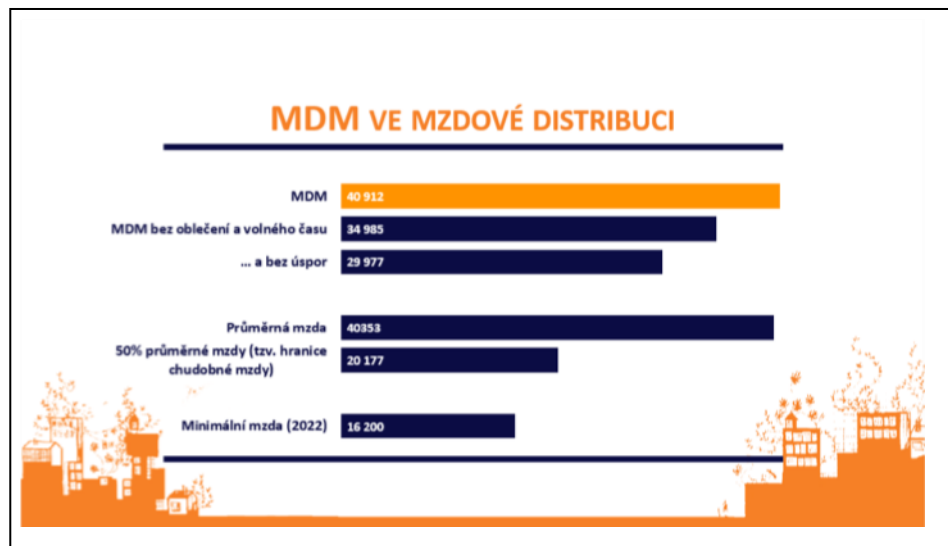
V kontrastu s reálným chudnutím pracujících je navýšení ziskovosti v celé řadě sektorů. Náklady růstu cen tak nesou především pracující **„Jedním z důvodů, proč je u nás tlak na navýšení mezd nižší než jinde v EU, je naše relativně nízká odborová organizovanost. Slabou pozici pracujících umocňuje také fakt, že se u nás vyjednává převážně na podnikové a nikoli sektorové úrovni, jak to je běžné například v Německu,“** vysvětluje politoložka Kateřina Smejkalová z think-tanku Friedrich-Ebert-Stiftung. Členem odborů je u nás jen asi každý osmý zaměstnanec a mzdové podmínky má prostřednictvím kolektivní smlouvy vyjednané asi jen každý třetí. **Průměrná mzda v případě zaměstnaných s kolektivní smlouvou přitom dosahuje v průměru o 17 % vyšších hodnot než mzda bez kolektivní smlouvy.** Například zaměstnankyně a zaměstnanec společnosti Alzheimer Home, poskytující sociální služby, nedávno docílili navýšení mezd o 6-8 procent. Dopady vysoké inflace tak ustojí daleko lépe než jejich kolegové a kolegyně z oboru, kteří nemají odbory.

Přijetí takových opatření, která střednědobě povedou k pokrytí alespoň 80 % zaměstnaných kolektivním vyjednáváním přitom členským státům předepisuje i vloni přijatá [Evropská směrnice o přiměřených minimálních mzdách](#). Česko se tak se svými aktuálními 35 % pracujících, pro něž platí kolektivní smlouvy,

¹ Jedná se o podíl pracovních úvazků, nikoli pracujících, které je zastávají. Kvůli tomu, že jednotlivci mohou úvazků mít více, to není totéž. Kumulováním úvazků nedostačujících MDM se někteří zaměstnanci v úhrnu na adekvátní příjem mohou dostat, a počet pracujících s celkovým příjmem pod Minimální důstojnou mzdu je tak pravděpodobně o něco nižší než počet takových úvazků.

což je podstatně méně než evropský průměr, bude muset dostat v následujících letech na více než dvojnásobek. **Postaví-li se Česko k implementaci této směrnice čelem, může tím podle odborníků a odborníků z Platformy výrazně omezit podíl odměňování pod úrovní Minimální důstojné mzdy.** Podle Lucie Trlifajové z Centra pro společenské otázky - SPOT by tím stát současně odpovídal na pocit značně části společnosti, že nejsou v rámci nynějšího společenského uspořádání reprezentováni a chráněni. „Podpora účasti pracujících na vyjednávání o mzdách je jedním z nástrojů, který může posilovat pocit, že i jejich potřeby jsou relevantní, že nejsou zcela bezmocní,“ uzavírá sociální antropoložka.

Kompletní přehled aktuálních dat o Minimální důstojné mzdě za rok 2022 je dostupný na www.dustojnamzda.cz.



Platforma pro Minimální důstojnou mzdu

Za Minimální důstojnou mzdou stojí nezávislá a neformální expertní platforma, která se nad konceptem a propočtem scházela od roku 2016. Platforma se inspirovala konceptem používaným v zahraničí pod označením „living wage“. Poprvé byla Minimální důstojná mzda pro ČR zveřejněna za rok 2019 na jaře 2020. Seznam jejích členů a členek je dostupný na <https://www.dustojnamzda.cz/kdo/>. Podrobnější informace o konceptu, jeho výpočtu, odlišnostech od dalších indikátorů, ale i ilustrační příběhy a data za předchozí roky najdete na www.dustojnamzda.cz.

Co je minimální důstojná mzda?

Minimální důstojná mzda je indikátor počítající na základě aktuálních cen, jakou výši by musela mít odměna za práci za běžnou pracovní dobu, aby pracujícím a jejich domácnostem poskytla dostatek finančních prostředků k životu, který je většinou společnosti vnímaný jako určitý základní standard. Mají se z ní dát pokrýt náklady na stravu a bydlení, ošacení, dopravu, zdravotní péči, vzdělání a volný čas a zaplatit další důležité výdaje včetně úspor pro případ neočekávaných okolností.

Kontakt pro média

Lucie Nemešová, tiskový servis

lucie@storyhunters.cz

602 325 029