

**Univerzita Hradec Králové**  
**Fakulta informatiky a managementu**  
**Katedra ekonomie**

**Minimální mzda**

Diplomová práce

Autor: Bc. Iveta Hývnarová  
Studijní obor: Informační management II

Vedoucí práce: Ing. Martina Hedvičáková, Ph.D.

Hradec Králové

duben 2017

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Hradci Králové dne 28.4.2017

Iveta Hývnarová

Poděkování:

Děkuji vedoucímu diplomové práce Ing. Martině Hedvičákové, Ph.D. za metodické vedení práce a cenné rady při psaní práce.

## **Anotace**

### **Titul: Minimální mzda**

Diplomová práce se zabývá problematikou minimální mzdy, cílem práce je zmapovat tuto problematiku a analyzovat ekonomické dopady minimální mzdy v českém prostředí. První část práce charakterizuje pojem minimální mzda, popisuje ekonomické teorie a právně vymezuje institut minimální mzdy v České republice. Dále práce sleduje vývoj minimální mzdy a poskytuje přehled výsledků vybraných studií týkajících se především českého trhu práce.

Druhá část se věnuje analýze minimální mzdy v České republice, v rámci analýzy jsou pak sestaveny regresní modely, jež ověřují na datech za období 1993-2015 hypotézu, zda navyšování minimální mzdy v České republice působí na nezaměstnanost, a za období 1996-2015 druhou hypotézu, zda navyšování minimální mzdy v České republice má vliv na počet odpracovaných hodin.

## **Annotation**

### **Title: Minimum wage**

The diploma thesis deals with the issue of minimum wage, the aim of the thesis is to chart this issue and to analyze the economic impacts of the minimum wage in the Czech environment. The first part of the thesis characterizes the concept of the minimum wage, describes economic theories and legally defines the institute of the minimum wage in the Czech Republic. Further the thesis follows the development of the minimum wage and provides an overview of the results of selected studies regarding mainly the Czech labor market.

The second part deals with the analysis of the minimum wage in the Czech Republic. In the analysis are compiled regression models, which verify on the 1993-1995 data the hypothesis whether the increase of the minimum wage in the Czech Republic affects unemployment and in the period 1996-2015 the second hypothesis, whether raising the minimum wage in the Czech Republic affects the number of hours worked.

## Obsah

1	Úvod.....	1
2	Cíl a metodika práce.....	2
3	Trh práce a odměňování práce .....	3
3.1	Odměňování práce.....	4
3.1.1	Funkce Mzdy.....	5
4	Minimální mzda .....	7
4.1	Funkce minimální mzdy .....	8
4.2	Mechanismy tvorby minimální mzdy.....	9
5	Minimální mzda v ekonomické teorii.....	11
5.1	Neoklasický model.....	11
5.1.1	Neoklasický model – homogenní práce .....	11
5.1.2	Neoklasický model – heterogenní práce.....	12
5.1.3	Neoklasický model – dva sektory.....	13
5.2	Monopson.....	15
5.3	Teorie efektivnostní mzdy .....	16
5.4	Makroekonomický model .....	17
6	Právní úprava minimální mzdy v ČR a dalších souvisejících pojmů .....	17
6.1	Minimální mzda v České republice.....	17
6.2	Zaručená mzda .....	20
6.3	Životní a existenční minimum.....	21
6.4	Relativní chudoba – příjmová chudoba .....	23
7	Kapitola vývoj minimální mzdy .....	24
7.1	Historický vývoj minimální mzdy v České republice .....	24
7.1.1	Mezinárodní úmluvy upravující minimální mzdu .....	25
7.2	Současná podoba a vývoj minimální mzdy .....	26

8	Vybrané studie o minimální mzdě.....	31
9	Analýza minimální mzdy.....	41
9.1	Dynamika růstu minimální mzdy.....	41
9.2	Nominální a reálná minimální mzda.....	43
9.3	Hrubá a čistá minimální mzda.....	46
9.4	Čistá minimální mzda a životní minimum.....	49
9.5	Podíl minimální mzdy na průměrné a mediánu.....	54
9.6	Skladba nízkovýdělkových zaměstnanců.....	57
9.7	Minimální mzda a hranice příjmové chudoby.....	61
9.8	Kolektivní smlouva.....	62
9.9	Minimální mzda a produktivita.....	64
9.10	Nezaměstnanost.....	65
10	Regresní model nezaměstnanosti.....	70
10.1	Formulace modelu - Nezaměstnanost.....	70
10.2	Výsledky modelu – Nezaměstnanost.....	73
10.3	Formulace modelu – Odpracované hodiny.....	74
10.4	Výsledky modelu – Odpracované hodiny.....	75
10.5	Modely.....	77
11	Shrnutí výsledků.....	79
12	Závěry a doporučení.....	83
13	Seznam použité literatury.....	85
14	Přílohy.....	97

## Seznam obrázků

Obr. 1 Schéma mechanismu utváření minimálních mezd.....	9
Obr. 2 Neoklasický model – homogenní práce .....	12
Obr. 3 Neoklasický model – heterogenní práce .....	13
Obr. 4 Neoklasický model – dva sektory.....	14
Obr. 5 Monopson.....	16
Obr. 6: Vývoj minimální mzdy v České republice 1991-2017 .....	28

## Seznam tabulek

Tabulka 1 Minimální mzda při pracovní době dle §79 .....	18
Tabulka 2 Nejnižší úrovně zaručené mzdy.....	20
Tabulka 3 Vývoj hranice příjmové chudoby.....	24
Tabulka 4 Vývoj výše minimální mzdy v České republice 1991-2017 .....	27
Tabulka 5 Dynamika růstu minimální mzdy 1991-2017 .....	42
Tabulka 6 Vývoj nominální a reálné minimální mzdy 1991-2017 .....	44
Tabulka 7 Vývoj hrubé a čisté minimální mzdy 1991-2017 .....	47
Tabulka 8 Vývoj čisté minimální mzdy a životního minima jednotlivce 1991-2017 .....	50
Tabulka 9 Podíl minimální mzdy na průměrné a mediánu 1991-2016 .....	54
Tabulka 13 Distribuce mezd v České republice 1996-2015 .....	56
Tabulka 10 Skladba nízkovýdělkových zaměstnanců 2010-2015 .....	58
Tabulka 11 Hranice a míra chudoby, počet osob ohrožených chudobou 2006-2015 .....	61
Tabulka 12 Počet a podíl kolektivních smluv s minimální mzdou .....	63
Tabulka 14 Minimální mzda a nezaměstnanost 1991-2016.....	65
Tabulka 15 Struktura vybraných skupin uchazečů o práci 1999-2017 .....	67
Tabulka 16 Struktura vybraných volných pracovních míst 1999-2017 .....	69
Tabulka 17 Vysvětlující proměnné a jejich předpokládané působení .....	71
Tabulka 18 VIF a hodnoty tolerance .....	72
Tabulka 20 Koeficient determinance.....	73
Tabulka 21 ANOVA.....	73

Tabulka 22 Koeficienty a jejich p-hodnoty modelu.....	73
Tabulka 23 Vysvětlující proměnné a jejich předpokládané působení .....	75
Tabulka 24 Koeficient determinance.....	75
Tabulka 25 ANOVA.....	76
Tabulka 26 Koeficienty a jejich p-hodnoty .....	76
Tabulka 27 Koeficienty a p-hodnoty modelů.....	77



# 1 Úvod

Problematika minimální mzdy je stále aktuálním tématem, v současné době dochází k jejímu pravidelnému navyšování, což vede k mnoha diskuzím o její optimální výši, vlivu a dopadech na trh práce. Současná vláda se ve svém programovém prohlášení zavázala navyšovat minimální mzdu až na přibližnou úroveň 40% průměrné mzdy, předpokladem je tedy další navyšování.

Institut minimální mzdy je různými způsoby ustanoven i v mnoha, nejen evropských státech, byly již publikovány i mnohé studie, nedocházejí však k jednotným závěrům. Předkládaná práce se snaží sledovat dopady minimální mzdy v České republice v různých souvislostech. Minimální mzda by měla být stanovována s ohledem na naplňování svých funkcí, práce na základě dostupných zdrojů sleduje, zda byly tyto funkce během vývoje naplňovány.

V práci bude nejprve charakterizována minimální mzda a další související pojmy, dále bude popsána minimální mzda v ekonomické teorii, a následně její právní úprava v České republice. V České republice je minimální mzda zavedena již od roku 1991, práce obsahuje popis vývoje institutu minimální mzdy od jeho zavedení až po současnost.

Názory na minimální mzdu se různí, nalezneme zastánce, ale i odpůrce minimální mzdy. Nejčastějším zmiňovaným dopadem je její vliv na zaměstnanost, ale jsou pozorovány i další vlivy a dopady. Součástí práce je přehled výsledků vybraných studií a analýz, které se zabývaly působením minimální mzdy na českém trhu práce.

Druhá část práce se věnuje analýze minimální mzdy, vývoj minimální mzdy je zde porovnávat s vývojem ekonomických ukazatelů pojících se na minimální mzdu. Prostřednictvím regresního modelu, je na základě nejčastěji zmiňovaných dopadů, ověřována hypotéza, zda navyšování minimální mzdy v České republice působí na nezaměstnanost. Některé studie poukazují na tendenci snižování spíše počtu odpracovaných hodin, druhá hypotéza tedy sleduje, zda navyšování minimální mzdy v České republice má vliv na počet odpracovaných hodin.

## 2 Cíl a metodika práce

První část práce se snaží poskytnout přehled o dané problematice, přináší teoretické vymezení institutu minimální mzdy a souvisejících pojmů. Tato část práce je zpracována za využití odborné literatury a právních předpisů, především zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce a dalších zákonů a nařízení vlády.

Dále je cílem práce analyzovat a zhodnotit dosavadní vývoj minimální mzdy v České republice. Prostřednictvím komparace vývoje minimální mzdy a vývoje ekonomických a sociálních ukazatelů souvisejících nebo ovlivňovaných minimální mzdou, budou sledovány vlivy a působení minimální mzdy, míra naplňování sociálně-ekonomických funkcí a případné dopady minimální mzdy.

Cílem poslední části práce je ověření stanovených hypotéz:

**H<sub>1</sub>:** Zda navyšování minimální mzdy v České republice působí na nezaměstnanost.

**H<sub>2</sub>:** Zda navyšování minimální mzdy v České republice má vliv na počet odpracovaných hodin.

K ověření stanovených hypotéz o vlivu minimální mzdy na nezaměstnanost popřípadě na počet odpracovaných hodin, je sestaven regresní model, regresní analýza je prováděna metodou nejmenších čtverců. První model je ověřován na základě dat z České republiky za období 1993-2015, druhý model, je vzhledem k dostupnosti dat, ověřován prostřednictvím dat z České republiky za období 1996-2015.

Vliv navyšování minimální mzdy na růst nezaměstnanosti je nejčastěji zmiňovaným negativním dopadem, nebyl však jednoznačně prokázán. Studie uvádí, že v České republice dojde spíše na snižování počtu odpracovaných hodin.

Data pro analýzu, komparaci i regresní analýzu jsou získaná především ze stránek Českého statistického úřadu (ČSÚ), Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD)

### 3 Trh práce a odměňování práce

Na trhu dochází ke střetu nabídky a poptávky, na trhu práce je nabídka tvořena domácnostmi, jejichmi členy, a poptávka je zastoupena firmami. Pracovníci nabízejí práci, a firmy popřípadě vláda práci poptávají, výsledkem vzájemného působení obou stran je cena práce, jež je představována mzdou. Dalšími činiteli ovlivňující vývoj a situaci na trhu práce jsou odbory a stát. [16]

Výrobním faktorem je zde tedy práce. Práce jako výrobní faktor je specifická svým charakterem na rozdíl od jiných směnných komodit. Prostřednictvím toho můžeme u trhu práce pozorovat jeho asymetrii, tento jev je způsoben nerovnováhou možností obou stran trhu, větší svobodu při rozhodování mají poptávající firmy, na druhé straně pracovníci jsou omezeni právě zvláštností práce jako výrobního faktoru. Práce člověku totiž přináší prostředky pro přijatelnou úroveň uspokojování jeho potřeb a popř. potřeb osob na něm ekonomicky závislých. Práce je pro člověka zdrojem obživy, pomíneme-li jiné možné zdroje příjmu, tyto zdroje jsou pro člověka nepostradatelné a jejich spotřeba je neodkladná. Možnosti volby člověka jsou tak omezené, jsou totiž závislé na aktuální situaci poptávky na trhu práce. [16]

Trh práce je také heterogenní, nedokonalý trh s neúplností informací. Jeho heterogenita je dána rozdílností a rozmanitostí prací a jejich potřebnými vlastnostmi například potřebnou kvalifikací, tím je i způsobená rozdílnost mezd na trhu. Pracovní trh je nedokonalý s neúplností informací, lidé zde hledají práci a firmy hledají zaměstnance, jejich vzájemná alokace je však omezena neznalostí potencionálních zaměstnanců o všech volných místech a poptávající neznají všechny osoby nabízející práci. [37, s. 159]

Na trhu práce se setkávají poptávající firmy a nabízející potencionální zaměstnanci, cenou za výrobní faktor, zde za práci, je mzda. Trh práce ale také ovlivňuje stát a odbory. Jako dohadovací orgán mezi vládou, odbory a zaměstnavateli existuje tzv. tripartita, snaží se o shodu v otázkách hospodářského a sociálního rozvoje, zabývají se tak i zaměstnaností, pracovními podmínkami a mzdou. [38]

### **3.1 Odměňování práce**

Pracuje-li zaměstnanec v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pak mu za odvedenou práci patří i náležitá odměna. Odměna může být představována mzdou, platem nebo odměnou z dohod, vymezení těchto pojmů a jejich podmínek upravuje především zákoník práce.

Při odměňování zaměstnanců nejčastěji hovoříme o mzdě, plat pobírají ti zaměstnanci, jejichž zaměstnavatelem je dle zákoníku práce § 109 odst. 3 [1]

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů,
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona
- nebo regionální rada soudržnosti,

s výjimkou peněžitého plnění u cizinců s místem výkonu práce v zahraničí. [1]

V jiných případech (v soukromém sektoru) v rámci pracovního poměru hovoříme o mzdě, u dohod mimo pracovní poměr se pak jedná o odměnu z dohod.

Výše mzdy a platu se odvíjí od složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných výsledků. [1] (§ 109 odst. 4 ZP) Při rozdělování mezd, platu či odměny z dohod by měla platit rovnost při odměňování za práci se srovnatelnou složitostí, odpovědností a namáhavostí, jež je konaná v obdobných pracovních podmínkách, při srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. [1] (§ 110 odst. 2 ZP) Spodní hranici, pod kterou nesmí odměna za práci v plném základním pracovněprávním vztahu poklesnout, se nazývá minimální mzda a nejnižší úroveň zaručené mzdy.

Plat se určuje na základě platových tarifů, kdy je zaměstnanec dle charakteru sjednané práce zařazen, se zřetelem na nejsložitější část vykonávané práce, do příslušné platové třídy, v rámci, které je mu pak vyměřen podle délky odvedené praxe platový stupeň. [1] (§ 123 ZP) V současné době je stanoveno 16 platových tříd s obvykle 12 platovými stupni, pravidla a podmínky zařazování ustanovuje vláda ve svých nařízeních č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.

Mzda, jež se využívá v tzv. soukromém sektoru, poskytuje širší prostor pro dohodu o její výši než je tomu u platu. Zaměstnavatel rozhoduje o mzdovém systému podniku, například o možnosti využití tarifní mzdy, dále o zvolení forem mzdy a o možnostech přidávat různé motivující přídatné složky ke mzdě. Ujednání o mzdě probíhá prostřednictvím smlouvy popřípadě vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. [1] (§113 ZP)

Kontrolním orgánem je zde Státní úřad inspekce práce a podřízené oblastní inspektoráty práce, jenž je spravovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí, jeho zásadní činností je kontrola naplňování povinností vycházejících z pracovněprávních předpisů a předpisů o bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci, čehož jsou součástí i pravidla odměňování, a s tím i související kontrola v oblasti dodržování minimální mzdy. [12]

### **3.1.1 Funkce Mzdy**

Mzda a mzdový systém podniku by měl být stanoven vhodně, tak aby byla zajištěna konkurenceschopnost podniku, kdy je brán ohled na spotřebu nákladů společnosti ovlivňujících cenu produktů nebo služeb, a zároveň aby výše mezd mohla být konkurenceschopná na trhu práce, což společnosti umožní získávat, a také udržet si kvalitní a kvalifikované zaměstnance. Mzda by měla samozřejmě zaměstnance motivovat k dobrému pracovnímu výkonu, v neposlední řadě by měl mzdový systém společnosti odrážet spravedlivé mzdové rozložení s ohledem na vykonávanou práci. [2]

Mzda má v rámci pracovněprávního vztahu několik specifických funkcí, jedná se o funkce: dle Šubrta (2016)[2 s. 40-41]:

- **Alimentační (sociální) funkce** – mzda představuje především příjem pro zajištění potřeb zaměstnance, od čehož se odvíjí životní úroveň zaměstnanců. K zaručení této funkce obsahuje náš právní řád zákonnou ochranu mzdy zaměstnance, jedná se zejména o ustanovení minimální výše mzdy, právní úpravu výplaty mzdy a ochranu mzdy před neoprávněnými srážkami.
- **Kompenzační funkce** – mzda má funkci vynahrazování čili kompenzuje nevýhody spojené s prací, nahrazení probíhá prostřednictvím příplatků, speciálních odměn, navýšením zaručené mzdy např. příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci přesčas, ve svátek, v sobotu nebo v neděli. Zaměstnanci je tak vynahrazena časová náročnost a složitost práce a její negativní dopad působení na jeho život a zdraví.
- **Motivační (stimulační) funkce** – Výše a struktura mzdy má jistě vliv na výkonnost pracovníka, je motivačním nástrojem k podpoře zajištění vysoké kvality práce a výkonu zaměstnance. Ke stimulaci zaměstnanců je potřeba zvolit vhodnou optimální mzdovou strukturu a nastavit jednotlivé složky mzdy, tak, jež umožní mzdové rozlišení zaměstnanců dle kvality jejich výkonu a náležitě je ocení.
- **Regulační (alokační) funkce** – regulační funkce se projevuje na pracovním trhu, kde mzda tvoří tržní hodnotu práce určitých subjektů nebo skupin. Tržní hodnota práce reguluje výši mzdy dle konkurence u jednotlivých subjektů nebo oblastí na trhu práce, má také nepřímo vliv na rozhodování o zaměstnanosti a výběru oblasti vzdělání. V případě zvýšené poptávky po určité profesi, se navýší nabízená mzda, dojde k nárůstu zájmu o daný obor, nabídka se začne naplňovat, a v momentě přesycení nabídky, dojde zase k poklesu mzdy. [6]

- **Diferenciační funkce** - jak již bylo zmíněno u motivační funkce, zaměstnanci by měli být odměňováni na základě jejich pracovní výkonnosti, podle složitosti a namáhavosti práce, podle nesené odpovědnosti zaměstnancem a dle podmínek při práci. Zaměstnavatel tak diferencuje zaměstnance různou výší mzdy dle uvedených pravidel, mzda tak představuje cenu práce. [2]

## 4 Minimální mzda

Minimální mzda představuje mzdový práh, jenž určuje nejspodnější úroveň mzdy, pod kterou nesmí mzda za vykonanou práci zaměstnance klesnout, a to bez ohledu na její složitost, druh, množství a kvalitu. [36] Může být ustanovena prostřednictvím právního předpisu nebo může být výsledkem kolektivního vyjednávání. [9]

Historie minimální mzdy sahá až do devatenáctého století, kdy v roce 1894 byla poprvé zavedena na Novém Zélandu. Postupně se pak rozšiřovala do dalších zemí i do Evropy, kde se tehdejší Československo stalo jednou z prvních evropských zemí s ustanovenou minimální mzdou. Nejprve se v Československu týkala pouze vybraných povolání, především těch s velmi nízkou úrovní odměny za práci. Později od roku 1991 je minimální mzda v Československo, poté v České republice upravena do nynější podoby. [11]

Je to jeden z nástrojů hospodářské politiky k regulaci mezd, jejím prioritním účelem je ochrana zaměstnanců před chudobou. Pracující člověk pobírající minimální mzdu by tak měl mít postačující příjem na uspokojení jeho základních životních potřeb a být nezávislý na sociálních dávkách. [10]

## 4.1 Funkce minimální mzdy

Minimální mzda by měla naplňovat dvě základní funkce ve vztahu k zaměstnanci i zaměstnavateli:

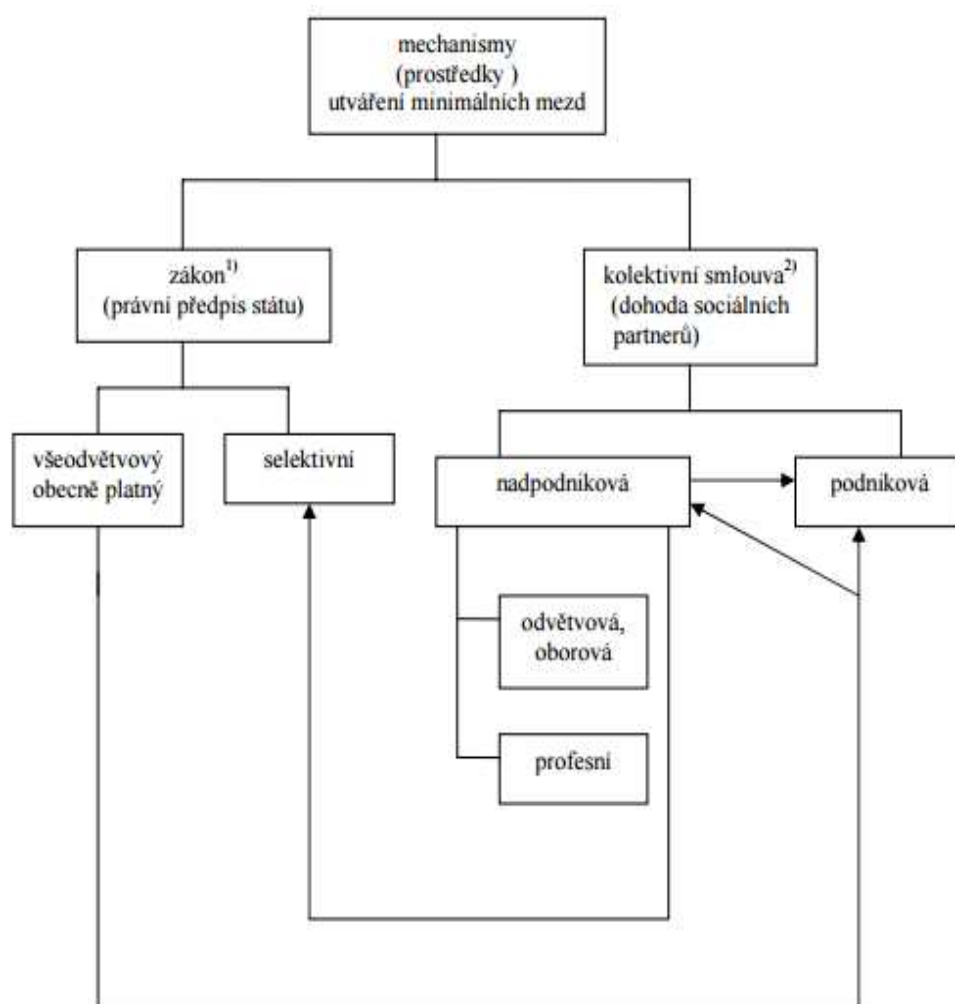
- **Sociálně-ochranná funkce** – stanovení minimální hranice možného příjmu, tedy minimální mzdy, je nástrojem pro ochranu zaměstnance při stanovování výše jeho odměny, kdy odměna nesmí být nižší než stanovená minimální mzda. Minimální mzda má pracujícímu zaručit takový příjem, který mu zajistí ochranu před chudobou a poskytne mu možnost žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Ochranná funkce má také zamezovat mzdovému podbízení (mzdovému dumpingu) tuzemských i zahraničních zaměstnanců, zabezpečit tedy zaměstnavateli rovné elementární podmínky mzdové konkurence. [12]
- **Ekonomicko-kriteriální** – Mzda obecně má motivační funkci, minimální mzda by měla možné budoucí pracovníky motivovat k nástupu do pracovního poměru. Úroveň čisté minimální mzdy by měla pro lidi představovat lepší příjem než příjem poskytovaný státem ve formě sociálních dávek, a motivovat tak zaměstnance k vyhledávání a následnému vstupu do práce.  
Jestliže zaměstnavatelé nemohou nabízet za práci nižší mzdu než minimální, nemohou tak být ani náklady na mzdu zaměstnance nižší než úroveň minimální mzdy. Výše minimální mzdy tak stanovuje minimální náklady zaměstnavatelů na mzdy svých zaměstnanců. Pro zaměstnavatele tak minimální mzda představuje ochranu před mzdovým dumpingem, kdy by jiné firmy mohly navyšovat svůj zisk a snižovat mzdové náklady prostřednictvím vyplácením nižších mezd. [11]

S ohledem na tyto funkce by se měla stanovit optimální výše minimální mzdy, což je náročné vzhledem k rozdílnosti zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů.



## 4.2 Mechanismy tvorby minimální mzdy

Minimální mzda či obdobný mzdový práh je zaveden v mnoha zemích nejen v Evropské unii, forma a způsob ujednání se však v rámci zemí odlišuje. Můžeme však pozorovat dva základní mechanismy utváření minimálních mezd, jedná se o tzv. statutární minimální mzdu a smluvní utváření minimální mzdy. [11] Na nákresu níže dle Baštýře, můžeme sledovat systém zmiňovaných základních mechanismů utváření minimální mzdy, vzhledem k různorodosti užívaných systému v jednotlivých zemích se setkáváme s různými obměnami anebo vzájemným propojováním více způsobů. [9]



<sup>1)</sup> Tzv. „statutární utváření minimální mzdy“, <sup>2)</sup> smluvní utváření minimální mzdy

Obr. 1 Schéma mechanismu utváření minimálních mezd

Zdroj: [9, s. 7]

Kapitola zpracována dle Baštýře [9] a Pavelky [11]:

- **Tzv. statutární utváření minimální mzdy** – V případě tzv. statutárního utváření je minimální mzda předepsána zákonem popř. jiným právním předpisem. Zákonná minimální mzda může být ustanovena pro všechny sektory, tedy pro celé území státu bez výjimek nebo pouze pro vybraná odvětví, subjekty, zaměstnance ... apod., či pro většinu sektorů, v takovém případě v zákoně nalezneme výčet odvětví či oborů, které jsou z tohoto zákonného opatření vyjmuty.

U zákonné minimální mzdy může být nastavena jednotná sazba nebo i rozdílné sazby pro jednotlivá odvětví. Pokud je stanovena jednotná minimální mzda pro všechna odvětví, může dle podmínek v statutárním právním předpisu docházet ke sjednání vyšší minimální mzdy prostřednictvím podnikových nebo nadpodnikových kolektivních smluv.

- **Smluvní utváření minimální mzdy** – Dalším způsobem je sjednávání minimální mzdy pomocí kolektivních smluv. Ke kolektivnímu vyjednávání může docházet na úrovni jednotlivých podniků nebo na úrovni celého odvětví nebo určité profese tj. dohodou sociálních partnerů, tedy jedná se o kolektivní smlouvy nad úrovní kolektivních smluv podniků, v schématu označované jako tzv. nadpodniková. I zde může být sjednána pouze jedna sazba pro všechny nebo více sazeb pro již zmiňované např. odvětví nebo profese.

Při uplatňování úrovně minimální mzdy záleží na právní nadřazenosti jednotlivých předpisů dle stanov států. Obecně to bývá například, že nadpodniková kolektivní smlouva je nadřazená podnikové nebo že nadřazeným způsobem je zákonem ustanovená úprava minimální mzdy. Mohou však nastat případy, kdy nám právní řád umožňuje sjednat prostřednictvím kolektivní smlouvy jinou úroveň, tedy s podmínkou pouze vyšší úrovně minimální mzdy, i v případě stanovené zákonné minimální mzdy, kolektivní smlouva by tak teoreticky převyšovala zákon. Obdobně

je to možné i například u podnikové a nadpodnikové kolektivní smlouvy, kdy může při sjednání vyšší sazby podniková smlouva převyšovat nadpodnikovou.

## **5 Minimální mzda v ekonomické teorii**

Nejen v současné době je minimální mzda velmi často tématem mnoha diskuzí, nalezneme zastánce i odpůrce minimální mzdy. Nejčastěji se diskutuje o jejím vlivu na nezaměstnanost. V této kapitole budou popsány základní ekonomické modely interpretující vliv a možné dopady minimální mzdy na zaměstnanost. Nejčastěji využívaným a nejrozšířenějším modelem je neoklasický model s homogenní prací, který zde bude popsán i s jeho dalšími možnými modifikacemi, dále budou popsány modely monopsonu, teorie efektivnostní mzdy a makroekonomický model.

### **5.1 Neoklasický model**

#### **5.1.1 Neoklasický model – homogenní práce**

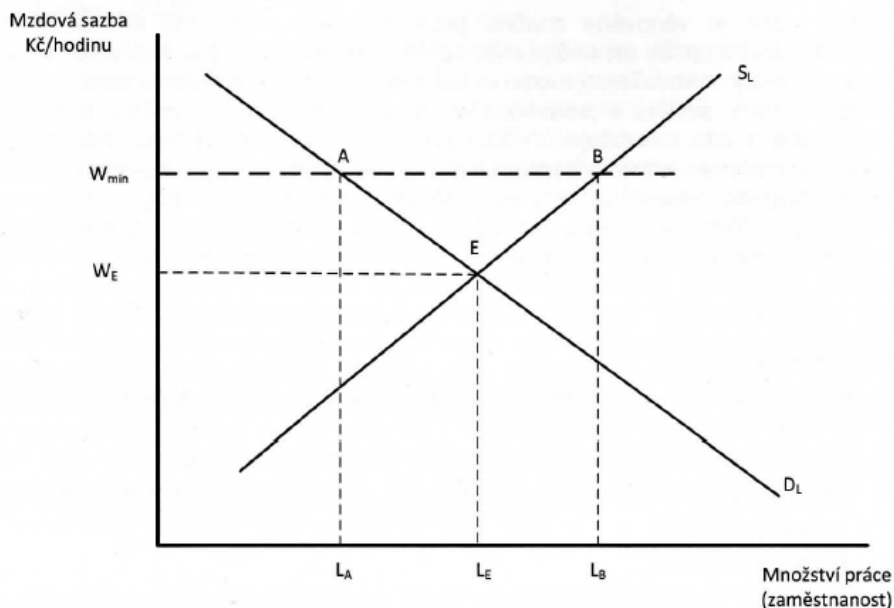
Standardní neoklasický model patří mezi nejzákladnější a nejčastěji prezentovaný teoretický model, který interpretuje vliv minimální mzdy na ekonomiku. Neoklasický model se zakládá na několika předpokladech dle Pavelky [11, s. 17]:

- dokonalá konkurence
- homogenní práce
- samotná firma nemůže ovlivnit mzdovou sazbu, (cenu, úrokovou míru) – jsou tvořeny tržním mechanismem

Rovnováha na trhu práce při dokonalé konkurenci je představována na grafu bodem E, kde se střetává nabídka s poptávkou. Při nižší mzdové sazbě než je  $W_E$  by na trhu vznikl nedostatek práce a naopak při mzdové sazbě vyšší než představuje rovnovážná, by vznikl přebytek nabídky práce.

Cena práce odpovídá tržní rovnovážné mzdě, pokud uzákoněna minimální mzda  $W_{\min}$  bude vyšší než je rovnovážná mzda, pak můžeme pozorovat negativní vliv minimální mzdy na zaměstnanost. Dochází k poklesu poptávky práce z  $L_E$  do  $L_A$ ,

protože pro firmy bude nová minimální mzda představovat vyšší náklady, což zapříčiní propouštění zaměstnanců s nižším mezním produktem než ustanovená minimální mzda a zvýší snahu zaměstnavatelů omezovat množství potřebných zaměstnanců substituovat je technikou. Vyšší garantovaná mzda motivuje k práci, čímž se navýší nabídka z  $L_E$  do  $L_B$ . Vzniká převis nabídky nad poptávkou v rozsahu bodů A a B, tento rozdíl způsobuje nedobrovolnou nezaměstnanost. [17]



**Obr. 2 Neoklasický model – homogenní práce**  
Zdroj: [11, s. 18]

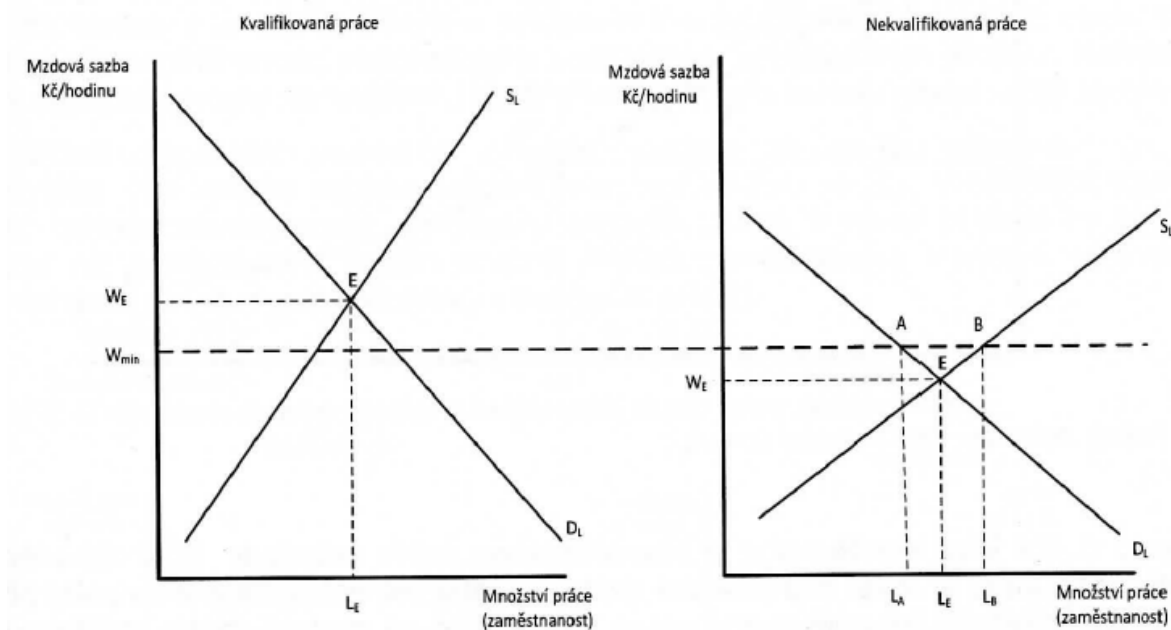
### 5.1.2 Neoklasický model – heterogenní práce

Další model dopadů je neoklasický model s heterogenní prací, ostatní předpoklady jsou shodné jako u předešlého modelu. Pro účely modelu rozdělíme trh pouze na dvě formy práce – kvalifikovaná a nekvalifikovaná. [11]

Body rovnováhy  $E$  se vzhledem k odlišnosti trhů nachází na rozdílné úrovni, při stejném rovnovážném množství práce  $L_E$  je na trhu kvalifikované práce rovnovážná mzdová sazba  $W_E$  vyšší než je tomu u nekvalifikovaného trhu. Poté stanovená jednotná minimální mzda  $W_{min}$ , jejíž výše je nižší než rovnovážná sazba mzdy na trhu kvalifikované práce a zároveň vyšší než na trhu nekvalifikované práce, dojde na trhu nekvalifikované práce ke snížení zaměstnanosti. Na celkový trh má však vliv i trh kvalifikované práce, na jeho vývoje tak bude záviset i celkový

vliv minimální mzdy. Za předpokladu možnosti nahrazení kvalifikované práce nekvalifikovanou prací, se může navýšit nabídka, jež bude vyvažovat vyšší poptávku na trhu kvalifikované práce způsobenou minimální mzdou, stoupne tak množství práce na kvalifikovaném trhu. Celkový vliv minimální mzdy pak záleží na síle vyrovnání negativního vlivu na trhu nekvalifikovaném pozitivním vlivem na trhu kvalifikované práce. [11]

V případě, že by však kvalifikovaná a nekvalifikovaná práce byly vzájemnými komplementy, pak jejich vzájemná provázanost zapříčiní, že nárůst poptávky na kvalifikovaném trhu zvýší poptávku i po nekvalifikované práci. Celkově tak může tento jev snížit prvotní negativní dopad na nekvalifikovaném trhu, dokonce může nakonec celkově nastat pozitivní jev, způsobený nárůstem poptávky, jež doprovází i navýšení mezd. [22]



Obr. 3 Neoklasický model – heterogenní práce

Zdroj: [11, s. 19]

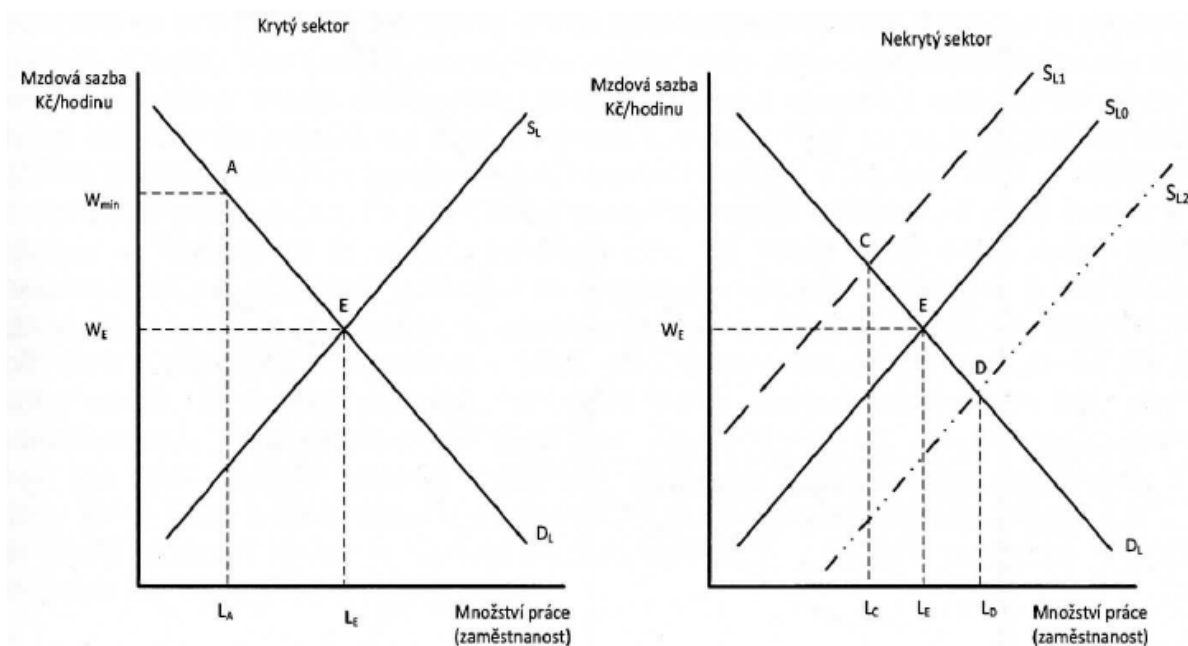
### 5.1.3 Neoklasický model – dva sektory

Minimální mzda může být ustanovena pouze i na určitý segment nebo sektory trhu. Model zobrazuje dva sektory trhu, jeden se zavedenou minimální mzdou (krytý sektor) a druhý sektor není regulován mzdovým prahem (nekrytý sektor),

oba sektory mají nejprve rovnovážnou mzdovou sazbu a rovnovážné množství práce na stejné úrovni, oba sektory mají stejný bod rovnováhy. [11]

V prvním sektoru po zavedení minimální mzdy s vyšší sazbou než je rovnovážná úroveň sazby na trhu dojde stejně jako u základního neoklasického modelu k nárůstu nezaměstnanosti. Nezaměstnaní pak mohou přecházet a snažit se hledat práci v nekrytém sektoru. Větší počet nabízejících pracovníků v sektoru bez minimální hranice ( $S_{L2}$ ) zvýší zaměstnanost, ale zároveň s tím klesne mzdová sazba. Ve výsledku by pak záleželo na síle těchto jevů, zda by přesahoval negativní vliv nezaměstnanosti na krytém trhu nebo pozitivní vliv zaměstnanosti na nekrytém trhu, či by došlo k jejich vyrovnání.

Druhý případ, který může nastat, je, že vyšší mzdová sazba v krytém sektoru způsobená minimální mzdou, bude mít motivační vliv na pracovníky druhého sektoru, jež začnou přecházet do sektoru s minimální mzdou. To bude mít za následek snížení nabídky v nekrytém sektoru ( $S_{L1}$ ), poklesne tedy zaměstnanost a úroveň mzdové sazby se zvýší. [11]



**Obr. 4 Neoklasický model – dva sektory**

Zdroj: [11, s. 21]

## 5.2 Monopson

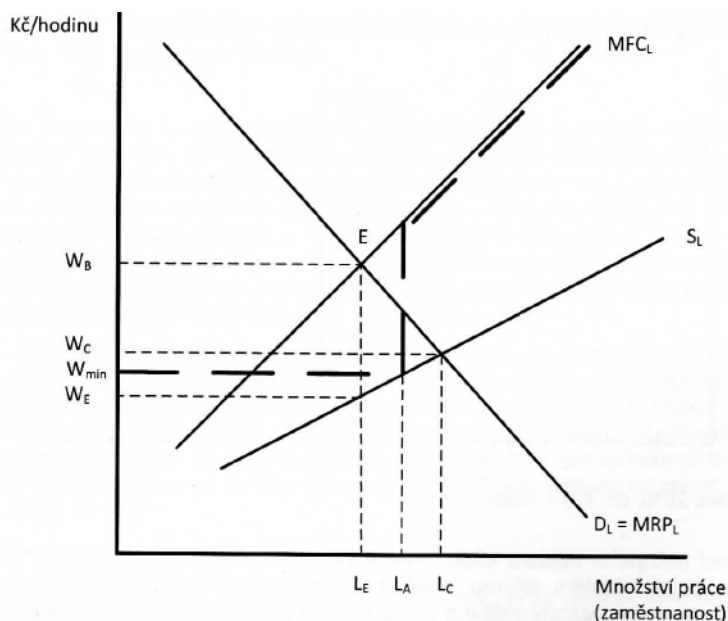
Monopson je představitel nedokonalé konkurence na trhu, kdy se na trhu práce nachází pouze jedna poptávající firma a na druhé straně je více domácností nabízející práci.

Základní předpoklady monopsonu [11]:

- Jedna poptávající firma
- Homogenní práce za jednotnou mzdovou sazbu

Poptávající firma, má vliv na tvorbu výše mzdové sazby, prostřednictvím nastavení množství práce. Množství práce tak bude optimálně v bodě  $L_E$ , svým vlivem však monopson mzdovou sazbu sníží až na úroveň  $W_E$ , tedy pod úroveň optima. Při zavedení minimální mzdy na úrovni  $W_C$ , jež je nad současnou mzdou na trhu, zaměstnanost by se pak do tohoto bodu zvyšovala. Pokud by minimální mzda byla vyšší než  $W_C$ , zaměstnanost by pak již naopak klesala. V případě, že by minimální mzda byla představována mzdovou sazbou  $W_B$ , bylo by množství práce stejné jako u monopsonní ceny práce  $W_E$ , ale vzhledem k monopsonu by vznikl rozdíl nabídky nad poptávkou, při přesahu nabídky by tak došlo k nárůstu nezaměstnanosti.[17]

V případě stanovení minimální mzdy ve výši  $W_{min}$  se tak zvýší zaměstnanost, do množství práce  $L_A$  jsou mezní náklady na práci rovny minimální mzdě, dále od tohoto bodu jsou již rovny křivce  $MFC_L$ , viz přerušovaná čára. Optimálně nastavená minimální mzda může v monopsonu mít nejen pozitivní vliv na zaměstnanost, ale i zvyšovat mzdovou sazbu a prostřednictvím toho působit redukčně na monopolní sílu monopsonů. [11]



**Obr. 5 Monopson**  
Zdroj: [11, s. 22]

### 5.3 Teorie efektivnostní mzdy

Teorie efektivnostní mzdy vychází z nové keynesiánské makroekonomie. Firmy vyplácejí zaměstnancům záměrně vyšší reálné mzdy, než jsou rovnovážné. Pro firmy je dle této teorie výhodnější mít vyšší náklady z důvodu vyplácení vyšších mezd, než by tomu bylo u nákladů spojených s fluktuací zaměstnanců a u nákladů na monitorování a zároveň je vyšší mzda prostředkem motivace.

Fluktuace pracovníků je pro firmy spojená s vysokými náklady, jako je například náklady na vyhledání a následné zaučení nových zaměstnanců, také možná nižší produktivita začínajících pracovníků než u zkušenějších. Vyšší mzda je pro pracovníky motivem pro setrvání na stávajícím místě, a při hledání nových zaměstnanců bude vyšší mzda motivem pro kvalifikované uchazeče, aby se o místo ucházeli. Prostřednictvím vyšších mezd lze také snížit náklady na monitorování zaměstnanců, protože sama úroveň mzdy stimuluje zaměstnance k vyšší snaze, proto není potřeba taková kontrola.

Zmiňované náklady jsou pro firmu horší než vyplácení vyšších mezd a zároveň tato úroveň mezd pracovníky i motivuje k lepší výkonnosti. Minimální mzda mírně nastavená nad rovnovážnou úrovní tak nemusí působit na zaměstnanost



negativně, společnosti poskytnou vyšší mzdy, ale umožní jim to snížit fluktuaci a motivovat k produktivitě, a tak mohou navyšovat zaměstnanost.

#### **5.4 Makroekonomický model**

Jedná se o model vycházející z teorie agregátní nabídky a poptávky, kdy množství práce je stanoveno na základě agregátní poptávky po zboží a službách při dokonalé konkurenci. Zavedení minimální mzdy navýší mzdu, lidé si tak budou moci dovolit koupit více zboží a služeb, to platí hlavně i u pracovníků s nízkými výdělky. Lidé budou tedy více nakupovat a bude vyšší poptávka na trhu zboží a služeb. Na zvýšenou poptávku budou firmy reagovat větší produkcí, k čemuž budou potřebovat více zaměstnanců, poptávka na trhu práce se tedy zvýší. Tento model především v dlouhém období prokazuje pozitiva, avšak v krátkém období může nastat i negativní jev. [20]

## **6 Právní úprava minimální mzdy v ČR a dalších souvisejících pojmů**

### **6.1 Minimální mzda v České republice**

Minimální mzda představuje „nejnižší přípustnou výši odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu“. [1, § 111 ZP odst. 1]. Základní pracovně právní vztah vykládá zákoník práce jako vztah vycházející z pracovního poměru, nebo i z právních vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy z dohod o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.

Právně je minimální mzda upravena v zákoníku práce, zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů v § 111, její výše a podmínky poskytování minimální mzdy předepisuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. [13] Od ledna 2017 činí základní sazba hrubé minimální mzdy při plné týdenní pracovní době 40 hodin 66 Kč za hodinu nebo 11 000 Kč za měsíc. [14]

V případě zaměstnanců s upravenou týdenní pracovní dobou dle § 79 zákoníku práce se hodinová sazba minimální mzdy poměrně navyšuje. Dle druhého odstavce § 79 zákoníku práce se jedná o pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, jejichž týdenní pracovní doba je stanovena na 37,5 hodin, dále o pracovníky ve třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu je stanovena také na 37,5 hodin týdně, a u pracovníků s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hodin týdně. [1]

Výpočet hodinových sazeb pro upravené a jiné pracovní doby vychází ze vzorce dle MPSV [13]:

$$MM_x = MM_z \text{ krát } k$$

$$k = 40/x,$$

kde MM = minimální mzda pro plnou týdenní pracovní dobu

z = 40 hodin

x = upravená týdenní pracovní doba (37,5 nebo 38,75 hodin)

**Tabulka 1 Minimální mzda při pracovní době dle §79**

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod
40	66,00
38,75	68,10
37,5	70,40

Zdroj: [13], vlastní zpracování

Pro zkrácený pracovní úvazek dle § 80 zákoníku práce, tedy pokud pracovník odpracoval méně hodin než jemu odpovídající hodnota uvedená v § 79 zákoníku práce, náleží mu poměrná část, vypočtená na základě počtu odpracovaných hodin. [13]

Pokud však zaměstnanec odpracuje plnou pracovní dobu, ale odměna za práci (mzda, plat, odměna z dohod) představuje nižší částku než stanovená minimální mzda, pak zaměstnanci náleží doplatek na dorovnání do výše minimální mzdy, a zaměstnavateli vzniká povinnost tuto část dorovnat.

Pro výpočet doplatku se dle § 111 odst. 1 ZP do mzdy nezapočítává [1]:

- mzda ani plat za práci přesčas,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- za práci v noci,
- ve svátek
- a příplatek za práci v sobotu a neděli.

Pokud se jedná o plat, pak je dorovnání vždy dle náležité měsíční částky minimální mzdy, u mzdy záleží na předem sjednaném způsobu, v ostatních případech se u mzdy využívá hodinové sazby minimální mzdy. Stejně tak se i u odměny z dohod používá minimální hodinová sazba.[1] Od letošního ledna došlo ke zrušení § 4 nařízení vlády 567/2006 sb., jednalo se o sníženou sazbu minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance. Výše minimální mzdy se prolíná i do dalších zákonů a právních předpisů v České republice, její výše ovlivňuje odvody na zdravotním pojištění u samoplátců, kde minimální mzda představuje vyměřovací základ pro výpočet pojištění těchto samoplátců. Dále je hranice minimální mzdy využívána při výpočtu příspěvků zaměstnavatelům od Úřadu práce (např. příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program), a pro stanovení nejvyšší hranice možného příjmu uchazeče o zaměstnání vedeného na Úřadě práce, při které nebude uchazeč vyřazen z evidence. Dále také v rámci autorského zákona minimální mzda ovlivňuje odměnu zprostředkovateli. Minimální mzda svojí výší dopadá i na další zákony a je využívána pro řadu výpočtů. [23]

Minimální mzda je závazná pro všechny zaměstnavatele bez ohledu na způsob sjednání mzdy, tedy bez ohledu na to zda jsou mzdové podmínky sjednané kolektivní smlouvou či nikoliv. Zaměstnavatelé, u nichž není mzda ujednána prostřednictvím kolektivní smlouvy a u zaměstnavatelů odměňujících formou platu, se dále musí řídit také i tzv. zaručenou mzdou.

## 6.2 Zaručená mzda

Zákoník práce § 112 vykládá zaručenou mzdu jako „mzdu nebo plat, na niž se vytváří zaměstnanci právo na základě tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru“. [1, § 112 odst. 1 ZP] Na rozdíl oproti minimální mzdě je u zaručené mzdy její výše stanovována s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost práce. Zaručená mzda se ustanovuje pouze pro mzdu a plat, na rozdíl od minimální mzdy se netýká odměn z dohod.

Zákon, prostřednictvím nařízení č. 336/2016 Sb. vymezuje nejnižší úroveň zaručené mzdy.

Rozdělen do osmi skupin

Tabulka 2 Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	Platová třída	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
		v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1.	1. a 2.	11 000	66,00
2.	3. a 4.	12 200	72,90
3.	5. a 6.	13 400	80,50
4.	7. a 8.	14 800	88,80
5.	9. a 10.	16 400	98,10
6.	11. a 12.	18 100	108,30
7.	13. a 14.	19 900	119,60
8.	15. a 16.	22 000	132,00

Zdroj: [14, §3], vlastní zpracování

Výše měsíční i hodinové částky nejnižší úrovně zaručené mzdy představuje minimální mzdu, hodnota ze zákona nesmí být nižší než výše minimální mzdy. Ostatní sazby by měly být odstupňovány na základě rozlišenosti profesí spadajících do jednotlivých skupin prací. Pokud se podíváme na poslední (8.) skupinu prací, zde musí částku tvořit nejméně dvojnásobek hodnoty nejnižší úrovně. [1 § 112 odst. 2 ZP]

Stejně jako u minimální mzdy ani zaručená mzda dle § 112 odst. 3 ZP neobsahuje [1]:

- mzda nebo plat práci přesčas,
- příplatek za práci ve svátek,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- a příplatek za práci v sobotu a v neděli.

V případě, že zaměstnanec nedosáhne na jemu příslušnou úroveň zaručené mzdy, i když odpracoval plnou pracovní dobu, bez započtených výše zmíněných příplatků, pak mu náleží dorovnání rozdílu do výše hodnoty odpovídající úrovni nejnižší zaručené mzdy. Pravidla pro zvolení hodinové nebo měsíční částky zaručené mzdy pro doplatek jsou stejné jako u doplatku do výše minimální mzdy, pouze s tím rozdílem, že zaručená mzda se nestanovuje pro dohody konané mimo pracovní poměr.

### **6.3 Životní a existenční minimum**

Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů, definuje a dále upravuje životní minimum jako minimální mez peněžního příjmu fyzických osob k obstarání výživy a ostatních základních osobních potřeb. Existenční minimum je pak dále formulováno jako minimální příjem fyzických osob, který se považuje za nezbytný k zabezpečení výživy a ostatních základních osobních potřeb dostačujících pro přežití. [25 § 1 odst. 1]

Legislativa, tak vyměřuje částku, jež je předpokládána k zajištění nezbytných potřeb k živobytí, do této částky se nezařazují náklady na bydlení, ty jsou upraveny v legislativě jinými předpisy a příspěvky.

Životní minimum a jeho výše je určována především pro posuzování nároku na dávky v hmotné nouzi (příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc), dávek sociální podpory (porodné, přídavky na děti a jiné) nebo vyměření pěstounského příspěvku. Životní minimum je dále využíváno i u vyměrování alimentů nebo představuje nezabavitelnou částku u exekucí.

V případě, že osoba prokazatelně neproказuje snahu ke zlepšení svých příjmů, lze pro účely dávek použít nižší částku tzv. existenční minimum.

I když nám stát nabízí v nelehkých životních situacích pomoc, prostřednictvím dávek v hmotné nouzi, přesto by pracující osobě měl být umožněn lepší životní standard než v případě výhradního pobírání dávek. Sociální systém ve spolupráci s minimální mzdou, by tak měl napomáhat k motivaci lidí k práci.

V současné době je částka životního minima stanovena pro jednu osobu 3 410 Kč měsíčně, existenční minimum je pak téměř o 1/3 nižší, jeho výše je ustanovena na 2 200 Kč, úrovně existenční minimum není možné užívat v případě nezaopatřených dětí, příjemce starobního důchodu nebo invalidního důchodu třetího stupně a u osob starších 68 let. [25]

U životního minima jsou určeny i další částky pro osoby tzv. společně posuzované, týká se to osob: manželé a partneři, rodiče a nezletilé nezaopatřené děti nebo se zletilými dětmi ve společné domácnosti, či další osoby žijící ve společném bytě. Výše částek životního minima u společně posuzovaných osob je určována dle jejich zákonem předepsaného pořadí, začíná se osobami, jež nejsou nezaopatřenými dětmi od nejstaršího po nejmladšího člena, dále se zařazují nezaopatřené děti dle jejich věku. S ohledem na specifické případy, jež jsou uvedeny v zákoně. [25]

Částky pro jednotlivé skupiny osob upravuje zákon dle § 3na [25]:

- První osoba v pořadí = 3 140 Kč měsíčně

Dále pak

- Osoba starší 15 let, jež není nezaopatřeným dítětem = 2 830 Kč měsíčně
- Osoba ve věku 15 až 26 let, která je nezaopatřena = 2 450 Kč měsíčně
- Osoba ve věku 6 až 15 let, jež je nezaopatřeným dítětem = 2 140 Kč měsíčně
- Nezaopatřené dítě do 6 let věku = 1 740 Kč měsíčně

Celková částka u osob posuzovaných společně se vypočítává jako součet částek za jednotlivé osoby.

Pokud nastane případ, že po sečtení všech příjmů osoby, do těchto příjmů jsou zahrnovány příjmy uvedené v § 7 zákona 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, jsou to například příjmy ze zaměstnání, z kapitálového majetku, z nájmu, ale i příjmy ve formě dávek, příspěvků a podpor v nezaměstnanosti, v případě, že po sečtení všech těchto započitatelných příjmů je jejich částka nižší než náležející životní nebo existenční minimum pak se osoba nachází v tzv. hmotné nouzi. Osobě v hmotné nouzi může za určité situace, kdy osoba z vážných důvodů nemůže vlastními silami si zajistit vyšší příjem, a to vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu nebo jinému vážnému důvodu, vzniknout nárok na sociální dávky pomoci v hmotné nouzi. [34] S životním a existenčním minimem také souvisejí i další dávky, jedná a o státní sociální podporu. Všechny tyto dávky a příspěvky s jejich nároky jsou upraveny v zákonech č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi a v zákoně 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Valorizace částky životního a existenčního minima probíhá prostřednictvím nařízení vlády, kdy je vláda oprávněna měnit částku k 1. lednu s ohledem na skutečný vývoj spotřebitelských cen, při navýšení nákladů na výživu a na ostatní základní osobní potřeby více než 5%. Pokud by nastala mimořádná okolnost, je vláda oprávněna k navýšení částek i během roku. Poslední valorizace proběhla v roce 2011 s účinností od ledna 2012.

#### **6.4 Relativní chudoba – příjmová chudoba**

Hlavní funkcí minimální mzdy je ochrana pracujícího člověka před chudobou, určení nebo měření chudoby však není nijak jednoduché, mnohé státy však měří tzv. příjmovou hranici chudoby. Jedná se o ukazatel relativní chudoby, kdy se chudoba počítá s ohledem na různou úroveň států. Dle Českého statistického úřadu je relativní chudoba „založena na srovnání životní úrovně jedince s průměrnou životní úrovní celé společnosti.“ [31]

Český statistický úřad na základě Šetření životních podmínek ČR, zjišťuje počet osob pod hranicí chudoby, míru chudoby a hranici příjmové chudoby. Pro určení hranice chudoby se bere 60% mediánu poměrného příjmu, tento způsob je také nejčastěji používán i v dalších zemích. [30]

**Tabulka 3 Vývoj hranice příjmové chudoby**

Rok	Hranice příjmové chudoby v Kč	Míra chudoby % počtu osob	Měsíční hranice příjmové chudoby v Kč
2010	111 953	9,0	9 330
2011	113 040	9,8	9 420
2012	114 953	9,6	9 580
2013	116 093	8,6	9 675
2014	118 817	9,7	9 902
2015	122 637	9,7	10 220

Zdroj: [32], vlastní zpracování

## **7 Kapitola vývoj minimální mzdy**

### **7.1 Historický vývoj minimální mzdy v České republice**

Prvně byla obdoba minimální mzdy v tehdejší Československu uplatněna v roce 1919 vyhláškou ministra sociální péče č. 232/1919 Sb., jejím účelem byla ochrana mzdy pro pracovníky šití konfekce textilního zboží objednaného vojenskou správou. Pokud se však podíváme více do historie, již před samotným vznikem republiky působilo v období Rakouska-Uherska nařízení o ustavení šicích mezd při konfekcionování textilního zboží na objednávku vojenské správy z roku 1917. Česká republika, v té době Československo, se tak stala jednou z prvních zemí Evropy uplatňujících hranici nejnižší možné mzdy především pro některé profese s velmi nízkou výší odměny.

V dalších letech byla minimální mzda ujednáována prostřednictvím tarifních smluv, s velkým účinkem kolektivních smluv mezi svazy zaměstnavatelů a zaměstnanců. [20] Existoval pouze zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce, jež upravoval poměry pracovníků domácích pracovníků a s tím souvisejících skladových mistrů a dílenských pomocníků. [11] V roce 1950 se Československo připojilo k Úmluvě mezinárodní organizace č. 26 o zavedení metod stanovení minimálních mezd z roku 1928, poté v roce 1964 ještě



k Úmluvě č. 99/1951 o metodách určení minimálních mezd v zemědělství. Tyto úmluvy byly ratifikovány i samostatnou Českou republikou. [33]

### **7.1.1 Mezinárodní úmluvy upravující minimální mzdu**

Mezinárodní organizace práce (ILO – MOP) upravuje minimální mzdu v několika úmluvách:

- Úmluva č. 26, o zavedení metod stanovení minimální mzdy z roku 1928
- Úmluva č. 99, o stanovení minimálních mezd v zemědělství z roku 1951
- Úmluva č. 131, o stanovení minimálních mezd z roku 1970

První dvě zmíněné úmluvy jsou ratifikovány i Českou republikou, třetí úmluva č. 131 zatím nebyla Česká republika ratifikována.

#### **Úmluva č. 26**

Tato úmluva zavazuje ratifikované členské státy k vytvoření mechanismu stanovování minimální mzdy pro některá odvětví. Jedná se o odvětví s velmi nízkou mzdou, které nejsou upraveny kolektivními smlouvami či jinak. Mechanismus utváření minimálních mezd pro odvětví a výběr odvětví upravovaných minimální mzdou je v kompetenci jednotlivých států po předešlé dohodě s příslušnými organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců. Stát musí provádět kontrolu a prostřednictvím sankcí zajistit její dodržování. Zaměstnanci pak na základě této úmluvy musí být umožněno získat náležející doplatek v případě, že nedosáhl výše minimální mzdy, jež mu náležela. Povinností státu je každoročně vypracovat zprávu o stavu a výsledcích stanovených minimálních mezd dle této úmluvy pro Mezinárodní úřad práce. [40]

#### **Úmluva č. 99**

Úmluva č. 99 zavazuje ratifikované státy stanovovat minimální mzdu pro zaměstnance v odvětví zemědělství a v příbuzných profesích. Tato úmluva je konkrétní pro oblast zemědělství, pravidla jsou však obdobná jako u předchozí úmluvy. [41] Obě tyto úmluvy byly ratifikovány Československem a později i Českou republikou.

## Úmluva č. 131

Stát se na základě této úmluvy zavazuje, že zavede právně závazný systém minimálních mezd pro všechny potřebné zaměstnance. Zvolení potřebných skupin zaměstnanců vymezuje stát po konzultaci s příslušnými organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců. Úmluva podporuje další kolektivní vyjednávání. [42]

Dle úmluvy by měla být minimální mzda stanovována s ohledem na [42, čl. 3]:

- a) Potřeby zaměstnanců a jejich rodin vzhledem k
  - úrovni mezd,
  - životním nákladům,
  - dávkám sociálního zabezpečení
  - a náležité životní úrovni ostatních sociálních skupin
  
- b) Ekonomické faktory, do nichž jsou zahrnuty i
  - potřeby ekonomického rozvoje,
  - úroveň produktivity
  - a snaha o dosažení a udržení vysoké úrovně zaměstnanosti

Úmluva č. 131 dosud nebyla Českou republikou ratifikována.

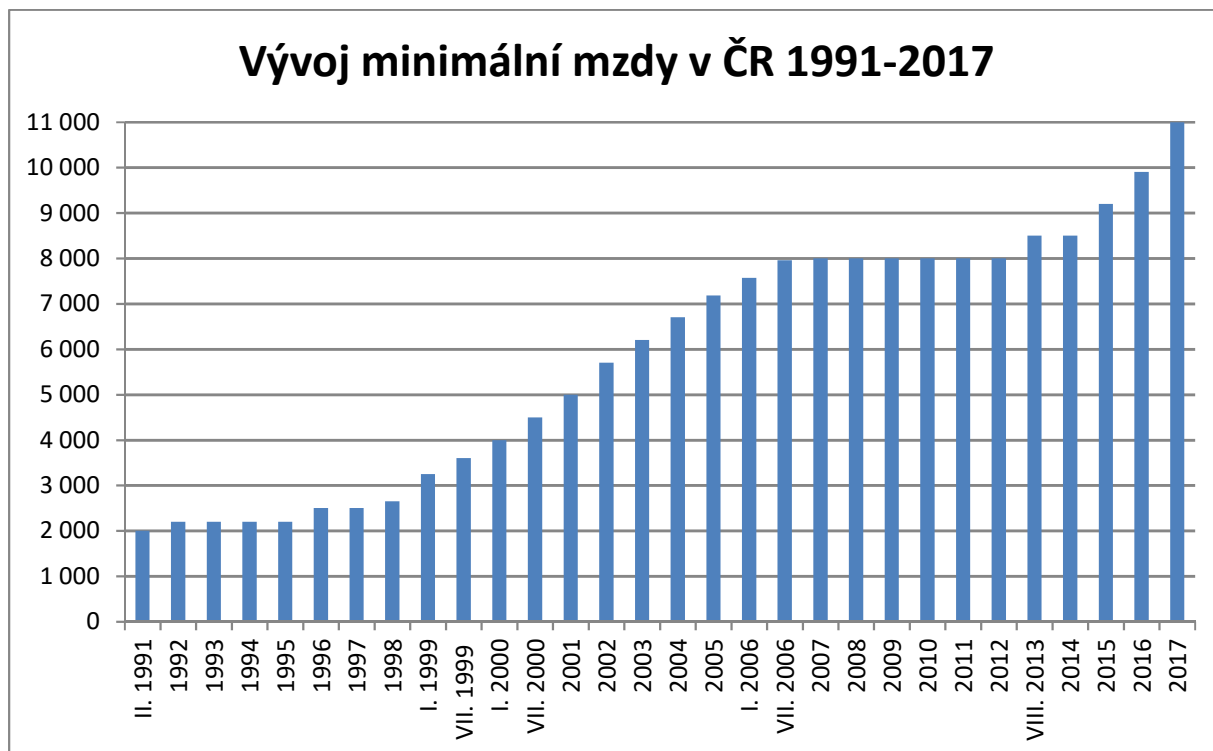
## **7.2 Současná podoba a vývoj minimální mzdy**

Minimální mzda v současné jednotné zákonné podobě byla v České republice zavedena v roce 1991. V roce 1990 byl do zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů vložen odstavec o ustanovení institutu minimální mzdy prostřednictvím nařízení vlády, jež stanovuje hranici a její podmínky, pod kterou nesmí mzda klesnout. Prvním nařízením, kterým vláda ve spolupráci se zaměstnavateli a odbory určila výši minimální mzdy na 2 000 Kč, bylo nařízení č. 99/1991 Sb., s účinností od února 1991. [11] Další průběh navyšování minimální mzdy je viditelný v tabulce č. 1: Vývoj výše minimální mzdy, popřípadě v grafu.

**Tabulka 4 Vývoj výše minimální mzdy v České republice 1991-2017**

Období	Minimální mzda v Kč/ měsíc	Minimální mzda v Kč / za hodinu
1991 únor	2 000	10, 80
1992 leden	2 200	12, 00
1996 leden	2 500	13, 60
1998 leden	2 650	14, 80
1999 leden	3 250	18, 00
1999 červenec	3 600	20, 00
2000 leden	4 000	22, 30
2000 červenec	4 500	25, 00
2001 leden	5 000	30, 00
2002 leden	5 700	33, 90
2003 leden	6 200	36, 90
2004 leden	6 700	39, 60
2005 leden	7 185	42, 50
2006 leden	7 570	44, 70
2006 červenec	7 955	48, 10
2007 leden	8 000	48, 10
2013 srpen	8 500	50, 60
2015 leden	9 200	55, 00
2016 leden	9 900	58, 70
2017 leden	11 000	66,00

Zdroj: [35], vlastní zpracování



**Obr. 6: Vývoj minimální mzdy v České republice 1991-2017**

Zdroj: [35], vlastní zpracování

V dalších letech docházelo k navyšování minimální mzdy nepravidelně, můžeme pozorovat, že spíše v případě období levicové vlády se minimální mzda navyšuje častěji. K prvnímu navýšení došlo hned v druhém roce po zavedení, ale v dalších letech pak nastal útlum, kdy několik let k navyšování nedocházelo. Jedním z důvodů může být zavedení veřejného zdravotního pojištění, kdy od roku 1993 jsou stanoveny procenta z vyměřovacího základu hrazené plátcem zdravotního pojištění. Minimální mzda se tak stal minimálním vyměřovacím základem zdravotního pojištění u osob zaměstnaných a samostatně výdělečně činných i u osob, jejíž pojištění hradí stát. V současnosti je minimální mzda také minimálním vyměřovacím základem zdravotního pojištění, avšak s výjimkou osob s pojištěním hrazeného státem. [11]

V dalších letech, až do roku 1998 dochází k nepravidelnému mírnému navyšování minimální mzdy, v tomto období od vzniku České republiky do roku 1998 vládne pravicově orientovaná Občanská demokratická strana v čele s Václavem Klausem, nedlouho v roce 1998 vládne také úřednická vláda Josefa Tošovského. Ještě v roce

1998 po předčasných volbách se k moci dostává spíše levicově orientovaná Česká strana sociálně demokratická s předsedou Milošem Zemanem. ČSSD vládne až do roku 2006 s různými předsedy strany. V těchto letech dochází ke zvyšování minimální mzdy pravidelně, nejméně jednou ročně. [11]

Další roky je vláda spíše pravicově orientovaná, s výjimkou nestranné úřednické vlády Jana Fischera mezi roky 2009 a 2010. Během těchto vlád, tj. zhruba do roku 2012 dochází pouze k jednomu navýšení minimální mzdy v roce 2007. Jedním z důvodů pro nenavýšování minimální mzdy je však i období recese, ve kterém se Česká republika nacházela kolem roku 2009. [11] K dalšímu navýšení dochází v roce 2013, jež provedla úřednická vláda Jiřího Rusnoka.

Do roku 2012 byly uzákoněny, prostřednictvím nařízení vlády 567/2006 Sb., a předešlých (účinných od roku 2000), snížené sazby minimální mzdy i zaručené mzdy pro některé skupiny pracovníků, jednalo se o zaměstnance ve věku mezi 18 až 21 let, při jejich prvním zaměstnání, jejich sazba během prvních 6 měsíců činila 90% stanovené minimální a popř. příslušné zaručené mzdy. Dále pro zaměstnance mladších 18 let sazba představovala pouze 80%, u zaměstnance pobírajícího částečný invalidní důchod šlo o 75% a u zaměstnance pobírající plný invalidní důchod i pro plně invalidního zaměstnance mladšího 18 let platila sazba 50 % z částky minimální nebo zaručené mzdy. [43] Před rokem 2000 byly stanoveny pouze dvě procentní snížené sazby 75% a 50%. [44] K prvnímu lednu 2013 byly všechny tyto snížené sazby zrušeny. [45]

Od srpna 2013 byla znovu zavedena snížená sazba minimální i zaručené mzdy u zaměstnanců s invalidním důchodem, jejich výše byla stanovována určitou částkou. Od roku 2017 došlo ke zrušení i těchto snížených sazeb, a platí tak jednotná sazba minimální i zaručených mezd pro všechny zaměstnance.

Od konce ledna roku 2014 je vláda sestavena z České strany sociálně demokratické, z hnutí ANO 2011 a Křesťanské a demokratické unie – Československé strany lidové, premiérem vlády je Bohuslav Sobotka. Od roku 2015 do současnosti byla mzda navýšena každý rok. Poslední navýšení bylo historicky nejvyšší navýšení minimální mzdy, došlo ke zvýšení o 1 100 Kč. Současná vláda ve svém programovém prohlášení se zavazuje, že zvýší postupně

minimální mzdu dle ekonomických a sociálních souvislostí na přibližně 40% průměrné mzdy. [46]

### **Odůvodnění nařízení**

Vláda ve svém odůvodnění návrhu nařízení posledního navýšení minimální mzdy s účinností od ledna 2017 sledovala i možné dopady nové výše 11 000 Kč minimální mzdy. V odůvodnění uvádí pozitivní vliv navýšení minimální mzdy pro systém pojištění, v podobě vyšších příjmů ze sociálního a zdravotního pojištění, předpokládaná výše přírůstku by měla dosáhnout u sociálního pojištění zhruba 980 mil. Kč za rok a u zdravotního pojištění zhruba 420 mil. Kč. [47]

Dopady na podnikatelské prostředí dle tohoto odůvodnění, by neměly být rizikové, v odůvodnění se uvádí, že dosud nebyl v České republice prokázán přímý vliv minimální mzdy na zvyšování nezaměstnanosti. Při tomto nárůstu se celkové roční mzdové náklady na jednoho zaměstnance pobírajícího minimální mzdu zvýší o 17 688 Kč, což by dle dostupných údajů mělo pro podnikatelskou sféru představovat vyšší náklady o zhruba 3,5 mld. Kč ročně. V tomto odůvodnění je dodáváno, že vyšší mzdy podpoří kupní sílu zaměstnanců, což by mohlo posílit poptávku po výrobcích a službách. [47] Dále je zmiňován pozitivní vliv na snížení a přihlášení nehlášených částí výplat mezd tzv. výplat „na černo“ přesahujících předchozí úroveň minimální mzdy, což by mělo dopad i na takto odměňované zaměstnance, v případě využití mzdy jako základ pro různé výpočty, jako je u starobního důchodu, podpor v nezaměstnanosti apod., a nebo pro případy, kdy je mzda rozhodujícím prvkem např. u podávání žádosti o půjčku apod. Zaměstnanci by také mohli na základě vyšší mzdy projevit vyšší zájem o pracovní místa, jež jsou v současnosti často obsazována cizinci, vyšší minimální mzda by měla také vést ke snížení fluktuace zaměstnanců v nízko příjmové oblasti, což firmám ušetří náklady s tím spojené např. náklady na vyhledávání a zaškolení nových zaměstnanců apod. [48]

Vyšší minimální mzda by měla pomoci i v oblasti sociální, kdy si zaměstnanec může sám hradit více základních potřeb, snížila by se tak potřeba sociálních dávek. Stát by i díky motivační funkci minimální mzdy mohl ušetřit na sociálních výdajích. [47]

## 8 Vybrané studie o minimální mzdě

Názory na dopady minimální mzdy jsou značně rozdílné, nejčastěji je zmiňován její dopad na zaměstnanost, ale zmiňované jsou i další dopady. V této kapitole budou zmíněny výsledky vybraných studií a analýz, výběr studií byl zaměřen na studie týkající se především českého prostředí.

### **Chomátová 2003 [49]:**

Chomátová v první části své studie Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR – průběžná zpráva poskytuje přehled o systému a vývoji výše minimálních mezd v určitých státech Evropské unie a tehdejších kandidátských zemích. Byla sledována i vzájemnost čisté minimální mzdy a životního minima, hrubé minimální mzdy a průměrné mzdy dělníka v průmyslu. Ve sledovaných státech lze pozorovat převýšení minimální mzdy nad úrovní životního minima pohybující se mezi 15% až 145%, nejnižší rozdíl 15% můžeme pozorovat v České republice, nejvyšší hodnotu pak v Irsku.

Druhá část studie se zabývala regionálním přerozdělením mezd, kde autorka nedochází k důvodu pro rozdílné úrovně minimální mzdy dle krajů, naopak upozorňuje na vysoké administrativní náklady, jež by s diferencovanou mzdou byly spojeny. Další část byla věnována šetření prostřednictvím dotazníků. Z dotazníkového šetření na straně zaměstnavatelů vychází, že nižší výši optimální minimální mzdy preferují především zaměstnavatelé s nízkým počtem zaměstnanců, v odvětví služeb, maloobchodu a pohostinství. Dle šetření je u zaměstnanců přijatelná výše minimální mzdy ovlivněna výší jejich dosavadních příjmů, zaměstnanci s nižší mzdou by byli ochotni pracovat za nižší minimální mzdu. Zaměstnavatelé i zaměstnanci se shodli, že navýšení minimální mzdy v roce 2003 o 500 Kč nebylo spojeno s velkým dopadem na ekonomickou nebo personální politiku dotazovaných podniků.

### **Eriksson, Pytlíková 2004, 2002 [50], [51]:**

Autoři studie Firm-level Consequences of Large Minimum-wage Increases in the Czech and Slovak Republics příp. studie Důsledky zvyšování minimální mzdy:

Empirické evidence z České a Slovenské republiky z roku 2002 se zaměřili na sledování vlivu minimální mzdy na zaměstnanost a poptávku po práci v letech většího nárůstu minimální mzdy v České a Slovenské republice. První sledované navýšení mezi roky 1998-1999 v České republice přineslo zvýšení zaměstnanosti, zejména u podniků s větším podílem pracovníků s nízkou úrovní mezd. V dalších sledovaných letech 1999-2000 je však při navyšování už pozorováno snížení poptávky po práci. Jednoznačný pozitivní dopad je pak pozorován u průměrných mezd firem, naopak v obou případech dochází ke snížení počtu odpracovaných hodin. Analýza také poukazuje na to, že případné negativní dopady minimální mzdy by spíše působily na podniky s malým počtem zaměstnanců.

**Baštýř 2005, 2007, 2008 [9], [53], [54]:**

Autor se ve své první studii z roku 2005 Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR – dílčí analýzy zaměřil nejprve na shrnutí znalostí v oblasti funkcí a utváření minimální mzdy. Dále je analyzována možnost diferencovat minimální mzdu dle jednotlivých krajů, Baštýř dochází obdobně jako Chomátová k zjištění, že diferenciací statutární minimální mzdy by na základě nezjištěné jednoznačné korelace nízké hladiny mzdy s žádným analyzovaným faktorem (míra zaměstnanosti, životní náklady, podíl malých zaměstnavatelských subjektů, podíl odvětví s výraznou diferenciací mezd, podíl zaměstnaných cizinců) nebyla příhodná. Obdobně také upozorňuje na případnou právní složitost rozlišování minimální mzdy dle krajů. Autor doporučuje zaměřením se spíše na odvětvové rozlišení. [9]

V další části studie se autor zaměřuje na optimalizaci úrovně a vývoj změn minimální mzdy v České republice, jež by měly být v rámci ochranné i kriteriální funkce z pohledu zaměstnanců i zaměstnavatelů. V České republice se minimální mzdě věnoval větší zájem až od roku 1998, od tohoto roku do roku 2004, tak čistá minimální mzda představovala znatelně vyšší příjem než sociální dávky, což podporuje motivační funkci. Autor pak na základě analýzy dále navrhuje k další analýze snížení daňového zatížení u příjemců minimálních mezd, což by i při její neměnné výši působilo na motivační funkci, kdy by se prohloubil rozdíl čisté mzdy a minimálních sociálních dávek. Dle autora by bylo vhodné zkoumat také možnost



snížení částek pojištění na straně zaměstnavatelů u minimálních mezd. Do budoucna doporučuje pracovat s předpokládaným vývojem cenových a mzdových parametrů s ohledem na předešlý rok. [9]

Baštýřova studie z roku 2007 Porovnání úrovně, vývoje a postavení minimálních nákladů práce ve státech Evropské unie – Analýza statistických údajů dochází k doporučení pravidelného sledování a analyzování působení minimálních mezd v České republice, ale i u ostatních států. V České republice by také měla být zaměřena pozornost na hrubou a čistou statutární minimální mzdu při daňových úpravách. Dále Baštýř došel ke stejnému doporučení jako v předešlé studii, týkající se snížení sazeb zdravotního a sociálního pojištění na straně zaměstnavatele na úrovni minimální mzdy a v její blízkosti. Doporučuje také vzájemnou diskusi sociálních partnerů, vlády a nezávislých odborníků o možném rozlišení úrovně minimální mzdy v České republice prostřednictvím nadpodnikových kolektivních smluv nebo jiným způsobem osvědčeným v zahraničí. [53]

Studie Utváření, vývoj a fungování minimální mzdy v České republice z roku 2008 sleduje relaci čisté minimální mzdy a životního minima, dochází k výsledkům, že v některých letech je čistá minimální mzda pod hranicí životního minima, nemůže tak docházet k naplňování motivační funkce. Při sledování vývoje poměru minimální mzdy na průměrnou mzdu autor poukazuje na vysokou počáteční hodnotu, jež dochází k jejímu postupnému snižování, v roce 1991 byl podíl minimální mzdy na průměrné 52,7 %, jež následně klesá až do roku 1998 k hodnotě 22,7%, od následujícího roku má podíl rostoucí tendenci. [54]

Baštýř (2008) se ve své studii zmiňuje o studiích kolektivu Vysoké školy báňské v Ostravě pod vedením J. Gottwaldem a navazující studie J. Hančlové. Zmíněné studie dochází k závěru, že v letech 1998 až 2000 byl pozorován vliv růstu minimální mzdy navýšením počtu zaměstnanců s nižším výdělkem do 1,5násobku minimální mzdy. Studie také poukazuje na snahy zaměstnavatelů redukovat náklady práce prostřednictvím snižování počtu odpracovaných hodin. K navýšení nezaměstnanosti však v tomto období nedochází. [54]

**Fialová 2007 [19]:**

Fialová si ve své studii *Minimální mzda: vývoj a ekonomické souvislosti v České republice* z roku 2007 stanovila hypotézu: „Minimální mzda v ČR od roku 1991 významně nepůsobila na zvýšení ani pracovních, ani celkových příjmů chudých domácností,“ tato hypotéza byla i pro roky 1991 až 2003 následně potvrzena. Práce je také zaměřena na působení minimální mzdy na nezaměstnanost v okresech, kde byl prokázán v období 1995 až 2004 negativní vliv minimální mzdy na ekonomiku okresů s nízkou mzdovou úrovní, což se projevilo růstem nezaměstnanosti.

**Fialová, Myslíková 2009 [56]:**

Ve studii *Minimum wage: Labour Market Consequences in the Czech Republic* byl od roku 1995 obdobně jako ve studii Fialové pozorován statisticky významný vliv minimální mzdy na regionální nezaměstnanost. Výsledky ukazují, že při navýšení podílu minimální mzdy na průměrné regionální mzdě o 1 %, navýší se regionální nezaměstnanost o 0,3-0,7 %. Autorky však upozorňují na citlivost výsledků na zařazování některých proměnných a na nedostatek robustnosti odhadu.

Další část studie pracovala s daty z let 2004-2005, kdy došlo k navýšení minimální mzdy, zkoumala vliv minimální mzdy na nezaměstnanost pracovníků, jejichž mzda se pohybovala v intervalu původní a nové úrovně minimální mzdy nebo těsně nad úrovní nové výše. Pravděpodobnost zachování si místa byla u těch pracovníků 0,16 oproti zaměstnancům se mzdou více nad úrovní minimální mzdy, u pracovníků se mzdou těsně u úrovně minimální mzdy byla pravděpodobnost 0,46. V závěru pak autorky shledávají minimální mzdu jako neefektivní a navrhují spíše motivaci zaměstnanců s nízkou úrovní mzdy, například prostřednictvím negativní daně z příjmu.

**Lajtepková 2010 [57]:**

Lajtepková v článku *Minimální mzda v českých podnicích* shrnuje a porovnává dvě studie o pohledu na minimální mzdu ze strany podniků, jež proběhly v roce 2005 a 2007. Prostřednictvím dotazníkového šetření byla zjišťována představa podniků o optimální výši minimální mzdy a úrovně její akceptace, v roce 2005 byl výzkum

prováděn ze vzorku malých a středních podniků v Jihomoravském kraji, v roce 2007 se vycházelo ze vzorku podniků z celé České republiky. Předpokladem pro oba výzkumy bylo tvrzení, že pohled podniků na minimální mzdu se odlišuje dle velikosti podniku a charakteru odvětví podniku.

I vzhledem k malému rozsahu šetřeného vzorku z roku 2005 se nepotvrdilo, že by velikost podniku ovlivňovala výši optimální částky minimální mzdy z pohledu podniků ani, že by tento vliv měl charakter odvětví daného podniku. Ke stejnému výsledku dospěla i studie z roku 2007. V otázce souvislosti velikosti podniku a podíl pracujících za minimální mzdu v podniku, jsou však výsledky rozdílné, první studie tento vliv neprokázala, výsledky studie z roku 2007 však poukazují na vzájemnou závislost těchto faktorů.

Výsledek druhé studie ukazuje také, že téměř 30% respondentů bylo proti stanovené minimální mzdě úplně, celkově by pak 43,1% dotázaných stanovilo nižší minimální mzdu než v té době stanovenou vládou (8 000 Kč) nebo nezavedlo žádnou, na druhé straně však 40,5% dotázaných uvádělo částku o 500 Kč vyšší než vládou stanovená.

Tady bych ráda ještě zmínila výzkum z roku 2014 Subjektivní vnímání životního minima, dostatečnosti příjmů, životní úrovně domácností a chudoby od autorů paní Jany Vavrečkové a Zdeňka Janaty, kde krom jiného provedli rozbor dotazníkového šetření domácností z roku 2012, jehož součástí byla i otázka o představě hrubé minimální mzdy, jež by respondenta motivovala k trvalému zaměstnání. Výsledná částka se pohybovala v rozmezí 15 000 – 20 000 Kč. [58]

### **Pícl, Richter 2012-2013 [33]:**

Michal Pícl a Petr Richter si ve své studii Minimální mzda a její vliv na nezaměstnanost v ČR ověřují prostřednictvím ekonometrického modelu hypotézu provázanosti navýšení minimální mzdy a její vliv na celkovou nezaměstnanost v České republice za sledované období 1994 – 2012. Vysvětlovanou proměnou modelu byla diference míry nezaměstnanosti, jako vysvětlující proměnné byly použity data o meziročním rozdílu poměru minimální mzdy k průměrné mzdě, tempu růstu HDP, poměr minimální mzdy a životního minima, progresivní zdanění příjmu fyzických osob, meziroční rozdíl poměru nezaměstnaných osob

s minimálním vzděláním, proměnné byly voleny s ohledem na jejich předpokládaný vliv na nezaměstnanost.

Dle uvedeného modelu se prokázalo, že minimální mzda nemá v České republice statisticky významný vliv na míru nezaměstnanosti. Autoři na základě výsledků, jež poukazují na statistickou významnost proměnných HDP, úrovni vzdělanosti a progresivní zdanění, doporučují zaměřit se na rozvoj ekonomiky a podporu vzdělání. V závěru pak autoři doporučují, že by se měla minimální mzda navyšovat nejméně o úroveň inflace, k její úpravě by pak mělo docházet alespoň jednou ročně.

### **Úřad vlády české republiky 2014, aktualizovaná verze 2016 [36], [10]:**

Studie Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR z roku 2014 nejprve definuje a popisuje minimální mzdu, dále se věnuje přehledu a porovnání minimální mzdy ve státech Evropské unie. Z tohoto pozorování vyplývá, že ve sledovaných letech 1991 až 2012 se z dat za celou Evropskou unii ukázala nízká korelace mezi nezaměstnaností a podílem minimální mzdy na mzdovém mediánu. Při pozorování u dat za jednotlivé státy nalezneme skupinu států, kde je korelace silná, ale také státy, kde je naopak slabá, nebo státy kde se ukazuje nepřímá závislost. Na základě těchto zjištění autoři sami konstatují, že nelze vyvozovat pravidlo o vlivu minimální mzdy na nezaměstnanost. [36]

Poslední část se zaměřila na vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v České republice, prostřednictvím metody nejmenších čtverců byly ověřovány hypotézy, že růst minimální mzdy má vliv na celkovou zaměstnanost v České republice a shodně pro dílčí ekonomické činnosti národního hospodářství. Výsledky modelu neprokazují vliv minimální mzdy na celkovou zaměstnanost, u některých odvětví se však vliv prokázal, jednalo se především o odvětví Ubytování, stravování a pohostinství, Těžba a dobývání, Informační a komunikační činnost, při vyšší hladině významnosti se jednalo ještě o odvětví Profesní vědecké a technické činnosti a Činnosti v oblasti nemovitostí. [36]

V roce 2016 byla vydána aktualizovaná verze předešlé studie, a to vzhledem v té době teprve plánovanému navýšení minimální mzdy o 1 100 Kč, k čemuž od

letošního ledna skutečně došlo. Na základě obdobného modelu se negativní vliv minimální mzdy na zaměstnanost v ČR projevil jako statisticky nevýznamný. [10]

### **Trexima 2015 [62]:**

Studie Prognóza vlivu kolektivního vyjednávání a zvyšování minimální mzdy na zaměstnanost se zabývá kolektivním vyjednáváním, ale jeho druhá část je zaměřena na provázanost kolektivního vyjednávání a minimální mzdy. Studie poukazuje na dopad minimální mzdy na distribuci mezd, opírá se o některé studie dalších autorů, které zkoumaly vliv minimální mzdy na strukturu mezd, lze pozorovat negativní i pozitivní vliv na rozložení mezd. Názorně je pak zobrazena mzdová nerovnost v České republice v letech 2000 až 2012, je viditelná rostoucí tendence ve vývoji mzdové nerovnosti, autor tak konstatuje, že minimální mzda v případě České republiky nezmírňuje mzdovou nerovnost, jelikož však na mzdovou nerovnost nepůsobí pouze minimální mzda, může její případný pozitivní projev potlačovat účinek jiného vlivu.

I na základě pozorování fungování minimální mzdy a kolektivního vyjednávání v jiných státech, studie dochází k závěru, že správné propojení využití minimální mzdy a kolektivního vyjednávání pomáhá zlepšovat pozitivní účinky minimální mzdy. Samotná minimální mzda působí především na zaměstnance s nižšími příjmy, kdy zajišťuje nárůst jejich příjmů. Výsledky tak ukazují kolektivní vyjednávání jako účinný nástroj pro zesílení pozitivního účinku minimální mzdy pro zmírnění mzdové nerovnosti nebo i jako způsob úplné náhrady. V případě mzdových tarifů upravených kolektivní smlouvou se změna hladiny minimální mzdy rychleji projeví na úrovni nízkých tarifů, k nárůstu u zaměstnanců s vyššími příjmy, ale už dochází pomaleji. Tento efekt byl pozorován i v České republice, kde kolektivní vyjednávání není na tak vysoké úrovni (využíváno), při revalvaci minimální mzdy je rychlost růstu vyšší u nižších úrovní tarifů oproti vyšším sjednaným úrovním, v letech s neměnnou minimální mzdou je tomu právě naopak, nejsou tak udržovány rovnoměrné rozdíly mezi jednotlivými stupni tarifů.

**Duspivová, Fischer, Matějka 2015 [20]:**

Studie Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v České republice se také zabývala působením minimální mzdy na zaměstnanost, avšak autorka předpokládá, že navýšení minimální mzdy se v první řadě neprojeví na zaměstnanosti, ale až s určitým zpožděním. Vzhledem k povaze České republiky však bude spíše prvotním jevem změna v délkách pracovních úvazků, tedy počtu odpracovaných hodin.

Zpracovaná analýza prokázala statisticky významný vliv minimální mzdy na zaměstnanost, dále potvrdila předpoklad o prvotním dopadu minimální mzdy na snížení počtu odpracovaných hodin, a až později (o 4 čtvrtletí) můžeme sledovat vliv na počet zaměstnaných.

**Společnost Trexima 2016 [64]:**

Studie Metoda nastavení minimální mzdy se mimo jiné věnuje srovnání fungování institutu minimální mzdy ve státech Evropské unie, na základě čehož pak autor uvádí doporučení pro Českou republiku. Jako vhodné se ukázalo přesné vymezování cílů, především v oblasti časového horizontu a tempa navyšování dle ukazatele, z pozorování ostatních zemí jako nejvhodnější ukazatel připadá vývoj celkové úrovně mezd. Minimální mzda by pak měla být upravována na základě analýz dopadů, a za pomoci konzultační metody, kde by prostřednictvím expertů z oblastí, na něž má minimální mzda dopad, byly podávány návrhy. Možností by bylo zavedení tzv. Komise pro nízké výdělníky, jež úspěšně funguje ve Velké Británii. Ve studii jsou pak simulovány způsoby valorizace minimální mzdy při stanoveném časovém horizontu do roku 2020 (od roku 2016, vychází se tedy ještě z minimální mzdy na úrovni 9 900 Kč) a s cílem dosažení podílu 40% průměrné mzdy. Jsou simulovány tři způsoby navýšení: pravidelným zvyšování o 700 Kč, indexováním podle průměru a cílená metoda na 40 % průměru. V Predikci vývoje průměrné mzdy byly použity data z „Prognózy vybraných makroekonomických ukazatelů“ MPSV a v simulaci byly aplikovány střední hodnoty. Variantou navyšování o 700 Kč by v roce 2020 byl podíl 38,7 %, v případě indexování podle průměru 35,8 %, z cílené metody vyplývá, že pro dosažení 40 % by se ročně musela mzda navyšovat o zhruba 800 Kč.

Studie se zmiňuje kromě možnosti konzultačního vyjednávání a možnosti valorizace minimální mzdy prostřednictvím indexace, jež umožňuje zaměstnavatelům vzhledem ke své předvídatelnosti připravit se na změnu výše minimální mzdy, avšak i zde by měla zůstat pravomoc pro případné (zásahy a) úpravy. Autor zde ještě navrhuje propojení institutu minimální mzdy s nástrojem fiskální politiky například prostřednictvím daňových slev nebo úlev apod., snížily by se tak případné dopady na zaměstnanost.

**Brázdilová, Duspivová, Fischer, Kasal, Mrázek, Spáčil, Zelený – Trexima říjen 2016 [65]:**

Analýza Minimální mzda a životní úroveň zaměstnanců poskytuje přehled o počtu, struktuře a vývoji zaměstnanců pod hranicí chudoby, na základě čehož dochází k závěru, že pod hranicí chudoby jsou více lidé, jež nemají stálé celoroční zaměstnání (pracující 6-11 měsíců v roce), než lidé s plným pracovním úvazkem. Pro snížení počtu zaměstnanců pod hranicí chudoby by tak bylo vhodné nalézt řešení, jak zaměstnance podporovat, aby si své pracovního místo zachovali.

Autoři ve své studii upozorňují, že relace mezi minimální mzdou a hranicí příjmové chudoby není přímý, protože ukazatel hranice příjmové chudoby zahrnuje všechny příjmy a členy všech domácností včetně dětí a dalších osob, jež nejsou zaměstnanci. Na základě toho, že příjmy domácnosti nejsou tvořeny pouze příjmy ze zaměstnání, bude tak navýšení minimální mzdy působit pouze na část příjmů, a tedy jen na část osob pohybujících se pod hranicí chudoby.

Studie dochází k závěru, že v současnosti by měla minimální mzda být především vázaná na medián hrubé měsíční mzdy, ale i s ohledem na jiné indikátory, jako například diferenciaci mezd, struktura volných pracovních míst, HDP, cenový vývoj, daňová zátěž, atd. jejich celkový přehled i s jednotlivými zdůvodněními je uveden ve studii. Obdobně jako v předešlé studii je zde navrhováno, aby hodnocení indikátorů prováděla skupina nezávislých odborníků.

## Shrnutí

Nejčastěji se zmiňované studie zabývají vlivem minimální mzdy na zaměstnanost, práce však nedocházejí k jednoznačnému závěru, většina autorů dochází spíše k závěru, že vliv je statisticky nevýznamný. Je pozorován negativní vliv na počet odpracovaných hodin, a případně až později vliv na zaměstnanost. Silnější dopad minimální mzdy se předpokládá spíše u malých podniků. Některé práce se také zaměřily na hypotézu možné regionální rozdílnosti výše minimální mzdy, odlišné výše minimální mzdy na regionální úrovni se nepotvrdily jako vhodné, kromě toho by jejich případné zavedení bylo právně složité a spojeno s vysokými administrativními náklady. Nepotvrdila se ani hypotéza o pozitivním působení minimální mzdy na navyšování příjmu chudých domácností, také ve vybraných studiích není v České republice pozorován vliv na zmírňování mzdové nerovnosti.

Jako možná opatření autoři studií navrhuji snížení daňového zatížení popřípadě pojistného u zaměstnanců na úrovni minimální mzdy a v blízkosti jejich výše. Výše minimální mzdy by měla být určována s ohledem na předpokládaný vývoj cenových a mzdových parametrů, jako vhodné se ukázalo i předem stanovovat časový horizont a tempo navyšování minimální mzdy. Vymezení by pak mělo probíhat na základě analýz, objevuje se názor na zavedení tzv. komise, jež by byla složena z expertů, sloužila by jakou konzultační nástroj k navrhování optimální výše minimální mzdy. Také je zmiňován pozitivní účinek kolektivního vyjednávání, jež v České republice zatím není na tak vysoké úrovni.

Popsané studie se zabývaly dopady minimální mzdy především na zaměstnanost/nezaměstnanost s tím související i snižování odpracovaných hodin, distribuci mezd, vliv na příjmovou chudou a chudobu domácností. Další studie se pak nejčastěji zabývají ještě kromě dopadů na zaměstnanost i fluktuací zaměstnanců, alokaci zdrojů v ekonomice (agregátní poptávka a nabídka, ceny produkce, zisk firem, produktivita a kvalifikace zaměstnanců), mezinárodní konkurenceschopnosti. [20]

Vzhledem k výsledkům některých studií, kdy byl vliv minimální mzdy na nezaměstnanost shledán jako nesignifikantní, zaměřili se autoři Hirsch, Kaufman, Zelenska ve své studii z roku 2011 na jiná opatření a nástroje zaměstnavatelů



využívaných ke kompenzaci nákladů způsobených zvýšenou minimální mzdou. Zaměstnavatelé tak mohou například, jak již bylo už zmíněno v rámci snížení odpracovaných hodin, zkrátit pracovní dobu. Může také dojít ke snížení nemzdových benefitů či omezení školení nebo může proběhnout změna ve struktuře zaměstnanců, tyto způsoby nebyly prokázány nebo pouze minimálně. Další možností je prostřednictvím zvýšení cen, také zvýšením výkonností firem nebo zaměstnanců, náklady by mohly být ušetřeny prostřednictvím omezení růstu mezd u zaměstnanců s vyšší mzdou, k vyrovnání nákladů přispívá také zvýšená poptávka po zboží a službách. Zaměstnavatelé mohou využívat i kombinaci těchto způsobů. [62]

## **9 Analýza minimální mzdy**

V následující kapitole bude analyzována minimální mzda v České republice od roku 1991, kdy byla zavedena, až po současnost, tedy po celou dobu její dosavadní existence. Bude sledován nejen její vývoj a velikost meziročních změn, ale i její reálná a čistá podoba. Vývoj minimální mzdy bude komparován s vývojem nejen ekonomických a sociálních ukazatelů, prostřednictvím toho bude sledováno naplňování funkcí minimální mzdy, její působení a případné dopady.

V případě let, kdy docházelo k opakovanému navýšení minimální mzdy, jsou částky pro analýzu brána platná ke konci sledovaného roku, celkově jsou pak vzata data měsíčních částek minimální mzdy při obvyklé 40 hodinové týdenní pracovní době.

### **9.1 Dynamika růstu minimální mzdy**

V podkapitole Dynamika růstu minimální mzdy je sledován vývoj minimální mzdy, její meziroční navyšování a velikost meziročního procentního nárůstu.

**Tabulka 5 Dynamika růstu minimální mzdy 1991-2017**

Období	Minimální mzda v Kč/měsíc	Meziroční navýšení v Kč	Meziroční nárůst v %
1991	2000	-	-
1992	2200	200	10,00
1993	2200	0	0,00
1994	2200	0	0,00
1995	2200	0	0,00
1996	2500	300	13,64
1997	2500	0	0,00
1998	2650	150	6,00
1999	3600	950	35,85
2000	4500	900	25,00
2001	5000	500	11,11
2002	5700	700	14,00
2003	6200	500	8,77
2004	6700	500	8,06
2005	7185	485	7,24
2006	7955	770	10,72
2007	8000	45	0,57
2008	8000	0	0,00
2009	8000	0	0,00
2010	8000	0	0,00
2011	8000	0	0,00
2012	8000	0	0,00
2013	8500	500	6,25
2014	8500	0	0,00
2015	9200	700	8,24
2016	9900	700	7,61
2017	11000	1100	11,11

Zdroj: [35], vlastní zpracování

Minimální mzda byla za dobu svojí dosavadní existence zvýšení celkem 16 krát, celkově se během dosavadních 27 let působení institutu minimální mzdy v České republice zvýšila z původní hodnoty 2 000 Kč na současných 11 000 Kč, tedy zvýšila se mezi roky 1991-2017 o 9 000 Kč. Průměrně se minimální mzda meziročně navyšovala o 6,8%, jejíž meziroční průměrný přírůstek činil 346 Kč.

Nejvyšší jednorázový nárůst minimální mzdy je pozorovatelný mezi roky 2016-2017, jedná se o zvýšení o 1 100 Kč. Největší meziroční nárůst, však nastal mezi roky 1998 a 1999, kdy došlo ke změně o 35,85 %, v roce 1999 byla minimální mzda navyšována během roku dvakrát, změna mezi jednotlivými roky by se tak rozdělila na navýšení nejprve o 600 Kč, tedy změna mezi rokem 1998 a první polovinou roku 1999 by byla 22,64%, a pozdější navýšení o 350 Kč, rozdíl mezi první a druhou změnu během roku představovalo 10,77%.

Jak je již z tabulky č. 5 patrné, ke zvyšování minimální mzdy dochází nepravidelně, objevují se období, kdy je pravidelně navyšována, především období 1998 až 2007 a od roku 2015 po současnost, ale také období stagnace růstu úrovně minimální mzdy, například delší stagnace probíhala mezi roky 2008 až 2012. Vývoj částek minimální mzdy je ovlivňován vývojem ekonomiky, ale především politickou situací a vládním rozhodnutím, jež by s ohledem na hospodářský a sociální vývoj České republiky a výsledků jednání Tripartity měla stanovovat přiměřenou výši minimální mzdy.

## **9.2 Nominální a reálná minimální mzda**

Ceny zboží a služeb se v ekonomice vyvíjejí a mění, reálnou hodnotu peněz tak ovlivňuje inflace popř. deflace. V tabulce č 6 je sledován vývoj meziročního nárůstu minimální mzdy, na druhé straně pak vývoj průměrné míry inflace. Index reálné minimální mzdy nám pak poukazuje na meziroční vývoj reálné minimální mzdy.

**Tabulka 6 Vývoj nominální a reálné minimální mzdy 1991-2017**

Období	Index nominální minimální mzdy	Míra inflace	Index reálné minimální mzdy	Meziroční změny nominální minimální mzdy očištěné o inflaci
1991	-	56,6	-	-
1992	110,00	11,1	99,01	-0,99
1993	100,00	20,8	82,78	-17,22
1994	100,00	10,0	90,91	-9,09
1995	100,00	9,1	91,66	-8,34
1996	113,64	8,8	104,45	4,45
1997	100,00	8,5	92,17	-7,83
1998	106,00	10,7	95,75	-4,25
1999	135,85	2,1	133,05	33,05
2000	125,00	3,9	120,31	20,31
2001	111,11	4,7	106,12	6,12
2002	114,00	1,8	111,98	11,98
2003	108,77	0,1	108,66	8,66
2004	108,06	2,8	105,12	5,12
2005	107,24	1,9	105,24	5,24
2006	110,72	2,5	108,02	8,02
2007	100,57	2,8	97,83	-2,17
2008	100,00	6,3	94,07	-5,93
2009	100,00	1,0	99,01	-0,99
2010	100,00	1,5	98,52	-1,48
2011	100,00	1,9	98,14	-1,86
2012	100,00	3,3	96,81	-3,19
2013	106,25	1,4	104,78	4,78
2014	100,00	0,4	99,60	-0,40
2015	108,24	0,3	107,91	7,91
2016	107,61	0,7	106,86	6,86
2017	111,11	(1,8-2,8)	(109,15-108,8)	(9,15-8,08)

Zdroj: [66], [67], [68], vlastní zpracování

V roce 1992 dochází k první změně minimální mzdy, meziroční změna činila 10%, průměrná míra inflace však v roce 1992 byla 11,1%, reálně tak došlo ke snížení minimální mzdy přibližně o 1%. V dalším roce nedochází ke změně výše minimální mzdy, spotřebitelské ceny však v tomto roce se významně zvyšují, jedním z důvodů je rozšíření daňové soustavy o doposud neaplikovanou daň z přidané hodnoty, jež se promítla v cenách výrobků. [69] Index reálné minimální mzdy je tak nejnižší za celé sledované období. Až do další změny sazby minimální mzdy má reálná mzda stejnou tendenci, kdy reálná minimální mzda klesá.

Další navýšení minimální mzdy v roce 1996, kdy změna představuje 13,64% při průměrné míře inflace 8,8, přineslo tak reálně nárůst o 4,45%. Rok poté nedochází ke zvýšení minimální mzdy a v dalším roce dochází k menšímu navýšení, i přesto se vrací tendence snižování reálné minimální mzdy. V roce 1999 i 2000 vláda schválila navýšení minimální mzdy dvakrát během každého roku, celkový meziroční nárůst mezi roky 1998 a 1999 byl 35,85% a mezi roky 1999 a 2000 byl 25%, inflace tyto nárůsty snížila, ale i přesto v těchto letech se reálně minimální mzda navyšuje nejvíce, především pak v roce 1999 o 33,05%, v roce 2000 pak o 20,31%.

Až do roku 2006 dochází ke každoročnímu pravidelnému navyšování často o 500 korun a více, průměrně se tak reálná minimální mzda navyšuje o 7,5%. V roce 2007 dochází k nepatrnému navýšení o půl procenta, cenová hladina nicméně roste rychleji, reálně tedy minimální mzda poklesla o více než 2%. Následuje období několika let s neměnicí se výší minimální mzdy, reálna minimální mzda postupně klesá o průměrně 2,6%. Navýšení v roce 2013 přineslo reálný nárůst o 4,78%. V dalších letech je pozorována nízká míra inflace, k dalšímu navyšování minimální mzdy dochází od roku 2015 pravidelně, i vzhledem k nízkému růstu cenových hladin se reálná minimální mzda navyšuje kolem 7% při navyšování minimální mzdy o 7-8%.

V roce 2017 došlo k dalšímu většímu navýšení, jeho dopad na reálnou minimální mzdu však ještě nemůžeme pozorovat. Avšak na základě prognózy Ministerstva práce a sociálních věcí, kdy by se měla míra inflace navyšovat na očekávanou hodnotu 1,8-2,8, i přesto by se minimální mzda reálně navýšila, lze předpokládat, že reálně dojde k nárůstu minimální mzdy zhruba mezi 8,08-9,15%. [68]

### **9.3 Hrubá a čistá minimální mzda**

Během 27 let od zavedení minimální mzdy se měnilo i zdanění mezd a pojištění. V tabulce č. 7 je znázorněn vývoj hrubé a čisté minimální mzdy a jejich vzájemné srovnání, dále je také sledována i čistá minimální mzda osoby s jedním závislým dítětem, což nám umožňuje sledovat změny i v případě odčitatelných položek či daňových slev na dítě. Výše minimální mzdy tak i v době své stagnace může měnit svojí výši prostřednictvím změny daně z příjmů či daňových slev nebo úprav výše sociálního a zdravotního pojištění.

**Tabulka 7 Vývoj hrubé a čisté minimální mzdy 1991-2017**

Období	Hrubá MM v Kč/měsíc	Čistá MM v Kč/měsíc	Meziroční změny hrubé MM v %	Meziroční změny čisté MM v %	Čistá MM s 1 dítětem
1991	2000	1600	-	-	1600
1992	2200	1907	10,00	19,19	1907
1993	2200	1873	0,00	-1,78	1903
1994	2200	1888	0,00	0,80	1903
1995	2200	1909	0,00	1,11	1909
1996	2500	2187	13,64	14,56	2187
1997	2500	2187	0,00	0,00	2187
1998	2650	2318	6,00	5,99	2318
1999	3600	3114	35,85	34,34	3150
2000	4500	3782	25,00	21,45	3938
2001	5000	4194	11,11	10,89	4375
2002	5700	4715	14,00	12,42	4988
2003	6200	5086	8,77	7,87	5381
2004	6700	5458	8,06	7,31	5778
2005	7185	5818	7,24	6,60	6319
2006	7955	6725	10,72	15,59	7225
2007	8000	6760	0,57	0,52	7260
2008	8000	7000	0,00	3,55	7890
2009	8000	7120	0,00	1,71	8010
2010	8000	7120	0,00	0,00	8087
2011	8000	7120	0,00	0,00	8087
2012	8000	7120	0,00	0,00	8237
2013	8500	7564	6,25	6,24	8681
2014	8500	7564	0,00	0,00	8681
2015	9200	8188	8,24	8,25	9305
2016	9900	8810	7,61	7,60	9927
2017	11000	9640	11,11	9,42	10757

Zdroj: [71], [11], [72], [73], vlastní výpočty

Vzhledem ke změnám v dani z příjmu a sazeb zdravotního a sociálního pojištění je vidět, že během období 1992-1996, kdy se výše hrubé minimální mzdy nemění, je i přesto čistá minimální mzda v těchto letech na různých úrovních. V roce 1993, i když vláda minimální mzdu neměnila, zaměstnancům se nicméně vyplácená částka snížila. V dalším roce dochází k lehkému nárůstu oproti předešlému roku, k nárůstu čisté minimální mzdy dochází i v roce 1995, důvodem navyšování čisté minimální mzdy je v tomto období měnící se velikost odčitatelných položek z daňového základu.

V letech pravidelného navyšování minimální mzdy od roku 1998 až do roku 2005 dochází k obdobné hladině navyšování hrubé i čisté minimální mzdy, pouze v roce 2000 je pozorovatelný větší rozestup mezi hodnotou meziročního navýšení hrubé a čisté částky minimální mzdy, i zde jsou změny čisté výše výsledkem úprav odčitatelných položek od základu daně.

Další navýšení minimální mzdy v roce 2006, které proběhlo během roku dvakrát, navyšuje celkově hrubou mzdu o 10,75%. Čistá mzda má nárůst oproti hrubé o zhruba 5% vyšší. V tomto roce vláda v pásmu minimální mzdy snížila daň z příjmu z původních 15% na 12%, měnil se i systém odčitatelných položek ze základu daně, jež byl převeden na systém slev přímo z částky daně. [72], [73]

Od lehkého navýšení v roce 2007 další období přináší delší stagnaci hrubé minimální mzdy. Čistá minimální mzda i přesto v roce 2008 i 2009 narůstá o 240 Kč a o 120 Kč, její nárůst v roce 2008 byl ovlivněn změnou výpočtu, kdy byla zavedena pro potřeby výpočtu daně z příjmu superhrubá mzda a navýšení slev na poplatníka, v roce 2009 pak snížením sazeb pojistného odváděného ze mzdy. [11], [73]

V roce 2011 byla snížena sleva na poplatníka, ale vzhledem k výši hrubé mzdy a daně z ní vypočtené, jež stále představuje nižší částku než nová sleva na poplatníka, nedochází ke změně ani u čisté minimální mzdy. V roce 2012 se sleva vrací na svoji původní hodnotu.

Další roky se daň z příjmu, sazby pojištění ani slevy na poplatníka nemění, hrubá i čistá mzda se tak vyvíjejí stejným tempem. V roce 2017 se i přesto částka čisté minimální mzdy zvýšila oproti předchozímu roku méně než hrubá částka, v tomto roce vypočtená daň z příjmu již přesahuje výši slevy na poplatníka, je tak oproti



předchozím rokům, kdy byl zavedena tzv. pojem superhrubá mzda, odváděna vypočtená nenulová daň z příjmu po odečtu slevy, její výše není jako v předchozích případech rovna nule.

Při pohledu na čistou mzdu člověka vyživující jedno dítě je v prvních letech stejná jako čistá osoby bez dětí. Od roku 1999 až do konce sledovaného období je čistá minimální mzda u člověka s jedním dítětem vyšší než u osoby bez dětí. Pro výpočet mezd osoby vyživující dítě, byly od roku 1993 do roku 2004 používány odpočty od základu daně, od roku 2005 jsou zavedeny slevy na dani a případný rozdíl po odečtu slevy od daně pak představuje doplatek daně nebo v situaci záporného rozdílu jde o daňový bonus. Od roku 2015 jsou zavedeny rozdílné slevy na dítě odvíjejícího se od počtu vyživovaných dětí. [73] Vyšší sazba slevy je až od druhého dítěte, z tohoto důvody v případě pouze jednoho vyživovaného dítěte vyšší slevy nijak neovlivnily sledovanou čistou minimální mzdu.

#### **9.4 Čistá minimální mzda a životní minimum**

Životní minimum představuje určitou částku k zabezpečení výživy a základních potřeb člověka, čistá minimální mzda tvoří nejmenší možný čistý příjem zaměstnance. Pracující člověk, aby byl k práci motivován, pak by jeho mzda měla přesahovat částku životního minima, pokud by nastala situace, že životní minimum by bylo vyšší než minimální mzda, nezaměstnaná osoba s příjmem z nejnižších sociálních dávek reprezentovaných úrovní životního minima, by pak od státu dostala více než někteří nízkovýdělkoví zaměstnanci. Pracující člověk se tak i přes svoji snahu může stát osobou v hmotné nouzi, a má tak potřebu pobírat sociální dávky, aby jeho příjem dosahoval alespoň na zabezpečení základních potřeb a výživy a nezbytných nákladů na domácnost. Od roku 2006 byl do českého právního systému zařazen i pojem existenčního minima, jež vytváří dva stupně úrovně možného životního minima, tato skutečnost by měla být při analýze čisté minimální mzdy a životního minima brána také v úvahu. [74]

**Tabulka 8 Vývoj čisté minimální mzdy a životního minima jednotlivce 1991-2017**

Období	Čistá MM v Kč/měsíc	Příspěvek na bydlení	Celkový příjem	Životní minimum	Příspěvek na bydlení	Celkový příjem	Rozdíl čisté MM a životního minima*
1991	1600	X	1600	1700	X	1700	-100
1992	1802	X	1802	1700	X	1700	102
1993	1902	X	1902	1960	X	1960	-58
1994	1878	X	1878	2160	X	2160	-282
1995	1905	X	1905	2440	X	2440	-535
1996	2187	X	2187	2890	X	2890	-703
1997	2187	X	2187	3040	X	3040	-853
1998	2318	X	2318	3430	X	3430	-1112
1999	3105	X	3105	3430	X	3430	-325
2000	3722	X	3722	3770	X	3770	-48
2001	4180	X	4180	4100	X	4100	80
2002	4702	X	4702	4100	X	4100	602
2003	5080	X	5080	4100	X	4100	980
2004	5457	X	5457	4100	X	4100	1357
2005	5818	X	5818	4300	X	4300	1518
2006	6721	X	6721	4420	X	4420	2301
2007	6760	631	7391	3126	1721	4847	1913
2008	7000	1055	8055	3126	2217	5343	1657
2009	7120	1668	8788	3126	2866	5992	1128
2010	7120	2461	9581	3126	3659	6785	335
2011	7120	2727	9847	3126	3925	7051	69
2012	7120	3216	10336	3410	4329	7739	-619
2013	7565	3418	10983	3410	4664	8074	-509
2014	7565	3604	11169	3410	4850	8260	-695
2015	8188	3311	11499	3410	4744	8154	34
2016	8810	3215	12025	3410	4835	8245	565
2017	9640	2930	12570	3410	4799	8209	1431

Zdroj: [75], [76], [77], [78], vlastní výpočty

\*Od roku 2007 jsou ve sloupci Rozdíl mezi čistou MM a životním minimem, v rámci výpočtu částky životního minima brány s příspěvkem na bydlení

V tabulce č. 8 je porovnává čistá minimální mzda a životní minimum jednotlivce, jelikož životní minimum nepodléhá dani z příjmu ani jiným srážkám, jako je tomu u mzdy, má při porovnávání lepší vypovídající schopnost právě čistá minimální mzda po odvedení daně a pojistných sazeb.

V průběhu sledovaných let došlo ke změně zahrnovaných částí do životního minima. Nejdříve byla částka životního minima tvořena částkou na stravu a ostatní základní osobní potřeby a částkou nezbytných nákladů na domácnost. Od roku 2007 již životní minimum neobsahuje část na pokrytí potřebných nákladů na domácnost, zahrnuje pouze částku na výživu a ostatní základní osobní potřeby. [78] Náklady na domácnost jsou řešeny prostřednictvím příplatku na bydlení, jejich výše vychází ze stanovených normativních nákladů s ohledem na lokalitu, kde se domácnost nachází.

V roce 2006 je také zaveden institut existenčního minima, jež představuje nižší výši životního minima využívanou pro osoby, jež neprojevují dostatečnou snahu k získávání příjmů samostatně, tento nástroj byl zaveden za účelem zesílení motivace (osob v hmotné nouzi). [79], [80] Výše byla v roce 2006 stanovena na 2 020 Kč a byla pouze jednou v roce 2012 navýšena na 2 200 Kč, stejně jako u životního minima nejsou jeho součástí nezbytné náklady na domácnost.

S ohledem na změnu a srovnatelnost dat v rámci let byly pro roky 2007 až 2017 dopočítány příplatky na bydlení a připočteny k životnímu minimu. Byl zvolen případ osoby žijící v nájmu ve městě s počtem obyvatel mezi 50 000 – 99 000, takové město představuje i Hradec Králové. V tabulce jsou také vypočítány hodnoty příspěvku na bydlení i pro osoby pobírající minimální mzdu. Srovnání však zahrnuje pouze rozdíl mezi čistou minimální mzdou bez příplatků na bydlení a životním minimem, kde je příplatek započítáván od roku 2007.

Z dat v tabulce je patrné, že od svého začátku byla minimální mzda stanovena pod hranicí životního minima, obě sociální instituce byly zavedeny od roku 1991, minimální mzda od února, životní minimum však později, až od listopadu. [9] Výše minimální mzdy tak nemohla být stanovena s ohledem na úroveň životního minima. Již v roce 1992 po svém zvýšení čistá minimální mzda převyšuje životní minimum. V dalších letech nicméně dochází k období, kdy až do roku 2000 čistá minimální mzda představuje nižší příjem než životní minimum. Největší rozdíl je

pozorovatelný v roce 1998, jenž činí 1 112 Kč. V letech 1999 a 2000 je výše minimální mzdy valorizována dvakrát během obou roků, hodnota záporného rozdílu začíná postupně klesat.

Postupné a pravidelné navyšování minimální mzdy v dalších letech pozitivně působí na motivační funkci. Nejvyššího rozdílu dosahuje v roce 2006, kdy zaměstnanec mohl získat o 2 301 Kč více než nezaměstnaný, mzda se v tomto roce navyšovala dvakrát a snižovala se i sazba daně z příjmu, což ještě navýšilo její čistou hodnotu.

Od roku 2007 nastává období stagnace nominální minimální mzdy, jak již bylo zmíněno v analýze hrubé a čisté minimální mzdy, že na základě změň daňového systému a sazeb, čistá minimální mzda až do roku 2009 rostla, udržela si tak i přes stagnaci nominální hrubé mzdy svoji motivační funkci. Od roku 2010 pokračuje stagnace, rozdíl se snižuje, až v roce 2012 nastává opět situace, kdy čistá minimální mzda nedosahuje výše životního minima. Další zvýšení v roce 2013 víceméně nic nezměnilo na záporném rozdílu. Rozdíl se začíná snižovat až po následujícím zvýšení v roce 2015, mzda je pak navyšována i v roce 2016 a 2017, minimální mzda začíná naplňovat svoji motivační funkci.

U některých osob však od roku 2006 může být uplatněna na místo životního minima pouze úroveň existenčního minima, u těchto osob by pak i v letech 2012 až 2014, kdy životní minimum převyšuje čistou minimální mzdu, by pro tyto osoby představovala čistá minimální mzda vyšší příjem než existenční minimum s připočítáním příplatku na bydlení, rozdíl v roce 2012 tvořil 228 Kč, pro rok 2013 byl 338 Kč a pro rok 2014 činil 152 Kč.

Teoreticky pokud by člověk měl pouze příjmy na úrovni životního minima a dostával by příplatek na bydlení, jelikož se příplatek vypočítává jako skutečné náklady na bydlení, nemohou však být vyšší než normativní, od kterých je odečteno 30% z příjmů osoby, v případě Prahy je to 35 %, poté v případě, že příjmy člověka představují pouze životní minimum, po odečtení nákladů na bydlení bude jeho příjem již nižší než úroveň životního minima. Výše příplatku na bydlení představuje tedy náklady na bydlení bez 30 % příp. 35 % příjmu žadatele dávky, žadatel však zaplatí celkové náklady na bydlení, tedy celkový příspěvek na bydlení plus 30 nebo 35% ze svého příjmu, pak však jeho zbylý příjem nedosahuje

ani výše životního minima. V takovém případě by měl nárok na příspěvek na živobytí, čímž by se jeho celkové příjmy ještě navýšily.

Pokud bychom od roku 2007 vzali v úvahu příplatky na bydlení i na straně pracovníka za minimální mzdu, pak by se rozdíl mezi čistou minimální mzdou spolu s příspěvkem na bydlení a životním minimem vyvíjel směrem nahoru po celou dobu, pouze po krátkou dobu by stagnoval. Na konci sledovaného období v roce 2017 by mzda s příplatkem přesahovala životní minimum o 4 361 Kč.

V případě dvojčlenné domácnosti žijící ve městě velikostně připomínající Hradec Králové, jednalo by se o jednoho dospělého a jedno dítě mezi 10-15 rokem, v tomto případě by se rozdíl mezi čistou minimální mzdou i po odpočtech, daňových bonusech a slevách na poplatníka a dítě v příslušných letech a životním minimem zvětšily. Ve všech sledovaných letech je životní minimum vyšší než příjem z čisté minimální mzdy, kladný rozdíl je možný v případě, že k čisté mzdě připočítáme příplatky na bydlení.

Při variantě tříčlenné domácnosti, jenž žijí ve městě s počtem obyvatel v rozmezí 50 – 99 tisíc obyvatel dva dospělí a jedno dítě ve věku 10 let, kde jeden z dospělých má mzdu upravenou o odpočty popř. slevy a bonusy na dítě dle příslušné legislativy. V prvních letech je životní minimum tříčlenné domácnosti vyšší než čisté příjmy z minimálních mezd dospělých, od roku 2002 se rozdíl snížil a od roku 2003 jsou příjmy z minimálních mezd vyšší než životní minimum. V roce 2006 činní přesah minimálních mezd nad životním minimem 3 580 Kč, to představuje nejvyšší kladný rozdíl. Po změně stanovování životního minima se rozdíl pohybuje na 3 000 Kč, postupně jeho výše klesá, v roce 2012-2014 jsou příjmy z minimálních mezd nižší než životní minimum. Od roku 2015 se motivační funkce minimální mzdy navyšuje. V případě, že od roku 2007 započteme příplatky na bydlení i k čisté mzdě, pak by i v letech 2012-2014 byl rozdíl kladný a v ostatních letech by se tento rozdíl navýšil.

U čtyřčlenné domácnosti se dvěma dospělými i dvěma dětmi, nejčastěji převažuje větší životní minimum, pouze v letech 2005-2008 převyšují příjmy z minimálních mezd. Také v posledních letech vidíme pokles záporného rozdílu a v roce 2017 začíná převažovat čistá minimální mzda, to může být způsobeno zvýšením

daňových slev na druhé a případně třetí dítě, jež je ustanoveno od roku 2015, a v roce 2016 byly tyto částky ještě upraveny. Stejně jako u předešlých variant by v případě, že vezmeme v úvahu i příplatky na bydlení by mzda přesahovala výši životního minima. Všechny zmiňované propočty jsou pak součástí příloh práce.

## 9.5 Podíl minimální mzdy na průměrné a mediánu

Tabulka 9 Podíl minimální mzdy na průměrné a mediánu 1991-2016

Období	Podíl MM/průměrná (bez podlimitních subjektů)	Podíl MM/průměrná (s podlimitními subjekty)	Podíl MM na mzdovém mediánu (dle ČSÚ)	Podíl MM na mzdovém mediánu (dle OECD)
1991	52,70	X		52,25
1992	47,40	X		46,93
1993	37,80	X		37,47
1994	31,90	X		31,60
1995	26,90	X	29,06%	26,64
1996	25,80	X	28,84%	25,59
1997	23,40	X	27,69%	22,38
1998	22,70	X	27,91%	22,65
1999	28,40	X	35,39%	27,90
2000	33,40	35,07	34,35%	32,44
2001	34,20	35,94	35,36%	35,36
2002	36,20	38,00	36,67%	39,06
2003	37,00	38,98	37,11%	39,52
2004	37,50	39,64	37,84%	40,30
2005	38,30	40,46	38,65%	41,16
2006	39,80	42,06	40,77%	42,37
2007	37,30	39,45	38,26%	40,75
2008	34,40	36,55	36,16%	38,35
2009	33,20	35,38	35,99%	38,33
2010	X	34,60	37,29%	37,68
2011	X	33,90	36,73%	37,13
2012	X	33,00	36,37%	36,37
2013	X	33,90	38,17%	36,86
2014	X	34,10	37,21%	37,21
2015	X	36,00	38,78%	38,78
2016	X	39,87		X

Zdroj: [77], [81], [82], [83], [85], vlastní výpočty

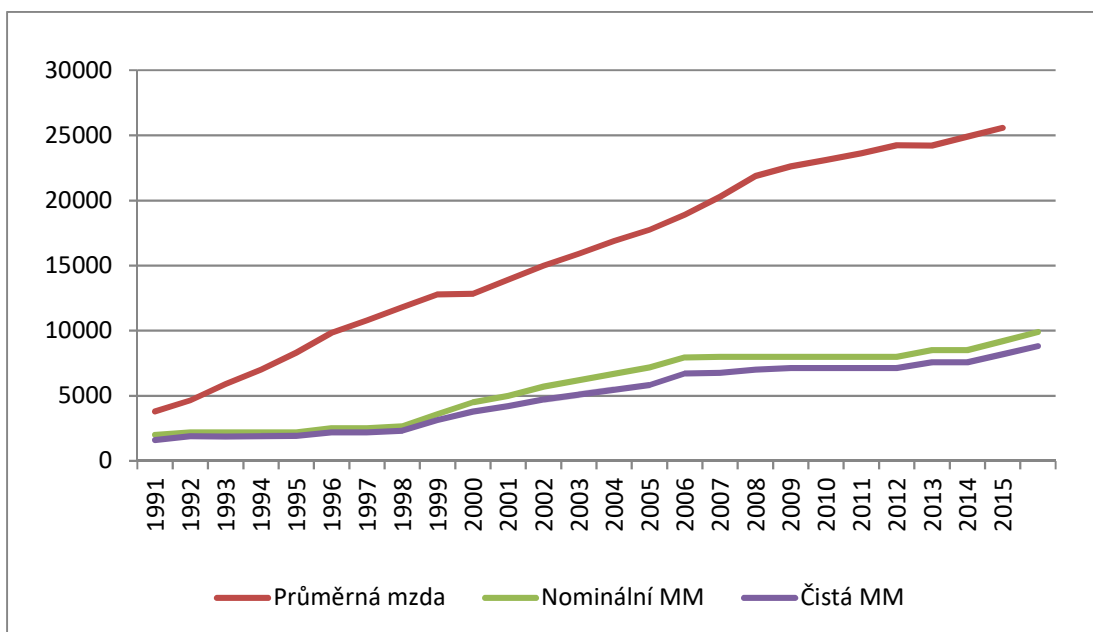
Tabulka zobrazuje poměr minimální mzdy na hrubé průměrné mzdě, pro srovnání je použit i podíl minimální mzdy na mediánu, jelikož medián není citlivý na extrémní hodnoty oproti průměrné mzdě. Z důvodu změny metodiky u dat o průměrné mzdě v roce 2009 není možné vytvořit u sledovaných let jednotnou srovnatelnou časovou řadu těchto dat, data jsou tak rozdělena do dvou sloupců. V prvním případě do výpočtu průměrné mzdy fyzické osoby nebyly započteny ekonomické podlimitní subjekty, tedy podniky s počtem zaměstnanců menších než 20, později jsou zahrnuty i tyto podlimitní subjekty. [84] Změny v metodice Českého statistického úřadu proběhly i u mediánu, metodika se měnila v roce 2002 a ještě jednou od roku 2011, souvislou časovou řadu můžeme tedy sledovat pravděpodobně až od roku 2011.

Průměrná mzda má po celé svoje sledované období rostoucí charakter, pouze s různou intenzitou, vzhledem k vývoji ekonomiky. Za odlišný můžeme považovat rok 2013, kdy je její meziroční změna průměrné mzdy téměř nulová. Vývoj mediánu je obdobný, jeho výše je poměrově nižší než průměrná mzda.

Při zavedení institutu minimální mzdy byl její podíl na průměrné 52,7%, postupně se podíl snižoval až do roku 1998 na úroveň 22,7%. Od roku 1999, kdy se minimální mzda pravidelně navyšuje, stoupá i poměr minimální mzdy na průměrné. Rostoucí trend od roku 2007 nahrazuje doba, kdy se nemění nominální hrubá minimální mzda, a podíl se pohybuje okolo 34%. V roce 2013 byla minimální mzda zvýšena, vzhledem k vývoji průměrné mzdy se však podíl zvýšil pouze o 0,2%.

Vzhledem k nižším částkám mediánu než u průměrné mzdy, je podíl minimální mzdy na mediánu vyšší, vývoj je nicméně obdobný jako u průměrné mzdy.

Minimální mzda by dle svých záměrů měla také pozitivně působit na snižování mzdové nerovnosti. Rozložení mezd ve společnosti lze sledovat již z podílu minimální mzdy na průměrné. Při rychlejším růstu průměrné mzdy než u minimální se prohlubují rozdíly v úrovních odměňování ve společnosti, podíl minimální mzdy na průměrné je tak nižší, při vyšším podílu jsou naopak rozdíly nižší.



**Obr. 11 Průměrná a minimální mzda v České republice v letech 1991-2015**  
Zdroj: [35], [92], vlastní zpracování

Graf zobrazuje vývoj minimální mzdy a průměrné mzdy, tendence obou veličin je rostoucí. Musíme brát ohled na změnu metodiky při sledování vývoje průměrné mzdy, vývoj do roku 1999, nelze tak plně srovnávat s vývojem od roku 2000. Nicméně vzájemně se veličiny, přestože jsou obě rostoucí, čím dál více od sebe oddalují. Mzdové rozdíly ve společnosti se tak během sledovaných let spíše zvětšovaly.

**Tabulka 10 Distribuce mezd v České republice 1996-2015**

Rok	1996	1997	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006
P50/P10	1,78	1,80	1,81	1,81	1,83	1,86	1,88	1,90	1,88
P90/P10	3,11	3,08	3,18	3,22	3,28	3,33	3,37	3,44	3,45
P90/P50	1,75	1,72	1,76	1,78	1,79	1,80	1,79	1,81	1,83
Gini koef.	X	X	X	X	X	X	X	X	25,30
Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
P50/P10	1,88	1,89	1,89	1,91	1,88	1,88	1,89	1,91	1,93
P90/P10	3,45	3,50	3,55	3,56	3,51	3,49	3,51	3,52	3,57
P90/P50	1,84	1,85	1,88	1,87	1,87	1,86	1,86	1,85	1,85
Gini koef.	25,30	24,70	25,10	24,90	25,20	24,90	24,60	25,10	25,00

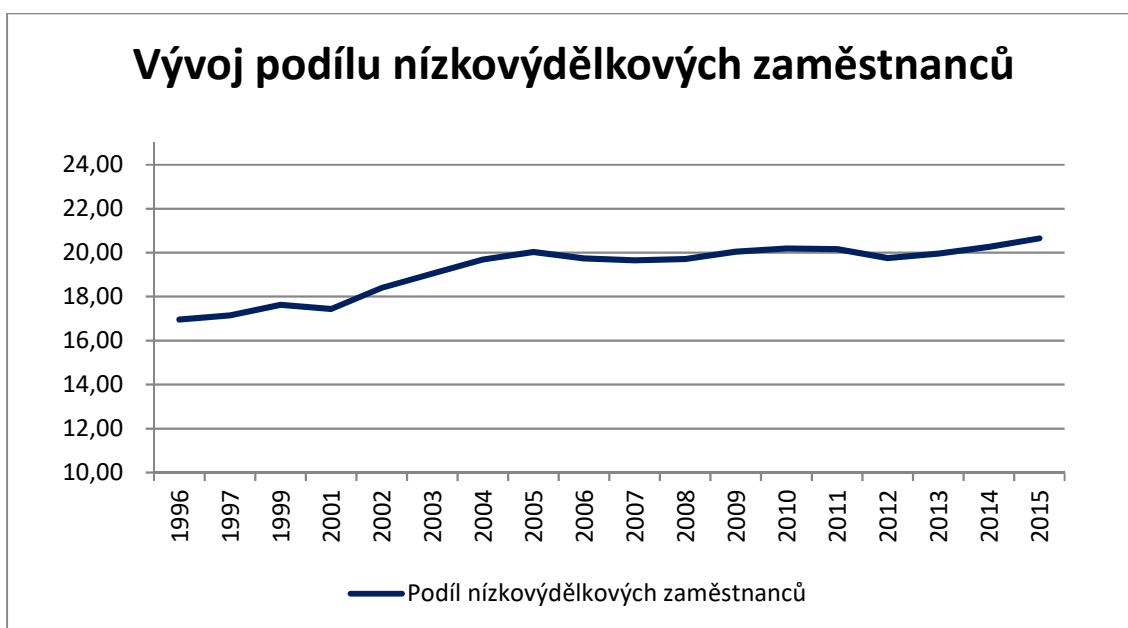
Zdroj: [85], [87], [88], vlastní zpracování



Jednotlivé podíly mezi decily pak mají také spíše rostoucí trend, hodnota podílu 1. a 9. decilu se pohybuje kolem 3,5 hodnoty, tedy mzda 10% s nejvyšším příjmem mají 3,5 krát vyšší příjem než 10% s nejnižším. Rozdíly mezi 1. a 5. decilu a rozdíly mezi 5. a 10. decilem se pohybují kolem 1,8-1,9. Giniho koeficient se během sledovaných let zvyšuje jen velmi málo, jeho hodnota představovala dle ČSÚ hodnotu 0,2. Pokud by se hodnota Giniho koeficientu blížila 0, příjmy by byly rozloženy rovnoměrně, naopak je tomu u hodnoty blížící se 1. [93] Tyto ukazatele nevykazují velkou mzdovou nerovnost.

## 9.6 Skladba nízkovýdělkových zaměstnanců

Počet pracovníků za minimální mzdu se v České republice pohybuje přibližně na úrovni 3%. [86] Za pracovníky na úrovni minimální mzdy jsou považováni zaměstnanci se mzdou ve výši minimální mzdy aktuální v příslušném roce, a pracovníci se mzdou nižší. Navýšení mzdy ovlivní i zaměstnance s vyšší mzdou, jež jsou na úrovni nové minimální mzdy nebo nižší. V grafu je sledován vývoj tzv. nízkovýdělkových zaměstnanců v letech 1996-2015, za ty jsou obvykle považováni zaměstnanci se mzdou pod 2/3 mzdového mediánu.



**Obr. 7 Vývoj podílu nízkovýdělkových zaměstnanců v letech 1996-2015**  
Zdroj: [85], vlastní zpracování

Certifikovaná metodika MPSV – Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR [86] a studie Metoda nastavení minimální mzdy [64] nám poskytuje podrobnější strukturu nízkovýdělkových zaměstnanců za roky 2010-2015. Můžeme tak sledovat počet zaměstnanců na úrovni minimální mzdy, počet osob se mzdou blízkou minimální mzdě, to představují zaměstnanci se mzdou na úrovni 1. decilu, a počet nízkovýdělkových zaměstnancům, tedy počet osob se mzdou pod 2/3 mzdového mediánu.

**Tabulka 11 Skladba nízkovýdělkových zaměstnanců 2010-2015**

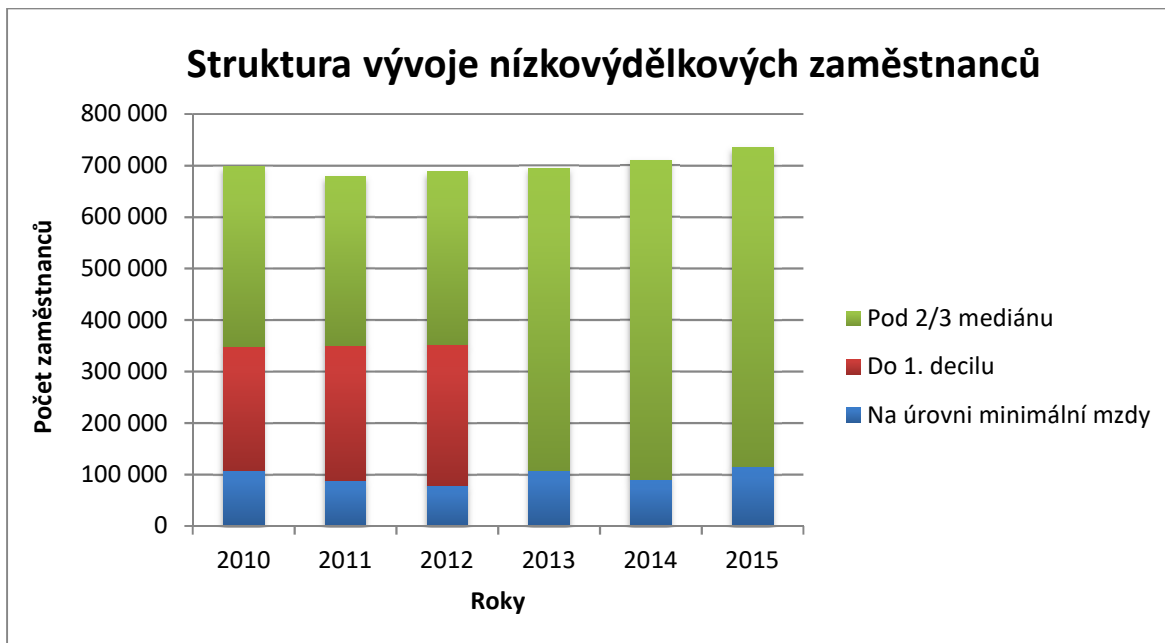
Rok	Na úrovni minimální mzdy		Do 1. decilu		Pod 2/3 mediánu	
	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců	Počet zaměstnanců	Podíl zaměstnanců
2010	108 272	3,1%	348 656	10,0%	698 357	20,0%
2011	87 674	2,5%	351 193	10,0%	678 514	19,4%
2012	78 120	2,2%	351 834	10,0%	687 628	19,6%
2013	108 316	3,1%	X	10,0%	695 279	19,9%
2014	89 573	2,5%	X	10,0%	710 197	20,2%
2015	114 880	3,2%	X	10,0%	735 790	20,6%

Zdroj: [86], [64], vlastní zpracování

Tabulka č. 10 zobrazuje vývoj počtu zaměstnanců pobírajících minimální mzdu, zaměstnanců s nízkou úrovní mzdy a jejich podíl na celkovém počtu zaměstnanců v letech 2010 až 2015. V rámci sledovaných let došlo dvakrát k valorizaci minimální mzdy, a to s účinností od ledna 2013 o 500 Kč a ke druhému od ledna 2015 o 700 Kč.

V letech 2010 až 2012 počet zaměstnanců na úrovni minimální mzdy má klesající tendenci, jednalo se o období, kdy byla minimální mzda poměrně dlouhou dobu neměnná, sazba 8 000 Kč byla stanovena v roce 2006 a měnila se až s účinností od roku 2013 na úroveň 8 500 Kč. V roce 2013 je patrný nárůst počtu zaměstnanců pracujících za minimální mzdu na obdobnou výši jako v roce 2010. U zaměstnanců s nízkou mzdou, tedy pod úrovní 2/3 mediánu jsou viditelné jen malé nepravidelné změny, v roce 2013 dochází k lehkému nárůstu. V roce 2014 počet pracovníků s minimální mzdou poklesl, počet nízkovýdělkových zaměstnanců však narostl.

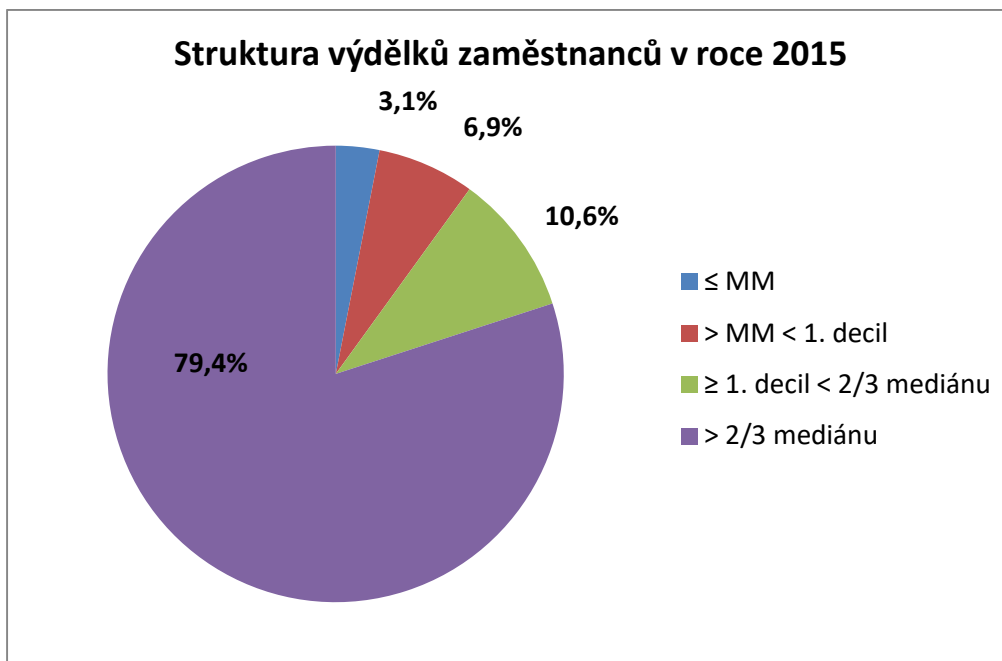
Druhé zvýšení minimální mzdy v roce 2015 přineslo nárůst podílu zaměstnanců s minimální mzdou i menší nárůst pracujících za nízkou mzdou.



**Obr. 8** Struktur vývoje nízkovýdělkových zaměstnanců v České republice 2010-2015

Zdroj: [86], [64], vlastní zpracování

V bližším pohledu na rok 2015 na pracující za minimální mzdu, která je v roce 2015 na úrovni 9 200 Kč, pracuje 3,1% všech zaměstnanců, to představuje 114 880 zaměstnanců pobírajících minimální mzdu. Dalších 6,9% pracuje za mzdu blízkou minimální mzdě, 10,6 % zaměstnanců má pak mzdu vyšší než pracovníci v 1. decilu, ale pod hranicí 2/3 mediánu, představovanou částkou 15 818 Kč, celkově tak zaměstnanci s nízkou mzdou tvořili 20,6 %, to je 735 790 zaměstnanců. [64]



**Obr. 9** Struktura výdělků zaměstnanců v roce 2015

Zdroj: [64], vlastní zpracování

Na základě dat ze studie Metoda nastavení minimální mzdy můžeme sledovat následující strukturu nízkovýdělkových zaměstnanců v roce 2015 [64]:

Minimální mzdu pobírá přes 3% ze všech zaměstnaných mužů, velmi obdobně je to i u podílu zaměstnaných žen, pod úrovní 2/3 mediánu je však větší podíl žen než mužů, podíl žen představuje 26,1%, muži pak 16,2%. Pokud se podíváme na rozložení podle věku, je vidět, že téměř 45% zaměstnanců do dvaceti let má nízký výdělek, dále pak 44,8% zaměstnanců se základním nebo nedokončeným vzděláním pracuje za nízké mzdy. Podíl zaměstnanců dle krajů se pohybuje okolo 20%, nejnižší podíl je pak v Praze, největší pak v Karlovarském kraji. Více jak polovina zaměstnanců v podniku do velikosti 10 zaměstnanců pobírá nízkou mzdu, minimální mzdu pak 11%. Z hlediska oblasti zaměstnání za nízkou mzdu pracuje 59% pomocných a nekvalifikovaných pracovníků a 52% pracovníků ve službách a prodeji. Téměř 70% pracovníků v odvětví ubytování, stravování a pohostinství, za minimální mzdu pak 18,9%, dále pak více jak 51% pracovníků z odvětví administrativní a podpůrné činnosti, na úrovni minimální mzdy pak 14,9%. V případě kolektivní smlouvy pobírá minimální mzdu pouze 0,7 % zaměstnanců pracujících ve společnosti s uzavřenou kolektivní smlouvou.

## 9.7 Minimální mzda a hranice příjmové chudoby

V rámci šetření Českého statistického úřadu o příjmech a životních podmínkách domácností jsou zjišťovány za roky 2006 až 2015 i hranice příjmové chudoby, jež představuje relativní hranici čistých příjmů, kdy je jednotlivec či domácnost ohrožena chudobou. Jako hranice je brána nejčastěji využívaná výše 60% mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu.

**Tabulka 12 Hranice a míra chudoby, počet osob ohrožených chudobou 2006-2015**

Období	Hrubá MM	Čistá MM	Hranice chudoby	Počet osob ohrožených chudobou (v tis.)	Míra chudoby (%podíl osob)
2006	7955	6725	7151	1 001,4	9,9
2007	8000	6760	7685	980,0	9,6
2008	8000	7000	8424	925,2	9,0
2009	8000	7120	9099	884,9	8,6
2010	8000	7120	9330	936,4	9,0
2011	8000	7120	9420	1 022,3	9,8
2012	8000	7120	9580	990,3	9,6
2013	8500	7564	9675	885,9	8,6
2014	8500	7564	9902	1 002,3	9,7
2015	9200	8188	10220	1 006,2	9,7

Zdroj: [87], [88], vlastní zpracování

V tabulce je sledován vývoj hranice příjmové chudoby, jelikož se jedná o hranici vyjádřenou jako čistý peněžní příjem, bude sledována spolu s vývojem především čisté minimální mzdy. Můžeme pozorovat, že ve všech sledovaných letech je čistá minimální mzda pod hranicí příjmové chudoby jednotlivce.

Na základě statistik můžeme říci, že největší podíl osob pod hranicí chudoby představují nezaměstnaní, jejich podíl se ve všech sledovaných letech pohybuje mezi 40-50% z celkově nezaměstnaných osob. Ze zaměstnaných osob se pak pod hranicí chudoby nachází 3-4% lidí, v roce 2012 to dokonce bylo 4,5%. Mezi 30-40% spadá do chudoby i neúplných rodin. [88] Celková míra chudoby se pohybuje

okolo 9%. Míra chudoby v prvních sledovaných letech klesá, a to až do roku 2009, v letech 2006 byla zavedena vyšší minimální mzda, v dalším roce pak byla ještě mírně zvýšena, poté nastává období stagnace, nicméně čistá minimální mzda i tak narůstá, především z důvodu změny výpočtu čisté mzdy v roce 2008, kdy je zaveden pojem superhrubá mzda a zvýšena sleva na poplatníka, v roce 2009 se pak snižují odvody sazeb pojistného.

Od roku 2010 stagnuje již i výše čisté minimální mzdy, míra chudoby se navyšuje, v roce 2012 dochází k velmi mírnému poklesu, největší pokles je vidět v roce 2013, v tomto roce dochází po delší době k navýšení minimální mzdy, v tomto roce se také Česká republika již druhým rokem nachází v recesi. Recesi v České republice jsme mohli sledovat již kolem roku 2009. Rok 2014 přináší nárůst české ekonomiky, míra chudoby se oproti předešlému roku navýšila a stejnou výší si drží i v roce následujícím, kdy byla minimální mzda navýšena. Vzhledem k rozložení osob pod hranicí chudoby, by navýšení minimální mzdy nemělo přímý vliv na velkou část osob pod hranicí chudoby.

## **9.8 Kolektivní smlouva**

V České republice je ustanovena jednotná zákonná minimální mzda pro všechna odvětví, nicméně v rámci kolektivních smluv může být sjednána vyšší minimální mzda. Podle šetření jsou u nás kolektivní smlouvy sjednány u zhruba více jak 45% zaměstnanců, v roce 2015 to bylo 46,02%. [89] Tabulka znázorňuje počet a jejich podíl počtu kolektivních smluv s uzavřenou vyšší minimální mzdou, než představuje statutární.

**Tabulka 13 Počet a podíl kolektivních smluv s minimální mzdou**

Období	počet KS s MM	podíl %	průměrná výše	počet KS s hodinovou MM		podíl %		průměr hodinový	
				měsíčně		40 h	37,5 h	40 h	37,5 h
2006	64	X	8274	16	38	X	X	46,91	50,69
2007	49	4,2	8767	6	8	0,5	0,7	55,08	54,95
2008	82	5,7	9329	8	29	0,6	2	54,15	56,47
2009	102	7,6	9515	10	28	0,7	2,1	52,88	57,26
2010	106	8,1	9716	22	33	1,7	2,5	56,35	59,69
2011	123	9,5	9821	19	44	1,5	3,4	58,95	59,3
2012	110	8,5	10049	16	41	1,2	3,2	60,32	59,44
2013	160	12,1	9889	20	42	1,5	3,2	56,52	61,46
2014	154	12,0	10049	24	37	1,9	2,9	58,03	63,59
2015	117	9,1	10833	22	26	1,7	2	66,15	72,24
2016	69	5,3	11964	10	15	0,8	1,2	65,6	77,56

Zdroj: [90], vlastní zpracování

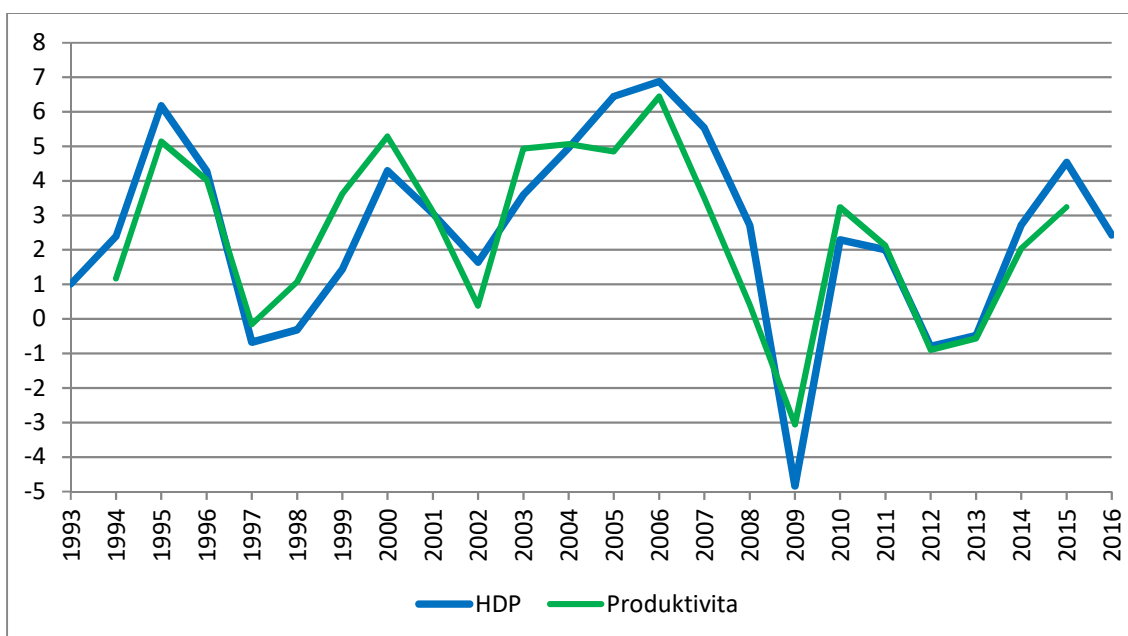
Můžeme sledovat od roku 2007 postupný nárůst podílu kolektivních smluv s upravenou výší minimální mzdy, v roce 2014 začíná tento trend stagnovat, v dalším roce se ovšem podíl opět navyšuje. V posledním sledovaném roce dochází k většímu poklesu podílu kolektivních smluv s uplatňovanou jinou výší minimální mzdy. Průměrná měsíční výše sjednané minimální mzdy jednoznačně během let narůstá, a to i v době, kdy zákonná minimální mzda několik let svoji výši neměnila. Docházíme tedy k závěru, že v letech, kdy je minimální mzda navýšena se v následujícím roce projevuje pokles podílu uzavřených kolektivních smluv s vyšší minimální mzdou než zákonnou, tento jev nebyl pozorován pouze v případě navyšování minimální mzdy v roce 2007, avšak navýšení v tomto roce bylo nízké, jednalo se o 45 Kč oproti předchozímu roku. Nicméně kolektivní vyjednávání není v České republice zatím dostatečně rozvinuté.

## 9.9 Minimální mzda a produktivita

Minimální mzda je také zmiňována ve vztahu k produktivitě, zde je minimální mzda považována jako motivátor pro zvyšování produktivity pracovníka, a to jak ze strany samotného zaměstnance tak i zaměstnavatele. [19] Produktivitu práce vyjadřuje podíl hrubého domácího produktu na počtu odpracovaných hodin. Graf č. 10 vyjadřuje meziroční změny souhrnné produktivity práce a hrubého domácího produktu.

Vývoj souhrnné produktivity kopíruje vývoj domácího hrubého produktu, produktivitu ovlivňuje více faktorů, její vývoj je závislý na vývoji ekonomiky. Hodnota produktivity klesá v obdobích recese, právě největší pokles je vidět v roce 2009, kdy klesala, od roku 2006, v tomto roce byla minimální mzda navýšena, následně nastává období stagnace výše minimální mzdy a období poklesu produktivity, až na své dosavadní minimum.

V předešlých letech můžeme pozorovat v roce 1997 a 2002, kdy byla i navýšena minimální mzda, počátek větší narůstající tendence. V pozdějších letech je tento jev pozorován i v roce 2013.



Obr. 10 Vývoj HDP a produktivity práce v České republice 1993-2016

Zdroj: [91], vlastní zpracování



## 9.10 Nezaměstnanost

Růst nezaměstnanosti je odpůrci minimální mzdy nejčastější zmiňovaný negativní dopad minimální mzdy. Tabulka zobrazuje změny nominální minimální mzdy a změny míry registrované nezaměstnanosti.

**Tabulka 14 Minimální mzda a nezaměstnanost 1991-2016**

Období	Minimální mzda v Kč/měsíc	Meziroční změna MM	Míra registrované nezaměstnanosti v %	Meziroční změna nezaměstnanosti % b.
1991	2000	-	4,13	X
1992	2200	10,00	2,57	-1,56
1993	2200	0,00	3,52	0,95
1994	2200	0,00	3,19	-0,33
1995	2200	0,00	2,93	-0,26
1996	2500	13,64	3,52	0,59
1997	2500	0,00	5,23	1,71
1998	2650	6,00	7,48	2,25
1999	3600	35,85	9,37	1,89
2000	4500	25,00	8,78	-0,59
2001	5000	11,11	8,90	0,12
2002	5700	14,00	9,81	0,91
2003	6200	8,77	10,31	0,50
2004	6700	8,06	9,47	X
2005	7185	7,24	8,88	-0,59
2006	7955	10,72	7,67	-1,21
2007	8000	0,57	5,98	-1,68
2008	8000	0,00	5,96	-0,02
2009	8000	0,00	9,24	3,28
2010	8000	0,00	9,57	0,32
2011	8000	0,00	8,62	-0,95
2012	8000	0,00	9,36	0,74
2013	8500	6,25	8,17	X
2014	8500	0,00	7,46	-0,71
2015	9200	8,24	6,24	-1,22
2016	9900	7,61	5,19	-1,05

Zdroj: [94], [95], vlastní zpracování

V první řadě je potřeba zaměřit se na změny v metodice míry registrované nezaměstnanosti. První změna metodiky proběhla v roce 2004, kdy se do jmenovatele podílu počtu registrovaných uchazečů na pracovní síle začali zařazovat i cizinci. [94] Meziročně se tedy míra nezaměstnanosti snížila už jen vzhledem k nové metodice. Druhá změna metodiky proběhla v roce 2013, kdy se výpočet míry registrované nezaměstnanosti změnil na výpočet podílu nezaměstnaných osob. Jedná se o podíl registrovaných nezaměstnaných ve věku 15-64 let na celkovém počtu obyvatel ve věku 15-64 let, je tedy zřejmé, že pokud do výpočtu započítáme ve jmenovateli větší počet osob, míra nezaměstnanosti se rozloží na menší procento podílu. [95] Nelze tak vzájemně srovnat celou časovou řadu míry registrované nezaměstnanosti.

Již při prvním navýšení minimální mzdy můžeme vidět pokles míry registrované nezaměstnanosti. Další navýšení provází lehký nárůst nezaměstnanosti, kromě roku 2000, kdy dochází k poklesu, se nárůst míry nezaměstnanosti projevuje až do roku 2003. Rok 2004 přináší pokles nezaměstnanosti, ale vzhledem ke změně metodiky nelze tento rok srovnávat s předchozím, přesný efekt tak není jasný. Od roku 2005 dochází k dalšímu poklesu míry nezaměstnanosti, v roce 2009 dochází k většímu nárůstu míry nezaměstnanosti, zde však velký vliv má, že Česká republika se v tomto období nachází v recesi. Recese se projevuje také v roce 2012, nezaměstnanost je vcelku na vysoké úrovni. Od roku 2013 nová metodika snížila míru nezaměstnanosti, nelze tedy pozorovat meziroční vývoj míry nezaměstnanosti. V dalších letech je minimální mzda pravidelně navýšována, míra registrované nezaměstnanosti meziročně klesá, v těchto letech vývoj ekonomiky prošel oživením.

Na vývoj nezaměstnanosti má vliv více faktorů, změny ve vývoji tak mohou být způsobeny především vývojem ekonomiky, nelze tak vyvozovat ze změn nezaměstnanosti na vliv minimální mzdy. Pro podrobnější pohled by bylo vhodné sledovat vývoj nezaměstnanosti u nízkovýdělkových pracovních sil. Vzhledem k nedostupnosti těchto dat, se zaměříme na nezaměstnanost skupin osob, jež dle předešlých analýz tvoří největší podíl nízkovýdělkových zaměstnanců, jedná se o mladistvé osoby, osoby pracující jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci,

pracovníci ve službách a prodeji a o pracovníky se základním a nedokončeným vzděláním.

**Tabulka 15 Struktura vybraných skupin uchazečů o práci 1999-2017**

Období	Struktura uchazečů							
	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci		Pracovníci ve službách a prodeji		Základní a nedokončené vzdělání		Do 19 let	
	I. Q	IV. Q	I. Q	IV. Q	I. Q	IV. Q	I. Q	IV. Q
1999	X	X	X	X	131 717	146 283	27 447	23 551
2000	X	X	X	X	151 517	144 592	18 420	16 167
2001	X	X	X	X	146 777	148 443	27 325	36 180
2002	135567	143445	65007	73247	154 890	162 125	31 606	37850
2003	149890	153515	74975	80255	169 098	170 270	33010	37179
2004	158400	149567	83677	82661	176 050	165 861	32054	32158
2005	151983	142736	83152	80243	166 799	156 500	26395	27092
2006	144755	130211	79749	70437	160155	140919	23789	22464
2007	128390	109229	66334	53049	138455	112047	18754	16797
2008	106500	104104	50038	49486	107757	106434	14777	18265
2009	125589	136913	61027	80618	130338	143738	20371	25898
2010	142501	140219	87185	88302	153186	147614	24166	23868
2011	134423	129864	101217	96683	148100	139616	21347	23070
2012	121511	110200	88936	89030	146269	150039	17981	24221
2013	119237	150443	95156	123983	162714	164275	22165	22074
2014	158429	144251	123037	110834	166042	150313	19064	17370
2015	141889	126235	107623	92808	148677	130137	15026	14446
2016	125351	112452	89913	77399	130510	114346	12848	12459
2017	108182	X	72709	X	109545	X	10707	X

Zdroj: [97], vlastní zpracování

Při pohledu na uchazeče se základním a nedokončeným vzděláním vidíme zcela nepravidelný vývoj nezaměstnanosti, v letech, kdy dochází k pravidelnému navyšování minimální mzdy, v roce 1999 nezaměstnanost osob se základním vzděláním roste, od poloviny roku 2000 již dochází k mírnému poklesu, od roku 2001 pozorujeme narůstající tendenci nezaměstnanosti. V roce 2004 počet uchazečů dosahuje svého maxima, pak již nastává klesající trend, kde roku 2008 dosahuje naopak svého minima. V období stagnace minimální mzdy,

nezaměstnanost uchazečů se základním vzděláním do roku 2010 roste, pak nastává mírný pokles a od roku 2012 se opakuje nárůst nezaměstnanosti. V letech, kdy nastává opět období celkem pravidelného navyšování minimální mzdy, nezaměstnanost postupně až doposud klesá.

V případě pomocných a nekvalifikovaných pracovníků od roku 2002 až do roku 2004 pozorujeme růst nezaměstnanosti, od druhé poloviny roku 2004, až po rok 2008 nezaměstnanost klesá, velmi obdobný vývoj má i nezaměstnanost pracovníků ve službách a prodeji. Dále nastupuje nárůst u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, pak sledujeme později i pokles, oba typy zaměstnání mají pokles v roce 2012 a shodně jsou také mezi roky 2013-2014 na úrovni svého dosavadního maxima. Doposud pak můžeme pozorovat pokles těchto zaměstnanců i v době zvyšující se minimální mzdy.

Největší nárůst nezaměstnanosti pracovníků do 19 let probíhá mezi roky 2001-2003, do roku 2007 pak následuje pokles až o polovinu. Další nárůst následovaný mírným pokles a následným větším poklesem nezaměstnanost klesá až na svou prozatímní nejnižší hodnotu.

**Tabulka 16 Struktura vybraných volných pracovních míst 1999-2017**

Období	Struktura volných míst					
	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci		Pracovníci ve službách a prodeji		Základní a nedokončené vzdělání	
	I. Q	IV. Q	I. Q	IV. Q	I. Q	IV. Q
1999	3 588	2 799	3 555	793	9 095	9 155
2000	3 575	4 350	4 538	6 215	9 718	13 150
2001	5 712	5 480	5 915	5 439	15 230	14 739
2002	5670	4727	5287	4296	14 269	12 181
2003	5341	5103	4270	3663	12 575	12 975
2004	6142	10072	3828	4175	13 813	19 884
2005	13653	9533	3951	4531	23 405	17 992
2006	13284	14297	6139	8126	22602	30519
2007	19074	27954	9599	11389	36337	61954
2008	33785	22184	11655	8799	68693	38869
2009	19081	8263	5245	2554	26543	11964
2010	8865	4387	2884	2960	12136	8737
2011	5130	5532	3619	4263	10094	10398
2012	8075	7430	4725	5657	13235	12222
2013	10777	5576	5812	6665	15799	10664
2014	7794	10687	7639	9918	13748	21636
2015	14541	18619	12403	16687	27755	41704
2016	21955	26224	19277	19488	48649	61812
2017	33148	X	21632	X	73530	X

Zdroj: [97], vlastní zpracování

Struktura volných míst se u všech vyvíjí velmi obdobně, vyjma počátečního období u volných míst pracovníků ve službách a prodeji, kdy můžeme sledovat nárůst a poté ještě pokles, u ostatních pozic až do roku 2007 sledujeme rychlý nárůst volných míst. Všechna sledovaná volná místa jsou v roce 2007 na úrovni svého maxima, a od téhož roku jejich počet rychle klesá, to se děje až do roku 2009-2010. Následující období je proměnlivé, od roku 2013 všechna sledovaná pracovní místa opět rapidně narůstají.

## 10 Regresní model nezaměstnanosti

Pro bližší pohled na vzájemnou provázanost minimální mzdy a nezaměstnanosti byla provedena regresní analýza metodou nejmenších čtverců. Cílem bylo otestovat hypotézu, že minimální mzda působí na zvyšování nezaměstnanosti v České republice. Dále vzhledem k předešlým studiím se pokusíme prostřednictvím druhého regresního modelu ověřit hypotézu, že minimální mzda snižuje počet odpracovaných hodin, zde vzhledem k dostupnosti dat bude sledováno pouze období 1996-2015. Data pro analýzu jsou získána ze stránek Českého statistického úřadu (ČSÚ) a ze stránek Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

### 10.1 Formulace modelu - Nezaměstnanost

U prvního modelu, který ověřuje vliv minimální mzdy na celkovou nezaměstnanost, byla jako vysvětlovaná proměnná zvolena míra nezaměstnanosti, do modelu jsou pak vkládány meziroční rozdíly míry nezaměstnanosti ( $U\_TOT$ ).

Model bude dále obsahovat několik vysvětlujících proměnných, jako první ( $X_1$ ) do modelu vstupuje tempo růstu HDP (HDP). Hrubý domácí produkt je ukazatelem vývoje ekonomiky státu, s jeho růstem je spojen nárůst spotřeby a investic což má pozitivní vliv na poptávku po práci. Předpokladem je tedy nepřímá úměra závislosti HDP a nezaměstnanosti, kdy při navýšení HDP dochází k poklesu nezaměstnanosti.

K ověření hypotézy byla jako druhá proměnná ( $X_2$ ) zvolena minimální mzda, pro její lepší vypovídací schopnost byla vyjádřena jako meziroční rozdíly podílů minimální mzdy na mzdovém mediánu ( $MM\_M$ ). Vzhledem ke stanovené hypotéze je očekávaná závislost na nezaměstnanost přímá, předpokladem je tedy, že navýšení minimální mzdy bude provázeno navýšením nezaměstnanosti.

Jako další vysvětlující proměnná ( $X_3$ ) byla zvolena difference podílu minimální mzdy na životním minimu ( $MM\_ZM$ ). Poměr minimální mzdy a životního minima představuje vyjádření rozdílnosti velikosti minimální mzdy a výše životního minima. V případě, že je minimální mzda v přibližně stejné výši nebo dokonce nižší

než životní minimum, ztrácí minimální mzda svoji motivační funkci, lidem se v takovém případě pracovat nevyplatí. Opačně pak u zvyšujícího se rozdílu mezi těmito veličinami ve prospěch minimální mzdy, se zvyšuje motivační funkce minimální mzdy ke vstupu do práce. Předpokládané působení této proměnné je nepřímá úměra závislosti, při vyšším podílu bude docházet ke snižování nezaměstnanosti.

Další proměnná ( $X_4$ ) představuje meziroční rozdíl podílu nezaměstnaných osob se základním vzděláním nebo nedokončeným vzděláním (N\_ZS), tato skupina lidí může být považována za hůře uplatnitelnou na trhu práce. Pokud by byl jejich podíl větší, pak by mohlo docházet k navyšování nezaměstnanosti.

Trh práce je ovlivňován také strukturou vzdělanosti obyvatelstva, jako poslední proměnnou ( $X_5$ ) byly vybrány meziroční rozdíly v podílu osob s vysokoškolským vzděláním (O\_VS). Vysoký počet osob s vysokoškolským vzděláním nebude uplatnitelný na trhu práce na adekvátní pozice vzhledem k jejich vzdělání, působení na zaměstnanost bude negativní, bude se navyšovat nezaměstnanost.

Bylo také uvažováno o proměnné podílu volných pracovních míst na počet aktivního obyvatelstva, vzhledem však k vysoké korelaci mezi podílem volných míst a hrubým domácím produktem, nebyla tato proměnná do modelu zahrnuta.

**Tabulka 17 Vysvětlující proměnné a jejich předpokládané působení**

Zkratka	Proměnná	Předpokládané působení
HDP	Tempo růstu hrubého domácího produktu	-
MM_M	Minimální mzda/medián	+
MM_ZM	Minimální mzda/ životní minimum	-
N_ZS	Nezaměstnaní se základním nebo nedokončeným vzděláním	+
O_VS	Osoby s vysokoškolským vzděláním	+

**Zdroj:** vlastní zpracování

### Výsledný model

$$U\_TOT_t = \beta_0 + \beta_1 HDP_t + \beta_2 MM\_M_t + \beta_3 MM\_ZM_t + \beta_4 N\_ZS_t + \beta_5 O\_VS_t + \varepsilon_t$$

Předpoklady modelu byly ověřeny před proběhnutím modelu, multikolinearita byla vyloučena prostřednictvím vzájemných korelací proměnných, žádná párová korelace nebyla vyšší než 0,8. Také byly provedeny testy multikolinearity, jednalo se o test variance inflation factor (VIF), jestliže se v modelu nachází multikolinearita, pak je ukazatel vyšší než 5. Dále se jednalo o test tolerance, kde se hodnota nesmí pohybovat pod úrovní 0,2, pokud by byla hodnota nižší, model by obsahoval multikolinearitu. [70]

**Tabulka 18 VIF a hodnoty tolerance**

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	HDP	,476	2,102
	MM_M	,328	3,045
	MM_ZM	,337	2,970
	N_ZS	,558	1,792
	O_VS	,722	1,384

**Zdroj:** výstup z SPSS, vlastní zpracování

Výsledky neukazují žádnou hodnotu VIF, která by byla vyšší než 5, také žádný z ukazatelů tolerance není nižší než 0,2. Na základě těchto výsledků byla multikolinearita v modelu vyloučena.

Odlehlé hodnoty nebyly prostřednictvím bodových grafů a Cookových vzdáleností pozorovány. Dále pak linearita byla ověřena pomocí grafu standardizovaných skutečných hodnot a predikovaných reziduí, kde můžeme případně sledovat i potenciální heteroskedasticitu.



## 10.2 Výsledky modelu – Nezaměstnanost

Tabulka 19 Koeficient determinance

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,740 <sup>a</sup>	,548	,407

Zdroj: výstup z SPSS, vlastní zpracování

Koeficient determinance (R Square ( $R^2$ )) v modelu představuje hodnotu  $R^2 = 0,548$ , tato hodnota nám ukazuje, kolik procent závislé proměnné je vyjádřeno zvolenými vysvětlujícími proměnnými, u celkové nezaměstnanosti je tedy vyjádřeno 54,8% rozptylu, námi zvolenými proměnnými. Prostřednictvím ANOVY byla ověřena statistická významnost koeficientu determinance, jelikož je p-hodnota nižší než 0,05, docházíme k závěru, že koeficient determinance je statisticky významný, byla zamítnuta hypotéza, že je koeficient roven nule, daný model tak lze aplikovat.

Tabulka 20 ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,670	5	2,534	3,879	,017 <sup>b</sup>
	Residual	10,452	16	,653		
	Total	23,121	21			

Zdroj: výstup z SPSS, vlastní zpracování

Tabulka 21 Koeficienty a jejich p-hodnoty modelu

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,914	,451		2,027	,060
	HDP	-,254	,090	-,687	-2,817	,012
	MM_M	-,032	,113	-,083	-,285	,780
	MM_ZM	,031	,030	,303	1,048	,310
	N_ZS	-,080	,090	-,199	-,883	,390
	O_VS	-,565	,534	-,209	-1,058	,306

Zdroj: výstup z SPSS, vlastní zpracování

Jako staticky významná proměnná se na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  ukázala pouze proměnná HDP, p-hodnota této proměnné je nižší než 0,05. Vztah HDP k nezaměstnanosti je dle předpokladů záporný, tedy pokud se HDP zvýší o 1%, sníží se nezaměstnanost o 0,254%. Dle standardizovaného koeficientu docházíme také k závěru, že hrubý domácí produkt má největší vliv na nezaměstnanost.

Vysvětlující proměnná podíl minimální mzdy na mediánu se ukázala jako statisticky nevýznamná. Hodnota koeficientu minimální mzdy vychází -0,032 oproti předpokladu, má tak dle modelu minimální mzda negativní vztah na nezaměstnanost, zvýšení podílu minimální mzdy na mediánu o 1% by snížila nezaměstnanost o 0,032%. Důvodem lehkého poklesu nezaměstnanosti při navýšení minimální může být v modelu způsobeno i tím, že k navyšování minimální mzdy dochází především v době, kdy ekonomika roste, a tak i přes navýšení minimální mzdy v tomto roce nedojde k poklesu nezaměstnanosti. Avšak vzhledem k tomu, že se vliv minimální mzdy na nezaměstnanost projevil jako nesignifikantní, nemůžeme usuzovat na další závěry. Vztah minimální mzdy již v korelační analýze vychází jako slabý, kdy hodnota korelačního koeficientu představuje hodnotu 0,137. Na základě výsledků lze konstatovat, že minimální mzda nemá statisticky významný vliv na celkovou nezaměstnanost v České republice.

### **10.3 Formulace modelu – Odpracované hodiny**

Druhý model sleduje vliv minimální mzdy na počet odpracovaných hodin v České republice z dat za období 1996-2015. Vysvětlovanou proměnou ( $y_1$ ) v tomto modelu jsou meziroční rozdíly počtu odpracovaných hodin (v %). Vysvětlující proměnné jsou stejné, pouze jejich předpokládaný efekt je rozlišný.

U proměnné HDP ( $X_1$ ) je očekáván pozitivní efekt na odpracované hodiny, při růstu hrubého domácího produktu je předpokládáno zvýšení počtu odpracovaných hodin. U meziročního rozdílu podílu minimální mzdy na mediánu ( $X_2$ ) se předpokládá, na základě hypotézy, že při růstu proměnné dojde k poklesu počtu odpracovaných hodin. Vztah proměnné MM\_ZM ( $X_3$ ) na počet odpracovaných hodin se očekává vzhledem ke své motivační funkci jako pozitivní. Meziroční změny podílu

nezaměstnaných se základním nebo nedokončeným vzděláním by měl počet odpracovaných hodin snižovat, stejný efekt se odhaduje i při nárůstu osob s vysokoškolským vzděláním.

**Tabulka 22 Vysvětlující proměnné a jejich předpokládané působení**

Zkratka	Proměnná	Předpokládané působení
HDP	Tempo růstu hrubého domácího produktu	+
MM_M	Minimální mzda/medián	-
MM_ZM	Minimální mzda/ životní minimum	+
N_ZS	Nezaměstnaní se základním nebo nedokončeným vzděláním	-
O_VS	Osoby s vysokoškolským vzděláním	-

Zdroj: vlastní zpracování

### Výsledný model

$$O\_HOD_t = \beta_0 + \beta_1 HDP_t + \beta_2 MM\_M_t + \beta_3 MM\_ZM_t + \beta_4 N\_ZS_t + \beta_5 O\_VS_t + \varepsilon_t$$

Naplnění předpokladů modelu bylo ověřeno obdobně jako u předešlého modelu, byla vyloučena multikolinearita, odlehle hodnoty i heteroskedasticita, dále byl potvrzen lineární vztah proměnných.

## 10.4 Výsledky modelu – Odpracované hodiny

**Tabulka 23 Koeficient determinance**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,754 <sup>a</sup>	,569	,414

Zdroj: výstup z SPSS, vlastní zpracování

Hodnota koeficientu determinance (R Square ( $R^2$ )) v modelu představuje hodnotu  $R^2 = 0,569$ , meziroční rozdíly odpracovaných hodin jsou vyjádřeny 56,9% rozptylu,

námi zvolenými proměnnými. Prostřednictvím ANOVY byla ověřena statistická významnost koeficientu determinance, i zde je p-hodnota nižší než 0,05, docházíme tedy k závěru, že i zde je koeficient determinance statisticky významný, daný model je signifikantní.

**Tabulka 24 ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	46,768	5	9,354	3,690	,024 <sup>b</sup>
Residual	35,489	14	2,535		
Total	82,257	19			

Zdroj: výstup z SPSS, vlastní zpracování

**Tabulka 25 Koeficienty a jejich p-hodnoty**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,183	,982		-2,224	,043
HDP	,438	,181	,603	2,422	,030
MM_M	-,520	,265	-,544	-1,961	,070
MM_ZM	,022	,060	,107	,362	,723
N_ZS	,081	,189	,093	,428	,675
O_VS	2,459	1,125	,436	2,185	,046

Zdroj: výstup z SPSS, vlastní zpracování

V tomto modelu jako statisticky významná proměnná na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  vyšla konstanta, také rozdíly v podílech osob s vysokoškolským vzděláním a především hrubý domácí produkt. I zde má HDP dle výsledků nejvyšší vliv, pokud by se HDP zvýšil o 1%, počet odpracovaných hodin by se navýšil o 0,438%.

Také v tomto modelu vychází minimální mzda jako statisticky nevýznamná proměnná, její vliv je stejný jako očekávaný, tedy v případě, že by se poměr minimální mzdy na mediánu navýšil o 1%, by došlo ke snížení odpracovaných hodin o 0,52%. Avšak i zde vzhledem ke statistické nevýznamnosti nelze provádět další statistické závěry. Korelace mezi odpracovanými hodinami a minimální

mzdou je však vyšší než je tomu u nezaměstnanosti, i přesto je korelace slabá, koeficient korelace -0,384 poukazuje na nepřímou úměru vztahu.

Dále se jako statisticky významná proměnná se projevila O\_VS, tede podíl osob s vysokoškolským vzděláním, při navýšení vysokoškolských absolventů o 1% by počet odpracovaných hodin vzrostl o 2,5%.

Ostatní proměnné se ukázaly jako statisticky nevýznamné. V případě poměru minimální mzdy na životním minimu, jež také patří mezi nesignifikantní proměnné, lze však pozorovat, že vztah podílu na počet odpracovaných je kladný, což by poukazovalo na motivační funkci minimální mzdy.

### 10.5 Modely

Pro upřesnění se zaměříme také na skupiny pracovníků, jež dle předešlých analýz nejpravděpodobněji tvoří největší podíl nízkovýdělkových zaměstnanců. Byl tedy vytvořen obdobný model pro míru nezaměstnanosti osob se základním nebo nedokončeným vzděláním (U\_ZS), a dále byl sledován vliv minimální mzdy na snižování počtu zaměstnanců pracujících jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (E\_POM) a pracovníci ve službách a prodeji (E\_SL). Všechny modely obsahují tři vysvětlující proměnné HDP, MM\_M a MM\_ZM.

$$U\_ZS_t = \beta_0 + \beta_1 HDP_t + \beta_2 MM\_M_t + \beta_3 MM\_ZM_t + \varepsilon_t$$

$$E\_POM_t = \beta_0 + \beta_1 HDP_t + \beta_2 MM\_M_t + \beta_3 MM\_ZM_t + \varepsilon_t$$

$$E\_SL_t = \beta_0 + \beta_1 HDP_t + \beta_2 MM\_M_t + \beta_3 MM\_ZM_t + \varepsilon_t$$

**Tabulka 26 Koeficienty a p-hodnoty modelů**

Model	U_ZS		E_POM		E_SL	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Constant	1,759	0,042	-2,216	0,041	1,060	0,069
HDP	-0,434	0,66	0,292	0,308	-0,093	0,548
MM_M	-0,092	0,783	0,017	0,968	-0,419	0,080
MM_ZM	0,070	0,460	0,024	0,836	0,020	0,751

Zdroj: výstup z SPSS, vlastní zpracování

Žádný model na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  neprokázal podíl minimální mzdy na mediánu za statisticky významnou proměnnou. Vypovídací schopnost těchto modelů je však velmi nízká, nepřesáhla hodnotu 0,3, nejnižší hodnotu spolehlivosti prokazuje model zaměstnanosti pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Všechny modely se také projeví jako nesignifikantní. Na základě těchto výsledků lze usuzovat nejen, že minimální mzda nemá statisticky významný vliv na vysvětlované proměnné testovaných modelů, ale také, že všechny koeficienty nezávislých proměnných jsou staticky nevýznamné, nevyjadřují rozptyl závislých proměnných.

## 11 Shrnutí výsledků

Cílem práce bylo zmapovat a analyzovat problematiku minimální mzdy. Minimální mzda představuje nejnižší zákonem přípustnou hranici odměny za práci zaměstnance. Hranice by měla být stanovována s ohledem na naplňování funkcí minimální mzdy, což bývá vzhledem k rozdílným představám zaměstnanců a zaměstnavatelům obtížné. Stanovená výše minimální mzdy neovlivňuje pouze výši příjmů nízkovýdělkových zaměstnanců, její vliv je prostřednictvím tzv. zaručených mezd rozšířen do širší struktury zaměstnanců.

V České republice je minimální mzda zavedena již od roku 1991, jako statutární univerzální nepodkročitelná mzdová hranice. Za celou svoji existenci se minimální mzda doposud zvýšila 16X, průměrně se meziročně minimální mzda navyšovala o 6,8%, průměrný roční přírůstek činil 346Kč, avšak skutečný vývoj výše minimální mzdy byl velmi nepravidelný. Docházelo ke střídání období pravidelného navyšování, jednalo se především o období 1998-2007 a od roku 2015 po současnost, a období stagnace mezi roky 2008-2012. Nejvyšší meziroční nárůst nastal mezi roky 1998 a 1999, kdy došlo k meziroční změně o 35,85%, velikost změny je ovlivněna dvojnásobným navýšením minimální mzdy během roku 1999, nejprve byla minimální mzda navýšena oproti roku 1998 o 22,64% a v druhé polovině roku o dalších 10,77%. Reálně je výše minimální mzdy nižší, především v obdobích stagnace se i přes stálou nominální mzdu reálná výše snižovala. V obdobích růstu minimální mzdy inflace snižuje nominální nárůst, ve výsledku se však i přes to kupní síla mzdy navyšuje, nedochází k tomu pouze v letech 1992, 1998 a 2007.

Výslednou výši minimální mzdy, jež zaměstnanec obdrží, ovlivňuje také úroveň zdanění mezd a pojistné strhávané ze mzdy. Daňové úpravy u daní z příjmu představují změnu ve výsledné výši čisté mzdy, což má vliv na příjem zaměstnance pobírajícího minimální mzdu. Daňová reforma v roce 1993 působila na minimální mzdu, tak že i když nedošlo k valorizaci minimální mzdy, hodnota čisté minimální mzdy klesla. Snížení daně z příjmu z 15% na 12% a změna systému odpočitatelných položek základu daně v roce 2006 zapříčinila větší nárůst čisté minimální mzdy oproti meziročnímu navýšení hrubé minimální mzdy. V roce 2008

a 2009, kdy se hrubá minimální mzda neměnila, výše čisté mzdy přesto stoupala, v roce 2008 je to způsobeno přechodem na nový způsob výpočtu daně ze mzdy, kdy je zavedena tzv. superhrubá mzda, především pak dochází k navýšení slev na poplatníka, k nárůstu čisté mzdy v roce 2009 dochází prostřednictvím snížení sazeb pojistného odváděného ze mzdy.

Aby minimální mzda naplňovala svoji motivační funkci, musí částka čisté minimální mzdy přesahovat částku životního minima popř. existenčního minima, tato skutečnost nebyla vždy realizována. Již v prvním roce existence minimální mzdy přesahuje částka životního minima její výši, životní minimum bylo také zavedeno v roce 1991, ale až později, vzhledem k tomu nemohl být při nastavování minimální mzdy zohledněn institut životního minima. Zatímco je částka životního minima v letech 1993-2000 pravidelně navyšována, u minimální mzdy k tomu dochází pouze nepravidelně, v těchto letech převyšuje životní minimum čistou minimální mzdu, motivační funkce minimální mzdy je tak potlačena. Největší rozdíl nastal v roce 1998, kdy přesah životního minima dosahuje částky 1 112 Kč. Motivační funkce není naplňována také v letech 2012-2014, nicméně při srovnání s existenčním minimem, které bylo zavedeno v roce 2006 jako zesilující prvek motivace, by minimální mzda představovala vyšší příjem než sociální příjem.

K vyjádření hodnoty minimální mzdy se používá její podíl na průměrné mzdě popřípadě mediánu. V České republice při zavedení institutu minimální mzdy činil podíl na průměrné mzdě 52,7%, postupně se podíl snižoval až na úroveň 22,7%, které dosáhl v roce 1998. Poté od roku 1999 poměr narůstá, a od roku 2007 dochází opět k poklesu na zhruba 34%, navýšení minimální mzdy v roce 2013 a dalších letech s sebou přináší období růstu podílu minimální mzdy na průměrné. Na základě analýzy průměrné mzdy a minimální mzdy se neprokázalo, že by minimální mzda napomáhala snižovat mzdovou nerovnost, rozdíly mezi těmito veličinami se postupem času navyšují. Dále také vývoj produktivity práce nenaznačuje provázanost minimální mzdy s vývojem produktivitou práce.

V České republice pobírají minimální mzdu přibližně 3% zaměstnanců, valorizace minimální mzdy ovlivňuje nejen zaměstnance na úrovni minimální mzdy, ale i zaměstnance nad úrovní výše předešlé minimální mzdy a na úrovni nové, proto byla sledována nejen struktura zaměstnanců pracujících za minimální mzdu,



ale také tzv. nízkovýdělkoví zaměstnanci, jejichž mzda nedosahuje 2/3 mediánu. Vzhledem k nedostupnosti dat, je struktura zaměstnanců sledována pouze v období 2010-2015. Největší zastoupení mezi těmito pracovníky mají především zaměstnanci se základním nebo nedokončeným vzděláním, mladí zaměstnanci do 20 let, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a pracovníci ve službách a prodeji.

Porovnání čisté minimální mzdy s hranicí příjmové chudoby, jež představuje relativní hranici čistých příjmů, kdy již nastává ohrožení chudobou. Hranice příjmové chudoby vychází ze mzdového mediánu, přesněji se vypočítává jako 60% mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu, tento ukazatel je sledován od roku 2006. Ze srovnání vyplynulo, že ve všech porovnávaných letech je hranice chudoby vyšší než minimální mzda, avšak vzhledem ke struktuře osob pod hranicí chudoby, jež jsou převážně tvořeny nezaměstnanými, by navýšení minimální mzdy nemělo přímý vliv na příjmy osob pod hranicí chudoby.

Nejčastějším tématem ve spojení s minimální mzdou je nezaměstnanost a její případný vliv na její navyšování. Na základě porovnání změn minimální mzdy se změnami v celkové míře nezaměstnanosti, není pozorován (pravidelný) negativní vliv minimální mzdy na zaměstnanost, nabízí se spíše jako předpoklad, že na vývoj nezaměstnanosti má především vliv vývoj ekonomiky. Podrobnější pohled na nezaměstnanost u skupin pracovníků, jež byly identifikovány jako nejpravděpodobněji nejvíce zastoupeny mezi nízkovýdělkovými zaměstnanci, jednalo se o pomocné a nekvalifikované pracovníky, o pracovníky ve službách a prodeji, o mladistvé pracovníky do 19 let a o pracovníky se základním nebo nedokončeným vzděláním, i zde se nezaměstnanost vyvíjí nepravidelně vzhledem k vývoji minimální mzdy.

V poslední části práce jsou zpracovány regresní modely, jež ověřují dvě hypotézy, v první řadě byla testována hypotéza, zda bylo navyšování minimální mzdy v České republice v letech 1993-2015 provázeno navyšováním nezaměstnanosti, druhá hypotéza sleduje, zda navyšování minimální mzdy bylo v České republice v letech 1996-2015 spojeno s poklesem odpracovaných hodin zaměstnanců.

Oba modely byly sestaveny za použití stejných vysvětlujících proměnných, jednalo se o tempo růstu hrubého domácího produktu, meziroční rozdíly podílu minimální mzdy na mediánu, minimální mzdy na životním minimu, podílu nezaměstnaných

se základním nebo nedokončeným vzděláním a podíl osob s vysokoškolským vzděláním na aktivním obyvatelstvu, předpokládané působení proměnných je však u modelů odlišné.

Vysvětlující proměnná podíl minimální mzdy na mediánu se v obou případech prokázala jako statisticky nevýznamná, naopak jako statisticky významná proměnná se v obou modelech projevilo tempo růstu hrubého domácího produktu. Regresní model neprokázal statistickou významnost vlivu minimální mzdy na nárůst nezaměstnanosti ani na snižování počtu odpracovaných hodin.

## 12 Závěry a doporučení

Na začátku práce byly stanoveny dvě hypotézy, první hypotéza se zabývala vlivem minimální mzdy v České republice na nezaměstnanost, druhá sledovala, zda navyšování minimální mzdy bylo spojeno se snížením počtu odpracovaných hodin. Na základě sestaveného regresního modelu, byly učiněny závěry, že minimální mzda v České republice nemá na základě dat z let 1993-2015 statisticky významný vliv na míru nezaměstnanosti, ani na počet odpracovaných hodin vyplývajících z dat z let 1996-2015. Jako statisticky významná proměnná se dle předpokladů ukázal HDP, a to jak v případě vlivu na snižování nezaměstnanosti, tak i na zvyšování počtu odpracovaných hodin.

Makroekonomické ukazatele České republiky za poslední roky, ukazují nižší úroveň inflace, klesající nezaměstnanost, dosud pozorovatelný nárůst produktivity práce, která však v posledním roce 2016 již lehce snižuje svoji hodnotu. Pokud mzdová úroveň roste, rychleji bez ohledu na vývoj produktivity, především pak pokud k růstu dojde jednorázově, toto může vyústit ve zvyšující se cenovou hladinu. Důvodem jsou vyšší náklady práce, jež firmám vznikají rozdílem mezi růstem mezd a produktivity.

Nízká hladina nezaměstnanosti pak sebou přináší větší tlak na mzdový růst. Ve srovnání se státy Evropské Unie patří minimální mzda v České republice k jedné z nejnižších, a to i v přepočtu na paritu kupní síly, předpokladem je tak zvyšující se snaha vyrovnat se ostatním státům Evropské unie.

Minimální mzda by měla naplňovat svojí motivační funkci, při valorizaci minimální mzdy by tak měl být brát ohled na stanovenou výši životního minima, což nebylo vždy splňováno. V odůvodnění vlády poslední valorizace minimální mzdy je vzhledem k motivační funkci minimální mzdy zmiňováno pozitivum ve formě snižování objemu vyplácených sociálních dávek. Vláda se v současné době snaží navýšit minimální mzdu na úroveň 40% průměrné mzdy, tento cíl je i součástí vládního programového prohlášení. Současná vláda minimální mzdu navýšila již třikrát, a vzhledem k diskuzím a blížícím se volbám, je možné očekávat i další navyšování.

Výše minimální mzdy by měla být nastavována s ohledem na budoucí vývoj ekonomiky, stanovování by mělo probíhat na základě analýz, které budou analyzovat dopady, tak aby minimální mzda byla valorizována s ohledem na případnou ekonomickou situaci v daném období, například alespoň vzhledem k úrovni inflace. Jako vhodnější řešení, jak vyplývá i z mnoha analýz je postupné navyšování minimální mzdy, tak aby pro zaměstnavatele byly tyto změny přinejmenším částečně očekávatelné, a tedy bylo jim umožněno předem plánovat náklady spojené s navýšením minimální mzdy.

K uvážení také stojí, možnost snížení daňového zatížení mezd nebo pojistného u zaměstnanců s minimální mzdou nebo jí blízkou, jak navrhuje například ve své studii Baštýř, což by přineslo nárůst minimální mzdy bez navyšování nákladů zaměstnavatelů.

## 13 Seznam použité literatury

- [1] ZÁKONY PRO LIDI. Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Zákony pro lidi.cz [online]. © AION CS 2010-2017 [cit. 5. 1. 2017]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#p109>>.
- [2] ŠUBRT, Bořivoj. Obsluha mzdy a platu. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. Práce, mzdy, pojištění. s. 538. ISBN 978-80-7554-008-9.
- [3] SOUŠKOVÁ, Milena a Michal SPIRIT. Pracovní právo pro ekonomy. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. s. 276. ISBN 978-80-245-2067-4.
- [4] ZÁKONY PRO LIDI. Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. In: Zákony pro lidi.cz [online]. © AION CS 2010-2017 [cit. 5. 1. 2017]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-564#p5>>.
- [5] MASARYKOVA UNIVERZITA. Kapitola X.: Odměňování práce. [online]. © Masarykova univerzita v Brně 2003 [cit. 5. 1. 2017]. Dostupné z: <<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola10.htm>>.
- [6] SEO-SITE.COM s.r.o.. HLEDAMUCETNI.CZ První online katalog účetních v České republice: Mzdy I. [online]. © SEO-SITE.COM s.r.o. 2009-2017 [cit. 5. 1. 2017]. Dostupné z: <<http://www.hledamucetni.cz/zajimavosti/mzdy-i>>.
- [7] BOUKAL, Pavel. Principy odměňování závislé práce a funkce mzdy. [online]. 2009 [cit. 8. 1. 2017]. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta právnická. Dostupné z: <[http://is.muni.cz/th/135745/pravf\\_m/Diplomova\\_prace\\_Pavel\\_BOUKAL.pdf](http://is.muni.cz/th/135745/pravf_m/Diplomova_prace_Pavel_BOUKAL.pdf)>.
- [8] GRULICHOVÁ, Blanka. Mzda a plat. [online]. 2011 [cit. 8. 1. 2017]. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Fakulta právnická. Dostupné z: <<https://is.cuni.cz/webapps/zzp/download/120066808/?lang=cs>>.
- [9] BAŠTÝŘ, Ivo. Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy.[online]. VÚPSV. Praha: 2005 [cit. 12. 1. 2017]. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_165.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_165.pdf)>.
- [10] PÍCL, Michal. KÖRNER, Oldřich. Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR: Aktualizovaná verze \*září 2016. [online]. Odbor analýz a informací Úřad vlády ČR, © Vláda ČR 2009-2016, září 2016 [cit. 12. 1. 2017]. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/minimalni-mzda.pdf>>.
- [11] PAVELKA, Tomáš. Minimální mzda v České republice a její srovnání v rámci členských států Evropské unie. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2014. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). s. 139. ISBN 978-80-86729-94-7.

- [12] MPSV.CZ. Minimální mzda od 1. ledna 2017. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, prosinec 2016 [cit. 14. 1. 2017]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/29018/letak\\_Min.\\_mzda\\_od\\_1.ledna\\_2017.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/29018/letak_Min._mzda_od_1.ledna_2017.pdf)>.
- [13] MPSV.CZ. Minimální mzda: Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2017. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 14. 1. 2017]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/28272/Informace\\_o\\_MMe\\_od\\_1\\_ledna\\_2017\\_na\\_web\\_MPSV.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/28272/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2017_na_web_MPSV.pdf)>.
- [14] ZÁKONY PRO LIDI. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2017 [cit. 14. 1. 2017]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567/zneni-20170101>>.
- [15] DLOUHÁ, Petra. Nejen minimální, také zaručená mzda: Kolik musíte brát. A co dělat, když šéf dává míň. [online]. In *Peníze.CZ. Partners media, s.r.o., 2016-05-19, © Peníze.CZ a dodavatelé 2000-2016* [cit. 14. 1. 2017]. Dostupné z: <<http://www.penize.cz/mzda-a-plat/311519-nejen-minimalni-take-zarucena-mzda-kolik-musite-brat-a-co-delat-kdyz-sef-dava-min>>. ISSN 1213-2217
- [16] VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika. 5., aktualizované vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2016. 556 s. ISBN 978-80-7552-190-3.
- [17] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce.* Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.
- [18] SCHULZ, Jaroslav. Minimální mzda. [online]. 2015 [cit. 12. 1. 2017]. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Dostupné z: <<http://docplayer.cz/24114946-Masarykova-univerzita.html>>.
- [19] FIALOVÁ, Kamila. Minimální mzda: vývoj a ekonomické souvislosti v České republice. [online]. Karlova univerzita. Fakulta sociálních věd. Institut ekonomických studií, Praha 12/2007 [cit. 12. 1. 2017]. Dostupné z: <<http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5259>>.
- [20] FISCHER, Jakub. DUSPIVOVÁ, Kateřina. MATĚJKA, Martin. Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v České republice. [online]. Praha: Ekonomická studie pro ASO, Vysoká škola ekonomická v Praze, listopad 2015 [cit. 12. 1. 2017]. Dostupné z: <<https://ipodpora.odborny.info/dms/file/h/0ab406b8be9d89a6>>.
- [21] MAROŠOVÁ, Ivana. Vliv minimální mzdy na zaměstnanost mladistvých v České republice. [online]. Praha: 2013 [cit. 15. 1. 2017]. Bakalářská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta. Dostupné z:

- <[http://isis.vse.cz/lide/clovek.pl?zalozka=13;id=485;studium=113202;download\\_prace=1](http://isis.vse.cz/lide/clovek.pl?zalozka=13;id=485;studium=113202;download_prace=1)>.
- [22] KRATOCHVÍL, Martin. Minimální mzda v ekonomických souvislostech. [online]. Praha: 2015 [cit. 15. 1. 2017]. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta. Dostupné z: <[https://www.vse.cz/vskp/46683\\_minimalni\\_mzda\\_v%C2%A0ekonomickych\\_souvislostech](https://www.vse.cz/vskp/46683_minimalni_mzda_v%C2%A0ekonomickych_souvislostech)>.
- [23] REDAKCE PRO BYZNYS.INFO. Podrobný průvodce změnami, které přineslo zvýšení minimální mzdy. [online]. In Hospodářské noviny. 2013-09-10, © Economia, a.s., Hospodářské noviny IHNED.cz 1996-2017 [cit. 14. 1. 2017]. Dostupné z: <<http://byznys.ihned.cz/podnikani/finance-ucetnictvi-a-controlling/c1-60611590-podrobny-pruvodce-zmenami-ktere-prineslo-zvyсени-minimalni-mzdy>>. ISSN 1213-7693
- [24] MPSV.CZ. Životní a existenční minimum. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016-11-28 [cit. 14. 1. 2017]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/11852>>.
- [25] ZÁKONY PRO LIDI. Zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. In: Zákony pro lidi.cz [online]. © AION CS 2010-2017 [cit. 5. 1. 2017]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-110#p2>>.
- [26] SOCIÁLNÍ DÁVKY 2014.EU. Životní minimum 2017. [online]. © 2017 [cit. 15. 1. 2017]. Dostupné z: <<http://socialni-davky-2014.eu/zivotni-minimum-2014/>>.
- [27] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Životní a existenční minimum. [online]. MPSV, 2016-11-30 [cit. 14. 1. 2017]. Dostupné z: <[https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/zivotni\\_min](https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/zivotni_min)>.
- [28] MPSV.CZ. Pomoc v hmotné nouzi: Pomoc v hmotné nouzi 2015. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha [cit. 14. 1. 2017]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/5>>.
- [29] SOCIÁLNÍ DÁVKY 2014.EU. Existenční minimum 2017. [online]. © 2017 [cit. 15. 1. 2017]. Dostupné z: <<http://socialni-davky-2014.eu/existencni-minimum-2014/>>.
- [30] CHLAD, Miloslav. Míra chudoby, zadlužení a příjmy domácností. [online]. Český statistický úřad, Krajská správa ČSÚ v Plzni. 2016-10-05 [cit. 15. 1. 2017]. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/documents/11252/47981564/mira\\_chudoby.pdf/515c5639-3792-4f13-9387-bfb4d5bac127?version=1.1](https://www.czso.cz/documents/11252/47981564/mira_chudoby.pdf/515c5639-3792-4f13-9387-bfb4d5bac127?version=1.1)>.
- [31] ŠUSTOVÁ, Šárka. Měření chudoby a příjmová chudoba v České republice. [online]. Praha: Český statistický úřad, [cit. 15. 1. 2017]. Dostupné z: <<https://www.natur.cuni.cz/geografie/demografie-a-geodemografie/ceska->

[demograficka-spolecnost/diskusni-vecery-1/prezentace-ke-stazeni/2013-04-17-mereni-chudoby-a-prijmova-chudoba-v-cr](http://demograficka-spolecnost/diskusni-vecery-1/prezentace-ke-stazeni/2013-04-17-mereni-chudoby-a-prijmova-chudoba-v-cr)>.

- [32] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Příjmy a životní podmínky domácností – 2015. Tab. 19 Osoby ohrožené chudobou v letech 2010 -2015 [online]. Český statistický úřad. 2016-05-12 2016-08-18 [cit. 15. 1. 2017]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti>>.
- [33] PÍCL, Michal. RICHTER, Petr. Minimální mzda a její vliv na nezaměstnanost v ČR. [online]. Praha: ACTA OECONOMICA PRAGENSIA 5/2014, AOP 22(6) [cit. 14. 1. 2017]. Dostupné z: <[https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiTjJzr93RAhUIApoKHfv\\_Ax4QFggBMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.vse.cz%2Fpolek%2Fdownload.php%3Fjnl%3Daop%26pdf%3D458.pdf&usg=AFQjCNGHkZ\\_4MmTkSzWr2so0Hkpkii-lEw](https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiTjJzr93RAhUIApoKHfv_Ax4QFggBMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.vse.cz%2Fpolek%2Fdownload.php%3Fjnl%3Daop%26pdf%3D458.pdf&usg=AFQjCNGHkZ_4MmTkSzWr2so0Hkpkii-lEw)>. ISSN 0572-3043
- [34] ZÁKONY PRO LIDI. Zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. In: Zákony pro lidi.cz [online]. © AION CS 2010-2017 [cit. 14. 1. 2017]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-111>>.
- [35] ODBOR 99. Příjmy a životní úroveň: Přehled o vývoji částek minimální mzdy: Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017-01-06 [cit. 14. 1. 2017]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/871>>.
- [36] PÍCL, Michal. BRHLÍK, Ivan. ONDROUŠEK, Marek. ČERNÝ, Jan. Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR. [online]. Praha: Úřad vlády České republiky – Odbor analýz a informací, září © 2014, Odbor analýz a informací Úřadu vlády České republiky. [cit. 14. 1. 2017]. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/VLIV-MINIMALNI-MZDY-NA-NEZAMESTNANOST-V-CR.pdf> ISBN: 978-80-7440-118-3>.
- [37] HOLMAN, Robert. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. Praha: C.H. Beck, 2004. Beckovy ekonomické učebnice. s. 424. ISBN 80-7179-764-2.
- [38] VLÁDA ČR. Rada hospodářské a sociální dohody – Tripartita: Funkce a cíle Rady hospodářské a sociální dohody České republiky. [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, © Vláda ČR 2009-2017 [cit. 30. 1. 2017]. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>>.
- [39] FETTER W. Richard. Minimální mzda má mnohaletou historii – část 7. [online]. In: České noviny. 2007-11-29, 2007-11-29 [cit. 15. 1. 2017]. Dostupné z: <<http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/minimalni-mzda-ma-mnohaletou-historii-cast-7-/282741>>.
- [40] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Texty ratifikovaných úmluv: Úmluva č. 26 o zavedení metod stanovení minimálních mezd.



- [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 28. 1. 2017]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1169/026.pdf>>.
- [41] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Texty ratifikovaných úmluv: Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 99 o metodách stanovení minimálních mezd v zemědělství. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 28. 1. 2017]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1176/099.pdf>>.
- [42] SPDS. Předkládací zpráva: Možnost ratifikace úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 131 o stanovení minimálních mezd z hlediska stávající legislativy a praxe. [online]. © 2011 spds ČR., 2016-11-02 [cit. 28. 1. 2017]. Dostupné z: <[http://www.spds.cz/zcast/doc/UZS/PT\\_RHSD\\_131.docx](http://www.spds.cz/zcast/doc/UZS/PT_RHSD_131.docx)>.
- [43] ZÁKONY PRO LIDI. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. In: Zákony pro lidi.cz [online]. 2007-01-01© AION CS 2010-2017 [cit. 29. 1. 2017]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567/zneni-0>>.
- [44] MPSV/TREXIMA, spol. s.r.o. Práce a právo: ARCHIV právních norem: Nařízení vlády č. 303/1995 Sb. o minimální mzdě. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017-04-13 [cit. 29. 1. 2017]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv303\\_1995o](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv303_1995o)>.
- [45] ZÁKONY PRO LIDI. Nařízení vlády č. 246/2012 Sb., nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. In: Zákony pro lidi.cz [online]. 2013-01-01© AION CS 2010-2017 [cit. 29. 1. 2017]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-246>>.
- [46] VLÁDA ČR. Programové prohlášení vlády: Programové prohlášení vlády ČR. [online]. Úřad vlády České republiky, 2014-02-14 © Vláda ČR 2009-2017 [cit. 29. 1. 2017]. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove-prohlaseni-vlady-cr-115911/>>.
- [47] HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. 169/16 Návrh nařízení vlády o minimální mzdě; T: 9.9.2016: Odůvodnění. [online]. Praha: Hospodářská komora České republiky, © Hospodářská komora ČR 2013 [cit. 29. 1. 2017]. Dostupné z: <<http://www.komora.cz/pro-podnikani/legislativa-a-normy/pripominkovani-legislativy/nove-materialy-k-pripominkam/169-16-navrh-narizeni-vlady-o-minimalni-mzde-t-9-9-2016.aspx>>.
- <http://www.komora.cz/download.aspx?dontparse=true&FileID=20964>.
- [48] HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. 169/16 Návrh nařízení vlády o minimální mzdě; T: 9.9.2016: Shrnutí závěrečné zprávy RIA.

- [online]. Praha: Hospodářská komora České republiky, © Hospodářská komora ČR 2013 [cit. 29. 1. 2017]. Dostupné z: <<http://www.komora.cz/pro-podnikani/legislativa-a-normy/pripominkovani-legislativy/nove-materialy-k-pripominkam/169-16-navrh-narizeni-vlady-o-minimalni-mzde-t-9-9-2016.aspx>>.
- <http://www.komora.cz/download.aspx?dontparse=true&FileID=20966>.
- [49] CHOMÁTOVÁ, Ludmila. Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR: průběžná zpráva. [online]. Praha: VÚPSV. prosinec 2003 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/chomat.pdf>>.
- [50] ERIKSSON, Tor. PYTLIKOVA, Mariola. Firm-level Consequences of Large Minimum-wage Increases in the Czech and Slovak Republics. [online]. © 2004 CEIS, Fondazione Giacomo Brodolini and Blackwell Publishing Ltd, [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <[http://www.hha.dk/~marp/LABOUR\\_FINAL\\_ARTICLE\\_LABR\\_259.PDF](http://www.hha.dk/~marp/LABOUR_FINAL_ARTICLE_LABR_259.PDF)>.
- [51] ERIKSSON, Tor. PYTLÍKOVÁ, Mariola. Důsledky zvyšování minimální mzdy: Empirická evidence z České a Slovenské republiky. [online] In Finance a úvěr, 52, č. 11, 2002 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <[http://journal.fsv.cuni.cz/storage/1116\\_614\\_615.pdf](http://journal.fsv.cuni.cz/storage/1116_614_615.pdf)>.
- [52] PAVELKA, Tomáš. SKÁLA, Marek. ČADIL, Jan Selected issues of the minimum wage in the Czech republic. [online]. In Ekonomie a Management. 4/17. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2014 © Technická univerzita v Liberci [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <<http://www.ekonomie-management.cz/archiv/vyhledavani/detail/1117-/>>.
- [53] BAŠTÝŘ, Ivo. Porovnání úrovně, vývoje a postavení minimálních mezd a minimálních nákladů práce ve státech Evropské unie: Analýza statistických údajů. [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. 2007 s.64 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_248.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_248.pdf)>. ISBN: 978-80-87007-8
- [54] BAŠTÝŘ, Ivo. Stati a studie:Utváření, vývoj a fungování minimální mzdy v České republice. [online]. In FÓRUM sociální politiky, odborný recenzovaný časopis. Praha: 5/2008 © VÚSP ,2008-10-13[cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <[http://www.vupsv.cz/sites/File/forum\\_socialni\\_politiky/Casopis\\_FSP\\_5\\_2008.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_5_2008.pdf)>. ISSN: 1802-5854
- [55] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Databáze národních účtů: Pracovníci: M000132c Zaměstnanci (odpracované hodiny) [online]. Praha: © Český statistický úřad, 2017 [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <[http://apl.czso.cz/pll/rocnka/rocnkavyber.makroek\\_pracov](http://apl.czso.cz/pll/rocnka/rocnkavyber.makroek_pracov)>.
- [56] FIALOVA, Kamila. MYSLIKOVÁ, Martina. The Minimum Wage: Labor Market Consequences in the Czech Republic\*. [online]. In Finance a úvěr –

- Czech Journal of Economics and Finance, 59, 2009, no. 3 [cit. 25. 3. 2017].  
Dostupné z:  
<[http://journal.fsv.cuni.cz/storage/1159\\_1159\\_str\\_255\\_274\\_fialova.pdf](http://journal.fsv.cuni.cz/storage/1159_1159_str_255_274_fialova.pdf)>.
- [57] LAJTEPKOVÁ, E. Minimální mzda v českých podnicích. [online]. In Acta Universitatis agriculturae et silviculturae mendelianae brunensis, ročník LVIII, číslo 6, 2010, 2010-08-26, pp. 253-258 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z <[https://acta.mendelu.cz/media/pdf/actaun\\_2010058060253.pdf](https://acta.mendelu.cz/media/pdf/actaun_2010058060253.pdf)>.
- [58] VAVREČKOVÁ, Jana. JANATA, Zdeněk. Subjektivní vnímání životního minima, dostatečnosti příjmů, životní úrovně domácností a chudoby. [online]. 1. vydání, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. 2014, s. 75 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz\\_379.pdf](http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_379.pdf)>. ISSN: 978-80-7416-148-3
- [59] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Trh práce v ČR – časové řady – 1993 – 2015: 403R (K) Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin a vzdělání: Česká republika – NUTS1. [online]. Český statistický úřad, 2016-07-29, 2016-07-21 [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/32846277/25013016147.pdf/1f97e810-5a23-4a8e-a94b-0549f99a4fee?version=1.0>>.
- [60] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika od roku 1989 v číslech – 2015: Tab. 05.01 Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků výběrového šetření pracovních sil (VŠPS)(1993 – 2015) [online]. Český statistický úřad, 2016-05-17, 2016-10-27 [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/documents/10180/32955062/32018116\\_0501.pdf/5085cd41-5e93-4af5-9aef-9e4a8ba29069?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/32955062/32018116_0501.pdf/5085cd41-5e93-4af5-9aef-9e4a8ba29069?version=1.0)>.
- [61] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Trh práce v ČR – časové řady – 1993 – 2015: 303R (K) Věk a vzdělání nezaměstnaných: Česká republika – NUTS1. [online]. Český statistický úřad, 2016-07-29, 2016-07-21 [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/32846277/25013016106.pdf/787cf788-cc33-4ed9-ad3b-3563a57dc9a8?version=1.0>>.
- [62] TREXIMA zaměřeno na člověka. Prognóza vlivu kolektivního vyjednávání a zvyšování minimální mzdy na zaměstnanost. [online]. Zlín: Trexima spol. s.r.o. [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z <<https://ipodpora.odbory.info/dms/file/h/c855c5c1b8387e18>>.
- [63] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Trh práce v ČR – časové řady – 1993 – 2015: 303R (K) Věk a vzdělání nezaměstnaných: Česká republika – NUTS1. [online]. Český statistický úřad, 2016-07-29, 2016-07-21 [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/32846277/25013016106.pdf/787cf788-cc33-4ed9-ad3b-3563a57dc9a8?version=1.0>>.

- [64] TREXIMA zaměřeno na člověka. Metoda nastavení minimální mzdy. [online]. Svaz průmyslu a dopravy České republiky © TREXIMA, spol. s.r.o., 2016 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <[http://www.spcr.cz/images/320-Minimalni\\_mzda\\_studie.pdf](http://www.spcr.cz/images/320-Minimalni_mzda_studie.pdf)>.
- [65] BRÁZDILOVÁ, Michaela. DUSPIVOVÁ, Kateřina. FISCHER, Jakub. KASAL, Roman. MRÁZEK, Pavel. SPÁČIL, Pavel. ZELENÝ, Martin. Minimální mzda a životní úroveň zaměstnanců: Analýza. [online]. Praha: ČMKOS © TREXIMA, spol. s.r.o., říjen 2016, 2016-12-19 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/obsah/754/analyza-minimalni-mzda-zivotni-uroven-zamestnancu/17803>>.
- [66] ČSÚ. Časové řady: Hlavní makroekonomické ukazatele: Tab. Hlavní makroekonomické ukazatele. [online]. Český statistický úřad, 2017-04-03, 2015-03-23 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/csu/czso/hmu\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/hmu_cr)>.
- [67] ČSÚ. Katalog produktů: Česká republika od roku 1989 v číslech - 2015. [online]. Český statistický úřad, 2017-05-17, 2017-10-27 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-vy42dggohg>>.
- [68] ODBOR 99. Příjmy a životní úroveň: Prognóza vybraných makroekonomických ukazatelů. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017-04-03 [cit. 15. 4. 2017]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/869>>.
- [69] MANAGEMENT, MARKETING, vše co potřebuje student vědět. Měnová odluka a daňová reforma. [online]. Management, Marketing © [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <<http://managment-marketing.studentske.eu/2008/07/mnov-odluka-daov-reforma.html>>.
- [70] MAREŠ, Petr, Ladislav RABUŠIC a Petr SOUKUP. Analýza sociálněvědních dat (nejen) v SPSS. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 507 ISBN 978-80-210-6362-4.
- [71] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Dosavadní vývoj hrubé a čisté minimální mzdy v České republice. [online]. Praha: 2011-05-13 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <[https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg\\_uploads/3b87cf211b5c5e71/uploads/Dosavadni\\_vyvoj\\_minimalni\\_mzdy\\_v\\_CR.pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/3b87cf211b5c5e71/uploads/Dosavadni_vyvoj_minimalni_mzdy_v_CR.pdf)>.
- [72] VÚPSV. Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů ČR: Daně a pojistné. [online]. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2017-01 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <[http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic\\_social\\_indicators&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic_social_indicators&site=default)>.

- [73] VÚPSV. Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů ČR: Daň z příjmů fyzických osob. [online]. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2017-01 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <[http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic\\_social\\_indicators&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic_social_indicators&site=default)>.
- [74] SOCIÁLNÍ DÁVKY 2014. EU. Existenční minimum 2017. [online]. © 2017 [cit. 27. 3. 2017]. Dostupné z: <<http://socialni-davky-2014.eu/existencni-minimum-2014/>>.
- [75] ZÁKONY PRO LIDI. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře In: Zákony pro lidi.cz [online]. © AION CS 2010-2017 [cit. 29. 3. 2017]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117/historie>, >.
- [76] OBOR 31. Přehled o vývoji částek životního minima: Přehled o vývoji částek životního minima v letech 1991-1998. [online]. Praha: 2006-01-01 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <<http://web.archive.org/web/20060722005530/http://www.mpsv.cz/cs/876>>.
- [77] VÚPSV. Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů ČR: Vybrané sociální ukazatele [online]. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2017-01 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <[http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic\\_social\\_indicators&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic_social_indicators&site=default)>.
- [78] VÚPSV. Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů ČR: Částky životního minima. [online]. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2017-01 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <[http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic\\_social\\_indicators&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic_social_indicators&site=default)>.
- [79] ŽIVOT BEZ DLUHŮ. Jaký je rozdíl mezi životním a existenčním minimem. [online]. 2017-01 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <<http://www.zivot-bez-dluhu.cz/index.php?art=3023>>.
- [80] ODBOR 99. Příjmy a životní úroveň: Životní a existenční minimum. [online] 2016-11-28 [cit. 15. 4. 2017]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/11852>>.
- [81] Vývoj distribuce mezd. [online]. [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <[http://www.skaloud.net/underwood/download/files/035\\_mzdy.pdf](http://www.skaloud.net/underwood/download/files/035_mzdy.pdf)>.
- [82] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Časové řady základních ukazatelů statistiky práce – únor 2015: Tab. 18 Mediány hrubých měsíčních mezd podle pohlaví hlavních tříd KZAM, věku a pohlaví zaměstnanců. [online]. Český statistický úřad, 2015-02-20, 2017-02-21 [cit. 18. 4. 2017]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/35067255/1100251544.pdf/77f7159b-1594-4d65-b84e-5bcc3623ed8d?version=1.1>>.
- [83] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Časové řady základních ukazatelů statistiky práce – srpen 2016: Tab. 14 Mediány hrubých měsíčních mezd

- podle pohlaví hlavních tříd CZ-ISCO, věku a pohlaví zaměstnanců. [online]. Český statistický úřad, 2016-08-22, 2017-02-21 [cit. 18. 4. 2017]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/32912830/110025160814.pdf/77733c94-fe8b-47ee-b895-710c2eedecfb?version=1.1>>.
- [84] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Úvod. [online]. Český statistický úřad [cit. 18. 4. 2017]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/20552225/w-310609q3u.pdf/df53b3f2-8f9e-4b30-9dcb-65a99b637523?version=1.0>>.
- [85] OECDiLibrary. Earnings: Gross earnings: decile ratios, OECD Employment and Labour Market Statistics (database) [online]. © OECD. [cit. 18. 4. 2017]. Dostupné z: <[http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/earnings/gross-earnings-decile-ratios\\_data-00302-en](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/earnings/gross-earnings-decile-ratios_data-00302-en)>.
- [86] DUSPIVOVÁ, Kateřina. FISCHER, Jakub. KANTOROVÁ, Petra. MATĚJKA, Martin. MRÁZEK, Pavel. PROCHÁZKA, Miroslav. SPÁČIL, Pavel. SMOLKA, Vladimír. ŠUSTOVÁ, Šárka. VLTAVSKÁ, Kristýna. ZELENÝ, Martin. Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR: Certifikovaná metodika. [online]. Praha: TREXIMA, spol. s.r.o., VŠĚ, listopad 2013 [cit. 18. 4. 2017]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/17709/vliv\\_minimalni\\_mzdy.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17709/vliv_minimalni_mzdy.pdf)>.
- [87] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Příjmy a životní podmínky domácností – 2011: Tab. 19 Osoby ohrožené chudobou v letech 2006 – 2011 Údaje v této tabulce se liší od papírové formy publikace (opraveno dne 10.9.2012)[online]. Český statistický úřad, 2012-06-29, 2017-04-24 [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/25385875/12712437+30121219.pdf/d5a28402-6dbd-4aa8-946c-8a1aeb54988e?version=1.0>>.
- [88] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Příjmy a životní podmínky domácností – 2015: Tab. 19 Osoby ohrožené chudobou v letech 2010 – 2015 [online]. Český statistický úřad, 2016-05-12, 2017-04-24 [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/32782502/1600211619.pdf/d855ea37-5c0b-4673-af7a-0db1b6279840?version=1.0>>.
- [89] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Struktura mezd zaměstnanců – 2015: A7 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle kolektivní smlouvy a pohlaví [online]. Český statistický úřad, 2016-06-06, 2016-07-13 [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/32846295/11002616A7.pdf/18a3f3cf-b8d8-400c-812f-f8d8fc16841f?version=1.0>>.
- [90] IPP. Publikace IPP 2006-2015 ke stažení: Mzda a tarify [online]. Informace o pracovních podmínkách, 2006-2016 © Trexima, spol. s.r.o. - Informační systém o průměrném výdělků [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <<http://www.kolektivnismlouv.cz/publikace2016.html>>.

- [91] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika od roku 1989 v číslech – 2015: Tab. 04.01 Základní ukazatele národního hospodářství (1990-2015)[online]. Český statistický úřad, 2016-05-17, 2016-08-31 [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/documents/10180/32955062/32018116\\_0401.pdf/0c02f11b-0dbc-46a0-a579-a655250177ef?version=1.2](https://www.czso.cz/documents/10180/32955062/32018116_0401.pdf/0c02f11b-0dbc-46a0-a579-a655250177ef?version=1.2)>.
- [92] VÚPSV. Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů ČR: Cena a mzdy. [online]. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2017-01 [cit. 25. 3. 2017]. Dostupné z: <[http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic\\_social\\_indicators&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic_social_indicators&site=default)>.
- [93] BRÁZDILOVÁ, Michaela. Příjmová nerovnost v České republice. [online]. In STATISTIKA&MY Měsíčník českého statistického úřadu. 07-08/2016. © 2016 Český statistický úřad, Statistika&My [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <<http://www.statistikaamy.cz/2016/08/prijmova-nerovnost-v-ceske-republice/>>.
- [94] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika od roku 1989 v číslech – 2015: Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (stav k 31.12) [online]. Český statistický úřad, 2015-02-10 [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/csu/czso/cr\\_od\\_roku\\_1989\\_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_nezamestnanost)>.
- [95] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika od roku 1989 v číslech – 2015: Tab. 05.07 Míra registrované nezaměstnanosti (stav k 31. 12.) (1990 – 2012) [online]. Český statistický úřad, 2016-05-17, 2016-10-27 [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-vy42dggohg#05>>.
- [96] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika od roku 1989 v číslech – 2015: Tab. 05.08 Podíl nezaměstnaných osob (stav k 31. 12.) (2005– 2016) [online]. Český statistický úřad, 2016-05-17, 2017-02-7 [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-vy42dggohg#05>>.
- [97] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Statistika nezaměstnanosti. [online]. Integrovaný portál MPSV, odbor 41, oddělení 411 [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.
- [98] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika od roku 1989 v číslech – 2015: Tab. 01.04 Vzdělání obyvatelstva ve věku 15 a více let podle výsledků „Výběrového šetření pracovních sil“ (1993 – 2015) [online]. Český statistický úřad, 2016-05-17, 2016-10-27 [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/documents/10180/32955062/32018116\\_0104.pdf/464e2ca5-40aa-4bab-8943-06ae534a8a85?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/32955062/32018116_0104.pdf/464e2ca5-40aa-4bab-8943-06ae534a8a85?version=1.0)>.





## 14 Přílohy

- 1) Vývoj čisté minimální mzdy a životního minima 1 dospělý a 1 dítě
- 2) Vývoj čisté minimální mzdy a životního minima 2 dospělí a 1 dítě
- 3) Vývoj čisté minimální mzdy a životního minima 2 dospělí a 2 děti

Příloha 1: Vývoj čisté minimální mzdy a životního minima 1 dospělý a 1 dítě

Období	Čistá MM v Kč/měsíc	Příspěvek na bydlení	Celkový příjem	Životní minimum	Příspěvek na bydlení	Celkový příjem	Rozdíl mezi čistou MM a životním minimem *
1991	1600	X	1600	3050	X	3050	-1450
1992	1907	X	1907	3050	X	3050	-1143
1993	1903	X	1903	3500	X	3500	-1597
1994	1903	X	1903	3860	X	3860	-1957
1995	1909	X	1909	4300	X	4300	-2391
1996	2187	X	2187	5040	X	5040	-2853
1997	2187	X	2187	5290	X	5290	-3103
1998	2318	X	2318	5880	X	5880	-3562
1999	3150	X	3150	5880	X	5880	-2730
2000	3938	X	3938	6360	X	6360	-2422
2001	4375	X	4375	6870	X	6870	-2495
2002	4988	X	4988	6870	X	6870	-1882
2003	5381	X	5381	6870	X	6870	-1489
2004	5778	X	5778	6870	X	6870	-1092
2005	6319	X	6319	7162	X	7162	-843
2006	7225	X	7225	7340	X	7340	-115
2007	7260	1735	8995	4840	2461	7301	-41
2008	7890	2319	10209	4840	3234	8074	-184
2009	8010	3219	11229	4840	4170	9010	-1000
2010	8087	4312	12399	4840	5286	10126	-2039
2011	8087	4704	12791	4840	5678	10518	-2431
2012	8237	5325	13562	5280	6212	11492	-3255
2013	8681	5680	14361	5280	6700	11980	-3299
2014	8681	5962	14643	5280	6982	12262	-3581
2015	9305	5626	14931	5280	6833	12113	-2808
2016	9927	5573	15500	5280	6967	12247	-2320
2017	10757	5180	15937	5280	6823	12103	-1346

Zdroj: [75], [76], [77], [78], vlastní výpočty

\*Od roku 2007 jsou ve sloupci Rozdíl mezi čistou MM a životním minimem, v rámci výpočtu částky životního minima brány s příspěvkem na bydlení

Příloha2: Vývoj čisté minimální mzdy a životního minima 2 dospělí a 1 dítě

Období	Čistá MM v Kč/měsíc	Příspěvek na bydlení	Celkový příjem	Životní minimum	Příspěvek na bydlení	Celkový příjem	Rozdíl mezi čistou MM a životním minimem*
1991	3200	X	3200	4400	X	4400	-1200
1992	3814	X	3814	4400	X	4400	-586
1993	3776	X	3776	5040	X	5040	-1264
1994	3791	X	3791	5560	X	5560	-1769
1995	3818	X	3818	6220	X	6220	-2402
1996	4374	X	4374	7260	X	7260	-2886
1997	4374	X	4374	7630	X	7630	-3256
1998	4636	X	4636	8420	X	8420	-3784
1999	6264	X	6264	8420	X	8420	-2156
2000	7720	X	7720	9050	X	9050	-1330
2001	8569	X	8569	9750	X	9750	-1181
2002	9703	X	9703	9750	X	9750	-47
2003	10467	X	10467	9750	X	9750	717
2004	11236	X	11236	9750	X	9750	1486
2005	12137	X	12137	10130	X	10130	2007
2006	13950	X	13950	10370	X	10370	3580
2007	14020	1234	15254	7440	3208	10648	3372
2008	14890	2096	16986	7440	4331	11771	3119
2009	15130	3303	18433	7440	5610	13050	2080
2010	15207	4786	19993	7440	7116	14556	651
2011	15207	5310	20517	7440	7640	15080	127
2012	15357	6135	21492	8110	8309	16419	-1062
2013	16245	6539	22784	8110	8979	17089	-844
2014	16245	6934	23179	8110	9374	17484	-1239
2015	17493	6333	23826	8110	9148	17258	235
2016	18737	6141	24878	8110	9329	17439	1298
2017	20397	5381	25778	8110	9067	17177	3220

Zdroj: [75], [76], [77], [78], vlastní výpočty

\*Od roku 2007 jsou ve sloupci Rozdíl mezi čistou MM a životním minimem, v rámci výpočtu částky životního minima brány s příspěvkem na bydlení

Příloha3: Vývoj čisté minimální mzdy a životního minima 2 dospělí a 2dětí

Období	Čistá MM v Kč/měsíc	Příspěvek na bydlení	Celkový příjem	Životní minimum	Příspěvek na bydlení	Celkový příjem	Rozdíl mezi čistou MM a životním minimem*
1991	3200	X	3200	5600	X	5600	-2400
1992	3814	X	3814	5600	X	5600	-1786
1993	3806	X	3806	6400	X	6400	-2594
1994	3806	X	3806	7060	X	7060	-3254
1995	3818	X	3818	7840	X	7840	-4022
1996	4374	X	4374	9110	X	9110	-4736
1997	4374	X	4374	9570	X	9570	-5196
1998	4636	X	4636	10470	X	10470	-5834
1999	6300	X	6300	10470	X	10470	-4170
2000	7876	X	7876	11160	X	11160	-3284
2001	8750	X	8750	11980	X	11980	-3230
2002	9976	X	9976	11980	X	11980	-2004
2003	10762	X	10762	11980	X	11980	-1218
2004	11556	X	11556	11980	X	11980	-424
2005	12638	X	12638	12400	X	12400	238
2006	14450	X	14450	12680	X	12680	1770
2007	14520	2592	17112	9400	4128	13528	992
2008	15780	3598	19378	9400	5512	14912	868
2009	16020	5160	21180	9400	7146	16546	-526
2010	16174	6983	23157	9400	9015	18415	-2241
2011	16174	7654	23828	9400	9686	19086	-2912
2012	16474	8623	25097	10250	10490	20740	-4266
2013	17362	9210	26572	10250	11344	21594	-4232
2014	17362	9723	27085	10250	11857	22107	-4745
2015	18810	9025	27835	10250	11593	21843	-3033
2016	20154	8859	29013	10250	11830	22080	-1926
2017	21814	7938	29752	10250	11407	21657	157

Zdroj: [75], [76], [77], [78], vlastní výpočty

\*Od roku 2007 jsou ve sloupci Rozdíl mezi čistou MM a životním minimem, v rámci výpočtu částky životního minima brány s příspěvkem na bydlení

**Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta**

<b>PŘEDKLÁDÁ:</b>	<b>ADRESA</b>	<b>OSOBNÍ ČÍSLO</b>
Hývnarová Iveta	Mokrá 189, Hradec Králové - Slatina	I1500734

**TÉMA ČESKY:**

Minimální mzda

**TÉMA ANGLICKY:**

Minimum wage

**VEDOUcí PRÁCE:**

Ing. Martina Hedvičáková, Ph.D. - KE

**ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:**

Cíl práce: Cílem práce je zmapovat problematiku minimální mzdy a analyzovat její ekonomické dopady.

Osnova práce:

- 1) Úvod
- 2) Cíl a metodika práce
- 3) Teoretické vymezení minimální mzdy a souvisejících pojmů
- 4) Podstata a vývoj minimální mzdy v ČR
- 5) Analýza minimální mzdy v ČR
- 6) Shrnutí a doporučení
- 7) Závěr

**SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:**

Podpis studenta:

*Hývnarová*

Datum: 12. 10. 2016

Podpis vedoucího práce:

*Martina Hedvičáková*

Datum: 12. 10. 2016