

Vliv minimální mzdy na kolektivní vyjednávání v ČR a zemích Evropské unie

Analytická studie

Partners Financial Services, a.s.

PhDr. Marcela Palíšková, Ph.D.

Praha, listopad 2015

Obsah

Úvod	3
1. Minimální mzda – základní pojmy a teoretická východiska	5
1.1 Definice, právní rámec a funkce minimální mzdy.....	5
1.2 Mezinárodní dokumenty upravující minimální mzdové veličiny.....	8
1.3 Teorie minimální mzdy	12
1.3.1 Neoklasická ekonomie	13
1.3.2 Nová keynesiánská ekonomie	17
1.4 Názory ekonomů na minimální mzdu.....	18
Shrnutí	22
2. Minimální mzda v České republice	24
2.1 Historický vývoj	24
2.2 Současná právní úprava minimální mzdy	26
2.3 Institut zaručené mzdy	28
2.4 Aktuální vývoj minimální mzdy v ČR	33
2.4.1 Minimální mzda vs. životní minimum.....	33
2.4.2 Vztah minimální mzdy a průměrné hrubé mzdy.....	37
Shrnutí	39
3. Minimální mzda v zemích Evropské unie.....	41
3.1 Mechanismy utváření minimální mzdy.....	41
3.2 Výše minimální mzdy v zemích Evropské unie	43
Shrnutí	50
4. Kolektivní vyjednávání v zemích Evropské unie.....	53
4.1 Vymezení základních pojmů a právní rámec.....	53
4.2 Rozdíly mezi zeměmi v systémech kolektivního vyjednávání.....	54
4.3 Dopady finanční krize do systémů kolektivního vyjednávání.....	57
4.4 Úmluva ILO č. 131, o stanovení minimálních mezd – možnost ratifikace	61
Shrnutí	61
Závěr	63
Literatura.....	71
Seznam obrázků.....	72
Seznam tabulek.....	73

Úvod

Snaha stanovit „spravedlivou“ odměnu za práci není jen otázkou současnosti, ale doprovází lidstvo snad odnepaměti. Vyjednání odměny za vykonanou práci bylo nejprve založeno především na tradici nebo vyjednávací síle zúčastněných stran, s nástupem tržní ekonomiky se stalo otázkou střetu nabídky a poptávky na svobodném trhu. Avšak teprve od konce 19. století, kdy začala významně posilovat role státu a byly uskutečněny jeho první intervence v ekonomice, se také na trhu práce objevily státní zásahy a regulace (mezi prvními např. stanovení délky pracovní doby). Stanovení minimální mzdy je typickým příkladem zásahu státu (státních intervencí) do tržní ekonomiky.

Zákonem stanovená minimální mzda je kategorie známá již před první světovou válkou. První zákon o minimální mzdě byl přijat v roce 1912 ve státě Massachusetts v USA. V Evropě pak byla minimální mzda poprvé uzákoněna v roce 1914 ve Velké Británii a týkala se domácích pracovníků, později dělníků v textilním a konfekčním průmyslu (Engliš, 1931).

V současné době je minimální mzda stanovena zákonem ve většině členských zemí EU včetně České republiky (konkrétně ve 22 z EU-28). Na její význam, ekonomické a sociální dopady jsou však dlouhodobě rozporuplné názory, a to jak mezi laickou, tak odbornou veřejností.

Předložená studie se zaměřuje na problematiku minimálních mezd a kolektivního vyjednávání v rámci Evropské unie. Jejím cílem je odpovědět na otázku, jaký je vliv minimální mzdy na kolektivní vyjednávání v ČR a v EU. Výsledky některých zamýšlených analýz zřejmě také naznačí, zda v České republice existuje v současnosti prostor pro další zvyšování minimální mzdy, či nikoliv.

Jako metoda zkoumání byla použita především analýza sekundárních dat publikovaných Eurostatem a Českým statistickým úřadem. Kromě analýzy dat a časových řad byly použity metody komparace, syntéza, dedukce a indukce. Snahou bylo uplatnit fenomenologický přístup ke zkoumané problematice, tj.

vysvětlit jevy a procesy pokud možno objektivně, nezávisle na osobních či politických názorech, zkušenostech apod.

Text je rozdělen do čtyř základních částí. *První* vysvětluje základní pojmy a teoretická východiska zkoumání minimální mzdy a přibližuje základní právní rámec fungování tohoto institutu. Uvedeny jsou také vybrané mezinárodní dokumenty upravující minimální mzdové veličiny. V závěru jsou shrnuty názory ekonomů na minimální mzdu a argumenty pro a proti zavedení institutu minimální mzdy. *Druhá část* se zabývá minimální mzdou v České republice, jejím historickým vývojem a současnou situací. Zkoumán je vztah minimální mzdy k životnímu minimu a k hrubé měsíční mzdě. *Třetí část* přibližuje institut minimální mzdy v rámci Evropské unie a vysvětluje rozdíly v systémech stanovení minimální mzdy. Kapitola obsahuje komparativní analýzy nejen výše minimálních mezd, ale také jejich vývoje; zkoumán je vztah minimálních mezd k průměrným měsíčním výdělkům atd. A konečně *čtvrtá část* přibližuje systémy kolektivního vyjednávání v jednotlivých členských zemích EU. Pozornost je věnována zejména dopadům ekonomické krize a následné recese do systémů kolektivního vyjednávání.

Studie se striktně držela požadované struktury a lze ji chápat jako vstup do problematiky minimálních mezd a kolektivního vyjednávání. V této souvislosti lze doporučit, aby byla doplněna podrobnějšími analýzami, které budou zaměřeny především na vývoj produktivity práce v jednotlivých odvětvích, na vztah cenové hladiny a produktivity práce, popřípadě na význam vzdělání pro ekonomický růst a produktivitu. Jen tak bude možné kvalifikovaně určit, zda zvýšení úrovně minimální mzdy bude doprovázeno pozitivními efekty, nebo zda převáží negativní důsledky.

Autorka uvítá jakékoli podnětné návrhy a připomínky k předkládané studii. Pro tyto účely lze použít adresu: mpaliskova@email.cz.

V Praze, listopad 2015

1. Minimální mzda – základní pojmy a teoretická východiska

1.1 Definice, právní rámec a funkce minimální mzdy

Mezinárodní organizace práce (*International Labour Organization*, ILO) definuje minimální mzdu jako „nejnižší možnou částku, kterou lze zaplatit zaměstnanci za vykonanou práci nebo poskytnuté služby, ve stanovené lhůtě, a vypočítanou buď na základě odpracovaného času, nebo podle množství odvedené práce; jako částku, která je garantovaná zákonem, kterou nelze snížit v pracovní smlouvě ani kolektivním vyjednáváním a která by měla zajistit minimální potřeby zaměstnance i jeho rodiny, a to vzhledem k ekonomickým a sociálním aspektům dané země“ (ILO, 1992).

V České republice je **minimální mzda** definována v § 111 *zákoníku práce* (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) jako „nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu...“ Jednotlivé sazby a podmínky poskytování jsou pak upraveny *nařízením 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.

Minimální mzda se *týká všech pracovněprávních vztahů*, tedy jak vztahů založených pracovní smlouvou (pracovní poměr), tak pracovněprávních vztahů, které vznikly na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti). Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek. Přitom u pracovního poměru není rozhodující, zda je uzavřen na dobu určitou či neurčitou. Nárok na minimální mzdu vzniká samostatně v každém pracovním vztahu, a to i v případě, že zaměstnanec uzavřel více pracovněprávních vztahů s jedním zaměstnavatelem. Minimální mzda se vztahuje rovněž na zaměstnance, kteří kromě mzdy (platu) pobírají také dávky sociálního zabezpečení (např. starobní důchod).

Minimální mzda *nezahrnuje* mzdu (plat) za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a neděli, náhrady mzdy apod. Naopak minimální mzda *zahrnuje* osobní příplatek, odměny, prémie a podobná plnění.

Kromě toho, že minimální mzda vymezuje nejnižší přípustnou úroveň příjmů za vykonanou práci, používá se také jako *pomocné kritérium* (např. pro uplatnění příslušného nároku, náhrady mzdy při ztrátě výdělku, při stanovení pojistného, příspěvků, přídavků, výše pokut, odškodnění) v řadě právních předpisů.¹

Kromě minimální mzdy, která představuje jedinou mzdovou veličinu pro zaměstnance v organizacích soukromého (podnikatelského) sektoru, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách, definuje zákoník práce také nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112) a platové tarify (§ 123). **Nejnižší úroveň zaručené mzdy** platí v nepodnikatelské sféře a v organizacích soukromého sektoru, v nichž není uzavřena kolektivní smlouva (tj. mzdové podmínky nejsou sjednány v kolektivní smlouvě). **Platové tarify** jsou uplatňovány ve veřejných službách a státní správě (tj. v nepodnikatelském sektoru).

Minimální mzda by měla plnit směrem k zaměstnancům a zaměstnavatelům **dvě základní funkce** (MPSV, 2007):

- *Sociálně-ochrannou funkci* – zaměstnance ochránit před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů; zaměstnavatelům zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence (zabránit tzv. mzdovému dumpingu).
- *Ekonomicko-kritériální funkci* – vytvářet předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti; tj. pro zvýhodnění zaměstnanců prostřednictvím pracovního příjmu vůči osobám se sociálním příjmem; pro zaměstnavatele představuje minimální mzda nejnižší úroveň mzdových nákladů na zaměstnance.

¹ Například v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů; v zákoně č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů; v zákoně č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů; v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

V praxi zejména kritériální funkce minimální mzdy – při chybném nastavení vztahu mezi minimální mzdou a tzv. existenčním a životním minimem, které se používají pro výpočet výše sociálních dávek – může vyvolat řadu ekonomických problémů. Na straně zaměstnance nejčastěji dochází k oslabení motivace k účasti na trhu práce ve prospěch sociálních příjmů. To může vést až k nárůstu nezaměstnanosti a prodlužování délky nezaměstnanosti se všemi negativními důsledky pro veřejné finance. V neposlední řadě k sociálnímu jevu, který bývá označován jako sociální parazitismus. Na straně zaměstnavatele může zvyšování mzdových nákladů (a tedy celkových nákladů práce) vést až k významnému oslabení konkurenceschopnosti, propouštění a ukončení podnikatelské činnosti.

Jde o krajní možnosti, které se však nezřídka v reálném životě vyskytují. Je nutné také zdůraznit, že **dopad minimálních mezd na nákladové podmínky podnikání se projevuje u jednotlivých podnikatelských subjektů s různou intenzitou**. Záleží na mnoha dalších faktorech, především na relativní úrovni minimálních mezd ve vztahu k obvyklé mzdové hladině (úroveň mezd běžných povolání v dolní části mzdového rozložení), na podílu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou v rámci jejich celkového počtu v jednotlivých podnikatelských subjektech, odvětvích a v souhrnu národní ekonomiky. Významnou roli hraje také velikost podniku.

Kromě výše uvedených dvou základních funkcí minimální mzdy jsou někdy uváděny také její další, tzv. **odvozené funkce** (Barošová, 2007). Minimální mzda působí jako určitá psychologická hranice, od níž jsou odvozeny ostatní mzdy v rámci národní ekonomiky. Zaměstnanci mají tak k dispozici určité měřítko, podle něhož posuzují výši svého platu. Minimální mzda je také jedním z ukazatelů štědrosti sociálního systému v dané zemi, podle kterého lze jednotlivé země komparovat. Slouží také jako nástroj prosazení politického záměru změny přerozdělování příjmů ve společnosti, napomáhá snižovat zdroje napětí pramenící z pocitu nespravedlivé distribuce či redistribuce příjmů. V neposlední řadě může být minimální mzda regulačním nástrojem makroekonomické politiky, prostřednictvím kterého lze sledovat konkrétní cíle hospodářské stability a růstu.

1.2 Mezinárodní dokumenty upravující minimální mzdové veličiny

Významnou roli v procesu formování sociální politiky Evropského společenství (později Evropské unie) měly mezinárodní dokumenty, které byly již dříve přijaty na půdě Společnosti národů, Mezinárodní organizace práce, Organizace spojených národů a Rady Evropy.² Mnohé z nich v obecné rovině upravují minimální mzdové veličiny.

Základním dokumentem, který zakotvuje právo člověka na spravedlivou odměnu, je *Všeobecná deklarace lidských práv*, přijatá Valným shromážděním OSN v roce 1948. Článek 23 odst. 3 obsahuje tuto formulaci: „Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samotnému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti...“

Problematika minimální mzdy je upravena v těchto *úmluvách Mezinárodní organizace práce (ILO)*:

- Úmluva č. 26, o zavedení metod určení minimálních mezd (přijata v roce 1928, Česká republika ratifikovala tento dokument v roce 1993).
- Úmluva č. 99, o metodách určení minimálních mezd v zemědělství (přijata v roce 1951, rovněž tento dokument ratifikovala Česká republika v roce 1993).
- Úmluva č. 131, o stanovení minimálních mezd se zvláštním zřetelem na rozvojové země (přijata v roce 1970, dokument nebyl Českou republikou ratifikován).

V procesu tvorby a harmonizace sociální politiky Evropských společenství mají nezastupitelnou roli zejména *mezinárodní úmluvy přijaté Radou Evropy*, které se v mnoha případech staly nedílnou součástí evropského (též komunitárního) práva (*aquis communautaire*).

V roce 1961 byla přijata *Evropská sociální charta*, která upravovala poměrně širokou oblast sociálních práv. V čl. 4 odst. 1 je stanoveno „... právo pracovníků

² Blíže k této problematice viz TOMEŠ Igor; KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo Evropské unie*. Praha : C. H. Beck, 2003. 237 s. ISBN 80-7179-831-2.

na takovou odměnu za práci, která jim a jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň“.³

Na tento dokument pak v roce 1996 navázala *Revidovaná Evropská sociální charta*,⁴ která převzala všechna práva z původní Evropské sociální charty, dále je rozvedla, doplnila a blíže specifikovala povinnosti smluvních stran. Výčet sedmi tzv. nezadatelných sociálních práv,⁵ tj. právo na práci, právo organizovat se, právo na kolektivní vyjednávání, na sociální zabezpečení, na sociální a zdravotní pomoc, právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu, jakož i právo zaměstnanců dojíždět za prací do jiné země a jejich rodin na sociální ochranu a pomoc, byl doplněn o další – o právo na stejné příležitosti a rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví a o právo dětí a mladistvých na ochranu (toto právo bylo původně zařazeno do skupiny práv dobrovolně ratifikovatelných).

Revidovaná Evropská sociální charta významně rozšířila okruh právě těchto dobrovolně přijímaných práv (původně např. právo na vhodné pracovní podmínky, na bezpečnost a zdraví při práci, na spravedlivou odměnu za práci atd.) o další práva, např. právo na sociální ochranu v případě ukončení zaměstnání, právo na informace a konzultace při hromadném propouštění či právo na ochranu před chudobou a sociálním vyloučením.

Je zřejmé, že Revidovaná Evropská sociální charta byla reakcí na nové požadavky doby, zejména na řešení problémů souvisejících s nezaměstnaností, která v Evropě od 70. let nepřetržitě roste (od 80. let se na trzích práce začala stále více projevovat také dlouhodobá nezaměstnanost).

Dalším významným dokumentem, který upravuje širokou oblast minimálních příjmových veličin, je *Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků* (dále jen Komunitární charta),⁶ která byla schválena Evropskou radou v prosinci 1989. Je zaměřena na sociální práva bezprostředně související s prací

³ Plné znění dokumentu viz např. <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>.

⁴ Plné znění dokumentu viz např. http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684-b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddba5a898.pdf.

⁵ Státy se ratifikací dokumentu zavazují uznat alespoň pět ze sedmi nezadatelných (neopomenutelných) sociálních práv.

⁶ EC: *Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers*. Brussels : EC, 1989. COM(89) 248 final.

a zaměstnáním. Stanovuje právo na zaměstnání, na spravedlivou odměnu, právo sdružovat se a kolektivně vyjednávat, právo na odbornou přípravu a vzdělání atd.

Komunitární charta nebyla přijata jako právně závazný dokument, měla pouze charakter doporučení. Od samého počátku však byla pokládána za významný nástroj, který by měl v rámci společného evropského sociálního prostoru zajistit určitá sociální práva. Právní závaznost Komunitární charty byla dána až později (Amsterodamskou smlouvou, 1997).

V roce 1992 přijala Rada ministrů ES dvě *Doporučení* ke konvergenci cílů a politik sociální ochrany a o minimálním příjmu. V uvedených dokumentech, které nejsou právně závazné, byl potvrzen politický závazek členských zemí ES vůči systému sociální ochrany.

O rok později, v roce 1993 vstoupila v platnost *Smlouva o Evropské unii* (též Maastrichtská smlouva),⁷ která znamenala významný krok směrem k dalšímu prohloubení evropské integrace. Nedílnou součástí této smlouvy je *Dohoda o sociální politice*, která vytvořila zcela nový právní rámec sociální politiky v rámci EU. K jejím základním cílům patří především podpora zaměstnanosti, zlepšení životních a pracovních podmínek, přiměřená sociální ochrana, sociální dialog, rozvíjení potenciálu pracovních sil za účelem vysoké zaměstnanosti a boje proti vyloučení z trhu práce, a v neposlední řadě udržení konkurenceschopnosti ekonomiky EU. Oblast odměňování je ale výslovně v Dohodě z pravomoci Společenství vyloučena.

Problematiku zajištění srovnatelných pracovních podmínek vysílaných pracovníků v rámci členských zemí EU upravuje *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES* ze dne 16. 12. 1996, o vysílání pracovníku v rámci poskytování služeb.⁸ Členské státy mají povinnost zajistit, aby pracovní podmínky, které jsou v členském státě, kam je pracovník vyslán, stanoveny (ať už ze zákona, nebo jako výsledek kolektivního vyjednávání), byly dodržovány. V čl. 3 je přímo zmíněna jako jedna z podmínek minimální mzda. Cílem směrnice

⁷ Plné znění dokumentu viz např. <http://www.euroskop.cz>.

⁸ Plné znění dokumentu viz např. http://www.mpsv.cz/files/clanky/1415/sr_1996_071.pdf.

je předejít mzdovému a sociálnímu dumpingu v prostředí společného evropského trhu.

V první dekádě nového tisíciletí význam sociální politiky (vč. politiky zaměstnanosti, mzdové politiky, kolektivního vyjednávání atd.) v rámci EU dále vzrostl. Tato skutečnost se projevila i v přijatých dokumentech primárního práva – tj. ve Smlouvě s Nice a v Lisabonské smlouvě.

Smlouva s Nice,⁹ která vstoupila v platnost počátkem roku 2003, ve svém čl. 137 významně rozšířila kompetence Evropské unie v oblasti sociální politiky, když doplnila oblasti společné koordinace o další, a to sociální zabezpečení a sociální ochranu pracovníků, ochranu pracovníků při skončení pracovního poměru, zastupování a kolektivní ochranu zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování, podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí legálně pobývajících na území Společenství, boj proti sociálnímu vyloučení a modernizaci systémů sociálního zabezpečení.

Zásadní změny do fungování Evropské unie, včetně sociální politiky, ale vnesla až *Lisabonská smlouva*,¹⁰ která vstoupila v platnost 1. prosince 2010. V čl. 9 SFEU byla zakotvena tzv. horizontální sociální klauzule, která znamená, že evropské instituce jsou povinny při svém rozhodování a realizaci politik přihlížet k cílům sociální politiky: „Při vymezování a provádění svých politik a činností přihlíží Unie k požadavkům spojeným s podporou vysoké úrovně zaměstnanosti, zárukou přiměřené sociální ochrany, bojem proti sociálnímu vyloučení a vysokou úrovní všeobecného a odborného vzdělávání a ochrany lidského zdraví.“

Zaměstnanost a společenský pokrok (ve smyslu sociální pokrok, jak vyplývá z kontextu čl. 3 odst. 3 SEU, ve znění Lisabonské smlouvy) byly zařazeny mezi obecné cíle Unie.

⁹ Úplné znění tohoto dokumentu viz např. <http://www.euroskop.cz>.

¹⁰ Pro Smlouvu o Evropském společenství (SES) ve znění Lisabonské smlouvy se začal používat nový název, a to *Smlouva o fungování Evropské unie* (SFEU). Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii (SEU) a Smlouvy o fungování EU bylo vyhlášeno v Úředním věstníku Evropské unie dne 9. 5. 2008 (Úř. věst. C 115, 9. 5. 2008). Text *Lisabonské smlouvy* lze nalézt např. na <http://eur-lex.europa.eu>.

Na závěr této subkapitoly je nutné zdůraznit, že **mzdová politika patří plně do kompetence členských zemí EU**. Úroveň mezd je v jednotlivých evropských zemích velmi rozdílná, což je dáno řadou faktorů: dosaženou ekonomickou úrovní, výší produktivity práce, úrovní lidského kapitálu ve společnosti, celkovou strukturou ekonomiky atd. **Problematika odpovídající odměny za práci je součástí tzv. širokého pojetí sociální politiky EU**, které je dnes jednoznačně preferováno. To znamená, že sociální politika není chápána jen ve smyslu sociálního zabezpečení (sociálních dávek), ale zahrnuje širokou škálu otázek, které souvisí s celkovými pracovními a životními podmínkami jedince, tj. oblast zaměstnanosti, sociálního zabezpečení a sociálních práv, včetně spravedlivé odměny za práci. Dokumenty primárního práva EU zakotvují základní sociální práva; jejich dodržování je pro členské země závazné.

1.3 Teorie minimální mzdy

Fungování trhu práce je založeno na základních ekonomických principech. **Poptávka po práci** se střetává s **nabídkou práce**. Subjekty na straně poptávky i nabídky se přitom snaží maximalizovat svůj užitek. *Firma poptávající práci* srovnává dodatečný příjem z nájmu pracovníka s dodatečnými mzdovými náklady, které jí v této souvislosti vzniknou. Její rozhodování je vedeno snahou minimalizovat náklady a maximalizovat výnosy. *Člověk nabízející práci* se zase rozhoduje mezi prací a volným časem. Srovnává dodatečný užitek, který získá z dodatečné hodiny práce, s užitekem ztracené hodiny volného času. Jeho snahou je dosáhnout co největšího užitku (co nejlepšího uspokojení svých potřeb) při co nejmenším objemu vynaložené práce. Subjekty na trhu práce tedy zvažují náklady a očekávané výnosy možných alternativ rozhodnutí. Zákon optimální alokace ekonomických zdrojů platí i na trzích práce.

V čem tkví jedinečnost a zároveň složitost fungování trhu práce? Kromě strany nabídky a strany poptávky (zaměstnanec a zaměstnavatel) podstatně ovlivňuje situaci na trhu práce stát se svou aktivní politikou zaměstnanosti a sociální politikou. Je to právě trh práce, kde dochází k *přímému propojení politiky a ekonomiky*. Střetávají se zde zájmy zaměstnavatelů, zaměstnanců, státu, politických stran, odborových organizací, popř. dalších subjektů. Vstup jedince

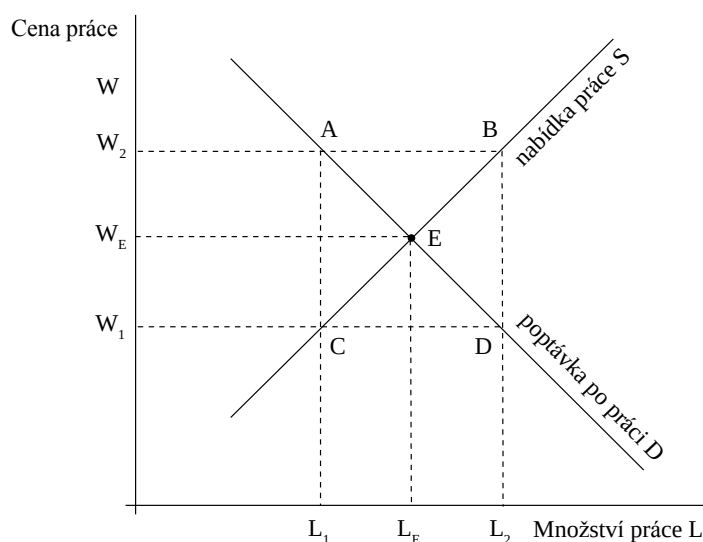
na trh práce ovlivňuje nejen kvalita jeho *lidského kapitálu*, ale významnou roli hraje také *sociální kapitál*.

Přístupy k problematice minimální mzdy se v jednotlivých ekonomických školách liší. Rozdílný je přístup dvou základních ekonomických proudů – klasické a keynesiánské ekonomie. Jejich modely trhu práce vycházejí z rozdílných předpokladů, liší se v pohledu na příčiny nezaměstnanosti, a tedy i cesty řešení, rozdílně hodnotí zásahy státu do ekonomiky a odlišný je i jejich přístup k minimální mzdě.

1.3.1 Neoklasická ekonomie

Jasnou odpověď na zavedení minimální mzdy poskytuje neoklasická teorie (Obrázek 1.1).

Obrázek 1.1 Neoklasický trh práce



Zdroj: Samuelson, Nordhaus (1992), vlastní zpracování.

Na trhu práce se střetává nabídka s poptávkou a v určitém okamžiku se vytvoří rovnováha (optimum, bod E). Je-li trh v bodě A, jsou (při zaměstnanosti L_1) mzdy vyplacené zaměstnancům (W_2) příliš vysoké (nad úrovní optima). Tato úroveň mezd bude lákat jedince ke vstupu do zaměstnání (za danou mzdu budou ochotni obětovat svůj volný čas nebo se vzdát dávek v nezaměstnanosti), nabízené množství práce se zvýší na L_2 . Tato skutečnost zvýší konkurenci na trhu

práce na straně nabídky, bude docházet ke snižování mezd až na úroveň W_E – mezi nabídkou a poptávkou vznikne rovnováha. Při dalším snižování mzdy se počet lidí nabízejících práci nebude již zvyšovat. Obdobně, je-li trh v bodě B, mzda zaměstnanců je na úrovni W_2 , je vyšší než mezní produktivita jejich práce, zaměstnavatelé budou proto propouštět a snižovat mzdu až na úroveň W_E (při které se mezní produktivita z další poptávané jednotky práce rovná právě hodnotě W_E).

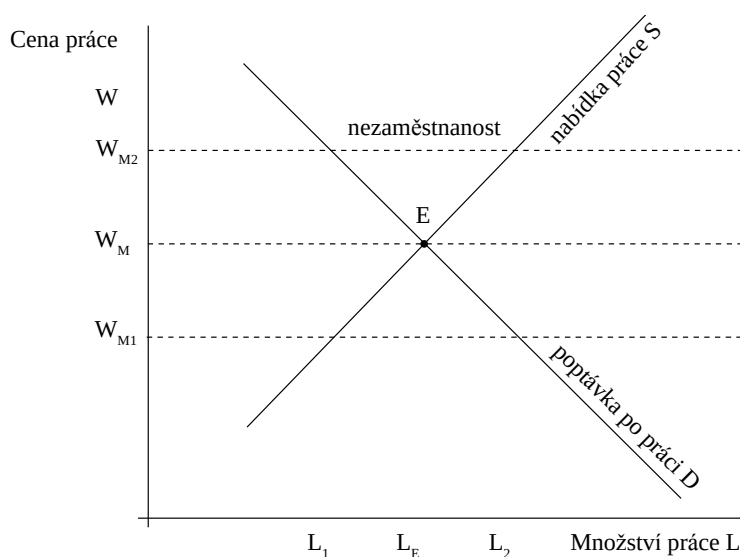
Pokud je trh práce v bodě C, platy na úrovni W_1 jsou naopak příliš nízké. Mezní produkt, který firmy získají z každé další zaměstnané jednotky práce, je vyšší než jeho cena, a proto najímají další pracovníky. Musí jim ale nabídnout vyšší mzdu, aby byli ochotni vstoupit na pracovní trh (na úkor svého volného času a dávek v nezaměstnanosti). Mzda proto poroste až na úroveň W_E , při které se mezní produkt z dodatečné zaměstnané jednotky práce rovná její ceně; zaměstnanost roste až na hodnotu L_E . Jestliže se trh práce nachází v bodě D, množství zaměstnaných pracovníků L_2 je větší než optimální. Při tak nízké mzdě ale začnou opouštět trh práce, neboť se jim spíše vyplatí pobírat sociální dávky. Podnikům se při nižším počtu pracovníků opět vyplatí najímat nové, ale aby je získali, musí jim nabídnout vyšší mzdu. Množství zaměstnaných pracovníků sice klesne na L_E , ale mzdy vzrostou na úroveň W_E – trh se opět dostává do rovnováhy (do svého optima). Bez vnějších zásahů funguje trh práce podle neoklasické ekonomie efektivně.

Jestliže dojde k zavedení minimální mzdy W_M , trh může reagovat třemi způsoby (Obrázek 1.2):

- $W_{M1} < W_E$. V tomto případě nebude mít zavedení minimální mzdy žádný dopad, protože na trhu práce existuje optimální úroveň mzdy (ceny práce) W_E , která je vyšší než minimální.
- $W_M = W_E$. Zavedení minimální mzdy na úrovni optimální úrovně mzdy W_E také pracovní trh neovlivní; zaměstnanost zůstane na stejné úrovni.
- $W_{M2} > W_E$. Minimální mzda je vyšší než optimální cena práce, v tomto případě se na trhu práce vytvoří nerovnováha (distorze). Za mzdu W_{M2}

budou lidé nabízet práci na úrovni L_2 , tedy více, než je optimální množství. Naproti tomu firmy budou poptávat jen L_1 jednotek práce (za vyšší mzdu zaměstnají méně pracovníků), tedy méně, než je rovnovážný (optimální) počet L_E . V důsledku vnějšího zásahu do přirozených procesů poptávky a nabídky na trhu práce došlo k distorzi, která vyvolala přebytek na straně nabídky, k růstu nedobrovolné nezaměstnanosti.

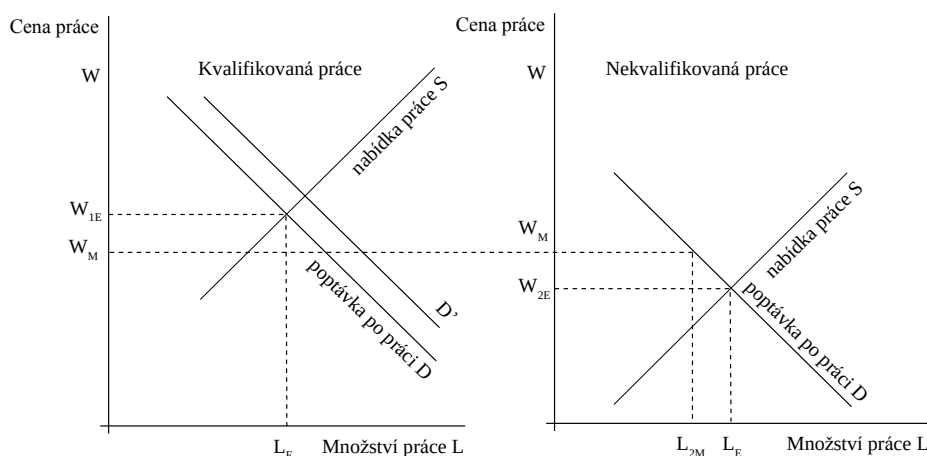
Obrázek 1.2 Minimální mzda na neoklasickém trhu práce



Zdroj: Samuelson, Nordhaus (1992), vlastní zpracování.

Zajímavé je také podívat se na účinek minimální mzdy na dva rozdílné trhy, a to trh práce kvalifikovaných a nekvalifikovaných pracovníků (Obrázek 1.3).

Obrázek 1.3 Dopady minimální mzdy na trh kvalifikovaných a nekvalifikovaných pracovníků



Zdroj: Samuelson, Nordhaus (1992), vlastní zpracování.

Při zavedení minimální mzdy – která by měla chránit na trhu práce nekvalifikované pracovníky – ve výši W_M (mezi hodnotami W_{1E} a W_{2E}) dojde k poklesu poptávky právě na trhu práce s nekvalifikovanou pracovní silou na úroveň L_{2M} . Jak na to bude reagovat trh práce s kvalifikovanými pracovníky, bude záležet na vzájemném vztahu mezi kvalifikovanou a nekvalifikovanou prací. Pokud oba druhy prací budou navzájem *substituty*, poptávka po kvalifikované práci vzroste na úroveň D' – nahradí nekvalifikovanou práci a vyvolá růst nezaměstnanosti mezi nekvalifikovanými pracovníky. Naopak nezaměstnanost kvalifikovaných pracovníků poklesne a jejich mzdy porostou. Jestliže jsou ale kvalifikovaná a nekvalifikovaná práce vůči sobě *komplementy*, pak zvýšená poptávka po kvalifikované práci současně zvýší poptávku po nekvalifikovaných pracovnících. Negativní dopad na trh práce nekvalifikovaných pracovníků nemusí být v tomto případě tak závažný. A celkový dopad na trh práce může mít i pozitivní efekt, neboť vzroste jak počet pracujících, tak mzdy (Neumark, Wascher, 2008).

V ekonomické teorii existuje řada dalších teoretických modelů, uvedené modely však patří k těm nejznámějším. Ukazují, že **zavedení nejnižší možné ceny**

práce vede zpravidla ke snížení poptávky po práci a ke vzniku nedobrovolné nezaměstnanosti. Zásahy státu do ekonomiky (vč. mzdové oblasti) považují za nepřirozený zásah do svobodné tržní soutěže, a proto jej odmítají.

1.3.2 Nová keynesiánská ekonomie

Syntézou neoklasické a keynesiánské ekonomie vznikla tzv. nová keynesiánská ekonomie. Z neoklasické ekonomie převzala tezi, že firmy maximalizují zisky a zaměstnanci užitek – chování firem a zaměstnanců často vede k tzv. mzdovým strnulostem na trhu práce (tj. pomalé přizpůsobování mezd). Představitelé nové keynesiánské ekonomie se ve svých studiích zaměřili právě na vysvětlení příčin pomalého přizpůsobování cen a mezd (nejvýznamnější práce vznikly zejména v 80. letech). Postupně byla vytvořena tzv. *teorie efektivnostních mezd*, která vysvětluje, že firmy vědomě platí svým zaměstnancům mzdy vyšší než rovnovážné, a to z řady důvodů.

Za jednu z příčin jsou považovány tzv. *dlouhodobé mzdové dohody*. Mzdy jsou často stanovovány na základě dohody mezi firmou a pracovníkem. Praxe ukazuje, že při stanovení výše mezd se firmy neřídí teorií vyrovnávání mezních příjmů s mezními náklady, ale používají mnohem jednodušší pravidla tvorby mezd. Výše mezd bývá přitom vyšší než rovnovážná a je zpravidla zafixována na delší dobu. Co vede firmy k takovému chování? Hlavní příčinou jsou vysoké náklady pružné tvorby mezd. Jedná se nejen o náklady spojené se získáváním informací o změnách poptávky a s neustálým monitoringem trhu práce, ale také o transakční náklady spojené s uzavíráním nových mzdových dohod. Ztráty firem z tohoto *kvaziracionálního chování* (Akerlof, Yellen, 1985) jsou pro firmy zanedbatelné a nepřevyšují náklady spojené s pružnou tvorbou mezd. Dlouhodobější mzdové dohody jsou pro firmy i pracovníky výhodnější, mají však negativní dopad na trh práce – fixují výši mzdy na delší dobu (mzdová strnulost). Tato nepružnost na trhu práce je spojena s vyšší nezaměstnaností a většími ztrátami národního produktu.

Firmy přistupují ke svým pracovníkům rozdílně, a to podle *kvality pracovní síly*, kterou nabízejí. Řada pracovních úkonů vyžaduje speciální pracovní přípravu a další vzdělávání pracovníka. Firmy mají zájem zvyšovat kvalifikaci svých

pracovníků a participovat na výnosech z investic do dalšího vzdělávání, mají ale také obavy, že právě tito pracovníci odejdou. Snaží se je proto ve firmě udržet a motivovat k další práci. Mzdy těchto pracovníků firma chrání před výkyvy poptávky; aby si je mohla udržet i v nepříznivém ekonomickém období, propustí méně kvalifikované pracovníky. Uvedené chování vede k vyšší rigiditě mezd více kvalifikovaných pracovníků, méně kvalifikovaní naopak častěji podléhají nezaměstnanosti.

Jak firma, tak pracovníci disponují jen *omezenými informacemi*. Firma nemá přesné informace o znalostech a schopnostech pracovníka, o jeho pracovním úsilí. Náklady na monitorování jeho každodenní činnosti by byly příliš vysoké. Firma tedy přesně neví, jako mzdu má pracovníkovi vyplatit. Pracovník naopak nemá informace o vlastním přínosu k celkové produktivitě firmy – neví tedy, jak vysokou odměnu za práci by měl požadovat. Standardním řešením je zavádění celostátních norem a platových tarifů. *Asymetrie informací* se projevuje také ve vztahu firmy k vysoce kvalifikovaným pracovníkům. Podstatou problému je střet zájmů obou stran; maximalizace výnosu z činnosti na straně firmy a maximalizace osobního užitku pracovníka. Firma přitom nemůže nepřetržitě kontrolovat, zda pracovník vždy jedná v jejím zájmu či využívá své speciální informace ve svůj prospěch (tzv. *morální hazard*). Může se ale snažit této situaci předejít a nebezpečí morálního hazardu snížit, a to například vyšší mzdou, zainteresováním pracovníka na jeho výkonu, stanovením prémie, podílem na zisku firmy apod.

Lze shrnout, že podle nové keynesiánské teorie **zavedení nebo zvýšení minimální mzdy nemusí nutně znamenat růst nezaměstnanosti. Problematiku nezaměstnanosti nevyřeší tržní mechanismus samoregulací, a proto jsou nezbytné zásahy státu do ekonomiky.**

1.4 Názory ekonomů na minimální mzdu

Minimální mzda je v centru pozornosti ekonomů od počátků její existence. Existuje celá řada rozsáhlých studií, které se zaměřují především na dopady minimální mzdy (jejího zavedení či zvýšení) na pracovní trhy, nejčastěji na nezaměstnanost obecně a nezaměstnanost mladistvých zvlášť. Za pozornost stojí například tyto studie: Schmitt (2013); Neumark, Nizalova (2007); Allegretto,

Dube, Reich (2011). Je nutné konstatovat, že – obdobně jako v ekonomické teorii – se názory ekonomů na institut minimální mzdy významně rozcházejí.

Nejčastěji jsou zmiňovány tyto **argumenty proti minimální mzdě** (jejímu zavedení či zvýšení):

- Minimální mzda zvyšuje náklady práce, to se promítá do zvyšování cen výrobků (poskytovaných služeb) a v konečném důsledku do snižování konkurenceschopnosti podniku. Zaměstnavatelé jsou v důsledku tohoto vývoje nuceni propouštět – v první řadě pracovníky s nejnižší kvalifikací.
- Minimální mzda má negativní dopad na nejméně kvalifikované jedince, neboť jim neumožňuje nabízet svoji práci na trhu za adekvátní cenu (mzdu), která by odpovídala jejich produktivitě práce. Minimální mzda, kterou za ně musí zaměstnavatel zaplatit, je vyšší; to vede k jejich propouštění (vzniká nedobrovolná nezaměstnanost). Minimální mzda tak selhává jako sociální opatření; nejméně kvalifikovaní jedinci hůře získávají práci, jsou nuceni žít na sociálních dávkách.
- Minimální mzda vede paradoxně často ke zvýšení mezd kvalifikovanějších zaměstnanců, kteří často přebírají práci propuštěných pracovníků za dodatečné příplatky ke stávající mzdě.
- Nekvalifikovaní pracovníci musí dostávat vyšší mzdu, než je jejich produktivita – nejsou proto nijak motivováni k dalšímu sebevzdělávání (popř. rekvalifikaci), protože dodatečné znalosti by jim nepřinesly vyšší mzdu, jen by se jejich vzdělání posunulo na úroveň, za kterou jsou již placeni.
- Minimální mzda vede k omezení poptávky po nejméně kvalifikovaných pracovnících. Firmy často reagují přesunem výroby (nebo její části) v těch odvětvích, kde je konkurenční tlak největší (např. textilní či automobilový průmysl), do zemí s nižšími mzdovými (i dalšími) náklady.
- Zaměstnavatel může na vyšší mzdové náklady reagovat také snížením zaměstnaneckých benefitů, popř. sníží náklady na zaučení nových pracovníků.
- Při vyšší minimální mzdě se zaměstnavatelům vyplatí zvyšovat kvalifikaci a dále proškolovat stávající pracovníky, kteří mohou zvládat dodatečnou

práci – není nutné najímat nové zaměstnance, klesá zájem o pracovníky v nízkou kvalifikací [Pozn.: Tento argument lze hodnotit i pozitivně – zvyšováním kvalifikace a dalším proškolením se zlepšuje pozice pracovníků nejen ve firmě (stávají se flexibilnější), ale i na trhu práce (v případě, že by přišli o práci, budou mít lepší předpoklady nové pracovní místo získat.)]

- Minimální mzda zvyšuje nezaměstnanost především dvou skupin pracovníků, a to nejméně kvalifikovaných a mladých.

Naopak jako **argumenty pro zavedení (zvýšení) minimální mzdy** jsou nejčastěji uváděny:

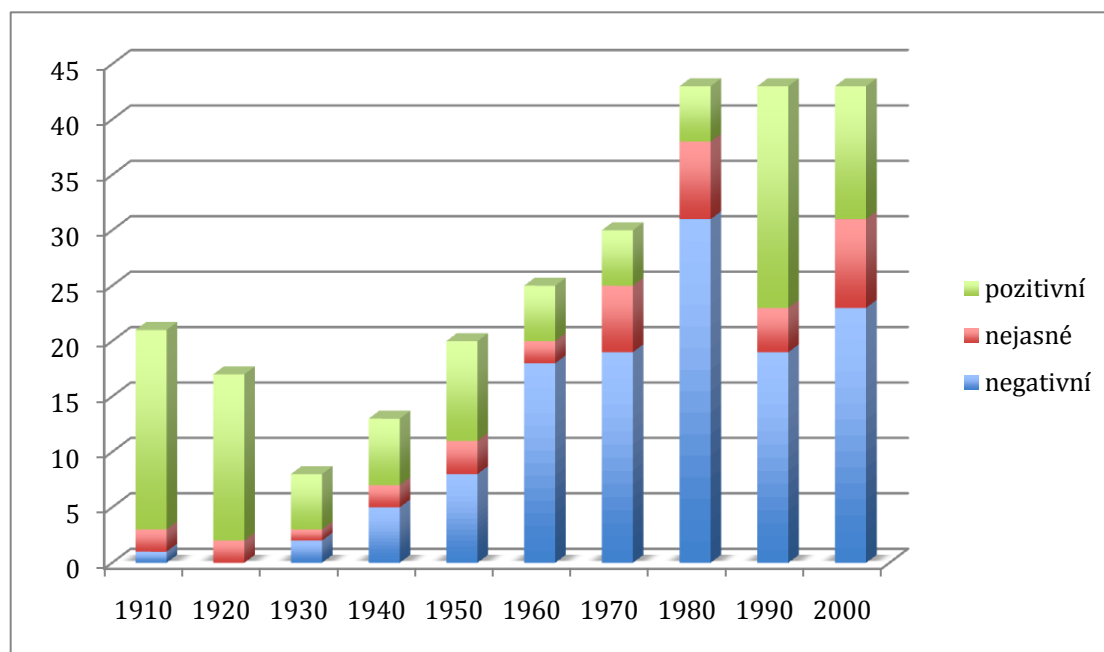
- Minimální mzda zvyšuje kvalitu života nejnižších sociálních vrstev obyvatelstva. Zaručená výše mzdy motivuje nejslabší jedince k aktivní účasti na trhu práce, ke snaze rozvíjet svůj lidský kapitál.
- Minimální mzda je nástrojem proti sociálnímu vyloučení a chudobě.
- Minimální mzda umožňuje jedincům s nízkou kvalifikací (popř. bez kvalifikace) zajistit si finanční prostředky na určité garantované úrovni. Výdaje státu na sociální programy jsou pak nižší.
- Minimální mzda vede k rychlejšímu technologickému pokroku. Snižuje nebo odstraňuje poptávku po nekvalifikované pracovní síle, její práce je nahrazována zaváděním nových technologií a automatizací. Dochází k nahrazování práce kapitálem. (Pozn.: Na tento fakt lze nahlížet i z opačného pohledu – nahrazování práce kapitálem vede k redukci tvorby pracovních míst (nejméně kvalifikovaní pracovníci jsou nahrazováni stroji). Technologický pokrok je spojován s vyšší produktivitou a nižšími náklady.
- Minimální mzda může mít i motivační funkci – je to určitá hranice (nejen ekonomická, ale i společenská), nad kterou se chce jedinec dostat. Je motivován k tomu, aby si zlepšil své dovednosti a vzdělání.

V zájmu objektivity je vhodné také zmínit, že řada dalších studií a výzkumů neprokázala žádný vliv minimální mzdy na růst nezaměstnanosti

nekvalifikovaných pracovníků ani mladistvých, popř. jen minimální dopady (např. Allegretto, Dube, Reich, 2011). **Názory ekonomů** (obdobně jako ekonomické teorie) **na minimální mzdu a její dopady na trhy práce se mnohdy podstatně liší. Nicméně určitý konsenzus (shoda) panuje v názoru, že minimální mzda nepůsobí jako nástroj snižování nezaměstnanosti, a pokud se projeví negativní dopady na trhu práce, postižení jsou v první řadě nejméně kvalifikovaní pracovníci a mladiství.**

Vývoj názorů ekonomů v průběhu minulého století na minimální mzdu, na její dopady na nezaměstnanost zachycuje *Obrázek 1.4*.

Obrázek 1.4 Vývoj názorů ekonomů na otázku, jaké dopady má minimální mzda na nezaměstnanost



Zdroj: Jirásek, Šťastný (2013), vlastní zpracování.

Z obrázku je patrný zřetelný posun v názorech ekonomů ohledně vlivu minimální mzdy na nezaměstnanost. V prvních letech po vzniku institutu minimální mzdy jednoznačně převažoval názor, že minimální mzda má na nezaměstnanost pozitivní vliv. V dalších letech, s přibývajícím počtem empirických důkazů a studií začal převažovat negativní pohled. Svou roli sehrála jistě také skutečnost, že od 70. let a zejména v průběhu 80. let, zejména v zemích ES, došlo k nebyvalému rozšíření welfare state – podstatně vzrostl podíl sociálních výdajů

na celkových výdajích jednotlivých zemí. (Souvislost: lze empiricky prokázat, že se jedná o jednu z příčin nižší konkurenceschopnosti.)

Proč ekonomové nejsou schopni dát jednoznačnou odpověď a proč se v pohledu na minimální mzdu neshodnou, má zřejmě minimálně dvě příčiny. Hospodářství je velice složitý systém a dopady jednoho rozhodnutí (zavedení či zvýšení minimální mzdy) lze jen těžce identifikovat, protože s sebou zpravidla nesou další konsekvence a další dopady, které nemusí být na první pohled viditelné a nelze je pomocí ekonomických ukazatelů zachytit. Rozdílnost v názorech je dána také skutečností, že neexistuje jednotný teoretický názor na příčiny nezaměstnanosti a úlohu státu v ekonomice (viz klasická a keynesiánská ekonomie).

Shrnutí

Problematika odměňování pracovníků je součástí tzv. širšího pojetí sociální politiky Evropské unie. Na její formování měla vznik řada mezinárodních dokumentů, které byly přijaty již dříve na půdě Společnosti národů, Mezinárodní organizace práce, Organizace spojených národů a Rady Evropy. Mnohé z těchto dokumentů také v obecné rovině upravují minimální příjmové veličiny. Mzdová politika je však plně v kompetenci národních vlád. Výše mezd je v jednotlivých zemích EU rozdílná, což je dáno řadou faktorů – dosaženou ekonomickou úrovní, strukturou ekonomiky, úrovní produktivity práce, úrovní vzdělání ve společnosti atd. (blíže kap. 3).

Ekonomická teorie není v názoru na minimální mzdu a její dopady na trhy práce jednotná. Dva hlavní teoretické proudy – klasická a keynesiánská ekonomie – vycházejí z rozdílných předpokladů zkoumání trhu práce, liší se v názoru na nezaměstnanost (na její příčiny i cesty řešení), rozdílný je jejich pohled na úlohu státu v ekonomice, a proto i jejich přístup k institutu minimální mzdy se významně liší.

Také názory ekonomů na minimální mzdu nejsou jednotné. Příčinou je zřejmě nejen absence jednotného teoretického přístupu ke zkoumání trhu práce,

ale i složitost této problematiky. Hospodářství je mnohohrstevný a komplikovaný systém, kdy dopady jednoho rozhodnutí (zavedení či zvýšení minimální mzdy) lze jen těžce identifikovat, protože vyvolává další konsekvence a dopady, které nemusí být na první pohled viditelné, mohou se projevit v delším časovém horizontu a nelze je pomocí ekonomických ukazatelů zachytit. Nicméně přibližně od 60. let mezi ekonomy převažuje názor, že minimální mzda má na nezaměstnanost negativní dopad.

Problematika minimální mzdy je multidimenzionálním a interdisciplinárním tématem, které je vhodné zkoumat nejen z hlediska ekonomie, ale i sociologie.

2. Minimální mzda v České republice

2.1 Historický vývoj

Minimální mzda má v České republice poměrně dlouhou historii. V letech 1918–1938 (v období tzv. první republiky) patřila tehdejší ČSR k prvním zemím, kde byla pro některé druhy profesí stanovena minimální mzda. Již v roce 1919 byla přijata *vyhláška č. 232/1919 Sb.*, která upravovala mzdy pracovníků v textilním průmyslu za šití textilního zboží objednaného vojenskou správou.¹¹ Vyhlaška přitom nestanovovala minimální mzdu stejnou pro všechny pracovníky, ale přesně specifikovala její výši pro jednotlivé produkty (odlišnou minimální mzdu pobírali např. pracovníci za ušití plášťů nebo blůzy). Měla také pouze regionální platnost, a to výhradně ve vztahu k regionálním producentům jednotlivých druhů textilního zboží, a dokonce stanovovala nejnižší mzdovou sazbu v závislosti na použitých materiálech.

V roce 1920 byl přijat *zákon č. 29/1920 Sb.*, který upravoval mzdové poměry tzv. domácké práce.¹² Jednalo se o činnost, kterou vykonávali domácí dělníci nebo skladovní mistři. Podle zákona (§ 2) se za domácí dělníky pokládají osoby, „... které se zaměstnávají výrobou nebo zpracováním mimo provozovnu svých zaměstnavatelů, zpravidla ve svých obydlích, a neprovozují živnost podle živnostenského řádu; za skladovní mistry ... živnostníci výrobních odvětví, v nichž se zboží vyrábí domáckou prací, zabývají-li se výrobou nebo zpracováním tohoto zboží z příkazu podnikatelů na sklad; při tom nerozhoduje, dodávají-li sami látky potřebné ke zpracování ... a pracují-li vedle toho též pro své zákaznictvo.“ V rámci uvedeného zákona byla také vytvořena *Ústřední komise domácké práce* (§ 14), jejímž úkolem bylo stanovovat „... s právní závazností pro příkázané jim výrobní odvětví nejnižší mzdu pro domácké dělníky a dílenské pomocníky, jakož i nejnižší cenu zboží, jež skladovní mistři a domácí dělníci

¹¹ Vyhlaška ministra sociální péče č. 232/1919 Sb. ze dne 6. dubna 1919 o mzdách za šití v konfekci textilního zboží objednaného vojenskou správou.

¹² Zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce.

dodávají podnikatelům nebo zprostředkovatelům. Při tom nutno dbáti různých místních poměrů a vzájemné soutěže různých obvodů ve výrobním odvětví“.

V období před 2. světovou válkou nebyla tedy minimální mzda stanovena plošně pro všechny zaměstnance, ale byla využívána okrajově jako **nástroj zajištění určité minimální životní úrovně pracovníků ve vybraných odvětvích či profesích**. Ve společnosti byl v té době poměrně rozšířen názor, že minimální mzda by se měla používat jako nástroj určitého nátlaku na zaměstnavatele s cílem zvýšit mzdy, ale jen v období ekonomického růstu, nikoli v období ekonomického poklesu či recese, kdy by působila jako další zátěž a vedla ke zvyšování nezaměstnanosti.

V období po 2. světové válce socialistické Československo postupně ratifikovalo dvě již výše zmíněné úmluvy Mezinárodní organizace práce: v roce 1950 Úmluvu č. 26/1928 o zavedení metod určení minimálních mezd a v roce 1964 Úmluvu č. 99/1951 o metodách určení minimálních mezd v zemědělství. Nicméně až **do roku 1989 nebyla minimální mzda právně zakotvena zákonem či jiným právním předpisem**. V tomto období byla minimální mzda spjata s prvním tarifním stupněm mzdových stupnic.

Institut minimální mzdy byl poprvé uzákoněn až v roce 1991, a to přijetím *zákona č. 3/1991 Sb.*, který měnil a doplňoval tehdejší *zákoník práce*.¹³ V § 111 odst. 3 zákoníku práce tak bylo poprvé zakotveno, že mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Podle § 111 odst. 4 „Vláda stanoví nařízením výši, popřípadě podmínky pro určení minimální mzdy a její výše zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k indexu spotřebitelských cen. V kolektivní smlouvě lze dohodnout minimální mzdu vyšší...“. Konkrétní výše minimální mzdy a podmínky pro její uplatňování byly stanoveny *nařízením vlády č. 99/1991 Sb., o stanovení minimální mzdy*, které vstoupilo v platnost v únoru 1991. Výše minimální mzdy byla tehdy stanovena ve vztahu k minimálnímu důchodu (tzv. referenční veličina), který byl jediným zdrojem příjmů. Je vhodné upozornit, že toto první stanovení úrovně minimální mzdy bylo provedeno bez podrobnější analýzy vztahu minimální mzdy a cenové hladiny (především k průměrné mzdě) a v úvahu se nebraly ani další minimální příjmové veličiny. Výše životního

¹³ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

minima ještě nebyla zákonem stanovena, došlo k tomu až o několik měsíců později, a to *zákonem č. 463/1991 Sb., o životním minimu*, který vstoupil v platnost k 29. 11. 1991.¹⁴ Určitou roli zřejmě sehrála také skutečnost, že v první polovině 90. let byl rozšířen názor, který zpochybňoval vzájemnou závislost vývoje minimální mzdy a životního minima. V důsledku uvedených skutečností tak první stanovená výše minimální mzdy (2 000 Kč) představovala přibližně polovinu průměrné hrubé měsíční mzdy a současně rozdíl mezi čistou minimální mzdou a životním minimem jedince byl nepatrný (a tedy nemotivující k aktivní participaci na trhu práce).

2.2 Současná právní úprava minimální mzdy

Základní právní rámec pro stanovení minimální mzdy představuje *Listina základních práv a svobod* (úst. zák. č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Hlava čtvrtá čl. 28 stanoví: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“ Institut minimální mzdy pak upravuje *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů* (viz kap. 1.1). Konkrétní výše základní sazby minimální mzdy, sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy jsou obsaženy v *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*.

¹⁴ Zákon o životním minimu byl k 1. 1. 2007 zrušen a nahrazen zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu.

Tabulka 2.1 Vývoj minimální mzdy

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

Zdroj: MPSV, 2015.

Základní sazba minimální mzdy uvedené v nařízení vlády se vztahuje ke stanovené 40hodinové týdenní pracovní době. Zaměstnanci však mohou mít i jinou délku pracovní doby (§ 79 ZPr): stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců pracujících v podzemí nebo v nepřetržitém či třísměnném provozu je 37,5 hodin týdně, u zaměstnanců ve dvousměnném pracovním režimu činí 38,75 hodin týdně. Kratší týdenní pracovní doba může být sjednána také

v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem. V uvedených případech se minimální mzda zvýší úměrně ke stanovené zkrácené pracovní době, aby byl zaručen nárok zaměstnance na minimální mzdu, a to bez ohledu na to, jaká je jeho stanovená týdenní pracovní doba.

Tabulka 2.2 Minimální mzda podle délky týdenní pracovní doby (od 1. 1. 2015)

Délka stanovené týdenní pracovní doby (v hod.)	Hodinová sazba (v Kč)	Nižší hodinová sazba* (v Kč)
40	55	48,10
38,75	56,80	49,70
37,5	58,70	51,30

Zdroj: MPSV, 2015.

*Poznámka: * Nižší sazba se použije v případě omezeného pracovního uplatnění zaměstnance s invalidním důchodem.*

Pokud mají zaměstnanci sjednanou kratší pracovní dobu (§ 80 ZPr), popř. v kalendářním měsíci neodpracovali počet hodin odpovídající stanovené týdenní pracovní době, minimální mzda se jim úměrně odpracované době snižuje. V případě, že mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci nedosáhla výše minimální mzdy, je povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci doplatek, a to bez ohledu na to, zda zavinil nižší výkon nebo nikoliv (platí i pro zaměstnance s úkolovou mzdou).

2.3 Institut zaručené mzdy

Pojem „zaručená mzda“ byl implementován do českého právního řádu až v roce 2007, a to novým *zákoníkem práce* (zák. č. 262/2006 Sb.). V § 112 odst. 1 je zaručená mzda vymezena jako „... mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru.“ Na rozdíl od minimální mzdy vyjadřuje zaručená mzda cenu práce s ohledem na její složitost, odpovědnost a namáhavost. Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování jsou stanoveny, obdobně jako v případě minimální mzdy, každoročně nařízením vlády s ohledem k vývoji mezd a spotřebitelských cen, zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku (viz již výše zmíněné nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Nejnižší úroveň zaručené mzdy přitom nesmí být nižší než stanovená základní sazba minimální mzdy. „Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy ... až o 50 % nižší.“ (§ 112 odst. 2 ZPr)

Obdobně, jako je tomu u minimální mzdy, se zaručená mzda vztahuje na *40hodinový pracovní týden*. Je-li stanovená týdenní pracovní doba kratší, dochází k úměrnému zvýšení sazeb; naopak při sjednaném kratším pracovním úvazku nebo pokud zaměstnanec za týden neodpracuje hodinový fond pracovní doby, zaručená mzda se úměrně sníží. **Na rozdíl od minimální mzdy se zaručená mzda nevztahuje na pracovněprávní vztah mimo pracovní poměr** (tj. pracovněprávní vztah vzniklý na základě dohod konaných mimo pracovní poměr – dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti).

Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací do osmi skupin. Tabulka 2.3 přináší přehled nejnižších úrovní zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací platných v letošním roce (2015) a těch, které budou platit od 1. 1. 2016.

Tabulka 2.3 Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy			
	v Kč za hodinu		v Kč za měsíc	
	2015	2016	2015	2016
1.	55,00	58,70	9 200	9 900
2.	60,70	64,80	10 200	10 900
3.	67,00	71,60	11 200	12 100
4.	74,00	79,00	12 400	13 300
5.	81,70	87,20	13 700	14 700
6.	90,20	96,30	15 100	16 200

7.	99,60	106,30	16 700	17 900
8.	110,00	117,40	18 400	19 800

Zdroj: Nařízení vlády č. 204/2014 Sb. a č. 233/2015 Sb., kterými se mění nařízení 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.

Pobírá-li zaměstnanec za svou práci plat (je zaměstnán ve veřejné správě), je jeho zaručená mzda, jak je zachycena v Tabulce 2.3, převedena do platových tříd (§ 3 odst. 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů):

1. skupina prací náleží do 1. a 2. platové třídy,
2. skupina prací náleží do 3. a 4. platové třídy,
3. skupina prací náleží do 5. a 6. platové třídy,
4. skupina prací náleží do 7. a 8. platové třídy,
5. skupina prací náleží do 9. a 10. platové třídy,
6. skupina prací náleží do 11. a 12. platové třídy,
7. skupina prací náleží do 13. a 14. platové třídy,
8. skupina prací náleží do 15. a 16. platové třídy,

V přílohách uvedeného nařízení jsou jednotlivé skupiny prací také podrobně specifikovány.

Nižší sazby zaručené mzdy (obdobně, jako je tomu u minimální mzdy) se vztahují na zaměstnance s invalidním důchodem při tzv. omezeném pracovním uplatnění zaměstnance.

Tabulka 2.4 obsahuje přehled snížených sazeb zaručené mzdy na letošní rok (2015) a rok 2016.

Tabulka 2.4 Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy - snížené sazby			
	v Kč za hodinu		v Kč za měsíc	
	2015	2016	2015	2016
1.	48,10	55,10	8 000	9 300
2.	53,10	60,90	8 900	10 300
3.	58,60	67,20	9 800	11 300
4.	64,70	74,20	10 800	12 500
5.	71,50	81,90	12 000	13 800
6.	78,90	90,50	13 200	15 300
7.	87,10	99,90	14 600	16 800
8.	96,20	110,30	16 100	18 600

Zdroj: Nařízení vlády č. 204/2014 Sb. a č. 233/2015 Sb., kterými se mění nařízení 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.

Srovnáme-li sazby zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací a snížené sazby vztahující se na zaměstnance s invalidním důchodem (údaje v Tabulkách 2.3 a 2.4), zjistíme, že **od roku 2016 se snížené sazby významně přiblíží běžným sazbám**. Zatímco v roce 2015 snížené sazby dosahují přibližně 87 % úrovně zaručené mzdy, v roce 2016 se budou pohybovat již kolem 94 %. Cílem je postupně vyrovnat rozdíl mezi minimální mzdou obecnou a minimální mzdou příjemců invalidního důchodu a významně tak zmírnit, popř. zcela odstranit jejich nerovnoprávné postavení na trhu práce.

Kromě toho existuje několik kategorií zaměstnanců, u nichž se předpokládá výrazně nižší schopnost rozsahu práce. Takovým zaměstnancům je vyplácena zaručená (minimální) mzda jako určitý procentuální podíl její stanovené výše.

Jedná se zejména o mladistvé zaměstnance a poživatele invalidního důchodu prvního až třetího stupně.

Tabulka 2.5 Snížené sazby zaručené mzdy pro vybrané kategorie pracovníků

Limitující faktor	Procentuální podíl stanovené sazby zaručené mzdy
Zaměstnanec ve věku 18–19 let, jde-li o jeho první pracovní poměr, a to po dobu 6 měsíců	90 %
Mladistvý zaměstnanec	80 %
Zaměstnanec, který je poživatelem invalidního důchodu prvního nebo druhého stupně	75 %
Zaměstnanec, který je poživatelem invalidního důchodu třetího stupně, nebo mladistvý zaměstnanec, který je poživatelem invalidního důchodu třetího stupně a nepobírá plný invalidní důchod	50 %

Zdroj: 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.

Také v těchto případech platí, že jestliže nedosáhne mzda za práci včetně příplatků příslušné stanovené nejnižší úrovně zaručené (minimální) mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci doplatit rozdíl.

V souvislosti s minimální a zaručenou mzdou je vhodné zmínit také **Státní úřad inspekce práce**, v jehož pravomoci je mimo jiné také kontrola dodržování pracovněprávních předpisů v oblasti odměňování a případné udělení pokuty, není-li zákon dodržován. Úřad vznikl na základě *zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce* a je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Podle uvedeného zákona (§ 26 odst. 1 a 2): „Právnícká osoba se dopustí správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců tím, ... že neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat alespoň ve výši minimální mzdy, popř. nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši.“ Za tento správní delikt může Úřad uložit pokutu až do výše 2 mil. Kč. Totéž platí i pro zaměstnavatele-fyzickou osobu s tím rozdílem, že se z právního hlediska jedná o přestupek na úseku odměňování zaměstnanců, nikoliv správní delikt (§ 13 odst. 1 a 2).

2.4 Aktuální vývoj minimální mzdy v ČR

Výše minimální mzdy byla v Česku od jejího zavedení v roce 1991 změněna celkem 18krát. Její vývoj v čase však nebyl kontinuální a v určitých etapách zcela neodpovídal ekonomické realitě. Ve dvou obdobích (1992–1995 a 2007–2013) setrvala dlouhodobě beze změny. Minimální mzda tak mohla stěží plnit své základní funkce, jak lze dokumentovat na vztahu minimální mzdy k životnímu minimu nebo k průměrné hrubé mzdě (viz Obrázky 2.1 a 2.2).

Přestože ČR nevyužívala ani v posledních letech minimální mzdu jako nástroj sociální politiky (fixace 2007–2013), je míra ohrožení chudobou¹⁵ a sociálním vyloučením v ČR nejnižší v rámci zemí EU, které institut minimální mzdy zavedly. Významnou roli ochrany před propadem do chudoby tak mají nejrůznější dávky sociálního zabezpečení – jak ukazují data Eurostatu za rok 2014.¹⁶ Zatímco v rámci EU je ohroženo chudobou v průměru 23,8 % obyvatel, v ČR je tento ukazatel na úrovni 14,8 %. Data ale také ukazují, že přibližně polovina osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením v ČR by se bez sociálních dávek pod stanovenou hranicí chudoby ocitla.

2.4.1 Minimální mzda vs. životní minimum

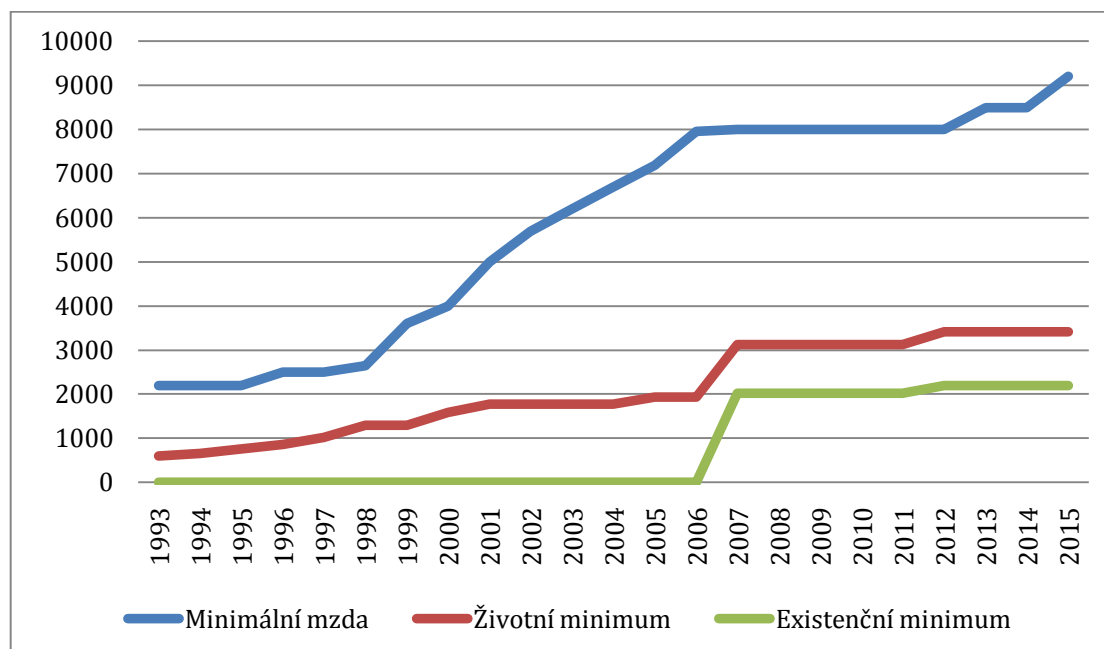
Kromě minimální mzdy jsou v ČR využívány i další nástroje sociální ochrany. Je to především životní a existenční minimum. Životní minimum je upraveno zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů. Je definováno jako minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Vedle sociálně ochranné funkce plní zejména funkci kritériální, a to zejména při posuzování hmotné nouze nebo při zjišťování nároku na dávky, které zabezpečují adresnou pomoc rodinám s dětmi ve stanovených sociálních situacích. V roce 2007 byl navíc zaveden institut *existenčního minima*, a to z důvodu větší motivace pro osoby v hmotné nouzi. Je definováno jako minimální hranice peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Existenční minimum nelze použít

¹⁵ Jedná se o tzv. relativní chudobu, jejíž hranice je dána 60 % mediánu národního ekvivalizovaného příjmu po sociálních transferech.

¹⁶ Viz např. Eurostat: People at risk of poverty or social exclusion in the EU, 2008 and 2014.

u nezaopatřeného dítěte, u poživatele starobního důchodu, u osoby ve třetím stupni invalidity a u osoby nad 68 let.

Obrázek 2.1 Vývoj minimální mzdy, životního minima a existenčního minima v České republice (v Kč)



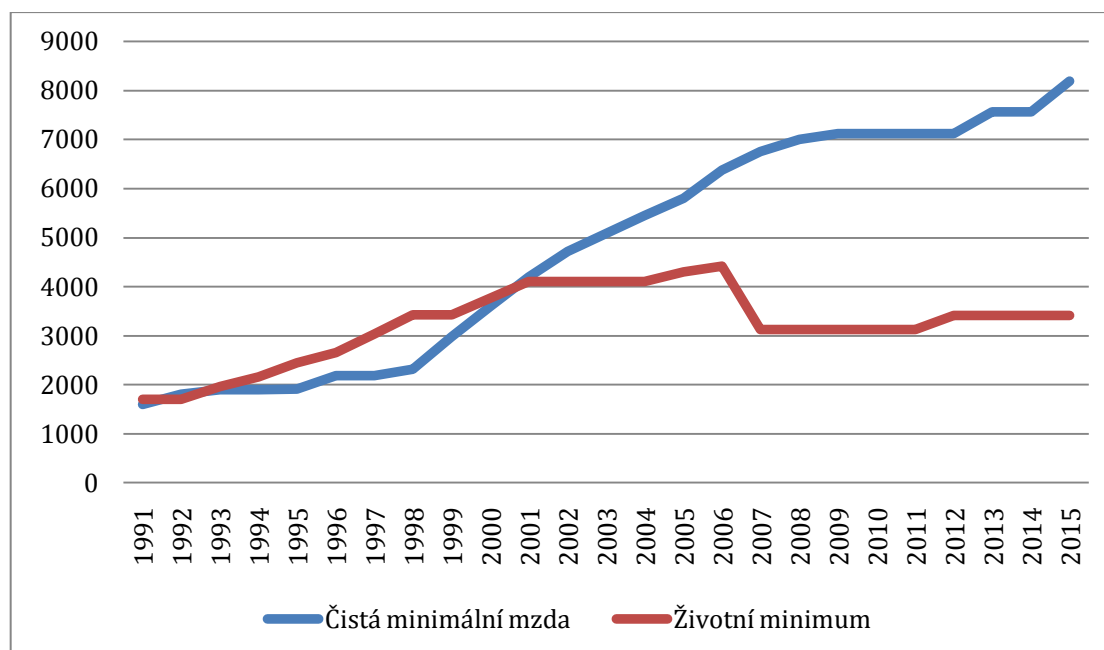
Zdroj: MPSV, vlastní zpracování.

Obdobně jako minimální mzda jsou také částky životního a existenčního minima určovány nařízením vlády.¹⁷ Částky jsou valorizovány s ohledem na skutečný vývoj spotřebitelských cen, pokud nárůst nákladů na výživu a na ostatní základní osobní potřeby přesáhne ve stanoveném rozhodném období 5 %.

Vztah minimální mzdy a životního minima je důležitý pro motivaci k práci, když se jedinec rozhoduje mezi aktivní účastí na trhu práce a pobíráním sociálních dávek. Minimální mzda by proto měla být vždy vyšší než životní minimum. K vyjádření vztahu těchto dvou veličin je vhodné použít *čistou minimální mzdu*, protože životní minimum je konstruováno jako čistá hodnota. Platí, že čím vyšší je čistá minimální mzda ve srovnání s životním minimem, tím větší ekonomickou motivaci pracovat lidé mají.

¹⁷ Nařízení vlády č. 409/2011 Sb., o zvýšení částek životního a existenčního minima, ve znění pozdějších předpisů.

Obrázek 2.2 Vývoj vzájemného vztahu čisté minimální mzdy a životního minima (v Kč)



Zdroj: MPSV, vlastní výpočty.

Z Obrázku 2.2 je patrné, že **počáteční nastavení vzájemného vztahu minimální mzdy a životního minima bylo chybné**. Po celá 90. léta životní minimum mírně převyšovalo čistou minimální mzdu (výjimkou byl rok 1992, kdy čistá minimální mzda převýšila částku životního minima o 102 Kč). V roce 1998 bylo životní minimum vyšší než čistá minimální mzda dokonce o 48 % (3 430 vs. 2 319 Kč)! Jedincům s nižšími příjmy se tak vůbec nevyplatilo pracovat, vznikala **dobrovolná nezaměstnanost**. Ekonomická teorie používá termín tzv. **sociální parazitismus**, tj. dobrovolný život na sociálních dávkách. Tento nepoměr obou příjmových veličin byl způsoben také tím, že vláda rozhodla o valorizaci minimální mzdy až v roce 1998, zatímco životní minimum bylo pravidelně valorizováno ve vztahu k inflaci od začátku. Situace se začala postupně zlepšovat až od první dekády nového tisíciletí. V roce 2007, po zavedení existenčního minima, se výše životního minima snížila na 3 126 Kč (ze 4 420 Kč v předchozím roce). V současné době je na úrovni 3 410 Kč, zatímco čistá minimální mzda dosáhla pro rok 2015 úrovně 8 188 Kč. Čistá minimální mzda je tedy přibližně 2,5krát vyšší. Lze konstatovat, že takto nastavený vztah

obou veličin daleko více splňuje motivační funkci minimální mzdy k aktivní participaci na trhu práce, než tomu bylo v předchozích letech.

Konkrétní výše čisté minimální mzdy, životního minima a vyjádření čisté minimální mzdy jako % životního minima shrnuje Tabulka 2.6.

Tabulka 2.6 Vývoj čisté minimální mzdy a životního minima jedince (v Kč)

Rok	Čistá minimální mzda	Životní minimum	Čistá min. mzda jako % život. minima
1991	1 597,0	1 700	93,9
1992	1 802,0	1 700	106,0
1993	1 903,0	1 960	97,1
1994	1 892,0	2 160	87,6
1995	1 908,0	2 440	78,2
1996	2 188,0	2 660	82,3
1997	2 188,0	3 040	72,0
1998	2 319,0	3 430	67,6
1999	2 979,0	3 430	86,9
2000	3 597,5	3 770	95,4
2001	4 194,0	4 100	102,3
2002	4 715,0	4 100	115,0
2003	5 087,0	4 100	124,1
2004	5 457,0	4 100	133,1
2005	5 806,0	4 300	135,0
2006	6 373,5	4 420	144,2
2007	6,760,0	3 126	216,3
2008	7 000,0	3 126	223,9
2009	7 120,0	3 126	227,8
2010	7 120,0	3 126	227,8
2011	7 120,0	3 126	227,8

2012	7 120,0	3 410	208,8
2013	7 564,0	3 410	221,8
2014	7 564,0	3 410	221,8
2015	8 188,0	3 410	240,1

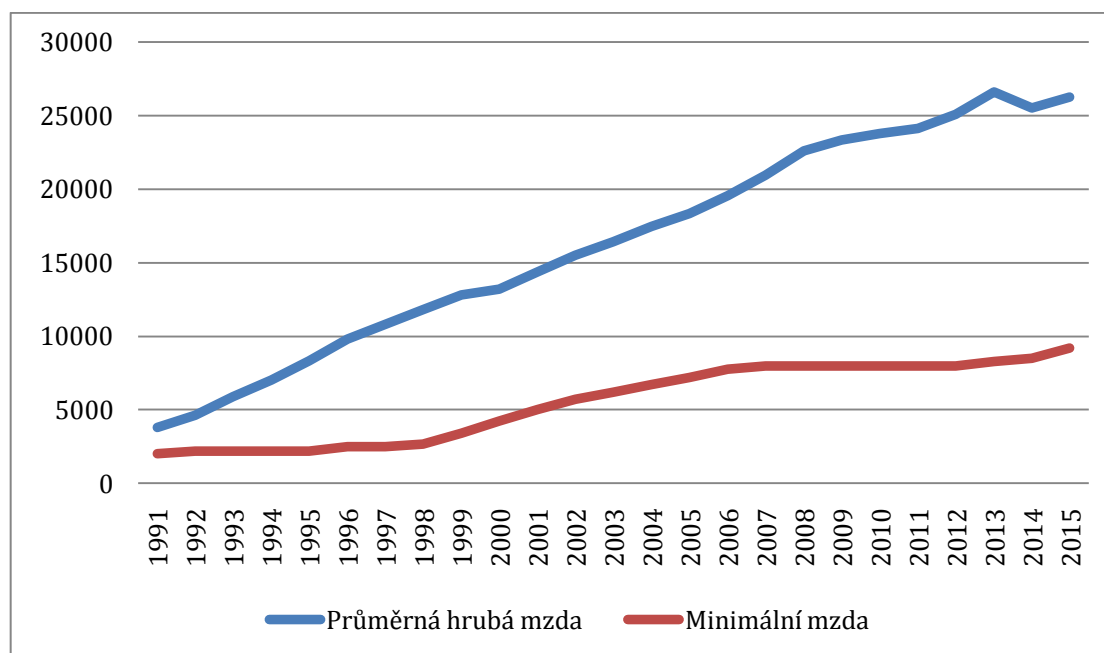
Zdroj: MPSV, ČSÚ, vlastní výpočty.

Poznámka: V některých letech se uvedené příjmové ukazatele měnily vícekrát, v těchto případech je uveden průměr.

2.4.2 Vztah minimální mzdy a průměrné hrubé mzdy

Při nastavování minimální mzdy je vhodné sledovat také vztah k průměrné hrubé měsíční mzdě (tj. mzda/plat před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, popř. další zákonné či dohodnuté srážky).

Obrázek 2.3 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a minimální mzdy v ČR (v Kč)

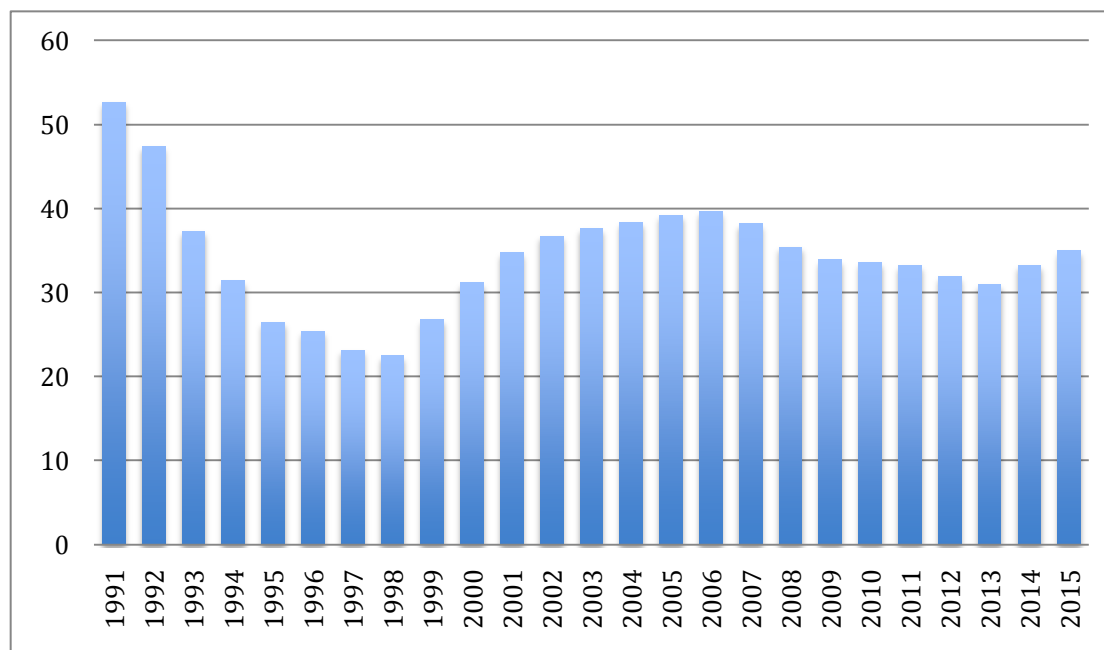


Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní zpracování.

Poznámka: Údaj za rok 2015 je k 30. 6.

Do vývoje vztahu obou ukazatelů se významně promítlo období stagnace minimální mzdy v první polovině 90. let a zejména pak v letech 2007–2013. Rozdíl mezi průměrnou měsíční mzdou a minimální mzdou podstatně vzrostl, což vedlo ve svém důsledku k **větší polarizaci společnosti**.

Obrázek 2.4 Podíl minimální mzdy na průměrné hrubé měsíční mzdě (v %)



Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Poznámka: Údaj za rok 2015 je k 30. 6.

Obrázek 2.4 zachycuje vývoj minimální mzdy vyjádřené jako procento průměrné hrubé měsíční mzdy. Jak již bylo naznačeno výše, počátkem 90. let nebyly vypracovány žádné hlubší analýzy příjmových veličin. V důsledku toho došlo k nastavení všeodvětvové minimální mzdy na relativně vysoké úrovni 2 000 Kč, což představovalo 53 % průměrné hrubé měsíční mzdy. Mezi čistou minimální mzdou a životním minimem byl nepatrný rozdíl 38 Kč (1 738 Kč a 1 700 Kč). Převládl **jednostranný sociální přístup**, který vyvolal některé nepříznivé společenské jevy, zejména již zmíněnou dobrovolnou nezaměstnanost a tzv. sociální parazitismus.

V letech 1992–1998 postupně docházelo **k oslabování ochranných a kriteriálních funkcí minimální mzdy**. Průměrná hrubá mzda vzrostla z 4 644 Kč (v roce 1992) na 11 801 Kč (v roce 1998), tedy o 154 %, zatímco minimální mzda jen o 20,5 % (z 2 200 Kč na 2 650 Kč). Podíl minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě dosáhl historicky nejnižší úrovně, a to 22,5 % (v roce 1998).

V období 1999–2006 minimální mzda rostla rychleji a zvětšoval se také její podíl na průměrné hrubé mzdě. Oproti předchozímu období byl vývoj zcela opačný. Zatímco minimální mzda vzrostla o 139 % (z 3 250 Kč na 7 763 Kč), průměrná hrubá mzda se zvýšila jen o 53 % (z 12 797 Kč na 19 546 Kč). A to zřejmě bez většího navázání na ukazatele produktivity práce. V roce 2006 pak dosáhl podíl minimální mzdy na hrubé mzdě téměř 40 %. Cílem bylo **posílit motivaci k aktivní a legální účasti na trhu práce, utlumit zneužívání sociálních dávek a podpor.**

V letech 2007–2013 byla **minimální mzda „zmrazena“** a její podíl na hrubé mzdě opět klesal. Tento vývoj odrážel celkovou situaci v ekonomice, která byla zasažena v roce 2008 finanční krizí a poté se vyrovnávala s nebývale dlouhým obdobím stagnace. K oživení ekonomiky začalo docházet teprve v závěru roku 2014.

Shrnutí

Historie minimální mzdy na našem území sahá až do první republiky. Nicméně institut minimální mzdy, jak jej známe dnes, byl do zákoníku práce implementován nařízením vlády až v roce 1991. V současné době je **minimální mzda** upravena *zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*. Konkrétní výše základní sazby minimální mzdy, sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy jsou obsaženy v *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*. Od roku 2007 se používá také tzv. **zaručená mzda**, jejíž nejnižší úrovně jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací do 8 skupin. Nevztahuje se však na pracovníky mimo pracovní poměr.

Optimální nastavení výše minimální mzdy není jednoduchá záležitost. Měla by být stanovena s ohledem na další příjmové veličiny, zejména životní minimum

a průměrnou hrubou mzdu. **V Česku však došlo k počátečnímu nastavení výše minimální mzdy chybně, bez předchozích analýz ostatních příjmových veličin. Tato skutečnost negativně ovlivnila i její další vývoj.** Po celá 90. léta minimální mzda v podstatě splývala s životním minimem a nemotivovala k aktivnímu hledání práce. Navíc byla nastavena relativně vysoko, její podíl na průměrné hrubé mzdě přesahoval 53 %, postupně ale „padal“ a v roce 1998 už byl jen na 22,5 %. Ve vývoji minimální mzdy jsou patrná také dvě období stagnace. Z uvedeného lze dovodit, že minimální mzda se nevyvíjela v souladu s ostatními příjmovými veličinami a vedla až k „pokřivení trhu práce“.

Aktuálně se při tvorbě minimální mzdy projevuje snaha zrovnoprávnit na trhu práce příjemce invalidního důchodu. Z toho důvodu snížené sazby zaručené mzdy (určené pro tyto handicapované pracovníky) vzrostly mnohem výrazněji.

V České republice byla minimální mzda řadu let na stejné úrovni a dlouhodobě nereflektovala růst mezd.

Do budoucna by bylo vhodné navázat minimální mzdu na průměrnou mzdu, ovšem s ohledem na inflaci. V případě, že by v budoucnu inflace klesala, mohlo by tak být zabezpečováno zvyšování reálné hodnoty minimální mzdy a naopak.

Lze tedy doporučit, aby minimální mzda byla valorizována postupně, kontinuálně, v návaznosti na produktivitu práce, vývoj mezd, spotřebitelských cen, inflaci a celkovou situaci v ekonomice. Je nutné si také uvědomit, že **dopad zvyšování minimální mzdy se projevuje odlišně v jednotlivých odvětvích i podnicích.**

Z uvedených důvodů je nutné minimální mzdu jako nástroj sociální ochrany používat velice obezřetně, s ohledem na všechny uvedené souvislosti.

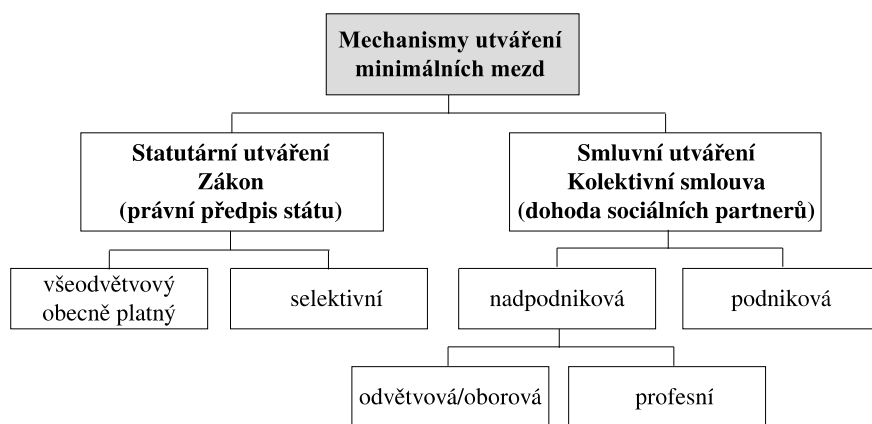
3. Minimální mzda v zemích Evropské unie

3.1 Mechanismy utváření minimální mzdy

V členských zemích Evropské unie jsou používány jak institucionálně, tak metodicky různé mechanismy utváření institutu minimální mzdy. Jejich podstatou jsou ale **dva základní přístupy**:

1. Stanovení minimální mzdy zákonem.
2. Stanovení minimální mzdy na základě kolektivního vyjednávání, tedy dohodou sociálních partnerů (diferencovaně podle odvětví, oborů, kvalifikačních nebo profesních skupin).

Obrázek 3.1 Mechanismy utváření minimální mzdy



Zdroj: Baštýř (2005), vlastní zpracování.

Z obou uvedených přístupů k tvorbě minimální mzdy zcela **převažuje stanovení mzdového minima zákonem**. Tento přístup se v současnosti uplatňuje celkem ve 22 členských zemích EU-28. Jedná se o tyto země: Belgie, Francie, Irsko, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Řecko, Španělsko, Velká

Británie, Bulharsko, Česká republika, Estonsko, Chorvatsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Rumunsko, Slovensko a Slovinsko.

Výhody stanovení minimální mzdy zákonem jsou zejména následující:

- Je to mechanismus, který je založený na jednotných právně zakotvených pravidlech, která vymezují
 - rozsah a podmínky uplatnění minimální mzdy (zásadou je, že rozsah uplatnění zákonné minimální mzdy by měl být co nejširší),
 - základní sazbu minimální mzdy a podmínky jejího uplatnění (všechny státy EU uplatňují jednotnou sazbu pro celý stát, nikoliv diferencovanou sazbu pro regiony či odvětví),
 - jednotné podmínky uplatňování snížených sazeb minimální mzdy (pro specifické skupiny pracovníků),
 - v řadě zemí i podmínky a způsob valorizace minimální mzdy.
- Systém má nezanedbatelnou sociální funkci, neboť právně zakotvuje minimální mzdové úrovně pro skupiny pracovníků, které bývají nejvíce ohroženy nízkými mzdami (ženy, mladiství, starší pracovníci, pracovníci s nízkou kvalifikací, zdravotně postižení apod.). Je proto vhodný zejména pro země, kde není příliš rozšířeno nadpodnikové kolektivní vyjednávání o mzdách.
- Mechanismus umožňuje nastavit a udržovat úroveň minimální mzdy ve vztahu ke změnám hladiny spotřebitelských cen a také k vývoji nominálních i reálných mezd.

Ve zbývajících šesti členských zemích Evropské unie je **minimální mzda stanovena kolektivními smlouvami**. Jedná se o Dánsko, Finsko, Švédsko, Itálii, Rakousko a Kypr. Předpokladem pro efektivní fungování tohoto mechanismu tvorby minimální mzdy je existence dobře fungujících svazů zaměstnavatelů a odborových organizací (svazů zaměstnanců) s rozsáhlou členskou základnou, aby tak měly dobrou vyjednávací pozici a mohly úspěšně vyjednávat o uzavření nadpodnikových kolektivních smluv (např. na úrovni odvětví, oborů apod.), jejichž součástí je také nastavení minimálních mzdových sazeb.

Mezi zeměmi samozřejmě existují určité rozdíly. Například ve skandinávských zemích bývá minimální mzda sjednaná v kolektivních smlouvách vyšší, než by bylo stanoveno legislativou. V Rakousku nebo na Kypru jsou zase pro některé profese stanoveny tarify.

Jak bylo naznačeno již v textu výše, názory na minimální mzdu se velmi liší. Při jejím správném nastavení však může plnit vedle funkce sociální také důležitou motivační funkci – to byl také důvod, proč Německo od letošního roku (2015) zakotvilo minimální mzdu v zákoně. Životní úroveň pracovníka pobírajícího minimální mzdu by měla být adekvátně vyšší než při dlouhodobé nezaměstnanosti a životu na sociálních dávkách. Na druhé straně by neměla negativně ovlivňovat podnikání a příliš zvyšovat náklady práce, což by mohlo mít za následek snížení poptávky po práci.

3.2 Výše minimální mzdy v zemích Evropské unie

Členské země EU jsou velmi rozdílné. Liší se dosaženou ekonomickou úrovní, objemem kapitálu v ekonomice, výší produktivity práce, strukturou ekonomiky, úrovní lidského kapitálu atd. Uvedené faktory přitom mají podstatný vliv na výši mezd. Není pak překvapující, že **v úrovni minimálních mezd existují napříč EU velké rozdíly.**

Tabulka 3.1 Minimální mzdy v členských zemích EU v roce 2015

Země	Minimální mzda (v národní měně)	Poslední změna	Minimální mzda (v Kč)
Lucembursko	1 923 EUR	1. 1. 2015	53 259
Velká Británie	1 127 GBP	1. 10. 2014	42 022
Belgie	1 502 EUR	1. 12. 2012	41 599
Nizozemsko	1 502 EUR	1. 1. 2015	41 599
Německo	1 473 EUR	1. 1. 2015	40 796
Irsko	1 462 EUR	1. 7. 2011	40 491
Francie	1 458 EUR	1. 1. 2015	40 380
Slovinsko	789 EUR	1. 1. 2014	21 852
Malta	720 EUR	1. 1. 2015	19 941
Španělsko	649 EUR	1. 1. 2015	17 975

Řecko	586 EUR	1. 3. 2012	16 230
Portugalsko	505 EUR	1. 10. 2014	13 986
Polsko	1 750 PLN	1. 1. 2015	11 660
Chorvatsko	3 030 HRK	1. 1. 2015	10 901
Estonsko	390 EUR	1. 1. 2015	10 801
Slovensko	380 EUR	1. 1. 2015	10 524
Lotyšsko	360 EUR	1. 1. 2015	9 970
Maďarsko	105 000 HUF	1. 1. 2015	9 504
Česká republika	9 200 Kč	1. 1. 2015	9 200
Litva	1 035 LTL	1. 10. 2014	8 635
Rumunsko	975 RON	1. 1. 2015	6 116
Bulharsko	360 BGN	1. 1. 2015	5 104

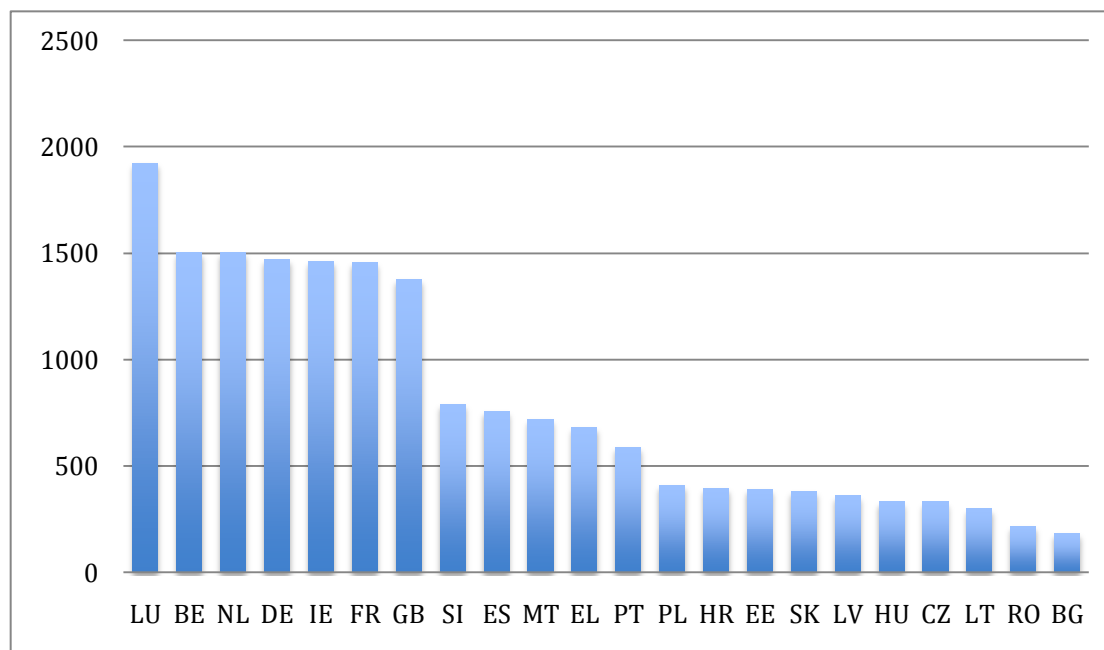
Zdroj: Eurostat, propočty (kurs ze dne 7. 2. 2015), vlastní zpracování.

Tabulka 3.1 Přehledně shrnuje výši minimální mzdy v jednotlivých zemích EU. Pro lepší srovnání je minimální mzda v národní měně přepočtena na koruny.

Obrázek 3.2 zachycuje výši minimální mzdy v jednotlivých členských zemích, tentokrát v eurech. Jak je z obrázku patrné, **podle výše minimální mzdy můžeme členské země EU rozdělit do tří skupin:**

1. Země s minimální měsíční mzdou nad 1 000 EUR (Lucembursko, Belgie, Nizozemsko, Německo, Irsko, Francie a Velká Británie).
2. Země s minimální mzdou v rozmezí 1 000–500 EUR (Slovinsko, Španělsko, Malta, Řecko a Portugalsko).
3. Země s minimální mzdou nižší než 500 EUR (Polsko, Chorvatsko, Estonsko, Slovensko, Lotyšsko, Maďarsko, Česká republika, Litva, Rumunsko a Bulharsko).

Obrázek 3.2 Minimální mzda v zemích EU v roce 2015 (v EUR)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

Poznámka: LU – Lucembursko, BE – Belgie, NL – Nizozemsko, DE – Německo, IE – Irsko, FR – Francie, GB – Velká Británie, SI – Slovinsko, ES – Španělsko, MT – Malta, EL – Řecko, PT – Portugalsko, PL – Polsko, HR – Chorvatsko, EE – Estonsko, SK – Slovensko, LV – Lotyšsko, HU – Maďarsko, CZ – Česká republika, LT – Litva, RO – Rumunsko, BG – Bulharsko.

Výše minimálních mezd je uvedena jako hrubá částka, protože zdanění a ostatní srážky jsou v jednotlivých zemích různé. Rozdíl mezi Lucemburskem (s minimální mzdou 1 923 EUR) na jedné straně a Bulharskem (s minimální mzdou 184 EUR) na straně druhé je více než desetinásobný. Hrubá minimální mzda však poskytuje trochu zjednodušený a nepřesný pohled na problematiku výše mezd, protože nebere v úvahu cenovou hladinu, která je v jednotlivých zemích také velmi odlišná. Rozdílné náklady na bydlení, anergie, dopravu, potraviny, ošacení, vzdělání a další důležité položky spotřeby v jednotlivých zemích rozdílnou výši mezd ještě dále mění. Nicméně uvedená komparace umožňuje jednoduše porovnat výši minimální mzdy v jednotlivých členských zemích EU.

Tabula 3.2 Nárůst minimálních mezd v zemích EU v letech 2000–2015
(v národní měně, v %)

RO	BG	HU	LV	MT	EE	SK	PL	LT	SI
1 200	380	320	309	246	231	202	150	141	112
CZ	GB	LU	IE	ES	BE	NL	PT	FR	EL
104	80	58	55	53	38	38	36	35	10

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.

Poznámky: RO – Rumunsko, BG – Bulharsko, HU – Maďarsko, LV – Lotyšsko, MT – Malta, EE – Estonsko, SK – Slovensko, PL – Polsko, LT – Litva, SI – Slovinsko, CZ – Česká republika, GB – Velká Británie, LU – Lucembursko, IE – Irsko, ES – Španělsko, BE – Belgie, NL – Nizozemsko, PT – Portugalsko, FR – Francie, EL – Řecko. Pokud jde o Chorvatsko, k dispozici byl pouze údaj v EUR, nárůst minimální mzdy činí ve sledovaném období 3 %.

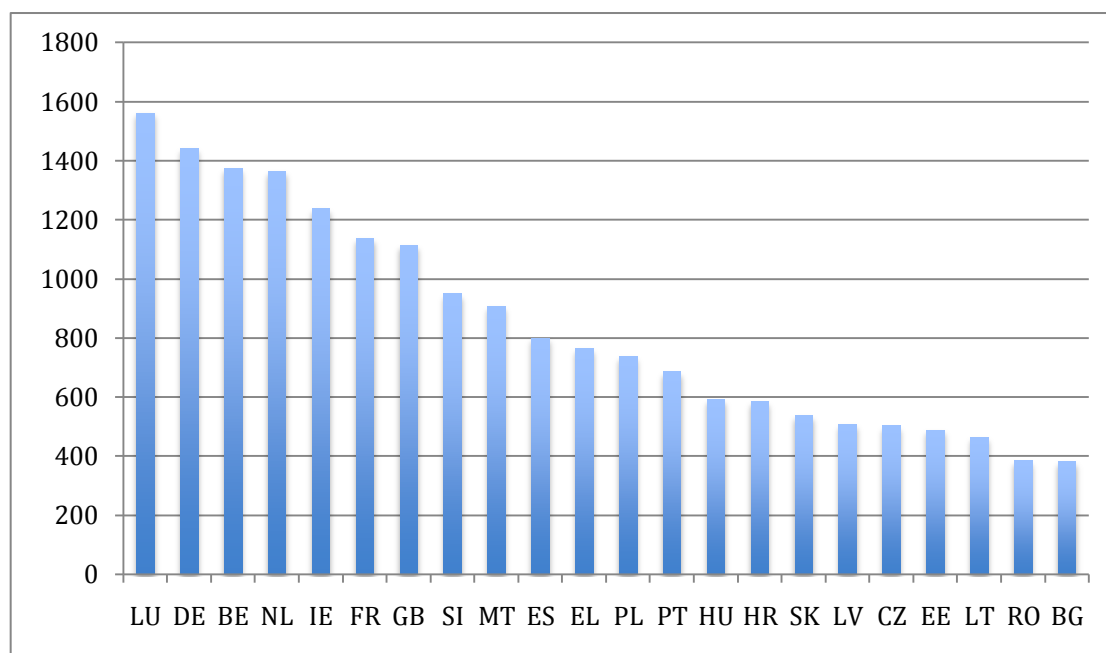
Tabulka ukazuje procentuální nárůst nominální minimální mzdy v jednotlivých zemích EU v období 2000–2015. **Nové členské země vykazují větší dynamiku růstu minimální mzdy než původní členské země** (což ostatně odpovídá také jejich rychlejšímu ekonomickému růstu ve srovnání s původními zeměmi EU). V rámci nových členských zemí se nárůst mezd pohybuje v rozmezí 104–1 200 %, přitom **Česká republika vykazuje v této skupině zemí nárůst nejnižší (104 %)**. V původních členských ekonomikách činí rozptyl nárůstu mezd 70 % – nejvíce vzrostla minimální mzda ve Velké Británii (o 80 %), naopak nejméně v Řecku (o 10 %).

Pokud bychom sledovali období 2007–2013, Česká republika jako jediná vykázala nulový růst minimální mzdy. Horší výsledky za toto období mělo jen Řecko (-11 %), ovšem za zcela jiných makroekonomických podmínek. Řecko bylo nebývale postiženo důsledky krize a následné dlouhé recese (řecký HDP klesl v tomto období přibližně o jednu čtvrtinu). Celkový pokles mezd byl reakcí na vzniklé ekonomické problémy; v roce 2012 byla minimální mzda v rámci úsporných opatření v Řecku snížena a byla také pozastavena národní kolektivní smlouva. Vyšší minimální mzdy nyní stanovuje vláda.

Lze konstatovat, že v **uplynulých letech, v důsledku nepříznivého ekonomického vývoje, docházelo ve většině evropských zemí k relativně nízkému nárůstu mezd.**

Přesnější pohled na rozdílnou výši minimální mzdy poskytuje vyjádření v tzv. paritě kupní síly (PPP), která odstraňuje dopad rozdílů v cenových úrovních mezi jednotlivými zeměmi (Obrázek 3.3.). *Parita kupní síly* vyjadřuje počet jednotek národní měny, za které lze nakoupit stejné množství výrobků a služeb jako za jednotku jiné měny na zahraničním trhu. Používá se pro převedení měsíčních minimálních mezd, vyjádřených v eurech nebo v národních měnách, na umělou společnou jednotku, tzv. *standard kupní síly* (PPS). Porovnáme-li tedy, co si mohou obyvatelé za minimální mzdy koupit, rozdíly mezi zeměmi se sice zmenší, ale stále jsou výrazné.

Obrázek 3.3 Minimální mzda v zemích EU v roce 2015 v PPS (v EUR)



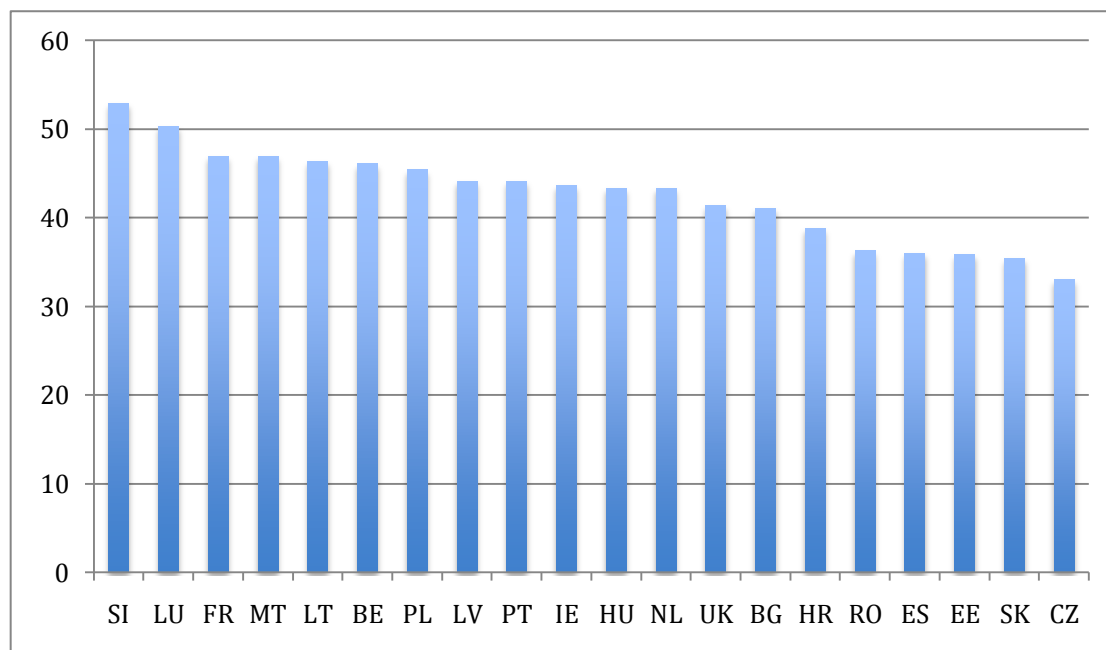
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

Poznámky: LU – Lucembursko, DE – Německo, BE – Belgie, NL – Holandsko, IE – Irsko, FR – Francie, GB – Velká Británie, SI – Slovinsko, MT – Malta, ES – Španělsko, EL – Řecko, PL – Polsko, PT – Portugalsko, HU – Maďarsko, HR – Chorvatsko, SK – Slovensko, LV – Lotyšsko, CZ – Česká republika, EE – Estonsko, LT – Litva, RO – Rumunsko, BG – Bulharsko.

Pro rok 2015 je česká minimální mzda v PPS pátá nejnižší v EU – rozdíl oproti Lucembursku nebo Německu je ale menší než v případě, když srovnáváme absolutní hodnoty (viz Obrázek 3.2). Při přepočtu na PPS se také mírně změnilo pořadí zemí: Lucembursko je stále na prvním místě, ale druhé v pořadí je nyní Německo (místo Belgie). Česko si polepšilo o jedno místo a je nyní před

Estonskem, které má minimální mzdu vyjádřenou v eurech vyšší. Nepatrně se změnilo pořadí i dalších zemí.

Obrázek 3.4 Podíl minimálních mezd na průměrných měsíčních výdělích v roce 2014 (v %)



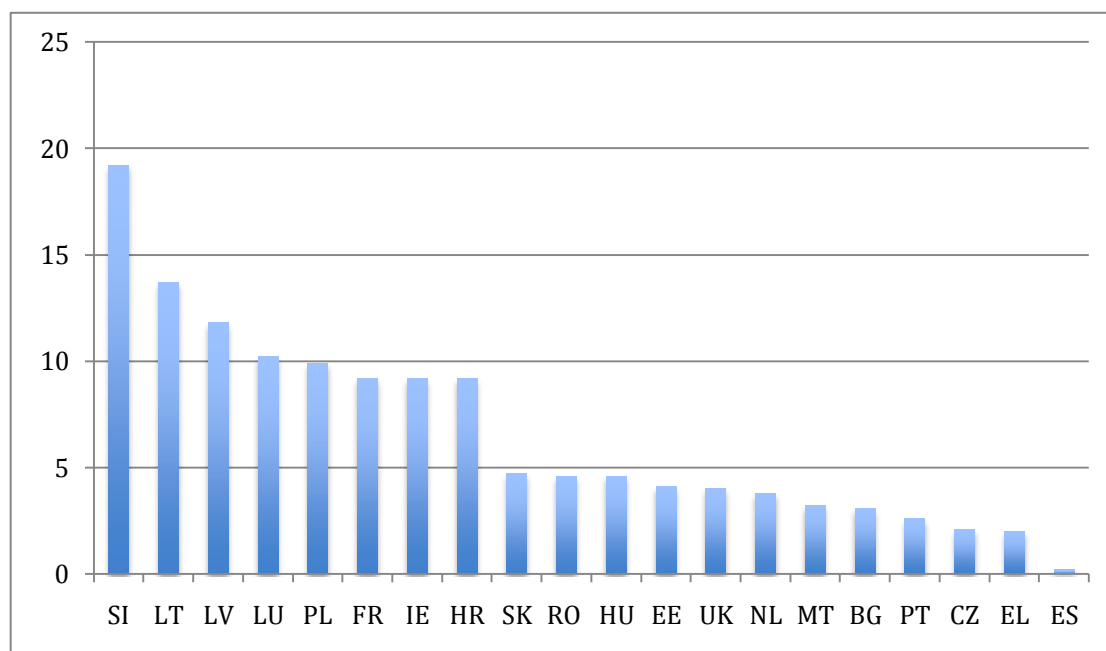
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

Poznámka: SI – Slovinsko, LU – Lucembursko, FR – Francie (údaj za rok 2013), MT – Malta, LT – Litva, BE – Belgie (2012), PL – Polsko, LV – Lotyšsko, PT – Portugalsko, IE – Irsko, HU – Maďarsko, NL – Nizozemsko (2013), UK – Velká Británie, BG – Bulharsko, HR – Chorvatsko, RO – Rumunsko (2013), ES – Španělsko, EE – Estonsko, CZ – Česká republika. V Řecku byl v roce 2011 podíl minimální mzdy na hrubé mzdě 56 %, za pozdější období nejsou data uvedena.

Porovnáme-li minimální mzdu s průměrným hrubým měsíčním výdělkem osob pracujících v průmyslu, stavebnictví a ve službách (B-S NACE Rev. 2), vidíme, že **v České republice je tento poměr nejnižší**. Minimální mzda dosahuje 33 % hrubé mzdy. Naopak ve Slovinsku nebo Lucembursku se minimální mzda pohybuje na úrovni přes 50 % hrubé mzdy. Vztah minimální mzdy k průměrné hrubé mzdě je vhodnou relací, která umožňuje přizpůsobovat výši minimální mzdy podle vývoje ekonomiky (mzdová hladina by měla odrážet produktivitu práce). Otázkou ale zůstává, *jaký poměr mezi minimální a hrubou mzdou je optimální?* Z výsledků lze nicméně indikovat, že **prostor ke zvyšování minimální mzdy v České republice existuje**.

Zajímavý ohled na problematiku minimální mzdy přináší následující Obrázek 3.5, který znázorňuje podíl zaměstnanců v zemích EU, kteří pobírají méně než 105 % úrovně minimální mzdy. Protože se taková statistická šetření realizují jednou za čtyři roky, jsou zatím k dispozici jen údaje za rok 2010. I přesto pomohou celkový pohled na minimální mzdu vhodně doplnit. Pro lepší srovnatelnost byl rozsah omezen na pracovníky s plným úvazkem nad 21 let, kteří pracují v podnicích s deseti a více zaměstnanci; vyloučena byla veřejná správa, obrana a povinné sociální zabezpečení (sekce O, NACE Rev. 2), nebyly zahrnuty výdělky související s prací přesčas a prací na směny.

Obrázek 3.5 Podíl zaměstnanců pobírajících méně než 105 % měsíční národní minimální mzdy (2010, v %)



Zdroj: Eurostat, Structure of Earnings Survey 2010 and Minimum wages.

Poznámky: SI – Slovinsko, LT – Litva, LV – Lotyšsko, LU – Lucembursko, PL – Polsko, FR – Francie, IE – Irsko, HR – Chorvatsko, SK – Slovensko, RO – Rumunsko, HU – Maďarsko, EE – Estonsko, UK – Velká Británie, NL – Nizozemsko, MT – Malta, BG – Bulharsko, PT – Portugalsko, CZ – Česká republika, EL – Řecko, ES – Španělsko. Data pro Belgii nebyla k dispozici.

Největší podíl těchto zaměstnanců z členských zemí EU s minimální mzdou, a to více než deset procent, byl zaznamenán ve Slovinsku (19,2 %), Litvě (13,7 %), Lotyšsku (11,8 %) a Lucembursku (10,2 %). Ve škále mezi deseti a pěti procenty se pohybovalo Polsko (9,9 %), Francie, Irsko a Chorvatsko (shodně 9,2 %). Naopak nejmenší podíl zaměstnanců pobírajících výdělek nižší než 105 % národní minimální mzdy mělo Španělsko (0,2 %). Ve zbývajících jedenácti

zemích se podíl uvedených zaměstnanců pohyboval v rozmezí 2–4,7 %. **Pro Českou republiku vyznělo uvedené srovnání velmi příznivě – počet pracovníků s nejnižší mzdou se pohyboval mírně nad 2 %.** Podíl pracovníků, kteří jsou v České republice odměňováni minimální mzdou, je dlouhodobě na nízké úrovni; nejrozličnější statistická šetření nejčastěji uvádějí tento podíl v intervalu 2–4 % (v závislosti na zvolené metodice).

Shrnutí

V zemích Evropské unie jsou používány **dva základní přístupy k tvorbě minimální mzdy**: buď je stanovena zákonem, nebo je výsledkem kolektivního vyjednávání. Z uvedených přístupů **převažuje stanovení minimální mzdy zákonem**. Tento přístup uplatňuje celkem 22 zemí EU-28 (včetně České republiky), tedy přes tři čtvrtiny všech členských zemí.

Výhody tohoto systému stanovení minimální mzdy lze spatřovat především v jednotných, právně zakotvených pravidlech, která vymezují základní a snížené sazby minimální mzdy, podmínky jejího uplatnění a popř. i způsob valorizace. Systém také plní významnou sociální funkci a v neposlední řadě umožňuje nastavit a udržovat úroveň minimální mzdy v relaci k cenové hladině a vývoji mezd.

Evropská integrace je ekonomicky velice heterogenní. Mezi členskými zeměmi jsou ohromné rozdíly ve všech sledovaných ekonomických ukazatelích, včetně ukazatelů trhu práce. Významné rozdíly jsou nejen mezi „starými“ a „novými“ zeměmi Evropské unie, ale i v rámci obou uvedených skupin zemí. Příčinou je rozdílná ekonomická úroveň, odlišná struktura ekonomiky a zaměstnanosti, úroveň lidského kapitálu, dosažená produktivita práce, rozdílná pracovněprávní legislativa, úroveň zdanění atd. Všechny uvedené aspekty se pak promítají do mzdové úrovně v rámci národních ekonomik, a proto **ve výši minimální mzdy v jednotlivých zemích EU existují velké (až propastné) rozdíly**. V této souvislosti je nutné zdůraznit, že **prosté srovnání úrovně minimální mzdy v jednotlivých zemích bez uvedených ekonomických**

souvislostí je nedostatečné a zavádějící. Nemělo by proto sloužit jako argument v úvahách o dalším pohybu minimální mzdy.

Podle výše minimální mzdy lze členské země rozdělit do tří skupin. Přitom **Česká republika se řadí do skupiny zemí s nejnižší minimální mzdou** (do 500 EUR) – výše minimální mzdy od ledna 2015 činí 332 EUR. Nižší je minimální mzda už jen v Litvě, Rumunsku a Bulharsku. Rozdíl mezi Lucemburskem na jedné straně a Bulharskem na druhé straně je více než desetinásobný. Přesnější je komparace minimální mzdy v přepočtu na standard kupní síly (PPS), který odstraňuje rozdíly v cenových úrovních mezi zeměmi. Rozdíly mezi zeměmi se mírně zmenší, nicméně i tak jsou výrazné. V tomto vyjádření je pozice ČR mírně lepší – dostává se před Estonsko, **má tedy pátou nejnižší minimální mzdu.**

Pokud jde o nárůst minimálních mezd, v posledních letech v důsledku nepříznivého ekonomického vývoje byl ve většině evropských zemí relativně nízký. Přitom platí, že **dynamika růstu minimálních mezd je v nových členských zemích větší než v zemích původní EU-15.** Současně platí, že větší rozdíly lze zaznamenat mezi novými zeměmi (tzv. rozvíjejícími se ekonomikami), kde se nárůst mezd pohyboval ve sledovaném období 2000–2015 od 104 % (v České republice) do 1 200 % (v Rumunsku). Rozdíl v nárůstu minimálních mezd ve skupině vyspělých ekonomik byl mnohem menší – nejvíce 80 % (ve Velké Británii), nejméně 10 % (v Řecku). **V České republice došlo k nejmenšímu nárůstu minimální mzdy ve skupině nových členských zemí ve sledovaném období.**

Významným indikátorem je vztah minimální mzdy k hrubé mzdě. Ve většině zemí EU podíl minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě osciluje kolem 40 %. **V České republice představovala v roce 2014 minimální mzda 33 % hrubé mzdy, tento podíl byl tedy nejnižší.** Z této skutečnosti lze dovodit, že **prostor pro zvýšení minimální mzdy v české ekonomice existuje.** Je však rozdílný v jednotlivých sektorech ekonomiky, v jednotlivých podnicích a oborech podnikání. Vždy je nutné brát v úvahu zejména vývoj a úroveň produktivity práce, popř. další ekonomické faktory.

Přes řadu nepříznivých zjištění vzhledem k České republice je ale nutné zdůraznit, že nejnižší úroveň mezd se vztahuje ve srovnání s ostatními zeměmi Unie na velmi malý okruh pracovníků. **Podíl zaměstnanců pobírajících minimální mzdu patří v ČR v rámci zemí EU k nejnižším (kolem 2 %).**

4. Kolektivní vyjednávání v zemích Evropské unie

4.1 Vymezení základních pojmů a právní rámec

Kolektivní vyjednávání lze definovat jako **formu sociálního dialogu mezi tzv. sociálními partnery**. Přitom sociálními partnery se rozumí zástupci zaměstnanců, zástupci zaměstnavatelů, popř. samotní zaměstnavatelé, a na národní úrovni také stát, resp. jeho zástupci.

Obsahem sociálního dialogu nejsou jen otázky mzdové, ale také otázky související s hospodářskou a sociální politikou v nejširším slova smyslu. Zejména pak otázky, které se přímo dotýkají práce a pracovních podmínek, ale také celé oblasti sociálního a zdravotního zabezpečení či dostupnosti služeb (od pracovněprávních podmínek zaměstnávání přes nároky na nejrůznější sociální benefity, hmotné zabezpečení pracovníka a jeho rodiny v případě úrazu či úmrtí, hmotné zabezpečení v případě nezaměstnanosti, zabezpečení při rekvalifikaci a adaptaci pracovníků při změně výroby, zajištění práva na informace o hospodaření společnosti, na včasné informování o eventuálních ekonomických problémech společnosti až po spoluúčast na rozhodování a na výsledku hospodaření podniku).

Cílem sociálního dialogu je dosažení shody mezi sociálními partnery, která může mít podobu formálních či neformálních dohod, popř. smluv.

Základní formou sociálního dialogu jsou tripartitní nebo bipartitní jednání. Přitom právě dvoustranná jednání zahrnují především kolektivní vyjednávání.

Právo na kolektivní vyjednávání patří k základním sociálním právům, jež je zakotveno v řadě mezinárodních smluv. Z nejvýznamnějších je vhodné uvést zejména již zmíněnou *Evropskou sociální chartu* z roku 1961 (blíže viz kap. 1.2), která zahrnuje kolektivní vyjednávání mezi tzv. nezadatelná (neopomenutelná) sociální práva. Problematika kolektivního vyjednávání je upravena také úmluvami Mezinárodní organizace práce. Konkrétně se jedná o *Úmluvu MOP č. 98, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat* (přijata

v roce 1964) a *Úmluvu MOP č. 154, o podpoře kolektivního vyjednávání* (přijata v roce 1981).

V České republice je kolektivní vyjednávání zakotveno *zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů*. Zákon v § 1 „... upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy“. Sociální dialog probíhá v ČR na čtyřech úrovních – národní, odvětvové, regionální a podnikové.

4.2 Rozdíly mezi zeměmi v systémech kolektivního vyjednávání

Systémy kolektivního vyjednávání jsou v jednotlivých členských zemích EU rozdílné. Podstatným faktorem těchto rozdílů je skutečnost, **zda kolektivní vyjednávání probíhá s více zaměstnavateli na mezisektorové či sektorové úrovni (systém MEB), anebo převažuje jednání s jedním zaměstnavatelem na úrovni podniků (systém SEB)**. Jedná se o rozdílné systémy (struktury) kolektivního vyjednávání.

Pohled na rozdíly v kolektivním vyjednávání zachycuje Tabulka 4.1.

Z tabulky lze vyčíst, že v roce 2010 bylo vyjednávání s více zaměstnavateli převažující formou kolektivního vyjednávání. Přitom vyjednávání s jedním zaměstnavatelem je typické zejména pro nové členské země, včetně České republiky; výjimku představuje Slovinsko. Z původních zemí Unie tuto formu vyjednávání uplatňuje jen Velká Británie a Irsko. Tabulka rovněž ilustruje velkou rozrůzněnost ve významu jednotlivých úrovní kolektivního vyjednávání.

Tabulka 4.1 Úrovně kolektivního vyjednávání v Evropské unii (2010)

Země	Mezisektorová úroveň	Sektorová úroveň	Podniková úroveň	Převaha MEB nebo SEB
Belgie	***	**	*	MEB
Bulharsko		*	***	SEB
Česká republika		*	***	SEB
Kypř		**	**	MEB
Dánsko	*	***	**	MEB
Estonsko		*	***	SEB
Finsko	***	**	*	MEB
Francie		**	***	MEB
Irsko			***	SEB
Itálie		***	*	MEB
Litva		*	***	SEB
Lotyšsko		*	***	SEB
Lucembursko		**	**	MEB
Maďarsko		*	***	SEB
Malta		*	***	SEB
Německo		***	*	MEB
Nizozemsko		***	*	MEB
Polsko		*	***	SEB
Portugalsko		***	*	MEB
Rakousko		***	*	MEB
Rumunsko		*	***	SEB
Řecko	*	**	*	MEB
Slovensko	*	**	**	SEB
Slovinsko	**	**	*	MEB
Švédsko		***	*	MEB
Velká Británie		*	***	SEB

Zdroj: WSI (2014, s. 101), vlastní zpracování.

Poznámky: *** nejdůležitější úroveň, ** důležitá úroveň, * okrajová úroveň, prázdné místo – úroveň neexistuje, MEB – vyjednávání s více zaměstnavateli, SEB – vyjednávání s jedním zaměstnavatelem.

Tabulka 4.2 Hlavní rysy kolektivního vyjednávání v zemích EU (2013)

Země	Procentuální pokrytí kolektivním vyjednáváním	Koordinace vyjednávání	Struktura vyjednávání (MEB nebo SEB)
Rakousko	97	0,93	MEB
Belgie	96	0,46	MEB
Francie	92	0,20	MEB
Slovinsko	92	0,45	MEB
Švédsko	91	0,51	MEB
Finsko	90	0,40	MEB
Dánsko	85	0,44	MEB
Itálie	85	0,34	MEB
Nizozemsko	84	0,57	MEB
Norsko	74	0,51	MEB
Řecko	65	0,33	MEB
Německo	58	0,48	MEB
Lucembursko	58	0,30	MEB
Irsko	42	0,46	SEB
Česká republika	41	0,25	SEB
Španělsko	37	0,38	MEB
Slovensko	35	0,50	MEB
Maďarsko	34	0,24	SEB
Portugalsko	32	0,35	MEB
Velká Británie	31	0,12	SEB
Polsko	29	0,23	SEB
Estonsko	25	0,37	SEB

Zdroj: WSI (2014, s. 102), vlastní zpracování.

Se strukturou kolektivního vyjednávání, tj. zda se jedná o vyjednávání s jedním zaměstnavatelem (SEB) nebo s několika zaměstnavateli (MEB), je úzce propojena tzv. **míra pokrytí jednotlivými národními systémy**, tedy podíl pracovních sil, na které se kolektivní smlouva vztahuje.

Z Tabulky 4.2 je patrné, že v systémech vyjednávání s více zaměstnavateli (MEB) je míra pokrytí kolektivním vyjednáváním významně vyšší než v systémech vyjednávání s jedním zaměstnavatelem (SEB). S výjimkou Irska a České republiky dosahuje pokrytí kolektivním vyjednáváním v zemích, kde funguje systém SEB, méně než 35 %. V zemích se systémem MEB se pokrytí kolektivními smlouvami pohybuje zpravidla v rozpětí od 97 % (v Rakousku) do 58 % (v Lucembursku), s výjimkou Španělska, Slovenska a Portugalska, kde je nižší.

Jednotlivé systémy kolektivního vyjednávání mají také **odlišné mechanismy koordinace**, a to jak vertikální (tj. mezi jednotlivými úrovněmi), tak horizontální (mezi jednotlivými sektory a regiony). Zpravidla opět platí, že systémy kolektivního vyjednávání s více zaměstnavateli (MEB) vykazují vyšší koordinaci, než je tomu v systémech SEB.

Česká republika patří k zemím se systémem kolektivního vyjednávání s jedním zaměstnavatelem (SEB), zejména na podnikové a také sektorové úrovni. V rámci systému vykazuje vysoké pokrytí kolektivními smlouvami (41 %), naopak koordinace vyjednávání je velmi nízká (0,25).

4.3 Dopady finanční krize do systémů kolektivního vyjednávání

Finanční krize a následné dlouhé období recese (2008–2013) svými důsledky zasáhly také oblast kolektivního vyjednávání, a to především **vyjednávání o mzdách**, ale i dalších podmínkách práce. V řadě případů vedla zhoršená ekonomická situace až k **decentralizaci kolektivního vyjednávání**.

V této souvislosti je vhodné uvedený pojem blíže vysvětlit. V praxi lze rozlišit decentralizaci organizovanou a neorganizovanou. V případě *organizované decentralizace* kolektivní smlouvy definují na (mezi-)sektorové úrovni podmínky, za kterých jsou kompetence delegovány na nižší úroveň vyjednávání. Tento způsob současně umožňuje aktérům na vyšším stupni kolektivního vyjednávání udržet si určitou kontrolu nad procesem vyjednávání na nižší úrovni. Naopak *neorganizovaná decentralizace* bývá často odborovým organizacím vnucena jako důsledek přímé státní intervence; prostřednictvím legislativních změn je oslabován (postihován) institucionální rámec kolektivního vyjednávání. Tento proces je dále často umocněn odklonem zaměstnavatelských

organizací od systému MEB. Smlouvy na (mezi-)sektorové úrovni uzavírané s více zaměstnavateli jsou stále více nahrazovány vyjednáváním s jedním zaměstnavatelem na úrovni podniku. To se také stalo určujícím trendem jednání o mzdových podmínkách v období od roku 2008.

Nejvíce byly postiženy ekonomickou krizí země jižní Evropy, **Itálie**, ale zejména **Řecko, Španělsko a Portugalsko**. Uvedené země měly dobře zakotvenou strukturu sektorového vyjednávání a také relativně vysoké pokrytí kolektivními smlouvami (v rozmezí 80–90 %).

Především v Řecku, Španělsku a Portugalsku jsou v posledních letech patrné významné změny v systému kolektivního vyjednávání. Tyto změny nastaly převážně jako důsledek tzv. *evropského krizového managementu*. Výměnou za finanční pomoc musely tyto země přistoupit k podstatným reformám systémů kolektivního vyjednávání (to platí zejm. pro Řecko a Portugalsko). Španělsko se muselo zase zavázat mj. k podstatné regulaci pracovního trhu. **Uvedená opatření a změny v Řecku, Španělsku a Portugalsku spustily proces neorganizované decentralizace.** Vyjednávání s více zaměstnavateli je stále více nahrazováno kolektivním vyjednáváním s jedním zaměstnavatelem, dochází k poklesu počtu uzavřených kolektivních smluv a k poklesu podílů zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami (viz Tabulka 4.2). **Dochází k faktickému oslabování vlivu odborových organizací na stanovení mezd.**

V Itálii se situace vyvíjela jinak – **opatření, jež byla přijata jako reakce na krizi, měla charakter organizované decentralizace.** Došlo tak k posílení kolektivního vyjednávání směrem k větší decentralizaci systému.

Zvýšený tlak na decentralizaci systémů kolektivního vyjednávání se projevuje také v dalších zemích. Například **Belgie** obdržela z evropské úrovně specifické doporučení, aby usnadnila využívání otevíracích klauzulí s cílem zajistit, aby byl vývoj mezd více v souladu s vývojem produktivity na lokální úrovni. Ve **Francii** zase meziprofesní smlouva z roku 2013 nově umožňuje podnikovým smlouvám odchýlit se dočasně od sektorových standardů, na oplátku za ochranu zaměstnanců.

Německo a skandinávské země nebyly důsledky krize nijak významně zasaženy, nicméně i tady byla přijata řada opatření na zmírnění dopadů nepříznivého ekonomického vývoje. V uvedených zemích (s výjimkou Finska) byl zaznamenán proces **kontrolované decentralizace kolektivního vyjednávání**, kdy na úrovni (mezi-)sektorových smluv byly definovány podmínky, za nichž budou regulační kompetence přeneseny na nižší, podnikovou úroveň. V oblasti kolektivního vyjednávání začaly postupně sílit dva základní procesy: a) přesun vyjednávání na nižší úroveň, b) zajištění zaměstnanosti za ústupky ve mzdách a pracovní době na podnikové úrovni, ovšem v rámci parametrů stanovených smlouvami na centrální úrovni. Ve **Finsku** se vyvíjela situace opačným směrem, a to k **re-centralizaci kolektivního vyjednávání**. V roce 2011 byla uzavřena mezisektorová smlouva (pro zpracovatelský průmysl), která je rámcovou smlouvou pro oblast mezd a dalších podmínek, jež jsou pak specifikovány (regulovány) sektorovými smlouvami.

V zemích střední a východní Evropy (SVE) se důsledky krize projevíly s rozdílnou intenzitou. Jedná se o velmi diverzifikovanou skupinu zemí, nicméně (s výjimkou Slovinska) mají jeden společný rys – systém kolektivního vyjednávání je založen na dominanci vyjednávání s jedním zaměstnavatelem na úrovni podniků (SEB).

Pobaltské země (Estonsko, Litva a Lotyšsko) byly vážně postiženy ekonomickou krizí již v jejím počátečním období. To však nevedlo k výraznějším změnám systému kolektivního vyjednávání. Drastická úsporná opatření, která zde byla přijata jako reakce na dopady krize, postihla zejména veřejný sektor. Současně došlo k **liberalizaci pracovněprávní legislativy**, která významně usnadnila propouštění pracovníků. Již v období před krizí se kolektivní vyjednávání v uvedených zemích vyznačovalo velkou decentralizací a nejmenší mírou pokrytí pracovníků kolektivními smlouvami v rámci EU-28. Rychlý nárůst nezaměstnanosti v letech 2007–2011 vedl k poklesu počtu odborově organizovaných pracovníků. V uvedeném období se snížil počet kolektivních smluv o 35 % a počet pracovníků pokrytých kolektivními smlouvami klesl o 43 % (Karnite, 2013).

Další země v rámci SVE, a to **Polsko, Slovensko a Česká republika**, byly důsledky ekonomické krize a následné recese postiženy mnohem méně. Svědčí o tom jak vývoj HDP, tak vývoj míry nezaměstnanosti. Dopady krize se projevily především v poklesu exportních příležitostí. Protikrizová opatření byla přijímána především na úrovni podniků a měla nejčastěji podobu dočasného omezení nebo pozastavení výroby, kratší pracovní doby, prodloužení referenčního období apod. **Dopady do systémů kolektivního vyjednávání byly velmi omezené.**

Nejvíce ze zemí SVE byly krizí postiženy **Maďarsko a Rumunsko**. Obě země také zavedly nejrozsáhlejší změny do systému kolektivního vyjednávání, které ve svém důsledku vedly ke snížení počtu kolektivních smluv, ke snížení počtu pracovníků, na něž se smlouvy vztahují, a také k významnému oslabení odborových organizací. Především v Rumunsku měl tento postup doslova ničující důsledky a fakticky vedl k rozpadu systému kolektivního vyjednávání, vliv odborových organizací byl minimalizován.

Text výše opět potvrzuje velkou heterogenitu zemí Evropské unie. **Ekonomická krize se projevila v jednotlivých zemích s různou intenzitou a také zásahy do systému kolektivního vyjednávání byly odlišné.** V některých zemích byly vyvolány vnějším tlakem, tzv. krizovým managementem ze strany EU, a to zejména vůči kolabujícím jihoevropským ekonomikám, který vedl k výraznému oslabení systémů kolektivního vyjednávání. Jinde docházelo na základě rozhodnutí národních vlád k jejich decentralizaci. Je také patrné, že mnohem lépe odolávají vnějším vlivům systémy kolektivního vyjednávání typu MEB, které se vyznačují větší vyjednávací silou (lepší koordinace a větší pokrytí pracovníků kolektivními smlouvami). Svou roli také hraje delší tradice systému vyjednávání v původních zemích EU. Příklad Německa ukázal, že nástroje větší flexibility pracovního trhu (kratší pracovní doba, proměnlivá pracovní doba, kurzarbeit a další nástroje vnitřní numerické flexibility), jsou-li správně použity, pomohou překonat nejhorší období krize, a to bez vážnějšího dopadu na zaměstnanost. Důležité je, aby v takové mimořádné situaci sociální partneři našli společný konsenzus.

4.4 Úmluva ILO č. 131, o stanovení minimálních mezd – možnost ratifikace

Česká republika doposud ratifikovala dvě ze tří úmluv Mezinárodní organizace práce (ILO), které se týkají minimální mzdy, a to *Úmluvu č. 26, o zavedení metod určení minimálních mezd* (z roku 1928), a *Úmluvu č. 99, o metodách určení minimálních mezd v zemědělství* (z roku 1951). Obě úmluvy byly ratifikovány v roce 1993, záhy po vytvoření České republiky.

V současné době probíhá ve většině zemí Evropské unie, včetně České republiky, diskuze na úrovni sociálních partnerů o možnosti ratifikace také třetí úmluvy ILO, která se týká problematiky minimálních mezd, a to *Úmluvy č. 131, o stanovení minimálních mezd se zvláštním zřetelem na rozvojové země*, z roku 1970. Úmluva se vztahuje na „vytvoření systému minimálních mezd ve vztahu ke všem skupinám námezdně pracujících, jejichž podmínky zaměstnání jsou takové, že by bylo vhodné jejich krytí“ (čl. 1).

Úmluva obsahuje požadavky na zavedení systému minimálních mezd, kooperaci s příslušnými organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců, způsoby, jak mohou být minimální mzdy na vnitrostátní úrovni upraveny, faktory, které mají být při stanovení minimálních mezd zohledněny, a také požadavky na národní kontrolní a regulační mechanismy. Analýza textu úmluvy, která byla předložena pracovnímu týmu Rady hospodářské a sociální dohody ČR pro pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost, ukazuje, že **Česká republika podmínky ratifikace úmluvy splňuje.**

Shrnutí

Systémy kolektivního vyjednávání se v jednotlivých zemích Evropské unie významně liší. Rozdílná je pozice (vyjednávací síla) odborových organizací a její vliv na utváření minimálních mezd, centralizace systému kolektivního vyjednávání, pokrytí kolektivními smlouvami a rozdílné jsou i mechanismy a intenzita koordinace mezi aktéry kolektivního vyjednávání.

Přes uvedené rozdíly lze systémy (struktury) kolektivního vyjednávání rozdělit na dva základní:

1. *Systém MEB* – kolektivní vyjednávání probíhá s více zaměstnavateli na mezisektorové či sektorové úrovni; tento systém je až na výjimky rozšířen zejména v původních zemích EU. Vykazuje jak větší pokrytí kolektivními smlouvami, tak větší horizontální i vertikální koordinaci mezi aktéry kolektivního vyjednávání.
2. *Systém SEB* – při kolektivním vyjednávání převažuje jednání s jedním zaměstnavatelem na úrovni podniků; až na výjimky je systém rozšířen především v nových členských zemích EU.

Česká republika se řadí k zemím, kde převažuje kolektivním vyjednáváním s jedním zaměstnavatelem na podnikové úrovni. V rámci systému vykazuje vysoké pokrytí kolektivními smlouvami (41 %), naopak koordinace vyjednávání je velmi nízká (0,25).

Ve většině zemí EU se v důsledku dopadů ekonomické krize a následné recese (2008–2013) projeví snahy omezit (oslabit) systémy kolektivního vyjednávání a především oslabit vliv odborových organizací na vyjednávání o mzdách. **Dopady krize se projevily v jednotlivých zemích s různou intenzitou, a proto také změny v systémech kolektivního vyjednávání byly velmi rozdílné:** od *re-centralizace* kolektivního vyjednávání ve Finsku přes *kontrolovanou decentralizaci* kolektivního vyjednávání v Německu a ostatních skandinávských zemích až po *neorganizovanou decentralizaci* v Řecku, Španělsku či Portugalsku. V Rumunsku došlo dokonce k rozpadu systému kolektivního vyjednávání. **V České republice byly dopady krize do systému kolektivního vyjednávání velmi omezené.**

Závěr

Z uvedené analýzy vyplývají tyto **hlavní poznatky**:

1. Problematika stanovení minimálních mzdových veličin je součástí tzv. širšího pojetí sociální politiky Evropské unie.
2. Mzdová politika je utvářena na národní úrovni a je plně v rukou národních vlád. Výše mezd se v jednotlivých členských zemích významně liší, neboť je ovlivňována řadou faktorů – celkovou strukturou ekonomiky, dosaženou ekonomickou úrovní, úrovní produktivity práce, lidského kapitálu, atd.
3. Ekonomická teorie není v názoru na minimální mzdu a její dopady na trhy práce jednotná. Dva hlavní proudy – klasická a keynesiánská teorie – se liší svými východisky zkoumání trhu práce, rozdílný je jejich pohled na nezaměstnanost (její příčiny i cesty řešení), a proto i pohled na úlohu státu v ekonomice, a tedy i na institut minimální mzdy, je rozdílný. Také názory ekonomů nejsou jednotné.
4. V České republice je institut minimální mzdy používán od roku 1991, v roce 2007 byl doplněn o tzv. zaručenou mzdu. Na samém začátku však došlo k chybnému nastavení výše minimální mzdy, bez hlubších analýz ostatních příjmových veličin. Tato skutečnost negativně ovlivnila i její další vývoj. Téměř celá 90. léta minimální mzda v podstatě splývala s životním minimem a nemotivovala k aktivnímu hledání práce. Navíc byla nastavena příliš vysoko, její podíl na průměrné hrubé mzdě přesahoval 53 %, ale v průběhu let rychle klesal, a to až na 22,5 % v roce 1998. Lze identifikovat také dvě období stagnace (1992–1995 a 2007–2013), kdy minimální mzda setrvala na stejné úrovni. Z uvedeného je možno dovodit, že *minimální mzda se po celé období nevyvíjela v souladu s ostatními příjmovými veličinami a vedla k deformacím českého pracovního trhu*.
5. *Aktuálně se při stanovení výše minimální mzdy v ČR projevuje trend ke zrovnoprávnění příjemců invalidního důchodu na trhu práce. Snížené sazby zaručené mzdy určené pro zdravotně postižené pracovníky proto vzrostly*

- mnohem více než běžné sazby a také do budoucna se počítá s jejich rychlejším růstem.
6. V členských zemích EU jsou používány jak institucionálně, tak metodicky rozdílné mechanismy tvorby minimální mzdy. Jejich podstatou jsou ale dva základní přístupy: stanovení minimální mzdy zákonem a nebo kolektivním vyjednáváním. Celkem 22 zemí (včetně ČR) z EU-28 uplatňuje zákonnou úpravu minimální mzdy.
 7. V úrovních minimálních mezd existují napříč zeměmi EU až propastné rozdíly (zejména pak mezi původními a novými členskými zeměmi). Rozdíl mezi Lucemburskem (s minimální mzdou 1 923 EUR) na jedné straně a Bulharskem (s minimální mzdou 184 EUR) na straně druhé je více než desetinásobný. Tyto rozdíly jsou ale pochopitelné, neboť také ekonomiky jednotlivých zemí Unie jsou velmi odlišné. V uplynulých letech, v důsledku ekonomické krize, se rozdíly mezi evropskými ekonomikami dále prohloubily – hovoří se dokonce o divergenci evropské integrace.
 8. Nové členské země se sice vyznačují nižšími mzdami, ale současně vykazují větší dynamiku růstu (rychlejší nárůst) minimálních mezd. Je to dáno tím, že tzv. rozvíjející se ekonomiky rostou rychleji (měřeno reálným HDP) než země původní EU-15. *Ve sledovaném období 2000–2015 byl nárůst minimální mzdy ve skupině nových členských zemí nejnižší v České republice.*
 9. V uplynulých letech docházelo v důsledku nepříznivého ekonomického vývoje ve všech evropských zemích k relativně nízkému nárůstu minimálních mezd. *Přitom minimální mzda v ČR patří k nejnižším (vyjádřeno v PPS je česká minimální mzda pátá nejnižší v EU).*
 10. Podíl minimální mzdy na průměrném měsíčním výdělku ve většině evropských zemí dosahuje 40 % a více. *V České republice je tento podíl nejmenší – minimální mzda dosahuje 33 % úrovně hrubé mzdy.*
 11. *V České republice je v rámci zemí EU nejméně zaměstnanců, kteří pobírajících minimální mzdu (kolem 2 %)! Také míra ohrožení chudobou a sociálním vyloučením je v ČR v rámci zemí Unie, které zavedly institut minimální mzdy, nejvyšší. Data ale současně také ukazují, že bez*

sociálních dávek by se přibližně polovina osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením pod stanovenou hranicí ocitla.

12. Systémy kolektivního vyjednávání jsou v jednotlivých zemích Unie rozdílné, a to jak v centralizaci kolektivního vyjednávání a v pokrytí kolektivními smlouvami, tak rovněž v intenzitě koordinace mezi jednotlivými aktéry kolektivního vyjednávání. Také vyjednávací síla a pozice odborových organizací se liší. Přes uvedené rozdíly lze systémy kolektivního vyjednávání rozdělit na dva základní: systém MEB a SEB.
13. *Česká republika patří k zemím se systémem kolektivního vyjednávání s jedním zaměstnavatelem (SEB), zejména na podnikové a také sektorové úrovni. V rámci systému vykazuje vysoké pokrytí kolektivními smlouvami (41 %), naopak koordinace vyjednávání je velmi nízká (0,25).*
14. Dopady ekonomické krize se nepříznivě promítly také do systémů kolektivního vyjednávání; hlavní snahou bylo oslabit pozici odborových organizací při vyjednávání o mzdách. Důsledky krize se projevovaly v jednotlivých zemích s různou intenzitou, a proto také změny v systémech kolektivního vyjednávání byly rozdílné – zpravidla však směřovaly k decentralizaci kolektivního vyjednávání. *V České republice byly dopady krize do kolektivního vyjednávání omezené.*

Hospodářství je složitý systém, a proto zavedení či zvýšení minimální mzdy má řadu důsledků. Mnohé z nich nejsou okamžitě rozpoznatelné a mohou se projevit až v delším časovém horizontu. Pokud není minimální mzda správně nastavena, negativní důsledky se v ekonomice dříve nebo později projeví.

Při zavedení, popř. zvýšení minimální mzdy by proto měly být respektovány určité zásady a **doporučení**:

1. Na rozdíl od předchozích let by měla být minimální mzda valorizována postupně, kontinuálně, v návaznosti na celkový ekonomický vývoj, především na produktivitu práce, vývoj mezd, spotřebitelských cen a inflaci (nikoli skokově).
2. Při stanovení minimální mzdy, popř. při jejím zvyšování je nutné zohlednit její vztah k hrubé mzdě. Do budoucna by bylo vhodné, aby výše

minimální mzdy byla navázána na hrubou mzdu, a to s přihlédnutím k inflaci. V případě, že by inflace klesala, mohlo by tak být zajištěno zvyšování reálné hodnoty minimální mzdy a naopak.

3. Pokud jde o podíl minimální mzdy na hrubé mzdě, srovnání s ostatními zeměmi ukázalo, že v České republice je tento podíl nejmenší (33 %). Do budoucna by se tento podíl měl dostat ke čtyřiceti procentům, jako je tomu ve většině zemí. Zdá se tedy, že měřeno touto optikou určitý prostor ke zvýšení minimální mzdy tady existuje. *Otázkou je, zda 40% hranice je skutečně optimální a zda lze jednotný parametr aplikovat mechanicky na všechny země, které jsou navzájem tolik odlišné? Důležité je také, aby toto navýšení nebylo příliš rychlé, ale spíše pozvolnější – v opačném případě může mít negativní dopady do nákladů práce, se všemi dalšími negativními důsledky.*
4. S ohledem na ekonomicko-kriteriální funkci minimální mzdy je nutné vhodně nastavit také vztah k životnímu minimu. Minimální mzda by měla motivovat k aktivnímu hledání práce, nikoli k životu na sociálních dávkách.
5. Při stanovení úrovně minimální mzdy, popř. při jejím zvyšování je nutné mít na paměti, že *dopad tohoto rozhodnutí se projevuje odlišně v jednotlivých sektorech ekonomiky i v jednotlivých podnicích. Tuto skutečnost lze využít při vyjednávání o mzdách.*
6. Prosté srovnání úrovně minimální mzdy v jednotlivých zemích bez uvedených ekonomických souvislostí je nedostatečné a zavádějící. Nemělo by proto sloužit jako argument v úvahách o dalším pohybu minimální mzdy.
7. Komparace systémů kolektivního vyjednávání ukázala, že v ČR je rámci systémů SEB poměrně vysoké pokrytí kolektivními smlouvami, nicméně velice nízká koordinace. *Lze proto doporučit realizovat opatření, která by koordinaci jak horizontální, tak vertikální zlepšila.*

Jaký je tedy vliv minimální mzdy kolektivní vyjednávání? Lze konstatovat, že jednání o minimální mzdě je páteří kolektivního vyjednávání. Přestože jednání o dalších aspektech práce a pracovněprávního vztahu jsou dnes významnou

součástí kolektivních smluv, klíčová je dohoda o mzdách. To konečně také potvrzuje vývoj kolektivního vyjednávání v řadě zemí v posledních letech. Jak bylo naznačeno výše, důsledky krize se promítly i do systémů kolektivního vyjednávání, v mnoha případech velmi negativně. Snahou bylo a stále v mnoha zemích (např. Španělsko, Řecko, Rumunsko) je decentralizovat systémy kolektivního vyjednávání a celkově tak oslabit vliv odborových organizací na stanovení mezd. Minimální mzda bývá také nejčastějším „jablkem sváru“ mezi sociálními partnery, neboť každý z nich sleduje odlišné zájmy. Minimální mzda, která respektuje ekonomický vývoj, je zcela jistě lepším východiskem k nalezení kompromisu mezi sociálními partnery.

Pro lepší pochopení dané problematiky je vhodné na závěr uvést několik **širších souvislostí**. Zatímco výše mezd v České republice v roce 2014 činila 62 % průměru EU, produktivita práce (měřena jako HDP na osobu) dosáhla úrovně 84 %. V čem tkví podstata problému? **Proč jsou mzdy nízké?** Příčin je několik. Jak ukazuje řada analýz (např. Hnát a kol., 2015), jednou z nich jsou **vysoké náklady práce a jejich nevhodná struktura** (příliš vysoké nemzdové náklady, tj. obligatorní sociální výdaje – prostor pro zvyšování mezd je pak minimální). Další příčinou je **samotná struktura české ekonomiky s velkým podílem průmyslu** (průmysl se na ekonomice podílí více než 47 %). Nejdůležitější příčinou je ale zřejmě **objem kapitálu v ekonomice**. Ukazatel HDP lze definovat jako součet mezd, podnikových zisků (rozdělených i zadržovaných), příjmů z nájemného a z úroků. Jinými slovy, podnikové zisky, dividendy vyplacené akcionářům a platy vedoucích manažerů mají nezanedbatelný vliv na tvorbu HDP. Bohaté jsou ty země, které mají vlastníky kapitálu, neboť vlastnictví kapitálu má vliv na mezinárodní dělbu práce. Právě v těchto zemích je tendence vytvářet zajímavá a dobře placená místa. V zemích, kde sídlí centrály firem, se soustředí nejen špičky managementu, ale také vývojáři, technici, designéři, ředitelé marketingu a obchodu. Všeobecně vyšší mzdová úroveň se pak „přelévá“ až na úroveň nejméně kvalifikovaných profesí (Kohout, 2015).

Situace v České republice je bohužel jiná. Převažují výrobní podniky orientující se na subdodávky (např. automobilový průmysl) – tedy výroba, která je obecně spojena s nižšími mzdami. Oblast výzkumu a vývoje je malá – právě tady ale

vzniká přidaná hodnota spojená s vysokou produktivitou a vysokými mzdami. Řešení tohoto problému spočívá ve vytvoření stabilního prostředí pro podnikání (daňového, právního ap.), ve vytvoření takových podmínek, které budou podnikatele (vlastníky kapitálu) motivovat k investicím do výzkumu a vývoje, k rozvoji dalšího podnikání a tvorbě kvalifikovaných pracovních míst.

Pokud bude chtít ČR do budoucna obstát v konkurenceschopnosti, musí se daleko více orientovat na ty oblasti výroby, jež jsou spojeny s vyšší přidanou hodnotou. Je nutné rozvíjet inovace, výzkum a vývoj. Hospodářská politika by na to měla klást mimořádný důraz (spíše než s vidinou několika stovek pracovních míst podporovat projekty typu Amazon), v opačném případě budou i nadále růst mzdy pomaleji než v Německu, kde je ekonomika daleko výrazněji orientována na vývoj.

Literatura

AKERLOF, A. Georg; YELLEN, L. Janet. *Efficiency Wage Models of the Labour Markets*. Cambridge : Cambridge University Press, 1986. 192 s. ISBN 0-521-32128-41.

ALLEGRETT, Sylvia; DUBE, Arindrajit; REICH, Michael. Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? IRLE Working Paper, 2011, No. 166-08 [on line]. [cit. 2015-10-29]. Dostupný z WWW: <http://irle.berkeley.edu/working-papers/166-08.pdf>.

BAROŠOVÁ, Margita. *Minimálna mzda a rodové mzdové rozdiely*. Rozhovory o sociálnej politike. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 29. 5. 2007 [on line]. [cit. 2015-10-29]. Dostupný z WWW: http://www.ceit.sk/IVPR/index.php?option=com_content&view=article&id=86&Itemid=6&lang=sk.

BAŠTÝŘ, Ivo. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR*. Praha : VÚPSV, 2005. 35 s. Dostupný z WWW: <http://praha.vupsv.cz>.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha : Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

EC: *Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers*. Brussels : EC, 1989. COM(89) 248 final.

ENGLIŠ, Karel. *Ekonomie a filosofie*. Praha : Nakladatelství František Borový, 1931. 55 s.

ES: *Smlouva z Nice* [on line]. [cit. 2015-10-31]. Dostupný z WWW: <http://www.euroskop.cz/gallery/2/765-nice.pdf>.

ES: *Smlouva o Evropské unii* [on line]. [cit. 2015-10-31]. Dostupný z WWW: http://www.euroskop.cz/gallery/2/760-smlouva_o_eu.pdf.

ES: *Smlouva o fungování Evropské unie* [on line]. [cit. 2015-10-31]. Dostupný z WWW: http://www.euroskop.cz/gallery/54/16334-fungovani_eu.pdf.

HNÁT, Pavel. *Vliv trhu práce na výkonnost a konkurenceschopnost České republiky*. Studie pro Škoda Auto. VŠE, 2015.

ILO: *Minimum wages: wage-fixing, application and supervision*. Report III (Part 4B). Geneva : International Labour Conference, 1992 [on line]. [cit. 2015-10-29]. Dostupný z WWW: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1992-79-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1992-79-4B).pdf).

JIRÁSEK, Tomáš; ŠTASTNÝ, Dan. *Economists and the Minimum Wage Laws*. Lambert Academic Publishing, 2013. 100 s. ISBN 978-3-659-47223-7.

KOHOUT, Pavel. Hýčkat si ty správné kapitalisty. *Lidové noviny*, 7. 10. 2015.

KRNITE, Raita. *Latvia: Impact of the crisis on industrial relations*. EIROOnline, 2013 [on line]. cit. [2015-11-23]. Dostupný z WWW: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1301019s/lv1301019q.htm>.

LAJTKEPOVÁ, Eva. Minimální mzda a trh práce. *Acta Oeconomica Pragensia*, 2010, 18(1), s. 3–20. ISSN 0572-3043.

MYANT, Martin. The Impact of the Economic Crisis on Collective Bargaining in the Czech Republic. *Transfer*, 2013, 19(2), pp. 185–194.

NEUMARK, David; NIZALOVA, Olena. Minimum Wage Effects in the Longer Run. *Journal of Human Resources*, 2007, Vol. 42, No. 2, pp. 435–452.

OSN: *Všeobecná deklarace lidských práv* [on line]. [cit. 2015-10-29]. Dostupný z WWW: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii. Historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha : C. H. Beck, 2014. 227 s. ISBN 867-80-7400-270-0.

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

PÍCL, Michal; RICHTER, Petr. Minimální mzda a její vliv na zaměstnanost v ČR. *Acta Oeconomica Pragensia*, 2014, 22(6), s. 51–65. ISSN 0572-3043.

Rada Evropy: *Evropská sociální charta* [on line]. [cit. 2015-10-29]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>.

Rada Evropy: *Revidovaná Evropská sociální charta* [on line]. [cit. 2015-10-29]. Dostupný z WWW: http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684-b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddba5a898.pdf.

SAMUELSON, A. Paul; NORDHAUS, D. William. *Economics*. 14th ed. New York : McGraw-Hill, 1992. 784 s. ISBN 00-7054-879-X.

SCHMITT, John. *Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?* Washington : Center for Economic and Policy Research [on line]. [cit. 2015-10-29]. Dostupný z WWW: <http://www.cepr.net/documents/publications/min-wage-2013-02.pdf>.

TOMEŠ, Igor; KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo Evropské unie*. Praha : C. H. Beck, 2003. 237 s. ISBN 80-7179-831-2.

WSI: *Mzdy a kolektivní vyjednávání během evropské ekonomické krize. Vývoj v evropském zpracovatelském průmyslu*. Zpráva pro konferenci industriAll European Trade Union ke kolektivnímu vyjednávání a sociální politice. Vídeň, červen 2014. Dostupný z WWW: http://www.cmkos.cz/webmagazine/download.asp?idg=125&file=etui_wsi_cz_21.pdf.

Listina základních práv a svobod, Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.

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.

Nařízení vlády č. 409/2011 Sb., o zvýšení částek životního a existenčního minima, ve znění pozdějších předpisů.

<http://epp.eurostat.ec>

www.cmkos.cz

www.czso.cz

www.ilo.org

www.mpsv.cz

www.vlada.cz

Seznam obrázků

Obrázek 1.1 Neoklasický trh práce	13
Obrázek 1.2 Minimální mzda na neoklasickém trhu práce	14
Obrázek 1.3 Dopady minimální mzdy na trh kvalifikovaných a nekvalifikovaných pracovníků	16
Obrázek 1.4 Vývoj názorů ekonomů na otázku, jaké dopady má minimální mzda na nezaměstnanost	21
Obrázek 2.1 Vývoj minimální mzdy, životního minima a existenčního minima v České republice	34
Obrázek 2.2 Vývoj vzájemného vztahu čisté minimální mzdy a životního minima	35
Obrázek 2.3 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a minimální mzdy v ČR	37
Obrázek 2.4 Podíl minimální mzdy na průměrné hrubé měsíční mzdě	38
Obrázek 3.1 Mechanismy utváření minimální mzdy	41
Obrázek 3.2 Minimální mzda v zemích EU	45
Obrázek 3.3 Minimální mzda v zemích EU v PPS	47
Obrázek 3.4 Podíl minimálních mezd na průměrných měsíčních výdělcích	48
Obrázek 3.5 Podíl zaměstnanců pobírajících méně než 105 % měsíční národní minimální mzdy	49

Seznam tabulek

Tabulka 2.1 Vývoj minimální mzdy	27
Tabulka 2.2 Minimální mzda podle délky týdenní pracovní doby	28
Tabulka 2.3 Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací	29
Tabulka 2.4 Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance	31
Tabulka 2.5 Snížené sazby zaručené mzdy pro vybrané kategorie pracovníků	32
Tabulka 2.6 Vývoj čisté minimální mzdy a životního minima jedince	36
Tabulka 3.1 Minimální mzdy v členských zemích EU v roce 2015	43
Tabulka 3.2 Nárůst minimálních mezd v zemích EU v letech 2000–2015	46
Tabulka 4.1 Úrovně kolektivního vyjednávání v Evropské unii	55
Tabulka 4.2 Hlavní rysy kolektivního vyjednávání v zemích EU	56