

Vliv minimální mzdy na ukazatele trhu práce

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Ing. Pavel Breinek, Ph.D.

Hana Dankaničová

Brno 2016

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucímu mé práce Ing. Pavlu Breinekovi, Ph.D. za odbornou pomoc, cenné rady, připomínky a náměty, které mi poskytl při zpracování této bakalářské práce.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Vliv minimální mzdy na ukazatele trhu práce** vypracoval/a samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 20. května 2016

Abstract

Dankaničová, H., Influence of minimum wage on labor market indicators. Bachelor thesis. Brno: Mendel University, 2016.

Bachelor thesis is focused on examining the impact of minimum wage on labor market indicators. Its aim is to describe the importance of the minimum wage and its effect on the labor market. Furthermore, there is conducted qualitative analysis of the mutual interconnections of minimum wage level and labor market indicators in other OECD countries. At the end of the work the impact of the minimum wage on unemployment is examined with usage of a regression analysis. Recommendations for wearer economic policy are formulated based on the results obtained from analysis.

Keywords

Minimum wage, labor market, employment, unemployment

Abstrakt

Dankaničová, H., Vliv minimální mzdy na ukazatele trhu práce. Bakalářská práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2016.

Bakalářská práce je zaměřená na zkoumání vlivu minimální mzdy na ukazatele trhu práce. Jejím cílem je popsat význam minimální mzdy a její dopady na trh práce. Dále je zde provedena kvalitativní analýza vzájemných spojení úrovně minimální mzdy a ukazatelů trhu práce v zemích OECD. Závěrem je pomocí regresní analýzy zkoumán vliv minimální mzdy na nezaměstnanost. Na základě výsledků z analýz je formulováno doporučení pro nositele hospodářské politiky.

Klíčová slova

Minimální mzda, trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost.

Obsah

Úvod	11
1 Cíl práce a metodika	12
1.1 Cíl a struktura práce	12
1.2 Metodika	12
2 Podstata minimální mzdy	16
2.1 Význam minimální mzdy	16
2.2 Minimální mzda v teoretických ekonomických konceptech.....	17
3 Dopady minimální mzdy na trhu práce	20
3.1 Nezaměstnanost.....	21
4 Ekonomické souvislosti a vývoj minimální mzdy	24
4.1 Česká republika	24
4.1.1 Minimální mzda a průměrná nominální mzda.....	26
4.1.2 Medián mezd a mzdová nerovnost	27
4.1.3 Minimální mzda a životní minimum	28
4.1.4 Srovnání vybraných ukazatelů trhu práce	29
4.2 Minimální mzda v zemích OECD	31
4.2.1 Minimální mzda a průměrná nominální mzda.....	33
4.2.2 Medián mezd a mzdové rozdíly.....	35
4.2.3 Srovnání vybraných ukazatelů trhu práce	36
5 Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost – empirická analýza	40
5.1 Regresní analýza.....	41
5.2 Verifikace modelu.....	45
5.2.1 Ekonomická verifikace.....	45
5.2.2 Statistická verifikace	46
5.2.3 Ekonometrická verifikace	46
Závěr	49

Literatura	51
Seznam obrázků	54
Seznam tabulek	56

Úvod

Minimální mzda usměrňuje a řídí trh práce. V současné době je definována jako nejnižší možná finanční odměna, kterou je podle zákoníku práce zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za vykonanou práci. Podstatou minimální mzdy je působit jak směrem k pracovníkům, tak i k jejich zaměstnavatelům. Hlavní význam má při snižování chudoby u pracovníků s nízkými příjmy. Naopak firmám zamezuje úmyslně snižovat mzdy. Působí také směrem k nezaměstnaným jako motivace k hledání zaměstnání, neboť správný rozdíl mezi výší minimální mzdy a stanovenými sociálními dávkami či životním minimem motivuje nezaměstnané k vyhledávání práce. Lze ji tedy kromě nástroje na ochranu zaměstnanců považovat i za motivační nástroj.

Všeobecně závazná zákonná minimální mzda v podobě, jak ji známe dnes, byla v České republice stanovena vládou 1. února 1991. Po zavedení minimální mzda příliš nerostla. K postupnému nárůstu sazeb dochází až v roce 1999. Během tohoto období se vývoj minimální mzdy propojuje s vývojem průměrné nominální mzdy a životního minima, čímž začíná minimální mzda plnit svou funkci. Délka pracovní doby je v současné době uzákoněna na 40 hodin týdně a odpovídá jí základní sazba hrubé minimální mzdy 9900 Kč za měsíc nebo 58,70 Kč za hodinu.

Minimální mzda působí na trhu práce na řadu ukazatelů. Často je srovnávána s průměrnou mzdou nebo mediánem mezd. Významnými ukazateli na trhu práce je i míra zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti. Ve vztahu k zaměstnanosti a nezaměstnanosti má minimální mzda na trhu práce mnoho svých příznivců i odpůrců. Její zastánci vyzdvihují především její sociálně-ochrannou a ekonomicko-kritériální funkci. Naopak odpůrci vidí její zavedení a následné zvyšování jako negativní zásah do fungování trhu práce a spojují ji s růstem míry nezaměstnanosti. Zajímavou ekonomickou otázkou je, zda by bylo pro jednotlivé ekonomiky a pro vývoj ukazatelů na trhu práce lepší, aby minimální mzda rostla nebo aby naopak došlo k jejímu „zmrazení“. Je to jedno z velmi často řešených témat a předmět mnoha výzkumů a odborných publikací. Názory na zavedení minimální mzdy a její následné zvyšování jsou rozporuplné.

1 Cíl práce a metodika

1.1 Cíl a struktura práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je zhodnocení vlivu minimální mzdy na ukazatele trhu práce. K dosažení hlavního cíle je zapotřebí splnit několik dílčích cílů, podle nichž je tvořena i struktura práce.

Prvním dílčím cílem nutným ke splnění cíle hlavního je studium problémů a spojitostí minimální mzdy a trhu práce. V rámci tohoto cíle je práce rozdělena na první dvě kapitoly. První se věnuje teoretickým přístupům, které napomáhají pochopení podstaty minimální mzdy a jejího významu na trhu práce. Druhá kapitola se zabývá vymezením fungování trhu práce a dopadům minimální mzdy na jeho jednotlivé ukazatele.

Dalším dílčím cílem, kterému je věnována pozornost ve třetí části práce, je analýza ekonomických souvislostí výše a změny minimální mzdy na ukazatele trhu práce. Vztahy jsou zkoumány v České republice i v ostatních zemích OECD.

Posledním dílčím cílem je posoudit vliv úrovně minimální mzdy na ukazatele trhu práce. Tímto dílčím cílem se zabývá stěžejní část práce. Je zde provedena empirická analýza vzájemných spojení minimální mzdy a míry nezaměstnanosti v zemích OECD. Vliv mezi těmito dvěma veličinami je posouzen pomocí regresní analýzy. Na základě získaných výsledků je stanoveno doporučení pro nositele hospodářské politiky.

1.2 Metodika

Jelikož je první dílčí cíl zaměřen na teoretické poznatky, předcházelo mu studium knižních publikací a odborných článků jak od českých, tak i zahraničních autorů, kteří se zabývají minimální mzdou či fungováním trhu práce. V rámci tohoto cíle jsou vysvětleny stěžejní pojmy. Pozornost je věnována především podstatě minimální mzdy a jejího významu na trhu práce. Následně jsou zkoumány dopady minimální mzdy na jednotlivé faktory trhu práce. V rámci tohoto prvního dílčího cíle budou rovněž popsány teoretické ekonomické koncepty zabývající se problematikou minimální mzdy a nezaměstnanosti.

Po teoretické části následuje kapitola věnovaná analýze ekonomických souvislostí minimální mzdy a dalších veličin na trhu práce. Těmito dalšími veličinami je míra zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, průměrná nominální mzda a medián mezd. V této kapitole jsou popsány jednotlivé vztahy minimální mzdy na základě znalostí z teoretické části. Pozornost je věnována jak ekonomickým souvislostem v České republice, tak i v ostatních státech OECD. Data pro zjištění vývoje minimální mzdy i dalších ukazatelů trhu práce v České republice jsou čerpána z webových stránek Českého statistického úřadu. Vedle České republiky byla minimální mzda a další ukazatele trhu práce srovnány i v dalších zemích OECD. Data pro srovnání zemí OECD byla čerpána z webových stránek Organice pro hospodářskou spolu-

práci a rozvoj. Srovnávány byly všechny země bez výjimky. Všechny grafy byly sestaveny pomocí Excelu.

V praktické části práce je provedena empirická analýza, na základě které bude zkoumán vztah minimální mzdy na míru nezaměstnanosti v zemích OECD. K výzkumu je využito 20 zemí OECD, ve kterých je zavedena statutární minimální mzda a průřezová data k roku 2014, neboť v roce 2015 nejsou veškerá potřebná data u některých zemí k dispozici. Jako ukazatelé jsou zvoleni podíl minimální mzdy na mediánu mezd, neboť ho oproti průměrné nominální mzdě neovlivňují extrémně vysoké mzdy, a míru nezaměstnanosti. Zjišťování veškerých statistických analýz je prováděno přes program Gretl. Prostřednictvím analýz bude potvrzen nebo odmítnut negativní vliv minimální mzdy na míru nezaměstnanosti vyplývající z teoretických poznatků.

Data pro praktickou část byla zvolena na základě závěrů vyplývajících z předešlých částí práce a pochází především z webových stránek Českého statistického úřadu, Eurostatu a OECD. Z důvodu, že jsou všechna data volně dostupná, nejsou součástí přílohy práce. Jejich zdroji jsou důvěryhodné webové stránky, lze tedy říct, že jsou data spolehlivá. Všechna statistická měření jsou prováděna s ročními daty v procentech, které byly upraveny buď v Excelu nebo programu Gretl. V rámci empirické analýzy je v práci provedena regresní analýza a verifikace modelu.

Vztahy mezi statistickými znaky a příčiny těchto vztahů lze odhadnout pomocí regresní analýzy. Za předpokladu lineární závislosti mezi vysvětlovanou (nezávislou) proměnou Y a vysvětlující (závislou) proměnou X lze odhadnout funkci modelu následovně:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 * X + \varepsilon, \text{ kde } \varepsilon \text{ je náhodná chyba}$$

Koeficienty β_0 a β_1 udávají, jak se změní vysvětlovaná proměnná Y při změně vysvětlující proměnné X . Je potřeba je vyčíslit. K odhadu jejich hodnot je využita Metoda nejmenších čtverců.

Dále je nezbytné věnovat pozornost verifikaci modelu. V rámci verifikace modelu se práce zabývá ekonomickou verifikací, statistickou verifikací a ekonometrickou verifikací. Prvním krokem verifikace modelu je ekonomická verifikace, která provede zjištění, zda je zvolený model v souladu s výchozími teoretickými předpoklady. Ověřuje se tedy správnost znamének a velikost hodnot parametrů modelu (Adamec, Střelec, 2015, s. 25). Cílem druhého kroku verifikace modelu, tedy statistické verifikace, je ověřit, zda jsou jednotlivé parametry i celý model statisticky průkazné. Pro potřeby statistické verifikace se provádí t-test statistické průkaznosti parametrů modelu, F-test statistické průkaznosti modelu a koeficient determinace R^2 (Adamec, Střelec, 2015, s. 25-26).

Při t-testu se testuje statistická průkaznost jednotlivých parametrů modelu a provádí tyto hypotézy:

H_0 : Parametr je statisticky nevýznamný (je neprůkazný)

H_1 : Parametr je statisticky významný (je průkazný)

Celková průkaznost modelu se zjišťuje pomocí F-testu. V rámci něj se vyhodnocují následující hypotézy:

H_0 : Model je statisticky nevýznamný (je neprůkazný)

H_1 : Model je statisticky významný (je průkazný)

Pro oba zmíněné testy je zvolena 5% hladina významnosti. Cílem je v obou případech zamítnout nulovou hypotézu o nevýznamnosti. Zda je nulová hypotéza zamítnuta se rozhoduje na základě p-hodnot. Pokud je p-hodnota nižší než hladina významnosti 0,05, zamítáme nulovou hypotézu o nevýznamnosti. Poslední v rámci statistické verifikace lze provést koeficient determinace, který udává, kolik procent proměnlivosti nezávislé proměnné model vysvětlil.

Posledním krokem verifikace modelu je ekonometrická verifikace ověřující podmínky vyžadované k úspěšné aplikaci konkrétních ekonometrických metod, testů a technik. U ekonometrické verifikace modelu s lineární funkční formou se běžně provádí testy specifikace modelu, testy heteroskedasticity a testy normality chybového členu.

Zda je model správně sestaven, lze ověřit pomocí testů specifikace. Pro test specifikace modelu je vhodné zvolit RESET test a LM testy. Pomocí RESET testu se zjistí, zda je model správně specifikovaný a LM testem se potvrdí použití vhodné funkční formy. Pro RESET test se provádí následující hypotézy:

H_0 : model je správně specifikovaný

H_1 : model správně specifikovaný není

V rámci LM testů lze vyhodnotit jak testy nelinearity mocnin, tak i testy nelinearity logaritmů. Pro LM testy se testují následující hypotézy:

H_0 : vztah je lineární

H_1 : vztah není lineární

Přítomnost heteroskedasticity v modelu lze ověřit pomocí Whiteova a Breusch-Paganova testu. Homoskedasticita je stav, kdy je v modelu konstantní rozptyl a je nezávislý na parametru X. U heteroskedasticity rozptyl na parametru X závisí. Pro oba testy se stanoví následující hypotézy:

H_0 : homoskedasticita

H_1 : heteroskedasticita

Normální rozdělení chybové složky lze ověřit pomocí testu dobré shody, kterému se také říká chí-kvadrát test. Při testování normality se stanovují následující hypotézy:

H_0 : chybový člen má normální rozdělení (normalita platí)

H_1 : chybový člen nemá normální rozdělení (normalita neplatí)

Pro testy ekonometrické verifikace je obvykle volena hladina významnosti 5%. Cílem je u všech testů nezamítnout nulovou hypotézu. Zda je nulová hypotéza

zamítnuta se rozhoduje opět podle p-hodnot. Pokud je p-hodnota vyšší než hladina významnosti 0,05, nezamítáme nulovou hypotézu.

V praktické části práce je při konstrukci modelu usilováno o jeho maximální přesnost. Všechny výsledky jednotlivých analýz modelu jsou zdůvodněny a vhodně okomentovány. V závěru poslední kapitoly jsou výsledky jednotlivých analýz stručně shrnuty a zhodnoceny získané poznatky. Na základě nich je navrženo doporučení pro nositele hospodářské politiky.

2 Podstata minimální mzdy

Minimální mzda je významným prvkem systému odměňování zaměstnanců po celém světě. Bez ohledu na druh práce, její náročnost či kvalitu, každý pracující občan je za svou odvedenou práci odměněn odpovídající odměnou, přičemž minimální mzda tvoří minimální hranici této odměny. Nárok na ni vzniká v každém pracovním poměru, ať se jedná o poměr na dobu určitou, neurčitou či hlavní nebo vedlejší.

Ve všech členských zemích OECD je zavedení minimální mzdy plně v kompetenci jednotlivých států. Každá země se podle svého uvážení rozhoduje, zda stanoví minimální mzdu zákonem, tedy na základě právního předpisu státu nebo pomocí kolektivních smluv uzavřených mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Vedle institutu minimální mzdy byl od roku 2007 zaveden i institut tzv. zaručené mzdy, který představuje nejnižší cenu práce, na kterou vzniká zaměstnanci právo. Je potřeba si uvědomit, že zaručená mzda stejně jako minimální mzda ovlivňuje fungování trhu práce. Ovšem v porovnání s minimální mzdou je její právní úprava o něco složitější a je obecně méně známá, neboť se jedná o relativně nový institut, který není na trhu příliš dlouhou dobu. Z toho důvodu je v praxi méně často dodržována. Na rozdíl od minimální mzdy je zaručená mzda stanovována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, kterou zaměstnanci vykonávají. MPSV (2015) uvádí členění úrovní zaručené mzdy do 8 skupin. Poněvadž platí, že zaručená mzda nesmí být nižší než minimální mzda, je sazba zaručené mzdy v 1. skupině prací rovna minimální mzdě, tedy 9900 Kč měsíčně (58,70 Kč za hodinu).

2.1 Význam minimální mzdy

Podstatou minimální mzdy je její sociálně-ochranná a ekonomicko-kriteriální funkce. Význam minimální mzdy je obhajován hledáním argumentů především v oblasti sociální funkce, kdy usiluje o zlepšení životních podmínek nízkopracujících zaměstnanců, a zároveň se snaží předcházet jejich chudobě. Důsledkem je nezávislost na sociálních dávkách, která má příznivý vliv na ekonomiku státu. Dále je třeba upozornit, že zároveň s touto sociální funkcí plní minimální mzda i funkci ochrannou. V rámci ní přispívá k ochraně pracovníků a k zamezení jejich vykořisťování zejména v sektorech bez odborové organizace. Jedná se především o situaci monopsonu, kdy jsou zaměstnanci odměňováni mzdou nižší, než odpovídá jejich produktivitě. Ochranná funkce minimální mzdy působí také směrem k firmám, kterým určuje minimální výši mzdových nákladů a zajišťuje udržení rovných podmínek konkurence. Díky této funkci je možné zabránit i případnému dumpingu. Fialová (2007) na základě svého pozorování poukazuje na problém zmíněné sociální a ochranné funkce a dochází k závěru, že minimální mzda sice chrání nízkopracující zaměstnance před chudobou a zvyšuje jejich životní úroveň, ale nejchudší obyvatelé zůstanou zavedením minimální nedotčení, neboť mezi pracovní sílu nepatří.

Je potřeba zmínit, že zavedením minimální mzdy se kromě již zmíněného humanitního motivu sleduje i motiv pragmatický. Zabráněním pádu do chudoby se

předejde různým negativním společenským jevům, tedy kriminalitě, dluhové pasti či ztrátě sociální soudržnosti.

Na základě sociálně-ochranné funkce dochází také ke snížení nerovnoměrnosti v rozdělení mezd. Nerovnoměrnost v rozdělení důchodů se liší jak ve vyspělých, tak i rozvojových zemích. Každá země si tedy představuje jiné „žádoucí rozdělení mezd“, což lze považovat za problém této funkce minimální mzdy. Nerovnoměrnost v rozdělení důchodů odráží Giniho index, který udává hodnoty od 0 do 1, kdy 0 znamená úplnou rovnost a 1 úplnou nerovnost. Česká republika se podle něj řadí mezi rovnostářské země. Spolu s Maďarskem, Bulharskem, Slovenskem či Polskem má Giniho index v posledních letech mezi hodnotami 0,2 a 0,3. Mezi méně rovnostářské země patří dlouhodobě například USA, Jihoafrická republika, Argentina a Mexiko. Hodnota Giniho koeficientu se v jejich případě pohybuje od 0,4 do 0,6. Významnou roli v rozdělení důchodů v dané zemi hraje kromě příjmu i vzdělání zaměstnanců a různé nepeněžní odměny, které jim zaměstnavatelé poskytují. V tomto případě jsou pak celkové výsledky Giniho indexu diskutabilní.

V rámci své ekonomicko-kriteriální funkce je minimální mzda neodmyslitelně spjata se systémem sociálních dávek a systémem zdanění nízkých příjmů. Na trhu práce působí jako pracovní pobídka. Cílem této funkce je podle MPSV (2015) zvyšovat pracující vůči lidem pobírající sociální dávky či podporu v nezaměstnanosti. Při stanovení výše sociálních dávek je tedy minimální mzda velmi důležitým aspektem. Touto problematikou se zabývá institut životního minima, jehož předpokladem je stanovení a udržování dostatečného rozdílu mezi výší čisté minimální mzdy a minimálního sociálního příjmu v nezaměstnanosti s cílem motivovat a pobízet nezaměstnané k práci.

Fialová (2007) upozorňuje, že je důležité se dívat na význam minimální mzdy pro společnost v širším kontextu a brát v úvahu i hodnotový systém společnosti, její tradice a kulturu. V některých případech může být tedy význam minimální mzdy sporný a diskutabilní.

Obecně lze říci, že minimální mzda plní několik důležitých funkcí a to jak směrem k zaměstnancům, tak i k zaměstnavatelům. Ve vztahu k zaměstnancům usiluje prostřednictvím sociálně-ochranné funkce o snížení chudoby a chrání je před nepřiměřeně nízkým oceněním jejich odvedené práce. V rámci ekonomicko-kriteriální funkce působí pro nezaměstnané jako pracovní pobídka a zvyšuje motivaci k práci. Firmám minimální mzda zajišťuje rovné podmínky konkurence a určuje jim výši minimálních mzdových nákladů.

2.2 Minimální mzda v teoretických ekonomických konceptech

Následující text bude pojednávat o modelech zabývajících se koncepty minimální mzdy. Každý model je založen na specifických předpokladech a ve většině případů se lze setkat s rozporupnými výsledky. Na následujících modelech je postaven i pohled ekonomů na problematiku minimální mzdy a nezaměstnanosti a je především negativní.

Důležitým modelem pro zkoumání dopadů minimální mzdy na trhu práce je jednosektorový neoklasický model. V případě, že vláda stanoví na trhu práce minimální mzdu na úroveň vyšší jako je mzda rovnovážná, výrazně tím ovlivní vývoj zaměstnanosti. Množství nabízené práce převyší množství práce poptávané. Tento přebytek nabízené práce vznikne z důvodu, že růst minimální mzdy přivede na trh i uchazeče o práci, kteří před zavedením minimální mzdy práci nenabízeli a na trhu se vytvoří přebytek nabízené práce, tedy nedobrovolná nezaměstnanost.

Pokud by se stanovila minimální mzda jednotlivě pro určité sektory ekonomiky, negativní dopad by v tomto případě z pohledu minimální mzdy nebyl až tak závažný. Předpokládáme-li dva určité sektory ekonomiky a na jednom z nich dojde k zavedení minimální mzdy, zaměstnanost by v tomto sektoru poklesla a lidé by přešli na druhý trh. Důsledkem toho dojde na druhém trhu k vyšší nabídce práce a následně k vyšší zaměstnanosti. Nutné je ovšem zmínit, že vlivem vyšší zaměstnanosti, dojde na druhém trhu také ke snížení mezd zaměstnanců. Závěrem plyne, že zavedením minimální mzdy na prvním trhu, dojde k vytvoření rozdílných mezd na obou trzích. Co se týče celkové zaměstnanosti, ta se nezmění, neboť počet lidí, kteří přišli o práci v prvním odvětví, byli zaměstnáni v odvětví druhém.

V praxi dochází zvyšováním minimální mzdy k růstu nákladů firem a následně k růstu cen finálních produktů. Po těchto dražších produktech se sníží poptávka a z důvodu, že je poptávka po práci odvozena od poptávky po těchto produktech, klesne i poptávka firem po práci.

Mimo neoklasického modelu s negativními důsledky minimální mzdy na zaměstnanost se lze setkat i s konceptem minimální mzdy, který má na zaměstnanost relativně pozitivní vliv. Model monopsonu popisuje situaci, kdy negativní či pozitivní vliv minimální mzdy závisí na stupni konkurence na trhu práce. Monopsoni trh práce předpokládá, že na straně poptávky je jediný subjekt, který usiluje o maximalizaci zisku. Díky své tržní síle čelí celé nabídce, a proto může stanovit výši zaměstnanosti a vyšší mzdy, za kterou bude najímat práci.

Zavedením minimální mzdy na trhu monopsonu může tedy dojít ke zvýšení mzdové sazby i zaměstnanosti. Děje se tak především v případě zaměstnávání heterogenní pracovní síly, kdy mezní náklady práce převyšují mzdu, a trh čelí rostoucí nabídkové křivce.

Teoretickým ekonomickým konceptem, který se minimální mzdou přímo nezabývá, ale pro upřesnění dopadů minimální mzdy je vhodné si ho zmínit, je model efektivnostních mezd. Model efektivnostních mezd zobrazuje vztah mezi produktivitou práce a velikostí mzdy. Tento model vysvětluje, proč firmy nenajímají pracovníky za snížené sazby minimální mzdy, přestože jim to legislativa umožňuje. Základem teorie je předpoklad existence firem, které cíleně udržují mzdu vyšší než je mzda rovnovážná. Jejich cílem je zvýšení výkonnosti zaměstnanců společně s jejich produktivitou. Firmám se sice zvýší náklady na mzdy, ale na druhou stranu se jim několikanásobně zvýší i produktivita práce. Výsledkem jsou vyšší zisky firem a snížení jejich průměrných mzdových nákladů.

Lze shrnout, že ačkoliv má mít zavedení minimální mzdy na základě její sociálně-ochranné a ekonomicko-kriteriální funkce pozitivní vliv na zaměstna-

nost nízkopříjmových a nízkokvalifikovaných zaměstnanců, mezi ekonomy a politiky se diskutuje o několika zásadních problémech. Značnou nevýhodou při uplatňování tohoto systému je, že minimální mzda může v určitých případech zaměstnanost nízkopříjmových pracovníků snížit a následně se z nich stanou nedobrovolně nezaměstnaní. Z pohledu ekonomů se tedy na minimální mzdu pohlíží spíše negativně. Navzdory těmto obvyklým negativním ekonomickým teoriím, co se týče dopadů minimální mzdy na úroveň zaměstnanosti, se lze setkat i s pozitivním působením, konkrétně u modelu monopsonu a nepřímo i u modelu efektivnostních mezd. Důležitým aspektem je u těchto modelů především stupeň konkurence na daném trhu.

3 Dopady minimální mzdy na trhu práce

Aby bylo možné se zabývat dopady minimální mzdy, je třeba pochopit fungování trhu práce. Na trhu práce se neustále střetává nabídková a poptávková strana za účelem určité transakce. Domácnosti, tedy pracovníci, jež tvoří nabídkovou stranu, se zabývají hledáním pracovních míst a následně prodejem své služby práce, za niž očekávají odměnu. Na straně druhé je jejich práce poptávána podniky, tedy zaměstnavateli, kteří usilují především o maximalizaci svého zisku.

V souvislosti s nabídkou práce dochází k působení substitučního efektu. Vlády substitučního efektu využívají právě prostřednictvím institutu minimální mzdy. Důsledkem substitučního efektu vybízí vyšší reálné mzdy k vyššímu zájmu o práci. Jinak řečeno volný čas je obětován výdělečné činnosti. „Neboť volný čas je „příliš drahý“ na to, aby mohl být věnován zábavě namísto dobře placené práci“ (Kuchař, 2007, s. 14). Cílem vlád je v tomto případě snaha o oživení nabídkové strany práce a pravidelným růstem minimální mzdy zvyšovat motivaci lidí hledat si práci (Baštyř, 2005).

Důležitými ukazateli trhu práce, které jsou zavedením minimální mzdy ovlivněny, jsou především zaměstnanost, nezaměstnanost, průměrná nominální mzda a medián mezd.

Pod průměrnou nominální mzdou si lze na základě formulace MPSV (2006) představit všechny základní mzdy, prémie, odměny, příplatky a ohodnocení a například náhrady ze mzdy, čímž se liší od mzdy minimální. Jinými slovy se jedná o hrubou mzdu v Kč na osobu. Průměrná mzda je často diskutovaným pojmem a to především z důvodu, že až téměř dvě třetiny pracujících na trhu práce na ni ve většině zemí nedosahují. Vedle ukazatele průměrné mzdy odráží mzdovou situaci v zemi i medián mezd, který představuje tzv. „skutečnou průměrnou mzdu“, která není nijak ovlivněná extrémně vysokými mzdami. Pokud bychom poskládali mzdy všech zaměstnanců v zemi od nejmenší po největší, medián mezd nalezneme přímo uprostřed hodnot souboru. Je potřeba si uvědomit, že oproti mediánu mezd se hodnota průměrné nominální mzdy pouze přibližuje skutečnosti. Může být podhodnocena nízkými mzdami nebo nadhodnocena mzdami vysokými. Porovnáním těchto dvou ukazatelů můžeme sledovat mzdové rozdíly v různých ekonomikách.

Ve většině zemí, kde je zavedena minimální mzda zákonem, jsou důležitými faktory průměrná nominální mzda a medián mezd. Význam má především srovnání minimální mzdy a průměrné nominální mzdy nebo mediánu mezd během několika po sobě jdoucích let a sledování dopadů na trh práce při případném zvýšení minimální mzdy. Jejich vztah lze definovat jako přímo úměrný, poněvadž při zvýšení minimální mzdy zareaguje průměrná mzda i medián mezd růstem také.

Většina zemí se snaží zachovat určitý stanovený poměr mezi průměrnou nominální mzdou či mediánem mezd a minimální mzdou, neboť velký rozdíl mezi nimi by měl negativní dopad na trh práce. Z důvodu, že není medián mezd ovlivněn extrémně vysokými mzdami, není poměr mezi ním a minimální mzdou tak rozdílný jako u srovnání minimální a průměrné mzdy.

3.1 Nezaměstnanost

Důležitý faktor, který na trhu práce minimální mzda ovlivňuje je nezaměstnanost. Tato kapitola bude pojednávat především o nezaměstnaných jako lidech, kteří nemají zaměstnání, ale aktivně jej hledají, tedy jsou evidováni jako nezaměstnaní na úřadu práce. Jak upřesňují Jurečka, Jánošíková a kolektiv (2009), jedná se o lidi v produktivním věku, tedy od ukončení povinné školní docházky do odchodu do důchodu.

Jak již bylo zmíněno, navyšováním minimální mzdy dochází ke zvyšování platů všech občanů států. Zároveň se jim zvyšuje i jejich průměrná mzda. Nemění se ovšem objem mezd vyplácený ze strany zaměstnavatelů. Z toho důvodu musí dojít k propouštění zaměstnanců, a to nejčastěji těch, kteří jsou nízkokvalifikovaní a nejobtížněji zaměstnatelní. Následkem toho nezaměstnanost představuje závažný makroekonomický problém v mnoha zemích nezávisle na ekonomické vyspělosti dané země.

Strukturální a cyklická nezaměstnanost

Nezaměstnanost na trhu práce působí v několika formách, z nichž minimální mzda zapříčiňuje pouze strukturální a cyklickou. Děje se tak především proto, že se jedná o nezaměstnanosti dlouhodobé, nedobrovolné a přetrvávající, které nijak nesouvisí s životním cyklem obyvatelstva.

Důsledkem nesouladu nabídky a poptávky práce v různém odvětví dochází ke vzniku nezaměstnanosti, která se považuje za nejvíce neprospěšnou pro ekonomiku. Tato strukturální nezaměstnanost působí dlouhodobě a regionálně odlišně. Za příčinu jejího vzniku se považují buď strukturální změny v ekonomice, nebo technický pokrok. Následkem strukturálních změn dochází k expandování některých odvětví a na druhou stranu k útlumu odvětví jiných. Expanzi nebo útlum zapříčiňuje mnoho faktorů, jedním z nich může být i zavedení či zvyšování minimální mzdy. Odvětví, která expandují, přijímají nové zaměstnance a u odvětví, která neprosperují, dochází ke snižování zaměstnanců. Klíma (2010) nachází v tomto případě řešení v rekvalifikaci pracovníků na jiné odvětví. Strukturální nezaměstnanost způsobená technickým pokrokem přímo s vlivem minimální mzdy nesouvisí. Principem této „techno-logické nezaměstnanosti“ je nahrazování lidské práce stroji.

Další negativní dopad tentokrát na celou ekonomiku plošně má cyklická nezaměstnanost. Vzniká v důsledku cyklických výkyvů ekonomiky, tedy změnou tempa růstu reálného HDP. Pokud se HDP zvyšuje a cyklická nezaměstnanost klesá, hovoříme o ekonomické expanzi. V případě, že se HDP snižuje, hovoříme o ekonomické recesi a cyklická nezaměstnanost roste. Jak dlouho bude cyklická nezaměstnanost přetrvávat nelze nikdy s přesností určit, poněvadž je závislá na délce aktuálního ekonomického cyklu.

Přirozená míra nezaměstnanosti

V souvislosti s frikční a již zmíněnou strukturální nezaměstnaností vzniká tzv. přirozená míra nezaměstnanosti, která popisuje stav, kdy v každém období určité procento zaměstnaných ztrácí zaměstnání a určité procento nezaměstnaných práci nalézá. Její výše je neodmyslitelně spjata s výší minimální mzdy a není pevně daná, mění se v čase a liší se pro každou ekonomiku v různých zemích.

Přirozenou míru nezaměstnanosti ovlivňují především měnící se podmínky na trhu práce a motivace lidí hledat si práci. Motivace lidí hledat si zaměstnání závisí na odstupu sazby minimální mzdy a životního minima. Z toho plyne, že výše podpory v nezaměstnanosti a výše minimální mzdy mají významné dopady na výši přirozené míry nezaměstnanosti. Pokud na trhu práce dojde k růstu minimální mzdy, přirozená míra nezaměstnanosti na něj zareaguje růstem také. Kotýnková (2007) dodává, že nízkokvalifikovaní zaměstnanci, kteří jsou při zvýšení minimální mzdy obtížně zaměstnatelní, mají největší podíl na růstu přirozené míry nezaměstnanosti.

Nedobrovolná nezaměstnanost

S dopady minimální mzdy souvisí také nedobrovolná nezaměstnanost. Jak již bylo zmíněno v rámci neoklasického modelu, který se zabývá vztahy minimální mzdy a trhu práce, pokud se minimální mzda dostane nad úroveň mzdy rovnovážné, je některým lidem znemožněno pracovat a stanou se z nich nedobrovolně nezaměstnaní. Je třeba poznamenat, že zákonem stanovená minimální mzda nemusí vyvolat nezaměstnanost ve všech profesích, pouze tam, kde je stanovena nad rovnováhou.

Následně se tito lidé snaží aktivně a usilovně práci hledat a přijímají takovou práci, která se na trhu vyskytne. Jsou ochotni pracovat za rovnovážnou mzdu a někteří i za mzdu menší než rovnovážnou. Brožová (2012) udává, že se ve většině případů jedná o lidi, pro které je změna profese obtížná a kteří mají málo alternativních příležitostí.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Minimální mzda může představovat závažný problém pro trh, neboť je spojována především s dlouhodobou nezaměstnaností, tedy nezaměstnanost delší než 12 měsíců. Oproti nezaměstnanosti krátkodobé se jedná o nezaměstnanost přetrvávající, kdy dlouhodobé evidování na trhu práce zapříčiňuje ztrátu zájmu lidí hledat si práci. S dlouhodobou nezaměstnaností souvisí jak sociální, tak i finanční problémy. Také následné zpětné začlenění do pracovního procesu je již velmi náročné a problematické, jak uvádí Sirovátka a Mareš (2003).

Počáteční příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti může být mzdová strnulost nebo státem garantované jistoty. Důsledkem mzdové strnulosti je pomalejší reagování platů a mezd na změny na trhu práce. Její příčinou mohou být odbory nebo i

již zmíněná uzákoněná minimální mzda. Státem garantovanými jistotami jsou myšleny vysoké podpory v nezaměstnanosti nebo dávky, díky kterým jsou lidé demotivováni k hledání placeného zaměstnání. Aby se tomuto problému zabránilo, je důležité udržovat dostatečný odstup mezi výší životního minima a minimální mzdy. Vysoké podpory v nezaměstnanosti či dávky negativně ovlivňují motivaci hledat si zaměstnání a lidé se raději stanou dlouhodobě nezaměstnanými.

Závěrem lze říci, že zavedení minimální mzdy má vliv jak na trh práce celkově, tak i na jeho jednotlivé ukazatele. Z pohledu ekonomie působí minimální mzda na nezaměstnanost pozitivně, neboť zvyšuje produktivitu práce. Zaměstnání zůstanou pouze schopnější pracovníci, jejichž mzda zůstane celkově stejná a dohromady zastanou také celkově stejnou práci, ale v menším počtu zaměstnanců. Ze sociálního hlediska ovšem dochází ke značným nepřesnostem a zápornému jevu. Přestože funkcí minimální mzdy je snižovat chudobu, ve skutečnosti lidé ztrácí zaměstnání a přicházejí o práci.

Minimální mzda může být spojována se vznikem strukturální a cyklické nezaměstnanosti a to především z důvodu, že se jedná se o nezaměstnanosti dlouhodobé, které na trhu práce přetrvávají. Na základě toho je neodmyslitelně spjata i s přirozenou mírou nezaměstnanosti, se kterou má přímo úměrný vztah.

4 Ekonomické souvislosti a vývoj minimální mzdy

Následující kapitola bude pojednávat o ekonomických souvislostech minimální mzdy a dalších veličin na trhu práce, jako je průměrná nominální mzda, medián mezd, životní minimum, míra zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti. Pozornost bude věnována jak České republice, tak i ostatním zemím OECD.

4.1 Česká republika

První minimální mzdou upravenou zákonem byla v ČSR vyhláška č. 236 z roku 1919, která sloužila jako sociální opatření za práci v oděvním průmyslu pro vojenskou správu. Díky této vyhlášce patří Československá republika k prvním státům, kde byla pro některé profese zavedena minimální mzda (Barošová, 2005). Následně na to se ve 20. a 30. letech začaly vytvářet kolektivní smlouvy mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci. Nicméně počet podniků s kolektivními smlouvami nebyl příliš vysoký.

Po válce v letech 1945-1989 patřilo ČSR k jedné z mála socialistických zemí, kde nebyla minimální mzda vyhlášena zákonem a ani jiným právním nástrojem. Vládou stanovená minimální mzda nebyla příliš prosazována a to především z důvodu nezájmu samotných pracovníků. Minimální mzda byla upravována převážně tarifními smlouvami, které obsahovaly třídy mzdových stupnic.

Po roce 1945 byla v ČSR ustanovena Všeobecná deklarace lidských práv, přijatá Valným shromážděním OSN v prosinci 1948, která vytyčuje právo pracujícího občana na spravedlivou a uspokojivou odměnu za jeho odvedenou práci odpovídající lidské důstojnosti. Na vývoji minimální mzdy měly následně vliv i normy Mezinárodní organizace práce a mezinárodní smlouva o sociálních a hospodářských právech Evropská sociální charta, která byla ratifikovaná členskými státy Rady Evropy. Smlouva byla přijata v říjnu 1961 a jejím základem bylo upřesnit a vytyčit závazky na ochranu lidských práv.

Po roce 1989 dochází ke změně pohledu na minimální mzdu, kdy pracující začínají upřednostňovat vytvoření minimální mzdy zákonem. Všeobecně závazná zákonná minimální mzda v České republice v podobě, jak ji známe dnes, byla podle MPSV (2015) stanovena vládou 1. února 1991 v nařízení vlády č. 99/1991 Sb., o stanovení minimální mzdy.

První stanovená minimální mzda byla ve výši 2000 Kč/měsíc v roce 1991. Od té doby docházelo k jejímu postupnému růstu. Naposledy byla minimální mzda navýšena 1. 1. 2016 na 9900Kč za měsíc, což činí 58,7 Kč/hodinu. Jedná se o 18. změnu (zvýšení) mzdové veličiny od roku 1991. V letech 1999, 2000 a 2006 byla sazba minimální mzdy zvýšena dokonce i víckrát za rok. Od roku 2007 do roku 2013 došlo ke stagnaci minimální mzdy. V porovnání se všemi vyspělými zeměmi OECD, kde je minimální mzda stanovena zákonem, se jednalo o nejdelší zmrazení

minimální mzdy. Nejnižší ze všech vyspělých zemí byl i poměr mezi minimální a průměrnou mzdou. Jednalo se o necelých 33%.

Tab. 1 Vývoj minimální mzdy v ČR od roku 1991

	1991	1992-1995	1996-1997	1998	1999	2000	2001	2002
Měsíční minimální mzda [Kč/měsíc]	2000	2200	2500	2650	3250/3600	4000/4500	5000	5700
Hodinová minimální mzda [Kč/hod]	10,80	12,00	13,60	14,80	18,00/20,00	22,30/25,00	30,00	33,90

	2003	2004	2005	2006	2007-2012	2013-2014	2015	2016
Měsíční minimální mzda [Kč/měsíc]	6200	6700	7185	7570/7955	8000	8500	9200	9900
Hodinová minimální mzda [Kč/hod]	36,90	39,60	42,50	44,70/48,10	48,10	50,60	55,00	58,70

Zdroj: ČSÚ, 2015

O výši minimální mzdy rozhoduje především vláda, tedy podle Pícla a spol. (2014) politická pravice či levice, která v danou chvíli ve vládě působí. Dle jeho mínění právě ona rozhoduje o zvyšování či stagnaci minimální mzdy. Její rozhodnutí může podle mého názoru ovlivňovat i hospodářský růst, neboť z vývoje minimální mzdy v tabulce 1 je patrné, že do roku 2008 minimální mzda rostla a s příchodem hospodářské krize se její růst zastavil.

Pícl a spol. (2014) ve své práci uvádí, že politická pravice pohlíží na vliv minimální mzdy na zaměstnanost negativně. Dle jeho mínění pravice zastává názor, že vyšší minimální mzda na jednu stranu zvýší mzdy, ovšem tato změna se bude týkat pouze určité části zaměstnanců. Zbývající zaměstnanci budou propuštěni a nebudou schopni nalézt zaměstnání v důsledku jejich nízké produktivity. Tímto vznikne nedobrovolná nezaměstnanost. Vysoká minimální mzda zvyšuje tedy podle názorů pravicové vlády nabídku práce ze strany občanů, ale snižuje poptávku po práci ze strany zaměstnavatelů.

Politická levice podle Pícla a spol. (2014) zdůrazňuje základní funkce minimální mzdy, tedy funkci sociálně-ochrannou a ekonomicko-kriteriální. Zastává názor, že je vztah mezi nezaměstnaností a zvyšováním minimální mzdy nevýznamný. Cílem je motivovat lidi k nalezení a udržení práce oproti pobírání sociálních dávek.

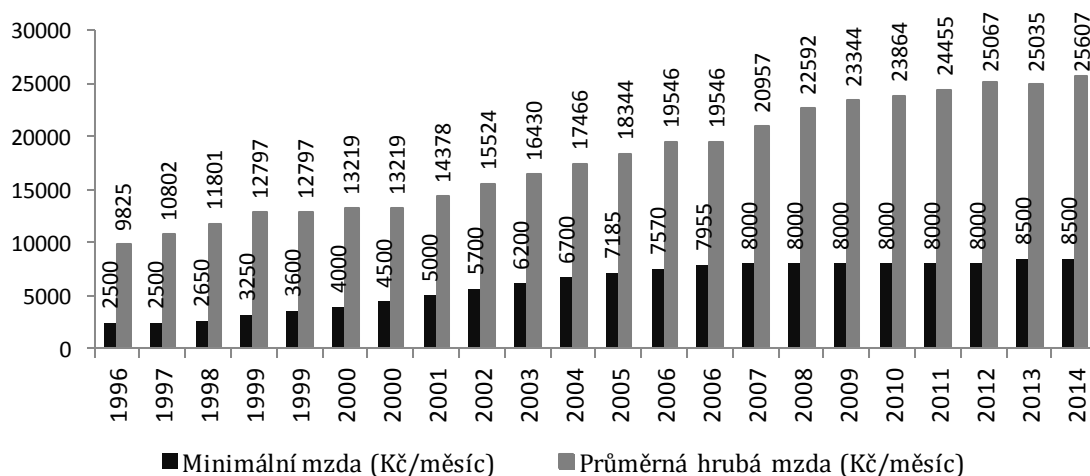
V tabulce 1 lze sledovat zvyšování minimální mzdy v různých intervalech a v různé výši. Za dob působení pravice v české vládě se minimální mzda zvyšovala velmi málo s většími časovými prodlevami nebo se nezvyšovala vůbec. Naopak za působení politické levice dochází k pravidelnému a výraznějšímu zvyšování minimální mzdy. Již zmíněná stagnace minimální mzdy od roku 2007 do roku 2013

mohla být tedy kromě hospodářského růstu ovlivněna i působením pravicové vlády.

Klimeš (2015) tvrdí, že minimální mzda byla doposud jedním z hlavních a nejvíce diskutovaných politických sporů levice a pravicové vlády v České republice. To ovšem nemusí znamenat, že tomu tak musí být i do budoucna. Je toho názoru, že pravicová vláda viděla minimální mzdu více jako ekonomický nástroj než minimální příjem, který má zabezpečit člověka. Poukazuje také na to, že nikdo nemyslí na firmy a podnikatele, kterým výplaty tvoří velkou část výdajů. Podle něj lze tento problém zvyšování minimální mzdy vyřešit nalezením vzorečku, který by automaticky indexoval minimální mzdu, aby pozvolna dosáhla určitého podílu k průměrné mzdě.

4.1.1 Minimální mzda a průměrná nominální mzda

Následně je třeba si uvést srovnání minimální mzdy a průměrné nominální mzdy. Toto srovnání nám poskytuje lepší pohled na mzdovou situaci v zemi. Průměrná mzda začala být evidována stejného roku, jako byla zavedena mzda minimální, tedy 1991. Z počátku minimální mzda dosahovala 53% výše průměrné mzdy. Od roku 1991 se rozdíl mezi nimi stále více prohluboval. Roku 1998 dochází k největšímu propadu, kdy minimální mzda tvoří pouze 23% průměrné mzdy. Doposud se jedná o nejnižší poměr těchto dvou veličin. Od této doby má průměrná hrubá mzda stále větší stoupající tendenci. V současnosti činí více než 27 000 Kč. Oproti roku 2015 dochází ke zvýšení o necelých 400 Kč.



Obr. 1 Vývoj minimální mzdy a průměrné hrubé mzdy v ČR
Zdroj: ČSÚ, 2016

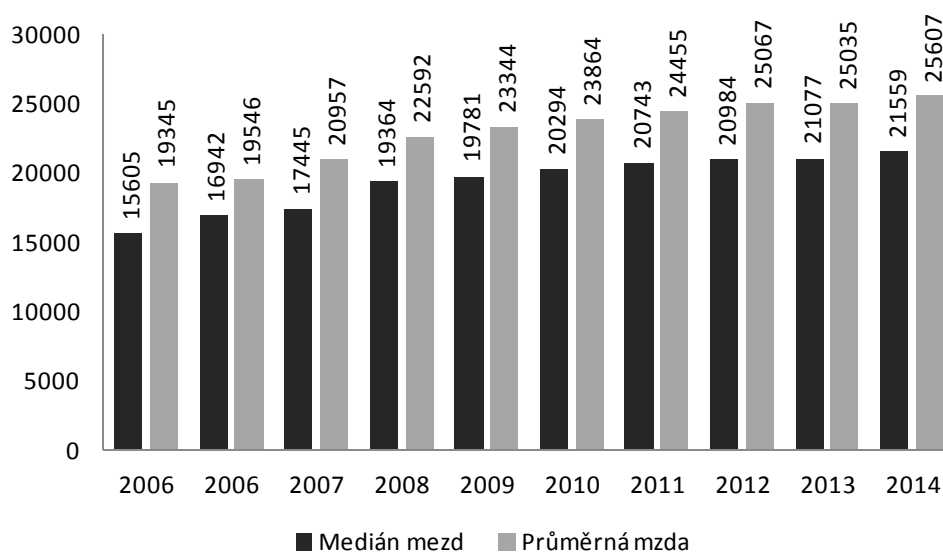
Jak si lze všimnout z obrázku 1, zmrazením navyšování minimální mzdy od roku 2007 do roku 2013 se otevíraly tzv. pomyslné nůžky mezi minimální a průměrnou mzdou. Stagnace minimální mzdy mohla být způsobena hospodářskou krizí nebo také působením pravicové vlády. Je třeba poznamenat, že přestože je základní funkcí minimální mzdy chránit před chudobou a usilovat o zlepšení pod-

mínek nízkoplacených zaměstnanců, toto zmrazení minimální mzdy mělo dopad na trh práce opačný. Nerovnost příjmů od roku 2007 vedla k výraznému rozdělování společnosti.

4.1.2 Medián mezd a mzdová nerovnost

Jak již bylo v teoretické části zmíněno, kromě ukazatele průměrné nominální mzdy se lze setkat i s mediánem mezd, tedy se „skutečnou průměrnou mzdou“. Následným použitím mediánu v obrázku 2 se rozdělili pracující občané v České republice na dvě stejně početné skupiny, kdy 50% na následující uvedenou mzdu nedosáhne a 50% má mzdu vyšší.

Srovnání vývoje mediánu mezd a průměrné nominální mzdy určuje mzdovou nerovnost v zemi. Z následujících údajů lze dospět k závěru, že medián v České republice dosahoval v roce 2014 pouze 84,19 % průměrné mzdy. Tato hodnota značí značné zkreslení průměrné nominální mzdy extrémně vysokými mzdami. I přesto lze ovšem Českou republiku z pohledu zemí OECD považovat za rovnostářskou zemi, neboť poměr mezi těmito veličinami je v některých zemích OECD i na úrovni 55 %.

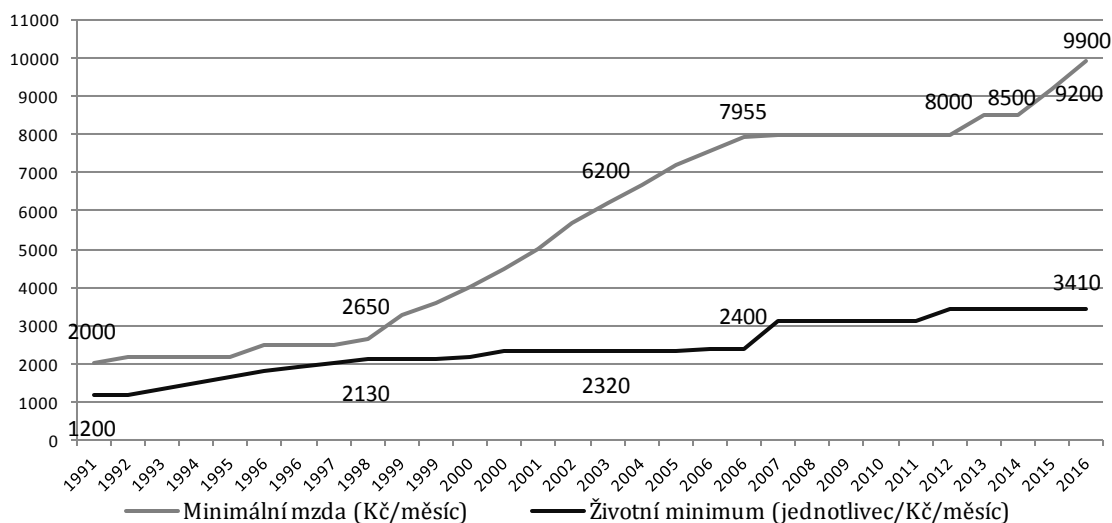


Obr. 2 Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd v ČR
Zdroj: ČSÚ, 2016

Při srovnání mediánu mezd s minimální mzdou dostaneme objektivnější pohled na mzdovou situaci v zemi než při srovnání průměrné a minimální mzdy, neboť medián mezd neovlivňují extrémně vysoké mzdy. Poměr mezi ním a minimální mzdou není tak rozdílný jako u srovnání minimální a průměrné mzdy.

4.1.3 Minimální mzda a životní minimum

Další pohled na problematiku minimální mzdy v ČR nám přináší institut životního minima, který byl v roce 1991 zaveden společně s minimální mzdou. Je třeba rozlišovat mezi ním a minimální mzdou, neboť právě odstup mezi těmito dvěma veličinami je jedním z rozhodujících faktorů týkajících se výše míry nezaměstnanosti v zemi.



Obr. 3 Vývoj minimální mzdy a životního minima v ČR
Zdroj: ČSÚ, 2016

Vývoj minimální mzdy a životního minima nebyl při jejich zavedení na sobě závislý a to i přesto, že spolu souvisí. O stanovení správné výše minimální mzdy a životního minima pojednává ekonomicko-kriteriální funkce minimální mzdy. Předpokladem pro její splnění je důležitá motivace nezaměstnaných lidí se sociálním příjmem k práci. Pokud je výhodnější žít na sociálních dávkách, lidé nejsou motivováni k hledání a udržování zaměstnání. Této motivace se docílí pouze dostatečným odstupem výše životního minima a minimální mzdy. Z obrázku 3 vyplývá, že minimální mzda ekonomicko-kriteriální funkci na začátku 90. let neplnila. Stěží přesahovala výši životního minima. Od roku 1998 přichází obrat a propojení vývoje těchto dvou veličin. Životní minimum pro samostatně žijící osobu v roce 2016 činí 3410 Kč. K nárůstu životního minima na současnou úroveň došlo v roce 2012 z původních 3126 Kč. Od tohoto roku je životní minimum zmražené.

Vedle institutu životního minima byl z důvodu větší motivace pro dospělé osoby v hmotné nouzi zaveden i institut existenčního minima. Existenční minimum je v současné době od roku 2012 na částce 2200 Kč na osobu. Obě minima jsou upravována zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu.

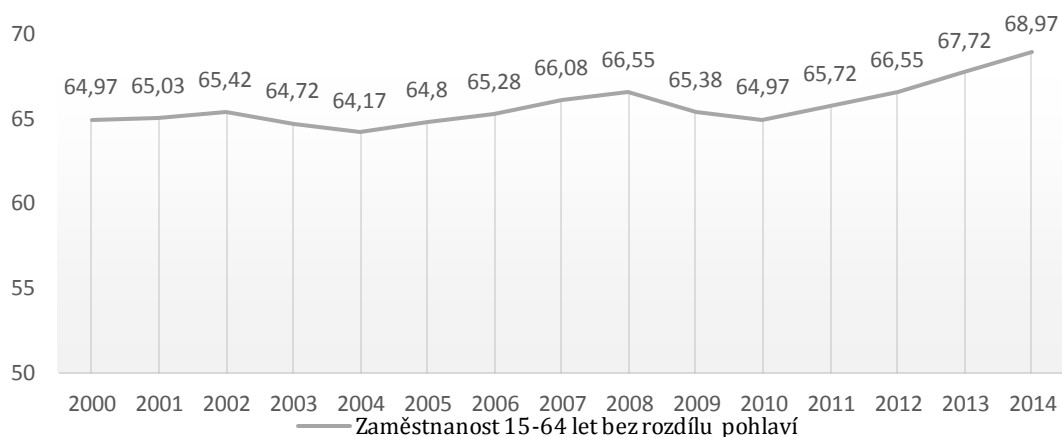
4.1.4 Srovnání vybraných ukazatelů trhu práce

Následující kapitola zmapuje vývoj některých ukazatelů trhu práce v České republice a jejich souvislosti s vývojem minimální mzdy. Pozornost bude věnována především míře nezaměstnanosti osob od 15-64 let, neboť je stěžejní pro následující empirickou analýzu, dále také míře zaměstnanosti a míře nezaměstnanosti mládeže.

Míra zaměstnanosti

Míra zaměstnanosti jako ukazatel trhu práce představuje procentuální podíl pracujících na celkovém počtu obyvatel ve věku 15-64 let. Jeho vývoj během let 2000-2014 je zobrazen na následujícím obrázku 4, z něhož je patrné, že vrcholu míra zaměstnanosti dosáhla v roce 2008 a poté začala klesat. Celkově klesla o 1,58 procentního bodu.

Není zcela jasné, zda měla minimální mzda na pokles míry zaměstnanosti po roku 2008 vliv, poněvadž se její úroveň od roku 2007 neměnila. Příčina tohoto poklesu je připisována ve větší míře spíše hospodářské krizi. Průběh hospodářské krize je odražen u vývoje všech ukazatelů trhu práce, tedy i u míry nezaměstnanosti, míry dlouhodobé nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti mladistvých. Z obrázku vývoje míry zaměstnanosti je patrné, že v roce 2010 začala ekonomika pomalu z ekonomické krize vzpamatovávat a míra zaměstnanosti zaznamenala mírný růst, stejně, jako tomu bylo před hospodářskou krizí. Roku 2014 ekonomickou krizi zcela překonala a došlo k jejich pozitivnímu vývoji. V porovnání se situací ve světě a s průměrem EU lze říci, že Česká republika vykazuje relativně vysokou míru zaměstnanosti.

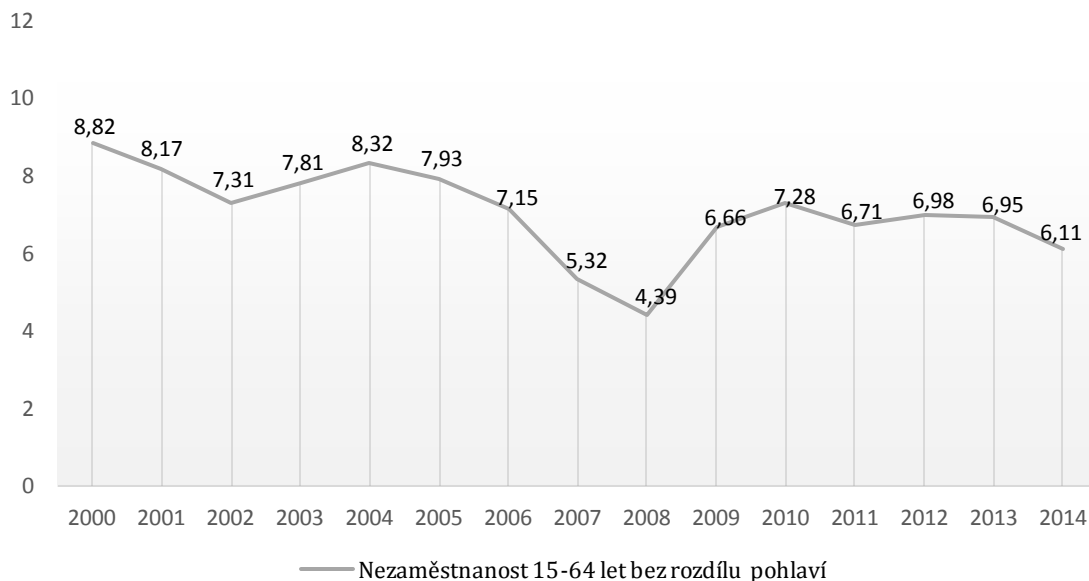


Obr. 4 Míra zaměstnanosti v ČR v letech 2000-2014 (% podíl obyvatelstva v produktivním věku)

Zdroj: ČSÚ, 2016

Míra nezaměstnanosti

Dalším ukazatelem na trhu práce je míra nezaměstnanosti. ČSÚ (2012) uvádí, že od ledna 2013 došlo ke změně jejího výpočtu. Do toho roku míra nezaměstnanosti poměřovala uchazeče o zaměstnání jen k ekonomicky aktivním obyvatelům. Byly využívány dva indikátory – míra obecné nezaměstnanosti a míra registrované nezaměstnanosti. Nově je nezaměstnanost počítána jako podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel mezi 15 a 64 roky.



Obr. 5 Míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2000-2014 (v % pracovní síly)
Zdroj: ČSÚ, 2016

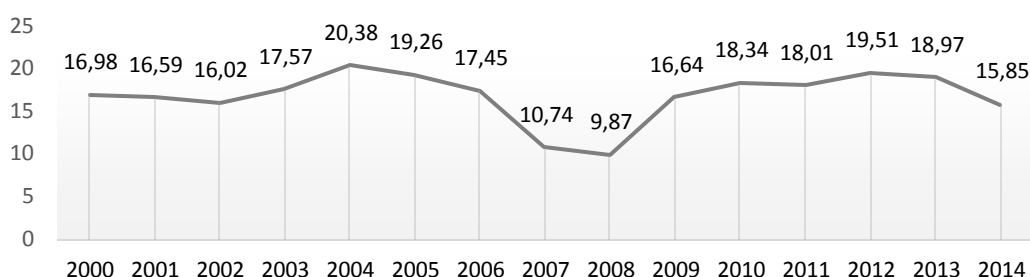
Minimální mzda nemá s vývojem míry nezaměstnanosti na první pohled velkou souvislost. Samozřejmě je třeba brát v úvahu i existující zpoždění v čase, ale na druhou stranu do roku 2006, kdy byl růst minimální mzdy nejvyšší, nevykazuje míra nezaměstnanosti jednoznačný trend, tedy ani neklesala. V roce 2004 či v roce 2005 dochází k většímu poklesu míry nezaměstnanosti. Tento pokles nebyl způsoben minimální mzdou, neboť ta vykazuje stále stejný rostoucí trend již od roku 1998. Příčinou většího poklesu míry nezaměstnanosti může být to, že byla ekonomika v těchto letech na svém vrcholu.

Jak již bylo řečeno v rámci míry zaměstnanosti, vývoj tohoto ukazatele ovlivňuje z velké míry průběh hospodářské krize. Nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti dosáhla v roce 2008, kdy činila 4,39 % pracovní síly. Následně s příchodem hospodářské krize dochází k jejímu zvyšování. Zlomem je rok 2014, kdy se míra nezaměstnanosti snižuje na 6,1 %, tedy o 0,9 procentního bodu oproti roku 2013.

Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-24 let

Problémem ČR je nedostatečné zastoupení některých znevýhodněných skupin obyvatel mezi % pracující síly. Je třeba toto téma zmínit, neboť právě tito lidé mohou mít nejvyšší podíl na úrovni míry nezaměstnanosti. S tímto problémem se nepotýká pouze Česká republika, ale i řada dalších států. Jedná se především o invalidy, mladé lidi, rodiče s dětmi a pracovníky s nízkou kvalitací.

Obrázek 6 ukazuje vývoj nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-24 let. Stejně jako u předchozích ukazatelů i zde je patrný vliv ekonomické krize, který od roku 2008 zapříčinil zvýšení míry nezaměstnanosti o zhruba 6,7 procentního bodu. Po roce 2010 je podíl mladých nezaměstnaných relativně konstantní, ovšem proti situaci před krizí na vyšší úrovni.



Obr. 6 Nezaměstnanost mladých lidí ve věku 15-24 let v ČR v letech 2000-2014 (% pracovní síly mládeže)

Zdroj: OECD, 2016

Závěrem lze říci, že vývoj jednotlivých ukazatelů trhu práce v České republice ovlivňuje ve větší míře než minimální mzda spíše ekonomický růst. Od roku 2008 se na vývoji míry zaměstnanosti i míry nezaměstnanosti odrazila hospodářská krize a negativně ovlivnila hodnoty obou ukazatelů. Od roku 2012 je hospodářská krize ekonomikou překonána a vývoj obou ukazatelů je opět pozitivní. Vliv minimální mzdy na míru zaměstnanosti a míru nezaměstnanosti není zcela zamítnut, závěrem pouze vyplývá, že je tento vliv malý a nepůsobí na tyto dva ukazatele sám, nýbrž v kombinaci s jinými faktory.

4.2 Minimální mzda v zemích OECD

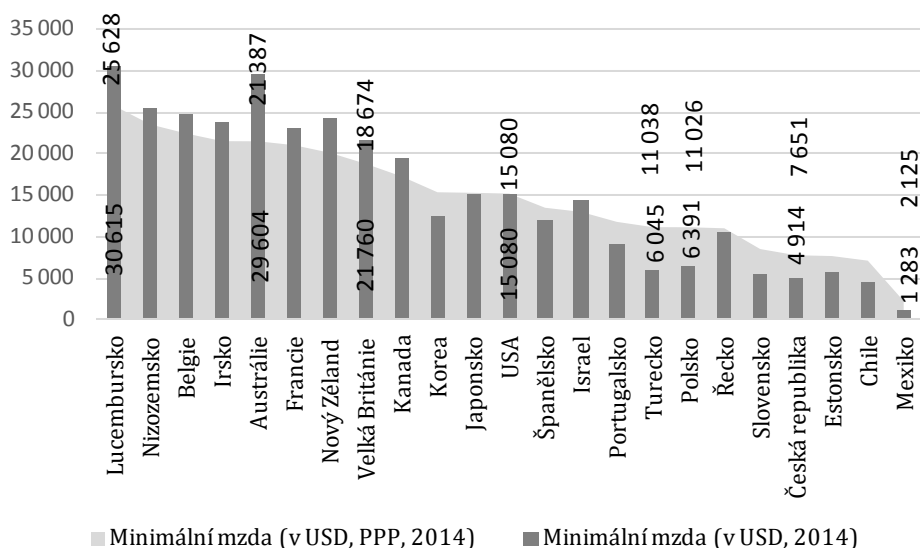
Následně je třeba si zobrazit minimální mzdu a její srovnání s dalšími veličinami i v dalších státech OECD. Pro porovnání faktorů byl zvolen rok 2014, který je klíčový pro následnou empirickou analýzu.

S úplně prvními zmínkami o minimální mzdě se setkáváme již před více než sto lety. V roce 1894 byla minimální mzda poprvé využita na Novém Zélandě. Slo užívala jako nástroj na ochranu zaměstnanců. Chránila je především před úmyslným snižováním mezd ze strany zaměstnavatelů. Účel tehdejší minimální mzdy se tedy velmi podobal účelu minimální mzdy, jako ji známe dnes. Minimální mzda zajišťovala především, aby mzdy zaměstnanců nemohly klesnout pod úroveň sociálně

únosné míry. Úspěchem Nového Zélandu se inspirovala i Austrálie, která minimální mzdu zavedla již dva roky na to. Během několika následujících let zavedla minimální přípustné mzdy v šesti odvětvích. Následně v roce 1911 byla minimální mzda uzákoněna i ve Velké Británii a poté postupně v dalších státech Evropy.

Do roku 1990 zavedlo minimální mzdu 17 členských států a od roku 1990 dalších 9. Dnes je stanovena zákonem ve 26 z 34 členských zemích OECD. Česká a Slovenská republika zavedla minimální mzdu v roce 1991, Lotyšsko v roce 1992, Estonsko v roce 1993, Slovinsko v roce 1995, Irsko, Velká Británie a Izrael v roce 2000 a v roce 2015 i Německo, které je prozatím poslední. Minimální mzda se v členských státech zvyšuje pravidelně, často každoročně.

Minimální mzda není stanovena zákonem pouze v Rakousku, Itálii, Islandu, Švédsku, Norsku, Finsku, Dánsku a Švýcarsku. V těchto zemích je ve většině případů stanovena pomocí kolektivních smluv. Většinou je to z toho důvodu, že kolektivními smlouvami je možné minimální mzdu nastavit na vyšší sazbu, než by bylo možné pomocí vlády v daném státě.



Obr. 7 Srovnání roční minimální mzdy a minimální mzdy v PPP ve vybraných zemích OECD (v USD, 2014)

Zdroj: OECD, Pensions at a Glance 2015

Pro srovnání minimální mzdy ve vybraných zemích OECD jsem se rozhodla použít kromě roční minimální mzdy i minimální mzdu v paritě kupní síly a to z důvodu, že úskalím v této problematice považuji obtížnou představu o životní úrovni zaměstnanců v jednotlivých zemích. Na základě minimální mzdy v paritě kupní síly si lze tedy lépe představit životní úroveň pracujících občanů navzájem mezi jednotlivými státy OECD, neboť parita kupní síly eliminuje rozdíly v cenových hladinách. Je třeba dodat, že obě mzdy představují čistou roční mzdu, od kterých již byly

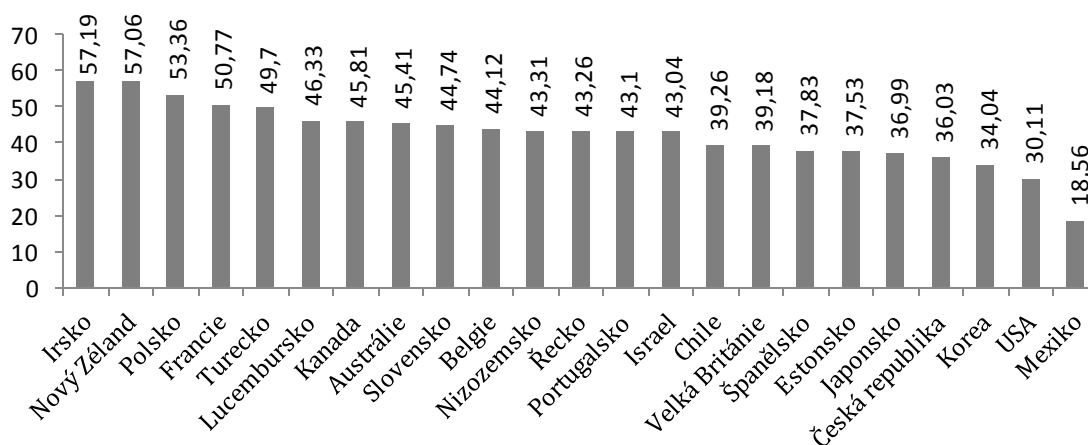
odečteny povinné daně. Rozdíly mezi zeměmi by byly samozřejmě větší, pokud by se porovnávala sazba minimální mzdy v absolutní hodnotě.

Obrázek 7 nám poskytuje dokonalý pohled na životní úroveň zaměstnanců. Země jsou již seřazeny od zemí s nejvyšší životní úrovní po země s nejnižší životní úrovní. Nejvyšší životní úroveň byla v roce 2014 Lucembursku a Nizozemsku. Naopak nejnižší v Mexiku.

Z obrázku je také patrné, že nejvyšší roční minimální mzda byla v roce 2014 v Lucembursku. Činila 30 615 USD, tedy přibližně 725 576 Kč. Naopak nejnižší roční minimální mzda byla v Mexiku s výší 1 283 USD. V naší měně je to přibližně 30 407 Kč.

Důležité je si povšimnout také rozdílů mezi minimální mzdou a minimální mzdou v paritě kupní síly. Největší rozdíl mezi nimi jsou v Polsku, Turecku i Austrálii. V Austrálii je minimální mzda s ohledem na kupní sílu velmi výrazná. Kupní síla (21 387 USD) je nižší než minimální mzda (29 603 USD). Naopak je tomu v Turecku a Polsku. Zde je naopak kupní síla vyšší než minimální mzda.

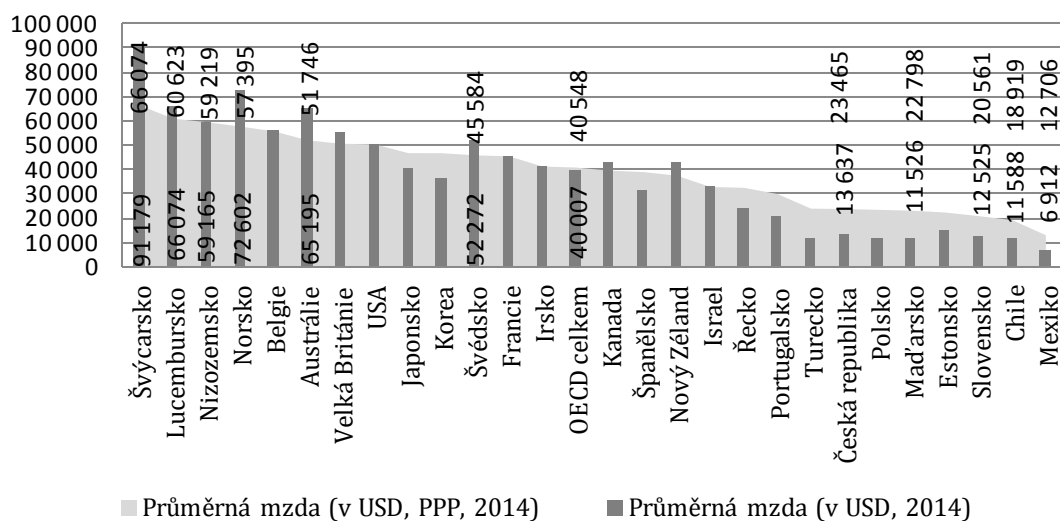
4.2.1 Minimální mzda a průměrná nominální mzda



Obr. 8 Podíl minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě ve vybraných zemích OECD v roce 2014 (v %)

Zdroj: OECD, 2016

Všechny členské země OECD se liší také podílem minimální mzdy na hrubé průměrné mzdě, který nám zobrazuje obrázek 8. Je si třeba uvědomit, že tento obrázek nám neposkytuje srovnání podílů minimální mzdy a průměrné mzdy mezi jednotlivými zeměmi, ale pouze stavy v jednotlivých zemích. Jeden z nejnižších podílů ze všech zemí OECD měla v roce 2014 právě Česká republika. Nejmenší podíl mělo Mexiko, kde minimální mzda tvořila pouze zhruba dvě desetiny průměrné hrubé mzdy. Nejlépe byla na tom Francie, Polsko, Nový Zéland a Irsko. Jejich podíl minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě překračuje 50 %.



Obr. 9 Srovnání roční průměrné mzdy a průměrné mzdy v PPP ve vybraných zemích OECD (v USD, 2014)
Zdroj: OECD, Pensions at a Glance 2015

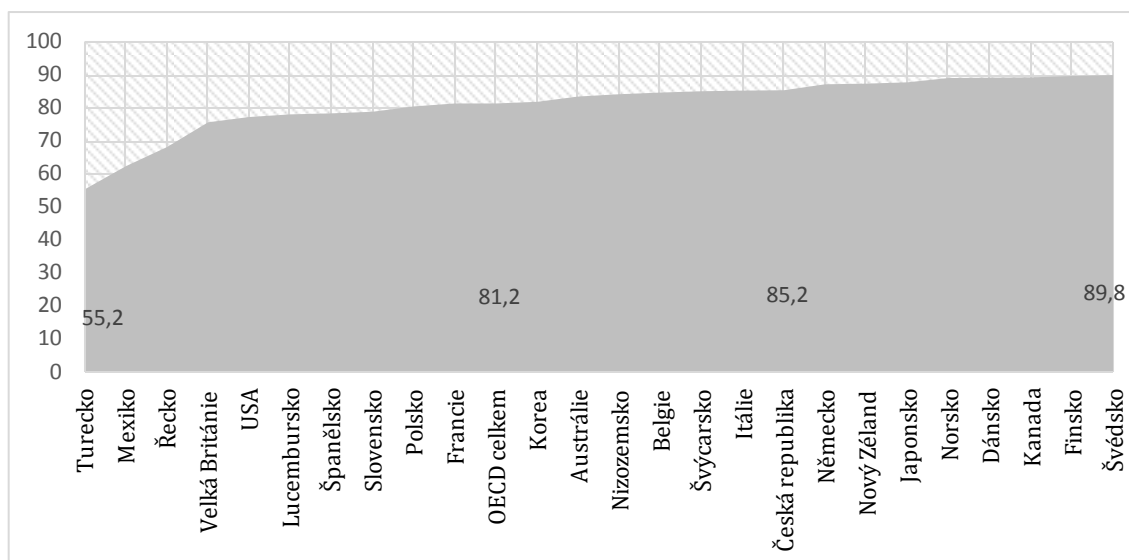
Pro srovnání průměrných čistých mezd v jednotlivých zemích uvádím obrázek 9. Na první pohled je patrné, že ve Švýcarsku, Austrálii, Švédsku, Nizozemí a např. v USA mají zaměstnanci oproti zaměstnaným v České republice až několika-násobně vyšší průměrné mzdy. S vysokými mzdami ovšem souvisí také vyšší ceny za služby a za bydlení. V popředí žebříčku průměrných mezd je Švýcarsko s hodnotou 91 179 USD. Za ním se drží s mírným odstupem Norsko, které má průměrnou mzdu 72 602 USD, následně Lucembursko (66 074 USD) a Austrálie (65 195 USD). Naopak nejnižší průměrnou mzdu má opět, stejně jako v případě minimální mzdy, Mexiko (6 912 USD, tedy okolo 163 814 Kč ročně) a Maďarsko (11 526 USD, což činí přibližně 273 166 Kč ročně). Co se týče dalších velkých ekonomik, jako je Indie (1 271 USD), Rusko (6 691 USD) nebo Čína (9 077 USD), také se drží na nízkých průměrných mzdách na dolní polovině grafu.

Stejně jako u minimální mzdy, tak i zde je třeba rozlišovat mzdu v paritě kupní síly. Při srovnání průměrné mzdy v paritě kupní síly mezi zeměmi OECD už k tak velkým rozdílům nedochází a lze lépe sledovat životní úroveň v daných státech. Přece jen je důležité při srovnávání rozdílných politik brát ohled na cenové rozdíly chudých a bohatých zemí. Nižší kupní sílu čisté průměrné mzdy než naše země má, stejně jako v případě minimální mzdy v paritě kupní síly, pouze pár zemí. V tomto případě se jedná o Slovensko, Polsko, Chile, Maďarsko a Mexiko.

V současné době je životní úroveň podle pozorování OECD (2016) nejlepší ve Švýcarsku (průměrná mzda v paritě kupní síly je konkrétně 66 074 USD, což je přibližně 1 565 954 Kč ročně). Tato fungující ekonomika se pyšní vysokými mzdami, vynikajícími podmínkami pro podnikání a fungujícím veřejným sektorem. Zde i ve všech dalších zemích OECD, kromě Řecka došlo ke zvýšení životní úrovně za posledních 5 let. V České republice kupní síla průměrné mzdy vzrostla o 11%. Nejvyšší růst zaznamenal Island, Chile, Estonsko, Austrálie a již zmíněné Švýcarsko.

Za Švýcarskem se drží Lucembursko (60 623 USD), Nizozemsko (59 219 USD) a Norsko (57 395 USD). Odstup jejich průměrné mzdy v paritě kupní síly není tak výrazný. Nejhůře s životní úrovní je na tom Mexiko a Chile. V Mexiku je průměrná mzda v PPP pouze 12 706 USD, což činí přibližně 301 132 Kč za rok. Rozdíl mezi Švýcarskem a Mexikem je tedy o necelých 1 300 000 Kč.

4.2.2 Medián mezd a mzdové rozdíly



Obr. 10 Rozdíl mezi roční průměrnou mzdou a mediánem v dané zemi v roce 2012 (v %) Zdroj: OECD, Pensions at a Glance 2013

Následně je třeba si znázornit mzdové rozdíly neboli mzdovou nerovnost. Dříve již byla zmínka o mzdových rozdílech České republiky. Aby bylo možné její hodnoty srovnat i s ostatními zeměmi OECD, uvádím obrázek 10. Jedná se o statistické údaje z roku 2012, které značí, že nejmenší mzdové rozdíly byly v tomto roce ve Švédsku a Finsku. „Průměrný občan“ si v těchto zemích vydělal zhruba 90 % průměrné mzdy. Všechny země na pravé straně obrázku mají relativně vysoký rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánem a jsou tedy považovány za rovnostářské země. Jak již bylo v práci zmíněno, za rovnostářskou zemi bylo možné v roce 2012 považovat i Českou republiku. Největší mzdové rozdíly byly v Turecku, kde polovina lidí pobírala méně než 55,2% průměrné mzdy.

Mzdovou situaci v jednotlivých zemích pomůže pochopit i srovnání mediánu mezd s minimální mzdou. Přístupy k nastavení minimální mzdy se v jednotlivých státech a u jednotlivých vlád liší, z toho důvodu dosahuje minimální mzda v každé zemi jiného podílu na mediánu. Více než 50% minimální mzdy na mediánu dosahoval v roce 2012 například Nový Zéland, Belgie a Austrálie.

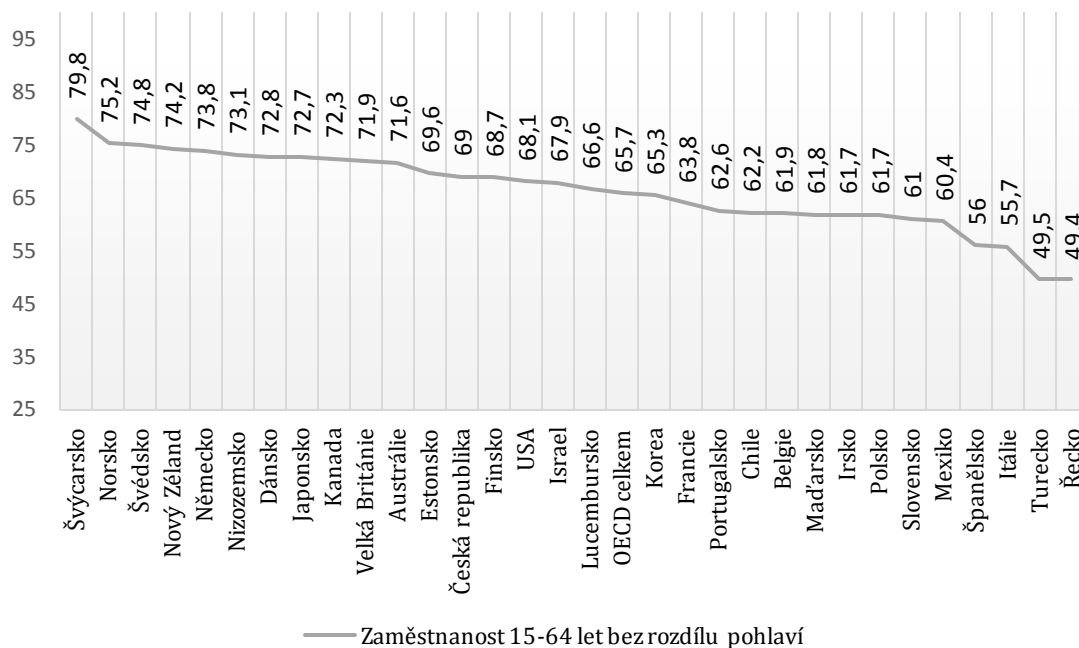
4.2.3 Srovnání vybraných ukazatelů trhu práce

Dále je třeba si srovnat ukazatele trhu práce. V následujícím textu dojde ke zmapování míry zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti ve vybraných zemích OECD za rok 2014.

Vývoj míry zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti od roku 2008 ovlivnila ve všech zemích OECD, stejně jako v České republice, světová hospodářská krize. V současné době se situace na trhu práce po skončení hospodářské krize okolo roku 2012 celkově zlepšuje. Toto zlepšení se odráží na hodnotách obou ukazatelů. Ke zvyšování zaměstnanosti dochází však stále pomalým tempem, v nejbližší době se tedy neodhaduje, že by se zaměstnanost mohla dostat opět na úroveň, kterou měla před krizí (OECD Employment Outlook, 2015). Je třeba také dodat, že každá země se zotavuje jiným tempem.

Důsledkem krize se v současnosti také zvyšuje nabídka pracovních míst ve prospěch částečných úvazků, zatímco upadá nabídka práce na plný úvazek (OECD Employment Outlook, 2015). Z výzkumů vyplývá, že ženy méně často pracují na plný úvazek než muži, tedy častěji mění zaměstnání, což samozřejmě může mít také vliv na zvyšování nezaměstnanosti.

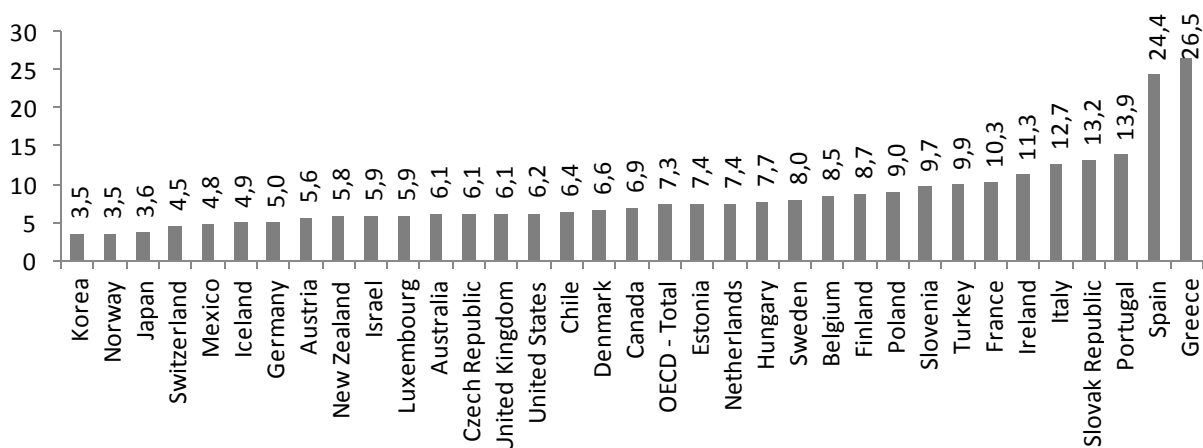
Míra zaměstnanosti



Obr. 11 Míra zaměstnanosti ve vybraných státech OECD v roce 2014 (% podíl obyvatelstva v produktivním věku)
Zdroj: OECD, 2016

Na začátek je důležité zmínit srovnání míry zaměstnanosti v jednotlivých zemích OECD. Obrázek 11 vypovídá, že se míra zaměstnanosti v roce 2014 na průměrné hodnotě 65,7 %. Nejnižší míry zaměstnanosti dosahovalo Řecko a Turecko s průměrem 49 % na podílu obyvatelstva v produktivním věku. Nejvyšší míra zaměstnanosti byla ve sledovaném období díky fungující ekonomice ve Švýcarsku a dosahovala téměř 80% na podílu obyvatelstva v produktivním věku. Velmi vysokou míru zaměstnanosti vykazují také severské země.

Míra nezaměstnanosti



Obr. 12 Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-64 let bez rozdílu pohlaví v roce 2014 (v % pracovní síly)
Zdroj: OECD, 2016

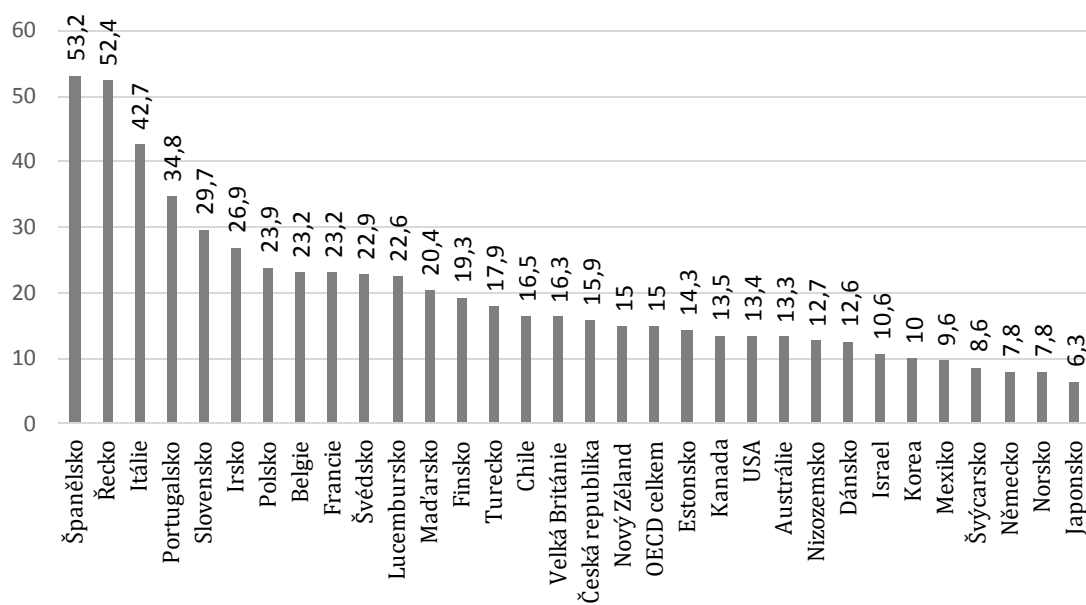
Dále je důležité porovnat v jednotlivých státech OECD v roce 2014 i míru nezaměstnanosti, neboť je to klíčové pro následnou analýzu. Průměrná míra nezaměstnanosti v zemích OECD v roce 2014 byla zaznamenána na úrovni 7,3% (podle zprávy OECD je to zhruba 42 milionu lidí). Toto číslo je o 1,4 procentního bodu vyšší, než činila situace na trhu před hospodářskou krizí. Podle pozorování OECD zůstane průměrná míra nezaměstnanosti na vyšší úrovni až do konce roku 2016, i přesto, že již v roce 2014 znovu stoupá počet pracovních míst (OECD360, 2015). Pak se bude vracet na původní úroveň. Co se týče Španělska a Řecka, nepředpokládá se, že by v těchto zemích míra nezaměstnanosti poklesla pod 20% (OECD Employment Outlook, 2015).

Rozdíly v míře nezaměstnanosti v členských zemích OECD jsou velké. Na začátku žebříčku je Korea a na konci Řecko, kde nezaměstnanost roste každým rokem a to především z důvodu propadu místní ekonomiky. Míra nezaměstnanosti se v těchto dvou zemích liší průměrně o 23 procentního bodu.

Dlouhodobě vysoká míra nezaměstnanosti v některých zemích OECD je spojena s nárůstem strukturální nezaměstnanosti. Eliminace této nezaměstnanosti nemusí proběhnout po obnovení ekonomického růstu zemí automaticky. Důsledkem strukturální nezaměstnanosti totiž došlo k oslabení motivace lidí hledat si

práci, především tedy u dlouhodobě nezaměstnaných. Země, kde vyšší dlouhodobá míra nezaměstnanosti přetrvává, by tedy měli usilovat o posílení poptávky a o zavedení opatření pro rekvalifikaci zaměstnanců, tedy zmírnění této strukturální nezaměstnanosti (OECD360, 2015).

Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-24 let



Obr. 13 Míra nezaměstnanosti osob 15-24 let v roce 2014 (% pracovní síly mládeže)
Zdroj: OECD, 2016

Problémem ve všech státech OECD je míra nezaměstnanosti mladých lidí. V současné době je ovšem mnoho nad úroveň před hospodářskou krizí, což samozřejmě působí negativně na celou míru nezaměstnanosti. Zvýšil se také počet mladých lidí, kteří nestudují a ani nemají zaměstnání. Tato kategorie nezaměstnaných je nazývána NEET (OECD Employment Outlook, 2015).

Z obrázku 13 je patrné, že se roční průměrná hodnota míry nezaměstnanosti mladých lidí držela v roce 2014 na hodnotě 15 %. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla ve Španělsku a Řecko, kde tvořila zhruba 50% pracovní síly mládeže. Nejnižší podíl nezaměstnaných mladých lidí mezi celkovou pracovní silou mládeže mělo Japonsko, kde tito lidé tvořili přibližně pouze 6,3 %.

Je třeba dodat, že ukazatele trhu práce v zemích OECD ovlivňuje i minimální mzda, neboť se jedná o státní zásah do trhu práce. V jakém rozsahu působí na míru zaměstnanosti a míru nezaměstnanosti a zda na ně působí negativně, či pozitivně není zcela na základě hodnot ukazatelů zřejmé. Je ovšem zcela jasné, že by ukazatele na jednotlivých trzích bez zavedení minimální mzdy vykazovaly jiné hodnoty.

Českou republiku můžeme na základě srovnání jednotlivých států OECD považovat za jednu z nejvíce rovnostářských zemí, neboť rozdíl mezi její průměrnou mzdou a mediánem mezd je nad průměrem OECD. Také při porovnání faktorů trhu práce, tedy míry zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti, dosahuje Česko lepších hodnot než je průměr OECD. Na druhou stranu stagnace minimální mzdy od roku 2007 do roku 2013 zapříčinila, že má Česká republika jeden z nejnižších podílů minimální na průměrné mzdě. Podprůměrná je v Česku také ekonomická úroveň, neboť ve srovnání s ostatními zeměmi OECD je zde velmi nízká minimální mzda přepočítaná na paritu kupní síly. Stejně tak i průměrná mzda při zohlednění cenových rozdílů jednotlivých zemí je v Česku podprůměrná.

Závěrem kapitoly lze říci, že nejvyšší minimální mzda byla v roce 2014 zavedena v Lucembursku a Austrálii, nejnižší naopak v Mexiku. Při srovnání minimální mzdy v paritě kupní síly si Lucembursko a Mexiko stále drží své pozice na vrcholu a na konci žebříčku. Austrálie se ovšem dostává již na 5. místo. V této zemi byla minimální mzda s ohledem na kupní sílu v roce 2014 velmi výrazná, neboť byla o dost nižší než stanovená minimální mzda.

Porovnáním průměrné mzdy a průměrné mzdy v paritě kupní síly ve stejném roce se v popředí žebříčku již nenachází Lucembursko, ale Švýcarsko. U srovnání minimální mzdy nebyla o Švýcarsku žádná zmínka, neboť zde není minimální mzda stanovena zákonem. Ukazatel průměrné a minimální mzdy tedy nelze ve Švýcarsku porovnat. V Lucembursku byla naměřena s mírným odstupem od Švýcarska druhá nejvyšší průměrná mzda i průměrná mzda v PPP. S nejnižšími hodnotami se v obou případech potýká, stejně jako u srovnání minimální mzdy, Mexiko.

Největší mzdové rozdíly, jež jsou velmi důležitým ukazatelem mzdové situace v jednotlivých státech, byly naměřeny ve Švédsku a Finsku. V těchto zemích si „průměrný občan“ vydělal v roce 2012 přibližně 90% průměrné mzdy. Naopak v Turecku pobírala polovina lidí méně než 55 průměrné mzdy.

Následně je třeba srovnat i ukazatele trhu práce v jednotlivých zemích. Míra zaměstnanosti v roce 2014 dosahovala nejprázdnější hodnoty ve Švýcarsku a severovýchodních zemích. Naopak nejnižší byla zaznamenána v Řecku, z důvodu propadu místní ekonomiky. Řecko se z tohoto důvodu potýká také s nejvyšší mírou nezaměstnanosti ze všech zemí OECD. Nejnižších hodnot dosahuje míra nezaměstnanosti v Koreji a Norsku. Zda je výše míry nezaměstnanosti v zemích OECD ovlivněna minimální mzdou či je jejich vývoj závislý, budu zkoumat v následující empirické analýze.

5 Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost – empirická analýza

Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost u vybraných zemích OECD budu zkoumat pomocí empirické analýzy. K výzkumu využiji 20 náhodně zvolených zemí OECD, u kterých je zavedena statutární minimální mzda, a průřezová data k roku 2014.

Pro empirickou analýzu jsem zvolila ukazatel míry nezaměstnanosti a ukazatel poměru minimální mzdy k mediánu mezd zaměstnanců na plný úvazek. Medián mezd jsem místo průměrné mzdy zvolila z důvodu, že ho neovlivňují extrémně vysoké mzdy a lépe odráží rozdělení mezd mezi lidmi ve společnosti.

Tab. 2 Míra nezaměstnanosti v % a podíl minimální mzdy na mediánu v % u vybraných zemích OECD za rok 2014

Země	Míra nezaměstnanosti v %	Podíl minimální mzdy na mediánu v %
Austrálie	6,1	53
Belgie	8,5	51
Česká republika	6,1	37
Estonsko	7,4	42
Francie	10,3	61
Holandsko	7,4	48
Irsko	11,3	43
Japonsko	3,6	39
Kanada	6,9	45
Korea	3,5	46
Maďarsko	7,7	54
Mexiko	4,8	38
Nový Zéland	5,8	60
Polsko	9	50
Portugalsko	13,9	57
Řecko	26,5	46
Slovensko	13,2	47
Španělsko	24,4	41
USA	6,2	37
Velká Británie	6,1	48

Zdroj: OECD, 2016

Tab. 3 Popisné charakteristiky (výstup z programu Gretl)

	Střední hodnota	Medián	Minimum	Maximum	Šikmost	Špičatost	Směrodatná odchylka	Variační koeficient
Míra nezaměstnanosti	9,44	7,40	3,50	26,50	1,79	2,37	6,16	0,65
Podíl minimální mzdy na mediánu	47,15	46,50	37,00	61,00	0,35	-0,78	7,27	0,15

Na základě hodnot z tabulky 2 jsem pomocí programu Gretl zjistila základní charakteristiky. Tyto popisné charakteristiky jsou vypsány v tabulce 3.

Střední hodnota představuje průměrnou hodnotu ze souboru dat. Můžeme tedy říci, že průměrná míra nezaměstnanosti ve vybraných zemích OECD je 9,44 %. Medián nám naopak ukazuje nejčastější míru nezaměstnanosti, kterou je hodnota 7,4 %. Z podílu minimální mzdy na mediánu, který je 46,5 %, můžeme interpretovat, že minimální mzda ve většině vybraných zemích OECD netvoří ani polovinu obvyklého příjmu obyvatel.

Minimum a maximum u obou ukazatelů se od sebe značně liší, konkrétně o 23 procentního bodu u míry nezaměstnanosti a 24 procentního bodu u podílu minimální mzdy na mediánu. Je to dáno především ekonomickou situací v konkrétních státech. Zemí s nejnižší mírou nezaměstnanosti je Korea a zemí s nejvyšší hodnotou je Řecko, kde nezaměstnanost roste každým rokem a to především z důvodu propadu místní ekonomiky. V roce 2014 má Řecko nejvyšší míru nezaměstnanosti ze všech zemí OECD, i těch, které nejsou v přehledu uvedeny.

Směrodatná odchylka určuje, jak moc jsou zkoumané hodnoty vybraných států rozptýleny či odchýleny od průměru hodnot. Z dat je patrné, že menší odchýlení od průměru hodnot a menší variabilita souboru je u dat míry nezaměstnanosti oproti datům podílu minimální mzdy na mediánu mezd, konkrétně o 1,11 procentního bodu.

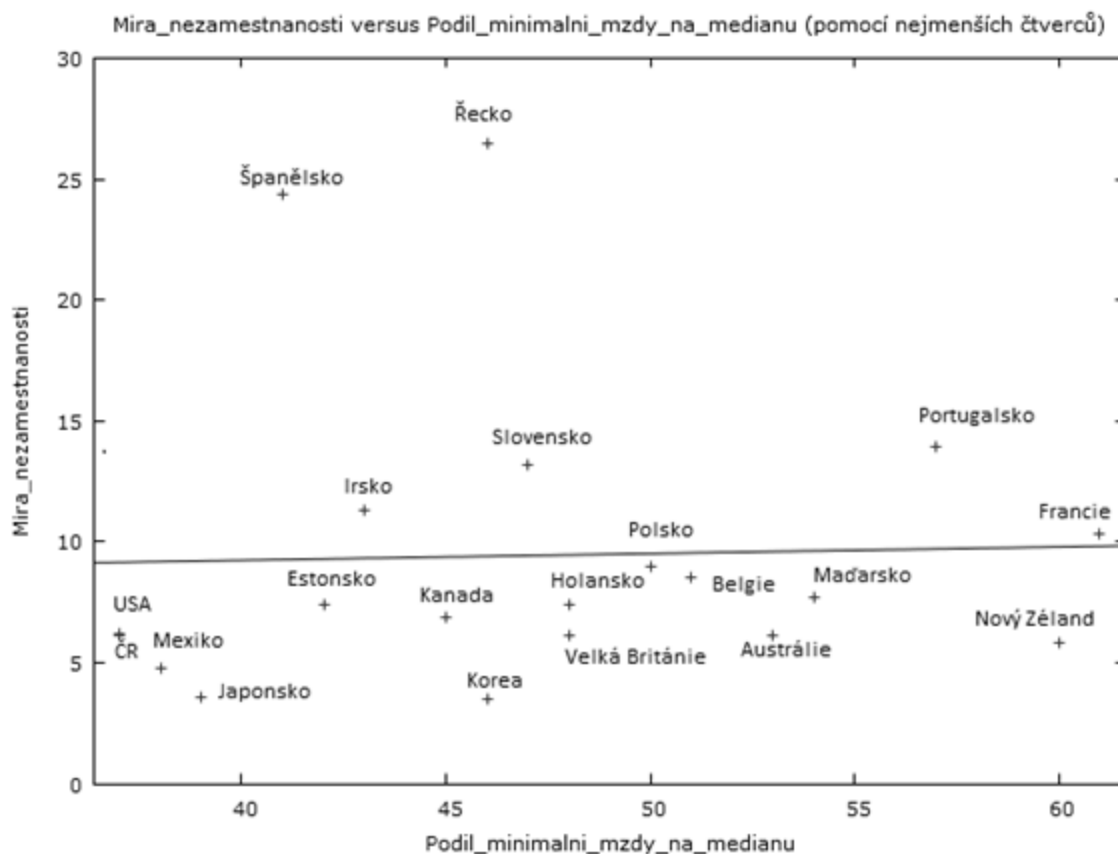
Dalšími sledovanými charakteristikami jsou šikmost a špičatost. Šikmost určuje, jakým směrem jsou hodnoty sledovaných ukazatelů asymetricky rozloženy. V obou případech je šikmost kladná, z čehož plyne, že se většina získaných hodnot nachází pod průměrem. Špičatost naopak udává četnost vyskytujících se velmi vysokých nebo velmi nízkých hodnot. U ukazatele míry nezaměstnanosti je špičatost kladná, což značí špičatější rozdělení a u podílu minimální mzdy na mediánu mezd je záporná, neboť je rozdělení hodnot spíše plošší.

5.1 Regresní analýza

Předpokladem naší regresní analýzy je negativní vliv minimální mzdy na zaměstnanost. Znamená to, že pokud dojde ke zvýšení podílu minimální mzdy na mediánu, zaměstnanost se snižuje. Důležité je také zmínit, že v jednotlivých zemích OECD se struktury ekonomik liší, neboť jsou ovlivňovány podílem pracovníků pobírající minimální mzdu. Čím je podíl nízkopracovníků vyšší, tím více může

prohloubit negativní dopad minimální mzdy na nezaměstnanost v jednotlivých státech.

Nezávislou proměnou mé regresní analýzy je podíl minimální mzdy na mediánu mezd a závislou proměnou, tedy vysvětlovanou proměnou, je míra nezaměstnanosti v jednotlivých vybraných zemích OECD. Oba ukazatelé jsou vyjádřeni v procentech. Bodový diagram na obrázku 14 zachycuje vztah zmíněné vysvětlující a vysvětlované proměnné.



Obr. 14 Bodový diagram: Podíl minimální mzdy na mediánu mezd a míra nezaměstnanosti ve vybraných zemích OECD za rok 2014 v % (výstup z programu Gretl)

Na základě znalostí vztahů minimální mzdy a nezaměstnanosti a na základě bodového diagramu na obrázku 14, jsem zvolila lineární funkční formu. Následně po odhadu funkce a stanovení hypotéz jsem za pomocí programu Gretl vyčíslila hodnoty koeficientů regrese. K odhadu těchto hodnot jsem využila Metodu nejmenších čtverců.

Tab. 4 Metoda nejmenších čtverců (výstup z programu Gretl)

	koeficient	směr. chyba	t-podíl	p-hodnota
Const	8,12571	9,50976	0,8545	0,4041
Podíl minimální mzdy na mediánu	0,0277687	0,199451	0,1392	0,8908

Koeficient determinace	0,001076
P-hodnota (F)	0,890818

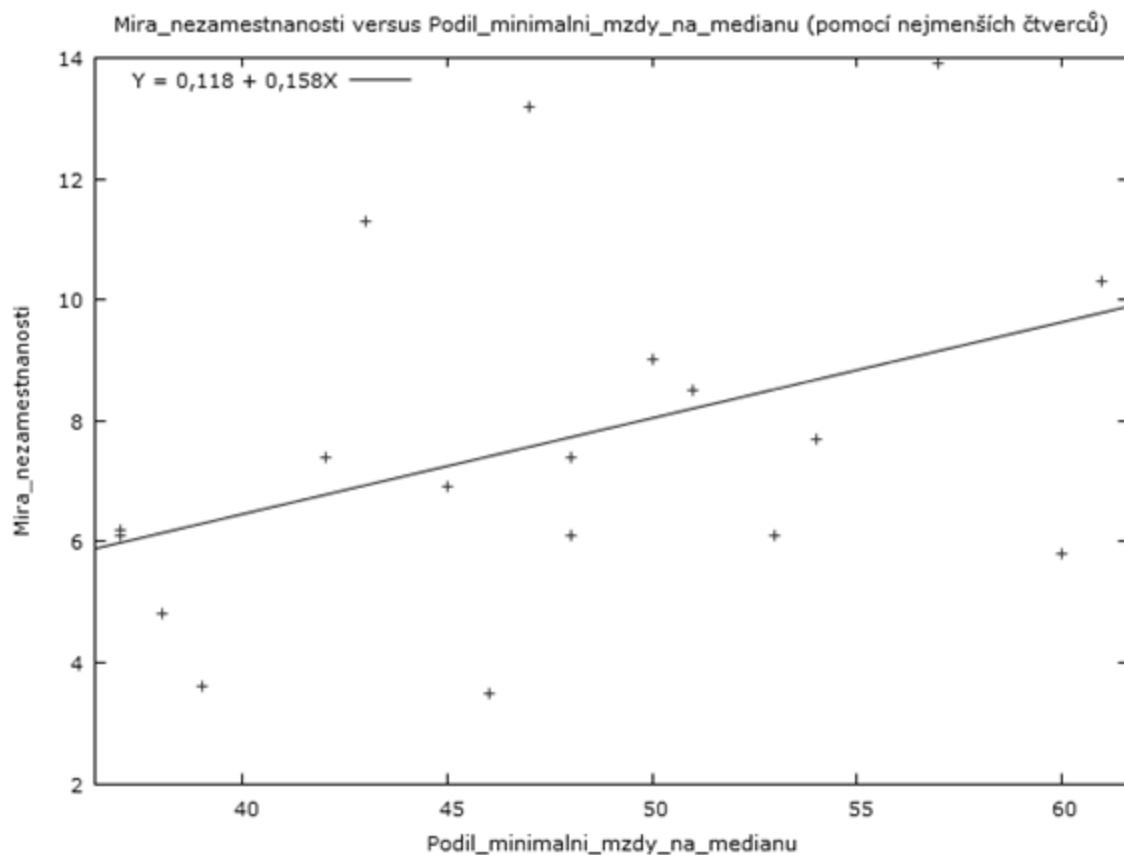
Hodnoty koeficientů jsou znázorněny v tabulce 4. Po dosazení parametrů do lineární funkční formy má rovnice regresní přímky tento tvar:

$$Y = 8,12 + 0,0278X + \varepsilon$$

Pokud by se proměnná X, tedy podíl minimální mzdy na mediánu mezd, rovnala nule, byla by míra nezaměstnanosti 8,12 %. Zvýší-li se podíl minimální mzdy na mediánu mezd o 1 %, míra nezaměstnanosti se navýší o 0,0278 %. Pokud by byla regresní přímka na obrázku 15 v rovině, byly by veličiny X a Y lineárně nezávislé, ale neboť je přímka mírně rostoucí, znamená to, že mezi proměnnými existuje pozitivní vztah a vzájemné ovlivňování.

Z tabulky 4 lze vyčíst koeficient determinace, který dosahuje hodnoty 0,001076. Koeficient determinace ukazuje, kolik procent proměnlivosti vysvětlované proměnné regresní model vysvětlil. Tento model vysvětluje pouze 0,1 %, což značí poměrně slabou závislost mezi veličinami a o nízké vhodnosti tohoto modelu.

Na obrázku 15 si lze všimnout Řecka a Španělska, kteří jsou odchýleny od ostatních států. Odchýlení způsobuje jejich vysoká míra nezaměstnanosti vzhledem k relativně nízkému podílu minimální mzdy na mediánu. U těchto států je vysoká míra nezaměstnanosti pravděpodobně způsobena jinými ukazateli než podílem minimální mzdy na mediánu, neboť minimální mzda není jediný faktor na trhu práce, který má na nezaměstnanost vliv. Stejně jako ona může k nezaměstnanosti přispívat i např. špatně nastavený systém sociálních dávek. Konkrétně v Řecku roste celková míra nezaměstnanosti každým rokem. Je to způsobeno propadem místní ekonomiky během posledních let. Míra nezaměstnanosti zde dosahuje 26,5 %, což je nejvíce ze všech států OECD v roce 2014. V případě Španělska vznikla vysoká míra nezaměstnanosti následkem hospodářské recese a reformami trhu práce. Hodnota celkové míry nezaměstnanosti je zde 24,4 a velmi blíží hodnotě Řecka. Pro význam této práce by bylo vhodné oba tyto nejextrémnější případy vynechat, neboť se od ostatních hodnot velmi odchylují a negativně ovlivňují kvalitu modelu. O nízké kvalitě modelu vypovídá i již zmíněný koeficient determinace.



Obr. 15 Bodový diagram: Podíl minimální mzdy na mediánu mezd a míra nezaměstnanosti ve vybraných zemích OECD za rok 2014 v %, při vynechání extrémních hodnot (výstup z programu Gretl)

Vynecháním extrémních hodnot dojde k rovnoměrnějšímu rozložení bodů. Tato změna je znázorněna na obrázku 15. Místo s 20 pozorováními, budeme již provádět všechny odhady hodnot pouze s 18 pozorováními.

Tab. 5 Metoda nejmenších čtverců při vynechání extrémních hodnot (výstup z programu Gretl)

	koeficient	směr. chyba	t-podíl	p-hodnota
Const	0,118148	4,31315	0,02739	0,9785
Podíl minimální mzdy na mediánu	0,158497	0,0896435	1,768	0,0961

Koeficient determinace	0,163447
P-hodnota (F)	0,096108

Hodnoty jsem tedy odhadla pomocí metody nejmenších čtverců znovu, ale tentokrát bez dvou již zmíněných extrémních hodnot. Výstup z programu Gretl je znázorněn v tabulce 5. Na základě jejich hodnot vznikla nová rovnice regresní přímky:

$$Y = 0,1181 + 0,1585X + \varepsilon$$

Tato nová rovnice regresní přímky udává, že při nulovém podílu minimální mzdy na mediánu mezd bude míra nezaměstnanosti 0,1181 %. Pokud by se ukazatel podílu minimální mzdy na mediánu mezd zvýšil o 1 %, míra nezaměstnanosti se navýší o 0,1585 %.

5.2 Verifikace modelu

Následně se budu věnovat verifikaci modelu, která se provádí pro ověření předpokladů modelu, jeho statistickou významnost a zjištění, zda je zvolený model vhodný a zda je v souladu s výchozími teoretickými předpoklady. Vhodnost budu zkoumat u modelu bez dvou extrémních hodnot, který vykazoval vyšší koeficient determinace. Verifikace se člení na tři kroky: verifikaci ekonomickou, statistickou a ekonometrickou.

5.2.1 Ekonomická verifikace

První se budu zabývat ověřením správnosti znamének parametrů modelu. U nezávisle proměnné, kterou je podíl minimální mzdy na mediánu mezd, se předpokládá kladné znaménko. U míry nezaměstnanosti je předpokladem také kladnost znaménka, ovšem v rozmezí od 0 do 1. Na základě hodnot obou parametrů plyne, že jsou pro ně podmínky splněny.

5.2.2 Statistická verifikace

Cílem druhého kroku verifikace modelu je ověřit, zda jsou jednotlivé parametry i celý model statisticky průkazné.

T-test

P-hodnoty koeficientů modelu pro potřeby t-testu jsou zachyceny v tabulce 5 (β_0 - p-hodnota 0,9785; β_1 - p-hodnota 0,0961). Obě tyto hodnoty jsou vyšší než hladina významnosti 0,05, nulovou hypotézu tedy nezamítáme a koeficienty jsou neprůkazné.

F-test

P-hodnota F-testu je rovna 0,0961 a je vyšší než hladina významnosti 0,05, z čehož plyne, že hypotézu H_0 nezamítám a model je statisticky nevýznamný.

Koeficient determinace R^2

Poslední v rámci statistické verifikace provedeme koeficient determinace. Metodou nejmenších čtverců v programu Gretl jsme zjistili, že činní 16,34% . Oproti předchozímu koeficientu determinace, který byl vypočítán pro původních 20 hodnot, dosahuje tento mírně vyšší hodnoty. Model nám tedy vysvětluje necelých 17 % proměnlivosti vysvětlované proměnné. Oproti předchozí hodnotě se jedná o nárůst téměř 16,24 %, nicméně i přesto je jeho hodnota stále dost nízká.

5.2.3 Ekonometrická verifikace

Dalším krokem verifikace modelu je ekonometrická verifikace ověřující podmínky vyžadované k úspěšné aplikaci konkrétních ekonometrických metod, testů a technik.

Testy specifikace modelu

Tab. 6 RESET test a LM testy (výstup z programu Gretl)

	p-hodnota
RESET test	0,863
Test nonlinearity (druhé mocniny)	0,549383
Test nonlinearity (logaritmy)	0,542736

Pro testování specifikace modelu jsem zvolila RESET test a LM testy. P-hodnota RESET testu nabývá hodnoty 0,863, což znamená, že nulovou hypotézu nezamítáme a model je správně specifikovaný. V rámci LM testů vyhodnocuji jak testy nelinearity mocnin, tak i testy nelinearity logaritmů. Jejich p-hodnoty jsou vyšší než hladina významnosti 0,05. Lze tedy usuzovat, že vztah je lineární a model má vhodnou funkční formu.

Testy heteroskedasticity chybového členu

Tab. 7 Whiteův a Breusch-Paganův test (výstup z programu Gretl)

	p-hodnota
Breusch-Paganův test	0,446493
Whiteův test	0,613893

Dále pomocí Whiteova testu a Breusch-Paganova testu ověřujeme přítomnost heteroskedasticity v modelu. P-hodnoty jsem zjistila opět pomocí programu Gretl (tabulka 7). P-hodnota jak Whiteova testu, tak i Breusch-Paganova testu je vyšší než 0,05, z čehož plyne, že u obou testů nezamítám nulovou hypotézu o homoskedasticitě chybového členu a lze tedy konstatovat, že heteroskedasticita chybového členu se v tomto modelu nevyskytuje.

Testy normality chybového členu

Tab. 8 Normalita chybového členu (výstup z programu Gretl)

	p-hodnota
Chí-kvadrát test	0,39038

Normální rozdělení chybové složky ověřím pomocí testu dobré shody, kterému se také říká chí-kvadrát test. P-hodnota testu normality (tabulka 8) je vyšší než hladina významnosti 0,05, nulovou hypotézu o normálním rozdělení chybového členu tedy nezamítám a můžu konstatovat, že chybový člen zvoleného modelu má normální symetrické rozdělení.

Závěrem analýzy lze říci, že lineární vztah mezi minimální mzdou a nezaměstnaností existuje, ovšem působení minimální mzdy je poměrně slabé, neboť model i parametry naší empirické analýzy vyšly statisticky nevýznamné. Slabou závislost a nízkou vhodnost modelu prokázal i koeficient determinace, jehož hodnota nedosahuje ani 20%. Negativní vliv minimální mzdy (počítáno mediánem mezd) na celko-

vou míru nezaměstnanosti vycházející z naší hypotézy nemůžeme tedy jednoznačně prokázat.

Navíc je potřeba podotknout, že výzkum provádíme pouze z údajů, které jsou k dispozici v databázi OECD. Jedná se tedy pouze o statistický výzkum a vliv minimální mzdy na nezaměstnanost může být tedy úplně jiný. Slabá závislost minimální mzdy je dána také skutečností, že na nezaměstnanost má vliv kombinace více faktorů a minimální mzda je pouze jedním z nich. Naprosto odlišné výsledky bychom mohli zapříčinit po zohlednění dalších vlivů a specifik konkrétních zemí. Dle mého názoru bychom mohli považovat za další faktor systém sociálních dávek, který nezaměstnanost také do jisté míry ovlivňuje.

Z dat, která jsme měli k dispozici, vyplývá, že existují ekonomiky zemí, kde lze nalézt jednoznačnou souvislost mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti a zároveň existují země, kde tento vztah nalézt nelze. To je jeden z dalších důvodů, proč negativní ani pozitivní vliv výše minimální mzdy na celkovou míru nezaměstnanosti nelze jednoznačně prokázat. Jedním z příkladů zemí, je právě Česká republika.

Dle nejednoznačného výsledku empirické analýzy by bylo vhodnější vytvořit vícerozměrný regresní model s více než jednou vysvětlující proměnou a také zvýšit počet pozorování. Jako další proměnné bychom mohli využít například HDP nebo podíl obyvatelstva s různým stupněm vzdělání.

Závěr

Hlavním cílem práce bylo zkoumat vliv minimální mzdy na ukazatele trhu práce, především na míru zaměstnanosti a míru nezaměstnanosti. V bakalářské práci byly zmapovány problémy a nalezeny sociální a ekonomické souvislosti úrovně minimální mzdy a vybraných veličin v zemích OECD.

Prvním dílčím cílem bylo studium problémů a spojitostí minimální mzdy na trhu práce. Bylo zde provedeno shrnutí základní podstaty minimální mzdy a jejího významu. Na základě sociálně-ochranné a ekonomicko-kriteriální funkce působí minimální mzda jak směrem k zaměstnancům, tak i k zaměstnavatelům. Jejím hlavním cílem je chránit nízkopříjmové zaměstnance před chudobou, zvyšovat jejich životní úroveň a také zabránit souvisejícím negativním společenským jevům, jako je kriminalita nebo ztráta sociální soudržnosti. Další důležitou funkcí minimální mzdy je působit jako pracovní pobídka pro občany pobírající sociální příjem. Tento cíl plní společně s institutem životního minima, kdy na základě udržování dostatečného rozdílu mezi nimi pobízí nezaměstnané k práci. Značnou nevýhodou této intervence je, že může za určitých okolností zapříčinit snížení zaměstnanosti a prohlubovat nedobrovolnou nezaměstnanost. S ohledem na tuto nevýhodu minimální mzdy převládá mezi ekonomy spíše negativní pohled na tento institut. Pozornost byla věnována také dopadům minimální mzdy na trh práce celkově i na jeho jednotlivé ukazatele. Mzdovou situaci v zemi obecně odráží především srovnání minimální mzdy a průměrné nominální mzdy či mediánu mezd. Kromě tohoto vlivu je významné i posouzení dopadů minimální mzdy na nezaměstnanost. Z teoretických poznatků jsem došla k závěru, že působení minimální mzdy může zapříčinit vznik cyklické či strukturální nezaměstnanosti, tedy nezaměstnanosti, která je dlouhodobá a na trhu přetrvává.

Následně byla pozornost věnována dalšímu dílčímu cíli, který byl výchozí pro třetí část mé práce. Byly zde zkoumány ekonomické souvislosti minimální mzdy a dalších veličin v České republice i v ostatních zemích OECD, kde je minimální mzda stanovena statutárně. Provedením srovnání vývoje minimální mzdy a průměrné nominální mzdy v České republice byl nalezen problém, kdy díky stagnaci minimální mzdy od roku 2007 minimální mzda přestává plnit svoji funkci a nerovnost příjmů vede k rozdělování společnosti. Podle sledování vývoje ukazatelů míry zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti lze konstatovat, že na první pohled nelze je jednoznačně prokázat souvislost s vývojem minimální mzdy. Patrný je ovšem vliv ekonomického růstu a následně od roku 2007 do roku 2013 i hospodářské krize. Na závěr této části bylo zkoumáno postavení minimální mzdy v zemích OECD a její srovnání s Českou republikou.

Posledním dílčím cílem bylo posoudit vliv úrovně minimální mzdy na ukazatele trhu práce. Pomocí empirické analýzy jsem zkoumala vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v zemích OECD. Jako ukazatele jsem zvolila míru nezaměstnanosti a podíl minimální mzdy na mediánu mezd, neboť není oproti průměrné mzdě ovlivněn extrémně vysokými mzdami. Z výsledků regresní analýzy nelze jednoznačně určit vztah mezi těmito veličinami, neboť parametry a model analýzy vyšly

statisticky nevýznamně. Tento nejednoznačný výsledek potvrzuje také koeficient determinace, který vykazuje velmi nízkou hodnotu.

Na základě splněných dílčích cílů bylo konstatováno, že se předpoklad, kterým je negativní vliv minimální mzdy na míru nezaměstnanosti, nepodařilo jednoznačně prokázat. Jednou z příčin slabé závislosti minimální mzdy může být skutečnost, že na míru nezaměstnanosti působí mnohem více faktorů než jen minimální mzda, např. výše sociálních dávek. Slabou závislost mohly také zapříčinit rozdíly týkající se stanovení minimální mzdy v jednotlivých zemích. Závěrem tedy plyne, že existují země, kde souvislost mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti nalézt lze a zároveň existují země, kde tento vztah nalézt nelze.

Literatura

- ADAMEC, V.; STŘELEČEK, L., *Ekonomie I cvičebnice*, Mendelova univerzita v Brně, Brno, 2013, 1. vydání, 138 s., ISBN 978-80-7375-706-9
- ALLEGRETT, S.; DUBE, A.; REICH, M. *Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment?* IRLE Working Paper, 2011, No. 166-08 [on line]. [cit. 2016-03-13]. Dostupný z WWW: <http://irle.berkeley.edu/workingpapers/166-08.pdf>.
- BAROŠOVÁ, M. *Mechanizmy úpravy minimální mzdy. Středisko pro štúdium práce a rodiny* [online]. 2005. Bratislava [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>
- BAŠTÝŘ, I. *Srovnání úrovně a pohybu nákladů práce, nominálních a reálných mezd v ČR a vybraných státech EU: (metodická a statistická analýza)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-870-0754-9.
- BAŠTÝŘ, I. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy* [online]. Praha: VÚPSV, 2005 [cit. 2016-03-13]. ISBN 80-239-5293-5.
- BORJAS, G. J. *Labor economics*. 6. vyd. Maidenhead: McGraw-Hill Irwin, 2013. 576 s. ISBN 978-007-132620-9
- BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2012. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Databáze, Registry* [online]. 2016 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/databaze_registry
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107
- FIALOVÁ, K. *Minimální mzda: vývoj a ekonomické souvislosti v České republice*. IES Working Paper 12/2007. IES FSV. Charles University.
- FRIEDMAN, M. *Dollars and deficits : living with America's economic problems*. 1968. ISBN 978-013-218-305-5
- HINDLS, R., A KOL., *Statistika pro ekonomy, Professional Publishing*, Praha, 2007, 8. vydání, 415 s., ISBN 978-80-86946-43-6
- JIRÁSEK, T.; ŠŤASTNÝ, D. *Economists and the Minimum Wage Laws*. Lambert Academic Publishing, 2013. 100 s. ISBN 978-3-659-47223-7
- JUREČKA, V.; JÁNOŠÍKOVÁ, I.; A KOLEKTIV. *Makroekonomie - základní kurs*. 2. Ostrava, 2009. Expert (Grada). ISBN 978-80-248-2065-1
- KLÍMA, J. *Makroekonomie I*. Brno, 2000. ISBN 80-7157-483-X
- KLIMEŠ, D. *Odstřihněme politiky od minimální mzdy. Můžeme ji navyšovat automaticky* [online]. 2015 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z:

- <http://ekonom.ihned.cz/c1-64539400-odstihneme-politiky-od-minimalni-mzdy-muzeme-ji-navysovat-automaticky>
- KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. V Praze: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3
- LAJTKEPOVÁ, E. *Minimální mzda a trh práce*. *Acta Oeconomica Pragensia*. 2010, 1/2010. ISSN 0572-3043
- MANKIWI, N. G., *Principles of Economics*. Fort Worth, TX [US]: Dryden Press. 1998. ISBN 978-00-30982-38-5
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Minimální a zaručená mzda* [online]. 2015 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7667>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Minimální mzda od 1. 1. 2016* [online]. 2015 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22117>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [online]. 2015. [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Statistika průměrné mzdy* [online]. 2013 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2244>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Životní a existenční minimum* [online]. 2013 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11852>
- NEUMARK, D.; NIZALOVA, O. *Minimum Wage Effects in the Longer Run*. *Journal of Human Resources*, 2007, Vol. 42, No. 2, pp. 435–452
- OECD. *Education at a Glance 2015* [online]. 2015 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2015_eag-2015-en
- OECD, *OECD360 Česká republika 2015* [online]. 2015 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <https://books.google.cz/books?id=xorDCQAAQBAJ&pg=PA2&lpg=PA2&dq=OECD360+2015>
- OECD. *OECD Employment Outlook 2015 Summary in English* [online]. 2015 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2015_empl_outlook-2015-en
- OECD. *OECD Stats* [online]. 2016 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://data.oecd.org/>
- OECD. *Pensions at a Glance 2013* [online]. 2013 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/pensions/public-pensions/OECDPensionsAtAGlance2013.pdf>
- OECD. *Pensions at a Glance 2015* [online]. 2015 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2015_pension_glance-2015-en

- PALÍŠKOVÁ, M. *Trh práce v Evropské unii. Historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C.H.Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0
- PAVELKA, T. *Minimální mzda v České republice a její srovnání v rámci členských států Evropské unie*. 1. vyd. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2014. ISBN 978-80-86729-94-7
- PÍCL, M.; BRHLÍK, I.; ONDROUŠEK, M., ČERNÝ, J. *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR*. Praha, 2014. ISBN 978-80-7440-118-3
- SCHMITT, J. *Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?*. 2013. 30 s. ISBN 202-293-5380
- SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P., *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8

Seznam obrázků

Obr. 1	Vývoj minimální mzdy a průměrné hrubé mzdy v ČR Zdroj: ČSÚ, 2016	26
Obr. 2	Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd v ČR Zdroj: ČSÚ, 2016	27
Obr. 3	Vývoj minimální mzdy a životního minima v ČR Zdroj: ČSÚ, 2016	28
Obr. 4	Míra zaměstnanosti v ČR v letech 2000-2014 (% podíl obyvatelstva v produktivním věku) Zdroj: ČSÚ, 2016	29
Obr. 5	Míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2000-2014 (v % pracovní síly) Zdroj: ČSÚ, 2016	30
Obr. 6	Nezaměstnanost mladých lidí ve věku 15-24 let v ČR v letech 2000-2014 (% pracovní síly mládeže) Zdroj: OECD, 2016	31
Obr. 7	Srovnání roční minimální mzdy a minimální mzdy v PPP ve vybraných zemích OECD (v USD, 2014) Zdroj: OECD, Pensions at a Glance 2015	32
Obr. 8	Podíl minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě ve vybraných zemích OECD v roce 2014 (v %) Zdroj: OECD, 2016	33
Obr. 9	Srovnání roční průměrné mzdy a průměrné mzdy v PPP ve vybraných zemích OECD (v USD, 2014) Zdroj: OECD, Pensions at a Glance 2015	34
Obr. 10	Rozdíl mezi roční průměrnou mzdou a mediánem v dané zemi v roce 2012 (v %) Zdroj: OECD, Pensions at a Glance 2013	35
Obr. 11	Míra zaměstnanosti ve vybraných státech OECD v roce 2014 (% podíl obyvatelstva v produktivním věku) Zdroj: OECD, 2016	36
Obr. 12	Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-64 let bez rozdílu pohlaví v roce 2014 (v % pracovní síly) Zdroj: OECD, 2016	37
Obr. 13	Míra nezaměstnanosti osob 15-24 let v roce 2014 (% pracovní síly mládeže) Zdroj: OECD, 2016	38
Obr. 14	Bodový diagram: Podíl minimální mzdy na mediánu mezd a míra nezaměstnanosti ve vybraných zemích OECD za rok 2014 v % (výstup z programu Gretl)	42

Obr. 15 Bodový diagram: Podíl minimální mzdy na mediánu mezd a míra nezaměstnanosti ve vybraných zemích OECD za rok 2014 v %, při vynechání extrémních hodnot (výstup z programu Gretl)

44

Seznam tabulek

Tab. 1	Vývoj minimální mzdy v ČR od roku 1991	25
Tab. 2	Míra nezaměstnanosti v % a podíl minimální mzdy na mediánu v % u vybraných zemích OECD za rok 2014	40
Tab. 3	Popisné charakteristiky (výstup z programu Gretl)	41
Tab. 4	Metoda nejmenších čtverců (výstup z programu Gretl)	43
Tab. 5	Metoda nejmenších čtverců při vynechání extrémních hodnot (výstup z programu Gretl)	45
Tab. 6	RESET test a LM testy (výstup z programu Gretl)	46
Tab. 7	Whiteův a Breusch-Paganův test (výstup z programu Gretl)	47
Tab. 8	Normalita chybového členu (výstup z programu Gretl)	47

