rilsa

# Analýza přiměřenosti minimální mzdy v České republice v roce 2025

2026

# Analýza přiměřenosti minimální mzdy v České republice v roce 2025

Vlastimil Beran

Jitka Špeciánová

Jiří Vyhlídal

Praha, RILSA, v. v. i.

2026

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2023–2027 a je součástí výzkumného úkolu „Přiměřenost minimální mzdy a socioekonomická situace domácností v ČR“ řešeného Výzkumným institutem práce a sociálních věcí, v. v. i., v letech 2026–2029.



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons Uveďte původ 4.0 Mezinárodní veřejná licence. (http://www.creativecommons.org/licenses/by/4.0)

Vydal Výzkumný institut práce a sociálních věcí, v. v. i.,
Jeruzalémská 1283/9, Praha 1 – Nové Město, 110 00.
Vyšlo v roce 2026, 1. vydání, počet stran 125.
Tisk: RILSA

Interní recenze: PhDr. Kamil Galuščák, Ph.D.
prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc.

https://www.rilsa.cz

## Abstrakt

Studie podává druhé komplexní hodnocení přiměřenosti zákonné minimální mzdy v České republice po přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (dále jen „Směrnice“). Analýza vychází z metodického rámce Špeciánové et al. (2024) a vyhodnocuje přiměřenost minimální mzdy v roce 2025 podle čtyř kritérií zakotvených v § 111 zákoníku práce – ve vztahu ke kupní síle s ohledem na životní náklady, k obecné úrovni mezd a jejich rozdělení, k tempu růstu mezd a k dlouhodobé vnitrostátní míře produktivity práce – doplněných o sadu indikátorů ekonomické udržitelnosti a mezinárodního srovnání. Referenčním rokem pro posouzení posunu v přiměřenosti je rok 2023 (Beran et al. 2024). Výsledky ukazují, že Kaitzův index dosáhl v roce 2025 hodnoty 42,3 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství, což je posun o 1,1 p. b. oproti roku 2024, respektive o 1,9 p. b. oproti roku 2023, čímž se postupně přibližuje k zákonem stanovené orientační referenční hodnotě 47 %. Zůstává však pod oběma referenčními prahy uváděnými ve Směrnici (50 % průměrné hrubé mzdy, 60 % mediánu hrubé mzdy). Reálná hodnota minimální mzdy v letech 2024 a 2025 opět vzrostla po předchozím poklesu v období vysoké inflace, nadále však nepostačuje na pokrytí základních životních nákladů jednotlivce v nájemním bydlení. Dostupná česká data za období 2015–2024 nepodporují tezi o plošně negativním vlivu rychlejšího růstu minimální mzdy na zaměstnanost.

**Klíčová slova**: zákonná minimální mzda; přiměřenost; Česká republika; směrnice (EU) 2022/2041; Kaitzův index; valorizační mechanismus

## Abstract

This study presents the second comprehensive assessment of the adequacy of the statutory minimum wage in the Czech Republic following the adoption of Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union. Drawing on the methodological framework of Špeciánová et al. (2024), the analysis evaluates the adequacy of the minimum wage in 2025 against the four criteria embedded in Section 111 of the Labour Code – purchasing power vis-à-vis the cost of living, the general level of wages and their distribution, the growth rate of wages and the long-term national productivity of labour – complemented by a set of indicators of economic sustainability and international comparison. The year 2023 (Beran et al. 2024) serves as the reference point for assessing the shift in adequacy. The results show that the Kaitz index reached 42.3% of the gross average wage in the national economy in 2025, representing an increase of 1.1 percentage points compared to 2024 and of 1.9 percentage points compared to 2023, thereby gradually approaching the indicative reference value of 47% set by law. It nevertheless remains below both reference thresholds cited in the Directive (50% of the average wage and 60% of the median wage). The real value of the minimum wage recovered in 2024 and 2025 after the preceding decline during the high-inflation period; it remains, however, insufficient to cover the basic living costs of a single-person household in rental housing. The available Czech data for the period 2015–2024 do not support the thesis of a generally negative impact of the faster growth of the minimum wage on employment.

**Keywords:** statutory minimum wage; adequacy; Czech Republic; (EU) Directive 2022/2041; Kaitz index; valorization mechanism

# Obsah

Obsah ..... 5
Shrnutí analýzy přiměřenosti minimální mzdy v ČR v roce 2025 ..... 6
Summary of the Adequacy Analysis of the Minimum Wage in the Czech Republic in 2025 ..... 10
Úvod ..... 14
1 Minimální mzda v ČR v roce 2025: kontext a institucionální rámec ..... 16
1.1 Vývoj minimální mzdy v ČR do roku 2025 ..... 16
1.2 Nový valorizační mechanismus minimální mzdy ..... 19
1.2.1 Zrušení zaručené mzdy a zaručený plat ..... 21
1.3 Implementace směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii v jiných členských státech ..... 22
1.4 Žaloba Dánska na neplatnost Směrnice ..... 25
1.5 Česká republika v typologii režimů minimální mzdy v EU ..... 26
1.6 Hodnocení přiměřenosti – metodický přístup ..... 27
2 Hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v ČR v roce 2025 ..... 29
2.1 Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k životním nákladům ..... 29
2.2 Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k obecné výši mezd a jejich rozdělení ..... 35
2.3 Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k tempu růstu mezd ..... 40
2.4 Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k dlouhodobému vnitrostátnímu vývoji a míře produktivity ..... 43
2.5 Přiměřenost minimální mzdy – ekonomická udržitelnost, vliv na zaměstnanost, chudobu a výdělkovou nerovnost ..... 62
2.6 ČR v porovnání s ostatními zeměmi (ukazatele OECD) ..... 88
2.7 Česká republika v porovnání s ostatními zeměmi (ukazatele Eurostatu) ..... 95
3 Zhodnocení posunu přiměřenosti minimální mzdy mezi lety 2023 a 2025 ..... 108
Závěr ..... 117
Seznam tabulek a grafů ..... 120
Literatura ..... 123

# Shrnutí analýzy přiměřenosti minimální mzdy v ČR v roce 2025

Analýza přiměřenosti minimální mzdy v České republice v roce 2025 představuje komplexní hodnocení přiměřenosti zákonné minimální mzdy a navazuje na publikaci Analýza přiměřenosti minimální mzdy v ČR 2023 (Beran et al. 2024). Vznikla na základě výzkumné potřeby Ministerstva práce a sociálních věcí v souvislosti se směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii a její transpozicí do české legislativy. Zákon č. 230/2024 Sb. zavedl institucionalizovaný valorizační mechanismus minimální mzdy a rok 2025 je prvním rokem praktické aplikace tohoto mechanismu, jehož parametry byly stanoveny nařízením vlády č. 285/2024 Sb. Analýza vychází ze souboru indikátorů zkoumaných v souladu s Metodikou hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v ČR vypracovanou týmem Výzkumného institutu práce a sociálních věcí, v. v. i. (Špeciánová et al. 2024).

Minimální mzda představuje jeden z hlavních nástrojů sociální politiky a politiky trhu práce, jehož cílem je zajistit důstojné životní podmínky pracujících, omezit příjmovou nerovnost a posílit sociální soudržnost. Po zrušení institutu zaručené mzdy ve mzdové sféře k 1. lednu 2025 plní zákonná minimální mzda navíc úlohu jediné zákonné spodní hranice odměny pro zaměstnance v soukromém sektoru, čímž posiluje svůj institucionální význam. Hodnocení přiměřenosti se v této analýze zaměřuje na vztah minimální mzdy k základním životním potřebám, k mzdové distribuci, k tempu růstu mezd a k produktivitě práce.

V následujícím shrnutí postupně procházíme jednotlivá kritéria přiměřenosti zakotvená v § 111 zákoníku práce. Zahrnujeme domácí vývoj v období 2023–2025 i mezinárodní srovnání tak, aby bylo možné zařadit českou zákonnou minimální mzdu do širšího evropského kontextu.

Cílem tohoto shrnutí je poskytnout podklady pro informované rozhodování o dalším vývoji minimální mzdy v České republice, zejména pro stanovení koeficientů pro výpočet minimální mzdy nařízením vlády na dvouleté období, a přispět k diskusi sociálních partnerů v Radě hospodářské a sociální dohody ČR i k širší debatě o optimálním nastavení minimální mzdy.

**Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k životním nákladům:**

- Minimální mzda dosahovala v roce 2025 přibližně 4,3násobku životního minima jednotlivce v hrubém vyjádření a 3,7násobku v čistém vyjádření. Posun oproti roku 2023 je z velké části důsledkem nominální rigidity životního minima, které nebylo od roku 2023 valorizováno, nikoli růstu reálné životní úrovně.
- Pokud se k životnímu minimu připočítají normativní náklady na bydlení, čistá minimální mzda nepostačuje na pokrytí základních životních nákladů jednotlivce v nájemním bydlení; míra pokrytí se podle velikosti obce pohybuje mezi 80 a 93 % a k plnému pokrytí by bylo třeba zvýšení čisté minimální mzdy přibližně o 7 až 24 %. Zlepšení poměrových ukazatelů

u nákladů na bydlení oproti roku 2023 je z velké části dáno administrativní změnou konstrukce normativních nákladů (zrušení mimořádného energetického navýšení k 1. lednu 2024), nikoli reálným zlepšením dostupnosti bydlení.

- Ve vztahu k cenové hladině zaznamenala reálná minimální mzda v letech 2024 a 2025 obnovený růst, který částečně kompenzoval pokles kupní síly z let 2022 a 2023.

**Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k obecné úrovni mezd a jejich rozdělení:**

- Kaitzův index dosáhl v roce 2025 hodnoty 42,3 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství, což představuje meziroční posun o 1,1 p. b. oproti roku 2024 a o 1,9 p. b. oproti roku 2023. Minimální mzda se tak postupně přibližuje zákonem stanovené orientační referenční hodnotě 47 % průměrné hrubé mzdy, k jejímuž dosažení směřuje v roce 2029.
- Současně se zvyšuje podíl minimální mzdy na hranici 1. decilu a na 25. percentilu mzdové distribuce.
- Český Kaitzův index však zůstává pod oběma referenčními prahy uváděnými ve Směrnici (50 % průměrné hrubé mzdy, 60 % mediánu hrubé mzdy). Podíl čisté minimální mzdy na čisté průměrné mzdě dosáhl v roce 2025 hodnoty 46,1 %, což představuje dosud nejvyšší hodnotu tohoto ukazatele.

**Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k tempu růstu mezd:**

- V období 2016–2025 bylo tempo růstu minimální mzdy s výjimkou roku 2021 trvale vyšší než tempo růstu průměrné i mediánové mzdy. Minimální mzda v roce 2025 vzrostla meziročně o 10,1 %, zatímco průměrná hrubá mzda o 7,2 % a index spotřebitelských cen o 2,5 %.

**Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k dlouhodobému vývoji a míře produktivity:**

- Mezi vývojem minimální mzdy a produktivitou práce není v krátkém období patrná pevná vazba. Od roku 2015 roste minimální mzda v reálném i nominálním vyjádření systematicky rychleji než reálná produktivita práce na hlavu i na odpracovanou hodinu; přesto i v odvětvích s nejnižší produktivitou (stavebnictví) zůstává odstup mezi minimální mzdou a produktivitou několikanásobný.
- V roce 2024 činil poměr mezi reálnou produktivitou práce na odpracovanou hodinu a hodinovou minimální mzdou za celé hospodářství přibližně 4,8. V mezinárodním srovnání zaujímá Česká republika přibližně 16. pozici z hlediska nominální produktivity práce na hlavu, avšak z hlediska úrovně minimální mzdy nižší pozici – přibližně 17. místo z 22 členských států EU se zákonnou minimální mzdou.

**Přiměřenost minimální mzdy, ekonomická udržitelnost, vliv na zaměstnanost a výdělkovou nerovnost:**

- Česká data za období 2015–2024 nepodporují tezi o plošně negativním vlivu rychlejšího růstu minimální mzdy na zaměstnanost. V období nejrychlejšího růstu minimální mzdy v letech 2015–2019 nezaměstnanost soustavně klesala a ani po roce 2020 se neukazuje stabilní vzorec, podle něhož by zrychlení růstu minimální mzdy vedlo k růstu obecné míry nezaměstnanosti či dlouhodobé nezaměstnanosti. Na základě dat použitých v této zprávě však nelze konstatovat, kauzalitu tohoto vztahu.
- Případná napětí na trhu práce se koncentrují spíše u žen a starších pracovníků, přičemž příčiny mají povahu širších strukturálních faktorů. Sociální účinnost minimální mzdy je v České republice tlumena nadprůměrnou pastí nízkých mezd a pastí nezaměstnanosti i relativně vysokým daňovým klínem u nízkopříjmových zaměstnanců, takže nominální růst minimální mzdy se do čistého příjmu zaměstnance přenáší pouze částečně.

**Mezinárodní srovnání**

- Česká minimální mzda v roce 2025 vyjádřená ve standardu kupní síly (PPS) se v rámci EU pohybuje spíše ve spodní části žebříčku, a to i ve srovnání s některými zeměmi regionu střední Evropy. Český Kaitzův index zůstává nižší než v Polsku, Slovinsku, Portugalsku nebo Nizozemsku.
- Český trh práce se vyznačuje vysokou incidencí nízkých výdělků, zejména v ženské části pracovní síly, kde Česká republika dlouhodobě vybočuje nad průměr OECD. Pracující chudoba a podíl zaměstnanců ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením však zůstávají ve srovnání s EU nízké, což je z velké části důsledkem nižší mzdové diferenciace v České republice.
- Z hlediska typologie režimů minimální mzdy v EU se česká politika po roce 2024 vzdaluje předchozímu vzorci *ad hoc* rozhodování a přibližuje se kombinaci indexačního režimu a institucionalizovaného zvyšování.
- Po rozsudku Soudního dvora EU ve věci C-19/23 ze dne 11. listopadu 2025 zůstává Směrnice v platnosti ve své podstatné části; český valorizační mechanismus i orientační referenční hodnota 47 % průměrné hrubé mzdy jsou zakotveny přímo v § 111 zákoníku práce a jejich platnost není podmíněna osudem zrušených ustanovení Směrnice.

**Závěr**

- Přiměřenost české zákonné minimální mzdy v roce 2025 vykazuje smíšený obraz, jehož hodnocení závisí na zvoleném referenčním rámci. Ve vztahu k základním osobním potřebám definovaným životním minimem a k národní orientační referenční hodnotě 47 % průměrné hrubé mzdy minimální mzda postupně dosahuje přiměřenosti a její trajektorie je v souladu s plánem MPSV směřujícím k dosažení referenční hodnoty v roce 2029.

- Ve vztahu k reálným životním nákladům zahrnujícím bydlení, k orientačním referenčním hodnotám Směrnice (50 % průměru, 60 % mediánu) a k vlastní úrovni produktivity práce zůstává nadále pod úrovní, kterou by bylo možné označit za přiměřenou.
- Posun mezi lety 2023 a 2025 je zřetelný a v souladu s legislativně nastavenou trajektorií; zároveň však platí, že část pozorovaného zlepšení relativních ukazatelů má původ v administrativních a institucionálních změnách, nikoli v autonomním růstu reálné životní úrovně nízkopříjmových zaměstnanců.
- První rok aplikace nového valorizačního mechanismu prokázal funkčnost legislativně nastavených parametrů: skutečný Kaitzův index 42,3 % se prakticky shodoval s hodnotou 42,2 % vyplývající z valorizačního mechanismu.

# Summary of the Adequacy Analysis of the Minimum Wage in the Czech Republic in 2025

The Analysis of the Adequacy of the Minimum Wage in the Czech Republic in 2025 provides a comprehensive assessment of the adequacy of the statutory minimum wage and follows on from the Analysis of the Adequacy of the Minimum Wage in the Czech Republic for 2023 (Beran et al. 2024). It was prepared in response to the research need of the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic in connection with Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union and its transposition into Czech legislation. Act No. 230/2024 Coll. introduced an institutionalized valorization mechanism for the minimum wage, and the year 2025 represents the first year of practical application of this mechanism, whose parameters were set by Government Regulation No. 285/2024 Coll. The analysis draws on a set of indicators examined in accordance with the Methodology for Assessing the Adequacy of the Minimum Wage in the Czech Republic, developed by the team of the Research Institute for Labour and Social Affairs (Špeciánová et al. 2024).

The minimum wage represents one of the principal instruments of social policy and labour market policy, aimed at ensuring decent living conditions for workers, reducing income inequality and strengthening social cohesion. Following the abolition of the institute of the guaranteed wage in the wage sphere as of 1 January 2025, the statutory minimum wage also serves as the sole legal lower limit of remuneration for employees in the private sector, which reinforces its institutional significance. The assessment of adequacy in this analysis focuses on the relationship of the minimum wage to basic living needs, to the wage distribution, to the growth rate of wages and to labour productivity.

In the summary below, we proceed through the individual adequacy criteria embedded in Section 111 of the Labour Code. We include both domestic developments in the period 2023–2025 and international comparison so that the Czech statutory minimum wage can be placed in a broader European context.

The aim of this summary is to provide a basis for informed decision-making on the further development of the minimum wage in the Czech Republic, in particular for setting the coefficients for calculating the minimum wage by government regulation on a biennial basis, and to contribute to the discussions of social partners in the Council of Economic and Social Agreement, as well as to the broader debate on the optimal setting of the minimum wage.

**Adequacy of the minimum wage in relation to the cost of living**

- In 2025, the minimum wage amounted to approximately 4.3 times the subsistence minimum of a single person in gross terms and 3.7 times in net terms. The shift compared to 2023 is

largely a consequence of the nominal rigidity of the subsistence minimum, which has not been adjusted since 2023, rather than of a rise in the real standard of living.

- When the normative housing costs are added to the subsistence minimum, the net minimum wage does not suffice to cover the basic living costs of a single-person household in rental housing; the coverage rate ranges from 80 to 93 percent depending on the size of the municipality, and full coverage would require an increase in the net minimum wage of approximately 7 to 24 percent. The improvement in the ratio indicators for housing costs compared to 2023 is largely due to an administrative change in the construction of the normative housing costs (the abolition of the extraordinary energy supplement as of 1 January 2024), rather than to a real improvement in the affordability of housing.
- In relation to the price level, the real minimum wage recorded renewed growth in 2024 and 2025, which partially compensated for the decline in purchasing power in 2022 and 2023.

**Adequacy of the minimum wage in relation to the general level of wages and their distribution**

- The Kaitz index reached 42.3 percent of the gross average wage in the national economy in 2025, representing a year-on-year shift of 1.1 percentage points compared to 2024 and of 1.9 percentage points compared to 2023. The minimum wage is thus gradually approaching the indicative reference value of 47 percent of the gross average wage set by law, which is targeted to be achieved by 2029.
- At the same time, the share of the minimum wage relative to the 1st decile and to the 25th percentile of the wage distribution is increasing.
- The Czech Kaitz index nevertheless remains below both reference thresholds cited in the Directive (50 percent of the average wage and 60 percent of the median wage). The share of the net minimum wage in the net average wage reached 46.1 percent in 2025, the highest value of this indicator to date.

**Adequacy of the minimum wage in relation to the growth rate of wages**

- In the period 2016–2025, the dynamics of the minimum wage was, with the exception of 2021, consistently higher than the dynamics of both the average and the median wage. The minimum wage grew by 10.1 percent year-on-year in 2025, while the gross average wage grew by 7.2 percent and the consumer price index by 2.5 percent.

**Adequacy of the minimum wage in relation to the long-term national productivity rate and its development**

- No firm short-term link is apparent between the development of the minimum wage and labour productivity. Since 2015, the minimum wage has been growing in both real and nominal terms systematically faster than real labour productivity per person and per hour

worked; nevertheless, even in the sectors with the lowest productivity (construction), the gap between the minimum wage and productivity remains several-fold.

- In 2024, the ratio between real labour productivity per hour worked and the hourly minimum wage for the economy as a whole was approximately 4.8. In international comparison, the Czech Republic occupies approximately the 16th position in terms of nominal labour productivity per person, but a lower position in terms of the level of the minimum wage – approximately 17th out of 22 EU Member States with a statutory minimum wage.

**Adequacy of the minimum wage, economic sustainability, impact on employment and earnings inequality**

- Czech data for the period 2015–2024 do not support the thesis of a generally negative impact of the faster growth of the minimum wage on employment. During the period of the fastest growth of the minimum wage in 2015–2019, unemployment consistently declined, and even after 2020 no stable pattern emerges according to which an acceleration of the growth of the minimum wage would lead to an increase in the general unemployment rate or in long-term unemployment. However, based on the data used in this report, it is not possible to conclude that this relationship is causal.
- Any tensions on the labour market are concentrated rather among women and older workers, and their causes are of the nature of broader structural factors. The social effectiveness of the minimum wage in the Czech Republic is dampened by an above-average low-wage trap and unemployment trap, as well as by a relatively high tax wedge on low-income employees, so that the nominal growth of the minimum wage is only partially transmitted into the employee's net income.

**International comparison**

- The Czech minimum wage in 2025, expressed in the Purchasing Power Standard (PPS), ranks rather in the lower part of the EU league table, even compared to some countries of the Central European region. The Czech Kaitz index remains lower than in Poland, Slovenia, Portugal and the Netherlands.
- The Czech labour market is characterized by a high incidence of low pay, particularly among the female workforce, where the Czech Republic has long stood above the OECD average. In-work poverty and the share of employees at risk of poverty or social exclusion, however, remain low compared to the EU, which is largely a consequence of a more compressed wage distribution.
- In terms of the typology of EU minimum-wage regimes, Czech policy is, after 2024, moving away from the previous pattern of ad hoc decision-making and approaching a combination of an indexation regime and institutionalised structural increases.

- Following the ruling of the Court of Justice of the EU in Case C-19/23 of 11 November 2025, the Directive remains in force in its substantive part; the Czech valorisation mechanism and the indicative reference value of 47 percent of the gross average wage are anchored directly in Section 111 of the Labour Code, and their validity is not conditional on the fate of the annulled provisions of the Directive.

**Conclusion**

- The adequacy of the Czech statutory minimum wage in 2025 presents a mixed picture, depending on the reference framework applied. In relation to the basic personal needs defined by the subsistence minimum and to the national indicative reference value of 47 percent of the gross average wage, the minimum wage is gradually attaining adequacy, and its trajectory is in line with the plan of the Ministry of Labour and Social Affairs aiming at reaching the reference value in 2029.
- In relation to the real cost of living including housing, to the indicative reference values of the Directive (50 percent of the average wage and 60 percent of the median wage) and to the level of labour productivity, it remains below the level that could be regarded as adequate.
- The shift between 2023 and 2025 is clear and in line with the legislatively set trajectory; at the same time, however, part of the observed improvement of the relative indicators originates from administrative and institutional changes rather than from an autonomous rise in the real standard of living of low-income employees.
- The first year of application of the new valorisation mechanism demonstrated the functionality of the legislatively set parameters: the actual Kaitz index of 42.3 percent practically coincided with the value of 42.2 percent implied by the coefficient.

# Úvod

Přiměřenost zákonné minimální mzdy představuje jedno z témat evropské i české hospodářské a sociální politiky. Systematická pozornost věnovaná tomuto institutu se v posledních letech výrazně prohloubila zejména v důsledku přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (dále jen „Směrnice"), která členským státům ukládá povinnost pravidelně hodnotit přiměřenost zákonné minimální mzdy.

Česká republika na přijetí Směrnice reagovala novelou zákoníku práce přijatou v červnu 2024, která transponuje požadavky Směrnice do národní legislativy. Novela zákoníku práce zavádí institucionalizovaný valorizační mechanismus minimální mzdy, jenž odstraňuje dosavadní neformální a neinstitucionalizovaný charakter rozhodování o výši minimální mzdy. Vyhlášená měsíční minimální mzda od 1. ledna 2025 je součinem predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok a vládou stanoveného koeficientu. Zákoník práce dále nově stanovuje povinnost pravidelného vyhodnocování kritérií přiměřenosti a ukládá, aby koeficient pro výpočet minimální mzdy byl nařízením vlády stanoven po konzultaci se sociálními partnery prostřednictvím Rady hospodářské a sociální dohody (RHSD). Parametrické nastavení valorizačního mechanismu, konkrétně koeficient pro výpočet minimální mzdy, se stanoví vždy na dvouleté období. Právní základ je zakotven v novelizovaném § 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. ledna 2025, který jako orientační referenční hodnotu explicitně stanovuje úroveň 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství.

Předkládaná studie je druhým analytickým výstupem hodnotícím přiměřenost české zákonné minimální mzdy realizovaným Výzkumným institutem práce a sociálních věcí, v. v. i. (RILSA, dříve VÚPSV), v rámci výzkumné potřeby Ministerstva práce a sociálních věcí.

Analytická práce navazuje na dvě předchozí publikace. Metodický rámec hodnocení přiměřenosti minimální mzdy, včetně souboru kritérií a doporučených indikátorů členěných do čtyř povinných kritérií Směrnice, byl podrobně rozpracován v Metodice hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v České republice [1] (Špeciánová et al. 2024). Empirickým výchozím bodem pro komparativní hodnocení posunu v přiměřenosti je potom Analýza přiměřenosti minimální mzdy v České republice v roce 2023 (Beran et al. 2024), jež přinesla komplexní popis výchozího stavu: Kaitzův index dosáhl v roce 2023 hodnoty 40,4 % průměrné mzdy a reálná hodnota minimální mzdy ve sledovaném roce tehdy meziročně poklesla. Předchozí analýza týkající se přiměřenosti minimální mzdy v roce 2023 tak *de facto* stanovuje referenční rok, vůči němuž je hodnocen pokrok v přiměřenosti dosažený prostřednictvím růstu minimální mzdy v letech 2024 a 2025.

Cílem předkládané studie je komplexní zhodnocení posunu v přiměřenosti zákonné minimální mzdy v České republice oproti referenčnímu roku 2023. Analýza systematicky sleduje vývoj přiměřenosti

[1] Dále v textu ji budeme zkráceně nazývat „Metodika".

napříč všemi čtyřmi kritérii stanovenými v § 111 zákoníku práce, tedy ve vztahu ke kupní síle minimální mzdy s ohledem na životní náklady, k obecné úrovni mezd a jejich rozdělení, k tempu růstu mezd a k dlouhodobému vývoji a míře produktivity. Navíc je doplňuje o sadu indikátorů doporučených Metodikou (Špeciánová et al. 2024). K posouzení přiměřenosti používáme zákonnou orientační referenční hodnotu ve výši 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství.

Studie je strukturována do tří hlavních kapitol uzavřených závěrem. První kapitola představuje kontext a institucionální rámec hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v České republice v roce 2025. Popisuje vývoj minimální mzdy do roku 2025, parametry nového valorizačního mechanismu zakotveného v § 111 zákoníku práce a první rok jeho aplikace a související restrukturalizaci dolní hranice odměňování, zejména zrušení zaručené mzdy ve mzdové sféře a omezení institutu zaručeného platu výhradně na sféru platovou. Dále shrnuje způsoby transpozice Směrnice ve vybraných členských státech, s důrazem na státy sousedící s Českou republikou. Samostatná podkapitola se věnuje rozsudku Soudního dvora Evropské unie ve věci C-19/23 ze dne 11. listopadu 2025 a jeho důsledkům pro analytický rámec přiměřenosti. Závěrečné podkapitoly zařazují českou politiku minimální mzdy do typologie režimů minimální mzdy v EU a vymezují metodický přístup k hodnocení.

Druhá kapitola představuje empirické jádro studie. Postupně vyhodnocuje přiměřenost české zákonné minimální mzdy v roce 2025 podle čtyř kritérií. Hodnocení je doplněno o sadu indikátorů doporučených Metodikou (Špeciánová et al. 2024), které se týkají ekonomické udržitelnosti minimální mzdy, jejího vztahu k zaměstnanosti, chudobě a výdělkové nerovnosti, a o mezinárodní srovnání založené na datech OECD a Eurostatu.

Třetí kapitola přináší syntetické srovnání s publikací Analýza přiměřenosti minimální mzdy v ČR 2023 (Beran et al. 2024) a vyhodnocuje posun v přiměřenosti minimální mzdy mezi referenčním rokem 2023 a rokem 2025 napříč sledovanými ukazateli. Studii uzavírá závěr, který formuluje celkové zhodnocení přiměřenosti.

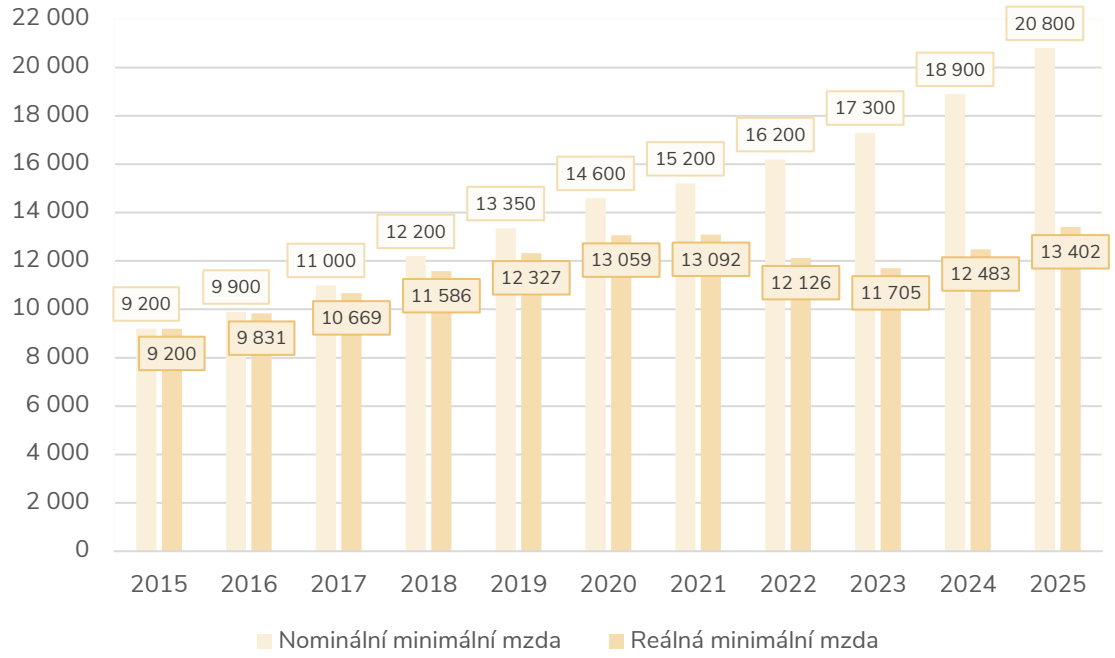
Veškeré datové zdroje použité v této analýze byly shromážděny k 31. březnu 2026. Rozsah prezentovaných výsledků je proto omezen dostupností statistických údajů k tomuto datu. U některých ukazatelů nebyla v době zpracování analýzy dosud zveřejněna data za rok 2025 nebo za všechny sledované země, a analýza proto vychází z posledních dostupných hodnot. Omezení vyplývající z dostupnosti dat jsou u jednotlivých ukazatelů v textu průběžně komentována.

# 1 Minimální mzda v ČR v roce 2025: kontext a institucionální rámec

## 1.1 Vývoj minimální mzdy v ČR do roku 2025

Nominální výše české zákonné minimální mzdy od roku 2015 pravidelně roste. **Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.** ukazuje vývoj nominální a reálné minimální mzdy v ČR od roku 2015. Bazickým rokem pro index spotřebitelských cen je rok 2015. Od 1. ledna 2025 je minimální mzda zvyšována podle valorizačního mechanismu. Z grafu č. 1 je patrné, že reálná hodnota minimální mzdy v letech 2024 a 2025 vzrostla. V období 2023 až 2025 vzrostla nominální výše minimální mzdy o 20,2 %, reálná mzda o 14,5 %.

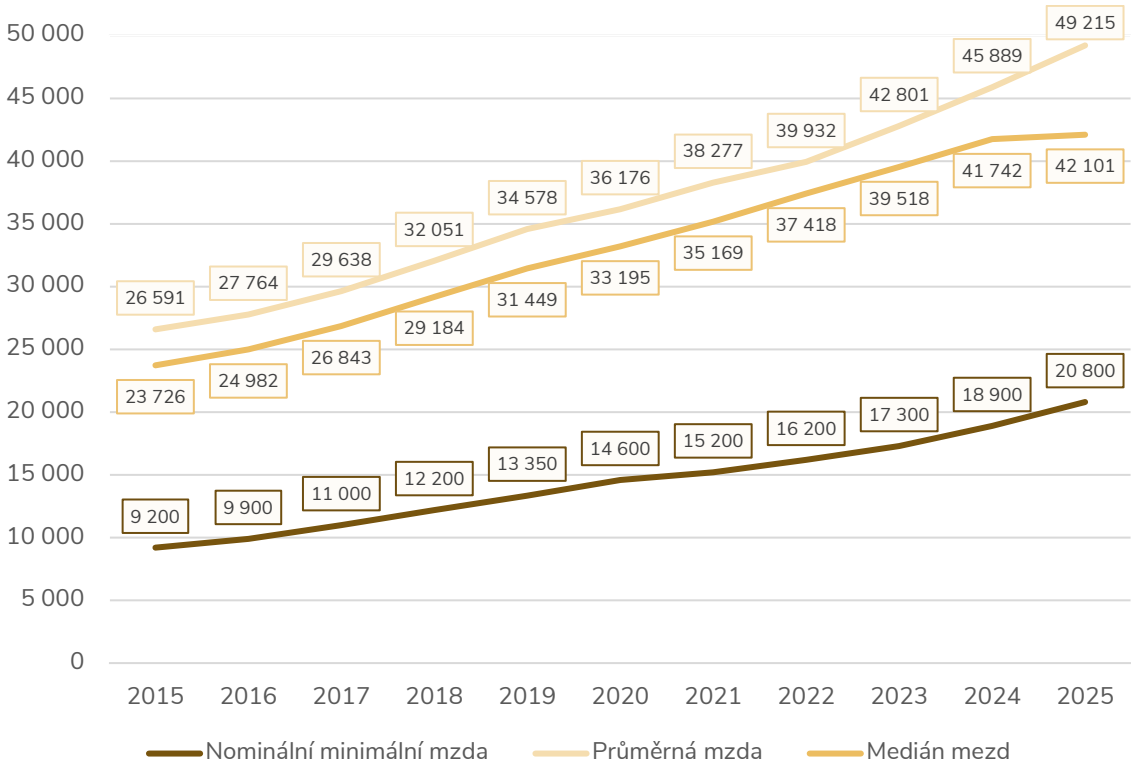
Graf č. 1 **Vývoj nominální a reálné minimální mzdy v ČR v letech 2015–2025 (v Kč)**




*Zdroj: ČSÚ, MPSV; vlastní výpočty*

Od roku 2015 roste v ČR minimální mzda, medián mezd i průměrná mzda. Průměrná mzda se začíná přibližovat hranici 50 000 Kč. Graf č. 2 ukazuje nominální výši minimální, mediánové a průměrné mzdy v letech 2015–2025.

Graf č. 2 **Vývoj minimální, průměrné a mediánové mzdy v ČR v letech 2015–2025 (v Kč)**

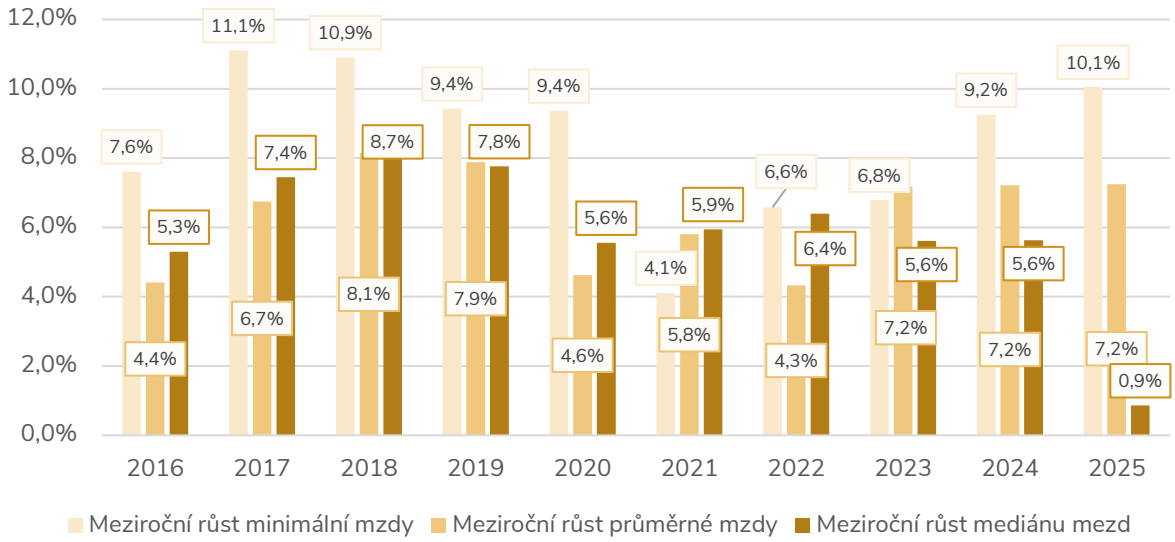



*Pozn.: Medián mezd v roce 2025 je dostupný zatím pouze za 1. pololetí. Data o průměrné mzdě v roce 2025 jsou zatím předběžná.*

*Zdroj: ČSÚ, ISPV, MPSV; vlastní zpracování*

Ještě v roce 2023 rostla průměrná mzda rychleji než minimální mzda. Ve sledovaných letech 2024 a 2025 je z grafu č. 3 patrné, že minimální mzda rostla rychleji než medián mezd i než průměrná mzda. Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě, takzvaný Kaitzův index, se tedy zvýšil.

Graf č. 3 **Meziroční růst minimální, mediánové a průměrné mzdy v ČR v letech 2016–2025**

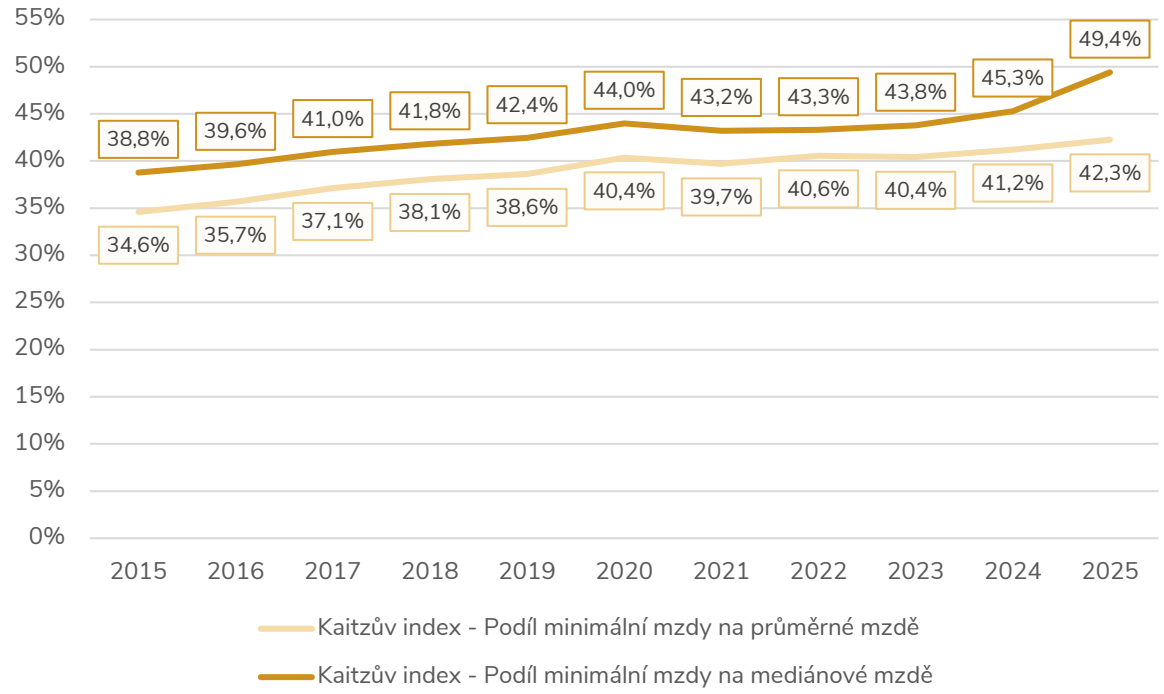



*Pozn.: Medián mezd v roce 2025 je dostupný zatím pouze za 1. pololetí. Data o průměrné mzdě v roce 2025 jsou zatím předběžná.*

*Zdroj: ČSÚ, ISPV; vlastní výpočty*

Kaitzův index, tedy podíl minimální mzdy na průměrné mzdě, popřípadě na mediánu mezd, se od roku 2023 do roku 2025 zvýšil z 40,4 % na 42,3 %, respektive ze 43,8 % na 49,4 % v případě podílu minimální mzdy na mediánu mezd (graf č. 4). Zákonem určená orientační referenční hodnota pro posuzování přiměřenosti je 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství, jíž zatím česká minimální mzda nedosahuje. Posun k této hodnotě je však oproti předchozím letům evidentní.

Graf č. 4 **Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě a mediánu mezd v letech 2015–2025**




*Pozn.: Medián mezd v roce 2025 je dostupný zatím pouze za 1. pololetí. Data o průměrné mzdě v roce 2025 jsou zatím předběžná.*

*Zdroj: ČSÚ, ISPV; vlastní výpočty*

## 1.2 Nový valorizační mechanismus minimální mzdy

Novela zákoníku práce (zákon č. 230/2024 Sb., účinný od 1. ledna 2025) zavedla formalizovaný valorizační mechanismus minimální mzdy, jenž nahrazuje dřívější méně transparentní politické vyjednávání. Mechanismus je zakotven v § 111 odst. 3 zákoníku práce a jeho základní logika spočívá v napojení výše minimální mzdy na predikci průměrné mzdy v české ekonomice prostřednictvím vládou stanoveného koeficientu.

Měsíční minimální mzda je stanovena jako součin predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok a koeficientu pro výpočet minimální mzdy (§ 111 odst. 3). Výsledná hodnota se zaokrouhluje na celé stokoruny směrem nahoru. Procesně zákon stanovuje jasný časový harmonogram. Nejprve Ministerstvo financí (MF) vyhlásí predikci průměrné mzdy do 31. srpna, Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) následně do 30. září sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv vyhlásí konkrétní výši minimální mzdy pro následující rok (§ 111 odst. 7).

Koeficient pro výpočet minimální mzdy stanovuje vláda nařízením vždy na dvouleté období, a to po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody (RHSD) (§ 111 odst. 9). V průběhu tohoto dvouletého období může vláda koeficient měnit pouze při podstatné změně vnitrostátních ekonomických podmínek. Pro jednotlivé roky v rámci dvouletého cyklu lze stanovit koeficienty v různé výši, což umožňuje plánovat postupnou trajektorii přibližování k orientační referenční hodnotě přiměřenosti. První nařízení vlády vydané na základě nového mechanismu, nařízení vlády č. 285/2024 Sb. ze dne 18. září 2024, stanovilo koeficient pro rok 2025 ve výši 0,422 a pro rok 2026 ve výši 0,434, čemuž odpovídá plánovaný Kaitzův index ve výši 42,2 %, respektive 43,4 %.

Zákon v návaznosti na přijatou Směrnici při stanovení koeficientu vyžaduje zohledňovat soubor kritérií přiměřenosti: kupní sílu minimální mzdy s ohledem na životní náklady, obecnou úroveň mezd a jejich rozdělení, tempo růstu mezd a dlouhodobý vývoj a míru produktivity. K posouzení přiměřenosti zákon předepisuje orientační referenční hodnotu ve výši 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství (§ 111 odst. 3). Tato hodnota má charakter orientační *(indikativní)*, nikoli závazné spodní hodnoty Kaitzova indexu. Podle plánu MPSV by mělo být Kaitzova indexu ve výši 47 % dosaženo v roce 2029, přičemž přibližování probíhá postupně prostřednictvím zvyšujících se koeficientů stanovovaných nařízením vlády vždy ve dvouletých cyklech. Platná česká legislativa tak nezakládá automatickou povinnost dosáhnout 47 % Kaitzova indexu v každém roce, nýbrž ukládá tuto hodnotu zohledňovat jako referenci při nastavování koeficientu.

Systémovým přínosem automatického valorizačního mechanismu minimální mzdy je jeho předvídatelnost a transparentnost: výše minimální mzdy je odvozena z predikce průměrné mzdy a sociální partneři se k nastavení koeficientu vyjadřují v rámci RHSD před vydáním nařízení vlády. Mechanismus rovněž obsahuje ochrannou klauzuli proti poklesu: pokud by výpočtem zjištěná minimální mzda nedosáhla naposledy vyhlášené výše, vyhlásí se minimální mzda ve výši předchozí (§ 111 odst. 8).

Rok 2025 je prvním rokem praktické aplikace nového valorizačního mechanismu. Koeficient 0,422 odpovídá trajektorii postupného přibližování k orientační referenční hodnotě 47 %. Na základě predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy ve výši 49 233 Kč pro rok 2025 (sdělení Ministerstva financí č. 251/2024 Sb.) a koeficientu 0,422 byla minimální mzda pro rok 2025 vyhlášena ve výši 20 800 Kč měsíčně a 124,40 Kč za hodinu (sdělení MPSV č. 286/2024 Sb.). Oproti roku 2024 (18 900 Kč) se jedná o nominální nárůst o 1 900 Kč, tedy 10,1 %.[2]

Z hlediska přiměřenosti je rozhodující, zda aplikace koeficientu 0,422 skutečně vedla k dosažení plánovaného Kaitzova indexu 42,2 % na základě realizovaných průměrných mezd. Predikce průměrné mzdy MF a skutečně dosažená průměrná mzda podle ČSÚ se mohou lišit, přičemž odchylka mezi predikcí a skutečností přímo ovlivňuje, zda minimální mzda dosáhla plánované relace k průměrné mzdě. Podle předběžných dat ČSÚ činila průměrná hrubá měsíční mzda v roce 2025

[2] Pro srovnání, v roce 2026 činí minimální mzda 22 400 Kč měsíčně a 134,40 Kč za hodinu, přičemž predikce průměrné mzdy MF pro rok 2026 dosáhla 51 497 Kč (sdělení č. 312/2025 Sb.). Meziročně minimální mzda vzrostla o 7,7 %.

49 215 Kč, z čehož vyplývá skutečný Kaitzův index na úrovni 42,3 %. Predikce MF průměrné hrubé měsíční mzdy se od předběžného údaje o průměrné mzdě v roce 2025 lišila pouze o 18 Kč.

Hodnocení prvního roku aplikace mechanismu je třeba zasadit do širšího kontextu vývoje reálné minimální mzdy. Po dvou letech (2022 a 2023), kdy reálná minimální mzda poklesla v důsledku vysoké inflace, přinesly roky 2024 a 2025 za podmínek výrazně nižší míry inflace reálný nárůst minimální mzdy. Z procesního hlediska první aplikační rok potvrdil funkčnost legislativně nastaveného harmonogramu: predikce MF i sdělení MPSV o výši minimální mzdy byly zveřejněny v zákonných lhůtách; projednání v RHSD proběhlo před vydáním nařízení vlády č. 285/2024 Sb.

### 1.2.1 Zrušení zaručené mzdy a zaručený plat

Novela zákoníku práce přijatá zákonem č. 230/2024 Sb. provedla vedle zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy též zásadní restrukturalizaci dolní hranice odměňování nad rámec minimální mzdy. K 1. lednu 2025 byla zrušena dosavadní úprava zaručené mzdy ve mzdové sféře a paralelně byl institut zaručeného platu vymezen výhradně pro sféru platovou.

Do účinnosti novely byl institut zaručené mzdy upraven v § 112 zákoníku práce a prováděn nařízením vlády č. 567/2006 Sb. Nejnižší úrovně zaručené mzdy (NÚZM) představovaly nepodkročitelnou úroveň odměny diferencovanou podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce, a to v osmi skupinách prací. Zákoník práce stanovoval pouze krajní vazbu: NÚZM první skupiny prací nesměla klesnout pod minimální mzdu a NÚZM osmé skupiny prací musela dosahovat alespoň dvojnásobku minimální mzdy; výši ostatních skupin stanovovala vláda nařízením. Specifikem dosavadní úpravy byla její dvojí věcná působnost. V platové sféře byly skupiny prací svázány s 16 platovými třídami, ve mzdové sféře byly skupiny vymezeny obecnými charakteristikami a příklady prací.

V posledních dvou letech existence původního systému přitom docházelo k systematickému stlačování diferenciálu mezi skupinami prací. Zatímco do roku 2022 byly valorizovány všechny skupiny současně, pro rok 2023 byly zvýšeny zaručené mzdy pouze pro 1. a 8. skupinu prací (osmá z titulu zákonem požadovaného dvojnásobku) a pro rok 2024 pouze 1., 2., 3. a 8. skupina. Toto „zplošťování“ minimálního standardu v odměňování bez vazby na kritéria složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce předjímalo věcný směr, který následně potvrdila i samotná novela.

Zákon č. 230/2024 Sb. nově konstruuje § 111 a § 112 zákoníku práce odlišně. Minimální mzda je podle § 111 odst. 1 nově definována jako nejnižší přípustná výše odměny zaměstnance, *„který nemá právo na některou z nejnižších úrovní zaručeného platu podle § 112 odst. 2“*. Zaručený plat v § 112 je oproti tomu vázán výhradně na zaměstnance odměňované platem podle § 109 odst. 3 zákoníku práce, tedy na zaměstnance ve veřejných službách a správě a státní zaměstnance. Pro mzdovou sféru – tedy pro soukromý sektor a podnikatelské organizace bez kolektivní smlouvy o mzdě – tak po 1. lednu 2025 platí jako jediná nepodkročitelná hranice odměny minimální mzda. Pro platovou

sféru § 112 odst. 2 zákoníku práce stanovuje čtyři úrovně zaručeného platu s pevně daným násobkem minimální mzdy.

Vedle redukce počtu skupin z 8 na 4 přináší nová úprava dvě další systémové změny. Zaprvé, násobky mezilehlých skupin již nejsou ponechány na uvážení vlády, nýbrž jsou stanoveny přímo zákonem (1,0; 1,2; 1,4; 1,6), čímž se posiluje předvídatelnost a omezuje se prostor pro selektivní valorizaci jednotlivých skupin, jaká byla pozorována v letech 2023 a 2024. Zadruhé, vyhlašování konkrétních korunových výší je nově převedeno z nařízení vlády na sdělení MPSV ve Sbírce zákonů, a to do 30. září kalendářního roku, obdobně jako při vyhlašování minimální mzdy.

Z perspektivy hodnocení přiměřenosti minimální mzdy podle Směrnice má popsaná legislativní změna několik metodologických důsledků, které je vhodné při interpretaci ukazatelů pro období 2024–2025 zohlednit. Prvním důsledkem je změna funkční role minimální mzdy v české mzdové architektuře. Ve mzdové sféře minimální mzda od roku 2025 plní úlohu jediné zákonné spodní hranice odměny. Tento institucionální posun zvyšuje politickou váhu valorizačního mechanismu a referenční hodnoty 47 % průměrné hrubé mzdy, neboť z minimální mzdy činí jediný kotvicí nástroj ochrany nízkovýdělečných zaměstnanců v soukromém sektoru. Souběžně vyvolává otázku, do jaké míry budou v mzdové sféře přetrvávat výdělkové diferenciály odpovídající složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, jejichž zákonné ukotvení odpadlo.

Druhým důsledkem je strukturální asymetrie spodní hranice odměny mezi mzdovou a platovou sférou. Zatímco v platové sféře přetrvává čtyřúrovňová ochranná škála vázaná na minimální mzdu, ve mzdové sféře tato škála neexistuje. Pro Kaitzův index i pro decilové ukazatele to znamená nutnost interpretovat změny ukazatelů odděleně pro obě sféry a explicitně reflektovat, že shodný meziroční růst minimální mzdy se ve mzdové a platové sféře v roce 2025 promítá odlišně do dolní části mzdového rozdělení. Třetím důsledkem je omezení datové srovnatelnosti v čase. Údaje za rok 2024 zachycují ještě plnou architekturu 8 skupin NÚZM s diferencovanou valorizací, údaje za rok 2025 již novou úpravu.

## 1.3 Implementace směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii v jiných členských státech

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách nestanovuje jednotnou závaznou výši referenční hodnoty ani neurčuje, zda má být referenčním základem průměrná, či mediánová mzda. Článek 5 odst. 4 Směrnice ukládá členským státům povinnost používat orientační referenční hodnoty k posouzení přiměřenosti zákonných minimálních mezd, přičemž jako příklady uvádí mezinárodně uznávané hodnoty 60 % mediánu hrubé mzdy nebo 50 % průměrné hrubé mzdy, popřípadě národní referenční hodnoty. Tato formulace ponechává členským státům podstatný prostor pro národní přizpůsobení, a to jak v rovině volby referenčního základu (medián vs. průměr), tak v rovině konkrétní procentní úrovně.

Z analytického hlediska je přitom volba průměru versus mediánu v podmínkách středoevropských ekonomik otázkou nikoli jen technickou. Země s vyššími mzdovými hladinami mají tendenci využívat 60 % mediánu jako referenční hodnotu, zatímco země s nižšími mzdovými hladinami preferují 50 % průměru (Müller a Schulten 2024). V prostředí méně diferencované mzdové distribuce, typickém pro středoevropské a východoevropské ekonomiky (kam patří i ČR), je průměr citlivý na vliv vysokých příjmů v horním kvantilu, zatímco mediánová mzda bývá relativně nízká a 60 % mediánu by mohlo dosahovat hodnot srovnatelných s 50 % průměru nebo nižších. Středoevropské a východoevropské státy proto obecně preferují průměr jako referenční základ, což je metodicky oprávněné. Zároveň to však generuje systémový efekt: národně zakotvené referenční hodnoty vyjádřené jako podíl na průměru jsou srovnatelné napříč zeměmi pouze tehdy, zohledníme-li rozdílné stupně mzdové nerovnosti.

Ze srovnávací analýzy transpoziční legislativy (Eurofound 2025) vyplývá, že transpozice Směrnice nevedla ve většině zemí k zásadním změnám systémů stanovování minimálních mezd. Právní adaptace měly spíše doplňující charakter vůči stávajícím národním praktikám. Přesto lze identifikovat tři zřetelně odlišné přístupy k zakotvení referenčních hodnot:

1. Indikativní referenční hodnota je v konkrétním procentním vyjádření explicitně zmíněna v zákoně daného státu. Téměř ve všech zemích, které se vydaly touto cestou, jde o hodnotu Kaitzova indexu vzhledem k průměrné mzdě. Mezi tyto státy patří ČR (47 %), Francie (50 % průměrné mzdy a 60 % mediánu mezd), Lotyšsko (46 %) nebo Bulharsko (50 %) (Eurofound 2025).
2. Druhá skupina států v právních předpisech uvádí referenční hodnoty, avšak méně konkrétně. Přesná hodnota se může měnit, případně je uvedeno rozpětí. Mezi takové státy patří například Řecko, Maďarsko či Irsko (Eurofound 2025).
3. Třetí skupina zemí představuje státy, které nezmiňují referenční hodnoty přímo v legislativě, avšak některé politické pokyny nebo bipartitní či tripartitní dohody odkazují na konkrétní procentuální hodnoty. Patří sem například Estonsko, Německo, Litva a Španělsko (Eurofound 2025).

Ne ve všech zemích, kde jsou indikativní referenční hodnoty explicitně zmíněny v zákonech, slouží zároveň i jako kritéria pro růst minimálních mezd či jako referenční hodnoty používané v hodnocení přiměřenosti minimální mzdy.

Různé přístupy členských států lze sledovat i v případě ukotvení pravidelného hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v národní legislativě. Alespoň jednou za čtyři roky musí být přiměřenost hodnocena v Belgii (ve veřejném sektoru), ve Francii nebo na Slovensku, v jiných státech častěji (například v Německu, České republice nebo Polsku). Pravidelné hodnocení dosud nemají v legislativě zakotveno například Chorvatsko, Malta ani Slovinsko (Eurofound 2025).

**Středoevropské členské státy EU**

Pro srovnání s českou legislativou uvádíme, jak Směrnici, respektive její část o přiměřenosti minimálních mezd, transponovaly sousední státy a Maďarsko.

- Slovensko zákonem č. 289/2024 o minimální mzdě, schváleným slovenským parlamentem v říjnu 2024, zvýšilo sazbu pro automatický mechanismus z 57 % na 60 % průměrné mzdy (Eurofound 2025). Hodnotou používanou při stanovování minimální mzdy je 60 % průměrné měsíční mzdy za rok předcházející roku, v němž se minimální mzda stanoví. To znamená, že minimální mzda platná v roce 2026 je na úrovni 60 % průměrné mzdy roku 2024. Přiměřenost je však posuzována podle jiné referenční hodnoty (50 % průměrné nominální měsíční mzdy v daném roce). Poprvé se nová zvýšená sazba 60 % ze dvou let staré průměrné mzdy uplatnila v roce 2026, kdy minimální mzda dosáhla 915 EUR měsíčně.
- Polský návrh nového zákona o minimální mzdě (UC62), zveřejněný v srpnu 2024 a revidovaný v listopadu 2024, zakotvuje referenční hodnotu 55 % predikované průměrné mzdy jako orientační referenční hodnotu pro roční posuzování přiměřenosti minimální mzdy. Tato výše Kaitzova indexu neslouží zároveň jako zákonná spodní hranice výsledné sazby. Ke dni dokončení této analýzy (duben 2026) se návrh stále nacházel v legislativním procesu a nebyl přijat Sejmem. Pro rok 2026 byla minimální mzda stanovena ve výši 4 806 PLN nařízením vlády ze dne 11. září 2025, vydaným ještě na základě stávající zákonné úpravy z roku 2002. Eurofound (2025) proto Polsko zařazuje mezi země, které transpozici Směrnice nedokončily.
- Německo přistoupilo k transpozici Směrnice bez změn legislativy. Spolková vláda deklarovala, že stávající právní rámec (zákon o minimální mzdě a Komise pro minimální mzdu) požadavkům směrnice již vyhovuje. Eurofound (2025) proto Německo zařazuje do třetí skupiny zemí: referenční hodnota není zakotvena v zákoně, nýbrž figuruje v politických pokynech. Konkrétně ministr práce Hubertus Heil zaslal 9. září 2024 dopis předsedkyni Komise pro minimální mzdu, v němž deklaroval, že počínaje rozhodnutími pro roky 2026 a 2027 bude Komise povinna zohledňovat kritérium 60 % hrubého mediánu mzdy pro posuzování přiměřenosti, odkazovat na toto kritérium ve své zprávě i v odůvodnění rozhodnutí (Schulten 2024).
- Rakousko do předkládané analýzy nezahrnujeme. Rakousko nemá zavedenu zákonnou minimální mzdu (stejně jako například Dánsko nebo Finsko). Minimální mzdové sazby jsou v těchto zemích stanoveny výlučně prostřednictvím kolektivních smluv. Kolektivně dojednaných minimálních mezd je velké množství, liší se úrovní, rozsahem i dostupností a pokrývají jednotlivá odvětví. Směrnice na Rakousko, pokud jde o zákonnou minimální mzdu, v zásadě nedopadá.
- Maďarsko patří podle Eurofound (2025) do skupiny zemí, které referenční hodnotu zakotvily v právním předpise, avšak nikoli jako pevnou zákonnou kotvu, nýbrž jako cílovou hodnotu. Článek 11 nařízení vlády č. 308/2024 ukládá sociálním partnerům snažit se zajistit, aby zákonná minimální mzda a garantovaná minimální mzda (pro kvalifikované pracovníky na úrovni 120 % základní sazby) dosáhly 50 % průměrné pravidelné hrubé mzdy za předcházející rok. Referenční hodnota přitom nefunguje ani jako přímé kritérium pro výpočet výsledné sazby, ani jako formální základ pro posuzování přiměřenosti minimální mzdy. Posuzování přiměřenosti se podle nařízení vlády opírá o soubor společenských cílů, jako jsou zajištění důstojné životní úrovně, snížení chudoby pracujících, podpora sociální soudržnosti a konvergence a snižování genderového mzdového rozdílu, bez explicitního navázání na procentní referenční hodnotu. Věcně závazná hodnota je nahrazena tripartitním jednáním:

tříletá mzdová dohoda Stálého konzultačního fóra vlády a soukromého sektoru (*Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma*, VKF) stanovila jako cíl dosažení 50 % průměrných pravidelných hrubých výdělků do roku 2027 (Eurofound 2025).

Srovnání přístupů sousedních zemí ukazuje, že členské státy využily prostor ponechaný Směrnicí odlišně: od zákonné sazby na Slovensku (60 % dva roky zpožděného průměru jako automatické pravidlo) přes politický pokyn bez legislativní změny v Německu (60 % mediánu v ministerském dopisu) až po legislativně zakotvený cíl v Maďarsku (50 % loňského průměru). Česká orientační referenční hodnota 47 % průměrné hrubé mzdy je v tomto kontextu specifická. Je zakotvena přímo v zákoně, avšak výslovně jako orientační hodnota, nikoli jako zákonné minimum výsledné sazby na způsob slovenského modelu.

## 1.4 Žaloba Dánska na neplatnost Směrnice

Dánské království podalo dne 18. ledna 2023 žalobu na neplatnost směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (*Kingdom of Denmark v European Parliament and Council of the European Union* 2025). Dánsko s podporou Švédska tvrdilo, že Směrnice narušuje rozdělení pravomocí mezi Evropskou unií a členskými státy, neboť zasahuje přímo do stanovování odměňování a do práva sdružování, jež jsou podle čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování EU výslovně vyhrazeny národní kompetenci. Velký senát Soudního dvora Evropské unie vyhlásil rozsudek dne 11. listopadu 2025 (věc C-19/23, Dánsko v. Parlament a Rada). Soud žalobě zčásti vyhověl: Směrnici nezrušil jako celek, zároveň však zrušil dvě skupiny ustanovení čl. 5, která shledal přímým zásahem do stanovování mezd přesahujícím legislativní pravomoci EU. (*Kingdom of Denmark v European Parliament and Council of the European Union* 2025)

Konkrétně bylo zrušeno:

- Článek 5 odst. 2 a navazující odkaz v čl. 5 odst. 1 – povinný výčet kritérií (kupní síla zákonné minimální mzdy s ohledem na životní náklady, obecná mzdová úroveň a její distribuce, tempo růstu mezd, dlouhodobá národní produktivita a její vývoj), který musejí členské státy se zákonnou minimální mzdou zohledňovat při jejím stanovování a aktualizaci. Soud konstatoval, že jejich závazným předepsáním dochází k harmonizaci složek zákonných minimálních mezd, což odpovídá přímému zásahu do stanovování mezd.
- Část čl. 5 odst. 3 – klauzule zakazující snížení zákonné minimální mzdy v případech, kdy vnitrostátní právo stanoví mechanismus automatické indexace. Soud dospěl ke stejnému závěru o přímém zásahu.

Ve zbývajících částech byla žaloba zamítnuta. Soud zejména neshledal, že by ustanovení o podpoře kolektivního vyjednávání představovala přímý zásah do práva sdružování.

Z hlediska hodnocení přiměřenosti minimální mzdy přináší rozsudek ve věci C-19/23 dvě vzájemně provázaná konstatování. Zaprvé, Směrnice zůstává v platnosti ve své podstatné části. Povinnost

členských států pravidelně hodnotit přiměřenost zákonné minimální mzdy zakotvená v čl. 5 odst. 1 a v navazujících ustanoveních trvá i po vynesení rozsudku. Zrušení závazného výčtu kritérií (čl. 5 odst. 2) omezuje míru harmonizace metodiky hodnocení na unijní úrovni, nijak však nezakazuje členským státům tato kritéria nadále dobrovolně aplikovat a vykazovat. Zadruhé, Soudní dvůr vymezil hranici unijní pravomoci v oblasti minimálních mezd. EU může stanovovat cíle týkající se přiměřenosti a transparentnosti minimálních mezd, nesmí však přímo zasahovat do jejich určování nebo aktualizace.

Pro Českou republiku je rozsudek bez přímých důsledků pro právní rámec hodnocení přiměřenosti minimální mzdy. Zákon č. 230/2024 Sb. zakotvil valorizační mechanismus minimální mzdy přímo v § 111 odst. 3 zákoníku práce, a to včetně orientační referenční hodnoty ve výši 47 % průměrné hrubé mzdy. Tato úprava existuje jako samostatný prvek národního práva, jehož platnost není podmíněna osudem Směrnice ani rozsahem jejích jednotlivých ustanovení.

Je přitom na místě zdůraznit, že orientační referenční hodnota 47 % průměrné hrubé mzdy je výslovně označena jako orientační, nikoli jako právně závazná spodní hranice. Tato hodnota nedosahuje ani jednoho z referenčních prahů uváděných ve Směrnici, tedy 50 % průměrné hrubé mzdy ani 60 % mediánu hrubé mzdy. Výsledky pravidelného hodnocení přiměřenosti slouží jako podklad pro stanovení koeficientů pro výpočet minimální mzdy nařízením vlády a pro konzultace se sociálními partnery v rámci RHSD. Tento institucionalizovaný rámec hodnocení přiměřenosti stojí na vlastním legislativním základě a zůstává funkční nezávisle na výsledku řízení před Soudním dvorem Evropské unie.

## 1.5 Česká republika v typologii režimů minimální mzdy v EU

Srovnávací analýza vývoje minimálních mezd za uplynulou dekádu dokládá, že za zdánlivě jednotným tlakem Směrnice se skrývá výrazná heterogenita národních přístupů. Různé kombinace valorizačních mechanismů, výchozích mzdových struktur a politické vůle vedly k odlišným dlouhodobým trajektoriím reálné hodnoty minimální mzdy. Na základě komparativní analýzy Luebkera a Schultena (2025) lze v rámci EU rozlišit tři charakteristické vzorce:

1. Indexační režim – typický pro Belgii, Francii a další země, jako jsou Lucembursko a Malta – spočívá v automatické vazbě výše minimální mzdy na vývoj spotřebitelských cen, případně kombinaci cenového a mzdového indexu. Tento mechanismus zajišťuje ochranu kupní síly v krátkém horizontu, nevytváří však systémový tlak na přibližování minimální mzdy k referenčním hodnotám přiměřenosti. Eurofound (2025) potvrzuje, že Kaitzův index vzrostl v průběhu dvou dekád ve většině členských států, s výjimkou právě Francie, kde reálná hodnota minimální mzdy strukturálně stagnuje. Aumayr-Pintar et al. (2026) řadí Belgii a Francii spolu s Lucemburskem, Maltou a Nizozemskem do skupiny zemí, jejichž valorizační mechanismy mají převážně formulaický indexační charakter, a u nichž proto nelze v rámci pravidelných aktualizací očekávat výraznější strukturální přiblížení k referenčním hodnotám Směrnice.

2. **Institucionalizované strukturální zvyšování** – příkladem jsou Irsko a Portugalsko – vychází z explicitního cílování referenčních hodnot zakotveného v legislativě nebo v doporučeních nezávislých odborných orgánů. Irsko přijalo zákonný cíl dosáhnout úrovně living wage odpovídající 60 % mediánu hrubé mzdy; původně plánovaný termín roku 2026 byl v dubnu 2025 vládním rozhodnutím posunut na rok 2029, přičemž irská Komise pro nízké mzdy zvažuje další postupné zvyšování až na 66 % mediánu (Aumayr-Pintar et al. 2026; Luebker a Schulten 2025).
3. **Stagnace přerušená politickým skokem** – charakteristická pro Španělsko a Německo – se projevuje delšími obdobími bez strukturálního reálného navyšování, po nichž následuje jednorázové výrazné zvýšení iniciované politickým rozhodnutím. Ve Španělsku proběhl takový skok v letech 2019–2023, v Německu při zavedení zákonné minimální mzdy v roce 2015 a při jejím výrazném navýšení v roce 2022 (Luebker a Schulten 2025). Studie Eurofoundu (Aumayr-Pintar et al. 2026) přitom řadí Španělsko a Německo mezi země s nejnižšími nominálními i reálnými navýšeními pro rok 2026, a to mimo jiné proto, že dosažené mzdové úrovně jsou tamními tvůrci politiky považovány za přibližně odpovídající stanoveným cílům. Výsledný Kaitzův index nicméně v obou zemích zůstává pod oběma orientačními referenčními hodnotami Směrnice.

Do roku 2024 odpovídal vývoj české minimální mzdy v zásadě třetímu vzorci. O výši minimální mzdy rozhodovala vláda ad hoc, bez zákonného mechanismu a explicitní vazby na mzdový vývoj (Špeciánová et al. 2024). Výsledkem bylo střídání období faktické stagnace, zejména v letech 2007–2013, s epizodami rychlejšího nominálního navyšování závislého na politické konstelaci. Zákon č. 230/2024 Sb. tento stav programově mění. Zavedením koeficientového valorizačního mechanismu (§ 111 odst. 3) a orientační referenční hodnoty 47 % průměrné hrubé mzdy se česká politika přibližuje prvnímu a druhému vzorci.

## 1.6 Hodnocení přiměřenosti – metodický přístup

Hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v této studii vychází z metodického rámce vypracovaného pro potřeby MPSV (Špeciánová et al. 2024). Metodika navrhuje soustavu kritérií a indikátorů, která zahrnuje jednak povinná kritéria daná zákonem (zákon č. 230/2024 Sb., účinný od 1. ledna 2025), jednak doplňující ukazatele umožňující postihnout specifika českého trhu práce a širší socioekonomický kontext.

Směrnice ukládá členským státům hodnotit přiměřenost zákonné minimální mzdy. Čtyři závazná kritéria stanovená Směrnicí byla rozsudkem Soudního dvora Evropské unie (rozsudek ve věci C-19/23) zrušena, avšak český zákon je zahrnuje (§ 111 odst. 3). Těmito kritérii jsou: kupní síla minimální mzdy s přihlédnutím k životním nákladům, obecná mzdová úroveň a její distribuce, tempo růstu mezd a dlouhodobý vývoj a míra produktivity práce. Z těchto kritérií jsou odvozeny stěžejní indikátory použité v analýze – poměr minimální mzdy k životnímu minimu a nákladům na bydlení, srovnání růstu minimální, průměrné a mediánové mzdy, Kaitzův index a relace růstu minimální mzdy

k vývoji národní produktivity. Doplňující kritéria pak umožňují zasadit situaci v ČR do mezinárodního srovnání a zachytit vývoj podílu nízkovýdělečných pracujících v čase.

Metodika dále doporučuje, aby charakteristiky pracujících za minimální mzdu, včetně regionálního a odvětvového členění a vybraných sociodemografických proměnných, byly analyzovány na úrovni individuálních dat a sledovány v časové řadě. K tomuto účelu MPSV poskytne výzkumnému týmu RILSA přístup k datům z Informačního systému o platech (ISP) pro nepodnikatelskou sféru a z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) pro sféru podnikatelskou. Analýzy dat ISPV budou obsahem druhého výstupu RILSA, jehož předpokládaná publikace je v prosinci 2026.

# 2 Hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v ČR v roce 2025

## 2.1 Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k životním nákladům

- A1-1 Minimální mzda jako násobek životního minima

Minimální mzda v České republice činila v roce 2025 částku 20 800 Kč měsíčně v hrubém vyjádření. Pro orientační posouzení její přiměřenosti ve vztahu k pokrytí základních životních potřeb lze využít institut životního minima, které představuje zákonem definovanou minimální hranici příjmů nezbytnou k zajištění základních potřeb jednotlivce či domácnosti (zákon č. 110/2006 Sb.). Do konstrukce životního minima přitom nejsou zahrnuty náklady na bydlení.

Vzhledem k tomu, že minimální mzda je individuální příjmovou veličinou, je pro účely této analýzy relevantní porovnání se životním minimem jednotlivce. Jeho výše nebyla od roku 2023 valorizována a v roce 2025 tak setrvala na úrovni 4 860 Kč. V důsledku růstu minimální mzdy při současné stagnaci životního minima došlo ke zvýšení jejich vzájemného poměru. V roce 2024 odpovídala minimální mzda přibližně 3,9násobku životního minima a v roce 2025 již dosahovala přibližně 4,3násobku.

Pro posouzení reálné disponibilní úrovně příjmu je však nutné vycházet z čisté mzdy. Minimální mzda je stanovena v hrubém vyjádření, tedy před zdaněním a odvody na sociální a zdravotní pojištění. Vzhledem k tomu, že základní sleva na poplatníka nebyla od roku 2022 upravena, vedl růst minimální mzdy k situaci, kdy zaměstnanci pobírající minimální mzdu již v roce 2025 odváděli daň z příjmů (cca 550 Kč měsíčně). Při uplatnění pouze této základní slevy dosahovala čistá minimální mzda 17 837 Kč.

V tomto čistém vyjádření představovala minimální mzda přibližně 3,7násobek životního minima jednotlivce, přičemž životní minimum odpovídalo zhruba 27 % čisté minimální mzdy.

Z hlediska interpretace lze konstatovat, že v období 2024–2025 došlo ke zvýšení relativní úrovně minimální mzdy vůči institucionálně definované hranici základních životních potřeb. Tento vývoj je však dán výhradně růstem minimální mzdy při současné nominální rigiditě životního minima. Zároveň je třeba zdůraznit, že tento indikátor nezohledňuje náklady na bydlení, které představují podstatnou složku výdajů domácností, a jeho vypovídací schopnost pro hodnocení celkové přiměřenosti minimální mzdy je proto omezená.

- A1-2 Podíl nákladů na bydlení na minimální mzdě

V podmínkách České republiky jsou sice k dispozici cenové mapy nájemného a další zdroje informací o tržních cenách bydlení. Jejich využití pro účely hodnocení přiměřenosti minimální mzdy však naráží na značnou regionální a lokální variabilitu nájemného. Tržní nájemné může být v jednotlivých lokalitách jak vyšší, tak nižší než normativní náklady na bydlení. Z tohoto důvodu je pro účely této

analýzy využit koncept normativních nákladů na bydlení (NNB), který je standardně aplikován v rámci systému státní sociální podpory při výpočtu příspěvku na bydlení.

Normativní náklady na bydlení představují administrativně stanovený odhad obvyklých výdajů na bydlení, diferencovaný podle velikosti obce a domácnosti. Přestože nejde o ukazatel přímo odvozený od aktuálních tržních cen v užším slova smyslu, poskytují konzistentní a institucionálně ukotvenou aproximaci nákladů na bydlení, která je vhodná pro komparativní veřejněpolitickou analýzu. Jejich využití umožňuje zachytit základní variabilitu nákladů mezi různými typy lokalit a současně zajistit metodologickou konzistenci s dávkovým systémem. Poskytují tak vhodnější referenční rámec pro posouzení přiměřenosti minimální mzdy než regionálně diferencované tržní nájemné. Současně se tím omezuje riziko nadhodnocení nákladů na bydlení vyplývající z využití vysokých tržních nájmů v některých lokalitách, které by mohlo vést ke zkreslení výsledků hodnocení přiměřenosti minimální mzdy.

Analogicky k předchozí části je analýza vztažena k domácnosti jednotlivce. Oproti analýze z roku 2023 jsou hodnoty normativních nákladů uváděny bez mimořádného energetického navýšení, které bylo zrušeno k 1. lednu 2024. Pro rok 2025 jsou normativní náklady nadále diferencovány podle tří kategorií velikosti obcí.

Pro účely hodnocení přiměřenosti minimální mzdy je klíčové posoudit podíl těchto normativních nákladů na hrubé minimální mzdě. Vzhledem k legislativním změnám v oblasti státní sociální podpory, které byly realizovány na podzim roku 2025, je analýza prezentována ve dvou scénářích. První tabulka zachycuje vztah mezi minimální mzdou a normativními náklady podle parametrů platných před reformou, zatímco druhá tabulka reflektuje stav po implementaci reformních opatření.

Tento přístup umožňuje identifikovat dopad změn v nastavení dávkového systému na relativní zatížení domácností s minimální mzdou náklady na bydlení a současně poskytuje podklad pro posouzení, zda změny vedly ke zmírnění či naopak prohloubení tohoto zatížení.

Tabulka č. 1 **Výše normativních nákladů na bydlení a jejich podíl na hrubé minimální mzdě do září 2025**

| Velikost obce | Normativní náklady na bydlení – nájemní bydlení (Kč) | Podíl normativních nákladů na MM | Normativní náklady na bydlení – družstevní a vlastnické bydlení (Kč) | Podíl normativních nákladů na MM |
|---|---|---|---|---|
| **Praha a Brno** | 17 298 | 0,83 | 9 236 | 0,44 |
| **Od 70 tis. obyvatel** | 14 680 | 0,70 | 9 236 | 0,44 |
| **Do 70 tis. obyvatel** | 14 204 | 0,68 | 9 236 | 0,44 |

*Zdroj: MPSV; vlastní výpočty*

Pro jednočlennou domácnost bylo v roce 2025 možné z čisté minimální mzdy ve výši 17 837 Kč pokrýt náklady na bydlení v nájemních bytech napříč všemi velikostními kategoriemi obcí, za předpokladu, že výše nájemného odpovídala normativním nákladům na bydlení. Tento výsledek je však nutné interpretovat obezřetně, neboť odráží spíše nastavení administrativních parametrů dávkového systému než reálný vývoj tržních nákladů na bydlení. Zlepšení relativní dostupnosti bydlení pro domácnosti s minimální mzdou je v tomto případě primárně důsledkem změn v legislativě, konkrétně úprav zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, nikoli pouze růstu samotné minimální mzdy.

Odlišná situace nastává u družstevního a vlastnického bydlení, kde normativně stanovené náklady dosahovaly přibližně 52 % čisté minimální mzdy. Eurostat definuje přetížení domácnosti náklady na bydlení jako situaci, kdy celkové náklady na bydlení přesahují 40 % disponibilního příjmu domácnosti (Eurostat 2025). Uvedená úroveň zatížení tuto hranici výrazně překračuje, což naznačuje, že jednotlivci s příjmem na úrovni minimální mzdy se v případě tohoto typu bydlení nacházejí podle metodiky Eurostatu v pásmu výrazného přetížení náklady na bydlení.

K dalšímu významnému posunu dochází od října 2025 v souvislosti s účinností zákona č. 151/2025 Sb., o dávce státní sociální pomoci. Tato právní úprava zásadně mění konstrukci dávkového systému, zejména způsob stanovení normativního nájemného, nákladů spojených s užíváním bytu a energetického paušálu. V důsledku těchto změn dochází k úpravě parametrů, které přímo ovlivňují hodnocení dostupnosti bydlení a relativní zatížení domácností s nízkými příjmy.

Tabulka č. 2 **Výše normativních nákladů na bydlení a jejich podíl na hrubé minimální mzdě do prosince 2025**

| Velikost obce | | Normativní náklady na bydlení – nájemní bydlení (Kč) | Podíl normativních nákladů na MM |
|---|---|---|---|
| **Praha a Brno** | | 14 560 | 0,70 |
| **Od 70 tis. obyvatel** | | 11 549 | 0,56 |
| **Do 70 tis. obyvatel** | | 10 060 | 0,48 |

*Zdroj: MPSV; vlastní výpočty*

V důsledku snížení hodnot normativních nákladů na bydlení oproti systému platnému do září 2025 došlo k dalšímu poklesu jejich podílu na minimální mzdě. Tento výsledek je však nutné interpretovat s ohledem na faktickou implementaci reformy. V praxi totiž nadále přetrvává výplata dávek podle parametrů nastavených v září 2025, tedy v původní fixní výši. Zavedení nového systému bylo odloženo na červen 2026, přičemž s ohledem na dosavadní vývoj nelze vyloučit další posun jeho účinnosti. Z analytického hlediska tak vzniká nesoulad mezi legislativně deklarovaným nastavením

a reálně aplikovaným systémem, což omezuje vypovídací schopnost ukazatelů založených na nových normativních hodnotách.

Současně je třeba zdůraznit, že model jednočlenné domácnosti představuje zjednodušující analytický rámec. V reálných podmínkách domácnosti s příjmem na úrovni minimální mzdy často sdílejí náklady na bydlení s dalšími osobami, případně vynakládají nižší než normativní výdaje na bydlení. Varianta samostatného bydlení jednotlivce při nákladech odpovídajících normativním hodnotám tak představuje spíše horní hranici nákladového zatížení, nikoli typickou situaci.

- A1-3 Podíl základních životních nákladů na minimální mzdě

Pro účely této analýzy jsou celkové základní životní náklady aproximovány součtem životního minima a normativních nákladů na bydlení platných pro rok 2025, které jsou využívány při výpočtu příspěvku na bydlení v rámci systému státní sociální podpory. Tento přístup umožňuje kombinovat institucionálně definovanou hranici nezbytných výdajů na osobní potřeby s administrativním odhadem nákladů na bydlení.

Následující tabulka zachycuje podíl takto vymezených nákladů na hrubé i čisté minimální mzdě.

Tabulka č. 3 **Podíl součtu ŽM jednotlivce a NNB na MM v roce 2025**

| Velikost obce | Součet ŽM a NNB – nájemní bydlení | Podíl součtu ŽM a NNB na MM | | Součet ŽM a NNB – družstevní a vlastnické bydlení | Podíl součtu ŽM a NNB na MM | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | hrubá MM | čistá MM | | hrubá MM | čistá MM |
| Praha a Brno | 22 158 | 1,07 | 1,24 | 14 096 | 0,68 | 0,79 |
| Od 70 tis. obyvatel | 19 540 | 0,94 | 1,10 | 14 096 | 0,68 | 0,79 |
| Do 70 tis. obyvatel | 19 064 | 0,92 | 1,07 | 14 096 | 0,68 | 0,79 |

*Zdroj: MPSV; vlastní výpočty*

V případě družstevního a vlastnického bydlení činily základní životní náklady v roce 2025 přibližně 14 096 Kč, tedy zhruba 80 % čisté minimální mzdy ve výši 17 837 Kč. V případě nájemního bydlení však příjem zaměstnance na úrovni minimální mzdy k pokrytí těchto nákladů nepostačoval. Náklady na bydlení jsou přitom i v tomto případě aproximovány prostřednictvím normativních nákladů na bydlení využívaných v systému státní sociální podpory.

Pro plné pokrytí základních životních potřeb při nájemním bydlení by musela být čistá minimální mzda v roce 2025 vyšší přibližně o 24 % v případě velkých měst (Praha, Brno) a přibližně o 10 % (resp. 7 %) v ostatních kategoriích obcí. To by odpovídalo čisté minimální mzdě zhruba na úrovni 22 200 Kč v Praze a Brně, zatímco v menších městech by postačovala úroveň přibližně 19 500 Kč, respektive 19 100 Kč. V přepočtu na hrubou mzdu by minimální mzda potřebná k pokrytí těchto

nákladů dosahovala přibližně 26 800 Kč ve velkých městech a pohybovala by se kolem 23 300 Kč, respektive 22 600 Kč v ostatních lokalitách.

Tomu odpovídající relativní úroveň minimální mzdy vyjádřená pomocí Kaitzova indexu by činila přibližně 54 % v případě Prahy a Brna a 47 % (resp. 46 %) v ostatních typech obcí.

Pokles těchto hodnot ve srovnání s analýzou z roku 2023 je primárně důsledkem snížení normativních nákladů na bydlení mezi sledovanými roky. Tento efekt převážil nad růstem minimální mzdy a vedl tak ke zlepšení poměrových ukazatelů.

Je však nezbytné zdůraznit (jak bylo uvedeno výše), že uvedené výsledky vycházejí z modelového předpokladu jednočlenné domácnosti bez dalších příjmů, jejíž náklady na bydlení odpovídají normativním nákladům pro nájemní bydlení stanoveným pro účely příspěvku na bydlení. Tento předpoklad představuje spíše horní odhad nákladového zatížení a nemusí odpovídat typickému chování domácností.

- A1-4 Meziroční růst minimální mzdy, průměrné mzdy a indexu spotřebitelských cen

Minimální mzda v roce 2025 vzrostla meziročně o 10,1 %. Cenová hladina, měřená indexem spotřebitelských cen (CPI), se ve stejném období zvýšila v průměru o 2,5 %. Průměrná mzda vzrostla meziročně o 7,2 %.

Zatímco v letech 2022 a 2023 tempo růstu cen převyšovalo růst mezd, v letech 2024 a 2025 došlo k opačnému vývoji. Mzdy v těchto letech rostly přibližně třikrát rychleji než cenová hladina, přičemž u minimální mzdy byl tento rozdíl ještě výraznější, když její tempo růstu bylo zhruba čtyřnásobkem inflace.

Tento vývoj se promítl do obnovení růstu reálných mezd, který byl v předchozích letech utlumen v důsledku vysoké inflace. Reálná minimální mzda tak v roce 2025 meziročně vzrostla a částečně kompenzovala pokles kupní síly z let 2022–2023. Tento pokles však dosud nebyl plně vyrovnán.

Tabulka č. 4 **Roční tempa růstu MM, průměrné mzdy a CPI**

| Roční tempo růstu (%) | | | |
|---|---|---|---|
| **Rok** | **Minimální mzda** | **Průměrná mzda** | **Index spotřebitelských cen** |
| 2022 | 6,6 | 5,3 | 15,1 |
| 2023 | 6,8 | 8,0 | 10,7 |
| 2024 | 9,2 | 7,2 | 2,4 |
| 2025 | 10,1 | 7,2 | 2,5 |

*Zdroj: ČSÚ, MPSV; vlastní výpočty a zpracování*

- A2-1 Podíl podpory v nezaměstnanosti pracujícího za MM na čisté výši MM

Pokud pracovník pobírající minimální mzdu v roce 2025 skončil pracovní poměr dohodou a splňoval podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti (a současně nebyl starší 50 let), náležela mu podpora po celou podpůrčí dobu ve výši přibližně 8 100 Kč měsíčně, tedy 45 % čisté minimální mzdy. V případě skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby určité se uplatnilo standardní degresivní schéma podpory, tedy v prvních dvou měsících podpora činila přibližně 11 600 Kč (65 % čisté minimální mzdy), v následujících dvou měsících zhruba 9 000 Kč (50 %) a po zbývající část podpůrčí doby přibližně 8 100 Kč (45 %).

Tabulka č. 5 zachycuje podíl podpory v nezaměstnanosti na čisté minimální mzdě, která je pro účely této analýzy stanovena na úrovni 17 837 Kč. Tento přístup umožňuje srovnat relativní úroveň příjmu v období nezaměstnanosti s předchozím pracovním příjmem na úrovni minimální mzdy.

Tabulka č. 5 **Podíl podpory v nezaměstnanosti na čisté minimální mzdě (2025)**

| Podpora v nezaměstnanosti (Kč) | Podíl na čisté minimální mzdě | Podpůrčí doba |
|---|---|---|
| 11 594 Kč | 65 % | První 2 měsíce |
| 8 919 Kč | 50 % | Další 2 měsíce |
| 8 027 Kč | 45 % | Po zbývající podpůrčí dobu podle věku uchazeče nebo v případě skončení pracovního poměru dohodou po celou dobu podpůrčí doby |

*Zdroj: MPSV; vlastní zpracování*

Skončení pracovního poměru znamenalo v roce 2025 pro pracovníka pobírajícího minimální mzdu výrazný pokles čistého pracovního příjmu, přibližně na polovinu původní úrovně. Tento výpadek byl částečně kompenzován nárokem na dávky státní sociální podpory, zejména příspěvkem na bydlení.

Pro ilustraci lze uvažovat model jednotlivce pobírajícího podporu v nezaměstnanosti ve výši 8 919 Kč (tj. 50 % čisté minimální mzdy) a současně čelícího nákladům na nájemní bydlení ve výši normativních nákladů pro velká města (Praha, Brno) na úrovni 17 298 Kč. Za těchto podmínek by jeho nárok na příspěvek na bydlení činil přibližně 14 622 Kč. V případě ekonomické aktivity při minimální mzdě by tentýž jedinec, při zachování ostatních podmínek (ceteris paribus), dosahoval na příspěvek na bydlení ve výši přibližně 11 947 Kč.

Celkový disponibilní příjem modelového jedince by tak při zaměstnání na úrovni minimální mzdy dosahoval necelých 29 800 Kč, zatímco v situaci nezaměstnanosti a pobírání podpory ve výši 50 % čisté minimální mzdy přibližně 23 500 Kč. Přechod ze zaměstnání do nezaměstnanosti by tedy vedl ke snížení disponibilního příjmu zhruba o 6 300 Kč měsíčně.

Tento zjednodušený modelový příklad naznačuje relativně omezený rozdíl mezi příjmem z pracovní aktivity na úrovni minimální mzdy a příjmem v situaci nezaměstnanosti při zohlednění dávkové

podpory, což může ovlivňovat relativní atraktivitu pracovní aktivity ve srovnání s neaktivitou. Detailnější analýza interakcí mezi minimální mzdou a dávkovým systémem však přesahuje rámec této části. V souladu se Směrnicí je totiž vhodné posuzovat nastavení minimálních mezd odděleně od mechanismů podpory příjmů (*„Je vhodné uvažovat o stanovování zákonných minimálních mezd a jejich aktualizaci odděleně od mechanismů podpory příjmů“*, Směrnice, recitál 28).

## 2.2 Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k obecné výši mezd a jejich rozdělení

- B1-1 Podíl hrubé MM na průměrné hrubé mzdě v ČR

Kaitzův index představuje poměrový ukazatel vyjadřující vztah mezi hrubou minimální mzdou a referenční úrovní mezd v ekonomice, zpravidla průměrnou nebo mediánovou hrubou mzdou. V této analýze je využíván ve variantě vztažené k průměrné hrubé měsíční mzdě v národním hospodářství.

V rámci metodiky hodnocení přiměřenosti minimální mzdy je Kaitzův index považován za jedno z hlavních orientačních kritérií. Jeho analytická výhoda spočívá v tom, že umožňuje jednoduchým způsobem zachytit relativní postavení minimální mzdy v mzdové distribuci, a tedy i její vztah k celkové úrovni odměňování v ekonomice.

Tabulka č. 6 **Kaitzův index – poměr minimální mzdy k průměrné mzdě**

| | Minimální mzda (Kč) | Průměrná hrubá mzda (Kč) | Kaitzův index |
|---|---|---|---|
| 2024 | 18 900 | 45 889 | 41,2 % |
| 2025 | 20 800 | 49 215 | 42,3 % |

*Zdroj: ČSÚ, MPSV; vlastní výpočty*

Kaitzův index ve vztahu k průměrné mzdě v obou sledovaných letech překračoval hranici 40 %, přičemž v roce 2025 došlo k jeho meziročnímu zvýšení o 1,1 p. b. Interpretace tohoto ukazatele je úzce spojena s charakterem mzdového rozdělení, které je typicky kladně zešikmené. Minimální mzda představuje jeho dolní hranici, zatímco horní hranice je teoreticky neomezená. V důsledku této asymetrie platí vztah mezi mírami polohy ve tvaru modus < medián < průměr. Průměrná mzda tak dosahuje vyšších hodnot než mediánová, což implikuje, že Kaitzův index vztažený k průměrné mzdě je systematicky nižší než ve variantě s mediánem (viz graf č. 4).

Směrnice uvádí orientační referenční hodnoty pro posouzení přiměřenosti minimálních mezd, konkrétně 50 % průměrné hrubé mzdy a 60 % mediánu hrubé mzdy. Tyto hodnoty nejsou právně závazné ani nepředstavují povinné cíle, neboť členské státy mohou využívat vlastní vnitrostátní

referenční hodnoty či jiné indikátory. V praxi však slouží jako významné vodítko pro hodnocení přiměřenosti minimální mzdy, zejména v mezinárodním srovnání.

Z časového hlediska lze pozorovat postupné zvyšování Kaitzova indexu. V roce 2015 nedosahoval ani 35 %, následně do roku 2020 rostl a překročil hranici 40 %. V roce 2021 došlo k jeho dočasnému poklesu pod tuto úroveň (39,7 %), avšak již v roce 2022 se opět dostal nad 40 %, kde setrval i v následujících letech až do roku 2025. V roce 2023 byl zaznamenán mírný meziroční pokles o 0,2 p. b., zatímco roky 2024 a 2025 se vyznačovaly opětovným růstem. Celkově se od roku 2015 zvýšil Kaitzův index téměř o 8 procentních bodů.

Navzdory tomuto vývoji zůstává minimální mzda v České republice pod orientační referenční hodnotou 50 % průměrné mzdy, přičemž rozdíl činí přibližně 8 p. b. Pro dosažení této úrovně by minimální mzda v roce 2025 musela činit zhruba 24 608 Kč, tedy o 3 808 Kč (přibližně o 18 %) více než její skutečná hodnota.[3]

- B1-2 Podíl hrubé minimální mzdy na mediánu hrubých mezd

Ukazatel B1-2 zachycuje podíl nominální hrubé minimální mzdy na mediánu hrubých mezd v národním hospodářství. Na rozdíl od varianty Kaitzova indexu vztažené k průměrné mzdě tento ukazatel lépe reflektuje střed mzdového rozdělení a není ovlivněn extrémními hodnotami na horním konci distribuce.

Údaje o mediánu mezd za celé sledované období vycházejí z publikace Českého statistického úřadu Struktura mezd zaměstnanců (ČSÚ 2026), která poskytuje konzistentní zdroj dat pro mezinárodně srovnatelnou analýzu mzdové distribuce.

Tabulka č. 7 **Kaitzův index – poměr minimální mzdy k mediánu mezd**

| | Minimální mzda (Kč) | Mzdový medián (Kč) | Kaitzův index |
|---|---|---|---|
| 2024 | 18 900 | 41 742 | 45,3 % |
| 2025 | 20 800 | 42 101 | 49,4 % |

*Zdroj: ČSÚ, MPSV; vlastní výpočty*

Kaitzův index vztažený k mediánové mzdě dosahuje systematicky vyšších hodnot než jeho varianta založená na průměrné mzdě, což odráží charakter mzdového rozdělení. V posledních čtyřech letech se tento ukazatel pohyboval nad hranicí 43 %. Směrnice uvádí jako orientační referenční hodnotu pro posouzení přiměřenosti minimálních mezd úroveň 60 % mediánu hrubé mzdy. Pro dosažení této

[3] K datu vydání studie nebyla dostupná data ISPV, proto podrobnější analýza Kaitzova indexu podle věku zaměstnance, dosaženého vzdělání, regionu, typu pracovního vztahu zvlášť pro platovou a mzdovou sféru bude realizována později.

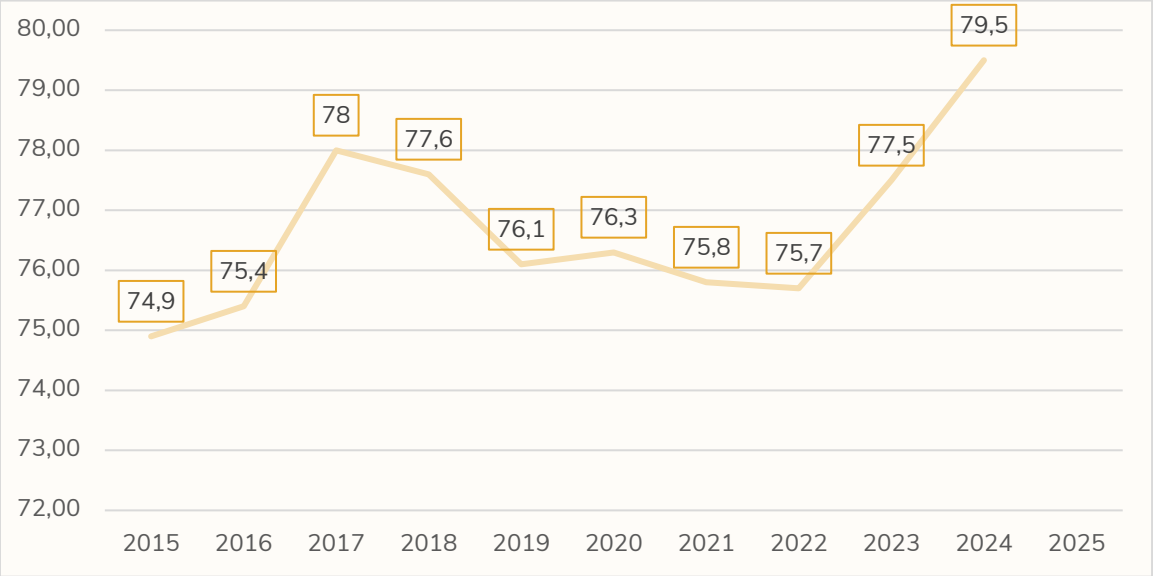
úrovně by minimální mzda v roce 2025 musela činit přibližně 25 261 Kč, tedy o 4 461 Kč (zhruba o 21 %) více než její skutečná hodnota.

- B1-3 Podíl hrubé minimální mzdy na hranici 1. decilu hrubých mezd

Ukazatel B1-3 sleduje vztah minimální mzdy k dolní části mzdového rozdělení, konkrétně k hranici prvního decilu mezd, tedy k úrovni, pod kterou se nachází 10 % nejnižších mezd v ekonomice. Tento indikátor poskytuje doplňující pohled na postavení minimální mzdy vůči nízkopříjmovým skupinám zaměstnanců.

Podle dat Českého statistického úřadu z publikace Struktura mezd zaměstnanců (ČSÚ 2026) dosahovala minimální mzda v období 2015–2025 v průměru přibližně 76,7 % hranice prvního decilu mezd. Nejvyšší relativní úroveň byla zaznamenána v roce 2024, který představuje poslední dostupný referenční rok. Údaje za rok 2025 budou publikovány až ve druhé polovině května 2026.[4]

Graf č. 5 **Podíl minimální mzdy na hranici 1. decilu mezd v letech 2015–2025**




*Zdroj: ČSÚ – publikace Struktura mezd zaměstnanců; vlastní zpracování*

- B1-4 Podíl hrubé minimální mzdy na hranici 25. percentilu hrubých mezd

Ukazatel B1-4 sleduje vztah minimální mzdy k dolní čtvrtině mzdového rozdělení, konkrétně k hranici 25. percentilu mezd. Tato hranice vymezuje úroveň, pod kterou se nachází 25 % nejnižších

[4] K datu vydání studie nebyla dostupná data IPSV, proto podrobnější analýza hranice 1. decilu mezd napříč různými skupinami zaměstnanců, zejména podle pohlaví a regionálního členění bude realizována později.

mezd v ekonomice, a poskytuje tak širší pohled na postavení minimální mzdy vůči nízkopříjmovým skupinám zaměstnanců než indikátor založený na prvním decilu.

Tabulka č. 8 **Podíl minimální mzdy na hranici 25. percentilu v mzdové a platové sféře v letech 2020–2024 (%)**

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Muži | 54,7 | 54,1 | 53,8 | 54,4 | 56,2 |
| Ženy | 61,8 | 60,7 | 61,2 | 61,4 | 63,4 |
| Celkem | 58,3 | 57,5 | 57,7 | 58,1 | 60,1 |

*Zdroj: ČSÚ – publikace Struktura mezd zaměstnanců; vlastní zpracování*

Podíl minimální mzdy na hranici 25. percentilu mezd a platů vykazuje v období 2020–2024 relativně stabilní, avšak mírně rostoucí trend, přičemž v roce 2024 dochází k jeho zřetelnějšímu zvýšení. Za celou ekonomiku vzrostl tento podíl z 58,3 % v roce 2020 na 60,1 % v roce 2024, což naznačuje postupné přibližování minimální mzdy k širší skupině nízkopříjmových zaměstnanců. Současně však vývoj není striktně monotónní a ve sledovaném období vykazuje určitou volatilitu, která neumožňuje formulovat jednoznačný trend bez dalšího ověření v delší časové řadě.

Výrazným rysem je trvale vyšší hodnota tohoto ukazatele u žen. U mužů se podíl minimální mzdy na hranici 25. percentilu dlouhodobě pohybuje na nižší úrovni, přičemž rozdíl mezi pohlavími činí přibližně 6 až 7 p. b. Tento rozdíl naznačuje, že minimální mzda má relativně větší význam pro ženy, což odráží jejich vyšší zastoupení v dolní části mzdové distribuce.

Z hlediska dynamiky je významný zejména rok 2024, kdy dochází k nárůstu podílu u obou skupin, výrazněji však u žen. Tento vývoj může signalizovat prohlubující se kompresi mezd v dolní části distribuce, a to nejen na úrovni 1. decilu, ale i směrem k prvnímu kvartilu. Minimální mzda tak pravděpodobně ovlivňuje nejen nejnižší příjmy, ale i širší segment zaměstnanců.[5]

- B2-1 Podíl čisté MM na čisté průměrné mzdě bezdětného zaměstnance pracujícího na plný úvazek

Tato část nabízí doplňující pohled na problematiku mzdové přiměřenosti, který vychází z porovnání čistých, nikoli hrubých příjmových veličin. Analýza tak reflektuje disponibilní příjem zaměstnance po zohlednění daňového zatížení a povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění, včetně uplatnění základní slevy na poplatníka.

[5] K datu vydání studie nebyla dostupná data IPSV, proto podrobnější analýza hranice 25. percentilu bude realizována později.

Tabulka č. 9 **Kaitzův index – čisté mzdy**

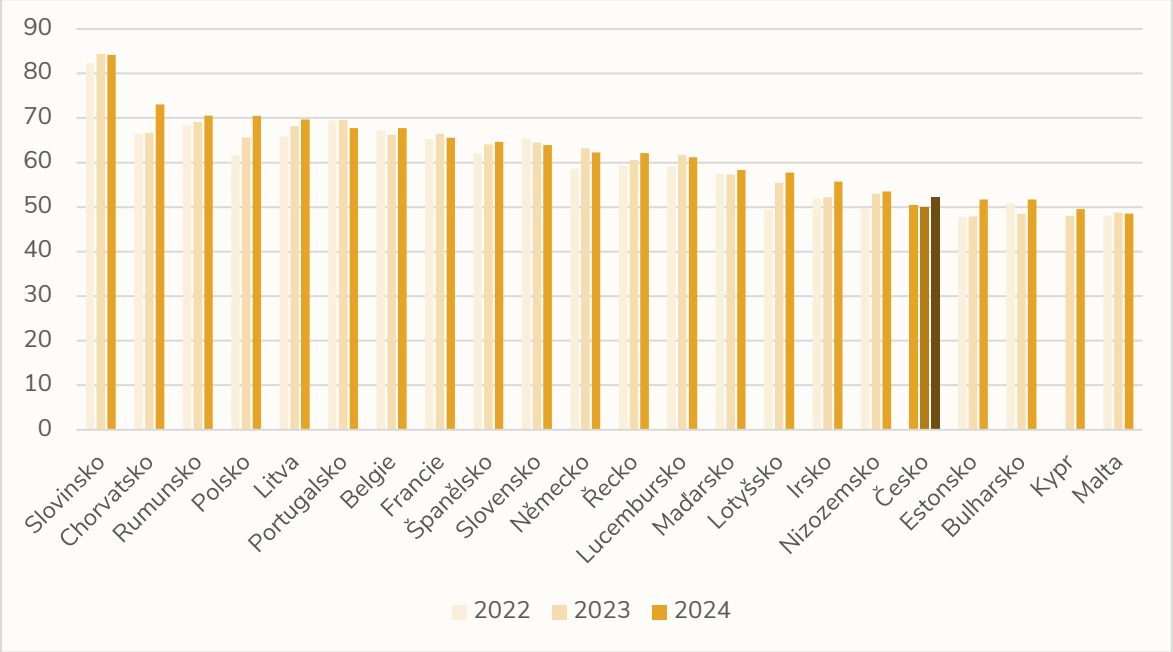
| | Čistá minimální mzda (Kč) | Průměrná čistá mzda (Kč) | Kaitzův index |
|---|---|---|---|
| 2024 | 16 642 | 36 253 | 46,0 % |
| 2025 | 17 837 | 38 694 | 46,1 % |

*Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty*

Podíl čisté minimální mzdy na čisté průměrné mzdě, konstruovaný analogicky ke Kaitzovu indexu, dosahoval přibližně 46 %, což představuje dosud nejvyšší hodnotu tohoto ukazatele. Tento vývoj je do značné míry ovlivněn konstrukcí daňového a odvodového systému. Na úrovni minimální mzdy je daňové zatížení relativně nízké – zaměstnanec odváděl v roce 2024 daň z příjmu ve výši přibližně 265 Kč a v roce 2025 přibližně 550 Kč. Naproti tomu při průměrné mzdě činila daňová povinnost v roce 2024 téměř 4 400 Kč a v roce 2025 více než 4 800 Kč, což zvyšuje relativní postavení čisté minimální mzdy vůči průměrné mzdě.

Následující graf pracuje s daty za roky 2022–2024, neboť údaje za rok 2025 dosud nejsou k dispozici. Zároveň nezahrnuje všechny členské státy EU-27, jelikož část z nich nemá zákonnou minimální mzdu. V mezinárodním srovnání, vyjádřeném prostřednictvím ročního čistého příjmu bezdětného zaměstnance pracujícího na plný úvazek při průměrné mzdě (v paritě kupní síly, PPS), se Česká republika nachází pod průměrem sledovaných zemí (5. místo od konce). Ve srovnání s předchozím obdobím došlo ke zhoršení relativní pozice, mimo jiné v důsledku lepších výsledků dosažených v Lotyšsku, Irsku a Nizozemsku. Nově dostupná data za Kypr ukazují, že tato země se umístila za Českou republikou.

Graf č. 6 **Podíl minimální mzdy na čistém příjmu bezdětného zaměstnance na plný úvazek s průměrnou mzdou (PPS)**




*Zdroj: Eurostat – Monthly minimum wages - bi-annual data, Annual net earnings of a full-time single worker without children earning an average wage; vlastní zpracování*

Pokud jde o podíl minimální mzdy na čistém příjmu bezdětného zaměstnance pracujícího na plný úvazek (rovněž vyjádřený v PPS), dosahoval v roce 2024 průměr sledovaných zemí přibližně 61,5 %. Česká republika v tomto ukazateli zaostávala s hodnotou 52,2 %, tedy o přibližně 9 p. b. pod průměrem. Tento výsledek naznačuje relativně nižší postavení minimální mzdy ve vztahu k průměrným čistým příjmům v mezinárodním srovnání. Současně je však nutné zohlednit vývoj v předchozím období, kdy Česká republika patřila mezi omezený počet zemí s poklesem tohoto ukazatele mezi lety 2022 a 2023, což se následně promítá do nižší dynamiky jeho růstu mezi lety 2023 a 2024.

## 2.3 Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k tempu růstu mezd

- C1-1 Meziroční tempo růstu hrubé minimální mzdy, průměrné hrubé mzdy a mediánu hrubých mezd

Tento indikátor je graficky zachycen v grafu č. 3. V období 2016–2025 vykazovala minimální mzda v České republice, s výjimkou roku 2021, vyšší meziroční tempo růstu než průměrná i mediánová mzda. Tento vývoj se promítl do postupného zvyšování relativní úrovně minimální mzdy, jak je patrné z vývoje Kaitzova indexu prezentovaného v předchozí části.

Samotné porovnání dynamiky minimální mzdy s vývojem průměrné a mediánové mzdy však neposkytuje dostatečný základ pro komplexní hodnocení její přiměřenosti. Tento přístup nezohledňuje změny cenové hladiny a životních nákladů. Pro posouzení přiměřenosti minimální mzdy je proto nezbytné zohlednit také vývoj inflace a cen klíčových položek spotřebního koše, zejména bydlení, potravin a energií, který byl zohledněn v kritériu A.[6]

- C1-2 Meziroční tempa růstu mezd podél distribuce

Data o rozdělení mezd za rok 2025 budou k dispozici až po polovině května 2026. Pro rok 2024 lze konstatovat, že minimální mzda zaznamenala nejvyšší meziroční tempo růstu ze všech sledovaných veličin, a to ve výši 9,2 %. Naopak nejpomaleji rostly hranice prvního kvartilu mezd a medián mezd, shodně o 5,6 %.

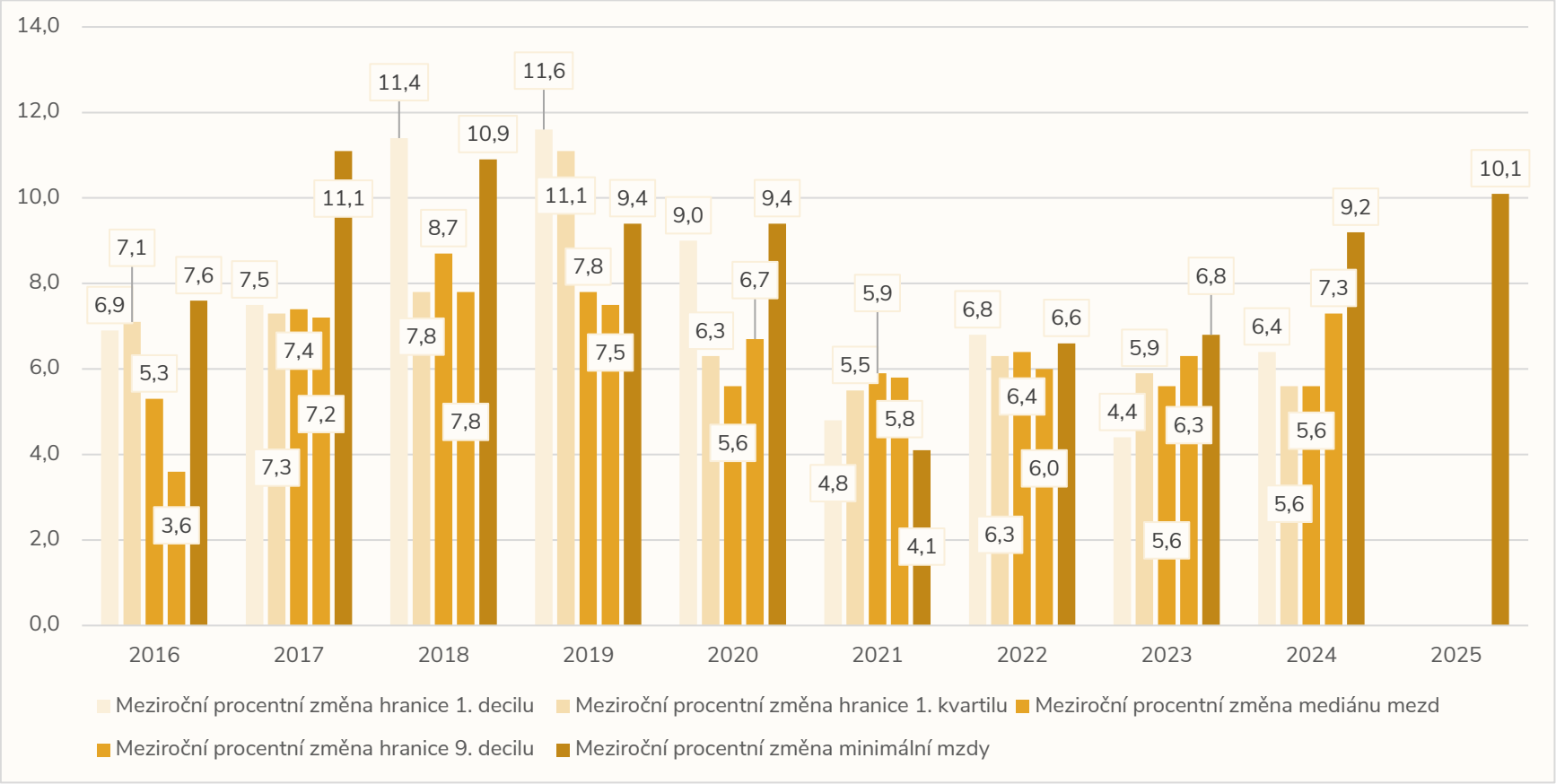
Z dlouhodobějšího pohledu byl růst minimální mzdy nejnižší v roce 2021. V období 2016–2024 dosahovalo průměrné meziroční tempo růstu minimální mzdy přibližně 8,3 %, zatímco hranice prvního decilu mezd rostla tempem 7,6 %, hranice prvního kvartilu 7,0 % a medián mezd spolu s hranicí devátého decilu přibližně 6,5 %.

Tyto výsledky naznačují, že minimální mzda v dlouhodobém horizontu rostla rychleji než mzdy napříč většinou distribučního spektra, což se promítá do jejího postupného přibližování k nižším kvantilům mzdového rozdělení.[7]

[6] K datu vydání studie nebyla dostupná data IPSV, proto podrobnější analýza vývoje průměrné a mediánové mzdy bude realizována později.

[7] K datu vydání studie nebyla dostupná data IPSV, proto podrobnější vývoj percentilových hranic mezd bude realizován později.

Graf č. 7 **Meziroční procentní změna mezd podél distribuce a minimální mzdy (v %)**




*Zdroj: ČSÚ – Struktura mezd zaměstnanců; vlastní zpracování*

## 2.4 Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k dlouhodobému vnitrostátnímu vývoji a míře produktivity

V diskusích o přiměřenosti odměny za práci je produktivita práce jedním z klíčových konceptů. Směrnice (EU) 2022/2041 jí přikládá významnou roli, přičemž v původním znění čl. 5 byla produktivita explicitně uvedena mezi základními kritérii pro posuzování přiměřenosti zákonných minimálních mezd. Po rozsudku Soudního dvora Evropské unie ve věci C-19/23 však byla závazná část těchto ustanovení zrušena. V českém právním řádu nicméně produktivita práce zůstává relevantním kritériem, neboť § 111 zákoníku práce mezi hlediska pro stanovení minimální mzdy explicitně řadí dlouhodobý vývoj a míru produktivity.

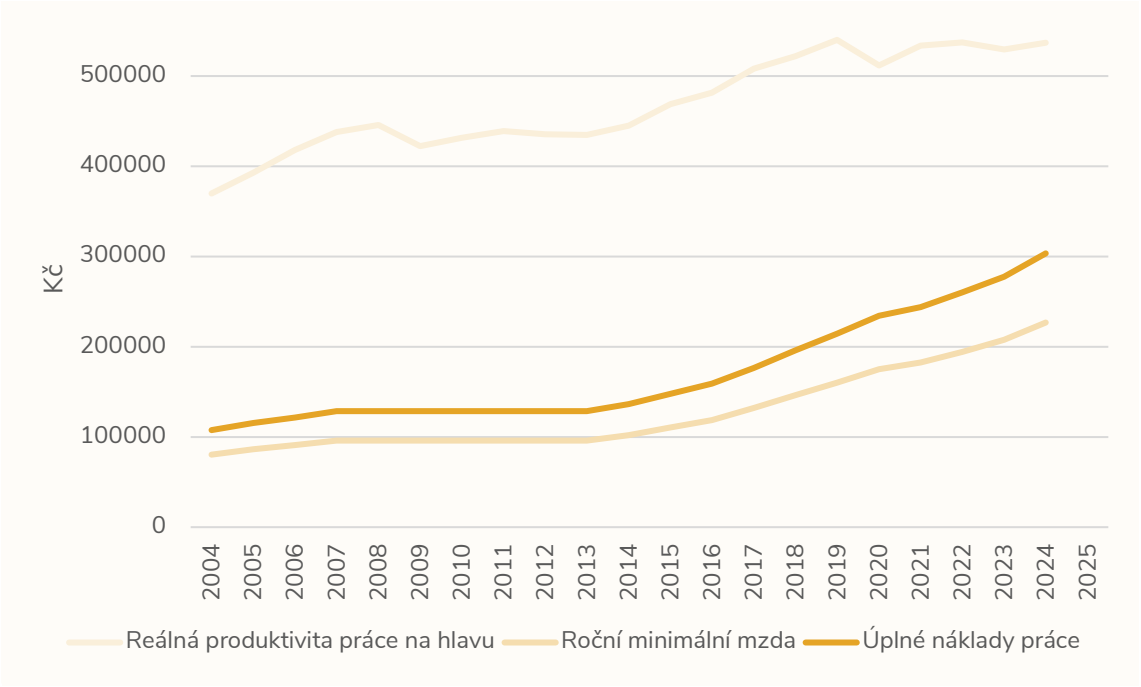
Produktivita práce představuje ukazatel ekonomické výkonnosti, který vyjadřuje vztah mezi vytvořeným ekonomickým výstupem a množstvím práce potřebným k jeho dosažení. Ekonomický výstup je zpravidla měřen hrubým domácím produktem (HDP), zatímco vstup práce může být vyjádřen počtem zaměstnaných osob nebo počtem odpracovaných hodin.

Údaje o produktivitě práce jsou čerpány z databází Českého statistického úřadu a Eurostatu, přičemž meziroční procentní změny jsou v této analýze dopočteny autory.

- D1-1 Úroveň minimální mzdy a produktivity práce na hlavu

Na rozdíl od předchozích ukazatelů je v této části nejprve sledována úroveň produktivity práce v absolutním vyjádření. Tento přístup umožňuje zachytit vývoj ekonomické výkonnosti v čase nezávisle na relativních poměrech. Je však nutné zohlednit, že data o produktivitě práce publikovaná Českým statistickým úřadem jsou k dispozici s časovým zpožděním, přičemž nejaktuálnější dostupné údaje se vztahují k roku 2024.

Graf č. 8 **Vývoj reálné produktivity práce na hlavu, roční nominální minimální mzdy a úplných nákladů práce (v Kč)**




*Zdroj: ČSÚ; vlastní výpočty*

Sledované veličiny byly v čase ovlivněny několika významnými makroekonomickými šoky, byť s odlišnou intenzitou a načasováním. Prvním zlomovým obdobím byla globální finanční krize v roce 2008, jejíž dopady se postupně promítly do reálné ekonomiky a zasáhly i Českou republiku. Následné období bylo charakteristické relativně pomalým oživením, přičemž česká ekonomika patřila mezi státy Evropské unie, které se z této krize zotavovaly déle. Obrat nastal až kolem roku 2014, kdy došlo k obnovení ekonomického růstu.

Dalším významným šokem byl pokles reálné produktivity práce na hlavu v roce 2020 v důsledku pandemie covidu-19. V roce 2021 následovalo oživení, které však nebylo lineární – v roce 2023 došlo opět k mírnému poklesu. Do roku 2024 reálná produktivita práce na hlavu nepřekonala úroveň roku 2019, i když se jí přiblížila.

Při vzájemném porovnání sledovaných veličin je patrné, že jejich úrovně se významně liší. Reálná produktivita práce na hlavu dosahuje přibližně dvojnásobku úplných nákladů práce, které jsou vyjádřeny v nominálních hodnotách. Toto srovnání však naráží na metodologické omezení spočívající v kombinaci reálných a nominálních veličin. V nominálním vyjádření by byla produktivita práce na hlavu ještě vyšší, což by rozdíl dále prohloubilo. Ještě výraznější rozdíl lze pozorovat při srovnání produktivity práce s minimální mzdou.

Další metodologické omezení spočívá v porovnávání průměrné veličiny (produktivity práce) s minimální mzdou. Z analytického hlediska se jedná o nesouměřitelné ukazatele, nicméně jejich komparace poskytuje orientační představu o relativní pozici minimální mzdy vůči celkové ekonomické výkonnosti. Z časového hlediska lze pozorovat určitou konvergenci těchto veličin, zejména po roce 2020, kdy došlo ke zpomalení růstu reálné produktivity práce na hlavu.

V době zpracování analýzy z roku 2023 nebyla k dispozici oficiální data za roky 2022 a 2023, proto byl proveden jejich odhad, který stanovil reálnou produktivitu práce na hlavu přibližně na úrovni 503 000 Kč v roce 2022 a 530 000 Kč v roce 2023. Následná revize Českého statistického úřadu vedla k úpravě těchto hodnot na 537 200 Kč v roce 2022 a 529 400 Kč v roce 2023. S ohledem na mimořádné vnější šoky (pandemii covidu-19, geopolitické napětí spojené s ruskou agresí proti Ukrajině, energetickou a inflační krizi) lze původní odhady považovat za relativně přesné.

Úplné náklady práce při minimální mzdě dosahovaly v roce 2024 přibližně 303 500 Kč, zatímco reálná produktivita práce na hlavu činila zhruba 537 000 Kč. Poměr těchto veličin se v čase vyznačuje relativní stabilitou, což naznačuje, že vztah mezi náklady práce a produktivitou nevykazuje výrazné strukturální změny.

Z hlediska datové základny je třeba upozornit na rozdílný charakter dostupných údajů. Český statistický úřad publikuje produktivitu práce v reálném vyjádření, zatímco Eurostat poskytuje primárně nominální údaje, což omezuje možnosti přímého mezinárodního srovnání v reálných veličinách. Mezinárodní komparace je proto provedena v nominálním vyjádření, přičemž poslední dostupná data se vztahují k roku 2024. Pro zajištění srovnatelnosti jsou hodnoty v tabulce převedeny na eura. V roce 2023 navíc došlo k zavedení zákonné minimální mzdy na Kypru, jehož data jsou nově do srovnání zahrnuta.

Tabulka č. 10 **Nominální produktivita práce na hlavu a roční výše minimální mzdy (EUR)**

| | Roční minimální mzda | | | Nominální produktivita práce na hlavu | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Belgie | 22 104 | 23 460 | 24 840 | 111 100 | 118 300 | 121 500 |
| Bulharsko | 4 356 | 4 788 | 5 724 | 25 000 | 27 200 | 29 800 |
| **Česko** | **7 860** | **8 748** | **9 060** | **53 800** | **58 900** | **58 900** |
| Dánsko | - | - | - | 120 400 | 117 100 | 122 000 |
| Německo | 20 868 | 23 964 | 24 648 | 87 400 | 91 900 | 94 100 |
| Estonsko | 7 848 | 8 700 | 9 840 | 54 300 | 55 600 | 57 700 |
| Irsko | 21 300 | 22 920 | 25 752 | 200 700 | 195 500 | 204 200 |
| Řecko | 9 984 | 10 920 | 11 616 | 41 100 | 43 700 | 45 700 |
| Španělsko | 14 004 | 15 120 | 15 876 | 66 100 | 69 600 | 72 500 |
| Francie | 19 752 | 20 964 | 21 204 | 88 300 | 93 000 | 95 300 |
| Chorvatsko | 7 464 | 8 400 | 10 080 | 41 200 | 47 400 | 48 700 |
| Itálie | - | - | - | 78 200 | 82 200 | 83 000 |
| Kypr | - | 11 280 | 12 000 | 61 400 | 65 300 | 68 600 |
| Lotyšsko | 6 000 | 7 440 | 8 400 | 39 800 | 42 900 | 44 400 |
| Litva | 8 760 | 10 080 | 11 088 | 46 100 | 50 300 | 52 700 |
| Lucembursko | 27 756 | 30 096 | 30 852 | 153 100 | 160 700 | 167 000 |
| Maďarsko | 6 048 | 7 488 | 8 100 | 35 400 | 41 200 | 43 000 |
| Malta | 9 504 | 10 020 | 11 100 | 62 000 | 67 500 | 71 100 |
| Nizozemsko | 21 072 | 23 940 | 25 608 | 99 400 | 103 300 | 109 300 |
| Rakousko | - | - | - | 95 800 | 101 100 | 104 400 |
| Polsko | 7 704 | 9 732 | 11 976 | 37 800 | 42 900 | 48 700 |
| Portugalsko | 9 876 | 10 644 | 11 484 | 47 500 | 51 600 | 54 900 |
| Rumunsko | 6 192 | 7 248 | 8 916 | 32 700 | 37 900 | 41 000 |
| Slovinsko | 12 888 | 14 436 | 15 048 | 52 500 | 58 300 | 61 100 |
| Slovensko | 7 752 | 8 400 | 9 000 | 45 300 | 50 800 | 53 600 |
| Finsko | - | - | - | 97 000 | 98 600 | 100 800 |
| Švédsko | - | - | - | 101 300 | 97 900 | 102 500 |

*Zdroj: Eurostat*

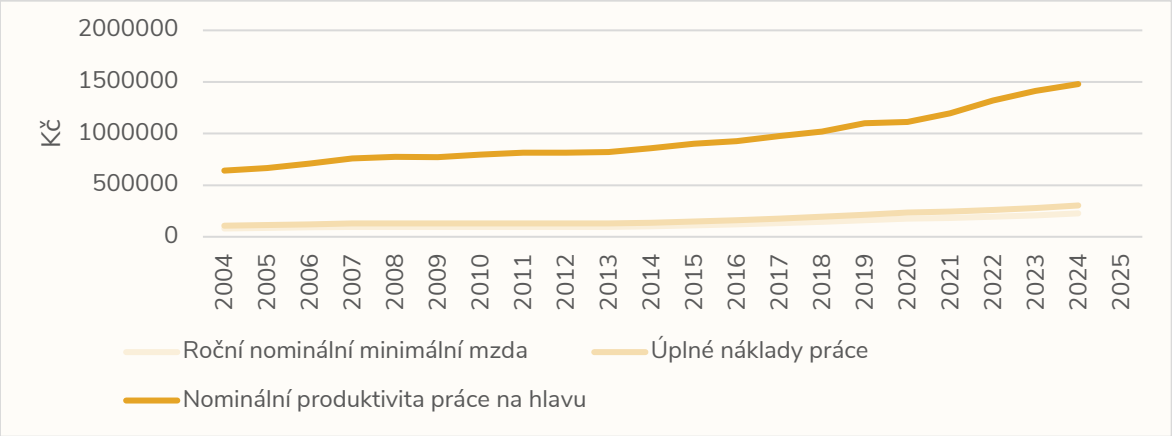
V mezinárodním srovnání zaujímala česká minimální mzda v roce 2024 přibližně 17. pozici z 22 členských států Evropské unie, které mají zaveden institut zákonné minimální mzdy. Státy bez zákonné minimální mzdy vykazují obecně vyšší úrovně odměňování, což by při jejich zahrnutí do srovnání vedlo k posunu České republiky na nižší příčky v rámci celé EU-27. Naproti tomu z hlediska nominální produktivity práce na hlavu se Česká republika umístila přibližně na 16. místě, což indikuje relativně lepší postavení ve srovnání s úrovní minimální mzdy.

Z hlediska strukturálních charakteristik evropské ekonomiky přetrvává rozdíl mezi státy, které byly členy Evropské unie před rokem 2004, a státy, které přistoupily v roce 2004 a později. Mezinárodní komparace ukazuje, že vztah mezi úrovní minimální mzdy a produktivitou práce není napříč zeměmi homogenní. V případě České republiky je patrné, že úroveň minimální mzdy zaostává za její relativní pozicí v produktivitě práce na hlavu, přičemž nižší úroveň nominální produktivity vykazují pouze dvě členské země přistoupivší před rokem 2004 (Portugalsko a Řecko).

Další perspektivu poskytuje srovnání s průměrem Evropské unie (EU-27 = 100 %). V tomto kontextu lze využít ukazatele mediánu hodinového výdělku a průměrného měsíčního výdělku, které vycházejí ze šetření o struktuře výdělků realizovaného Eurostatem (poslední dostupná data za rok 2022). Medián hodinového výdělku v České republice dosahoval přibližně 54 % průměru EU, zatímco průměrný měsíční výdělek činil zhruba 57 % tohoto průměru. Nominální produktivita práce na hlavu přitom dosahovala přibližně 72 % průměru EU. Tyto rozdíly poukazují na nesoulad mezi relativní úrovní mezd a produktivity práce v české ekonomice.

Následující graf č. 9 vychází z obdobné konstrukce jako předchozí graf č. 8, přičemž reálná produktivita práce na hlavu je nahrazena nominální produktivitou podle dat Eurostatu. Pro zajištění srovnatelnosti jsou všechny veličiny vyjádřeny v českých korunách. Roční minimální mzda je definována jako dvanáctinásobek měsíční minimální mzdy, zatímco úplné náklady práce odpovídají této roční částce navýšené o zákonné odvody zaměstnavatele na sociální a zdravotní pojištění ve výši 33,8 %.

Graf č. 9 **Vývoj nominální produktivity práce na hlavu, roční nominální minimální mzdy a úplných nákladů práce při minimální mzdě (v Kč)**




*Zdroj: Eurostat; vlastní výpočty*

Graf č. 9 ilustruje rozdíly v absolutních úrovních sledovaných veličin. Z časového vývoje je patrné, že odstup mezi nominální produktivitou práce na hlavu, úplnými náklady práce při minimální mzdě a minimální mzdou se dlouhodobě významně nemění. Růst mzdových ukazatelů je zpravidla doprovázen růstem nominální produktivity práce na hlavu, což přispívá ke stabilitě jejich vzájemných poměrů.

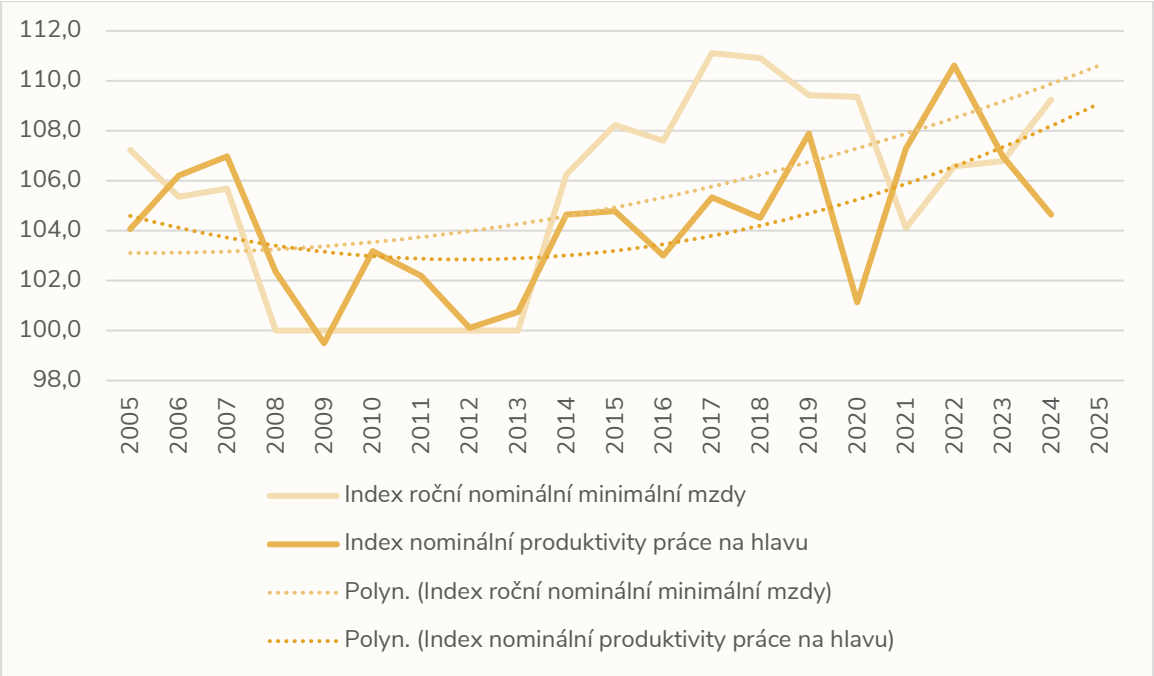
V roce 2024 činil poměr nominální produktivity práce na hlavu k úplným nákladům práce přibližně 4,9. Při srovnání s roční nominální minimální mzdou dosahoval tento poměr přibližně 6,5. Stejně jako v předchozích případech je třeba upozornit, že pro nominální produktivitu práce na hlavu publikovanou Eurostatem nejsou v době zpracování analýzy k dispozici data za rok 2025.

V analýze z roku 2023 byl proveden odhad nominální produktivity práce na hlavu obdobným způsobem jako v případě reálné produktivity. Tento odhad je však nutné interpretovat s opatrností, neboť oficiální statistiky publikované Eurostatem, vycházející z dat Českého statistického úřadu, mohou být následně revidovány. Pro rok 2023 činil odhad přibližně 1 354 000 Kč, zatímco následně publikovaná hodnota dosáhla přibližně 1 414 000 Kč, což znamená, že původní odhad byl podhodnocen.

Z metodologického hlediska byl v této části odstraněn problém kombinace reálných a nominálních veličin, nicméně nadále přetrvává omezení spočívající v porovnávání průměrné veličiny (produktivity práce na hlavu) s veličinou minimální (minimální mzda).

Graf č. 10 dále zachycuje indexový vývoj sledovaných veličin. Meziroční změna je zde vyjádřena jako podíl hodnoty daného roku na hodnotě předchozího roku (SOPR = 100), což umožňuje porovnat dynamiku jednotlivých ukazatelů nezávisle na jejich absolutní úrovni.

Graf č. 10 **Index roční nominální minimální mzdy a index nominální produktivity práce na hlavu**




*Zdroj: Eurostat; vlastní výpočty a zpracování*

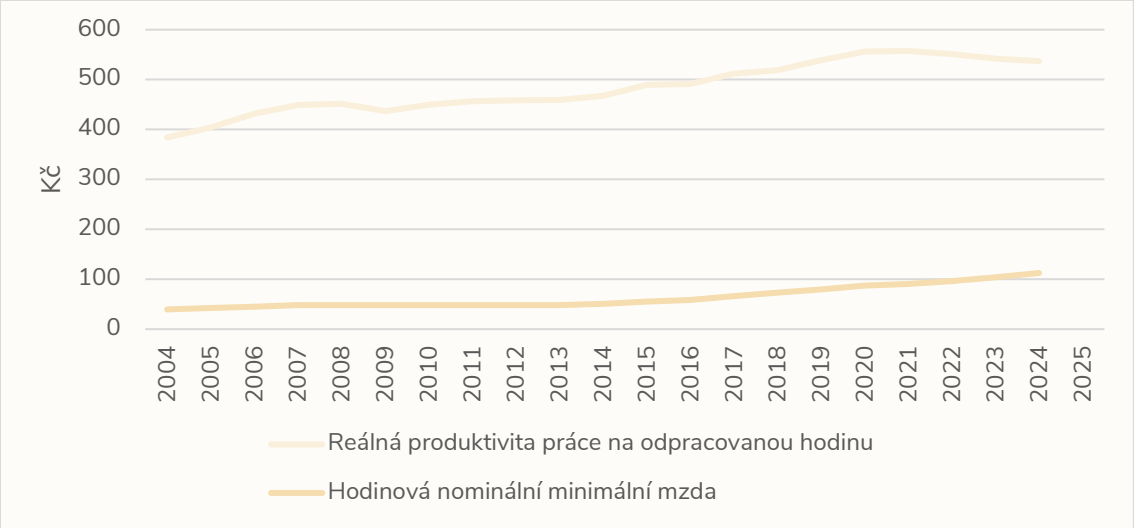
Vyšší dynamika indexu roční nominální minimální mzdy, patrná zejména od roku 2015, je do značné míry dána nízkou výchozí úrovní této veličiny. Relativní změny jsou proto u minimální mzdy výraznější než u produktivity práce, která již dosahuje podstatně vyšších absolutních hodnot. S rostoucí úrovní produktivity práce na hlavu se tak pravděpodobnost dosažení obdobně vysokých meziročních temp růstu, jakých dosahuje minimální mzda, snižuje.

Vývoj v letech 2021–2023 však ukazuje, že i přes tuto asymetrii může docházet k obdobím, kdy nominální produktivita práce na hlavu roste rychleji než nominální minimální mzda. V uvedeném období tak po delší době došlo k situaci, kdy dynamika produktivity převýšila růst minimální mzdy.

- D1-2 Úroveň minimální mzdy a produktivity práce na odpracovanou hodinu

V této části je produktivita práce na hlavu nahrazena produktivitou práce vztaženou k odpracované hodině, což umožňuje přesnější zachycení výkonnosti práce nezávisle na změnách v objemu odpracovaného času. Poslední dostupné údaje o reálné produktivitě práce na odpracovanou hodinu se vztahují k roku 2024.

Graf č. 11 **Vývoj reálné produktivity práce na odpracovanou hodinu a hodinové nominální minimální mzdy (v Kč)**




*Zdroj: ČSÚ; vlastní výpočty*

Vývoj reálné produktivity práce na odpracovanou hodinu je z dlouhodobého hlediska obdobný vývoji reálné produktivity práce na hlavu, nicméně tyto ukazatele nejsou totožné a v určitých obdobích se mohou vyvíjet odlišně. Výrazný rozdíl je patrný zejména v období pandemie covidu-19, kdy u produktivity práce na hlavu došlo k výraznému poklesu, zatímco u produktivity práce na odpracovanou hodinu se tento propad neprojevil ve srovnatelné intenzitě. Tento rozdíl odráží změny v objemu odpracovaného času a strukturální úpravy na trhu práce.

V případě produktivity práce na odpracovanou hodinu není metodicky vhodné porovnávat ji s úplnými náklady práce odvozenými od minimální hodinové mzdy, neboť tyto veličiny nejsou přímo kompatibilní.

V předchozích částech analýzy bylo opakovaně upozorněno na omezení spojené s komparací nominálních a reálných veličin. Přesto je toto srovnání provedeno, neboť poskytuje doplňující informaci o vztahu mezi vývojem mezd a produktivity práce. Do roku 2020 se rozdíl mezi sledovanými veličinami postupně zvyšoval, přičemž v následujících letech lze identifikovat určité zmírnění tohoto trendu. Tento vývoj naznačuje, že vztah mezi minimální mzdou a produktivitou práce se v posledních letech mírně přibližuje, aniž by však došlo k zásadní změně jejich vzájemného poměru. V roce 2024 činil poměr produktivity práce k minimální mzdě přibližně 4,8.

Mezinárodní srovnání vychází z dat Eurostatu, která pro produktivitu práce na odpracovanou hodinu poskytují pouze nominální hodnoty. Pro rok 2024 nejsou tato data dostupná pro všechny členské státy, což omezuje rozsah komparace. Zároveň není možné přímo zahrnout hodinovou minimální mzdu na úrovni jednotlivých zemí, jelikož tento ukazatel není Eurostatem systematicky sledován. Pro orientační srovnání je proto uvedena hodinová minimální mzda České republiky v eurech, která umožňuje rámcově posoudit vztah mezi minimální mzdou a produktivitou práce.

Tabulka č. 11 **Nominální produktivita práce na odpracovanou hodinu a česká hodinová minimální mzda (v eurech)**

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| Belgie | 69,8 | 74,4 | 76,8 |
| Bulharsko | 15,4 | 16,4 | - |
| **Česko** | **30,2** | **33,0** | **32,6** |
| Dánsko | 86,9 | 85,2 | 88,9 |
| Německo | 65,1 | 68,6 | - |
| Estonsko | 32,3 | 33,0 | 34,1 |
| Irsko | 119,3 | 118,2 | - |
| Řecko | 20,6 | 21,9 | - |
| Španělsko | 39,9 | 42,3 | 44,1 |
| Francie | 58,9 | 61,9 | 63,2 |
| Chorvatsko | 21,0 | 24,0 | 24,9 |
| Itálie | 46,2 | 48,1 | - |
| Kypr | 33,5 | 35,6 | 37,3 |
| Lotyšsko | 21,4 | 23,4 | 24,1 |
| Litva | 25,1 | 27,1 | 28,1 |
| Lucembursko | 104,0 | 109,6 | 113,8 |
| Maďarsko | 20,9 | 24,7 | - |
| Malta | 33,6 | 36,5 | 38,9 |
| Nizozemsko | 68,5 | 71,4 | - |
| Rakousko | 62,3 | 65,9 | - |
| Polsko | 18,5 | 21,2 | - |
| Portugalsko | 25,6 | 27,0 | - |
| Rumunsko | 18,1 | 21,2 | - |
| Slovinsko | 32,6 | 36,7 | 37,7 |
| Slovensko | 28,1 | 31,2 | - |
| Finsko | 62,2 | 63,7 | - |
| Švédsko | 64,0 | 61,9 | - |
| | **2022** | **2023** | **2024** |
| Česká hodinová minimální mzda | 3,92 | 4,32 | 4,48 |

*Pozn.: Česká hodinová minimální mzda byla přepočtena průměrným kurzem CZK/EUR daného roku.*

*Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty*

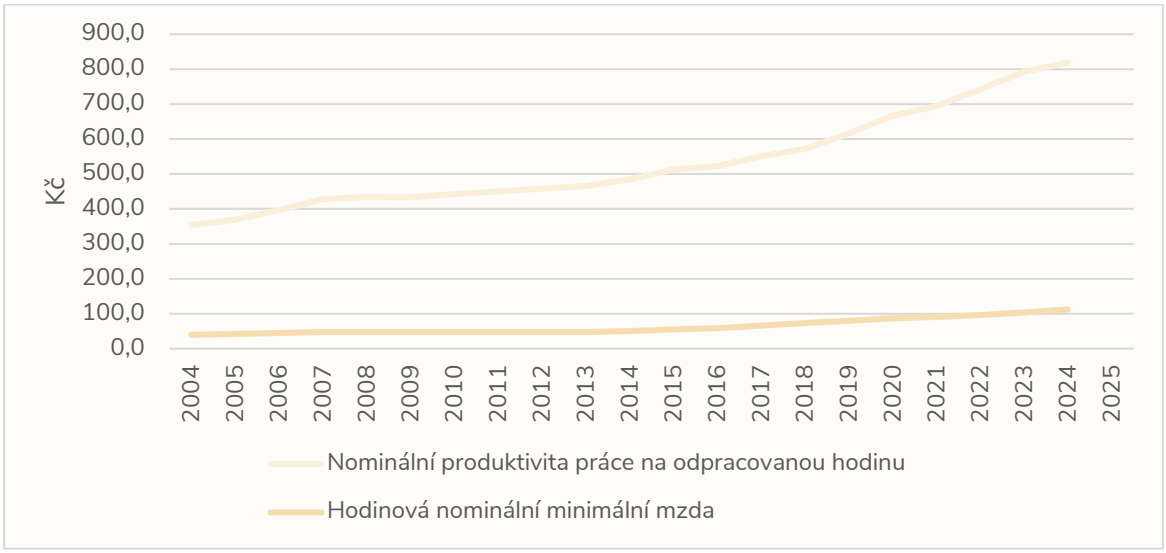
Ačkoli data za rok 2024 nejsou úplná, zůstává patrný rozdíl mezi členskými státy Evropské unie, který lze zjednodušeně charakterizovat jako rozdíl mezi státy, které byly členy Evropské unie již před rozšířením v roce 2004, a státy přistoupivšími v roce 2004 a později. Pro účely plné komparace jsou

proto využita data za rok 2023, za který je k dispozici kompletní soubor údajů. V tomto srovnání se Česká republika umístila přibližně na 16. pozici.

Z hlediska nominální produktivity práce na odpracovanou hodinu dosahuje Česká republika relativně příznivějšího postavení než v případě minimální mzdy. Při omezení srovnání na státy přistoupivší po roce 2004 se její pozice jeví jako relativně vyšší, přičemž v některých případech dosahuje hodnot srovnatelných s některými staršími členskými státy nebo vyšších než hodnoty některých z nich, například Portugalska a Řecka. Tento vývoj lze interpretovat jako projev postupné konvergence ekonomické výkonnosti mezi novějšími a staršími členskými státy, přičemž tento proces není lineární a vykazuje mezi zeměmi značnou heterogenitu.

Obdobně jako v předchozím ukazateli je i zde doplněno grafické znázornění, které porovnává nominální hodinovou minimální mzdu a nominální produktivitu práce na odpracovanou hodinu v období 2004–2022 (viz graf č. 12). Pro zajištění srovnatelnosti jsou obě veličiny vyjádřeny v českých korunách.

Graf č. 12 **Vývoj nominální produktivity práce na odpracovanou hodinu a hodinové nominální minimální mzdy v roce (v Kč)**



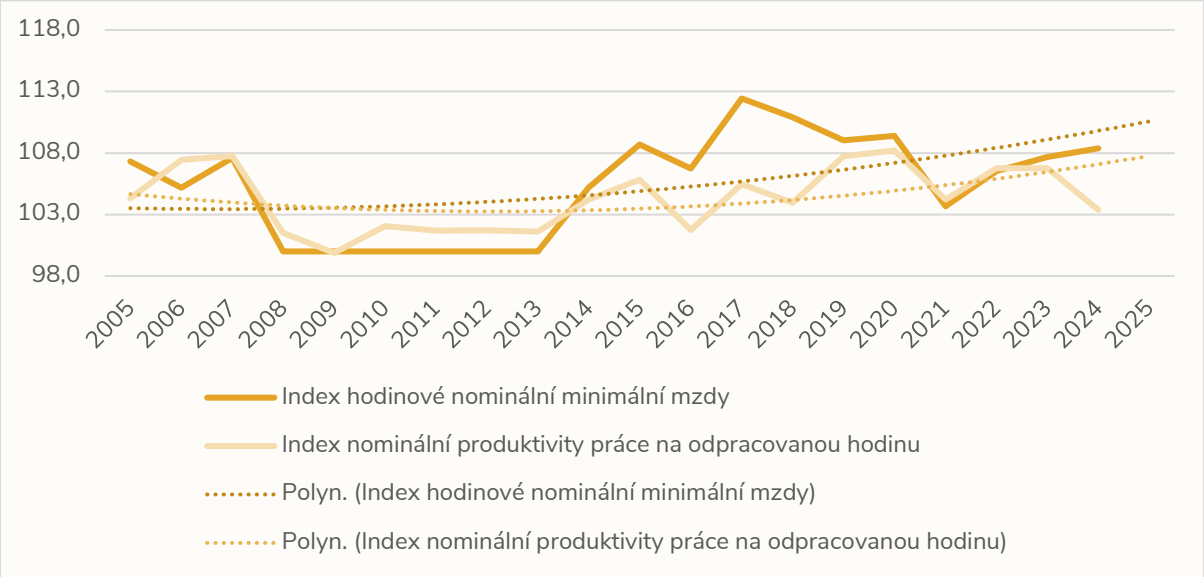

*Zdroj: Eurostat; vlastní výpočty*

Přechod z reálného na nominální vyjádření produktivity práce na odpracovanou hodinu vedl ke zvýšení poměru mezi sledovanými veličinami z přibližně 4,8 na 7,3, což představuje nejvyšší hodnotu tohoto ukazatele v rámci analyzovaného období. Tento výsledek odráží rozdílnou dynamiku nominálních a reálných veličin, zejména vliv cenové hladiny na nominální vyjádření produktivity.

Zároveň je i v tomto případě nutné upozornit na metodologické omezení spočívající v porovnávání průměrné veličiny (produktivity práce) s veličinou minimální (minimální mzdou), což omezuje interpretaci výsledků z hlediska jejich vzájemné srovnatelnosti.

Následující graf zachycuje meziroční procentní změny veličin prezentovaných v předchozím grafu. Dynamika je vyjádřena jako podíl hodnoty daného roku k hodnotě předchozího roku (SOPR = 100), což umožňuje porovnání tempa růstu jednotlivých ukazatelů nezávisle na jejich absolutní úrovni.

Graf č. 13 **Index hodinové nominální minimální mzdy a index nominální produktivity práce na odpracovanou hodinu**




*Zdroj: Eurostat; vlastní výpočty*

Z grafu č. 13 je patrné vyšší tempo růstu indexu nominální hodinové minimální mzdy. Tyto změny jsou do značné míry ovlivněny nižší výchozí úrovní této veličiny. Vzhledem k vysokým absolutním hodnotám nominální produktivity práce na odpracovanou hodinu však i u této veličiny dochází k relativně významným meziročním změnám.

V posledním sledovaném roce byl zaznamenán pokles indexu nominální produktivity práce na odpracovanou hodinu, zatímco index nominální hodinové minimální mzdy pokračoval v růstu. Od roku 2014 se navíc meziroční změny těchto ukazatelů pohybují na odlišných průměrných úrovních.

Další analytický pohled na produktivitu práce poskytují data Českého statistického úřadu, který sleduje reálnou produktivitu práce na odpracovanou hodinu v absolutním vyjádření podle jednotlivých odvětví klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE).

Tabulka č. 12 **Vývoj reálné produktivity práce na odpracovanou hodinu podle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) a hodinová nominální minimální mzda (v Kč)**

| kód | Název | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | Zemědělství, lesnictví a rybářství | 347,7 | 393,7 | 333,1 | 324,9 | 397,4 | 396,8 |
| B+C+D+E | Průmysl, těžba a dobývání | 611,8 | 615,9 | 613,4 | 629,7 | 637,5 | 623,9 |
| F | Stavebnictví | 418,7 | 405,2 | 382,6 | 344,2 | 329,9 | 328,5 |
| G+H+I | Obchod, doprava, ubytování a pohostinství | 444,4 | 447,6 | 466,7 | 441,1 | 413,6 | 417,0 |
| J | Informační a komunikační činnosti | 1 139,6 | 1 184,9 | 1 284,0 | 1 268,3 | 1 277,9 | 1 334,4 |
| K | Peněžnictví a pojišťovnictví | 1 231,1 | 1 399,5 | 1 532,4 | 1 444,4 | 1 478,5 | 1 576,0 |
| L | Činnosti v oblasti nemovitostí | 1 177,3 | 1 196,5 | 1 038,4 | 1 055,5 | 854,0 | 724,1 |
| M+N | Profesní, vědecké, technické a administrativní činnosti | 463,6 | 475,7 | 504,3 | 516,7 | 505,5 | 501,2 |
| O+P+Q | Veřejná správa a obrana, vzdělávání, zdravotní a sociální péče | 487,5 | 516,1 | 503,8 | 496,4 | 491,6 | 486,5 |
| R+S+T+U | Ostatní činnosti | 338,6 | 368,7 | 342,7 | 360,5 | 350,5 | 348,1 |
| **Hodinová minimální mzda** | | 79,80 | 87,30 | 90,50 | 96,40 | 103,80 | 112,50 |

*Zdroj: ČSÚ; vlastní zpracování*

Jak již bylo uvedeno v předchozích částech, tato analýza pracuje s komparací nominálních a reálných veličin, stejně jako s porovnáním průměrných a minimálních ukazatelů. Přes tato metodologická omezení poskytuje sledování rozdílů v produktivitě práce napříč odvětvími důležitý doplňující pohled. Z analýzy vyplývá, že i v nejméně produktivních odvětvích zůstává úroveň produktivity práce výrazně nad úrovní minimální mzdy.

V roce 2024 vykazovalo podle klasifikace CZ-NACE dlouhodobě nejnižší produktivitu práce na odpracovanou hodinu odvětví F – stavebnictví. Poměr mezi reálnou produktivitou práce na odpracovanou hodinu a nominální hodinovou minimální mzdou zde dosahoval přibližně 2,9, zatímco za celé hospodářství činil tento poměr přibližně 4,8. Na opačném konci spektra se dlouhodobě nachází sekce K – peněžnictví a pojišťovnictví, kde tento poměr přesahoval hodnotu 14. Ve srovnání s výsledky analýzy za rok 2023 se jedná o snížení tohoto rozdílu (z hodnoty přibližně 20,2), což naznačuje určité přiblížení těchto veličin. Druhou nejvyšší úroveň produktivity práce vykazuje s výrazným odstupem sekce J – informační a komunikační činnosti.

Specifickým rysem tohoto ukazatele je relativně nízká úroveň produktivity práce ve stavebnictví, která je v roce 2024 již třetím rokem po sobě nejnižší ze všech sledovaných odvětví. V minulosti přitom nejnižší produktivity dosahovala spíše skupina odvětví zahrnující sekce R, S, T a U. Relativně nízká produktivita ve stavebnictví souvisí mimo jiné s metodikou národních účtů, kdy značná část přidané hodnoty spojené s výstavbou nemovitostí je zachycena v sekci L – činnosti v oblasti nemovitostí.

Z časového hlediska lze pozorovat změnu dynamiky tohoto ukazatele. Po relativně vysokých hodnotách v letech 2019 a 2020 a mírném zvýšení v roce 2022 dochází od roku 2023 v sekci L k poklesu, a to relativně výraznějším tempem než v ostatních odvětvích. V letech 2019 a 2020 přitom tato sekce dosahovala vyšší úrovně produktivity než sekce J – informační a komunikační činnosti.

Vztah mezi minimální mzdou a úrovní produktivity práce v absolutním vyjádření představuje pouze jednu z možností jejich vzájemného srovnání. Doplňující perspektivu poskytuje také analýza meziročních temp růstu obou veličin, která umožňuje lépe zachytit jejich dynamické vztahy v čase.

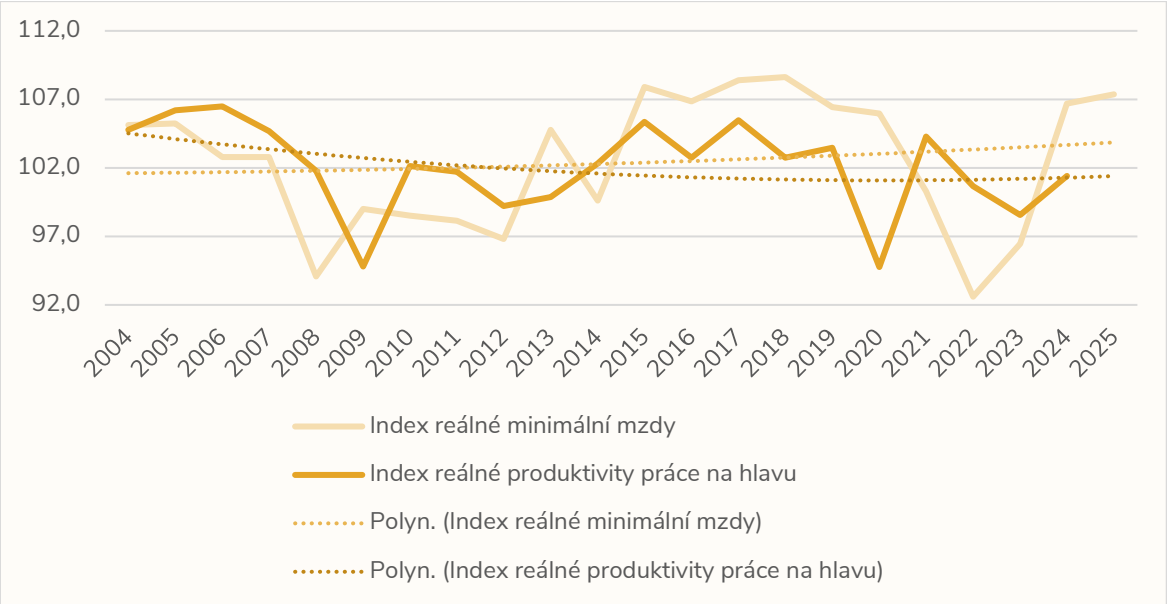
- D2-1 Meziroční tempo růstu reálné minimální mzdy a reálné produktivity práce na hlavu

Pro reálnou produktivitu práce na hlavu i reálnou minimální mzdu je k dispozici relativně dlouhá časová řada, což umožňuje sledovat jejich dynamiku v delším časovém horizontu. V grafickém vyjádření je proto zachycen vývoj indexu reálné minimální mzdy a indexu reálné produktivity práce na hlavu (graf č. 14).

Hodnoty reálné produktivity práce na hlavu jsou převzaty z dat Českého statistického úřadu. Reálná minimální mzda byla dopočtena deflováním nominální minimální mzdy indexem spotřebitelských cen (CPI).

Indexové vyjádření je konstruováno jako podíl hodnoty daného roku na hodnotě předchozího roku (SOPR = 100), což umožňuje přímé porovnání meziročních temp růstu obou sledovaných veličin.

Graf č. 14 **Index reálné minimální mzdy a index reálné produktivity práce na hlavu v ČR v letech 2004–2025**




*Pozn.: V letech 2006 a 2013 došlo k navýšení minimální mzdy v průběhu roku. Pro výpočet indexu reálné minimální mzdy je*

*počítáno s hodnotou minimální mzdy na konci roku. Poslední dostupná data o produktivitě jsou pro rok 2024. Tečkované křivky jsou spojnicemi trendu.*

*Zdroj: ČSÚ, MPSV; vlastní výpočty*

U sledovaných veličin nelze hovořit o stabilní synchronizaci jejich vývoje. V jednotlivých letech se objevují jak rozdílné směry změn, tak časové posuny ve vývoji. Z dlouhodobější perspektivy lze od roku 2015 pozorovat tendenci k postupnému zvětšování rozdílu mezi reálnou minimální mzdou a reálnou produktivitou práce na hlavu (v případě trendových funkcí již od roku 2013), přičemž vyšší dynamiky dosahuje reálná minimální mzda.

V roce 2022, charakterizovaném vysokou inflací přesahující 15 %, došlo k výraznému poklesu reálné minimální mzdy, která se dostala pod úroveň reálné produktivity práce na hlavu (přibližně na 93 % její hodnoty). K opětovnému překonání této úrovně došlo až v roce 2024. Pro rok 2025 zatím nejsou data o reálné produktivitě práce na hlavu k dispozici, což omezuje možnost hodnocení aktuálního vývoje.

Tvar trendových křivek je významně ovlivněn volbou sledovaného období. Při posunu počátku časové řady (např. na rok 2010 namísto roku 2004) by se charakter trendu změnil z konvexního na konkávní, což je nutné zohlednit při interpretaci výsledků.

V období 2015–2021 byl index reálné minimální mzdy trvale vyšší než index reálné produktivity práce na hlavu. Jedná se o nejdelší souvislý úsek bez vzájemného překřížení těchto veličin, přičemž rozdíl mezi nimi dosahoval v průměru přibližně 4 p. b. Výrazný pokles reálné produktivity práce v roce 2020 souvisel s omezeními ekonomické aktivity v důsledku pandemie covidu-19. Následující rok byl charakterizován relativně silným oživením, kdy růst produktivity převýšil předchozí pokles. Naopak pokles reálné minimální mzdy v roce 2022 byl primárně důsledkem vysoké inflace. Po roce 2021 se vývoj obou veličin částečně přibližuje dynamice před rokem 2015, avšak při vyšší míře volatility.

Vzhledem k tomu, že Eurostat neposkytuje data o reálné produktivitě práce ani o reálné minimální mzdě, je mezinárodní srovnání založeno na nominálních veličinách. Následující tabulka č. 13 proto zachycuje meziroční procentní změny nominální měsíční minimální mzdy a nominální produktivity práce na hlavu. Poslední dostupné údaje o produktivitě práce se vztahují k roku 2024, tabulka tudíž neobsahuje data za rok 2025.

Tabulka č. 13 **Procentní změna roční nominální minimální mzdy a procentní změna nominální produktivity práce na hlavu (2020–2022)**

| | % Δ minimální mzdy | | | % Δ produktivity práce na hlavu | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Belgie | 13,3 | 6,1 | 5,9 | 8,8 | 6,5 | 2,7 |
| Bulharsko | 9,3 | 9,9 | 19,5 | 19,6 | 8,8 | 9,6 |
| **Česko** | **9,9** | **11,3** | **3,6** | **15,5** | **9,5** | **0,0** |
| Dánsko | - | - | - | 6,5 | -2,7 | 4,2 |
| Německo | 8,6 | 14,8 | 2,9 | 6,8 | 5,1 | 2,4 |
| Estonsko | 12,0 | 10,9 | 13,1 | 10,4 | 2,4 | 3,8 |
| Irsko | 3,0 | 7,6 | 12,4 | 8,6 | -2,6 | 4,5 |
| Řecko | 9,8 | 9,4 | 6,4 | 8,4 | 6,3 | 4,6 |
| Španělsko | 5,3 | 8,0 | 5,0 | 7,3 | 5,3 | 4,2 |
| Francie | 5,9 | 6,1 | 1,1 | 3,5 | 5,3 | 2,5 |
| Chorvatsko | 9,7 | 12,5 | 20,0 | 13,8 | 15,0 | 2,7 |
| Itálie | - | - | - | 6,4 | 5,1 | 1,0 |
| Kypr | - | - | 6,4 | 10,8 | 6,4 | 5,1 |
| Lotyšsko | 0,0 | 24,0 | 12,9 | 11,5 | 7,8 | 3,5 |
| Litva | 13,7 | 15,1 | 10,0 | 12,7 | 9,1 | 4,8 |
| Lucembursko | 5,0 | 8,4 | 2,5 | 1,7 | 5,0 | 3,9 |
| Maďarsko | 5,9 | 23,8 | 8,2 | 6,9 | 16,4 | 4,4 |
| Malta | 0,9 | 5,4 | 10,8 | 2,6 | 8,9 | 5,3 |
| Nizozemsko | 3,2 | 13,6 | 7,0 | 8,0 | 3,9 | 5,8 |
| Rakousko | - | - | - | 7,6 | 5,5 | 3,3 |
| Polsko | 3,7 | 26,3 | 23,1 | 12,2 | 13,5 | 13,5 |
| Portugalsko | 6,1 | 7,8 | 7,9 | 8,7 | 8,6 | 6,4 |
| Rumunsko | 10,5 | 17,1 | 23,0 | 16,0 | 15,9 | 8,2 |
| Slovinsko | 4,9 | 12,0 | 4,2 | 6,1 | 11,0 | 4,8 |
| Slovensko | 3,7 | 8,4 | 7,1 | 6,1 | 12,1 | 5,5 |
| Finsko | - | - | - | 3,3 | 1,6 | 2,2 |
| Švédsko | - | - | - | -1,0 | -3,4 | 4,7 |

*Pozn.: Údaje o růstu minimálních mezd se vztahují k ročním minimálním mzdám vyjádřeným v EUR. Produktivita je rovněž uvažována v EUR. Tempo růstu je tedy ovlivněno také změnou měnového kurzu u zemí mimo eurozónu, což způsobuje například odchylky ve srovnání s tempem růstu nominální minimální mzdy v České republice při vyjádření v Kč.*

*Zdroj: Eurostat; vlastní výpočty*

V mezinárodním srovnání se Česká republika v roce 2024 z hlediska meziroční procentní změny roční nominální minimální mzdy umístila na čtvrté pozici od konce. V případě tempa růstu

produktivity práce na hlavu zaujímala poslední místo, neboť meziroční změna tohoto ukazatele byla nulová. Na předních příčkách obou srovnání převažují členské státy, které do Evropské unie vstoupily v roce 2004 a později, což lze do značné míry vysvětlit nižší výchozí úrovní sledovaných veličin, umožňující dosažení vyšších relativních změn.

Výjimku v případě minimální mzdy představuje Irsko, které se v roce 2024 zařadilo mezi země s nejvyšším meziročním růstem. Zatímco v předchozích letech byl vývoj minimální mzdy v Irsku relativně pozvolný, v roce 2024 došlo k výraznějšímu nárůstu. Obdobný průběh lze pozorovat i u dalších zemí na čelních pozicích, zejména Polska, Rumunska, Chorvatska a Bulharska, kde se po období stabilnějšího růstu objevují výraznější skokové změny.

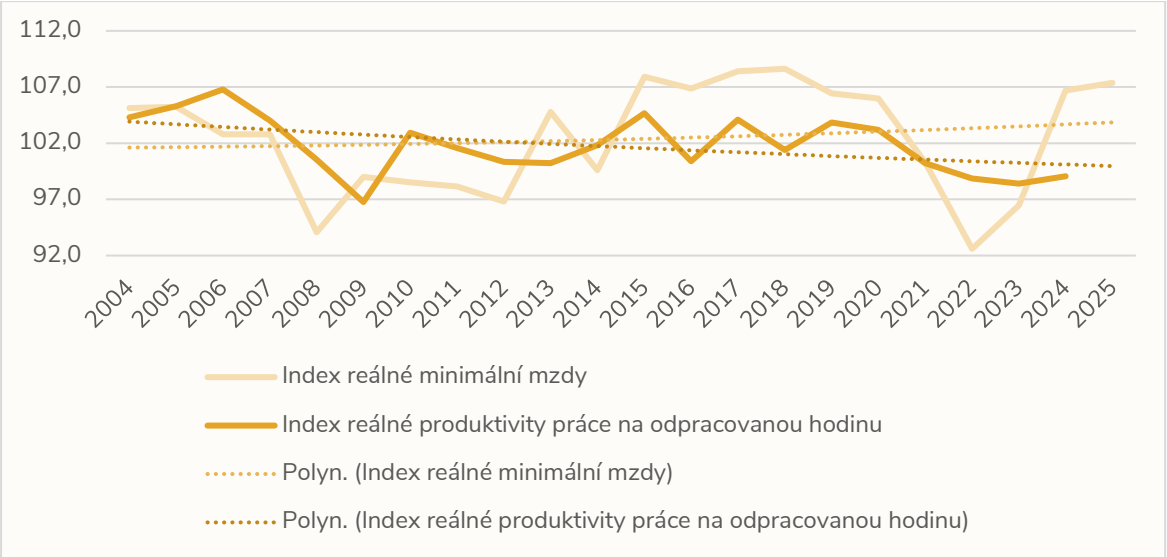
V letech 2023 a 2024 již meziroční tempo růstu produktivity práce v průměru nepřevyšovalo tempo růstu minimální mzdy, což představuje změnu oproti předchozím obdobím.

- D2-2 Meziroční tempo růstu reálné minimální mzdy a reálné produktivity práce na odpracovanou hodinu

V rámci tohoto ukazatele je reálná produktivita práce na hlavu nahrazena reálnou produktivitou práce vztaženou k odpracované hodině. Reálná minimální mzda je opět konstruována deflováním nominální minimální mzdy indexem spotřebitelských cen (CPI).

Indexové vyjádření je založeno na meziročním srovnání, kdy hodnota 100 odpovídá stejnému období předchozího roku (SOPR = 100), což umožňuje přímé porovnání dynamiky obou veličin.

Graf č. 15 **Index reálné minimální mzdy a index reálné produktivity práce na odpracovanou hodinu v ČR v letech 2004–2025**



*Pozn.: V letech 2006 a 2013 došlo k navýšení minimální mzdy v průběhu roku. Pro výpočet indexu reálné minimální mzdy je počítáno s hodnotou minimální mzdy na konci roku. Poslední dostupná data o produktivitě jsou pro rok 2024. Tečkované křivky jsou spojnicemi trendu.*

*Zdroj: ČSÚ, MPSV; vlastní výpočty*

Vývoj indexu reálné produktivity práce na odpracovanou hodinu se přirozeně neshoduje s vývojem indexu reálné produktivity práce na hlavu, což odráží odlišný vliv změn v objemu odpracovaného času. Index reálné produktivity práce na odpracovanou hodinu vykazuje ve sledovaném období nižší volatilitu a na konci časové řady nedochází k výraznému nárůstu. Ani v tomto případě však nedochází ke sladění s vývojem reálné minimální mzdy. Pro rok 2025 zatím nejsou k dispozici data o reálné produktivitě práce na odpracovanou hodinu, což omezuje možnost dalšího srovnání.

Obdobně jako u produktivity práce na hlavu lze i zde od roku 2015 pozorovat tendenci k postupnému zvětšování rozdílu mezi sledovanými veličinami, přičemž tento rozdíl kulminuje kolem roku 2021. Na rozdíl od předchozího ukazatele však v případě produktivity práce na odpracovanou hodinu není tento rozdíl v roce 2021 výrazný (přibližně 0,1 p. b. oproti zhruba 4 p. b. u produktivity na hlavu). Nižší volatilita tohoto ukazatele znamená, že změny reálné minimální mzdy se relativně více promítají do rozdílů mezi sledovanými veličinami.

V předchozím grafu byla reálná produktivita práce na odpracovanou hodinu porovnávána s minimální mzdou na úrovni celého hospodářství. Data Českého statistického úřadu však umožňují rozšířit tuto analýzu také na úroveň jednotlivých odvětví podle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). Tato sektorová heterogenita je relevantní i z hlediska úvah o dopadech minimální mzdy, neboť naznačuje, že její vztah k produktivitě práce se může napříč odvětvími výrazně lišit. Lze tak sledovat vývoj produktivity práce na odpracovanou hodinu napříč odvětvími a identifikovat odvětví s nejnižší a nejvyšší úrovní produktivity.

Tabulka č. 14 **Procentní změna nominální hodinové minimální mzdy a procentní změna reálné produktivity práce na odpracovanou hodinu podle CZ-NACE (v %)**

| kód | Název | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| A | Zemědělství, lesnictví a rybářství | 13,3 | -15,4 | -2,4 | 22,3 | -0,2 |
| B+C+D+E | Průmysl, těžba a dobývání | 0,7 | -0,4 | 2,6 | 1,2 | -2,1 |
| F | Stavebnictví | -3,2 | -5,6 | -10,0 | -4,2 | -0,4 |
| G+H+I | Obchod, doprava, ubytování a pohostinství | 0,7 | 4,3 | -5,5 | -6,2 | 0,8 |
| J | Informační a komunikační činnosti | 4,0 | 8,4 | -1,2 | 0,8 | 4,4 |
| K | Peněžnictví a pojišťovnictví | 13,7 | 9,5 | -5,7 | 2,4 | 6,6 |
| L | Činnosti v oblasti nemovitostí | 1,6 | -13,2 | 1,6 | -19,1 | -15,2 |
| M+N | Profesní, vědecké, technické a administrativní činnosti | 2,6 | 6,0 | 2,5 | -2,2 | -0,8 |
| O+P+Q | Veřejná správa a obrana, vzdělávání, zdravotní a sociální péče | 5,9 | -2,4 | -1,5 | -1,0 | -1,0 |
| R+S+T+U | Ostatní činnosti | 8,9 | -7,0 | 5,2 | -2,8 | -0,7 |
| **Hodinová minimální mzda** | | **9,4** | **3,7** | **6,5** | **7,7** | **8,4** |

*Zdroj: ČSÚ, MPSV; vlastní výpočty*

Rozdílná meziroční procentní změna produktivity práce na odpracovanou hodinu napříč jednotlivými odvětvími je zřetelná. Vývoj v roce 2020 je charakterizován výraznou heterogenitou, kterou lze vysvětlit dopady pandemie covidu-19, jež měla na jednotlivá odvětví rozdílný vliv a v některých případech vedla k výraznému omezení ekonomické aktivity. Následné období bylo ovlivněno energetickou a inflační krizí související s ruskou agresí na Ukrajině, což se promítlo do další volatility sledovaných ukazatelů.

Nejvýraznější poklesy reálné produktivity práce na odpracovanou hodinu ve sledovaném období vykazovalo odvětví L – činnosti v oblasti nemovitostí. Odvětví F – stavebnictví, přestože vykazuje v celém sledovaném období záporné meziroční změny, nedosahuje tak výrazných propadů jako odvětví L – činnosti v oblasti nemovitostí, což lze interpretovat jako důsledek nižší výchozí úrovně produktivity v tomto odvětví. Podobnou dynamiku, jakou vykazuje procentní změna nominální hodinové minimální mzdy, nelze u produktivity práce pozorovat v žádném odvětví, a to ani u těch s nejnižší úrovní produktivity.

Obdobně jako v předchozích ukazatelích je i zde provedeno mezinárodní srovnání, které zachycuje meziroční procentní změny nominální minimální mzdy a produktivity práce na odpracovanou hodinu. Obě veličiny jsou vyjádřeny v nominálním vyjádření. Vzhledem k tomu, že Eurostat nesleduje

hodinovou minimální mzdu na úrovni jednotlivých členských států, jsou pro účely srovnání využity měsíční hodnoty, obdobně jako v případě ukazatele D2-1. Poslední dostupné údaje o produktivitě práce na odpracovanou hodinu se vztahují k roku 2024, a to pouze pro omezený počet zemí (13 zemí včetně České republiky). Data za zbývající státy budou dostupná nejpozději na podzim roku 2026.

Tabulka č. 15 **Procentní změna nominální měsíční minimální mzdy a procentní změna nominální produktivity práce na odpracovanou hodinu (v %)**

| | % Δ minimální mzdy | | | % Δ produktivity práce na odpracovanou hodinu | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Belgie | 13,3 | 6,1 | 5,9 | 6,1 | 6,6 | 3,2 |
| Bulharsko | 9,3 | 9,9 | 19,5 | 19,4 | 6,5 | - |
| **Česko** | **9,9** | **11,3** | **3,6** | **11,4** | **9,3** | **-1,2** |
| Dánsko | - | - | - | 6,8 | -2,0 | 4,3 |
| Německo | 8,6 | 14,8 | 2,9 | 6,7 | 5,4 | - |
| Estonsko | 12,0 | 10,9 | 13,1 | 12,2 | 2,2 | 3,3 |
| Irsko | 3,0 | 7,6 | 12,4 | 6,5 | -0,9 | - |
| Řecko | 9,8 | 9,4 | 6,4 | 6,2 | 6,3 | - |
| Španělsko | 5,3 | 8,0 | 5,0 | 5,8 | 6,0 | 4,3 |
| Francie | 5,9 | 6,1 | 1,1 | 1,4 | 5,1 | 2,1 |
| Chorvatsko | 9,7 | 12,5 | 20,0 | 14,8 | 14,3 | 3,7 |
| Itálie | - | - | - | 3,8 | 4,1 | - |
| Kypr | - | - | 6,4 | 9,8 | 6,3 | 4,8 |
| Lotyšsko | 0,0 | 24,0 | 12,9 | 9,7 | 9,3 | 3,0 |
| Litva | 13,7 | 15,1 | 10,0 | 12,6 | 8,0 | 3,7 |
| Lucembursko | 5,0 | 8,4 | 2,5 | 2,0 | 5,4 | 3,8 |
| Maďarsko | 5,9 | 23,8 | 8,2 | 6,6 | 18,2 | - |
| Malta | 0,9 | 5,4 | 10,8 | 2,4 | 8,6 | 6,6 |
| Nizozemsko | 3,2 | 13,6 | 7,0 | 7,4 | 4,2 | - |
| Rakousko | - | - | - | 7,8 | 5,8 | - |
| Polsko | 3,7 | 26,3 | 23,1 | 12,8 | 14,6 | - |
| Portugalsko | 6,1 | 7,8 | 7,9 | 6,2 | 5,5 | - |
| Rumunsko | 10,5 | 17,1 | 23,0 | 16,8 | 17,1 | - |
| Slovinsko | 4,9 | 12,0 | 4,2 | 5,2 | 12,6 | 2,7 |
| Slovensko | 3,7 | 8,4 | 7,1 | 4,1 | 11,0 | - |
| Finsko | - | - | - | 4,4 | 2,4 | - |
| Švédsko | - | - | - | -0,6 | -3,3 | - |

*Pozn.: Údaje o růstu minimálních mezd se vztahují k měsíčním minimálním mzdám vyjádřeným v EUR. Produktivita je rovněž uvažována v EUR. Tempo růstu je tedy ovlivněno také změnou měnového kurzu u zemí mimo eurozónu, což způsobuje například odchylky ve srovnání s tempem růstu nominální minimální mzdy v ČR vyjádřené v Kč.*

*Zdroj: Eurostat; vlastní výpočty*

Vývoj meziroční procentní změny minimální mzdy byl již popsán u kritéria D2-1. Jak vyplývá z tabulky č. 15, údaje o nominální produktivitě práce na odpracovanou hodinu jsou v současnosti dostupné pouze pro třináct zemí. Česká republika mezi těmito zeměmi vykazuje relativně výrazný pokles a jako jediná zaznamenává v roce 2024 zápornou meziroční změnu. Vzhledem k neúplnosti dat za rok 2024 je proto komparace dále provedena pro rok 2023.

V tomto roce se Česká republika umístila přibližně na 8. místě z hlediska meziroční změny produktivity práce na odpracovanou hodinu a na 24. místě z hlediska změny minimální mzdy (včetně zemí bez zákonné minimální mzdy). Tento nesoulad lze interpretovat jako indikaci relativně slabší vazby mezi vývojem minimální mzdy a produktivity práce v mezinárodním srovnání.

Obdobně jako u předchozích ukazatelů platí, že země s vyššími procentními změnami obou veličin patří převážně mezi státy, které do Evropské unie vstoupily v roce 2004 a později. Tento výsledek je do značné míry ovlivněn nižší výchozí úrovní sledovaných ukazatelů, která umožňuje dosahovat vyšších relativních změn. V letech 2023 a 2024 již navíc meziroční tempo růstu produktivity práce v průměru nepřevyšovalo tempo růstu minimální mzdy.

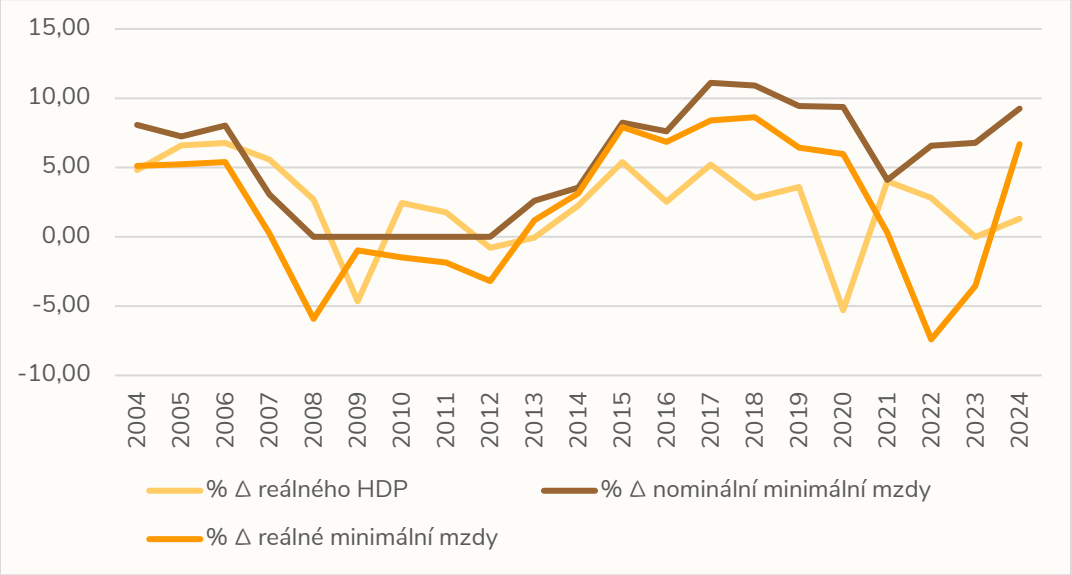
## 2.5 Přiměřenost minimální mzdy – ekonomická udržitelnost, vliv na zaměstnanost, chudobu a výdělkovou nerovnost

- E1-1 Meziroční změna HDP a minimální mzdy

V této části zprávy se pracuje převážně s agregátními ukazateli trhu práce, chudoby, daňově-dávkových pobídek a výdělkové nerovnosti. Tyto ukazatele umožňují zasadit vývoj minimální mzdy do širšího makroekonomického a sociálního kontextu, nejsou však samy o sobě určeny k identifikaci kauzálních dopadů změn minimální mzdy. Výsledky je proto třeba interpretovat jako popis souběžného vývoje a jako indikaci oblastí, které mohou vyžadovat podrobnější analýzu na mikrodatech, nikoli jako důkaz přímého vlivu minimální mzdy na zaměstnanost, nezaměstnanost nebo mzdovou distribuci.

Ukazatel E1-1 má význam pro hodnocení souladu vývoje minimální mzdy s celkovými ekonomickými podmínkami v České republice a umožňuje srovnat volatilitu reálného HDP s vývojem nominální a reálné minimální mzdy. Rozšíření časové řady o rok 2024 zpřesňuje interpretaci poslední fáze vývoje po energeticko-inflačním šoku, kdy se zároveň ukazuje, že sledování společných temp růstu má pouze orientační charakter a nemá být čteno jako kauzální vztah.

Graf č. 16 **Procentní změny reálného HDP, reálné minimální mzdy a nominální minimální mzdy (v %)**




*Zdroj:* ČSÚ; vlastní výpočty

Z hlediska reálného HDP se po výrazném propadu v době pandemie a následném oživení potvrdil návrat k výrazně slabší dynamice, která se v posledních letech projevuje stagnací až velmi mírným růstem. V této situaci zůstává minimální mzda do značné míry „politicky řízenou" veličinou: nominální minimální mzda pokračuje v růstovém trendu nastaveném po roce 2012, zatímco reálná minimální mzda je citlivá na inflační prostředí.

Nově zahrnutý rok 2024 ukazuje, že i při pokračujícím nominálním růstu minimální mzdy není automaticky zaručena plná obnova její kupní síly: reálný vývoj zůstává do značné míry podmíněn tím, zda nominální valorizace „překryje" inflaci a zda se zároveň ekonomika vrací do růstové fáze. Tento závěr je v souladu s tím, že dokument již pro poslední období konstatoval pokles reálné minimální mzdy v předchozích letech a zdůrazňoval, že ani v roce 2024 nebyl vývoj zcela pozitivní.

Rozšířený graf tak posiluje hlavní sdělení předchozí interpretace: minimální mzda v ČR dlouhodobě nereaguje čistě na cyklus HDP, ale na kombinaci politických rozhodnutí a inflačního prostředí. Zvlášť v období vysoké inflace se ukazuje riziko, že nominální úpravy nemusí být dostatečné a reálná minimální mzda klesá, čímž není zajištěna ochrana příjmů pracovníků s nízkými mzdami.

Tato zkušenost následně podporuje argument pro automatický valorizační mechanismus, který by zvýšil předvídatelnost, omezil volatilitu reálné minimální mzdy a lépe propojil její růst s makroekonomickými veličinami (např. s růstem průměrné mzdy).

Automatický valorizační mechanismus minimální mzdy může přispět k vyšší předvídatelnosti a stabilitě mzdového vývoje: omezuje skokové změny, snižuje riziko výrazné volatility reálné minimální mzdy v inflačně exponovaných obdobích a zároveň vytváří jasnou vazbu na

makroekonomické veličiny (např. růst průměrné mzdy či kombinaci mzdového a inflačního kritéria). V prostředí, kde se reálná minimální mzda může při vysoké inflaci propadat i při nominálním růstu, takový mechanismus zvyšuje transparentnost a pomáhá ukotvit očekávání zaměstnanců i zaměstnavatelů. Zároveň však může nastat situace, kdy čistě automatická valorizace nemusí být z hlediska hospodářské strategie dostatečná. V období očekávaného nedostatku pracovní síly a potřeby restrukturalizace ekonomiky směrem k činnostem s vyšší přidanou hodnotou může dávat smysl rychlejší politické dorovnání minimální mzdy nad rámec automatického vzorce – jako impulz k urychlení technologických a organizačních změn, omezení „low-wage" konkurenčních strategií a k uvolnění pracovní síly ze segmentů s velmi nízkou produktivitou. Takový postup je však vhodné volit selektivně a s ohledem na absorpční kapacity trhu práce (programy APZ, regionální mobilita, dostupnost pracovních míst), aby se minimalizovalo riziko negativních dopadů na zaměstnanost a dostupnost některých služeb a aby se posílil dlouhodobě žádoucí posun k produktivnějším pracovním místům.

V této souvislosti lze s jistou opatrností připomenout i historickou paralelu s takzvaným Rehn-Meidnerovým modelem ve Švédsku v polovině 50. let minulého století, který pracoval s myšlenkou, že mzdový tlak může urychlit restrukturalizaci ekonomiky a vytlačit segmenty s nízkou produktivitou. Není však možné uvažovat o přímém přenosu tehdejšího řešení – švédský model byl založen zejména na koordinovaném kolektivním vyjednávání a jeho účinky byly podmíněny silnou aktivní politikou trhu práce, podporou mobility a vysokou absorpční kapacitou ekonomiky. V českém kontextu může rychlejší růst minimální mzdy nad rámec automatické valorizace plnit podobnou „push" funkci pouze tehdy, pokud bude doprovázen nejen cílenými rekvalifikačními kurzy a jinými programy APZ, ale především robustním a cíleným systémem celoživotního vzdělávání. Takový systém musí aktivně podporovat průběžné doplňování znalostí a dovedností, především u ohrožených skupin osob, a umožnit jejich uplatnění v různých profesích a fázích pracovního života. Právě takový rámec zvyšuje schopnost pracovníků přecházet mezi pozicemi a sektory, a tím snižuje riziko, že mzdový tlak povede k útlumu části služeb s nízkou přidanou hodnotou a nízkými mzdami, a v důsledku toho k růstu regionální nezaměstnanosti či k nárůstu osob zapojených do neformálního pracovního trhu. Proto je vhodné chápat historickou paralelu především jako upozornění na podmíněnost výsledků: mzdový tlak může podpořit modernizaci a realokaci pracovní síly, ale pouze v kombinaci s opatřeními, která dlouhodobě posilují její adaptabilitu, především prostřednictvím celoživotního vzdělávání.

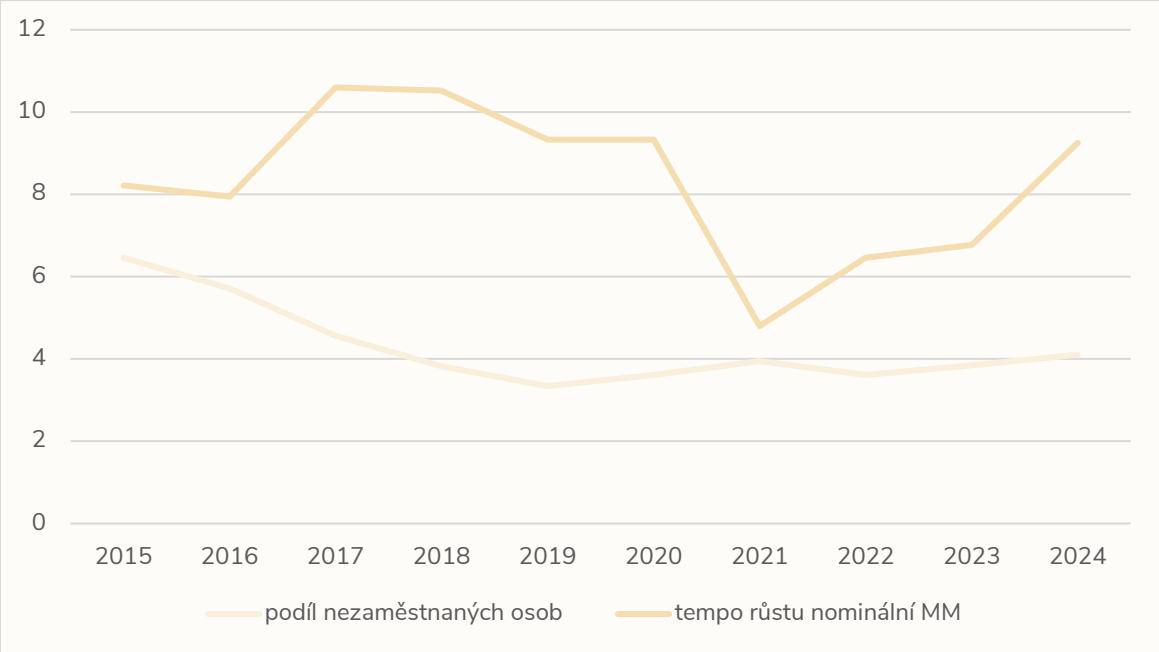
- E2-1 Vývoj podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu

Obavy z toho, že růst minimální mzdy povede k nárůstu nezaměstnanosti, patří k nejčastěji opakovaným argumentům odpůrců jejího zvyšování. Empirická literatura však tyto obavy zpravidla nepotvrzuje – obecný konsenzus metaanalýz ukazuje, že efekt zvýšení minimální mzdy na zaměstnanost je přinejlepším velmi malý, případně statisticky nevýznamný. Podrobnější přehled relevantních studií nabízí Metodika hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v ČR (Špeciánová et al., 2024).

Toto zjištění má přímé důsledky pro nastavení sociální politiky. Pokud zvyšování minimální mzdy nezvyšuje nezaměstnanost, je na místě otázka, zda dosavadní opatrný přístup k jejímu růstu byl skutečně optimální. Razantnější zvyšování by mohlo snížit závislost nízkopříjmových domácností na sociálních dávkách a uvolnit tak veřejné prostředky pro aktivní opatření – zejména podporu celoživotního vzdělávání a programů APZ.

Jak ukazuje vývoj od roku 2015, v období nejrychlejšího růstu nominální minimální mzdy v letech 2016–2019 podíl nezaměstnaných osob nerostl, nýbrž naopak výrazně klesal. Ani v dalších letech nelze vysledovat stabilní souvislost, podle níž by vyšší tempo růstu minimální mzdy vedlo k vyšší nezaměstnanosti. Vývoj obou ukazatelů se v čase spíše rozchází, což nasvědčuje tomu, že nezaměstnanost je v českých podmínkách formována hlavně hospodářským cyklem a dalšími strukturálními vlivy, nikoli samotným růstem minimální mzdy.

Graf č. 17 **Vývoj tempa růstu nominální minimální mzdy a podílu nezaměstnaných osob (v %)**




*Zdroj: MPSV, ČSÚ; vlastní výpočty*

Mezi lety 2015 a 2024 nelze v českých datech pozorovat jednoduchý pozitivní vztah mezi tempem růstu nominální minimální mzdy a podílem nezaměstnaných osob. Naopak v letech 2015–2019, kdy tempo růstu minimální mzdy výrazně zrychlovalo a pohybovalo se na vysokých úrovních, podíl nezaměstnaných osob soustavně klesal. Již tato část časové řady je v rozporu s tezí, že rychlejší růst minimální mzdy automaticky vede ke zhoršení situace na trhu práce.

V dalších letech se vztah mezi oběma ukazateli rovněž nejeví jako mechanický. V období 2019–2021 tempo růstu minimální mzdy zpomalilo, zatímco podíl nezaměstnaných osob po předchozím minimu mírně vzrostl. Následně v letech 2022–2024 tempo růstu minimální mzdy znovu

zrychlovalo, avšak podíl nezaměstnaných osob rostl jen velmi pozvolna. Zvlášť výmluvný je rok 2021, kdy tempo růstu minimální mzdy výrazně pokleslo, aniž by to vedlo ke srovnatelnému zlepšení ukazatele nezaměstnanosti.

Výsledek tedy spíše naznačuje, že vývoj nezaměstnanosti je určován především širšími makroekonomickými a institucionálními faktory než samotnou dynamikou minimální mzdy. Změny minimální mzdy se v datech neprojevují jako bezprostřední ani systematický impulz k růstu nezaměstnanosti. Český vývoj je tak konzistentní se závěry empirické literatury, podle nichž bývá dopad zvyšování minimální mzdy na zaměstnanost malý nebo statisticky nevýznamný.

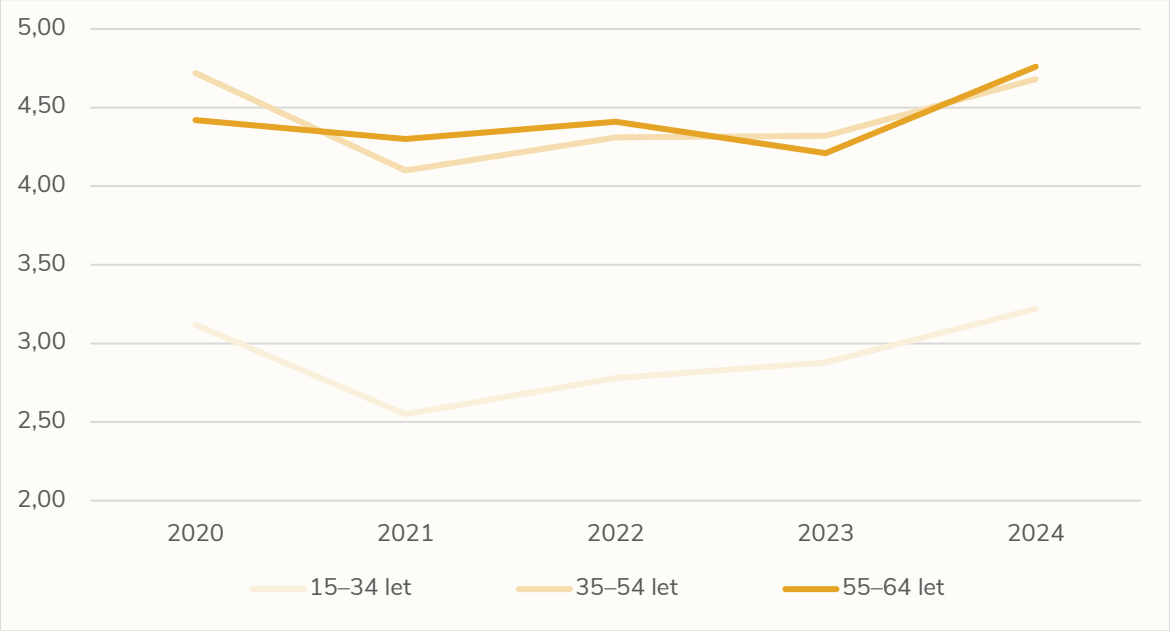
**Věková struktura**

V celém sledovaném období vykazuje nejnižší podíl nezaměstnaných skupina 15–34 let. Naopak nejvyšší hodnoty se objevují u starších věkových skupin, především v roce 2024 u osob ve věku 55–64 let, u nichž podíl nezaměstnaných dosáhl 4,76 %. Skupina 35–54 let se po celé období pohybuje velmi blízko této úrovně a v některých letech je jen nepatrně níže.

Vývoj v čase ukazuje společný vzorec: po poklesu nezaměstnanosti v roce 2021 následuje od roku 2022 opětovný růst ve všech věkových kategoriích. Tento růst vrcholí v roce 2024, kdy se podíl nezaměstnaných zvýšil ve všech třech skupinách. Ve srovnání s rokem 2021 vzrostl podíl nezaměstnaných:

1. u skupiny 15–34 let z 2,55 % na 3,22 %,
2. u skupiny 35–54 let z 4,10 % na 4,68 %,
3. u skupiny 55–64 let z 4,30 % na 4,76 %.

Graf č. 18 **Podíl nezaměstnaných podle věku (v %; aproximace na základě dosažitelných uchazečů; celkem odpovídá oficiálnímu PNO)**




*Pozn.: Věkové hodnoty byly dopočteny odhadově. Veřejně dostupná věková statistika MPSV pracuje se strukturou uchazečů o zaměstnání podle věku, zatímco oficiální ukazatel podílu nezaměstnaných osob vychází z dosažitelných uchazečů ve věku 15–64 let. Věkové podíly proto byly proporcionálně upraveny tak, aby v jednotlivých letech odpovídaly oficiálnímu celkovému podílu nezaměstnaných osob.*
*Zdroj: MPSV*

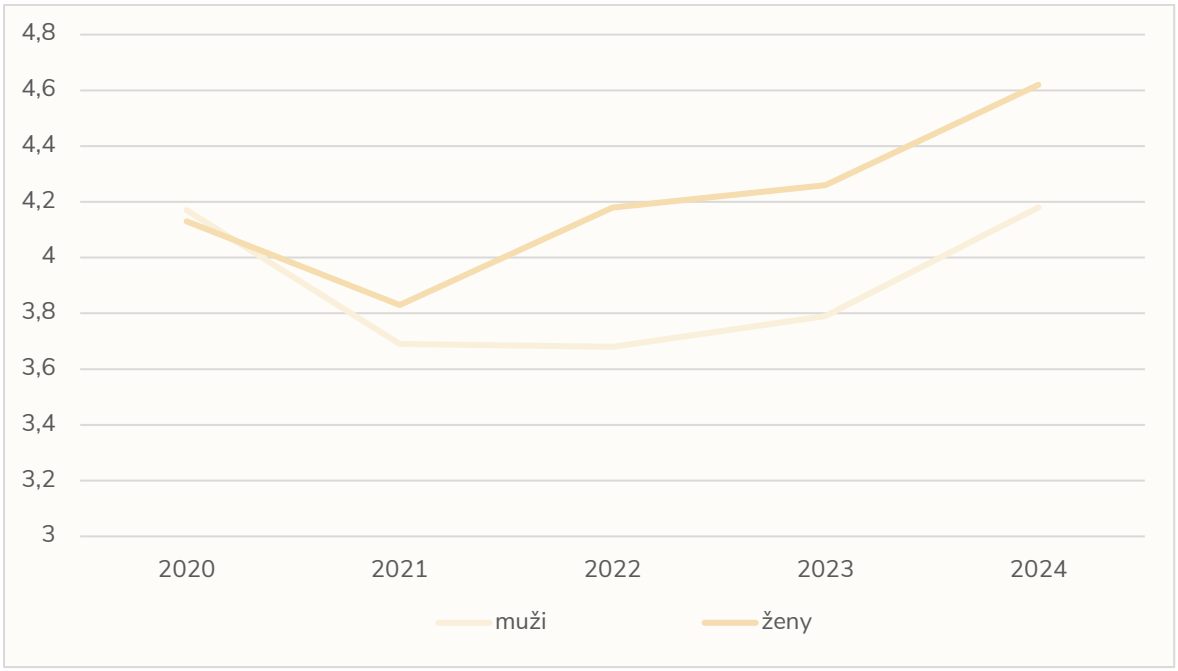
Data ukazují, že nezaměstnanost v České republice není ve sledovaném období koncentrována primárně mezi mladými lidmi. Naopak relativně vyšší podíl nezaměstnaných osob dlouhodobě vykazují osoby ve středním a vyšším produktivním věku. To je důležité z hlediska interpretace trhu práce, protože veřejná debata často předpokládá, že nejzranitelnější skupinou jsou mladí pracovníci nebo nově vstupující na trh práce. Zde se však ukazuje, že podíl nezaměstnaných je u skupiny 15–34 let stabilně nižší než u starších kohort.

Skupina 35–54 let tvoří jádro pracovní síly a zároveň vykazuje po celé období poměrně vysoký podíl nezaměstnaných. To naznačuje, že problémy trhu práce se netýkají jen okrajových nebo přechodně ohrožených skupin, ale zasahují i ekonomicky klíčovou část populace. U osob ve věku 55–64 let je situace ještě výraznější: v závěru období jde o skupinu s nejvyšším podílem nezaměstnaných. To lze interpretovat jako projev strukturálních bariér starších pracovníků na trhu práce, například nižší adaptability na měnící se požadavky zaměstnavatelů, horší uplatnitelnosti po ztrátě zaměstnání nebo vyšší citlivosti na zdravotní a profesní omezení.

Z hlediska dynamiky je důležité, že mezi lety 2021 a 2024 se zvyšuje podíl nezaměstnaných ve všech sledovaných kohortách. Nejde tedy o problém omezený na jednu věkovou skupinu, ale o širší zhoršení situace na trhu práce. Současně však platí, že rozdíly mezi skupinami zůstávají poměrně

stabilní: nejnižší podíl nezaměstnaných vykazují mladší osoby, vyšší podíl osoby ve středním věku a nejvyšší nebo téměř nejvyšší podíl starší pracovníci.

Graf č. 19 **Podíl nezaměstnaných podle pohlaví (v %)**




*Zdroj: ČSÚ*

Ve sledovaném období se struktura uchazečů podle pohlaví postupně posouvá v neprospěch žen. Zatímco v roce 2020 byly počty mužů a žen mezi uchazeči prakticky vyrovnané, od roku 2021 ženy mezi evidovanými uchazeči převažují a v letech 2022–2023 tvoří již více než 53 % všech uchazečů. V roce 2024 jejich podíl mírně klesl, zůstal ale stále nadpoloviční.

Stejný obraz ukazuje i přepočet na populaci 15–64 let. V roce 2020 byly podíly uchazečů v mužské a ženské populaci téměř stejné, a to 4,17 % u mužů a 4,13 % u žen. Od roku 2021 však vychází vyšší podíl u žen a tento rozdíl se v dalších letech dále zvětšuje. V roce 2024 dosáhl podíl uchazeček v ženské populaci 15–64 let 4,62 %, zatímco u mužů 4,18 %. Rozdíl mezi ženami a muži tak činil přibližně 0,44 procentního bodu.

Vývoj v čase je navíc u obou pohlaví podobný: po poklesu v roce 2021 následuje opětovný růst v letech 2022–2024. Tento růst je však u žen výraznější. Mezi lety 2021 a 2024 vzrostl podíl uchazeček v ženské populaci z 3,83 % na 4,62 %, tedy o 0,79 procentního bodu. U mužů ve stejném období vzrostl z 3,69 % na 4,18 %, tedy o 0,49 procentního bodu. To naznačuje, že zhoršení situace na trhu práce po roce 2021 dopadalo relativně silněji na ženy.

Analýza struktury evidovaných uchazečů o zaměstnání podle pohlaví za celou Českou republiku v letech 2020–2024 ukazuje, že ženy tvořily od roku 2021 stabilně větší část uchazečů než muži.

Jejich podíl mezi evidovanými uchazeči vzrostl z 50,1 % v roce 2020 na 53,5 % v roce 2022, v roce 2023 činil 53,2 % a v roce 2024 52,8 %. Data tedy naznačují, že evidovaná nezaměstnanost dopadala ve sledovaném období relativně silněji na ženy než na muže.

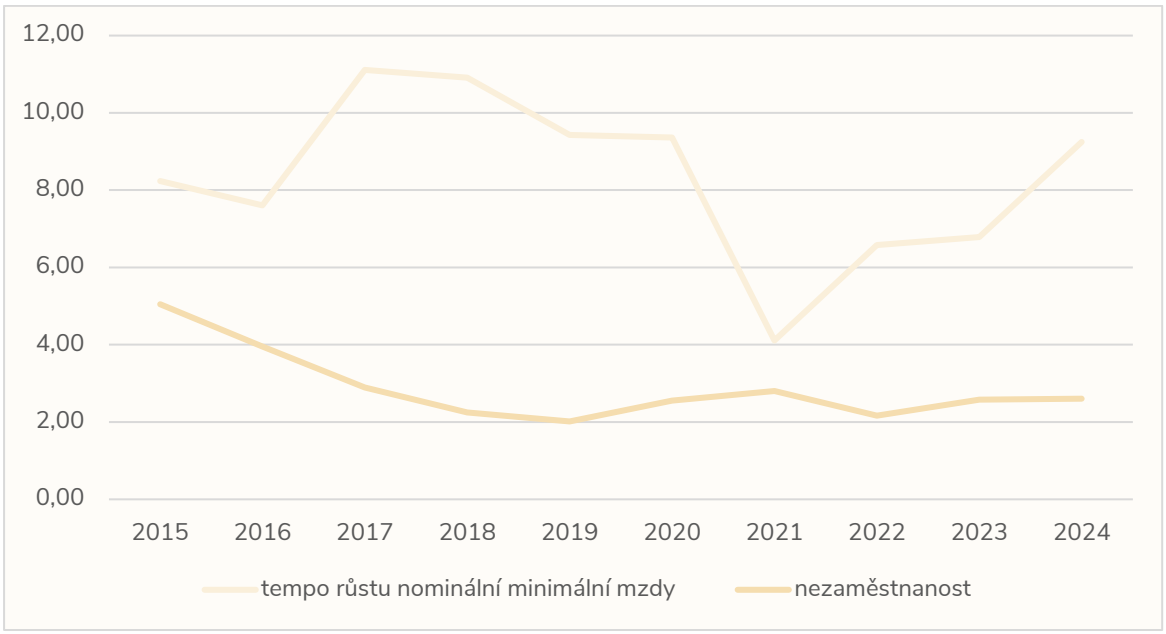
Mezi lety 2021 a 2024 přitom rostl počet i relativní podíl uchazečů u obou pohlaví, avšak rychleji u žen. Zhoršení situace na trhu práce po roce 2021 tak mělo plošný charakter, ale jeho relativní dopad byl o něco výraznější v ženské části populace produktivního věku.

V letech 2020–2024 vykazovaly v České republice nejnižší podíl nezaměstnaných osoby ve věku 15–34 let, zatímco vyšší hodnoty byly stabilně zaznamenávány ve skupinách 35–54 let a zejména 55–64 let. Po přepočtu podle metodiky MPSV činil v roce 2024 odhadovaný podíl nezaměstnaných 3,22 % ve věku 15–34 let, 4,68 % ve věku 35–54 let a 4,76 % ve věku 55–64 let; současně dosahoval 4,4 % u žen a 3,8 % u mužů. Tyto výsledky ukazují, že registrovaná nezaměstnanost v českých podmínkách relativně více dopadala na starší kohorty pracovní síly a na ženy než na mladší pracovníky a muže. Ve vztahu k minimální mzdě jde o důležitý kontextový poznatek, nikoli však o důkaz jejího kauzálního dopadu. Agregátní údaje nepodporují jednoduchou interpretaci, podle níž by rychlejší růst minimální mzdy byl v daném období doprovázen plošným zhoršením zaměstnanosti; konkrétní dopady na jednotlivé skupiny pracovníků je však nutné ověřovat podrobnější analýzou na mikrodatech.

- E2-2 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti

Ukazatel E2-2 zachycuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti jako jednoho ze základních ukazatelů rovnováhy na trhu práce. Na rozdíl od ukazatele podílu nezaměstnaných osob vychází z dat Výběrového šetření pracovních sil a je konstruován podle harmonizované metodiky Eurostatu založené na doporučeních Mezinárodní organizace práce (ILO). Díky tomu umožňuje sledovat změny nezaměstnanosti v čase nejen za Českou republiku celkem, ale také v členění podle věku a pohlaví, a současně vytváří prostor pro mezinárodní srovnání. V kontextu hodnocení minimální mzdy má tento indikátor význam především jako širší makroekonomický rámec, který ukazuje, zda se vývoj na trhu práce odehrává ve stabilních podmínkách, nebo zda naopak dochází k narůstání nerovnováh, jež mohou ovlivňovat dopady mzdové regulace.

Graf č. 20 **Vývoj tempa růstu nominální minimální mzdy a obecné míry nezaměstnanosti (v %)**




*Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty*

Mezi tempem růstu nominální minimální mzdy a obecnou mírou nezaměstnanosti v letech 2015–2024 nelze pozorovat jednoduchý pozitivní vztah. V první části období, zejména v letech 2015–2019, docházelo při poměrně rychlém růstu minimální mzdy k soustavnému poklesu nezaměstnanosti z 5,05 % na 2,02 %. Právě tato část řady je v rozporu s předpokladem, že rychlejší růst minimální mzdy automaticky vede ke zhoršení situace na trhu práce.

V letech 2020 a 2021 se obecná míra nezaměstnanosti zvýšila na 2,55 %, respektive 2,81 %, a to i přesto, že tempo růstu minimální mzdy zůstávalo v roce 2020 relativně vysoké a v roce 2021 naopak výrazně zpomalilo. Tento vývoj naznačuje, že změny nezaměstnanosti byly v tomto období ovlivněny spíše širšími makroekonomickými okolnostmi než samotnou dynamikou minimální mzdy. Zvlášť výmluvný je rok 2021, kdy se tempo růstu minimální mzdy snížilo na 4,11 %, avšak nezaměstnanost dále vzrostla.

V dalších letech se vztah mezi oběma ukazateli opět nejeví jako mechanický. V roce 2022 při mírném zrychlení růstu minimální mzdy obecná míra nezaměstnanosti klesla na 2,16 %, zatímco v letech 2023 a 2024 se při dalším růstu minimální mzdy stabilizovala na úrovni kolem hodnoty 2,6 %. Data tak spíše ukazují, že obecná míra nezaměstnanosti reaguje především na celkový hospodářský vývoj a podmínky na trhu práce, nikoli jednoznačně na tempo zvyšování minimální mzdy.

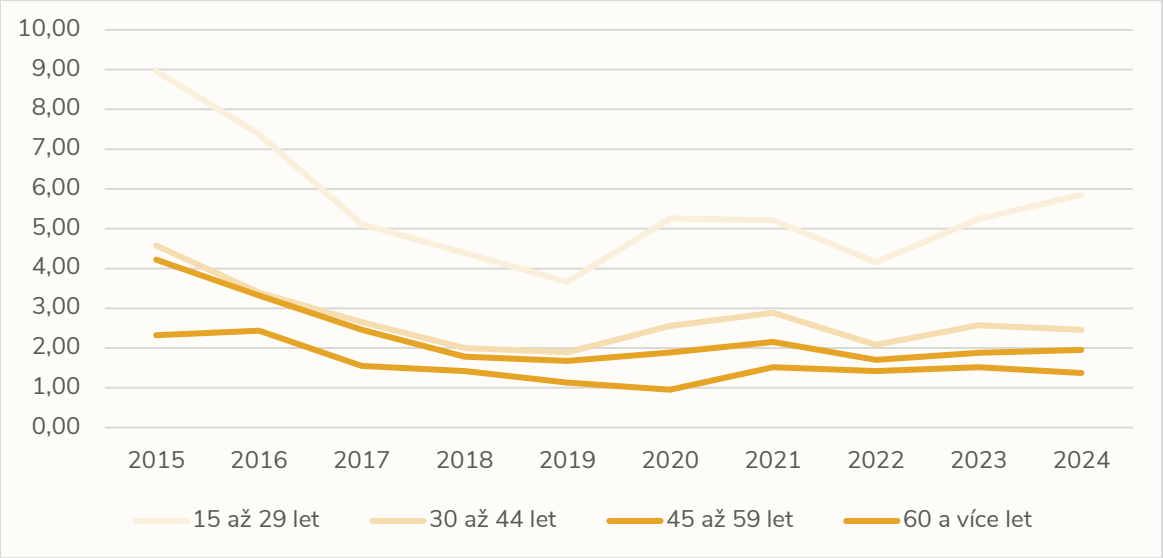
Z analytického hlediska výsledky neukazují, že by růst minimální mzdy v českých podmínkách byl v letech 2015–2024 doprovázen systematickým růstem nezaměstnanosti. Současně z nich nelze vyvozovat, že růst minimální mzdy nezaměstnanost snižoval nebo že nemohl mít negativní dopady v některých dílčích segmentech trhu práce. Ve vztahu k hodnocení přiměřenosti minimální mzdy je

proto vhodné chápat obecnou míru nezaměstnanosti především jako ukazatel celkového stavu trhu práce a širšího makroekonomického kontextu, nikoli jako přímý důkaz dopadů minimální mzdy.

**Vývoj nezaměstnanosti podle věkových kategorií**

Podobně ani vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých věkových kategoriích v letech 2015–2024 neukazuje jednoduchý souběh mezi tempem růstu nominální minimální mzdy a mírou nezaměstnanosti. V období 2015–2019 docházelo při dynamickém růstu minimální mzdy k poklesu nezaměstnanosti ve všech sledovaných věkových skupinách. V letech 2020–2021 naopak nezaměstnanost vzrostla i při zpomalení růstu minimální mzdy, což naznačuje význam širších makroekonomických faktorů. Nejvyšší nezaměstnanost po celé období vykazuje skupina 15 až 29 let[8], zatímco u starších věkových skupin zůstávají hodnoty nižší a stabilnější. Tyto výsledky je vhodné interpretovat jako popis rozdílné zranitelnosti jednotlivých věkových kategorií na trhu práce, nikoli jako test dopadů minimální mzdy. Případné dopady minimální mzdy na mladé či nízkokvalifikované osoby je nutné ověřovat cílenou analýzou na individuálních datech.

Graf č. 21 **Vývoj obecné míry nezaměstnanosti podle věkových kategorií (v %)**




*Zdroj: ČSÚ*

Tento vývoj naznačuje, že vztah mezi růstem nominální minimální mzdy a nezaměstnaností se mezi věkovými skupinami neprojevuje jednotně a rozhodně nepůsobí jako jednoduchý mechanický vztah. V letech 2015–2019 docházelo při poměrně rychlém růstu nominální minimální mzdy k soustavnému poklesu nezaměstnanosti ve všech sledovaných věkových kategoriích. To platí zvlášť

[8] Zdánlivý rozpor s daty MPSV je dán odlišnou konstrukcí ukazatelů. Zatímco ČSÚ měří obecnou míru nezaměstnanosti jako podíl nezaměstnaných na pracovní síle ve skupině 15–29 let, údaje MPSV vycházejí z evidence dosažitelných uchazečů a ze vztahu k celé populaci ve věku 15–64 let; současně pracují s odlišně vymezenou věkovou skupinou 15–34 let a v tomto textu navíc s odhadovanými věkovými hodnotami.

výrazně pro skupinu 15 až 29 let, kde míra nezaměstnanosti klesla z 8,96 % na 3,66 %, ale obdobný trend je patrný i u skupin 30 až 44 let a 45 až 59 let. Již tento výsledek oslabuje představu, že růst minimální mzdy automaticky vede ke zhoršení situace na trhu práce, a to zejména u mladších pracovníků.

Současně je zřejmé, že mezi věkovými skupinami existují trvalé rozdíly v úrovni nezaměstnanosti. Nejvyšší hodnoty po celé období vykazuje skupina 15 až 29 let, což odpovídá obecně vyšší zranitelnosti mladých osob při vstupu na trh práce a jejich častější pracovní mobilitě. Skupiny 30 až 44 let a 45 až 59 let se pohybují na podstatně nižších úrovních a nezaměstnanost u osob ve věku 60 let a více je po většinu období nejnižší. Tento obraz ukazuje, že věk sám o sobě výrazně strukturuje riziko nezaměstnanosti více než samotné tempo růstu minimální mzdy.

V letech 2020 a 2021 se trend mění. Nezaměstnanost vzrostla u mladších i středních věkových skupin, přestože tempo růstu minimální mzdy zůstalo v roce 2020 relativně vysoké a v roce 2021 naopak výrazně zpomalilo. To naznačuje, že změny ve vývoji nezaměstnanosti byly v tomto období ovlivněny především širšími makroekonomickými okolnostmi, nikoli samotnou minimální mzdou. Zvlášť výmluvná je skupina 15 až 29 let: po poklesu na 3,66 % v roce 2019 vzrostla její nezaměstnanost na 5,26 % v roce 2020 a zůstala zvýšená i v roce 2021, přestože růst minimální mzdy v těchto dvou letech výrazně zpomalil. To je v rozporu s jednoduchou tezí, že nižší tempo růstu minimální mzdy automaticky zvyšuje či stabilizuje zaměstnanost mladých.

V následném období 2022–2024 se vztah mezi oběma ukazateli opět nejeví jako lineární. V roce 2022 nezaměstnanost ve všech hlavních věkových skupinách klesla, přestože minimální mzda dále rostla. V letech 2023 a 2024 pak při pokračujícím růstu minimální mzdy nezaměstnanost mírně rostla zejména u nejmladší skupiny, zatímco u skupin 30 až 44 let a 45 až 59 let zůstávala relativně stabilní, a u osob ve věku 60 let a více dokonce spíše kolísala kolem nízké úrovně. To ukazuje, že případné napětí na trhu práce se neprojevovalo plošně, ale koncentrovalo se spíše u mladších osob.

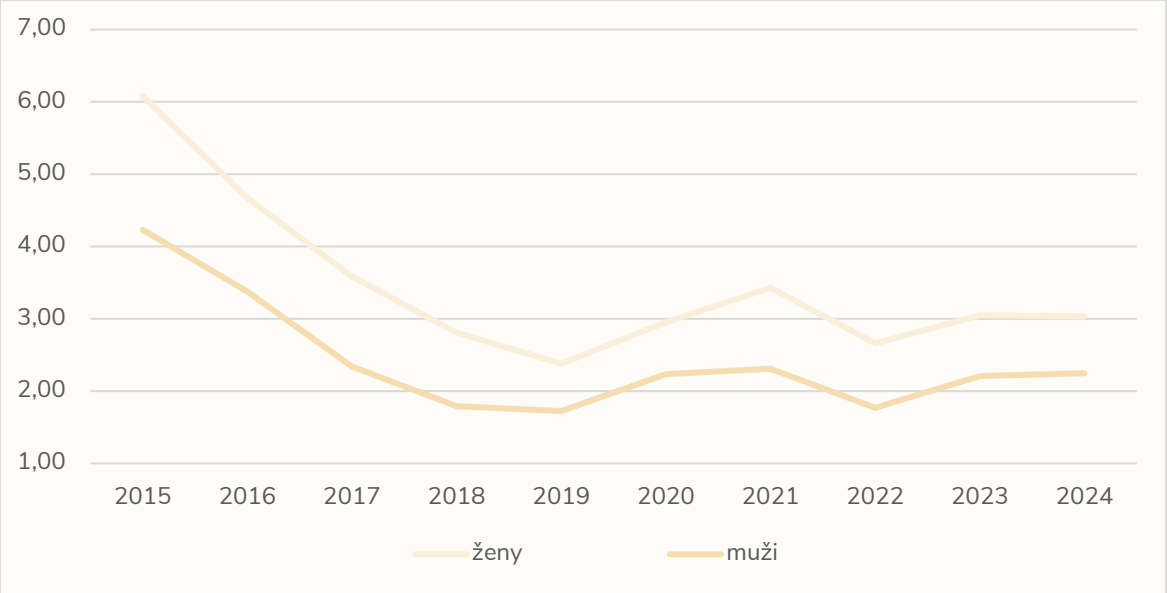
Ve vztahu k minimální mzdě je proto nejpřesvědčivější interpretace tato: česká data za roky 2015–2024 neposkytují oporu pro tvrzení, že růst nominální minimální mzdy vedl k plošnému růstu nezaměstnanosti napříč věkovými skupinami. Pokud se v některých letech nezaměstnanost zvýšila, šlo spíše o výsledek širších hospodářských vlivů než o bezprostřední důsledek růstu minimální mzdy. Zároveň je patrné, že případné zhoršení situace se nejsilněji promítá do skupiny 15 až 29 let, která je strukturálně zranitelnější. Růst minimální mzdy tak nelze z těchto dat interpretovat jako jednoznačný faktor růstu nezaměstnanosti; mnohem přesnější je chápat vývoj nezaměstnanosti jako výsledek souběhu cyklických, institucionálních a demografických faktorů.

**Vývoj nezaměstnanosti podle pohlaví**

Vývoj nezaměstnanosti podle pohlaví v letech 2015–2024 také nenaznačuje jednoduchou přímou vazbu mezi tempem růstu nominální minimální mzdy a obecnou mírou nezaměstnanosti v členění podle pohlaví. V období 2015–2019 docházelo při dynamickém růstu minimální mzdy k výraznému poklesu nezaměstnanosti jak u žen, tak u mužů. V letech 2020–2021 se nezaměstnanost naopak zvýšila i bez odpovídající akcelerace růstu minimální mzdy, což ukazuje na význam širších

makroekonomických faktorů. Po celé sledované období přitom ženy vykazují vyšší míru nezaměstnanosti než muži. Data tak nepodporují tezi, že růst minimální mzdy vede k plošnému zhoršení zaměstnanosti, ale spíše ukazují na přetrvávající rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce.

Graf č. 22 **Vývoj obecné míry nezaměstnanosti podle pohlaví (v %)**




*Zdroj: ČSÚ*

V první části období, zejména v letech 2015–2019, docházelo při výrazném růstu nominální minimální mzdy k soustavnému poklesu míry nezaměstnanosti jak u žen, tak u mužů. U žen klesla míra nezaměstnanosti z 6,08 % na 2,38 %, u mužů ze 4,23 % na 1,72 %. Tento vývoj je v rozporu s představou, že rychlejší růst minimální mzdy automaticky vede ke zhoršení situace na trhu práce.

Současně je patrné, že ženy vykazují po celé sledované období vyšší míru nezaměstnanosti než muži. Rozdíl mezi pohlavími se sice v čase mírně mění, ale přetrvává: ve všech letech je míra nezaměstnanosti žen vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. To naznačuje, že postavení žen na trhu práce je dlouhodobě ovlivňováno i jinými faktory než samotnou úrovní minimální mzdy, například vyšší koncentrací v některých segmentech trhu práce, častějšími přerušeními kariéry nebo odlišnou strukturou pracovních úvazků.

V letech 2020 a 2021 se trend obrací. Nezaměstnanost vzrostla u obou pohlaví, a to i přesto, že v roce 2020 tempo růstu minimální mzdy zůstalo relativně vysoké, zatímco v roce 2021 výrazně zpomalilo. U žen vzrostla míra nezaměstnanosti z 2,38 % v roce 2019 na 2,95 % v roce 2020 a dále na 3,43 % v roce 2021; u mužů z 1,72 % na 2,23 % a následně na 2,31 %. Tento vývoj naznačuje, že změny nezaměstnanosti byly v tomto období ovlivněny především širšími makroekonomickými okolnostmi, nikoli samotnou dynamikou minimální mzdy.

V letech 2022–2024 se situace částečně stabilizuje. V roce 2022 nezaměstnanost u obou pohlaví poklesla, přestože minimální mzda dále rostla. V letech 2023 a 2024 pak při pokračujícím růstu nominální minimální mzdy zůstala nezaměstnanost relativně stabilní, pouze s mírnými výkyvy. Ani zde tedy data nenaznačují mechanickou vazbu mezi růstem minimální mzdy a růstem nezaměstnanosti.

Ve vztahu k minimální mzdě je proto vhodné výsledky interpretovat opatrně: česká agregátní data za roky 2015–2024 neukazují, že by růst minimální mzdy byl souběžně provázen plošným růstem nezaměstnanosti žen nebo mužů. Zároveň však tato data neumožňují samostatně identifikovat kauzální dopad minimální mzdy na zaměstnanost podle pohlaví. Rozdíly mezi ženami a muži je proto třeba chápat především jako projev širších strukturálních charakteristik trhu práce, například odvětvové segregace, rozdílů v typech úvazků, přerušení kariér nebo rozdílného zatížení péčí o děti a závislé osoby.

**Shrnutí**

Výsledky ukazují především to, že minimální mzda sama o sobě nepůsobí jako izolovaný a mechanický determinant vývoje nezaměstnanosti. Česká data za roky 2015–2024 neukazují stabilní vzorec, podle něhož by rychlejší růst nominální minimální mzdy automaticky vedl k vyšší obecné míře nezaměstnanosti – ani v úhrnu, ani v členění podle věku a pohlaví. Spíše se potvrzuje, že vývoj nezaměstnanosti je formován širším souborem makroekonomických, institucionálních a demografických faktorů. Minimální mzdu je proto vhodnější chápat jako nástroj veřejné politiky zasazený do širší architektury trhu práce než jako samostatnou proměnnou, od níž lze přímo odvozovat změny zaměstnanosti. Takové pojetí odpovídá i novější literatuře, která upozorňuje, že moderní politika minimální mzdy je stále více orientována nejen na ochranu nejnižších mezd, ale i na širší cíle sociální soudržnosti, omezení nerovností a posílení příjmové stability pracujících (Luebker a Schulten, 2025; Levin-Waldman, 2018).

Právě zde je užitečné připomenout zkušenost se severským, zejména švédským přístupem. Je ovšem třeba být metodicky přesný: švédský přístup nespočívá na zákonem stanovené minimální mzdě, ale na systému kolektivně sjednávaných mzdových podlah na úrovni sektorů či odvětví. Přesto je švédská zkušenost relevantní jako příklad širší veřejné politiky, v níž je mzdová regulace propojena s dalšími institucemi trhu práce. Historická literatura ukazuje, že švédský model nestál jen na mzdové kompresi, ale na kombinaci koordinovaného vyjednávání, tlaku na produktivitu a institucionálních mechanismů, které měly pomáhat pracovníkům nést náklady strukturálních změn. Swenson (2002) v této souvislosti zdůrazňuje, že švédská cesta k větší rovnosti a jistotě nebyla výsledkem jediného opatření, ale širšího institucionálního uspořádání, v němž hrály klíčovou roli koordinované kolektivní vyjednávání a jeho úzká vazba na sociální stát.

V tomto světle české výsledky naznačují, že minimální mzda může být používána především jako distribuční a motivační nástroj – ke zvýšení příjmů nízkovýdělkových pracovníků, omezení mzdové nerovnosti a posílení pracovních pobídek – aniž by dostupná agregátní data podporovala tezi, že její růst nutně vyvolává plošné zhoršení zaměstnanosti. Současně však data ukazují, že případné napětí

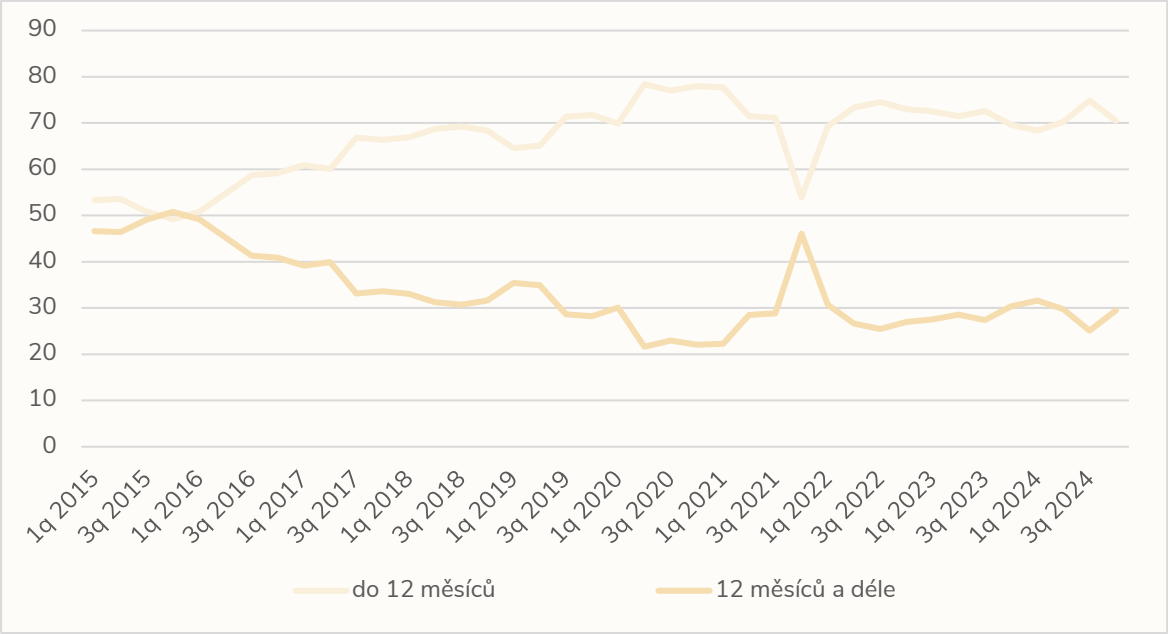
na trhu práce se soustřeďuje spíše u určitých skupin, zejména mezi mladými osobami a ženami. To je z hlediska veřejné politiky zásadní: nejde o volbu mezi „vyšší minimální mzdou“ nebo „vyšší zaměstnaností“ jako dvěma protikladnými cíli, ale o to, zda je minimální mzda doprovázena opatřeními, která zvyšují schopnost zranitelnějších skupin práci získat, udržet a měnit. V tomto směru je relevantní i novější literatura o rekvalifikacích a celoživotním vzdělávání, která ukazuje, že v podmínkách strukturálních změn a nedostatku dovedností se těžiště podpory pracovní adaptace přesouvá od úzce chápané aktivní politiky zaměstnanosti k širším nástrojům vzdělávání dospělých (Bonoli et al., 2025). Tento závěr je slučitelný i s širší debatou o sociální struktuře a trhu práce, která upozorňuje, že napětí na trhu práce nelze redukovat na jediný mzdový parametr, ale je třeba je chápat v kontextu proměn zaměstnanosti, příjmů a třídní struktury (Moawad a Oesch, 2025).

Celkově tedy tato část analýzy ukazuje, že minimální mzda by neměla být posuzována izolovaně jako potenciální hrozba pro zaměstnanost, ale jako součást širšího souboru sociálních politik a politik trhu práce. Česká data nepodporují argument, že opatrnost při růstu minimální mzdy je sama o sobě dostatečnou strategií ochrany trhu práce. Spíše naznačují, že vyšší minimální mzda může být slučitelná s nízkou nezaměstnaností, pokud je zasazena do stabilního makroekonomického prostředí a doprovázena institucemi, které zmírňují strukturální zranitelnost specifických skupin pracovníků. V tomto ohledu jsou české výsledky blízké širší lekci severských reforem: účinnost mzdové regulace nezávisí pouze na její výši, ale na tom, zda je koordinována s aktivní politikou zaměstnanosti, rekvalifikacemi, vzděláváním dospělých a dalšími nástroji, které usnadňují pracovní přechody a podporují adaptaci pracovní síly (Swenson, 2002; Bonoli et al., 2025).

- E2-3 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje z hlediska hodnocení minimální mzdy zvlášť významný ukazatel, protože umožňuje sledovat, zda se změny mzdové regulace promítají pouze do krátkodobých výkyvů na trhu práce, nebo zda mohou souviset i s trvalejším vyloučením některých skupin z pracovního uplatnění. Ve vztahu k minimální mzdě je přitom vhodné rozlišovat její nominální a reálný vývoj: zatímco nominální minimální mzda vypovídá o administrativně stanovené úrovni nejnižší odměny za práci, reálná minimální mzda lépe zachycuje skutečnou kupní sílu pracovních příjmů. Z hlediska veřejné politiky tak není podstatné pouze to, zda minimální mzda roste, ale také zda její růst reálně zlepšuje ekonomickou motivaci k návratu do zaměstnání a snižuje riziko dlouhodobého setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání. Současně však platí, že případný dopad minimální mzdy na dlouhodobou nezaměstnanost nemusí být přímý ani plošný, ale může se koncentrovat zejména u znevýhodněných skupin na trhu práce, jako jsou osoby se zdravotním postižením, mladí lidé, starší pracovníci nebo osoby s nízkou kvalifikací. Tento indikátor proto neslouží k mechanickému dokazování vztahu mezi růstem minimální mzdy a nezaměstnaností, ale spíše k posouzení, zda vývoj minimální mzdy probíhá v podmínkách, které podporují pracovní integraci, nebo naopak prohlubují strukturální nerovnováhy trhu práce.

Graf č. 23 **Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na všech nezaměstnaných (v %)**




*Zdroj: ČSÚ (VŠPS), čtvrtletní data; vlastní výpočet*

Od roku 2015 do období přibližně 2019–2020 je patrný pokles podílu dlouhodobě nezaměstnaných a současně růst podílu krátkodobě nezaměstnaných. To obvykle odpovídá napjatějšímu se trhu práce: při silné poptávce po práci nejdříve z evidence do zaměstnání odcházejí i osoby s horší pozicí na trhu práce a podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob klesá. V takovém prostředí bývá prostor pro růst minimální mzdy větší, protože firmy častěji soupeří o pracovní sílu i v nízkopříjmových segmentech a část tlaku na růst mezd vzniká už samotným nedostatkem pracovníků.

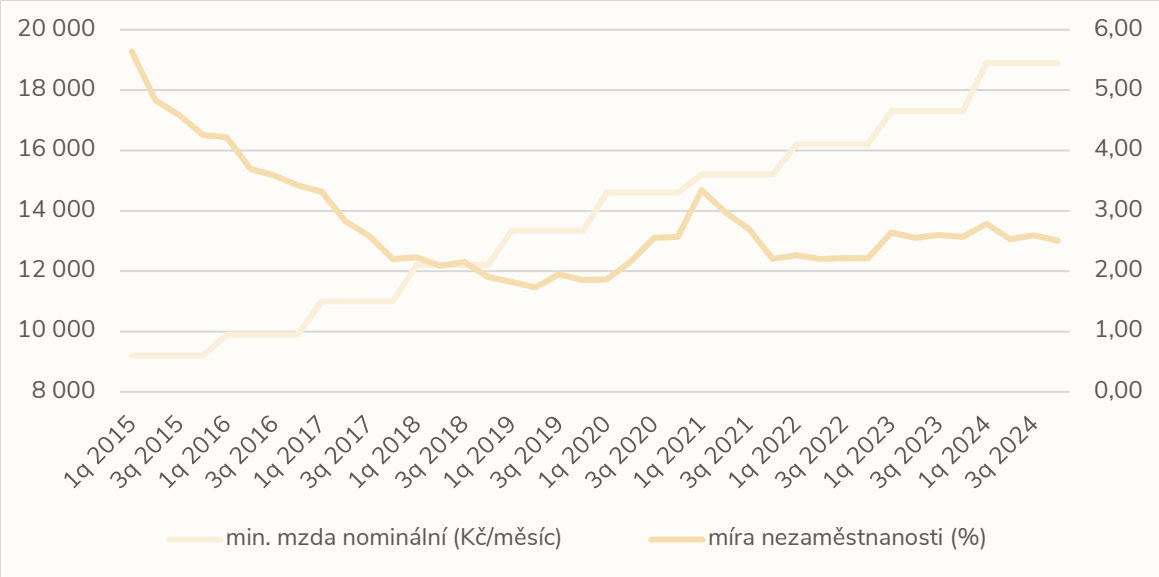
Současně ale platí, že když podíl dlouhodobě nezaměstnaných klesá, znamená to i to, že mezi zbývajícími nezaměstnanými přibývá těch, kteří jsou nezaměstnaní kratší dobu. To je z hlediska minimální mzdy důležité: riziko negativního dopadu vyšší minimální mzdy na zaměstnanost bývá nižší v kontextu silné absorpční kapacity trhu práce, protože přechod z nezaměstnanosti do práce je relativně snazší.

Období 2020–2021 ukazuje další posílení krátkodobé složky nezaměstnanosti, což je v zásadě slučitelné s tím, že i přes pandemický šok nedošlo k trvalému rozvratu trhu práce a větší část nezaměstnanosti měla spíše dočasný nebo přechodný charakter. Pro interpretaci vlivu minimální mzdy je to důležité proto, že z těchto výsledků vyplývá, že trh práce nepřešel do stavu vysoké strukturální nezaměstnanosti. To by opět spíš podporovalo závěr, že růst minimální mzdy se odehrával v prostředí, kde rozhodujícím omezením byl nedostatek pracovní síly, nikoli masová přebytečná nezaměstnanost.

Vývoj struktury nezaměstnanosti ukazuje, že v letech 2015–2024 mezi nezaměstnanými stále více převažovaly osoby s kratší dobou nezaměstnanosti, zatímco podíl dlouhodobě nezaměstnaných do

roku 2020 výrazně klesal a i po roce 2022 zůstal nižší než kolem roku 2015. Růst minimální mzdy tak probíhal převážně v podmínkách relativně napjatého trhu práce a nízké strukturální nezaměstnanosti, nikoli v prostředí, kde by dominovala dlouhodobá nezaměstnanost. Z prezentovaných agregátních výsledků však nelze vyvozovat přímý závěr o tom, zda a jak zvyšování minimální mzdy ovlivňovalo zaměstnanost nízkokvalifikovaných osob. Výsledky spíše ukazují, že v daném období převažovala krátkodobá nezaměstnanost a že případné dopady minimální mzdy je nutné hledat v konkrétnějších segmentech trhu práce. Výraznou odchylku na přelomu let 2021 a 2022 je přitom vhodné interpretovat opatrně, protože má pravděpodobně datový charakter a nepředstavuje samostatný strukturální zlom.

Graf č. 24 **Vývoj nominální minimální mzdy (levá osa) a míry nezaměstnanosti v % (pravá osa)**




*Zdroj: ČSÚ (VŠPS), čtvrtletní data; vlastní výpočty*

Výmluvný je paralelní pohled na vývoj nominální minimální mzdy a obecné míry nezaměstnanosti v letech 2015–2024. Na první pohled je patrné, že minimální mzda v tomto období rostla téměř soustavně, a to ve skokových úpravách vždy na začátku roku, zatímco míra nezaměstnanosti se vyvíjela odlišně: nejprve výrazně klesala, poté krátkodobě vzrostla v období pandemie a následně se znovu stabilizovala na poměrně nízké úrovni. Už samotný tento souběh naznačuje, že růst minimální mzdy v české ekonomice neprobíhal v prostředí zhoršující se situace na trhu práce, ale naopak převážně v období jeho značné napjatosti, způsobené nedostatkem pracovní síly.

V první části sledovaného období, přibližně mezi lety 2015 a 2019, dochází k velmi výraznému poklesu nezaměstnanosti. Z úrovní kolem pěti až šesti procent se míra nezaměstnanosti snižuje až k hodnotám blízkým dvěma procentům. Ve stejném období zároveň nominální minimální mzda poměrně rychle roste. Tento vývoj ukazuje, že valorizace minimální mzdy probíhaly v době silné poptávky po práci, kdy zaměstnavatelé zjevně dokázali vyšší mzdové minimum absorbovat, aniž by se to promítlo do růstu celkové nezaměstnanosti. Z makroekonomického pohledu tedy výsledky

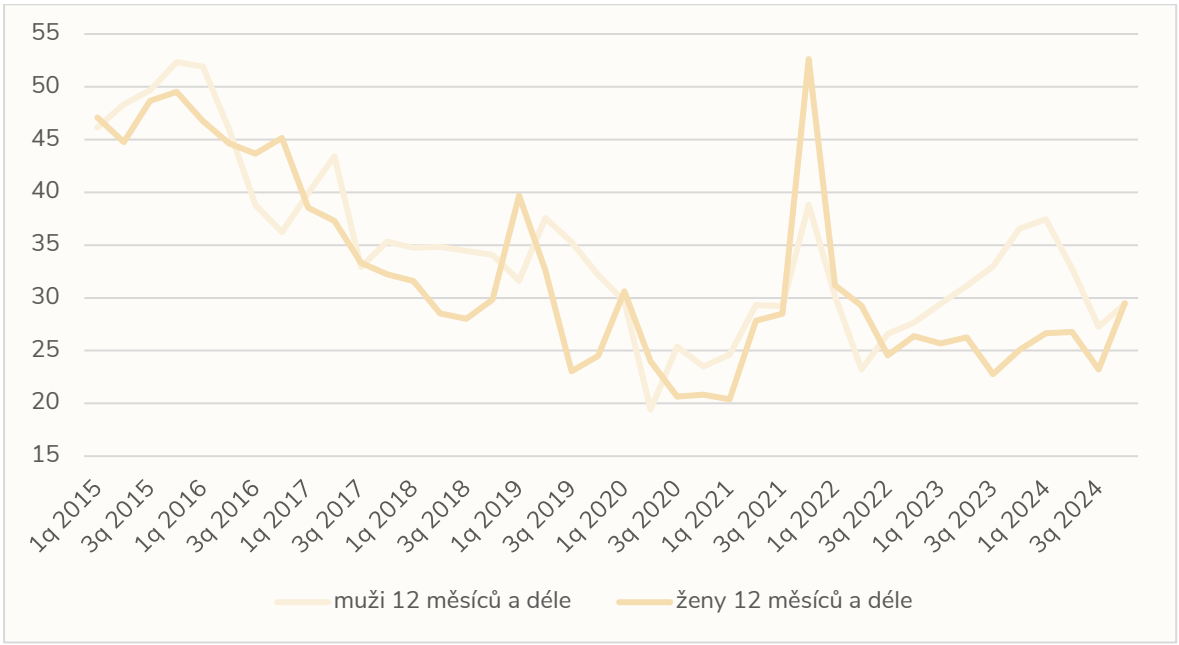
neposkytují oporu pro jednoduché tvrzení, že růst minimální mzdy automaticky vede ke zhoršení situace na trhu práce.

K přerušení tohoto trendu dochází až v letech 2020 a 2021, kdy se míra nezaměstnanosti dočasně zvýšila. Tento nárůst je však třeba interpretovat především v souvislosti s pandemií covidu-19 a s mimořádnými hospodářskými okolnostmi, nikoli jako přímý důsledek růstu minimální mzdy. Růst minimální mzdy v té době sice pokračoval, ale odehrával se v prostředí silného vnějšího šoku, který ovlivňoval zaměstnanost a nezaměstnanost napříč ekonomikou. Bylo by proto metodicky nepřesné spojovat zvýšení nezaměstnanosti v tomto období přímo s valorizací minimální mzdy.

Od roku 2022 se situace opět uklidňuje. Nezaměstnanost se vrací na relativně nízké hodnoty a v dalších čtvrtletích kolísá jen mírně. Současně pokračuje další růst nominální minimální mzdy až na úroveň 18 900 Kč v roce 2024. I v této fázi tedy platí, že růst minimální mzdy není v agregátních datech doprovázen zřetelným a trvalým zhoršením na trhu práce. Naopak se zdá, že český trh práce si i při vyšší úrovni mzdového dna udržel poměrně vysokou absorpční schopnost.

V kontextu hodnocení minimální mzdy je důležité zdůraznit, co prezentované výsledky ukazují a co naopak ukázat nemohou. Ukazují, že růst minimální mzdy se v České republice odehrával převážně v podmínkách nízké nezaměstnanosti a že na úrovni celé ekonomiky není patrná jednoduchá pozitivní vazba mezi růstem minimální mzdy a růstem nezaměstnanosti. To však neumožňuje samo o sobě vyvozovat kauzální závěry. Z časové souvislosti nelze říct, že růst minimální mzdy nezaměstnanost snižoval, ani že ji nezvyšoval. Vývoj nezaměstnanosti je výsledkem působení širšího souboru faktorů, mimo jiné hospodářského cyklu, vývoje poptávky po práci, inflace, demografických změn nebo mimořádných šoků.

Graf č. 25 **Podíl dlouhodobě nezaměstnaných mužů a žen na všech nezaměstnaných (v %)**




*Zdroj: ČSÚ (VŠPS), čtvrtletní data; vlastní výpočty*

Z grafu je již na první pohled patrné, že na počátku sledovaného období, zhruba do roku 2019, docházelo u obou pohlaví k poměrně výraznému poklesu. To znamená, že dlouhodobá nezaměstnanost v této době slábla nejen celkově, ale i v obou základních demografických skupinách. Tento vývoj odpovídá období velmi příznivé situace na trhu práce, kdy vysoká poptávka po pracovní síle postupně snižovala i počet osob, které byly bez práce delší dobu.

Současně je patrné, že vývoj u mužů a žen nebyl ve všech čtvrtletích totožný. V první části období jsou hodnoty u žen většinou mírně vyšší nebo velmi podobné hodnotám u mužů, což naznačuje, že ženy byly v dlouhodobé nezaměstnanosti zastoupeny alespoň stejně silně, místy i o něco více. V dalších letech se ale rozdíly mezi oběma křivkami proměňují a nelze říct, že by po celé období jedna skupina jednoznačně a stabilně převyšovala druhou. Spíše se ukazuje, že rozdíl mezi pohlavími v dlouhodobé nezaměstnanosti je proměnlivý a reaguje na širší situaci na trhu práce.

Výrazné kolísání v období 2020–2022 je třeba číst opatrně. U obou pohlaví se objevují poměrně prudké pohyby, zvláště nápadný je skok u žen na přelomu let 2021 a 2022. Ten pravděpodobně neodráží skutečný náhlý strukturální zlom v postavení žen na trhu práce, ale spíše anomálii v datech nebo ve struktuře proměnné zachycující délku nezaměstnanosti, která byla identifikována již v předchozích krocích. Proto by nebylo vhodné tuto jednorázovou odchylku přeceňovat a vyvozovat z ní silnější závěry o skutečném zhoršení situace žen. Důležitější je celkový trend než jednotlivý extrémní bod.

Po roce 2022 se obě řady opět stabilizují, i když už ne na tak nízkých úrovních jako těsně před pandemií. U mužů je v posledních letech patrné mírné kolísání a přechodné zvýšení, zatímco u žen se hodnoty drží spíše na stabilnější, ale stále poměrně podobné úrovni. Celkově tedy graf nenaznačuje jednoduchý a trvale se prohlubující rozdíl mezi pohlavími, ale spíše to, že dlouhodobá nezaměstnanost se u mužů i žen vyvíjela v obdobném makroekonomickém rámci, přičemž rozdíly mezi nimi byly většinou spíše středně výrazné než zásadní.

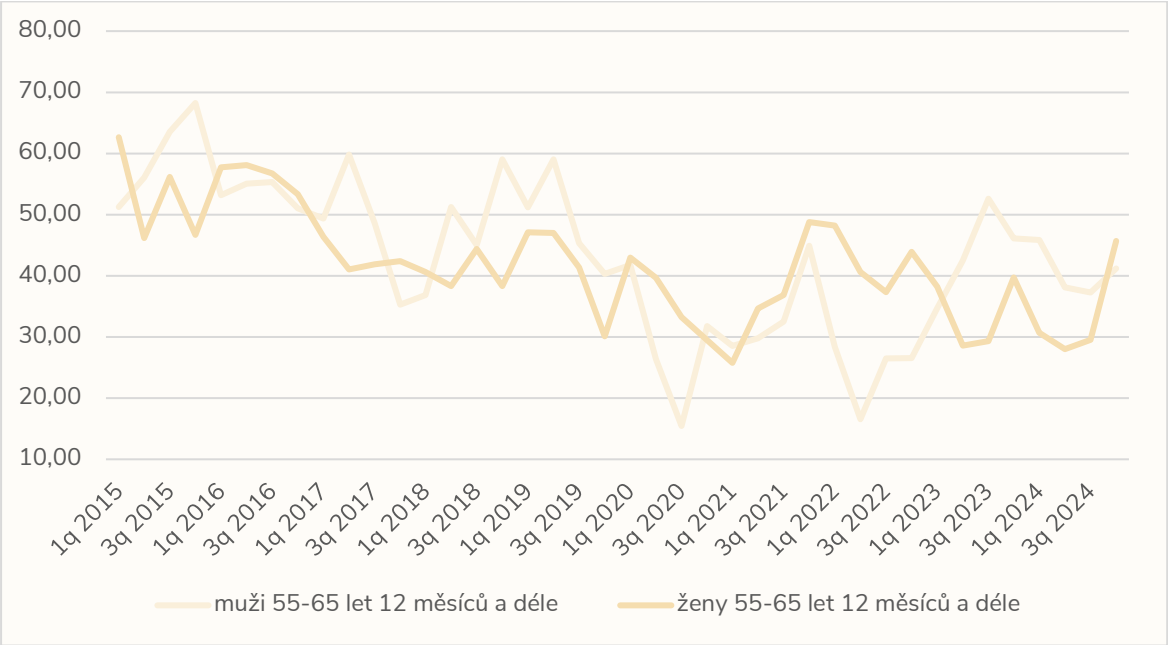
V kontextu minimální mzdy jsou tyto výsledky důležité hlavně tím, že ukazují, zda by růst minimální mzdy mohl být spojován s dlouhodobým vytlačováním některé skupiny zaměstnanců z trhu práce. Pokud by tomu tak bylo, očekávali bychom u citlivější skupiny postupný a soustavný růst dlouhodobé nezaměstnanosti. Nic takového ale z grafu jednoznačně nevyplývá. Spíše je patrný dlouhodobý pokles do roku 2019, následné pandemické narušení a potom návrat ke stabilnějším hodnotám. To znamená, že alespoň na úrovni tohoto ukazatele není patrné, že by růst minimální mzdy v letech 2015–2024 vedl k systematickému a trvalému zhoršování postavení žen nebo mužů ve smyslu růstu dlouhodobé nezaměstnanosti.

Nejvhodnější interpretace tedy je, že dlouhodobá nezaměstnanost mužů i žen v průběhu sledovaného období celkově poklesla oproti výchozím hodnotám, přestože byla přerušena mimořádnými výkyvy kolem pandemie. Rozdíly mezi pohlavími existují, ale nepůsobí jako stabilní a jednoznačně se zhoršující nerovnost. Pro hodnocení dopadů minimální mzdy to znamená, že

případné negativní efekty by bylo třeba hledat spíše v konkrétnějších skupinách, například podle věku, vzdělání, typu úvazku nebo odvětví, než v samotném prostém členění na muže a ženy.

Podobně se situace vyvíjela u dlouhodobě nezaměstnaných mužů a žen ve věku 55–65 let v letech 2015–2024. V kontextu minimální mzdy je důležité, že jde o skupinu, která je z hlediska trhu práce citlivá, ale zároveň není typickou hlavní cílovou skupinou minimální mzdy tak jednoznačně jako mladí nebo pracovníci s nízkým vzděláním ve službách. Právě proto je užitečné sledovat, zda se v této skupině při růstu minimální mzdy neobjevuje soustavné zhoršování situace ve formě růstu dlouhodobé nezaměstnanosti.

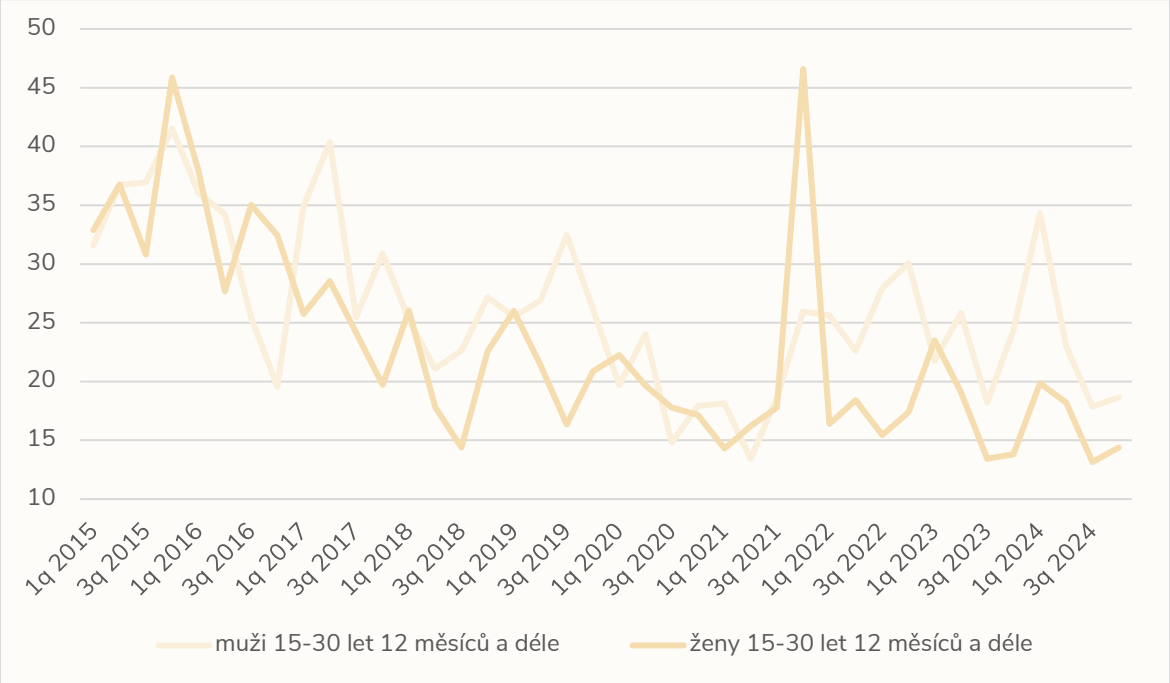
Graf č. 26 **Podíl dlouhodobě nezaměstnaných mužů a žen ve věku 55–65 let na všech nezaměstnaných (v %)**




*Zdroj: ČSÚ (VŠPS), čtvrtletní data; vlastní výpočty*

Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti osob ve věku 55–65 let neukazuje, že by růst minimální mzdy v letech 2015–2024 vedl k soustavnému zhoršování jejich postavení na trhu práce. V první části sledovaného období naopak podíl dlouhodobě nezaměstnaných mužů i žen v této věkové skupině klesal, a to souběžně s výrazným růstem minimální mzdy. Pozdější vývoj je kolísavější, zejména v období pandemie a bezprostředně po ní, nicméně ani zde se neobjevuje stabilní rostoucí trend, který by bylo možné jednoduše spojit s valorizacemi minimální mzdy. Spíše se potvrzuje, že situace starších osob na trhu práce je ovlivňována širším souborem faktorů a že případné efekty minimální mzdy je třeba hledat v kombinaci s věkem, vzděláním, profesí a sektorem zaměstnání.

Graf č. 27 **Podíl dlouhodobě nezaměstnaných mužů a žen ve věku 15–30 let na všech nezaměstnaných (v %)**




*Zdroj: ČSÚ (VŠPS), čtvrtletní data; vlastní výpočty*

Muži a ženy ve věku 15–30 let představují v kontextu minimální mzdy velmi důležitou skupinu, protože právě mladí lidé patří mezi ty, u nichž se nejčastěji předpokládá vyšší citlivost na změny mzdového minima. Častěji pracují v nízkopříjmových profesích, mají kratší pracovní zkušenost a slabší pozici při vstupu na trh práce. Proto je podstatné sledovat, zda růst minimální mzdy není doprovázen zhoršováním jejich postavení ve formě růstu dlouhodobé nezaměstnanosti.

Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti mladých mužů a žen ve věku 15–30 let nevykazuje soustavný rostoucí trend, který by bylo možné v agregovaných datech časově spojit s valorizacemi minimální mzdy. V první části období, kdy minimální mzda rychle rostla, se podíl dlouhodobě nezaměstnaných u obou pohlaví snižoval. Pozdější vývoj je kolísavější a je ovlivněn mimořádnými výkyvy v období pandemie, případně i statistickou nestabilitou v dílčí skupině. Tyto výsledky však nelze interpretovat jako kauzální důkaz dopadů minimální mzdy na mladé osoby. Spíše ukazují, že případné dopady je třeba hledat v konkrétnějších segmentech mladé populace než v agregovaném pohledu podle pohlaví.

**Shrnutí**

V letech 2015–2024 se vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti odehrával převážně v prostředí postupně napjatějšího trhu práce a rostoucí minimální mzdy. Do roku 2019, respektive částečně až do roku 2020, klesal podíl dlouhodobě nezaměstnaných a mezi nezaměstnanými rostl podíl osob s kratší dobou nezaměstnanosti. To naznačuje, že růst minimální mzdy probíhal v podmínkách silné

poptávky po práci a relativně nízké strukturální nezaměstnanosti. Z agregátního pohledu tedy data neukazují, že by zvyšování minimální mzdy bylo souběžně provázeno viditelným a trvalým zhoršováním situace na trhu práce. Nejde však o kauzální vyhodnocení dopadů minimální mzdy.

Pandemické období v letech 2020–2021 přineslo dočasné zvýšení celkové nezaměstnanosti i větší rozkolísání struktury dlouhodobé nezaměstnanosti, avšak ani v tomto období se neukazuje jednoznačný a trvalý obrat k růstu strukturální nezaměstnanosti. Po roce 2022 se vývoj opět stabilizuje a nezaměstnanost zůstává na relativně nízkých úrovních, zatímco nominální minimální mzda dále roste. Agregátní řady tak spíše ukazují, že růst minimální mzdy se odehrával v prostředí, kde hlavním omezením byl nedostatek pracovní síly, nikoli její přebytek.

Podrobnější pohled na muže a ženy a na vybrané věkové skupiny 15–30 let a 55–65 let neukazuje, že by růst minimální mzdy vedl k soustavnému a dlouhodobému zhoršování jejich postavení ve formě růstu dlouhodobé nezaměstnanosti. Většina sledovaných skupin vykazuje do roku 2019 pokles dlouhodobé nezaměstnanosti, zatímco pozdější výkyvy jsou do značné míry spojeny s pandemií a v některých čtvrtletích i s datovou nestabilitou. To naznačuje, že případné dopady minimální mzdy je třeba hledat spíše v konkrétních zranitelných segmentech trhu práce, například podle vzdělání, typu úvazku, profese nebo odvětví než v jednoduchých agregovaných ukazatelích.

- E3-1 Míra zaměstnanosti absolventů v ČR

Ekonomická aktivita absolventů ve věku 20–34 let je pro hodnocení minimální mzdy významná, protože vypovídá o postavení skupiny, která vstupuje nebo se krátce pohybuje na trhu práce a která bývá častěji soustředěna v profesích s nižší mzdovou úrovní. Právě u této skupiny lze očekávat vyšší citlivost na změny minimální mzdy, a to jak ve smyslu možné podpory pracovního uplatnění prostřednictvím vyšší odměny za práci, tak ve smyslu případných bariér vstupu do zaměstnání. Vývoj ekonomické aktivity absolventů je proto vhodné sledovat jako kontextový ukazatel, který pomáhá posoudit, zda růst minimální mzdy probíhá v podmínkách podporujících zaměstnanost mladých dospělých. Je však třeba mít na zřeteli, že tento vztah je ovlivněn i dalšími faktory, zejména celkovou situací na trhu práce, vzdělanostní strukturou absolventů, regionální poptávkou po práci a pokračujícím studiem části mladé populace.

Tabulka č. 16 **Míra zaměstnanosti absolventů – celkem, muži a ženy (v %)**

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Celkem** | 86,7 | 89,9 | 89,6 | 87,3 | 87,3 | 84,2 | 82,2 | 85,4 | 86,5 |
| **Muži** | 94,2 | 95,2 | 95,9 | 95,3 | 93,4 | 92,2 | 88,7 | 95,4 | 92,3 |
| **Ženy** | 79,3 | 85,5 | 83,3 | 79,5 | 81,0 | 75,3 | 76,1 | 76,0 | 81,0 |

*Zdroj: Eurostat*

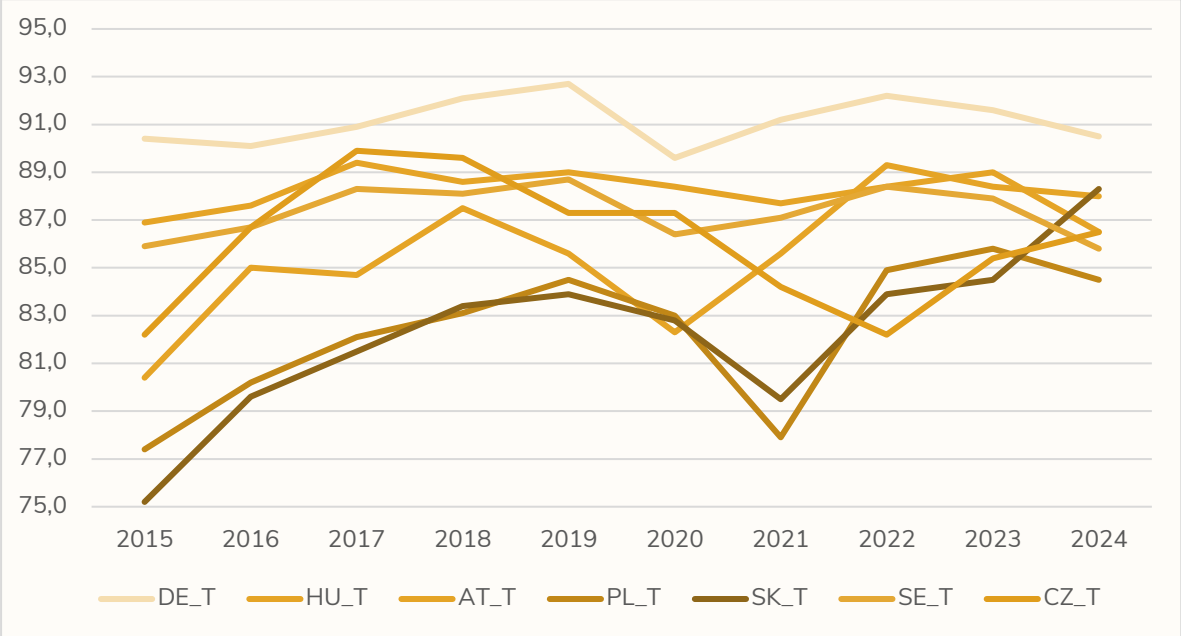
Základní obraz je poměrně jednoznačný: po roce 2015 ekonomická aktivita nejprve rostla, vrcholu dosáhla přibližně v letech 2017–2018 a poté se mírně snižovala, zejména v období 2020–2022.

V posledních dvou letech je patrné opětovné oživení, i když celková úroveň v roce 2024 zůstává spíše jen kolem hodnot z druhé poloviny sledovaného období. Celkově tedy nejde o trend soustavného poklesu, ale spíše o kombinaci počátečního zlepšení, následného oslabení a částečného návratu k vyšší aktivitě.

Výrazným rysem prezentovaných výsledků je stabilní rozdíl mezi muži a ženami. Muži po celé období vykazují vyšší míru ekonomické aktivity než ženy, přičemž rozdíl se většinou pohybuje kolem 10–15 p. b. U mužů se aktivita drží po celé období na velmi vysoké úrovni, většinou nad 90 %, zatímco u žen je nižší a zároveň o něco proměnlivější. To naznačuje, že vstup a setrvání absolventek na trhu práce je více ovlivňováno dalšími faktory než u mužů, zejména odlišnou sektorovou strukturou zaměstnání a v některých případech i slaďováním pracovního a rodinného života. Z tohoto pohledu výsledek neukazuje jen obecný vývoj u absolventů, ale také trvalou genderovou nerovnost v intenzitě jejich ekonomické participace.

V kontextu minimální mzdy je důležité, že období nejrychlejšího růstu minimální mzdy zhruba do roku 2019 se překrývá s růstem, respektive udržením vysoké ekonomické aktivity absolventů. To naznačuje, že zvyšování minimální mzdy neprobíhalo v prostředí zhoršujícího se vstupu mladých absolventů na trh práce. V agregovaných datech tedy výsledky neposkytují oporu pro tvrzení, že by růst minimální mzdy vedl k ústupu absolventů z ekonomické aktivity. Zároveň je ale třeba být opatrný: ekonomická aktivita je širší ukazatel než zaměstnanost a kromě minimální mzdy ji ovlivňuje i hospodářský cyklus, pokračující studium, demografické změny nebo rodinné a institucionální faktory. Nejvhodnější interpretace proto je, že růst minimální mzdy v letech 2015–2024 nebyl v datech provázen zřetelným zhoršením ekonomické aktivity absolventů ve věku 20–34 let, přičemž výraznější pozornost si zaslouží především přetrvávající rozdíl mezi muži a ženami.

Graf č. 28 **Srovnání míry zaměstnanosti absolventů ve věku 20–34 let (v %; DE, HU, AT, PL, SK, SE, CZ)**




*Zdroj: Eurostat*

Česká republika se po celé sledované období pohybuje ve skupině zemí s relativně vysokou zaměstnaností absolventů, ale nepatří k úplné špičce. Nejvyšších hodnot dlouhodobě dosahuje Německo, které se většinu času drží kolem 90–93 %. Rakousko a Švédsko jsou rovněž stabilně vysoko, většinou v pásmu přibližně 86–89 %. Česká republika se těmto zemím v některých letech přibližuje, zejména kolem roku 2017, ale později se od nich mírně vzdaluje. Naopak Polsko, Slovensko a částečně i Maďarsko vykazují nižší úrovně a větší kolísání.

Pro český vývoj je charakteristické, že po růstu do roku 2017, kdy zaměstnanost absolventů vystoupala téměř k 90 %, následuje postupné oslabení. To je patrné zejména mezi lety 2018 a 2022, kdy se Česká republika dostává níže než Rakousko, Švédsko i Německo a přibližuje se spíše středu sledovaného souboru zemí. Po roce 2022 je vidět částečné zlepšení, ale v roce 2024 se česká hodnota stále nepohybuje tak vysoko jako na vrcholu předchozího období. Česká republika tedy nepatří mezi země s nejhorším postavením absolventů, ale zároveň z grafu nevyplývá, že by si v posledních letech udržela tak silnou pozici jako kolem roku 2017.

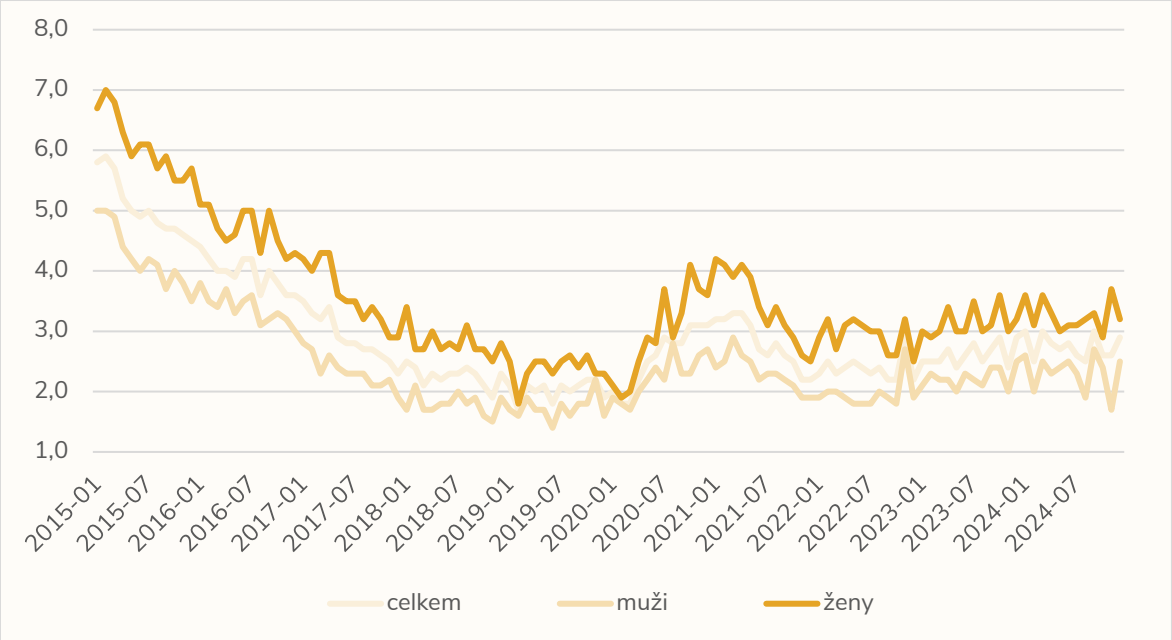
V kontextu minimální mzdy je důležité, že vývoj v Česku není extrémní ani jedním směrem. Růst minimální mzdy v ČR se neprojevil tím, že by zaměstnanost absolventů spadla na úroveň zemí s nejslabšími výsledky. Současně ale nelze říci ani to, že by vyšší minimální mzda automaticky vedla k mimořádně dobrému postavení absolventů v mezinárodním srovnání. Spíše se ukazuje, že český vývoj odpovídá kombinaci více faktorů: celkové situaci na trhu práce, institucionálnímu nastavení, struktuře ekonomiky i přechodu mladých lidí ze školy do zaměstnání. Z grafu tak plyne hlavně to, že Česká republika si v evropském srovnání drží relativně příznivou, ale nikoli výjimečnou pozici, a že

samotný vývoj minimální mzdy tuto pozici nevysvětluje bez zapojení širšího institucionálního a makroekonomického kontextu.

- E3-2 Míra nezaměstnanosti mladých ve věku 15–24 let

Míra nezaměstnanosti mladých ve věku 15–24 let patří k důležitým ukazatelům při hodnocení vývoje minimální mzdy, protože zachycuje postavení skupiny, která vstupuje na trh práce s omezenou pracovní zkušeností, nižší vyjednávací silou a často i vyšší koncentrací v hůře placených profesích. Právě u mladých lidí se proto nejčastěji předpokládá, že mohou být na změny mzdového minima citlivější než ostatní věkové skupiny. Vývoj jejich nezaměstnanosti může napovědět, zda růst minimální mzdy probíhá v podmínkách, které pracovní uplatnění mladých podporují, nebo zda může být spojen s obtížnějším vstupem do zaměstnání. Současně je však třeba zdůraznit, že vztah mezi minimální mzdou a nezaměstnaností mladých není mechanický a nelze jej vyvozovat pouze z časové souvislosti. Míru nezaměstnanosti této věkové skupiny ovlivňuje také hospodářský cyklus, pokračující účast části mladých lidí ve vzdělávání, regionální struktura pracovních příležitostí i sektorové složení ekonomiky. Tento ukazatel proto slouží především jako kontextový rámec pro posouzení, zda se vývoj minimální mzdy odehrává v prostředí, které integraci mladých na trh práce spíše usnadňuje, nebo naopak komplikuje.

Graf č. 29 **Vývoj měsíční míry nezaměstnanosti mladých osob (ve věku 15–24 let; muži, ženy a celkem; v %)**




*Zdroj: Eurostat*

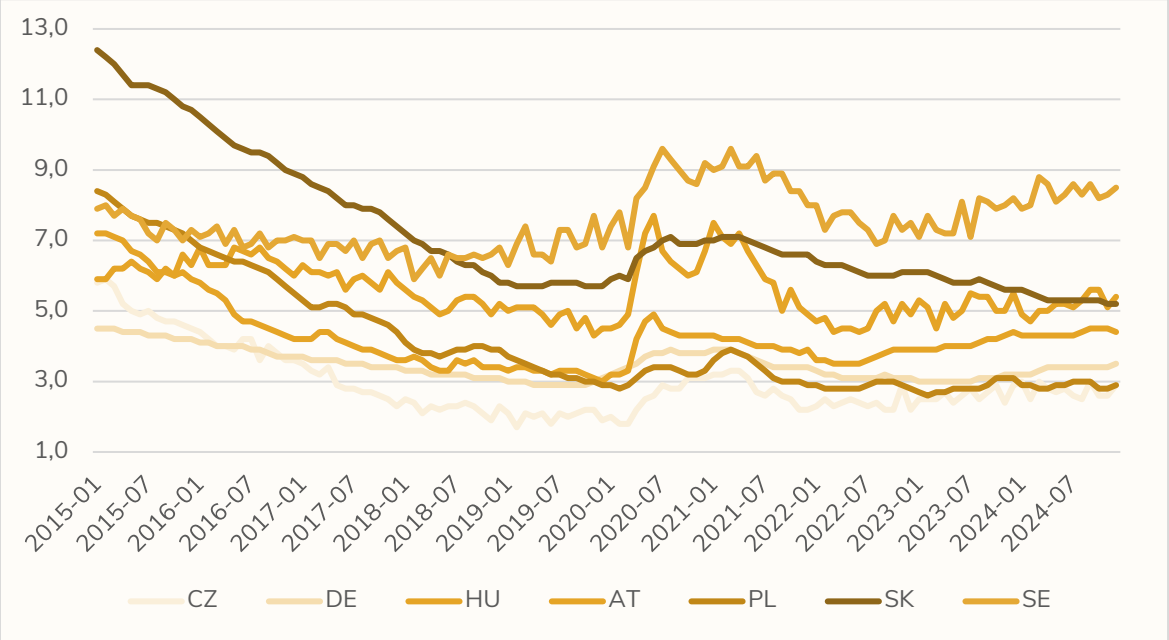
Nezaměstnanost mladých osob ve věku 15–24 let patří k citlivým ukazatelům vývoje trhu práce, protože zachycuje situaci skupiny, která na trh práce teprve vstupuje a jejíž postavení bývá z povahy věci zranitelnější než u starších věkových kategorií. V českém případě je z časové řady patrné, že mezi lety 2015 a 2019 docházelo k výraznému poklesu nezaměstnanosti mladých, a to jak celkem,

tak zvlášť u mužů i žen. Tento vývoj odpovídá období velmi napjatého trhu práce, kdy se zvyšovala poptávka po pracovní síle a zlepšovaly se i možnosti pracovního uplatnění pro osoby s menší zkušeností. Současně šlo o období rychlého růstu minimální mzdy. V agregovaných datech tedy nepozorujeme souběžné zhoršování postavení mladých na trhu práce, nejde však o důkaz nepřítomnosti dopadů minimální mzdy. Ty je nutné posuzovat na podrobnějších datech, například podle vzdělání, odvětví, typu úvazku a regionu.

Pandemické období v letech 2020 a 2021 tento trend dočasně přerušilo. Nezaměstnanost mladých se zvýšila u všech sledovaných skupin, což je dobře slučitelné s tím, že právě mladí pracovníci bývají při hospodářských otřesech zasaženi relativně silněji než ostatní. Jejich pracovní smlouvy bývají častěji méně stabilní, častěji pracují v odvětvích citlivých na cyklické výkyvy a hůře si udržují kontinuitu zaměstnání při náhlém omezení ekonomické aktivity. Výraznější nárůst nezaměstnanosti v tomto období je proto třeba přičíst především mimořádnému makroekonomickému šoku, nikoli mechanicky vývoji minimální mzdy. To je důležité i interpretačně: samotná časová souvislost mezi růstem minimální mzdy a dočasným zvýšením nezaměstnanosti mladých ještě neznamená, že mezi nimi existuje přímý kauzální vztah.

Od roku 2022 se situace stabilizuje a nezaměstnanost mladých se vrací na nižší úroveň, i když zůstává o něco vyšší než těsně před pandemií. Zároveň je po celé období patrné, že míra nezaměstnanosti je u mladých žen vyšší než u mladých mužů, což ukazuje na přetrvávající rozdíl mezi pohlavími už v rané fázi pracovních drah. Celkově tak časová řada spíše podporuje závěr, že růst minimální mzdy v letech 2015–2024 nebyl v českých datech provázen soustavným a dlouhodobým zhoršováním postavení mladých osob na trhu práce. Pokud se případné negativní efekty minimální mzdy v této věkové skupině vyskytují, je pravděpodobnější, že se koncentrují v užších segmentech mladé populace, například podle dosaženého vzdělání, typu pracovního úvazku nebo odvětví, než aby byly zřetelně patrné v agregované míře nezaměstnanosti celé věkové skupiny 15–24 let.

Graf č. 30 **Vývoj měsíční míry zaměstnanosti mladých osob ve věku 15–24 let (v %; DE, HU, AT, PL, SK, SE, CZ)**




*Zdroj: Eurostat*

Nezaměstnanost mladých osob ve věku 15–24 let patří k ukazatelům, které velmi citlivě reagují na změny hospodářského cyklu i na institucionální podmínky vstupu na trh práce. Mezinárodní srovnání ukazuje, že mezi sledovanými zeměmi existují v tomto ohledu trvalé a poměrně výrazné rozdíly. Česká republika se po celé období řadí k zemím s nízkou nezaměstnaností mladých a společně s Německem patří k nejúspěšnějším zemím sledovaného souboru. Na opačné straně se dlouhodobě pohybují zejména Slovensko a v části období také Maďarsko, zatímco Rakousko, Polsko a Švédsko zaujímají střední pozice, i když s odlišnou dynamikou.

Většina zemí vykazovala v letech 2015–2019 pokles nezaměstnanosti mladých, což odpovídá období příznivého vývoje evropského trhu práce. Tento trend je zvlášť zřetelný na Slovensku, v Polsku, Maďarsku i České republice, kde se míra nezaměstnanosti mladých do předpandemického období výrazně snížila. Pandemie v letech 2020–2021 pak přinesla dočasné zhoršení prakticky ve všech zemích, ale jeho intenzita se lišila. Nárůst byl patrný zejména ve Švédsku a Rakousku, zatímco Německo zůstalo velmi stabilní a Česká republika i přes zhoršení udržela nízkou úroveň nezaměstnanosti mladých. Po roce 2022 dochází ve většině zemí ke stabilizaci, nikoli však k úplnému návratu na nejlepší předpandemické hodnoty.

Z komparativního hlediska je důležité, že český vývoj nepůsobí izolovaně, ale zapadá do širšího evropského kontextu. Růst minimální mzdy v České republice se neodehrával ve spojení s mimořádně nepříznivým vývojem nezaměstnanosti mladých; naopak ČR si v mezinárodním srovnání udržovala po většinu období velmi příznivou pozici. Současně ale graf ukazuje, že úroveň nezaměstnanosti mladých je ovlivněna širším souborem faktorů než jen výší minimální mzdy. Rozdíly

mezi zeměmi odrážejí také odlišné vzdělávací systémy, institucionální uspořádání přechodu ze školy do zaměstnání, strukturu ekonomiky i sílu hospodářského cyklu. Graf proto nepodává důkaz o přímém vlivu minimální mzdy, ale ukazuje, že český vývoj patřil v evropském srovnání k nejpříznivějším a nebyl spojen s výjimečným zhoršením postavení mladých na trhu práce.

- E4-1 Giniho koeficient

Giniho koeficient patří k nejpoužívanějším ukazatelům mzdové nerovnosti, protože v jedné hodnotě zachycuje, jak nerovnoměrně jsou v ekonomice distribuovány mzdy a platy mezi jednotlivé zaměstnance. V souvislosti s minimální mzdou je tento ukazatel zvlášť důležitý, neboť změny mzdového minima se zpravidla nejdříve promítají do dolní části mzdového rozdělení. Zvýšení minimální mzdy tak může působit jako faktor, který omezuje mzdovou disperzi mezi nejhůře odměňovanými pracovníky a přispívá ke snížení celkové nerovnosti výdělků. Zároveň však platí, že vztah mezi minimální mzdou a Giniho koeficientem není mechanický ani izolovaný. Vývoj mzdové nerovnosti ovlivňují také změny ve struktuře zaměstnanosti, rozdíly mezi odvětvími a profesemi, vývoj kolektivního vyjednávání, inflace, daňově-dávkový systém i širší hospodářský cyklus. Při interpretaci Giniho koeficientu ve vztahu k minimální mzdě je proto nutné sledovat nejen to, zda se nerovnost mezd a platů snižuje či zvyšuje, ale také to, ve kterých segmentech trhu práce k těmto změnám dochází a zda růst minimální mzdy skutečně posiluje příjmovou pozici nízkopříjmových zaměstnanců.[9]

## 2.6 ČR v porovnání s ostatními zeměmi (ukazatele OECD)

- F1-1 Incidence nízkých výdělků (OECD)

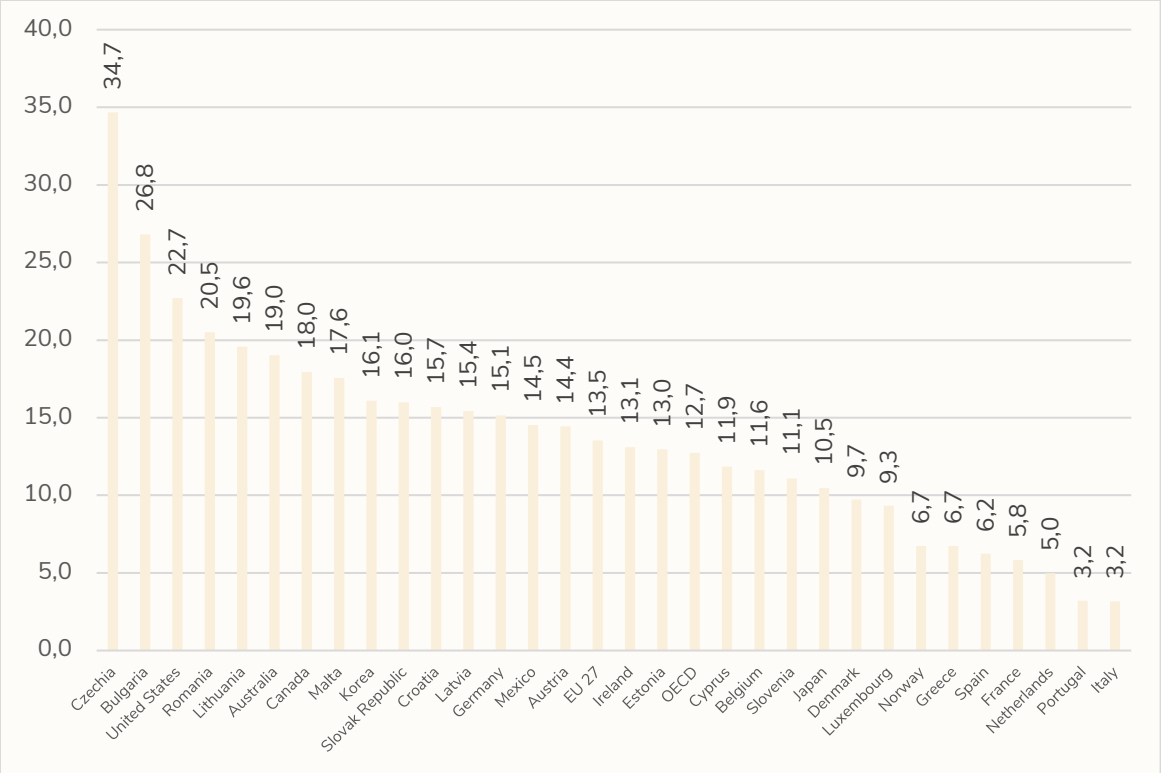
Incidence nízkých výdělků představuje důležitý ukazatel pro hodnocení postavení zaměstnanců v dolní části mzdového rozdělení a současně patří k tématům, která jsou úzce spojena s rolí minimální mzdy. Zatímco minimální mzda vymezuje institucionální dolní hranici odměny za práci, incidence nízkých výdělků ukazuje, jak velká část zaměstnanců se pohybuje na úrovni mezd jen těsně nad tímto minimem nebo v pásmu obecně nízkého odměňování. V mezinárodním srovnání podle dat OECD tento ukazatel umožňuje posoudit, do jaké míry je český trh práce charakteristický relativně nízkou nebo naopak vyšší koncentrací nízkopříjmových pracovních míst a zda se vývoj v ČR odlišuje od zemí s jiným institucionálním nastavením trhu práce, kolektivního vyjednávání či daňově-dávkového systému.

Ve vztahu k minimální mzdě je tento ukazatel důležitý proto, že změny mzdového minima se nejvýrazněji promítají právě do spodní části výdělkové distribuce. Vyšší minimální mzda může incidenci nízkých výdělků omezovat tím, že zvedá mzdové dno a tlačí část nízkých mezd vzhůru,

[9] K datu vydání studie nebyla dostupná data IPSV. Giniho koeficient pro mzdovou a platovou sféru a podíl žen a mužů pracujících za minimální mzdu budou obsaženy ve výstupu s očekávanou publikací v prosinci 2026.

současně však její skutečný dopad závisí i na širších charakteristikách trhu práce, zejména na odvětvové struktuře zaměstnanosti, podílu zkrácených úvazků, rozdílech v produktivitě práce nebo síle kolektivního vyjednávání. Při interpretaci českých dat v porovnání se zeměmi OECD je proto vhodné nesledovat pouze samotnou úroveň ukazatele, ale také jeho změny v čase a institucionální kontext, v němž se nízké výdělky a minimální mzda vzájemně ovlivňují.

Graf č. 31 **Incidence nízkých výdělků (2024, v %)**



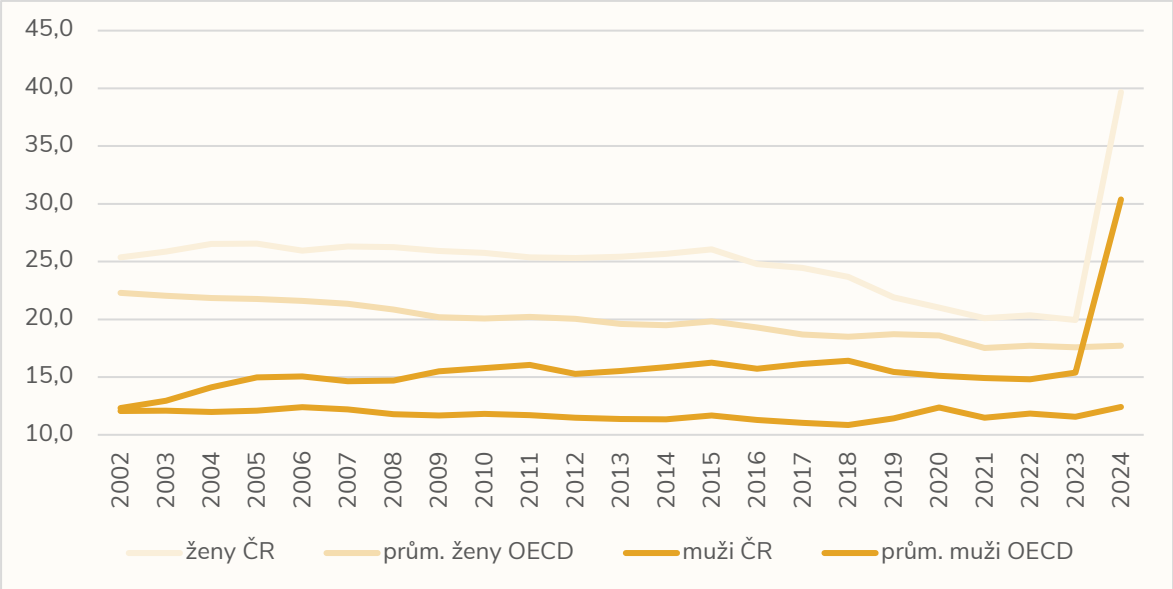

*Zdroj: OECD (Decile ratios of gross earnings: Incidence of low pay)*

Incidence nízkých výdělků patří k ukazatelům, které dobře zachycují, jak velká část zaměstnanců se v jednotlivých zemích pohybuje v dolní části mzdového rozdělení. Mezinárodní srovnání ukazuje, že Česká republika v tomto ohledu výrazně vybočuje směrem k vysokému podílu nízce placených zaměstnanců. S hodnotou kolem 35 % stojí zřetelně na prvním místě mezi sledovanými zeměmi OECD a s výrazným odstupem převyšuje i další země s nadprůměrnou incidencí nízkých výdělků, jako jsou Bulharsko, Spojené státy, Rumunsko nebo Litva. Už samotná pozice ČR v grafu naznačuje, že nízké výdělky nejsou v české ekonomice okrajovým jevem, ale představují relativně rozsáhlý segment trhu práce.

Na opačné straně spektra stojí země severní a západní Evropy, zejména Finsko, Dánsko, Švédsko a Švýcarsko, kde je incidence nízkých výdělků nulová nebo téměř nulová. Velmi nízké hodnoty vykazují také Itálie, Portugalsko, Nizozemsko či Francie. Tyto rozdíly ukazují, že rozsah nízkých výdělků není dán jen ekonomickou úrovní země, ale také institucionálním uspořádáním trhu práce, silou kolektivního vyjednávání, strukturou zaměstnanosti nebo rozsahem ochrany nízkopříjmových

pracovníků. Graf tak naznačuje, že český trh práce se v mezinárodním srovnání vyznačuje mimořádně širokým pásmem nízkých mezd, což je z hlediska role minimální mzdy obzvlášť důležité.

Graf č. 32 **Vývoj incidence nízkých výdělků v čase podle pohlaví – porovnání ČR a zemí OECD (%)**




*Zdroj: OECD (Decile ratios of gross earnings: Incidence of low pay)*

Ukazuje se velmi výrazný a dlouhodobý rozdíl mezi Českou republikou a průměrem OECD v incidenci nízkých výdělků podle pohlaví. Po celé období 2002–2023 se podíl žen s nízkými výdělky v ČR pohybuje nad průměrem OECD, a totéž platí i pro muže, i když u nich je odstup menší. Český trh práce se tedy vyznačuje tím, že nízké výdělky jsou častější nejen celkově, ale i zvlášť mezi ženami a mezi muži. Zároveň je patrné, že incidence nízkých výdělků je v ČR po celé sledované období výrazně vyšší u žen než u mužů, což ukazuje na stabilní vzorec distribuce nízkopříjmového zaměstnání podle pohlaví.

U žen v České republice se hodnoty od počátku sledovaného období drží velmi vysoko, většinou kolem 24–26 %, a teprve po roce 2016 je patrný postupnější pokles až zhruba k 20 % v letech 2021–2023. I v tomto období ale české ženy zůstávají nad průměrem OECD o několik procentních bodů. To znamená, že i když se situace ve druhé polovině sledovaného období zlepšovala, nízké výdělky zůstávaly v českém prostředí mezi ženami výrazně rozšířenější než ve většině vyspělých ekonomik. U mužů je česká úroveň nižší než u žen, ale i tak se po většinu období pohybuje nad průměrem mužů OECD, zpravidla v pásmu 15–16 %, zatímco průměr OECD je většinou kolem 11–12 %. Česká republika tedy nevykazuje problém nízkých výdělků jen v ženské části trhu práce, ale také mezi muži.

Z hlediska vztahu k minimální mzdě je důležité, že právě vysoká incidence nízkých výdělků znamená velký rozsah zaměstnanců, jejichž mzda se pohybuje ve spodní části rozdělení a může být vývojem minimální mzdy přímo nebo nepřímo ovlivněna. V českém případě to platí obzvlášť silně pro ženy, které jsou nízkými výdělky zasaženy častěji. To naznačuje, že změny minimální mzdy mohou mít

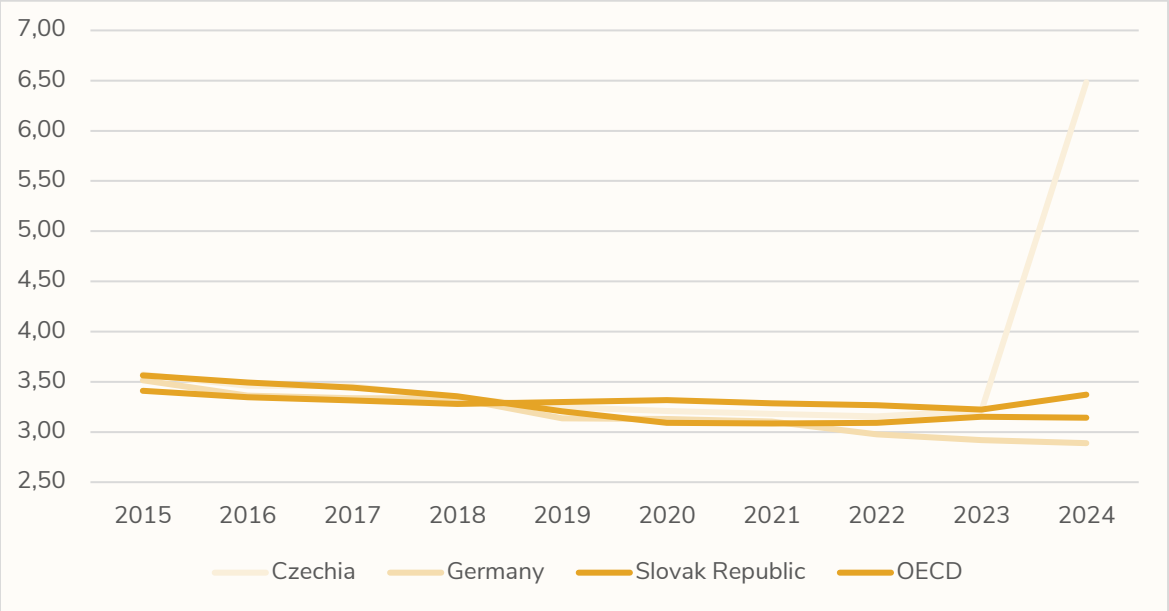
v ČR relativně široký dopad na spodní část mzdové distribuce a že jejich význam není jen symbolický, ale strukturální. Současně ale samotná tabulka neumožňuje tvrdit, že vysoká incidence nízkých výdělků je jen důsledkem nízké minimální mzdy. Výsledný obraz je pravděpodobně dán kombinací více faktorů, zejména odvětvovou a profesní strukturou zaměstnanosti, vyšší koncentrací žen v hůře placených pozicích, rozsahem zkrácených úvazků a celkovým nastavením podmínek, které mají vliv na určování výše mzdy.

Rok 2024 je třeba interpretovat opatrně. Hodnoty 39,7 % u žen a 30,4 % u mužů představují extrémní skok oproti předchozím letům a zjevně neodpovídají dosavadnímu trendu. Pokud nejde o metodickou změnu, předběžná data nebo jiný technický důvod, nebylo by vhodné je zatím vykládat jako skutečný strukturální zlom. Pro věcnou interpretaci je proto bezpečnější opírat se hlavně o vývoj do roku 2023, který ukazuje mírné zlepšování, ale zároveň potvrzuje, že Česká republika si i nadále udržuje nadprůměrně vysoký podíl nízkých výdělků, a to zejména mezi ženami.

- F2-1 Decilové poměry hrubých mezd: poměr 9. decilu k 1. decilu

Poměr 9. decilu k 1. decilu hrubých mezd (D9/D1) vyjadřuje rozpětí mezi vysokými a nízkými mzdami, konkrétně poměr mezi mzdou na úrovni 9. decilu a mzdou na úrovni 1. decilu mzdového rozdělení. Ukazatel tak zachycuje míru mzdové nerovnosti mezi horní a dolní částí rozdělení a umožňuje sledovat, zda se mzdová struktura v čase spíše sbližuje, nebo diferencuje. V kontextu minimální mzdy je významný proto, že změny na spodním okraji mzdového rozdělení mohou ovlivňovat celkové rozpětí mezd, jeho vývoj je však podmíněn i širšími strukturálními a institucionálními faktory trhu práce.

Graf č. 33 **Poměr 9. decilu a 1. decilu mezd (2010–2024)**




*Zdroj: OECD (Decile ratios of gross earnings: Decile 9 / Decile 1), vlastní zpracování*

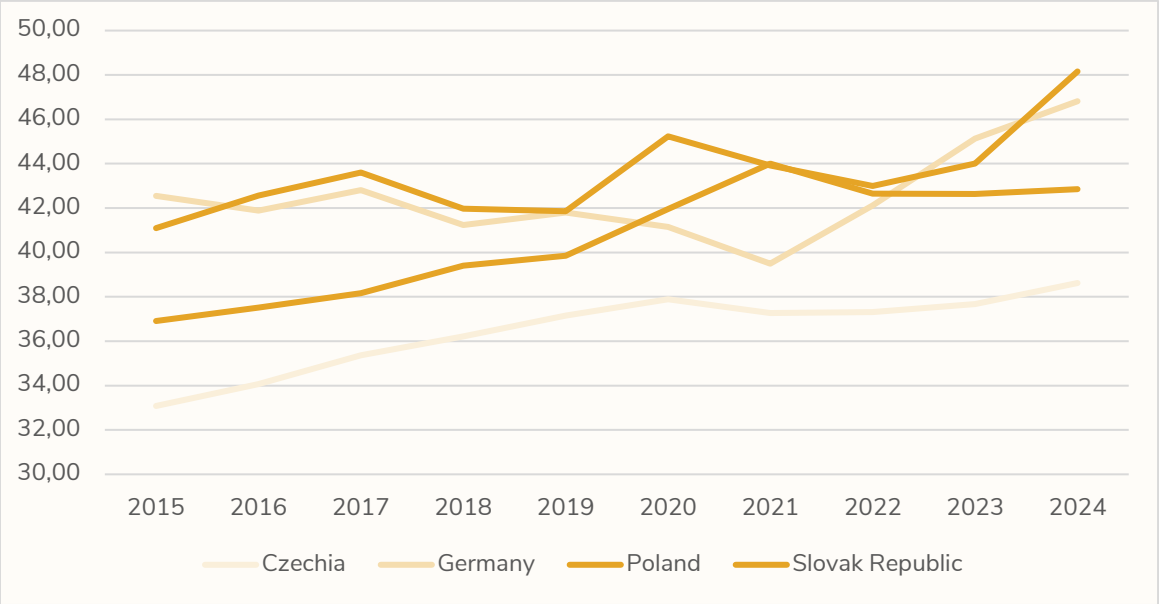
Poměr 9. a 1. decilu mezd v mezinárodním srovnání ukazuje, že rozdíly mezi sledovanými zeměmi byly po většinu období relativně stabilní. Do roku 2023 se Česká republika pohybovala velmi blízko Německu, Slovensku a průměru OECD, tedy přibližně v pásmu hodnot 3 až 3,5. To znamená, že mzda na úrovni 9. decilu byla zhruba třikrát až třiapůlkrát vyšší než mzda na úrovni 1. decilu. Česká republika se tak v tomto ukazateli od srovnávaných ekonomik výrazně neodlišovala. Německo vykazovalo mírně klesající trend, Slovensko po předchozím poklesu spíše stagnovalo a průměr OECD zůstával po celé období velmi stabilní. Český vývoj do roku 2023 proto působil jako součást širšího, relativně klidného mezinárodního obrazu mzdové diferenciace.

Hodnota za Českou republiku v roce 2024 se však z tohoto vývoje zcela vymyká. Skokový nárůst z hodnoty kolem 3,2 na zhruba 6,5 by znamenal přibližně zdvojnásobení rozdílu mezi 9. a 1. decilem během jediného roku. Tak výrazná jednorázová změna není v kontextu vývoje ostatních zemí ani průměru OECD patrná a z analytického hlediska ji nelze bez dalšího považovat za věrohodný popis reálného vývoje mzdové struktury. Hodnotu za rok 2024 proto interpretujeme spíše jako datovou anomálii než jako skutečný strukturální posun na trhu práce. Bez ověření metodického pozadí, zejména případné změny zdroje, definice, zpracování nebo výběrové základny, není vhodné tuto hodnotu využívat k věcné interpretaci dopadů změn na trhu práce nebo minimální mzdy.

- F3-1 Podíl minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě v České republice (OECD)

Podíl minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě patří k základním ukazatelům pro hodnocení významu minimální mzdy v systému odměňování. Nezachycuje pouze její absolutní úroveň, ale především to, jak silně je minimální mzda zakotvena vůči celkové mzdové hladině v ekonomice. Čím vyšší je tento poměr, tím větší část zaměstnanců ve spodní části mzdového rozdělení může být jejím vývojem přímo nebo nepřímo ovlivněna. Ve vztahu k České republice a zemím OECD tento ukazatel umožňuje posoudit, zda minimální mzda plní spíše symbolickou funkci, nebo zda představuje reálně významnou hranici pracovních příjmů. Současně je však třeba mít na zřeteli, že vývoj tohoto poměru není dán jen samotným rozhodováním o minimální mzdě, ale také dynamikou průměrných mezd, hospodářským cyklem, inflací a změnami ve struktuře zaměstnanosti. Interpretace ukazatele proto neslouží k izolovanému hodnocení úrovně minimální mzdy, ale k širšímu posouzení její relativní síly v českém mzdovém systému a jejího postavení v mezinárodním srovnání.

Graf č. 34 **Kaitzův index (OECD, v %)**




*Zdroj: OECD (Minimum relative to average wages of full-time workers); vlastní zpracování*

Podíl minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě ukazuje, jak silně je minimální mzda zakotvena ve mzdové struktuře jednotlivých ekonomik. Graf zachycuje, že ve všech sledovaných zemích tento poměr v letech 2015–2024 spíše rostl nebo se držel na relativně vysoké úrovni, avšak s odlišnou dynamikou. Česká republika po celé období zůstává zemí s nejnižším podílem minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě ze srovnávané čtveřice. Zatímco v Německu, Polsku a na Slovensku se tento poměr většinu času pohybuje přibližně mezi 40 a 48 %, v České republice se drží zhruba mezi 33 a 39 %. To znamená, že minimální mzda má v českém mzdovém systému relativně slabší vazbu na průměrnou mzdovou hladinu než ve sledovaných sousedních zemích.

Zajímavý je přitom vývoj v čase. V České republice poměr minimální mzdy k průměrné hrubé mzdě rostl spíše pozvolna a bez výraznějších zlomů, což naznačuje, že i přes opakované valorizace minimální mzdy se její relativní pozice vůči průměrné mzdě posilovala jen omezeně. Naproti tomu Německo a Polsko vykazují dynamičtější změny. V Německu je patrný pokles kolem let 2020–2021 a následný výrazný růst až na jeho nejvyšší hodnotu v roce 2024. Polsko se po celé období drží na vysoké úrovni a v závěru sledovaného období dokonce dosahuje nejvyššího poměru ze všech zemí v grafu. Slovensko se pohybuje mezi těmito dvěma vzorci: po růstu do roku 2021 následuje spíše stabilizace. Celkově tedy graf ukazuje, že v okolních zemích hrála minimální mzda ve vztahu k průměrné mzdě silnější roli než v České republice.

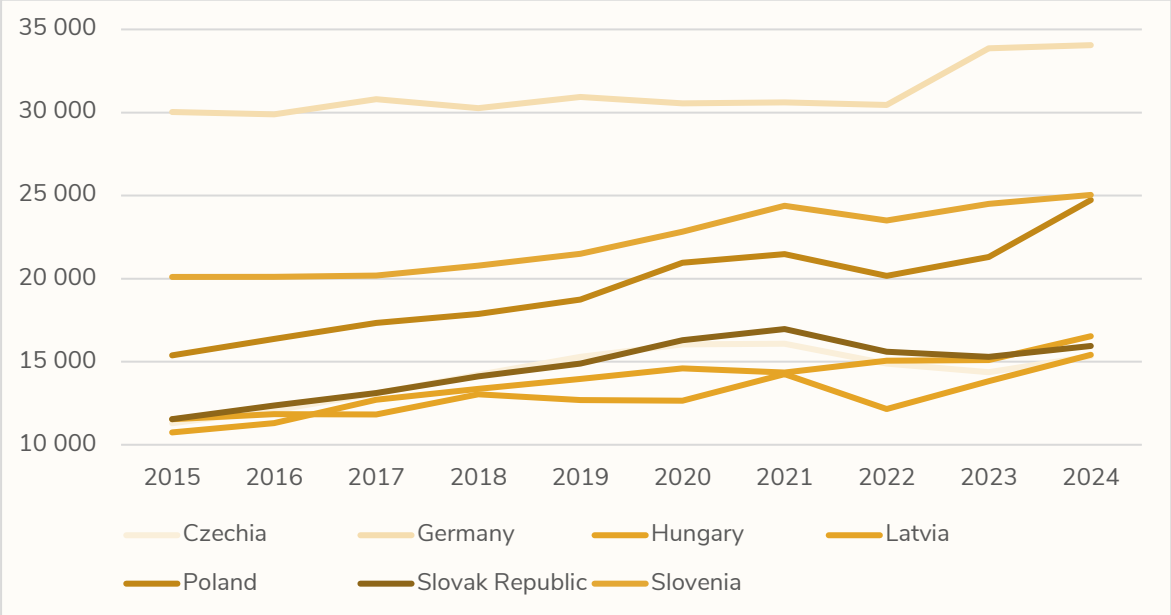
V kontextu hodnocení minimální mzdy je tento obraz důležitý. Nižší poměr minimální mzdy k průměrné hrubé mzdě v České republice naznačuje, že česká minimální mzda byla ve sledovaném období relativně méně ambiciózní jako nástroj formování dolní části mzdového rozdělení než v Německu, Polsku nebo na Slovensku. To může znamenat, že její schopnost zvyšovat mzdové dno

a ovlivňovat širší segment nízkopříjmových zaměstnanců byla slabší. Český model byl ve srovnání s vybranými zeměmi opatrnější a relativní význam minimální mzdy v českém systému odměňování zůstával až do roku 2024 spíše nižší.

- F4-1 Reálná výše roční minimální mzdy v konstantních cenách (USD, PPP) (OECD)

Reálná výše minimální mzdy v konstantních cenách představuje klíčový ukazatel pro posouzení skutečné ekonomické síly mzdového minima. Zatímco nominální minimální mzda zachycuje administrativně stanovenou částku v běžných cenách, reálná minimální mzda ukazuje, jakou kupní sílu tato částka skutečně má po očištění o cenový vývoj. Pro mezinárodní srovnání je přitom vhodné vyjadřovat ji v dolarech přepočtených podle parity kupní síly (USD, PPP), protože tak lze lépe porovnat její reálnou hodnotu mezi zeměmi s odlišnou cenovou hladinou. Ve vztahu k hodnocení minimální mzdy je tento ukazatel zvlášť důležitý, protože umožňuje odlišit situace, kdy nominální růst minimální mzdy skutečně zvyšuje životní úroveň nízkopříjmových zaměstnanců, od situací, kdy je její růst z velké části pohlcen inflací. Analýza reálné minimální mzdy tak poskytuje důležitý základ pro posouzení, zda minimální mzda v čase skutečně posiluje ochranu zaměstnanců s nízkými příjmy, nebo zda její efekt zůstává omezený.

Graf č. 35 **Reálná roční minimální mzda (USD, PPP)**




*Pozn.:* Jednotka OECD: US dollars, PPP converted, 2024
*Zdroj: OECD (Real minimum wages at constant prices); vlastní zpracování*

Reálná minimální mzda v konstantních cenách a při přepočtu podle parity kupní síly ukazuje, jakou skutečnou kupní sílu má zákonné mzdové minimum v jednotlivých zemích. Ve srovnání Česka s Německem, Polskem, Maďarskem, Lotyšskem, Slovenskem a Slovinskem je patrné, že česká reálná minimální mzda se po celé období 2015–2024 pohybuje spíše ve spodní části sledovaného souboru.

Výrazně nad Českou republikou se dlouhodobě nachází Německo a v druhé polovině období také Polsko a Slovinsko, zatímco Maďarsko, Lotyšsko a Slovensko se většinou pohybují na nižší nebo srovnatelné úrovni. Česká republika tedy nepatří k zemím s nejvyšší reálnou hodnotou minimální mzdy, ale spíše ke skupině zemí s nižším mzdovým minimem.

Z časového hlediska je u Česka patrný postupný růst reálné minimální mzdy zejména mezi lety 2015 a 2021. To znamená, že v tomto období se nominální valorizace minimální mzdy promítaly i do její skutečné kupní síly a nebyly plně pohlceny inflací. Po roce 2021 však dochází spíše ke stagnaci, případně k mírnému poklesu, a teprve v závěru období se objevuje jen omezené obnovení růstu. Český vývoj je tedy odlišný například od Polska, kde je růst reálné minimální mzdy výraznější a v roce 2024 vede k hodnotě blízké Slovinsku, nebo od Německa, které si po celé období udržuje zřetelný náskok. Zároveň je patrné, že některé země střední a východní Evropy dokázaly v posledních letech reálnou hodnotu minimální mzdy zvyšovat dynamičtěji než Česká republika.

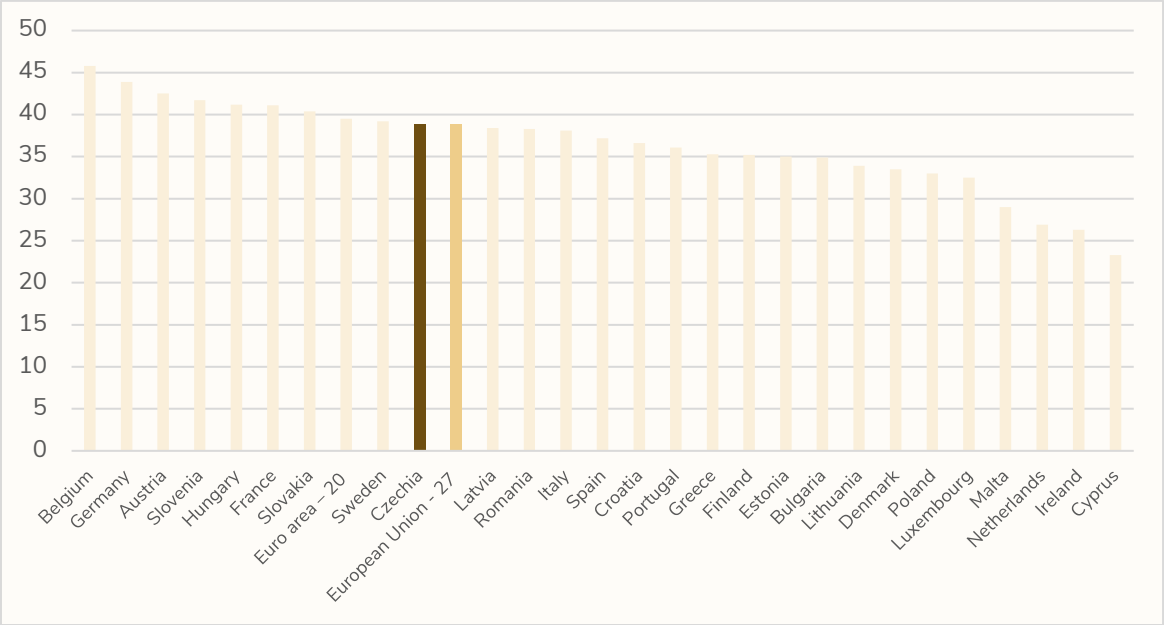
V kontextu hodnocení minimální mzdy je tento obraz důležitý proto, že ukazuje rozdíl mezi nominálním a reálným pohledem. Samotný růst nominální minimální mzdy ještě neznamená odpovídající růst její kupní síly. V českém případě data naznačují, že minimální mzda sice v reálném vyjádření do roku 2021 posilovala, ale v dalších letech její reálná úroveň spíše stagnovala a česká pozice se v mezinárodním srovnání výrazně neposílila. Účinnost minimální mzdy jako nástroje ochrany nízkopříjmových zaměstnanců je třeba posuzovat nejen podle jejího nominálního růstu, ale i podle toho, jak se mění její skutečná kupní síla a jak si Česká republika v tomto ohledu stojí vůči srovnatelným zemím.

## 2.7 Česká republika v porovnání s ostatními zeměmi (ukazatele Eurostatu)

- G1-1 Daňový klín

Daňový klín patří k důležitým ukazatelům při hodnocení pracovních příjmů a jejich vztahu k minimální mzdě, protože vyjadřuje rozdíl mezi celkovými náklady práce na straně zaměstnavatele a čistým příjmem, který zaměstnanec skutečně obdrží. V prostředí Evropské unie umožňuje tento ukazatel srovnat, jak výrazně jsou nízké a střední pracovní příjmy zatíženy daněmi a povinnými odvody a do jaké míry se toto zatížení liší mezi jednotlivými zeměmi. Ve vztahu k minimální mzdě je daňový klín obzvlášť významný, protože ovlivňuje, jak velká část nominálního zvýšení minimální mzdy se skutečně promítá do čistého příjmu zaměstnance a zároveň jaké dodatečné náklady toto zvýšení znamená pro zaměstnavatele. Samotná úroveň minimální mzdy proto nevypovídá plně o ekonomické motivaci k práci ani o nákladovém dopadu na firmy, pokud není doplněna právě o pohled na daňové a odvodové zatížení práce. Analýza daňového klínu v zemích EU tak pomáhá posoudit, zda systém zdanění a odvodů nízkopříjmovou práci spíše podporuje, nebo naopak oslabuje účinnost minimální mzdy jako nástroje ochrany pracovních příjmů.

Graf č. 36 **Daňový klín v EU v roce 2024 (v %)**




*Zdroj: Eurostat (Tax rate on low wage earners: Tax wedge on labour costs); vlastní zpracování*

Daňový klín v zemích EU ukazuje, jak velká část celkových nákladů práce je odčerpána prostřednictvím daní a povinných odvodů a jaký čistý příjem zůstává zaměstnanci. V kontextu minimální mzdy je tento ukazatel zvlášť důležitý, protože přímo ovlivňuje, jak silně se nominální zvýšení minimální mzdy promítne do čisté mzdy zaměstnance a zároveň jak výrazně vzrostou náklady zaměstnavatele. Mezinárodní srovnání ukazuje, že mezi zeměmi EU existují v tomto ohledu značné rozdíly. Nejvyšší daňový klín vykazují Belgie, Německo, Rakousko a Slovinsko, zatímco nejnižší hodnoty mají Kypr, Irsko, Nizozemsko a Malta. Česká republika se pohybuje v horní polovině žebříčku, blízko průměru Evropské unie, ale spíše mezi zeměmi s vyšším zatížením práce.

Z hlediska české pozice je důležité, že daňový klín je v ČR vyšší než v řadě zemí západní i severní Evropy, které jsou často vnímány jako země s vysokou mírou sociální ochrany. Česká republika tak kombinuje relativně nižší minimální mzdu s poměrně výrazným zdaněním a odvodovým zatížením práce. To znamená, že rozdíl mezi hrubou a čistou mzdou může být pro nízkopříjmové zaměstnance citelný a že nominální růst minimální mzdy se nemusí v plné míře přenášet do jejich disponibilního příjmu. Současně vyšší daňový klín zvyšuje i celkovou cenu práce na straně zaměstnavatele, což může být důležité zejména u nízkoproduktivních pracovních míst nebo u skupin s vyšší citlivostí na náklady práce.

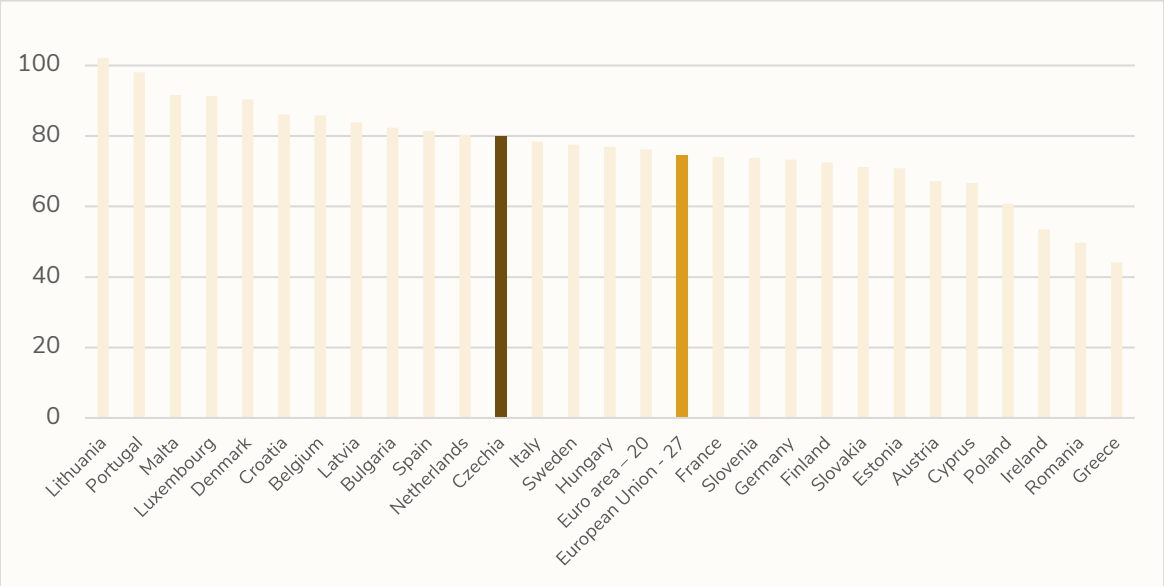
V souvislosti s minimální mzdou tedy graf naznačuje, že hodnocení její úrovně nelze oddělit od daňového a odvodového systému. Samotné zvýšení minimální mzdy ještě nemusí znamenat odpovídající zlepšení čistého příjmu zaměstnance, pokud významná část nárůstu zůstane ve formě odvodů a daní. Stejně tak nelze posuzovat dopady minimální mzdy na zaměstnavatele bez zohlednění toho, jak vysoké jsou celkové mzdové náklady. Pro Českou republiku z toho plyne, že účinnost minimální mzdy jako nástroje ochrany nízkopříjmových zaměstnanců je do značné míry

podmíněna právě úrovní daňového klínu: čím vyšší je zatížení práce, tím slabší může být čistý motivační i sociální efekt růstu minimální mzdy.

- G1-2 Past nezaměstnanosti

Past nezaměstnanosti představuje situaci, kdy je finanční přínos přechodu z nezaměstnanosti do zaměstnání nízký nebo jen omezený, protože značná část nově získaného pracovního příjmu je kompenzována ztrátou sociálních dávek a současně zatížena daněmi a odvody. Z hlediska hodnocení minimální mzdy jde o důležité téma, protože právě u nízkopříjmových pracovníků rozhoduje o atraktivitě zaměstnání nejen samotná výše hrubé mzdy, ale především rozdíl mezi čistým příjmem z práce a příjmem ze sociálních transferů. Pokud je tento rozdíl malý, může být motivace přijmout práci nebo navýšit pracovní aktivitu oslabena, a to i tehdy, když minimální mzda nominálně roste. Analýza pasti nezaměstnanosti proto umožňuje posoudit, zda nastavení minimální mzdy spolu s daňovým a dávkovým systémem skutečně podporuje pracovní motivaci, nebo zda část jejího efektu zůstává oslabena institucionálním prostředím.

Graf č. 37 **Past nezaměstnanosti – porovnání v EU v roce 2024 (v %)**




*Zdroj: Eurostat (Tax rate on low wage earners – Unemployment trap); vlastní zpracování*

Past nezaměstnanosti ukazuje, jak velká část dodatečně získaného příjmu z práce je při přechodu z nezaměstnanosti „ztracena" v důsledku zdanění a ztráty nároku na dávky. Čím je její hodnota vyšší, tím slabší je finanční motivace přijmout zaměstnání, zejména u nízkopříjmových osob. Mezinárodní srovnání ukazuje, že rozdíly mezi evropskými zeměmi jsou velmi výrazné. Nejvyšší hodnoty vykazují Litva a Portugalsko, následované Maltou, Lucemburskem, Dánskem nebo Chorvatskem, tedy země, kde je přechod z nezaměstnanosti do práce z hlediska čistého finančního efektu relativně málo atraktivní. Na opačném konci stojí Řecko, Rumunsko, Irsko a Polsko, kde je ztráta dodatečného příjmu podstatně nižší a motivace k návratu do zaměstnání je z tohoto pohledu silnější.

Česká republika se pohybuje zhruba kolem 80 %, tedy nad průměrem EU i eurozóny a v horní polovině sledovaných zemí. To znamená, že finanční výnos z přijetí práce je v českém systému poměrně silně tlumen kombinací odvodů, daní a ztráty sociálních transferů. Česká pozice je srovnatelná například s Nizozemskem, Španělskem nebo Bulharskem a méně příznivá než v Německu, Francii, Slovinsku či Rakousku, pokud se na věc díváme z hlediska pracovní motivace. Jinými slovy, české institucionální nastavení nevytváří pro přechod z nezaměstnanosti do práce zvlášť silný finanční impulz.

- G1-3 Past nízkých mezd

Past nízkých mezd označuje situaci, kdy je posun zaměstnance z velmi nízkého výdělku k vyšší mzdě jen slabě odměněn růstem čistého příjmu, protože dodatečný výdělek je z významné části oslaben vyššími odvody, daněmi nebo ztrátou nároku na některé dávky. Z hlediska hodnocení minimální mzdy jde o důležité téma, protože ukazuje, zda růst mzdového minima skutečně zlepšuje ekonomické postavení nízkopříjmových zaměstnanců, nebo zda jeho efekt částečně mizí v nastavení daňového a dávkového systému. Pokud je past nízkých mezd výrazná, může oslabovat motivaci zvyšovat pracovní úsilí, přijímat lépe placenou práci nebo navyšovat počet odpracovaných hodin. Analýza tohoto ukazatele proto pomáhá posoudit, zda minimální mzda v kombinaci s daňově-dávkovým systémem skutečně podporuje pracovní aktivitu a růst čistých příjmů, nebo zda její účinek zůstává omezen institucionálním nastavením.

Tabulka č. 17 **Past nízkých mezd – srovnání EU, vybraných zemí a ČR v letech 2015–2024 (v %)**

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| European Union – 27 (od 2020) | 48,25 | 48,47 | 47,68 | 47,5 | 46,8 | 46,16 | 46,27 | 45,63 | 45,67 | 46,66 |
| Euro area – 20 (2023–2025) | 48,09 | 48,87 | 47,38 | 46,99 | 46,06 | 45,25 | 45,66 | 45,26 | 45,21 | 46,29 |
| Česko | 53,1 | 53,7 | 54,6 | 55,2 | 55,2 | 55,2 | 49,4 | 49,1 | 46,1 | 47,3 |
| Německo | 57,3 | 55,4 | 53,4 | 53,6 | 51,5 | 52,2 | 50,9 | 46,2 | 44,4 | 47,4 |
| Maďarsko | 34,5 | 33,5 | 33,5 | 33,5 | 33,5 | 33,5 | 33,5 | 33,5 | 33,5 | 33,5 |
| Rakousko | 51,4 | 46,8 | 46,9 | 46,1 | 45 | 43,7 | 42,6 | 45,8 | 41,8 | 41,8 |
| Polsko | 63 | 58,8 | 63 | 58,8 | 58,8 | 58 | 58 | 55,1 | 56,9 | 58,3 |
| Slovensko | 30,4 | 30,9 | 31,6 | 32,5 | 31,9 | 31,3 | 31,7 | 31,9 | 31,1 | 29,7 |

*Zdroj: Eurostat (Tax rate on low wage earners – Low wage trap); vlastní zpracování*

Past nízkých mezd ukazuje, jak velká část dodatečného výdělku se zaměstnanci při přechodu z nízké mzdy na vyšší příjem skutečně promítne do čistého příjmu. Čím vyšší je její hodnota, tím slabší je finanční motivace posunout se z velmi nízkého příjmu výše. V mezinárodním srovnání je patrné, že Česká republika patřila v letech 2015–2020 k zemím s poměrně vysokou úrovní pasti nízkých mezd. Hodnoty kolem 53–55 % byly nejen nad průměrem EU i eurozóny, ale také vyšší než v Německu nebo Rakousku a výrazně vyšší než na Slovensku či v Maďarsku. To znamená, že v českém systému

byla významná část dodatečně vydělaného příjmu oslabena daněmi, odvody nebo ztrátou dávek, takže čistý výnos z růstu mzdy byl pro nízkopříjmové zaměstnance relativně omezený.

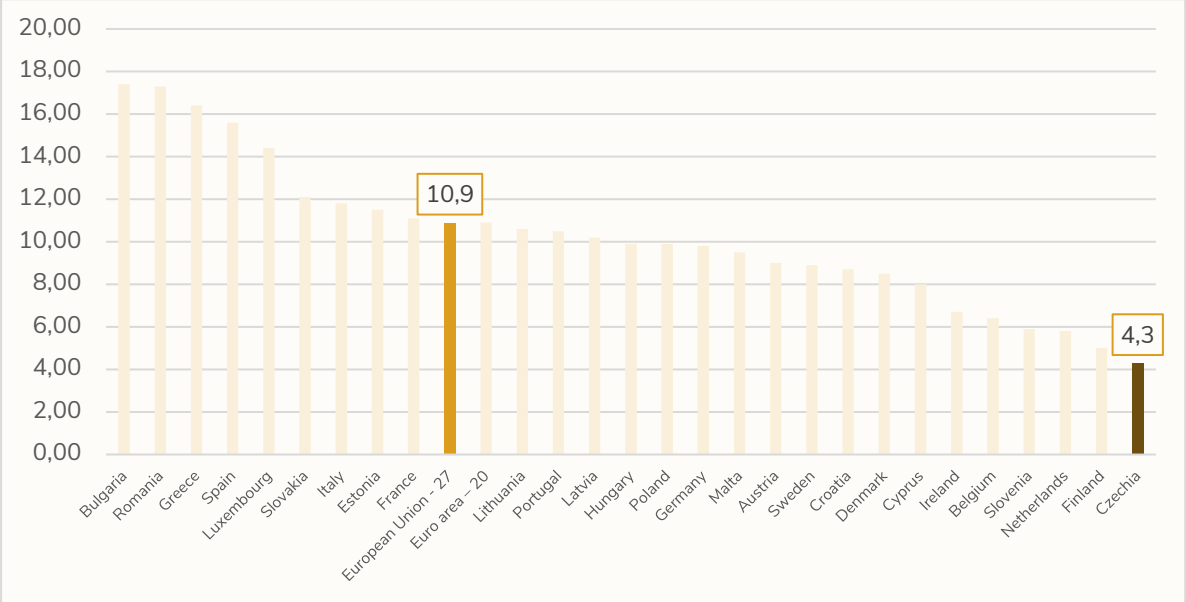
Zlom nastává po roce 2020. V České republice dochází k poměrně výraznému poklesu z úrovně 55,2 % na 49,4 % v roce 2021 a dále až na 46,1 % v roce 2023. To znamená, že past nízkých mezd se v českém případě citelně oslabila a finanční motivace přecházet z nízkých mezd k vyšším se zlepšila. Česká republika se tím přiblížila průměru EU i eurozóny a zároveň se vzdálila od Polska, které si po celé období drží nejvyšší hodnoty ze sledovaných zemí. Ve srovnání se Slovenskem a Maďarskem však Česko zůstává i nadále zemí s vyšší pastí nízkých mezd, takže relativní zlepšení neznamená, že by se české nastavení stalo v mezinárodním srovnání zvlášť příznivým.

V kontextu minimální mzdy je tento vývoj důležitý. Vyšší minimální mzda může zlepšovat postavení nízkopříjmových zaměstnanců jen tehdy, pokud se její růst skutečně promítá do čistého příjmu. Pokud je past nízkých mezd vysoká, část tohoto efektu mizí v daňově-dávkovém systému. Česká data naznačují, že do roku 2020 byl tento problém výraznější, zatímco po roce 2021 se institucionální prostředí z hlediska pracovních motivací zlepšilo. Přesto zůstává česká úroveň spíše vyšší než evropský průměr, takže účinnost minimální mzdy jako nástroje podpory pracovních příjmů je v českém prostředí stále částečně tlumena nastavením daní, odvodů a dávek.

- G2-1 Podíl zaměstnanců ohrožených příjmovou chudobou nebo sociálním vyloučením

Podíl zaměstnanců ohrožených příjmovou chudobou nebo sociálním vyloučením představuje důležitý ukazatel pro hodnocení toho, nakolik pracovní příjem skutečně chrání před ekonomickou nejistotou. Ve vztahu k minimální mzdě je tento ukazatel zvlášť významný, protože ukazuje, zda zaměstnání samo o sobě zajišťuje dostatečný příjem k udržení přijatelné životní úrovně, nebo zda i část pracujících zůstává navzdory ekonomické aktivitě ohrožena chudobou a sociálním vyloučením. Samotná existence pracovního místa totiž nemusí automaticky znamenat ochranu před materiální deprivací, zejména pokud jsou mzdy nízké, pracovní úvazky omezené nebo domácnosti čelí vyšším životním nákladům. Analýza tohoto ukazatele proto umožňuje posoudit, zda minimální mzda spolu s daňovým a sociálním systémem přispívá k tomu, aby práce skutečně představovala účinnou bariéru proti chudobě, nebo zda zůstává část zaměstnanců i přes pracovní aktivitu v sociálně zranitelném postavení.

Graf č. 38 **Podíl zaměstnanců ohrožených příjmovou chudobou nebo sociálním vyloučením v roce 2024 (v %)**




*Zdroj: Eurostat (Persons at risk of poverty or social exclusion by most frequent activity status, population aged 18 and over); vlastní zpracování*

Podíl zaměstnanců ohrožených příjmovou chudobou nebo sociálním vyloučením ukazuje, nakolik pracovní příjem chrání před ekonomickou zranitelností. Mezinárodní srovnání naznačuje, že Česká republika patří v tomto ukazateli k nejúspěšnějším zemím Evropské unie a vykazuje nižší hodnoty než průměr EU i eurozóny. Na první pohled by se tak mohlo zdát, že práce v českém prostředí poskytuje mimořádně silnou ochranu před chudobou. Tento závěr je však třeba interpretovat opatrně a v širším kontextu struktury mezd a příjmů.

Příznivý český výsledek je pravděpodobně do značné míry ovlivněn tím, že česká mzdová distribuce je ve srovnání s řadou jiných zemí relativně stlačená. Rozdíly mezi minimální, mediánovou a průměrnou mzdou jsou menší než v ekonomikách s vyšší mzdovou polarizací, takže i zaměstnanci s nízkými výdělky se častěji pohybují blíže středu příjmového rozdělení. Nízkopříjmová práce tak v Česku méně často vede k tomu, že domácnost spadne pod relativně vymezenou hranici příjmového ohrožení. Nízký podíl zaměstnanců ohrožených chudobou proto nemusí znamenat, že problém nízkých mezd je v české ekonomice malý, ale spíše to, že se odehrává v prostředí menších příjmových rozdílů.

V kontextu minimální mzdy je tento poznatek důležitý. Česká republika může současně vykazovat nízký podíl pracujících ohrožených chudobou a zároveň vysoký podíl nízkých výdělků. To znamená, že práce zde sice relativně často chrání před chudobou ve statistickém smyslu, ale neznamená to automaticky, že nízké mzdy jsou dostatečně vysoké nebo že zaměstnanci ve spodní části mzdového rozdělení mají dostatečně silnou příjmovou pozici. Význam minimální mzdy v českém prostředí proto nespočívá jen v prevenci extrémní pracovní chudoby, ale také v tom, zda dokáže posilovat dolní část

mzdové distribuce v ekonomice, kde jsou příjmové rozdíly sice menší, ale nízké mzdy zůstávají velmi rozšířeným jevem.

- G2-2 Pracující chudoba (EU-SILC)

Pracující chudoba označuje situaci, kdy ani zaměstnání nezaručuje dostatečný příjem k tomu, aby se jednotlivec nebo domácnost vyhnuli chudobě. Ve vztahu k minimální mzdě jde o zásadní téma, protože ukazuje, zda práce skutečně plní svou základní ekonomickou a sociální funkci, tedy zda umožňuje důstojné zajištění i u nízkopříjmových zaměstnanců. Samotná existence pracovního místa totiž nemusí být dostatečnou ochranou, pokud jsou mzdy nízké, pracovní úvazky omezené nebo pokud významnou roli hrají vysoké životní náklady a složení domácnosti. Analýza pracující chudoby proto pomáhá posoudit, nakolik minimální mzda spolu s daňovým a dávkovým systémem přispívá k tomu, aby zaměstnání bylo skutečnou cestou z chudoby, a ne pouze formálním statusem ekonomické aktivity bez odpovídajícího příjmového zabezpečení.

Tabulka č. 18 **Pracující chudoba – srovnání EU, vybraných zemí a ČR v letech 2015–2024, zaměstnanci ve věku 18 let a více (v %)**

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| European Union – 27 (od 2020) | 9,7 | 9,8 | 9,5 | 9,3 | 9,1 | 8,8 | 8,9 | 8,5 | 8,3 | 8,2 |
| Euro area – 20 (2023–2024) | 9,4 | 9,5 | 9,3 | 9,2 | 8,8 | 8,7 | 8,9 | 8,4 | 8,1 | 8,2 |
| Česko | 4 | 3,8 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3,7 | 3,5 | 3,4 | 3,1 | 3,6 |
| Německo | 9,7 | 9,5 | 9,1 | 9,1 | 8 | 8,6 | 8,7 | 7,2 | 6,6 | 6,5 |
| Maďarsko | 9,3 | 9,6 | 10,2 | 8,4 | 11 | 8,3 | 6,2 | 6,2 | 6,1 | 6,9 |
| Rakousko | 7,9 | 8,3 | 7,7 | 8 | 7,6 | 7,2 | 7,5 | 8,2 | 7,6 | 7,6 |
| Polsko | 11,2 | 10,8 | 9,9 | 9,7 | 9,7 | 9,6 | 8,9 | 9,1 | 9 | 9,1 |
| Slovensko | 6 | 6,5 | 6,3 | 6 | 4,4 | 5,2 | 6,7 | 7,1 | 9,1 | 10,2 |

*Zdroj: Eurostat (In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex); vlastní zpracování*

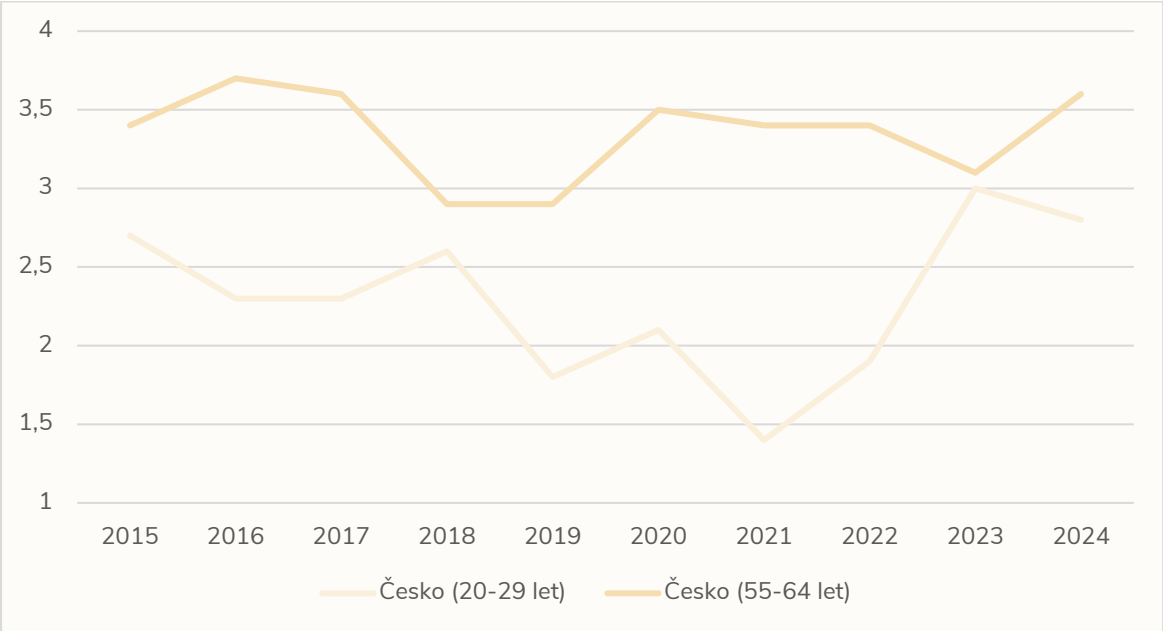
Pracující chudoba ukazuje, jak velká část zaměstnanců zůstává ohrožena chudobou i navzdory tomu, že pracuje. V tomto srovnání je patrné, že Česká republika se po celé období 2015–2024 řadí k zemím s nejnižší úrovní pracující chudoby. Hodnoty se pohybují kolem 3–4 %, tedy zřetelně pod průměrem EU i eurozóny a výrazně níže než v Německu, Polsku, Rakousku nebo Maďarsku. Z pohledu mezinárodního srovnání to znamená, že práce v českém prostředí poskytuje proti chudobě relativně silnější ochranu než ve většině sledovaných zemí.

Vývoj v čase je přitom v Česku poměrně stabilní. Mezi lety 2015 a 2023 je patrný mírný pokles zhruba ze 4 % na 3,1 %, teprve v roce 2024 dochází k mírnému zvýšení na 3,6 %. Ani tento nárůst však nemění celkový obraz, podle něhož Česko zůstává na velmi nízké úrovni pracující chudoby. Oproti tomu v Polsku se ukazatel pohybuje dlouhodobě kolem 9–11 %, v Rakousku kolem 7–8 % a na Slovensku je patrné výrazné zhoršení v posledních letech až nad 10 % v roce 2024. Německo

sice během období zaznamenává postupné zlepšení, ale i tak zůstává nad českou úrovní přibližně dvojnásobně.

V kontextu minimální mzdy je tento výsledek důležitý, ale je třeba jej interpretovat opatrně. Nízká pracující chudoba v Česku neznamená automaticky, že nízké mzdy nejsou problémem. Spíše ukazuje, že česká kombinace mzdové struktury, zaměstnanosti a daňově-dávkového systému zatím poměrně účinně brání tomu, aby se zaměstnanci ve větším rozsahu propadali pod hranici chudoby. Zároveň ale platí, že tento příznivý výsledek může souviset i s relativně menší příjmovou nerovností a stlačenější mzdovou distribucí. Minimální mzda tak v českém prostředí nemusí plnit jen roli ochrany před extrémní pracovní chudobou, ale také širší funkci posilování dolní části mzdového rozdělení.

Graf č. 39 **Podíl zaměstnanců ve věku 20–29 let a 55–64 let ohrožených příjmovou chudobou nebo sociálním vyloučením v letech 2015–2024**




*Zdroj: Eurostat (In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex); vlastní zpracování*

Pracující chudoba mladých a starších zaměstnanců v českém prostředí ukazuje, že riziko chudoby ani při zaměstnání není mezi věkovými skupinami rozloženo rovnoměrně. Ve sledovaném období 2015–2024 se vyšší hodnoty po většinu času objevují u starších zaměstnanců ve věku 55–64 let, zatímco u mladších ve věku 20–29 let je situace většinou příznivější, i když výrazně kolísá. To naznačuje, že samotná pracovní aktivita chrání obě skupiny před chudobou rozdílně a že věk zůstává důležitým faktorem ekonomické zranitelnosti i mezi zaměstnanými.

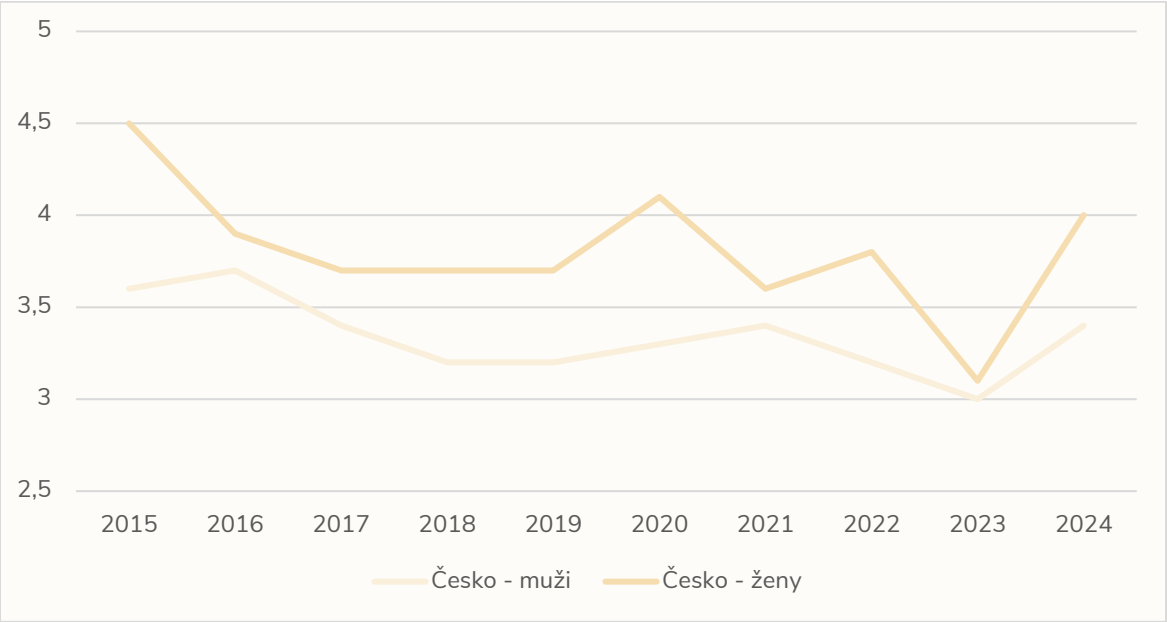
U mladších zaměstnanců je patrný nejprve pokles rizika pracující chudoby z hodnot kolem 2,7 % v roce 2015 až k minimu kolem 1,4 % v roce 2021. To odpovídá období silného trhu práce, kdy se zlepšovaly možnosti pracovního uplatnění mladších osob a zaměstnání pro ně častěji představovalo dostatečnou ochranu před chudobou. Po roce 2021 ale dochází k obratu a v letech 2023–2024 se ukazatel zvyšuje až k úrovním kolem 3 %, tedy nad většinu hodnot z předchozích let. To může

signalizovat, že i když mladí lidé práci mají, část z nich se dostává do situace, kdy pracovní příjem už nezajišťuje tak silnou ochranu jako dříve. Může za tím stát kombinace růstu životních nákladů, vyššího zastoupení méně stabilních forem práce i nižšího relativního postavení mladých na začátku pracovních drah.

U starších zaměstnanců ve věku 55–64 let je úroveň pracující chudoby po celé období vyšší a současně stabilnější. Hodnoty se většinou pohybují mezi 3,0 a 3,7 %, s přechodným zlepšením kolem let 2018–2019 a následným návratem na vyšší úroveň v roce 2024. To ukazuje, že starší zaměstnanci čelí vyššímu riziku ekonomické zranitelnosti i při zaměstnání než mladší věková skupina. Důvodem může být slabší pozice části starších pracovníků v nízkopříjmových profesích, nižší možnost měnit zaměstnání, častější částečné úvazky nebo omezenější schopnost reagovat na změny trhu práce.

V souvislosti s minimální mzdou je tento vývoj důležitý tím, že ukazuje rozdílnou ochrannou funkci pracovního příjmu v různých fázích životního cyklu. U mladších zaměstnanců se do roku 2021 situace zlepšovala, což je slučitelné s tím, že růst minimální mzdy a silný trh práce zvyšovaly ochranu před chudobou i na začátku kariéry. Pozdější zhoršení ale naznačuje, že samotné zvyšování minimální mzdy nemusí stačit, pokud je oslabováno cenovým vývojem a širšími změnami v ekonomice. U starších zaměstnanců je vidět, že ani stabilní pracovní aktivita automaticky nezaručuje nízké riziko chudoby a že minimální mzda zde může mít význam spíše jako dílčí ochranný nástroj než jako plné řešení. Celkově graf ukazuje, že pracující chudoba v České republice zůstává sice relativně nízká, ale její věkové rozložení upozorňuje na to, že některé skupiny zaměstnanců zůstávají i přes ekonomickou aktivitu zranitelné.

Graf č. 40 **Podíl zaměstnanců mužů a žen ve věku 18 let a více ohrožených příjmovou chudobou nebo sociálním vyloučením v letech 2015–2024**




*Zdroj: Eurostat (ln-work at-risk-of-poverty rate by age and sex); vlastní zpracování*

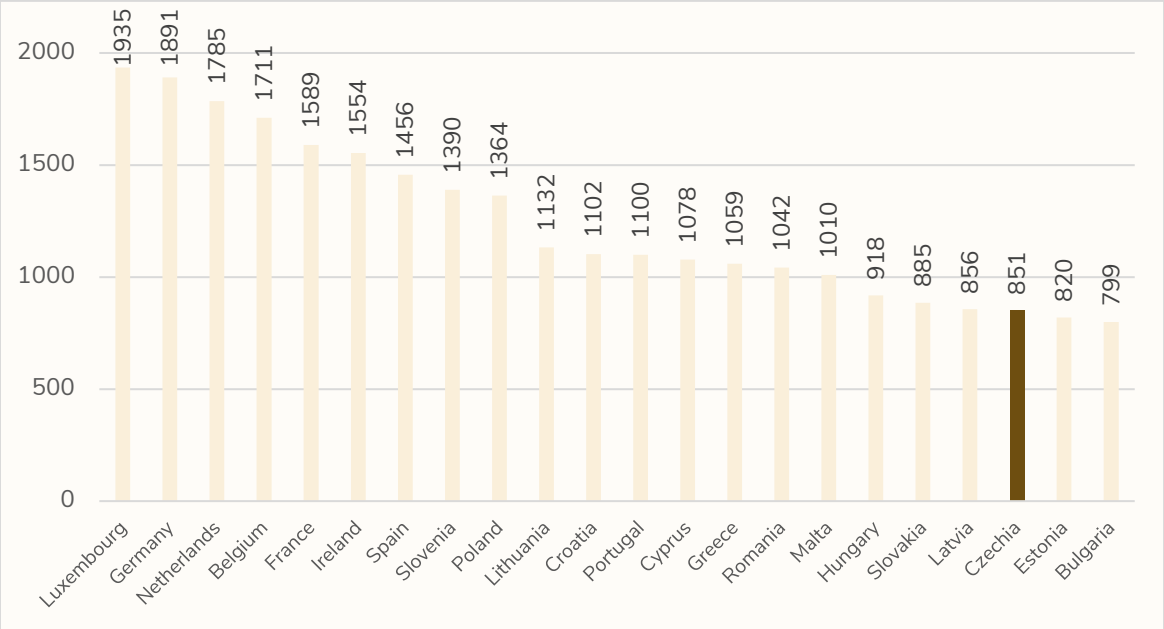
Pracující chudoba podle pohlaví ukazuje, že i v českém prostředí, kde je její celková úroveň nízká, existuje mezi muži a ženami trvalý rozdíl. Po celé období 2015–2024 jsou ženy vystaveny vyššímu riziku pracující chudoby než muži. Zatímco u mužů se ukazatel po většinu období pohybuje přibližně mezi 3,0 a 3,7 %, u žen je zpravidla vyšší, zhruba mezi 3,1 a 4,5 %. To znamená, že i když zaměstnání v Česku obecně chrání před chudobou relativně účinně, tato ochrana není mezi pohlavími zcela stejná.

U mužů je vývoj poměrně stabilní, s mírným zlepšením do roku 2019, následným kolísáním a přechodným zhoršením v roce 2023. U žen je řada volatilnější a po celé období se drží nad úrovní mužů; zvlášť patrné je to na začátku sledovaného období, během covidové krize a znovu v roce 2024, kdy se rozdíl mezi oběma křivkami opět zvětšuje. Tento vývoj naznačuje, že placené zaměstnání poskytuje ženám slabší ochranu před chudobou než mužům, což může souviset s jejich vyšší koncentrací v hůře placených profesích, častějšími částečnými úvazky, přerušováním kariéry i obecně slabší mzdovou pozicí v některých segmentech trhu práce. V souvislosti s minimální mzdou to znamená, že její růst může mít pro ženy relativně větší význam než pro muže, zejména v dolní části mzdového rozdělení. Současně však platí, že samotná minimální mzda tento rozdíl nemůže plně odstranit, pokud je podmíněn hlouběji ukotvenou strukturou trhu práce a rozdělením pracovních rolí. Pro snižování pracující chudoby žen proto vedle minimální mzdy zůstávají důležité i další faktory, zejména celková mzdová struktura, dostupnost plnohodnotných úvazků a možnosti slaďování práce a rodiny.

- G3-1 Minimální mzda vyjádřená v PPS (Purchasing Power Standard)

Minimální mzda vyjádřená v PPS (Purchasing Power Standard) představuje důležitý ukazatel pro mezinárodní srovnání její skutečné ekonomické úrovně, protože očišťuje nominální hodnoty o rozdíly v cenových hladinách mezi jednotlivými zeměmi. Na rozdíl od prostého přepočtu do eur nebo dolarů tak PPS lépe zachycuje, jakou reálnou kupní sílu minimální mzda v dané ekonomice skutečně má. Ve vztahu k hodnocení minimální mzdy je tento ukazatel zvlášť významný, protože umožňuje posoudit, zda nízkopříjmoví zaměstnanci v různých zemích mají srovnatelnou životní úroveň, nebo zda se jejich postavení liší i při podobné nominální úrovni minimální mzdy. Analýza minimální mzdy v PPS proto pomáhá oddělit čistě nominální pohled od reálného sociálního a ekonomického významu mzdového minima a poskytuje vhodný základ pro mezinárodní srovnání jeho ochranné funkce.

Graf č. 41 **Minimální mzda vyjádřená v PPS k 1. lednu 2024 (zaokrouhleno na celá čísla)**




*Zdroj: Eurostat (Monthly minimum wages – bi-annual data); vlastní zpracování*

Minimální mzda vyjádřená v PPS ukazuje, jakou skutečnou kupní sílu má zákonné mzdové minimum po zohlednění rozdílů v cenových hladinách mezi zeměmi. Právě v tomto pohledu je patrné, že pořadí zemí se může lišit od prostého srovnání nominálních částek. Nejvyšších hodnot dosahují Lucembursko a Německo, následované Nizozemskem, Belgií a Francií, tedy zeměmi, kde minimální mzda představuje i po očištění o cenovou hladinu velmi silný příjmový standard. Na opačném konci se nacházejí Bulharsko, Estonsko, Česko, Lotyšsko a Slovensko, což ukazuje, že ve střední a východní Evropě zůstává kupní síla minimální mzdy i po přepočtu na PPS zpravidla nižší.

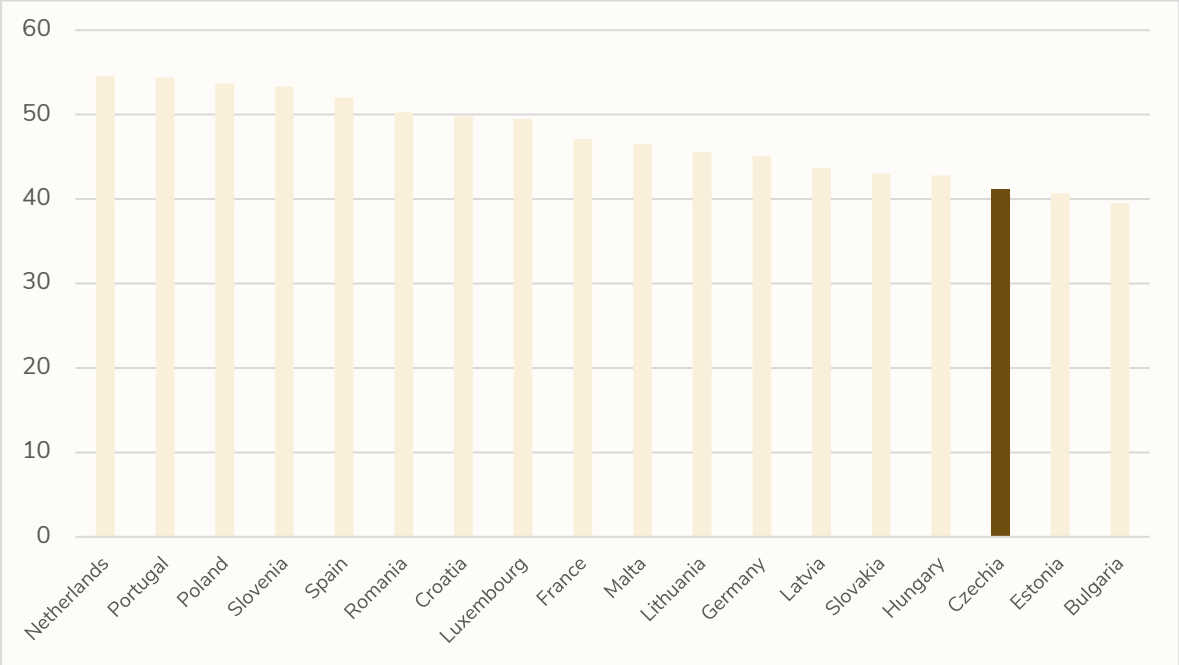
Česká republika se v tomto srovnání pohybuje spíše ve spodní části žebříčku. S hodnotou okolo 850 PPS se nachází pod Slovenskem, Maďarskem i Polskem a výrazně pod zeměmi západní Evropy. To je důležitý poznatek, protože ukazuje, že česká minimální mzda není nízká jen v nominálním mezinárodním srovnání, ale zůstává relativně nízká i po zohlednění domácí cenové hladiny. Jinými slovy, slabší pozice české minimální mzdy není vysvětlena pouze tím, že Česko je levnější ekonomikou než západní Evropa; její kupní síla je nižší i ve srovnání s některými zeměmi regionu.

V kontextu hodnocení minimální mzdy to znamená, že české mzdové minimum poskytuje zaměstnancům s nejnižšími příjmy relativně slabší ochranu životní úrovně než ve většině srovnávaných zemí. Zároveň je ale třeba mít na paměti, že PPS zachycuje pouze kupní sílu minimální mzdy, nikoli její vztah k mediánové nebo průměrné mzdě, daňovému klínu nebo systému sociálních dávek. Graf proto neříká vše o celkové sociální účinnosti minimální mzdy, ale poměrně přesvědčivě ukazuje, že z hlediska reálné kupní síly patří česká minimální mzda v evropském srovnání ke slabším.

- G3-2 Srovnání hodnot Kaitzova indexu

Srovnání hodnot Kaitzova indexu představuje důležitý nástroj pro posouzení, jak silně je minimální mzda zakotvena ve mzdové struktuře jednotlivých zemí. Kaitzův index vyjadřuje poměr minimální mzdy k mediánové nebo průměrné mzdě, a ukazuje tak, nakolik se mzdové minimum přibližuje běžné úrovni odměňování v ekonomice. Čím je tento poměr vyšší, tím větší část zaměstnanců ve spodní části mzdového rozdělení může být minimální mzdou přímo či nepřímo ovlivněna. V mezinárodním srovnání proto Kaitzův index neslouží jen jako technický ukazatel relativní úrovně minimální mzdy, ale také jako indikátor toho, jak ambiciózně jednotlivé země nastavují ochranu nízkopříjmové práce. Jeho interpretace je přitom úzce spojena s širším institucionálním kontextem, zejména se strukturou mezd, rozsahem kolektivního vyjednávání a celkovou mírou mzdové nerovnosti.

Graf č. 42 **Kaitzův index podle dat Eurostatu za rok 2024 (v %)**




*Pozn.: Data nebyla dostupná pro Belgii, Irsko, Řecko ani Kypr.*
*Zdroj: Eurostat (Monthly minimum wage as a proportion of average monthly earnings [%] – NACE Rev. 2 [from 2008 onwards]); vlastní zpracování*

Srovnání výše Kaitzova indexu ukazuje, jak blízko se minimální mzda nachází vůči průměrné mzdě, a tedy jak silně zasahuje do dolní části mzdového rozdělení. Mezi sledovanými zeměmi jsou patrné výrazné rozdíly. Nejvyšší hodnoty vykazují Nizozemsko, Portugalsko, Polsko a Slovinsko, kde se minimální mzda pohybuje nad hranicí 50 % průměrné mzdy. To naznačuje relativně silnou pozici minimální mzdy v těchto ekonomikách a větší schopnost ovlivňovat příjmy zaměstnanců v nižších mzdových pásmech. Naopak nejnižší hodnoty mají Bulharsko, Estonsko a Česká republika, kde je relativní úroveň minimální mzdy nižší.

Česká republika se v tomto srovnání pohybuje spíše v dolní části žebříčku, s hodnotou kolem 41 %. To znamená, že minimální mzda je v českém mzdovém systému relativně nízko nastavena ve vztahu k běžné mzdové úrovni. V porovnání s Polskem, Slovinskem nebo Portugalskem je český Kaitzův index zřetelně nižší, což naznačuje opatrnější nastavení minimální mzdy. Současně je česká hodnota nižší i než v Německu, Litvě nebo ve Francii. Česká minimální mzda tak ve srovnání s řadou evropských zemí plní méně ambiciózní roli nástroje zvyšování dolního okraje mzdového rozdělení.

V kontextu hodnocení minimální mzdy je tento výsledek důležitý. Nižší Kaitzův index v Česku znamená, že minimální mzda ovlivňuje menší část mzdové distribuce než v zemích s vyšší relativní úrovní mzdového minima. To může přispívat k tomu, že její dopad na zvyšování výdělků nebo snižování mzdové nerovnosti je slabší. Zároveň ale tento ukazatel sám o sobě neříká, zda by vyšší Kaitzův index byl automaticky ekonomicky vhodnější. Jeho interpretace závisí i na produktivitě práce, struktuře zaměstnanosti, míře kolektivního vyjednávání a celkovém institucionálním rámci. Graf nicméně poměrně jasně ukazuje, že česká minimální mzda zůstává v evropském srovnání relativně nízko nastavena vůči obvyklé mzdové úrovni.

# 3 Zhodnocení posunu přiměřenosti minimální mzdy mezi lety 2023 a 2025

V této části nabízíme srovnání toho, jak se mezi lety 2023 a 2025 proměnil empirický obraz jednotlivých ukazatelů. Jinými slovy: které ukazatele se po doplnění dat za roky 2024 a 2025 věcně posunuly, které naopak potvrzují dřívější závěry, a kde je třeba být opatrný kvůli omezené srovnatelnosti nebo možné změně datové základny.

První kritérium se zaměřuje na posouzení přiměřenosti minimální mzdy ve vztahu k základním životním potřebám jednotlivce, cenové hladině a interakci se systémem sociální ochrany.

Minimální mzda v roce 2025 představovala přibližně 4,3násobek životního minima v hrubém vyjádření a 3,7násobek v čistém vyjádření, přičemž životní minimum nebylo od roku 2023 valorizováno. Relativní vztah minimální mzdy k životnímu minimu se v důsledku růstu minimální mzdy a stagnace životního minima zlepšil, což však odráží především institucionální nastavení životního minima, nikoli autonomní růst životní úrovně. Minimální mzda tak při daném institucionálním vymezení pokrývá základní osobní potřeby, přičemž tento závěr je podmíněn nulovou dynamikou samotného životního minima.

Odlišný obraz přiměřenosti poskytují náklady na bydlení. Minimální mzda v roce 2025 pokrývala náklady na bydlení v případě nájemního bydlení odpovídajícího normativním nákladům ze 68 % až z 83 %, zatímco u vlastnického a družstevního bydlení představovaly tyto náklady přibližně 52 % čisté minimální mzdy. Oproti analýze z roku 2023 lze pozorovat zlepšení poměrových ukazatelů. Toto zlepšení však není primárně výsledkem růstu minimální mzdy, ale změny konstrukce normativních nákladů na bydlení, konkrétně zrušení energetického paušálu. Došlo tedy ke snížení administrativně stanovených nákladů, nikoli ke zlepšení reálné dostupnosti bydlení, a tento posun proto nelze interpretovat jako skutečné zlepšení přiměřenosti minimální mzdy.

Kombinace životního minima a nákladů na bydlení poskytuje komplexnější pohled na celkovou nákladovou situaci jednotlivce. Minimální mzda v roce 2025 nepokrývala plně základní životní náklady v případě nájemního bydlení, přičemž míra pokrytí se pohybovala přibližně mezi 80 a 93 % v závislosti na velikosti obce. Aby došlo pouze k pokrytí těchto nákladů, musela by být čistá minimální mzda vyšší o 7–24 %. Oproti analýze z roku 2023 nedošlo k významnému zlepšení. Tento výsledek je nutné interpretovat s ohledem na model samostatně žijícího jednotlivce, který představuje nákladově náročnou variantu domácnosti bez možnosti využití úspor z rozsahu. V reálných podmínkách mohou vysoké životní náklady vést ke sdílení výdajů, zejména na bydlení, přesto však lze konstatovat, že minimální mzda obecně neumožňuje plné pokrytí základních životních nákladů.

Výše uvedené úrovňové srovnání je vhodné doplnit o dynamický pohled na vývoj minimální mzdy ve vztahu k cenové hladině a průměrné mzdě. Minimální mzda v roce 2025 meziročně vzrostla o 10,1 %, zatímco průměrná mzda o 7,2 % a cenová hladina měřená indexem spotřebitelských cen

o 2,5 %. Ve srovnání s předchozími lety tak v letech 2024 a 2025 docházelo k rychlejšímu růstu mezd než cenové hladiny. Z hlediska přiměřenosti minimální mzdy tento vývoj znamená obnovení růstu její reálné hodnoty po období vysoké inflace. Růst minimální mzdy převyšující růst cen vedl ke zvýšení kupní síly nízkopříjmových zaměstnanců, přičemž tento růst pouze částečně kompenzoval předchozí pokles reálných mezd v letech 2022–2023.

Vedle vztahu minimální mzdy k nákladům na život je relevantní také její vztah k systému sociální ochrany, zejména k podpoře v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti v roce 2025 dosahovala přibližně 45–65 % čisté minimální mzdy, což znamenalo výrazný pokles příjmu při přechodu ze zaměstnání do nezaměstnanosti. Z hlediska pracovních incentivů však rozdíl mezi příjmem z práce a příjmem v nezaměstnanosti není dostatečně výrazný. V kombinaci s dávkami, zejména příspěvkem na bydlení, může být disponibilní příjem relativně blízký příjmu z práce na úrovni minimální mzdy. Lze proto identifikovat prostor pro posílení rozdílu mezi příjmem z práce a příjmem z neaktivity tak, aby pracovní aktivita byla z hlediska disponibilního příjmu výrazně výhodnější.

Druhé kritérium se zaměřuje na posouzení přiměřenosti minimální mzdy ve vztahu k rozdělení mezd v ekonomice.

Minimální mzda v roce 2025 dosahovala ve vztahu k průměrné mzdě úrovně mírně nad 40 %, přičemž meziročně došlo k jejímu zvýšení přibližně o 1,1 p. b. Od roku 2015 se tento podíl zvýšil přibližně o 8 p. b., což dokumentuje dlouhodobý trend posilování relativního postavení minimální mzdy. Přesto minimální mzda nadále nedosahuje orientační referenční hodnoty 50 % průměrné mzdy, kterou uvádí Směrnice. Oproti předchozímu období však dochází k postupnému přibližování k této hranici. Současně je nutné zohlednit existenci národního mechanismu navyšování minimální mzdy, který směřuje k dosažení úrovně přibližně 47 % průměrné mzdy do roku 2029. Tento parametr představuje z hlediska domácí politiky relevantní referenční rámec, přičemž dosavadní vývoj naznačuje, že valorizace minimální mzdy probíhá v souladu s tímto mechanismem, a proto lze dosažení cílové úrovně považovat za pravděpodobné.

Ve vztahu k mediánu mezd dosahovala minimální mzda v roce 2025 úrovně přesahující 43 %, přičemž k orientační referenční hodnotě 60 % mediánu podle Směrnice nadále chybí významná část. I v tomto případě tak minimální mzda nedosahuje úrovní běžně využívaných jako orientační hranice přiměřenosti.

Z hlediska dolní části mzdové distribuce dosahovala minimální mzda v období 2015–2024 v průměru přibližně 76,7 % hranice 1. decilu mezd, přičemž v posledních letech se její hodnota této hranici dále přibližovala. Tento vývoj naznačuje, že minimální mzda se nachází relativně blízko spodní části mzdové distribuce a plní svou ochrannou funkci vůči nejnižším mzdám. Podobný obraz poskytuje i srovnání s 25. percentilem mezd, které naznačuje kompresi mzdového rozdělení v dolní části distribuce. Minimální mzda tak ovlivňuje nejen nejnižší mzdy, ale i širší segment nízkopříjmových zaměstnanců, což může přispívat ke snižování mzdové nerovnosti, zároveň však omezuje prostor pro diferenciaci mezd.

Vedle hrubých mzdových relací je vhodné posoudit také postavení minimální mzdy z pohledu čistých příjmů. Podíl čisté minimální mzdy na čisté průměrné mzdě dosahoval v roce 2025 přibližně 46 %, což představuje dosud nejvyšší hodnotu tohoto ukazatele. Vyšší relativní postavení čisté minimální mzdy je ovlivněno konstrukcí daňového a odvodového systému. Současně lze pozorovat, že i zaměstnanci odměňovaní minimální mzdou odvádějí daň z příjmů, byť v nízkých absolutních částkách (550 Kč v roce 2025). Tento jev poukazuje na omezenou efektivitu nastavení systému z hlediska interakce mezi daňovým zatížením a dávkovou podporou u nízkopříjmových skupin.

Třetí kritérium se zaměřuje na posouzení přiměřenosti minimální mzdy z hlediska jejího vývoje v čase.

Minimální mzda v období 2016–2025 rostla (s výjimkou roku 2021) rychleji než průměrná i mediánová mzda, což vedlo k postupnému zvyšování jejího relativního postavení v mzdové distribuci. Tento vývoj se promítl do růstu Kaitzova indexu. Současně však platí, že samotné srovnání s průměrem a mediánem neposkytuje úplný obraz o přiměřenosti, neboť nezohledňuje strukturu mzdového rozdělení.

Detailnější pohled poskytuje srovnání s vývojem mezd podél celé distribuce. Minimální mzda dlouhodobě rostla rychleji (8,3 %) než mzdy napříč distribucí, včetně její dolní části. Tento vývoj vede k postupnému přibližování minimální mzdy k širším skupinám zaměstnanců a ke kompresi mzdového rozdělení. Tento efekt odpovídá základní funkci minimální mzdy stimulovat růst mezd nad její úrovní. Současně však existuje riziko, že se tento efekt s rostoucí mzdovou úrovní oslabuje a do vyšších částí mzdové distribuce se promítá jen omezeně.

Čtvrté kritérium se zaměřuje na posouzení přiměřenosti minimální mzdy ve vztahu k produktivitě práce.

Vývoj reálné minimální mzdy a reálné produktivity práce na hlavu vykazuje ve sledovaném období odlišnou dynamiku. Od roku 2015 lze pozorovat tendenci rychlejšího růstu minimální mzdy, přičemž v některých letech dochází k opačnému vývoji, zejména v souvislosti s ekonomickými šoky. Tyto veličiny nejsou dlouhodobě sladěny a je nutné je interpretovat s ohledem na skutečnost, že se porovnává minimální mzda s průměrnou produktivitou práce za celé hospodářství.

Pro doplnění tohoto pohledu je vhodné zohlednit mezinárodní srovnání, které vychází z nominálních veličin. Česká republika se v rámci Evropské unie pohybuje přibližně ve střední části žebříčku z hlediska produktivity práce na hlavu (16. místo), zatímco její pozice podle úrovně minimální mzdy je relativně nižší (17. místo). Tento nesoulad naznačuje, že úroveň minimální mzdy zaostává za úrovní produktivity práce více než v některých jiných členských státech.

Vedle produktivity práce na hlavu je vhodné analyzovat také produktivitu práce na odpracovanou hodinu. Její vývoj vykazuje nižší volatilitu a plynulejší průběh než vývoj minimální mzdy, přičemž ani v tomto případě nedochází k dlouhodobému sladění obou veličin a rozdíly mezi oběma ukazateli jsou proto v některých obdobích výraznější.

Detailnější pohled poskytuje analýza na úrovni jednotlivých odvětví, kde jsou patrné výrazné rozdíly v produktivitě. Minimální mzda tak může mít napříč odvětvími rozdílné dopady, přičemž v méně produktivních odvětvích může představovat relativně vyšší nákladovou zátěž. Současně však i v těchto odvětvích přetrvává několikanásobný rozdíl mezi minimální mzdou a produktivitou práce na odpracovanou hodinu.

V mezinárodním srovnání produktivity práce na odpracovanou hodinu se Česká republika pohybuje přibližně na průměru Evropské unie (16. místo) v roce 2023. Dostupnost dat v roce 2024 je omezená a neumožňuje plné pokrytí všech členských států. Současně Eurostat nesleduje hodinovou minimální mzdu, což omezuje přímou komparaci těchto veličin.

Z hlediska dynamiky lze konstatovat, že minimální mzda v řadě let roste rychleji než produktivita práce. Vývoj ve sledovaném intervalu naznačuje, že mezi těmito veličinami neexistuje pevná krátkodobá vazba. Interpretace tohoto vztahu je však metodicky omezená, neboť se srovnává reálná minimální mzda s reálnou průměrnou produktivitou práce na hlavu, tedy veličiny odlišné povahy a agregace. Tento nesoulad odráží skutečnost, že minimální mzda je výsledkem institucionálního rozhodování, zatímco produktivita práce je determinována ekonomickými faktory.

Celkově lze pozorovat, že i přes rychlejší růst minimální mzdy, zejména v poslední části sledovaného období, přetrvává významný odstup mezi její úrovní a produktivitou práce a tento odstup naznačuje prostor pro další růst minimální mzdy.

Při popisu vývoje zaměstnanosti je hlavní kontinuita zřejmá: nepotvrzuje se jednoduchá pozitivní vazba mezi růstem minimální mzdy a zhoršením zaměstnanosti. Už zpráva za rok 2023 konstatovala, že míra nezaměstnanosti zůstává nízká, dlouhodobá nezaměstnanost je v ČR nízká ve srovnání s EU a zaměstnanost absolventů je relativně vysoká; nezaměstnanost mladých je sice vyšší než celková míra nezaměstnanosti, ale sama o sobě neukazuje na negativní vliv minimální mzdy. Nový text tuto základní linii potvrzuje i po zahrnutí roku 2024: při pohledu na podíl nezaměstnaných osob i na obecnou míru nezaměstnanosti stále nelze vysledovat stabilní vztah, podle něhož by rychlejší růst minimální mzdy automaticky vedl k vyšší nezaměstnanosti. Tento závěr má však pouze agregátní a deskriptivní charakter a nenahrazuje kauzální analýzu dopadů minimální mzdy.

Věcný posun v části hodnotící přiměřenost s ohledem na ekonomický vývoj, chudobu a nerovnost spočívá hlavně v tom, že po doplnění údajů za rok 2024 je lépe vidět povaha poslední fáze vývoje po inflačním šoku. Ve starší zprávě bylo hlavní zjištění, že v roce 2023 nominální minimální mzda rostla, ale reálně kvůli inflaci klesla; zároveň nominální minimální mzda rostla rychleji než reálný HDP. Nový text ukazuje, že ani v roce 2024 ještě nedochází plnému obnovení kupní síly minimální mzdy: nominální růst pokračuje, ale reálný vývoj zůstává slabší a citlivý na inflaci. Tím se spíše potvrzuje kontinuita s rokem 2023, nikoli obrat k jednoznačně příznivému trendu.

Dále data za rok 2024 zpřesňují obraz věkové a genderové struktury nezaměstnanosti, ale i zde je důležité rozlišit, co je nová informace a co nová interpretace. Trh práce zůstává celkově relativně napjatý a agregátní data neukazují, že by růst minimální mzdy byl souběžně provázen plošným zhoršením zaměstnanosti. Nově doplněné údaje však ukazují, že mezi lety 2021 a 2024 došlo

k plošnému zhoršení registrované nezaměstnanosti napříč kohortami a že se relativně silněji zhoršila situace žen. Tyto rozdíly je třeba interpretovat jako projev širších strukturálních faktorů na trhu práce, nikoli jako přímý důkaz dopadů minimální mzdy.

Data za rok 2024 potvrzují dřívější údaje o míře zaměstnanosti absolventů. Zpráva za rok 2023 konstatuje relativně vysokou zaměstnanost absolventů v ČR ve srovnání s EU. Po oslabení v letech 2020–2022 přišlo částečné oživení v letech 2023–2024. Nevzniká tedy trend dlouhodobého zhoršování postavení absolventů; spíš se potvrzuje dočasné oslabení a následný návrat k vyšší zaměstnanosti.

V porovnání ČR s ostatními zeměmi podle statistik OECD je zásadní kontinuita v tom, že ČR zůstává zemí s relativně vysokým výskytem nízkých výdělků, zejména u žen. Zpráva za rok 2023 ukazovala, že incidence nízkých výdělků v ČR je vyšší než průměr OECD a že rozdíl mezi pohlavími je výrazný: celkem 17,34 %, u žen 20,36 % a u mužů 14,81 %. Současně se zdůrazňoval mírně klesající dlouhodobý trend. Nová data tento obraz do značné míry potvrzují. I z novějších dat je patrné, že čeští zaměstnanci zůstávají nad průměrem OECD a že problém nízkých výdělků je v ČR dlouhodobý a nerovnoměrně distribuovaný podle pohlaví.

V části „Incidence nízkých výdělků“ se nachází zásadní datový problém. Na konci reportované datové řady, v datech za rok 2024, dochází k extrémnímu skoku, který je obtížné vysvětlit jako běžnou socioekonomickou změnu a který je velmi pravděpodobně důsledkem změny v metodice nebo problému v datech. V datech se vyskytuje u ČR velmi vysoká hodnota, jež zjevně vybočuje z předchozí časové řady. V porovnání s rokem 2023 tedy pozorujeme spíše problém srovnatelnosti dat než věcné zhoršení ukazatele v rozsahu, v jakém je reportován. Podobný problém pozorujeme u ukazatele D9/D1. Významné vybočení z dosavadního trendu v případě ČR naznačuje datový nebo metodologický problém.

V případě Kaitzova indexu podle dat OECD je patrná kontinuita. I po doplnění dat za rok 2024 zůstává základní sdělení stejné, totiž že česká minimální mzda zůstává v mezinárodním srovnání spíše nízko a že z tohoto pohledu přetrvává prostor pro její zvýšení. Tento vývoj naznačuje nižší ambici českých tvůrců politik využívat minimální mzdu jako významný nástroj sociální politiky.

Z porovnání ČR s ostatními zeměmi podle statistik Eurostatu plyne hlavní sdělení, že ČR nadále vychází jako země s relativně nízkou pracující chudobou a nízkým ohrožením chudobou ve srovnání s EU, ale současně s poměrně silnými daňově-dávkovými tlaky na nízkopříjmovou populaci. Už zpráva za rok 2023 výslovně říká, že podíl zaměstnanců ohrožených chudobou je nižší než průměr EU a že míra pracující chudoby je sice nižší než unijní průměr, ale nikoli zanedbatelná. Nová data tuto linii potvrzují: pracující chudoba v Česku zůstává velmi nízká, po roce 2023 sice mírně roste, tento nárůst však nemění základní obraz ČR jako země s nízkou úrovní tohoto rizika.

Zároveň je vidět několik věcných posunů v dílčích trendech. U daňového klínu zpráva za rok 2023 uvádí pokles z 41,9 % v roce 2020 na 37,5 % v roce 2022 a mírné zvýšení na 38,0 % v roce 2023. Nová data vývoj prodlužují do roku 2024, ale základní výsledek zůstává podobný: české nízké mzdy

jsou i nadále zatíženy relativně výrazně a efekt zvyšování minimální mzdy na čistý příjem zaměstnance je částečně tlumen daňovým a odvodovým systémem.

U pasti nezaměstnanosti je kontinuita ještě zřetelnější. Český systém dlouhodobě nevytváří zvlášť silný finanční impulz pro přechod z nezaměstnanosti do zaměstnání a ukazatel zůstává ve srovnání s řadou zemí méně příznivý.

U pasti nízkých mezd aktuální data ukazují mírné zhoršení. Mezi lety 2018 a 2023 hodnota tohoto ukazatele výrazně klesla z úrovně 55,2 % na 46,1 %, a v roce 2024 mírně vzrostla na 47,3 %. To znamená, že ve střednědobém horizontu se motivace přecházet z velmi nízkého výdělku k vyšší mzdě v České republice spíše zlepšovala a tato situace se aktuálně mírně mění k horšímu.

**Klíčová zjištění**

Přiměřenost minimální mzdy se výrazně liší v závislosti na zvoleném referenčním rámci. Zatímco ve vztahu k životnímu minimu se minimální mzda jeví jako dostatečná, ve vztahu k reálným životním nákladům, zejména nákladům na bydlení, této úrovně nedosahuje. Tento nesoulad ukazuje, že institucionálně definované minimum neodpovídá plně skutečné nákladové situaci jednotlivce.

Zlepšení některých ukazatelů přiměřenosti nelze interpretovat jako reálný posun. V případě nákladů na bydlení bylo zlepšení poměrových ukazatelů způsobeno spíše změnou konstrukce normativních nákladů než růstem minimální mzdy. Vývoj tak odráží metodickou změnu, nikoli skutečné zlepšení ekonomické situace nízkopříjmových zaměstnanců.

Minimální mzda v roce 2025 obecně neumožňuje plné pokrytí základních životních nákladů. Kombinace životního minima a nákladů na bydlení zůstává nepokrytá a k dosažení základního pokrytí by bylo nutné její další zvýšení. Tento závěr přetrvává i ve srovnání s předchozí analýzou a naznačuje strukturální problém přiměřenosti.

Růst minimální mzdy v posledních letech vedl k obnovení její reálné hodnoty, avšak pouze částečně kompenzoval předchozí pokles kupní síly v období vysoké inflace. Aktuální vývoj proto nelze interpretovat jako čisté zlepšení, ale spíše jako pozvolný návrat k dřívější úrovni.

Relativní postavení minimální mzdy v mzdové distribuci se dlouhodobě posiluje. Minimální mzda roste rychleji než průměrná i mediánová mzda, čímž se postupně přibližuje běžným mzdovým úrovním. Tento vývoj odpovídá institucionálnímu nastavení valorizace a směřuje k dosažení cílové úrovně stanovené národní politikou (47 % průměrné mzdy v roce 2029).

Současně dochází ke kompresi mezd v dolní části distribuce. Minimální mzda se přibližuje dolním percentilům mezd a ovlivňuje širší skupiny nízkopříjmových zaměstnanců. Tento efekt přispívá ke snižování mzdové nerovnosti, avšak zároveň omezuje prostor pro mzdovou diferenciaci.

Nastavení daňově-dávkového systému vykazuje u nízkopříjmových skupin prvky neefektivity. Zaměstnanci odměňovaní minimální mzdou odvádějí daň z příjmů a současně mohou čerpat sociální transfery. Dochází tak k paralelnímu působení daní a dávek, které snižuje čistý efekt příjmové podpory.

Rozdíl mezi příjmem z práce a příjmem z neaktivity zůstává relativně nízký. V kombinaci s dávkami může být disponibilní příjem v nezaměstnanosti blízký příjmu z práce na úrovni minimální mzdy. Systém tak nevytváří dostatečně silnou motivaci k pracovní aktivitě.

Vztah mezi minimální mzdou a produktivitou práce není v krátkém období pevně provázán. Minimální mzda v řadě let roste rychleji než produktivita práce, přičemž vývoj obou veličin vykazuje značnou variabilitu. Tento nesoulad odráží rozdíl mezi institucionálním určováním mzdy a ekonomickými faktory ovlivňujícími produktivitu.

Přes rychlejší růst minimální mzdy přetrvává významný odstup mezi její úrovní a produktivitou práce. Tento rozdíl je patrný i v méně produktivních odvětvích a naznačuje existenci prostoru pro další růst minimální mzdy.

V mezinárodním srovnání vykazuje Česká republika nesoulad mezi úrovní minimální mzdy a produktivitou práce. Zatímco produktivita se pohybuje přibližně na průměru Evropské unie, minimální mzda zůstává relativně nižší. Tento rozdíl naznačuje odlišné nastavení mzdové úrovně vůči ekonomické výkonnosti.

Česká data za roky 2015–2024 především nepodporují tezi, že růst minimální mzdy vedl k plošnému růstu nezaměstnanosti. V období nejrychlejšího růstu minimální mzdy v letech 2015–2019 nezaměstnanost naopak výrazně klesala a ani po roce 2020 se neukazuje mechanická vazba mezi růstem minimální mzdy a růstem nezaměstnanosti. Minimální mzda nepůsobí jako izolovaný determinant vývoje nezaměstnanosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost do období 2019–2020 slábla a po pandemii se neobjevil trvalý obrat k vyšší strukturální nezaměstnanosti. To znamená, že růst minimální mzdy probíhal převážně v prostředí napjatého trhu práce, nikoli v prostředí dominantní dlouhodobé nezaměstnanosti. U mužů, žen ani ve skupinách 15–30 let a 55–65 let se neukazuje soustavný růst dlouhodobé nezaměstnanosti, který by bylo možné jednoduše spojit s valorizacemi minimální mzdy.

Růst minimální mzdy byl nominálně výrazný, ale reálně méně přesvědčivý. Výsledky ukazují, že v prostředí vysoké inflace nebyla ani v roce 2024 obnovena kupní síla minimální mzdy a že reálný vývoj zůstává citlivý na to, zda valorizace skutečně „překryje“ inflaci. V mezinárodním srovnání se česká reálná minimální mzda pohybovala spíše ve střední části souboru a po roce 2021 spíše stagnovala.

Česká minimální mzda zůstává v mezinárodním srovnání relativně nízko vůči běžné mzdové úrovni. Kaitzův index i podíl minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě ukazují, že české mzdové minimum je méně ambiciózní než v Německu, Polsku, Slovinsku či Portugalsku a že zasahuje menší část mzdové distribuce. To omezuje jeho schopnost formovat dolní okraj mzdového rozdělení.

Český trh práce se vyznačuje mimořádně vysokou incidencí nízkých výdělků, zvláště u žen. V mezinárodním srovnání OECD Česká republika výrazně vybočuje vysokým podílem nízkopříjmových zaměstnanců; tento problém je strukturální a nerovný s ohledem na distribuci podle pohlaví. Zároveň je třeba opatrnosti u dat za rok 2024, kde dokument sám upozorňuje na pravděpodobný metodický nebo datový zlom.

Mzdová nerovnost v ČR do roku 2023 dlouhodobě klesala, zejména ve mzdové sféře. Giniho koeficient celkem klesl z 34,46 v roce 2015 na 26,86 v roce 2023; mírné zvýšení v roce 2024 je třeba interpretovat opatrně. To je slučitelné s tím, že růst minimální mzdy přispíval ke kompresi dolní části mzdového rozdělení, i když nebyl jediným faktorem.

Sociální účinnost minimální mzdy v ČR je tlumena daňově-dávkovým systémem. Data ukazují, že ČR má poměrně vysoký daňový klín a nadprůměrnou past nezaměstnanosti i past nízkých mezd. To znamená, že významná část nominálního zvýšení minimální mzdy se nepromítá do čistého příjmu zaměstnance a finanční motivace přejít z nezaměstnanosti do zaměstnání zůstává omezená.

Česko má nízkou pracující chudobu i nízký podíl zaměstnanců ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením, ale to neznamená, že problém nízkých mezd neexistuje. Výsledky upozorňují, že příznivý český výsledek je spoluutvářen relativně stlačenou mzdovou distribucí a nižší příjmovou nerovností. ČR tak může současně vykazovat nízkou pracující chudobu a vysokou incidenci nízkých výdělků.

Mezinárodní srovnání ukazují, že česká minimální mzda v klíčových relativních ukazatelích zaostává. V PPS je ČR spíše ve spodní části žebříčku EU a její kupní síla zaostává i za některými sousedními zeměmi.

Celkově lze konstatovat, že přiměřenost minimální mzdy nelze hodnotit jednorozměrně. Různé indikátory poskytují odlišné výsledky a žádný z nich neposkytuje úplný obraz sám o sobě. Hodnocení přiměřenosti je proto nutné chápat jako vícerozměrný koncept, který kombinuje institucionální, distribuční a ekonomické aspekty. Současně je vhodné tento analytický rámec v budoucím výzkumu dále rozvíjet o dimenze, které nejsou v současné analýze zachyceny v plném rozsahu, zejména o strukturální charakteristiky trhu práce, jeho segmentaci a heterogenitu dopadů minimální mzdy na jednotlivé skupiny zaměstnanců.

**Doporučení**

- Neimplementovat politiku minimální mzdy izolovaně od daňově-dávkového systému. Pokud má minimální mzda zlepšovat pracovní motivaci a čisté příjmy nízkopříjmových zaměstnanců, je nutné současně zmírňovat vysokou past nízkých mezd, past nezaměstnanosti a zvažovat úpravy daňového klínu u nízkých výdělků. Jinak se část efektu ztratí v odvodech a zániku nároku na dávky. Analýza ukazuje, že u nízkopříjmových skupin dochází k paralelnímu působení daní, odvodů a sociálních transferů, což snižuje čistý efekt příjmové podpory. Současně je rozdíl mezi příjmem z práce a příjmem z neaktivity relativně nízký, což oslabuje pracovní incentivy. Tento nesoulad potvrzuje potřebu koordinace minimální mzdy s nastavením daňově-dávkového systému, zejména prostřednictvím úprav zdanění nízkých příjmů, včetně valorizace slevy na poplatníka, která v posledních letech nereflektovala růst minimální mzdy.
- Posílit minimální mzdu nejen jako nástroj proti extrémní chudobě, ale i proti nízkým výdělkům. Český problém nespočívá primárně v masové pracující chudobě, ale ve vysokém rozšíření nízkých mezd. Cílem by proto neměla být pouze ochrana před pádem pod hranici chudoby,

ale také posílení spodní části mzdového rozdělení a omezení „low-wage“ modelu konkurenceschopnosti. Zjištění ukazují, že minimální mzda se postupně přibližuje dolním percentilům mzdové distribuce a ovlivňuje širší segment nízkopříjmových zaměstnanců. Současně však dochází ke kompresi mezd v dolní části distribuce, což omezuje mzdovou diferenciaci. Minimální mzda tak již plní funkci nástroje strukturální změny mzdového rozdělení, nikoli pouze ochrany před extrémní chudobou.

- Doprovodit rychlejší růst minimální mzdy aktivními opatřeními pro zranitelné skupiny. Případné napětí na trhu práce se soustřeďuje nejčastěji u mladých lidí, žen a starších pracovníků. Vyšší minimální mzda by proto měla být koordinována s aktivní politikou zaměstnanosti, rekvalifikacemi, podporou mobility, a hlavně se systémem celoživotního vzdělávání.
- Zacílit doprovodná opatření zvlášť na ženy a segmenty s vysokým podílem nízkých mezd. Vysoká incidence nízkých výdělků je v ČR výraznější u žen; v této oblasti má smysl kombinovat minimální mzdu s podporou dostupnosti plnohodnotných úvazků, slaďování pracovního a rodinného života a s tlakem na omezení nízkovýdělkových segmentů. Z pohledu mzdové distribuce je zřejmé, že minimální mzda zasahuje především dolní část rozdělení, kde se koncentrují nízkopříjmové skupiny. Strukturální charakter tohoto problému naznačuje potřebu cílených intervencí nad rámec samotného nastavení minimální mzdy.
- Výsledky analýzy posouvají debatu od jednoduché otázky, zda minimální mzdu zvyšovat, k otázce, jak ji zapojit do širší strategie modernizace trhu práce. Agregátní ukazatele za sledované období ukazují, že růst minimální mzdy probíhal převážně v podmínkách nízké nezaměstnanosti a relativně napjatého trhu práce. Z těchto výsledků však nelze vyvozovat kauzální závěry o dopadech minimální mzdy na zaměstnanost. Analýza současně potvrzuje, že přiměřenost minimální mzdy nelze hodnotit jednorozměrně: různé indikátory poskytují odlišné výsledky a jejich interpretace závisí na širším institucionálním a ekonomickém kontextu.
- Případné dopady zvyšování minimální mzdy je proto třeba dále zkoumat v konkrétních segmentech trhu práce, zejména podle odvětví, regionu, typu pracovního vztahu, pohlaví, věku a kvalifikační úrovně. Politika minimální mzdy by měla být maximálně opřena o empirická zjištění a propojena s dalšími nástroji trhu práce, zejména s podporou celoživotního vzdělávání, rekvalifikací a regionální mobility. Přes rychlejší růst minimální mzdy přetrvává významný odstup mezi její úrovní a produktivitou práce. Tento fakt naznačuje existenci prostoru pro její další růst, přičemž konkrétní dopady je vhodné posuzovat diferencovaně podle odvětví a segmentů trhu práce.

# Závěr

Předkládaná studie navazuje na předchozí analytické výstupy Výzkumného institutu práce a sociálních věcí (Beran et al. 2024; Špeciánová et al. 2024) a poskytuje druhé komplexní hodnocení přiměřenosti zákonné minimální mzdy v České republice. Cílem bylo vyhodnotit posun v přiměřenosti minimální mzdy oproti roku 2023 napříč čtyřmi kritérii vyžadovanými zákonem a doplňujícími indikátory definovanými v Metodice (Špeciánová et al. 2024).

Z provedeného hodnocení vyplývá obraz, který nelze redukovat na jednoznačný verdikt o tom, zda je česká minimální mzda přiměřená, či nikoli. Jednotlivá kritéria a indikátory poskytují systematicky odlišné odpovědi a teprve jejich souhrn umožňuje formulovat zdrženlivý závěr o stavu a trajektorii přiměřenosti.

**Ve vztahu k životním nákladům** dosahovala minimální mzda v roce 2025 přibližně 4,3násobku životního minima jednotlivce v hrubém vyjádření a 3,7násobku v čistém vyjádření. Tento poměr se oproti roku 2023 zlepšil, je však z velké části dán nominální rigiditou životního minima, které nebylo od roku 2023 valorizováno, nikoli růstem reálné životní úrovně. Pokud se k životnímu minimu připočítají normativní náklady na bydlení, čistá minimální mzda nepostačuje na pokrytí základních životních nákladů jednotlivce v nájemním bydlení – pokrytí činí 80–93 % podle velikosti obce a k plnému pokrytí by bylo nutné zvýšení čisté minimální mzdy přibližně o 7–24 %. Zlepšení poměrových ukazatelů oproti roku 2023 je v této oblasti rovněž do značné míry způsobeno administrativní změnou konstrukce normativních nákladů na bydlení (zrušení mimořádného energetického navýšení k 1. lednu 2024), nikoli reálným zlepšením dostupnosti bydlení. Ve vztahu k cenové hladině zaznamenala reálná minimální mzda v letech 2024 a 2025 obnovený růst, který však pouze částečně kompenzoval pokles kupní síly z let 2022 a 2023.

**Ve vztahu k obecné úrovni mezd a jejich rozdělení** dosáhl Kaitzův index ve variantě vůči průměrné hrubé mzdě v národním hospodářství v roce 2025 hodnoty 42,3 %, ve variantě vůči mediánové mzdě pak 49,4 %. Minimální mzda se tak postupně přibližuje k zákonem stanovené orientační referenční hodnotě 47 % průměrné hrubé mzdy, k jejímuž dosažení podle plánu MPSV směřuje do roku 2029. Současně se zvyšuje její podíl na hranici 1. decilu a k 25. percentilu mzdové distribuce. Český Kaitzův index však zůstává pod oběma orientačními referenčními prahy uváděnými ve Směrnici (50 % průměrné a 60 % mediánové mzdy) a v mezinárodním srovnání se Česká republika drží spíše ve spodní polovině zemí EU se zákonnou minimální mzdou, výrazněji za zeměmi, jako jsou Polsko, Portugalsko či Slovinsko.

**Ve vztahu k tempu růstu mezd** byla v období 2016–2025 dynamika minimální mzdy s výjimkou roku 2021 trvale vyšší než dynamika průměrné i mediánové mzdy a než tempo růstu mezd v širších částech mzdové distribuce. V důsledku této asymetrie postupně dochází ke kompresi mezd v dolní části rozdělení, což odpovídá ochranné funkci minimální mzdy.

**Ve vztahu k produktivitě práce** nelze identifikovat pevnou krátkodobou vazbu mezi vývojem minimální mzdy a vývojem produktivity práce. Od roku 2015 roste minimální mzda v reálném i nominálním vyjádření systematicky rychleji než reálná produktivita práce na hlavu i na odpracovanou hodinu; přesto i v odvětvích s nejnižší produktivitou zůstává odstup mezi minimální mzdou a produktivitou několikanásobný. V mezinárodním srovnání se Česká republika nachází přibližně na evropském průměru z hlediska nominální produktivity práce na hlavu (přibližně 16. místo), avšak z hlediska úrovně minimální mzdy zaujímá pozici nižší (přibližně 17. místo z 22 členských států se zákonnou minimální mzdou). Tento nesoulad naznačuje, že úroveň minimální mzdy v ČR zaostává za relativní pozicí v produktivitě práce, což vytváří určitý prostor pro její další růst.

**Doplňující indikátory** ekonomické udržitelnosti a vlivu minimální mzdy na trh práce nepotvrzují obavy z plošně negativního dopadu rychlejšího růstu nominální minimální mzdy v letech 2024 a 2025 na zaměstnanost. Česká data za období 2015–2024 neukazují stabilní vzorec, podle něhož by zrychlení růstu minimální mzdy vedlo k růstu obecné míry nezaměstnanosti či dlouhodobé nezaměstnanosti – ani v úhrnu, ani v členění podle pohlaví a věku. Případná napětí na trhu práce se koncentrují spíše u žen a starších pracovníků, jejich příčiny však mají povahu širších strukturálních faktorů spíše než přímé reakce na valorizaci minimální mzdy. Současně mezinárodní srovnání ukazují, že český trh práce se vyznačuje vysokou incidencí nízkých výdělků, zejména v ženské části pracovní síly; pracující chudoba zůstává naopak ve srovnání s EU nízká, což je z velké části důsledkem stlačenější mzdové distribuce. Sociální účinnost minimální mzdy je v ČR tlumena nadprůměrnou pastí nízkých mezd a pastí nezaměstnanosti, takže nominální růst minimální mzdy se do čistého příjmu zaměstnance přenáší pouze částečně.

**Vyhodnocení prvního roku aplikace nového valorizačního mechanismu** je z procesního i věcného hlediska konzistentní s legislativně nastavenými parametry. Predikce Ministerstva financí (49 233 Kč) se od skutečné průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v roce 2025 (49 215 Kč; předběžný údaj ČSÚ) lišila pouze o 18 Kč, takže aplikace koeficientu 0,422 vedla ke skutečnému Kaitzovu indexu 42,3 %, prakticky shodnému s plánovanou hodnotou 42,2 %. Zákonné lhůty pro vyhlášení predikce, projednání v Radě hospodářské a sociální dohody a vydání nařízení vlády č. 285/2024 Sb. byly dodrženy. První aplikační rok tak poskytuje doklad o funkčnosti zavedeného mechanismu.

**V evropském kontextu** zaujímá Česká republika po transpozici Směrnice a po rozsudku ve věci C-19/23 specifickou pozici. Český valorizační mechanismus i orientační referenční hodnota 47 % průměrné hrubé mzdy jsou zakotveny přímo v § 111 zákoníku práce jako samostatný prvek národního práva, jehož platnost není podmíněna osudem Směrnice ani rozsahem jejích zrušených ustanovení. Zrušení závazného výčtu kritérií přiměřenosti v čl. 5 odst. 2 Směrnice Soudním dvorem Evropské unie omezuje míru harmonizace metodiky hodnocení na unijní úrovni, nezakazuje však členským státům tato kritéria nadále dobrovolně aplikovat a vykazovat – právě tuto cestu zvolila česká úprava. Z hlediska typologie režimů minimální mzdy v EU se česká politika po roce 2024 vzdaluje dosavadnímu vzorci *ad hoc* rozhodování bez zákonného mechanismu (stagnace přerušená politickými skoky) a přibližuje se kombinaci indexačního režimu a institucionalizovaného

strukturálního zvyšování. Český model je v této typologii specifický tím, že referenční hodnota 47 % průměrné hrubé mzdy je zakotvena přímo zákonem, avšak výslovně jako orientační hodnota, nikoli jako zákonné minimum výsledné sazby, jak je tomu například na Slovensku.

**Celkové zhodnocení přiměřenosti.** Na základě prezentovaných výsledků lze konstatovat, že přiměřenost české zákonné minimální mzdy v roce 2025 vykazuje smíšený obraz a její hodnocení závisí na zvoleném referenčním rámci. Ve vztahu k základním osobním potřebám definovaným životním minimem, ke zvolené národní orientační referenční hodnotě 47 % průměrné hrubé mzdy a k dynamice mezd v dolní části distribuce minimální mzda postupně přiměřenosti dosahuje a její trajektorie je v souladu s plánem MPSV směřujícím k dosažení referenční hodnoty v roce 2029. Ve vztahu k reálným životním nákladům zahrnujícím bydlení, k orientačním referenčním hodnotám Směrnice (50 % průměru, 60 % mediánu) a k úrovni produktivity práce zůstává nadále pod úrovní, kterou by bylo možné označit za přiměřenou. Posun mezi lety 2023 a 2025 je zřetelný a v souladu s legislativně nastavenou trajektorií. Zároveň však platí, že část pozorovaného zlepšení relativních ukazatelů má původ v administrativních a institucionálních změnách (zrušení energetického paušálu u normativních nákladů na bydlení, stagnace životního minima), nikoli v autonomním růstu reálné životní úrovně nízkopříjmových zaměstnanců.

Předložené hodnocení pracuje s omezeními danými dostupností dat. K datu uzavření studie nebyla k dispozici data ISPV za rok 2025, která umožní podrobnější analýzu strukturálních ukazatelů – Kaitzova indexu podle věku, dosaženého vzdělání, regionu a typu pracovního vztahu, profilu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou odděleně pro mzdovou a platovou sféru i Giniho koeficientu mzdové nerovnosti. Tyto analýzy budou předmětem navazujícího výstupu RILSA s předpokládanou publikací v prosinci 2026.

# Seznam tabulek a grafů


Tabulka č. 1 **Výše normativních nákladů na bydlení a jejich podíl na hrubé minimální mzdě do září 2025** ..... 30
Tabulka č. 2 **Výše normativních nákladů na bydlení a jejich podíl na hrubé minimální mzdě do prosince 2025** ..... 31
Tabulka č. 3 **Podíl součtu ŽM jednotlivce a NNB na MM v roce 2025** ..... 32
Tabulka č. 4 **Roční tempa růstu MM, průměrné mzdy a CPI** ..... 33
Tabulka č. 5 **Podíl podpory v nezaměstnanosti na čisté minimální mzdě (2025)** ..... 34
Tabulka č. 6 **Kaitzův index – poměr minimální mzdy k průměrné mzdě** ..... 35
Tabulka č. 7 **Kaitzův index – poměr minimální mzdy k mediánu mezd** ..... 36
Tabulka č. 8 **Podíl minimální mzdy na hranici 25. percentilu v mzdové a platové sféře v letech 2020–2024 (%)** ..... 38
Tabulka č. 9 **Kaitzův index – čisté mzdy** ..... 39
Tabulka č. 10 **Nominální produktivita práce na hlavu a roční výše minimální mzdy (EUR)** ..... 46
Tabulka č. 11 **Nominální produktivita práce na odpracovanou hodinu a česká hodinová minimální mzda (v eurech)** ..... 51
Tabulka č. 12 **Vývoj reálné produktivity práce na odpracovanou hodinu podle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) a hodinová nominální minimální mzda (v Kč)** ..... 54
Tabulka č. 13 **Procentní změna roční nominální minimální mzdy a procentní změna nominální produktivity práce na hlavu (2020–2022)** ..... 57
Tabulka č. 14 **Procentní změna nominální hodinové minimální mzdy a procentní změna reálné produktivity práce na odpracovanou hodinu podle CZ-NACE (v %)** ..... 60
Tabulka č. 15 **Procentní změna nominální měsíční minimální mzdy a procentní změna nominální produktivity práce na odpracovanou hodinu (v %)** ..... 61
Tabulka č. 16 **Míra zaměstnanosti absolventů – celkem, muži a ženy (v %)** ..... 82
Tabulka č. 17 **Past nízkých mezd – srovnání EU, vybraných zemí a ČR v letech 2015–2024 (v %)** ..... 98
Tabulka č. 18 **Pracující chudoba – srovnání EU, vybraných zemí a ČR v letech 2015–2024, zaměstnanci ve věku 18 let a více (v %)** ..... 101

Graf č. 1 **Vývoj nominální a reálné minimální mzdy v ČR v letech 2015–2025 (v Kč)** ..... 16
Graf č. 2 **Vývoj minimální, průměrné a mediánové mzdy v ČR v letech 2015–2025 (v Kč)** ..... 17
Graf č. 3 **Meziroční růst minimální, mediánové a průměrné mzdy v ČR v letech 2016–2025** ..... 18
Graf č. 4 **Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě a mediánu mezd v letech 2015–2025** ..... 19
Graf č. 5 **Podíl minimální mzdy na hranici 1. decilu mezd v letech 2015–2025** ..... 37
Graf č. 6 **Podíl minimální mzdy na čistém příjmu bezdětného zaměstnance na plný úvazek s průměrnou mzdou (PPS)** ..... 40
Graf č. 7 **Meziroční procentní změna mezd podél distribuce a minimální mzdy (v %)** ..... 42

Graf č. 8 **Vývoj reálné produktivity práce na hlavu, roční nominální minimální mzdy a úplných nákladů práce (v Kč)** ... 44
Graf č. 9 **Vývoj nominální produktivity práce na hlavu, roční nominální minimální mzdy a úplných nákladů práce při minimální mzdě (v Kč)** ... 47
Graf č. 10 **Index roční nominální minimální mzdy a index nominální produktivity práce na hlavu** ... 48
Graf č. 11 **Vývoj reálné produktivity práce na odpracovanou hodinu a hodinové nominální minimální mzdy (v Kč)** ... 49
Graf č. 12 **Vývoj nominální produktivity práce na odpracovanou hodinu a hodinové nominální minimální mzdy v roce (v Kč)** ... 52
Graf č. 13 **Index hodinové nominální minimální mzdy a index nominální produktivity práce na odpracovanou hodinu** ... 53
Graf č. 14 **Index reálné minimální mzdy a index reálné produktivity práce na hlavu v ČR v letech 2004–2025** ... 55
Graf č. 15 **Index reálné minimální mzdy a index reálné produktivity práce na odpracovanou hodinu v ČR v letech 2004–2025** ... 58
Graf č. 16 **Procentní změny reálného HDP, reálné minimální mzdy a nominální minimální mzdy (v %)** ... 63
Graf č. 17 **Vývoj tempa růstu nominální minimální mzdy a podílu nezaměstnaných osob (v %)** 65
Graf č. 18 **Podíl nezaměstnaných podle věku (v %; aproximace na základě dosažitelných uchazečů; celkem odpovídá oficiálnímu PNO)** ... 67
Graf č. 19 **Podíl nezaměstnaných podle pohlaví (v %)** ... 68
Graf č. 20 **Vývoj tempa růstu nominální minimální mzdy a obecné míry nezaměstnanosti (v %)** ... 70
Graf č. 21 **Vývoj obecné míry nezaměstnanosti podle věkových kategorií (v %)** ... 71
Graf č. 22 **Vývoj obecné míry nezaměstnanosti podle pohlaví (v %)** ... 73
Graf č. 23 **Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na všech nezaměstnaných (v %)** ... 76
Graf č. 24 **Vývoj nominální minimální mzdy (levá osa) a míry nezaměstnanosti v % (pravá osa)** ... 77
Graf č. 25 **Podíl dlouhodobě nezaměstnaných mužů a žen na všech nezaměstnaných (v %)** ... 78
Graf č. 26 **Podíl dlouhodobě nezaměstnaných mužů a žen ve věku 55–65 let na všech nezaměstnaných (v %)** ... 80
Graf č. 27 **Podíl dlouhodobě nezaměstnaných mužů a žen ve věku 15–30 let na všech nezaměstnaných (v %)** ... 81
Graf č. 28 **Srovnání míry zaměstnanosti absolventů ve věku 20–34 let (v %; DE, HU, AT, PL, SK, SE, CZ)** ... 84
Graf č. 29 **Vývoj měsíční míry nezaměstnanosti mladých osob (ve věku 15–24 let; muži, ženy a celkem; v %)** ... 85
Graf č. 30 **Vývoj měsíční míry zaměstnanosti mladých osob ve věku 15–24 let (v %; DE, HU, AT, PL, SK, SE, CZ)** ... 87
Graf č. 31 **Incidence nízkých výdělků (2024, v %)** ... 89

Graf č. 32 **Vývoj incidence nízkých výdělků v čase podle pohlaví – porovnání ČR a zemí OECD (%)** ..... 90
Graf č. 33 **Poměr 9. decilu a 1. decilu mezd (2010–2024)** ..... 91
Graf č. 34 **Kaitzův index (OECD, v %)** ..... 93
Graf č. 35 **Reálná roční minimální mzda (USD, PPP)** ..... 94
Graf č. 36 **Daňový klín v EU v roce 2024 (v %)** ..... 96
Graf č. 37 **Past nezaměstnanosti – porovnání v EU v roce 2024 (v %)** ..... 97
Graf č. 38 **Podíl zaměstnanců ohrožených příjmovou chudobou nebo sociálním vyloučením v roce 2024 (v %)** ..... 100
Graf č. 39 **Podíl zaměstnanců ve věku 20–29 let a 55–64 let ohrožených příjmovou chudobou nebo sociálním vyloučením v letech 2015–2024** ..... 102
Graf č. 40 **Podíl zaměstnanců mužů a žen ve věku 18 let a více ohrožených příjmovou chudobou nebo sociálním vyloučením v letech 2015–2024** ..... 103
Graf č. 41 **Minimální mzda vyjádřená v PPS k 1. lednu 2024 (zaokrouhleno na celá čísla)** ..... 105
Graf č. 42 **Kaitzův index podle dat Eurostatu za rok 2024 (v %)** ..... 106

# Literatura


AUMAYR-PINTAR, Christine; F. APPLER a Carlos VACAS-SORIANO, 2026. Real growth in minimum wages in 2026, amid both progress and pullback on Member States' ambitions. Dublin: Eurofound. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/real-growth-in-minimum-wages-in-2026-amid-both-progress-and-pullback-on-member-states-ambitions

BERAN, Vlastimil; Adéla PETŘEKOVÁ; Jitka ŠPECIÁNOVÁ a Jiří VYHLÍDAL, 2024. Analýza přiměřenosti minimální mzdy v ČR 2023. IP70209. Praha: RILSA. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_563.pdf

BONOLI, Giuliano; Patrick EMMENEGGER a Alina FELDER-STINDT, 2025. Re-Skilling in the Age of Skill Shortage: Adult Education Rather Than Active Labor Market Policy. *Regulation & Governance*. DOI: 10.1111/rego.70065

ČSÚ, 2026. *Struktura mezd zaměstnanců* (Statistika). Dostupné z: https://csu.gov.cz/struktura-mezd-zamestnancu

EUROFOUND, F. APPLER; Christine AUMAYR-PINTAR a Carlos VACAS-SORIANO, 2025. Minimum wages in 2025: Annual review. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: 10.2806/6315456

EVROPSKÝ PARLAMENT; RADA EVROPSKÉ UNIE, 2022. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041

EUROSTAT, 2025. *Glossary: Housing cost overburden rate.* Statistics Explained. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/2138.pdf

LEVIN-WALDMAN, Oren M., 2018. *Restoring the Middle Class through Wage Policy: Arguments for a Minimum Wage*. Cham: Palgrave Macmillan. ISBN 978-3-319-74447-6. Dostupné z: http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-74448-3

LUEBKER, Malte a Thorsten SCHULTEN, 2025. *WSI Minimum Wage Report 2025. Reorientation of Minimum Wage Policy Leads to Real Increases*. No. 100e. Düsseldorf: Institute of Economic and Social Research (WSI). Dostupné z: https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009121/p_wsi_report_100e_2025.pdf

MOAWAD, Jad a Daniel OESCH, 2025. The Myth of the Middle Class Squeeze: Employment and Income by Class in Six Western Countries, 1980–2020. *Comparative Political Studies*. 2025, roč. 58, č. 8, s. 1636–1669. DOI: 10.1177/00104140241271166

MÜLLER, Torsten a Thorsten SCHULTEN, 2024. Not done yet—applying the minimum-wages directive. Social Europe [online]. 2. května 2024. Dostupné z: https://www.socialeurope.eu/not-done-yet-applying-the-minimum-wages-directive

SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÉ UNIE, 2025. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (velký senát) ze dne 11. listopadu 2025, Dánské království v. Evropský parlament a Rada Evropské unie, věc C-19/23. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62023CJ0019

SCHULTEN, Thorsten, 2024. Germany's Minimum Wage Controversy: Will the EU Directive Be Enforced? Social Europe [online]. 13. listopadu 2024. Dostupné z: https://www.socialeurope.eu/germanys-minimum-wage-controversy-will-the-eu-directive-be-enforced

SWENSON, Peter, 2002. *Capitalists Against Markets: The Making of Labor Markets and Welfare States in the United States and Sweden*. Oxford: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-925681-0.

ŠPECIÁNOVÁ, Jitka; Vlastimil BERAN; Jiří VYHLÍDAL a Diana BÍLKOVÁ, 2024. *Metodika hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v České republice*. Praha: RILSA. ISBN 978-80-7416-478-1.

### Ing. Vlastimil Beran, Ph.D.

(vlastimil.beran@rilsa.cz) je výzkumným pracovníkem RILSA. V centru jeho odborného zájmu stojí příjmová a mzdová politika, konkrétně se specializuje na otázky týkající se daní, mezd, příjmů domácností a sociálních dávek.

### Ing. Jitka Špeciánová, Ph.D.

(jitka.specianova@rilsa.cz) je výzkumnou pracovnicí v oddělení trhu práce v RILSA. Zabývá se oblastí trhu práce a systémem sociálního zabezpečení v České republice. Působí také na VŠE v Praze.

### PhDr. Jiří Vyhlídal, M.Sc.

(jiri.vyhlidal@rilsa.cz) je výzkumným pracovníkem brněnského pracoviště RILSA, kde se věnuje především otázkám trhu práce, pracovní migrace a evaluaci různých oblastí aktivních politik trhu práce.

Výzkumný institut práce a sociálních věcí, v. v. i.
Research Institute for Labour and Social Affairs
Jeruzalémská 1283 / 9, 110 00 Praha 1
T: +420 221 015 844
W: www.rilsa.cz