

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

Minimální, zaručená a průměrná mzda

Bc. Monika Nahodilová

© 2022 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Monika Nahodilová

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Minimální, zaručená a průměrná mzda

Název anglicky

Minimum, guaranteed and average wage

Cíle práce

Cílem diplomové práce bude odhalit odlišnosti ve vývoji minimální, zaručené a průměrné mzdy v rámci jednotlivých zemí V4 a dále deklarovat vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy v zemědělském sektoru těchto zemí se záměrem identifikovat míru korelace mezi jednotlivými druhy mezd a výkonností států V4.

Metodika

Literární rešerše bude vypracována jako kritický přehled současných znalostí z dostupných tuzemských i zahraničních zdrojů. Vlastní část práce bude založena na tvorbě časových řad minimální, zaručené a průměrné mzdy za období 2009-2019 a s pomocí statistických metod pro analýzu časových řad bude vyhodnocen vývoj jednotlivých druhů mezd (včetně trendu) a identifikována míra korelace mezi nimi, a to jak za celé národní hospodářství, tak za zemědělský sektor.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Časová řada, mzda, Visegradská skupina.

Doporučené zdroje informací

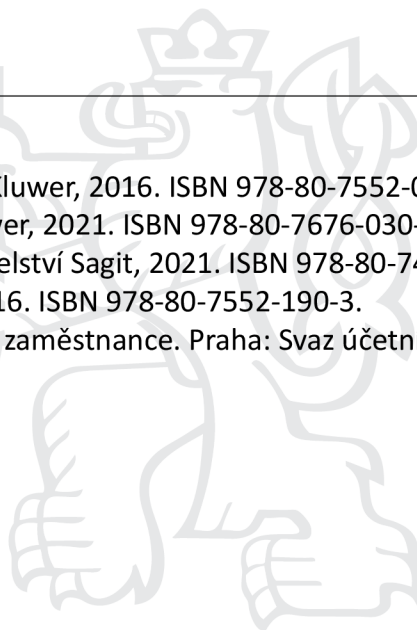
CHLÁDKOVÁ, A. *Mzdy od A do Z*. 13. vydání Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-063-0.

Kolektiv autorů, *Mzdy 2021*. 18. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-030-1.

Kolektiv autorů, *ÚZ č.1421 Zákoník práce*. Ostrava: Nakladatelství Sagit, 2021. ISBN 978-80-7488-457-3

VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-190-3.

VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Svaz účetních České republiky, 2019. 64 s. ISBN 978-80-7626-001-6.



Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Jana Hinke, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 7. 9. 2021

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 20. 10. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Minimální, zaručená a průměrná mzda" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 03. 2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní doc. Ing. Janě Hinke, Ph.D. za její vedení, odborné rady a cenné připomínky při zpracování mé diplomové práce.

Minimální, zaručená a průměrná mzda

Abstrakt

Tato práce se zaměřuje na analýzu vývoje minimální, zaručené a průměrné mzdy v rámci ČR a ostatních členských zemích Visegrádské skupiny, následné srovnání uvedených mezd mezi státy V4 a identifikaci míry korelace mezi uvedenými dílčími kategoriemi mezd a ekonomickou výkonností příslušných států. Teoretická část je věnována charakteristice mzdového systému, konkrétních kategorií mezd a faktorů, které je ovlivňují. V analytické části práce je za pomoci statistických nástrojů pro analýzu časových řad sledován vývoj všech druhů mezd v zemích V4 od roku 2009 do roku 2019 (v zemědělském sektoru v období 2010-2019). Na získaných datech je také provedena korelační analýza.

Výsledkem této práce je charakteristika vývoje minimální, zaručené a průměrné mzdy v členských zemích V4, následná komparace těchto mezd a identifikace velmi silné korelace mezi jednotlivými kategoriemi mezd a ekonomickou výkonností států. Ze srovnání mezd vyplývá, že nejnižších hodnot dosahovaly mzdy v Maďarsku. Nejvyšší minimální a zaručená mzda byla zaznamenána na Slovensku a v České republice. Nejvyšší úroveň průměrné mzdy v národním hospodářství byla zjištěna v České republice. V porovnání mzdového průměru v zemědělském sektoru drží prvenství Polsko. V porovnání korelací jednotlivých druhů mezd a ukazatelem HDP na obyvatele byla zjištěna nejsilnější korelace s průměrnou mzdou.

Klíčová slova: časová řada, mzda, míra korelace, trend, tempo růstu, komparace, zemědělství, Visegrádská skupina

Minimum, guaranteed and average wage

Abstract

This thesis work towards an analysis of the development of the minimum, guaranteed and average wage within the Czech Republic and other member countries of the Visegrad Group, the subsequent comparison of these wages between the V4s countries and the identification of the degree of correlation between the categories of wages and economic performance of relevant states. The theoretical part is occupied with characterization of the wage system, particular types of wages and the factors that affect them. The analytical part contains the development of all types of wages in the V4s countries from 2009 to 2019 (in agricultural sector in period 2010-2019), is monitored using statistical tools for time series analysis. On the obtained data is also performed a correlation analysis.

The result of this work is a description of the development of the minimum, guaranteed and average wage in the V4s countries, subsequent comparison these wages and identification of a high dependence between wages and economic performance of states. The comparison then shows that wages in Hungary were the lowest. The highest minimum and guaranteed wage was recorded in Slovakia and in the Czech Republic. The highest level of average wage was found out in the Czech Republic. In comparison of the wage average in the agricultural sector, Poland holds the first place. In comparison of correlations between the categories of wages and indicator GDP per capita was found out the strongest correlation with average wage.

Keywords: time series, wage, degree of correlation, trend, growth rate, comparison, agriculture, Visegrad Group

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika.....	13
3 Mzdy a mzdový systém	14
3.1 Minimální mzda	18
3.1.1 Minimální mzda v jednotlivých státech V4	24
3.2 Zaručená mzda	26
3.2.1 Zaručená mzda v jednotlivých státech V4	27
3.3 Průměrná mzda.....	29
3.3.1 Průměrná mzda v jednotlivých státech V4	30
3.4 Odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu	32
4 Vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy	36
4.1 Vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy v NH.....	36
4.1.1 Vývoj mezd v ČR.....	36
4.1.2 Vývoj mezd na Slovensku.....	41
4.1.3 Vývoj mezd v Polsku	44
4.1.4 Vývoj mezd v Maďarsku	46
4.2 Vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy v odvětví zemědělství	49
4.2.1 Minimální, zaručená a průměrná mzda v českém zemědělství.....	50
4.2.2 Minimální, zaručená a průměrná mzda ve slovenském zemědělství.....	55
4.2.3 Vývoj mezd v polském zemědělství	59
4.2.4 Vývoj mezd v maďarském zemědělství.....	62
5 Výsledky a diskuze	66
5.1 Komparace mezd v NH	66
5.2 Komparace mezd v zemědělství.....	76
6 Závěr.....	81
7 Seznam použitých zdrojů.....	85
8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	91
8.1 Seznam obrázků	91
8.2 Seznam tabulek.....	91
8.3 Seznam grafů.....	91
8.4 Seznam použitých zkratk.....	92

Přílohy 93

1 Úvod

Mzda je jedním z nejdůležitějších faktorů nejen v pracovním, ale i soukromém životě. Představuje odměnu za práci v pracovně právním vztahu uzavřeném mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a proto představuje pro většinu lidí i hlavní zdroj příjmů. Jedná se o jeden z nejsledovanějších indikátorů, je sledována nejen ekonomy, ale i širokou veřejností. Zaměstnanci sledují výši tzv. čisté mzdy (mzda očištěná od všech srážek) a rozhodují se při výběru zaměstnání podle nejvyšší nabídky čisté mzdy vzhledem k jejich kvalifikaci. Pro zaměstnavatele je důležitá tzv. hrubá mzda, která představuje mzdové náklady na konkrétního zaměstnance, včetně daně z příjmu, sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Zatímco zaměstnanec požaduje co nejvyšší odměnu za provedenou práci, zaměstnavatel se snaží náklady na práci co nejvíce snížit. Aby byli zaměstnanci chráněni před nepřiměřeně nízkým oceněním práce, zavedlo mnoho zemí zákonem danou minimální mzdu, která představuje nejnižší úroveň odměny, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout za vykonanou práci.

Kromě minimální mzdy je zákonem stanovena také mzda zaručená. Zaručená mzda, na rozdíl od mzdy minimální, stanovuje nejnižší cenu práce s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce na pracovní pozici.

Nejsledovanějším druhem mezd je mzda průměrná. Výše průměrné mzdy je často diskutované téma v mnoha odborných i neodborných článcích. Ve velké většině se jedná o diskusi v rámci daného státu v porovnání s minulým obdobím, případně se porovnává průměrná mzda na různých pozicích. Mezinárodní srovnání ať už průměrných nebo minimálních mezd je méně časté. V této práci tedy bude sledován vývojový trend jednotlivých druhů mezd a následně bude provedeno srovnání vývoje mezd mezi členskými státy tzv. Visegrádské skupiny.

Visegrádská skupina neboli Visegrádská čtyřka (V4) vznikla v roce 1991 podepsáním deklarace členských států V4 o úzké spolupráci na jejich cestě k evropské integraci. Jejími členy jsou čtyři středoevropské státy: Česká republika, Slovensko, Polsko a Maďarsko. Tyto země již po dlouhou dobu sdílí kulturní a intelektuální hodnoty, které si přejí zachovat a nadále posilovat. Aktivy skupiny nejsou zaměřeny na izolaci nebo oslabení vazeb s ostatními zeměmi EU. Naopak skupina si klade za cíl podporovat optimální spolupráci s ostatními evropskými státy. Činnost V4 je založena výhradně na principu každoročních setkání zástupců členských zemí.

Protože téma mezd je takřka pro všechny členy společnosti důležité a velmi aktuální, i tato práce se uvedeným tématem zabývá. Konkrétně bude analyzována mzda minimální, zaručená a průměrná.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce bude odhalit odlišnosti ve vývoji minimální, zaručené a průměrné mzdy v rámci jednotlivých zemí V4 a dále deklarovat vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy v zemědělském sektoru těchto zemí se záměrem identifikovat míru korelace jednotlivých druhů mezd a ekonomickou výkonností států V4.

K dosažení hlavního cíle je využito cílů vedlejších:

- stanovení profesí, které pobírají zaručenou mzdu v zemědělství a jejich výběr z vládního nařízení se záměrem identifikovat výši zaručené mzdy poskytované v zemědělství
- komparace vývoje jednotlivých druhů mezd v EUR (v národním hospodářství a zemědělství)
- diskuse identifikovaných korelací

Současně byly stanoveny následující předpoklady vycházející z ekonomické teorie, které budou v práci ověřeny:

- Existence korelace mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti.
 - Tento předpoklad je stanoven na základě poznatků z literární rešerše (kapitola 3.1). Většina autorů odborných publikací zabývajících se minimální mzdou spojuje tuto kategorii mezd s nezaměstnaností. Vyšší sazba minimální mzdy podle teorie vede paradoxně ke zvýšení míry nezaměstnanosti. V této práci ovšem nebude sledována kauzalita mezi těmito proměnnými, ale pouze bude ověřena existence závislosti.
- Existence korelace mezi průměrnou mzdou a zaměstnaností.
 - Tento předpoklad je stanoven na základě poznatků z literární rešerše (kapitola 3.3). Ekonomická teorie říká, že průměrná mzda je motivačním nástrojem pro výběr zaměstnání. Z uvedeného lze soudit, že pokud se zvýší průměrná mzda, lidé budou motivováni najít si práci, čímž se zvýší i zaměstnanost. V této práci, ale nebude sledováno, zda změna průměrné mzdy je příčinnou pro změnu zaměstnanosti, pouze zde bude ověřeno, zda mezi těmito proměnnými existuje vztah.

2.2 Metodika

Literární rešerše bude vypracována jako kritický přehled současných znalostí z dostupných tuzemských i zahraničních zdrojů. Bude věnována jednotlivým druhům mezd, jejich stanovení, případně metodice výpočtu a faktorům, které je ovlivňují.

Analytická část práce bude založena na tvorbě časových řad minimální, zaručené a průměrné mzdy za období 2009-2019. Vybrané období končí rokem 2019, protože světová pandemie koronaviru Covid-19 v roce 2020 a 2021 negativně ovlivnila vývoj HDP, nikoliv však růst mezd. Tato skutečnost by negativně zkreslila míru korelace mezi jednotlivými druhy mezd a ekonomickou výkonností států platnou za normálních podmínek.

S pomocí statistických metod pro analýzu časových řad bude vyhodnocen vývoj jednotlivých druhů mezd (včetně trendu) a identifikována míra korelace mezi nimi a ekonomickou výkonností příslušných států, a to jak za celé národní hospodářství, tak i samostatně za zemědělský sektor. Vývoj jednotlivých druhů mezd bude ve sledovaném období analyzován s pomocí meziročního růstu neboli tempa růstu. Meziroční růst je počítán pomocí řetězových indexů. Jako reprezentant ekonomické výkonnosti států bude v této diplomové práci zvolen indikátor odvozený od HDP, a to ukazatel HDP na obyvatele. Tento indikátor je vypočítán jako poměr HDP k průměrné populaci v konkrétním roce, je tedy vhodnější pro případnou komparaci než HDP v absolutním vyjádření.

Pro potřeby srovnání mezd mezi členskými státy V4 jsou hodnoty jednotlivých druhů mezd přepočteny na společnou měnu – euro. Mzdy v eurech jsou počítány pomocí kurzu vyhlášeného Českou národní bankou k 29. 11. 2021.

Protože zaručená mzda je v jednotlivých státech Visegrádské skupiny poskytována různým způsobem, (v ČR existuje 8. skupin prací, na Slovensku jsou stanovovány sazby na 6. úrovních, v Maďarsku je určována pouze jedna sazba zaručené mzdy a Polsko má v zákoníku práce stanovenou pouze mzdu minimální), byla v této práci pro účely komparace z ČR a Slovenska vybrána pouze nejvyšší úroveň sazby zaručené mzdy.

Zdrojem pro analytickou část práce jsou data zpracovaná statistickými úřady jednotlivých zemí nebo Eurostatem a legislativní dokumenty příslušných zemí.

3 Mzdy a mzdový systém

Zaměstnanec má podle Listiny základních práv a svobod právo na spravedlivou odměnu za práci. Toto právo je garantováno také zákoníkem práce, kde povinnost poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci v pracovním poměru mzdu nebo plat představuje jednu ze základních povinností zaměstnavatele. (Vysokajová, 2019)

Podle Chládkové (2016) se mzdou rozumí peněžité nebo naturální plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, dosahovaných pracovních výsledků a celkové pracovní výkonnosti.

Vlček (2016) charakterizuje mzdu jako cenu práce, jejíž úroveň závisí na situaci na trhu práce – tzn. na nabídce a poptávce po pracovní síle. Jinými slovy se jedná o výnos, který získá vlastník výrobního faktoru práce za poskytnutí jeho služeb. Přičemž proces určování tohoto výnosu má makroekonomický i mikroekonomický rámec. Základní pravidla pro vytváření mzdových prostředků a odměňování na mikroúrovni stanovuje mzdová politika státu. Tato politika na základě celkového rozvoje ekonomiky státu ovlivňuje vývoj mezd – jedná se například o stanovení minimální mzdy, regulaci vlivu vývoje mezd na inflaci apod. Na mikroúrovni je pak stanovena konkrétní výše odměny pro každého jednotlivého pracovníka.

Podle Chládkové (2016) se za mzdu nepovažují plnění, která jsou poskytována podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, tzn. zejména náhrady mzdy, cestovní náhrady, náhrady za použití vlastního nářadí, odstupné, odchodné, výnosy z kapitálových podílů nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost. Vysokajová (2019) za mzdu nepovažuje také odměnu za pracovní pohotovost, odměnu poskytovanou v souvislosti s péčí o zaměstnance, plnění věrnostní a stabilizační povahy a náhradu škody způsobené zaměstnanci.

Mzdy jsou stanovovány na základě mzdových soustav, které obsahují požadavky na pracovníka pro určitou práci, pravidla pro zařazování pracovníků do jednotlivých mzdových tříd a pravidla určování konkrétní formy mzdy. (Vlček, 2016)

Mzda může nabývat mnoha forem a v rámci organizace mohou být též tvořeny různé formy mzdových systémů. Formy mzdových systémů se obvykle sjednávají v kolektivní smlouvě, příp. ve vnitřním mzdovém předpise. V rámci mzdového systému je možné:

- stanovit pevné tarify nebo tarify v rámci rozpětí,
- z hlediska času stanovit hodinové nebo měsíční tarify,
- z hlediska náročnosti a odpovědnosti práce stanovit různý počet tarifních stupňů.

(Chládková, 2016)

Forma mzdy podle Vlčka (2016) představuje způsob, kterým je vytvářen celkový výdělek pracovníka v závislosti na jeho výkonu, chování a výsledku činnosti celého pracovního kolektivu.

Dělení forem mezd podle Vlčka (2016) je následující:

- základní (samostatné) formy mezd, které obsahují časovou a úkolovou mzdu,
- doplňkové (nesamostatné) formy mezd, které obsahují prémie, odměny, provize, bonusy a podíly na výsledcích hospodaření.

Šubrt (2016) definuje formu mzdy jako vazbu mzdových sazeb na odpracovanou dobu a pracovní výkon. Rozlišuje formy mzdy takto:

- časová mzda měsíční – zaměstnanec má stanovenou výši mzdy za kalendářní měsíc bez ohledu na skutečný počet pracovních hodin,
- časová mzda hodinová – zaměstnanec je odměňován určenou hodinovou sazbou násobenou odpracovaným počtem hodin,
- úkolová mzda – je stanovena tarifem závislým na splnění normovaného pracovního úkolu,
- podílová (provizní) mzda – stanovena podílem z objemu tržeb,
- smíšená mzda – kombinace více mzdových forem.

Podle Chládkové (2016) mezi nejčastější mzdové formy patří:

- časová mzda,
- úkolová mzda,
- smíšená mzda (smíšená podílová nebo smíšená úkolová),
- podílová mzda,
- akordní mzda,
- obligatorní příplatkové mzdy (např. příplatek za práci v noci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci přesčas, příplatek za práci v sobotu a neděli),
- fakultativní příplatkové mzdy (příplatek za dělenou směnu, příplatek za vedení, příplatek za zastupování),
- odměny pravidelné či mimořádné, prémie a další mzdy.

Kromě základní mzdy obsahuje peněžité plnění poskytované zaměstnanci i ostatní složky mzdy. Ostatní složky mzdy:

- 1) Mzda za práci přesčas – pokud se zaměstnanec nedohodne se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna, přísluší zaměstnanci za dobu práce přesčas mzdy zvýšená nejméně o 25 % průměrného hodinového výdělku.
- 2) Náhrada mzdy za svátek – přednostně zaměstnanci za dobu práce ve svátek přísluší náhradní volno v rozsahu práce vykonané ve svátek. Je možné se však se zaměstnancem dohodnout, že mu bude namísto náhradního volna poskytnut příplatek za práci ve svátek alespoň ve výši průměrného výdělku.
- 3) Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí – zaměstnanci přísluší za práci ve ztíženém pracovním prostředí příplatek ve výši nejméně 10 % hodinové minimální mzdy za každý ztěžující vliv.
- 4) Příplatek za práci v noci – za práci v noci je považovaná podle zákoníku práce je práce konaná od 22. hodiny do 6. hodiny a za takovou práci přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku.
- 5) Příplatek za práci v sobotu a neděli – zaměstnanci za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.
- 6) Mzda při výkonu jiné práce – zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci za podmínek stanovených v § 41 zákoníku práce ze zdravotních důvodů, z důvodu karantény nebo v rámci práce zakázané ženám apod. V případě, že zaměstnanec po převedení na jinou práci dosahuje nižší mzdy než před převedením, bude mu v době převedení na jinou práci poskytován doplatek do výše průměrného výdělku. Doplatek bude zaměstnanci náležet v případech převedení na jinou práci pouze z následujících důvodů: pokud dochází k ohrožení v důsledku nemoci z povolání.
- 7) Náhrada při vadné práci – postup při tomto typu odměňování je potřeba upravit v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním mzdovém předpisu.
- 8) Náhrada mzdy při překážkách v práci – rozlišují se překážky na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. Z finančního hlediska se rozlišují na překážky placené a neplacené.
- 9) Odměna za pracovní pohotovost – není brána jako mzda, ale s poskytováním mzdy úzce souvisí. Není započítávána do výpočtu průměrného výdělku, není součástí dosažené mzdy pro účely poskytování minimální mzdy. (Kolektiv autorů, 2021)

V reálné ekonomice existují mezi jednotlivými profesemi značné mzdové rozdíly, které mívají trvalý charakter. Tyto mzdové rozdíly existují mezi jednotlivými státy, regiony, odvětvími i jednotlivci a jsou způsobeny řadou faktorů. Vlček (2016) identifikuje následující:

- a) Kompenzační mzdové rozdíly – jsou založeny na atraktivnosti jednotlivých profesí, kdy některé profese jsou charakteristické těžkou fyzickou prací, monotónností práce, nepravidelností práce nebo zdravotním rizikem. Tyto méně atraktivní práce musí být kompenzovány vyšší mzdou, jinak o ně není zájem. Výše těchto kompenzačních rozdílů je určována na trhu práce.
- b) Kvalitativní diference mezi lidmi – zdrojem jsou rozdíly ve vrozených duševních a fyzických schopnostech, ve vzdělání nebo zkušenostech. Největší rozdíly v kvalitě práce lidí jsou výsledkem investic do tzv. lidského kapitálu.
- c) Speciální přirozený talent – jedinečné schopnosti, kterými disponují někteří mimořádně nadaní jednotlivci a které jsou v současné společnosti vysoce oceňovány.
- d) Segmentace trhu práce – reálně je trh práce složen z většího počtu dílčích trhů, na kterých se pohybují nekonkurenční skupiny pracovníků. Segmentaci trhu práce způsobuje tzv. profesní a regionální imobilita pracovníků.
 - i) Profesní imobilita – nemožnost přechodu z jedné profese do druhé. Mezi některými profesemi je vzájemná zastupitelnost nulová, například mezi lékaři a právníky. Ovšem mezi vysoce kvalifikovanou prací a níže kvalifikovanou prací může nastat asymetrická zastupitelnost – lékař by mohl vykonávat práci kopáče, ale nikoli naopak. Z těchto důvodů je trh segmentován více v krátkém období než v dlouhém, protože lidé jsou schopni se v rámci dlouhého období rekvalifikovat a přecházet na jinou profesi.
 - ii) Regionální segmentace – omezená mobilita obyvatelstva. Lidé nejsou ochotni se stěhovat za prací při poklesu poptávky po jejich kvalifikaci. Dalším důvodem je nedostatek bytů nebo vysoké náklady spojené se stěhováním.
- e) Diskriminace na trhu práce – rozdíly ve mzdách vznikají na základě rasy, pohlaví, věku nebo náboženského vyznání. Boj s diskriminací je obvykle veden prostřednictvím právních norem. (Vlček, 2016)

Jak již bylo naznačeno výše, mzda může být poskytována též jako plnění nepeněžité hodnoty, tzn. jako naturální mzda. Jako naturální mzdu lze poskytovat výrobky, výkony, práce a služby. Výjimku tvoří poskytování naturální mzdy ve formě lihovin nebo jiných návykových látek, které není

dovoleno. Za naturální mzdu se nepovažuje jízdné nebo tarifní slevy pro zaměstnance dopravce. (Chládková, 2016)

Zaměstnavatel může naturální mzdu poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přizpůsobeným jeho potřebám. Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce a služby ostatním odběratelům. (Chládková, 2016)

Podle české právní úpravy není sjednání mzdy podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, její výše tedy nemusí být nutně dohodnuta mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale může být také jednostranně stanovena zaměstnavatelem ve vnitřním mzdovém předpisu nebo určena mzdovým výměrem. Zákoník práce však stanovuje limity, které zaměstnavatel musí vždy respektovat, a to minimální a zaručenou mzdu. (Vysokajová, 2019)

3.1 Minimální mzda

Minimální mzda představuje nejnižší přípustnou výši odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Pokud má zaměstnanec sjednanou kratší pracovní dobu, tzv. částečný úvazek, snižuje se mu výše minimální mzdy úměrně sjednanému pracovnímu úvazku. (Vysokajová, 2019)

Výše minimální mzdy v ČR je určena v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., *o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů*. V současné době je stanovena základní a snížená sazba minimální mzdy. Přičemž snížená sazba minimální mzdy je poskytována při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance, který je spotřebitelem invalidního důchodu. (Šubrt, 2016)

Minimální mzda se týká zvláště nekvalifikovaných pracovníků a mladých lidí nastupujících do prvního zaměstnání. Účinek minimální mzdy je závislý na tom, na kolik převyšuje minimální mzda úroveň rovnovážné mzdy a jaká je elasticita nabídky práce a poptávky po práci. Podporovatelé minimální mzdy se domnívají, že jejím stanovením lze pomoci lidem s nízkými příjmy. Názor vychází z toho, že vyšší mzda více motivuje k práci a zvyšuje pracovní morálku. Uzákonění minimální mzdy může vést k poklesu zaměstnanosti nekvalifikované práce a současně se přitom zvýší její nabídka. Výsledkem je převis nabídky práce, tzn. nezaměstnanost. (Vlček, 2016)

Minimální mzda ve vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec má dvě základní funkce: sociálně-ochrannou funkci a ekonomicko-kriteriální funkci. Přičemž sociálně-ochranná funkce chrání

zaměstnance před chudobou a zaměstnavateli zajišťuje základní rovné podmínky mzdové konkurence (jinými slovy chrání poctivé firmy před mzdovým dumpingem jiných firem, které by záměrně platili svým zaměstnancům nižší mzdy). Ekonomicko-kriteriální funkce minimální mzdy vytváří předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti a pro zaměstnavatele představuje nejnižší úroveň nákladů na mzdy. (Pícl, 2016)

Během posledních několika desetiletí minimální mzda postupně získávala na důležitosti. Změny v minimální mzdě mohou ovlivnit zaměstnanost, rozdělení příjmů a cenovou úroveň. V mnoha historických obdobích a mnoha zemích byl zkoumán vztah minimální mzdy a nezaměstnanosti, ovšem i přesto tento vztah není zcela vyjasněn. Existuje však široký konsensus, že minimální mzda mění rozdělení příjmů ve prospěch méně placených pracovníků. (Herr a kol., 2009)

Teoretické modely zkoumající efekt minimální mzdy na ekonomické indikátory vedou často k hypotéze, že zvýšení minimální mzdy má za následek rušení pracovních míst a růst nezaměstnanosti. (Svaz průmyslu a dopravy České republiky, 2016)

Ekonomické efekty minimálních mezd jsou rozebírány na základě dvou paradigmatů: keynesiánského a neoklasického.

V Keynesiánském přístupu neexistuje přímý vztah mezi změnami mezd a změnami zaměstnanosti, protože mzdové náklady přímo ovlivňují cenovou hladinu. Empiricky se zdá nesmírně obtížné určit, zda zvýšení minimální mzdy zvýší zaměstnanost, či nikoli. V Keynesiánském paradigmatu je však hlavním hnacím motorem zaměstnanosti agregátní poptávka. Keynesiánští ekonomové tedy nedoporučují využívat změny mzdové struktury za účelem snížení nezaměstnanosti. V boji proti nezaměstnanosti doporučují vyšší poptávku, zejména poptávku investiční. Inflační tlaky z minimálních mezd jsou obvykle malé a snesitelné. Neexistuje žádné relativní omezení pro politiku minimálních mezd. Na druhou stranu minimální mzdy mění strukturu mezd a distribuci mezd v rámci dělnické třídy. Tato skutečnost z ní činí politickou otázku pro odborové hnutí i celou společnost. (Herr a kol., 2009)

Neoklasický přístup říká, že minimální mzdy mají záporné účinky na zaměstnanost. Tento názor byl diskutován hlavně po zvýšení minimálních mezd v roce 2006, které mělo negativní účinek na zaměstnanost. (Herr a kol., 2009)

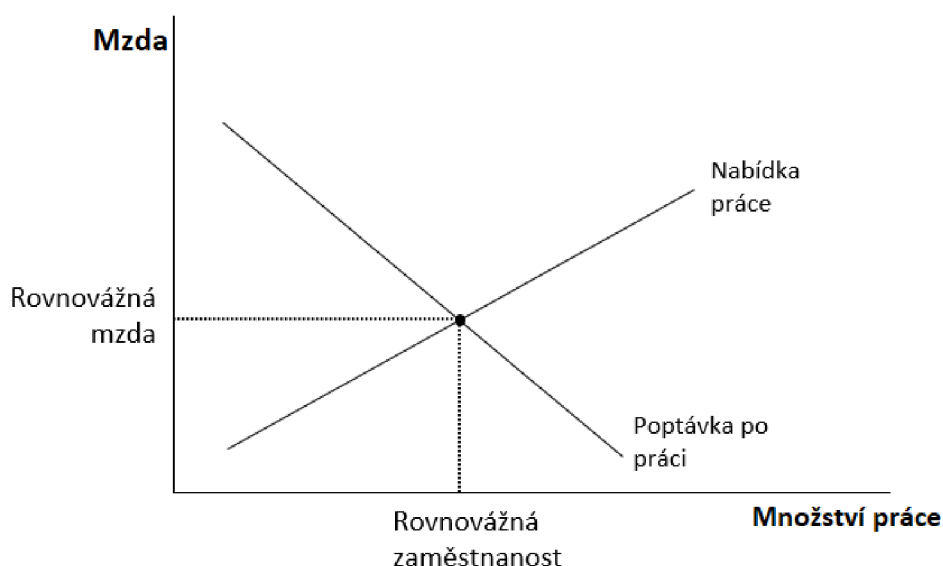
Neoklasický model je založen na několika předpokladech:

- dokonalá konkurence na trhu práce i na trhu finální produkce,
- homogenní pracovní síla,

- dokonalé informace,
- dva výrobní faktory vyrábějící produkt,
- mzdová sazba a ceny přebírány firmou z trhu. (Pavelka, 2014)

Na svobodném dokonale konkurenčním trhu práce stejně jako na ostatních trzích působí síly nabídky a poptávky, přičemž nabídku práce určují pracovníci a poptávku po práci určují firmy. Bez externích zásahů se mzdy přizpůsobí tak, že vyrovná nabídku práce s poptávkou po ní, jak lze vidět na obrázku č. 1.

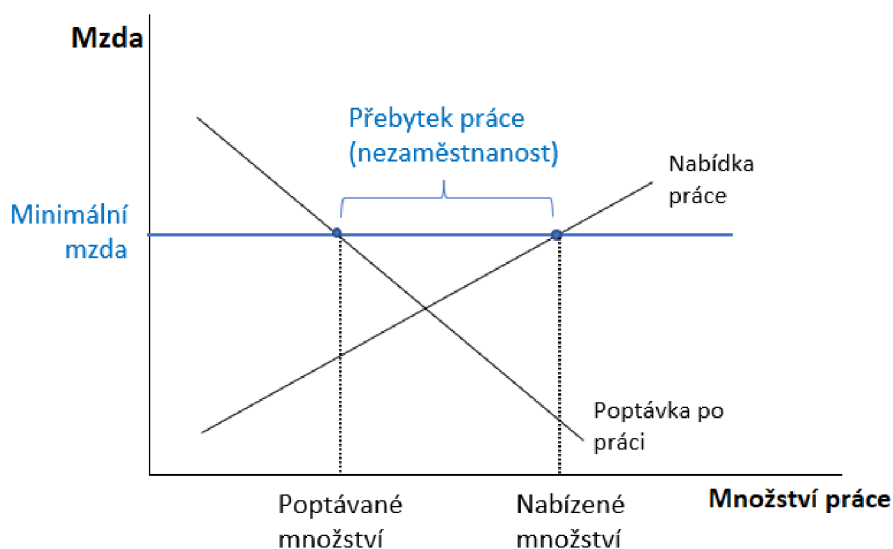
Obrázek č. 1 Svobodný trh práce (bez zásahu minimální mzdy)



Zdroj: MANKIWI, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2000. 763 s. ISBN 80-7169-891-1.

Pokud je zavedena minimální mzda nad rovnovážnou úrovní, převýší nabízené množství poptávku po práci a vytvoří se nezaměstnanost (obrázek č. 2). Minimální mzda zvyšuje mzdu již zaměstnaným pracovníkům, ale snižuje šance na nalezení práce pro nezaměstnané. (Mankiw, 2000)

Obrázek č. 2 Trh práce po zavedení minimální mzdy



Zdroj: MANKIWI, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2000. 763 s. ISBN 80-7169-891-1.

Standardní neoklasicistní model dospěl k jasnému závěru, že zvyšování minimálních mezd nad tržní hodnotu snižuje zaměstnanost a zvyšuje nezaměstnanost. (Herr a kol., 2009)

S tímto závěrem souhlasí i rakouská ekonomie, která minimální mzdu shledává původcem neefektivností na trhu práce. Podle příspěvku *Minimální mzda z pohledu rakouské ekonomie* (Kamenišáková, 2008) minimální mzda nepředstavuje prostředek ochrany trhu, protože nabídku práce nechrání před nedoceneným ohodnocením a poptávku po práci nestimuluje k zaměstnávání. Stejně tak Rothbard (2005) považuje minimální mzdu za důvod, proč na trhu práce vzniká přebytek pracovních sil a je tedy hlavní příčinou nezaměstnanosti.

Minimální mzda vytváří nezaměstnanost jednak proto, že někteří dříve zaměstnaní pracovníci přicházejí o práci a jednak proto, že některým pracovníkům se nevyplatilo pracovat za rovnovážnou mzdu, ale po zvýšení úrovně na minimální mzdu práci začínají poptávat. Nezaměstnanost poté přetrvává, protože trh nemá pobídky ke změně chování jeho účastníků. Firmy nechtějí najímat více pracovníků a nezaměstnaní chtějí pracovat za minimální mzdu. (Borjas, 2016)

Taktéž Holman (2016) prezentuje uzákoněnou minimální mzdu jako příčinu tzv. nedobrovolné nezaměstnanosti. Přičemž, ale zákonná minimální mzda nevyvolává nezaměstnanost u všech profesí, ale jen u těch, kde je rovnovážná tržní mzda nižší než zákonem stanovená minimální

mzda. V tomto případě jsou firmy nuceny zvýšit zaměstnancům mzdu nad úroveň minimální mzdy a propustí některé zaměstnance, protože se jim přestane vyplácet je zaměstnávat. Nejhuře může zákonná minimální mzda postihnout mladé lidi bez praxe, které zaměstnavatelé obvykle zaměstnávají za velmi nízkou nástupní mzdu a postupně jí zvyšují. Po uzákonění minimální mzdy pak tito lidé nacházejí práci jen velmi těžko.

S názorem, že minimální mzda má největší dopad na trh mladistvých souhlasí i Mankiw (2000). Mladí lidé jsou nekvalifikovanou a nejméně zkušenou částí ekonomicky aktivního obyvatelstva, proto se rovnovážná cena za práci na trhu mladistvých pohybuje zpravidla velmi nízko. Z uvedeného vyplývá, že minimální mzda svazuje trh práce mladistvých více než jiné části ekonomicky aktivního obyvatelstva.

V prostředí České republiky, Slovenska, Polska i Maďarska bylo provedeno mnoho výzkumných studií, které zkoumaly závislost makroekonomických ukazatelů na minimální mzdě. Například studie *Minimum and average net wages in relation to productivity in OECD countries* (Pernica & Janáč, 2015) říká, že zvyšování minimální mzdy lze chápat jako způsob podpory hospodářského růstu a cestu ke zvyšování životní úrovně. Vládní studie *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR* (Úřad vlády ČR, 2014) zkoumala závislost průměrného počtu zaměstnanců v národním hospodářství na poměru minimální mzdy k průměru v odvětvích, růstu HDP a poměru minimální mzdy a životního minima. Studie došla k závěru, že vliv minimální mzdy na celkový počet zaměstnanců v národním hospodářství je nevýznamný, tudíž že tato proměnná nemá vliv na celkovou zaměstnanost v ČR. Ekonomická studie s názvem *Vliv minimální mzdy na zaměstnanost v České republice* (Fischer, Duspivová, Matějka, 2015) analyzovala na datech ČSÚ z období 1996 až 2015 vztah zaměstnanosti, HDP a minimální mzdy. Tato studie došla k závěru, že v reakci na zvýšení minimální mzdy dochází nejdříve k poklesu počtu odpracovaných hodin a počty zaměstnanců poté klesají s větším zpožděním.

I přestože je problematika minimální mzdy a jejího vlivu na trhu práce předmětem výzkumných studií v mnoha zemích, výsledky těchto analýz bývají interpretovány velmi různorodě. (Lajtkepová, 2010) Je tedy obtížné tvrdit, že minimální mzda statisticky významně zvyšuje nebo snižuje zaměstnanost. Proto výzkumy zaměřují svoji pozornost na další možnosti zaměstnavatelů, kterými mohou kompenzovat zvýšenou minimální mzdu, než je tradiční snižování zaměstnanosti. Příkladem možností mohou být komprese mezd ve firmě, zvýšení efektivnosti firem, omezení fluktuace nebo promítnutí změn do cen výrobků a služeb. (Svaz průmyslu a dopravy České republiky, 2016)

Pokud se všechny firmy v odvětví potýkají s vyššími náklady (např. zvýšení mzdových nákladů z důvodu zvýšení úrovně minimální mzdy), všechny mají motivaci zvyšovat ceny a přinejmenším v uzavřené ekonomice tak i učiní. V případě růstu mzdových nákladů bude tento růst také promítnut do cen. Naopak pokud se náklady sníží, firmy ceny taktéž sníží. Tento proces ovšem vyžaduje delší časové období. A to dokonce i v situaci smršťující se poptávky a zvyšování produkčních nákladů vedoucí k inflaci – stagflaci. Z uvedeného vyplývá, že v uzavřené ekonomice existuje poměrný vztah mezi měnícími se mzdovými náklady a změnami cenové hladiny. (Herr a kol., 2009)

Minimální mzdy mohou podpořit nebo dokonce vytvořit jakousi kotvu minimální mzdy, která je jednou z podmínek fungování kapitalistických ekonomik. Přesněji řečeno, minimální mzdy mohou zabránit deflačnímu vývoji na trhu se zbožím. (Deflace trhu se zbožím destabilizuje finanční systém země, protože kombinace nominálního dluhu a klesajících cen zvyšuje skutečné dluhové břemeno a vede k masovému bankrotu a snižování výroby. Příkladem negativních efektů deflace jsou Velká hospodářská krize v 30. letech a deflace v Japonsku, která začala v polovině 90. let.) Pro vytvoření kotvy minimální mzdy by se minimální mzda měla zvyšovat každoročně podle mzdové normy. Vytvoření této kotvy závisí rovněž na předpokladu jednotné mzdové sazby v ekonomice. V realističtějších případech různých mzdových sazeb se průměrné nominální mzdy mohou zvyšovat podle mzdové normy a minimální mzdy se mohou vyvíjet odlišně. V případě rychlejšího zvyšování minimální mzdy, než je dáno mzdovou normou, by to znamenalo změnu mzdové struktury, z níž mají prospěch lidé s nízkými příjmy. (Herr a kol., 2009)

Protože ekonomika se neskládá pouze z jednoho trhu práce, ale z mnoha různých trhů práce pro různé druhy pracovníků, záleží dopad minimální mzdy na pracovníka především na jeho kvalifikaci a zkušenostech, lze předpokládat, že například kvalifikovaní pracovníci s dlouholetou zkušeností nebudou ovlivněni, protože jejich rovnovážné mzdy se pohybují vysoko nad úrovní minimální mzdy. (Mankiw, 2000)

Za předpokladu různorodé pracovní síly s různými mzdovými sazbami mají minimální mzdy v rámci dělnické třídy distribuční účinky, ovlivňují tedy především rozdělení souhrnných reálných mezd mezi různé skupiny práce. Zvýšení minimální mzdy, zvýší mzdy špatně placených pracovníků na úkor ostatních pracovníků. Pro ostatní pracovníky budou výrobky vyrobené pracovníky s minimální mzdou nákladnější a sníží jejich skutečný příjem. (Herr a kol., 2009)

Dickens a kol. (1999) ve své práci *The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain* získali přesvědčivé důkazy o tom, že zvýšení minimální mzdy má vliv na rozdělení příjmů, nicméně neprokázali, že by měla minimální mzda negativní dopad na zaměstnanost.

Názory na minimální mzdu jsou velmi odlišné. Obhájci minimální mzdy zdůrazňují její distribuční efekt, protože zvyšuje příjmy pracovníků s nízkou kvalifikací. Odpůrci minimální mzdy naopak zdůrazňují, že snižuje zaměstnanost. (Meixnerová & Krajňák, 2020)

Podle Mankiwa (2000) je minimální mzda častým tématem politických diskusí. Obhájci minimální mzdy se na tuto politiku dívají jako na způsob, jak zvýšit příjem chudých pracovníků, přičemž správně podotýkají, že pracovníci pobírající minimální mzdu si mohou dovolit žít pouze na skrovné životní úrovni. Mnoho obhájců si je vědomo negativních dopadů minimální mzdy na zaměstnanost, ale věří, že tyto dopady jsou malé a pokud se bude brát celkový efekt, má minimální mzda blahodárný účinek pro chudší část obyvatelstva. Naopak oponenti tvrdí, že se nejedná o nejlepší způsob, jak bojovat s chudobou. Poznávají, že není pravda, že by všichni pracovníci, kteří pobírají minimální mzdu, byli živiteli rodiny na hranici chudoby. Spousta pracovníků pobírajících minimální mzdu jsou mladiství z rodin ze středních vrstev, kteří pracují na částečný úvazek, aby měli vyšší kapesné.

3.1.1 Minimální mzda v jednotlivých státech V4

Od 1. 1. 2021 je základní sazba minimální mzdy v ČR stanovena nařízením vlády č. 487/2020 Sb. (kterým se mění výše uvedené nařízení č. 567/2006 Sb.) na 15 200 Kč za měsíc a hodinová sazba minimální mzdy činí 90,50 Kč/hodinu. (Kolektiv autorů, 2021) Základní sazba minimální mzdy v ČR platná od 1. 1. 2022 stanovena nařízením vlády č. 405/2021 Sb. se zvýšila na částku 16 200 Kč za měsíc a hodinová sazba minimální mzdy činí 96,40 Kč/hodinu. (Nařízení vlády č. 405/2021 Sb.)

V případě, že mzda v kalendářním měsíci nedosáhne alespoň výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci tento rozdíl doplatit. Do dosažené mzdy nebo platu rozhodného pro vznik nároku na doplatek se nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a neděli. Výše uvedený doplatek ke mzdě zaměstnavatel poskytne ve výši rozdílu mezi dosaženou měsíční mzdou a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi dosaženou hodinovou mzdou a příslušnou minimální hodinovou mzdou. Předem se sjedná, stanoví nebo určí, zda se pro účely doplatku použije minimální hodinová nebo měsíční mzda. Pokud není sjednáno, použije se minimální hodinová mzda. (Vysokajová, 2019)

Minimální mzdu na Slovensku upravuje zákon č. 663/2007 Z. z., *o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov*. Přičemž tento zákon se vztahuje nejen na zaměstnance v pracovním poměru, ale od roku 2013 i na zaměstnance zaměstnané na dohody o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr. Sazbu stejně jako v ČR stanovuje Slovenská vláda ve dvou variantách: měsíční a hodinová. (MPSVR, 2021) Od 31. 10. 2020 je na rok 2021 stanovena sazba měsíční minimální mzdy na 623 € a sazba hodinové minimální mzdy na 3,58 €. (§ 9b zákona č. 663/2007 Z. z.) Na rok 2022 byla sazba měsíční minimální mzdy stanovena oznámením Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky č. 352/2021 Z. z. na 646 € a sazba hodinové minimální mzdy na 3,713 €. (Oznámení č. 352/2021 Z. z.)

V Polsku je minimální mzda stanovována každoročně na základě zákona ze dne 10. října 2002 *o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (Dz.U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1679). Výše minimální mzdy je oznámena v Úředním věstníku Polské republiky „*Monitor Polski*“, formou oznámení předsedy vlády nebo ve „*Věstníku zákonů*“, nařízením Rady ministrů do 15. září každého roku. Sazba pro rok 2021 byla vyhlášena nařízením Rady ministrů 15. září 2020 (Dz.U. 2020 poz. 1596). Sazba měsíční minimální mzdy byla stanovena na 2 800 zł a sazba hodinové minimální mzdy na 18,30 zł. (Dz.U. 2020 poz. 1596) Sazby minimální mzdy pro rok 2022 činí 3 010 zł měsíčně a 19,70 zł na hodinu. (Dz.U. 2021 poz. 1690)

V Maďarsku se na základě §153 Zákoníku práce (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről) každoročně určí čtyři sazby povinné minimální mzdy: měsíční, týdenní, denní a hodinová. Úroveň minimální mzdy také každoročně navrhuje Organizace práce OSN (ILO). Pro rok 2021 byly sazby minimální mzdy stanoveny vládním nařízením 20/2021 (I. 28.), *Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról* (Nařízení vlády o stanovení povinné minimální mzdy (minimální mzdy) a garantované minimální mzdy) na 167 400 HUF měsíčně, 38 490 HUF v případě týdenní mzdy, 7 700 HUF v případě denní mzdy a 963 HUF v případě hodinové mzdy. (Nařízení vlády 20/2021. (I. 28.)) Od 1. ledna 2022 činí sazba minimální mzdy 200 000 HUF měsíčně, 45 980 HUF v případě týdenní mzdy, 9 200 HUF v případě denní mzdy a 1 150 HUF v případě hodinové mzdy. (Nařízení vlády 703/2021. (XII. 15.))

3.2 Zaručená mzda

Zaručenou mzdou se rozumí mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu či mzdového výměru. Účelem zaručené mzdy je silnější garance práva na odměnu za vykonanou práci a poskytnutí ochrany před nepřiměřeně nízkými mzdami. (Vysokajová, 2019)

Od tohoto pojmu je odvozen právní institut nejnižších úrovní zaručené mzdy. Nejnižší úrovně zaručené mzdy nahradily dřívější minimální mzdové tarify, které se vztahovaly jen na odměňování mzdou, a to u zaměstnavatelů, u kterých nebyla mzda sjednána v kolektivní smlouvě. Nejnižší úrovně zaručené mzdy se na rozdíl od toho vztahují na zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a to i na zaměstnavatele odměňující platem. (Šubrt, 2016)

Nejnižší úrovně zaručené mzdy v ČR jsou stejně jako výše minimální mzdy stanoveny v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., *o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů*. Práce jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do 8 skupin. Obecné charakteristiky skupin prací v jednotlivých skupinách jsou pro zaměstnance odměňované mzdou stanoveny v příloze k tomuto nařízení vlády. (Šubrt, 2016)

Nejnižší úroveň v první skupině je shodná s úrovní mzdy minimální. Další sazby se lineárně zvyšují tak, aby v osmé skupině nejnižší úroveň činila dvojnásobek její nejnižší úrovně v první skupině prací. Pokud mzda nedosáhne příslušné nejnižší úrovně, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek stejně jako v případě minimální mzdy. I přestože je mzda zaměstnance sjednána přímo v pracovní smlouvě, musí zaměstnavatel sledovat úpravy minimální mzdy i zaručené mzdy v úrovni, kam práce jeho zaměstnanců spadá, a pokud by jejich mzda nedosáhla stanovené úrovně, je povinen poskytnout doplatek. (Vysokajová, 2019)

Mnozí zaměstnavatelé žijí v představě, že postačí poskytovat zaměstnanci minimální mzdu. Často nevědí, že mají povinnost poskytovat zaměstnanci mzdu ve výši alespoň nejnižší úrovně zaručené mzdy. Jedná se o jeden z největších omylů v oblasti pracovněprávních vztahů, s nímž se lze v praxi setkat. Rovněž jde o hrubé porušení zákona. Nejnižší úroveň zaručené mzdy není nutné respektovat pouze v případě, že je mzda zaměstnance sjednána v kolektivní smlouvě. (Šubrt, 2016)

3.2.1 Zaručená mzda v jednotlivých státech V4

Přístup k zaručené mzdě v jednotlivých státech Visegrádské skupiny je odlišný. V ČR je zaručená mzda stanovena hodnotami nejnižších úrovní v 8 skupinách prací. Následující tabulka obsahuje hodnoty platné k 1. 1. 2021 a 1. 1. 2022:

Tabulka č. 1 Hodnoty nejnižších úrovní zaručené mzdy v ČR platné v r. 2021 a 2022

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy od 1. 1. 2021		Nejnižší úroveň zaručené mzdy od 1. 1. 2022	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	90,50 Kč	15 200,00 Kč	96,40 Kč	16 200,00 Kč
2.	99,90 Kč	16 800,00 Kč	106,50 Kč	17 900,00 Kč
3.	110,30 Kč	18 500,00 Kč	117,50 Kč	19 700,00 Kč
4.	121,80 Kč	20 500,00 Kč	129,80 Kč	21 800,00 Kč
5.	134,40 Kč	22 600,00 Kč	143,30 Kč	24 100,00 Kč
6.	148,40 Kč	24 900,00 Kč	158,20 Kč	26 600,00 Kč
7.	163,90 Kč	27 500,00 Kč	174,70 Kč	29 400,00 Kč
8.	181,00 Kč	30 400,00 Kč	192,80 Kč	32 400,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat z Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Obecné charakteristiky skupin prací jsou uvedeny v příloze nařízení vlády č. 567/2006 Sb. První skupina s nejnižší úrovní zaručené mzdy obsahuje převážně manipulační práce s nízkými psychickými nároky, s případným jednostranným zatížením drobných svalových skupin nebo při mírně zhoršených podmínkách. Tyto práce jsou minimálně zaměřeny na potřebu odbornosti. Se zvyšováním čísel skupin a úměrným zvyšováním úrovně zaručené mzdy se zvyšují psychické nároky, svalové zatížení, pracovní podmínky a odbornost potřebná k vykonávání přiřazených prací. Poslední skupina tak zahrnuje činnosti vysoce náročné, s velmi vysokou psychickou námahou a vysokou odborností (patří sem například činnosti z vědních oborů).

Nejvyšší soud ČR stanovil, že i v případě, že mzda nebyla sjednána v pracovní ani kolektivní smlouvě, ani stanovena vnitřním předpisem, ani určena mzdovým výměrem, má zaměstnanec právo na mzdu nejméně ve výši příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy. (Vysokajová, 2019)

Na Slovensku je zaručená mzda známá pod pojmem „*minimálne mzdové nároky*“ a je ošetřena v Zákoníku práce, konkrétně v § 120, zákona č. 311/2001 Z. z. Minimálne mzdové nároky se poskytují zaměstnancům, kteří nemají sjednané odměňování v kolektivní smlouvě, tyto nároky se poskytují podle stupně náročnosti práce příslušného pracovního místa. Sazba minimálního mzdového nároku pro příslušný stupeň se vypočítá jako násobek hodinové minimální mzdy

ustanovené předpisem při stanoveném týdenním pracovním čase 40 hodin a koeficientu minimální mzdy. Přičemž sazba minimálního mzdového nároku za hodinu je 1/174 ze sazby minimálního mzdového nároku za měsíc. Následující tabulka obsahuje přehled koeficientů minimálních mzdových nároků platných od 2. července 2001:

Tabulka č. 2 Přehled koeficientů minimální mzdy Slovenské republiky platných v r. 2022

Stupeň	Koeficient minimální mzdy
1.	1,00
2.	1,20
3.	1,40
4.	1,60
5.	1,80
6.	2,00

Zdroj: Zákon č. 311/2001 Z. z.

Stupně náročnosti pracovních míst jsou charakterizovány podle míry složitosti, zodpovědnosti a namáhavosti práce a jsou popsány v zákoně č. 311/2001 Z. z. První skupina zahrnuje převážně manipulační nebo pomocné práce nenáročné na složitost nebo zodpovědnost. Se zvyšující se skupinou a koeficientem pro výpočet minimálních mzdových nároků se také zvyšují nároky na zodpovědnost, složitost jednotlivých činností a namáhavost práce. Poslední skupina tak zahrnuje vysoce namáhavé práce spojené s vysokou zodpovědností za škody s nejširšími společenskými důsledky.

Polské pracovní právo pojem zaručená mzda neobsahuje. V návaznosti na Zákoník práce (Sb. Polské republiky č. 21, pol. 94 ve znění pozdějších změn) je nařízením Rady ministrů stanovována pouze sazba minimální mzdy, která je platná pro všechny profese. (Zákoník práce, Sb. Polské republiky č. 21, pol. 94)

Zaručená mzda v Maďarsku se stanovuje pro zaměstnance pracujícího na pozici vyžadující alespoň střední vzdělání nebo střední odbornou kvalifikaci. Částka zaručené minimální mzdy v Maďarsku stanovená vládním nařízením 20/2021 (I. 28.) *Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról* pro rok 2021 je 219 000 HUF měsíčně. Zaručená minimální mzda stanovená vládním nařízením 703/2021. (XII. 15.) pro rok 2022 činí 260 000 HUF měsíčně.

3.3 Průměrná mzda

Průměrná mzda je významným faktorem, podle kterého se lidé rozhodují při výběru zaměstnání. Je to také jeden z hlavních důvodů, proč jsou lidé motivováni najít si práci. Zaměstnanci sledují nejvyšší možné mzdy, zatímco zaměstnavatelé, pro které jsou mzdy nákladem, zkoušejí mzdy upravit. Zejména malé a střední firmy jsou vůči rostoucím průměrným mzdám nejzranitelnější. Z těchto důvodů jsou průměrné mzdy a ovlivňující faktory často diskutovaným tématem. (Meixnerová & Krajňák, 2020)

Průměrná hrubá měsíční mzda podle Českého statistického úřadu (ČSÚ) představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů (odměny za práci poskytované na základě jiného vztahu než pracovního, služebního nebo členského poměru) připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Do mezd se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Nezahrnují se náhrady mzdy nebo platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény placené zaměstnavatelem. (ČSÚ, 2021)

Evidenční počet zaměstnanců zahrnuje osoby, které jsou v pracovním, služebním nebo členském poměru k zaměstnavateli. V údajích o počtu zaměstnanců (tím pádem i údajích o průměrných hrubých měsíčních mzdách) nejsou zahrnuty osoby vykonávající veřejné funkce, soudci, ženy na mateřské dovolené, osoby na rodičovské dovolené (pokud současně nejsou v pracovním poměru), učni, osoby pracující pro firmu na základě jiné dohody mimo pracovní poměr a zaměstnanci statisticky nesledovaných ekonomických subjektů. (ČSÚ, 2021)

Jedná se o hrubé mzdy, tzn. mzdy před snížením o pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky. (ČSÚ, 2021)

ČSÚ čerpá data pro výpočet průměrné hrubé mzdy ze dvou zdrojů. Prvním zdrojem je podnikové výkaznictví. To poskytuje spolehlivé údaje o průměrných mzdách v národním hospodářství, které lze třídit podle podnikových hledisek (odvětví, krajů a velikostních skupin), ale detailnější třídění poskytnout nemůže. Druhým zdrojem je strukturální statistika, která má za cíl poskytovat co nejpodrobnější informace o mzdách jednotlivých zaměstnanců s použitím mnoha různých třídění, zejména podle zaměstnání, získává také pohled na mzdovou distribuci. (ČSÚ, 2021)

Přičemž data potřebná pro výpočet průměrné mzdy jsou sledována u podniků s 20 a více zaměstnanci podnikatelské sféry (v peněžnictví a pojišťovnictví bez ohledu na počet zaměstnanců) a ve všech organizacích nepodnikatelské sféry. (MPSV, 2021)

Průměrná hrubá měsíční mzda je publikována ve dvou podobách: na fyzické osoby a na přepočtené počty. V případě průměrné mzdy na fyzické osoby může čitatel obsahovat i příjmy z vedlejšího pracovního poměru nebo částečného pracovního poměru. U průměrné mzdy na přepočtené počty se výpočet koriguje o vliv různých pracovních úvazků a poměrů – výpočet by měl odrážet průměrnou mzdu za plný pracovní úvazek. (MPSV, 2021)

Bílková (2020) ve své práci *Wage Level as One of the Most Important Indicators of the Quantitative Aspect of the Standard of Living of the Population and Selected Indicators of Economic Maturity in OECD Member Countries* uvádí, že v zemích OECD, jimž členy jsou i Maďarsko, Polsko, Česká republika a Slovensko, průměrnou mzdu výrazně ovlivňuje hrubý domácí produkt. Dalšími faktory ovlivňující průměrnou mzdu je také zaměstnanost a produktivita práce. Ze studie vyplývá, že průměrná mzda roste současně s růstem poměru zaměstnanosti, HDP na obyvatele a produktivity práce. Naopak inflace nemá na průměrnou mzdu statisticky významný vliv.

Závislosti mzdových determinantů na vývoji HDP se věnuje také studie *Wage Determinants and Economic Crisis 2008 – 2014: Evidence from the Czech Republic* (Balcar & Gottvald, 2016), která ukázala, že ekonomický vývoj je statisticky významná veličina ovlivňující mzdy, ovšem jeho účinek je poměrně malý – růst HDP na úrovni 1 % zvyšuje mzdu pouze o 0,08 - 0,13 %.

Obecně lze předpokládat, že vyšší průměrnou mzdu by měla zajistit vyšší minimální mzda. Pokud by se zvýšila jen minimální mzda a průměrná mzda by zůstala stejná, snížila by se vzdálenost těchto dvou indikátorů a mohlo by to mít negativní vliv na další makroekonomické ukazatele jako například nezaměstnanost. Platí, že čím vzdálenější je minimální mzda od mzdy průměrné, tím více jsou lidé motivováni najít si novou, lépe placenou práci. (Meixnerová & Krajňák, 2020)

3.3.1 Průměrná mzda v jednotlivých státech V4

Zdrojem pro výpočet průměrné hrubé nominální měsíční mzdy na Slovensku jsou údaje z podniků zapsaných v obchodním rejstříku a odhady údajů z podniků nezapsaných v obchodním rejstříku. Průměrné hrubé mzdy zahrnují hrubé mzdy složené ze základní mzdy, prémie a odměn, příplatků a doplatků, náhrady mzdy a naturální mzdy. Nejsou zde zahrnuty výplaty ze zisku po zdanění, náhrady za pracovní pohotovost, odstupné ani náhrady příjmu při dočasné pracovní neschopnosti. Hrubé nominální měsíční mzdy jsou pro výpočet průměrné mzdy děleny průměrným evidenčním počtem zaměstnanců. V údajích o počtu zaměstnanců jsou zahrnuti stálí i dočasní zaměstnanci, kteří jsou v pracovním, služebním, státně zaměstnaneckém nebo členském poměru k organizaci (v družstevních podnicích, kde součástí členství je pracovní vztah), bez ohledu na to,

jestli jsou skutečně přítomni v práci nebo ne, např. z důvodu onemocnění, zotavení apod. a také zaměstnanci, kteří nepracovali např. z důvodu prostoje, stávky nebo výluky. Do výpočtu průměrné mzdy se naopak nezahrnují osoby na mateřské dovolené, učni a studenti na praxi, ani osoby pracující na základě dohody o vykonání práce. (ŠÚSR, 2021)

Průměrné měsíční hrubé mzdy a platy v národním hospodářství v Polsku se vypočítají jako podíl součtu hrubých mezd a poplatků vyplacených určitým skupinám zaměstnanců za výkon práce podle pracovních smluv, plateb ze zisku a z přebytku zůstatku v družstvech, ročních mezd a platů zaměstnanců subjektů rozpočtové sféry a průměrného počtu zaměstnanců, s výjimkou externích pracovníků, učňů a osob zaměstnaných v zahraničí. Zdrojem pro data potřebná k výpočtu průměrné mzdy jsou v Polsku podniky s více než 9 zaměstnanci a rozpočtové instituce bez ohledu na počet zaměstnanců. (Statistics Poland, 2021)

Údaje o počtech zaměstnanců a hrubých mzdách jsou v Maďarsku od roku 2019 přebírány ze sociálního zabezpečení. Zveřejněná data se týkají podniků s nejméně 5 zaměstnanci, rozpočtových institucí v plném rozsahu a neziskových organizací, které jsou z hlediska zaměstnanosti významné. Data o hrubých mzdách obsahují mzdy a platy (přímé odměny, prémie a příspěvky, platby za neodpracované dny, mzdy a naturální platby), ostatní mzdové prvky (přesahující tradiční maďarské mzdy) a sociální příspěvky zaměstnavatelů (sociální náklady). Součet hrubých mezd je poté vydělen počtem osob zaměstnaných na plný úvazek. (Hungarian central statistical office, 2021)

Z uvedeného vyplývá, že ukazatel průměrná mzda je v jednotlivých analyzovaných státech vypočítáván odlišně. Odlišnosti se nacházejí například v podmínkách výběru sledovaných subjektů, která poskytují data pro zpracování ukazatele.

Tabulka č. 3 Přehled sledovaných subjektů pro výpočet průměrné mzdy

Státy V4	Sledované subjekty
ČR	Podniky s 20 a více zaměstnanci podnikatelské sféry (v peněžnictví a pojišťovnictví bez ohledu na počet zaměstnanců) a ve všech organizacích nepodnikatelské sféry
Slovensko	Podniky zapsané v obchodním registru a odhady počtu soukromých podnikatelů nezapsaných do obchod. registru, podnikajících v hlavní činnosti a jejich zaměstnanců
Polsko	Podniky s více než 9 zaměstnanci a rozpočtové instituce bez ohledu na počet zaměstnanců
Maďarsko	Podniky s nejméně 5 zaměstnanci, rozpočtové instituce v plném rozsahu a neziskové instituce, které jsou významné z hlediska zaměstnanosti

Zdroj: vlastní zpracování dle informací MPSV, ŠÚSR, Statistics Poland a Hungarian central statistical office, 2021

V tabulce č. 3 jsou vypsány subjekty, které poskytují data potřebná pro výpočet průměrné mzdy, jako je počet zaměstnanců a jejich hrubé mzdy. Hlavním rozdílem je podmínka, která stanovuje statisticky významné podniky podle odlišného počtu zaměstnanců.

Další rozdílnosti lze nalézt v obsahu hrubých mezd, které jsou základem k výpočtu průměrné mzdy. Hrubé mzdy v ČR zahrnují na rozdíl od slovenských hrubých mezd odměnu za pracovní pohotovost. Náhrada za pracovní pohotovost na Slovensku není do mezd zahrnována od r. 1998. V Maďarsku se pak navíc do hrubých mezd řadí také platby ze neodpracované dny. Náhled na počet zaměstnanců je také mírně odlišný. Všechny státy se shodují v tom, že počet zaměstnanců zahrnuje všechny osoby v pracovním poměru. V Maďarsku ovšem do počtu zaměstnanců patří jen osoby zaměstnané na plný úvazek, naopak na Slovensku jsou zahrnuti také zaměstnanci s kratším pracovním časem. Do průměrného evidenčního počtu zaměstnanců na Slovensku se řadí stálí i dočasní zaměstnanci v pracovním poměru bez ohledu na to, zda byli skutečně přítomni v práci. V ČR do evidenčního počtu zaměstnanců nepatří například osoby ve veřejné funkci, soudci a osoby na rodičovské dovolené. Do výpočtu průměrných mezd se dále na Slovensku i v ČR nezahrnují osoby na mateřské dovolené a osoby pracující na základě dohod mimo pracovní poměr. V Polsku jsou vyloučeni ještě navíc externí pracovníci, učni a osoby zaměstnané v zahraničí. Přehledně jsou rozdíly vypsány v tabulce v příloze č. 3.

3.4 Odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu

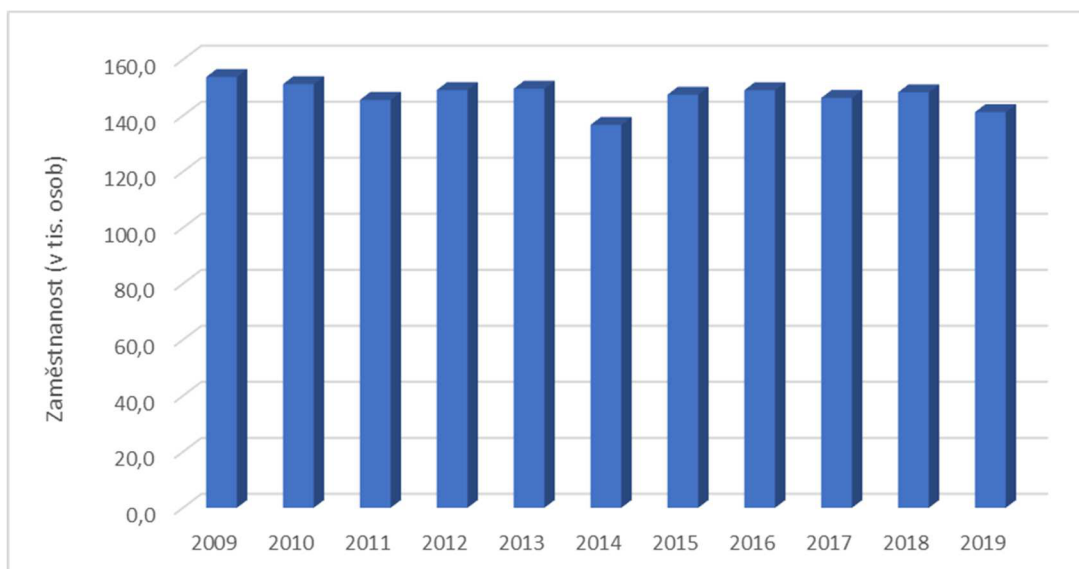
Odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu se řadí do primárního sektoru a zahrnuje činnosti spojené s využíváním rostlinných a živočišných přírodních zdrojů. Patří sem činnosti jako pěstování zemědělských plodin, chov hospodářských zvířat, těžba dřeva a výroba jiných rostlinných a živočišných produktů v zemědělských podnicích nebo jejich získávání z volné přírody. (CZ-NACE, 2018)

Vznikem a rozvojem zemědělství se zvedla produktivita potravy. Díky tomu se větší část společnosti mohla začít věnovat jiným činnostem, například řemeslům nebo obchodu a mohla tak vzniknout civilizovaná společnost, jak ji známe dnes. Dnes pouhé 1 % zemědělců z celkového počtu obyvatel užívá celou republiku. Tím, že je zemědělců tak málo, ale ztratili pozice ve společnosti, a tak se problematika zemědělství dostává na okraj zájmu politických stran i celé společnosti. (Kubiš, 2018)

České zemědělství je schopné obstát v konkurenci s ostatními státy v Evropě i na světě. Jsou zde ideální přírodní podmínky a vzdělaní pracovití zemědělci, ovšem je k tomu potřeba i jedna základní podmínka, a to dobré vedení a dobrá zemědělská politika. Problémem je, že zemědělství není řízeno samotnými zemědělci, ale většinou společnostmi, která zemědělství pouze dotuje. Společnost tedy musí kromě řízení převzít také zodpovědnost za úroveň českého zemědělství. (Kubiš, 2018)

Z uvedeného vyplývá, že samostatných zemědělců je v naší zemi velmi málo, rovněž i zaměstnanost v zemědělství je nízká. Což potvrzuje i následující graf zobrazující počet osob zaměstnaných v odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu.

Graf č. 1 Zaměstnanost v odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu (2009-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ, 2021

V grafu je sledována zaměstnanost v odvětví v období 2009 – 2019. Na začátku sledovaného období v roce 2009 zaměstnávalo odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu téměř 154 tis. lidí, to znamená 3,12 % ze všech zaměstnaných v ČR. V roce 2019 už bylo zaměstnáno v odvětví jen 141 tis. osob, což odpovídá 2,66 % ze všech zaměstnaných. Je tedy zřejmé, že ve sledovaném období zaměstnanost v zemědělství klesla o 0,46 %. Podle většiny odborníků je hlavním důvodem tohoto poklesu zaměstnanosti neatraktivnost odvětví zemědělství pro mladé.

V zemědělství přetrvává ve srovnání s ostatními odvětvími (průměrně 174,7 hod. za měsíc) nejdelší pracovní doba (zhruba 183,2 hod. za měsíc). Dlouhá pracovní doba odrazuje mnohé potenciální zájemce o práci v odvětví (zejména mladé). Dalším důvodem, proč zemědělství ztrácí svou atraktivnost je stále zaostávající úroveň mezd, nadále se tak potvrzuje pověst zemědělství jako špatně odměňujícího sektoru. I tyto faktory zapříčinily, že se zaměstnanost od roku 1989 prudce snížila ze 70 % na cca 3 % ze všech zaměstnaných v národním hospodářství ČR. (Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, 2014)

Zemědělství zaostává také v oblasti některých sociálních požitků, zejména pak v nákladech na nábor a školení zaměstnanců. Dalším faktorem ovlivňujícím zaměstnanost v odvětví je fakt, že zemědělství je odkázáno převážně na slabé venkovské trhy práce, přičemž dojíždění na mnohá zemědělská pracoviště může být pro obyvatele obcí v okolí značně obtížné, oproti tomu pracovní místa ve větších centrech bývají spojena s podstatně lepším dopravním spojením. (Drlík, 2018)

Většina zemědělských pracovních sil má charakter námezdní pracovní síly, a tak realizuje své příjmy formou mzdy. V současnosti je tedy mzda hlavním zdrojem příjmů pro více jak tři čtvrtiny pracovníků v zemědělství. Mzdová úroveň je důležitým ukazatelem pro hodnocení sociální situace a životní úrovně zemědělců v ČR. Vzhledem k tomu, že zemědělství v ČR po roce 1989 prodělávalo rozsáhlé změny, nebyla ve většině podniků po mnoho let ekonomická a finanční situace příznivá. To se samozřejmě odráželo ve mzdovém vývoji. Úroveň zemědělských mezd tak dlouhodobě zaostává za průmyslem a národním hospodářstvím celkem. (Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, 2014)

Dlouhodobá nižší úroveň mezd ve srovnání s průmyslem a národním hospodářstvím v posledních letech ukazuje rozdíl téměř o 20 % v obou porovnáních. Rozdíl mezi sektory je nižší při dílčím porovnání mezd nekvalifikovaných pracovníků a postupně narůstá s úrovní vzdělání a pracovní pozicí, nejvyšší je pak u řídicích pracovníků. Odlišný je i regionální pohled, v případě celkových krajských mzdových průměrů jsou mzdy nejvyšší v Praze a Středočeském kraji, ale zemědělské mzdy jsou nejvyšší v Královéhradeckém kraji. Regionální mzdy jsou také podstatně vyrovnanější než v případě celkových krajských mzdových průměrů. Motivace migrovat za zemědělskou práci do jiného regionu je tak obecně velmi slabá. Významný vliv na rozdílnost průměrných mezd v regionech má výše podílu nekvalifikované práce, její vyšší podíl snižuje celkový mzdový průměr. Větší spotřeba nekvalifikované práce obvykle souvisí s výrobním zaměřením zemědělských podniků v regionu. (Drlík, 2018)

Ovšem i na odvětví zemědělství se vztahuje vládní nařízení o minimální a zaručené mzdě. Ve vládním nařízení č. 567/2006 Sb. jsou upřesněny skupiny prací v zemědělství následovně:

1. skupina: ošetřování veřejné zeleně zaléváním a okopáváním, balení a příprava sazenic k expedici

2. skupina: pomocné práce při ošetřování zvířat, ruční fyzicky namáhavé práce v zemědělství, obsluha jednoduchých závěsných zařízení, manipulační práce u zemědělských strojů, výsadba okrasných a ovocných stromů, provádění postřiků a dezinfekce půdy, příprava a kultivování půdy malou mechanizací, ruční odvětvování, obsluha secích strojů

3. skupina: pěstování okrasných druhů rostlin, jejich roubování a očkování, ošetřování zvláště náročných druhů (např. kaktusů), ošetřování a kování koňských kopyt, řízení výlovů rybníků, řízení a údržba kolových traktorů, samostatné ošetřování zvířat včetně krmení, odborná pomoc při veterinárních zákrocích, provádění výchovného a udržovacího řezu dřevin.

4. skupina: komplexní ošetřování vzácných a ohrožených druhů zvířat včetně umělého odchovu jejich mláďat, řízení, obsluha a seřizování samojízdných strojů a zařízení a kombinovaných sklízečů. (Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.)

4 Vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy

V této části práce je za pomoci statistických nástrojů pro analýzu časových řad sledován a vyhodnocen vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy (v celém národním hospodářství a rovněž samostatně v odvětví zemědělství) v členských zemích Visegrádské skupiny a následně je identifikována míra korelace jednotlivých druhů mezd a ekonomické výkonnosti v dílčích zemích V4.

Hodnoty jednotlivých druhů mezd jsou pro potřeby srovnání vyjádřeny ve stejné měně. Za společnou měnu bylo zvoleno euro. Originální data z ČR, Polska a Maďarska, která byla původně vyjádřena v národní měně příslušného státu, byla přepočtena na společnou měnu kurzem ČNB vyhlášeným dne 29. 11. 2021.

4.1 Vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy v NH

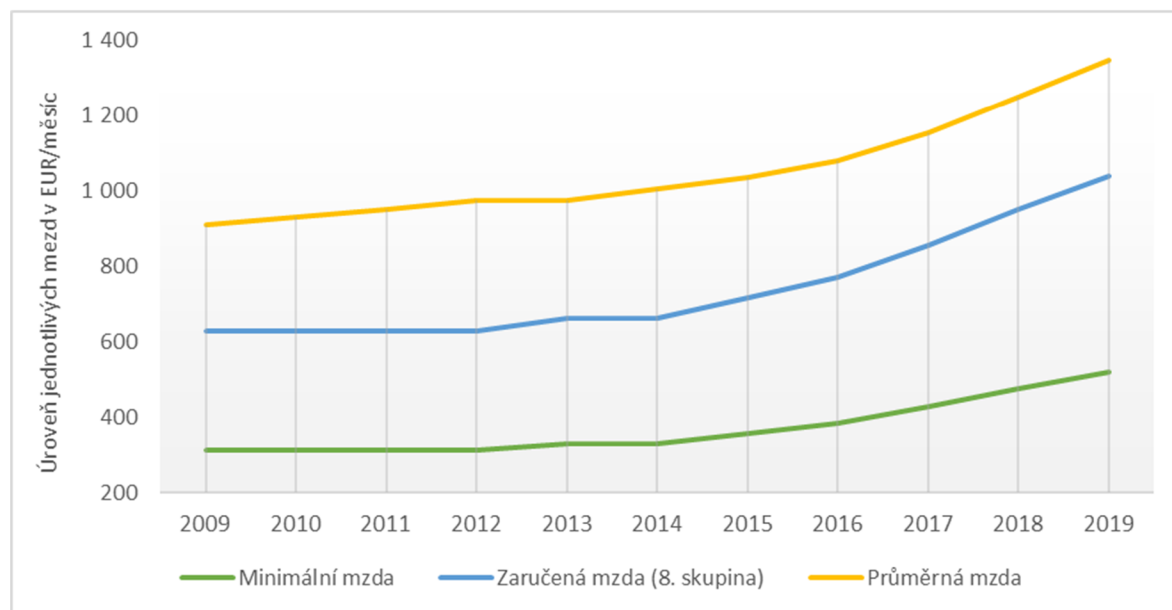
První kapitola obsahuje analýzu vývoje jednotlivých mezd v celém národním hospodářství sledovaný za období 2009-2019. A následně identifikaci statistické závislosti jednotlivých mezd a ukazatele HDP na obyvatele, který představuje ekonomickou výkonnost příslušných států V4. V případě zjištění významné statistické závislosti je zjištěna míra korelace mezi proměnnými.

4.1.1 Vývoj mezd v ČR

Podkapitola 4.1.1 obsahuje analýzu vývoje jednotlivých druhů mezd za období 2009-2019 sledovaný za celé národní hospodářství ČR a následně identifikaci míry korelace mezi dílčími druhy mezd a ukazatelem HDP na obyvatele.

Časová řada minimální mzdy v ČR je vytvořena na základě informací z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Data obsažená v časové řadě zaručené mzdy v ČR jsou vyňata z jednotlivých nařízení vlády vydaných v příslušných letech. Časová řada průměrné mzdy v ČR obsahuje data převzatá z Českého statistického úřadu. Průměrná měsíční mzda použitá v časové řadě je vypočtena na přepočtený průměrný evidenční počet zaměstnanců.

Graf č. 2 Vývoj jednotlivých druhů mezd (2009-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ a MPSV, 2021

V grafu č. 2 je zobrazen vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy. Protože nejnižší úroveň zaručené mzdy v 1. skupině prací je shodná s úrovní minimální mzdy v ČR, jsou v grafu č. 2 jako hodnoty reprezentující zaručenou mzdu dosazeny částky z nejvyšší skupiny prací, tzn. ze skupiny č. 8.

Křivka minimální mzdy v ČR v prvních čtyřech letech sledovaného období stagnuje na částce 312 EUR/měsíc. K prvnímu zvýšení hodnoty minimální mzdy dochází v roce 2013, sazba vzrostla o 6,25 %. Po tomto zvýšení přišla další stagnace, která ovšem trvala pouze 2 roky. Od roku 2015 částka minimální mzdy roste průměrně o 9,5 % ročně, až se v roce 2019 dostala na částku 520 EUR/měsíc. Zaručená mzda je stanovována ve vládních nařízeních společně se mzdou minimální. Z toho důvodu má téměř stejný procentní růst, avšak sazby reprezentující zaručenou mzdu představují dvojnásobek sazeb minimální mzdy. Proto i když procentní tempo růstu je stejné, zaručená mzda meziročně vzroste o dvakrát vyšší částku než mzda minimální. V důsledku těchto skutečností se diference mezi zaručenou a minimální mzdou od roku 2015 zvyšuje.

Křivka průměrné mzdy v ČR roste téměř v celém sledovaném období. Hodnota průměrné mzdy na začátku období činila 909 EUR/měsíc, tj. o 282 EUR/měsíc více než činila hodnota zaručené mzdy v témže roce a o 598 EUR/měsíc více než dosahuje hodnota mzdy minimální. Diference mezi průměrnou a minimální mzdou v průběhu sledovaného období plynule roste. Minimální mzda v první

polovině periody stagnovala, v druhé polovině došlo k výrazně nižším meziročním absolutním nárůstům než u hodnot mzdy průměrné. V důsledku toho difference příliš nezávisí na tempu růstu průměrné mzdy. Na začátku období, v roce 2009, tak činil rozdíl mezi průměrnou a minimální mzdou 598 EUR/měsíc a během zkoumané periody vzrostl na hodnotu 827 EUR/měsíc. Rozdíl mezi průměrnou a zaručenou mzdou se naopak v průběhu sledovaného období měnil v závislosti na tempu růstu průměrné mzdy. Hodnota průměrné mzdy v první polovině období rostla pomaleji, průměrně o 2 % ročně. Protože zaručená mzda v první polovině období stagnovala, difference mezi průměrnou a zaručenou mzdou se postupně zvyšovala. V druhé polovině periody však průměrné tempo růstu zrychlilo na 6 % ročně a ve stejném okamžiku započal i růst hodnoty zaručené mzdy. V důsledku těchto změn se difference mezi těmito proměnnými opět začala snižovat. V roce 2019 činil rozdíl mezi průměrnou a zaručenou mzdou 307 EUR/měsíc.

Pro zjištění míry korelace jednotlivých druhů mezd a ekonomickou výkonností ČR byla v programu MS Excel sestavena korelační matice mezi jednotlivými druhy mezd a ukazatelem HDP na obyvatele. Korelační matice obsahuje korelační koeficienty pro všechny dané dvojice proměnných, přičemž právě korelační koeficienty vyjadřují míru lineárního vztahu mezi dvěma proměnnými, jinak řečeno míru korelace. Velikost tohoto koeficientu ukazuje těsnost (sílu) závislosti, čím více se koeficient blíží 1 nebo -1 tím je těsnost závislosti větší.

Tabulka č. 4 Korelační matice – mzdy a HDP v ČR

	<i>Minimální mzda</i>	<i>Zaručená mzda (8. skupina)</i>	<i>Průměrná mzda</i>	<i>HDP na obyvatele</i>
<i>Minimální mzda</i>	1			
<i>Zaručená mzda (8. skupina)</i>	0,9999	1		
<i>Průměrná mzda</i>	0,9915	0,9913	1	
<i>HDP na obyvatele</i>	0,9792	0,9785	0,9796	1

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ, MPSV a Eurostatu, 2021

K určení samotné závislosti je potřeba použít test významnosti pro koeficient korelace. Testovací kritérium Studentova rozdělení t má tvar:

$$T = \frac{R}{\sqrt{1-R^2}} * \sqrt{n - 2} \quad (1)$$

Výsledná hodnota T se porovná s hranicí kritické oblasti ze statistických tabulek Studentova t-rozdělení.

Hranice kritické oblasti má hodnotu: $t_{0,05;11} = 2,201$

Výsledky jednotlivých testů významnosti:

1) Korelace minimální mzdy a HDP na obyvatele ČR

$T = 14,48$

$|14,48| > 2,201$, z uvedeného vyplývá, že se zamítá nulová hypotéza o nevýznamnosti koeficientu. Mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele ČR existuje statisticky významná závislost. Hodnota koeficientu korelace je 0,9792, to znamená, že mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele existuje těsná kladná závislost.

2) Korelace zaručené mzdy a HDP na obyvatele ČR

$T = 14,24$

$|14,24| > 2,201$, z uvedeného vyplývá, že závislost mezi zaručenou mzdou a HDP na obyvatele ČR je statisticky významná. Koeficient korelace má hodnotu 0,9785, jedná se o těsnou kladnou závislost.

3) Korelace průměrné mzdy a HDP na obyvatele ČR

$T = 14,64$

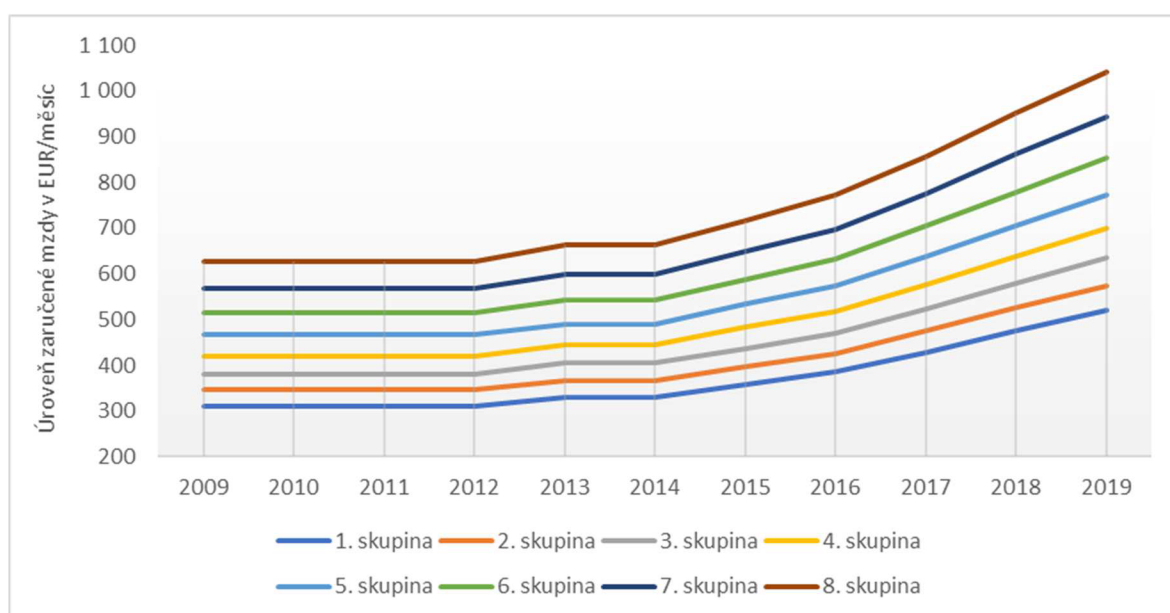
$|14,64| > 2,201$, z uvedeného vyplývá, že mezi průměrnou mzdou a HDP na obyvatele ČR existuje statisticky významná závislost. Přičemž koeficient korelace mezi nimi dosahuje hodnoty 0,9796, existuje zde těsná kladná závislost.

Vývoj zaručené mzdy v ČR

Termín zaručená mzda včetně odstupňování částek do 8 skupin byl zaveden v návaznosti na změnu Zákoníku práce v roce 2006. Zákoník práce, včetně ustanovení nejnižších úrovní zaručené mzdy, nabyl účinnosti v lednu 2007.

Pro potřeby srovnání jednotlivých mezd a zjištění míry korelace byla použita nejvyšší sazba zaručené mzdy stanovená pro 8. skupinu profesí. Protože ale zaručená mzda není v ČR stanovena jen jednou sazbou, je v následujícím grafu zkoumán vývoj sazeb ve všech 8 skupinách.

Graf č. 3 Vývoj zaručené mzdy v ČR (2009-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV, 2021

Graf č. 3 zobrazuje vývoj všech sazeb zaručené mzdy v ČR stanovených v Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. za období 2009-2019 a případné rozdíly mezi nimi. Stejně jako hodnota minimální mzdy i nejnižší úrovně zaručené mzdy od jejich zavedení do roku 2013 stagnovaly. V roce 2013 došlo k prvnímu zvýšení úrovně zaručené mzdy ve všech 8 skupinách. V dalším roce hodnota zaručené mzdy opět stagnovala. Od roku 2015 opět začínají nejnižší úrovně zaručené mzdy růst, a to až do konce sledovaného období.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro práce spadající do 1. skupiny je stanovena na stejné úrovni jako hodnota minimální mzdy. Sazby v ostatních skupinách prací se lineárně zvyšují až v poslední

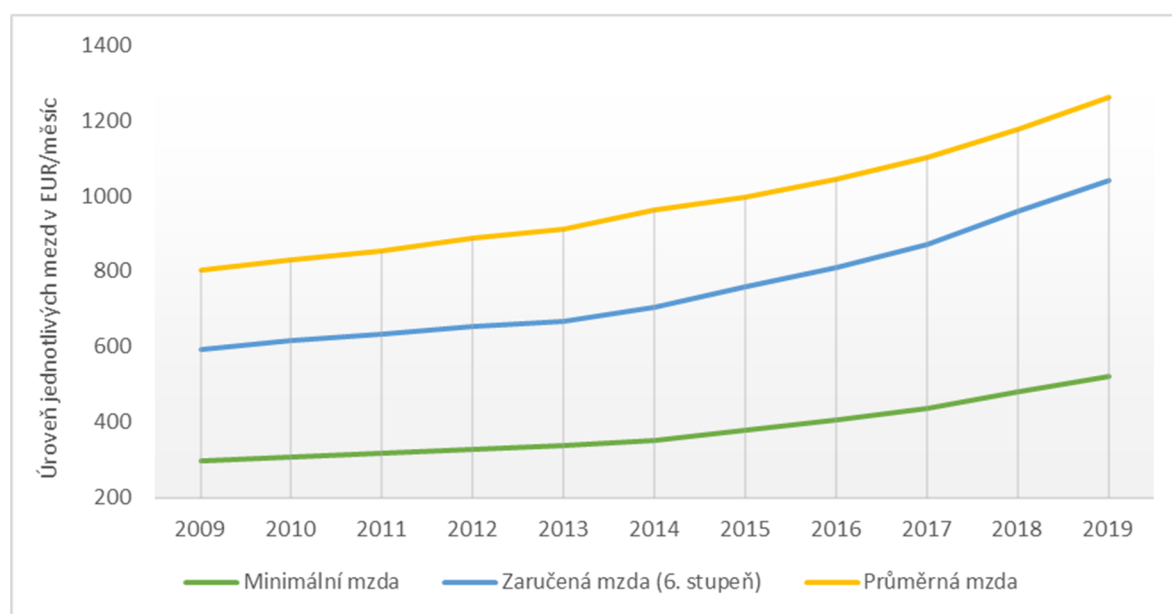
8. skupině sazba dosahuje dvojnásobku sazby v 1. skupině prací. Diference mezi jednotlivými skupinami se do roku 2014 nemění, po tomto roce se rozdíly postupně zvětšují.

4.1.2 Vývoj mezd na Slovensku

Podkapitola 4.1.2 obsahuje analýzu vývoje jednotlivých druhů mezd za období 2009-2019 sledovaný za celé národní hospodářství Slovenska a následně identifikaci míry korelace mezi dílčími druhy mezd a ukazatelem HDP na obyvatele.

Časová řada minimální a zaručené mzdy na Slovensku je vytvořena na základě informací z Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky. Časová řada průměrné mzdy na Slovensku je vytvořena s využitím dat Statistického úřadu Slovenské republiky (ŠÚSR).

Graf č. 4 Vývoj jednotlivých mezd na Slovensku (2009-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSVR a ŠÚSR, 2021

V grafu č. 4 je zobrazen vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy v národním hospodářství na Slovensku. Protože nejnižší úroveň zaručené mzdy v 1. skupině prací je téměř shodná se slovenskou úrovní minimální mzdy, jsou v grafu č. 3 jako hodnoty reprezentující zaručenou mzdu dosazeny částky z nejvyšší skupiny prací, tzn. ze skupiny č. 6.

Hodnota minimální mzdy v roce 2009 začíná na 296 EUR/měsíc. V prvních pěti letech sledované periody je její růst spíše pozvolnější, a to průměrně o 3,5 % ročně. Od roku 2015 se růst

výrazně zrychlil, a tak v dalších letech rostla úroveň minimální mzdy průměrně o 8,12 % ročně. Celkově se minimální mzda vyšplhala téměř na dvojnásobek počáteční hodnoty, které dosahovala v roce 2009. Zaručená mzda je vypočtena jako sazba minimální mzdy vynásobená stanoveným koeficientem, z tohoto důvodu je její vývoj téměř shodný s vývojem mzdového minima. Sazba z nejvyšší skupiny profesí ovšem dosahuje dvojnásobné hodnoty minimální mzdy na Slovensku, konkrétně částky 591 EUR/měsíc. Proto i když procentní tempo růstu je stejné, zaručená mzda meziročně vzroste o dvakrát vyšší částku než mzda minimální. V důsledku těchto skutečností se difference mezi zaručenou a minimální mzdou v celém sledovaném období postupně zvyšuje.

Průměrná mzda na Slovensku má v celém sledovaném období rostoucí vývoj. Její hodnota na začátku sledované periody, v roce 2009, dosahovala částky 803 EUR/měsíc, což představuje o 212 EUR/měsíc vyšší částku, než v témže roce činila hodnota mzdy zaručené a o 507 EUR/měsíc vyšší částku, než činila hodnota mzdy minimální. V prvních čtyřech letech průměrná mzda Slovenska rostla spíše pomaleji, průměrně o 3,22 % ročně. Poté růst zrychloval na průměrných 5,57 % ročně. Průměrná mzda v celém sledovaném období meziročně rostla o vyšší částku než mzda minimální, z toho důvodu se difference mezi těmito proměnnými postupně zvyšuje. Rozdíl mezi průměrnou a zaručenou mzdou se v první polovině periody zvětšoval, protože se průměrná mzda zvyšovala o vyšší částky než mzda zaručená. Od roku 2015 začala naopak zaručená mzda růst rychleji, proto se její difference se mzdou průměrnou začala opět zmenšovat. V roce 2019 hodnota průměrné mzdy na Slovensku dosahovala částky 1 262 EUR/měsíc, minimální mzda částky 520 EUR/měsíc a zaručená mzda činila 1040 EUR/měsíc.

Pro zjištění míry korelace mezi jednotlivými druhy mezd a HDP na obyvatele Slovenska byla vypočtena následující korelační matice:

Tabulka č. 5 Korelační matice – mzdy a HDP na Slovensku

	<i>Minimální mzda</i>	<i>Zaručená mzda (6. stupeň)</i>	<i>Průměrná mzda</i>	<i>HDP na obyvatele</i>
<i>Minimální mzda</i>	1			
<i>Zaručená mzda (6. stupeň)</i>	0,9998	1		
<i>Průměrná mzda</i>	0,9956	0,9952	1	
<i>HDP na obyvatele</i>	0,9738	0,9739	0,9828	1

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSVR, ŠÚSR a Eurostatu, 2021

Uvedené koeficienty byly testovány na statistickou významnost vzájemné závislosti.

Hranice kritické oblasti má hodnotu: $t_{0,05;11} = 2,201$

Výsledky jednotlivých testů významnosti:

1) Korelace minimální mzdy a HDP na obyvatele Slovenska

$T = 12,84$

$|12,84| > 2,201$, z uvedeného vyplývá, že se zamítá nulová hypotéza o nevýznamnosti koeficientu. Mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele Slovenska existuje statisticky významná závislost. Hodnota koeficientu korelace je 0,9738, to znamená, že mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele ČR je kladná a výrazná těsnost závislosti.

2) Korelace zaručené mzdy a HDP na obyvatele Slovenska

$T = 12,87$

$|12,87| > 2,201$, z uvedeného vyplývá, že závislost mezi zaručenou mzdou a HDP na obyvatele Slovenska je statisticky významná. Koeficient korelace má hodnotu 0,9739, jedná se o kladnou a těsnou závislost.

3) Korelace průměrné mzdy a HDP na obyvatele Slovenska

$T = 15,97$

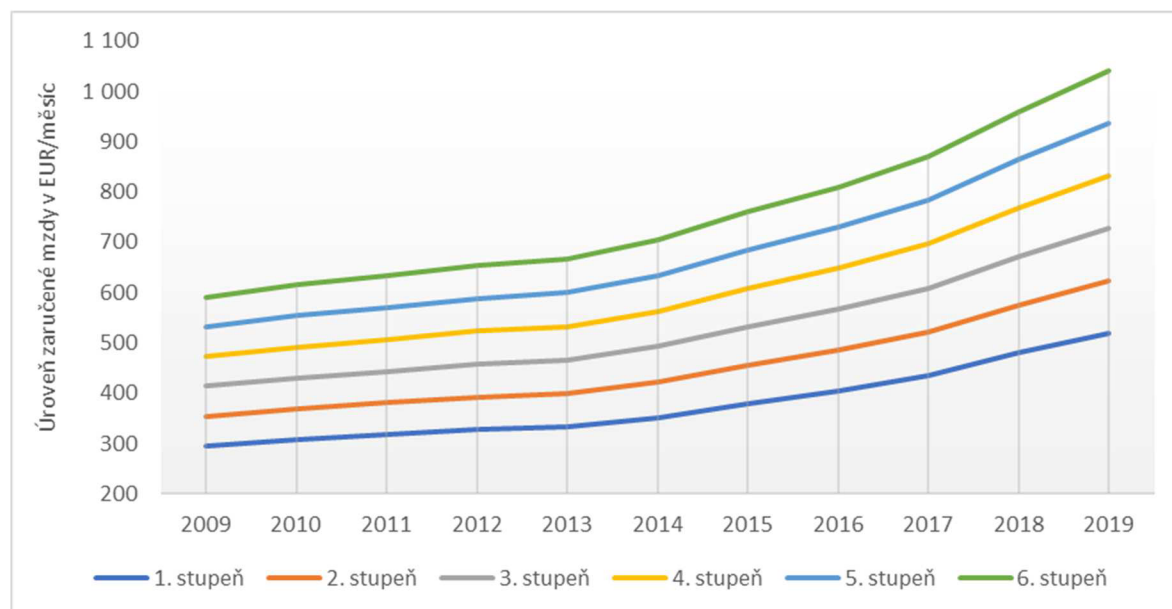
$|15,97| > 2,201$, z uvedeného vyplývá, že mezi průměrnou mzdou a HDP na obyvatele Slovenska existuje statisticky významná závislost. Přičemž koeficient korelace mezi nimi dosahuje hodnoty 0,9828, existuje zde těsná kladná závislost.

Vývoj zaručené mzdy na Slovensku

Časové řady zaručené mzdy neboli minimálních mzdových nároků na Slovensku za období 2009-2019 jsou vytvořeny s využitím koeficientu minimální mzdy stanovené v Zákoníku práce č. 311/2001 Z. z. a sazby minimální mzdy stanovené v Zákoně č. 663/2007 Z. z. o minimální mzdě. Pro potřeby srovnání jednotlivých mezd a zjištění míry korelace byla použita nejvyšší sazba zaručené mzdy stanovená pro 6. skupinu profesí. Protože ale zaručená mzda není na Slovensku stanovena jen

jednou sazbou, je v následujícím grafu zobrazen vývoj zaručené mzdy za sledované období na Slovensku ve všech 6 skupinách.

Graf č. 5 Vývoj zaručené mzdy na Slovensku (2009-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSVR, 2021

V grafu č. 5 je zobrazen vývoj 6 stupňů minimálních mzdových nároků neboli zaručené mzdy na Slovensku. Koeficient, který se používá k výpočtu zaručené mzdy se mezi jednotlivými stupni zvyšuje pravidelně o 0,2. Z toho důvodu je diference mezi jednotlivými stupni stejná, stejně tak meziroční tempo růstu je shodné. Protože všechny křivky rostou současně, roste v čase i rozdíl mezi nimi. V roce 2009 činila diference mezi dvěma sazbami 59 EUR/měsíc, a na konci období rozdíl dosahoval hodnoty 104 EUR/měsíc.

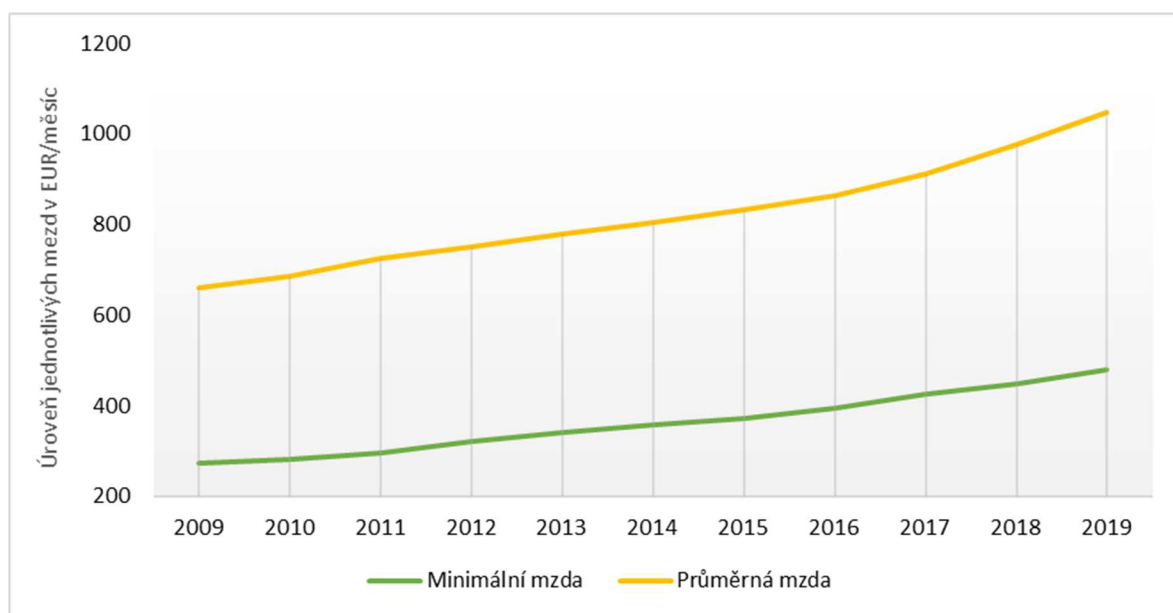
4.1.3 Vývoj mezd v Polsku

Podkapitola 4.1.3 obsahuje analýzu vývoje jednotlivých druhů mezd za období 2009-2019 sledovaný za celé národní hospodářství Polska a následně identifikaci míry korelace mezi dílčími druhy mezd a ukazatelem HDP na obyvatele.

Časová řada minimální mzdy v Polsku je tvořena z dat obsažených v Internetovém systému právních aktů (ISAP). Tento systém mimo jiné obsahuje jednotlivá nařízení Rady ministrů o výši minimální odměny za práci. Časová řada průměrné mzdy v Polsku je vytvořena s využitím dat

z polského statistického úřadu – Statistics Poland. Polský zákoník práce neobsahuje žádnou zmínku o zaručené mzdě. Rada ministrů v Polsku stanovuje pouze sazbu minimální mzdy, která je platná pro všechny profese bez ohledu na odpovědnost či namáhavost práce.

Graf č. 6 Vývoj jednotlivých mezd v Polsku (2009-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ISAP a Statistics Poland, 2021

V grafu č. 6 je zobrazena minimální a průměrná mzda za celé národní hospodářství Polska za období 2009-2019. Křivka minimální mzdy v Polsku má v celém zkoumaném období rostoucí průběh. Její úroveň začíná v roce 2009 na 272 EUR/měsíc. Minimální mzda rostla ve sledovaném období meziročně průměrně o 21 EUR/měsíc. Na konci sledovaného období v roce 2019 činila úroveň minimální mzdy 479 EUR/měsíc.

Hodnota polské průměrné mzdy dosahovala v roce 2009 hodnoty 661 EUR/měsíc. Průměrná mzda meziročně rostla o vyšší částky než mzda minimální, průměrně o 39 EUR/měsíc. Z toho důvodu se diference mezi průměrnou a minimální mzdou v Polsku v průběhu sledovaného období postupně zvětšuje. Na konci zkoumaného období úroveň průměrné mzdy v národním hospodářství v Polsku dosahovala hodnoty 1 048 EUR/měsíc.

Pro zjištění míry korelace mezi jednotlivými druhy mezd a ukazatelem HDP na obyvatele Polska byla vypočtena následující korelační matice:

Tabulka č. 6 Korelační matice – mzdy a HDP v Polsku

	<i>Minimální mzda</i>	<i>Průměrná mzda</i>	<i>HDP na obyvatele</i>
<i>Minimální mzda</i>	1		
<i>Průměrná mzda</i>	0,9937	1	
<i>HDP na obyvatele</i>	0,9905	0,9968	1

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ISAP, Statistics Poland a Eurostatu, 2021

Uvedené koeficienty byly testovány na statistickou významnost vzájemné závislosti.

Hranice kritické oblasti má hodnotu: $t_{0,05;11} = 2,201$

Výsledky jednotlivých testů významnosti:

1) Korelace minimální mzdy a HDP na obyvatele Polska

$T = 21,57$

$|21,57| > 2,201$, z uvedeného vyplývá, že se zamítá nulová hypotéza o nevýznamnosti koeficientu. Mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele Polska existuje statisticky významná závislost. Hodnota koeficientu korelace je 0,9905, to znamená, že mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele Polska je kladná a velmi výrazná těsnost závislosti.

2) Korelace průměrné mzdy a HDP na obyvatele Polska

$T = 37,63$

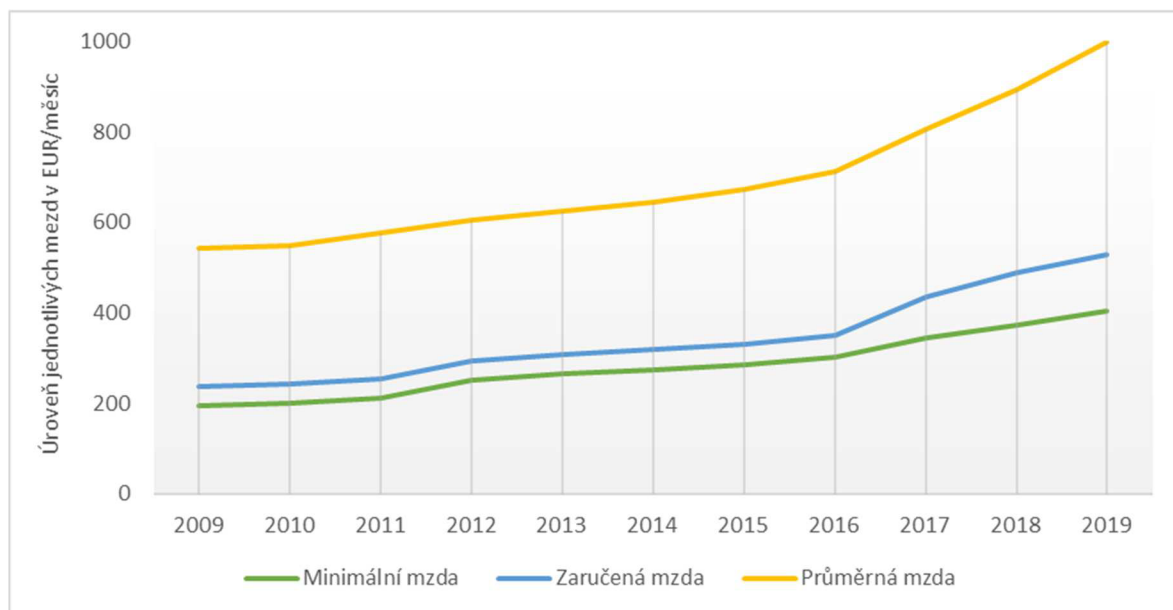
$|37,63| > 2,201$, z uvedeného vyplývá, že mezi průměrnou mzdou a HDP na obyvatele Polska existuje statisticky významná závislost. Přičemž koeficient korelace mezi nimi dosahuje hodnoty 0,9968, existuje zde velmi těsná kladná závislost.

4.1.4 Vývoj mezd v Maďarsku

Podkapitola 4.1.4 obsahuje analýzu vývoje jednotlivých druhů mezd za období 2009-2019 sledovaný za celé národní hospodářství Maďarska a následně identifikaci míry korelace mezi dílčími druhy mezd a ukazatelem HDP na obyvatele.

Časová řada minimální a zaručené mzdy v Maďarsku je zpracována na základě informací z vládních nařízení vydaných v jednotlivých letech. Časová řada průměrné mzdy v Maďarsku je tvořena z dat vypočtených Maďarskou centrální statistickou kancelář – Hungarian central statistical office.

Graf č. 7 Vývoj jednotlivých mezd v Maďarsku (2009-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat z vládních nařízení a Hungarian central statistical office, 2021

V grafu č. 7 jsou zobrazeny časové řady minimální, zaručené a průměrné mzdy za národní hospodářství v Maďarsku. Zaručená mzda v Maďarsku na rozdíl od ČR nebo Slovenska je stanovena pouze jednou sazbou.

Křivka minimální mzdy v Maďarsku má rostoucí tendenci v celém sledovaném období, přičemž v několika letech došlo ke skokovému meziročnímu navýšení minimální mzdy. Úroveň minimální mzdy v roce 2009 začíná na částce 194 EUR/měsíc. V prvních dvou letech sledovaného období hodnota minimální mzdy rostla průměrně o 4,46 % ročně. V roce 2012 došlo k prvnímu radikálnímu zvýšení minimální mzdy, v tomto roce totiž její úroveň vzrostla o 19,23 % oproti předchozímu roku. Poté se tempo růstu vrátilo zpět na průměrných 4,53 % ročně. V roce 2017 došlo k druhému rapidnímu meziročnímu navýšení, v tomto roce se částka minimální mzdy zvýšila oproti předchozímu roku o 14,86 %.

Vývoj zaručené mzdy má podobný průběh jako vývoj mzdy minimální. I u zaručené mzdy dochází k velkému nárůstu v roce 2012 a 2017, ovšem v druhém zmiňovaném roce tato mzda vzrostla o 24,81 % oproti předchozímu roku. Diference mezi minimální a zaručenou mzdou je velmi malá, v průběhu sledovaného období se ale postupně zvětšuje – především v posledních třech letech.

Křivka časové řady průměrné mzdy v Maďarsku má ve sledovaném období rostoucí průběh. Úroveň průměrné mzdy v roce 2009 dosahovala částky 542 EUR/měsíc. Poté maďarský mzdový průměr rostl plynule až do roku 2017. V tomto roce mzda vzrostla o dvakrát větší částku než v roce předchozím. Diference mezi průměrnou a minimální mzdou je výrazná a v posledních třech letech se, v závislosti na vyšší nárůst průměrné mzdy, ještě zvětšuje. Stejně tak rozdíl mezi průměrnou a zaručenou mzdou je významný a v průběhu sledovaného období se nadále zvětšuje. Na konci sledovaného období, v roce 2019, činila průměrná mzda v Maďarsku 998 EUR/měsíc, minimální mzda dosahovala částky 404 EUR/měsíc a zaručená mzda se rovnala hodnotě 529 EUR/měsíc.

Pro zjištění míry korelace mezi jednotlivými druhy mezd a HDP na obyvatele Maďarska byla vypočtena následující korelační matice:

Tabulka č. 7 Korelační matice – mzdy a HDP v Maďarsku

	<i>Minimální mzda</i>	<i>Zaručená mzda</i>	<i>Průměrná mzda</i>	<i>HDP na obyvatele</i>
<i>Minimální mzda</i>	1			
<i>Zaručená mzda</i>	0,9891	1		
<i>Průměrná mzda</i>	0,9770	0,9935	1	
<i>HDP na obyvatele</i>	0,9721	0,9808	0,9875	1

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat z vládních nařízeních, Hungarian central statistical office a Eurostatu, 2021

Uvedené koeficienty byly testovány na statistickou významnost vzájemné závislosti.

Hranice kritické oblasti má hodnotu: $t_{0,05;11} = 2,201$

Výsledky jednotlivých testů významnosti:

1) Korelace minimální mzdy a HDP na obyvatele Maďarska

T = 12,43

$|12,43| > 2,201$, z uvedeného vyplývá, že se zamítá nulová hypotéza o nevýznamnosti koeficientu. Mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele Maďarska existuje statisticky významná závislost. Hodnota koeficientu korelace je 0,9721, to znamená, že mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele Maďarska je těsná kladná závislost.

2) Korelace zaručené mzdy a HDP na obyvatele Maďarska

$$T = 15,10$$

$|15,10| > 2,201$, z uvedeného vyplývá, že závislost mezi zaručenou mzdou a HDP na obyvatele Maďarska je statisticky významná. Koeficient korelace má hodnotu 0,9808, jedná se o kladnou a výraznou těsnost závislosti.

3) Korelace průměrné mzdy a HDP na obyvatele Maďarska

$$T = 18,81$$

$|18,81| > 2,201$, z uvedeného vyplývá, že mezi průměrnou mzdou a HDP na obyvatele Maďarska existuje statisticky významná závislost. Přičemž koeficient korelace mezi nimi dosahuje hodnoty 0,9875, existuje zde kladná a výrazně těsná závislost.

4.2 Vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy v odvětví zemědělství

Tato kapitola obsahuje analýzu vývoje jednotlivých mezd v odvětví zemědělství ve všech zemích V4. A následně identifikaci statistické závislosti jednotlivých mezd v zemědělství a ukazatele HDP na obyvatele, který představuje ekonomickou výkonnost příslušných států V4. V případě zjištění významné statistické závislosti je zjištěna míra korelace mezi proměnnými. Poté je identifikována v každém státu diference mezi průměrnou mzdou v národním hospodářství a průměrnou mzdou v odvětví zemědělství.

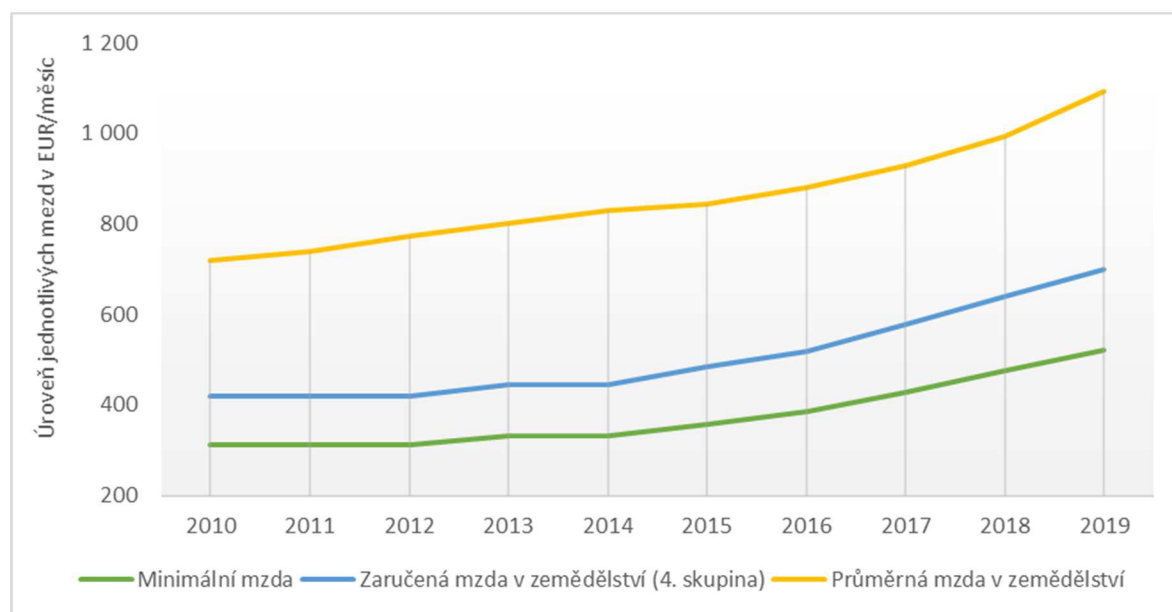
Protože u průměrné mzdy v odvětví zemědělství v Polsku chybí data z roku 2009, byly časové řady jednotlivých mezd v odvětví zemědělství ve všech členských zemích V4 zkráceny na období 2010-2019.

4.2.1 Minimální, zaručená a průměrná mzda v českém zemědělství

Podkapitola 4.2.1 sleduje vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy v ČR separátně za odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu a následně je identifikována míra korelace mezi dílčími druhy mezd v zemědělství a ukazatelem HDP na obyvatele.

Časová řada minimální mzdy v ČR je vytvořena na základě informací z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Data obsažená v časové řadě zaručené mzdy v ČR jsou vyňata z jednotlivých nařízení vlády vydaných v příslušných letech, přičemž v zemědělství jsou uplatňovány sazby z prvních 4 skupin prací. Data tvořící časovou řadu průměrné mzdy v odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu jsou převzata z Českého statistického úřadu. Hodnoty průměrných měsíčních mezd podle odvětví CZ-NACE, které byly použity na sestavení uvedené časové řady, jsou vypočteny stejně jako hodnoty průměrných mezd za celé hospodářství, tedy na přepočtený průměrný evidenční počet zaměstnanců.

Graf č. 8 Vývoj jednotlivých druhů mezd v českém zemědělství (2010-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV a ČSÚ, 2021

Graf č. 8 zobrazuje vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy v českém zemědělství. Přičemž křivku zaručené mzdy reprezentují data z nejvyšší skupiny, která je uplatňována v zemědělství, tzn. ze skupiny č. 4.

Křivka minimální i zaručené mzdy mají ve sledovaném období rostoucí průběh. Obě sazby jsou stanovovány současně v příslušném nařízení vlády, z toho důvodu je procentní růst těchto mezd velmi podobný. Protože zaručená mzda ve 4. skupině dosahuje vyšších hodnot než minimální mzda, jednotkově roste meziročně o větší částky. S růstem obou proměnných se zvětšuje i diference mezi nimi.

Na začátku sledovaného období, v roce 2009, činila průměrná mzda v českém zemědělství 687 EUR/měsíc, což představuje o 299 EUR/měsíc vyšší částku, než dosahuje v témže roce hodnota zaručené mzdy a o 408 EUR/měsíc více než hodnota mzdy minimální. Průměrná mzda pak do roku 2014 plynule rostla průměrně o 3,7 % ročně. V této době se zvětšovala i diference mezi mzdovým průměrem a mzdou minimální, která převážnou část období stagnovala. V roce 2015 vzrostla průměrná mzda v zemědělství pouze o 1,6 %, to zapříčinilo dočasné zmenšení diference s minimální mzdou. Do konce sledovaného období pak průměrná mzda rostla rychleji než mzda minimální, z toho důvodu se rozdíl mezi nimi opět zvětšoval. Diference mezi průměrnou a zaručenou mzdou je menší, ale ve sledovaném období se mění podobně jako rozdíl mezi minimální a průměrnou mzdou. V roce 2019 dosahovala hodnota průměrné mzdy v zemědělství částky 572 EUR/měsíc, zaručená mzda činila 392 EUR/měsíc a částka minimální mzdy vzrostla na 520 EUR/měsíc.

Pro zjištění míry korelace mezi jednotlivými druhy mezd v českém zemědělství a HDP na obyvatele ČR byla vypočtena následující korelační matice:

Tabulka č. 8 Korelační matice – mzdy v zemědělství a HDP v ČR

	<i>Minimální mzda</i>	<i>Zaručená mzda (4. skupina)</i>	<i>Průměrná mzda v zemědělství</i>	<i>HDP na obyvatele</i>
<i>Minimální mzda</i>	1			
<i>Zaručená mzda (4. skupina)</i>	0,9999	1		
<i>Průměrná mzda v zemědělství</i>	0,9803	0,9791	1	
<i>HDP na obyvatele</i>	0,9835	0,9838	0,9619	1

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV, ČSÚ a Eurostatu, 2021

Hranice kritické oblasti má hodnotu: $t_{0,05;10} = 2,228$

Výsledky jednotlivých testů významnosti:

1) Korelace minimální mzdy a HDP na obyvatele ČR

$T = 15,36$

$|15,36| > 2,228$, z uvedeného vyplývá, že se zamítá nulová hypotéza o nevýznamnosti koeficientu. Mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele ČR existuje statisticky významná závislost. Hodnota koeficientu korelace je 0,9835, to znamená, že mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele ČR je kladná a výrazná těsnost závislosti.

2) Korelace zaručené mzdy v zemědělství a HDP na obyvatele ČR

$T = 15,52$

$|15,52| > 2,228$, z uvedeného vyplývá, že závislost mezi zaručenou mzdou v zemědělství a HDP na obyvatele ČR je statisticky významná. Koeficient korelace má hodnotu 0,9838, jedná se o kladnou a výrazně těsnou závislost.

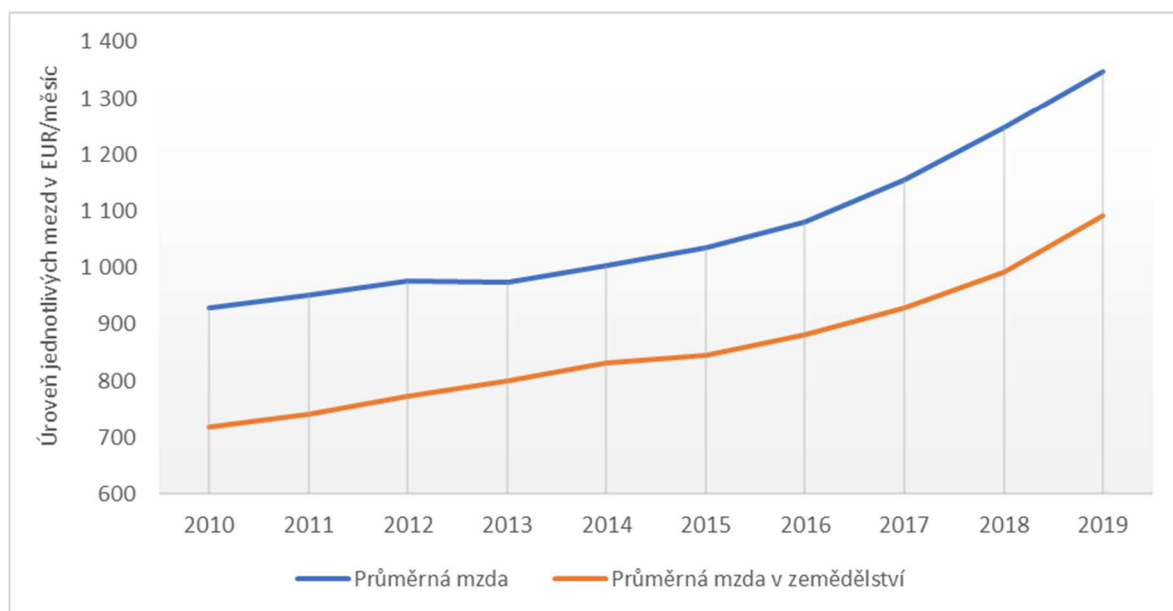
3) Korelace průměrné mzdy v zemědělství a HDP na obyvatele ČR

$T = 9,95$

$|9,95| > 2,228$, z uvedeného vyplývá, že mezi průměrnou mzdou v sektoru zemědělství a HDP na obyvatele ČR existuje statisticky významná závislost. Přičemž koeficient korelace mezi nimi dosahuje hodnoty 0,9619, existuje zde těsná kladná závislost.

Teorie o průměrných mzdách v českém zemědělství naznačuje 20 % rozdíl oproti průměrné mzdě za celé národní hospodářství ČR. V následujícím odstavci bude ověřováno, zda tomuto tvrzení odpovídá i praxe. V grafu č. 9 je zobrazeno srovnání průměrné mzdy v zemědělství ČR a průměrné mzdy za celé národní hospodářství ČR:

Graf č. 9 Srovnání prům. mzdy v zemědělství a v celém nár. hospodářství ČR (2010-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ, 2021

Graf č. 9 zobrazuje srovnání vývoje průměrné mzdy v zemědělství a národním hospodářství v ČR. Průměrná mzda v českém zemědělství se pohybuje na nižších hodnotách než průměrná mzda za celé národní hospodářství. Zatímco průměrná mzda za celé národní hospodářství dosahuje již na začátku sledovaného období hodnoty vyšší než 900 EUR/měsíc, průměrná mzda v zemědělství se v tentýž rok pohybuje pouze na částce 687 EUR/měsíc. Během sledovaného období rozdíl mezi průměrnými mzdami postupně klesá. Nejméně se mzdy liší v roce 2014, kdy rozdíl dosahoval 173 EUR/měsíc. V dalších letech ovšem se rozdíl opět navyšuje až na 255 EUR/měsíc. V posledním roce sledovaného období činila průměrná mzda za celé národní hospodářství 1 347 EUR/měsíc a průměrná mzda v odvětví zemědělství dosahovala hodnoty 1 092 EUR/měsíc. Mzdy v zemědělství a národním hospodářství se ve sledovaném období liší průměrně o 24,57 %.

Z dat vyplývá, že průměrná mzda v českém zemědělství průměrně roste o 0,7 % ročně rychleji než průměrná mzda za celé národní hospodářství. Čemuž odpovídá i fakt, že průměrná mzda v zemědělství vzrostla o 10 % více než celková průměrná mzda ČR. Průměrná mzda v zemědělství rostla rychleji hlavně v prvních čtyřech letech sledovaného období. V dalších letech už se rychlost postupně vyrovnávala a v některých rocích dokonce rostla rychleji celková průměrná mzda v ČR.

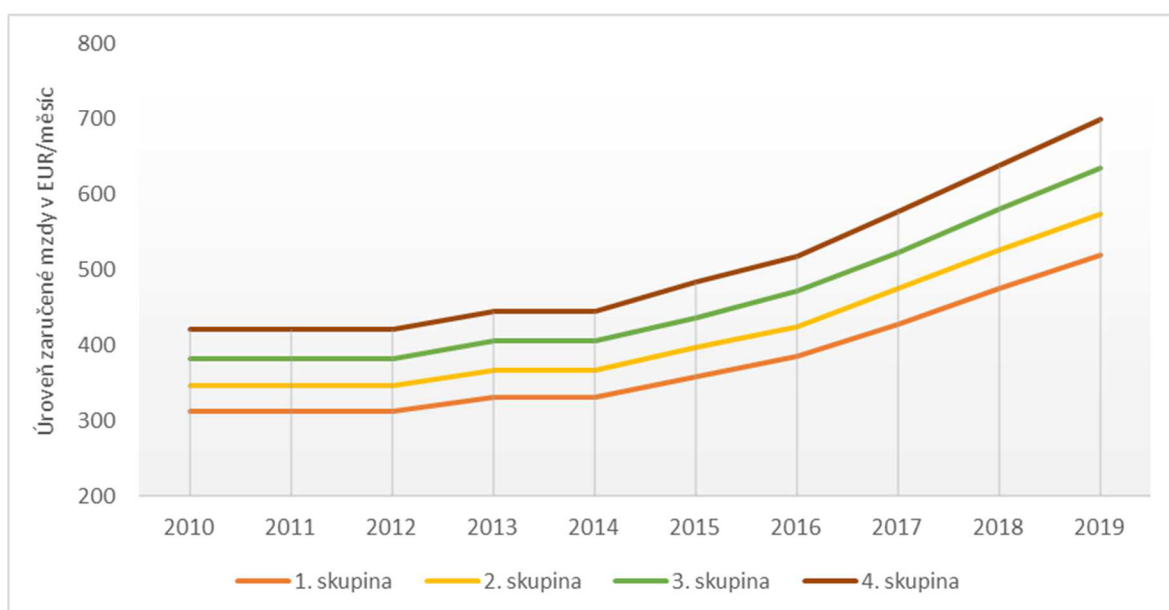
Vývoj zaručené mzdy v českém zemědělství

Pracovní pozice spadající do odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu v rámci podmínek pro poskytování zaručené mzdy spadají do prvních čtyř skupin prací. Konkrétní práce, které patří do odvětví zemědělství jsou vypsány v kapitole č. 3.4 – Odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu.

Pro potřeby srovnání jednotlivých mezd v českém zemědělství a zjištění míry korelace byla použita sazba zaručené mzdy stanovená pouze pro 4. skupinu prací.

V následujícím grafu je znázorněn vývoj ve všech čtyřech skupinách prací:

Graf č. 10 Vývoj zaručené mzdy v českém zemědělství (2010-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV, 2021

Graf č. 10 se zaměřuje na vývoj sazeb zaručené mzdy spadající do odvětví zemědělství. Všechny 4 křivky mají v období 2010-2019 téměř stejné tempo růstu. Diference mezi jednotlivými skupinami v roce 2010 je velmi malá v absolutním vyjádření cca o 36 EUR/měsíc. Do roku 2014 se rozdíl mezi jednotlivými sazbami nemění, po tomto roce se rozdíl zvětšují.

Ve všech 4 skupinách došlo za sledované období ke zvýšení hodnoty částky zaručené mzdy téměř o 65-67 %, přičemž největší nárůst byl zaznamenán v 1. skupině prací, kde hodnota zaručené mzdy vzrostla o 66,88 %, naopak nejméně vzrostla částka zaručené mzdy ve 2. skupině, zde došlo k nárůstu o 65,62 %. Těmto procentním nárůstům odpovídá i průměrné tempo růstu v jednotlivých

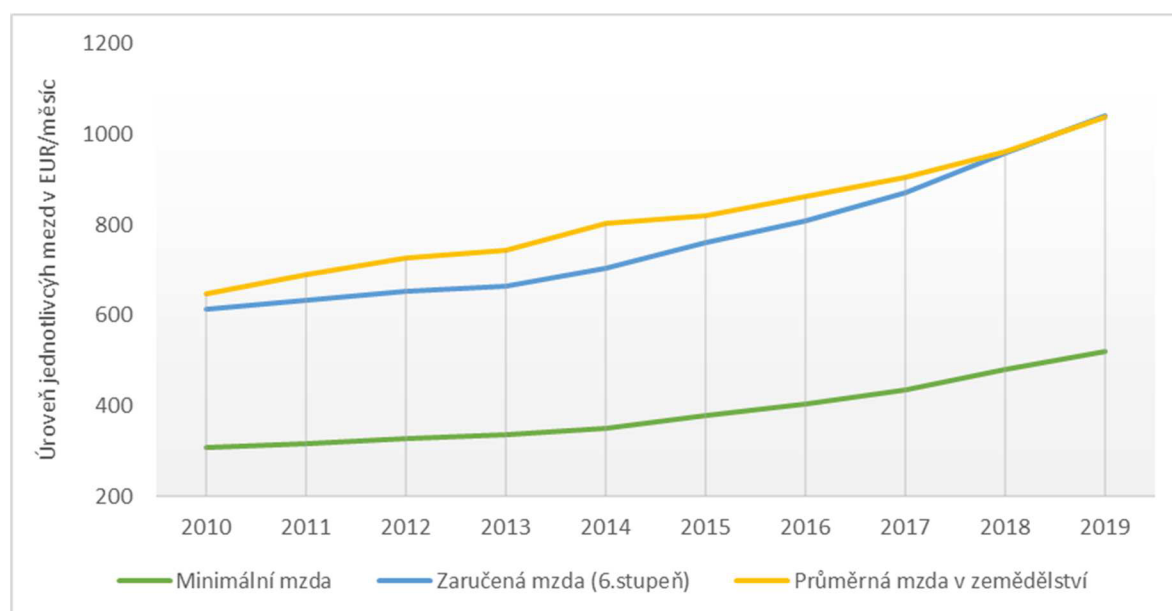
skupinách, nejpomaleji rostla částka zaručené mzdy ve 2. skupině (5,28 % ročně) a nejrychleji rostla částka zaručené mzdy v 1. skupině (5,35 % ročně).

4.2.2 Minimální, zaručená a průměrná mzda ve slovenském zemědělství

Podkapitola 4.2.2 sleduje vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy na Slovensku separátně za odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu a následně je identifikována míra korelace mezi dílčími druhy mezd ve slovenském zemědělství a ukazatelem HDP na obyvatele.

Časová řada minimální a zaručené mzdy na Slovensku je vytvořena na základě informací z Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky. Časová řada průměrné mzdy v odvětví zemědělství na Slovensku je vytvořena s využitím dat Statistického úřadu Slovenské republiky (ŠÚSR).

Graf č. 11 Vývoj jednotlivých mezd v zemědělství na Slovensku (2010-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSVR a ŠÚSR, 2021

V grafu č. 11 je sledován vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy ve slovenském zemědělství. Jako hodnoty reprezentující zaručenou mzdu jsou dosazeny částky ze skupiny č. 6.

Minimální mzda postupně rostla v celém sledovaném období. Hodnota minimální mzdy v roce 2010 začíná na 308 EUR/měsíc. V první polovině sledovaného období rostlo mzdové minimum pozvolně, a to průměrně o 3,5 % ročně. Od roku 2015 tempo růstu výrazně zrychlilo na

průměrných 8,12 % ročně. Křivka zaručené mzdy má velmi podobný průběh. Hodnota zaručené mzdy v roce 2010 začíná na 615 EUR/měsíc, takže její průměrný meziroční absolutní přírůstek je vyšší. Diference mezi minimální a zaručenou mzdou v roce 2010 byla 307 EUR/měsíc a v průběhu sledovaného období se postupně zvětšovala.

I průměrná mzda ve slovenském zemědělství má rostoucí průběh. Její hodnota v roce 2010 dosahovala částky 648 EUR/měsíc, což je o 33 EUR/měsíc víc než hodnota zaručené mzdy a o 340 EUR/měsíc více než částka mzdy minimální. V prvních třech letech průměrná mzda rostla průměrně o 4,68 % ročně. V roce 2014 došlo k většímu nárůstu, mzda vzrostla o 7,94 %. V dalších čtyřech letech se růst opět zvolnil na průměrných 4,69 % ročně. A v posledním roce výrazně vzrostl o 7,68 % oproti předchozímu roku. Diference mezi průměrnou mzdou v zemědělství a minimální mzdou se v průběhu sledovaného období postupně zvětšuje, až na 517 EUR/měsíc. Rozdíl mezi průměrnou mzdou v zemědělství a zaručenou mzdou je už zpočátku období velmi malý, ale průběžně se zvětšuje do roku 2014, kdy dosáhl hodnoty 98 EUR/měsíc. Od roku 2015 diference mezi mzdovým průměrem v zemědělství a zaručenou mzdou se začala zmenšovat. V posledním roce je dokonce zaručená mzda v 6. stupni vyšší o 3 EUR/měsíc než průměrná mzda ve slovenském zemědělství.

Pro zjištění míry korelace mezi jednotlivými druhy mezd ve slovenském zemědělství a HDP na obyvatele Slovenska byla vypočtena následující korelační matice:

Tabulka č. 9 Korelační matice – mzdy v zemědělství a HDP na Slovensku

	<i>Minimální mzda</i>	<i>Zaručená mzda (6. stupeň)</i>	<i>Průměrná mzda v zemědělství</i>	<i>HDP na obyvatele</i>
<i>Minimální mzda</i>	1			
<i>Zaručená mzda (6. stupeň)</i>	0,9998	1		
<i>Průměrná mzda v zemědělství</i>	0,9855	0,9852	1	
<i>HDP na obyvatele</i>	0,9871	0,9877	0,9890	1

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSVR, ŠÚSR a Eurostatu, 2021

Uvedené koeficienty byly testovány na statistickou významnost vzájemné závislosti.

Hranice kritické oblasti má hodnotu: $t_{0,05;11} = 2,228$

Výsledky jednotlivých testů významnosti:

1) Korelace minimální mzdy a HDP na obyvatele Slovenska

$$T = 17,45$$

$|17,45| > 2,228$, z uvedeného vyplývá, že se zamítá nulová hypotéza o nevýznamnosti koeficientu. Mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele Slovenska existuje statisticky významná kladná závislost. Hodnota koeficientu korelace je 0,9871, to znamená, že mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele Slovenska je výrazná těsnost závislosti.

2) Korelace zaručené mzdy a HDP na obyvatele Slovenska

$$T = 17,87$$

$|17,87| > 2,228$, z uvedeného vyplývá, že závislost mezi zaručenou mzdou a HDP na obyvatele Slovenska je statisticky významná. Koeficient korelace má hodnotu 0,9877, jedná se o kladnou a výrazně těsnou závislost.

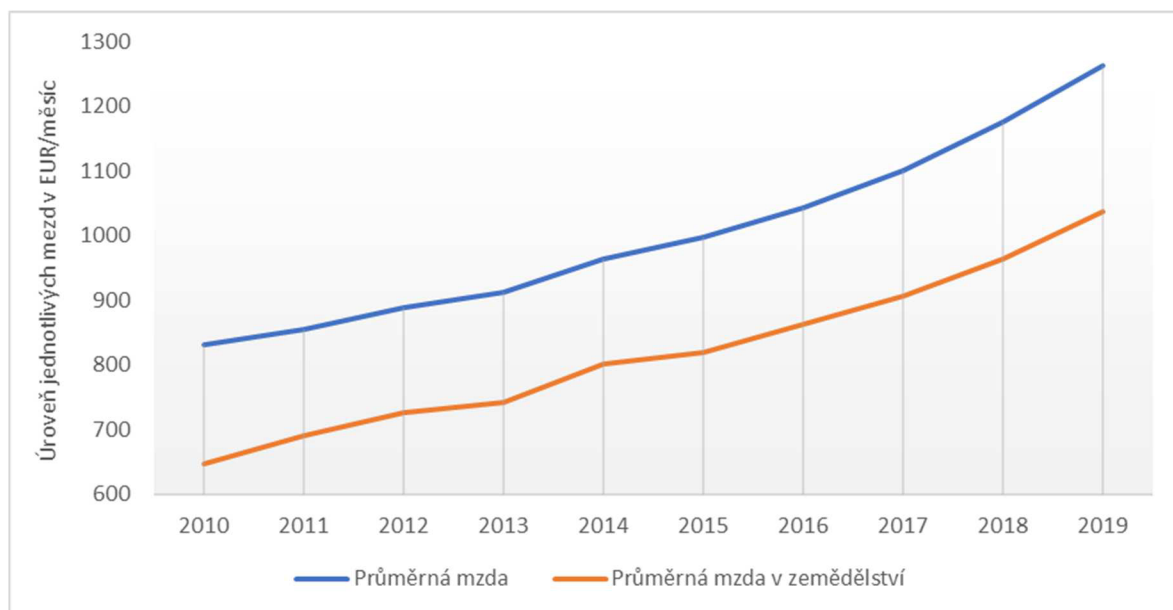
3) Korelace průměrné mzdy v zemědělství a HDP na obyvatele Slovenska

$$T = 18,92$$

$|18,92| > 2,228$, z uvedeného vyplývá, že mezi průměrnou mzdou v zemědělství a HDP na obyvatele Slovenska existuje statisticky významná kladná závislost. Přičemž koeficient korelace mezi nimi dosahuje hodnoty 0,9890, existuje zde výrazná těsnost závislosti.

V následujícím odstavci je analyzováno, jak se liší vývoj průměrné mzdy ve slovenském zemědělství a v celém národním hospodářství Slovenska.

Graf č. 12 Srovnání prům. mzdy v zemědělství a v celém NH Slovenska (2010-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ŠÚSR, 2021

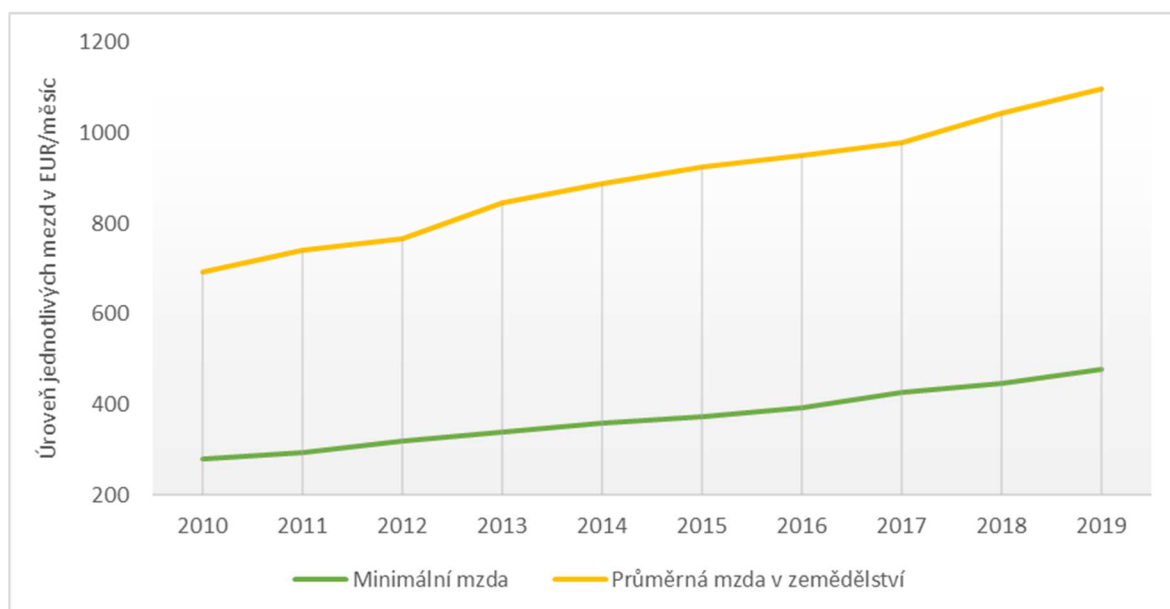
V grafu č. 12 je zobrazeno srovnání průměrné mzdy v zemědělství a v národním hospodářství Slovenska. V roce 2010 hodnota průměrné mzdy ve slovenském zemědělství dosahovala částky 648 EUR/měsíc, což odpovídá rozdílu o 183 EUR/měsíc oproti průměrné mzdě národního hospodářství Slovenska. Meziroční tempo růstu v zemědělství je od začátku sledované periody rychlejší než v celém národním hospodářství. Za celé sledované období hodnota průměrné mzdy v zemědělství na Slovensku vzrostla na částku 1 037 EUR/měsíc, což odpovídá rozdílu o 225 EUR/měsíc oproti průměrné mzdě v národním hospodářství Slovenska. Diference mezi mzdou v zemědělství a národním hospodářství ve sledovaném období činí průměrně 22,5 %.

4.2.3 Vývoj mezd v polském zemědělství

Podkapitola 4.2.3 sleduje vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy v Polsku separátně za odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu a následně je identifikována míra korelace mezi dílčími druhy mezd v polském zemědělství a ukazatelem HDP na obyvatele.

Časová řada minimální mzdy v Polsku je tvořena z dat obsažených v Internetovém systému právních aktů (ISAP). Časová řada průměrné mzdy v polském zemědělství je vytvořena s využitím dat z polského statistického úřadu – Statistics Poland. Polský zákoník práce neobsahuje žádnou zmínku o zaručené mzdě. Rada ministrů v Polsku stanovuje pouze sazbu minimální mzdy, která je platná pro všechny profese bez ohledu na odpovědnost či namáhavost práce.

Graf č. 13 Vývoj jednotlivých mezd v zemědělství v Polsku (2010-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ISAP a Statistics Poland, 2021

Graf č. 13 zobrazuje vývoj minimální a průměrné mzdy v polském zemědělství od r. 2010 do r. 2019. Křivka minimální mzdy v Polsku má v celém sledovaném období plynule rostoucí trend. Její úroveň v roce 2010 dosahovala částky 280 EUR/měsíc. Průměrně minimální mzda rostla o 21 EUR/měsíc. Na konci uvedeného období její hodnota dosáhla úrovně 479 EUR/měsíc.

Průměrná mzda v odvětví zemědělství v Polsku ve sledovaném období roste. Z grafu č. 13 je patrné, že k vyššímu nárůstu došlo v roce 2011 a poté v roce 2013. Úroveň průměrné mzdy v polském zemědělství v roce 2010 dosahovala částky 684 EUR/měsíc. V dalším roce vzrostl průměr

v zemědělství o 6,82 %. Rok 2012 naopak přinesl téměř dvojnásobné zpomalení tempa růstu na 3,46 % ročně. Jak již bylo naznačeno, v roce 2013 došlo k rapidnímu zvýšení hodnoty průměrné mzdy v zemědělství. V tomto roce sledovaná veličina vzrostla o 10,28 %. Další rok pak přinesl opět dvojnásobné zpomalení tempa růstu na 5,10 %. V dalších třech letech pak meziroční tempo růstu postupně zpomalovalo až na 2,88 %. Na konci sledovaného období hodnota mzdového průměru v odvětví zemědělství činila 1 096 EUR/měsíc.

Diference mezi minimální a průměrnou mzdou v polském zemědělství představuje v absolutním vyjádření na začátku období 389 EUR/měsíc. V průběhu sledované doby rozdíl mezi mzdami nepřetržitě roste. Diference se zvětšuje, protože průměrná mzda v polském zemědělství roste rychleji než mzda minimální.

Pro zjištění míry korelace mezi jednotlivými druhy mezd v polském zemědělství a HDP na obyvatele Polska byla vypočtena následující korelační matice:

Tabulka č. 10 Korelační matice – mzdy v zemědělství a HDP v Polsku

	<i>Minimální mzda</i>	<i>Průměrná mzda v zemědělství</i>	<i>HDP na obyvatele</i>
<i>Minimální mzda</i>	1		
<i>Průměrná mzda v zemědělství</i>	0,9894	1	
<i>HDP na obyvatele</i>	0,9882	0,9684	1

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ISAP, Statistics Poland a Eurostatu, 2021

Uvedené koeficienty byly testovány na statistickou významnost vzájemné závislosti.

Hranice kritické oblasti má hodnotu: $t_{0,05;10} = 2,228$

Výsledky jednotlivých testů významnosti:

1) Korelace minimální mzdy a HDP na obyvatele Polska

$T = 18,28$

$|18,28| > 2,228$, z uvedeného vyplývá, že se zamítá nulová hypotéza o nevýznamnosti koeficientu. Mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele Polska existuje statisticky významná kladná závislost. Hodnota koeficientu korelace je 0,9882, to znamená, že mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele Polska je výrazná těsnost závislosti.

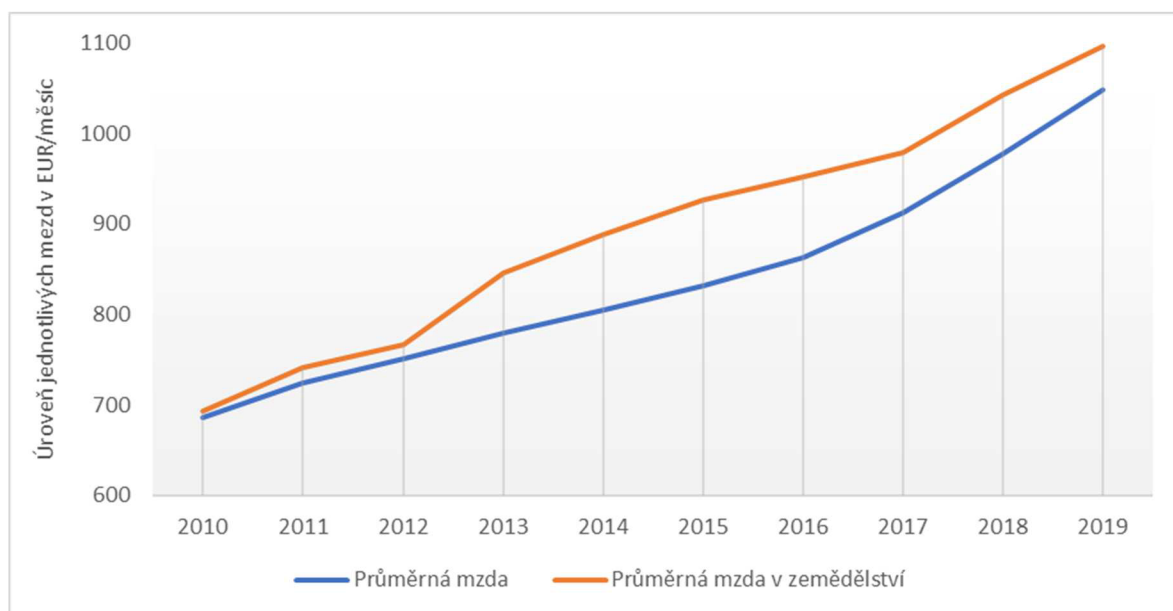
2) Korelace průměrné mzdy v zemědělství a HDP na obyvatele Polska

T = 10,98

$|10,98| > 2,228$, z uvedeného vyplývá, že mezi průměrnou mzdou v zemědělství a HDP na obyvatele Polska existuje statisticky významná závislost. Přičemž koeficient korelace mezi nimi dosahuje hodnoty 0,9684, existuje zde těsná kladná závislost.

V následujícím odstavci je analyzováno, jak se liší vývoj průměrné mzdy ve polském zemědělství a v celém národním hospodářství Polska.

Graf č. 14 Srovnání prům. mzdy v zemědělství a v celém NH v Polsku (2010-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat Statistics Poland, 2021

V grafu č. 14 je zobrazen vývoj průměrné mzdy v národním hospodářství Polska a průměrné mzdy v polském zemědělství. Polsko je jedinou zemí V4, kde průměrná mzda v zemědělství dosahuje vyšších částek než průměrná mzda v národním hospodářství.

Na začátku sledovaného období byl rozdíl mezi veličinami velmi nízký, pouze 7 EUR/měsíc. Rozdíl se v dalších letech prohluboval a největší diference je viditelná v roce 2015, kdy dosahovala hodnota 94 EUR/měsíc. Poté se sledované průměry začaly sobě navzájem přibližovat, na konci

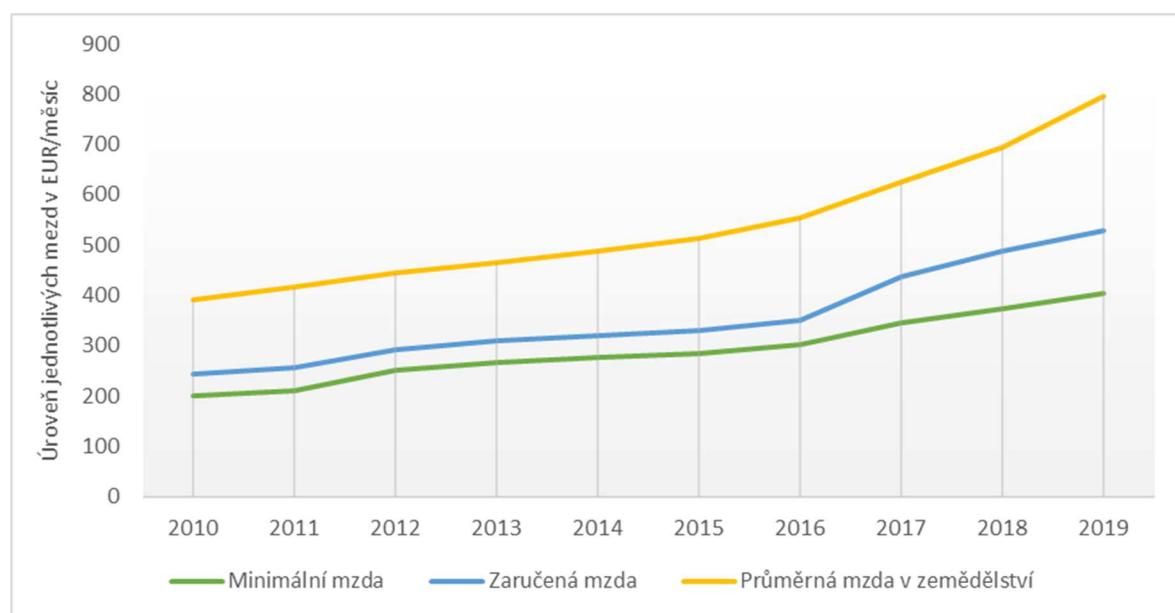
diference činila 49 EUR/měsíc. Diference mezi mzdou v zemědělství a národním hospodářství ve sledovaném období činí průměrně 5,94 %.

4.2.4 Vývoj mezd v maďarském zemědělství

Podkapitola 4.2.4 sleduje vývoj minimální, zaručené a průměrné mzdy v Maďarsku separátně za odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu a následně je identifikována míra korelace mezi dílčími druhy mezd v maďarském zemědělství a ukazatelem HDP na obyvatele.

Časová řada minimální a zaručené mzdy v Maďarsku za období 2010-2019 je zpracována na základě informací z vládních nařízení vydaných v jednotlivých letech. Časová řada průměrné mzdy v odvětví zemědělství v Maďarsku je tvořena z dat vypočtených Maďarskou centrální statistickou kancelář – Hungarian central statistical office.

Graf č. 15 Vývoj jednotlivých mezd v zemědělství v Maďarsku (2010-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat z vládních nařízení a Hungarian central statistical office, 2021

V grafu č. 15 je zobrazen vývoj jednotlivých mezd v Maďarsku za období 2010-2019. Křivka minimální mzdy má v uvedeném období rostoucí průběh, přičemž k největším vzrůstům došlo v roce 2012 a 2017. Její hodnota začíná na 194 EUR/měsíc. Tempo růstu radikálně vzrostlo v roce 2012 o 19,23 %. K dalšímu výraznému nárůstu došlo v roce 2017, kdy minimální mzda vzrostla o 14,86 %

oproti předchozímu roku. V ostatních letech mzdové minimum v Maďarsku rostlo meziročně o 5,4 %. Za sledované období minimální mzda narostla na částku 404 EUR/měsíc.

Zaručená mzda má do roku 2016 stejný průběh jako mzda minimální. V roce 2017 pak došlo k výraznému zvýšení hodnoty o 24,81 %. I v posledních dvou letech rostla zaručená mzda rychleji než v ostatních letech sledovaného období. Diference mezi minimální a zaručenou mzdou do roku 2016 dosahovala průměrně 44 EUR/měsíc. Protože zaručená mzdy od roku 2017 rostla rychleji než mzda minimální, rozdíl mezi těmito proměnnými se v posledních třech letech postupně zvětšoval až na 125 EUR/měsíc.

Průměrná mzda v maďarském zemědělství má ve sledovaném období rostoucí tendenci. Hodnota mzdového průměru začíná v roce 2010 na částce 390 EUR/měsíc. V dalších šesti letech průměrná mzda v zemědělství rostla v průměru o 6,03 % ročně. Od roku 2017 začala průměrná mzda v maďarském zemědělství růst rychleji, průměrně o 12,79 % ročně. Diference mezi průměrnou mzdou v zemědělství a minimální mzdou v roce 2010 činila 191 EUR/měsíc. Ve sledovaném období se rozdíl postupně zvětšoval, až v roce 2019 dosáhl hodnoty 391 EUR/měsíc. Diference mezi zaručenou mzdou a průměrnou mzdou v maďarském zemědělství na začátku období dosahovala hodnoty 147 EUR/měsíc. Postupně se tento rozdíl zvětšoval až na 266 EUR/měsíc.

Pro zjištění míry korelace mezi jednotlivými druhy mezd v maďarském zemědělství a HDP na obyvatele Maďarska byla vypočtena následující korelační matice:

Tabulka č. 11 Korelační matice – mzdy v zemědělství a HDP v Maďarsku

	<i>Minimální mzda</i>	<i>Zaručená mzda</i>	<i>Průměrná mzda v zemědělství</i>	<i>HDP na obyvatele</i>
<i>Minimální mzda</i>	1			
<i>Zaručená mzda</i>	0,9894	1		
<i>Průměrná mzda v zemědělství</i>	0,9831	0,9916	1	
<i>HDP na obyvatele</i>	0,9703	0,9781	0,9884	1

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat z vládních nařízeních, Hungarian central statistical office a Eurostatu, 2021

Uvedené koeficienty byly testovány na statistickou významnost vzájemné závislosti.

Hranice kritické oblasti má hodnotu: $t_{0,05;10} = 2,228$

Výsledky jednotlivých testů významnosti:

1) Korelace minimální mzdy a HDP na obyvatele Maďarska

$$T = 11,35$$

$|11,35| > 2,228$, z uvedeného vyplývá, že se zamítá nulová hypotéza o nevýznamnosti koeficientu. Mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele Maďarska existuje statisticky významná závislost. Hodnota koeficientu korelace je 0,9703, to znamená, že mezi minimální mzdou a HDP na obyvatele Maďarska je těsná kladná závislost.

2) Korelace zaručené mzdy a HDP na obyvatele Maďarska

$$T = 13,28$$

$|13,28| > 2,228$, z uvedeného vyplývá, že závislost mezi zaručenou mzdou a HDP na obyvatele Maďarska je statisticky významná. Koeficient korelace má hodnotu 0,9781, jedná se o těsnou kladnou závislost.

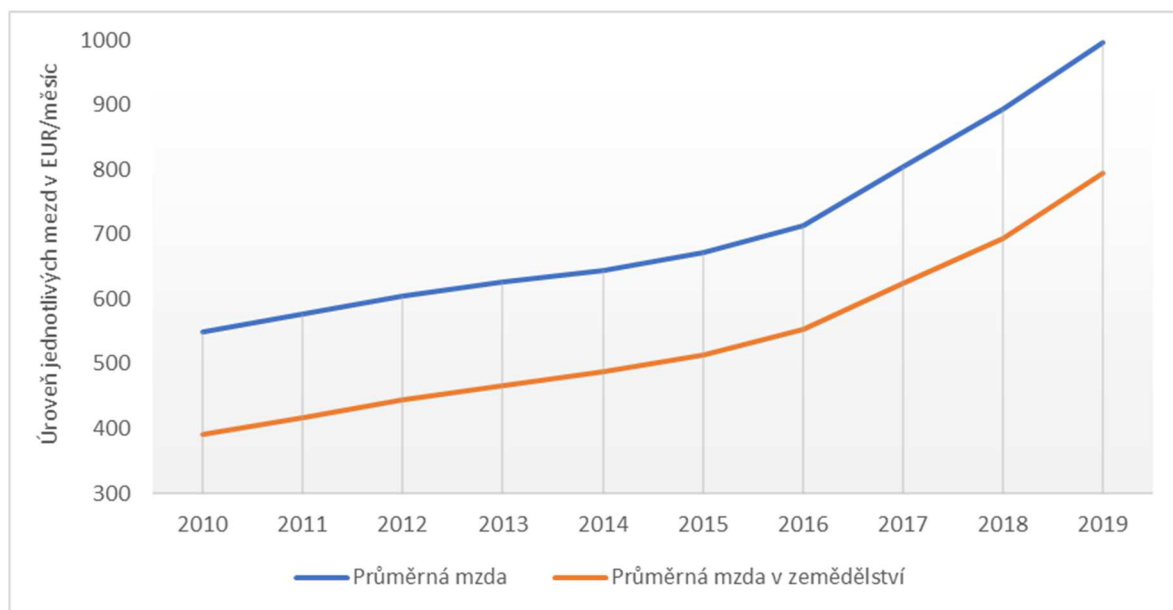
3) Korelace průměrné mzdy v zemědělství a HDP na obyvatele Maďarska

$$T = 18,40$$

$|18,40| > 2,228$, z uvedeného vyplývá, že mezi průměrnou mzdou v zemědělství a HDP na obyvatele Maďarska existuje statisticky významná kladná závislost. Přičemž koeficient korelace mezi nimi dosahuje hodnoty 0,9884, existuje zde výraznou těsnost závislosti.

V následujícím odstavci je analyzováno, jak se liší vývoj průměrné mzdy v maďarském zemědělství a v celém národním hospodářství Maďarska.

Graf č. 16 Srovnání prům. mzdy v zemědělství a v celém NH v Maďarsku (2010-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat Hungarian central statistical office, 2021

V grafu č.16 je zobrazeno srovnání průměrné mzdy v maďarském zemědělství a v národním hospodářství Maďarska. V roce 2010 částka průměrné mzdy v zemědělství činila 390 EUR/měsíc, což odpovídá rozdílu v absolutní hodnotě o 159 EUR/měsíc oproti průměrné mzdě národního hospodářství v Maďarsku. Srovnání průměrného tempa růstu průměrné mzdy za národní hospodářství ukazuje, že mzdový průměr v zemědělství roste rychleji. V roce 2017 stejně jako u celkového průměru dochází i u průměrné mzdy v zemědělství k výraznému nárůstu o 12,85 %. V posledních třech letech rozdíl mezi mzdou v NH a zemědělství se postupně zvětšuje až na 202 EUR/měsíc. Rozdíl průměrné mzdy v zemědělství oproti celkové průměrné mzdě v Maďarsku ve sledovaném období činil 32,51 %.

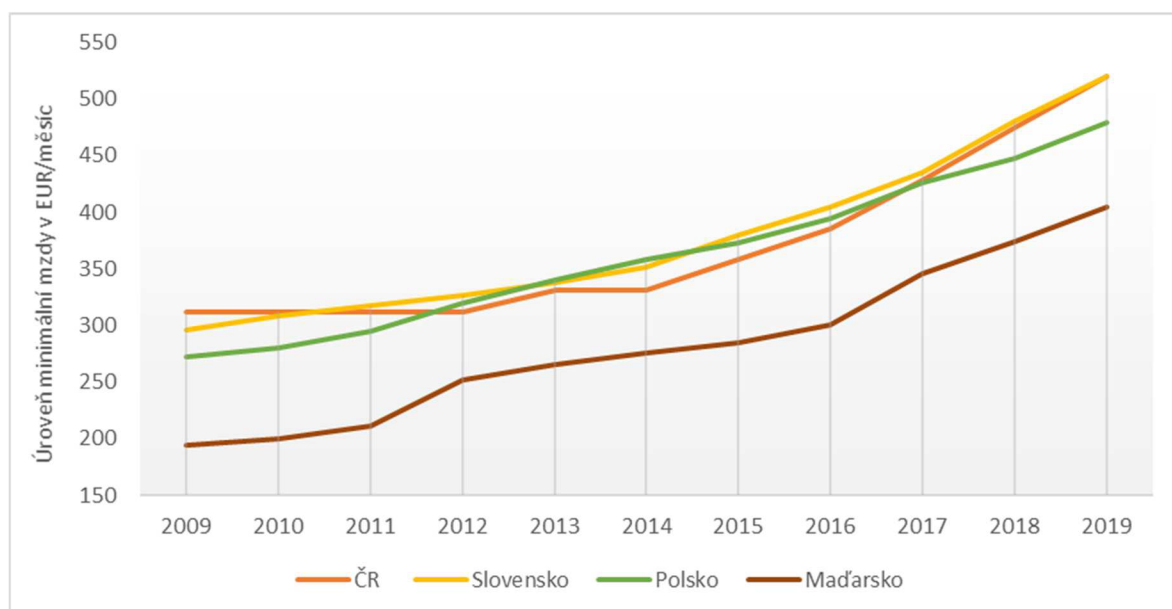
5 Výsledky a diskuze

V následující části práce bude provedena komparace jednotlivých druhů mezd mezi členskými zeměmi V4 a stanovení výsledků z této komparace a kapitoly číslo 4.

5.1 Komparace mezd v NH

Prvním druhem mzdy, u které bude provedena komparace je mzda minimální. Ta představuje ve všech zemích nejnižší přípustnou výši odměny za práci stanovenou zákonem.

Graf č. 17 Srovnání minimálních mezd v zemích V4 (2009-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV, MPSVR, ISAP a vládních nařízení, 2021

Graf č. 17 zobrazuje srovnání vývoje minimálních mezd v členských zemích Visegrádské skupiny v období 2009-2019.

Nejvyšší úroveň minimální mzdy dosahuje na začátku sledovaného období sazba v České republice, která činila 312 EUR/měsíc. Na pomyslném druhém místě se umístilo Slovensko, kde částka minimální mzdy v roce 2009 dosahovala hodnoty 296 EUR/měsíc. Nižší hodnoty dosahovalo mzdové minimum v Polsku, kde částka na začátku časové řady činila 272 EUR/měsíc. Úroveň minimální mzdy v Maďarsku se nachází výrazně pod úrovní ostatních zemí, její sazba v roce 2009 se rovnala 194 EUR/měsíc.

Ovšem minimální mzda rostla v každé zemi V4 jiným tempem. Následující tabulka obsahuje přehled meziročních nárůstů a vypočtené průměrné tempo růstu za období 2009-2019.

Tabulka č. 12 Tempo růstu minimální mzdy v období 2009-2019

Tempo růstu v %	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Průměr
Maďarsko	2,8 %	6,1 %	19,2 %	5,4 %	3,6 %	3,4 %	5,7 %	14,9 %	8,2 %	8,0 %	7,73 %
Polsko	3,2 %	5,2 %	8,2 %	6,7 %	5,0 %	4,2 %	5,7 %	8,1 %	5,0 %	7,1 %	5,85 %
Slovensko	4,1 %	2,9 %	3,2 %	3,4 %	4,1 %	8,0 %	6,6 %	7,4 %	10,3 %	8,3 %	5,83 %
ČR	0,0 %	0,0 %	0,0 %	6,3 %	0,0 %	8,2 %	7,6 %	11,1 %	10,9 %	9,4 %	5,35 %

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV, MPSVR, ISAP a vládních nařízeních, 2021

Komparace průměrného tempa růstu minimální mzdy mezi uvedenými státy vykazuje přesně opačné pořadí. Nejrychleji rostla mzdové minimum v Maďarsku, průměrně o 7,73 % ročně. Minimální mzda v Polsku se navyšovala průměrně o 5,85 % ročně. Na Slovensku se zvyšovala mzda průměrně o 5,83 % ročně. A nejpomalejší meziroční růst byl zaznamenán v ČR, kde mzdové minimum rostlo průměrně o 5,35 % ročně.

Na konci sledovaného období jsou výsledky komparace úrovně minimální mzdy v členských zemích V4 velmi podobné s výsledky srovnání těchto úrovní na začátku období. Jediným a největším rozdílem je shodná úroveň mezd v ČR a na Slovensku, kde sazba minimální mzdy v roce 2019 dosahovala částky 520 EUR/měsíc. Pořadí zbylých dvou států se nezměnilo, proto o příčku níže se umístilo Polsko s hodnotou minimální mzdy 479 EUR/měsíc. Nejnižší úrovně mzdového minima dosahovalo v roce 2019, i přes nejrychlejší tempo růstu, Maďarsko.

V kapitole č. 4 byla identifikována vysoká míra kladné korelace mezi minimální mzdou a ukazatelem HDP na obyvatele, prezentujícím ekonomickou výkonnost země, ve všech členských státech Visegrádské skupiny. Nejsilnější korelace dosahovala minimální mzda s HDP na obyvatele v Polsku (0,9905) – jedná se o velmi těsnou závislost. Na druhém místě v komparaci se umístila Česká republika (0,9792). Třetí místo v tomto pomyslném žebříčku obsadilo Slovensko (0,9738). Nejslabší korelace dosahovaly proměnné v Maďarsku (0,9721).

Z uvedených výsledků vychází, že zaměstnanci bez vzdělání a přílišné zodpovědnosti nebo mladí lidé bez praxe, kteří pobírají minimální mzdu, se budou mít nejlépe na Slovensku. Na Slovensku minimální mzda v roce 2019 dosahovala sice stejné hodnoty jako mzdové minimum v ČR, ale za posledních 10 let rostla průměrně rychleji než mzda v ČR.

Ekonomická teorie předpokládá také korelaci mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti. Z informací obsažených v kapitole 3.1 lze soudit, že zvýšení minimální mzdy vede ke zvýšení míry nezaměstnanosti, což předpokládá, že je mezi těmito proměnnými kladný vztah. Tato teorie je ověřena v následujícím odstavci:

V MS Excel byl porovnán vývoj minimální mzdy a míry nezaměstnanosti za období 2009-2019 ve všech členských státech V4. Výsledné koeficienty korelace jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka č. 13 Koeficienty korelace minimální mzdy a míry nezaměstnanosti

Koeficienty korelace minimální mzdy a míry nezaměstnanosti	
ČR	-0,9642
Slovensko	-0,9454
Maďarsko	-0,9237
Polsko	-0,8902

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV, MPSVR, ISAP, vládních nařízení a Eurostatu, 2022

Za pomoci testu významnosti pro koeficient korelace se vypočte výsledná hodnota T, která je porovnávána s hranicí kritické oblasti ze statistických tabulek Studentova t-rozdělení.

Hranice kritické oblasti má hodnotu $t_{0,05;11} = 2,201$

Výsledky jednotlivých testů významnosti:

1) Korelace minimální mzdy a míry nezaměstnanosti v ČR

$T = -10,91$

$|10,91| > 2,201$, z uvedeného vyplývá, že nulová hypotéza o nevýznamnosti koeficientu se zamítá. Mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti v ČR existuje statisticky významná závislost. Míra korelace odpovídá hodnotě vypočteného koeficientu -0,9642, jedná se o těsnou zápornou závislost mezi proměnnými.

2) Korelace minimální mzdy a míry nezaměstnanosti na Slovensku

$T = -8,70$

$|8,70| > 2,201$, z čehož vyplývá, že mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti na Slovensku existuje statisticky významná závislost. Koeficient korelace má hodnotu $-0,9454$, jedná se o těsnou zápornou závislost.

3) Korelace minimální mzdy a míry nezaměstnanosti v Maďarsku

$$T = -5,65$$

$|5,65| > 2,201$, což značí existenci statisticky významné závislosti mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti v Maďarsku. Koeficient korelace mezi nimi dosahuje hodnoty $-0,9237$, existuje zde těsná zápornou závislost.

4) Korelace minimální mzdy a míry nezaměstnanosti v Polsku

$$T = -7,23$$

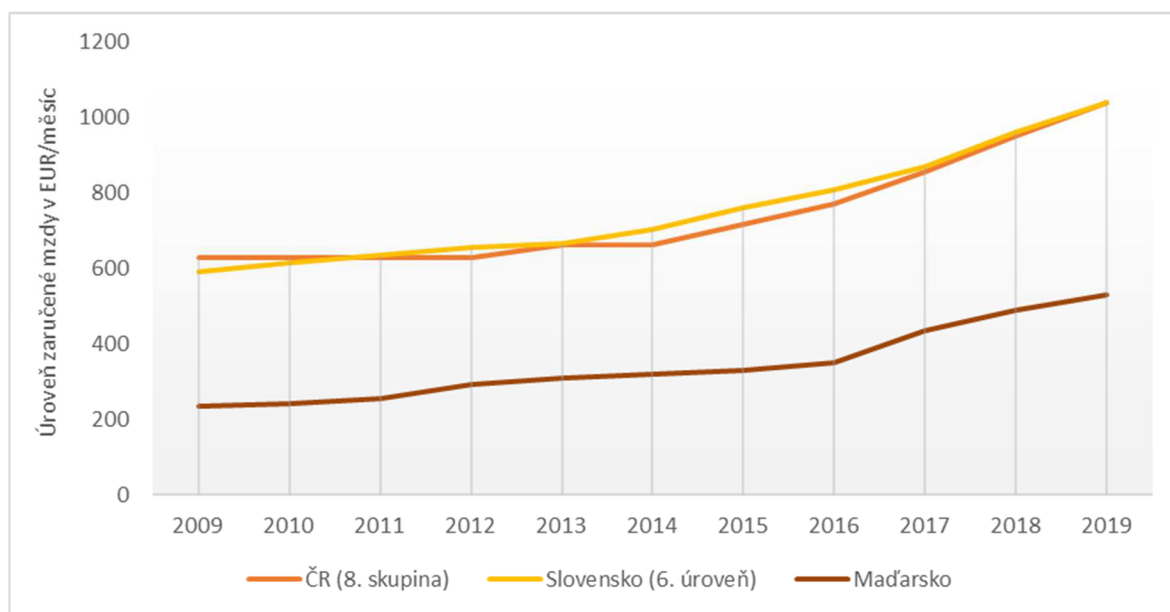
$|7,23| > 2,201$, z uvedeného vyplývá existence statisticky významné závislosti minimální mzdy a míry nezaměstnanosti v Polsku. Hodnota koeficientu korelace je $-0,8902$, což značí v porovnání s ostatními méně těsnou zápornou závislost.

Ve všech členských státech Visegrádské skupiny byla potvrzena existence záporné korelace mezi mírou nezaměstnanosti a minimální mzdou, přičemž míra korelace je vysoká. Nejsilnější korelace byla zaznamenána v ČR ($-0,9642$). Druhou příčku v komparaci příslušné míry korelace obsadilo Slovensko ($-0,9454$). Na třetím místě se umístilo Maďarsko ($-0,9237$) a nejnižší míra korelace byla zjištěna v Polsku ($-0,8902$).

Z uvedeného vyplývá, že mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti existuje velmi silný vztah. Je tedy potvrzený předpoklad, že pokud se změní jedna z proměnných, změní se korelativně i druhá proměnná. Nebyl však potvrzen předpoklad, že se minimální mzda a míra nezaměstnanosti mění stejným směrem. Je také nutné podotknout, že potvrzení korelace neznamena potvrzení kauzality, proto z korelační analýzy nelze soudit, že zvýšení minimální mzdy je příčinou pro snížení míry nezaměstnanosti. Avšak záporná korelace naznačuje, že nelze souhlasit s tvrzením Rothbarda (2005) a Kasmeniščákové (2008), že růst minimální mzdy způsobuje růst míry nezaměstnanosti.

Dalším druhem mezd je mzda zaručená. Zaručená mzda je v jednotlivých státech Visegrádské skupiny poskytována různým způsobem. V ČR existuje 8 skupin prací, tudíž 8 sazeb zaručené mzdy, na Slovensku jsou stanovovány sazby na 6. úrovních, v Maďarsku je určována pouze jedna sazba zaručené mzdy a Polsko má v zákoníku práce stanovenou pouze mzdu minimální. Pro účely komparace tedy byla z ČR a Slovenska vybrána pouze nejvyšší úroveň sazby zaručené mzdy.

Graf č. 18 Srovnání zaručených mezd v zemích V4 (2009-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV, MPSVR, ISAP a vládních nařízení, 2021

Graf č. 18 zobrazuje srovnání vývoje zaručených mezd v členských zemích Visegrádské skupiny v období 2009-2019.

Nejvyšší úrovně zaručené mzdy v roce 2009 dosahovala sazba v ČR, částka činila 627 EUR/měsíc. Slovenská zaručená mzdy v témže roce činila 591 EUR/měsíc. Nejnižší částky dosahovala zaručená mzda v Maďarsku, její úroveň se nacházela výrazně pod ostatními státy. Její hodnota v roce 2009 činila 236 EUR/měsíc.

V průběhu sledovaného období pak zaručená mzda rostla v každé zemi jiným tempem. Následující tabulka obsahuje přehled meziročních procentních nárůstů a průměrné tempo růstu za období 2009-2019.

Tabulka č. 14 Tempo růstu zaručené mzdy v období 2009-2019

Tempo růstu v %	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Průměr
Maďarsko	2,9 %	5,0 %	14,9 %	5,6 %	3,5 %	3,4 %	5,7 %	24,8 %	11,8 %	8,3 %	8,59 %
Slovensko	4,1 %	3,1 %	3,2 %	1,8 %	5,7 %	8,0 %	6,6 %	7,4 %	10,4 %	8,3 %	5,85 %
ČR	0,0 %	0,0 %	0,0 %	5,6 %	0,0 %	8,2 %	7,6 %	11,1 %	10,9 %	9,4 %	5,29 %

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV, MPSVR, ISAP a vládních nařízení, 2021

Srovnání průměrného tempa růstu zaručené mzdy mezi uvedenými státy vykazuje přesně opačné pořadí. Nejrychleji tak rostla zaručená mzda v Maďarsku, průměrně o 8,59 % ročně. Na pomyslném druhém místě se umístilo Slovensko, kde se průměrné meziroční tempo růstu rovná 5,85 %. Nejpomaleji rostla zaručená mzda v ČR, průměrně o 5,29 % ročně.

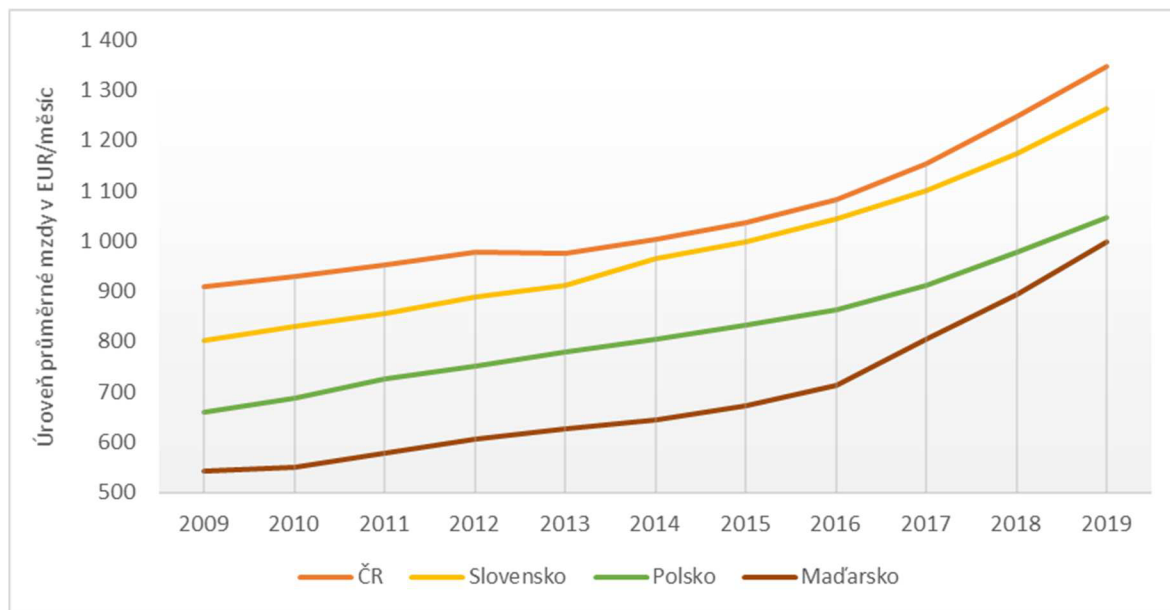
V průběhu sledovaného období vzrostla česká a slovenská zaručená mzda na stejnou úroveň. V roce 2019 činila částka zaručené mzdy v obou zemích 1040 EUR/měsíc. I přestože maďarská zaručená mzda rostla nejrychleji, její úroveň v roce 2019 dosahovala hodnoty 529 EUR/měsíc.

V kapitole č. 4 byla identifikována vysoká míra korelace mezi zaručenou mzdou a ukazatelem HDP na obyvatele, prezentujícím ekonomickou výkonnost země, ve všech analyzovaných státech Visegrádské skupiny. Nejsilnější korelace mezi zaručenou mzdou a ukazatelem HDP na obyvatele je zaznamenána v Maďarsku (0,9808). Nižší míra korelace je pozorována v České republice (0,9785). Nejslabší korelace mezi sledovanými veličinami je vyzorována na Slovensku (0,9739).

Zaměstnanci, kteří pracují na pozicích s větší mírou zodpovědnosti a namáhavosti pobírající zaručenou mzdu, se budou mít nejlépe na Slovensku, kde zaručená mzda dosahuje sice stejné úrovně jako v ČR, ale v průběhu sledovaného období rostla rychleji. Pokud tedy bude průměrné tempo růstu obdobné i v dalších letech, lze předpokládat, že zaručená mzda na Slovensku bude dosahovat vyšší částky než v ČR.

Následující úsek se zabývá komparací průměrných mezd v členských státech Visegrádské skupiny. V teoretické části bylo zjištěno, že výpočet průměrné mzdy je v jednotlivých státech mírně odlišný. I přestože metodika výpočtu není plně shodná, byla data zveřejněná statistickými úřady příslušných zemí pro komparaci využita, s tím, že je brán ohled na možné odchylky.

Graf č. 19 Srovnání průměrných mezd v zemích V4 (2009-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ, ŠÚSR, Statistics Poland a Hungarian central statistical office, 2021

Graf č. 19 zobrazuje srovnání vývoje průměrných mezd za národní hospodářství v členských zemích Visegrádské skupiny v období 2009-2019.

Nejvyšší úroveň dosahovala průměrná mzda na začátku sledovaného období v ČR, její hodnota činila 909 EUR/měsíc. Na pomyslném druhém místě se umístilo Slovensko, kde se částka průměrné mzdy rovnala hodnotě 803 EUR/měsíc. Třetí místo obsadilo Polsko s částkou 661 EUR/měsíc. Nejnižší úroveň v roce 2009 dosahovala průměrná mzda v Maďarsku, její hodnota činila 542 EUR/měsíc.

Průměrná mzda pak v průběhu sledovaného období rostla v každé zemi jiným tempem. Následující tabulka obsahuje meziroční procentní růst a průměrné tempo růstu za období 2009-2019.

Tabulka č. 15 Tempo růstu průměrné mzdy v NH v období 2009-2019

Tempo růstu v %	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Průměr
Maďarsko	1,3 %	5,2 %	4,7 %	3,4 %	3,0 %	4,3 %	6,1 %	12,9 %	11,1 %	11,5 %	6,36 %
Polsko	3,9 %	5,6 %	3,7 %	3,7 %	3,2 %	3,5 %	3,7 %	5,7 %	7,1 %	7,2 %	4,72 %
Slovensko	3,4 %	2,9 %	3,9 %	2,7 %	5,7 %	3,4 %	4,7 %	5,5 %	6,7 %	7,4 %	4,63 %
ČR	2,2 %	2,5 %	2,5 %	-0,1 %	2,9 %	3,2 %	4,4 %	6,8 %	8,1 %	7,9 %	4,04 %

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ, ŠÚSR, Statistics Poland a Hungarian central statistical office, 2021

Komparace průměrného tempa růstu průměrné mzdy mezi členskými státy V4 vykazuje přesně opačné pořadí. V průběhu sledovaného období tak nejrychleji rostla průměrná mzda v Maďarsku, průměrně o 6,36 % ročně. Nižší meziroční tempo růstu vykazuje Polsko, kde mzda rostla průměrně o 4,72 % ročně. Slovenská průměrná mzda rostla v období průměrně o 4,63 % ročně. Nejpomalejší meziroční tempo růstu bylo zaznamenáno v ČR, kde se průměrná mzda navyšovala průměrně o 4,04 % ročně.

Na konci sledovaného období jsou výsledky komparace úrovně průměrné mzdy v členských zemích V4 téměř shodné s výsledky srovnání těchto úrovní na začátku období. Nejvyšší úroveň v porovnání dosáhla průměrná mzda v ČR, její hodnota v roce 2019 činila 1 347 EUR/měsíc. Na pomyslném druhém místě se umístilo Slovensko, kde částka průměrné mzdy na konci období dosáhla hodnoty 1 262 EUR/měsíc. Třetí pozici obsadilo Polsko s částkou 1 048 EUR/měsíc. Nejnižší úroveň dosáhla průměrná mzda v Maďarsku, její hodnota v roce 2019 činila 998 EUR/měsíc.

Obecně se tedy zaměstnanci, v porovnání s členskými zeměmi V4, mají nejlépe v ČR. Přestože zde průměrná mzda neroste tak rychle jako v ostatních státech, její úroveň se v celém sledovaném období pohybuje nad úrovní průměrné mzdy ve zbylých zemích.

V kapitole č. 4 byla identifikována velmi silná míra korelace mezi průměrnou mzdou a ukazatelem HDP na obyvatele, prezentujícím ekonomickou výkonnost země, ve všech analyzovaných státech Visegrádské skupiny. Nejvyšší míra korelace mezi průměrnou mzdou a ukazatelem HDP na obyvatele byla zaznamenána v Polsku (0,9968). Druhé místo v porovnání obsadilo Maďarsko (0,9875). Na třetím místě se umístilo Slovensko (0,9828). Nejnižší míra korelace mezi příslušnými veličinami byla zjištěna v ČR (0,9796).

Výše byla u každého druhu mezd samostatně zjištěna nejvyšší míra korelace dané mzdy s HDP na obyvatele mezi jednotlivými státy V4, v následující komparaci budou porovnávány všechny míry korelace za všechny druhy mezd a všechny státy dohromady:

Tabulka č. 16 Míry korelace za všechny druhy mezd

Státy V4	Míra korelace		
	Minimální mzda a HDP na obyvatele	Zaručená mzda a HDP na obyvatele	Průměrná mzda a HDP na obyvatele
ČR	0,9792	0,9785	0,9796
Slovensko	0,9738	0,9739	0,9828
Polsko	0,9905	-	0,9968
Maďarsko	0,9721	0,9808	0,9875

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ, ŠÚSR, Statistics Poland, Hungarian central statistical office a Eurostatu, 2022

V porovnání korelací jednotlivých druhů mezd a HDP na obyvatele má největší míru korelace s ekonomickou výkonností průměrná mzda. Z uvedeného vyplývá, že mezi průměrnou mzdou a ukazatelem HDP na obyvatele, zastupující ekonomickou výkonnost státu, je nejsilnější kladná závislost. Tento výsledek se shoduje se studií Bílkové (2020), jež uvádí hrubý domácí produkt jako výrazný faktor ovlivňující změnu průměrné mzdy. Protože závislost mezi proměnnými je kladná, změna obou proměnných se pohybuje stejným směrem, v tomto případě obě proměnné ve sledovaném období rostou.

Ekonomická teorie předpokládá také korelaci mezi průměrnou mzdou a zaměstnaností. Z informací obsažených v kapitole 3.3 lze soudit, že pokud se zvýší průměrná mzda, lidé budou motivováni najít si práci a zvýšit tak zaměstnanost, což předpokládá vztah mezi těmito proměnnými. Tato teorie je ověřena v následujícím odstavci:

V MS Excel byl porovnán vývoj průměrné mzdy a zaměstnanosti za období 2009-2019 ve všech členských státech V4. Výsledné koeficienty korelace jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka č. 17 Koeficienty korelace průměrné mzdy a zaměstnanosti

Míra korelace průměrné mzdy a zaměstnanosti	
ČR	0,9461
Slovensko	0,9340
Maďarsko	0,9027
Polsko	0,8515

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ, ŠÚSR, Statistics Poland a Hungarian central statistical office a Eurostatu, 2022

Za pomoci testu významnosti pro koeficient korelace se vypočte výsledná hodnota T , která je porovnávána s hranicí kritické oblasti ze statistických tabulek Studentova t -rozdělení.

Hranice kritické oblasti má hodnotu $t_{0,05;11} = 2,201$

Výsledky jednotlivých testů významnosti:

1) Korelace průměrné mzdy a zaměstnanosti v ČR

$T = 8,76$

$|8,76| > 2,201$, z uvedeného vyplývá, že nulová hypotéza o nevýznamnosti koeficientu se zamítá. Mezi průměrnou mzdou a zaměstnaností v ČR existuje statisticky významná závislost. Míra korelace odpovídá hodnotě vypočteného koeficientu 0,9461, jedná se o těsnou závislost mezi proměnnými.

2) Korelace průměrné mzdy a zaměstnanosti na Slovensku

$T = 7,84$

$|7,84| > 2,201$, z čehož vyplývá, že mezi průměrnou mzdou a zaměstnaností na Slovensku existuje statisticky významná závislost. Koeficient korelace má hodnotu 0,9340, jedná se o těsnou závislost.

3) Korelace průměrné mzdy a zaměstnanosti v Maďarsku

$$T = 6,29$$

$|6,29| > 2,201$, což značí existenci statisticky významné závislosti mezi průměrnou mzdou a zaměstnaností v Maďarsku. Koeficient korelace mezi nimi dosahuje hodnoty 0,9027, existuje zde těsná závislost.

4) Korelace průměrné mzdy a zaměstnanosti v Polsku

$$T = 4,87$$

$|4,87| > 2,201$, z uvedeného vyplývá existence statisticky významné závislosti průměrné mzdy a zaměstnaností v Polsku. Hodnota koeficientu korelace je 0,8515, což značí v porovnání s ostatními méně těsnou závislost.

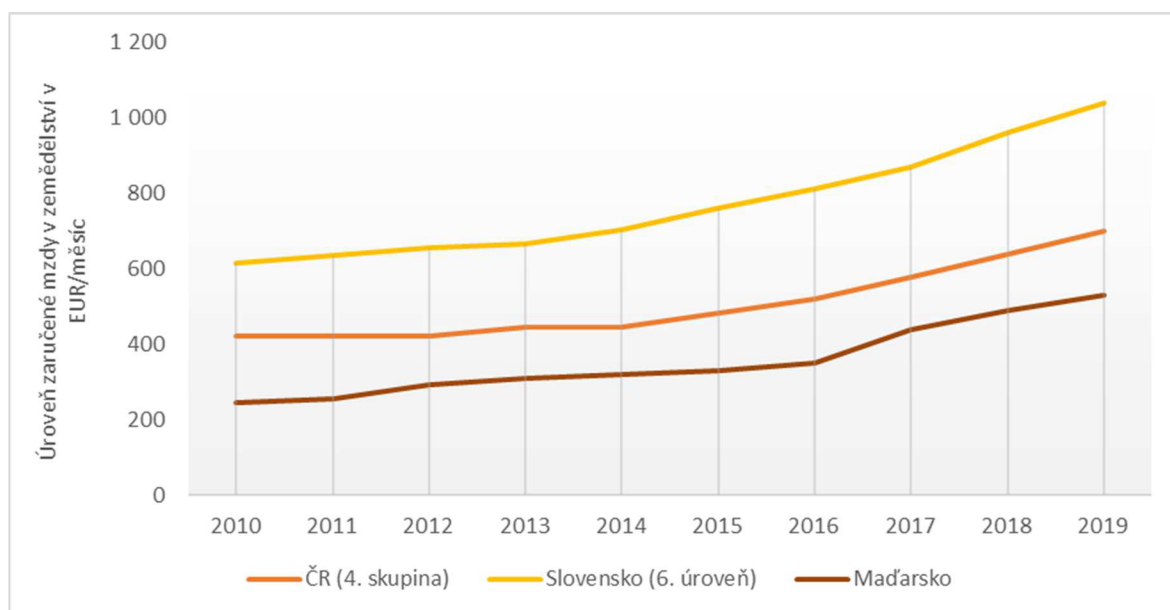
Ve všech členských státech Visegrádské skupiny byla potvrzena existence kladné korelace mezi zaměstnaností a průměrnou mzdou, přičemž míra korelace je velmi vysoká. Největší míra korelace byla zaznamenána v ČR (0,9461). Druhou příčku v komparaci příslušné míry korelace obsadilo Slovensko (0,9340). Na třetím místě se umístilo Maďarsko (0,9027) a nejnižší míra korelace byla zjištěna v Polsku (0,8515).

Z uvedeného vyplývá, že mezi průměrnou mzdou a zaměstnaností existuje velmi silný kladný vztah. Je tedy potvrzený předpoklad, že pokud se změní jedna z proměnných, změní se korelativně i druhá proměnná. Taktéž byl potvrzen předpoklad, že se průměrná mzda a zaměstnanost mění stejným směrem. Je také nutné podotknout, že potvrzení korelace neznamena potvrzení kauzality, proto z korelační analýzy nelze soudit, že zvýšení průměrné mzdy je příčinou pro zvýšení zaměstnanosti. Výsledek korelační analýzy souhlasí se studií Bílkové (2020), jež uvádí zaměstnanost jako významný faktor ovlivňující průměrnou mzdu.

5.2 Komparace mezd v zemědělství

V následující podkapitole bude provedena komparace zaručených mezd poskytovaných profesím spadajícím do odvětví zemědělství a průměrných mezd v zemědělství mezi jednotlivými členskými zeměmi Visegrádské čtyřky. V zemědělství je také poskytována minimální mzda, avšak její srovnání je provedeno již v podkapitole 5.1.

Graf č. 20 Srovnání zaručených mezd v zemědělství v zemích V4 (2010-2019)

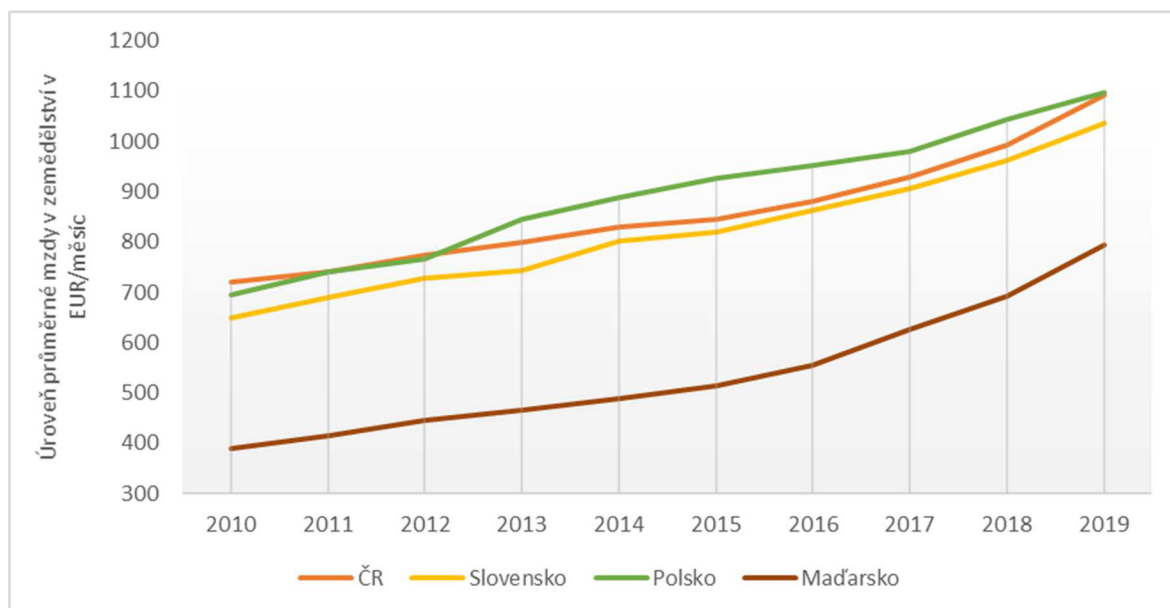


Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat MPSV, MPSVR, ISAP a vládních nařízeních, 2021

Graf č. 20 zobrazuje komparaci vývoje zaručených mezd poskytovaných v zemědělství v zemích Visegrádské skupiny za období 2010-2019. Zaručená mzda se v Maďarsku a na Slovensku poskytuje ve stejné výši jako v národním hospodářství, jediný rozdíl v poskytování zaručené mzdy v zemědělství je v ČR. Pro profese spadající do odvětví zemědělství je mzda zaručena maximálně do 4. skupiny prací. Tato skupina se v porovnání s ostatními státy nachází mezi úrovněmi zaručené mzdy v Maďarsku a na Slovensku. Zaručená mzda ve 4. skupině prací rostla průměrně o 4,85 % ročně, což bylo ještě pomaleji než meziroční tempo růstu zaručené mzdy v 8. skupině prací.

Kromě mzdy zaručené je v zemědělství také sledována mzda průměrná. Stejně jako u průměrné mzdy za celé národní hospodářství, je potřeba počítat s tím, že metodika pro výpočet této mzdy se v jednotlivých státech nepatrně liší.

Graf č. 21 Srovnání průměrných mezd v zemědělství v zemích V4 (2010-2019)



Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ, ŠÚSR, Statistics Poland a Hungarian central statistical office, 2021

Graf č. 21 zobrazuje srovnání vývoje průměrných mezd v odvětví zemědělství v členských zemích Visegrádské skupiny v období 2010-2019.

V komparaci průměrných mezd v zemědělství se výrazně odlišuje úroveň mzdy v zemědělství v Maďarsku. Její hodnota v roce 2010 činila 390 EUR/měsíc, což je v porovnání s ostatními státy nejnižší úroveň. Naopak nejvyšší úroveň dosahovala v roce 2010 průměrná mzda v zemědělství ČR s hodnotou 719 EUR/měsíc. Průměrná mzda v polském zemědělství dosahovala v témže roce částky 694 EUR/měsíc. Nižší hodnota průměrné mzdy v sektoru zemědělství byla zaznamenána na Slovensku, její hodnota činila 648 EUR/měsíc.

Následující tabulka obsahuje meziroční tempo růstu průměrné mzdy v zemědělství v jednotlivých zemích V4 a následně vypočtené průměrné tempo růstu za období 2010-2019.

Tabulka č. 18 Tempo růstu průměrné mzdy v zemědělství v období 2010-2019

Tempo růstu v %	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Průměr
Maďarsko	6,6 %	7,1 %	4,6 %	5,0 %	4,9 %	8,1 %	12,8 %	10,9 %	14,7 %	8,29 %
Slovensko	6,5 %	5,4 %	2,2 %	7,9 %	2,2 %	5,2 %	5,0 %	6,3 %	7,7 %	5,38 %
Polsko	6,8 %	3,5 %	10,3 %	5,1 %	4,2 %	2,8 %	2,9 %	6,5 %	5,2 %	5,24 %
ČR	2,9 %	4,5 %	3,5 %	3,8 %	1,6 %	4,5 %	5,3 %	6,9 %	10,0 %	4,78 %

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ, ŠÚSR, Statistics Poland a Hungarian central statistical office, 2021

Komparace průměrného tempa růstu průměrné mzdy v zemědělství mezi členskými státy V4 vykazuje přesně opačné pořadí. V průběhu sledovaného období měla nejvyšší průměrné tempo růstu mzda v maďarském zemědělství. Průměrná mzda tam rostla průměrně o 8,29 % ročně. Nižší meziroční tempo růstu vykazuje v tomto období Slovensko, kde mzda v zemědělství rostla průměrně o 5,38 % ročně. Průměrně o 5,24 % ročně rostla mzda v polském zemědělství. Nejpomalejší meziroční tempo růstu bylo zaznamenáno v ČR, kde se průměrná mzda v sektoru zemědělství navyšovala průměrně o 4,78 % ročně.

I přestože průměrné tempo růstu v Maďarsku bylo nejrychlejší, úroveň průměrné mzdy v maďarském zemědělství zůstává i na konci sledovaného období výrazně pod úrovní v ostatních státech. Částka mzdy v zemědělství Maďarska v roce 2019 činila 795 EUR/měsíc. Průměrná mzda ve slovenském zemědělství se stejně jako na začátku umístila na 3. místě, její hodnota v roce 2019 byla 1 037 EUR/měsíc. Průměrná mzda v polském zemědělství díky rychlejšímu tempu růstu za sledované období vzrostlo na částku 1 096 EUR/měsíc a představuje tak nevyšší úroveň v porovnání s ostatními státy. Průměrná mzda v českém zemědělství tak klesla na pomyslné druhé místo s hodnotou 1 092 EUR/měsíc.

Z komparace vychází, že nejlépe se mají zaměstnanci v polském zemědělství, kde se průměrná mzda od r. 2013 pohybuje, v porovnání se zbylými členskými zeměmi V4, na nejvyšší úrovni.

V kapitole č. 4 byla identifikována vysoká míra korelace mezi průměrnou mzdou v zemědělství a ukazatelem HDP na obyvatele, prezentujícím ekonomickou výkonnost země, ve všech analyzovaných státech Visegrádské skupiny. Nejsilnější korelace mezi průměrnou mzdou

v zemědělství a ukazatelem HDP na obyvatele byla zaznamenána na Slovensku (0,9890). Druhé místo v porovnání obsadilo Maďarsko (0,9884). Na třetím místě se umístilo Polsko (0,9684). Nejslabší korelace mezi příslušnými veličinami byla zjištěna v ČR (0,9619).

Z výsledných dat o průměrné mzdě v národním hospodářství a v zemědělství byla stanovena diference mezi těmito ukazateli. Z rozdílů vypočtených v jednotlivých letech sledovaného období byla určena průměrná diference za období 2010-2019. Tento průměrný rozdíl byl použit pro komparaci níže.

Tabulka č. 19 Průměrný rozdíl mezi průměr. mzdou v NH a zemědělství za období 2010-2019

Průměrný rozdíl mezi průměrnou mzdou v NH a zemědělství	
Polsko	-5,94 %
Slovensko	22,50 %
ČR	24,57 %
Maďarsko	32,51 %

Zdroj: vlastní zpracování s využitím dat ČSÚ, ŠÚSR, Statistics Poland a Hungarian central statistical office, 2021

V tabulce č. 19 lze vidět pořadí států seřazených podle velikosti rozdílu mezi průměrnou mzdou v národním hospodářství země a průměrnou mzdou v zemědělství. Nejmenší diference mezi průměrnou mzdou v zemědělství a národním hospodářství byla zaznamenána v Polsku, rozdíl je zde pouhých 5,94 %. Polsko je také jediná země, kde je průměrná mzda v zemědělství vyšší než národohospodářský mzdový průměr. Na druhém místě se umístilo Slovensko, kde je rozdíl mezi průměrnými mzdami průměrně 22,50 %. ČR obsadila třetí místo, průměrné mzdy v národním hospodářství a zemědělství odlišuje průměrně o 24,57 %. Největší diference mezi danými mzdami byla zaznamenána v Maďarsku, mzdové průměry se zde odlišují průměrně o 32,51 %.

Výsledky z této komparace se shodují s výsledky komparace průměrných mezd v zemědělství. Nejlépe se tak mají zaměstnanci pracující v polském zemědělství, tito zaměstnanci vydělávají průměrně více než zaměstnanci z ostatních sektorů.

6 Závěr

Cílem diplomové práce bylo odhalení odlišností ve vývoji jednotlivých kategorií mezd v členských zemích Visegrádské čtyřky, deklarace vývoje všech kategorií mezd v zemědělském sektoru a identifikace míry korelace mezi nimi a ekonomickou výkonností států V4. Zkoumanými kategoriemi mezd byly: minimální, zaručená a průměrná mzda.

Mzda je nejčastěji popisována jako peněžitá případně naturální plnění poskytovaná zaměstnanci jako odměna za práci. Tato odměna se pak dělí podle výpočtu a způsobu výplaty do několika mzdových forem.

Pro regulaci pracovního trhu Zákoník práce stanovuje nejnižší limity, které je zaměstnavatel povinen při výplatě odměn zaměstnanci respektovat. Tyto limity představují minimální a zaručenou mzdu. Minimální mzda je tak nejčastěji popisována jako nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Zatímco minimální mzda je stanovena jednou základní sazbou, zaručená mzda má v ČR celkem 8 úrovní (na Slovensku 6 úrovní), které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Zaručenou mzdu tedy zaměstnavatel poskytuje podle toho, do jaké skupiny prací se určitá pracovní pozice řadí.

Významným faktorem nejen při výběru práce, ale i při mezinárodním srovnávání ekonomik je průměrná mzda. Průměrná mzda představuje podíl mezd na jednoho zaměstnance. Při komparaci metodik výpočtu průměrné mzdy v jednotlivých státech V4 byly zjištěny odchylky při výběru statisticky významných subjektů poskytujících zpracovávána data, obsahu hrubých mezd, jež představují základ pro výpočet této mzdy, i v náhledu na to, které osoby jsou zahrnovány do počtu zaměstnanců.

V první řadě byl analyzován vývoj všech kategorií mezd v ČR. Minimální mzda v ČR od roku 2007 do 2013 stagnovala. K prvnímu navýšení došlo právě v roce 2013 a na této částce zůstala úroveň minimální mzdy další dva roky. Od roku 2015 už byl trend jen rostoucí. Zaručená mzda v ČR má velmi podobný vývoj jako mzda minimální, jen meziroční tempo růstu se v jednotlivých skupinách prací liší. Diference mezi těmito kategoriemi mezd od roku 2015 zvyšuje, protože v absolutních číslech roste rychleji mzda zaručená. Průměrná mzda v ČR má téměř v celém sledovaném období rostoucí vývoj. V první polovině sledované periody křivka průměrné mzdy v ČR roste spíše pomaleji, avšak v druhé polovině roste mzdový průměr rychleji. Z toho důvodu se během období zvětšuje diference mezi mzdou průměrnou a minimální, a stejně tak i mezi průměrnou a zaručenou mzdou.

Vývoj mezd na Slovensku byl také v celém sledovaném období rostoucí. Minimální mzda zde rostla v první polovině období spíše pozvolněji a poté rapidně zrychlila. Zaručená mzda je vypočtena

jako sazba minimální mzdy vynásobená stanoveným koeficientem, proto je její vývoj téměř shodný s vývojem mzdového minima. Průměrná mzda také rostla v první polovině sledovaného období spíše pozvolněji a později se její růst zrychlil, ale ne tolik jako u mzdy minimální. Přesto však absolutní meziroční přírůstek u průměrné mzdy byl vyšší, proto se diference mezi mzdou minimální a průměrnou v průběhu období zvětšuje. Naopak rozdíl mezi mzdou průměrnou a zaručenou se od druhé poloviny období zmenšuje, z důvodu vyššího absolutního přírůstu u mzdy zaručené.

V Polsku je sledován vývoj pouze minimální a průměrné mzdy. Mzda zaručená není v této zemi stanovována. Minimální mzda ve sledovaném období rostla téměř plynule, bez větších výkyvů. Průměrná mzda měla velice podobný průběh, ale protože její absolutní meziroční přírůstek byl vyšší než u mzdy minimální, diference mezi nimi se v průběhu sledovaného období prohlubovala.

Vývoj mezd v Maďarsku má taktéž rostoucí tendenci. V průběhu růstu minimální mzdy došlo ke dvěma skokovým zvýšením, první byl zaznamenán v roce 2012 a druhý v roce 2017. Zaručená mzda měla velice podobný průběh až do roku 2017, kdy sice také došlo k většímu nárůstu oproti roku předchozímu, ale tento nárůst byl radikálnější než u mzdy minimální. Z toho důvodu se, především v posledních třech letech sledovaného období, diference mezi těmito ukazateli rychle zvětšuje. Průměrná mzda rostla v období plynule až do roku 2017, kdy tato mzda vzrostla o dvakrát vyšší částku než v roce předcházejícím, a od toho roku roste podstatně rychleji. Diference mezi průměrnou a minimální mzdou se od začátku období výrazná, ale od roku 2017 se ještě prohlubuje. Stejně tak rozdíl mezi mzdou průměrnou a zaručenou.

Jedním ze stanovených cílů diplomové práce byla také identifikace míry korelace mezi jednotlivými druhy mezd a ekonomickou výkonností státu. Korelační analýzou a následným testem významnosti byla zjištěna statisticky významná závislost mezi všemi kategoriemi mezd a ekonomickou výkonností země. Nejsilnější korelace byla naměřena mezi mzdou průměrnou a ukazatelem HDP na obyvatele.

Separátně byl sledován taktéž vývoj mezd v odvětví zemědělství. V tomto odvětví, ale musela být z důvodu neúplných dat zkrácena doba sledování na období 2010-2019. Profese pracující v českém zemědělství spadají maximálně do 4. skupiny prací. Úroveň sazby se tak samozřejmě liší od úrovně porovnávané v národním hospodářství (8. skupina) a tak diference mezi touto mzdou a mzdou minimální je menší. Vývoj těchto dvou skupin je, ale velice podobný. Průměrná mzda v zemědělství do poloviny sledovaného období plynule a spíše pozvolněji, od roku 2015 se růst začal zrychlovat a tím se zvětšovala i diference mezi průměrnou mzdou v zemědělství a mzdou minimální i zaručenou.

Ve slovenském zemědělství je stanovena stejná minimální i zaručená mzda jako v národním hospodářství. Vývoj byl sledován tedy zejména u průměrné mzdy v zemědělství. Tato mzda má překvapivě velice nízkou vzdálenost od mzdy zaručené, na začátku období se jedná pouze o 33 EUR/měsíc. Postupně se s růstem průměrné mzdy v zemědělství diference zvětšovala, ale od roku 2015 rostla zaručená mzda rychleji než průměrná, a tak dokonce v posledním roce je její hodnota vyšší. Oproti tomu diference mezi minimální mzdou a průměrnou mzdou v zemědělství je výrazná v celém období, a dokonce se v průběhu zvětšovala.

V Polsku byla průměrná mzda v zemědělství porovnáвана pouze se mzdou minimální. Už na začátku období byla diference mezi těmito ukazateli výrazná, a protože průměrná mzda v zemědělství rostla rychleji, rozdíl se ještě více prohluboval.

Minimální a zaručená mzda poskytovaná v maďarském zemědělství je stejná jako v celém národním hospodářství. Průměrná mzda v zemědělství v celém období roste, v prvních šesti letech spíše pozvolněji a od roku 2017 průměrně dvakrát rychleji. Není tedy divu, že diference mezi průměrnou mzdou v zemědělství a minimální i zaručenou mzdou se v průběhu období, a zvláště v posledních dvou letech, zvětšovala.

V poslední části diplomové práce byly všechny zjištěné údaje porovnány mezi všemi členskými zeměmi Visegrádské čtyřky. Úroveň nejvyšší minimální mzdy se v průběhu sledovaného období měnila mezi ČR, Slovenskem a Polskem. Nakonec na konci období minimální mzda v ČR a na Slovensku dosahovala stejné hodnoty (520 EUR/měsíc). Na druhém místě se umístilo Polsko (479 EUR/měsíc). Maďarská minimální mzda zůstává v celém období na nejnižší úrovni v porovnání s ostatními státy, v roce 2019 dosahovala hodnoty 404 EUR/měsíc. Minimální mzda byla porovnáвана také v síle korelace s HDP na obyvatele. Nejsilnější korelace mezi minimální mzdou a ukazatelem HDP na obyvatele byla zaznamenána v Polsku.

V komparaci zaručených mezd byla srovnáváвана data pouze za ČR, Slovensko a Maďarsko. V průběhu sledovaného období se nejvyšší zaručená mzda měnila, na této úrovni se střídala mzda v ČR a na Slovensku. Až nakonec obě zaručené mzdy skončily na stejné hodnotě (1 040 EUR/měsíc). Maďarská zaručená mzda se nacházela v celém sledovaném období pod úrovní ostatních států, její hodnota v roce 2019 činila 529 EUR/měsíc. Zaručená mzda byla také srovnáváвана v síle korelace s ukazatelem HDP na obyvatele. Nejsilnější korelace byla zaznamenána v Maďarsku.

V porovnání průměrných mezd za celé národní hospodářství se úroveň mezi srovnávanými zeměmi neměnila. Nejvyšší průměrné mzdy tak dosahovala v celém období ČR, na konci období hodnota činila 1 347 EUR/měsíc. Na druhém místě se umístilo Slovensko s částkou

1 262 EUR/měsíc. Třetí pozici obsadilo Polsko, kde průměrná mzda v roce 2019 činila 1 048 EUR/měsíc. Nejnižší úroveň dosáhla průměrná mzda v Maďarsku, její hodnota na konci období byla 998 EUR/měsíc. Průměrná mzda byla také porovnána v síle korelace s ukazatelem HDP na obyvatele. Nejsilnější korelace byla zjištěna v Polsku.

Z porovnání korelací jednotlivých druhů mezd a HDP na obyvatele vychází nejsilnější kladná závislost mezi průměrnou mzdou a ukazatelem HDP na obyvatele.

Separátně byla srovnána také průměrná mzda v zemědělství. V průběhu sledovaného období se v boji o první místo střídala mzda v ČR a Polsku. Nakonec průměrná mzda v polském zemědělství zvítězila díky rychlejšímu růstu. V roce 2019 dosahovala tato mzda částky 1 096 EUR/měsíc. Těsně za ní se umístila ČR s hodnotou 1 092 EUR/měsíc. Třetí místo obsadila průměrná mzda ve slovenském zemědělství (1 037 EUR/měsíc). Výrazně pod úrovní ostatních států se nacházela průměrná mzda v maďarském zemědělství, která v roce 2019 činila 795 EUR/měsíc.

Z výsledných dat o průměrné mzdě v zemědělství a národním hospodářství byla v každém roce stanovena diference mezi těmito veličinami. Z těchto jednotlivých rozdílů byla určena průměrná diference za období 2010-2019 a ta byla následně porovnána mezi členskými státy Visegrádské skupiny. Nejmenší průměrnou diferencí vykazovalo Polsko, rozdíl zde činil pouhých 5,94 %. Zároveň jde o jedinou zemi, kde je průměrná mzda v zemědělství vyšší než průměrná mzda za celé národní hospodářství. Na druhém místě se umístilo Slovensko s průměrným rozdílem 22,50 %. Třetí místo obsadila ČR s průměrnou diferencí 24,57 %. A největší diference byla zaznamenána v Maďarsku, mzdové průměry se zde odlišují průměrně o 32,51 %.

Současně s hlavním cílem této diplomové práce byly ověřeny předpoklady vycházející z ekonomické teorie, která byly stanoveny v kapitole 2.1.

– Existence korelace mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti.

Mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti byl korelační analýzou potvrzen velmi silný záporný vztah. Je tedy potvrzený předpoklad, že pokud se změní jedna z proměnných, změní se korelativně i druhá proměnná. Nebyl však potvrzen předpoklad, že se minimální mzda a míra nezaměstnanosti mění stejným směrem.

– Existence korelace mezi průměrnou mzdou a zaměstnaností.

Mezi průměrnou mzdou a zaměstnaností byl korelační analýzou potvrzen velmi silný kladný vztah. Je tedy potvrzený předpoklad, že pokud se změní jedna z proměnných, změní se korelativně i druhá proměnná. Také byl potvrzen předpoklad, že se průměrná mzda a zaměstnanost mění stejným směrem.

7 Seznam použitých zdrojů

BALCAR, Jiří, GOTTVALD, Jaromír. *Wage Determinants and Economic Crisis 2008 – 2014: Evidence from the Czech Republic*. [online]. 2016 (PDF). [cit. 2021-08-08]. Dostupné z www: <https://www.sav.sk/journals/uploads/0617094701%2016%20Balcar%20-%20Gottvald%20RS-F.pdf>

BÍLKOVÁ, Diana. *Wage Level as One of the Most Important Indicators of the Quantitative Aspect of the Standard of Living of the Population and Selected Indicators of Economic Maturity in OECD Member Countries*. [online]. 2020 (PDF). [cit. 2021-08-08]. Dostupné z www:

BORJAS, George J. *Labor economics*. 7. vyd. New York: McGraw-Hill Education, 2016. 569 s. ISBN 978-0-07-802188-6.

CZ-NACE. *Zemědělství, lesnictví, rybnářství*. [online]. [cit. 2021-08-01]. Dostupné z www: <http://www.nace.cz/A-zemedelstvi-lesnictvi-rybarstvi>

ČR. *Nařízení vlády č. 204/2014 Sb.* [online]. 2014. [cit. 2021-09-18]. Dostupné z www: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-204>

ČR. *Nařízení vlády č. 210/2013 Sb.* [online]. 2013. [cit. 2021-09-18]. Dostupné z www: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2013-210>

ČR. *Nařízení vlády č. 233/2015 Sb.* [online]. 2015. [cit. 2021-09-18]. Dostupné z www: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-233>

ČR. *Nařízení vlády č. 273/2018 Sb.* [online]. 2018. [cit. 2021-09-18]. Dostupné z www: https://www.mpsv.cz/documents/20142/372793/NV_273_2018.pdf/9e5b15ec-7ea2-e1fc-57b3-b9b815baa3a7

ČR. *Nařízení vlády č. 286/2017 Sb.* [online]. 2017. [cit. 2021-09-18]. Dostupné z www: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-286>

ČR. *Nařízení vlády č. 336/2016 Sb.* [online]. 2016. [cit. 2021-09-18]. Dostupné z www: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-336>

ČR. *Narizení vlády č. 487/2020 Sb.* [online]. 2020. (PDF) [cit. 2021-07-24]. Dostupné z www: https://www.mpsv.cz/documents/20142/977663/Na%C5%99%C3%ADzen%C3%AD+vl%C3%A1dy+%C4%8D.+487_2020+Sb..pdf/34189e75-ea18-bdd7-c5a0-7a2511ba73b5

ČR. *Narizení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.* [online]. 2006. (PDF) [cit. 2021-07-24]. Dostupné z www: https://www.mpsv.cz/documents/20142/977663/Na%C5%99%C3%ADzen%C3%AD+vl%C3%A1dy+%C4%8D.+567_2006+Sb..pdf/c14cdc10-a6e5-4f87-7116-eabfc543b6b0

ČR. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.* [online]. 2006. [cit. 2021-07-24]. Dostupné z www: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006

ČSÚ. *Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy.* [online]. [cit. 2021-08-01]. Dostupné z www: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf...>

ČSÚ. *Průměrná mzda.* [online]. [cit. 2021-08-01]. Dostupné z www: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

ČSÚ. *Průměrná hrubá měsíční mzda podle odvětví - sekce CZ-NACE.* [online]. [cit. 2021-11-26]. Dostupné z www: https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr

ČSÚ. *Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE.* [online]. 2021. [cit. 2021-08-01]. Dostupné z www: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/...>

DICKENS, Richard, MACHIN Stephen a MANNING Alan. *The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain.* [online]. 1999 (PDF). [cit. 2021-08-18]. Dostupné z www: <https://www.jstor.org/stable/10.1086/209911>

DRLÍK, Jan. *Mzdy v zemědělství.* [online]. 2018 (PDF). [cit. 2021-08-08] Dostupné z www: https://www.uzei.cz/data/usr_001_cz_soubory/180604_aktualita_zemedelec.pdf

EUROSTAT. *Employment and activity by sex and age (1992-2020) - annual data.* [online]. 2022. [cit. 2022-02-12] Dostupné z www: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_H_custom_2125072/default/table

EUROSTAT. *Unemployment by sex and age – annual data*. [online]. 2022. [cit. 2022-02-10]
Dostupné z www:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_A/default/table?lang=en

FISHER, Jakub, DUSPIVOVÁ, Kateřina, MATĚJKA, Martin. Vliv minimální mzdy na zaměstnanost v České republice. [online]. 2015 (PDF). [cit. 2021-08-19]. Dostupné z www:
https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/14396/6/VLIV_MINIMALNI_MZDY_NA_ZAMESTNANOST.pdf

HERR, HANSJÖRG & KAZANDIZSKA, MILKA & MAHNKOPF-PRAPROTNÍK, SILKE. *The theoretical debate about minimum wages*. Geneva: Global Labour University (GLU), 2009. ISSN 1866-0541

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. akt. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. 720 s. ISBN 978-80-7400-278-6.

HUNGARIAN CENTRAL STATISTICAL OFFICE. *Average gross earnings of full-time employees by economic branches*. [online]. 2021. [cit. 2021-08-10]. Dostupné z www:
http://www.ksh.hu/stadat_files/mun/en/mun0054.html

HUNGARIAN CENTRAL STATISTICAL OFFICE. *Methodology – Labour*. [online]. 2021. [cit. 2021-08-10]. Dostupné z www: http://www.ksh.hu/docs/eng/modsz/mun_meth.html

CHLÁDKOVÁ, Alena. *Mzdy od A do Z*. 13. vydání Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-063-0.

International Visegrad Fund. [online]. 2021. [cit. 2021-08-18]. Dostupné z www:
<https://www.visegradgroup.eu/>

KAMENIŠČÁKOVÁ, Ida. Minimální mzda z pohledu Rakouské ekonomie. [online]. 2008 (PDF). [cit. 2021-08-30]. Dostupné z www:
<https://www.law.muni.cz/sborniky/dp08/files/pdf/financ/kameniscakova.pdf>

Kolektiv autorů, *Mzdy 2021*. 18. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-030-1.

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. *Struktura zaměstnanců zemědělských firem*. [online]. 2014 (PDF). [cit. 2021-08-01]. Dostupné z [www: https://www.zscr.cz/download/files/NEG-011_BI-DI_ZEMED_Manual-Struktura-zam.pdf](http://www.zscr.cz/download/files/NEG-011_BI-DI_ZEMED_Manual-Struktura-zam.pdf)

KUBIŠ, J. AGROBASE. *Pozice českého zemědělství v současné době*. [online]. 2018 (PDF). [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: http://www.akcr.cz/data_ak/18/a/AGRObase1810.pdf

LATKEJPOVÁ, Eva. *Minimální mzda a trh práce*. [online]. 2010 (PDF). [cit. 2021-08-19]. Dostupné z [www: http://aop.vse.cz/pdfs/aop/2010/01/01.pdf](http://aop.vse.cz/pdfs/aop/2010/01/01.pdf)

Maďarsko. *20/2021. (I. 28.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról*. [online]. [cit. 2021-07-31]. Dostupné z [www: https://net.jogtar.hu/printiframe...](https://net.jogtar.hu/printiframe...)

MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2000. 763 s. ISBN 80-7169-891-1.

MEIXNEROVÁ, Lucie, KRAJŇÁK, Michal. *Macroeconomic time series affecting the minimum and average wages of V4 countries*. [online]. 2020 (PDF). [cit. 2021-08-08]. Dostupné z [www: https://dSPACE5.zcu.cz/bitstream/11025/42234/1/EM_4_2020_01.pdf](https://dSPACE5.zcu.cz/bitstream/11025/42234/1/EM_4_2020_01.pdf)

MPSV. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. [online]. [cit. 2021-09-11]. Dostupné z [www: https://www.mpsv.cz/web/cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy](https://www.mpsv.cz/web/cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy)

MPSV. *Statistika průměrné mzdy* [online]. [cit. 2021-08-06]. Dostupné z [www: https://www.mpsv.cz/statistika-prumerne-mzdy](https://www.mpsv.cz/statistika-prumerne-mzdy)

MPSVR, *Minimálna mzda*. [online]. [cit. 2021-07-31]. Dostupné z [www: https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/odmenovanie/minimalna-mzda/](https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/odmenovanie/minimalna-mzda/)

PAVELKA, Tomáš. *Minimální mzda v České republice a její srovnání v rámci členských států Evropské unie*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2014, 153 s. Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky. ISBN 978-80-86729-94-7.

PÍCL, Michal, KÖRNER, Oldřich. *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR*. [online]. 2016 (PDF). [cit. 2021-08-06]. Dostupné z www: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/minimalni-mzda.pdf>

PERNICA, Martin, JANÁČ, František. *Minimum and average net wages in relation to productivity in OECD countries*. [online]. 2015 (PDF). [cit. 2021-08-08]. Dostupné z www: https://www.researchgate.net/publication/283299352_Minimum_and_Average_Net_Wages_in_Relation_to_Productivity_in_OECD_Countries

Polsko. *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. (Dz.U. 2020 poz. 1596)* [online]. (PDF). [cit. 2021-07-31]. Dostupné z www: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20200001596/O/D20201596.pdf>

ROTHBARD, Murray Newton. *Ekonomie státních zásahů*. Praha: Liberální institut, 2005. ISBN 80-86389-10-3

Slovensko. *Zákon č. 311/2001 Z. z. (Zákoník práce)*. [online]. (PDF). [cit. 2021-08-07]. Dostupné z www: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>

Slovensko. *Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov*. [online]. (PDF). [cit. 2021-07-31]. Dostupné z www: https://www.slov-lex.sk/static/pdf/2007/663/ZZ_2007_663_20210101.pdf

Statistics Poland. *Average monthly gross wages and salaries*. [online]. 2021. [cit. 2021-08-09]. Dostupné z www: http://swaid.stat.gov.pl/EN/RynekPracy_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_RPRA_1_4.aspx

Svaz průmyslu a dopravy České republiky. *Metoda nastavení minimální mzdy*. [online]. 2019, Trexima, spol. s.r.o. (PDF). [cit. 2021-08-19]. Dostupné z www: https://www.spcr.cz/images/320-Minimalni_mzda_studie.pdf

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7554-008-9.

Štatistický úrad Slovenskej republiky (ŠÚSR). *Náklady práce*. [online]. 2020. [cit. 2021-08-08]. Dostupné z www: <https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/demography/cost/metadata/...>

Úřad vlády ČR. Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost ČR. [online]. 2014 (PDF). [cit. 2021-08-19]. Dostupné z www: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/VLIV-MINIMALNI-MZDY-NA-NEZAMESTNANOST-V-CR.pdf>

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-190-3.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Svaz účetních České republiky, 2019. 64 s. ISBN 978-80-7626-001-6.

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek č. 1	Svobodný trh práce (bez zásahu minimální mzdy)	20
Obrázek č. 2	Trh práce po zavedení minimální mzdy	21

8.2 Seznam tabulek

Tabulka č. 1	Hodnoty nejnižších úrovní zaručené mzdy v ČR platné v r. 2021 a 2022	27
Tabulka č. 2	Přehled koeficientů minimální mzdy Slovenské republiky platných v r. 2022.....	28
Tabulka č. 3	Přehled sledovaných subjektů pro výpočet průměrné mzdy	31
Tabulka č. 4	Korelační matice – mzdy a HDP v ČR.....	38
Tabulka č. 5	Korelační matice – mzdy a HDP na Slovensku	42
Tabulka č. 6	Korelační matice – mzdy a HDP v Polsku	46
Tabulka č. 7	Korelační matice – mzdy a HDP v Maďarsku	48
Tabulka č. 8	Korelační matice – mzdy v zemědělství a HDP v ČR	51
Tabulka č. 9	Korelační matice – mzdy v zemědělství a HDP na Slovensku	56
Tabulka č. 10	Korelační matice – mzdy v zemědělství a HDP v Polsku.....	60
Tabulka č. 11	Korelační matice – mzdy v zemědělství a HDP v Maďarsku	63
Tabulka č. 12	Tempo růstu minimální mzdy v období 2009-2019.....	67
Tabulka č. 13	Koeficienty korelace minimální mzdy a míry nezaměstnanosti	68
Tabulka č. 14	Tempo růstu zaručené mzdy v období 2009-2019	71
Tabulka č. 15	Tempo růstu průměrné mzdy v NH v období 2009-2019	73
Tabulka č. 16	Míry korelace za všechny druhy mezd.....	74
Tabulka č. 17	Koeficienty korelace průměrné mzdy a zaměstnanosti.....	75
Tabulka č. 18	Tempo růstu průměrné mzdy v zemědělství v období 2010-2019.....	79
Tabulka č. 19	Průměrný rozdíl mezi průměr. mzdou v NH a zemědělství za období 2010-2019..	80

8.3 Seznam grafů

Graf č. 1	Zaměstnanost v odvětví zemědělství, lesnictví a rybolovu (2009-2019).....	33
Graf č. 2	Vývoj jednotlivých druhů mezd (2009-2019).....	37
Graf č. 3	Vývoj zaručené mzdy v ČR (2009-2019)	40
Graf č. 4	Vývoj jednotlivých mezd na Slovensku (2009-2019).....	41
Graf č. 5	Vývoj zaručené mzdy na Slovensku (2009-2019)	44
Graf č. 6	Vývoj jednotlivých mezd v Polsku (2009-2019)	45
Graf č. 7	Vývoj jednotlivých mezd v Maďarsku (2009-2019)	47
Graf č. 8	Vývoj jednotlivých druhů mezd v českém zemědělství (2010-2019).....	50
Graf č. 9	Srovnání prům. mzdy v zemědělství a v celém nár. hospodářství ČR (2010-2019)....	53
Graf č. 10	Vývoj zaručené mzdy v českém zemědělství (2010-2019)	54
Graf č. 11	Vývoj jednotlivých mezd v zemědělství na Slovensku (2010-2019)	55
Graf č. 12	Srovnání prům. mzdy v zemědělství a v celém NH Slovenska (2010-2019)	58
Graf č. 13	Vývoj jednotlivých mezd v zemědělství v Polsku (2010-2019).....	59
Graf č. 14	Srovnání prům. mzdy v zemědělství a v celém NH v Polsku (2010-2019).....	61

Graf č. 15	Vývoj jednotlivých mezd v zemědělství v Maďarsku (2010-2019)	62
Graf č. 16	Srovnání prům. mzdy v zemědělství a v celém NH v Maďarsku (2010-2019)	65
Graf č. 17	Srovnání minimálních mezd v zemích V4 (2009-2019)	66
Graf č. 18	Srovnání zaručených mezd v zemích V4 (2009-2019)	70
Graf č. 19	Srovnání průměrných mezd v zemích V4 (2009-2019)	72
Graf č. 20	Srovnání zaručených mezd v zemědělství v zemích V4 (2010-2019)	77
Graf č. 21	Srovnání průměrných mezd v zemědělství v zemích V4 (2010-2019)	78

8.4 Seznam použitých zkratk

ČSÚ	Český statistický úřad
Eurostat	Statistický úřad Evropské unie
HDP	Hrubý domácí produkt
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MPSVR	Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky
ŠÚSR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
V4	Visegrádská skupina (čtyřka)

Přílohy

- Příloha č. 1 Obecné charakteristiky skupin prací pro poskytnutí zaručené mzdy v ČR
- Příloha č. 2 Obecné charakteristiky skupin prací pro poskytnutí minimálních mzdových nároků na Slovensku
- Příloha č. 3 Komparační tabulka – rozdíl ve výpočtu průměrných mezd

Příloha č. 1 Obecné charakteristiky skupin prací pro poskytnutí zaručené mzdy v ČR

Obecné charakteristiky skupin prací jsou uvedeny v příloze nařízení vlády č. 567/2006 Sb.:

1. skupina

Jednotlivé pracovní úkony stejného druhu konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Manipulační práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti včetně prací s případným jednostranným zatížením drobných svalových skupin, v případném vnuceném pracovním rytmu, při mírně zhoršených pracovních podmínkách a s případným rizikem pracovního úrazu. Příklady činností spadajících do 1. skupiny: jednoduché strojní šití, pomocné práce při výrobě jídel – sběr a mytí nádobí, montáž spínačů, vypínačů, přepínačů a měřících strojů, doručování zásilek.

2. skupina

Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (tzn. „jednoduché odborné práce“). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy. Mírně zvýšené psychické nároky se samostatným řešením pracovních operací podle daných postupů. Příklady činností spadajících do 2. skupiny: provádění odečtů v podnicích i domácnostech, vykonávání povolání sanitáře, zapisování, příjem, výdej a třídění omezeného počtu sourodých položek, vedení jednoduchých evidencí, výkazů a seznamů.

3. skupina

Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (tzn. „odborné práce“). Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představitost a předvídatelnost, schopnost srovnání, pozornost a operativnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách. Příklady činností spadajících do 3. skupiny: pokladní manipulace s peněžní hotovostí, řízení a obsluha souprav vlaků metra při přepravě osob, vykonávání povolání ošetřovatele, zubní instrumentářky nebo dezinfektora.

4. skupina

Odborné specializované práce a usměrňování a koordinace jednoduchých odborných prací. Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů a procesů různorodého charakteru. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách. Nároky na aplikační schopnosti, logické myšlení a určitou představivost. Příklady činností spadajících do 4. skupiny: vzdělávací činnost v zájmových kurzech, zhotovování fraků, smokingů, historických oděvů, sak a plášťů podle individuální míry v modelové a zakázkové výrobě, zajišťování pohostinského provozu s výrobou teplých jídel, vedení administrativně ekonomické agendy.

5. skupina

Odborné specializované práce v komplexních samostatných systémech. Systémové práce a koordinace a usměrňování odborných prací. Zvýšená psychická námaha při řešení soustavy úkolů s abstraktivními jevy a procesy, s nároky na chápání, poznávání a interpretaci procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy, obecného srovnávání a mimořádná zátěž nervové soustavy. Příklady činností spadajících do 5. skupiny: zajišťování personální a mzdové agendy, samostatné zpracovávání nebo posuzování projektů staveb, interpretace rolí dramatických děl.

6. skupina

Systémové specializované práce s činnostmi s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami. S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti a nutnosti rozhodování. Příklady činností spadajících do 6. skupiny: zajišťování systému financování, organizační zajišťování technického provozu, poskytování krizové intervence, zhotovování prototypů výrobků, režie dramatických nebo hudebně dramatických děl.

7. skupina

Tvůrčí systémové práce a usměrňování a koordinace systémových specializovaných prací. Objevování nových postupů a hledání netradičních řešení. Přenos a aplikace metody z jiných odvětví a oblastí. Vysoká psychická námaha z vysokých nároků na tvůrčí myšlení. Příklady činností spadajících do 7. skupiny: tvorba celkových marketingových strategií, marketingová koordinace všech činností, zpracovávání marketingových prognóz, koordinace a tvůrčí řešení nejsložitějších konstrukčních úkolů, například koordinace skupiny konstruktérů při konstrukčním řešení rozsáhlých

investičních celků, unikátních technologických komplexů a zařízení, vykonávání povolání lékaře, zubního lékaře, farmaceuta, klinického psychologa nebo klinického logopeda.

8. skupina

Činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsobem řešení s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností v rámci vědních oborů a disciplíny. Velmi vysoká psychická námaha z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů. Příklady činností spadajících do 8. skupiny: stanovování podnikatelské, obchodní a finanční strategie organizace, provádění finančních operací na finančním a kapitálovém trhu, koordinace finančních a jiných aktivit a zajišťování rovnováhy ve zdrojích a potřebách organizace. (Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.)

Příloha č. 2 Obecné charakteristiky skupin prací pro poskytnutí minimálních mzdových nároků na Slovensku

Stupně náročnosti pracovních míst jsou charakterizovány podle míry složitosti, zodpovědnosti a namáhavosti práce a jsou popsány v zákoně č. 311/2001 Z. z.:

1. stupeň

Pracovní místo odpovídající prvnímu stupni náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, přípravných nebo manipulačních prací podle přesných pokynů a postupů.

2. stupeň

Pracovní místo odpovídající druhému stupni náročnosti práce charakterizuje výkon obslužných rutinních prací nebo odborných rutinních prací podle daných postupů, výkon jednoduchých řemeslných prací, výkon prací spojených s hmotnou zodpovědností, výkon rutinních kontrolovatelných administrativních, hospodářsko-správních, provozně-technických a ekonomických prací.

3. stupeň

Pracovní místo odpovídající třetímu stupni náročnosti práce charakterizuje výkon odborných prací nebo samostatné zabezpečování méně složitých agend, výkon tvořivých řemeslných prací, řízení a zabezpečování chodu zařízení nebo provozních procesů spojené se zvýšenou duševní námahou.

4. stupeň

Pracovní místo odpovídající čtvrtému stupni náročnosti práce charakterizuje samostatný výkon odborných agend nebo výkon koncepčních, systémových a metodických prací spojených se zvýšenou duševní námahou, řízení, organizace a koordinace složitých procesů nebo rozsáhlého souboru velmi složitých zařízení s případnou zodpovědností za životy a zdraví jiných lidí.

5. stupeň

Pracovní místo odpovídající pátému stupni náročnosti práce charakterizuje výkon specializovaných systémových, koncepčních, tvořivých a metodických prací s vysokou duševní námahou, řízení, organizace a koordinace velmi složitých procesů a systémů včetně volby

optimalizace postupů a způsobů řešení, komplexní zabezpečování nejsložitějších úseků a agend spojených s určováním nových postupů v rámci systému.

6. stupeň

Pracovní místo odpovídající šestému stupni náročnosti práce charakterizuje tvořivé řešení úloh neobvyklým způsobem s nespécifikovanými výstupy s vysokou mírou zodpovědnosti za škody s nejširším společenskými důsledky, řízení, organizace a koordinace nejsložitějších systémů se zodpovědností za neodstranitelné hmotné a morální škody se značnými nároky na schopnost řešit složité a konfliktní situace spojené zpravidla se všeobecným ohrožením nejširší skupiny osob. (Zákon č. 311/2001 Z. z.)

Příloha č. 3 Komparační tabulka – rozdíl ve výpočtu průměrných mezd

ČR	Mzdy	/	Evidenční počet zaměstnanců
	Patří: základní mzdy a platy, příplatky a doplátky ke mzdě, odměny, náhrady mezd, odměny za pracovní pohotovost + složky zúčtované k výplatě		Patří: zaměstnanci v pracovním, služebním nebo členském poměru (kde součástí členství je též pracovní vztah) k zaměstnavateli
	Nepatří: odměny za práci bez pracovního, služebního nebo členského poměru, pracovní neschopnost, karanténa		Nepatří: osoby ve veřejné funkci (poslanci, senátoři, uvolnění členové zastupitelstev všech stupňů), soudci, ženy na mateřské, osoby na rodičovské dovolené (nepracují-li současně v pracovním poměru), dohody mimo pracovní poměr, zaměstnanci statisticky nesledovaných ekonomických subjektů
Slovensko	Mzdy	/	Průměrný evidenční počet zaměstnanců
	Patří: základní mzdy, prémie, odměny, příplatky a doplátky, náhrady mzdy a naturální mzdy		Patří: stálí a dočasní zaměstnanci, kteří jsou v pracovním, služebním, státně zaměstnaneckém nebo členském poměru k organizaci (v družstevních podnicích, kde součástí členství je pracovní vztah), bez ohledu na to, jestli jsou skutečně přítomni v práci nebo ne, např. z důvodu onemocnění, dovolenou na zotavení apod. a také zaměstnanci, kteří nepracovali, např. z důvodu prostojů, stávků, výluky. Patří sem také zaměstnanci s kratším pracovním časem.
	Nepatří: výplaty ze zisku po zdanění, pracovní pohotovost, odstupné, dočasná pracovní neschopnost		Nepatří: osoby na mateřské dovolené, učni a studenti na praxi, ani osoby pracující na základě dohody o vykonání práce.
Polsko	Mzdy	/	Průměrný počet zaměstnanců
	Patří: hrubé mzdy, poplatky vyplacené za výkon práce podle pracovních smluv, platby ze zisku a přebytku zůstatku v družstvech, mzdy zaměstnanců rozpočtové sféry		Patří: osoby v pracovním poměru Nepatří: externí pracovníci, učni a osoby zaměstnané v zahraničí
Maďarsko	Mzdy	/	Počet zaměstnanců
	Patří: přímé odměny, prémie a příspěvky, platby za neodpracované dny, mzdy a naturální platby, ostatní mzdové prvky, sociální příspěvky zaměstnavatelů		Patří: osoby zaměstnané na plný úvazek

Zdroj: vlastní zpracování dle informací MPSV, ŠÚSR, Statistics Poland a Hungarian central statistical office, 2021