

Vliv minimální mzdy na zaměstnanost v České republice

Ekonomická studie pro ASO

Listopad 2015



Autorský tým:

doc. Ing. Jakub Fischer, Ph.D., Fakulta informatiky a statistiky

Ing. Kateřina Duspivová, Ph.D., Fakulta informatiky a statistiky

Ing. Martin Matějka, Fakulta informatiky a statistiky

Obsah

ÚVOD.....	4
1 DEFINICE A FUNKCE MINIMÁLNÍ MZDY.....	5
1.1 Definice minimální mzdy	5
1.2 Funkce minimální mzdy	6
1.3 Minimální mzda v ekonomické teorii	7
1.4 Dopady minimální mzdy podle empirických studií.....	15
2 HISTORICKÝ VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY V ČESKÉ REPUBLICE	20
2.1 Využití institutu minimální mzdy před rokem 1989	20
2.2 Vývoj minimální mzdy po roce 1989.....	20
3 ÚROVEŇ ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE V LETECH 1991-2014.....	26
3.1 Pracovní síla	27
3.2 Zaměstnanost.....	30
3.3 Nezaměstnanost.....	36
4 VLIV MINIMÁLNÍ MZDY NA ZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE	42
4.1 Metodika a datové zdroje	42
4.2 Vliv minimální mzdy na počet odpracovaných hodin	46
4.2.1 Zaměstnanci.....	47
4.2.2 Zaměstnané osoby.....	49
4.3 Vliv minimální mzdy na počet zaměstnanců a zaměstnaných osob	51
4.3.1 Zaměstnanci.....	51
4.3.2 Zaměstnané osoby.....	53
4.4 Shrnutí.....	55
5 VYUŽITÍ MINIMÁLNÍ MZDY A PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI V JEDNOTLIVÝCH ODVĚTVÍCH NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ	56
ZÁVĚR.....	59
Literatura	62
Příloha.....	66

ÚVOD

Mnozí odborníci považují institut minimální mzdy za opatření, které má vznešené cíle, nicméně v praxi selhává (Sunstein, 1997, Friedman, 1962). Hlavním důvodem, proč je minimální mzda v mnohých zemích zaváděna, je snaha o zvýšení životní úrovně a omezení chudoby ve společnosti. Jak však správně poukazuje Stigler (1946), minimální mzda může pomoci pouze tomu, kdo ji pobírá – tedy zaměstnanci, který i po zavedení minimální mzdy zůstane nadále zaměstnaným. Možné negativní důsledky zavedení minimální mzdy však z tohoto opatření nedělají špatné opatření, pokud dostatečně velká část společnosti měla z tohoto opatření užitek. Nadále tak zůstává otázkou politické volby, zda je újma např. v podobě snížené zaměstnanosti celospolečensky přijatelná, a zda je dostatečně kompenzována přínosy z existence minimální mzdy. Z tohoto důvodu je nezbytné hodnotit dopady minimální mzdy komplexně.

Hodnocením dopadů institutu minimální mzdy se začaly zabývat první studie již na počátku 20. století, tedy krátce po zavedení zákonné minimální mzdy. Během dalšího století došlo k prudkému rozvoji ekonomické teorie i empirického výzkumu. Problematiky minimální mzdy se dotýkají více či méně všechny ekonomické školy, jejichž výklad byl postupně potvrzován, nebo vyvrácen nesčetným množstvím empirických studií. Ani po jednom století intenzivního ekonomického výzkumu však nepanuje mezi experty shoda z hlediska možných dopadů minimální mzdy, natož z hlediska směru působení minimální mzdy na vybrané proměnné. I to je důvodem, proč se hodnocením dopadů minimální mzdy zabývají v mnoha zemích nezávislé expertní týmy, které jsou složeny především z odborníků z akademické sféry. V České republice podobný tým chybí, nicméně v posledních letech došlo k většímu posunu výzkumu v oblasti dopadů minimální mzdy na socio-ekonomický vývoj. S rostoucím tlakem na politiku založenou na důkazech (*evidence-based policy*) budou postupně rozšiřovány možnosti výzkumu v této oblasti, a bude naplněna potřeba systematického rámce pro hodnocení dopadů minimální mzdy. Teprve poté bude možné minimalizovat potenciální negativní dopady minimální mzdy či jejího případného zvyšování.

V souvislosti s minimální mzdou je nejčastěji zmiňován její negativní dopad na úroveň zaměstnanosti. V zahraničí bylo provedeno mnoho studií, z nichž většina potvrdila mírný či statisticky nevýznamný vliv minimální mzdy na zaměstnanost i nezaměstnanost. V České republice se kvantifikací dopadu minimální mzdy na zaměstnanost dosud nikdo nezabýval, a proto bude této problematice věnována tato studie.

Struktura studie bude následující. První kapitola bude věnována teoretickému úvodu, tj. definici minimální mzdy či jejím funkcím. V této kapitole bude rovněž nabídnut souhrn teoretických poznatků a empirických studií, přičemž hlavní pozornost bude věnována pohledu zahraničních ekonomů na vztah minimální mzdy a zaměstnanosti v dané zemi. Druhá kapitola se bude zabývat vývojem minimální mzdy v České republice, a to od období první republiky po současnost. Ve třetí kapitole bude zhodnocen vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice po roce 1989, a budou zde zmíněna specifika vývoje trhu práce v tranzitivní ekonomice, kterou Česká republika byla (a bezesporu stále je). Čtvrtá kapitola bude zaměřena na statistickou analýzu vlivu minimální mzdy na zaměstnanost v České republice. V této kapitole bude hodnocen vývoj počtu zaměstnaných osob i počtu zaměstnanců. Pátá kapitola bude věnována problematice využití minimální mzdy v jednotlivých odvětvích národního hospodářství. Výsledky studie budou shrnuty v závěru.

1 DEFINICE A FUNKCE MINIMÁLNÍ MZDY

První kapitola bude věnována teoretickému pohledu na minimální mzdu. První část kapitoly se bude zabývat definicí minimální mzdy. Druhá část kapitoly bude věnována funkcím minimální mzdy, které jsou v souvislosti s touto problematikou zmiňovány v České republice i v teorii sociální politiky. Na tuto část naváže třetí kapitola, ve které bude zhodnoceno působení minimální mzdy na trh práce podle teoretických modelů. Poslední část kapitoly nabídne souhrn výsledků empirických studií, které se zabývaly problematikou dopadu minimální mzdy na trh práce.

1.1 Definice minimální mzdy

Minimální mzda určuje **nejnižší možnou odměnu za práci**, kterou je povinen zaměstnavatel poskytovat svým zaměstnancům. Minimální mzda je tedy dolní hranicí při oceňování práce konkrétních zaměstnanců bez ohledu na druh, složitost, náročnost či množství a kvalitu jimi odváděné práce.

Pro **pracovněprávní účely** definuje minimální mzdu zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v aktuálním znění. Podle § 111 **zákoníku práce** je minimální mzda *nejnižší přípustnou výší odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu* podle § 3 zákoníku práce (úprava se tedy týká pracovních poměrů a právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr). Podle § 111 nesmí být mzda, plat nebo odměna z dohody nižší než minimální mzda, přičemž se pro tento účel do mzdy a platu nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

Výše základní sazby minimální mzdy se vztahuje k týdenní pracovní době 40 hodin. Pokud je zaměstnanci na základě § 79 ZP určena **jiná týdenní pracovní doba**, zvýší se hodinová minimální mzda úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době. Přesnou výši minimální mzdy při zkrácené pracovní době odvodí zaměstnavatel podle vzorce

$$MM_x = MM_z \times k, \quad (1)$$

kde MM je minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu, z je rovno 40 hod., x představuje jinou stanovenou týdenní pracovní dobu a $k = \frac{40}{x}$.

Kromě základní sazby minimální mzdy existovaly do roku 2012 i **snížené sazby minimální mzdy**, které bylo možné uplatnit při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance. Podle § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, byly stanoveny snížené sazby minimální mzdy v podobě

- 90 % částek, jde-li o první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,
- 80 % částek, jde-li o mladistvého zaměstnance,
- 75 % částek, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem částečného invalidního důchodu,

- d) 50 % částek, jde-li o zaměstnance, který je poživatel plného invalidního důchodu, nebo o mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.

S účinností od 1. ledna 2013 byla nařízením vlády č. 246/2012 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2012 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, zrušena možnost snížení minimální mzdy u mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců ve věku 18 až 21 let i u zaměstnanců, kteří jsou poživateli invalidního důchodu. S účinností od 1. srpna 2013 byla do zákonné úpravy minimální mzdy (prostřednictvím nařízení vlády č. 210/2013 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů) znovu zakotvena snížená sazba minimální mzdy pro zaměstnance, který je poživatel invalidního důchodu. Podle obnoveného § 4 v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. je možné sníženou sazbu využít pouze u zaměstnanců s omezeným pracovním uplatněním.

Kromě minimální mzdy však zákoník práce definuje v § 112 i institut **zaručené mzdy**. Zaručená mzda je – na rozdíl od minimální mzdy – diferencována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Právní úprava zaručené mzdy je v porovnání s minimální mzdou složitější, je obecně méně známá, a proto je v praxi i méně často dodržována. Dalším důvodem nižší úrovně dodržování zákona v této oblasti je pravděpodobně i relativní novost právní úpravy, neboť pojem zaručené mzdy byl zaveden s novým zákoníkem práce v roce 2007.

1.2 Funkce minimální mzdy

Zavedení a následné používání institutu minimální mzdy je intervencí do tržního mechanismu. Hlavním cílem této intervence je ochránit zaměstnance před nepřiměřeně nízkým oceněním jimi odvedené práce.

Funkce minimální mzdy deklarované státem

V souvislosti s minimální mzdou jsou v České republice zmiňovány dvě základní funkce, a to funkce sociálně-ochranná a funkce ekonomicko-kriteriální. Každá z těchto funkcí sleduje cíle jak na straně zaměstnanců, tak na straně zaměstnavatelů. Cíle a zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů jsou však odlišné a projevují se i ve funkcích minimální mzdy. Hledáním rovnováhy mezi zájmy obou skupin je obtížným úkolem, při jehož řešení je často nezbytný kompromis obou zájmových skupin.

Sociálně-ochranná funkce

Sociálně-ochranná funkce má podle MPSV (2010) chránit zaměstnance před chudobou a zároveň mu umožnit „*žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů*“. Na straně zaměstnavatelů má minimální mzda zajistit „*základní rovné podmínky mzdové*

konkurence“ (tj. „zabránit mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil“, tzv. mzdovému dumpingu).

Ekonomicko-kriteriální funkce

Ekonomicko-kriteriální funkce má podle MPSV (2010) vytvořit na straně zaměstnanců „*předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti*“. Pomocí minimální mzdy by mělo být zajištěno, že pracující osoby budou zvýhodněny vůči osobám se sociálními příjmy. Na straně zaměstnavatelů pak představuje minimální mzda nejnižší úroveň nákladů na pracovní sílu.

Širší pojetí funkcí minimální mzdy

Výše uvedené funkce jsou v souladu s teorií hospodářské a sociální politiky, nicméně teorie definuje funkce šířeji. Minimální mzda – stejně jako další opatření sociální politiky – „*směřuje ke zlepšení základních životních podmínek obyvatelstva a k zabezpečení sociálního smíru v rámci daných hospodářských a politických možností dané země*“ (Kliková a Kotlán, 2003). Sociální politika plní ve společnosti mnoho funkcí, z nichž se minimální mzdy týkají především následující funkce zmiňované Klikovou a Kotlánem (2003) v souvislosti se sociální politikou:

- **ochranná funkce**, která „spočívá ve zmírnění, resp. odstranění důsledků určitých sociálních změn u lidí“,
- **rozdělovací (přerozdělovací) funkce**, která je „spojena s řešením rozdílů a nerovností v životních podmínkách lidí“,
- **homogenizační funkce**, která slouží k „odstraňování neodůvodněných rozdílů životní úrovně a k určitému příjmovému vyrovnání“,
- **stimulační funkce**, která se „orientuje na podporu chtěného (zamýšleného) vývoje sociálních procesů. Tato funkce se „soustřeďuje na podporu žádoucího sociálního jednání jednotlivců i sociálních skupin, a tlumí tak sociální neklid a zabraňuje sociálním konfliktům“,
- **preventivní funkce**, která „spočívá ve snaze zabránit tomu, aby k nežádoucím sociálním situacím vůbec docházelo“. Tato funkce se soustřeďuje na „vlastní odstraňování příčin, které by mohly vést k nečekaným sociálním situacím“.

1.3 Minimální mzda v ekonomické teorii¹

Z hlediska institutu minimální mzdy je hlavním cílem ekonomické teorie vytvoření takového modelu, který by zachytil možné dopady minimální mzdy na ekonomiku, a v ideálním případě by bylo možné jeho pomocí předpovídat dopady minimální mzdy (Card a Krueger, 1995). V současné době existují dva zásadní teoretické proudy z hlediska hodnocení dopadů minimální mzdy. Prvním z nich je **čistě ekonomický přístup**, který proti sobě staví náklady na příslušné opatření a užitek z něho vyplývající. V těchto ekonomických modelech jsou

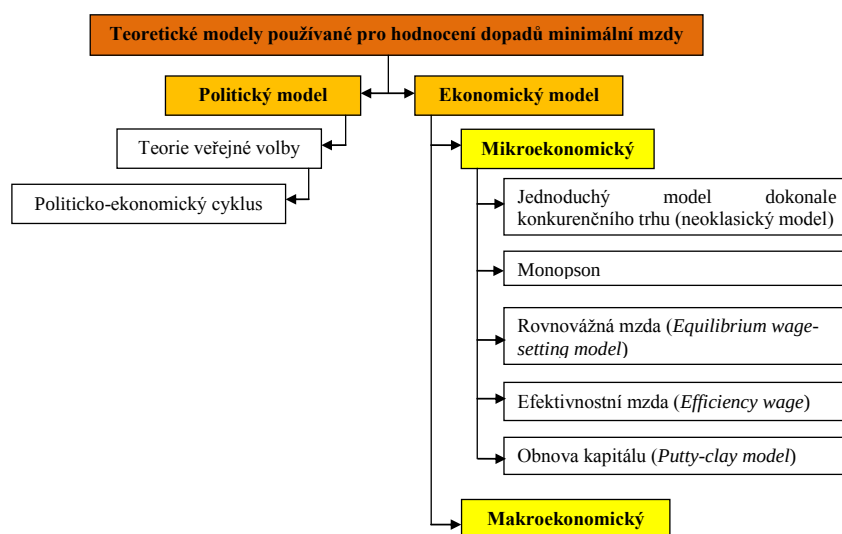
¹ Část kapitoly na str. 8-10 byla vytvořena v rámci projektu č. TD010171 Vliv institutu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR, který je řešen s finanční podporou TA ČR. Text je součástí průběžné zprávy za rok 2012 tohoto projektu.

analyzovány především reakce jednotlivců (ať už obyvatelstva nebo firem) na podněty v tržním prostředí, nicméně reakce jsou většinou měřitelné pomocí vybraného ukazatele. Levin-Waldmann (2001) však upozorňuje i na širší souvislosti institutu minimální mzdy, které zohledňují tzv. **politické modely**. Politické modely vychází z teorie veřejné volby, a zaměřují se kromě čistě ekonomických kategorií i na problematiku politicko-ekonomického cyklu (Nordhaus, 1975) a chování politiků a zájmových skupin na politické scéně. Politické modely nezpochybňují, že zavedení minimální mzdy znamená pro někoho ekonomický přínos a pro jiného náklad, nicméně v rámci politického modelu jsou zohledněny i neměřitelné a nehmotné přínosy či újmy. Jednoduše řečeno – podle politického modelu je zavedení, příp. zvýšení minimální mzdy efektivním opatřením, pokud uspokojí většinu osob v rámci celého politického spektra (a to i přesto, že nebude efektivní z podnikatelského hlediska).

Z výše uvedeného je patrné, že ekonomické i politické modely vychází z **teorie utilitarismu** (*utilitarianism*), kterou formuloval Bentham (1823). Podle Benthama (1823) by měla být všechna opatření hodnocena podle základního axiomu utilitarismu, tj. měřítkem dobrého a špatného opatření je dosažení co největšího štěstí u maximálního počtu osob. V klasické ekonomické teorii lze toto v případě firmy interpretovat jako snahu o maximalizaci zisku při co nejnižších nákladech, u spotřebitele jako snahu získat co nejvíce (výrobků, služeb, volného času,...) za co nejméně (práce, prostředků,...). V politice je pak cílem dosáhnout co největšího štěstí u co nejvíce lidí². V případě zvýšení minimální mzdy tak může být více šťastných lidí než nešťastných, čímž by byla existence minimální mzdy ospravedlněna. V tomto případě však Levin-Waldmann (2001) upozorňuje na krátkodobé a dlouhodobé efekty zkoumaných opatření – co může v krátkém období zvýšit počet šťastných lidí, může v dlouhém období představovat zdroj neštěstí.

V následující části budou uvedeny teoretické modely, které jsou nejčastěji zmiňované v souvislosti s minimální mzdou. **Zařazení jednotlivých modelů** do jediné kategorie je v mnoha případech velmi **problematické**, neboť některé modely řeší problematiku komplexně, a **přesahují** tak **do několika ekonomických škol** či teorií. Zjednodušenou strukturu teoretických modelů ukazuje obrázek 1.

Obrázek 1: Teoretické modely používané pro hodnocení dopadů minimální mzdy



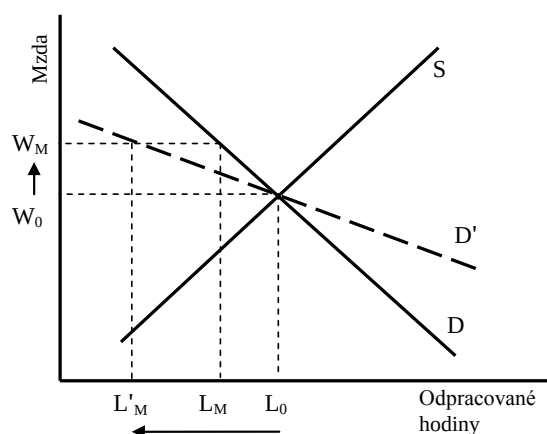
Zdroj: Duspivová a kol. (2013).

² V demokracii je možné považovat za co největší počet lidí např. početní většinu.

Ekonomické modely

V rámci ekonomických modelů se nejčastěji objevuje hypotéza, že zvýšení minimální mzdy vede ke zrušení pracovních míst (a tedy k nárůstu nezaměstnanosti). Tato hypotéza je považována za obecně platné tvrzení, které však není podloženo dostatečnými empirickými důkazy, přesto je však ultimativně obhajováno³. **Dopad zvýšení minimální mzdy** na pracovní místa, resp. zaměstnanost, je **přímočarý pouze v nejjednodušších ekonomických modelech** (viz obr. 2).

Obrázek 2: Minimální mzda v jednoduchém modelu dokonale konkurenčního trhu práce (homogenní vstup práce)



Pozn.: Křivka S představuje nabídku práce, D křivku poptávky po práci. W_0 a L_0 představují mzdu a zaměstnanost bez existence minimální mzdy, W_M a L'_M představují minimální mzdu a jí odpovídající zaměstnanost. D' a L'_M ilustrují dopad minimální mzdy v případě elastičtější poptávky po práci.

Zdroj: Card a Krueger (1995).

Z výše uvedeného je patrné, že **jednoduché modely jsou zatíženy předpoklady**⁴, které jsou sice na jednu stranu nezbytné pro pochopení základních principů fungování ekonomiky, na druhou stranu však existuje nebezpečí, že budou principy odvozené z těchto modelů aplikovány na reálné ekonomiky. Toto riziko lze doložit např. výsledky průzkumů mezi ekonomy, z nichž vyplynulo, že většina ekonomů souhlasí s tvrzením, že zvýšení minimálních mezd způsobí v dané ekonomice pokles pracovních míst⁵ nebo zvýšení nezaměstnanosti mladistvých a nekvalifikovaných pracovníků^{6,7}.

³ Svými výroky přispěli k tomuto stavu i nositelé Nobelovy ceny G. S. Becker či P. A. Samuelson.

⁴ Neoklasický model má tři základní předpoklady:

- Firmy nemohou stanovit mzdu, kterou budou platit svým zaměstnancům.
- Pracovníci jsou dokonale informováni o mzdách v jiných firmách, a bez jakýchkoli omezení mohou měnit zaměstnavatele.
- Pracovní síla je považována za výrobní faktor postavený na stejné úrovni jako všechny ostatní vstupy, tzn. firmy nakupují práci na trzích stejně plynule jako ostatní vstupy (energie, výpočetní techniku,...).

Všechny výše uvedené předpoklady vedou k tzv. zákonu jedné ceny (*law of one price*), tzn. každý kupující může za stejnou cenu nakoupit libovolný objem produktů a služeb.

⁵ Podle Carda a Kruegera (1995) souhlasí s tímto tvrzením 90 % ekonomů.

⁶ Podle Mankiwa (1998) souhlasí s tímto tvrzením 79 % ekonomů.

Revizionisté sociální ekonomie (*Social Economics Revisionists*)

V polovině 20. století revizionisté sociální ekonomie (*Social Economics Revisionists*, Kerr, 1994) předpokládali, že existují faktory (např. platební schopnost), které ovlivňují úroveň mezd a zaměstnanosti. Prostřednictvím těchto faktorů vzniklo **pásmo neurčitosti** (*range of indeterminacy*, Lester, 1964), v jehož rámci se mohly mzdy pohybovat, aniž by měly znatelný dopad na zaměstnanost. V některých firmách byla díky vyšší mzdě snížena fluktuace zaměstnanců, čímž se zvýšila produktivita. U jiných firem však zvýšení minimální mzdy pozitivní efekt nepřineslo. V souhrnu tak revizionisté očekávali, že mírné zvýšení minimální mzdy bude mít na zaměstnanost nepatrný efekt.

Neoklasický model

Během 60. let 20. století získal na významu neoklasický proud, který přinesl výrazné změny i v teoretickém pohledu na institut minimální mzdy. Na rozdíl od induktivního přístupu revizionistů byl neoklasický přístup založen na deduktivním postupu.

Podle standardního neoklasického modelu trhu práce byli zaměstnanci odměňováni mzdou, která odpovídala jejich mezním produktům, tj. na úrovni jejich příspěvku k firemnímu zisku. Po zavedení minimální mzdy se firmám dále nevyplatí zaměstnávat ty zaměstnance, jejichž mezní produkt (a tedy příspěvek k zisku) je nižší než nově zavedená minimální mzda. Zaměstnavatelé se tak budou po zavedení minimální mzdy snažit upravit procesy ve firmě tak, aby hodnota produkce zaměstnanců dosáhla nejméně výše minimální mzdy. Toho dosáhnou zaměstnavatelé propuštěním nejhůře placených zaměstnanců, substitucí práce kapitálem a zaměstnáváním kvalifikovanějších pracovníků. Hlavní nedostatky jednoduchého neoklasického modelu vyplývají již z jeho předpokladů, a model tak podle Carda a Kruegera (1995) nerespektuje zásadní principy fungování trhu práce, což úzce souvisí i s interpretací dopadů minimální mzdy. Na základě předpokladů standardního neoklasického modelu totiž můžeme (mylně) předpokládat, že:

- Vyšší mzdy nemají žádný vliv na produktivitu práce, příp. na vyhýbání se práci.
- Produktivita jednotlivých zaměstnanců a jejich fluktuace nejsou ovlivněny srovnáváním s ostatními pracovníky. Zaměstnavatelé tak nemusí usilovat o to, aby dosáhli takové mzdové struktury, kterou budou zaměstnanci vnímat jako spravedlivou.
- Zaměstnavatelé vytěží každou příležitost k vyššímu zisku a procesy ve firmách fungují maximálně efektivně.
- Firmy nemohou s dodavateli vyjednávat o nižších cenách, pokud jejich zisky klesly kvůli zvyšování mezd.
- Firmy s vysokým ziskem nerozdělují část zisku mezi zaměstnance ani prostřednictvím odměn.
- Role personálního oddělení je ve firmách omezena na sledování tržní ceny práce. Zaměstnanci jsou ohodnoceni tržní mzdovou sazbou, takže mzda neslouží jako motivační faktor (např. ke snížení fluktuace či zvýšení produktivity). Existuje tedy jediná strategie personálního oddělení, a to platit všem správnou tržní mzdu.

Standardní neoklasický model je tak v rozporu s nejaktuálnějšími výzkumy v oblasti trhu práce. Card a Krueger (1995) však uvádí alternativní vysvětlení, proč je tento model oblíbený. Standardní neoklasický model totiž předpovídá dopady minimální mzdy

⁷ Neumark a Wascher (2008)

na zaměstnanost, mzdy, zisk a ceny produkce, což umožňuje mj. empirické ověření tohoto modelu.

Rozšíření modelu jedné firmy na více odvětví a nahrazení předpokladu homogenního vstupu práce heterogenním vstupem práce, tzn. spojitou veličinou ve smyslu teorií o lidském kapitálu (Welch, 1969), bohužel neřeší nedostatek původního modelu, tj. rozporuplnost závěrů modelu a empirického výzkumu. Empirické výzkumy (např. Dickens a kol., 1994) potvrdily **efekt přelévání** (*spillover effect*), kdy existence minimální mzdy skutečně ovlivnila mzdy zaměstnanců s vyšší než minimální mzdou, nicméně tento efekt nebyl potvrzen u všech zaměstnanců. Nedochází tak k posunu celého mzdového rozdělení doprava, jak uvádí model. Předpoklad dokonalé substituce všech výrobních vstupů je navíc nekonzistentní s existencí lokálního maxima (*spike*) u mzdového rozdělení po zavedení minimální mzdy.

Specifickým rozšířením neoklasického modelu je dále **model duálního trhu práce**. V některých zemích se legislativní úprava minimální mzdy netýká všech zaměstnanců⁸, a proto byly vytvořeny teoretické modely se dvěma sektory – jeden sektor musí zohledňovat při stanovení mezd zákonné minimum (*covered sector*), druhý nemusí (*uncovered sector*) (Mincer, 1976). Obecně lze předpokládat, že zavedení minimální mzdy způsobí v pokrytém sektoru zvýšení mezd, ale na druhou stranu zde poklesne zaměstnanost. Nejhuře placení zaměstnanci z pokrytého sektoru se budou přesouvat do nepokrytého, kde sice vzroste zaměstnanost, ale může dojít ke snížení mezd. Platnost Mincerova modelu pro USA se pokusil testovat Tauchen (1981), který se však při analýze potýkal s omezeními vyplývajícími ze špatné dostupnosti dat.

Monopson

Zobecněním standardního neoklasického modelu došla Robinson (1965) k modelu monopsonu, tedy trhu s výhradním kupcem, který má sílu určovat cenu na trhu práce. Tímto modelem lze popsat případy, kdy má firma zájem najmout více pracovníků, ale situace na trhu práce jí to neumožňuje. V tomto případě firma nabídne pracovníkům mzdu vyšší, než činí rovnovážná mzda, což jí usnadní získat více pracovníků, příp. i rychleji.

Model monopsonu lze v reálné ekonomice aplikovat nejen na situace, kdy je firma jediným poptávajícím, ale i na situace, kdy má moc určit mzdu, kterou bude zaměstnancům vyplácet. I ve skutečných podmínkách lze předpokládat, že čím vyšší mzdu firma nabídne, tím rychleji obsadí volná pracovní místa, příp. snáze udrží stávající zaměstnance. Dolado a kol. (1996) upozorňují, že ve srovnání s monopsonem je mnohem méně pravděpodobné využití modelu jednoduchého dokonale konkurenčního trhu práce, jehož předpoklady jsou neslučitelné s realitou – všichni zaměstnanci ve skutečnosti ihned neodejdou od zaměstnavatele, který jim sníží mzdu o zlomek procenta. Oba zmíněné modely jsou však stále vzdálené reálnému trhu práce a nabízejí diametrálně odlišné scénáře vývoje trhu práce po zavedení minimální mzdy.

Z modelu monopsonu vyplývá, že pokud zaměstnavatel nabídne vyšší mzdu než ostatní zaměstnavatelé, přiláká více zájemců o práci. Ve skutečnosti jsou však informace o volných pracovních místech a odměňování nedokonalé, a pracovníci mění pracovní místa (příp. se přesouvají mezi zaměstnaností, nezaměstnaností a ekonomickou neaktivitou) ve velmi rychlém tempu. Card a Krueger (1995) uvádí, že např. fluktuace nízkopříjmových pracovníků je velmi vysoká, a jejich zaměstnavatelé se tak neustále potýkají s vysokým počtem

⁸ Např. v USA nepokrývá federální minimální mzda 10 % zaměstnanců.

neobsazených pracovních míst a vysokými náklady na školení těchto zaměstnanců⁹. Zaměstnavatelé se snaží stimulovat nabídku práce různými prostředky – náborovými příspěvky, úhradou nákladů na stěhování, a stejně jako v případě monopsonu i vyšší mzdou.

Nastavení rovnovážné mzdy (*Equilibrium wage-setting models*)

Předchozí modely zkoumají většinou reakce jednotlivých firem na zvýšení minimální mzdy, a proto byly vypracovány modely, které hodnotí dopad vybraných opatření na celkové mzdové rozdělení. V původním modelu **Burdetta a Mortensena (1998)** disponují lidé informacemi o trhu práce v podobě znalosti neúplného rozdělení nabízených mezd a hledají takové pracovní místo, kde bude nabízená mzda vyšší než minimální odměna za práci, při které jsou ochotni nastoupit do zaměstnání, tzv. **rezervační mzda** (*reservation wage*). Při nízké mzdě tak musí firma čelit riziku nižšího počtu uchazečů o práci a vyššímu počtu výpovědí (stávající zaměstnanci odchází za lepšími nabídkami jiných firem). **Manning (1993)** model rozšiřuje a zavádí předpoklad heterogenní produktivity zaměstnanců a ocenění volného času. Firmy v tomto modelu nastavují nástupní mzdu, ale ve skutečnosti **přijmou pouze pracovníka, jehož produktivita přesahuje tuto mzdu**. To podle Carda a Kruegera (1995) odpovídá konvenční představě o segmentu trhu práce nízkopříjmových zaměstnanců. Podle Manninga (1993) firmy nabídnou jednu mzdovou sazbu ve stylu „ber, nebo nech být“, a vyhýbají se individuálnímu vyjednávání o výši mzdy. Tato firemní politika se pak projeví tak, že produktivita skutečně najatých pracovníků převyšuje jejich mzdu, stejně jako u modelu monopsonu. Zavedení minimální mzdy tak podle Manninga (1993) povede k posunu celého mzdového rozdělení doprava (stejně jako u standardního jednoduchého modelu). Dopady na zaměstnanost jsou však rozporuplné – v případě mírného zvýšení minimální mzdy mohou být pozitivní i negativní.

Efektivnostní mzda (*Efficiency wage model*)

Teorie efektivnostní mzdy vysvětlují, proč firma udržuje dobrovolně mzdovou úroveň vyšší, než činí rovnovážná mzda. V současné době jsou nejčastěji uváděna především tři dílčí vysvětlení, proč firmy nabízí vyšší mzdu (Mankiw, 1998):

1. **Fluktuace pracovníků** (*turnover model*). Firmy s vyšší fluktuací pracovníků mají obvykle vyšší provozní náklady kvůli nákladům na školení nových pracovníků. Produktivita nových pracovníků není srovnatelná s produktivitou pracovníků s delší praxí, a proto se firmy snaží snížit fluktuaci pracovníků právě prostřednictvím vyšší mzdy. Na druhou stranu pracovníci s vyšší mzdou neopouští pracovní místa tak často, neboť jsou loajálnější k zaměstnavateli a opuštění pracovního místa pro ně představuje vyšší náklady obětované příležitosti (*opportunity costs*, Wieser, 1893 nebo Green, 1894).

2. **Kvalita pracovníků** (*adverse selection model*). Firma hledající nové pracovníky nedisponuje dokonalými informacemi o kvalitě jednotlivých uchazečů. Firma se však snaží minimalizovat pravděpodobnost, že najme nekvalifikovaného pracovníka, a proto nabídne vyšší mzdu. Vyšší mzda přiláká i kvalifikované uchazeče, a firma tak náhodným výběrem mezi uchazeči zvyšuje šanci na výběr kvalifikovaného pracovníka. Pokud nabídne firma nízkou mzdu, s jistotou najme nekvalifikovaného pracovníka,

⁹ Např. méně než polovina manuálních pracovníků v restauracích byla zaměstnána déle než 6 měsíců (Card a Krueger, 1995).

neboť kvalifikovaný má vyšší **rezervační mzdu** (nejnižší akceptovatelnou nástupní mzdu).

3. Pracovní úsilí pracovníků (shirking model). Calvo a Wellicz (1979) či Rebitzer a Taylor (1995) uvádí, že náklady na kontrolu zaměstnanců rostou s rostoucím počtem zaměstnanců, a pravděpodobnost odhalení línějších pracovníků klesá. Firmy proto motivují své zaměstnance vyšší mzdou a předpokládají, že zaměstnanci budou produktivnější, aby jim byla zachována vyšší úroveň mezd. Tento model vysvětluje, proč **firmy nenajímají zaměstnance za snížené sazby minimální mzdy**, přestože jim to legislativa umožňuje. Firmy se totiž obávají, že by tito zaměstnanci nevěnovali práci dostatečné úsilí. Pokud tedy není možné dostatečně kontrolovat pracovní výkon všech zaměstnanců, volí mnozí zaměstnavatelé jako **motivační faktor** právě **vyšší mzdy**. Podle **Shapira a Stiglitze (1984)** však k tomu, aby zaměstnanci omezili strategii ulívání, stačí pouze dostatečně vysoká míra nezaměstnanosti. Zaměstnanci se totiž (na rozdíl od rovnovážného stavu) dostávají do nové situace – pokud by byli přistiženi, že nepodávají žádoucí výkon, riskují nejen ztrátu vyšší mzdy, ale mohou se stát dokonce nezaměstnanými.

S produktivitou a efektivností mzdou jsou spojeny i další modely, nicméně dopady na zaměstnanost se v jednotlivých modelech liší. Dopad minimální mzdy na produktivitu zaměstnanců zmiňuje poprvé již Webb (1912). Podle **Manninga (1996)** **závisí produktivita práce na vyplácené mzdě**, a tak může minimální mzda zvýšit zaměstnanost. **Levin-Waldman (2001)** interpretuje tento model tak, že **zaměstnavatel je motivován zvýšit produktivitu těch pracovníků, u nichž je mzda vyšší než mezní produkt**. Toho je možné dosáhnout dvěma způsoby – buď zvýší produktivitu jednotliví zaměstnanci, nebo zaměstnavatel substituuje část práce kapitálem. Podle Levin-Waldmana (2001) je však zaměstnanec sám motivován zvýšit svou produktivitu tak, aby byla vyšší mzda ospravedlnitelná.

Na druhou stranu mnozí autoři **obhajují existenci minimální mzdy, i když způsobí v krátkém období pokles zaměstnanosti**. Cahuc a Michel (1996) argumentují, že zavedením minimální mzdy dojde k vytlačení části pracovníků mimo zaměstnanost, a to do chvíle, než zvýší svou produktivitu na úroveň odpovídající minimální mzdě. Zaměstnanci jsou tak **motivováni absolvovat další vzdělávací kurzy**, o které by bez zavedení minimální mzdy neměli zájem. Ze sociálního hlediska je tento efekt minimální mzdy žádoucí, a poukazuje mj. na možné podhodnocení investic do dalšího vzdělávání nejméně kvalifikovaných zaměstnanců. Pozitivní dopad na školení zaměstnanců potvrzují i Acemoglu a Pischke (1999). Opačný názor, tzn. že minimální mzda omezuje další vzdělávání, zastává především Becker (1993).

Putty-clay model

Putty-clay model (Card a Krueger, 1995) popisuje v krátkém období alokaci přizpůsobovacích nákladů jako reakci na zavedení minimální mzdy. Podle tohoto modelu je firma nucena využívat podíl vstupu práce a kapitálu v neměnném poměru, a to až do plného využití používaného kapitálu. V krátkém období se proto zavedení minimální mzdy na zaměstnanosti nijak neprojeví a stávající kapitál tak způsobuje diskontinuitu ve vývoji poptávky po práci. Odhad podílu firem, které se přizpůsobily změně minimální mzdy, je prováděn na základě délky období mezi výměnou kapitálu (renovace, obměna, inovace) u typické firmy v daném odvětví. Podle Carda a Kruegera (1995) tak lze v případě 3letého

cyklu výměny kapitálu usuzovat, že minimálně jedna třetina firem se přizpůsobila změně minimální mzdy v krátkém období (do 12 měsíců).

Makroekonomický model

Nejčastěji zmiňovaný makroekonomický model v souvislosti s působením minimální mzdy je spojený s teorií agregátní nabídky a poptávky (Keynes, 1936, a pozdější autoři). Působení minimální mzdy je následující: Díky vyšší mzdě vzroste kupní síla i pracovníkům s nejnižšími příjmy, kteří budou poptávat více výrobků a služeb. Firmy budou následně více produkovat, a tím poptávat i více pracovní síly. Tento koloběh však vychází z části z jednoduchého dokonale konkurenčního tržního modelu – množství práce není určeno cenou práce, ale agregátní poptávkou po zboží a službách. V krátkém období se může zvýšení minimální mzdy projevit i negativně, nicméně v dlouhém období přinese zvýšení minimální mzdy pro celou ekonomiku pouze pozitiva.

Výše uvedený model byl samozřejmě poplatný době, a jak uvádí Levin-Waldman (2001), stal se i jedním z důvodů, proč byla minimální mzda v mnohých zemích zavedena. Existence minimální mzdy byla totiž zdůvodněna zlepšením sociálního klimatu, neboť měla přispět k omezení stávek za lepší pracovní podmínky. Model očividně nabídl vše, co chtěli politici slyšet:

- Vyšší mzdy budou stabilizovat nepokoje;
- Zaměstnanci s vyšší mzdou budou spokojeni, protože budou moci více utrácet;
- Dojde k rozšíření spotřebitelské základny;
- Firmy budou více prosperovat, protože se zvýší agregátní poptávka po zboží a službách;
- Ve společnosti dojde ke změně rozdělení mezd, které bude spravedlivější.

Politický model – teorie veřejné volby

Během 2. poloviny 20. století se rozvíjely **teorie veřejné volby** (*public choice theories*), které se snaží minimalizovat nedostatky jednotlivých ekonomických modelů. V rámci politického modelu jsou ekonomické modely zasazeny do celospolečenského rámce, a ekonomická argumentace je doplněna o širší souvislosti (Levin-Waldman, 2001). Klíčovou otázkou, kterou si politický model pokládá, je **komu, kdy a jak** dané opatření slouží. Cíle mohou být vyjádřeny i ekonomickými kategoriemi – politický model tedy nevylučuje existenci ekonomických modelů, ale poměřuje **šířeji definované přínosy a náklady**.

Cílem politického modelu je **sloučit dva navzájem odlišné pohledy** – pohled výhradně **empirický**, ve kterém jsou srovnávány kategorie přínosů a nákladů (kvantifikované prostřednictvím ekonomických kategorií), a úroveň **normativní**, ve které jsou argumenty pro a proti zavedení minimální mzdy spíše filozofické. Výsledek je v případě minimální mzdy otázkou volby mezi oběma – často rozporuplnými – stanovisky.

Mnozí autoři dávají institut minimální mzdy za příklad opatření, které mají vznešené cíle, nicméně v praxi selhávají (např. Sunstein, 1997, Friedman, 1962). Negativní důsledky zavedení minimální mzdy však z tohoto opatření nedělají špatné opatření, pokud dostatečně velká část společnosti měla z tohoto opatření užitek (např. zvýšení mzdy), a opatření se projevilo negativně pouze u vybraných jedinců (např. se stali nezaměstnanými). Z tohoto pohledu je institut minimální mzdy ospravedlnitelným opatřením, i když v praxi přinese negativa. V případě, že by byly negativní dopady minimální mzdy skutečně potvrzeny např.

v podobě zvýšené nezaměstnanosti, je otázkou politické volby, zda je tato újma celospolečensky přijatelná, a je kompenzována přínosy z existence minimální mzdy.

Teorie veřejné volby poukazuje ještě na jeden častý nedostatek ekonomických modelů. Ve většině modelů jsou sledovány náklady na jednotlivá opatření, nicméně tyto náklady by měly být poměřovány s náklady, které by vznikly, pokud by nebylo přijato žádné jiné opatření, příp. s **náklady opatření alternativních k minimální mzdě¹⁰**.

1.4 Dopady minimální mzdy podle empirických studií

Minimální mzda ovlivňuje ekonomické i sociální podmínky v daném státě, což dokládá i širší oblastí, které jsou v souvislosti s působením minimální mzdy zmiňované v literatuře. Dopady minimální mzdy vyplývají většinou z funkcí minimální mzdy zmíněných výše, nicméně lze identifikovat i další oblasti působení. Nejčastěji jsou uváděny následující oblasti:

- zaměstnanost/nezaměstnanost a fluktuace zaměstnanců,
- rozdělení mezd v nominálním i reálném pojetí,
- rozdělení příjmů ve společnosti a chudoba,
- alokace zdrojů v ekonomice a s tím související problematika (agregátní poptávka a nabídka, ceny produkce, zisk firem, produktivita zaměstnanců, kvalifikace zaměstnanců),
- mezinárodní konkurenceschopnost a problematika malých otevřených ekonomik.

Efekty zavedení a používání institutu minimální mzdy jsou rozdělovány na pozitivní a negativní. Z kladných jmenujme např. tyto dopady:

- Prostřednictvím minimální mzdy lze předcházet zneužívání (či vykořisťování) pracovní síly (Dolado a kol., 1996).
- Životní úroveň nejhůře placených zaměstnanců se zvýší na přijatelnou úroveň.
- Snížení příjmové nerovnosti ve společnosti.

Z negativních dopadů minimální mzdy jsou nejčastěji zmiňovány následující:

- Zvýšení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací, které bývají nejčastěji mezi zaměstnanci s nejnižšími příjmy.
- Osoby, kterých se minimální mzda nejčastěji týká, nežijí většinou v nejchudších domácnostech.

V případě empirických studií – podobně jako u teoretických modelů – není zcela jednotný směr působení minimální mzdy. Důvodem je především odlišné postavení institutu minimální mzdy v jednotlivých zemích, což zásadním způsobem ovlivňuje dopady minimální mzdy nejen z hlediska jejich směru, ale i síly působení. Rozdílné postavení minimální mzdy v jednotlivých zemích by mělo být zohledněno i při mezinárodním srovnávání, neboť samotná výše minimální mzdy není jediným faktorem, který působí na trh práce (a potažmo i celou ekonomiku).

Zaměstnanost

Problematika zaměstnanosti tvoří podmnožinu obecnější problematiky alokace zdrojů a v souvislosti s minimální mzdou jí je v literatuře věnována velká pozornost. Pro empirický

¹⁰ Dolado a kol. (1996) uvádí např. zavedení progresivního zdanění či dotací na práci.

výzkum – stejně jako pro ekonomickou teorii – platí, že o konkrétních dopadech minimální mzdy na zaměstnanost vedou odborníci spory. Ať už patří odborníci do tábora zastánců nebo odpůrců minimální mzdy, mohou se shodnout na následujících tezích:

- **Při zavádění či zvyšování minimální mzdy je důležité načasování.** Otázkou však zůstává, v jaké fázi ekonomického cyklu minimální mzdu upravovat.
- **Stát může uzákonit minimální mzdu, ale nemůže přinutit zaměstnavatele, aby za tuto zákonnou sazbu zaměstnali stejné zaměstnance** jako před zavedením/zvýšením zákonné sazby. Zavedení či zvýšení minimální mzdy tak může negativně ovlivnit zaměstnanost, ale síla tohoto efektu je diskutabilní.
- **Hodnocení dopadů minimální mzdy je zrádné** (Friedman, 1962). Na jednu stranu jsou totiž jasně identifikovatelní lidé, kterým zákonná úprava minimální mzdy pomohla, neboť jim vzrostly mzdy. Na druhou stranu však existují lidé, kteří se mohli kvůli úpravě minimální mzdy stát nezaměstnanými (či dokonce nezaměstnatelnými), ale tyto osoby jsou skryty v anonymitě a jejich problémy spojené se zaměstnatelností nejsou spojovány s institutem minimální mzdy. I v tomto případě je diskutabilní síla působení jednotlivých efektů, která je navíc spojena s velmi obtížnou kvantifikací jevu zmíněného jako druhý v pořadí.

V rámci empirického výzkumu je problematika dopadů minimální mzdy na zaměstnanost zkoumána z různých pohledů. Empirické studie jsou zaměřené jak na celkovou a specifickou zaměstnanost, tak na pravděpodobnosti přechodů mezi zaměstnanými a nezaměstnanými a fluktuaci na trhu práce. Dále jsou uvedeny zásadní empirické studie, které se problematikou zaměstnanosti zabývají.

Celková zaměstnanost

Machin a kol. (2002) ukazují, že **změny zaměstnanosti nemusí** kvůli zavedení minimální mzdy **nastat, pokud** jsou **zaměstnavatelé schopni přesunout vyšší náklady** (kvůli vyšším mzdám) **na spotřebitele v podobě vyšších cen produkce** (výrobku, služby). Machin a Wilson (2004) mj. volí pro analýzu sektor pečovatelských služeb, ve kterém je cena služeb většinou omezena shora místní samosprávou, a není tedy možné zvýšení mezd plně promítnout do konečných cen. Volba sektoru pečovatelských služeb má i další výhody, které souvisí s výše uvedeným:

- Je zde zaměstnán vysoký podíl zaměstnanců s nízkými (či dokonce nejnižšími) mzdami, a zavedení minimální mzdy tak dopadne na velký počet zaměstnanců.
- Pečovatelské domy jsou většinou malé (průměrná zaměstnanost je nižší než 20 zaměstnanců/dům, medián zaměstnanosti činí 15 zaměstnanců).
- V případě Velké Británie zde nepůsobí v podstatě žádné odbory, takže není ovlivněn proces stanovení mezd v tomto oboru.

De Fraja (1999) zohledňuje ve svém modelu předpoklady týkající se možností firem upravovat pracovní podmínky zaměstnanců a rozdílných preferencí jednotlivých zaměstnanců z hlediska povahy pracovního místa. De Fraja (1999) potvrzuje, že se **změny minimální mzdy nepromítnou do zaměstnanosti nijak výrazně**. Z hlediska zaměstnanců **s vyššími mzdami nastane pozitivní efekt přelévání**, a zároveň dojde k **nakupení zaměstnanců na úrovni minima**. Je zřejmé, že výsledky de Fraja (1999) jsou v souladu s Cardovými a Kruegerovými (1995).

Specifická zaměstnanost

Výsledky publikované **Neumarkem a Wascherem (1999)** jsou naopak v souladu s obecným názorem, že **minimální mzdy způsobují nižší zaměstnanost mladistvých**. V zemích, kde existují **snížené sazby minimální mzdy pro mladistvé zaměstnance**, jsou podle Neumarka a Waschera (1999) **dopady na zaměstnanost mladistvých nižší**. Neumark a Wascher (1999) však svou pozornost zaměřují i na nefinanční stránku zaměstnání, a to na omezení délky pracovní doby či na existenci nařízení týkajících se pracovních podmínek. V zemích, kde mohou zaměstnavatelé volně upravovat pracovní podmínky zaměstnanců i délku pracovní doby, jsou negativní dopady minimální mzdy vyšší, zatímco **v zemích s aktivní politikou zaměstnanosti¹¹ jsou dopady na zaměstnanost nižší**.

Addison a Otzturk (2010) zaměřují pozornost na ženy v období vrcholu životních sil, tj. na **25-64leté ženy**. V této věkové skupině potvrzují Addison a Otzturk (2010) **negativní dopady minimální mzdy na zaměstnanost a participaci na trhu práce**, zatímco projevy z hlediska nezaměstnanosti jsou velmi mírné. Svou pozornost dále zaměřují i na roli různých institucí na trhu práce, ale na rozdíl od Neumarka a Waschera (2004) nepozorují v zemích s nejméně regulovanými trhy práce, že by byl kvůli minimální mzdě připraven o práci větší počet žen v dané věkové skupině.

Speciální pozornost je z hlediska minimální mzdy věnována dopadům na mladistvé a jejich zaměstnanost. V případě dopadu minimální mzdy na mladistvé je nutné pamatovat na **teorie životního cyklu**. **Mladiství budou s nejvyšší pravděpodobností placeni hůře než průměrný pracovník**, nicméně to **neznamená, že většinu nízkopříjmových zaměstnanců tvoří mladiství** – ti tvoří pouze malou část celkové zaměstnanosti. Neúměrně vysoký zájem o problematiku mladistvých se může podle Dolada a kol. (1996) projevit i negativně – na základě analýz potvrzujících negativní dopad minimální mzdy na mladistvé jsou často vytvářeny zavádějící závěry o negativních dopadech minimální mzdy na celý trh práce. Zavedení minimální mzdy může mít skutečně negativní efekt na mladistvé, nicméně může zvýšit zaměstnanost žen, a celková zaměstnanost tak může vzrůst. V případě ostatních skupin zaměstnanců jsou však dopady minimálních mezd z hlediska empirického výzkumu víceméně opomíjeny, a výsledky mnohých studií zdůrazňují dopady na mladistvé. Podle Dolada a kol. (1996) může být i toto důvodem, proč je v mnoha zemích minimální mzda odstupňována podle věku, a nikoli podle dalších znaků, aniž by toto bylo podpořeno hlubším empirickým výzkumem. V tomto ohledu tak empirický výzkum zaostává, a nepřináší informace o dopadu minimální mzdy na další skupiny zaměstnaných (např. ženy)¹².

Z hlediska empirického výzkumu jsou závěry opět nejednoznačné. **Brown a kol. (1982)** shrnuje dopady minimální mzdy na zaměstnanost tak, že **zvýšení minimální mzdy o 10 % znamená snížení zaměstnanosti mladistvých (16-19letých) o 1 až 3 %**. Významnost dopadů na starší zaměstnance podle Browna a kol. (1982) klesá s jejich rostoucím věkem. Neumark a Wascher (1992) dochází k podobným závěrům – zvýšení minimální mzdy o 10 % podle nich vede k poklesu zaměstnanosti o 1-2 % v případě dospělých zaměstnanců, a o 1,5-2 % v případě mladistvých. **Card a Krueger (1995)** ověřili tato tvrzení několika metodami a

¹¹ Aktivní politika zaměstnanosti používá takové nástroje, které pomohou nezaměstnaným najít zaměstnání (např. rekvalifikace, příspěvky na zapracování, podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům, apod.).

¹² Srovnatelná situace nastala např. ve Velké Británii po zavedení rovných podmínek v odměňování zaměstnanců (*Equal Pay Act*). Manning (1996) však potvrdil, že z hlediska zaměstnanosti žen se zavedení rovných podmínek v odměňování neprojevilo negativně, jak se obecně předpokládalo.

dochází k závěru, že **zvýšení minimální mzdy nemělo negativní dopady na zaměstnanost v takovém rozsahu**, v jakém byly očekávány. Část výsledků ukazuje na pozitivní efekt minimální mzdy na zaměstnanost, většina však neprokazuje žádný efekt.

Z jiného pohledu se na problematiku mladistvých dívají Machin a kol. (2002), kteří ukazují, že **ve mzdovém rozdělení mladistvých je lokální maximum (spike) na úrovni nesnížené sazby pro dospělé**. Stejně jako Katz a Krueger (1992) v USA tak v případě Velké Británie prokazují, že se **zřídka kdy používá snížená sazba pro mladistvé**. Sazbu pro dospělé lze tedy považovat za efektivnostní minimální mzdu (*effective minimum*). V **přímém rozporu** s těmito závěry jsou výsledky **Neumarkovy a Wascherovy (1992, 1999)** studie, kteří naopak potvrdili, že snížené sazby minimální mzdy u mladistvých zmírňují negativní dopady minimální mzdy na jejich zaměstnanost.

Pravděpodobnost přechodu a fluktuace na trhu práce

Abowd a kol. (1999) zkoumají dopady **reálné minimální mzdy** ve Francii a USA na základě údajů ze šetření prováděných v domácnostech. Změny reálné minimální mzdy jsou podle nich v obou zemích doprovázeny mírnými změnami celkové zaměstnanosti a silnými dopady na zaměstnance se mzdou na úrovni minimální mzdy. Ve **Francii vede 1% zvýšení reálné minimální mzdy ke snížení pravděpodobnosti, že zaměstnanec (aktuálně ohodnocený na úrovni minimální mzdy) zůstane zaměstnán** i nadále, o 1,3 % v případě mužů a 1 % v případě žen. V případě **USA** Abowd a kol. (1999) ukazují, že kvůli **poklesu reálné minimální mzdy o 1 % se zvýší pravděpodobnost, že dříve nezaměstnaní najdou práci ohodnocenou minimální mzdou**, o 0,4 % u mužů a 1,6 % u žen. Abowd a kol. (1999) dále poukazují na skutečnost, že **dopady na pracovníky, jejichž mzda je na úrovni minima, jsou mnohem vyšší ve srovnání s těmi, jejichž mzda je jen nepatrně vyšší než minimální mzda**. Dopad na tyto pracovníky je také mnohem vyšší, než bylo potvrzeno ostatními výzkumy. Výsledky Abowda a kol. (1999) jsou v rozporu s výsledky publikovanými Cardem a Kruegerem (1994, 1998), kteří vychází z podnikových šetření.

Portugal a Cardoso (2002) analyzují **hrubé toky nově najatých a propuštěných pracovníků v nových, stávajících a zrušených firmách** v Portugalsku, které kvantifikují pomocí propojených údajů o zaměstnancích a zaměstnavatelích. Podle Portugala a Cardosa (2002) se liší dopady zavedení minimální mzdy mezi mladistvými a ostatními zaměstnanci. Minimální mzda vede ve skupině **mladistvých zaměstnanců ke snížení míry propuštěných zaměstnanců**, ale na druhou stranu i **ke snížení míry nově najatých**. Hlavním přínosem Portugalovy a Cardosoovy (2002) analýzy je tedy **dekompozice dopadů minimální mzdy na jednotlivé toky zaměstnanců**.

Dopady reálné minimální mzdy na **pravděpodobnosti přechodu mladistvých zaměstnanců** se zabývá Abowd a kol. (1997). Závěry jsou podobné analýze Abowda a kol. (1999) pro dospělé osoby, tj. změny reálné minimální mzdy jsou doprovázeny mírnými změnami celkové zaměstnanosti a silnými dopady na zaměstnance se mzdou na úrovni minimální mzdy. Ve **Francii vede 1% zvýšení reálné minimální mzdy ke snížení pravděpodobnosti, že mladistvý zaměstnanec placený na úrovni minimální mzdy zůstane zaměstnán** i nadále, o 2,5 %. V případě **USA** dojde kvůli **poklesu reálné minimální mzdy o 1 % ke zvýšení pravděpodobnosti, že dříve nezaměstnaní mladiství najdou práci ohodnocenou minimální mzdou**, o 2,2 %.

Campolieti a kol. (2005) zkoumají dopady minimální mzdy rovněž z hlediska **pravděpodobností přechodů mezi zaměstnaností a nezaměstnaností**, příp. ekonomickou neaktivitou. Ve svém modelu srovnávají pravděpodobnosti přechodů mezi skupinami zaměstnanců, jichž se změna minimální mzdy dotkla, se zaměstnanci, u nichž změna z hlediska minimální mzdy nenastala. Campolieti a kol. (2005) v případě Kanady potvrdili, že **u mladistvých zaměstnanců s nízkými mzdami došlo po zvýšení minimální mzdy ke zvýšení pravděpodobnosti přechodu ze zaměstnanosti do nezaměstnanosti**, a to o 6 p.b. Tento efekt podle Campolietiho a kol. (2005) představuje elasticitu minimální mzdy na úrovni -0,4.

2 HISTORICKÝ VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY V ČESKÉ REPUBLICE

Institut minimální mzdy má v České republice dlouhou tradici. Z hlediska využívání minimální mzdy na českém trhu práce lze identifikovat tři základní vývojové etapy – období do roku 1945, období 1945-1989 a období po roce 1989. Období do roku 1989 je věnována první část kapitoly, období po roce 1989 druhá část.

2.1 Využití institutu minimální mzdy před rokem 1989

Minimální mzda byla stanovena u vybraných profesí již za první republiky. V roce 1919 byla stanovena minimální mzda pro šití konfekce objednané vojenskou správou (vyhláška č. 232). Ve 20. a 30. letech 20. století byla minimální mzda domlouvána prostřednictvím tarifních smluv, a velkou roli tak hrály kolektivní smlouvy sjednané mezi svazy zaměstnavatelů a zaměstnanců. K rozšíření platnosti mnohých kolektivních smluv na celá odvětví a regiony napomohla až hospodářská krize ve 30. letech, nicméně zákonná úprava minimální mzdy nebyla prosazena. Důvodem byly nejen administrativní překážky, ale i nedostatečný zájem samotných pracovníků a odborů. Během ekonomické krize převládl dále názor, že zákonná úprava minimální mzdy není podstatná (Barošová, 2005), a tento stav přetrval vesměs do roku 1989. V letech 1945-1989 byla minimální mzda spojena s první tarifní třídou, a nebyla tedy upravena žádnou právní normou. Formálním napojením minimální mzdy na nejnižší tarifní třídu měla být zabezpečena jistá životní úroveň rodiny.

2.2 Vývoj minimální mzdy po roce 1989

Po roce 1989 došlo ke změně ve vnímání role minimální mzdy v České republice a toto období je typické plošným stanovením minimální mzdy zákonem. V tomto období byl institut minimální mzdy začleněn do zákoníku práce a minimální mzda je standardně považována za součást ochranné sítě, jejíž podmínky byly stanoveny v tripartitní dohodě. V tomto období tak dochází z pochopitelných důvodů k oslabení role kolektivního vyjednávání.

Institut zákonné minimální mzdy byl poprvé upraven v první novelizaci zákoníku práce po roce 1989 (§ 111, odst. 3 zákona č. 3/1991 Sb. ze dne 5. 12. 1990). Podmínky i výše minimální mzdy byly stanoveny nařízením vlády č. 99/1991 Sb., o stanovení minimální mzdy. Při stanovení výše minimální mzdy se vycházelo z minimálního důchodu, který představoval jediný zdroj příjmu. První stanovená minimální mzda dosahovala výše 2 000 Kč/měsíc, což v dané době představovalo přibližně polovinu průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství.

Od první úpravy minimální mzdy na počátku 90. let 20. století byla průběžně navyšována základní sazba minimální mzdy. Výjimkou bylo období od počátku roku 2007 do srpna 2013, kdy úroveň minimální mzdy stagnovala. Od roku 2013 je však minimální mzda navyšována relativně vysokým tempem (viz tabulka 1).

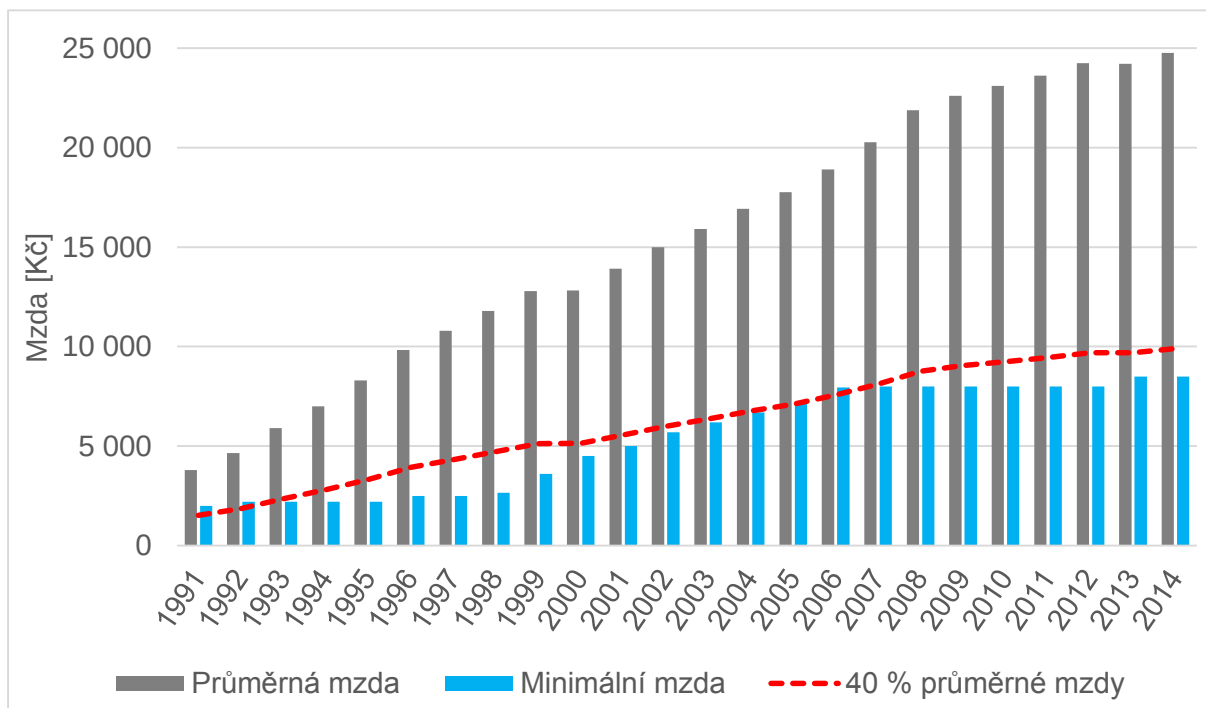
Tabulka 1: Vývoj základní sazby minimální mzdy při stanovené týdenní pracovní době 40 hod. v České republice v letech 1991-2016

Platnost od	Základní sazba minimální mzdy		Nárůst oproti předchozí úpravě	
	Měsíční [Kč/měs]	Hodinová [Kč/hod]	Měsíční [%]	Hodinová [%]
1.2.1991	2 000	10,80	-	-
1.1.1992	2 200	12,00	10	11
1.1.1996	2 500	13,60	14	13
1.1.1998	2 650	14,80	6	9
1.1.1999	3 250	18,00	23	22
1.7.1999	3 600	20,00	11	11
1.1.2000	4 000	22,30	11	12
1.7.2000	4 500	25,00	13	12
1.1.2001	5 000	30,00	11	20
1.1.2002	5 700	33,90	14	13
1.1.2003	6 200	36,90	9	9
1.1.2004	6 700	39,60	8	7
1.1.2005	7 185	42,50	7	7
1.1.2006	7 570	44,70	5	5
1.7.2006	7 955	48,10	5	8
1.1.2007	8 000	48,10	1	0
1.8.2013	8 500	50,60	6	5
1.1.2015	9 200	55,00	8	9
1.1.2016	9 900	58,70	8	7

Zdroj: MPSV.

Jiný pohled na vývoj minimální mzdy po roce 1989 nabízí obrázek 1. Na obrázku 1 je znázorněn jak vývoj minimální mzdy, tak vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy na fyzickou osobu v České republice. Z obrázku 1 je patrné, že průměrná mzda roste z pochopitelných důvodů rychleji než minimální mzda, přičemž období stagnace z hlediska nominální úrovně minimální mzdy přineslo prohloubení tohoto rozdílu. Z obrázku 1 je patrné, že v letech 2002-2007 byla minimální mzda nastavena přibližně na úrovni 40 % nominální hrubé měsíční mzdy. Od roku 2008 se však této hranici vzdalovala, a ani výraznější navýšení minimální mzdy v letech 2013 a 2014 tento rozdíl razantně nesnížila. Pro úplnost dodejme, že v případě srovnání minimální mzdy a průměrné hrubé měsíční mzdy vyjádřené na přepočtenou osobu se rozdíl mezi oběma mzdami mírně zvyšuje. Úroveň hrubé měsíční mzdy, která je přepočtena na stanovenou (plnou) pracovní dobu, je vyšší než hrubá měsíční mzda připadající na fyzickou osobu.

Obrázek 3: Vývoj minimální mzdy a průměrné hrubé měsíční mzdy v České republice v letech 1991-2014



Pozn.: Minimální mzda je definována jako základní měsíční sazba. Z důvodu srovnatelnosti v časové řadě je v grafu zobrazena průměrná hrubá měsíční mzda na fyzickou osobu. Od roku 2000 je mzda vypočtena pro všechny ekonomické subjekty, do roku 2000 jsou z výpočtu vyloučeny podlimitní ekonomické subjekty.

Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty.

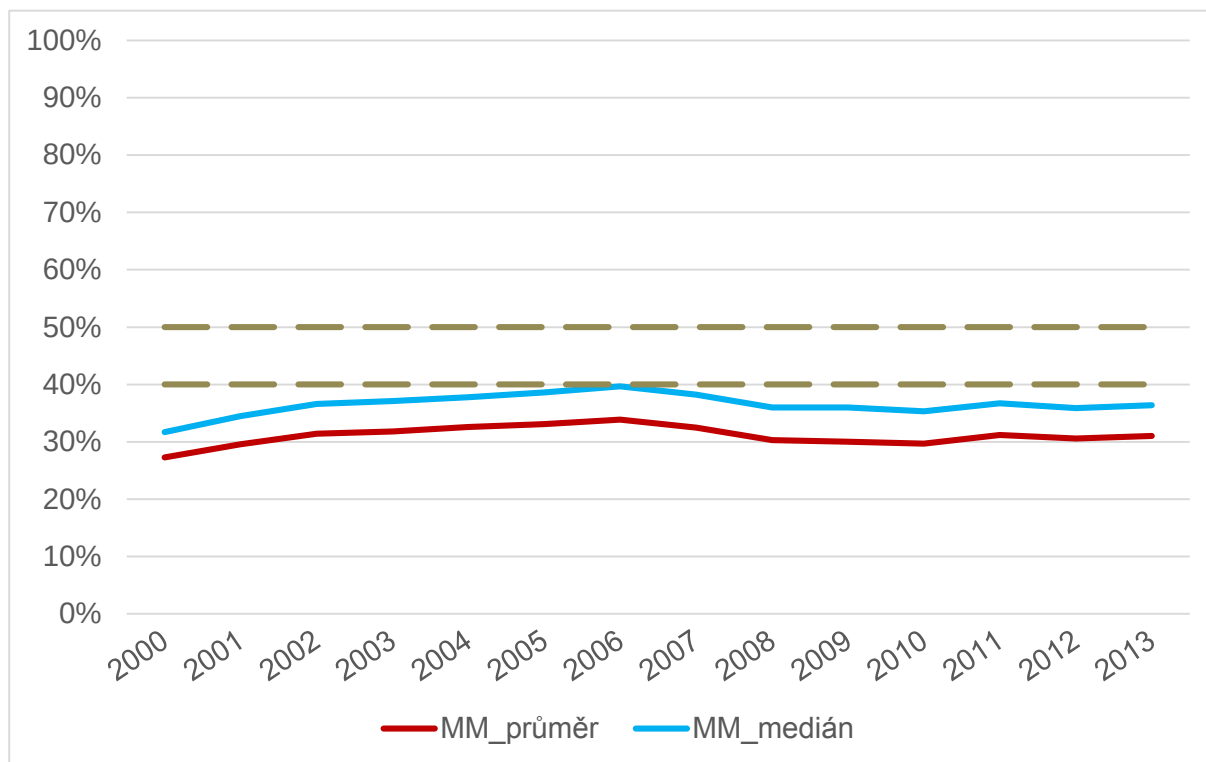
Hodnocení, zda je nastavení minimální mzdy optimální, je velmi obtížné. Pro tyto účely byly vyvinuty různé indikátory, z nichž neznámějším je ukazatel v podobě podílu minimální mzdy na průměrném výdělku, příp. na mediánu výdělku, tzv. Kaitzův index (Kaitz, 1970). Ukazatel v podobě Kaitzova indexu je nejčastěji používán pro účely mezinárodního srovnání a pro hodnocení dopadu minimální mzdy na rozdělení mezd v dané ekonomice (příp. pro hodnocení dopadu minimální mzdy na spravedlnost rozdělování v dané zemi). V souladu s Doltonem a kol. (2000) lze tento ukazatel zapsat následujícím způsobem:

$$KI = \frac{MM}{stredni_mzda}, \quad (1)$$

kde MM představuje minimální mzdu a $stredni_mzda$ střední mzdu vyjádřenou podle účelu analýzy buď průměrnou mzdou, nebo mediánem mzdy.

Vývoj podílu základní sazby měsíční minimální mzdy na průměrné hrubé měsíční mzdě a na mediánu hrubé měsíční mzdy v České republice ukazuje obrázek 4. Z tohoto obrázku je patrné, že do roku 2007 docházelo k postupnému zvyšování obou zmíněných podílů. Od roku 2007 tento podíl víceméně stagnuje, což je způsobeno minimálními úpravami minimální mzdy v tomto období.

Obrázek 4: Vývoj podílu minimální mzdy a průměrné mzdy (resp. mediánu mzdy) v České republice v letech 2000-2013

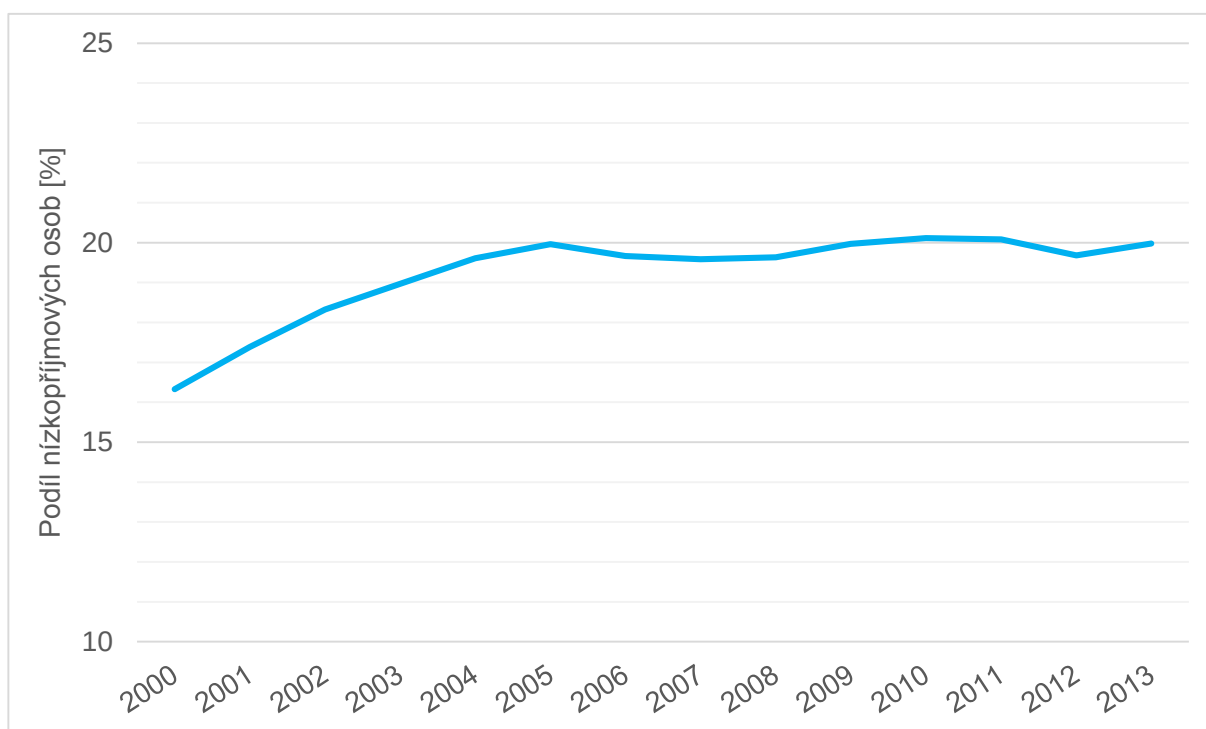


Pozn.: Minimální mzda je definována jako základní měsíční sazba.
Zdroj dat: OECD.

Kromě vývoje samotné minimální mzdy a jejího podílu na střední mzdě je často sledován další ukazatel v podobě podílu nízkopříjemových osob. V souladu se zahraničními zvyklostmi je za osobu s nízkým příjmem považována osoba, jejíž výdělek je nižší než dvě třetiny mediánu hrubé měsíční mzdy ve sledovaném období. Tento ukazatel doplňuje výše uvedené ukazatele o základní informaci o rozdělení mezd pod úroveň mediánu hrubé měsíční mzdy. V České republice se podíl nízkopříjemových osob pohyboval v posledních deseti letech na úrovni 20 % (obrázek 3). Jinými slovy přibližně 20 % zaměstnanců v České republice vydělávalo měsíčně méně, než činily dvě třetiny mediánu hrubé měsíční mzdy v České republice¹³.

¹³ Např. v roce 2013 činil medián hrubé měsíční mzdy v České republice 22 557 Kč (ČSÚ, 2014). V tomto roce byla tedy hrubá měsíční mzda 20 % zaměstnanců v České republice nižší než 15 038 Kč.

Obrázek 5: Vývoj podílu nízkopříjmových osob v České republice v letech 2000-2013



Pozn.: Za osobu s nízkými příjmy je v souladu se standardem OECD považována osoba pracující na plný úvazek, jejíž výdělek je nižší než dvě třetiny mediánu hrubého výdělku osoby zaměstnané na plný úvazek.

Zdroj dat: OECD.

Vývoj minimální mzdy lze rovněž hodnotit i z makroekonomického hlediska. Obecně lze říci, že by měl vývoj minimální mzdy respektovat vývoj ekonomiky, aby nedocházelo k nežádoucím změnám ve struktuře či objemu produkce. Vývoj ekonomiky je pro výše uvedené účely vhodné kvantifikovat pomocí ukazatele v podobě produktivity práce. Produktivita práce je definována jako podíl hrubého domácího produktu a zaměstnanosti, a tvoří tak pomyslný můstek mezi výkonností ekonomiky a úrovní odměňování (v tomto konkrétním případě tedy mezi HDP a minimální mzdou).

Pro účely této analýzy bude produktivita práce definována v souladu s metodickými doporučeními Evropského systému národních a regionálních účtů (ESA 2010, viz Evropská komise, 2013) jako

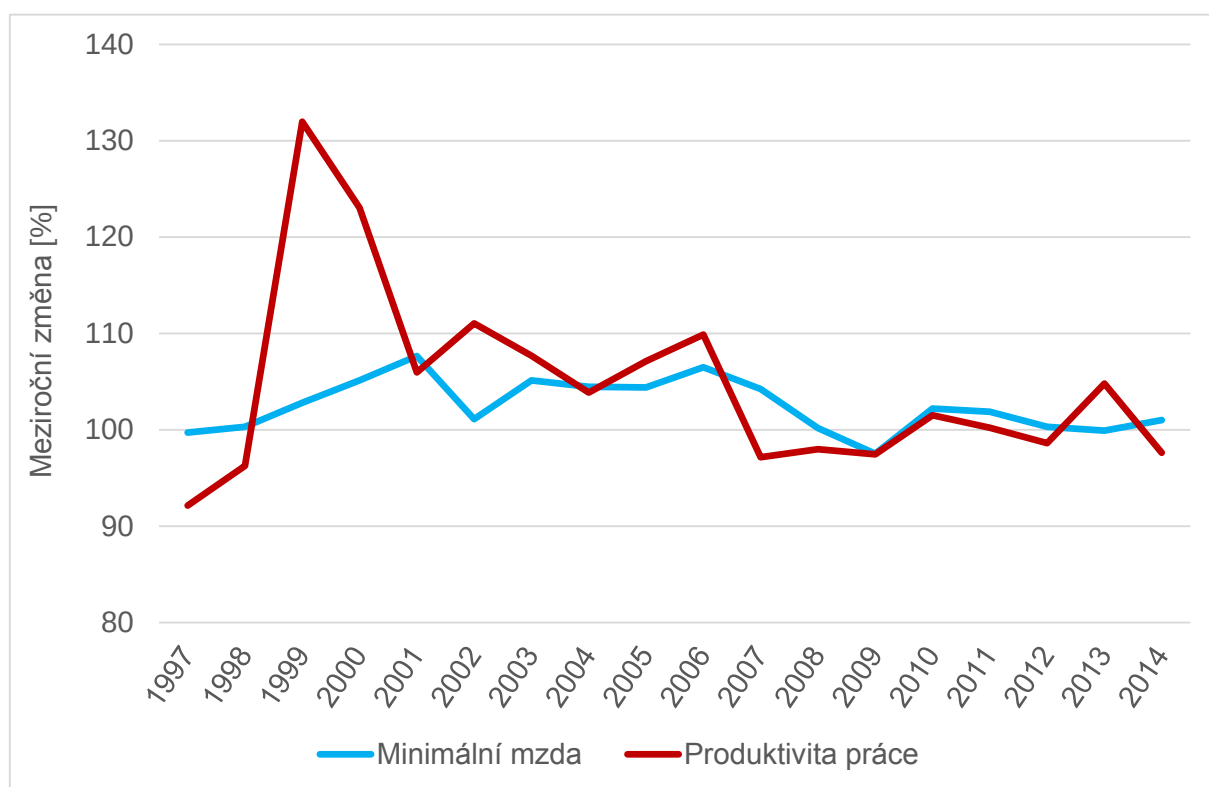
$$P_i^{(t)} = \frac{Q_i^{(t)}}{N_i^{(t)}}, \quad (2)$$

kde Q_i představuje hrubý domácí produkt v čase t a N_i vstup práce v podobě odpracovaných hodin v ekonomice v čase t .

Ze srovnání vývoje reálné minimální mzdy a produktivity práce (viz obrázek 4) je zřejmé, že vývoj reálné minimální mzdy není navázán na vývoj produktivity práce v reálném pojetí. Minimální mzda tak ve vybraných letech rostla rychleji než produktivita práce či naopak. Na základě obrázku 4 však lze říci, že se reálná minimální mzda v České republice vyvíjela nesystémově a z makroekonomického hlediska mohla způsobit nežádoucí distorze ekonomiky. Na jednu stranu totiž nebyl zcela využit prostor pro zvyšování minimální mzdy

v ekonomicky příznivém období, kdy rostla výrazným způsobem i produktivita práce (např. v roce 1999). Na druhou stranu rostla reálná minimální mzda ve vybraných letech rychleji než produktivita práce. Tento vývoj byl typický především pro období poslední ekonomické krize (2007-2011), což lze z hlediska stabilního vývoje ekonomiky považovat za nežádoucí jev.

Obrázek 6: Vývoj reálné minimální mzdy a produktivity v České republice v letech 1997-2014



Pozn.: Minimální mzda je definována jako základní měsíční sazba. Produktivita práce je v souladu s mezinárodními standardy národních účtů (Evropská komise, 2013) definována jako podíl hrubého domácího produktu a celkového počtu odpracovaných hodin v daném roce. Reálná produktivita práce byla získána přepočtem pomocí deflátoru HDP. Reálná minimální mzda byla pro zajištění konzistence přepočtena rovněž deflátozem HDP (viz Comola a Mello, 2011).

Zdroj: ČSÚ, ČNB, vlastní výpočty.

3 ÚROVEŇ ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE V LETECH 1991-2014

Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti byl v České republice v posledních 25 letech ovlivněn především transformací centrálně plánované ekonomiky na tržní hospodářství. Pro trh práce v období do roku 1989 byla charakteristická nivelizace odměňování zaměstnanců, přezaměstnanost a s ní související skrytá nezaměstnanost. Trh práce byl rovněž deformován samotnou strukturou administrativně řízené ekonomiky, pro níž typický vysoký podíl velkých ekonomických subjektů. Po roce 1989 měla Česká republika výhodu v podobě vysoké kvalifikační úrovně pracovní síly, nicméně struktura kvalifikací byla z pohledu tržní ekonomiky nevyhovující. Transformace ekonomiky a způsob jejího provedení ovlivnily výrazným způsobem nejen českou ekonomiku, ale i společnost, a bylo nutné na zásadní změny reagovat i na centrální úrovni. S účinností od 1. července 1990 bylo zřízeno Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), které se stalo ústředním orgánem státní správy zastřešujícím aktivitu v oblasti sociální politiky (ať už se jednalo o problematiku pracovněprávních vztahů, zaměstnanosti, odměňování, sociálního zabezpečení, péči o sociálně znevýhodněné skupiny osob či kolektivní vyjednávání).

Během období Československé federativní republiky, resp. České a Slovenské Federativní Republiky, v letech 1990-1992 byla přijata ekonomická reforma a byla zahájena malá privatizace. Přestože byl díky malé privatizaci postupně obnovován živnostenský sektor, nemohla tato změna vyrovnat prudký pokles výkonnosti ekonomiky a s ním související pokles poptávky po pracovní síle. V tomto období se plně projeví nedostatky socialistického systému – nízká produktivita práce, pokřivená struktura cen (vč. mezd) či již zmíněná nevhodná kvalifikační struktura. Během období recese v letech 1990-1992 se objevil další fenomén, který socialistická ekonomika neznala – nezaměstnanost. Na konci roku 1990 bylo evidováno 39 tis. nezaměstnaných, na konci roku 1991 již 222 tis. nezaměstnaných. Na tuto situaci reagoval stát zřízením instituce v podobě úřadu práce.

Po vzniku České republiky v roce 1993 byly postupně tlumeny následky recese, přesto se s některými důsledky transformace potýká Česká republika dosud, i když ve velmi mírné podobě ve srovnání s obdobím těsně po roce 1989. Pro období od roku 1993 je typický pokles ekonomické aktivity obyvatelstva a odchody starších osob do předčasných důchodů. Díky tomuto jevu došlo sice ke zmírnění aktuálního napětí na trhu práce, ale byl tak dán základ problémům, které se vrací v mnohem silnější podobě v současné době (např. nízká participace starších žen na trhu práce). Během tohoto období se začaly projevovat i strukturální změny v ekonomice charakteristické poklesem významnosti zemědělství a posílením pozice sektoru služeb. Se změnou odvětvové struktury ekonomiky souvisí i změny na trhu práce, neboť v odvětvích v útlumu klesal (a nadále i klesá) počet pracovních míst. Na druhou stranu vznikají nová pracovní místa v expandujících odvětvích, ale jejich struktura je z hlediska kvalifikačních požadavků odlišná od míst zanikajících.

Na období přizpůsobení ekonomiky novým podmínkám navázalo druhé období recese v letech 1997-1998. Během tohoto období byla dokončena transformace ekonomiky, byla ukončena velká část privatizace a došlo k případnému oddlužení podniků. Pro toto období je typický nárůst nezaměstnanosti, kdy na konci roku 1998 bylo evidováno 387 tis. nezaměstnaných.

Vývoj trhu práce v České republice po roce 1999 ovlivnily přípravy České republiky na vstup do Evropské unie, a poté i samotný vstup do EU 1. května 2004. Po roce 2007 se začaly v České republice projevovat důsledky globální ekonomické krize, která se projevila – kromě dalších změn – nárůstem nezaměstnanosti. Teprve v posledních letech došlo k oživení české ekonomiky, která se postupně dostává na svou předkrizovou úroveň jak z hlediska výkonnosti, tak z hlediska trhu práce.

Následující část kapitoly bude věnována vývoji úrovně i struktury zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice. Vzhledem ke změnám státního uspořádání v roce 1993 bude analýza vycházet z období 1993-2015. První část kapitoly bude věnována změnám z hlediska pracovní síly. Druhá část kapitoly bude zaměřena na vývoj zaměstnanosti. Třetí část kapitoly se bude věnovat problematice nezaměstnanosti v České republice.

3.1 Pracovní síla

V období 1993-2014 se změnila struktura českého trhu práce, což bylo způsobeno vlivy zmíněnými v úvodu této kapitoly. Změny na trhu práce se však projeví nejen ve struktuře pracovní síly, ale i v jejím absolutním počtu.

V **absolutním vyjádření** je možné změny na českém trhu práce v období 1993-2014 shrnout následujícím způsobem:

- vzrostl celkový počet ekonomicky aktivních osob¹⁴ (z 5 094 tis. na 5 298 tis. osob), což souvisí mj. i s nárůstem populace 15letých a starších osob během sledovaného období,
- vzrostl celkový počet zaměstnaných (z 4 874 tis. na 4 894 tis. osob) i nezaměstnaných osob (z 220 tis. na 324 tis. osob),
- počet zaměstnaných osob ve věku 15-29 let klesl během sledovaného období o 37 %, což mj. souvisí i se změnami ve vzdělanostní struktuře obyvatelstva a zvyšováním průměrné úrovně dosaženého vzdělání,
- počet zaměstnaných osob ve věku 45-59 let vzrostl ve sledovaném období o 23 %, počet zaměstnaných ve věku 60 a více let dokonce o 164 %. Nárůst absolutního počtu osob v těchto věkových skupinách lze z velké části přičítat i nárůstu zákonné hranice pro nárok na starobní důchod,
- během sledovaného období se výrazným způsobem změnila vzdělanostní struktura pracovní síly. V rámci kategorie zaměstnaných osob klesl počet zaměstnaných osob se základním (o 69 %) a středním vzděláním bez maturity (o 21 %) a vzrostl počet osob se středním vzděláním s maturitou (o 27 %) či s vysokoškolským vzděláním (o 120 %). Změny vzdělanostní struktury se projeví i v kategorii nezaměstnaných osob. Zde došlo ve sledovaném období k 9% poklesu absolutního počtu nezaměstnaných osob se základním vzděláním, ke 46% nárůstu nezaměstnaných středoškoláků bez maturity, 86% nárůstu počtu nezaměstnaných osob se středním vzděláním s maturitou, a dokonce k 218% nárůstu počtu nezaměstnaných vysokoškoláků.

¹⁴ Ekonomicky aktivní osoby jsou synonymem pro pracovní sílu, a jsou definovány jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob.

Strukturální změny na českém trhu práce v letech 1993-2014 postihují vhodným způsobem i **specifické míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti** (viz tabulka 2). Specifická míra zaměstnanosti je pro účely této analýzy definována jako podíl počtu určité skupiny zaměstnaných na shodně vymezené kategorii populace 15letých a starších. Specifická míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu určité skupiny nezaměstnaných na shodně vymezené pracovní síle (VŠPS, 2015). Změny na českém trhu práce lze ve sledovaném období shrnout z hlediska specifických měr uvedených v tabulce 2 následujícím způsobem:

- během sledovaného období klesla míra ekonomické aktivity ve skupině 15letých a starších osob o 2,1 p.b., míra zaměstnanosti dokonce o 3,1 p.b.,
- míra nezaměstnanosti vzrostla ve sledovaném období o 1,8 p.b.,
- míra ekonomické aktivity klesla více u mužů (-3,1 p.b.) než u žen (-1,5 p.b.), stejný trend byl identifikován i v případě míry zaměstnanosti (-4,1 p.b. u mužů vs. -2,4 p.b. u žen),
- míra nezaměstnanosti rostla jak u mužů (1,7 p.b.), tak u žen (2,0 p.b.),
- během sledovaného období klesla míra ekonomické aktivity osob do 29 let věku (-8,8 p.b.) i osob ve věkové skupině 30-44letých (-4,1 p.b.). Podobný trend platil i pro míru zaměstnanosti v těchto věkových skupinách, která ve sledovaném období rovněž klesala. Na druhou stranu však v těchto věkových skupinách rostla míra nezaměstnanosti,
- ekonomická aktivita i zaměstnanost se během sledovaného období zvýšila nejvíce ve věkové skupině 44-59letých osob, přičemž míra ekonomické aktivity vzrostla o 11,5 p.b. a míra zaměstnanosti o 8,8 p.b.,
- ve věkové skupině 60letých a starších osob klesla míra nezaměstnanosti během sledovaného období o 3,2 p.b. Tuto změnu však lze přičítat spíše změnám v nastavení politiky zaměstnanosti a v důchodovém systému, neboť zapojení starších osob na českém trhu práce je stále nedostatečné,
- největší změny v ekonomické aktivitě, zaměstnanosti i nezaměstnanosti nastaly ve sledovaném období z hlediska vzdělanostní struktury,
- největší pokles míry ekonomické aktivity nastal u osob se základním vzděláním (-10,5 p.b.) a osob se středním vzděláním bez maturity (-10,4 p.b.). Podobný vývoj platil v těchto vzdělanostních skupinách i pro míru zaměstnanosti, která ve skupině osob se základním vzděláním poklesla o 12,3 p.b. a ve skupině osob se středním vzděláním bez maturity o 11,9 p.b.,
- ve všech vzdělanostních skupinách vzrostla míra nezaměstnanosti,
- nejvyšší nárůst míry nezaměstnanosti nastal u osob se základním vzděláním, kde tato míra vzrostla o 13,1 p.b. a dosáhla úrovně 22,1 % v roce 2014. Ve srovnání s osobami se základním vzděláním lze považovat nárůst míry nezaměstnanosti v ostatních vzdělanostních skupinách za mírný.

Tabulka 2: Základní charakteristiky pracovní síly v letech 1993 a 2014

Ukazatel	Pracovní síla [% z populace 15+]	Zaměstnaní [% z populace 15+]	Nezaměstnaní [% z pracovní síly]
1993			
Celkem	61,4	58,8	4,3
Specifické míry podle pohlaví			
Muži	71,3	68,9	3,4
Ženy	52,3	49,5	5,4
Specifické míry podle věku			
15-29	60,0	55,7	7,2
30-44	92,5	89,3	3,5
45-59	77,8	75,9	2,5
60 a více let	9,6	9,0	6,3
Specifické míry podle vzdělání			
Základní	31,3	28,5	8,9
Střední bez maturity	72,3	69,4	4,1
Střední s maturitou	71,6	69,2	3,3
Vysokoškolské	81,2	79,6	2,0
2014			
Celkem	59,3	55,7	6,1
Specifické míry podle pohlaví			
Muži	68,2	64,7	5,1
Ženy	50,9	47,1	7,4
Specifické míry podle věku			
15-29	51,1	45,7	10,7
30-44	88,4	83,6	5,4
45-59	89,4	84,7	5,2
60 a více let	13,0	12,6	3,0
Specifické míry podle vzdělání			
Základní	20,8	16,2	22,1
Střední bez maturity	61,9	57,4	7,3
Střední s maturitou	64,6	61,5	4,8
Vysokoškolské	75,8	73,6	2,9

Zdroj: VŠPS, vlastní výpočty.

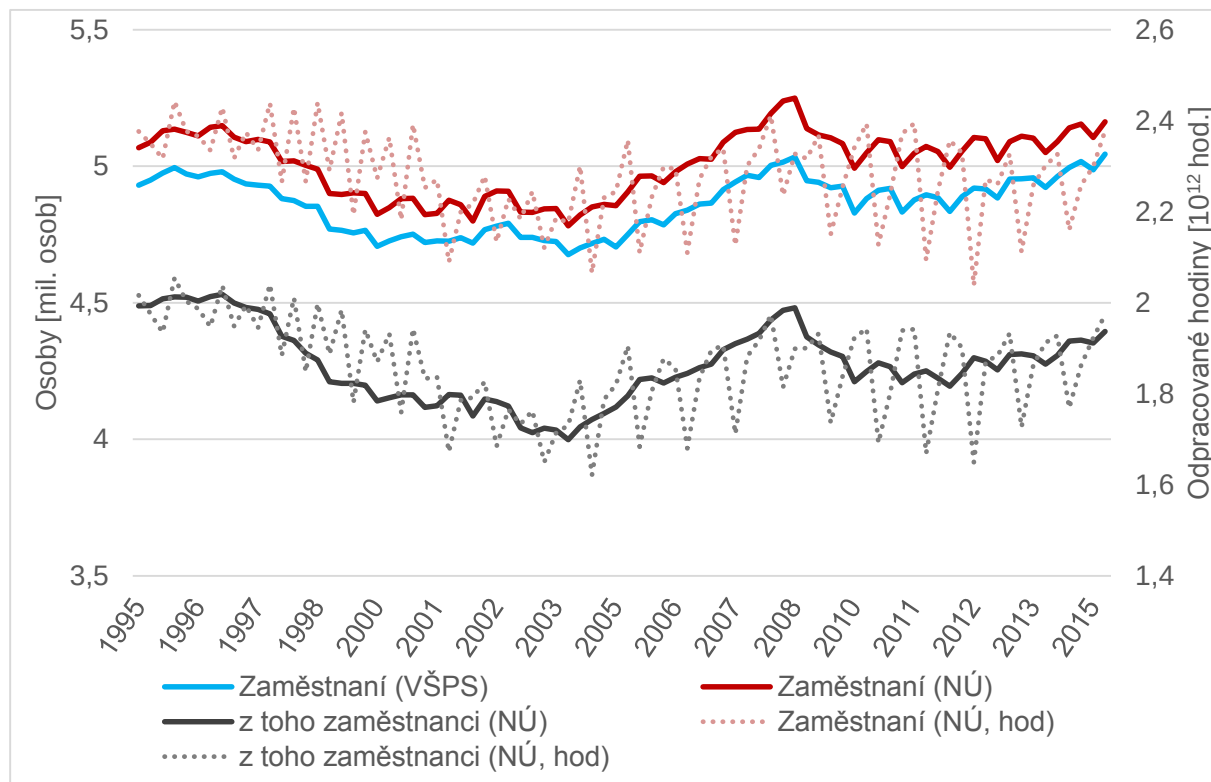
3.2 Zaměstnanost

Vývoj úrovně zaměstnanosti lze v období 1993-2014 popsat pomocí několika ukazatelů. Aby byl obrázek o vývoji zaměstnanosti v České republice komplexní, budou v první části popsány výsledky podle dvou klíčových statistik, a to výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) a národních účtů. Obě zmíněné statistiky sledují odlišné cíle a využívají odlišný koncept zaměstnanosti. Z tohoto důvodu jsou hlavní rozdíly mezi statistikami uvedené v boxu 1.

Absolutní úroveň zaměstnanosti

Vývoj **absolutní úrovně zaměstnanosti** v České republice podle VŠPS a národních účtů ukazuje obrázek 7. Z obrázku 7 je patrné, že úroveň zaměstnanosti podle národních účtů byla po celé sledované období vyšší. Tento rozdíl je však v souladu s metodickými rozdíly uvedenými v boxu 1. Počet zaměstnaných osob podle VŠPS se téměř v celém sledovaném období pohyboval pod hranicí 5 mil. osob. Nejnižší počet zaměstnaných osob byl zaznamenán v 1. čtvrtletí 2004 (4 676 tis. osob), nejvyšší počet ve 2. čtvrtletí 2015 (5 044 tis. osob). Počet zaměstnaných osob podle národních účtů byl v průměru o 149 tis. osob vyšší než podle VŠPS. Nejnižší počet zaměstnaných byl podle národních účtů zaznamenán v 1. čtvrtletí 2004 (4 782 tis. osob), nejvyšší počet ve 4. čtvrtletí 2008 (5 249 tis. osob).

Obrázek 7: Vývoj počtu zaměstnaných osob v České republice v letech 1995-2015



Zdroj: národní účty, VŠPS, vlastní výpočty.

Box 1: Koncept zaměstnanosti podle výběrového šetření pracovních sil a národních účtů

Charakteristika statistik

Cílem **výběrového šetření pracovních sil (VŠPS)** je sledovat ekonomické postavení (tj. ekonomický status v podobě ekonomické aktivity, členěné dále na zaměstnanost a nezaměstnanost, či ekonomické neaktivity) obyvatelstva na území České republiky. VŠPS od svého zavedení Českým statistickým úřadem v roce 1992 vychází z mezinárodních standardů, konkrétně ze základní rezoluce ILO (1982) vč. následných doporučení. Od roku 2002 je VŠPS plně harmonizováno s evropskou regulací (Evropská rada, 1998a). Rozsah šetření a ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti plně odpovídají definicím a metodickým doporučením Eurostatu (ČSÚ, 2014i). VŠPS poskytuje informace o struktuře pracovní síly, resp. obyvatelstva, a na rozdíl od dalších zdrojů je pro ně typické **sociální pojetí zaměstnanosti**. Šetření je výběrové, přičemž předmětem šetření jsou osoby obvykle bydlící v bytových domácnostech ČR.

Cílem národního účetnictví je popsat národní hospodářství pomocí systému účtů a tabulek, které zachycují veškeré tokové veličiny i stavy v národním hospodářství i ve vztahu k zahraničí. České národní účty respektují evropský standard národních účtů ESA 2010 (Evropská komise, 2013), který vychází z mezinárodního standardu SNA 2008 (UN, 2009). Ve srovnání s ukazateli národních účtů zaměstnanost hrála (a i přes mnohá zlepšení hraje i nadále) z pochopitelných důvodů roli doplňujícího ukazatele, který slouží především pro výpočet poměrových ukazatelů např. v podobě přidané hodnoty na zaměstnance. Koncept **zaměstnanosti** národních účtů zahrnuje podle výše uvedených standardů de facto všechny **osoby, které se zabývají některou z produktivních činností**, tzn. výrobních činností, které spadají do systémem vymezené výroby. Národní účetnictví se tak snaží zachytit procesy v národním hospodářství v celé jejich komplexnosti, tj. **bez ohledu na jejich zákonnost** apod.

Zdroj rozdílů mezi statistikami

Rozdíly ve výsledných hodnotách počtu zaměstnaných osob (a potažmo i zaměstnanců) vyplývají z odlišností v zachycených kategoriích zaměstnaných osob. V počtu zaměstnaných osob jsou podle národních účtů ve srovnání s VŠPS zachyceny navíc např. tyto skupiny osob – dobrovolníci produkující výrobky, pracovníci, kteří produkují pouze pro vlastní konečnou spotřebu nebo vlastní tvorbu kapitálu, pracující osoby trvale žijící v institucích (důchodci, vězni, apod.). Největší zdroj nesouladu však vzniká především kvůli rozdílům v pojetí obou statistik. Národní účetnictví sleduje zaměstnanost v rezidentských výrobních jednotkách bez ohledu na rezidentství zaměstnanců (domácí pojetí) i zaměstnanost rezidentů bez ohledu na rezidentství výrobních jednotek (národní pojetí). Oproti tomu VŠPS odpovídá primárně národnímu konceptu, nicméně nezachycuje tento koncept vyčerpávajícím způsobem (důvodem je problematické zachycení osob bydlících v hromadných ubytovacích zařízeních, což se týká především českých rezidentů s cizím státním občanstvím). Národní účty tak oproti VŠPS zahrnují i cizí státní příslušníky bez obvyklého bydliště v ČR s ekonomickou aktivitou na území ČR a naopak nezahrnují občany ČR s obvyklým bydlištěm v ČR pracující mimo ČR.

Zdroj: Duspivová (2015).

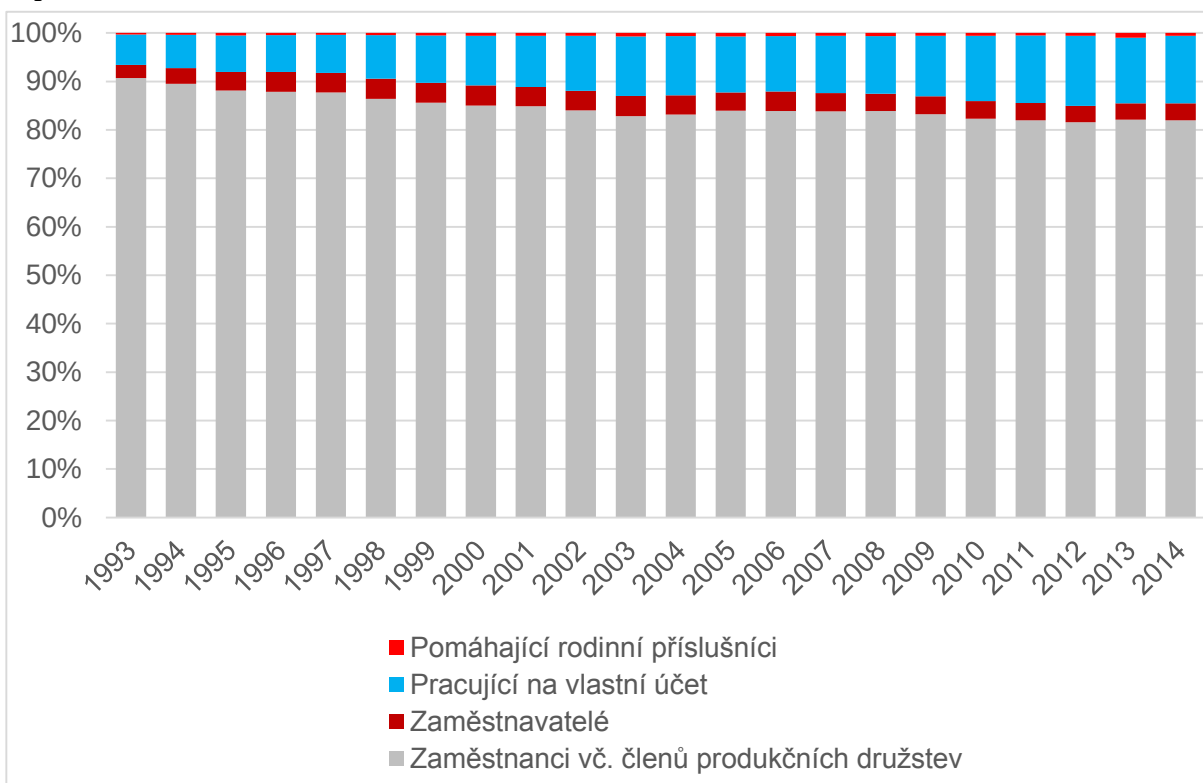
Kromě celkového počtu zaměstnaných osob je na obrázku 7 znázorněna i kategorie zaměstnaných osob v podobě zaměstnanců. U zaměstnanců lze totiž předpokládat, že právě tato skupina osob bude ovlivněna změnami minimální mzdy. Co se týká absolutního počtu osob, tak počet zaměstnanců ve sledovaném období nevykazoval velké výkyvy oproti počtu zaměstnaných osob. Nejnižší počet zaměstnanců byl identifikován v 1. čtvrtletí 2004 (3 999 tis. osob), nejvyšší počet před dokončením transformace ve 4. čtvrtletí 1996 (4 530 tis. osob).

Vývoj zaměstnanosti vyjádřený počtem fyzických osob je vhodné doplnit i vývojem počtu odpracovaných hodin. Počet odpracovaných hodin zaměstnanými osobami (tj. zaměstnanci a sebezaměstnanými) činil podle národních účtů průměrně 2 278 mil. hod. za jedno čtvrtletí. Z tohoto počtu hodin odpracovali zaměstnanci v průměru 1 859 mil. hod. Vývoj počtu odpracovaných hodin odpovídá vývoji ekonomiky, nicméně ve srovnání s počtem osob vykazuje odlišnosti. Důvodem je rigidita českého trhu práce způsobená omezenými možnostmi zaměstnavatelů propouštět zaměstnance, a přizpůsobení aktuálnímu cyklu probíhá primárně prostřednictvím počtu odpracovaných hodin.

Struktura zaměstnanosti

Pro hodnocení dopadů minimální mzdy na český trh práce je klíčové zkoumat nejen absolutní počet zaměstnaných osob, ale i vývoj struktury těchto osob podle různých hledisek. Vývoji struktury zaměstnaných osob bude věnována následující část.

Obrázek 8: Vývoj struktury zaměstnaných osob podle postavení v zaměstnání v České republice v letech 1993-2014

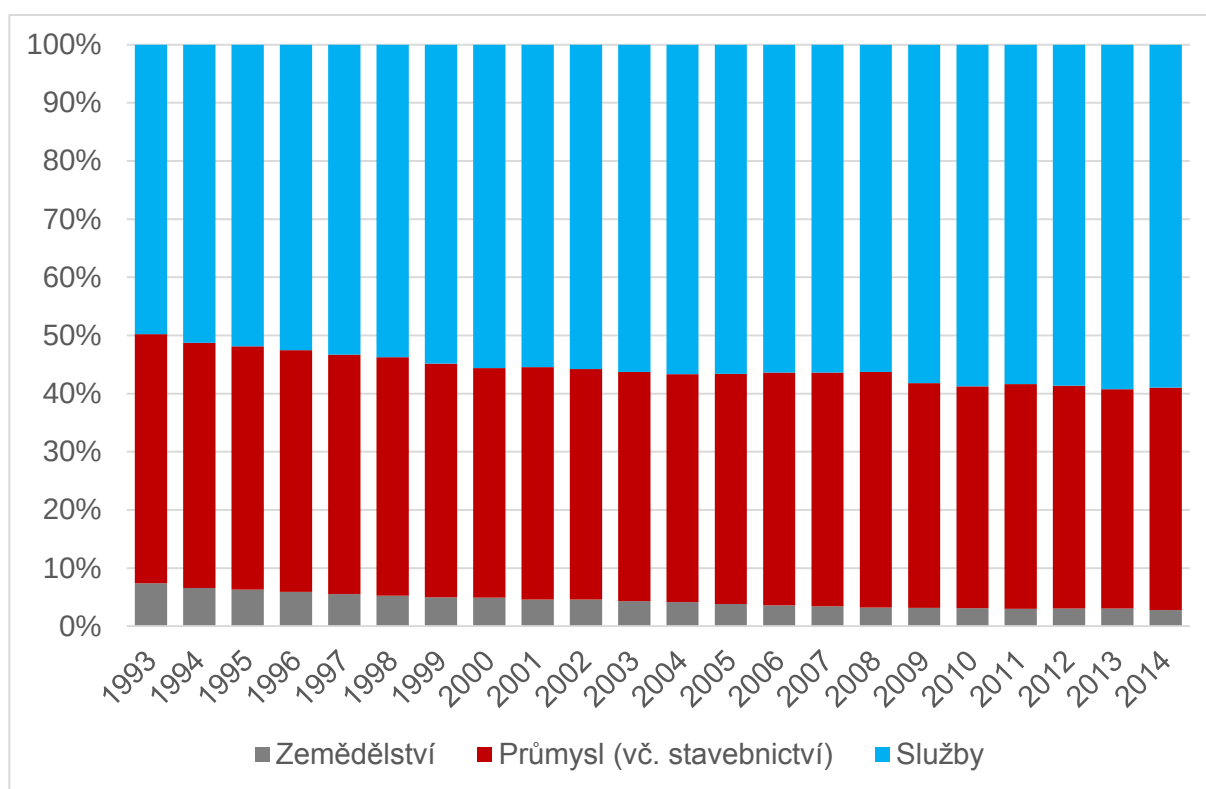


Zdroj: VŠPS, vlastní výpočty.

Pro transformující se ekonomiku je typická změna struktury ekonomických subjektů a s ní související změna struktury zaměstnaných osob. Z obrázku 8 je patrné, že v transformačním období se začal rozšiřovat segment drobných firem a živnostníků (ve VŠPS označovaných jako osoby pracující na vlastní účet, tzv. sebezaměstnaní, a zaměstnavatelé). Podíl sebezaměstnaných vč. zaměstnavatelů na celkové zaměstnanosti v České republice se zvýšil z 9 % v roce 1993 na 17 % v roce 2004. V souvislosti s minimální mzdou tak stojí za povšimnutí skutečnost, že se její vývoj týká postupně menšího počtu osob.

Během transformačního období byla dále zahájena restrukturalizace národního hospodářství z odvětvového hlediska. Od počátku transformace tak stále probíhá změna v odvětvovém uspořádání ekonomiky (viz obrázek 9), přičemž nabývá na významu především sektor služeb, kde vzrostl podíl na zaměstnanosti z 50 % v roce 1993 na 59 % v roce 2014. Na druhou stranu se zmenšuje podíl osob zaměstnaných v zemědělství (ze 7 % v roce 1993 poklesl podíl na 3 % v roce 2014), ale i průmyslu (pokles podílu ze 43 % v roce 1993 na 38 % v roce 2014). Vývoj struktury zaměstnanosti podle jednotlivých odvětví ukazuje obrázek 10.

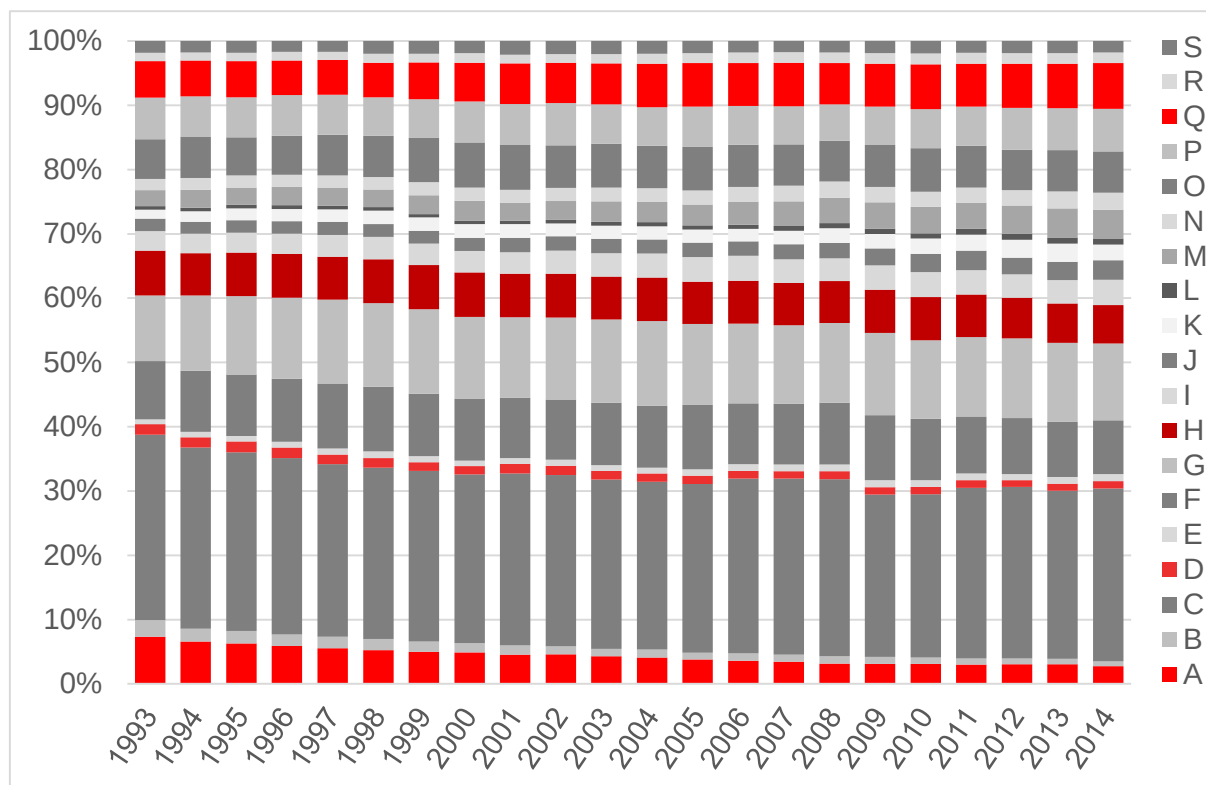
Obrázek 9: Podíl zaměstnaných osob v sektorech ekonomiky v České republice v letech 1993-2014



Pozn.: Sektory ekonomiky byly definovány v souladu se čtvrtletními výsledky VŠPS, tj. zemědělství zahrnuje sekci A klasifikace CZ-NACE, průmysl vč. stavebnictví sekce B-F klasifikace CZ-NACE a služby sekce G-U klasifikace CZ-NACE (viz tabulka I v příloze).

Zdroj: VŠPS, vlastní výpočty.

Obrázek 10: Vývoj struktury zaměstnaných osob v České republice podle odvětví v letech 1993-2014

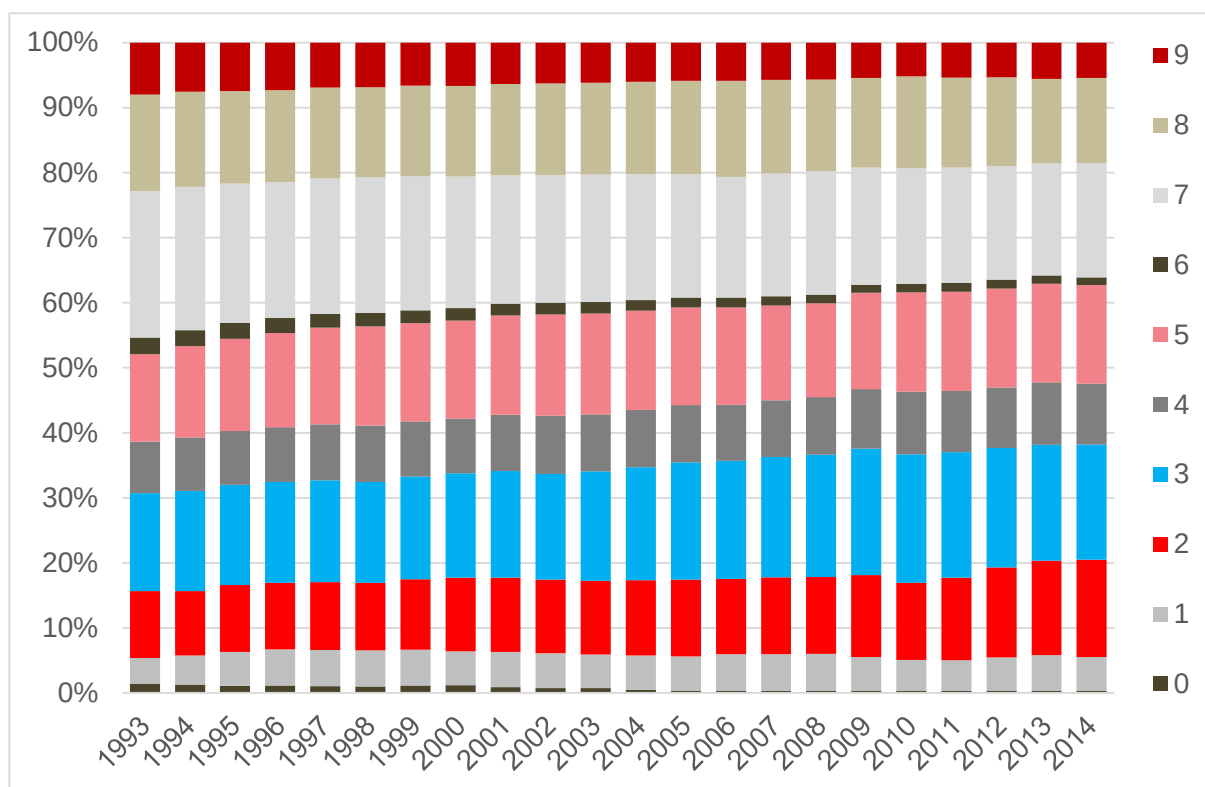


Pozn.: Jednotlivá odvětví (sekce klasifikace CZ-NACE) vč. jejich zařazení do odvětvových skupin uvádí tabulka I v příloze.

Zdroj: VŠPS, vlastní výpočty.

S vývojem odvětvové struktury ekonomiky úzce souvisí i vývoj struktury zaměstnaných osob podle zaměstnání. Z obrázku 11, který zachycuje strukturu zaměstnaných osob podle hlavních tříd zaměstnání klasifikace CZ-ISCO v letech 1993-2014, je patrné, že v posledních dvaceti letech došlo k nárůstu kvalifikační náročnosti zaměstnání v České republice. Tomuto vývoji odpovídá i nárůst podílu vysoce kvalifikovaných duševních pracovníků (hlavní třídy zaměstnání 1-3 klasifikace CZ-ISCO), který se zvýšil během sledovaného období o 9 p.b. a v roce 2014 dosáhl 38% podílu na celkové zaměstnanosti. Během sledovaného období se zvýšil i podíl duševních pracovníků s nižší kvalifikací (hlavní třídy zaměstnání 4 a 5 klasifikace CZ-ISCO), a to o 3 p.b. na 24 % v roce 2014. Významnost ostatních zaměstnání (vyjádřená jejich podílem na zaměstnanosti) ve sledovaném období klesala. Podíl kvalifikovaných manuálních pracovníků (hlavní třídy zaměstnání 6-8 klasifikace CZ-ISCO) klesl o 8 p.b. na 32 % a podíl pomocných pracovníků (hlavní třída zaměstnání 9 klasifikace CZ-ISCO) klesl o 3 p.b. na 5 % celkové zaměstnanosti.

Obrázek 11: Vývoj struktury zaměstnaných osob v České republice podle zaměstnání v letech 1993-2014

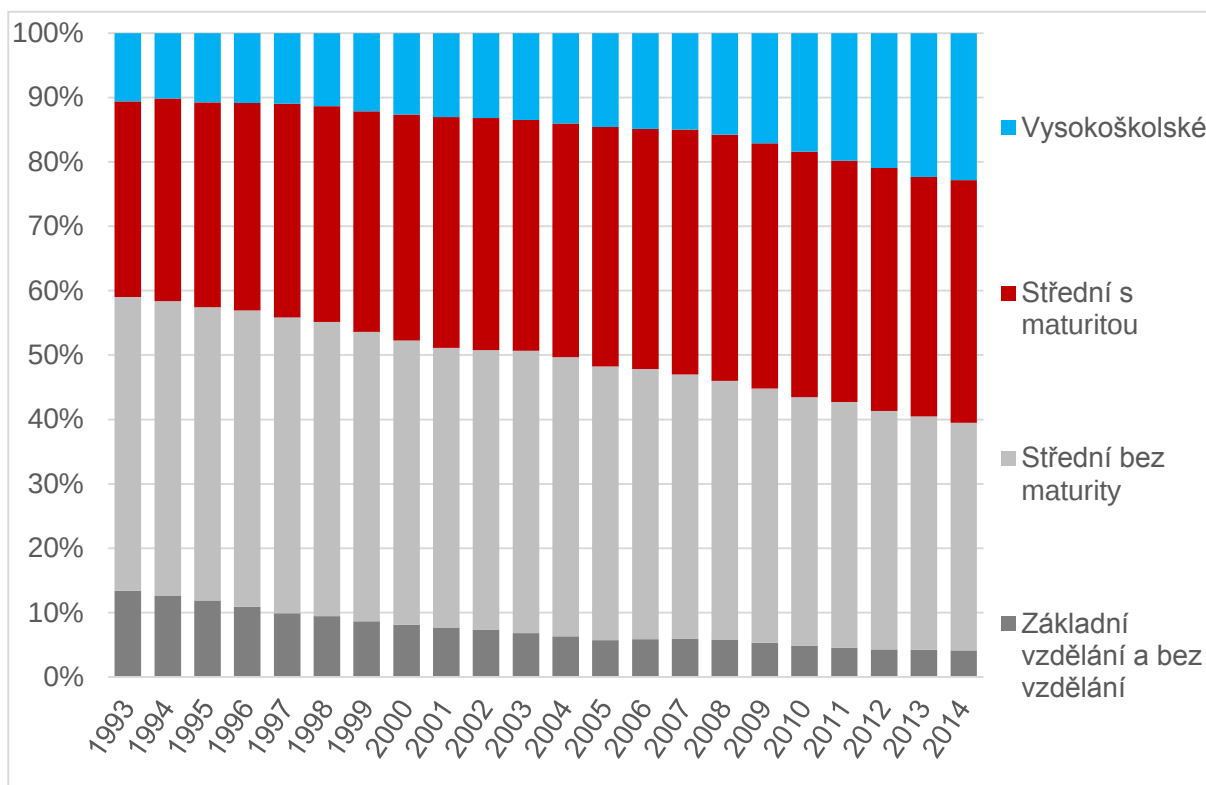


Pozn.: Kódy označují hlavní třídy zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO, tj. hlavní třída 0 označuje zaměstnance v ozbrojených silách, 1 zákonodávce a řídící pracovníky, 2 specialisty, 3 technické a odborné pracovníky, 4 úředníky, 5 pracovníky ve službách a prodeji, 6 kvalifikované pracovníky v zemědělství, lesnictví a rybářství, 7 řemeslníky a opraváře, 8 obsluhu strojů a zařízení, montéry, 9 pomocné a nekvalifikované pracovníky.

Zdroj: VŠPS, vlastní výpočty.

Vývoj struktury zaměstnanosti podle zaměstnání je v souladu s vývojem vzdělanostní struktury zaměstnaných osob (viz obrázek 12). Ve sledovaném období došlo k největšímu nárůstu podílu osob s vysokoškolským vzděláním (nárůst o 12 p.b.), přičemž vysokoškolsky vzdělané osoby tvořily 23 % zaměstnaných osob v roce 2014. Během sledovaného období vzrostl i význam osob se středním vzděláním s maturitou, jejichž podíl dosáhl v roce 2014 celkem 38 % celkové zaměstnanosti. U osob s nižším vzděláním byl zaznamenán pokles jejich podílu na celkové zaměstnanosti. Podíl osob se středním vzděláním bez maturity klesl z 46 % v roce 1993 na 35 % v roce 2014. Podíl osob se základním vzděláním klesl z 13 % v roce 1993 na 4 % celkové zaměstnanosti v roce 2014.

Obrázek 12: Vývoj struktury zaměstnaných osob v České republice podle úrovně dosaženého vzdělání v letech 1993-2014



Zdroj: VŠPS, vlastní výpočty.

3.3 Nezaměstnanost

Stejně jako v případě zaměstnanosti lze i nezaměstnanost popsat pomocí dvou skupin ukazatelů. Jedna skupina vychází z dat výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) a reprezentuje tzv. obecnou nezaměstnanost. Druhá skupina reprezentuje tzv. registrovanou nezaměstnanost a vychází z údajů o počtu uchazečů registrovaných úřady práce. I v tomto případě plní každá ze statistik svůj specifický účel, a je nutné konkrétní ukazatele volit s ohledem na účel konkrétní analýzy. Rozdíly v definici nezaměstnaného uvádí Box 2.

Vývoj nezaměstnanosti je možné sledovat pomocí absolutních i relativních ukazatelů, nicméně kvůli nekonzistenci mezi relativními ukazateli nezaměstnanosti podle VŠPS a MPSV (viz Box 2) bude v této části sledován především vývoj absolutního počtu nezaměstnaných osob. Vývoj celkového počtu registrovaných nezaměstnaných a nezaměstnaných podle VŠPS ukazuje obrázek 13.

Box 2: Definice nezaměstnané osoby podle výběrového šetření pracovních sil a úřadů práce

Registrovaná nezaměstnanost (MPSV)

MPSV sleduje prostřednictvím úřadů práce počet neumístěných uchazečů o zaměstnání a počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (ČSÚ, 2014b, MPSV, 2004). Oba ukazatele jsou definovány na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a reprezentují tzv. registrovanou nezaměstnanost.

Do roku 2004 publikovalo MPSV míru registrované nezaměstnanosti, která vycházela z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Do výpočtu tak byli zahrnuti i uchazeči, u nichž existovaly objektivní překážky, které jim bránily v okamžitém nástupu do zaměstnání. Po vstupu ČR do Evropské unie se metodika výpočtu míry registrované nezaměstnanosti přiblížila požadavkům Eurostatu, resp. ILO v této oblasti a začala zohledňovat pouze dosažitelné uchazeče o zaměstnání (MPSV, 2004).

Podkladem pro výpočet jednotlivých ukazatelů je od roku 2004 počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce (dále jen „dosažitelní registrovaní nezaměstnaní“). Do roku 2012 byla klíčovým ukazatelem MPSV míra registrované nezaměstnanosti definovaná jako podíl počtu dosažitelných registrovaných nezaměstnaných a pracovní síly. Pracovní síla byla v tomto případě definována jako součet zaměstnaných zjištěných v rámci VŠPS, pracujících cizinců v evidenci MPSV a Ministerstva průmyslu a obchodu (MPO) a dosažitelných registrovaných nezaměstnaných (ČSÚ, 2014b).

Od roku 2012 se stal klíčovým ukazatelem MPSV podíl nezaměstnaných osob. Podíl nezaměstnaných osob je definován jako podíl počtu registrovaných 15-64letých nezaměstnaných a obyvatel ve stejné věkové skupině (MPSV a ČSÚ, 2012).

Pro úplnost uvedme, že dosažitelní jsou ti uchazeči o zaměstnání, „kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání“. „Za dosažitelné uchazeče se považují lidé, kteří nejsou ve vazbě, ve výkonu trestu, nevykonávají základní, náhradní nebo civilní službu, nepobírají peněžitou pomoc v mateřství, hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené, nejsou v pracovní neschopnosti, nejsou zařazeni do rekvalifikačních kursů a nevykonávají krátkodobé zaměstnání.“ (MPSV, 2004)

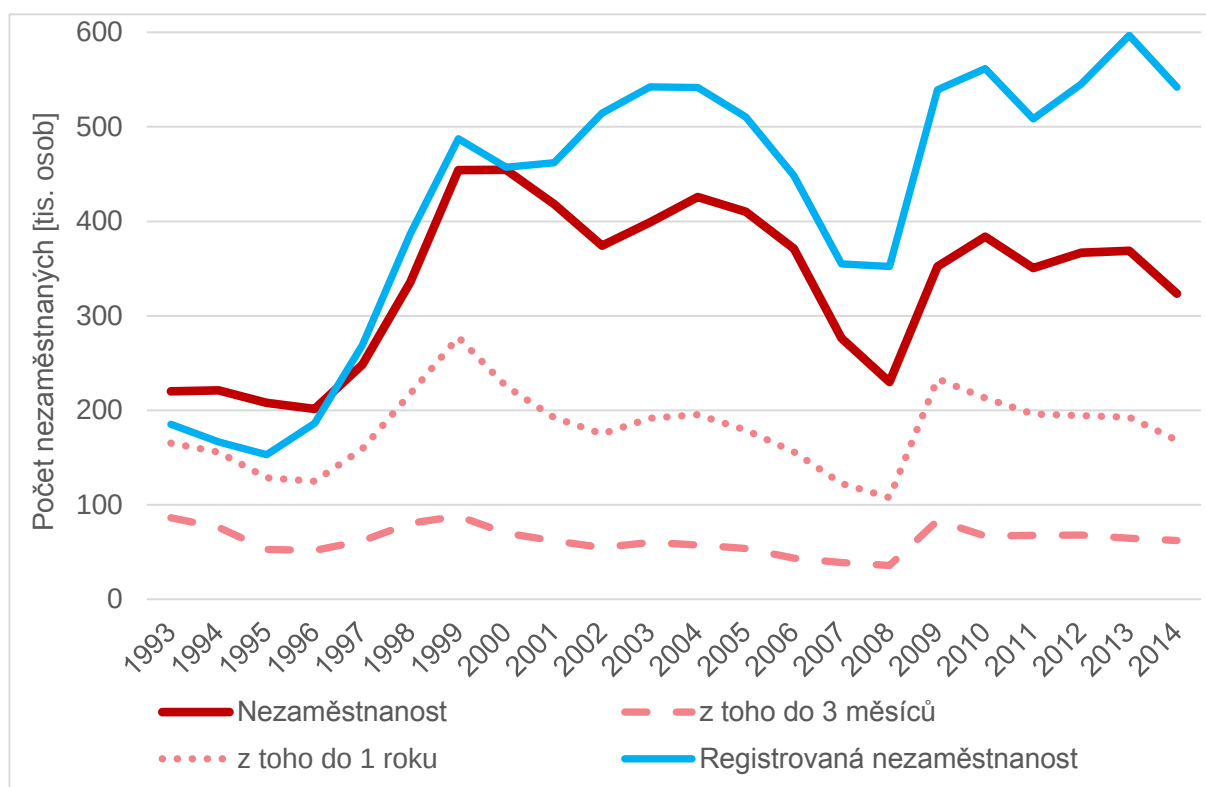
Obecná nezaměstnanost (VŠPS/ČSÚ)

ČSÚ publikuje údaje o nezaměstnanosti v rámci VŠPS, tzn. rozsah šetření a ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti plně odpovídají definicím Mezinárodní organizace práce (ILO) a metodickým doporučením Eurostatu. Podle mezinárodních standardů je za nezaměstnanou považována osoba 15letá a starší obvykle bydlící na sledovaném území, jež splňuje zároveň 3 podmínky:

- ☐ není zaměstnaná (tj. nevykonává placené zaměstnání ani sebezaměstnání);
- ☐ je běžně připravena k nástupu do práce (tj. během referenčního období může okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů nastoupit výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání);
- ☐ a hledá aktivně práci (tj. v průběhu posledních 4 týdnů podnikla kroky směřující k nalezení práce – ať už prostřednictvím úřadu práce, soukromé zprostředkovatelny práce, využitím pomoci příbuzných, apod., či zajišťováním zdrojů pro založení vlastního podniku).

Zdroj: Duspivová (2015).

Obrázek 13: Vývoj nezaměstnanosti v České republice v letech 1993-2014



Pozn.: Nezaměstnanost označuje obecnou nezaměstnanost podle VŠPS. V rámci obecné nezaměstnanosti jsou sledováni nezaměstnaní do 3 měsíců a do 1 roku. Registrovaná nezaměstnanost označuje uchazeče o zaměstnání registrované na úřadech práce.

Zdroj: VŠPS, MPSV, vlastní výpočty.

Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle obou statistik odpovídá vývoji ekonomiky uvedenému v úvodu 3. kapitoly. Po fázi recese se nezaměstnanost od roku 1993 udržovala na stabilní úrovni až do roku 1996. Po roce 1996 začala nezaměstnanost prudce růst, což souviselo s další fází transformace české ekonomiky. Po roce 1999 nastala fáze oživení a výraznějšího ekonomického růstu, pro kterou byl charakteristický mírnější růst nezaměstnanosti, příp. i její pokles. Po období ekonomického oživení však v roce 2008 přichází další recese, která přináší opětovné zvyšování počtu nezaměstnaných. Oživení, které nastalo v české ekonomice v posledních třech letech, je charakteristické mírným poklesem počtu nezaměstnaných osob.

Přestože vykazuje vývoj počtu nezaměstnaných podle obou statistik velmi podobné tendence, je pro některá období typické zvyšování absolutního rozdílu mezi obecnou a registrovanou nezaměstnaností. Od roku 1996 byl vyšší počet registrovaných nezaměstnaných, než činil odhad na základě VŠPS. Tento rozdíl je dán především odlišnostmi v metodice VŠPS a MPSV. Statistika MPSV zahrnuje pouze ty nezaměstnané (resp. uchazeče o zaměstnání), kteří splňují podmínky definované zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů¹⁵. Naopak nezaměstnaní podle VŠPS jsou definováni v souladu

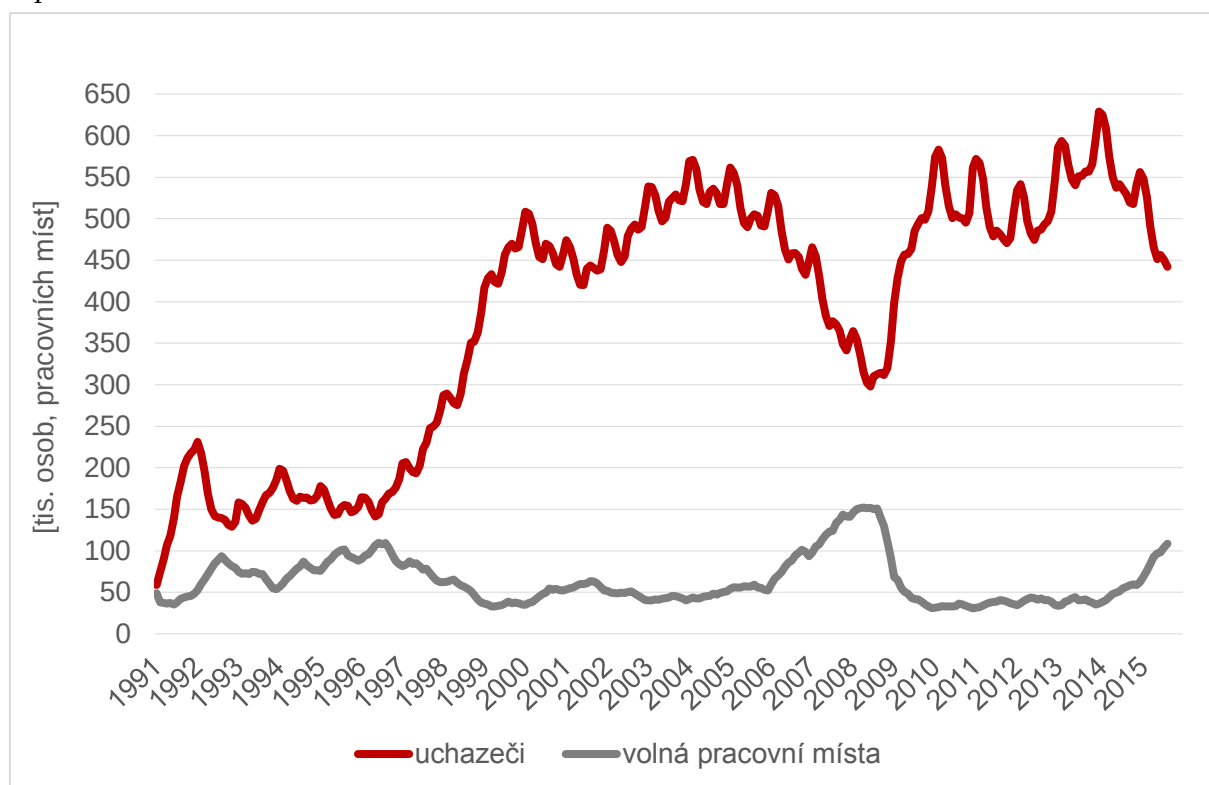
¹⁵ Podle § 24 zákona č. 435/2004 Sb. je uchazečem o zaměstnání fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním správním obvodu má

s požadavky ILO. Díky odlišné definici nezaměstnaných však může rozdíl mezi oficiální (MPSV) a skutečnou nezaměstnaností (VŠPS) vypovídat rámcově o počtu pracovníků, kteří nejsou ve skutečnosti nezaměstnaní, ale mohou být zapojeni v šedé či černé ekonomice. Tyto osoby na jednu stranu využívají výhod systému sociálního zabezpečení z pozice nezaměstnaných, a na druhou stranu unikají ze systému odvodů z příjmů z pozice zaměstnanců či sebezaměstnaných. Kromě rozdílů v definici nezaměstnané osoby však hrají roli i protichůdné efekty, např.

- podle definice je nezaměstnaný ochoten pracovat, nicméně někteří nezaměstnaní pouze předstírají ochotu pracovat a jejich cílem je zneužívání sociálního systému;
- stát se registrovaným nezaměstnaným s sebou nese stigma neúspěšného/neschopného člověka, takže se mnozí nezaměstnaní neregistrují na úřadech práce, a rozhodli se nevyužít podporu v nezaměstnanosti (ať již hmotnou, či v podobě pomoci při hledání zaměstnání).

Další pohled na vývoj nezaměstnanosti nabízí obrázek 14, který zobrazuje vývoj počtu nezaměstnaných osob a volných pracovních míst (tj. vztah mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce). Na trhu práce se totiž objevují osoby, které nebyly úspěšně spárovány s žádným pracovním místem. Osoby bez protějšku v podobě pracovního místa reprezentují nezaměstnanost, a naopak – pracovní místa bez pracovníka reprezentují volná pracovní místa. Úspěšnost hledání a párování na trhu práce (*search and matching*) je důležitá nejen z hlediska dosahování rovnováhy na trhu práce, ale i z hlediska ekonomického cyklu. Z pohledu teorií ekonomického cyklu hraje klíčovou roli vztah mezi volnými pracovními místy a nezaměstnaností, který lze graficky zobrazit pomocí tzv. Beveridgovy křivky. Vývoj vztahu pracovních míst a nezaměstnanosti je možné během ekonomického cyklu charakterizovat podle Blancharda a Diamonda (1989) následujícím způsobem. Pro období ekonomického růstu bývá typický vyšší počet volných pracovních míst na straně poptávky po práci a nízká nezaměstnanost na straně nabídky práce. V období ekonomického poklesu je tomu naopak – nižší počet volných pracovních míst je doprovázen vyšší nezaměstnaností. Vývoj počtu nezaměstnaných osob a volných pracovních míst vykazuje tendence zmiňované Blanchardem a Diamondem (1989), nicméně tento vztah ovlivňují v tranzitivních ekonomikách další faktory, které s ekonomickým cyklem často nesouvisely a ovlivnily čistotu vztahu zmiňovaného ekonomickou teorií.

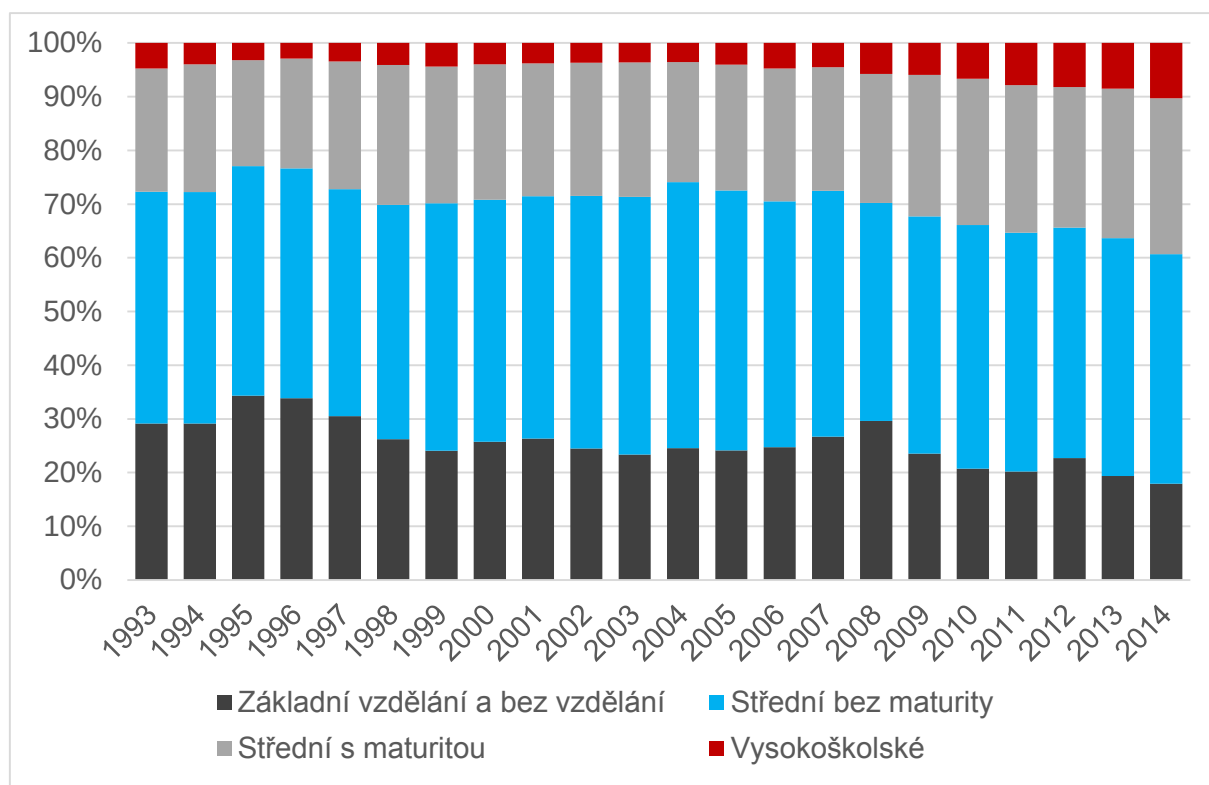
Obrázek 14: Vývoj počtu registrovaných nezaměstnaných a volných pracovních míst v České republice v letech 1991-2015



Zdroj: MPSV.

Kromě vývoje samotného počtu nezaměstnaných je zajímavý i vývoj struktury nezaměstnaných podle vzdělání (obrázek 15). Během sledovaného období vzrostl o 5 p.b. podíl nezaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním, který dosáhl v roce 2014 výše 18 %. Ve sledovaném období vzrostl dále počet nezaměstnaných se středním vzděláním s maturitou, a to o 6 p.b. a dosáhl v roce 2014 výše 29 %. Podíl nezaměstnaných osob se středním vzděláním bez maturity byl ve sledovaném období stabilní. Největší pokles podílu nezaměstnaných nastal u osob se základním vzděláním, který klesl o 9 p.b. a v roce 2014 činil 18 %. Vývoj struktury nezaměstnaných osob je však plně v souladu s vývojem vzdělanostní struktury zaměstnaných osob, a potažmo i celé populace České republiky. U zaměstnaných osob, stejně jako v celé populaci, dochází ke zvyšování podílu vysokoškoláků, a proto je trend zvyšování podílu vysokoškoláků i mezi nezaměstnanými pochopitelný s ohledem na změnu jejich podílu na trhu práce.

Obrázek 15: Vývoj struktury nezaměstnaných osob podle vzdělání v České republice v letech 1993-2014



Zdroj: VŠPS, vlastní výpočty.

4 VLIV MINIMÁLNÍ MZDY NA ZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE

Vlivem minimální mzdy na zaměstnanost se zabývalo mnoho zahraničních studií, nicméně v České republice byla tato otázka empirickým výzkumem spíše opomíjena. V této kapitole se proto zaměříme na kvantifikaci vlivu minimální mzdy na zaměstnanost v České republice. Vzhledem k rigiditě českého trhu práce předpokládáme, že zaměstnavatelé budou v případě externího šoku (v našem případě v podobě zvýšení minimální mzdy) upravovat délku úvazků, což se podle našeho předpokladu projeví primárně v počtu odpracovaných hodin především v rámci kategorie zaměstnanců. K propouštění nebo najímání nových zaměstnanců přistupují zaměstnavatelé obezřetně, neboť jsou obě varianty spojené s relativně vysokými náklady a zákonnými lhůtami. Na základě toho předpokládáme, že počet zaměstnanců či zaměstnaných osob¹⁶ v ekonomice bude za vývojem odpracovaných hodin zpožděný.

Kapitola bude členěna následujícím způsobem. V první části kapitoly budou popsány datové zdroje a metodika analýzy časových řad. Druhá část bude věnována analýze vlivu minimální mzdy na zaměstnanost vyjádřenou pomocí ukazatele v podobě počtu odpracovaných hodin (a to jak zaměstnanci, tak zaměstnanými osobami). Třetí část kapitoly bude analyzovat vliv minimální mzdy na zaměstnanost vyjádřenou pomocí ukazatelů počtu zaměstnaných osob a zaměstnanců.

4.1 Metodika a datové zdroje

Vliv minimální mzdy na zaměstnanost byl analyzován pomocí standardních statistických metod používaných v rámci analýzy časových řad. Popis analyzovaných časových řad (tj. datových zdrojů) a použitých metod je uveden dále.

Datové zdroje

Vliv minimální mzdy na zaměstnanost lze analyzovat pomocí několika proměnných získaných z různých statistik.

Ukazatele **zaměstnanosti** jsou standardní součástí výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) a národních účtů. Obě statistiky se vyznačují rozdílnými cíli i postupy (viz Box 1) a je nutné podle účelu analýzy zvolit vhodnější datový zdroj. Vzhledem k tomu, že jednou z vysvětlovaných proměnných bude i hrubý domácí produkt (HDP), budou pro účely této analýzy čerpány údaje o zaměstnanosti rovněž **z národních účtů**. Národní účty poskytují z hlediska zaměstnanosti jak údaje o počtu pracovníků (ve fyzických i přepočtených osobách), tak o počtu odpracovaných hodin. Národní účty jsou navíc komplexním zdrojem dat, který umožňuje sledovat i další ukazatele. Klíčové ukazatele používané pro analýzu dopadů minimální mzdy proto budou konzistentní. Tímto postupem bude dosažena shoda nejen

¹⁶ Největší kategorii zaměstnaných osob tvoří v české ekonomice zaměstnanci, další významnou kategorií jsou sebezaměstnaní. Předpokládáme, že se dopady minimální mzdy projeví primárně u kategorie zaměstnanců, a u kategorie zaměstnaných osob jsou dopady tlumeny díky různým efektům (produktivní činnost sebezaměstnaných, přechody zaměstnanců do kategorie sebezaměstnaných, atd.). Výsledky tento předpoklad potvrzují (viz dále).

z koncepčního hlediska, ale i z hlediska **pokrytí těch kategorií pracovníků, díky jejichž produktivní činnosti bylo dosaženo dané úrovně produktu** (viz požadavek ESA 2010 v odst. 11.38). Kromě výhody v podobě konzistence jednotlivých ukazatelů umožňují národní účty **srovnatelnost v čase**, a to díky systému pravidelných zpětných revizí.

Relevantní ukazatele budou v rámci národních účtů primárně sledovány v **domácím pojetí**. V případě zaměstnanosti tak budou sledováni rezidenti i nerezidenti pracující pouze v rezidentských produkčních jednotkách, díky čemuž bude zajištěna konzistence s definicí HDP.

Z národních účtů budou vycházet časové řady následujících **ukazatelů zaměstnanosti**:

- počet hodin odpracovaných zaměstnanci během sledovaného období,
- počet hodin odpracovaných zaměstnanými osobami během sledovaného období,
- počet zaměstnanců (ve fyzických osobách) během sledovaného období,
- počet zaměstnaných osob (ve fyzických osobách) během sledovaného období.

Ukazatele zaměstnanosti budou v modelu **vysvětlovanými proměnnými**.

Hrubý domácí produkt bude v modelu využit pro podchycení cyklické složky vývoje zaměstnanosti. Díky tomu bude možné identifikovat odchylky zaměstnanosti od cyklického vývoje a stanovit, jaký vliv má v rámci těchto odchylek změna úrovně minimální mzdy. HDP bude do modelu vstupovat v reálném vyjádření, konkrétně bude zvolen hrubý domácí produkt **ve stálých cenách** roku 2010. Díky tomu bude zachycen vliv reálného cyklu na zaměstnanost a nebude docházet ke zkreslení výsledků kvůli vlivu inflace. Hrubý domácí produkt bude v modelu vysvětlující proměnnou.

Poslední proměnnou, která bude vstupovat do modelu, je **minimální mzda**. Údaje o minimální mzdě byly čerpány z MPSV. Pokud platilo během sledovaného období více sazeb minimální mzdy, byl v modelu využit průměr sazeb platných ve sledovaném období. Minimální mzda hraje v modelu roli vysvětlující proměnné.

Časové období

Vliv minimální mzdy na zaměstnanost v České republice bude modelován na čtvrtletních údajích v období mezi 1. čtvrtletím 1996 a 2. čtvrtletím 2015. Všechna data použitá v analýze jsou platná k 1. 11. 2015. Toto období bylo zvoleno s ohledem na dostupnost datových vstupů.

Sezónní očištění

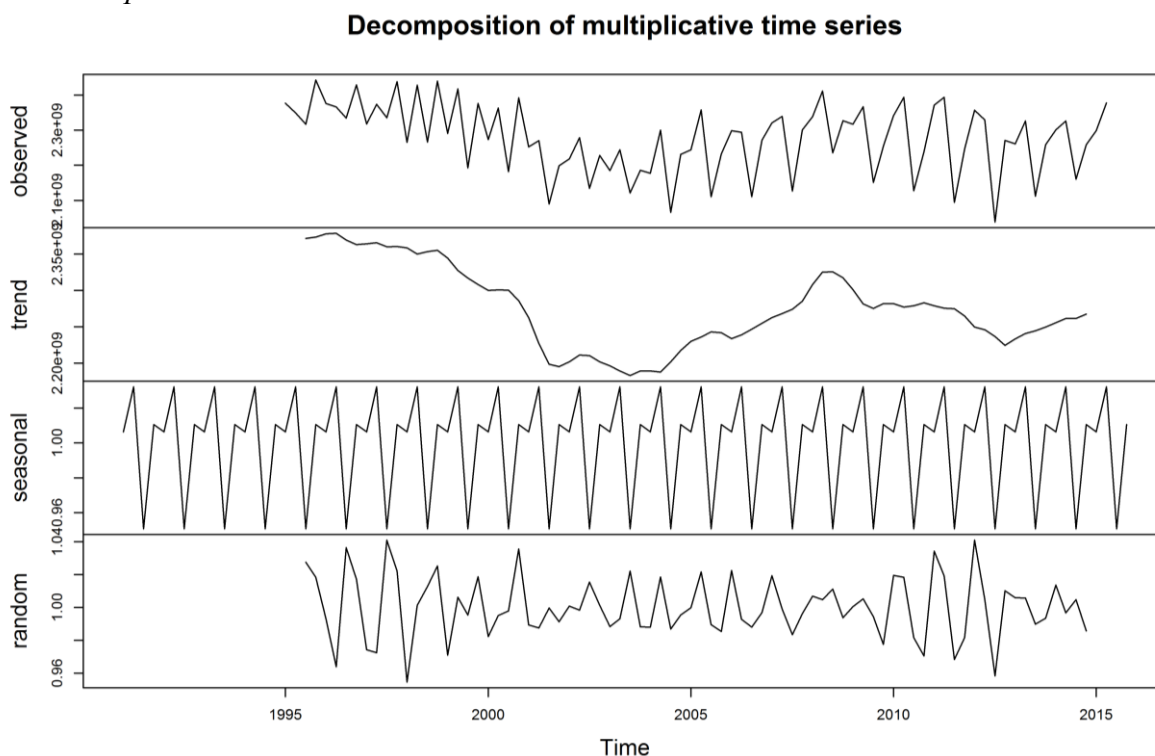
Pro potřeby zjištění dopadu změny minimální mzdy na zaměstnanost je třeba očistit všechny proměnné vstupující do modelu od sezónnosti. Po sezónním očištění je následně modelován vztah trendů mezi vysvětlovanou a vysvětlujícími proměnnými, přičemž sezónnost může být na predikované hodnoty aplikována dodatečně.

Klasická sezónní dekompozice využívající klouzavých průměrů byla aplikována před konstrukcí modelu. Tato metoda rozdělí sledovanou časovou řadu na sezónní, trendovou a nesystematickou komponentu v následující multiplikativní formě

$$Y_t = T_t \cdot S_t \cdot I_t, \quad (3)$$

kde Y_t je sledovaná časová řada, T_t je trendová složka, S_t je sezónní složka, I_t je nesystematická složka a t je časový index. Následující obrázek demonstruje rozpad čtvrtletní časové řady reprezentující počet nezaměstnaných osob dle metodiky VŠPS (sledovány jsou tisíce fyzických osob).

Obrázek 16: Dekompozice časové řady počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v České republice



Zdroj: vlastní zpracování.

Dynamický lineární regresní model

Očištěné časové řady se staly vstupem do dynamického lineárního regresního modelu. Dynamický lineární regresní model je rozšířením klasického lineárního regresního modelu, jenž je popsán následovně

$$y_t = \mathbf{x}_t^T \boldsymbol{\beta} + \varepsilon_t, \quad (4)$$

kde y_t reprezentuje vysvětlovanou časovou řadu, $\mathbf{x}_t^T$ je vektor hodnot vysvětlujících proměnných k sledovanému období t , $\boldsymbol{\beta}$ je vektor regresních parametrů a ε_t je nesystematická náhodná složka. Dynamický lineární regresní model navíc umožňuje zahrnutí zpožděných vysvětlujících proměnných do vektoru vysvětlujících proměnných $\mathbf{x}_t^T$.

Dle tradičních předpokladů je náhodná nesystematická složka normálně rozdělená s nulovou střední hodnotou, konstantním rozptylem (tj. předpoklad homoskedasticity) a náhodné chyby jsou mezi sebou nekorelovány (lineárně nezávislé). Výše uvedené předpoklady je možné popsat následovně

$$\varepsilon_t \sim N(0, \sigma^2), \quad (5)$$

$$\text{cov}(\varepsilon_t, \varepsilon_t) = 0. \quad (6)$$

Výběr modelu

Subset regression

Dynamický regresní model se tradičně specifikuje přeurčený, tedy počet proměnných výrazně přesahuje optimální počet proměnných. Výběr jednotlivých proměnných byl proveden pomocí Subset regression¹⁷ (regrese podmnožin všech modelů). Tato metoda vytváří všechny možné podmnožiny vysvětlujících proměnných, pro které je následně odhadnut regresní model včetně koeficientu determinace (R-squared). Obrázek 17 demonstruje možný výstup Subset regression pro model zaměstnanosti sledované počtem odpracovaných hodin. Na základě tohoto výstupu je možné konstatovat, že proměnné HDP ve stálých cenách roku 2000 a minimální mzda ve zpoždění o 1 až 4 čtvrtletí poskytují dostačující podíl vysvětlené variability. Je možné konstatovat, že HDP ve stálých cenách roku 2000 a minimální mzda vypočtená jako průměr přes 4 čtvrtletí se jeví jako dostačující.

Stepwise AIC

Selekční metoda Stepwise AIC je implementovaná v R balíku MASS prostřednictvím funkce stepAIC. Tato funkce umožňuje automatickou selekci přeurčeného modelu. Standardně je proces selekce modelu aplikován v obou směrech, tedy nejprve je určeno, zda vyloučení první vysvětlující proměnné má vyšší dopad na nárůst Akaikeova Informačního kritéria (AIC) (7), než vyloučení poslední vysvětlující proměnné. Takto se postupuje tak dlouho, dokud není možné vyloučit žádnou vysvětlující proměnnou, aniž by statisticky významně nenarostlo AIC.

$$AIC = 2k - 2\ln(L), \quad (7)$$

kde k je počet parametrů modelu a L je hodnota věrohodností funkce odhadnutého modelu.

Předpokládaný vztah mezi proměnnými

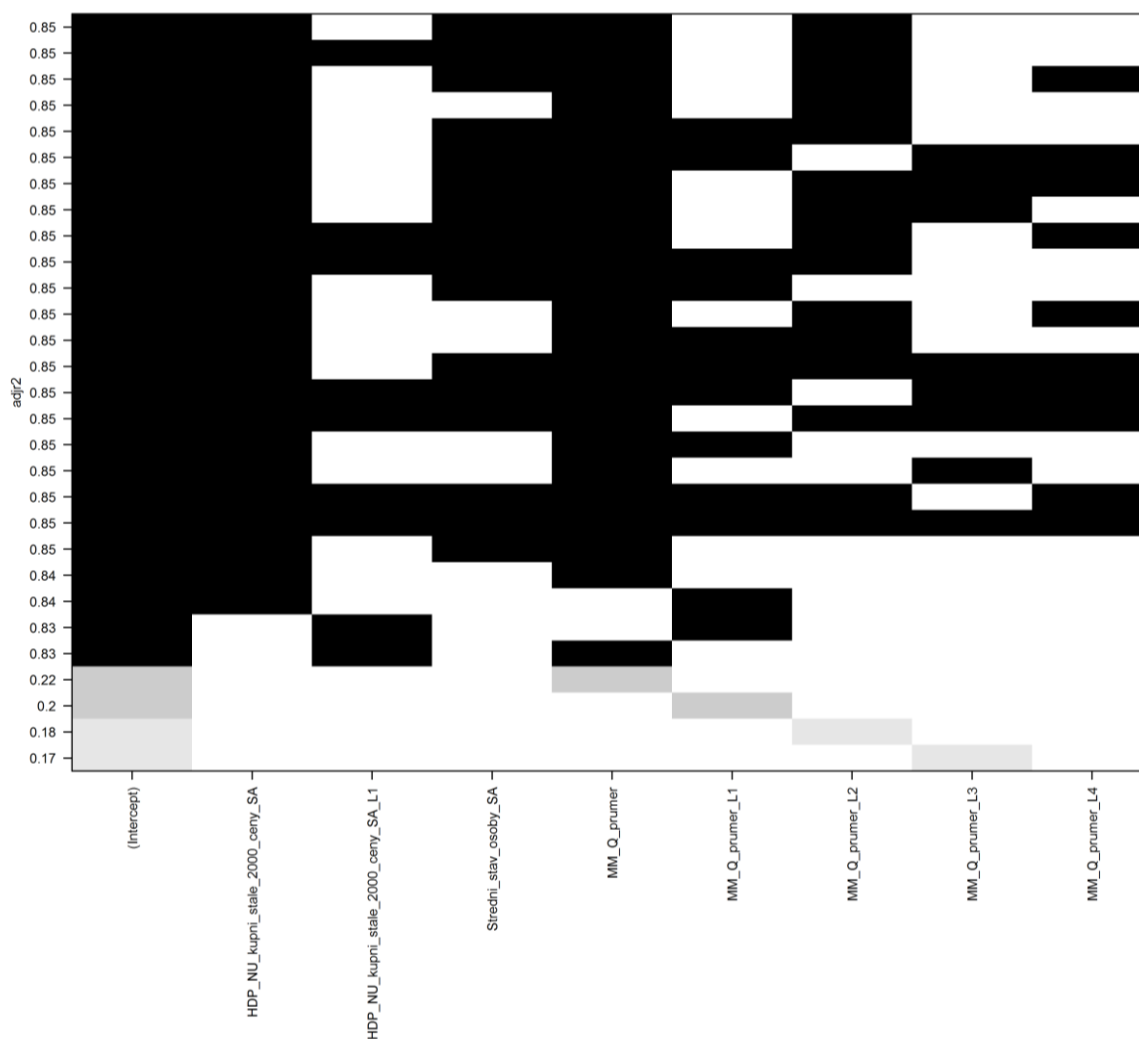
Na základě výsledků empirických studií prováděných v zahraničí předpokládáme, že mezi vysvětlovanou a vysvětlujícími proměnnými platí následující vztah

$$\uparrow \text{zamestnanost} \approx \uparrow \text{HDP} + \downarrow \text{MM}, \quad (8)$$

kde *zamestnanost* představuje jeden z konkrétních ukazatelů zaměstnanosti uvedených v části týkající se datových zdrojů, *HDP* představuje hrubý domácí produkt ve stálých cenách a *MM* minimální mzdu.

¹⁷ Metoda Subset regression byla aplikována v rámci veřejně dostupného balíku leaps ve statistickém prostředí R 3.1.2.

Obrázek 17: Dekompozice časové řady počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v České republice



Zdroj: vlastní zpracování.

4.2 Vliv minimální mzdy na počet odpracovaných hodin

Při hodnocení vlivu minimální mzdy na zaměstnanost předpokládáme, že

- platí vztah (8),
- se zvýšení minimální mzdy projeví z hlediska počtu odpracovaných hodin primárně v období, ve kterém ke změně došlo,
- dopady minimální mzdy se projeví intenzivněji u zaměstnanců.

Z tohoto důvodu bude tato kapitola rozdělena na dvě části. V první části bude modelován vztah minimální mzdy a počtu odpracovaných hodin v kategorii zaměstnanců, zatímco ve druhé části vliv minimální mzdy na počet odpracovaných hodin v kategorii zaměstnaných osob.

4.2.1 Zaměstnanci

První model dynamické lineární regrese reprezentuje vztah počtu hodin odpracovaných zaměstnanci (vysvětlovaná proměnná) a hrubého domácího produktu ve stálých cenách roku 2010 a minimální mzdy (vysvětlující proměnné). Všechny proměnné vstupující do modelu kromě minimální mzdy jsou sezónně očištěné. V případě minimální mzdy byl identifikován statisticky významný vliv minimální mzdy v běžném čtvrtletí a ve zpoždění o 3 čtvrtletí (viz Box 3). Zvolený model vysvětluje 89 % variability vysvětlované proměnné (hodnota poměru determinace 0,89). Vztah napozorovaných hodnot vysvětlované proměnné a modelem predikovaných hodnot ukazuje obrázek 18.

Box 3: Výstupy modelu – počet hodin odpracovaných zaměstnanci

```
Call:
lm(formula = Zamestnanci_NU_odpr_hod_SA ~ HDP_NU_kupni_stale_2010_ceny_SA +
    MM_Q_prumer + MM_Q_prumer_L3, data = na.omit(database_ts))

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-46069911 -8918781 -1281702  16301432  41485543

Coefficients:
                Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)      1.136e+09  4.793e+07  23.694 < 2e-16 ***
HDP_NU_kupni_stale_2010_ceny_SA  1.591e+03  8.739e+01  18.207 < 2e-16 ***
MM_Q_prumer      -7.052e+04  1.103e+04  -6.393 1.64e-08 ***
MM_Q_prumer_L3    -3.707e+04  1.333e+04  -2.780  0.00701 **
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 21130000 on 69 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.9005, Adjusted R-squared:  0.8962
F-statistic: 208.2 on 3 and 69 DF, p-value: < 2.2e-16
```

Zdroj: vlastní zpracování.

Na základě výsledků uvedených v Boxu 3 je patrné, že počet hodin odpracovaných zaměstnanci je v daném čtvrtletí ovlivněn především vývojem hrubého domácího produktu. Na změny minimální mzdy reaguje počet odpracovaných hodin postupně. Při zvýšení minimální mzdy nastává nejvyšší pokles počtu odpracovaných hodin ještě během daného čtvrtletí. Druhá statisticky významná vlna poklesu počtu odpracovaných hodin nastává ve zpoždění 3 čtvrtletí po zvýšení minimální mzdy.

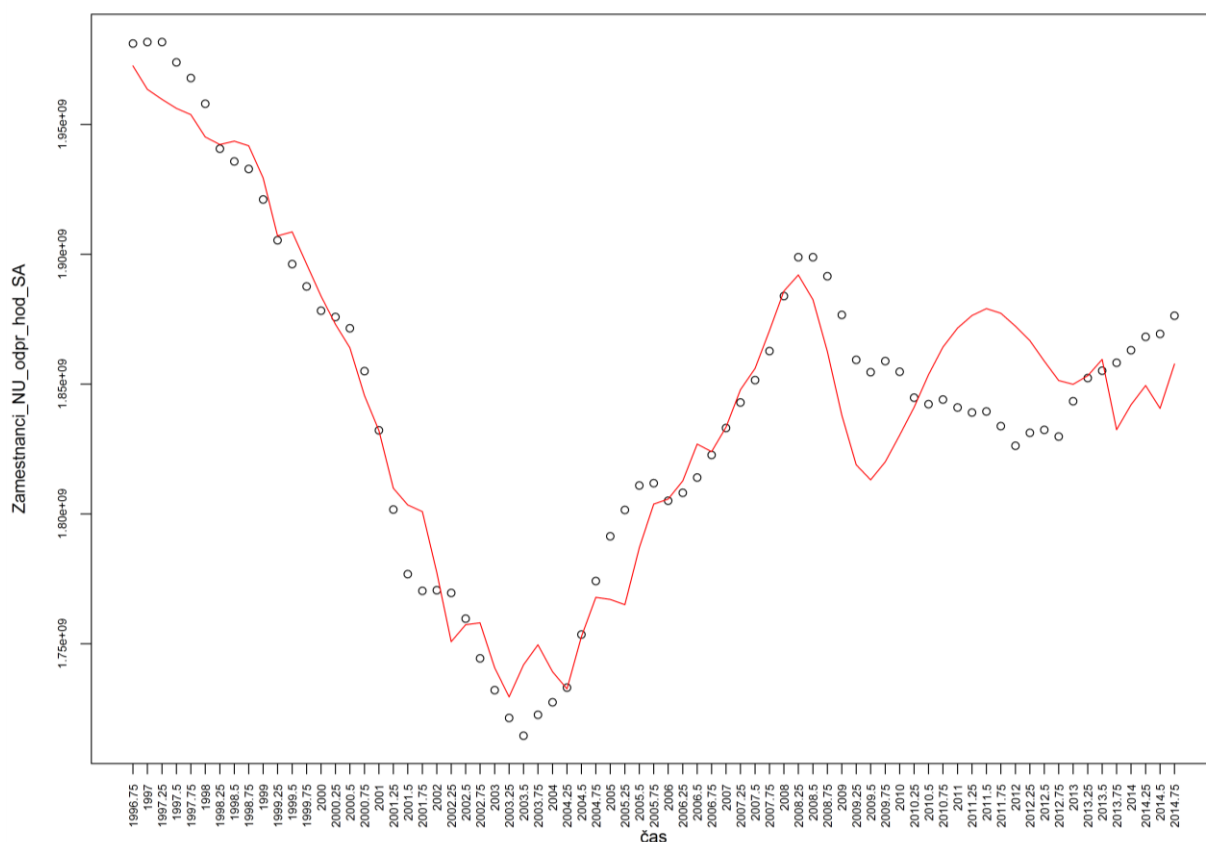
Pro snadnější interpretaci modelu lze výše uvedenou tabulku přepsat do následujícího tvaru (9):

$$Zamestnanci_hod_{q_t} = 1135538512 + 1591HDP_{q_t}^{SC2010} - 70522MM_{q_t} - 37066MM_{q_{t-3}}, \quad (9)$$

kde $HDP_{q_i}^{SC2010}$ představuje HDP ve stálých cenách roku 2010 ve čtvrtletí i , MM_{q_i} minimální mzdu ve čtvrtletí i .

Na základě vztahu (9) je možné konstatovat, že za předpokladu konstantního vývoje ostatních proměnných je počet odpracovaných hodin snížen o 7,1 mil. hodin v případě nárůstu minimální mzdy o 100 Kč. Nárůst minimální mzdy ve zpoždění o 3 čtvrtletí zapříčiní pokles počtu odpracovaných hodin o další 3,7 mil. hodin. Zvýšení minimální mzdy o 100 Kč tedy znamená v souhrnu pokles počtu odpracovaných hodin kategorií zaměstnanců o 10,8 mil. hodin za čtvrtletí.

Obrázek 18: Napozorované hodnoty vysvětlované proměnné v podobě počtu hodin odpracovaných zaměstnanci (kolečka) a predikované hodnoty modelem (červená čára)



Zdroj: vlastní zpracování.

Závěrem lze říci, že počet hodin odpracovaných zaměstnanci reaguje bez zpoždění na vývoj ekonomického cyklu a z velké části i na úpravy minimální mzdy. Dopady změny úrovně minimální mzdy se však projevují v menší míře i ve zpoždění 3 čtvrtletí. S růstem reálného hrubého domácího produktu dochází k růstu počtu hodin odpracovaných zaměstnanci, zatímco s růstem minimální mzdy dochází k poklesu počtu odpracovaných hodin. Zvýšení minimální mzdy o 100 Kč ve sledovaném období představovalo – za jinak nezměněných podmínek – pokles počtu odpracovaných hodin o 0,6 %.

4.2.2 Zaměstnané osoby

Druhý model dynamické lineární regrese reprezentuje vztah počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami (vysvětlovaná proměnná) a hrubého domácího produktu ve stálých cenách roku 2010 a minimální mzdy (vysvětlující proměnné). Všechny proměnné vstupující do modelu kromě minimální mzdy jsou sezónně očištěné. V případě minimální mzdy i reálného HDP byl identifikován statisticky významný vliv v běžném čtvrtletí (viz Box 4). Zvolený model vysvětluje 84 % variability vysvětlované proměnné (hodnota poměru determinace 0,84). Vztah napozorovaných hodnot vysvětlované proměnné a modelem predikovaných hodnot ukazuje obrázek 19.

Box 4: Výstupy modelu – počet hodin odpracovaných zaměstnanými osobami

Call:

```
lm(formula = Zamestnanost_NU_odpr_hod_SA ~ HDP_NU_kupni_stale_2010_ceny_SA + MM_Q_prumer, data = na.omit(database_ts))
```

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-48062581	-7943614	1785620	11934171	38160969

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	1.838e+09	3.104e+07	59.19	<2e-16 ***
HDP_NU_kupni_stale_2010_ceny_SA	1.039e+03	6.159e+01	16.86	<2e-16 ***
MM_Q_prumer	-7.434e+04	3.874e+03	-19.19	<2e-16 ***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 20260000 on 70 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.8484, Adjusted R-squared: 0.844

F-statistic: 195.8 on 2 and 70 DF, p-value: < 2.2e-16

Zdroj: vlastní zpracování.

Na základě výsledků uvedených v Boxu 4 je patrné, že počet hodin odpracovaných zaměstnanými osobami je v daném čtvrtletí ovlivněn především vývojem hrubého domácího produktu. Na změny minimální mzdy reaguje počet hodin odpracovaných zaměstnanými osobami rovněž v aktuálním čtvrtletí a na rozdíl od zaměstnanců zde není statisticky významná druhá vlna poklesu počtu odpracovaných hodin.

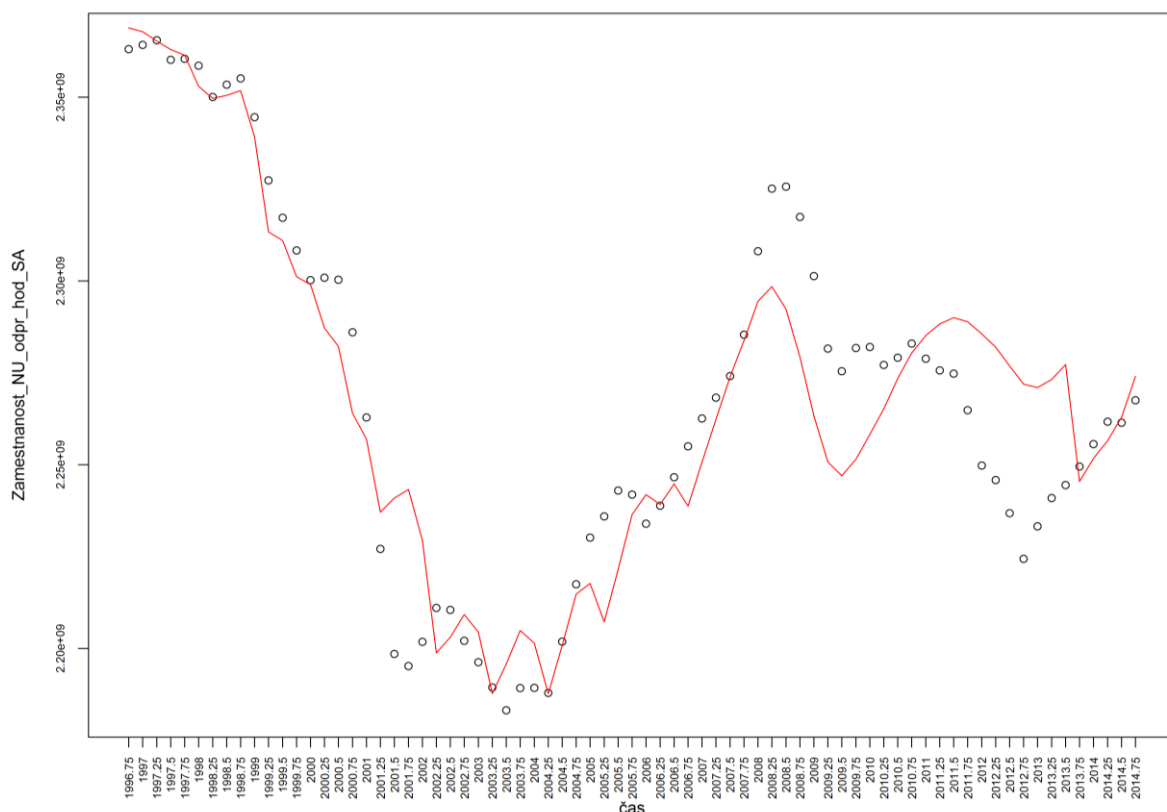
Pro snadnější interpretaci modelu lze výše uvedenou tabulku přepsat do následujícího tvaru (10):

$$Zamestnanost_hod_{q_i} = 1837\,558\,691 + 1039HDP_{q_i}^{SC2010} - 74\,340MM_{q_i}, \quad (10)$$

kde $HDP_{q_i}^{SC2010}$ představuje HDP ve stálých cenách roku 2010 ve čtvrtletí i , MM_{q_i} minimální mzdu ve čtvrtletí i .

Na základě vztahu (10) je možné konstatovat, že za předpokladu konstantního vývoje ostatních proměnných je počet hodin odpracovaných zaměstnanými osobami snížen o 7,4 mil. hodin v případě nárůstu minimální mzdy o 100 Kč.

Obrázek 19: Napozorované hodnoty vysvětlované proměnné v podobě počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami (kolečka) a predikované hodnoty modelem (červená čára)



Zdroj: vlastní zpracování.

Závěrem lze říci, že počet hodin odpracovaných zaměstnanými osobami reaguje bez zpoždění na vývoj ekonomického cyklu i na úpravy minimální mzdy. S růstem reálného hrubého domácího produktu dochází k růstu počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami, zatímco s růstem minimální mzdy dochází k poklesu počtu odpracovaných hodin. Zvýšení minimální mzdy o 100 Kč ve sledovaném období představovalo – za jinak nezměněných podmínek – pokles počtu odpracovaných hodin zaměstnanými osobami o 0,3 %. Ze srovnání výsledků obou modelů dále vyplývá, že se zvýšení minimální mzdy projevilo větším poklesem počtu odpracovaných hodin u zaměstnanců než u zaměstnaných osob.

4.3 Vliv minimální mzdy na počet zaměstnanců a zaměstnaných osob

Při hodnocení vlivu minimální mzdy na počet osob předpokládáme, že

- platí vztah (8),
- se zvýšení minimální mzdy projeví z hlediska počtu zaměstnaných osob později, než v případě odpracovaných hodin,
- dopady minimální mzdy se projeví intenzivněji u zaměstnanců.

Z tohoto důvodu bude i tato kapitola rozdělena na dvě části. V první části bude modelován vztah minimální mzdy a počtu zaměstnanců, zatímco ve druhé části vliv minimální mzdy na počet zaměstnaných osob.

4.3.1 Zaměstnanci

Třetí model dynamické lineární regrese reprezentuje vztah počtu zaměstnanců (vysvětlovaná proměnná) a hrubého domácího produktu ve stálých cenách roku 2010 a minimální mzdy (vysvětlující proměnné). Všechny proměnné vstupující do modelu kromě minimální mzdy jsou sezónně očištěné. V případě minimální mzdy i reálného HDP byl identifikován statisticky významný vliv ve zpoždění, a to 1 čtvrtletí v případě reálného HDP a 4 čtvrtletí v případě minimální mzdy (viz Box 5). Zvolený model vysvětluje 64 % variability vysvětlované proměnné (hodnota poměru determinace 0,64). Vztah napozorovaných hodnot vysvětlované proměnné a modelem predikovaných hodnot ukazuje obrázek 20.

Box 5: Výstupy modelu – počet zaměstnanců

Call:

```
lm(formula = Zamestnanci_NU_osoby_SA ~ HDP_NU_kupni_stale_2010_ceny_SA_L1 +  
    MM_Q_prumer_L4, data = na.omit(database_ts))
```

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-138768	-47178	349	51085	165524

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	
(Intercept)	2.620e+06	1.439e+05	18.21	<2e-16	***
HDP_NU_kupni_stale_2010_ceny_SA_L1	3.107e+00	2.741e-01	11.33	<2e-16	***
MM_Q_prumer_L4	-1.759e+02	1.634e+01	-10.76	<2e-16	***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 72490 on 70 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.649, Adjusted R-squared: 0.639

F-statistic: 64.72 on 2 and 70 DF, p-value: < 2.2e-16

Zdroj: vlastní zpracování.

Na základě výsledků uvedených v Boxu 5 je patrné, že počet zaměstnanců je ovlivněn především vývojem hrubého domácího produktu ve zpoždění o jedno čtvrtletí. Na změny minimální mzdy reaguje počet zaměstnanců ve zpoždění 4 čtvrtletí, tj. po zvýšení minimální mzdy dochází ke statisticky významnému poklesu počtu zaměstnanců až po 4 čtvrtletích.

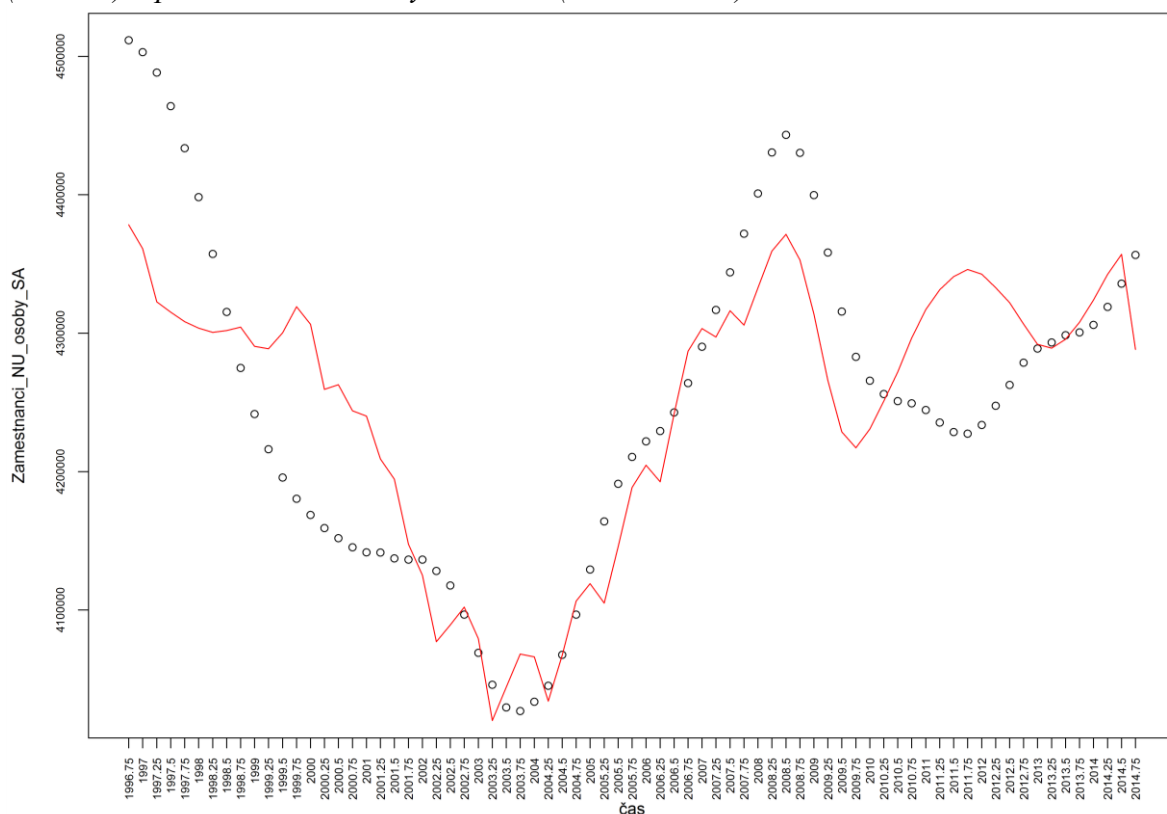
Pro snadnější interpretaci modelu lze výše uvedenou tabulku přepsat do následujícího tvaru (11):

$$Zamestnanci_os_{q_i} = 2\,620\,087 + 3,107HDP_{q_{i-1}}^{SC2010} - 175,85MM_{q_{i-4}}, \quad (11)$$

kde $HDP_{q_i}^{SC2010}$ představuje HDP ve stálých cenách roku 2010 ve čtvrtletí i , MM_{q_i} minimální mzdu ve čtvrtletí i .

Na základě vztahu (11) je tedy možné konstatovat, že za předpokladu konstantního vývoje ostatních proměnných klesne po zvýšení minimální mzdy o 100 Kč počet zaměstnanců o 17 585 osob, a to 4 čtvrtletí po dané úpravě minimální mzdy.

Obrázek 20: Napozorované hodnoty vysvětlované proměnné v podobě počtu zaměstnanců (kolečka) a predikované hodnoty modelem (červená čára)



Zdroj: vlastní zpracování.

Závěrem lze říci, že počet zaměstnanců reaguje ve zpoždění na vývoj ekonomického cyklu i na úpravy minimální mzdy. S růstem reálného hrubého domácího produktu dochází k růstu počtu zaměstnanců ve zpoždění 1 čtvrtletí, zatímco s růstem minimální mzdy dochází k poklesu počtu zaměstnanců ve zpoždění 4 čtvrtletí. Zvýšení minimální mzdy o 100 Kč ve sledovaném období představovalo – za jinak nezměněných podmínek – pokles počtu

zaměstnanců o 0,4 %. Pokles počtu zaměstnanců se projevil významným způsobem po 4 čtvrtletích od úpravy minimální mzdy.

4.3.2 Zaměstnané osoby

Čtvrtý model dynamické lineární regrese reprezentuje vztah počtu zaměstnaných osob (vysvětlovaná proměnná) a hrubého domácího produktu ve stálých cenách roku 2010 a minimální mzdy (vysvětlující proměnné). Všechny proměnné vstupující do modelu kromě minimální mzdy jsou sezónně očištěné. V případě minimální mzdy i reálného HDP byl identifikován statisticky významný vliv ve zpoždění, a to 1 čtvrtletí v případě reálného HDP a 4 čtvrtletí v případě minimální mzdy (viz Box 6). Zvolený model vysvětluje 78 % variability vysvětlované proměnné (hodnota poměru determinace 0,78). Vztah napozorovaných hodnot vysvětlované proměnné a modelem predikovaných hodnot ukazuje obrázek 21.

Box 6: Výstupy modelu – počet zaměstnaných osob

```
Call:
lm(formula = Zamestnanost_NU_osoby_SA ~ HDP_NU_kupni_stale_2010_ceny_SA +
    HDP_NU_kupni_stale_2010_ceny_SA_L1      +      MM_Q_prumer_L4,      data      =
na.omit(database_ts))

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-93738 -39404   5025   32611 108068

Coefficients:
                                Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)                   3.646e+06  1.192e+05  30.604  < 2e-16 ***
HDP_NU_kupni_stale_2010_ceny_SA -3.116e+00  1.062e+00  -2.934  0.00454 **
HDP_NU_kupni_stale_2010_ceny_SA_L1  5.460e+00  9.809e-01   5.566  4.63e-07 ***
MM_Q_prumer_L4                  -1.098e+02  1.335e+01  -8.223  7.80e-12 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 52830 on 69 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.7916, Adjusted R-squared:  0.7825
F-statistic: 87.35 on 3 and 69 DF, p-value: < 2.2e-16

Zdroj: vlastní zpracování.
```

Na základě výsledků uvedených v Boxu 6 je patrné, že počet zaměstnaných osob je ovlivněn především vývojem hrubého domácího produktu v aktuálním čtvrtletí a ve zpoždění o jedno čtvrtletí. Na změny minimální mzdy reaguje počet zaměstnaných osob ve zpoždění 4 čtvrtletí, tj. po zvýšení minimální mzdy dochází ke statisticky významnému poklesu počtu zaměstnaných osob až po 4 čtvrtletích.

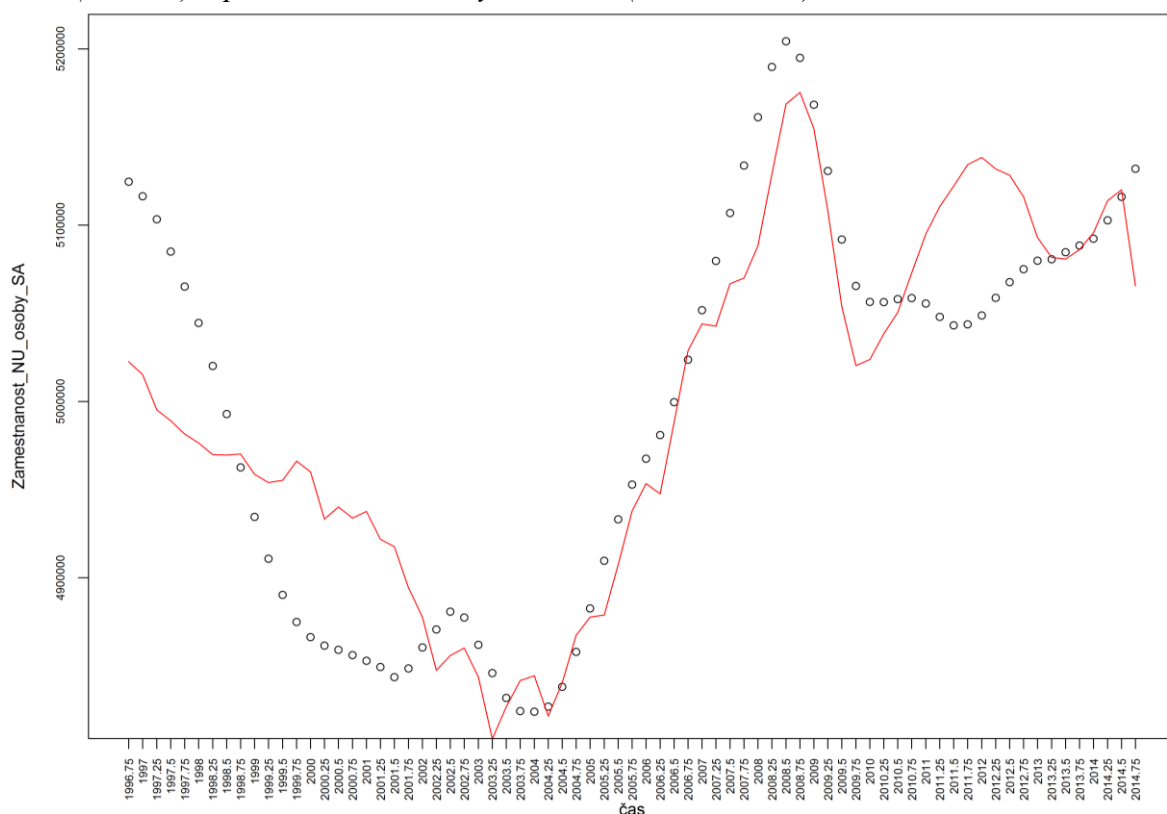
Pro snadnější interpretaci modelu lze výše uvedenou tabulku přepsat do následujícího tvaru (12):

$$Zamestnanost_os_{q_i} = 3\,646\,496 - 3,116HDP_{q_i}^{SC2010} + 5,46HDP_{q_{i-1}}^{SC2010} - 109,79MM_{q_{i-4}}, \quad (12)$$

kde $HDP_{q_i}^{SC2010}$ představuje HDP ve stálých cenách roku 2010 ve čtvrtletí i , MM_{q_i} minimální mzdu ve čtvrtletí i .

Na základě vztahu (12) je tedy možné konstatovat, že za předpokladu konstantního vývoje ostatních proměnných je počet zaměstnaných osob snížen o 10 979 osob v případě nárůstu minimální mzdy o 100 Kč. K poklesu počtu zaměstnaných osob dochází ve zpoždění o 4 čtvrtletí.

Obrázek 21: Napozorované hodnoty vysvětlované proměnné v podobě počtu zaměstnaných osob (kolečka) a predikované hodnoty modelem (červená čára)



Zdroj: vlastní zpracování.

Závěrem lze říci, že počet zaměstnaných osob reaguje ve zpoždění na vývoj ekonomického cyklu i na úpravy minimální mzdy. S růstem minimální mzdy dochází k poklesu počtu zaměstnaných osob ve zpoždění 4 čtvrtletí. Zvýšení minimální mzdy o 100 Kč ve sledovaném období představovalo – za jinak nezměněných podmínek – pokles počtu zaměstnaných osob o 0,2 %. Pokles počtu zaměstnaných osob se projevil významným způsobem po 4 čtvrtletích od úpravy minimální mzdy. Z výše uvedených výsledků rovněž vyplývá, že se zvýšení minimální mzdy projevilo ve větší intenzitě v kategorii zaměstnanců než v kategorii zaměstnaných osob.

4.4 Shrnutí

Výsledky uvedené výše ukazují statisticky významný vliv minimální mzdy na zaměstnanost v České republice v letech 1996-2015. Kvantifikaci dopadů podle jednotlivých modelů shrnuje pro větší přehlednost tabulka 3.

Tabulka 3: Dopady zvýšení minimální mzdy o 100 Kč na zaměstnanost v České republice v letech 1996-2015.

Období dopadu na zaměstnanost	Odpracované hodiny		Osoby	
	Zaměstnanci	Zaměstnané osoby	Zaměstnanci	Zaměstnané osoby
	[hodin/čtvrtletí]		[osoby]	
Q_i	7 052 200	7 434 000	-	-
Q_{i-3}	3 706 600	-	-	-
Q_{i-4}	-	-	17 585	10 979
Celkem	10 758 800	7 434 000	17 585	10 979
Podíl na celku	0,6 %	0,3 %	0,4 %	0,2 %

Zdroj: vlastní výpočty.

Výsledky analýzy vlivu minimální mzdy na zaměstnanost v České republice lze shrnout následujícím způsobem:

- zvýšení minimální mzdy se projevilo ve sledovaném období nejdříve poklesem počtu odpracovaných hodin v ekonomice, teprve poté následovalo přizpůsobení trhu práce z hlediska počtu osob,
- zvýšení minimální mzdy se projevilo ve větší intenzitě v kategorii zaměstnanců ve srovnání se širší kategorií zaměstnaných osob,
- zvýšení minimální mzdy o 100 Kč způsobilo ve sledovaném období pokles počtu odpracovaných hodin o 0,6 % u zaměstnanců a o 0,4 % v kategorii zaměstnaných osob,
- zvýšení minimální mzdy o 100 Kč způsobilo ve sledovaném období pokles počtu zaměstnanců o 0,4 % a pokles počtu zaměstnaných osob o 0,2 %.

Tyto výsledky jsou v souladu s předpoklady a dokreslují obrázek o fungování českého trhu práce. Možnosti českého trhu práce přizpůsobit se externím šokům např. v podobě zkoumaného zvyšování minimální mzdy jsou omezené kvůli výše zmíněné rigiditě trhu práce způsobené značnými legislativními omezeními. I to je důvodem, proč dochází k většímu poklesu počtu odpracovaných hodin ještě v daném čtvrtletí a počty zaměstnanců klesají s velkým zpožděním.

Z hlediska intenzity dopadu minimální mzdy na zaměstnanost ještě závěrem doplníme, že hlubší analýza potvrdila oslabení vlivu minimální mzdy na zaměstnanost po roce 2000 přibližně na polovinu. Tento jev souvisí s nejvyšší pravděpodobností s transformací české ekonomiky v 90. letech, kdy byla minimální mzda teprve zavedena a reakce ekonomiky byly kvůli dalším událostem mnohem silnější. Oslabení vlivu minimální mzdy po roce 2000 však můžeme ze statistického hlediska částečně přičítat i delšímu období její stagnace.

5 VYUŽITÍ MINIMÁLNÍ MZDY A PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI V JEDNOTLIVÝCH ODVĚTVÍCH NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ

Po zhodnocení působení minimální mzdy na český trh práce bude pozornost zaměřena na odvětvové hledisko. V první části této kapitoly bude zhodnoceno využití minimální mzdy v jednotlivých odvětvích české ekonomiky. Druhá část kapitoly bude věnována problematice nezaměstnanosti z odvětvového hlediska.

Využití minimální mzdy

Dodržování zákonné úrovně minimální mzdy je v České republice obecně na vysoké úrovni, nicméně rozdíly existují jak z hlediska právní formy a velikosti ekonomických subjektů, tak z hlediska odvětví ekonomické činnosti těchto subjektů. Rozdíly mezi odvětvími jsou způsobeny z velké části specifiky produktivní činnosti v konkrétních odvětvích. Příkladem odvětví s vyšším podílem zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou je odvětví ubytování, stravování a pohostinství, kde bylo v 1. pololetí roku 2013 odměňováno minimální mzdou 4,5 % zaměstnanců (tabulka 4). V tomto odvětví byla téměř polovina (48,5 %) zaměstnanců odměňována mzdou nižší, než činil 1. decil hrubé měsíční mzdy¹⁸. Nadprůměrně vysoký podíl zaměstnanců s nízkou mzdou v odvětví ubytování, stravování a pohostinství víceméně potvrzuje spekulace týkající se vysokého podílu osob odměňovaných v tomto odvětví načerno.

Mezi odvětví, v nichž je vyšší podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou, patří podle tabulky 4 kromě zmíněného ubytování, stravování a pohostinství rovněž odvětví administrativní a podpůrné činnosti (sekce N klasifikace CZ-NACE), profesní, vědecké a technické činnosti (sekce M), zásobování vodou a činnosti související s odpady (sekce E), činnosti v oblasti nemovitostí (sekce L) a velkoobchod a maloobchod a opravy a údržba motorových vozidel (sekce G).

Mezi odvětvími ekonomické činnosti však existují i odvětví, v nichž je nízký podíl zaměstnanců s nízkou mzdou i zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou. Do této skupiny patří především dvě kategorie odvětví – odvětví, v nichž je obecně úroveň odměňování vyšší, např.

- výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla (sekce E),
- peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K),
- informační a komunikační činnosti (sekce J),

nebo je zde úroveň odměňování dána zákonnou normou (a je tak minimalizováno riziko nedodržování zákona z důvodu neznalosti), např.

- vzdělávání (sekce P),
- veřejná správa a obrana a povinné sociální zabezpečení (sekce O).

¹⁸ V roce 2013 činil 1. decil hrubé měsíční mzdy v České republice 11 950 Kč, tj. mzda nebo plat 10 % zaměstnanců v České republice byla v roce 2013 nižší než 11 950 Kč.

Tabulka 4: Využití minimální mzdy v odvětvích národního hospodářství v České republice

Odvětví ekonomické činnosti (CZ-NACE)	Podíl zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy		Podíl zaměstnanců se mzdou/platem nižší než 1. decil	
	v odvětví	z celkového počtu	v odvětví	z celkového počtu
	[%]			
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	0,6	1,0	4,5	1,1
B Těžba a dobývání	0,6	0,3	1,7	0,1
C Zpracovatelský průmysl	0,7	11,4	5,5	15,5
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	0,1	0,1	1,8	0,1
E Zásob. vodou; činnosti souvis. s odpady	3,1	2,6	7,8	1,1
F Stavebnictví	1,9	6,8	10,1	5,7
G Velkoobchod a maloob.; opr. mot. vozidel	2,1	16,8	14,9	19,2
H Doprava a skladování	1,1	4,4	8,8	5,7
I Ubytování, stravování a pohostinství	4,5	7,6	48,5	13,4
J Informační a komunikační činnosti	1,0	1,7	2,9	0,8
K Peněžnictví a pojišťovnictví	0,7	0,8	1,6	0,3
L Činnosti v oblasti nemovitostí	2,4	1,8	17,2	2,1
M Profesní, vědecké a technické činnosti	3,9	9,8	8,1	3,3
N Administrativní a podpůrné činnosti	7,4	17,6	37,9	14,6
O Veř. správa a obrana; pov. soc. zabezp.	1,0	4,7	3,2	2,5
P Vzdělávání	0,3	1,4	7,7	5,4
Q Zdravotní a sociální péče	1,5	6,7	6,3	4,5
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	2,9	2,3	11,1	1,4
S Ostatní činnosti	3,0	2,1	25,9	3,0
Celkem	-	100,0	-	100,0

Zdroj: TREXIMA, VŠE (2013).

Nezaměstnanost

Roli jednotlivých odvětví na českém trhu práce lze hodnotit jak z hlediska úrovně odměňování (v našem konkrétním případě zúženém na problematiku dodržování zákonné úrovně minimální mzdy), tak z hlediska jejich podílu na zaměstnanosti, příp. nezaměstnanosti. Podílu jednotlivých odvětví na zaměstnanosti byla věnována kapitola 3.2, a proto se v této části zaměříme na roli jednotlivých odvětví z hlediska zvyšování nezaměstnanosti. V tabulce 5 je uveden počet nezaměstnaných osob v členění podle odvětví jejich poslední ekonomické činnosti. Odvětví, z nichž se rekrutoval v roce 2014 nejvyšší počet nezaměstnaných, jsou zpracovatelský průmysl (sekce C klasifikace CZ-NACE), velkoobchod a maloobchod a opravy a údržba motorových vozidel (sekce G) a stavebnictví (sekce F). Odvětví, z nichž pochází vysoký počet nezaměstnaných a zároveň je v nich nízká úroveň odměňování, patří ze sociálního hlediska k rizikovým odvětvím, v nichž může docházet k nežádoucím jevům v podobě nedodržování zákonných norem a zneužívání nevýhodného postavení zaměstnanců.

Tabulka 5: Odvětví posledního zaměstnání nezaměstnaných osob v ČR v roce 2014

Odvětví posledního zaměstnání (výběr)	Nezaměstnaní, kteří pracovali v posledních 8 letech	
	Počet [tis. osob]	Podíl [%]
C Zpracovatelský průmysl	73,6	29,4
F Stavebnictví	26,3	10,5
G Velkoobchod a maloob.; opr. mot. vozidel	37,4	14,9
H Doprava a skladování	13,0	5,2
I Ubytování, stravování a pohostinství	17,7	7,1
N Administrativní a podpůrné činnosti	11,6	4,6
O Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezp.	13,3	5,3
Q Zdravotní a sociální péče	9,2	3,7
Neuvedeno	48,5	19,4
Celkem	250,5	100,0

Pozn.: Pod označením „Neuvedeno“ je uveden počet nezaměstnaných, u nichž nebylo odvětví jejich posledního zaměstnání v roce 2014 publikováno.

Zdroj: VŠPS, vlastní výpočty.

ZÁVĚR

Minimální mzda určuje nejnižší možnou odměnu za práci, kterou je povinen zaměstnavatel poskytovat svým zaměstnancům, a je tedy dolní hranicí při oceňování práce konkrétních zaměstnanců bez ohledu na druh, složitost, náročnost či množství a kvalitu jimi odváděné práce. Zavedení a následné používání institutu minimální mzdy je intervencí do tržního mechanismu, což dokládá i širší oblasti, které jsou v souvislosti s působením minimální mzdy zmiňované v literatuře. Dopady minimální mzdy vyplývají většinou z funkcí minimální mzdy (především funkce sociálně-ochranné a funkce ekonomicko-kriteriální), nicméně lze identifikovat i další oblasti působení. Nejčastěji je v literatuře uváděn dopad minimální mzdy na zaměstnanost, na rozdělení mezd či příjmů ve společnosti.

Hlavním cílem intervence v podobě minimální mzdy je **ochránit zaměstnance před nepřiměřeně nízkým oceněním jimi odvedené práce.** Tomuto záměru odpovídají pozitivní efekty zavedení a používání institutu minimální mzdy. Prostřednictvím minimální mzdy lze totiž předcházet zneužívání (či vykořisťování) pracovní síly, umožňuje zvýšit životní úroveň nejhůře placených zaměstnanců a zároveň snížit příjmovou nerovnost ve společnosti. Minimální mzda však způsobuje postranní efekty, které lze z hlediska dosažení výše zmíněného cíle považovat za negativní. Zvýšení minimální mzdy totiž může přinášet zvýšení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací, které bývají nejčastěji mezi zaměstnanci s nejnižšími příjmy. V případě empirických studií – podobně jako u teoretických modelů – však není zcela jednotný směr působení minimální mzdy. Důvodem je především odlišné postavení institutu minimální mzdy v jednotlivých zemích, což zásadním způsobem ovlivňuje dopady minimální mzdy nejen z hlediska jejich směru, ale i síly působení. Rozdílné postavení minimální mzdy v jednotlivých zemích by mělo být zohledněno i při mezinárodním srovnávání, neboť samotná výše minimální mzdy není jediným faktorem, který působí na trh práce (a potažmo i celou ekonomiku).

V České republice má minimální mzda dlouhou tradici, neboť minimální mzda byla u vybraných profesí stanovena již za první republiky. V letech 1945-1989 byla minimální mzda spojena s první tarifní třídou, kdy životní úroveň rodiny měla být zabezpečena právě díky tomuto formálnímu napojení minimální mzdy na nejnižší tarifní třídu. Po roce 1989 došlo ke změně ve vnímání role minimální mzdy v České republice a toto období je typické plošným stanovením minimální mzdy zákonem. V tomto období byl institut minimální mzdy začleněn do zákoníku práce a minimální mzda je standardně považována za **součást ochranné sítě,** jejíž podmínky byly stanoveny v tripartitní dohodě. První stanovená minimální mzda dosahovala výše 2 000 Kč/měsíc, což v dané době představovalo přibližně polovinu průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství. Od této první úpravy minimální mzdy na počátku 90. let 20. století byla základní sazba minimální mzdy průběžně navyšována. Výjimkou bylo období od počátku roku 2007 do srpna 2013, kdy úroveň minimální mzdy stagnovala. Od roku 2013 byla však minimální mzda opět navyšována, a to relativně vysokým tempem. Po celou novodobou historii však nebyl vývoj minimální mzdy navázán na doporučení odborné veřejnosti, a docházelo spíše k **ad hoc úpravám** výše minimální mzdy. Vývoj reálné minimální mzdy **nebyl navázán na vývoj reálné produktivity práce.** Z tohoto důvodu docházelo na jednu stranu k rychlejšímu růstu minimální mzdy ve srovnání s produktivitou práce ve vybraných letech, a na druhou stranu nebyl zcela využit prostor pro zvyšování minimální mzdy v ekonomicky příznivém období,

kdy rostla výrazným způsobem i produktivita práce. Reálná minimální mzda se v České republice vyvíjela nesystémově, což lze z makroekonomického hlediska považovat za nežádoucí jev.

Dodržování zákonné úrovně minimální mzdy je v České republice obecně **na vysoké úrovni**, nicméně rozdíly existují jak z hlediska právní formy a velikosti ekonomických subjektů, tak z hlediska odvětví ekonomické činnosti těchto subjektů. Rozdíly mezi odvětvími jsou způsobeny z velké části **specifiky produktivní činnosti** v konkrétních odvětvích. Příkladem odvětví s vyšším podílem zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou je odvětví ubytování, stravování a pohostinství, kde bylo v 1. pololetí roku 2013 odměňováno minimální mzdou 4,5 % zaměstnanců. Nadprůměrně vysoký podíl zaměstnanců s nízkou mzdou v tomto odvětví víceméně potvrzuje spekulace týkající se vysokého podílu osob odměňovaných v tomto odvětví načerno. Mezi odvětví, v nichž je **vyšší podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou**, patří kromě zmíněného ubytování, stravování a pohostinství rovněž odvětví administrativní a podpůrné činnosti, profesní, vědecké a technické činnosti, zásobování vodou a činnosti související s odpady, činnosti v oblasti nemovitostí a velkoobchod a maloobchod a opravy a údržba motorových vozidel. Mezi odvětvími ekonomické činnosti však existují i odvětví, v nichž je **nízký podíl zaměstnanců s nízkou mzdou** i zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou. Do této skupiny patří především dvě kategorie odvětví – odvětví, v nichž je obecně **úroveň odměňování vyšší** (např. výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla, peněžnictví a pojišťovnictví či informační a komunikační činnosti), nebo je zde **úroveň odměňování dána zákonnou normou**, a je tak minimalizováno riziko nedodržování zákona (např. vzdělávání nebo veřejná správa a obrana a povinné sociální zabezpečení).

Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti byl v České republice v posledních 25 letech **ovlivněn především transformací** centrálně plánované ekonomiky na tržní hospodářství. Pro trh práce v období do roku 1989 byla charakteristická nivelizace odměňování zaměstnanců, přezaměstnanost, a s ní související skrytá nezaměstnanost. Trh práce byl rovněž deformován samotnou strukturou administrativně řízené ekonomiky. Po roce 1989 měla Česká republika výhodu v podobě vysoké kvalifikační úrovně pracovní síly, nicméně struktura kvalifikací byla z pohledu tržní ekonomiky nevyhovující. Transformace ekonomiky a způsob jejího provedení ovlivnily výrazným způsobem nejen českou ekonomiku, ale i společnost. Z hlediska vývoje zaměstnanosti lze po roce 1989 identifikovat několik specifických období.

V letech **1990-1992** (tj. během období Československé federativní republiky, resp. České a Slovenské Federativní Republiky) byla přijata ekonomická reforma a byla zahájena malá privatizace. Přestože byl díky malé privatizaci postupně obnovován živnostenský sektor, nemohla tato změna vyrovnat prudký pokles výkonnosti ekonomiky a s ním související pokles poptávky po pracovní síle. V tomto období se plně projevily nedostatky socialistického systému – nízká produktivita práce, pokřivená struktura cen (vč. mezd) či již zmíněná nevhodná kvalifikační struktura. Během období recese v letech 1990-1992 se objevil další fenomén, který socialistická ekonomika neznala – **nezaměstnanost**. Na konci roku 1990 bylo evidováno 39 tis. nezaměstnaných, na konci roku 1991 již 222 tis. nezaměstnaných.

Po vzniku České republiky v roce 1993 byly postupně tlumeny následky recese. Pro období **od roku 1993** je typický pokles ekonomické aktivity obyvatelstva a odchody starších osob do předčasných důchodů. Díky tomuto jevu došlo sice ke zmírnění aktuálního napětí na trhu práce, ale byl tak dán základ problémům, které se vrací v mnohem silnější podobě v současné době (např. nízká participace starších žen na trhu práce). Během tohoto období se

začaly projevovat i **strukturální změny v ekonomice** charakteristické poklesem významnosti zemědělství a posílením pozice sektoru služeb. Se změnou odvětvové struktury ekonomiky souvisí i změny na trhu práce, neboť v odvětvích v útlumu klesal (a nadále i klesá) počet pracovních míst. Na druhou stranu vznikají nová pracovní místa v expandujících odvětvích, ale jejich struktura je z hlediska kvalifikačních požadavků odlišná od míst zanikajících.

Na období přizpůsobení ekonomiky novým podmínkám navázalo druhé období **recese v letech 1997-1998**. Během tohoto období byla dokončena transformace ekonomiky, byla ukončena velká část privatizace a došlo k případnému oddlužení podniků. Pro toto období je typický **nárůst nezaměstnanosti**, kdy na konci roku 1998 bylo evidováno 387 tis. nezaměstnaných.

Vývoj trhu práce v České republice **po roce 1999** ovlivnily přípravy České republiky na **vstup do Evropské unie**, a poté i samotný vstup do EU 1. května 2004. **Po roce 2007** se začaly v České republice projevovat důsledky **globální ekonomické krize**, která se projevila – kromě dalších změn – nárůstem nezaměstnanosti. Teprve **v posledních letech** došlo k **oživení** české ekonomiky, která se postupně dostává na svou předkrizovou úroveň jak z hlediska výkonnosti, tak z hlediska trhu práce.

Analýza kvantifikující **vliv minimální mzdy na zaměstnanost** v České republice v letech 1996-2015 prokázala, že **zaměstnavatelé** v případě externího šoku v podobě úpravy minimální mzdy **regulují v první fázi počet odpracovaných hodin** (tj. upravují nejdříve délku úvazků). Ke změně počtu zaměstnanců (tzn. k propouštění nebo najímání nových zaměstnanců) přistupují zaměstnavatelé obezřetně, neboť jsou tyto změny spojené s relativně vysokými náklady a zákonnými omezeními. **Vývoj počtu zaměstnanců** či zaměstnaných osob v ekonomice je za vývojem odpracovaných hodin **zpožděný o 4 čtvrtletí**. Výsledky analýzy dále ukazují, že se zvýšení minimální mzdy **projevilo ve větší intenzitě v kategorii zaměstnanců** ve srovnání se širší kategorií zaměstnaných osob. **Zvýšení minimální mzdy o 100 Kč** způsobilo ve sledovaném období

- **pokles počtu odpracovaných hodin o 0,6 % u zaměstnanců** a o 0,4 % v kategorii zaměstnaných osob,
- **pokles počtu zaměstnanců o 0,4 %** a pokles počtu zaměstnaných osob o 0,2 %.

Hlubší analýza potvrdila **oslabení vlivu minimální mzdy na zaměstnanost po roce 2000**, a to přibližně na polovinu. Tento jev souvisí s nejvyšší pravděpodobností s oslabením vlivu transformace české ekonomiky po roce 2000. Minimální mzda totiž byla v tomto období považována za standardní nástroj sociální politiky, a reakce ekonomiky nebyly zesilovány dalšími událostmi souvisejícími s restrukturalizací ekonomiky.

Závěrem lze říci, že minimální mzda je opatřením hospodářské politiky, u něhož se obtížně hledá **rovnováha mezi zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů**. Při řešení tohoto úkolu je nezbytné nalézt **kompromis** mezi oběma zájmovými skupinami, aby nebyl narušen stabilní vývoj ekonomiky. Z tohoto důvodu by mělo být **zvyšování minimální mzdy vhodně načasováno**. Nejvhodnějším obdobím pro zvyšování úrovně minimální mzdy je **období ekonomického růstu**, kdy může být negativní dopad tohoto opatření snáze vyrovnán díky pozitivnímu vývoji ekonomiky. Jinými slovy velká část zaměstnanců, kteří by kvůli zvýšení minimální mzdy přišli o práci, může být absorbována trhem práce díky pozitivnímu vývoji celé ekonomiky. V období ekonomického poklesu nebo dokonce v období, kdy ekonomika dosáhla svého dna, může neuvážené zvyšování minimální mzdy způsobit velké distorze na českém trhu práce. V tomto období totiž dojde ke kumulaci poklesu zaměstnanosti způsobené cyklem s poklesem zaměstnanosti způsobené zvýšením minimální mzdy.

Literatura

- ABOWD, J. M., KRAMARZ, F., LEMIEUX, T., MARGOLIS, D. N. 1997. Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States. *NBER Working Paper* No. 6111. Cambridge (MA): National Bureau of Economic Research.
- ABOWD, J. M., KRAMARZ, F., MARGOLIS, D. N. 1999. Minimum Wages and Employment in France and the United States. *NBER Working Paper* No. 6996. Cambridge (MA): National Bureau of Economic Research.
- ACEMOGLU, D., PISCHKE, J.-S. 1999. Minimum Wages and On-the-Job Training. *NBER Working Paper*, No. 7184. Cambridge (MA): National Bureau of Economic Research.
- ADDISON, J. T., OZTURK, O. D. 2010. Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Female Employment and Unemployment: A Cross-Country Analysis. *IZA Discussion Paper* No. 5162. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- BAROŠOVÁ, M. 2005. Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy. *Rodina a práca*, No. 1/2005, pp. 25-28.
- BECKER, G. S. 1993. *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. 3rd ed. Chicago, IL [US]: University of Chicago Press.
- BENTHAM, J. 1823. *An Introduction to the Principles of Morals and Legislations*. Vol. 1, 2. London: W. Pickering and E. Wilson.
- BROWN, C., GILROY, C., KOHEN, A. 1982. The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment. *Journal of Economic Literature*, Vol. 20, No. 2 (Jun., 1982), pp. 487-528.
- BURDETT, K., MORTENSEN, D. T. 1998. Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment. *International Economic Review*, Vol. 39, No. 2 (May, 1998), pp. 257-273.
- CAHUC, P., MICHEL, J. 1996. Minimum Wage, Unemployment and Growth. *European Economic Review*, Vol. 40, No. 7 (August 1996), pp. 1463-1482.
- CALVO, G., WELIISZ, S. 1979. Hierarchy, Ability and Income Distribution. *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 5, pp. 991-1010.
- CAMPOLIETI, M., FANG, T., GUNDERSON, M. 2005. Minimum Wage Impacts on Youth Employment Transitions, 1993-1999. *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economie*, Vol. 38, No. 1(Feb., 2005), pp. 81-104.
- CARD, D., KRUEGER, A. B. 1994. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, Vol. 84, No. 4 (Sep., 1994), pp. 772-793.
- CARD, D., KRUEGER, A. B. *Myth and measurement: the new economics of the minimum wage*. [1st ed.]. Princeton, NJ [US] : Princeton University Press, 1995.
- CARD, D., KRUEGER, A. B. 1998. A Reanalysis of the Effect of the New Jersey Minimum Wage Increase on the Fast-Food Industry with Representative Payroll Data. *NBER Working Paper* No. 6386. Cambridge (MA): National Bureau of Economic Research.
- COMOLA, M., DE MELLO, L. 2011. How Does Decentralized Minimum Wage Setting Affect Employment and Informality? The Case of Indonesia. *Review of Income and Wealth*, 2011, Vol. 57, Issue Supplement s1, pp. S79-S99. DOI: 10.1111/j.1475-4991.2011.00451.x

- ČSÚ. 2014. Struktura mezd zaměstnanců – 2013 [přístup 11.10.2015]. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2013-y4od8y94rb>
- ČSÚ. 2014b. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry 2013* [online]. Praha: Český statistický úřad, 30. 4. 2014 [cit. 30. 6. 2014]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/250132-14>.
- DE FRAJA, G. 1999. Minimum Wage Legislation, Productivity and Employment. *Economica*, New Series, Vol. 66, No. 264 (Nov., 1999), pp. 473-488.
- DICKENS, R., MACHIN, S., MANNING, A. 1994. Estimating the Effect of Minimum Wages on Employment from the Distribution of Wages: A Critical Review. Centre for Economic Performance *LSE-CEP Discussion Paper* No. 203 (August 1994).
- DOLADO, J., KRAMARZ, F., MACHIN, S., MANNING, A., MARGOLIS, D., TEULINGS, C. 1996. The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. *Economic Policy*, 1996, Vol. 23, pp. 317-372.
- DUSPIVOVÁ, K. 2015. Systém statistických informací o trhu práce. Disertační práce. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze.
- DUSPIVOVÁ, K., FISCHER, J., MATĚJKA, M., MAZOUCHE, P., MRÁZEK, P., SMOLKA, V., SPÁČIL, P., ŠUSTOVÁ, Š., VLTAVSKÁ, K., ZELENÝ, M. 2013. Odborná zpráva o postupu prací a dosažených výsledcích za rok 2012 projektu TA ČR č. TD010171 „Vliv institutu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR“. Zlín: TREXIMA, spol. s r.o. a Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2013.
- EVROPSKÁ KOMISE. 2013. *European System of Accounts. ESA 2010*. Luxembourg: European Commission, Eurostat, 2013.
- FRIEDMAN, M., FRIEDMAN, R. D. 1962. *Capitalism and Freedom*. Chicago, IL [US]: The University of Chicago Press.
- GREEN, D. I. 1894. Pain-Cost and Opportunity-Cost. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 8, No. 2 (Jan., 1894), pp. 218-229.
- KAITZ, H. 1970. Experience in the Past: The National Minimum. In: Youth Unemployment and Minimum Wages. *US Bureau of Labor Statistics Bulletin* No. 1657, U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, pp 30-54.
- KATZ, L. F., KRUEGER, A. B. 1992. The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1 (Oct. 1992), pp. 6-21.
- KERR, C. 1994. Introduction: Labor in the Course of the Development of Economic Thought. In: Kerr, C., Staudohar, P. D. [eds]: *Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- KEYNES, J. M. 1936. *The general theory of employment, interest and money*. London: Macmillan, 1936, 1. vyd.
- KLIKOVÁ, CH., KOTLÁN, I. 2003. *Hospodářská politika*. Ostrava: Institut vzdělávání SOKRATES, 2003.
- LESTER, R. A. 1964. *The Economics of Labor*. New York: Macmillan.
- LEVIN-WALDMAN, O. M. *The case of the minimum wage: competing policy models*. New York, NY [US]: State University of New York Press, 2001.
- MACHIN, S., MANNING, A., RAHMAN, L. 2002. Where the Minimum Wage Bites Hard: the Introduction of the UK National Minimum Wage to a Low Wage Sector. September 2002, *LSE-CEP Discussion Paper* No. dp0544.

- MACHIN, S., WILSON, J. 2004. Minimum Wages in a Low-Wage Labour Market: Care Homes in the UK. *The Economic Journal*, Vol. 114, No. 494, Conference Papers (Mar., 2004), pp. C102-C109.
- MANKIW, N. G. 1998. *Principles of Economics*. Fort Worth, TX [US]: Dryden Press.
- MANNING, A. 1993. Wage bargaining and the Phillips curve: The identification and specification of aggregate wage equations. *Economic Journal*, Vol. 103, No. 416, pp. 98-118.
- MANNING, A. 1996. The Equal Pay Act as an Experiment to Test Theories of the Labour Market. *Economica*, New Series, Vol. 63, No. 250 (May, 1996), pp. 191-212.
- MINCER, J. 1976. Unemployment Effects of Minimum Wages. *Journal of Political Economy*, Vol. 84, No. 4, Part 2: Essays in Labor Economics in Honor of H. Gregg Lewis (Aug., 1976), pp. S87-S104.
- MPSV. 2004. *MPSV harmonizuje vykazování míry nezaměstnanosti s EU. Tisková zpráva*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 9. 8. 2004.
- MPSV. 2010. Minimální mzda od 1. ledna 2010. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- MPSV, ČSÚ. 2012. *Společná tisková zpráva Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 7. 11. 2012.
- NEUMARK, D., WASCHER, W. 1992. Employment Effects of Minimum Wages and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1 (Oct., 1992), pp. 55-81.
- NEUMARK, D., WASCHER, W. 1999. A Cross-National Analysis of the Effects of Minimum Wages on Youth Employment. *NBER Working Paper* No. 7299. Cambridge (MA): National Bureau of Economic Research.
- NEUMARK, D., WASCHER, W. 2004. Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, No. 2, pp. 223-248.
- NEUMARK, D., WASCHER, W. L. *Minimum wages*. [1st ed.]. Cambridge, MA [US]: MIT Press, 2008 ; London, GB.
- NORDHAUS, W. D. 1975. The Political Business Cycle. *The Review of Economic Studies*, Vol. 42, No. 2 (Apr., 1975), pp. 169-190.
- PORTUGAL, P., CARDOSO, A. R. 2002. Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Worker Accessions and Separations. *IZA Discussion Paper* No. 544, August 2002.
- REBITZER, J., TAYLOR, L. 1995. The Consequences of Minimum Wage Laws: Some New Theoretical Ideas. *Journal of Public Economics*, Vol. 56, No. 2 (February 1995), pp. 245-255.
- ROBINSON, J. 1965. *The Economics of Imperfect Competition*. London: MACMILLAN & Co. Ltd.
- SHAPIRO, C., STIGLITZ, J. E. 1984. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *The American Economic Review*, Vol. 74, No. 3 (Jun., 1984), pp. 433-444.
- STIGLER, G. J. 1946. The Economics of Minimum Wage Legislation. *The American Economic Review*, Vol. 36, No. 3 (Jun., 1946), pp. 358-365.
- SUNSTEIN, C. R. 1997. *Free markets and social justice*. New York, NY [US]: Oxford University Press, 1997.

- TAUCHEN, G. E. 1981. Some Evidence on Cross-Sector Effects of the Minimum Wage. *Journal of Political Economy*, Vol. 89, No. 3 (Jun., 1981), pp. 529-547.
- TREXIMA, VŠE. 2013. Certifikovaná metodika Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR. Zlín: TREXIMA, spol. s r.o., Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2013.
- VŠPS. 2015. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. Praha: Český statistický úřad, 2015. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps
- WEBB, S. 1912. The Economic Theory of a Legal Minimum Wage. *Journal of Political Economy*, Vol. 20, No. 10 (Dec., 1912), pp. 973-998.
- WELCH, F. 1969. Linear Synthesis of Skill Distribution. *The Journal of Human Resources*, Vol. 4, No. 3 (Summer, 1969), pp. 311-327.
- WIESER, F. 1893. *Natural Value*. London: Macmillan and Co.

Příloha

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
Průmysl a stavebnictví	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
Služby	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
	H	Doprava a skladování
	I	Ubytování, stravování a pohostinství
	J	Informační a komunikační činnosti
	K	Peněžnictví a pojišťovnictví
	L	Činnosti v oblasti nemovitostí
	M	Profesní, vědecké a technické činnosti
	N	Administrativní a podpůrné činnosti
	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
	P	Vzdělávání
	Q	Zdravotní a sociální péče
	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
	S	Ostatní činnosti
	T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
	U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů