

Univerzita Karlova v Praze
Fakulta sociálních věd

Institut ekonomických studií

Diplomová práce

2006

Kamila Fialová

**Univerzita Karlova v Praze
Fakulta sociálních věd**

Institut ekonomických studií

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Minimální mzda:
Teorie, politiky a ekonomické souvislosti
v České republice**

Vypracovala:

Vedoucí:

Akademický rok:

Bc. Kamila Fialová

Ing. Michaela Erbenová, PhD.

2005/2006

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a použila pouze uvedené prameny a literaturu.

V Praze dne 13. 5. 2006

.....

Za odborné vedení mé práce, cenné náměty a podnětné připomínky děkuji Ing. Michaele Erbenové, PhD. Za pomoc s ekonometrickými modely pak můj dík patří Romanu Horváthovi M.A. z České národní banky. Za vstřícné a ochotné poskytnutí dat pak také děkuji RNDr. Jaromíru Kalmusovi z Českého statistického úřadu, Ing. Lence Dufkové a Ing. Janu Klusáčkovi z Ministerstva práce a sociálních věcí a Ing. Heleně Čornejové z Českomoravské konfederace odborových svazů.

ABSTRAKT

Minimální mzda je jedním z vysoce kontroverzních nástrojů politik na trhu práce, na jehož dopadech neexistuje mezi ekonomy doposud širší shoda. Ani empirický výzkum nedává jasnou odpověď ohledně jejího vlivu. Přesto je minimální mzda hojně používána v politické praxi mnoha vyspělých zemí a její užití je doporučováno řadou mezinárodních organizací. Zastánci minimální mzdy většinou argumentují potřebou snižování chudoby nízkopříjmových skupin obyvatel, poklesu příjmové nerovnosti, motivace zaměstnanců s nízkou produktivitou a zaručení, že pracovat se vyplatí. Jakkoli jde o vznešené cíle, minimální mzda nemusí být vhodným a efektivním nástrojem k jejich naplnění, neboť může zvýšit důchody pouze těch osob, které pracují. Navíc zavedení a zvyšování minimální mzdy může představovat podstatné zatížení pro firmy, které mohou v reakci na to propouštět ty zaměstnance, jejichž produktivita minimální mzdy nedosahuje. Do té míry, ve které lze sledovat tyto negativní vedlejší důsledky, budou zároveň omezeny možné pozitivní vlivy na příjmy nízkopracujících zaměstnanců.

Diplomová práce shrnuje výsledky různých teoretických konceptů minimální mzdy, empirických studií jejích dopadů a mezinárodních trendů v přístupu k této problematice. V návaznosti na to předkládá analýzu vývoje minimální mzdy v České republice od jejího zavedení v roce 1991 a dopadů dynamického zvyšování jejích sazeb, patrného od roku 1999. Pozornost je zaměřena jak na její potenciální přínosy ve smyslu snižování chudoby a zvyšování důchodů nízkopracujících zaměstnanců, tak na její možné negativní dopady na regionální trhy práce ve smyslu zvyšování nezaměstnanosti. Výsledky provedené ekonometrické analýzy naznačují, že zatímco existuje statisticky významný vliv na růst regionální nezaměstnanosti, potenciální přínos ve formě vlivu na růst důchodů domácností s nejnižšími příjmy je nesignifikantní. Proto lze říci, že minimální mzda v České republice doposud nebyla příliš vhodným a efektivním nástrojem v boji proti chudobě.

ABSTRACT

Minimum wage is a highly controversial instrument of labour market policies. Economic theorists have not reached a broad consensus regarding its consequences so far. The same situation applies to empirical research. Nevertheless, minimum wage is used in many developed countries and its utilization is recommended by different international organizations. Advocates of minimum wage seek arguments mainly in decreasing poverty of low income individuals, reducing income disparities, motivation of low productive workers and making work pay. However noble these goals might be, minimum wage would not be an effective tool to promote them as it might increase only incomes of those individuals who work. Moreover, introducing and increasing minimum wage might represent a large burden for employers who might decide to fire workers, whose productivity would not reach the minimum wage. To the extent in which these negative consequences would occur, potential benefits for working poor would be limited.

The thesis summarises the results of various economic concepts of minimum wage, empirical studies of its consequences and international trends in approaching of this issue. Consecutively, it presents an analysis of the minimum wage development in the Czech Republic since its introduction in 1991 and of the impact of substantial changes in its level, which can be observed since 1999. The attention is focused on both its potential benefits in sense of reducing poverty and increasing the incomes of workers with the lowest wages, and on its potential negative impact on regional labour markets in sense of increasing unemployment. The results of the econometric analyses suggest that while there is a significant impact on increasing regional unemployment, potential benefits on raising incomes of the poor households seem to be insignificant. Therefore it seems valid to claim that minimum wage in the Czech Republic has not been a very purposeful instrument effective in decreasing poverty so far.

TEZE DIPLOMOVÉ PRÁCE

Termín státní zkoušky: červen 2006

**Téma: MINIMÁLNÍ MZDA – VÝVOJ A EKONOMICKÉ
 SOUVISLOSTI V ČESKÉ REPUBLICE**

Autor: Bc. Kamila Fialová

Vedoucí práce: Ing. Michaela Erbenová, PhD.

STRUČNÁ CHARAKTERISTIKA TÉMATU A CÍL PRÁCE:

Institut minimální mzdy se používá v mnoha zemích EU. Primárním smyslem tohoto opatření hospodářské politiky na trhu práce je především zvýšení důchodů nízkopříjmových domácností a snižování nerovnosti rozdělení příjmů ve společnosti. Ekonomická teorie se hojně zabývá účinností tohoto opatření a jeho ekonomickými důsledky. Podle některých teorií může zavedení minimální mzdy snížit zaměstnanost v ekonomice (jak celkovou, tak zejména mladších věkových skupin) a tím také způsobit snížení důchodů pracovníků, kteří by za původních okolností našli práci placenou pod úrovní minimální mzdy. Reálný vliv na nerovnost rozdělení příjmů je tak zcela opačný. Debaty kolem minimální mzdy tak mají jednak rozměr ekonomický, ale také sociální.

V úvodu své práce chci rekapitulovat současné ekonomické koncepty týkající se minimální mzdy, včetně důvodů pro její zavedení. Soustředit se budu také na ekonomické dopady vyplývající z jednotlivých teoretických přístupů.

Další část práce bych chtěla věnovat popisu vývoje minimální mzdy v České republice a srovnat její parametry s převládající praxí v zahraničí. Jádrem práce pak bude konfrontace uvedených teorií s realitou v České republice s cílem nastínit, jaký dopad má empiricky užití minimální mzdy na ekonomiku a sociální prostředí v České republice. Práce bude zejména usilovat o zjištění, zda má institut minimální mzdy v ČR skutečně negativní vliv na zaměstnanost (různých věkových kategorií), jak předpovídají některé ekonomické teorie. Pozornost bude dále věnována nízkopříjmovým domácnostem (kde by již z definice minimální mzda měla působit nejvíce) a tomu, zda se důchody těchto nejnižších příjmových skupin zvyšují s růstem minimální mzdy. Pro empirickou analýzu použiji data o příjmech a výdajích domácností ze statistiky rodinných účtů.

V závěru práce bych se chtěla na základě získaných výsledků zamyslet nad tím, jaký postup v této oblasti by byl z ekonomického hlediska nejvhodnější pro Českou republiku.

NAVRHOVANÁ STRUČNÁ STRUKTURA:

- Úvod
- Definice a teoretické přístupy k minimální mzdě
 - Důvody pro její zavedení
 - Důsledky (zaměstnanost, příjmy)
- Popis vývoje a trendů – z mezinárodního hlediska a v ČR
- Analýza ekonomických dopadů minimální mzdy v ČR
- Závěr

LITERATURA:

- Addison, J. T.; Blackburn, M. L. (1998): *Minimum Wages and Poverty*. ZEW Discussion Paper No. 98-42. Mannheim, Centre for European Economic Research
- Cahuc, P.; Zylberberg, A. (2004): *Labor Economics*. Cambridge, The MIT Press
- Dolado, J. J.; Felgueroso, F.; Jimeno, J. F. (2000): *The role of the minimum wage in the welfare state: an appraisal*. CEPR discussion paper series: labour economics, No. 2452. London, Centre for Economic Policy Research
- Dolado, J.; Kramarz, F.; Machin, S.; Manning, A.; Margolis, D.; Teulings, C. (1996): The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. *Economic Policy*. Vol. 23, str. 317-72
- Ehrenberg, D. G.; Smith, R. S. (2003): *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 8th edition, Reading, Addison-Wesley
- Levin-Waldman, O. M. (2001): *The Case of the Minimum Wage – Competing Policy Models*. Albany, State University of New York Press
- Johnson, W.; Browning, E. (1983): The Distributional and Efficiency Effects of Increasing Minimum Wage. *American Economic Review*. Vol. 73, str. 204-211
- Neumark, D. (1997) *Do minimum Wages Fight Poverty?* NBER Working Paper Series No. 6127, National Bureau of Economic Research
- Neumark, D. (2000): *The Effects of Minimum Wages throughout the Wage Distribution*. NBER Working Paper Series No. 7519, National Bureau of Economic Research
- Standing, G.; Vaughan-Whitehead, D. (ed.) (1995): *Minimum Wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution*. ILO-CEET. Budapest, Central European University Press
- Stigler, G. (1946): The Economics of Minimum Wage Legislation. *American Economic Review*. Vol. 36, str. 535-543

1.2.2005 v Praze

Podpis autora:

Podpis vedoucího práce:

OBSAH

1. ÚVOD	3
2. EKONOMICKÉ TEORIE MINIMÁLNÍ MZDY A ARGUMENTY PRO JEJÍ ZAVEDENÍ.....	5
2.1 ARGUMENTY PRO ZAVEDENÍ MINIMÁLNÍ MZDY A JEJÍ CÍLE	5
2.2 MINIMÁLNÍ MZDA V TEORETICKÝCH EKONOMICKÝCH KONCEPTECH.....	9
2.2.1 Tradiční neoklasický model.....	9
2.2.2 Rozšíření pro dva sektory	12
2.2.3 Heterogenní pracovní síla	14
2.2.4 Teorie lidského kapitálu.....	14
2.2.5 Teorie efektivnostních mezd.....	16
2.2.6 Monopsonistický trh	17
2.2.7 Koncepty zohledňující úsilí při vyhledávání zaměstnání	19
2.2.8 Minimální mzda a nemzdová kompenzace zaměstnanců	20
2.2.9 Odbory	21
2.2.10 Vliv minimální mzdy na rozložení příjmů a důchodů ve společnosti	21
2.2.11 Shrnutí.....	24
3. POPIS VÝVOJE MINIMÁLNÍ MZDY A TRENDŮ Z MEZINÁRODNÍHO HLEDISKA	26
3.1 HISTORICKÝ VÝVOJ PŘÍSTUPU K REGULACI MINIMÁLNÍCH VÝDĚLKŮ A SOUČASNÁ PRAXE	26
3.1.1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce	26
3.1.2 Evropská sociální charta	27
3.1.3 Doporučení OECD.....	28
3.1.4 Rozdílná praxe v přístupu k minimální mzdě.....	29
3.2 EVROPSKÁ UNIE A MINIMÁLNÍ MZDA	32
3.2.1 Vývoj přístupu	32
3.2.2 Minimální mzda v zemích EU	34
3.2.3 Shrnutí pozice ČR v přístupu k regulaci minimálních výdělků v rámci Společenství	40
4. MINIMÁLNÍ MZDA V ČESKÉ REPUBLICĚ.....	41
4.1 INSTITUCIONÁLNÍ UKOTVENÍ.....	41
4.2 VÝVOJ OD ROKU 1991	44
4.3 ŽIVOTNÍ MINIMUM.....	47
4.4 MINIMÁLNÍ MZDA V ŠIRŠÍCH EKONOMICKÝCH A SOCIÁLNÍCH SOUVISLOSTECH	49
4.5 MINIMÁLNÍ MZDA A DŮCHODY DOMÁCNOSTÍ S NEJNIŽŠÍMI PŘÍJMY	59
4.6 REGIONÁLNÍ POROVNÁNÍ.....	63

5.	EMPIRICKÁ ANALÝZA DOPADŮ MINIMÁLNÍ MZDY V ČESKÉ REPUBLICĚ.....	69
5.1	<i>PŘEHLED DOSAVADNÍHO EMPIRICKÉHO VÝZKUMU</i>	69
5.1.1	Minimální mzda a zaměstnanost.....	70
5.1.2	Dopady na příjmy a příjmovou nerovnost	74
5.1.3	Situace v České republice	77
5.2	<i>ANALÝZA DOPADŮ MINIMÁLNÍ MZDY V ČESKÉ REPUBLICĚ</i>	78
5.2.1	Minimální mzda a důchody domácností s nejnižšími příjmy	78
5.2.2	Minimální mzda a nezaměstnanost v regionech	88
5.3	<i>SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ</i>	97
6.	ZÁVĚR	101
7.	POUŽITÉ ZDROJE	104
8.	SEZNAM ZKRATEK	110
9.	SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, OBRÁZKŮ A PŘÍLOH	112
10.	PŘÍLOHY	114

1. ÚVOD

Institut minimální mzdy je jedním z hospodářskopolitických opatření na trhu práce, jenž bývá předmětem častých (a nejen ekonomických) diskusí a kontroverzí. Na jedné straně stojí zastánci minimální mzdy, kteří argumentují především potřebou boje proti chudobě a snižováním nerovností v rozdělení příjmů. Na straně druhé pak stojí odpůrci tohoto opatření, kteří v něm spatřují především nástroj, jímž stát intervenuje do efektivního fungování trhu. Minimální mzda v tomto smyslu zasahuje do vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli o ceně práce, čímž narušuje jejich svobodnou možnost stanovit si podmínky kontraktu a ve svém důsledku způsobuje mnohé tržní neefektivity – především pokles zaměstnanosti a celkového produktu ekonomiky. Naplnění původně zamýšlených sociálních cílů tak může být ohroženo tím, že pracovníci s nízkým příjmem, jimž primárně mělo toto opatření pomoci k dosažení vyšší životní úrovně, v důsledku administrativního zvýšení ceny své práce zaměstnání ztratí a tím ztratí i svůj původní (byť z pohledu státu nízký) pracovní příjem.

Ekonomická teorie se hojně zabývá hospodářskými dopady minimální mzdy, nicméně výsledky různých teorií jsou do velké míry rozporuplné a závislé na přijetí různých restriktivních předpokladů. Jak tedy nahlíží ekonomická teorie efekty minimální mzdy na zaměstnanost? Mají teoretické úvahy oporu v empirických výzkumech? A jak je to s vlivem na chudobu a důchody nízkopříjmových domácností?

Ve své diplomové práci bych chtěla nalézt odpovědi na tyto otázky a zhodnotit vliv minimální mzdy v České republice. Od roku 1999 zde totiž došlo k výrazným pohybům ve vývoji částek minimální mzdy a lze soudit, že tento vývoj bude mít nezanedbatelné dopady ať už v pozitivním či negativním smyslu. Slouží tedy minimální mzda v České republice svým proklamovaným cílům nebo naopak české hospodářství spíše poškozují? Působí na zvýšení příjmů chudých domácností a pomáhá tak v boji proti chudobě? Jak minimální mzda ovlivňuje trh práce? Nejsou zde přítomné negativní vedlejší důsledky?

Pro určení, zda minimální mzda opravdu dosahuje svých cílů či zda by v této oblasti bylo vhodnější použít spíše jiné prostředky, je nutné kvantifikovat její skutečný vliv.

V pozitivním smyslu by se dalo očekávat, že minimální mzda bude ovlivňovat pracovní příjmy chudých domácností (i když celkový efekt bude omezen do té míry, v jaké jsou v domácnostech přítomni pracující členové). Naopak, co se negativních dopadů týče, vedle obecného vlivu na propouštění nízkoproduktivních zaměstnanců lze v ČR vzhledem k rostoucí regionální diferenciaci mezd předpokládat i silnější efekty na nezaměstnanost v těch okresech, kde je mzdová hladina relativně nízká.¹ Ve své práci se budu věnovat právě potenciálním negativním dopadům minimální mzdy v regionálním kontextu. Na základě porovnání jejích přínosů ve smyslu efektu na růst důchodů chudých domácností a nákladů ve smyslu negativních dopadů na regionální trhy práce lze pak zhodnotit smysluplnost využívání tohoto nástroje v prostředí ČR a případně formulovat možná doporučení pro jeho další vývoj. Jde o velice komplexní problematiku, kde hraje roli řada dalších faktorů a která navíc v případě ČR nebyla doposud uceleněji zmapována. Svojí diplomovou prací tedy chci přispět k osvětlení situace v této oblasti.

Rozvržení mé práce je následující: V první části přiblížím hlavní argumenty pro zavedení minimální mzdy a cíle, které toto opatření sleduje. Dále pak podám přehled současných ekonomických teorií vykládajících vliv minimální mzdy. V další části shrnu mezinárodní praxi přístupu k regulaci minimálních výdělků včetně doporučení mezinárodních organizací. Věnovat se budu také situaci v ostatních zemích Evropské unie, porovnání zemí a vývoji přístupu k problematice ovlivňování výše výdělků na komunitární úrovni. Třetí část práce popisuje institucionální ukotvení minimální mzdy v ČR, podává přehled jejího vývoje od počátku 90. let a jejích ekonomických souvislostí, včetně vztahu k důchodům domácností s minimálními příjmy a nezaměstnanosti na regionální úrovni. Na základě této analýzy budou formulovány hypotézy ohledně ekonomických dopadů minimální mzdy v ČR, které budou hlouběji zkoumány v poslední části práce. Závěrečná část podává shrnutí dosavadního empirického výzkumu v této oblasti, z něž vyjdu při formulaci vlastních ekonometrických modelů ověřujících platnost stanovených hypotéz. Závěr práce shrnuje výsledky provedené analýzy a na základě nich pak odvozuje doporučení ohledně další formy využívání institutu minimální mzdy v české politické praxi.

¹ Teoreticky by bylo možné očekávat i další pozitivní či negativní efekty (např. působení na produktivitu zaměstnanců a investice do lidského kapitálu), dále se však budu empiricky zabývat jen uvedenými

2. EKONOMICKÉ TEORIE MINIMÁLNÍ MZDY A ARGUMENTY PRO JEJÍ ZAVEDENÍ

Téměř ve všech vyspělých zemích světa se dnes lze setkat s používáním prahů omezujících mzdy v ekonomice zezdola (Gregg, 2000). Tato praxe může nabývat řadu konkrétních podob, zákonem stanovená minimální mzda je jednou z nich.

Zavedení minimální mzdy může sledovat řadu cílů a funkcí, od snížení chudoby a mzdové nerovnosti, přes zlepšení motivace nízkopříjmových skupin k práci, až k tlaku na firmy směrem ke zvyšování produktivity. Naplňování těchto cílů může být však poměrně problematické. Zatímco může minimální mzda učinit práci výnosnější a povzbudit tak k přijetí placeného zaměstnání, činí zároveň zaměstnání hůře dostupné, zejména pro některé znevýhodněné skupiny. V té míře, ve které má minimální mzda negativní efekt na zaměstnanost, jsou pak také omezeny její možné pozitivní vlivy ve smyslu cíle snižování chudoby a redistribuce. Řada ekonomických teorií se zabývá účinností minimální mzdy a jejími ekonomickými důsledky. Mezi ekonomy však v tomto směru neexistuje jednoznačný konsensus a výsledky jednotlivých konceptů jsou často značně rozdílné.

První část této kapitoly bude věnována přiblížení možných důvodů pro zavedení minimální mzdy a jejích cílů. Hlavním cílem této kapitoly pak bude poskytnout přehled základních teoretických konceptů, které mohou pomoci osvětlit význam a ekonomické důsledky minimální mzdy.

2.1 ARGUMENTY PRO ZAVEDENÍ MINIMÁLNÍ MZDY A JEJÍ CÍLE

Obhajoby významu minimální mzdy většinou hledají argumenty zejména v oblasti sociální. Hlavním cílem minimální mzdy, jak je zmiňováno ve většině odborných textů, ale i v politických proklamacích, je **snížení** (či prevence) **chudoby a zlepšení životních podmínek nízkopracujících zaměstnanců**. Minimální mzda tak má zajistit, že pracovní

dvěma vlivy.

důchod pokryje životní potřeby i nejnižších příjmových skupin obyvatel.² V tomto smyslu minimální mzda také zvyšuje kupní sílu nízkopříjmových rodin a může rovněž pozitivně působit na hospodářský růst. Problémem však zůstává, že velká část nejchudších rodin se nachází mimo pracovní sílu a tímto opatřením tedy zůstane nedotčená.

Sobel (1999) na základě analýzy politických projevů a akademického výzkumu rozlišuje dva základní cíle minimální mzdy. Za první jde o „cíl prahu chudoby“, který se shoduje s již výše uvedeným, tedy jde o vyzvednutí nízkopříjmových rodin nad práh chudoby a zajištění, že práce bude vynášet dostatečné množství prostředků postačujících k užití rodiny. Druhý cíl je „cíl nominálního důchodu“. Zde jde o maximalizaci celkových důchodů vydělávaných pracovníky zaměstnanými za minimální mzdu a tím docílení maximální možné změny v distribuci důchodů.

Dalším cílem zavedení minimální mzdy tedy bývá **snížení nerovnosti v rozdělení mezd** a tudíž nepřímo i posilování sociální soudržnosti ve společnosti.³ Obhajoba této funkce minimální mzdy však závisí také na stupni nerovnosti v rozdělení mezd, který obecně ve vyspělých zemích není tak velký zejména ve srovnání se zeměmi rozvojovými.⁴ Snižování nerovnosti pak bývá často obhajováno ve smyslu spravedlnosti, odrážející se v určité přijaté funkci sociálního blahobytu. Tento cíl je, relativně více než ostatní, úzce svázan s normativními hodnotovými soudy ohledně stupně žádoucí nerovnosti.⁵ Peněžní mzda však v současné době netvoří celou část odměny zaměstnanců. Významnou roli často hrají i nepeněžní výhody jako je např. další vzdělávání zaměstnanců, různé příspěvky atd. Je možné, že navýšení peněžní

² V anglicky psaných textech se tak často lze setkat s hesly typu „make work pay“ apod.

³ Lze se setkat i s argumentem potřeby „spravedlivého“ odměňování pracovníků. Normativnost tohoto cíle je zřejmá – vyvstávají zde pak otázky typu, jaká odměna je spravedlivá atd.

⁴ Např. podle Světové banky Giniho index, který odráží nerovnoměrnost v rozdělení důchodů (nabývá hodnot od 0 do 1, přičemž 0 znamená úplnou rovnost a 1 úplnou nerovnost), nepřesáhl v zemích EU v 90. letech hodnotu 0,4. Mezi země s nejvyšší nerovnoměrností se v tomto směru řadí Estonsko, Německo, Irsko, Itálie, Polsko, Portugalsko a Velká Británie. Relativně vysokou nerovnost v rozdělení důchodů mezi vyspělými zeměmi vykazují také Spojené státy americké (Giniho index v roce 2000 dosáhl 0,4). V méně rozvinutých a rozvojových zemích však tento index poměrně často přesahuje i hodnotu 0,5 – jde zejména o země Latinské Ameriky a Afriky (např. Namibie 0,74, Lesotho 0,63, JAR 0,58, Brazílie 0,59, Kolumbie 0,57, Guatemala 0,6).

⁵ Levin-Waldman (2001) v této souvislosti uvádí, že minimální mzda může přispět ke společensky žádoucí redistribuci příjmů, neboť trh jako takový tuto schopnost nemá (viz teoremy ekonomie blahobytu).

mzdy se do určité míry odrazí i v určitém poklesu nepeněžních odměn. Celkový efekt je pak v tomto případě diskutabilní.

Minimální mzda má dále přispívat k **ochraně pracovníků** v sektorech bez odborové organizace, jejichž vyjednávací síla je ve srovnání s jejich zaměstnavateli výrazně slabší, a k zamezení vykořisťování zaměstnanců. To se týká především situace monopsonu, kdy pracovníci dostávají mzdu nižší než odpovídá jejich produktivitě, a také pracovníků, jejichž produktivita i hodinová mzda je příliš nízká, takže k pokrytí životních potřeb musí pracovat více než standardní pracovní dobu. U těch později zmíněných však v případě nastavení výše minimální mzdy na měsíční bázi vyvstává otázka, do jaké míry může stát efektivně sledovat a ovlivňovat pracovní úsilí těchto zaměstnanců, skutečný počet odpracovaných hodin atd.

Ve smyslu politik zaměřených na učinění práce výnosnou ve srovnání s žitím ze sociálních dávek („make work pay“) lze pak minimální mzdu považovat za jeden z nástrojů, které mají za cíl učinit práci pro nízkopracené zaměstnance přitažlivější a v tomto smyslu tedy působí i jako **pracovní pobídka**. Tato funkce je však kriticky závislá na systému sociálních dávek lidem bez práce a také na systému zdanění nízkých příjmů. Z hlediska motivace pracovníků je zejména důležitý rozdíl mezi minimální mzdou jakožto minimálním garantovaným příjmem z placeného zaměstnání a minimálním sociálním příjmem nezávislým na výkonu zaměstnání, který ovlivňuje základní rozhodování člověka o využití času mezi volnem a prací, tedy nabídku práce.

Minimální mzda může také plnit určité ochranné funkce vzhledem k firmám (Baštýř, 2005). Minimální mzda z tohoto pohledu určuje minimální výši mzdových nákladů firem a může tak zajišťovat **udržení rovných podmínek konkurence** – bránit případnému dumpingu. Užití tohoto argumentu je však do velké míry sporné vzhledem k tomu, že mzdy odrážejí produktivitu pracovníků. Umělé navyšování ceny práce pak spíše může vést k propouštění zaměstnanců firmami (viz dále).

Lze se setkat i s argumentem, že minimální mzda nutí firmy (případně i zaměstnance) ke **zvyšování produktivity práce** prostřednictvím investic do lidského kapitálu i vyšších investic do nových technologií. Tento argument souvisí také s teorií efektivnostních mezd (viz dále). Otázkou zůstává, zda není možné dosáhnout tohoto cíle

vhodnějšími nástroji bez možných negativních ekonomických důsledků (podpora vzdělávání atd.).

Dalším argumentem pro zavedení minimální mzdy je skutečnost, že se jedná o opatření, které je poměrně **snadno administrovatelné** a není spojeno s žádným stigmatem, jak tomu může být např. v případě určité formy doplatků k velmi nízkým mzdám („in-work transfers“). Ty může řada zaměstnanců, na něž se jejich účinnost vztahuje, nevyužívat čistě z důvodu studu z odhalení své sociální pozice na veřejnost či pouhé nízké informovanosti.

Minimální mzda ovšem plní i další, **vedlejší funkce**. Může v ekonomice sloužit jako referenční mzda mající určitý demonstrační efekt – např. při odborovém vyjednávání; dále se od ní také do určité míry mohou odvozovat i vyšší mzdy⁶. Minimální mzda může být také nepřímým nástrojem sociální politiky – je totiž často používána k určení výše mnoha sociálních dávek, k odvození nároků na sociální dávky či stanovení výše některých odvodů na zákonně povinná pojištění (např. v Maďarsku, Španělsku, Francii či Řecku; v ČR se sociální dávky od výše minimální mzdy odvozovaly do roku 1998, poté k tomuto účelu slouží institut životního minima – viz dále v kapitole 4). Tato politika je však značně rozporuplná, neboť pohyb minimální mzdy pak může sledovat i jiné cíle, než ke kterým měla primárně sloužit, jako je např. zmrazení pohybu nominální výše minimální mzdy za účelem omezení výdajů v sociální oblasti⁷. Vzhledem k tomu, že rozdíl mezi výší minimální mzdy a sociálních dávek pobíraných při absenci zaměstnání⁸ je důležitý z hlediska motivace lidí k práci, může propojení mezi těmito dvěma opatřeními způsobovat řadu neefektivit.

Minimální mzda může navíc také plnit různé **specifické role v různých obdobích vývoje ekonomiky**, konkrétně např. v průběhu transformačního období (Vaughan-Whitehead, 1995). Zde je její význam, kromě výše uvedených oblastí, patrný také v její funkci důležitého nástroje ke stabilizaci hospodářství prostřednictvím určení základny

⁶ Tato vlastnost minimální mzdy souvisí i s jejím vlivem na mzdovou inflaci. Zvýšení minimální mzdy může působit na posun celého mzdového rozložení doprava a tím zvýšit i mzdovou inflaci (Jurajda, 1998, uvádí, že 10% zvýšení minimální mzdy typicky vede k nárůstu průměrné mzdy až o 3 %).

⁷ Jak popisuje na příkladě zemí střední a východní Evropy na počátku 90. let Vaughan-Whitehead (1995) či Standing (1995).

⁸ Sociální dávky se v ČR obecně nevážou k zaměstnanosti či nezaměstnanosti, některý typ sociálních dávek (např. přídatky na dítě) může pobírat i člověk zaměstnaný.

pro odvození vyšších pozic na mzdovém žebříčku. Dále lze její důležitost spatřovat z hlediska tlaku na firmy k provedení potřebné restrukturalizace a zvýšení produktivity namísto zachovávání politiky nízkých mezd. Konečně může také institut minimální mzdy podpořit rozvinutí systému kolektivního vyjednávání mezi státem, zástupci odborů a zaměstnavateli.

Je patrné, že argumentů ve prospěch zavedení minimální mzdy je relativně mnoho. Některé z nich jsou ale poměrně sporné a vyvolávají mnoho otázek. Následující část kapitoly proto bude věnována shrnutí nejvýznamnější teoretických konceptů, zabývajících se určením ekonomických dopadů minimální mzdy. Je nicméně potřeba zmínit, že problematika minimální mzdy je rovněž významným politickým a politologickým problémem. Jak uvádí Levin-Waldman (2001), význam minimální mzdy pro společnost je potřeba posuzovat také v širším kontextu, který v sobě zahrnuje i otázku hodnotového systému společnosti, tradice a kultury. V tomto smyslu tedy nejde čistě o porovnání zisků a ztrát, do hry vstupují také normativní soudy. Tato diplomová práce však bude věnována především pohledu ekonomickému, pro bližší podrobnosti k tomuto tématu viz studii zmiňovaného autora.

2.2 MINIMÁLNÍ MZDA V TEORETICKÝCH EKONOMICKÝCH KONCEPTECH

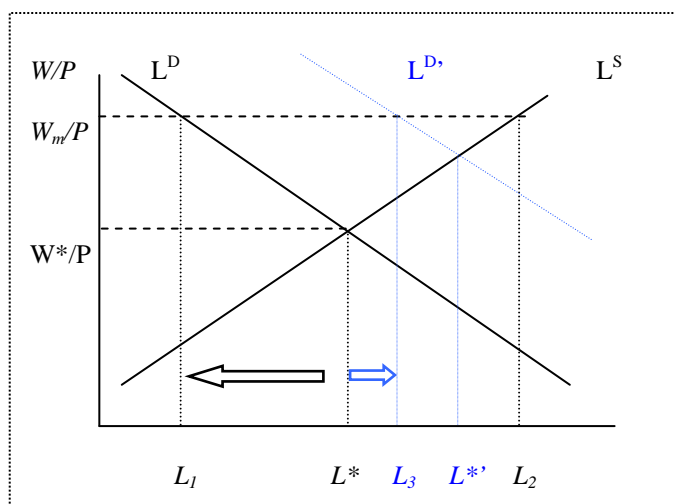
V ekonomické teorii existuje celá řada konceptů snažících se vysvětlit vliv minimální mzdy na ekonomiku. Tradiční neoklasický model byl v posledních letech zpochybněn řadou jiných přístupů, snažících se o alternativní vysvětlení fenoménu minimální mzdy. Tyto přístupy vycházejí z různých předpokladů a dochází v řadě případů k rozporupným výsledkům ohledně vlivu na zaměstnanost i celkový výstup ekonomiky. Obecně však v ekonomické teorii panuje konsensus v tom smyslu, že přestože může mít minimální mzda za určitých podmínek pozitivní ekonomické dopady, existuje hranice, za níž již zvyšování minimální mzdy přináší více ztrát než užitku.

2.2.1 TRADIČNÍ NEOKLASICKÝ MODEL

Základním nástrojem, pomocí něhož byl řadu let vysvětlován vliv minimální mzdy na ekonomiku, je jednoduchý model dokonale konkurenčního trhu práce, s předpokladem

zcela homogenní pracovní síly. Grafické znázornění tohoto modelu je uvedeno na obrázku 1.

Obrázek 1. Neoklasický model trhu práce



Na státem neregulovaném trhu je cena práce, vyčišťující trh, určená interakcí mezi nabídkou a poptávkou (odpovídá rovnovážné mzdě W^*/P a zaměstnanosti ve výši L^*). V případě, že dojde k administrativnímu zavedení minimální ceny práce W_m , která bude efektivním omezením, dojde k vytvoření nerovnováhy na trhu práce – firmy budou poptávat méně pracovníků a zároveň více lidí bude ochotno za vyšší mzdu pracovat. Pokud se nezmění produktivita pracovníků, dojde k poklesu zaměstnanosti na úroveň L_1 (pokles ve výši $|L^* - L_1|$) a zároveň nárůstu nezaměstnanosti ve výši $|L_2 - L_1|$. Rozsah poklesu zaměstnanosti je přímo úměrný rozdílu mezi původní rovnovážnou a nově zavedenou minimální mzdou a také elasticitě poptávky po práci. Obecně tedy model předpovídá snížení zaměstnanosti a růst nezaměstnanosti a tím i pokles celkového výstupu ekonomiky.⁹

⁹ Výsledná neefektivita ve smyslu nedosahování potenciálního produktu je zřejmá. Ehrenberg a Smith (1994) dále poukazují na situaci, kdy nárůst nezaměstnanosti, způsobený minimální mzdou, přivede vládu k prosazování expanzivní fiskální (či také monetární) politiky za účelem snížení vzniklé nezaměstnanosti, což ale v důsledku vede k růstu cenové hladiny. Vyšší cenová hladina působí na snižování reálné hodnoty minimální mzdy, která se tak může dostat až zpět na původní úroveň vyčišťující trh. Tento cyklus může pokračovat dále, výsledkem pak je nižší zaměstnanost v krátkém období a vyšší inflace v dlouhém období.

V realitě je však předpoklad tradičního modelu ohledně zcela homogenní pracovní síly nereálný. Lze předpokládat, že po zavedení minimální mzdy dojde k propouštění zejména u pracovníků, jejichž produktivita neodpovídá nově nastavené minimální mzdě. Mezi tyto nejvíce ovlivněné skupiny patří zejména mladí pracovníci, lidé s nižším vzděláním, částečnými úvazky, obecně je v této skupině také relativně vyšší zastoupení žen (Cahuc a Zylberberg, 2004). V tomto směru se v mnoha zemích (včetně ČR) můžeme setkat s nižšími sazbami minimální mzdy (tzv. sub-minimální mzdy) pro různé vybrané skupiny pracovníků (zaměstnanci velmi mladí či bez praxe, handicapovaní atp.), které mají zajistit, že pro firmy bude relativně výhodnější jejich zaměstnávání a negativní efekt minimální mzdy na tyto skupiny tak bude zmírněn.

Velikost elasticity poptávky po práci může být poměrně významným činitelem, ovlivňujícím výsledný efekt minimální mzdy na zaměstnanost různých skupin pracovníků. Faktory, které určují velikost vlastní elasticity poptávky po práci, mohou být shrnuty do čtyř následujících pravidel, známých jako **Hicks-Marshallovské zákony odvozené poptávky** (Ehrenberg a Smith, 1994). Tato pravidla říkají, že za předpokladu nezměněných ostatních podmínek bude vlastní elasticita poptávky po práci tím větší:

- čím vyšší bude cenová elasticita poptávky po finálním produktu vyráběným daným pracovníkem;
- čím snazší je substituce ostatních výrobních faktorů za daný typ práce;
- čím vyšší je elasticita nabídky ostatních výrobních faktorů (a jejich použití tedy může být zvýšeno bez výraznějších změn v jejich ceně);
- čím vyšší je podíl nákladů práce na celkových výrobních nákladech.

Elasticita poptávky po práci bude proto ceteris paribus vyšší v odvětvích, kde je intenzivně využívána lidská práce, ale je do určité míry poměrně snadno substituovatelná kapitálem, kde tedy tvoří náklady práce významnou část celkových nákladů produkce a zároveň jde o odvětví s převládajícími konkurenčními vztahy. Uvedená charakteristika poměrně dobře vystihuje např. situaci v obchodu a pohostinství, které, jak uvádí Dolado a kol. (1996), jsou také typické významným podílem nízkopracovníků, jichž se změny ve výši minimální mzdy dotýkají nejvíce. Lze proto očekávat rozdílné důsledky minimální mzdy v různých odvětvích ekonomiky, s relativně vyššími negativními dopady na zaměstnanost v sektorech, kde je výraznější zastoupení pracovníků pobírajících nízké mzdy a elasticita poptávky firem

po jejich práci je relativně vysoká. Významnější důsledky lze také očekávat ve více otevřených ekonomikách, kde je lepší možnost substituce, jakou je i ČR.

Vliv minimální mzdy na ekonomiku, předpovídaný neoklasickým modelem, se může mírně změnit v případě, že do tohoto modelu zahrneme hospodářský růst, který způsobuje růst poptávky po práci (posun křivky doprava – na obrázku 1 znázorněna modře). Potom může v závislosti na velikosti posunu poptávkové křivky dojít i ke zvýšení zaměstnanosti (na úroveň L_3), nicméně s tím, že v případě, že by k zavedení minimální mzdy nedošlo vůbec, by toto zvýšení zaměstnanosti bylo vyšší (až na úroveň L^*).

Vzhledem k dosti restriktivním předpokladům této teorie, které navíc ne vždy zcela věrně reflektují realitu, existuje mnoho modifikací a rozšíření tohoto základního modelu, které nějakým způsobem zpochybňují či upravují jednotlivé předpoklady.

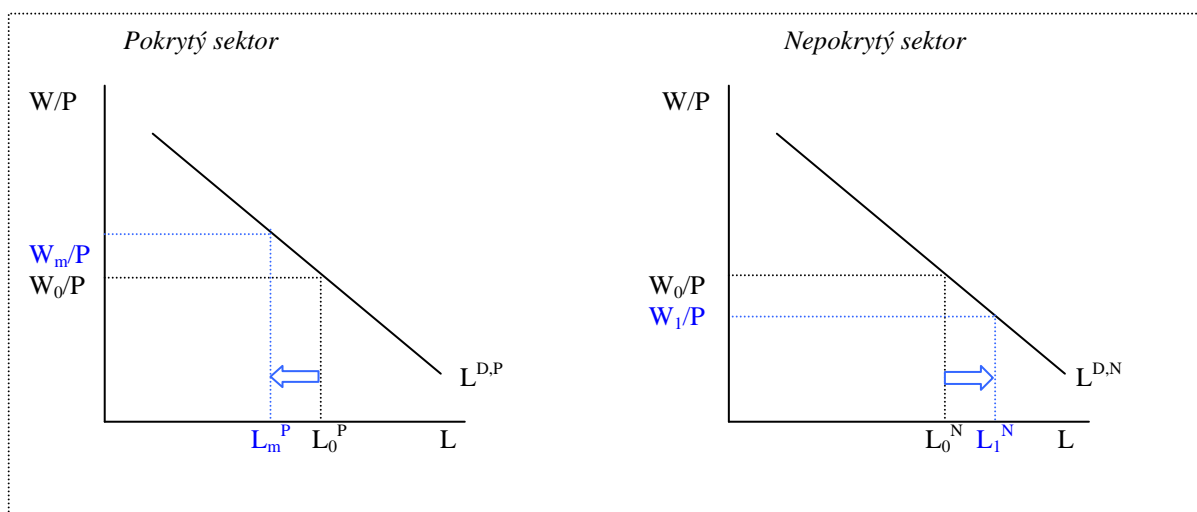
2.2.2 ROZŠÍŘENÍ PRO DVA SEKTORY

Nebývá vždy nutně pravidlem, že minimální mzda je závazná pro všechny zaměstnance a sektory ekonomiky.¹⁰ Přítomnost dalšího sektoru, kde není minimální mzda závazná, tak může zmírnit, avšak nikoli zcela eliminovat, negativní důsledky zavedení minimální mzdy v určitém sektoru. Nicméně i v případě, že minimální mzda pokrývá všechny zaměstnance, je možné pozorovat níže uvedené vztahy mezi oficiální ekonomikou, kde je minimální mzda závazná, a neoficiální šedou ekonomikou, představující sektor nepokrytý závaznou minimální mzdou.

Důsledky zavedení minimální mzdy pouze v části ekonomiky graficky zobrazuje obrázek 2. Model opět předpokládá zcela homogenní pracovní sílu, jejíž celková nabídka je zcela neelastická (na úrovni L^T), a pracovníky dokonale mobilní mezi oběma sektory.

¹⁰ Jak uvádí Brown (1999) či Borjas (2004), v 90. letech 20. století byla v USA minimální mzda závazná pro téměř 90 % pracovníků, např. v 60. letech však nepokrývala více než jednu třetinu zaměstnanců. Zákon o spravedlivých pracovních podmínkách – Fair Labor Standards Act – z roku 1938, který zavedl v USA minimální mzdu a mj. také upravoval podmínky pokrytí pracovníků minimální mzdou, se v oblasti pokrytí příliš neměnil až do 60. let. Minimální mzda se v té době nevztahovala na zaměstnance v zemědělství a sezónně najímané, pracovníky v maloobchodě, průmyslová odvětví pokrytá kolektivním vyjednáváním, vládní sektor a další.

Obrázek 2. Rozšíření neoklasického modelu pro dva sektory



Před zavedením regulace mezd v jednom ze sektorů existovala v obou sektorech stejná rovnovážná úroveň mezd, rovná W_0/P . Zavedení minimální mzdy nad touto úrovní v levém sektoru („pokrytý“ sektor) zde způsobí snížení zaměstnanosti (na úroveň L_m^P). Vzhledem k dokonalé mobilitě pracovníků tito propuštění zaměstnanci přicházejí do druhého, minimální mzdou nepokrytého sektoru, kde nabízejí svou práci. Zaměstnanost v nepokrytém sektoru tedy vzroste (na úroveň $L_1^N = L^T - L_m^P$). Zvýšená nabídka práce v tomto sektoru pak způsobí snížení mzdy z W_0/P na W_1/P .

Celková zaměstnanost v ekonomice tedy neklesá, nicméně i zde můžeme najít určité negativní efekty. Pracovníci, kteří si udrží zaměstnání v pokrytém sektoru, si polepší (dostávají vyšší mzdu), ale ti, kteří svou práci v pokrytém sektoru ztratí, i ti, kteří již původně pracovali v nepokrytém sektoru, si pohorší, neboť jsou hůře placeni. Minimální mzda zde navíc blokuje efektivní přesun pracovní síly mezi sektory a způsobuje tak ekonomické ztráty.¹¹

¹¹ Vzhledem k tomu, že mzda v obou sektorech vyrovnává hodnotu mezního produktu práce v daném sektoru, je patrné, že po zavedení minimální mzdy je hodnota mezního produktu práce v nepokrytém sektoru nižší než v sektoru pokrytém. V případě, že by došlo k přesunu pracovníků ve prospěch pokrytého sektoru (kterému ale brání administrativně stanovená minimální mzda), došlo by k růstu celkového výstupu ekonomiky.

2.2.3 HETEROGENNÍ PRACOVNÍ SÍLA

Jak již bylo uvedeno, předpoklad homogenity pracovní síly u tradičního modelu se nezdá být dobrým odrazem reality. Ve skutečnosti jsou zaměstnanci ve své produktivitě značně heterogenní a minimální mzda tak má významné důsledky zejména pro ty s nejnižší produktivitou.¹²

Vzhledem k růstu ceny práce nejméně produktivních zaměstnanců po zavedení minimální mzdy dojde k poklesu poptávky firem po jejich práci a budou do určité míry substituováni pracovníky s vyšší produktivitou (jejichž zaměstnání se firmám nyní více vyplatí), případně kapitálem. Růstem poptávky po více produktivních zaměstnancích vzroste i jejich cena (mzda). V důsledku pak může dojít i k růstu mzdy těch zaměstnanců, kteří se původně nacházeli mírně pod úrovní minimální mzdy (růstem své ceny si udrží zaměstnání za mzdu rovnou či vyšší než je minimální mzda).

Opět zde nacházíme vítěze i poražené – náklady politiky minimální mzdy nesou nejméně produktivní zaměstnanci (zejména velmi mladí a nízko kvalifikovaní pracovníci, v jejichž prospěch tato politika navíc byla původně určena) a výnosy pak nacházíme na straně více produktivních zaměstnanců, kteří si své zaměstnání udrželi a někteří dokonce za vyšší mzdu.

2.2.4 TEORIE LIDSKÉHO KAPITÁLU

Je však možné, že zavedení minimální mzdy povede místo k propouštění pracovníků s nižší produktivitou ke snaze o zvýšení jejich produktivity. Tato snaha může vycházet jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany zaměstnavatelů. Firmy tak např. mohou zavést nové výrobní techniky, které zvýší produktivitu lidské práce. Jak však ukazuje Stigler (1946), určitý pokles zaměstnanosti je nutný i v tomto případě (lidská práce bude do určité míry nahrazena zvýšením kapitálových vstupů). Acemoglu a Pischke (1998 a 1999) představují model mzdové struktury distortované různými regulačními opatřeními ve prospěch nízko placených zaměstnanců, ve kterém minimální mzda

¹² V kontextu předchozího modelu dvou sektorů tak mohou nejméně produktivní zaměstnanci představovat pokrytý sektor a ti, jejichž hodnota mezního produktu práce přesahuje minimální mzdu, pak sektor nepokrytý; rozdíl je však v tom, že neexistuje – alespoň v krátkém období – možnost mobility mezi těmito dvěma sektory.

působí na zvýšení investic firem do rozvoje lidského kapitálu svých zaměstnanců s nízkou produktivitou.¹³ Své výsledky dokazují na příkladu rozdílné míry regulace pracovního trhu (včetně různého významu minimální mzdy) v Evropě a USA. V Evropě, kde je míra regulace vyšší, investují firmy do vzdělávání svých zaměstnanců relativně větší objem prostředků.

Jednou z teorií, poukazující na možnou pozitivní vazbu mezi minimální mzdou a zaměstnaností, je teorie endogenního růstu založeného na investicích do lidského kapitálu. Minimální mzda vyšší než rovnovážná úroveň vyčišťující trh podle tohoto konceptu může působit na vyšší motivaci lidí (zejména těch s nízkou produktivitou) k získání potřebného vzdělání, kvalifikace a dovedností ke zvýšení své produktivity tak, aby předešli riziku nezaměstnanosti. Tím, že zvýší cenu nekvalifikované práce, působí minimální mzda na posun poptávky firem směrem ke kvalifikované práci, zvýší nezaměstnanost méně kvalifikovaných a působí tedy jako motivační prostředek zvyšující míru akumulace lidského kapitálu. Růst akumulace lidského kapitálu pak má pozitivní vliv na zaměstnanost i hospodářský růst.

Cahuc a Michell (1995) ukazují, že pokles minimální mzdy může mít negativní efekt na růst hospodářství a celkový ekonomický blahobyt, zvláště pokud motivační efekt minimální mzdy není kompenzován jinými politikami podporujícími akumulaci lidského kapitálu.¹⁴ K podobnému výsledku docházejí i Cubitt a Hargreaves-Heap (1999) prostřednictvím dynamického modelu všeobecné rovnováhy. Zde minimální mzda prostřednictvím motivace k akumulaci kapitálu – jak lidského, tak fyzického – nepřímo zlepšuje dynamickou efektivitu hospodářství a napomáhá vytvoření ekonomiky s vysokou úrovní dovedností a vysokou přidanou hodnotou. Cahuc a Zylberberg (2004) také poukazují na schopnost minimální mzdy zvýšit globální efektivitu ekonomiky

¹³ Jde v podstatě o popření standardní Beckerovy teorie lidského kapitálu (Becker, 1964), která předpokládá, že minimální mzda povede ke snížení firemních investic do lidského kapitálu. Zaměstnanci totiž podle této teorie financují rozvoj svého lidského kapitálu (získání potřebných zkušeností) přijetím nižších mezd. Toto zavedení minimální mzdy znemožňuje a způsobuje, že např. mladí pracovníci bez pracovních zkušeností nemohou potřebnou praxi (která by mohla zvýšit jejich dovednosti a tedy i mzdu) získat, neboť za minimální mzdu je firmy vzhledem k jejich nízké produktivitě nebudou chtít přijmout. Minimální mzda tedy redukuje počet pracovních míst umožňujících méně zkušeným zaměstnancům získat praxi.

¹⁴ Autoři poukazují na to, že minimální mzda je v tomto smyslu druhé nejlepší řešení, neboť může mít i nepřímé důsledky na nezaměstnanost nekvalifikovaných pracovníků (viz výše). Přímé pobídky a motivační programy ke zvyšování vzdělanosti a kvalifikace pracovní síly jsou pak autory považovány za obecně lepší řešení (Cahuc a Michell, 1995).

prostřednictvím podpory tvorby pracovních míst s vyšší přidanou hodnotou a také přilákáním dalších pracovníků s vyšší produktivitou na trh práce.

2.2.5 TEORIE EFEKTIVNOSTNÍCH MEZD

Přímá souvislost mezi výší mzdy a produktivitou pracovníka je hlavní myšlenkou stojící za různými teoriemi efektivnostních mezd. Shapiro a Stiglitz (1984) ve svém již klasickém pojednání ukazují, že v případě nedokonalé schopnosti zaměstnavatelů monitorovat úsilí svých zaměstnanců může vyšší než trh vyčišťující mzda účinkovat jako motivační prvek přímo působící na úsilí pracovníka udržet si své zaměstnání a nezahálet.¹⁵ Podle dalších teorií vyšší mzda působí také na snížení obratu pracovních sil ve firmách (a s ním souvisejících nákladů) a může zde být také tzv. nutriční efekt – dobře placení zaměstnanci si mohou dovolit více investovat do uspokojování svých fyzických i sociálních potřeb a rozvoje svého lidského kapitálu, což také pozitivně působí na jejich produktivitu.

Rebitzer a Taylor (1995) v kontextu efektivnostních mezd zkoumají případ mnoha malých firem v konkurenčním prostředí a poukazují na pozitivní vztah mezi počtem zaměstnanců a možností efektivně monitorovat jejich pracovní úsilí. Závěry jejich modelu ukazují, že minimální mzda může (opět pouze do určité výše) zvyšovat zaměstnanost a tím i výstup v krátkém období¹⁶ a za určitých podmínek pak i v dlouhém období¹⁷. Stejně jako v modelu monopsonu (viz níže) zde může minimální mzda pozitivně ovlivňovat zaměstnanost, a to i přesto, že v odvětví převládají konkurenční vztahy. K podobným výsledkům dochází v kontextu teorií efektivnostních mezd i Manning (1995), který ukazuje, že zvýšení minimální mzdy může teoreticky vést k poklesu nezaměstnanosti.

Výsledky tradičního neoklasického modelu ohledně negativního vztahu mezi výší minimální mzdy a zaměstnaností jsou tedy vysoce závislé na předpokladu, že výše

¹⁵ Další nutnou podmínkou v tomto modelu je existence určité rovnovážné úrovně nedobrovolné nezaměstnanosti, bez které by propuštění pracovníci nevyvíjející dostatečné pracovní úsilí ihned našli jiné, nové místo a motivační prvek vyšších mezd by tak byl omezen.

¹⁶ Nově zavedená, vyšší minimální mzda totiž zvyšuje náklady současných zaměstnanců v případě ztráty zaměstnání a tím je více motivuje k pracovnímu úsilí. Firma potom může ušetřit náklady na monitorování zaměstnanců a najmout další, aniž by musela zvýšit mzdu intramarginálním zaměstnancům.

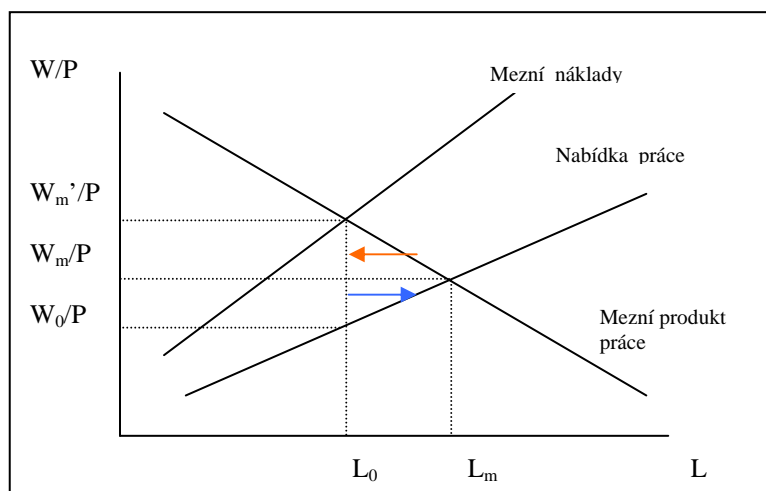
mzdy nepůsobí na produktivitu zaměstnanců. V případě existence takového vztahu mohou být důsledky minimální mzdy (do určité její výše) zcela opačné.

2.2.6 MONOPSONISTICKÝ TRH

Další možnou alternativou k vysvětlení vlivu minimální mzdy prostřednictvím tradičního dokonale konkurenčního neoklasického modelu je model monopsonu. Monopsonistický trh je charakteristický jediným poptávajícím a může vzniknout např. v důsledku omezené geografické mobility pracovníků. Oproti dokonale konkurenčnímu prostředí zde má zaměstnavatel moc stanovit výši mzdy, neboť čelí celé tržní nabídce práce a může si sám zvolit konkrétní výši zaměstnanosti. Situace je znázorněna na obrázku 3.

V případě monopsonu jsou mezní náklady dalšího pracovníka nad křivkou nabídky práce. Firma maximalizující zisk si vybere rovnovážnou úroveň zaměstnanosti L_0 , které odpovídá mzda W_0 , tedy bod, kde se hodnota mezního produktu práce rovná mezním nákladům práce. Každý zaměstnanec je pak odměňován mzdou, která je nižší než hodnota mezního produktu jeho práce. Zavedení minimální mzdy může v tomto případě zvýšit zaměstnanost, neboť firma může najmout nového zaměstnance, aniž by tím musela zvýšit mzdu zaměstnancům stávajícím.

Obrázek 3. Monopsonistický trh



¹⁷ Rozhodujícím faktorem zde je pozice firmy na dlouhodobé křivce průměrných nákladů.

Maximální zaměstnanosti je v modelu dosaženo na úrovni odpovídající dokonale konkurenčnímu ekvilibriu (W_m/P , L_m). Při zvyšování minimální mzdy nad tuto hranici zaměstnanost opět klesá a překročení úrovně W_m'/P vede k zaměstnanosti nižší než v neregulovaném monopsonu. Čím nižší je elasticita nabídky práce a/nebo vyšší elasticita poptávky po práci, tím větší je interval, ve kterém může být minimální mzda zvyšována tak, aby měla pozitivní vliv na zaměstnanost.¹⁸

Z uvedeného je patrné, že minimální mzda může působit různě na různá odvětví s různým stupněm konkurence. Jak popisuje např. Stigler (1946), odvětví s velkým podílem nízkopracujících zaměstnanců jsou tradičně vysoce konkurenční. Buchtíková (1995) pro ČR uvádí zejména potravinářský, dřevozpracující, strojírenský, elektrotechnický, zemědělský a textilní průmysl, stavebnictví a dopravu. Jde navíc o odvětví, kde můžeme podle již výše zmíněných Hicks-Marshallových zákonů odvozené poptávky předpokládat výraznější vliv změn ve výši minimální mzdy na zaměstnanost. Očekávání projevení pozitivních důsledků zavedení minimální mzdy tak, jak to předpokládá model monopsonu, se proto v těchto odvětvích zdá být do velké míry problematické.

Je vidět, že teoreticky očekávaný vliv minimální mzdy na zaměstnanost kriticky závisí na předpokladech týkajících se konkurence na trhu práce. Zůstává otázkou, který ze dvou prezentovaných extrémů je bližší realitě. Mnoho firem má zřejmě do jisté míry možnost určit mzdu, takže čistá dokonalá konkurence je silné zjednodušení. Na druhou stranu úplný monopson, kdy pracovníci nemají žádnou jinou možnost zaměstnání, se také nezdá být příliš často se vyskytujícím jevem (dalo by se uvažovat např. o určitém typu lokálního monopsonu, i když i zde představuje dojížděka za prací určitou alternativu). Výsledky modelu jsou poměrně politicky lákavé, nicméně podle mého názoru jde především o teoretický koncept, jehož výskyt v realitě je dosti sporný. V tomto směru neexistuje mezi ekonomy jednotný názor, od 90. let na toto téma

¹⁸ Jak uvádějí Ehrenberg a Smith (1994), výsledné zvýšení zaměstnanosti po zavedení minimální mzdy je kriticky závislé na předpokladu, že firma nepřestane produkovat. Fakt, že je firma jediným poptávajícím na trhu práce, totiž nutně neznamená, že je také jediným prodávajícím na trhu svých produktů. Zde mohou převládat i vztahy konkurenční, což by znamenalo, že firma dosahuje nulového ekonomického zisku. Pokud by proto její zisk v důsledku zavedení minimální mzdy klesl, mohlo by se firmě vyplatit přesunout se do jiného odvětví, kde by dosahovala zisků vyšších. Potom by byl v případě uzavření firmy, propuštění všech stávajících zaměstnanců a přesunu do jiného oboru výsledný efekt na zaměstnanost čistě negativní.

probíhají diskuze podložené různými empirickými výsledky. Shrnutí těchto poznatků a celé diskuze je uvedeno v kapitole 4.

2.2.7 KONCEPTY ZOHLEDŇUJÍCÍ ÚSILÍ PŘI VYHLEDÁVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Další možný pohled na důsledky minimální mzdy pro ekonomiku nabízí teorie beroucí v potaz úsilí nezaměstnaných při hledání zaměstnání („job search effort“). Výsledný vliv může být v tomto případě jak pozitivní, tak negativní, a to v závislosti na výši minimální mzdy, jejím vlivu na intenzitu, se kterou lidé hledají práci, na pravděpodobnost přijetí nabízené mzdy a na pravděpodobnost nabídky práce ze strany firem.

Základním faktorem, který ovlivňuje úsilí, se kterým nezaměstnaní lidé hledají práci, je porovnání očekávaného užitku stavu zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Zvýšení minimální mzdy tak zvětšuje rozdíl mezi úrovněmi užitku v těchto dvou stavech a slouží jako motivace nezaměstnaných k větší intenzitě vyhledávání zaměstnání, čímž zvyšuje míru odlivu z nezaměstnanosti a snižuje nezaměstnanost jako takovou.¹⁹ Hlavním motivačním prvkem zde však není úroveň minimální mzdy sama o sobě, ale spíše rozdíl mezi ní a důchodem, který má zaručen člověk nezaměstnaný (vazba na dávky v nezaměstnanosti, životní minimum a ostatní sociální dávky je zde zjevná). Vyšší minimální mzda však zároveň zvedá náklady práce firmám a tím má negativní vliv na poptávku po práci. Firmy snižují počet nabízených volných míst, nezaměstnaní nacházejí práci obtížněji a výnosy z hledání klesají, což působí na pokles úsilí lidí bez práce hledat práci (Cahuc a Zylberberg, 2004). Celkový efekt na nezaměstnanost je v tomto případě nejednoznačný a závisí na poměru těchto dvou vlivů.

Tato teorie tedy nedává jasnou predikci ekonomických dopadů minimální mzdy. Výsledný efekt je determinován také úrovní minimální mzdy. Pokud je stanovena relativně nízko, její zvýšení především povzbudí nezaměstnané v jejich úsilí při hledání práce a tento pozitivní efekt ve výsledku převáží nad negativními důsledky na náklady práce firem a poklesem počtu volných míst a dojde ke snížení nezaměstnanosti. Pokud

¹⁹ Minimální mzda tedy v tomto smyslu zvyšuje úsilí při hledání zaměstnání.

je však minimální mzda nastavena příliš vysoko, negativní vliv převládne a nezaměstnanost naopak vzroste.

2.2.8 MINIMÁLNÍ MZDA A NEMZDOVÁ KOMPENZACE ZAMĚŠTNANCŮ

Zavedení minimální mzdy obecně zvyšuje firmám celkové náklady práce. Jak však uvádějí Ehrenberg a Smith (1994), nemzdové formy odměňování zaměstnanců v současnosti tvoří významnou část celkové kompenzace zaměstnanců a navíc je zde patrný rostoucí trend v čase. Mezi tyto nemzdové náklady lze zařadit např. náklady na školení a zvyšování kvalifikace zaměstnanců, prodloužení délky dovolené nad zákonem stanovenou dobu, příspěvky na různá pojištění, kulturní vyžití atd. Zaměstnavatelé tak mohou v reakci na zavedení minimální mzdy vykompenzovat růst mzdových nákladů snížením objemu poskytované nemzdové odměny zaměstnanců.²⁰ Čistý efekt na celkovou pracovní odměnu zaměstnanců je tak nulový.²¹ Vzhledem k této možnosti firem kompenzovat zvýšení mzdy zaměstnanců odpovídajícím poklesem ostatních zaměstnaneckých výhod tak nemusí dojít k žádným vedlejším efektům na zaměstnanost. Tato možnost však také do velké míry eliminuje schopnost politiky minimální mzdy dosáhnout proklamovaných cílů v oblasti chudoby.

Brown (1999) poukazuje na další možnost, jak mohou firmy vyvážit administrativně vynucený nárůst mzdy svých zaměstnanců – firmy mohou po zaměstnancích, kterých se zvýšení mzdy dotýká, vyžadovat (samozřejmě pouze do určité míry) zvýšené pracovní úsilí. Pokud se tedy např. minimální mzda zvedne o 10 %, firmy mohou žádat po svých pracovnících 10% nárůst v pracovním úsilí. Zaměstnanost v jednotkách efektivního úsilí (definovaném jako počet pracovníků násobený pracovním úsilím) tak zůstává nezměněna, ale zaměstnanost ve smyslu počtu pracovníků bude ceteris paribus snížena o oněch 10 %. Negativní dopady minimální mzdy na zaměstnanost jsou tedy v tomto případě ještě prohloubeny.

²⁰ Efekt na investice firem do rozvoje lidského kapitálu je tedy v tomto případě opačný než ve dříve zmíněných modelech. Empirické výzkumy však ukazují spíše na platnost závěrů o růstu výdajů firem na školení svých zaměstnanců – viz např. Acemoglu a Pischke (1998 a 1999).

²¹ To vše však platí pouze za předpokladu, že pokles užítka díky snížení nemzdové formy kompenzace hodnotí zaměstnanec stejně jako růst užítka způsobený zvýšením peněžní odměny; v případě, že by se celkový užitek zaměstnanců snížil, může naopak dojít k poklesu nabídky práce.

2.2.9 ODBORY

Řada autorů také poukazuje na fakt, že vliv a význam institutu minimální mzdy v ekonomice může rovněž úzce souviset s dalším fenoménem trhu práce, kolektivním vyjednáváním o mzdách. Odbory jsou tradičně považovány za významného obhájce politiky minimální mzdy (empiricky souvislost mezi aktivitou odborů a mírou růstu minimální mzdy USA popisuje např. Sobel, 1999²²). Možné důvody pro tuto podporu se nabízejí hned dva. Jednak je možné, že odbory podporují uvedené cíle minimální mzdy (či alespoň některý z nich). Druhá možnost je o něco méně altruistická – podporou tohoto opatření mohou odbory také sledovat své vlastní zájmy. Růst minimální mzdy totiž způsobuje relativní nárůst nákladů zaměstnávání nekvalifikovaných, většinou odborově neorganizovaných pracovníků a tím snižuje motivaci firem zaměstnávat je, z čehož profitují především relativně více kvalifikovaní zaměstnanci, u nichž je organizovanost v odborech pravděpodobnější.²³ Výsledky výzkumu Neumarka, Schweitzera a Waschera (2000) ukazují, že tato druhá možnost se, alespoň ve Spojených státech, jeví jako pravděpodobnější. Na druhou stranu Vaughan-Whitehead (1995) vidí roli odborů silnou i z hlediska první zmíněné motivace, neboť díky disponování potřebnými informacemi mohou pomoci v decentralizovaném nastavení nejhodnější úrovně minimální mzdy na úrovni jednotlivých sektorů a regionů.

2.2.10 VLIV MINIMÁLNÍ MZDY NA ROZLOŽENÍ PŘÍJMŮ A DŮCHODŮ VE SPOLEČNOSTI

Přestože primárními cíli minimální mzdy jsou snížení chudoby, zajištění dostatečného životního standardu nízkopříjmovým domácnostem a snížení nerovností v rozložení příjmů a důchodů, ekonomická teorie se zabývá zejména vlivem tohoto opatření na zaměstnanost, efektivitu a celkový výstup ekonomiky. Dopadům na rozdělení příjmů ve společnosti a významu pro důchody chudých rodin se však příliš nevěnuje.

²² Ve své studii autor také ukazuje, že vývoj minimální mzdy ve Spojených státech nesledoval především proklamované cíle snížení chudoby a zvýšení důchodů nízkopříjmových rodin, nýbrž je spíše vysvětlitelný modelem skupinových zájmů. Hlavními silami, ovlivňujícími vývoj minimální mzdy v USA od 30. let 20. století, tak podle autora jsou především v tomto ohledu protikladné zájmy odborů a firem.

²³ Pro bližší teoretickou analýzu vlivu odborů a zaměstnavatelských svazů na politickou praxi uplatňování minimální mzdy viz např. Cox a Oaxaca (1982).

Z hlediska neoklasického modelu lze očekávat propouštění zaměstnanců s nízkou produktivitou – pod úrovní minimální mzdy (Stigler, 1946). Tím dojde ke snížení nerovnosti v rozdělení mezd, tedy nerovnosti důchodů těch, kteří pracují. Celkový vliv na rozložení důchodů lze však těžko odhadnout, neboť závisí i na výši příspěvků v nezaměstnanosti a dalších faktorech. Je však vysoce pravděpodobné, že propuštění pracovníci si spíše pohorší a jejich důchod poklesne a celková příjmová nerovnost vzroste.

OECD (1998) zmiňuje modifikaci konceptu neoklasického modelu podle Teulingse²⁴, který zohledňuje také různou úroveň schopností pracovníků. Vedle již uvedeného poklesu důchodů propuštěných nízkoproduktivních zaměstnanců předpovídá rovněž určitý nárůst příjmů těch zaměstnanců, kteří jsou svou produktivitou blízcí minimální mzdě a u nichž dojde k nárůstu poptávky po práci ze strany firem, jež těmito pracovníky substituují ty méně produktivní. Tento efekt pak postupně mizí s posunem do vyšších pater mzdového žebříčku.

Empiricky byly prokázány některé jevy, u nichž dostatečné teoretické vysvětlení chybí. Jde např. o přítomnost určité „špičky“ v distribuci mezd na úrovni minimální mzdy, kdy relativně výrazný podíl pracovníků pobírá mzdu právě rovnou minimální mzdě. Navíc při změně výše minimální mzdy většinou dojde i posunutí této špičky na novou úroveň (Dolado a kol., 1996).

Existuje také určitá nerovnoměrnost v působení minimální mzdy napříč různými demografickými a sociálními skupinami. U skupin, ve kterých je relativní zastoupení pracovníků s nízkou produktivitou vyšší, lze očekávat jak větší přínosy z růstu mzdy, tak ale také větší ztráty způsobené případným propouštěním zaměstnanců.

²⁴ Teulings, C. N. (1996): *A Generalized Assignment Model of Workers to Jobs for the US Economy*. Department of Microeconomics, University of Amsterdam, mimeo.

Je patrné, že uvedené dva primární cíle minimální mzdy nejsou vždy zcela ve shodě. Snížení nerovností v rozdělení mezd a zajištění, že placené zaměstnání přinese člověku dostatečné množství prostředků k zajištění určitého životního standardu, totiž bere v potaz pouze osoby pracující. Takže i v případě, že úvahy neoklasické teorie jsou platné a někteří zaměstnanci s nízkou produktivitou své zaměstnání a tím i pracovní příjem ztratí, naplnění cíle snížení nerovnosti rozložení mezd je zajištěno. Na druhé straně cíle snížení chudoby zde zřejmě již příliš dosahováno není. Při posuzování vlivu minimální mzdy v této oblasti je proto potřeba sledovat oba dva tyto přístupy s tím, že minimální mzda může být za určitých okolností dobrým nástrojem k snížení chudoby pracujících. Její schopnost ovlivnit celkovou chudobu ve společnosti je však sporná.

Vezmeme-li naopak v úvahu některé dříve zmíněné teorie hodnotící vliv minimální mzdy na zaměstnanost jako pozitivní, ať už jde o teorie efektivnostních mezd, akumulace lidského kapitálu či teorii monopsonu, je patrné, že výsledný efekt jak z hlediska nerovnosti v rozložení mezd, tak z hlediska snížení chudoby (opět však pouze u osob pracujících) může být v souladu s oběma uváděnými cíli. Je to díky tomu, že nedojde k poklesu zaměstnanosti a své, nyní lépe placené místo si udrží i nízkoproduktivní zaměstnanci, jejichž propuštění předpokládá neoklasický model.

I přes nedostatečnou podloženost teoretickými koncepty lze však shrnout, že minimální mzda obecně ovlivňuje nerovnoměrnost rozložení příjmů ve společnosti minimálně třemi způsoby (OECD, 1998):

- omezuje množství zaměstnanců pracujících za mzdu nižší než minimální,
- zvyšuje počet pracovníků placených právě na úrovni minimální mzdy a
- nepřímo také působí na zvýšení platů těch zaměstnanců, kteří původně vydělávali mzdu blízkou té minimální.

Přesný rozsah těchto efektů a vztahy mezi nimi však nejsou teoreticky zcela postiženy.

O něco složitější situace nastává v případě **nerovnosti v rozložení důchodů a chudoby domácností** (tedy nikoli pouze jednotlivců). Pokud by byly cíle minimální mzdy namířeny spíše tímto směrem, její důsledky lze předpovědět ještě o něco obtížněji než v případě mezd a důchodů jednotlivců, neboť zde, jak přibližují Addison a Blackburn (1998), existuje hned několik komplikujících faktorů. Jednak může mít změna minimální mzdy vliv také na další členy rodiny nízkopříjmových zaměstnanců, jejichž

mzda je vyšší a na něž toto opatření původně zaměřeno nebylo – může tedy dojít k různým důchodovým a křížovým substitučním efektům. Dále také důsledky minimální mzdy závisí na pozici domácností v rozložení důchodů všech domácností (domácnosti se členy zaměstnanými za minimální mzdu nemusí být nutně domácnostmi nejhudšími). Je také těžké určit, ve kterých pozicích na žebříčku rozložení důchodů domácností bude nejčastěji docházet k propouštění zaměstnanců v důsledku zavedení minimální mzdy. Významným faktorem také může být fakt, že změna úrovně příjmů domácnosti může změnit právo nárokovat si sociální dávky a to následně ovlivnit chování domácnosti. Očekávaný teoretický vliv minimální mzdy na rozložení důchodů domácností je tedy nejednoznačný a existuje zde mnoho působících faktorů, které je třeba při analyzování této problematiky zohlednit.

2.2.11 SHRNUŤÍ

Z uvedeného výčtu mnoha teoretických přístupů vyplývá, že důsledky minimální mzdy na ekonomiku neumí ekonomická teorie jednoznačně předpovědět, v čemž se shoduje i většina teoretiků zabývajících se touto problematikou. Velký význam zde má specifikace modelu a přijetí různých konkrétních předpokladů, které mohou zásadním způsobem determinovat výsledky. Různé důsledky lze také očekávat v krátkém a dlouhém období, neboť dynamické faktory mohou do velké míry změnit předpovědi čistě statických modelů.

Obecně lze však shrnout, že existuje určitá hraniční úroveň minimální mzdy, při jejímž překročení již převažuje negativní vliv na zaměstnanost. Minimální mzda zde bude mít také ceteris paribus vyšší negativní efekt, čím výše je její sazba nastavená, čím vyšší je elasticita poptávky po práci a čím nižší je elasticita nabídky práce. Rozsah těchto efektů je také závislý na rozložení dovedností a zkušeností v rámci pracovní síly a také na míře, ve které je minimální mzdou ovlivněno celkové mzdové rozložení.

Negativní vlivy minimální mzdy na nezaměstnanost však mohou být do určité míry potlačeny či zcela eliminovány některými jinými faktory. Vedle již uvedeného efektu monopsonu, vlivu na produktivitu atd. může u zaměstnavatelů dojít k přestavbě celkové odměny zaměstnancům ve smyslu zahrnutí různých bonusů a příplatků do základní mzdy či snížení nemzdových odměn. Dále také vyšší minimální mzda může působit na

pokles nákladů spojených s obratem pracovních sil ve firmách, protože vyšší mzdy jsou většinou spojeny s nižším obratem zaměstnanců (Gregg, 2000).

Obecně lze očekávat určitý možný vliv na snížení nerovnosti v rozdělení mezd a zvýšení mezd nízkopracovníků, nicméně vliv na snížení celkové chudoby je dosti spornou otázkou.

Při posuzování vlivu minimální mzdy je proto nutné teoretické úvahy podložit výsledky empirických výzkumů. Trh práce je navíc v současné době ve vyspělých státech, zejména v Evropě, výrazně regulovaný a jednotlivé instituce zde mohou různým způsobem interagovat. Důležitá jsou tedy rovněž specifika jednotlivých národních pracovních trhů a vliv dalších charakteristik trhu práce (přítomnost a síla odborů, systém zdanění práce, systém dávek sociální podpory atd.). Výsledky empirického výzkumu v jedné zemi lze pak proto obtížně, či z velkou dávkou obezřetnosti, zobecnit i pro jiné prostředí (např. rozdílnost Evropy a USA a následná problematická přenositelnost amerických výsledků na evropskou realitu – viz dále kapitoly 3 a 5).

3. POPIS VÝVOJE MINIMÁLNÍ MZDY A TRENDŮ Z MEZINÁRODNÍHO HLEDISKA

3.1 HISTORICKÝ VÝVOJ PŘÍSTUPU K REGULACI MINIMÁLNÍCH VÝDĚLKŮ A SOUČASNÁ PRAXE

Používání minimální mzdy jako nástroje k regulaci minimálních výdělků má ve světě již více než stoletou tradici. Historicky byla hlavním důvodem pro její zavedení především snaha o ochranu zaměstnanců ve vyjednávacím procesu o mzdách se zaměstnavateli, jejichž pozice byla vždy tradičně silnější. První zemí, která legislativně zavedla institut minimální mzdy, byl Nový Zéland v roce 1894 (Holánová, 1999). Dále byla minimální mzda uvedena do zákonodárství Austrálie (1896), kde plnila jak funkci sociálně ochrannou, tak ekonomickou ve smyslu zamezení nekalé konkurence mezi podnikateli prostřednictvím vyplácení velmi nízkých mezd. Ve 20. století se uplatňování minimální mzdy rozšířilo i do Evropy – v roce 1918 byla zavedena v Rakousku a Norsku, dále pak v Československu (1919), v Německu (1923), Španělsku (1926) a Belgii (1934). Převažujícím důvodem pro její zavedení bylo zejména sledování sociálních cílů.

3.1.1 ÚMLUVY MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE

Vývoj z mezinárodního hlediska byl dosti ovlivněn přijetím Úmluvy č. 26 Mezinárodní organizace práce (ILO) o minimální mzdě z roku 1928²⁵. Tato úmluva ukládá státům, které ji ratifikují, vytvořit rámec, v němž bude možné určovat minimální mzdové sazby pro pracovníky některých odvětví (či částí odvětví), kde neexistují jiné efektivní nástroje regulace mezd (např. kolektivní smlouvy) a kde jsou mzdy výrazně nízké. Určení odvětví, která budou minimální mzdou pokryta, stejně tak jako konkrétní formy regulace minimální mzdy, jsou v pravomoci jednotlivých států po konzultaci se zástupci

²⁵ C26 Minimum Wage-Fixing Machinery Convention; přijata 16. 6. 1928, v účinnosti od 14. 6. 1930.

zaměstnanců a zaměstnavatelů z těch oblastí, které budou minimální mzdou zasaženy. Stát má kontrolovat dodržování platných sazeb mezd i s využitím systému sankcí. Úmluva byla ratifikována více než stem zemí včetně ČR.²⁶ Úmluva ILO č. 99 z roku 1951²⁷ dále upravuje určení minimální mzdy v zemědělských podnicích a souvisejících zaměstnáních.

Úmluva č. 131 z roku 1970²⁸ pak s konstatováním důležité role, kterou hrály předchozí úmluvy v ochraně znevýhodněných skupin na trhu práce, přijímá další nástroje k ochraně těchto skupin se zvláštním ohledem na potřeby rozvojových zemí. Státy se v ní zavazují k vytvoření takového systému minimální mzdy, který bude mít podobu zákona a bude se vztahovat na všechny skupiny zaměstnanců, jejichž pokrytí je vhodné z hlediska podmínek jejich zaměstnávání. Určování těchto skupin by mělo navazovat na konzultace se sociálními partnery. Úmluva dále určuje i prvky, které je nutné brát v potaz při určení úrovně minimální mzdy, a další podrobnosti. Jde konkrétně o:

- potřeby pracovníků a jejich rodin, celkovou mzdovou úroveň v zemi, životní náklady, systém sociálního zabezpečení, relativní životní úroveň ostatních společenských skupin;
- ekonomické faktory – potřeby ekonomického vývoje, úroveň produktivity a potřebu dosažení a udržení vysoké úrovně zaměstnanosti (ILO, 1970).

Úmluva byla doposud ratifikována 47 státy včetně řady rozvojových zemí, ČR se k ní však doposud nepřihlásila.

3.1.2 EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ CHARTA

Utváření evropských sociálních systémů také ovlivnila Evropská sociální charta Rady Evropy z roku 1961 (ČR ji podepsala v roce 1992). Jako jeden ze základních principů sociální politiky se zde uvádí, že „*všichni pracovníci mají právo na spravedlivou odměnu, která zajistí jim a jejich rodinám slušnou životní úroveň.*“ (Rada Evropy, 1961)

²⁶ ČR ratifikovala tuto úmluvu 1. 1. 1993, společně s úmluvou č. 99/1951.

²⁷ C99 Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention; přijata 28. 6. 1951, v účinnosti od 23. 8. 1953.

²⁸ C131 Minimum Wage Fixing Convention; přijata 22. 6. 1970, v účinnosti od 29. 4. 1972.

První odstavce článku 4 pak v tomto smyslu zavazuje státy k uznání práva pracovníků na takovou mzdu, která zajistí uspokojivou životní úroveň jim i jejich rodinám.²⁹ V článku 7 se pak v rámci práva mladých osob na ochranu explicitně uvádí právo mladých pracovníků a učňů na spravedlivou mzdu nebo jiné přiměřené příplatky. Hájek (2002) uvádí, že v tomto smyslu se obecně za přijatelný považuje 20% rozdíl mezi mzdou mladistvých a dospělých.³⁰

Z uvedeného je patrné, že v přístupu ke stanovení minimální mzdy je důležité, zda se od její výše očekává, že zajistí určitou přiměřenou životní úroveň pracujícímu jedinci, nebo celé jeho rodině. Jak Evropská sociální charta, tak Úmluva ILO č. 131 se přiklání k rodinnému pojetí, toto pojetí však v ČR doposud uplatňováno není (viz kapitola 4).

3.1.3 DOPORUČENÍ OECD

Určitá forma minimální mzdy je v současné době zavedena ve většině zemí OECD.³¹ Tato organizace také vydává řadu doporučení týkajících se obecné podoby systémů minimální mzdy i konkrétních prvků závislých na odlišných národních podmínkách.

OECD ve své strategii práce (OECD, 1994) podtrhuje alokativní roli mezd na trzích práce prostřednictvím poskytování důležitých informací ohledně možností zaměstnání. Z tohoto důvodu je pro efektivní fungování trhu velice důležitá flexibilita mezd, která je však omezována, pokud je minimální mzda nastavena příliš vysoko. To může mít následně výrazně negativní důsledky v oblasti zaměstnanosti, zejména u mladých lidí. Sociálních cílů v oblasti potlačování chudoby a snižování rozdílů v příjmech lze přitom podle studie dosáhnout i dalšími prostředky, které zároveň nebudou mít negativní vedlejší důsledky na efektivitu trhu práce. Navíc např. u mladých lidí jsou nízké mzdy určitou komparativní výhodou, která usnadňuje jejich zaměstnávání jakožto pracovní

²⁹ K tomuto odstavci se však ČR doposud nepřihlásila – podle výkladu MPSV (MPSV, 2005) se tento požadavek považuje za naplněný, pokud čistá minimální mzda dosahuje alespoň 50 % čisté průměrné celonárodní mzdy – toto kritérium ČR doposud nenaplnuje. V ostatních člancích, ke kterým se ČR přihlásila, se uvádí další aspekty ochrany mezd: odměny za práci přesčas, stejná odměna za práci stejné hodnoty, právo na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při ukončení zaměstnání a regulace srážek ze mzdy.

³⁰ Z důvodu souladu s tímto požadavkem Charty došlo od 1. 1. 2000 v ČR k úpravě snížené sazby minimální mzdy pro mladistvé zaměstnance z 75 % normální sazby na 80 %.

³¹ V 19 zemích OECD je přitom minimální mzda stanovena vládou, v mnoha dalších pak prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

síly bez potřebných zkušeností a následně lehčí získání těchto zkušeností – mladí lidé jsou tak ve skupině nízkopříjmových zaměstnanců spíše přechodně, na rozdíl od dospělých pracovníků.

Doporučení OECD (1994) se přiklání k přehodnocení role minimální mzdy coby nástroje sledujícího redistributivní cíle zavedením instrumentů sloužících tomuto účelu více přímočaře. Možné negativní vlivy minimální mzdy na ekonomiku pak navrhuje minimalizovat prostřednictvím indexace k vývoji cen (nikoli tedy průměrných mezd) a zavedením dostatečné diference sazeb regionálně a podle věku. Při hodnocení naplňování této strategie v jednotlivých zemích uvádějí Brandt, Burniaux a Duval (2005), že obecně nelze vysledovat trend poklesu relativně vysokých minimálních mezd s cílem omezit jejich negativní vedlejší ekonomické důsledky, často je tomu spíše naopak.³²

3.1.4 ROZDÍLNÁ PRAXE V PŘÍSTUPU K MINIMÁLNÍ MZDĚ

Omezování nízkých příjmů je běžnou praxí ve většině rozvinutých zemí. Institut minimální mzdy je používán v mnoha zemích světa, včetně řady rozvojových zemí (ILO, 1999).³³ Přesto však je konkrétní podoba užití tohoto nástroje v praxi mezi jednotlivými státy dosti rozdílná, různé země mohou akcentovat různé cíle, uplatňovat různé postupy. Hlavní odlišnosti spočívají v rozsahu pokrytí ekonomiky a pracovníků, na které se sazby vztahují, kritériích pro stanovení úrovně minimální mzdy a její následné úpravy v reakci na vývoj hospodářství. Následující shrnutí vychází především z informací databáze minimálních mezd ILO,³⁴ ILO (1999) a z údajů publikovaných Eurostatem (2003, 2004, 2005).

Základním prvkem systému minimální mzdy je **stupeň, ve kterém pokrývá ekonomiku**. Dvěma extrémními variantami je celonárodní působnost jediné minimálně-mzdové sazby, nebo na druhé straně pouze několik málo sazeb omezených na vybraná

³² Jedinou zemí, kde bylo podle autorů možné pokles vysledovat, bylo Polsko, kde došlo k výraznějšímu snížení sazeb minimální mzdy pro mladé pracovníky. Další země se však často snaží snížit náklady práce prostřednictvím poklesu daňového zatížení a snížení dalších odvodů z mezd nízkopříjmových skupin.

³³ Konvenci č. 26 podepsaly doposud 103 zemí světa.

³⁴ ILO Minimum Wages Database [on-line]. Dostupné na internetu:

<http://www.ilo.org/travail/database/servlet/minimumwages>, staženo 2. února 2006

povolání. Výhodou celonárodního pokrytí je administrativní jednoduchost uplatňování minimální mzdy, naopak ale určení její výše je poměrně komplikovaným problémem – je zde totiž potřeba zohlednit rozdílné ekonomické podmínky charakterizující různé regiony, sektory atd. se snahou omezit možné negativní efekty zavedení jednotné minimální mzdy v rozdílném kontextu. Tento přístup je uplatňován např. ve Francii, Španělsku, Portugalsku, Nizozemí a také v některých zemích Latinské Ameriky (Argentina, Brazílie aj.) a je tedy podmíněn nutností určité homogenity státu z ekonomického hlediska. V případě, že tato nutnost naplněna není, je vhodnějším přístupem stanovení různých sazeb minimální mzdy pro různé regiony či odvětví. Regionální hledisko se široce uplatňuje v Mexiku (zde jsou tři sazby minimální mzdy v závislosti na příslušnosti k určitému regionu závazné pro všechny pracovníky a dále také různé další sazby minimální mzdy pro určitá povolání – tyto jsou vyšší než všeobecné sazby) a také v Japonsku (k regionálním minimálním mzdám závazným pro všechny pracovníky jsou zde navíc stanoveny minimální mzdy podle příslušnosti k průmyslovému odvětví). Dále lze nalézt i systémy minimální mzdy stanovující sazby pro jednotlivá povolání (např. Kostarika), nevýhodou je však velká administrativní náročnost ve stanovení i vynucování tohoto opatření. Různé systémy, jak je vidět na příkladu Japonska a Mexika, se navzájem nevylučují a je možné je do určité míry kombinovat. Tuto praxi můžeme nalézt také ve Spojených státech a Kanadě, kde je minimální mzda stanovena jak na federální (celonárodní) úrovni, tak si mohou jednotlivé státy (provincie) určit vlastní sazbu zvlášť. Závazná je potom vyšší z obou sazeb.

Minimální mzda může být **stanovena buďto vládou** na základě zákona (po možných konzultacích se sociálními partnery; tento systém uplatňuje např. Francie, Španělsko, Portugalsko, Nizozemí, Lucembursko), nebo **prostřednictvím kolektivního vyjednávání** s následnou právní vynutitelností (Rakousko, Dánsko, Itálie aj.). V druhém případě navíc může docházet k rozšíření platnosti takto vyjednané minimální mzdy i na ostatní zaměstnance a podniky v daném sektoru, kteří nejsou odborově organizovaní a vyjednávání se neúčastní (např. Německo, Finsko, Švýcarsko). V systémech stanovení minimální mzdy prostřednictvím kolektivního vyjednávání také můžeme v některých případech pozorovat její určování na základě regionálního hlediska.

Národní systémy minimální mzdy se také liší v míře, ve které jsou **závazné pro různé skupiny obyvatel**. Cílem je v tomto případě chránit ty skupiny, které mohou být zavedením minimální mzdy negativně zasaženy, a zlepšit tak jejich pozici na trhu práce. Častou praxí, jak již bylo uvedeno výše, bývá např. vyloučení mladých a nezkušených pracovníků či invalidů. Často existují nižší sazby minimální mzdy až do určitého věku (většinou do dosažení 18 let – např. v Dánsku, Portugalsku, Španělsku a Velké Británii; v Lucembursku je hranicí snížené sazby 21 let, v Belgii 23 a ve Švédsku dokonce 24 let – Dolado a kol., 1996). Irsko dále zohledňuje i zkušenost pracovníků, takže základní sazba minimální mzdy se vztahuje jen na zkušené dospělé zaměstnance („experienced adult employees“) – tzn. mladší 18-ti let, nově vstoupivší na pracovní trh a osoby procházející rekvalifikací mají nižší sazby. Některé země v tomto smyslu chrání i zaměstnance malých podniků (např. Portugalsko mezi roky 1975 a 1989). Minimální mzdy se v některých případech také nevztahují na pracovníky veřejného sektoru (např. v Belgii, Řecku a Lucembursku se minimální mzda uplatňuje jen v soukromém sektoru).

Při **stanovení úrovně minimální mzdy** mohou země vycházet z různých kritérií. ILO (1999) uvádí následující čtyři skupiny faktorů, které je vhodné zohlednit:

- potřeby pracovníků;
- schopnost firem vyplácet mzdy;
- porovnání mezd a důchodů;
- makroekonomické faktory odrážející potřeby ekonomického vývoje.

Je vhodné najít rovnováhu mezi těmito vlivy – na základě sociálních kritérií posoudit, jaké jsou potřeby pracovníků, a na druhé straně na základě ekonomických kritérií zohlednit, do jaké míry je možné tyto potřeby minimální mzdou pokrýt.

Hospodářský vývoj s sebou však přináší také nutnost **přizpůsobovat sazby minimální mzdy** měnícím se ekonomickým podmínkám. Tomu se děje buď více či méně pravidelnými diskrečními úpravami, nebo zavedenou automatickou indexací. Při úpravách minimální mzdy bývá zohledňován vývoj cen (jakožto kritérium odrážející měnící se kupní sílu pracovníků pobírajících minimální mzdy), průměrné mzdy v zemi (tento faktor spíše odráží schopnost firem platit svým zaměstnancům) či vývoj dalších ekonomických ukazatelů.

Je ovšem potřeba zdůraznit, že institut minimální mzdy funguje v rámci určitého socio-ekonomického kontextu a dalšími důležitými prvky, které ovlivňují jeho fungování, jsou ostatní nástroje politiky na trhu práce, sociální politiky i specifické charakteristiky národních pracovních trhů.

3.2 EVROPSKÁ UNIE A MINIMÁLNÍ MZDA

3.2.1 VÝVOJ PŘÍSTUPU

Problematika minimální mzdy není v Evropské unii nijak harmonizována. Vývoj v přístupu zde do velké míry odpovídá obecnému vývoji v přístupu k otázkám sociální politiky. Založením Evropského hospodářského společenství Římskou smlouvou (1957) bylo cílem zejména vytvoření společného trhu. Zakladatelé se soustředili především na ekonomické aspekty integrace, v sociální politice v té době panovala úplná nezávislost.

Určitý posun v tomto směru znamenalo přijetí Jednotného evropského aktu v roce 1987, který však nepřinesl žádné zásadní zvraty.³⁵ Sociální rozměr dostal proces integrace zejména až prostřednictvím tzv. Sociální charty.³⁶ Ta byla přijata v roce 1989 jako samostatná deklarace všemi státy s výjimkou Velké Británie. Sociální charta mimo jiné uváděla, že všichni zaměstnanci by měli být spravedlivě odměňováni a zaměstnancům by měla být zajištěna spravedlivá mzda, tj. mzda umožňující dosažení přiměřené životní úrovně.

Úmluvou o sociální politice, připojenou k Maastrichtské smlouvě z roku 1991, byly principy stanovené Sociální chartou dále potvrzeny. Úmluvu podepsaly všechny země s výjimkou Velké Británie, nastal zde tedy duální přístup k sociální politice. Tento stav skončil až podepsáním Amsterodamské smlouvy v roce 1997, kterou se i Velká Británie přihlásila k deklarovaným principům sociální politiky a Úmluva byla začleněna přímo do této smlouvy.

³⁵ Jistou změnu znamenalo úsilí o eliminaci bariér bránících ve volném pohybu pracovních sil a následného vytvoření jednotného trhu práce. Nepřímo sociální politiku také ovlivnilo vytvoření systému hlasování kvalifikovanou většinou, pod nějž se s postupem času zařadilo mnoho sociálních otázek. Akt také podpořil zavedení sociálního dialogu na evropské úrovni.

V souladu s deklarovaným úsilím v oblasti spravedlivého odměňování zveřejnila v roce 1993 Evropská komise (EK) stanovisko,³⁷ ve kterém uvádí, že prosazování spravedlivé mzdy musí být součástí obecné snahy o dosažení vyšší produktivity a tvorby pracovních míst. Též je zde obsažen závazek EK provést širší výzkum za účelem podnítit konvergenci v politikách zaměřených na spravedlivé odměňování. V návaznosti na toto Stanovisko z roku 1993 vydala EK v roce 1997 zprávu o pokroku učiněném v oblasti zavádění politik zaměřených na spravedlivé odměňování od roku 1993. Na základě uvedeného průzkumu mezi členskými zeměmi pak shrnuje, že většina států již má základní legislativní rámec zaměřený na prosazování spravedlivého odměňování zaveden, zároveň ale také většina států považuje přímou intervenci do tvorby mezd za nežádoucí a upřednostňuje kolektivní vyjednávání či individuální dohody.

Od konce 90. let se střed zájmu v této oblasti, související i s problematikou minimální mzdy, přesunul od nízkých a ne-spravedlivých platů spíše směrem k problematice snížení chudoby a sociálního vyloučení. V roce 2000 Evropská rada na summitu v Lisabonu uvedla strategii boje proti sociálnímu vyloučení a chudobě. Zde je jednou ze základních priorit prosazování takových opatření na trhu práce, která budou sloužit potřebám zejména osob s největšími potížemi se vstupem do zaměstnání (Evropská komise, 2004). Dále se zde také zmiňuje nutnost nastavit sociální systémy tak, aby přijetí zaměstnání vedlo ke zvýšení příjmů jedince.³⁸ Zaměstnání je zde tedy chápáno jako jeden ze základních prostředků, jak bojovat proti sociálnímu vyloučení.

Stanovování principů v oblasti odměňování pracovníků však doposud náleží výlučně do pravomoci členských států a na úrovni celého Společenství není tato oblast nijak právně závazně upravena.

³⁶ Charta základních sociálních práv pracujících Společenství, podepsána 9. 12. 1989 ve Štrasburku.

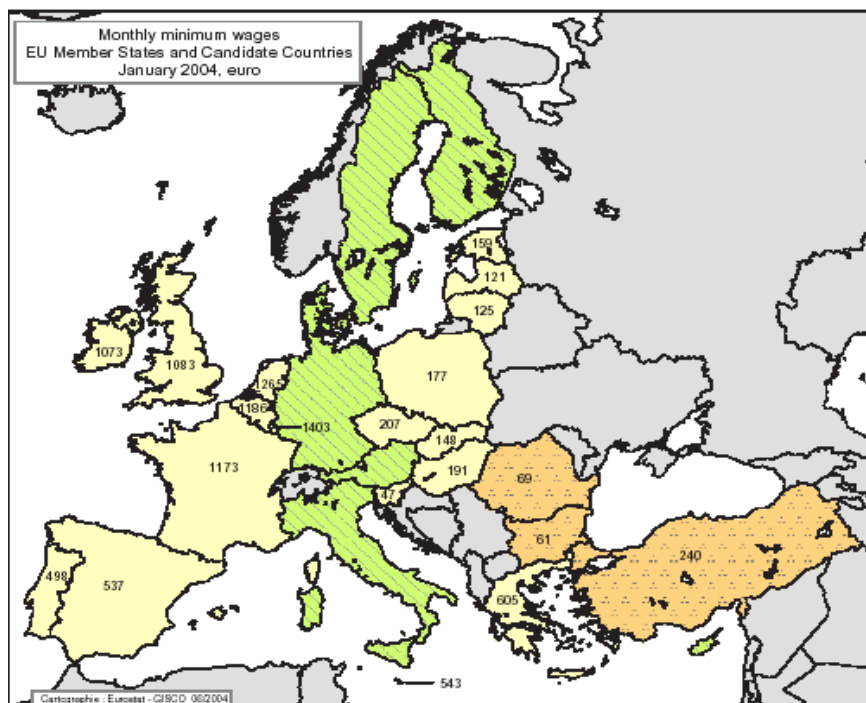
³⁷ Zdroj: European Industrial Observatory On-line [on-line]. Dostupné na internetu: www.eiro.euofund.eu.int/1997/02/inbrief/eu9702103n.html, staženo 27. 4. 2005

³⁸ Zde je již souvislost s politickými cíli zavedení minimální mzdy zcela zjevná.

3.2.2 MINIMÁLNÍ MZDA V ZEMÍCH EU

V Evropské unii je institut zákonem zakotvené minimální mzdy zaveden v 18 z 25 členských zemí³⁹ a také ve všech 3 kandidátských zemích (viz obrázek 4 – země s takto zavedenou minimální mzdou jsou vyznačeny žlutě), přičemž Irsko a Velká Británie zavedly minimální mzdu poměrně nově.⁴⁰ V některých dalších zemích ale existuje efektivní minimální mzda daná kolektivním vyjednáváním na úrovni jednotlivých sektorů (země vyznačeny zeleně – Rakousko, Německo, Itálie, Švédsko, Dánsko, Finsko a Kypr).

Obrázek 4. Minimální mzda v zemích EU a kandidátských státech, 2004



Zdroj: Eurostat (2004)

Dolado a kol. (1996) rozlišuje obecně několik typů systémů minimální mzdy v Evropě:

1. Minimální mzda je určována vládou s celostátní platností (po možné konzultaci se sociálními partnery). Tento systém lze nalézt ve Francii, Španělsku, Nizozemí, Portugalsku, Lucembursku, Irsku, Velké Británii, Maďarsku, Polsku, Slovensku, Slovinsku, Litvě a také v ČR.

³⁹ Jmenovitě jde o Belgii, ČR, Estonsko, Řecko, Francii, Irsko, Litvu, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Maltu, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Slovinsko, Slovensko, Španělsko a Velkou Británii.

2. Národní minimální mzda je stanovena jako součást kolektivního vyjednávání na celonárodní úrovni. Tak je tomu v Belgii, Dánsku a Řecku.⁴¹ Ve Švédsku a Finsku pokrývá kolektivní vyjednávání téměř všechny zaměstnance a existuje zde tedy efektivní minimální mzda, jež nemusí být formálně rozšiřována na nezúčastněné strany.
3. V zemi existuje několik různých úrovní minimální mzdy stanovené kolektivním vyjednáváním na sektorové úrovni – Německo, Itálie, Rakousko.

Minimální mzda je většinou platná pro všechny zaměstnance a všechna povolání, v mnoha zemích však existují určité výjimky – viz dříve. Změny v sazbách minimální mzdy jsou ve většině států diskreční (státy uvádějí frekvenci změny zpravidla jednou ročně), jen Francie, Belgie, Lucembursko, Malta a Polsko mají zavedenou automatickou indexaci. Úprava sazeb minimální mzdy probíhá většinou podle vývoje inflace, v některých zemích se však vedle cenového vývoje přihlíží také k pohybu výše mezd (Francie, Řecko, Portugalsko, Španělsko).

Následující grafy přibližují situaci v jednotlivých členských zemích v oblasti minimální mzdy. Zdrojem všech uvedených dat je Eurostat.⁴²

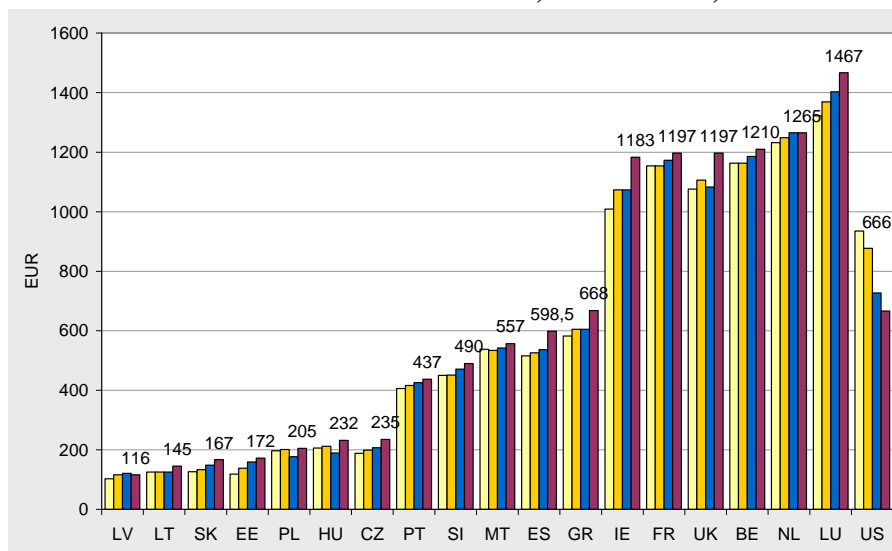
Graf 1 znázorňuje výši minimální mzdy v jednotlivých členských zemích a srovnání s USA na datech z let 2002 až 2005, přepočítaných na euro. Na první pohled z něj vyplývají výrazné rozdíly mezi zeměmi. Profilují se zde tři skupiny zemí. První skupina se vyznačuje velmi nízkou minimální mzdou (ve výši 116 – 235 euro v roce 2005) a patří sem většina nově přistoupivších zemí včetně ČR. Druhá skupina má minimální mzdy o něco vyšší (v rozsahu 437 – 668 euro v roce 2005) a patří sem Portugalsko, Španělsko, Řecko a z nově přistoupivších zemí Malta a Slovinsko. Poslední skupina je charakteristická relativně vysokou úrovní minimální mzdy (1 183 – 1 467 euro pro rok 2005) a řadí se sem většina starých členských států. Je zde tedy patrné seřazení zemí na nové a staré členské země, výjimku tvoří Malta a Slovinsko, které se v žebříčku dostaly před Portugalsko. Nejvyšší minimální mzdu má Lucembursko a nejnižší minimální mzdu Lotyšska přesahuje téměř 13x. Z grafu je také patrné, že minimální mzdu v USA

⁴⁰ Velká Británie zavedla minimální mzdu v roce 1999, Irsko 2000.

⁴¹ Řecko má v jistém smyslu hybridní systém, kde je minimální mzda dána vyjednáváním mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů na celonárodní úrovni a následně je právně závazná.

lze zařadit spíše do skupiny se střední vyšší minimální mzdy, je tedy o dost nižší než ve srovnatelně vyspělých zemích Unie.⁴³

Graf 1. Minimální mzda v zemích EU a USA, 2002 – 2005, euro



Zdroj: Eurostat

Poznámka: Údaje se vztahují vždy k 1. lednu daného roku. Pro země mimo eurozónu byla výše minimální mzdy v eurech přepočítána podle průměrného měsíčního směnného kurzu v prosinci předchozího roku. Pokles zaznamenaný ve Spojených státech je způsoben vývojem ve směnném kurzu dolaru k euru, minimální mzda ve Spojených státech se v dolarovém vyjádření neměnila od roku 1999 (stále na úrovni 893 USD).

Je také zjevný rostoucí trend minimální mzdy ve sledovaných letech ve všech členských zemích. Nejvyšší procentuální nárůsty (v průměru větší než 5 %) přitom zaznamenalo Estonsko, Slovensko, ČR, Irsko, Španělsko, Řecko, Litva a Maďarsko, tedy země vykazující spíše nižší úroveň minimální mzdy.⁴⁴ Navíc je potřeba zdůraznit, že v řadě případů jde o země s apreciujícím měnami vůči euru, což podceňuje skutečný nárůst minimální mzdy vyjádřený v domácích měnách (např. ČR, Slovensko, Maďarsko, Polsko).

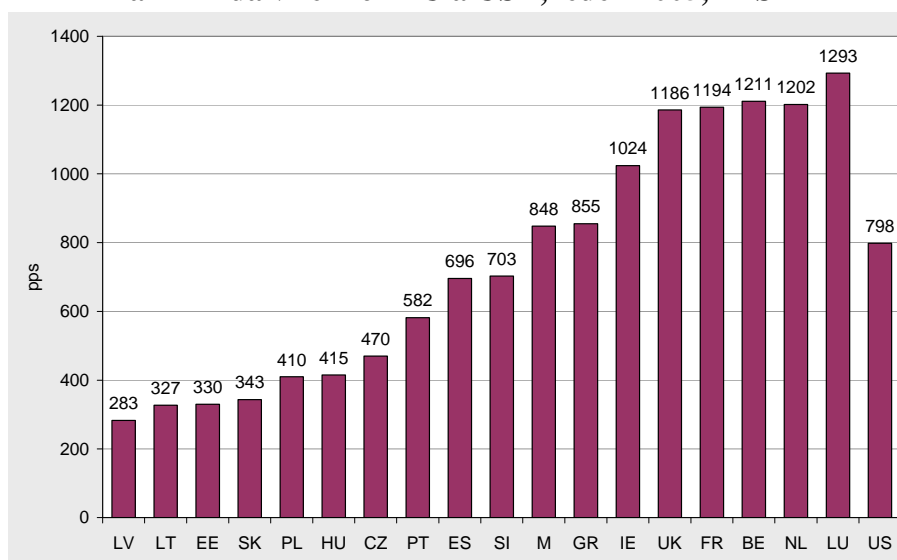
⁴² Eurostat Data navigation tree: Labour market: Earnings and labour costs: Minimum wages [on-line]. Dostupné na internetu: <http://epp.eurostat.ec.eu.int/>, staženo 21.6.2005

⁴³ Jak ale uvádí např. Dolado a kol. (1996), nižší obecná sazba minimální mzdy nemusí být určující pro relativní vliv na ekonomiku. Velký význam má také to, zda existují nižší, sub-minimální sazby pro relativně více ohrožené skupiny. Tyto sazby jsou v Evropě poměrně častým jevem, naproti tomu ve Spojených státech se příliš neuplatňují. Celkový vliv na ekonomiku proto v Evropě nemusí být o tolik významnější než v USA.

⁴⁴ V roce 2006 došlo k nárůstu minimální mzdy v 8 členských státech – ČR, Estonsku, Maďarsku, Lotyšsku, Nizozemí, Polsku, Portugalsku a Španělsku. Jde tedy opět o země s nižší relativní úrovní minimální mzdy a proto lze očekávat, že i nadále se v této oblasti budou rozdíly mezi zeměmi snižovat.

Je však zřejmé, že při efektivním porovnávání výše minimální mzdy v zemích EU je potřeba zohlednit také odlišné cenové hladiny zemí. K tomu může posloužit převedení výše minimální mzdy podle konceptu parity kupní síly (Purchasing Power Parities – PPP), aplikovaným na konečnou spotřebu domácností. Minimální mzda je tak převedena do umělých zúčtovacích jednotek (Purchasing Power Standards – PPS). Po tomto přepočtení se, jak ukazuje graf 2, zmenší rozdíly mezi zeměmi, i když jejich pořadí zůstává zhruba zachováno. Předchozí rozpětí mezi maximem a minimem ve výši 1:13 se sníží na 1:5. Dochází k relativnímu zvýšení minimální mzdy ve všech členských zemích s výjimkou Francie, Irska, Lucemburska, Nizozemí a Velké Británie. Slovensko se navíc dostává před Estonsko, Slovinsko a Malta před Španělsko. Ve skupině profilujících se nejvyššími minimálními mzdami však zůstávají stále ty samé země.

Graf 2. Minimální mzda v zemích EU a USA, leden 2005, PPS

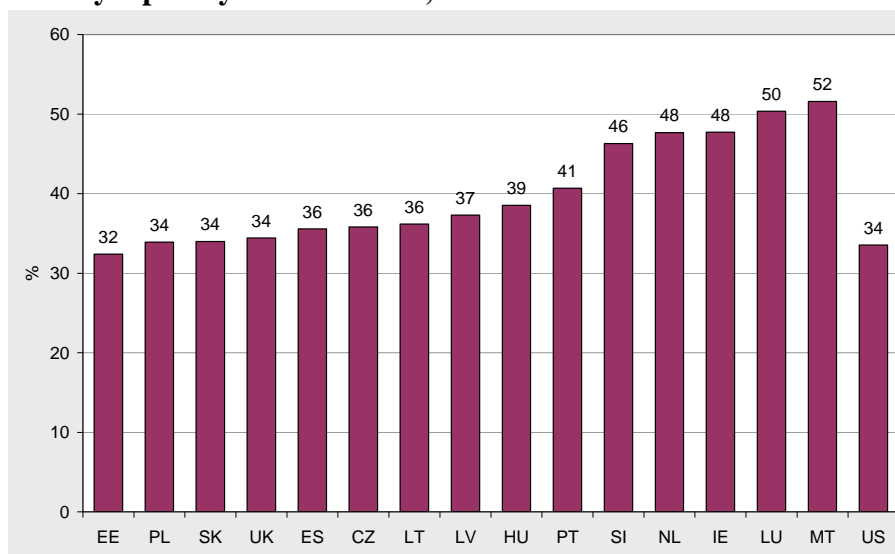


Zdroj: Eurostat

Srovnávání zemí podle absolutní výše minimální mzdy však nemusí být z hlediska určení reálných ekonomických důsledků vždy zcela vhodné, neboť mezi zeměmi mohou být velké rozdíly z hlediska úrovně produktivity práce a celkové mzdové úrovně. K zohlednění těchto rozdílů se proto používá podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v dané ekonomice – tzv. Kaitzův index⁴⁵.

⁴⁵ OECD (1998) však uvádí, že tento ukazatel nemusí být nejpřesnějším z hlediska mezinárodního srovnání, neboť ve vývoji průměrné mzdy se může silně odrážet pohyb na nejvyšších příčkách mzdového rozložení, aniž by na jiných úrovních docházelo k výraznějším změnám. Navíc tento poměr může

Graf 3. Minimální mzda v zemích EU a USA jako % průměrné hrubé měsíční mzdy v průmyslu a službách, 2003



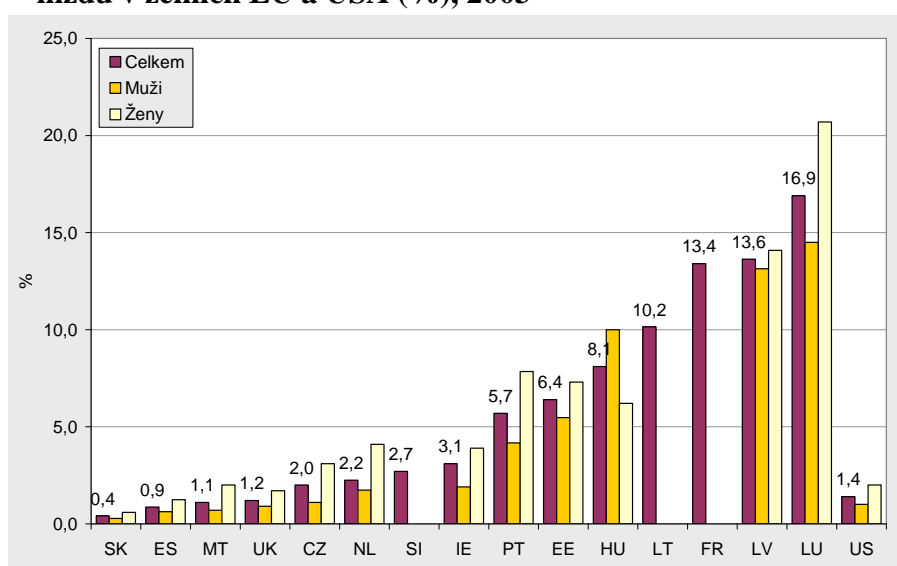
Zdroj: Eurostat

Na grafu 3 je znázorněna situace v této oblasti v některých zemích EU za poslední rok, pro který jsou dostupná data, tedy rok 2003. Ve většině zemí je minimální mzda na úrovni výrazně nižší než 50 % průměrné mzdy, jen Malta, Lucembursko, Irsko, Nizozemí a Slovinsko se pohybují velmi blízko této hranice. Většina nově přistoupivších zemí má přitom spíše nižší úroveň minimální mzdy vzhledem k průměrné mzdě, starší členské země se zase spíše vyskytují v pravé části rozdělení (s určitými výjimkami – jde o Řecko, Velkou Británii a Španělsko). V USA dosahuje minimální mzda zhruba třetiny mzdy průměrné, což je v Evropě srovnatelná výše jako v Polsku, Slovensku a Velké Británii (avšak platí zde připomínka již zmíněná v poznámce č. 43).

celkovou situaci podhodnocovat vzhledem k časté progresivitě daňových systémů. Z tohoto důvodu je vhodnější používat spíše podíl minimální mzdy na mediánové úrovni mzdy v ekonomice. Zde je však jiný problém, a to sice v dostupnosti srovnatelných relevantních dat. V Kaitzově indexu lze zohlednit i rozdílné pokrytí pracovníků v ekonomice minimální mzdou. Celkový index však nemusí zcela přesně odrážet ekonomické efekty minimální mzdy, neboť pro nejvíce ohrožené skupiny může být jeho hodnota výrazně nižší než obecný podíl pro celou ekonomiku.

Graf 4 uvádí, jaký podíl zaměstnanců pracujících na plný úvazek je odměňován mzdou na úrovni zákonem stanoveného minima (data jsou opět dostupná pouze do roku 2003). Tento podíl také může do velké míry odrážet, jaký reálný vliv na ekonomiku minimální mzda a její případné zvyšování může mít. (Nicméně ani zde není vypovídající hodnota úplná – vedle údajů o podílu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou by se jako relevantní informace jevil také podíl zaměstnanců, kteří své zaměstnání díky zavedení či zvyšování minimální mzdy ztratili. Takováto data však statistiky neposkytují.)

Graf 4. Podíl zaměstnanců pracujících na plný úvazek a pobírajících minimální mzdu v zemích EU a USA (%), 2003



Zdroj: Eurostat

Je patrné, že podíl zaměstnanců pracujících na plný úvazek a pobírajících minimální mzdu se mezi zeměmi výrazně liší. Relativně malé procento zaměstnanců pobírajících minimální mzdu se nachází ve Slovensku, Španělsku, Maltě, Velké Británii, ČR, Nizozemí, Slovinsku a Irsku. Naopak poměrně velké zastoupení těchto zaměstnanců (přesahující 10 %) je v Litvě, Francii, Lotyšsku a Lucembursku. Tento ukazatel se také dosti liší podle pohlaví – pro ženy většinou dosahuje vyšších hodnot. Obzvláště velké rozdíly v tomto směru lze zaznamenat ve Slovensku, Nizozemí, Maltě, Irsku a ČR (rozdíl více než dvojnásobný).

3.2.3 SHRUTÍ POZICE ČR V PŘÍSTUPU K REGULACI MINIMÁLNÍCH VÝDĚLKŮ V RÁMCI SPOLEČENSTVÍ

Podrobnému popisu praxe minimální mzdy jakožto jednoho z nástrojů politiky trhu práce v ČR bude věnována následující kapitola. Pokud však na základě uvedených dat porovnáme český přístup k této problematice s ostatními členskými zeměmi EU, je patrné, že ČR se nachází spíše v liberální části spektra. Minimální mzda je zde poměrně nízká jak v absolutním vyjádření (a to i po zohlednění rozdílných cenových hladin), tak ve srovnání s průměrnou mzdovou hladinou v zemi, a to i přesto, že tempem růstu minimální mzdy se ČR v posledních letech řadí mezi země s nejdynamičtější vývojem. Podíl pracovníků pobírajících minimální mzdu je v ČR také relativně malý (naopak ale rozdíly mezi muži a ženami jsou dosti výrazné). Na základě tohoto porovnání lze očekávat, že ekonomické důsledky regulace minimálních výdělků nebudou příliš výrazné ve srovnání s ostatními zeměmi.

4. MINIMÁLNÍ MZDA V ČESKÉ REPUBLICE

4.1 INSTITUCIONÁLNÍ UKOTVENÍ

Minimální mzda je v České republice právně zakotvena ustanoveními zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Komplexní právní úprava jediným právním předpisem v ČR neexistuje.

Minimální mzdou se podle zákona rozumí nejnižší peněžitě plnění, které je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci za práci. Vztahuje se jednotně jak na podnikatelskou, tak rozpočtovou sféru, a to na všechny zaměstnance (bez sektorových či regionálních odlišností) v pracovním poměru nebo obdobném pracovním vztahu, nikoli však zaměstnané na základě dohod mimo pracovní poměr. Kolektivní smlouvou mohou zaměstnanci se zaměstnavateli dohodnout mzdu vyšší než minimální mzda. Do mzdy se pro určení minimální výše započítávají všechny její složky s výjimkou příplatků za práci přesčas, ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, za práci v noci a za práci ve svátek – jde tedy o částku skutečně zaměstnanci vyplacenou v daném časovém období.

Zákon v ČR rovněž stanovuje nižší, subminimální sazby pro osoby mladší 21 let a také pro osoby v částečném či plném invalidním důchodu. Mladiství zaměstnanci tak mají minimální mzdu sniženu na 80 % běžné sazby a zaměstnanci ve věku 18 – 21 let ve svém prvním pracovním poměru mohou pobírat 90 % oficiální minimální mzdy.⁴⁶

⁴⁶ „Ve stanovených situacích jsou uplatňovány nižší sazby minimální mzdy:

- 90 % uvedených částek, jde-li o první pracovní poměr nebo obdobný pracovní vztah zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru nebo obdobného pracovního vztahu,
- 80 % uvedených částek, jde-li o mladistvého zaměstnance,
- 75 % uvedených částek, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem částečného invalidního důchodu,
- 50 % uvedených částek, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem plného invalidního důchodu a mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.“ (Zdroj: MPSV: Minimální mzda v roce 2006 [on-line]. Dostupné na internetu: <http://www.mpsv.cz/cs/2214>, staženo 13. 1. 2006)

Možné negativní dopady minimální mzdy na mladé pracovníky mohou tedy být tímto opatřením do určité míry tlumeny.

Minimální mzda je stanovena jako měsíční i hodinová sazba. V případě, že mzda zaměstnance nedosáhne v kalendářním měsíci výše zákonem stanovené minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen mu rozdíl doplatit. Vláda stanovuje vyšší minimální mzdy svým nařízením po předchozím projednání v tripartitě (Rada hospodářské a sociální dohody) se zástupci odborů a zaměstnavatelů. Změny ve vyšší minimální mzdy by podle zákona měly přihlížet k vývoji indexu spotřebitelských cen.

Vedle minimální mzdy existují v ČR ještě zákonem stanovené **minimální mzdové tarify**, které jsou závazné v organizacích podnikatelské sféry bez uzavřené kolektivní smlouvy. Těchto tarifů je celkem dvanáct a liší se podle stupně složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce⁴⁷. Systém minimálních mzdových tarifů je stanoven také zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку.⁴⁸ Důvodem pro zavedení tohoto opatření byla snaha o vyšší regulaci mezd v podmínkách nedostatečně rozvinutého systému kolektivního vyjednávání o mzdách. Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami totiž na počátku 90. let poměrně prudce pokleslo (z původního centrálního určování mezd v podstatě pro celou ekonomiku ještě v letech 1990 a 1991 na cca 50 % v roce 1993 – zdroj: ČMKOS).^{49,50} Opatření tedy bylo

⁴⁷Při rozřazování jednotlivých zaměstnání do zákona však bylo zohledňováno více faktorů, podle doporučení ILO. Jde o následující kritéria: Odborná příprava, Druh a rozsah dalšího vzdělání, Praktické znalosti a dovednosti, Složitost objektu vykonávané práce a pracovního procesu, Složitost pracovních vztahů, Organizační a řídicí náročnost a územní působnost, Odpovědnost za škody, Odpovědnost za zdraví, Zátěž fyzická, Zátěž psychická a smyslová, Negativní vlivy práce, Mimořádné vlastnosti a schopnosti požadované při výkonu práce. Konkrétní pracovní pozice byly na základě těchto hledisek obodovány, seřazeny a podle této škály rozřazeny do tarifních stupňů.

⁴⁸ Do praxe byly minimální mzdové tarify zavedeny od 28. 1. 1992 nařízením vlády č. 43/1992 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci.

⁴⁹ Vývoj v oblasti určování mezd byl 90. letech poměrně komplikovaný. Na počátku tohoto období přetrvával systém z období centrálně plánované ekonomiky – existovalo mnoho podrobných mzdových předpisů a vyhlášek, které centrálně stanovovaly mzdy pro jednotlivá odvětví, resorty atd. Kolektivní smlouvy měly pouze malý prostor k určitému doladění mezd. Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку tyto podrobné předpisy zrušil a otevřel prostor pro kolektivní vyjednávání. Nicméně i v následujících letech existovala ve stanovování mezd podniky určitá setrvačnost, navíc byl počátkem 90. let zaveden systém mzdové regulace (viz dále), který byl zrušen až v roce 1996. Od tohoto roku tedy můžeme hovořit o reálném počátku kolektivního vyjednávání o mzdách. Období předchozí bylo v tomto smyslu spíše přechodné.

⁵⁰ Podíl zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami nicméně klesal i v celém následujícím období. Od roku 2001 je v tomto směru patrná určitá stabilizace – kolektivní smlouvy uzavírané odborovými organizacemi sdruženými v ČMKOS od této doby pokrývají asi 28 % všech zaměstnanců. Pokrytí v případě odborových organizací mimo ČMKOS odhaduje ČMKOS na cca 7 %. Celem je tedy

zpočátku chápáno spíše jako dočasné do doby, než se více rozšíří praxe kolektivního vyjednávání, které v tomto smyslu posléze převezme proklamovanou ochrannou funkci minimálních mzdových tarifů. V roce 1996 došlo ke snížení počtu tarifů na tři s tím, že podmínky trhu práce již umožňují upustit od větší regulace mezd. V důsledku toho došlo k tomu, že řada zaměstnavatelů této změny využila spíše ke snížení mezd svých zaměstnanců (Gottvald a kol., 2002), a proto byl vládou od roku 2000 zpět zaveden původní dvanáctistupňový systém.

Zaměstnavatel má tedy v zásadě dvě možnosti. Jednak může uzavřením kolektivní smlouvy s odbory určit výši mezd ve svém podniku a potom je pro něj závazné, že tyto mzdy nesmí být nižší než obecná sazba minimální mzdy. V případě, že tak neučiní, jsou pro něj závazné minimální mzdové tarify a mzda jednotlivých pracovníků tak nesmí být nižší než tarif, vztahující se na to které konkrétní zaměstnání.

První tarifní stupeň je shodný s minimální mzdou, vyšší tarifní stupně jsou stanovovány jako násobky tohoto základu – např. nejvyšší dvanáctý tarifní stupeň je 2,25 násobek minimální mzdy.⁵¹ Tento tarif odpovídá nejsložitějším a nejnáročnějším pracím a od roku 2001 se pohybuje okolo 80 % průměrné mzdy. Je patrné, že v ČR neslouží omezování minimální úrovně výdělku jen cílům souvisejícím se zajištěním určité mzdové úrovně nejnižších příjmových skupin obyvatelstva. Do jisté míry jsou ovlivňovány i ostatní příjmové skupiny. Efektivita těchto právních nařízení se však alespoň pro vyšší tarifní stupně zdá být dosti sporná – těžko lze očekávat, že by zaměstnanec vykonávající nejsložitější práce přistoupil na mzdu pod úrovní mzdy průměrné.

Minimální mzda i mzdové tarify jsou ze zákona závazné a jejich dodržování je kontrolováno státními institucemi – dříve (do 30. 6. 2005) spadala kontrola pod úřady práce, dnes tato agenda náleží orgánům inspekce práce. Ty dodržování zásad minimálního odměňování kontrolují jak namátkově, tak na základě doporučení či stížnosti. Podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, může za porušování těchto zásad být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 2 milionů Kč.

kolektivními smlouvami chráněno asi 35 % všech zaměstnanců. Podle Evropské komise (2003) v roce 2002 činila míra odborové organizovanosti v České republice 30 %.

⁵¹ Konkrétní údaje o výši minimálních mzdových tarifů uvádí příloha 2.

4.2 VÝVOJ OD ROKU 1991

Minimální mzda byla v ČR zavedena v únoru 1991. Vzhledem k nerozvinutosti systému kolektivního vyjednávání nebylo možné počítat se systémem stanovení minimální mzdy v tomto rámci a byl přijat systém určení jednotné právně zakotvené sazby pokrývající celou ekonomiku. Při zavedení minimální mzdy v ČR v roce 1991 chyběly zkušenosti pro stanovení její konkrétní výše. Pro její určení se vycházelo zejména ze dvou požadavků (Buchčíková, 1995) – jednak minimální mzda měla být vyšší než minimální životní náklady a jednak přesahovat 50 % průměrné mzdy, jak tomu bylo zvykem v zemích EU. Její výše byla určena tak, aby pokryla základní životní potřeby zaměstnanců jakožto individuů, nikoli celé domácnosti v tom smyslu, jak to doporučuje Evropská sociální charta. Při jejím stanovování se nepřihlíželo k institutu životního minima, který v té době ještě ani nebyl zaveden.⁵² Minimální mzda tak byla určena ve výši 2 000 Kčs. Vývoj v částkách minimální mzdy v ČR je uveden v tabulce 1.

Tabulka 1. Vývoj částek minimální mzdy v ČR, 1991 – 2005

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Minimální mzda (Kč měsíčně)	2000	2200	2200	2200	2200	2500	2500	2650	3425	4250	5000	5700	6200	6700	7185
Minimální mzda (Kč na hodinu)	10,8	12,0	12,0	12,0	12,0	13,6	13,6	14,8	19,0	23,7	30,0	33,9	36,9	39,6	42,5
Reálná hodnota minimální mzdy, 1991 = 100	100	99	82	75	68	71	66	63	80	95	107	120	130	137	160

Zdroj: MPSV, ČSÚ, vlastní výpočty

Poznámka: Sazby minimální mzdy za roky 1999 a 2000 udávají aritmetický průměr sazby lednové a červencové (v daných letech docházelo ke zvyšování minimální mzdy dvakrát).

Od zavedení minimální mzdy v roce 1991 téměř až do konce 90. let nedocházelo k velkým změnám v její výši. K první změně minimální mzdy sice došlo hned rok po jejím zavedení, v roce 1992, kdy vzrostla o 10 % na 2200 Kčs⁵³, ale tato sazba platila beze změn až do roku 1995. V letech 1996 a 1998 došlo k určitým úpravám sazby minimální mzdy, ty ale nebyly příliš markantní.

Můžeme identifikovat několik důvodů této stagnace. Jednak to lze připsat relativně malé síle odborů, dále lze tento přístup poměrně dobře zařadit do rámce obecně

⁵² Zákon o životním minimu byl přijat na podzim roku 1991.

⁵³ Od roku 1993 1 Kč = 1 Kčs.

restriktivní důchodové politiky, přijaté vládou v tomto období ve snaze o potlačení inflačních tlaků způsobených cenovou liberalizací. Od roku 1991 byl zaveden systém mzdové regulace, který byl jak právně zakotven a v tomto smyslu závazný, tak bylo zároveň v tomto ohledu dosaženo silného sociálního konsensu se zástupci odborů a zaměstnavatelů v rámci tripartity. S postupem času však byla regulace mezd uvolňována, šlo tedy spíše o krátkodobou politiku zcela zrušenou v roce 1996.⁵⁴

Dalším důvodem pak byla již výše diskutovaná vazba mezi minimální mzdou a systémem zákonně povinného pojištění. Až do roku 1998 totiž byly některé odvody do sociálního systému stanoveny podle minimální mzdy – z hlediska výše výdajů státu bylo významné zejména použití minimální mzdy jakožto vyměřovacího základu pojistného na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění osob u osob samostatně výdělečně činných a dále pojistného na všeobecné zdravotní pojištění osob, za které toto pojištění ze zákona platil stát (ženy na mateřské dovolené, vojáci, penzisté). Zvyšováním minimální mzdy tak potenciálně rostly výdaje státního rozpočtu. V roce 1998 došlo v tomto ohledu k legislativním změnám, které zrušily vazbu mezi minimální mzdou a sociálním systémem a nadále se jako základ pro stanovení odvodů či naopak příspěvků používá institutu životního minima či průměrné mzdy.⁵⁵

Vzhledem k uvedenému vývoji docházelo v průběhu celých 90. let postupně k propadu reálné hodnoty minimální mzdy, která do roku 1998 klesla až na své historické minimum, zhruba 63 % své původní hodnoty z roku 1991. Poté následoval poměrně rychlý růst, ale minimální mzda v reálném vyjádření převýšila hodnotu z roku 1991 až v roce 2001.

⁵⁴ Více k této problematice např. Flek a Buchtíková (1995).

⁵⁵ Minimální mzda se doposud používá pro výpočet různých přídavků, příspěvků a náhrad u vojáků z povolání, jako vyměřovací základ pro výpočet odvodů na zdravotní pojištění u určitých skupin obyvatel (např. osob bez příjmů za zaměstnání či samostatně výdělečně činnosti, za kterou ale neplatí pojistné stát, určení nároku na daňové bonusy, určení příspěvků na zapracování či při přechodu na nový podnikatelský program, kritérium pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, výpočet minimální výše odměny studentům středních a vyšších odborných škol za produktivní činnost, jako jedno z kritérií pro určení podmínek účasti osob samostatně výdělečně činných na důchodovém pojištění a pro výpočet některých náhrad za ztrátu na služebním příjmu u příslušníků bezpečnostních sborů.

Propad reálné hodnoty minimální mzdy v 90. letech se stal předmětem kritiky mnohých mezinárodních institucí i domácích zástupců zaměstnanců.⁵⁶ Následně proto došlo k obratu v přístupu k minimální mzdě s cílem obnovit její sociálně-ochranné funkce – vláda se ve svém programovém prohlášení z roku 1998 a v Národním plánu zaměstnanosti zavázala k postupnému navyšování minimální mzdy⁵⁷. V roce 1998 se tedy otevřela cesta ke zvyšování minimální mzdy bez možných negativních důsledků na výdajové stránce státního rozpočtu a od této doby dochází v této oblasti k poměrně dynamickému vývoji. Od roku 1999 se sazba minimální mzdy relativně rychle zvyšuje – oproti roku 1998 vzrostla o 29 %, v roce 2000 o dalších 24 % a i následující dva roky růst přesáhl 10 %. V letech 1999 a 2000 se dokonce uskutečnilo zvýšení minimální mzdy dvakrát – vždy v k 1. lednu a 1. červenci. K tomuto dynamičtějšímú růstu minimální mzdy od konce 90. let navíc dochází v období, kdy se v ČR výrazně zvýšila nezaměstnanost, z původních velmi nízkých hodnot k hodnotám běžným v rozvinutých zemích.⁵⁸ Poslední změna minimální mzdy proběhla k 1. 1. 2006, kdy byla sazba minimální mzdy zvýšena na 7 570 Kč, což představuje nárůst o 5,4 %, další změna ve výši minimální mzdy je plánovaná na 1. 7. 2006, kdy má být navýšena na 7 955 Kč.

Graf 5 porovnává růst minimální mzdy jak v nominálním, tak v reálném vyjádření s reálným vývojem průměrné mzdy, inflace a produktivity práce. Od svého zavedení až do roku 1998, s výjimkou roku 1996, reálná hodnota minimální mzdy klesala. Od roku 1999 je pak patrný poměrně výrazný růst, který převyšuje jak růst průměrné mzdy, tak produktivity práce. Je zjevné, že i přes zákonem předepsané upravování minimální mzdy podle indexu spotřebitelských cen tomu tak ne vždy bylo. V období poměrně vysoké inflace na počátku 90. let se minimální mzda příliš neměnila, naopak od roku

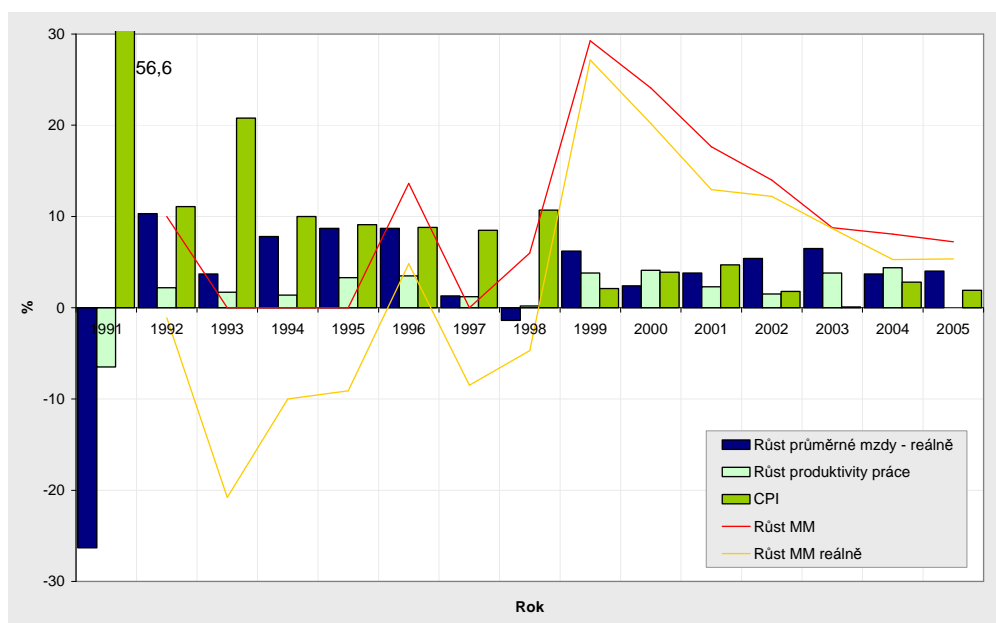
⁵⁶ Vzhledem k tomu, že na počátku byla minimální mzda nastavena relativně vysoko (nejenže v roce 1991 dosahovala více než poloviny mzdy průměrné, navíc ještě v roce 1989 pobíralo mzdu nižší než 2000 Kčs téměř 10 % zaměstnanců), by však tento vývoj nemusel být hodnocen zcela záporně vzhledem k možným negativním dopadům minimální mzdy, navíc v poměrně citlivém období transformace hospodářství.

⁵⁷ V programovém prohlášení vlády Miloše Zemana z roku 1998 se jako jedno z navrhovaných opatření uvádí přijetí Sociální charty Rady Evropy a za tímto účelem i zvýšení minimální mzdy tak, aby v souladu s Chartou byla schopná zajistit život bez závislosti na sociálních dávkách a motivovala k přijetí práce. Dále se v oblasti sociální politiky vláda zavázala k postupnému zvýšení minimální mzdy nad úroveň životního minima.

⁵⁸ Nezaměstnanost celkově v období 90. let vykazovala rostoucí trend, přičemž v první polovině dekády byla velice nízká (často označováno za tzv. český zázrak), kolem 3 %, od roku 1997 pak došlo k dynamickému růstu, takže na konci 90. let se již přibližuje pomyslné hranici 10 %, od roku 2000 se

1999 velké změny v částkách minimální mzdy výrazně převyšují růst cen. Stejně tak je z grafu patrná nezávislost vývoje minimální mzdy s ohledem na reálný vývoj průměrné mzdy a celkovou produktivitu práce v ekonomice. Lze tedy říci, že vývoj minimální mzdy v 90. letech v sobě příliš neodrážel proměny reálných ekonomických podmínek, spíše byl na nich nezávislý a určovaný na základě politických rozhodnutí.

Graf 5. Růst minimální mzdy, průměrné mzdy, produktivity práce a indexu spotřebitelských cen v ČR, 1991 – 2005



Zdroj: ČSÚ, MPSV, VÚPSV, vlastní výpočty

Poznámka: MM – minimální mzda, CPI – index spotřebitelských cen

4.3 ŽIVOTNÍ MINIMUM

Institut životního minima byl v ČR zaveden zákonem č. 463/1991 Sb., o životním minimu na podzim roku 1991. Životní minimum představuje nejnižší společensky uznanou hranici příjmu, pod níž již nastává stav hmotné nouze. Je to tedy kritérium obecně ještě společensky přijatelného stupně chudoby a používá se pro posuzování

pohybuje okolo 9 – 10 %. (podrobněji viz např. Sirovátka a Žižlavský, 2002 či Vajsejtl, 2001, Flek a Večerník, 2005).

sociální potřebnosti, pro poskytování dávek sociální péče⁵⁹, pro určení příjemců a následně výše dávek státní sociální podpory a jako kritérium pro posouzení výše příjmů se užívá i v dalších oblastech.

Konstrukce životního minima má zajistit pokrytí základních životních nákladů lidí. Životní minimum v ČR je založeno na skladebním principu dvou částí a umožňuje tak rozlišovat mezi různými typy domácností s různými potřebami.⁶⁰ Tyto dvě části jsou následující:

- částka na základní osobní potřeby jednotlivých osob – částky jsou diferencovány podle věku;
- částka na zajištění nezbytných nákladů na domácnost – částky jsou diferencovány podle počtu osob žijících v domácnosti.

Na počátku 90. let, kdy byl institut životního minima i minimální mzdy v ČR zaveden, byl vývoj těchto veličin na sobě nezávislý. Přitom porovnání těchto dvou částek je klíčové zejména pro motivaci pracovníků k přijetí nízkoplaceného zaměstnání oproti žití na sociálních dávkách. V situaci, kdy by částka státem garantovaného příjmu určeného životním minimem převyšovala nejnižší mzdu, kterou člověk může obdržet při přijetí zaměstnání, lze těžko očekávat, že minimální mzda bude plnit své funkce a cíle. Vzájemná relace těchto dvou částek je tedy při zkoumání reálných vlivů minimální mzdy na chování lidí zásadní.

Od roku 1998 došlo v souvislosti s již zmíněným obratem ve vládním přístupu k minimální mzdě k propojení jejího vývoje s vývojem v oblasti životního minima. V Národním plánu zaměstnanosti (MPSV, 1999) se vláda zavázala ke zvyšování minimální mzdy s cílem dosáhnout v roce 2001 vyrovnání úrovně čisté minimální mzdy a životního minima samostatně žijící osoby a poté dosáhnout stavu, kdy bude minimální mzda životní minimum samostatně žijící osoby o 15 % přesahovat. Je zřejmé, že aby minimální mzda měla v ekonomice efektivní roli v návaznosti na své proklamované

⁵⁹ Pokud čisté příjmy nedosáhnou úrovně životního minima a zároveň existují vážné objektivní důvody, které člověku brání jeho pracovní příjmy zvýšit (např. zdravotní), stát poskytuje pomoc formou dávek sociální péče. Ty zpravidla dorovnávají příjem do výše životního minima (není to ale vždy pravidlem, přihlíží se i k dalším okolnostem – např. sociální situaci apod.). Životní minimum se tedy používá jak ve smyslu kritéria pro určení potřebnosti, tak ve smyslu hranice nejnižšího příjmu.

cíle, je její propojení se sociálním systémem nutné. Při stanovování podobných kvantifikovaných cílů je však nezbytné přihlížet vedle výše minimální mzdy i k výši sociálních dávek. Je pak otázkou, do jaké míry je samotný sociální systém nastavený tak, aby motivoval lidi k práci. V situaci příliš štědrého sociálního systému pak může i podstatný rozdíl mezi úrovní minimální mzdy a životního minima představovat nedostatečnou motivaci a navíc sebou přinášet významné negativní ekonomické dopady.

4.4 MINIMÁLNÍ MZDA V ŠIRŠÍCH EKONOMICKÝCH A SOCIÁLNÍCH SOUVISLOSTECH

Pro lepší představu o reálném vlivu minimální mzdy na ekonomiku je vhodné srovnat její výši s dalšími ekonomickými veličinami. Z hlediska vlivu na trh práce je to zejména vývoj mezd v celé ekonomice. Při zavedení v roce 1991 dosahovala minimální mzda 53 % výše **průměrné mzdy**. S tím, jak však průměrná mzda postupně rostla a minimální mzda se až do konce 90. let příliš neměnila, se podíl minima na průměru postupně zmenšoval, jak ukazují grafy 6 a 7 a tabulka 2. V roce 1998 se podíl minimální mzdy na průměrné propadl až na nejnižší úroveň 23 % a od té doby dochází k postupnému nárůstu této hodnoty, původních 53 % však dosud stále ještě dosaženo nebylo. Podle dat ze strukturálních šetření ČSÚ rostla minimální mzda ve sledovaném období i jako procento prvního příjmového decilu – v současné době se pohybuje kolem dvou třetin jeho úrovně, což představuje relativně vysokou hodnotu, u níž by se teoreticky daly očekávat určité nezanedbatelné ekonomické dopady.

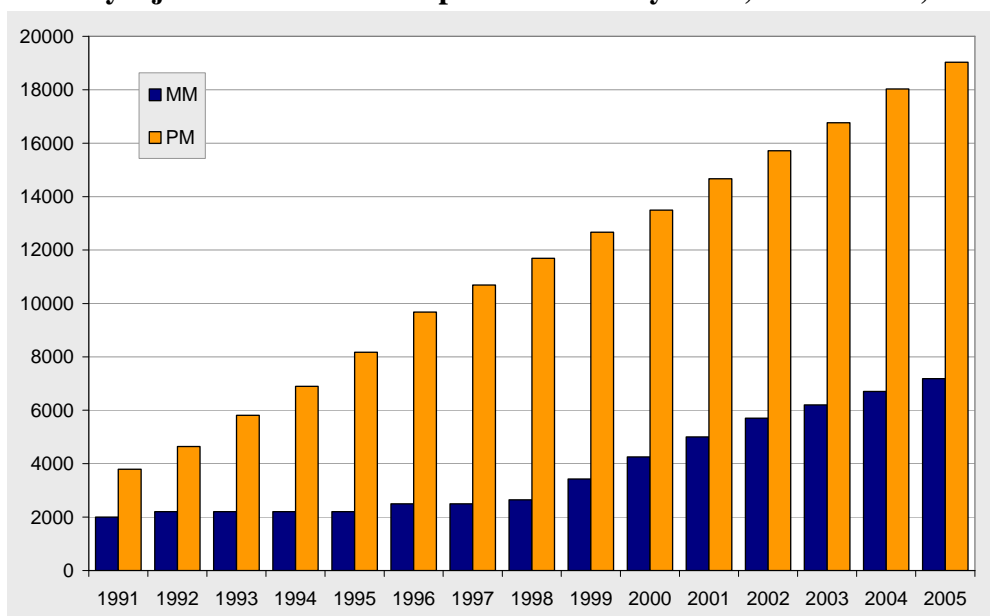
⁶⁰ Od 1. 7. 2006 by měl vstoupit v platnost nový zákon o životním a existenčním minimu a zákon o pomoci v hmotné nouzi, tyto zákony budou představovat výraznou změnu v systému sociálních dávek.

Tabulka 2. Vývoj částek minimální mzdy, průměrné mzdy a životního minima v ČR, 1991 – 2005

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Průměrná hrubá nominální mzda (Kč)	3792	4644	5817	6894	8172	9676	10691	11693	12666	13499	14669	15720	16766	18035	19030
Minimální mzda jako % průměrné mzdy	52,7	47,4	37,8	31,9	26,9	25,8	23,4	22,7	27,0	31,5	34,1	36,3	37,0	37,1	37,8
Minimální mzda jako % 1. mzdového decilu	41,8	36,9	37,7	46,3	53,4	58,8	61,6	63,2	65,4	...
Čistá minimální mzda (Kč)	1729	1893	1873	1892	1909	2188	2188	2319	2984	3597	4194	4715	5087	5459	5819
Životní minimum jednočlenná domácnost (Kč)	1700	1700	1960	2160	2440	2890	3040	3430	3430	3770	4100	4100	4100	4100	4300
Životní minimum čtyřčlenná domácnost (Kč)	5600	5600	6400	7060	7840	9110	9570	10470	10470	11160	11980	11980	11980	11980	12400
Čistá minimální mzda jako % životního minima jednočlenné domácnosti	101,7	111,3	95,5	87,6	78,2	75,7	72,0	67,6	87,0	95,4	102,3	115,0	124,1	133,1	135,3
Čistá minimální mzda jako % životního minima čtyřčlenné domácnosti	30,9	33,8	29,3	26,8	24,3	24,0	22,9	22,1	28,5	32,2	35,0	39,4	42,5	45,6	46,9

Zdroj: MPSV, ČSÚ, VÚPSV, vlastní výpočty

Poznámka: Sazby minimální mzdy za roky 1999 a 2000 udávají aritmetický průměr sazby lednové a červencové (v daných letech docházelo ke zvyšování minimální mzdy dvakrát). Životní minimum čtyřčlenné domácnosti se vztahuje k domácnosti složené ze dvou dospělých a dvou dětí ve věku 10 – 15 let.

Graf 6. Vývoj částek minimální a průměrné mzdy v ČR, 1991 – 2005, Kč

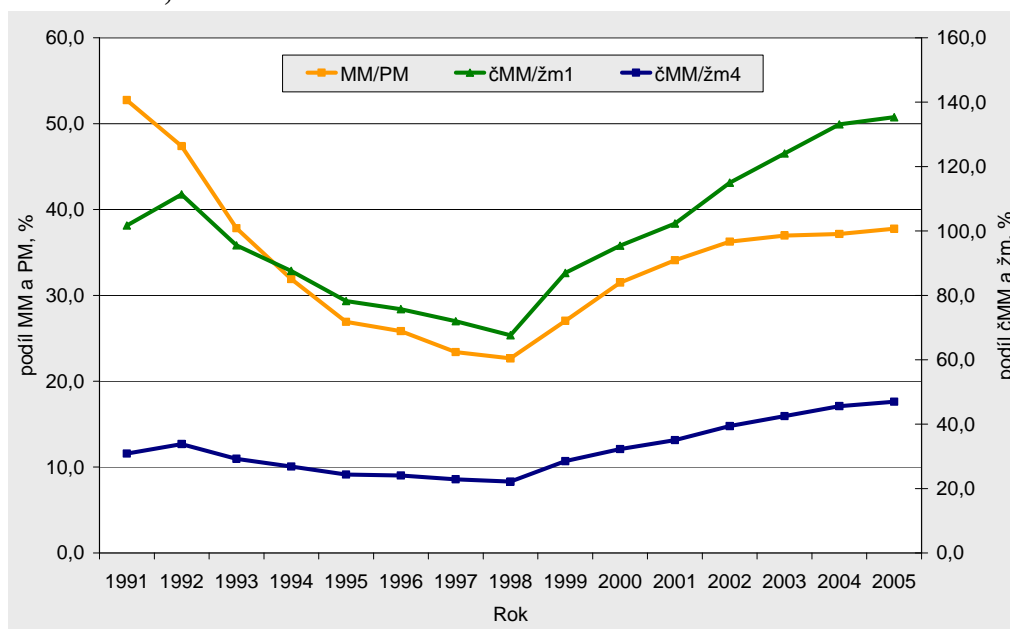
Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty

Poznámka: MM – minimální mzda, PM – průměrná mzda.

Obdobný vývojový trend jako u poměru minimální mzdy ke mzdě průměrné můžeme vysledovat i při srovnání minimální mzdy a **životního minima**. V tomto ohledu je však smysluplnější používat čistou minimální mzdu, tedy obnos peněz, který zaměstnanec dostane po odvedení pojistného a daní opravdu vyplacen, neboť sociální platby se vyplácejí bez dalších odvodů, tedy v čistém vyjádření. Vývoj ukazuje graf 7, konkrétní hodnoty udává opět tabulka 2.

Při porovnávání s životním minimem jednotlivce je patrné, že minimální mzda v průběhu 90. let mohla plnit svou motivační funkci k přijetí a setrvání v zaměstnání jen dosti těžko. Při svém zavedení v roce 1991 v čistém vyjádření jen mírně přesahovala výši později zavedeného životního minima, ale poté se, vzhledem k již výše uvedenému vývoji, opět dostala pod jeho úroveň, v roce 1997 a 1998 tak nedosahovala ani jeho 75 %. Můžeme zde tedy pozorovat významný paradox, kdy pracující člověk odměňovaný na úrovni minimální mzdy vykazuje nižší příjem než ten, kdo nepracuje vůbec a žije ze sociálních dávek. Od roku 2001 čistá minimální mzda opět převyšuje životní minimum jednotlivce, je zde navíc patrný rostoucí trend, takže v roce 2005 je již vyšší o 35 %.

Graf 7. Vývoj podílu minimální mzdy na průměrné mzdě a životním minimu v ČR, 1991 – 2005



Zdroj: ČSÚ, MPSV, VÚPSV, vlastní výpočty

Poznámka: Vysvětlení zkratk: MM – minimální mzda, PM – průměrná mzda, čMM – čistá minimální mzda, žm1 – životní minimum jednotlivce, žm4 – životní minimum čtyřčlenné domácnosti.

Ve státech EU se čistá minimální mzda většinou blíží úrovni životního minima čtyřčlenné rodiny (tak jak to doporučuje Evropská sociální charta), takže i pokud pracuje jen jeden z rodičů, je schopen zajistit rodině dostatek finančních prostředků (Chomátová, 2003). Podíl čisté minimální mzdy na životním minimu čtyřčlenné domácnosti se v EU pohybuje většinou mezi 60 % (Lucembursko, Velká Británie) a 80 % (Portugalsko, Irsko), v některých státech tento podíl dosahuje 100 % (např. Francie)⁶¹. V USA se podíl čisté federální minimální mzdy na sociálních dávkách, na které má nárok čtyřčlenná rodina, pohybuje kolem 140 %.⁶² V ČR je tento podíl výrazně nižší. V 90. letech se pohyboval mezi 20 – 30 %, od roku 1998 je i zde patrný rostoucí trend a v roce 2005 se tento podíl přiblížil 50 %. Je však zřejmé, že při takovémto mezinárodním srovnávání mohou být rozdíly způsobené i rozdílným přístupem zemí k sociální politice a stanovením různé výše garantovaných minimálních životních částek. Podobné porovnávání proto nemusí dávat zcela spolehlivé výsledky.

Z hlediska ekonomických dopadů minimální mzdy je také významným ukazatelem to, jak je velký **podíl pracovníků pobírajících mzdu na této minimální úrovni**. Oficiální statistika tyto údaje bohužel nesleduje, zdrojem dat tedy mohou být pouze výběrová šetření a následné odhady pro celou ekonomiku.

Na úrovni celé ekonomiky uvádí Eurostat pro ČR v posledních letech mírně rostoucí trend v míře, ve které pobírají zaměstnanci minimální mzdu – v roce 2000 to bylo 0,8 %, v roce 2001 0,9 %, v letech 2002 a 2003 1,1 % a v roce 2004 1,2 %.

MPSV oficiálními údaji o podílu zaměstnanců pracujících za minimální odměnu od roku 1991 také nedisponuje. Provádí se pouze odhady na základě dat z Informačního systému o průměrném výdělku. Zde jsou zahrnuty všechny ekonomické subjekty nepodnikatelské sféry, v podnikatelské sféře jde o výběrové šetření, avšak pouze u podniků s počtem zaměstnanců 10 a více.⁶³ Může zde tedy docházet k určitému zkreslení způsobenému nezahrnutím malých podniků, u kterých bývá odměňování na úrovni minimální mzdy relativně častější (viz dále). Konkrétní dostupné údaje uvádí

⁶¹ Zdroj: Eurostat a Evropská komise (2005)

⁶² Zdroj: OECD Social and Welfare Statistics: Benefits and Wages [on-line]. Dostupné na internetu: <http://www.oecd.org/dataoecd/52/42/36220316.pdf>, staženo 16.2.2006

⁶³ Šetření se v podnikatelské sféře ve 4. čtvrtletí roku 2005 účastnilo 3 153 ekonomických subjektů, což odpovídá 1,24 mil. zaměstnanců. Nepodnikatelská sféra představovala 14 428 ekonomických subjektů a 707 tis. zaměstnanců.

tabulka 3. S výjimkou roku 2003, který však není s ostatními úplně srovnatelný, neboť data pocházejí z jiného čtvrtletí, je i zde patrný určitý nárůst v podílu zaměstnanců ovlivněných minimální mzdou. Je také patrné, že existují poměrně velké rozdíly mezi muži a ženami – podíl žen je téměř třikrát větší než podíl mužů.

Tabulka 3. Podíl zaměstnanců pobírajících minimální mzdu (%), 2001 – 2005

	2001	2002	2003*	2004	2005
Celkem	0,40	0,53	0,18	0,62	0,61
Muži	0,22	0,31	0,09	0,34	0,37
Ženy	0,68	0,79	0,29	1,02	0,95

Zdroj: MPSV, Informační systém o průměrném výděлку

*Poznámka: Data se vztahují vždy k 3. čtvrtletí. V letech 2004 a 2005 jde jen o podnikatelskou sféru, v ostatních dohromady se sférou nepodnikatelskou. * v roce 2003 se data vztahují k 1. čtvrtletí, srovnatelnost v tomto roce tedy není úplně možná.*

Ve skupinách s nižší průměrnou mzdovou úrovní je obecně větší podíl pracovníků odměňovaných na úrovni minimální mzdy. Podle uvedených dat MPSV existují také rozdíly v podílu zaměstnanců podle vzdělání a věku. Největší míra odměňování pracovníků minimální mzdou je u osob mladších 20 let – zde hodnoty přesahují celorepublikový průměr zhruba desetkrát – v roce 2004 to bylo 7 %, v roce 2005 6 %. Dále je také patrné větší zastoupení nízkoplacených zaměstnanců u osob starších 60 let – kolem 2 % v obou zmiňovaných letech. Ostatní věkové kategorie vykazovaly tento podíl mezi 0,4 – 0,6 %. Vyšší míra odměňování zaměstnanců minimální mzdou je také u osob se základním vzděláním – v letech 2004 a 2005 se pohybovala kolem 2 %. Všechny ostatní vzdělanostní kategorie se pohybovaly naopak pod průměrem, u vysokoškolsky vzdělaných tato hodnota byla dokonce nižší než 0,1 %.

Mezi odvětví s nejvyšším podílem odměňování minimální mzdou patřilo v obou letech 2004 a 2005 pohostinství, ubytování a nemovitosti (hodnoty kolem 3 %) a dále také zemědělství (kolem 1,5 %). Naopak nízké podíly vykazovaly zejména odvětví dobývání nerostných surovin, výroba a rozvod energií, doprava, skladování a spoje a veřejná správa (pod 0,2 %).

Z regionálního hlediska nejsou celkově patrné tak výrazné rozdíly. V krajích v tomto smyslu relativně nejvíce zatížených se tento podíl v uvedených letech pohyboval kolem 0,9 – 1 % a šlo zejména o jižní Moravu, Vysočinu, jižní Čechy a Karlovarský kraj. Tyto

kraje jsou typické svým zemědělsko průmyslovým zaměřením (spíše lehký zpracovatelský průmysl), nižší koncentrací obyvatel ve městech, relativně nízkou úrovní průměrných mezd a podprůměrnou nezaměstnaností ve srovnání s celorepublikovým průměrem (s výjimkou Karlovarského kraje, kde je zaměstnanost v zemědělství nižší a zároveň je zde průměrná úroveň nezaměstnanosti). Je zjevné, že struktura ekonomiky regionu do velké míry ovlivňuje podíl pracovníků odměňovaných minimální mzdou (např. vyšší zaměstnanost v zemědělství). Je také pravděpodobné, že v tomto směru působí i celkově nižší mzdová hladina regionu, která může zároveň také způsobovat relativně silnější negativní ekonomické dopady celostátně stanovené minimální mzdy.

Naopak nižší úrovně odměňování minimální mzdou vykazovaly kraje Moravskoslezský, Ústecký, Královéhradecký a Plzeňský (0,3 – 0,5 %). Kraje Moravskoslezský a Ústecký jsou vysoce urbanizované, s dlouhou tradicí orientace na těžký průmysl (těžba uhlí, hutnictví, výroba dopravních prostředků, strojírenství, chemický průmysl), vysokou nezaměstnaností i průměrnými mzdami. Plzeňský a Královéhradecký kraj jsou pak svými charakteristikami spíše podobné první zmíněné skupině regionů (zemědělsko průmyslové oblasti, relativně méně urbanizované a vykazující nižší nezaměstnanost). Je patrné, že na základě uvedených charakteristik krajů lze těžko zobecnit, které konkrétní vlastnosti regionů jsou spojeny s nižším podílem odměňování minimální mzdou, dalo by se soudit na určitý vliv celkové mzdové hladiny regionu (vyšší výskyt odměňování minimální mzdou v regionech s nižšími mzdami). Regiony jsou navíc vnitřně značně heterogenní, proto bude další analýza regionálních dopadů minimální mzdy prováděna na úrovni okresů (kapitola 4.6 a 5.2.2).

Na základě uvedených dat MPSV odhaduje pro celou ekonomiku (tedy včetně malých podniků do 10 zaměstnanců) podíl zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy ve výši 2 – 3 % s tím, že se doposud se změnami minimální mzdy příliš neměnil.

Baštýř (2005) naproti tomu na základě výběrového šetření, které provedl ČSÚ v roce 2003⁶⁴, shrnuje, že v celé republice pobírá minimální mzdu až 4,5 % zaměstnanců. Existují zde také výrazné rozdíly z hlediska velikosti podniků. Největší zastoupení pracovníků pobírajících minimální mzdu je v malých podnicích – podniky do 10

⁶⁴ Dotazníkové šetření bylo realizováno v březnu roku 2003 a zúčastnilo se ho 2 470 organizací z celé ČR, ve kterých pracovalo celkem 870 930 zaměstnanců.

zaměstnanců 8 %, do 100 zaměstnanců 6 %, naopak u podniků s více než 500 zaměstnanci tento podíl činí jen 2 %. V tomto směru existují také výrazné rozdíly mezi odvětvími národního hospodářství – zatímco v oblasti služeb, obchodu a pohostinství je tento podíl poměrně vysoký (8,9 %, resp. 5,9 %, resp. 10,9 %), v průmyslu pracovalo za minimální mzdu v daném roce relativně méně zaměstnanců (jen 2 %).

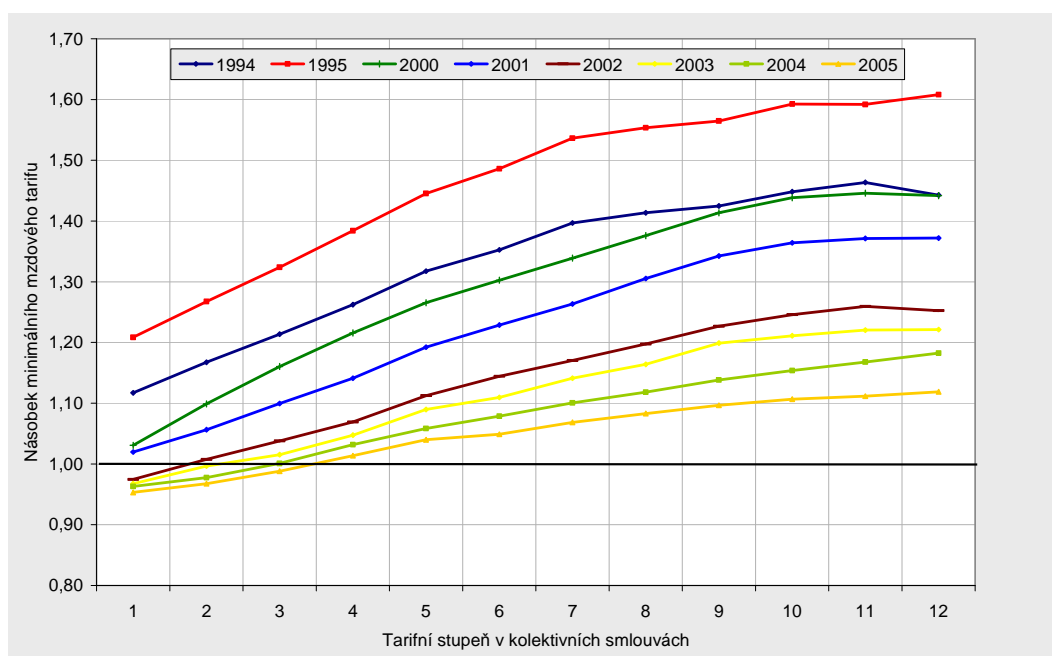
Je tedy patrné, že minimální mzda bude mít diferencovaný vliv v různých odvětvích podle toho, jak velký podíl nízkopracujících zaměstnanců zde existuje. V odvětvích (a v regionech se silnou zaměstnaností v nich) s vysokým podílem zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou může mít zvyšování minimální mzdy výrazněji negativní dopady v oblasti zaměstnanosti než jinde. Na závěr je znovu nutno podotknout, že údaj o podílu pracovníků pobírajících minimální mzdu není pro určení jejích reálných dopadů jediným zcela relevantním ukazatelem. Důležité také je, jak velký je počet pracovníků, kteří v důsledku zavedení minimální mzdy své zaměstnání ztratí. Tento vliv je však obtížně kvantifikovatelný.

Další zajímavou souvislostí v tomto směru je **kolektivní vyjednávání o mzdách**. V podnicích bez uzavřených kolektivních smluv lze teoreticky očekávat silnější dopady vyplývající ze změn v sazbě minimální mzdy, neboť od těchto změn se dále odvíjí i změny minimálních mzdových tarifů jako násobků minimální mzdy, které zde ovlivňují i další příjmové kategorie zaměstnanců. Úprava mzdových podmínek pomocí kolektivní smlouvy podnikům zaručuje, že pro odměňování zaměstnanců nebudou závazné minimální mzdové tarify, ale pouze minimální mzda. Podíl pracovníků, kteří budou tímto způsobem ovlivněni, by tedy teoreticky mohl být menší.

Zároveň by se však mohla zdát oprávněnou domněnka, že minimální mzdové tarify jsou často zohledňovány i při kolektivním vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, neboť pro odbory slouží jako určitý odrazový můstek pro stanovení hranice, pod kterou nejsou ochotny mzdu nechat klesnout. Výše vyjednaných mezd bude do velké míry ovlivněna silou odborů v daném podniku. Dalo by se však předpokládat, že mzdová hladina neklesne pod zákonem stanovené minimální mzdové tarify, neboť potom by se odborům uzavření kolektivní smlouvy nevyplatilo. Lze tedy teoreticky očekávat, že mzdová hladina v těchto podnicích bude stejná nebo vyšší, než dle minimálních mzdových tarifů.

Tento jev lze vysledovat např. při porovnání průměrných mzdových tarifů vyjednaných v kolektivních smlouvách, ve kterých je také uplatňován dvanáctistupňový systém (data pocházejí z Informačního systému o pracovních podmínkách MPSV), s minimálními mzdovými tarify, jak ukazuje graf 8. Je však nutno poznamenat, že jde o vyjednané základní, minimální mzdové tarify – mzda zaměstnanců pak bývá vyšší díky dalším příplatkům, prémie, bonusům atd., které tvoří určitou motivační složku mzdy. Uvedená základní vyjednaná mzda se pohybuje v průměru kolem 60 % skutečně vyplácené mzdy. Naopak zákonem stanovené minimální mzdové tarify v sobě již prémie a bonusy zahrnují, srovnatelnost zde tedy není úplná, spíše orientační.

Graf 8. Srovnání průměrných mzdových tarifů vyjednaných v kolektivních smlouvách s minimálními mzdovými tarify



Zdroj: MPSV, Informační systém o pracovních podmínkách, vlastní výpočty

Ve vývoji od roku 1994 (roky 1996 – 1999 nejsou na grafu znázorněné vzhledem k již zmíněné přechodné změně v počtu minimálních mzdových tarifů z dvanácti na tři) je patrný určitý trend sblížování mzdových tarifů určených kolektivním vyjednáváním a minimálních mzdových tarifů – křivky se postupně časem posouvají dolů a také klesá jejich sklon – rozdíly mezi nejvyšším a nejnižším tarifem se tedy zmenšují. V roce 2005 je již patrné, že mzdy dohodnuté v kolektivních smlouvách průměrně přesáhly minimální mzdové tarify maximálně o zhruba 10 % (v nejvyšších tarifních stupních) –

v první půlce 90. let tyto hodnoty přitom přesahovaly až o 60 %. V nejnižších tarifních stupních v roce 2005 mzdy dokonce ani minimálního mzdového tarifu nedosáhly⁶⁵ – to se projevovalo od roku 2002 s určitou tendencí k prohlubování těchto rozdílů (v roce 2002 minimálního mzdového tarifu nebylo dosaženo pouze v prvním tarifním stupni, v roce 2005 již ani v druhém a třetím).

Je patrné, že v první polovině 90. let, kdy byla minimální mzda poměrně nízká v porovnání s průměrem za celou ekonomiku, byly kolektivně vyjednané mzdy o dost vyšší než minimální mzdové tarify ve srovnání s vývojem po roce 2000, kdy se podíl minimální mzdy na průměrné a tedy i její ekonomický význam zvyšuje. S tím, jak minimální mzda roste, klesá relativní průměrná výše mezd vyjednaných odbory ve všech tarifních stupních. Zdá se tedy, že minimální mzda a od ní se odvíjející mzdové tarify s vývojem v čase začínají být relevantním činitelem ovlivňujícím mzdové vyjednávání.

Uvedený popis se však zabývá průměrem za celou republiku. Pokud bychom se blíže podívali na situaci v jednotlivých odvětvích, jsou zde patrné výrazné rozdíly. Některá odvětví tradičně vykazují vysoko nastavené mzdy, u jiných je naopak situace méně příznivá, než jak naznačují agregovaná celorepubliková data. Do první skupiny tradičně patří zejména podniky působící v energetice a službách (Odborový svaz Energetiků a Odborový svaz UNIOS⁶⁶ – v roce 2004 zde mzdy v nejvyšším mzdovém tarifu převýšily tarif minimální o více než 6 000 Kč). Naopak dlouhodobě nízké mzdy ve všech tarifních stupních, které často ani nedosáhnou minimálního mzdového tarifu, vykazují podniky působící v textilním a oděvním průmyslu, dopravě, obchodu a zemědělství (nejnižší vyjednané mzdové tarify uvádí Odborový svaz Textilního, oděvního a kožedělného průmyslu – v roce 2004 byl nejvyšší mzdový tarif o téměř 2 000 Kč nižší a nejnižší mzdový tarif o 1 000 Kč nižší než tarif minimální). Je patrné, že vývoj minimální mzdy bude mít větší vliv právě v odvětvích, kde již dopředu vyjednané mzdy nedosahují ani stanovených tarifů minimálních.

⁶⁵ To může být také dáno tím, že kolektivní smlouvy bývají na další rok často sjednávány dříve než jsou minimální příjmové veličiny pro další rok vládou vyhlášeny. V případech, kdy celkový plat zaměstnance nedosáhne minimální mzdy, pak musí ze zákona dojít k dorovnání příjmu alespoň do výše minimální mzdy.

⁶⁶ Odborový svaz UNIOS sdružuje zaměstnance pracující zejména v sektoru služeb.

Dalo by se proto usuzovat, že vyjednaná mzda není vždy prioritou odborových zástupců. Vedle mzdových nároků se zde zřejmě přihlíží k ekonomické situaci jednotlivých odvětví a odbory také zohledňují úroveň zaměstnanosti. Dobrým příkladem je právě textilní průmysl, který v současnosti čelí tvrdé konkurenci asijských firem a z toho vyplývajícím problémům v oblasti malé konkurenceschopnosti svých výrobků. Tato situace se zjevně odráží i v nižších vyjednaných mzdách – kdyby odbory trvaly na mzdách vyšších, je pravděpodobné, že by to hospodářskou situaci podniků ještě zhoršilo a vedlo k propouštění zaměstnanců.

Je vidět, že minimální mzdové tarify v podnicích s kolektivními smlouvami mohou působit jako určitý orientační bod pro další vyjednávání, nicméně nejsou zde zcela závazné. Lze proto očekávat, že minimální mzdové tarify budou mít určitý nezanedbatelný vliv zejména v podnicích bez uzavřené kolektivní smlouvy (ze zákona) a jen do určité míry také v podnicích s kolektivním vyjednáváním (díky vlivu odborů). Kolektivní vyjednávání tak může být jedním z faktorů ovlivňujících efekt minimální mzdy v podnicích.

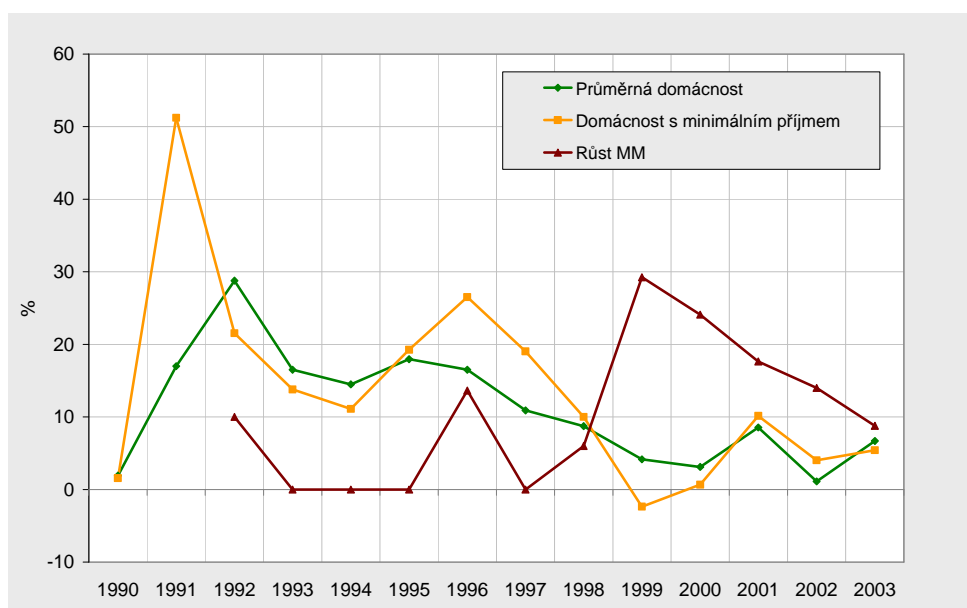
Největší podíl podniků s úpravou mezd kolektivními smlouvami byl v roce 2003 podle již zmíněného šetření ČSÚ v průmyslu (70 %), naopak ve službách, obchodě a maloobchodě se pohyboval kolem 25 % (Baštýř, 2005). Dále je také patrné častější používání kolektivních smluv při určení mezd ve větších podnicích – podle šetření byl v roce 2003 podíl podniků s úpravou mezd kolektivní smlouvou v podnicích nad 1 000 pracovníků 92 %, 500 – 999 pracovníků 80 %, 250 – 499 pracovníků 74 %, naopak v podnicích do 19 pracovníků jen 4 %.

Jak velký vliv však v tomto směru minimální mzdové tarify mají, je těžké kvantifikovat vzhledem k nedostatku dat. S ohledem na to, že vývoj minimálních mzdových tarifů je úzce navázán na změny v sazbě minimální mzdy (jakožto její násobky), lze však předpokládat, že zkoumání ekonomických dopadů minimální mzdy v sobě bude odrážet i efekty odpovídajících změn minimálních mzdových tarifů.

4.5 MINIMÁLNÍ MZDA A DŮCHODY DOMÁCNOSTÍ S NEJNIŽŠÍMI PŘÍJMY

Předcházející část této kapitoly nastínila, jak se minimální mzda vyvíjela, a také přiblížila širší ekonomické a sociální souvislosti tohoto vývoje. Nyní obrátíme pozornost směrem k naplňování jejích cílů. Tato podkapitola se bude zabývat vlivem minimální mzdy na důchody chudých domácností a pokusí se popsat možné efekty v tomto směru. Podrobnější rozbor tohoto vztahu bude podán v kapitole následující. Pro analýzu jsou použita data ČSÚ ze statistiky rodinných účtů z období 1990 - 2003. Ke zjištění dopadů minimální mzdy budu porovnávat příjmy domácností s minimálními příjmy, vymezené jako hodnota prvního decilu v rozdělení domácností podle příjmů,⁶⁷ s příjmy průměrné domácnosti – v obou případech jde o průměry na osobu.

Graf 9. Meziroční tempa růstu pracovních příjmů domácností a růst minimální mzdy, 1990 – 2003



Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty

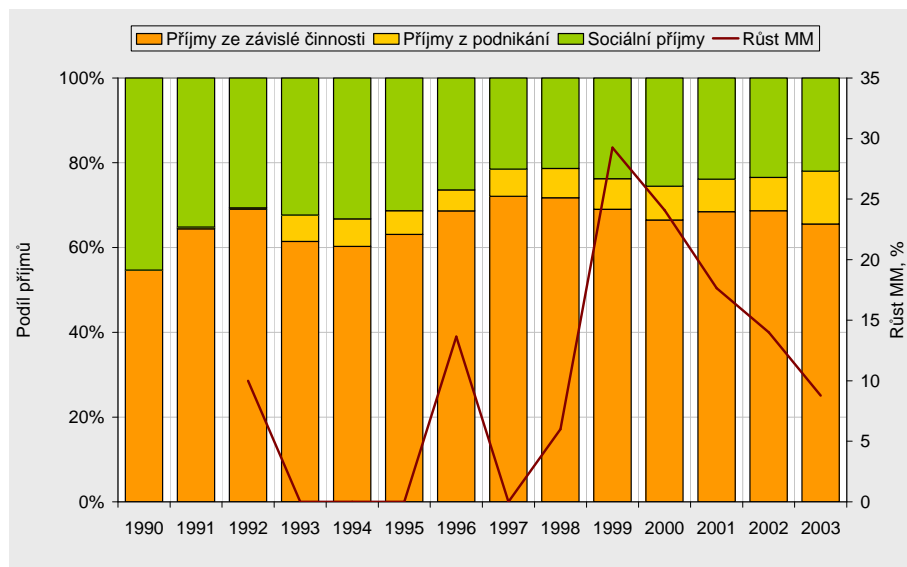
Graf 9 přibližuje meziroční tempa růstu pracovních příjmů (ze závislé činnosti a podnikání) domácností s minimálními příjmy (dále také „chudé domácnosti“)

⁶⁷ Vymezení těchto domácností jakožto prvního příjmového decilu odpovídá metodice Českého statistického úřadu a dostupným datům.

v porovnání s průměrem a s růstem minimální mzdy v daném období. Je patrné, že v době zavedení minimální mzdy v roce 1991 došlo k výraznému nárůstu pracovních příjmů chudých domácností, který výrazně převýšil růst průměrný. Následně jsou tempa růstu až do roku 1995 poměrně vyrovnaná a v letech 1996 a 1997 je opět zřejmá vyšší dynamika příjmů chudých domácností. Avšak v roce 1999, kdy by se teoreticky dal očekávat signifikantní vliv rychlého zvyšování minimální mzdy, pracovní příjmy chudých domácností paradoxně meziročně dokonce klesly, následující rok byl pak růst téměř nulový. Od roku 2001 je opět patrné zvyšování pracovních příjmů chudých domácností, nicméně tempem obdobným jako u domácnosti průměrné. Korelace mezi růstem pracovních příjmů domácností s minimálními příjmy a minimální mzdy byla ve sledovaném období dokonce záporná (-0,6), u průměrné domácnosti taktéž, avšak o něco nižší (-0,5).

Podobně nezávislý vývoj pracovních příjmů domácností s minimálními příjmy a minimální mzdy je patrný z grafu 10. Zde je znázorněn podíl pracovních a sociálních příjmů v celkovém důchodu chudých domácností, opět v porovnání s vývojem minimální mzdy.

Graf 10. Vývoj podílu pracovních a sociálních příjmů na celkových příjmech domácností s minimálními příjmy a minimální mzdy, 1990 – 2003

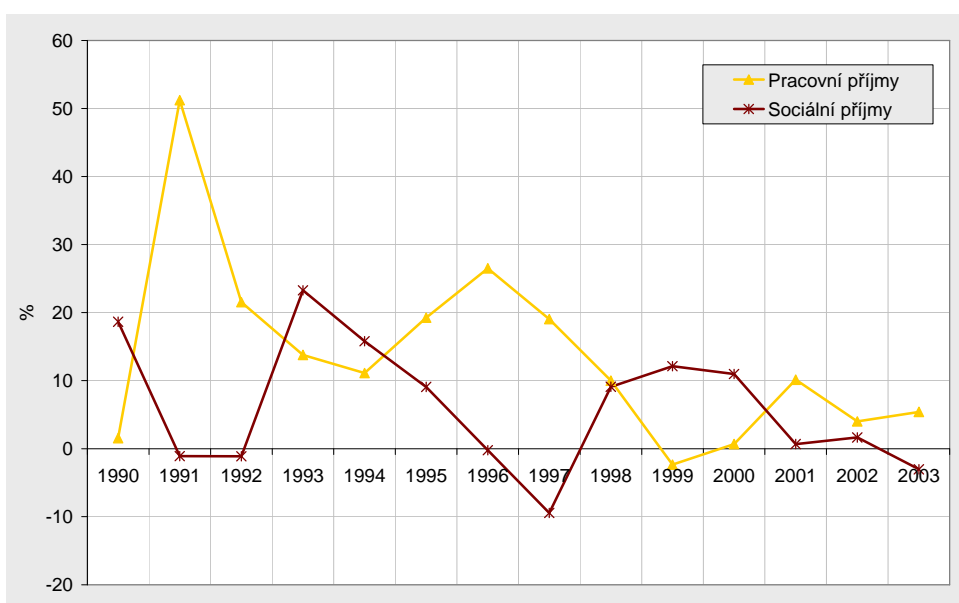


Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty

V roce 1991 a 1992 došlo k relativnímu zvýšení podílu pracovních příjmů na celkových příjmech chudých domácností, v dalších letech tento podíl mírně poklesl a určitou roli začaly hrát i příjmy z podnikání. Dále je od roku 1995 patrný růst celkových pracovních příjmů s vrcholem v letech 1997 a 1998. Poté došlo k mírnému poklesu a v posledních letech je patrná určitá stabilizace na úrovni kolem 75 %. Opět je vidět, že v období rychlého růstu minimální mzdy od roku 1999 se pracovní příjmy příliš nemění, dynamičtější růst zde byl patrný spíše v období předtím, kdy se však minimální mzda tolik neměnila. Na základě těchto čistě deskriptivních analýz se tedy nezdá být pozitivní vliv minimální mzdy na pracovní příjmy chudých domácností příliš prokazatelný (s výjimkou roku 1991).

Graf 11 dále dává do souvislosti vývoj pracovních a sociálních příjmů chudých domácností. Je patrné, že tyto příjmy se vyvíjely téměř zrcadlově – v době vyššího růstu jedné z veličin je patrný pokles či nižší tempo růstu druhé proměnné.

Graf 11. Srovnání meziročních temp růstu pracovního a sociálního příjmu domácností s minimálním příjmem (%), 1990 – 2003

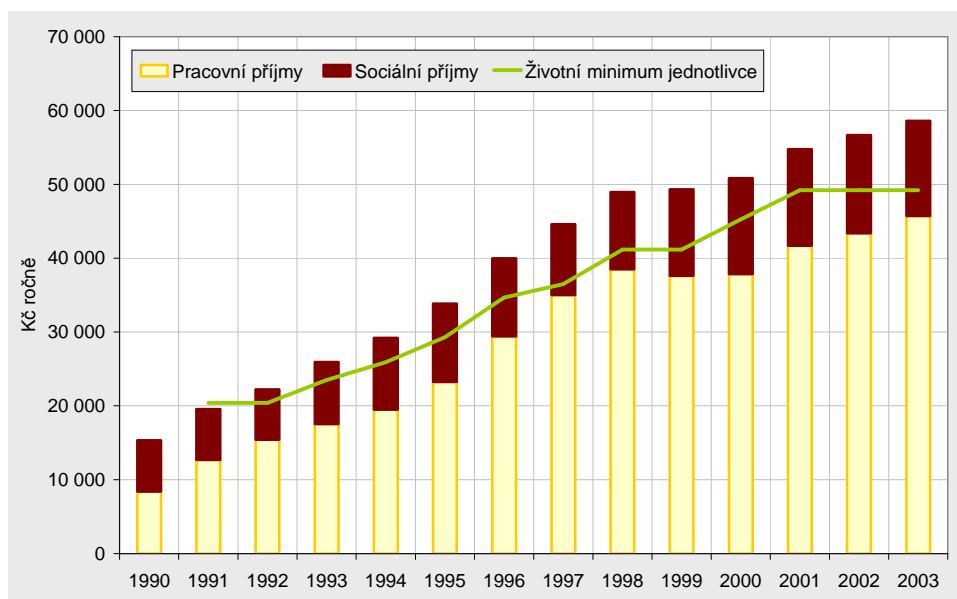


Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Celkový vývoj v absolutních hodnotách těchto příjmů je uveden na grafu 12. Zde je zřetelný rostoucí trend v celkových příjmech, snad jen s výjimkou let 1999 a 2000, kdy došlo ke zpomalení růstu. Tento trend poměrně dobře odpovídá tendenci ve vývoji životního minima samostatně žijící osoby. Dalo by se proto soudit, že sociální příjmy do

určité míry vyrovnávají příjmy pracovní na úroveň životního minima, a to zejména v situaci, kdy životní minimum převyšovalo minimální mzdu. Proto v případě, kdy minimální mzda nepůsobí na navýšení pracovních příjmů domácnosti, jsou tyto do potřebné výše následně pravděpodobně dorovnány příjmy sociálními.

Graf 12. Vývoj pracovních a sociálních příjmů domácností s minimálním příjmem a životního minima samostatně žijící osoby (Kč), 1990 – 2003

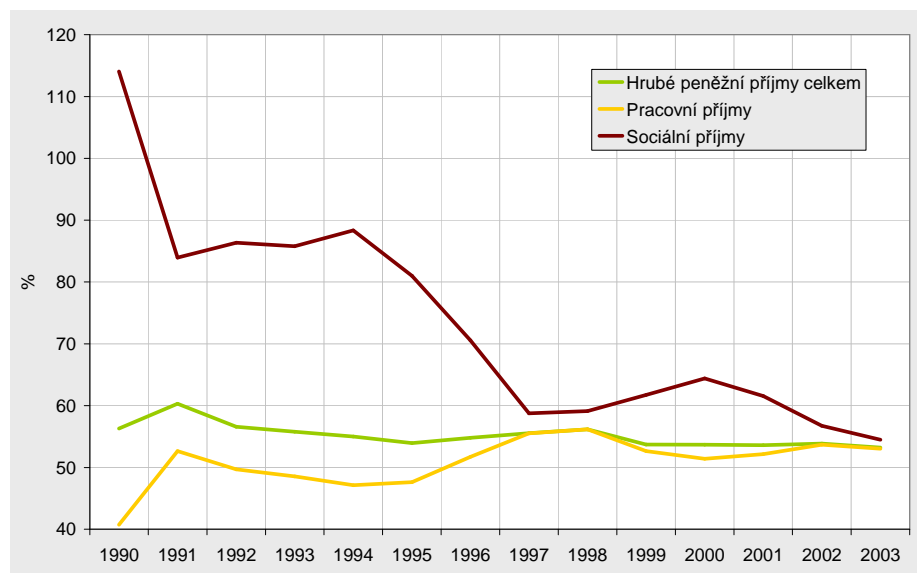


Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty

Dalším z cílů minimální mzdy, vedle zvýšení příjmů chudých domácností, je snížení nerovnosti v rozložení příjmů ve společnosti. Graf 13 znázorňuje podíl příjmu domácností s minimálním příjmem na příjmu průměrné domácnosti. Pokud tedy srovnáme relativní výši obou těchto částek, je vidět, že celková nerovnoměrnost měřená podílem 1. příjmového decilu na průměru byla nejmenší v době zavedení minimální mzdy v roce 1991 (podíl nejvyšší), nicméně poté vzrostla (podíl klesl) a od roku 1999 se tato hodnota poměrně stabilně udržuje na úrovni 54 %. Větší dynamika je patrná při srovnání příjmů pracovních a sociálních. Relativní výše pracovních příjmů chudých domácností měla v tomto období rostoucí trend s vrcholy opět v roce 1991, 1997 a 1998 – dochází tedy k určitému zmenšení nerovnosti v rozdělení pracovních příjmů, nicméně vývoj se opět zdá být nezávislý na pohybech minimální mzdy. Naopak u sociálních příjmů je celkově patrný klesající trend podílu a tedy zvětšování nerovnosti (přičemž na počátku sledovaného období sociální příjmy chudých rodin průměrné dokonce

převyšovaly). S výjimkou roku 1991 tedy na základě těchto dat nelze usuzovat na pozitivní vliv minimální mzdy na snižování nerovnosti v rozdělení příjmů.

Graf 13. Podíl příjmu domácností s minimálním příjmem na příjmu průměrné domácnosti (%), 1990 – 2003



Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty

Zdá se tedy, že ve sledovaném období **minimální mzda příliš neovlivnila pracovní důchody domácností s minimálními příjmy**, ani celkovou příjmovou nerovnost, s výjimkou roku 1991. Je zde navíc patrný zrcadlový vývoj růstu příjmů pracovních a sociálních, změny v pracovních příjmech se tedy zdají být dorovnávány sociálními příjmy, takže trend ve vývoji příjmů celkových dosti odpovídá vývoji životního minima.

4.6 REGIONÁLNÍ POROVNÁNÍ

Předchozí podkapitola byla věnovaná analýze možných pozitivních dopadů minimální mzdy na důchody chudých rodin. Jak již bylo uvedeno v kapitole 2, existuje řada ekonomických konceptů, které předpokládají také možné negativní důsledky minimální mzdy na celkovou efektivitu ekonomiky a zejména zaměstnanost. Přítomnost těchto negativních efektů se stává pravděpodobnější s rostoucí výší minimální mzdy. Důležité je přitom porovnání relativní výše minimální mzdy s dalšími ekonomickými veličinami, např. průměrnou mzdou, jak již bylo uvedeno.

V ČR existují určité rozdíly v průměrné mzdě na regionální úrovni.⁶⁸ Vzhledem k tomu, že minimální mzda je nastavena jako univerzální sazba pro celou republiku, mohou být její dopady v regionech značně diferencované. V regionech s relativně nižší mzdovou úrovní lze očekávat větší pravděpodobnost výskytu negativních vlivů.

Tato podkapitola přiblíží vývoj regionálních rozdílů ve mzdách a jejich vztah k minimální mzdě, blíže pak bude tento vztah analyzován v kapitole následující. Regionální dopady minimální mzdy budu zkoumat na nejnižší možné a dostupné úrovni agregace dat, na 77 okresech ČR⁶⁹. Je ale nutno zdůraznit, že takto administrativně vymezené jednotky nemusí vždy plně odpovídat reálným hranicím lokálních pracovních trhů (a také tomu tak zřejmě v realitě vždy úplně není – viz např. Hampl, 2001 či Huitfeldt, 2001). To může následně vést k podhodnocení regionálních rozdílů.⁷⁰ Zdrojem dat za průměrné nominální mzdy, stejně tak jako další charakteristiky okresů, je ČSÚ. Údaje o nezaměstnanosti v okresech pocházejí z MPSV, jejich pramenem jsou tedy evidence úřadů práce.

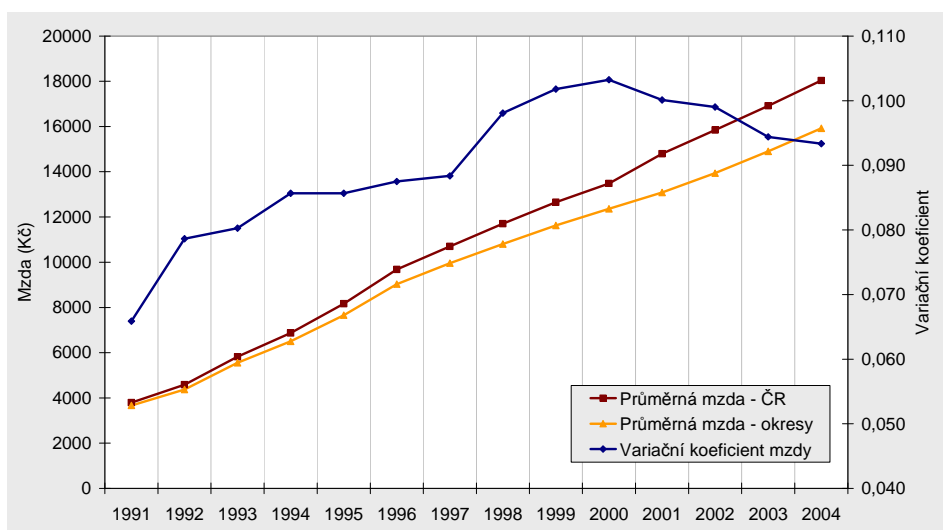
Regionální diferenciaci mezd měla v 90. letech rostoucí trend, jak ukazuje graf 14. K největším změnám mezi okresy v tomto směru došlo hned na počátku sledovaného období, do roku 1993 (Fialová, 2003). Od té doby jsou základní vzorce v regionální diferenciaci mezd dané a lze říci, že se stávající rozdíly spíše prohlubovaly s vrcholem v roce 2000 – variační koeficient mezd v celém období rostl. Poté dochází k určitému zmenšování rozdílů, variační koeficient se do roku 2004 pohybuje na úrovni 9 – 10 %. Průměrná mzda v okresech v celém sledovaném období rostla. I přes celkový růst regionální diferenciaci průměrné mzdy lze však její stupeň označit za spíše nízký, např. při srovnání s regionálními rozdíly v nezaměstnanosti, kde jsou rozdíly řádově větší – ve sledovaném období se variační koeficient nezaměstnanosti v okresech pohyboval mezi 40 – 50 %.⁷¹

⁶⁸ Pro bližší analýzu těchto rozdílů viz např. Fialová (2003).

⁶⁹ Praha je chápána jako jediný region.

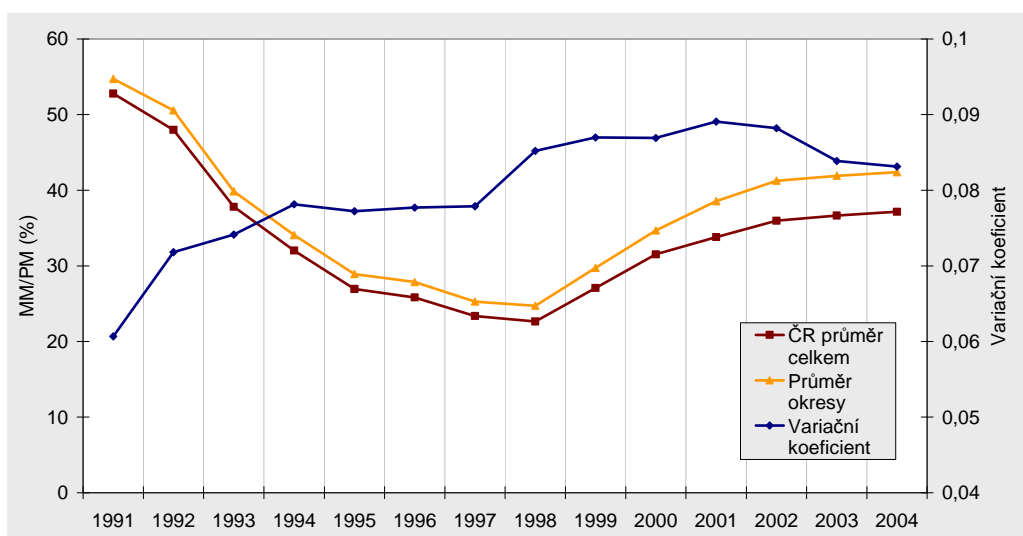
⁷⁰ Tak jako agregované veličiny v sobě na úrovni celé republiky neodrážejí vnitřní nerovnoměrnost svého rozdělení, může souhrnný údaj o mzdách v určitém nehomogenním regionu zakrývat stupeň diferenciaci v něm samotném. To následně vede k podhodnocení celkových regionálních nerovností.

⁷¹ Obdobně hodnotili regionální diferenciaci mezd v ČR na počátku 90. let např. také Boeri a Scarpetta (1995). Od té doby je patrný její růst, nicméně i přesto ji lze považovat za poměrně nízkou.

Graf 14. Vývoj průměrné mzdy a její variability mezi okresy, 1991 – 2004


Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Podobný vývojový trend můžeme sledovat při porovnání podílu celostátně stanovené minimální mzdy na průměrných mzdách v okresech, jak ukazuje graf 15. Zatímco tento podíl klesal až do roku 1998 a poté je patrný pozvolný růst, variabilita tohoto podílu mezi okresy rostla až do roku 2001 a pak mírně poklesla. I zde lze říci, že regionální rozdíly nejsou až tak markantní, nicméně i na základě těchto nerovností lze očekávat diferencovaný vliv minimální mzdy v jednotlivých okresech.

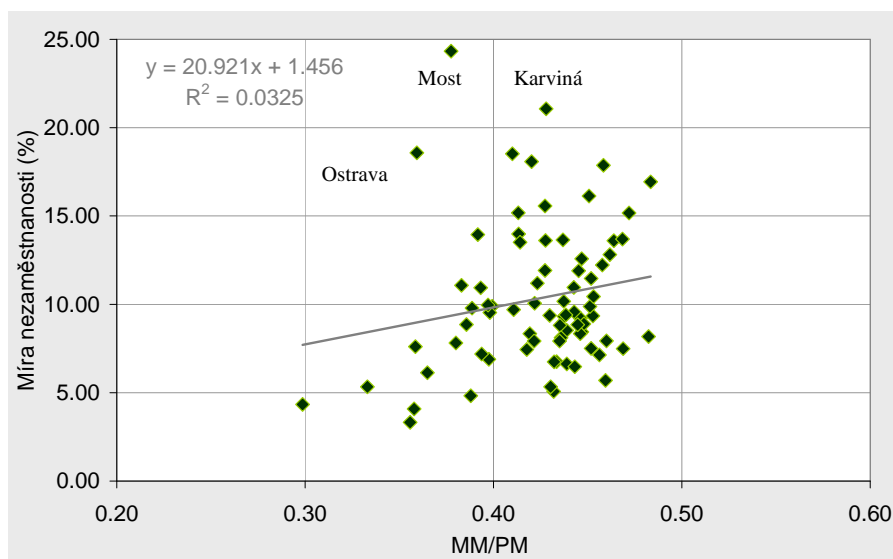
Graf 15. Vývoj podílu minimální mzdy na průměrné mzdě a její variabilita mezi okresy, 1991 – 2004


Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty

Mezi okresy s nejnižší mzdovou úrovní (po již zmíněné určité stabilizaci mzdových rozdílů na počátku 90. let) patří zejména okresy severní, jižní a střední Moravy (bez větších a významnějších měst; obecně je na Moravě patrná nižší mzdová hladina než v Čechách), nově také některé okresy jižních Čech. Jde většinou o regiony charakteristické poměrně nevýhodnou polohou a strukturou ekonomiky (nízký podíl zaměstnanosti v terciární sféře). Naopak vysokou mzdovou hladinu si již tradičně udržují velká města v čele s Prahou a jejím zázemím.

Na základě těchto odlišností lze tedy očekávat větší negativní vliv růstu minimální mzdy od roku 1999 v okresech s celkově relativně nižší mzdovou hladinou. Ta by zde teoreticky mohla působit na zvyšování a celkově vyšší úroveň nezaměstnanosti.⁷² Významný vliv přitom bude hrát také odvětvové zaměření regionu (v různých odvětvích jsou různě velké podíly nízkopracujících zaměstnanců) a další charakteristiky okresu.

Graf 16. Míra nezaměstnanosti (%) a podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v okresech, 2004



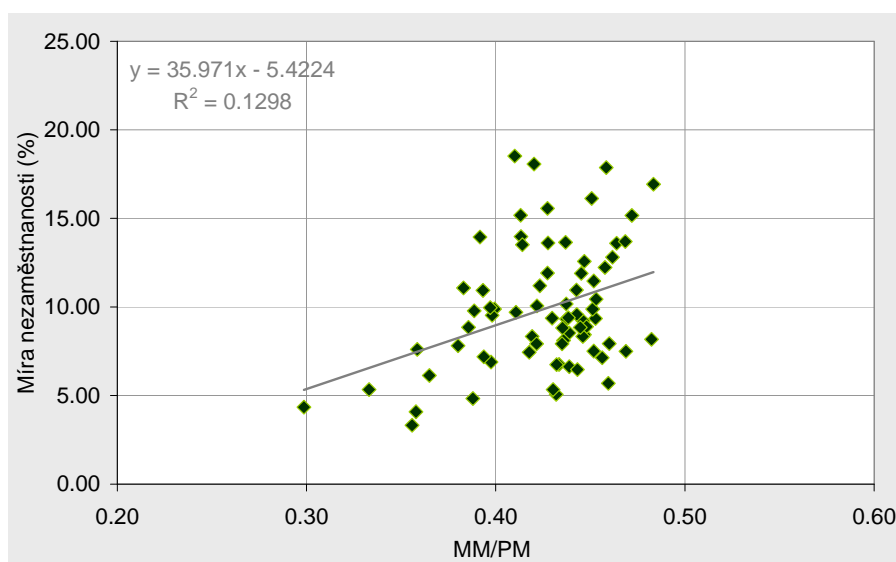
Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty

Graf 16 naznačuje závislost mezi relativní výší minimální mzdy vzhledem k průměrné mzdě v okrese a mírou nezaměstnanosti v roce 2004. Obecně na jeho základě nelze říci,

⁷² V podstatě jde o vztah popsáný konceptem mzdové křivky (empirická pravidelnost původně popsaná Blanchflowerem a Oswaldem, 1994). Tato teorie očekává negativní vztah mezi výší nezaměstnanosti a

že by mezi oběma proměnnými existovala v okresech jasná vazba. Lze však usuzovat na existenci určitého pozitivního vztahu mezi oběma proměnnými – proložená regresní křivka má mírně pozitivní sklon, i když koeficient determinace je velmi nízký (3 %). Situace se mírně změní, pokud vynecháme tři extrémní případy výrazně vybočující svými vysokými hodnotami míry nezaměstnanosti (okresy Most, Karviná a Ostrava) – koeficient determinace o něco vzroste (13 %) a je patrný mírně pozitivní vztah mezi proměnnými – viz graf 17. V okresech poměrně více zatížených minimální mzdou byla tedy v roce 2004 relativně vyšší nezaměstnanost.

Graf 17. Míra nezaměstnanosti (%) a podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v okresech, 2004, extrémní případy vynechány



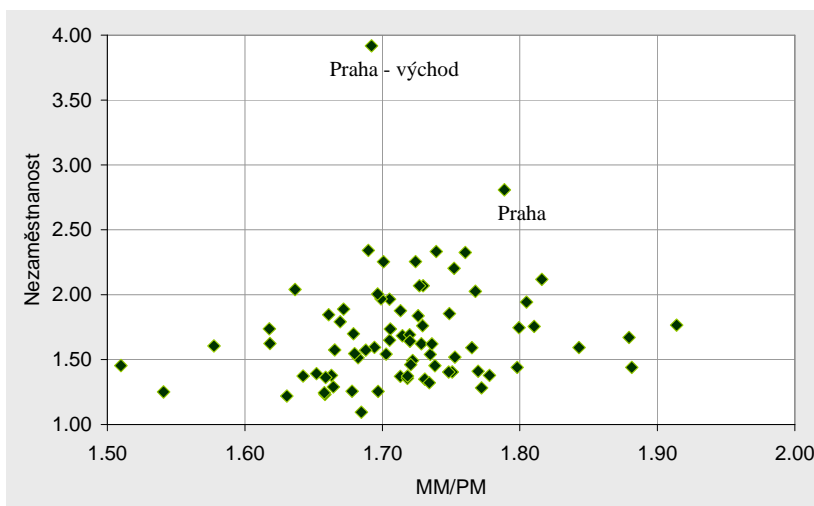
Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty

Zároveň v období od roku 1998, kdy došlo k hlavním změnám ve výši minimální mzdy, není v regionech na základě čistě popisné analýzy patrný signifikantně vyšší růst nezaměstnanosti v okresech, ve kterých sledovaný podíl minimální mzdy na průměrné vzrostl relativně více. To dokumentuje graf 18. Z něj nevyplývá statisticky významná závislost mezi změnou v zatížení okresu minimální mzdou a změnou nezaměstnanosti –

mezd v regionu – v regionech s vyšší nezaměstnaností předpovídá ceteris paribus nižší mzdy. Zde by však mohla jít kauzalita opačným směrem.

proložená regresní křivka by byla téměř horizontální. Situace by se příliš nezměnila ani po vynechání dvou extrémních případů okresů Praha a Praha – východ.⁷³

Graf 18. Změna míry nezaměstnanosti a podílu minimální mzdy na průměrné mzdě v okrese mezi roky 2004 a 1998 (podíly hodnot)



Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty

Lze tedy očekávat, že minimální mzda může mít v regionech do určité míry vliv na nezaměstnanost ve smyslu úrovně (vyšší zatížení regionální ekonomiky minimální mzdou spojené s vyšší nezaměstnaností), i když čistě popisná analýza nenaznačuje tuto vazbu jako příliš silnou. Ve smyslu růstu (větší růst podílu minimální mzdy na průměrné doprovázený vyšším růstem nezaměstnanosti) však základní deskriptivní analýza signifikantní závislost neukazuje. Nezaměstnanost v regionech však ovlivňuje také řada dalších faktorů, které je při zkoumání tohoto vztahu nutno zohlednit. Bližší analýza proto bude podána v následující kapitole.

⁷³ V obou těchto okresech došlo ve sledovaném období k poměrně výraznému růstu nezaměstnanosti, neboť původní hodnoty byly velmi nízké. I přes tento velký nárůst se však uvedené okresy stále řadí mezi okresy s nejnižší nezaměstnaností.

5. EMPIRICKÁ ANALÝZA DOPADŮ MINIMÁLNÍ MZDY V ČESKÉ REPUBLICE

V předcházejících kapitolách jsem ukázala, že ekonomická teorie nedává jednoznačné závěry ohledně dopadů minimální mzdy. Provedená deskriptivní analýza naznačuje, že vývoj příjmů chudých domácností v ČR v předchozích letech příliš neodpovídal vývoji minimální mzdy, která by však naopak mohla mít signifikantní vliv na vyšší nezaměstnanost v některých regionech. Šlo však pouze o popis, který nezohledňuje další faktory a možné vlivy.⁷⁴ Proto nyní přejdu k přesnější a hlubší analýze. Tato kapitola nejprve shrne způsob zkoumání efektů minimální mzdy v existujících empirických pracích a jejich dosavadní výsledky. Nicméně, jak již bylo uvedeno v kapitole 3, mezinárodní praxe uplatňování minimální mzdy je velice rozdílná, proto jsou výsledky těžko přenositelné a v jiných podmínkách, zde ČR, mohou být reálné dopady minimální mzdy zcela jiné. Proto bude druhá část kapitoly věnována ekonometrické analýze působení minimální mzdy v ČR.

5.1 PŘEHLED DOSAVADNÍHO EMPIRICKÉHO VÝZKUMU

V současnosti je dopadům minimální mzdy v ekonomickém výzkumu věnována velká pozornost a existuje řada empirických studií jakožto odpověď na nejednoznačné závěry ekonomických teorií. Velká část studií pochází z prostředí USA a zájem je v této oblasti věnován především vlivu minimální mzdy na zaměstnanost, ostatní důsledky do takové míry popsány nejsou. Pro evropské země neexistuje v ekonomické literatuře tolik dostupných studií dopadů minimální mzdy jako je tomu v USA. Přitom celkové prostředí včetně institucionálního rámce je zde značně rozdílné, a proto by mohlo být

⁷⁴ V okrese specializovaném na těžký průmysl a procházejícím restrukturalizací ekonomiky lze očekávat vysokou nezaměstnanost bez ohledu na vliv minimální mzdy – např. regiony na severu Čech si jako pozůstatek z období centrálně plánované ekonomiky zachovaly poměrně vysokou mzdovou hladinu, zároveň je zde vysoká nezaměstnanost, která však z velké části bude zřejmě způsobena jinými faktory než je minimální mzda. Stejně tak pracovní důchody chudých domácností mohou být výrazně ovlivněny dalšími faktory jako je vzdělanost či ekonomická aktivita jejich členů – pokud bude zaměstnanost klesat, těžko lze očekávat, že minimální mzda bude působit na jejich růst.

pouhé přijetí amerických závěrů v evropském kontextu značně problematické a v rozporu s realitou.

5.1.1 MINIMÁLNÍ MZDA A ZAMĚSTNANOST

Z historického pohledu lze vysledovat v přístupu k empirickému zkoumání dopadů minimální mzdy určitý vývoj. Až do 80. let 20. století se většina studií věnovala především analýze časových řad. Autoři zkoumali korelace mezi minimální mzdou a zaměstnaností při současné kontrole ostatních faktorů, které mohou zaměstnanost ovlivnit (zejména faktory odrážející vývoj hospodářského cyklu, změny nabídky a poptávky). Základní model může být popsán rovnicí

$$E_t = \alpha X_t + \beta MW_t + \varepsilon_t \quad (1),$$

kde E_t je míra zaměstnanosti, X_t odráží ostatní faktory ovlivňující zaměstnanost a MW_t je reálná hodnota minimální mzdy jako podíl na mzdě průměrné (E a MW často bývají v logaritmickém tvaru, takže odhadnuté koeficienty je pak možné interpretovat jako elasticity). Výhodou takovéto specifikace je možnost zkoumat krátkodobé i dlouhodobé dopady změn v sazbách minimální mzdy a také zahrnout zpožděné efekty⁷⁵. Výsledky jsou ale na druhou stranu do velké míry závislé na konkrétní použité metodologii a výběru proměnných (zejména proměnné kontrolující vliv hospodářského cyklu) a jsou navíc často výrazně citlivé na výběr konkrétního časového období.

Studie se v tomto období zaměřovaly především na zaměstnanost mladistvých a podávaly poměrně konzistentní výsledky. Až do 80. let existovala mezi ekonomy shoda ohledně mírného (často až zanedbatelného) negativního vlivu na celkovou zaměstnanost, větší efekt byl prokázán u zaměstnanosti mladistvých. Podrobný přehled výsledků těchto analýz předkládají Brown, Gilroy a Kohen (1980). Shrnují, že zvýšení minimální mzdy o 10 % vede zpravidla k poklesu zaměstnanosti mladistvých (ve věku 16 – 19 let) o 1 – 3 %, přičemž podle nich je reálnějším odhadem spíše dolní hranice

⁷⁵ Brown (1999) však ukazuje, že zahrnutí zpoždění není v tomto případě zcela nezbytné, a to ze dvou důvodů. Jednak mají firmy v případě zaměstnávání nízkopracovníků většinou malé náklady na zaškolení, existuje zde vysoký obrát pracovních sil a s tím souvisejí také nízké náklady firem na přijímání nových zaměstnanců a jejich propouštění (firmám stačí pouze nenahradit ty zaměstnance, kteří

intervalu. Dopady minimální mzdy na zaměstnanost mladých pracovníků ve věku 20 – 24 let jsou také negativní, ale nižší, a v případě dospělých je vliv nevýznamný a podle autorů nejistý. Autoři se zabývali také rozdíly ve výsledcích studií a uvádějí, že zahrnutí dynamických aspektů způsobuje snížení signifikance výsledků, zároveň pokud je v modelu více kontrolních proměnných, odhadované efekty jsou menší.

Závěry těchto původních analýz z USA a panující konsensus však byly v 90. letech⁷⁶ podkopány druhou generací studií a také některými výzkumy z Evropy. Často se v tomto období ve výzkumu využívají také průřezová a panelová data. Ta využívají variability mezi regiony, průmyslovými odvětvími, firmami či individui. Přístup často vychází z toho, že minimální mzda bude mít vyšší vliv na zaměstnanost tam, kde jsou obecně mzdy nízké, neboť zde bude efektivnějším omezením. Oprávněným argumentem proti tomuto přístupu je obtížná srovnatelnost zemí vyplývající z různých institucionálních podmínek (Gregg, 2000). Celkový přehled těchto studií podává např. OECD (1998). Vliv minimální mzdy se zde projevuje velmi často jako nesignifikantní či dokonce pozitivní.

Dolado a kol. (1996) dokazuje, že přestože lze v některých zemích vysledovat určité negativní efekty minimální mzdy na trhu práce mladých pracovníků (kteří však v poslední době přestávají být nejvíce zastoupenou skupinou mezi všemi pracovníky pobírajícími minimální mzdu, naopak roste podíl žen a lidí pracujících na částečné úvazky), analýza také v některých případech prokázala kladný vliv na celkovou zaměstnanost a zaměstnanost dospělých (např. Španělsko v 90. letech). Dále zde také nebyly nalezeny žádné náznaky negativního vlivu na zaměstnanost v některých případech, kde podle jiných studií tento efekt pozorován byl – např. ve Francii v 80. letech⁷⁷ (Abowd a kol., 1999, Bazen a Martin, 1991). Nicméně sami autoři uznávají, že zde hraje roli řada dalších faktorů a výsledky proto nelze považovat za nezvratné. Podobně Machin a Manning (1994) a Dickens, Machin a Manning (1999) na základě studia vývoje variace minimálních mezd v průmyslových odvětvích v Británii prokazují určité pozitivní efekty minimální mzdy na zaměstnanost.

odcházejí v rámci velkého obratu, zaměstnanci novými). Dále jsou změny v sazbách minimální mzdy oznamovány většinou ve velkém předstihu a zaměstnavatelé se proto přizpůsobují dopředu.

⁷⁶ V USA došlo v 90. letech k výraznějšímu navyšování minimální mzdy, což poskytlo dobré podmínky empirickému zkoumání jejích dopadů.

⁷⁷ V tomto období zde byla provedena řada diskrečních navýšení sazby minimální mzdy.

Některé studie však nadále potvrzují předchozí výsledky o negativním vlivu na zaměstnanost, zejména mladistvých (např. Deere, Murphy, Welch, 1995; Neumark a Wascher, 2003⁷⁸). Analýza OECD (1998) zkoumá dopady minimální mzdy v devíti rozvinutých zemích⁷⁹ v časovém období 1975 – 1996. Výsledky ukazují, že 10% nárůst minimální mzdy zde vedl k poklesu zaměstnanosti mladistvých (15 – 19 let) o 2 – 4 %. U osob starších 25ti let nebyl efekt signifikantní stejně tak jako v případě celkové zaměstnanosti.

Novým přístupem, který byl nastoupen v 90. letech, je zkoumání dopadů minimální mzdy na základě přirozených experimentů. Jde o porovnání vývoje dvou skupin zaměstnanců, přičemž jedna z nich prošla určitou sledovanou změnou (zvýšení sazby minimální mzdy) a druhá nikoli (ta tvoří kontrolní skupinu). Tyto studie pocházejí zejména z prostředí USA, kde je minimální mzda stanovena jak na federální úrovni, tak na úrovni jednotlivých států a některé změny prováděné konkrétními státy pak mohou být srovnávány s nezměněnými podmínkami státu sousedícího. Zkoumanou populací byli většinou zaměstnanci restaurací s rychlým občerstvením, které najímají hlavně mladistvé, nízkopracující zaměstnance.

Katz a Krueger (1992) zkoumali restaurace s rychlým občerstvením v Texasu před a po zvýšení minimální mzdy v roce 1991 a shrnují, že ve firmách nejvíce ovlivněných zvýšením sazby minimální mzdy došlo k růstu zaměstnanosti. Podle autorů tedy neexistuje důkaz pro tvrzení, že restaurace, které musely zvednout své mzdy, aby dosáhly nového minima, zároveň snížily zaměstnanost. Při hledání vysvětlení tohoto výsledku se pak zamýšlejí nad praktickou aplikovatelností modelu monopsonu. Podobně Card (1992a) dokazuje, že zaměstnanost mladistvých nebyla ovlivněna zvýšením federální minimální mzdy v roce 1990, i když v některých státech byla touto změnou dotčena výrazná část mladistvých (např. v Kalifornii před tímto nárůstem zhruba 50 % mladistvých vydělávalo méně než odpovídalo nově stanovené minimální mzdě). Stejně výsledky dokládá i Card (1992b) při studiu dopadů zvýšení minimální mzdy v Kalifornii v roce 1988 ve srovnání s jinými státy, kde ke zvýšení minimální

⁷⁸ Autoři zkoumají 17 zemí OECD v letech 1975 – 2000 a docházejí k závěru, že vliv minimální mzdy na zaměstnanost mladistvých se značně liší v různých zemích, přičemž v zemích se zavedenými subminimálními sazbami pro mladistvé jsou dopady nižší, v tomto směru působí podle autorů příznivě působí také větší regulace pracovních trhů.

⁷⁹ Belgie, Kanada, Francie, Řecko, Japonsko, Nizozemí, Portugalsko, Španělsko a USA.

mzdy nedošlo. Tyto výsledky však byly zpochybněny Neumarkem a Wascherem (1992)⁸⁰, kteří na základě studia panelových dat za roky 1973 – 1989 potvrzují dřívější závěry Browna, Gilroye a Kohena (1982).

Nejvíce citovanou studií je v tomto směru analýza Carda a Kruegera (1994). Autoři zkoumali důsledky růstu minimální mzdy v New Jersey v roce 1992 a jako kontrolní skupinu použili Pensylvánii, kde se minimální mzda neměnila. Po vzrůstu minimální mzdy v New Jersey z 4,25 na 5,05 USD ve zkoumaných firmách nedošlo k relativnímu poklesu zaměstnanosti, zaměstnanost v restauracích poskytujících rychlé občerstvení zde naopak rostla dokonce rychleji než v Pensylvánii – růst se pohyboval v rozmezí 11 – 16,8 % relativně ke kontrolní skupině.⁸¹

Studie vyvolala bouřlivou diskusi a byla následně kritizována z pozice nedostatečných teoretických i empirických základů. Např. Dolado a kol. (1996) a Brown (1999) zdůraznili nutnost obezřetnosti při interpretaci výsledků, zejména upozorňují na spornost reprezentativnosti vzorku populace zaměstnanců uvedených restaurací a omezenou možnost odvozovat z toho výsledky platné pro celou ekonomiku. Dalším často zmiňovaným argumentem je fakt, že růst mzdy zaměstnanců mohl zvednout jejich kupní sílu a také jejich poptávku po produktech restaurací poskytujících rychlé občerstvení, což následně mohlo vést k růstu produkce těchto firem a tedy také nárůstu zaměstnanosti. Navíc práce je zde těžko nahraditelná kapitálem, takže namísto propouštění mohly nastat negativní dopady ve smyslu neotevírání nových restaurací. Neumark a Wascher (2000) podrobili kritice data pocházející z telefonních rozhovorů, která podle nich nejsou dostatečně přesná. Na základě oficiálně poskytovaných dat ze stejných firem za stejné období došli k opačnému závěru. Minimální mzda podle jejich výsledků zaměstnanost v New Jersey ve srovnání s Pensylvánií snížila o 3,9 – 4 %, což je v souladu s tradičním modelem dokonalé konkurence i předchozími výzkumy. Následně však Card a Krueger (2000) na základě těchto nových dat i dalších zdrojů docházejí k závěru, že „...zvýšení minimální mzdy v New Jersey pravděpodobně nemělo

⁸⁰ Autoři zde dospívají k závěru, že 10% zvýšení minimální mzdy vede k poklesu zaměstnanosti mladistvých o 1 – 2 %. Jejich studie je však následně kritizována Cardem, Katzem, a Kruegerem (1994), jejichž výhrady spočívají zejména v použitých datech a konkrétních proměnných. Reanalýza původních dat zde pak vede k závěru o nesignifikanci vlivu minimální mzdy na zaměstnanost mladistvých.

⁸¹ Přitom celková nezaměstnanost rostla rychleji v New Jersey než v Pensylvánii, takže výsledky lze těžko připsat rozdílnému hospodářskému cyklu.

žádný efekt na celkovou zaměstnanost v restauracích s rychlým občerstvením a možná mělo malý pozitivní efekt.“ (Card a Krueger, 2000, str. 1419) Lze tedy říci, že celá debata neskončila jednoznačným závěrem ohledně vlivu minimální mzdy. Nicméně poukázáním na určitou slabost či nejednoznačnost dosavadních výsledků vedla ke zvýšení zájmu o tuto problematiku a další vlně empirického zkoumání, často využívajícího nové metody.

Určitou možností, jak dojít k více přesným výsledkům, se některým autorům jeví analýza individuálních dat. Abowd a kol. (1999) zkoumal longitudinální data za zaměstnanost a mzdy ve Francii a USA v 80. letech s cílem určit, jak ovlivnila změna reálné hodnoty minimální mzdy zaměstnanecký status sledovaných osob. Přitom v USA došlo k reálnému poklesu minimální mzdy, naopak ve Francii její reálná hodnota vzrostla. Autoři v případě Francie prokazují, že 1% růst minimální mzdy snižuje pravděpodobnost uchovat si zaměstnání o 1,3 % u mužů a o 1 % u žen placených na úrovni minimální mzdy. V USA podobně došli k závěru, že zaměstnancům, jejichž mzda se s klesající minimální mzdou dostávala nad její úroveň, se snižuje pravděpodobnost být propuštěn (reálný pokles minimální mzdy o 1 % snižuje tuto pravděpodobnost o 0,4 % pro muže a 1,6 % pro ženy placené na úrovni minimální mzdy). Celkově pak hodnotí autoři vliv minimální mzdy na zaměstnanost jako velmi silný.

Z uvedeného nevyplývá jednoznačný závěr ohledně empiricky vysledovaného dopadu minimální mzdy na zaměstnanost. To může být způsobeno jak rozdílností použitých dat, časového období a metodologie, tak faktem, že je efekt minimální mzdy ve skutečnosti malý a těžko izolovatelný v měnícím se ekonomickém prostředí, kde hraje navíc velkou roli mnoho dalších faktorů.

5.1.2 DOPADY NA PŘÍJMY A PŘÍJMOVOU NEROVNOST

Většina empirických studií se soustředí na vedlejší důsledek minimální mzdy – možný negativní vliv na zaměstnanost. Naplňování jejích hlavních proklamovaných cílů, vlivu na důchody nízkopříjmových rodin a chudobu, tolik zmapováno není. Jak již bylo uvedeno v teoretické části (kapitola 2), minimální mzda může mít určitý vliv na snížení nerovnosti v rozložení mezd tím, že zvedne pracovní příjmy nejnižších příjmových

skupin (zároveň se zde však nezohledňuje pokles důchodů těch, kteří zaměstnání ztratí – existuje zde tedy trade-off mezi růstem mzdy a možností zaměstnání, resp. potenciální ztrátou zaměstnání).

Lze říci, že většina empirických studií se svými výsledky shodne ohledně možného pozitivního vlivu minimální mzdy na mzdovou nerovnost. DiNardo a kol. (1996) a Lee (1999) analyzují vliv poklesu reálné hodnoty federální minimální mzdy v USA v 80. letech na rozložení mezd. Shrnují, že tento pokles vedl k nárůstu mzdové nerovnosti, přičemž efekt byl výraznější u žen. DiNardo a kol. (1996) rovněž dokazuje, že vliv minimální mzdy je výraznější ve státech s nižšími průměrnými mzdami. Card (1992) shrnuje, že navýšení federální minimální mzdy v roce 1990 signifikantně zvýšilo průměrné mzdy mladistvých. Podobně v evropském kontextu Bazen a Martin (1991) ukazují, že reálný růst minimální mzdy ve Francii v 80. letech signifikantně působil na zvýšení reálných mezd mladistvých zaměstnanců. Ve Velké Británii Dickens a kol. (1999) udává, že minimální mzdy v letech 1975 – 1992 (před zrušením v roce 1993) významně přispěly ke zrovnoměnění mzdového rozložení. Také Neumark a kol. (2000) hodnotí vliv minimální mzdy v USA v letech 1979 – 1997 na mzdy nízkopříjmových pracovníků jako pozitivní, nicméně dodává, že vedle toho zde působí ještě negativní efekty na zaměstnanost a odpracované hodiny, takže celkový efekt na pracovní důchod této skupiny je negativní.

Analýza vlivu minimální mzdy na celkové (nejen pracovní) důchody jednotlivců a domácností je již o poznání komplikovanější. Systém minimální mzdy by mohl být obecně funkční ve smyslu naplňování svých cílů bez významných negativních vedlejších efektů v případě, že by ztráty ve smyslu zaměstnanosti byly malé a hlavními beneficienty by byli chudí. Vedle spornosti dopadů na zaměstnanost se však navíc zdá, že z minimální mzdy profitují spíše lidé z relativně bohatších domácností (Burkhauser, Coach a Wittenburg, 1996). Nízká mzda se totiž často týká mladistvých z ne-chudých domácností. Pouze 19 % růstu příjmů díky růstu federální minimální mzdy v USA mezi roky 1989 a 1992 se projevilo v chudých domácnostech, přes 50 % růstu důchodů bylo naopak v domácnostech nad dvojnásobkem prahu chudoby (Borjas, 2005). Studie OECD (1998) ukazuje, že vliv minimální mzdy na zvýšení důchodů chudých domácností obecně je dosti omezený, neboť velká část z nich nemá mezi svými členy žádného pracujícího. Na vzorku devíti rozvinutých zemí udává, že mezi 60 – 90 %

nízkoplacených zaměstnanců v roce 1993 (pod 2/3 mzdového mediánu) se nacházelo v rodinách se středním a vyšším příjmem (např. Irsko 93 %, Belgie 83 %, Dánsko 82 %). V rámci všech nejchudších domácností se podíl jejich členů, kteří jsou odměňováni příjmem do 2/3 mzdového mediánu, pohybuje do 10 %. Situace se však výrazně mění, pokud zohledníme podíl nízkoplacených zaměstnanců mezi domácnostmi s alespoň jedním členem pracujícím. Zde výskyt nízkoplacených zaměstnanců výrazně klesá s růstem důchodu domácnosti, nejvíce je jich tedy koncentrováno v nejchudších domácnostech (mezi 60 – 90 %). Je tedy patrné, že ekonomická aktivita domácnosti má při posuzování možného vlivu minimální mzdy v naplňování cíle snížení chudoby zcela zásadní vliv.

Neumark a Wascher (1997) shrnují, že minimální mzda zvyšuje jak pravděpodobnost, že se chudé rodině zvedne doposud nízký příjem, tak že se dosud ne-chudá domácnost do chudoby propadne díky negativním dopadům v oblasti zaměstnanosti a obecně proto nelze říci, že je dobrým nástrojem v boji proti chudobě. Addison a Blackburn (1999) docházejí v tomto směru k rozporuplným výsledkům. Zatímco v 80. letech v USA minimální mzda na snížení chudoby nepůsobila, v 90. letech naopak měla vliv na pokles chudoby, zejména absolventů středních škol a mladistvých. Studie Lustiga a McLeoda (1997) také do určité míry naznačuje možný pozitivní vliv minimální mzdy na chudobu. Na vzorku rozvojových zemí autoři dokazují, že růst minimální mzdy je ceteris paribus provázen poklesem chudoby. Nicméně vzhledem k tomu, že zároveň působí na růst nezaměstnanosti, nelze podle nich na základě těchto výsledků prohlásit minimální mzdu za účinný nástroj boje proti chudobě.

Z uvedeného lze soudit, že minimální mzda, protože ovlivňuje pouze nízkopříjmové pracovníky a ne nutně chudé domácnosti a navíc jen pracující, obecně nepůsobí na snížení chudoby všech domácností. V tomto smyslu s ní lze počítat jen v případě, že je zde alespoň jeden člen pracující. Na základě popsaných výsledků můžeme proto shrnout, že minimální mzda obecně nemůže být považována za efektivní nástroj působící na snižování celkové chudoby.

5.1.3 SITUACE V ČESKÉ REPUBLICE

Dopadům minimální mzdy v českém prostředí nebyla dosud v empirickém výzkumu věnována příliš velká pozornost. Několik studií, které zkoumaly vliv minimální mzdy v případě ČR, nedalo zcela jednoznačné výsledky.⁸²

První analýzu dopadů minimální mzdy na případě ČR na počátku 90. let provedla Buchtíková (1995). Autorka sestrojila ekonometrickou simulaci s cílem zjistit, jaké dopady by měl růst mezd vyvolaný zvýšením minimální mzdy na zaměstnanost ve firmách. Výsledky naznačují, že navyšování minimální mzdy nemusí nutně působit na nárůst nezaměstnanosti, přičemž negativní efekt by byl silnější v některých odvětvích (strojírenský, elektrotechnický, textilní, potravinářský a dřevozpracující průmysl) a u některých skupin obyvatel (mladiství a ženy pracující na částečné úvazky). Použitá data se však vztahovala pouze k roku 1992 a pouze ke státním podnikům, proto nelze výsledek považovat za nezvratně obecně platný i pro další období.

Gottvald a kol. (2002) provedl na základě analýzy vývoje minimální mzdy v letech 1998 – 2000 hlubší rozbor jejích dopadů na zaměstnanost a distribuci mezd. Dokazuje signifikantní vliv minimální mzdy na zvýšení mezd nejnižších příjmových skupin, přičemž síla tohoto vlivu i signifikance klesá s posunem do vyšších pozic mzdového žebříčku. Tito pracující rovněž v reakci na rostoucí minimální mzdu zvýšili počet odpracovaných hodin (tedy nabízeli více práce). Vliv na nezaměstnanost se zde jeví jako nízký a nesignifikantní, stejně jako v předchozí studii. K podobným závěrům docházejí i Ericsson a Pytlikova (2004) na studii dat za stejné období. Efekt minimální mzdy na průměrné mzdy vyplácené firmami hodnotí jako pozitivní, zatímco vliv na zaměstnanost je nejednoznačný. V případě firem zaměstnávajících velký podíl nízkopracovaných zaměstnanců je vliv na zaměstnanost dokonce pozitivní (autoři to přičítají zvýšené motivaci k práci spojené s rostoucí minimální mzdou a jejím odstupem od životního minima), naopak u malých firem autoři prokazují negativní dopady.

⁸² Další studie byly provedeny na případech jiných tranzitivních ekonomik. Hinnosaar a Rõõm (2003) zkoumali vliv minimální mzdy v Estonsku. Růst minimální mzdy v 90. letech zde vedl k poklesu zaměstnanosti pracovníků se mzdou nižší i mírně vyšší než činila nová minimální mzda. Minimální mzda zde navíc byla na úrovni méně než 30 % průměrné mzdy, takže lze podle autorů očekávat, že v případě většího významu minimální mzdy ve smyslu podílu na mzdě průměrné mohou být dopady výrazně silnější. Dále např. podle studie Kertesihó a Köllöa (2002) zapříčinil v Maďarsku nárůst minimální mzdy o 60 % pokles zaměstnanosti ve zkoumaných firmách o 4 %.

Z uvedeného lze usuzovat na prokazatelný vliv minimální mzdy v ČR na mzdy nízkopříjmových skupin, nicméně co se týče důchodů domácností, studie nám žádnou předpověď nedávají. Podobně výsledky ohledně vlivu na nezaměstnanost nejsou zcela jednoznačné.

5.2 ANALÝZA DOPADŮ MINIMÁLNÍ MZDY V ČESKÉ REPUBLICE

Ve své analýze dopadů minimální mzdy v prostředí ČR navazují na specifikaci modelů používanou v předchozích studiích. Zároveň se při výběru časového období pro identifikaci ekonomického efektu minimální mzdy snažím využít srovnání jejího vývoje ve dvou rozdílných obdobích – do roku 1998, kdy v jejích sazbách nedocházelo k velkým změnám, a od roku 1999, kdy je zde patrný poměrně rychlý růst. Hypotézy ohledně těchto dopadů vycházejí z deskriptivní analýzy již provedené v předchozí kapitole. Je nutno podotknout, že konkrétní specifikace modelů odpovídá do velké míry povaze použitých a dostupných dat a v tomto směru zde tedy mohou být patrná určitá omezení (viz dále).

5.2.1 *MINIMÁLNÍ MZDA A DŮCHODY DOMÁCNOSTÍ S NEJNIŽŠÍMI PŘÍJMY*

Cílem analýzy vztahu minimální mzdy a důchodů domácností s minimálními příjmy (opět definované jako hodnota 1. příjmového decilu) je ověřit, zda v ČR existují nějaké pozitivní vlivy minimální mzdy na potlačení chudoby, růst pracovních příjmů a zlepšení životních podmínek nízkopracujících zaměstnanců a zda je tedy v ČR minimální mzda v tomto směru smysluplným a obhajitelným politickým nástrojem. Hypotéza, formulovaná na základě výsledků kapitoly 4, je, že **minimální mzda v ČR od roku 1991 významně nepůsobila na zvýšení ani pracovních, ani celkových příjmů chudých domácností.**

Základem pro mou analýzu jsou data ze statistiky rodinných účtů Českého statistického úřadu, a to časová řada od roku 1991 do roku 2003 (tedy 13 pozorování).⁸³ Jde o data zachycující průměrné charakteristiky domácností s minimálními příjmy (průměr na

⁸³ Pro další roky již nejsou data srovnatelná z hlediska použité metodologie.

osobu) a jejich vývoj v čase. Individuální data v časově srovnatelné metodice bohužel ČSÚ neposkytuje, proto se ve své analýze musím spokojit s daty agregovanými. Na této úrovni však není možné zaznamenat všechny vlivy minimální mzdy, zejména jde o již popsané možné působení na propouštění nejméně produktivních zaměstnanců a rostoucí motivaci lidí k přijetí zaměstnání. Stejně tak je tomu v případě vlivu sociální politiky a výše sociálních dávek pro nepracující (lze popsat vývojem životního minima) na motivaci k práci. Proto je třeba zdůraznit, že výsledky budou mít do určité míry omezenou vypovídající schopnost v tom smyslu, že se budou týkat celkového vlivu na chudé domácnosti. Pro nejhudší domácnosti mohou být efekty odlišné, dalo by se očekávat, že silnější. Dále také bude chybět popis vlivu minimální mzdy a životního minima na základní rozhodování individuů a firem ohledně nabídky a poptávky po práci, který může být dosti silný. Analýza individuálních dat, která by zahrnovala všechny proměnné, jež mohou určitým způsobem ovlivňovat příjmy, by tedy zřejmě dala hodnotnější a více podrobné výsledky. Nicméně domnívám se, že i z uvedených agregovaných dat lze učinit základní závěry ohledně obecného vlivu minimální mzdy v této oblasti. Tyto výsledky však nelze interpretovat ve smyslu motivace, ale spíše obecného vlivu minimální mzdy jakožto nástroje ke zvýšení příjmové úrovně chudých domácností. Nakonec je také potřeba připomenout možné komplikace ve smyslu existence různých vedlejších efektů a souvislostí v případě analýzy vlivu minimální mzdy na důchody celých domácností, které mohou ovlivňovat výsledky (viz kapitola 2.2.10). Analýza individuálních dat by i zde byla vhodnou alternativou

Zdrojem dalších dat popisujících obecné ekonomické podmínky byl jednak ČSÚ (průměrná mzda), jednak MPSV (minimální mzda, životní minimum, nezaměstnanost). Do modelu budou vstupovat následující proměnné:

Vysvětlované proměnné odrážejí dva možné způsoby, jak popsat vliv minimální mzdy na chudé domácnosti:

- Pracovní příjmy chudých domácností (PRAC_PR_M) – proměnná udává reálnou hodnotu průměrného měsíčního pracovního příjmu 1 člena domácnosti s minimálním příjmem (1. příjmový decil, v Kč, v cenách roku 1991), jde o součet příjmů ze závislé činnosti a z podnikání.
- Celkové příjmy chudých domácností (TOT_PR_M) – proměnná udává reálnou hodnotu průměrného celkového měsíčního příjmu 1 člena domácnosti s minimálním příjmem (1. příjmový decil, v Kč, v cenách roku 1991), jde

o součet příjmů ze závislé činnosti, z podnikání, sociálních a jiných příjmů. V průměru 72 % příjmů bylo ve sledovaném období pracovních (ze závislé činnosti a z podnikání) a 26 % sociálních.

Vysvětlující proměnné zahrnují vedle minimální mzdy jednak faktory popisující obecné ekonomické podmínky (vývoj mezd a celkových příjmů domácností, proměnné odrážející hospodářský cyklus – nezaměstnanost – a relativní štedrost sociálního systému – úroveň životního minima) a dále specifické faktory chudých domácností s možným vlivem na jejich příjmy (vzdělanost, ekonomická aktivita):

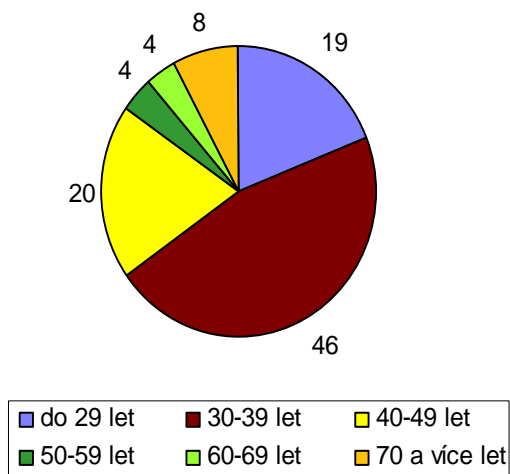
- Minimální mzda (MW) – proměnná představuje reálnou hodnotu minimální mzdy v daném roce (v letech 1999 a 2000 jde o aritmetický průměr lednové a červencové sazby, v Kč, v cenách roku 1991). Očekávaný vliv na pracovní i celkové příjmy chudých domácností je na základě formulované hypotézy nesignifikantní.
- Průměrná mzda (AW) – proměnná udává reálnou hodnotu celorepublikové průměrné měsíční mzdy (v Kč, v cenách roku 1991). Odráží v sobě obecné trendy ve vývoji průměrných příjmů ze zaměstnání za celou ekonomiku, její očekávaný vliv na pracovní příjmy chudých domácností je tedy pozitivní.
- Celkové příjmy průměrné domácnosti (TOT_PR_P) – proměnná udává reálnou hodnotu průměrného celkového měsíčního příjmu 1 člena domácnosti s průměrnými příjmy (v Kč, v cenách roku 1991), jde o součet příjmů ze závislé činnosti, z podnikání, sociálních a jiných příjmů. Očekávaný vliv na celkové příjmy chudých domácností je zde pozitivní, tato proměnná by měla odrážet obecné trendy ve vývoji příjmů všech domácností.
- Životní minimum (ZM) – proměnná představuje reálnou hodnotu životního minima jednotlivce (v Kč, v cenách roku 1991). Odráží v sobě úroveň sociálních dávek a míru, v jaké je osoba motivovaná k odmítnutí nízkoplaceného zaměstnání. Očekávaný vliv na pracovní příjmy chudých domácností je proto negativní, u celkových příjmů je vliv nejistý (působí zde proti sobě pozitivní dopad na sociální příjmy a očekávaný negativní dopad na příjmy pracovní).
- Nezaměstnanost (U) – roční průměr měsíčních měr nezaměstnanosti (v %) vykazovaných MPSV, jde tedy o data ze statistik úřadů práce. Tato proměnná v sobě mimo jiné odráží dopady hospodářského cyklu. Očekávaný vliv na vysvětlované proměnné je negativní – obecně rostoucí nezaměstnanost bude pravděpodobně působit na pokles průměrných pracovních i celkových příjmů chudých domácností (tedy neočekávám, že by ztrátou zaměstnání vzrostl sociální příjem tak, aby vykompenzoval ztrátu příjmu pracovního – pokud by tak tomu bylo, lidem by se ani původně nevyplatilo pracovat a racionálním rozhodnutím by bylo nepracovat a pobírat sociální příjmy).
- Vysokoškolské vzdělání přednosti domácnosti (VS_VZDEL) – proměnná představuje podíl (%) chudých domácností, v jejichž čele stojí osoba s vyšším odborným či vysokoškolským vzděláním (pokud je v domácnosti přítomen muž,

je automaticky považován za přednostu on, ženy se sem zahrnují jen v případě neúplných rodin bez otce). Očekávaný vliv na pracovní i celkové příjmy chudých domácností je pozitivní (investice do vzdělání by dle teorií lidského kapitálu měly působit na vyšší mzdy).

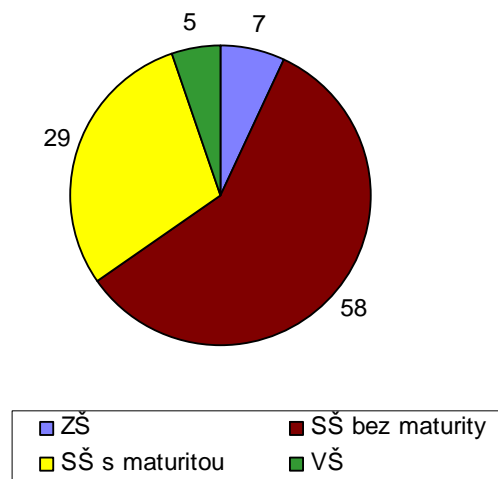
- Ekonomická aktivita členů domácnosti (EK_AKT) – proměnná udává průměrný podíl ekonomicky aktivních osob v domácnosti. ČSÚ pod těmito definuje osoby pracující (nezaměstnaní zde tedy zahrnuti nejsou) – a to jak zaměstnané, tak samostatně výdělečně činné. Očekávaný vliv na příjmy chudých domácností je zde pozitivní, neboť více pracujících zajistí domácnosti vyšší pracovní i celkové příjmy (opět platí předpoklad uvedený v případě proměnné nezaměstnanosti).

Celkový soubor všech domácností, které byly předmětem šetření statistiky rodinných účtů, měl ve sledovaném období v průměru 2 923 jednotek, 1. příjmový decil tedy obsahoval v průměru 293 domácností. Ve 28 % šlo o domácnosti žijící v malých obcích do 2 tis. obyvatel, v 75 % případů v obcích do 50 tis. obyvatel. Přitom 44 % těchto domácností vlastnilo rodinný dům, 32 % bydlelo v nájemním a 20 % družstevním bytě. Co se týče základních charakteristik domácností s minimálními příjmy, ve sledovaném období měly v průměru 3,8 členů, z toho 1,2 ekonomicky aktivních (pracujících) a 1,9 nezaopatřených dětí. V 87 % šlo o úplnou rodinu. V čele domácnosti stojí pro účely šetření přednosta, jenž byl téměř v polovině domácností ve věku 30 – 39 let, přednostovi domácnosti bylo ve 20 % domácnostech do 29 let a stejný podíl připadal i na věkovou skupinu 40 – 49 let, jak ukazuje graf 19. Přednosta měl nejčastěji středoškolské vzdělání bez maturity či s maturitou (celkem 87 %, graf 20). V 8 % nebyl ekonomicky aktivní a v rámci ekonomicky aktivních přednostů domácností byl v téměř tří čtvrtinách případů zaměstnancem (veřejný sektor 24 %, soukromá sféra 48 %), jen ve 2 % nezaměstnaným. Ve více než polovině případů byl přednosta zaměstnán jako řemeslník, v kvalifikovaných výrobních činnostech či v obsluze strojů a zařízení.

Je tedy patrné, že typická chudá domácnost žije spíše v menší obci a má průměrně 4 členy, z čehož je průměrně 1 člen pracující a v průměru 2 nezaopatřené děti (z toho 1 ve věku do 9 let). V čele domácnosti stojí ve většině případů osoba pracující, nicméně s nízkým vzděláním a vykonávající hůře placená zaměstnání.

Graf 19. Věk přednosty domácnosti (%)


Zdroj: ČSÚ

Graf 20. Vzdělání přednosty domácnosti (%)


Zdroj: ČSÚ

DESKRIPTIVNÍ STATISTIKA

Bližší popis vývoje minimální mzdy i příjmů chudých domácností byl již podán v předchozí kapitole, proto v této části jen krátce popíši hlavní statistické charakteristiky proměnných vstupujících do modelů. Základní popis proměnných udává tabulka 4. Je z ní patrné, že celkové příjmy chudých domácností vykazovaly v daném období poměrně nízkou variabilitu, u příjmů pracovních byla téměř dvojnásobně vyšší. Minimální mzda je jedna z nejvíce diferencovaných proměnných, ještě výraznější vývoj byl v případě nezaměstnanosti a vysokoškolského vzdělání.

Tabulka 5 dále podává informaci o vztahu mezi vysvětlovanými a vysvětlujícími proměnnými – hodnoty korelačních koeficientů, přičemž koeficienty signifikantní na 5% hladině významnosti jsou označeny hvězdičkou.⁸⁴ Je vidět, že proměnná MW není s vysvětlovanými proměnnými příliš korelovaná (to platí i o vztahu mezi pracovními příjmy chudých domácností a podílem vysokoškolsky vzdělaných). V případě proměnných U, ZM a VS_VZDEL se navíc nenaplnilo očekávání ohledně vlivu na vysvětlované proměnné. Tyto vztahy budou podrobněji analyzovány dále.

⁸⁴ Matice korelačních koeficientů pro všechny proměnné navzájem je uvedena v příloze 3.

Tabulka 4. Základní popis proměnných modelu

	Průměr	Minimum	Maximum	Směr. odchylka	Variační koeficient (%)
TOT_PR_M	1902,584	1660,224	2135,684	158,267	8,319
PRAC_PR_M	1349,447	1057,583	1599,446	197,129	14,608
TOT_PR_P	3462,905	2805,333	4014,531	367,031	10,599
EK_AKT	0,325	0,297	0,351	0,015	4,627
VS_VZDEL	5,325	3,737	7,746	1,340	25,162
MW	1777,693	1259,045	2602,658	429,160	24,141
AW	5431,409	3792,000	7038,092	978,461	18,015
ZM	1617,592	1460,411	1753,845	100,367	6,205
U	5,662	2,600	9,900	2,911	51,418

Tabulka 5. Korelační koeficienty mezi vysvětlovanými a vysvětlujícími proměnnými

	TOT_PR_P	EK_AKT	VS_VZDEL	MW	AW	ZM	U
TOT_PR_M	0,974*	0,634*	-0,563*	0,297	0,947*	0,701*	0,790*
PRAC_PR_M	0,948*	0,711*	-0,553	0,215	0,913*	0,639*	0,773*

Poznámka: Koeficienty signifikantní na hladině významnosti 5 % jsou označeny *.

KVANTIFIKACE MODELU

Předmětem mé analýzy budou následující loglineární regresní rovnice:

$$\ln PRAC_PR_M_t = \alpha + \beta_1 \ln MW_t + \beta_2 \ln AW_t + \beta_3 \ln ZM_t + \beta_4 U_t + \beta_5 VS_VZDEL_t + \beta_6 EK_AKT_t + \varepsilon_t$$

(2) a

$$\ln TOT_PR_M_t = \alpha + \beta_1 \ln MW_t + \beta_2 \ln TOT_PR_P_t + \beta_3 \ln ZM_t + \beta_4 U_t + \beta_5 VS_VZDEL_t + \beta_6 EK_AKT_t + \varepsilon_t$$

(3).

Z povahy použitých dat lze očekávat, že může jít v některých případech o časové řady, které nesplňují základní podmínky nutné k tomu, aby jejich regresní analýza podávala konzistentní, nevychýlené a eficientní odhady. V první řadě jde o požadavek na stacionaritu časových řad. Nestacionarita řad, odrážející se např. v trendovém vývoji některých proměnných, je patrná jak z jejich grafického znázornění, tak z výsledků Dickey-Fullerova testu. Tento test sice podává smysluplné výsledky až pro větší počet pozorování než je v našem případě 13, nicméně i tak naznačuje, že většina časových řad proměnných (s výjimkou proměnných VS_VZDEL a logaritmu PRAC_PR_M) je integrovaná stupně dva, některé dokonce až stupně tři. Tento nesoulad zabraňuje možné

diferenciaci řad na stejné úrovni, navíc i kdyby byly řady na stejném stupni integrovanosti, nízký počet pozorování a možná další ekonomická interpretace výsledků by znamenaly problém. Proto budou pro další analýzu jednou diferencovány pouze proměnné odrážející peněžní částky (příjmy chudé a průměrné domácnosti, minimální a průměrná mzda a životní minimum) a výsledky potom mohou být interpretovány ve smyslu růstu proměnných v daném období, současně bude do určité míry odstraněna nestacionarita řad. Tato omezení vyplývající z malého počtu pozorování je však nutno mít na paměti při další interpretaci výsledků. Rovnice budou dále zkoumány lineární regresní analýzou metodou nejmenších čtverců.

VLIV MINIMÁLNÍ MZDY NA PRACOVNÍ PŘÍJMY CHUDÝCH DOMÁCNOSTÍ

Samotná regresní analýza uvedené rovnice v případě pracovních příjmů chudých domácností dává následující výsledky.

Pro vysvětlení vývoje závisle proměnné se jako nesignifikantní jeví faktory VS_VZDEL a U. Co se týče nesignifikantního vlivu vysokoškolského vzdělání, lze v případě analýzy agregovaných dat těžko vynášet určité soudy, proměnná by dávala relevantní výsledky spíše pro data individuální. Lze se však domnívat, že v této sociální skupině nedávají investice do lidského kapitálu očekávané příjmy, neboť se zde zřejmě budou pohybovat ti, kteří své vzdělání neumí dostatečně zužitkovat, případně o něj na trhu práce není poptávka, může také jít o speciální případy lidí, jejichž sociální situace je spíše ovlivněna dalšími faktory. Celkově tito lidé tvoří pouze asi 5 % z celkového počtu. Výsledek ohledně statisticky nevýznamného vlivu vzdělání na pracovní příjmy chudých domácností se však nezmění, ani pokud by byl za proměnnou odrážející vliv vzdělanosti použit podíl domácností, jejichž přednosta má alespoň středoškolské vzdělání ukončené maturitou (v průměru 35 % domácností). Lze tedy tvrdit, že dostupná data nenaznačují signifikantní vliv vzdělání na pracovní příjmy chudých rodin, nicméně tento závěr je dosti ovlivněn užitím agregovaných dat, na individuální úrovni lze očekávat spíše vliv statisticky významný.

Dále lze říci, že na pracovní příjmy chudých domácností nemá vliv hospodářský cyklus. Tento závěr se nezmění, ani pokud bychom jako proměnnou kontrolující vliv hospodářského cyklu použili místo nezaměstnanosti reálný růst HDP v daném roce či

růst průmyslové výroby (regresní koeficienty zůstávají nesignifikantní). Ekonomický růst tedy není významný pro zvýšení příjmů chudých rodin a tito lidé zůstanou chudými bez ohledu na hospodářský vývoj.

Jako signifikantní se nakonec projevil vliv proměnných EK_AKT, AW a ZM, vliv minimální mzdy se neprojevil jako statisticky významný.⁸⁵ Tyto faktory dohromady vysvětlují 71 % celkové variability endogenní proměnné. Data vykazují heteroskedasticitu, proto byly použity robustní odhady variance regresních koeficientů, které jsou od vlivu heteroskedasticity očištěné. Rezidua z tohoto modelu nejsou autokorelovaná a model splňuje i další předpoklady nutné pro to, aby regrese OLS dávala konzistentní, nevychýlené a eficientní odhady (normální rozdělení reziduí atd.).

Tabulka 6. Výsledky regresní analýzy I: závisle proměnná lnPRAC_PR_M

R²:	0,7104	Počet pozorování:	12
Proměnná	Koeficient	St. chyba	P-hodnota
EK_AKT	3,2643	0,786	0,004
lnMW	-0,1882	0,111	0,135
lnAW	1,9239	0,328	0,001
lnZM	0,5286	0,168	0,016
Intercept	-1,1218	0,267	0,004

Z tabulky 6 je vidět, že podle očekávání ekonomická aktivita členů domácnosti i průměrná mzda mají signifikantní pozitivní vliv na pracovní příjmy chudých domácností. Překvapivě stejně tak je tomu u proměnné životního minima⁸⁶. V případě minimální mzdy je v datech prokazatelný určitý negativní vliv na pracovní příjmy chudých domácností, který je však statisticky nevýznamný. Lze proto říci, že **růst**

⁸⁵ Vhodnost tohoto modelu oproti šířeji definovanému modelu původnímu byla otestována F-testem pro testování submodelu. Oba modely stejně dobře vysvětlují vývoj závisle proměnné, omezený model je však vzhledem ke své větší jednoduchosti lepší (tzv. princip Occamovy břitvy).

⁸⁶ Tento výsledek by mohl být vysvětlen např. korelací s vysvětlující proměnnou AW. Pokud by bylo v daném období životní minimum upravováno na základě vývoje průměrné mzdy, signifikance pro vysvětlení endogenní proměnné by byla způsobena jejich vzájemně nezávislým vývojem podle AW. Nicméně ani data, ani zákonná úprava změn sazeb životního minima pro tuto možnost nesvědčí – stanovení výše životního minima bylo zákonem určeno do konce roku 1995 podle vývoje indexu životních nákladů s tím, že podíly částek životního minima pro jednotlivé typy domácností na osobu ve vztahu k průměrným čistým peněžním příjmům na obyvatele za poslední rok by měly zůstat přiměřeně zachovány. Od roku 1996 je však vývoj částek životního minima zákonem určen již jen podle vývoje indexu spotřebitelských cen. Data také neukazují na signifikantní závislost vývoje životního minima na průměrné mzdě ani jejím růstu (a to ani v předchozím roce) ve sledovaném období.

minimální mzdy ve zkoumaném období nepůsobil na růst pracovních příjmů chudých domácností. Tento závěr by mohl souviset i s výše popsáním pozitivním vlivem životního minima. V situaci, kdy ve velké části zkoumaného období životní minimum minimální mzdu převyšovalo, lze těžko očekávat, že minimální mzda bude působit na růst pracovních příjmů domácností, které mají v tomto případě i bez práce od státu zajištěn příjem ve výši životního minima. Co se týče vlivu životního minima, dalo by se např. soudit, že růst alternativního zdroje příjmů jejich zaměstnanců motivuje firmy k určitému zvýšení jejich mezd tak, aby si zaměstnance udržely. Tento vliv však jistě bude mít určitou hranici, po jejímž překročení již bude růst životního minima spíše působit negativně.

VLIV MINIMÁLNÍ MZDY NA CELKOVÉ PŘÍJMY CHUDÝCH DOMÁCNOSTÍ

V tomto případě se pro vysvětlení vývoje závisle proměnné jeví jako signifikantní všechny nezávislé proměnné s výjimkou nezaměstnanosti (opět platí, že výsledky se nezmění, pokud bychom jako faktor odrážející vliv hospodářského cyklu zvolili růst HDP či průmyslové výroby, hospodářský růst tedy neovlivňuje ani celkové příjmy chudých domácností) a minimální mzdy.

Tabulka 7. Výsledky regresní analýzy II: závisle proměnná lnTOT_PR_M

R²:	0,9338	Počet pozorování:	12
Proměnná	Koeficient	St. chyba	P-hodnota
EK_AKT	0,5115	0,232	0,070
VS_VZDEL	-0,0084	0,003	0,040
lnMW	-0,0664	0,038	0,134
lnZM	0,2446	0,079	0,021
lnTOT_PR_P	0,8405	0,059	0,000
Intercept	-0,1276	0,078	0,152

Po vynechání proměnné U je model⁸⁷ schopný vysvětlit 93 % variability vývoje závisle proměnné – výsledky uvádí tabulka 7. Ekonomická aktivita, životní minimum i vývoj

⁸⁷ Vhodnost použití tohoto zúženého modelu byla opět otestována zmíněným F-testem; všechny základní předpoklady pro vhodnost použití regresní analýzy metodou nejmenších čtverců byly také splněny s výjimkou požadavku na homoskedasticitu reziduí, proto byly opět použity robustní odhady standardních chyb regresních koeficientů.

celkových příjmů průměrné domácnosti působí na celkové příjmy chudých domácností pozitivně. V případě životního minima se zde kromě již výše popsaného vlivu na pracovní příjmy zřejmě projevuje i vliv na příjmy sociální, nicméně koeficient u této proměnné, odpovídající elasticitě celkových příjmů chudých domácností vzhledem k životnímu minimu, je zhruba o polovinu nižší. Bližší vysvětlení tohoto závěru by nám zřejmě poskytla individuální data, na agregátní úrovni nelze tento výsledek dále blíže zkoumat. Negativně působí vysokoškolské vzdělání přednosti domácnosti a opět také minimální mzda (vliv nesignifikantní). U vysokoškolského vzdělání lze opět uvažovat v již zmíněných souvislostech (opět, nahrazení této proměnné podílem domácností, jejichž přednost má alespoň středoškolské vzdělání ukončené maturitou, nenaznačuje signifikantní vliv). **Co se týče minimální mzdy, je zjevné, že tento nástroj nepůsobí statisticky významně ani na zvýšení celkových příjmů chudých domácností.**

SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ

Ve vztahu růstu minimální mzdy a příjmů chudých domácností v ČR v letech 1991 – 2003 prokázala provedená analýza určitý negativní efekt minimální mzdy, který však není statisticky významný.

Vzhledem k povaze použitých dat a již výše zformulovaným omezením z toho vyplývajícím však výsledky v tomto směru nelze považovat za příliš robustní. Další možné omezení vypovídací schopnosti mých závěrů je dáno vztahem minimální mzdy a životního minima v daném období – je vysoce pravděpodobné, že životní minimum převyšující minimální mzdu⁸⁸ omezilo její efekt na zvyšování příjmů chudých domácností (jde tedy o snížení možného pozitivního vlivu a naopak, možné negativní vlivy v oblasti zaměstnanosti redukovány být nemusely – viz dále). Z tohoto vyplývá nutnost obezřetnosti při formulaci dalších politických doporučení pro praxi uplatňování minimální mzdy v ČR.

⁸⁸ Životní minimum jednotlivce přesahovalo minimální mzdu v čistém vyjádření ve většině sledovaného období, a to mezi roky 1993 a 2000 (viz kapitola 4.4).

Výsledky není možné interpretovat ve smyslu vlivu minimální mzdy na nabídku a poptávku po práci na individuální úrovni. Je zde však možná interpretace v tom smyslu, že **minimální mzda v daném období signifikantně nepůsobila na zvýšení příjmové situace chudých**. To mohlo být dáno buďto tím, že zvyšování minimální mzdy nebylo dostatečné ve vztahu k životnímu minimu, nebo tím, že převážily negativní vedlejší efekty popsané již výše uvedenými teoretickými koncepty. Vzhledem k prokázanému určitému pozitivnímu dopadu životního minima na příjmovou situaci chudých by se dalo soudit pro první alternativu, nicméně to zároveň nevyklučuje ani možnost negativních dopadů vyplývajících z alternativy druhé. Rozhodnutí mezi těmito dvěma alternativami a další analýzu na základě mně dostupných dat nelze učinit, a proto tato oblast zůstává otevřena dalšímu výzkumu. Ve výsledku lze shrnout, že **minimální mzda nemůže být v daných podmínkách považována za vhodný nástroj sociální politiky v boji s chudobou**.

5.2.2 MINIMÁLNÍ MZDA A NEZAMĚSTNANOST V REGIONECH

Cílem následující analýzy vztahu minimální mzdy a nezaměstnanosti z regionálního hlediska je zjistit, zda institut minimální mzdy neškodí v ČR ve smyslu negativních efektů na trhu práce s přihlédnutím k různým ekonomickým podmínkám regionů. Základní hypotézou, formulovanou na základě výsledků třetí kapitoly, je, že **minimální mzda v ČR působí na vyšší nezaměstnanost v těch okresech, kde jsou průměrné mzdy nízké a tedy zde představuje výraznější zatížení regionální ekonomiky než je tomu v okresech, kde je mzdová hladina relativně vyšší**.

Analýza bude vycházet z dat MPSV (údaje za nezaměstnanost) a ČSÚ (jednotlivé charakteristiky regionů pocházejí především z publikace „Okresy ČR v roce ...“). Vzhledem k nedostupnosti srovnatelných dat za první polovinu 90. let budu analyzovat období od roku 1995 a pouze do roku 2001 (resp. 2004), neboť v souvislosti s přechodem na sledování statistiky především na úrovni krajů (NUTS 3, odpovídá evropské metodice) se postupně některé charakteristiky okresů přestaly sledovat. Proměnné, které budou vstupovat do modelu, jsou následující:

Vysvětlovaná proměnná:

- Nezaměstnanost (U) – roční průměr měsíčních měr nezaměstnanosti v okrese (v %) vykazovaných MPSV, jde tedy opět o data ze statistik úřadů práce.

Vysvětlující proměnné odrážejí jednotlivé faktory, které mohou do určité míry ovlivňovat výši nezaměstnanosti v regionu:

- Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v okrese (MVAW) – proměnná udává podíl minimální mzdy (v letech 1999 a 2000 jde o aritmetický průměr lednové a červencové sazby) a průměrné mzdy v okrese v daném roce. Očekávaný vliv na nezaměstnanost v okrese je podle již formulované hypotézy pozitivní.
- Vzdělanostní struktura obyvatelstva (VYS_VZD) – uvádí podíl (v %) obyvatelstva ve věku 15+ s vyšším či vysokoškolským vzděláním. Data pocházejí ze sčítání lidu z roku 2001, neboť na okresní úrovni běžná statistika vzdělanostní strukturu nesleduje. Očekávaný vliv na nezaměstnanost je negativní.
- Odvětvová struktura zaměstnanosti (EMP_A) – představuje podíl (v %) zaměstnanosti v primárním sektoru národního hospodářství (zemědělství, lesnictví, rybolov) na celkové zaměstnanosti v okrese. Tento faktor lze považovat za určitý ukazatel struktury ekonomiky. Očekávaný vliv na vysvětlovanou proměnnou je negativní.
- Investiční výstavba (IV) – proměnná udává reálný objem pořízených hmotných investic v okrese v daném roce (v mil. Kč, v cenách roku 1995). Proměnná v sobě odráží vliv hospodářského cyklu místní ekonomiky. Předpokládaný vliv na nezaměstnanost je negativní (růst ekonomiky spojen s poklesem nezaměstnanosti).
- Počet soukromých podnikatelů (ENT) – proměnná udává počet fyzických osob zapsaných v Registru ekonomických subjektů⁸⁹ v okrese vždy k 31.12. daného roku na 1 000 obyvatel okrese. Očekávaný vliv na nezaměstnanost je negativní (vyšší podnikavost obyvatelstva okrese může působit na nižší nezaměstnanost).
- Urbanizace (URB) – podíl obyvatel (%) žijících ve městech na celkovém počtu obyvatel v okrese. Předpokládaný vliv je zde negativní – u venkovských regionů lze spíše očekávat vyšší nezaměstnanost (souvisí s omezenými možnostmi zaměstnání v menších obcích, problémy spojenými s dojížděnkou atd.).
- Míra volných pracovních míst (VPM) – udává podíl počtu volných pracovních míst hlášených zaměstnavateli na úřady práce relativně k počtu ekonomicky aktivních osob v regionu (%). Předpokládaný vliv na nezaměstnanost je zde negativní – více vytvořených pracovních míst by mělo působit na snižování nezaměstnanosti v regionu.

⁸⁹ Zahrnuje soukromé podnikatele podnikající dle živnostenského zákona, samostatně hospodařící rolníky a fyzické osoby provozující jinou podnikatelskou činnost podle zvláštních předpisů.

- Vzdálenost od Prahy (DIST) – udává vzdálenost mezi Prahou a hlavním střediskem okresu (v km). Intuice pro zahrnutí této proměnné vychází z domněnky, že Praha představuje hospodářské centrum republiky a zdroj hospodářského růstu, a proto by tato proměnná mohla být relevantní pro vysvětlení nezaměstnanosti v regionech.

Data za proměnné EMP_A a IV jsou dostupná pouze do roku 2001, ostatní proměnné ve srovnatelné metodice pak do roku 2004. Budou tedy provedeny obě dvě analýzy, neboť do roku 2001 lze očekávat silný vliv celkové ekonomické recese konce 90. let a výsledky by proto nemusely být zcela přesné.

DESKRIPTIVNÍ STATISTIKA

Tabulky v příloze 4 a 5 uvádějí základní popisné charakteristiky proměnných v okresech v jednotlivých letech a také korelační koeficienty mezi proměnnými. Je z nich patrné, že nezaměstnanost v okresech je poměrně dosti variabilní, naproti tomu v případě podílu minimální mzdy na mzdě průměrné je variabilita o hodně nižší (nejnižší ze všech proměnných). Velké regionální rozdíly jsou zjevné v případě zaměstnanosti v zemědělství, míry volných pracovních míst a také investiční výstavby. Poslední proměnná je silně ovlivněná velikostí okresu, což by mohlo způsobovat heteroskedasticitu dat, proto do modelu bude vstupovat v logaritmickém tvaru, tato transformace vliv velikosti regionu do určité míry zmírní. Stejně tak budou v modelu použity přirozené logaritmy v případě proměnných nezaměstnanosti, podílu MWAW a míry volných pracovních míst, takže výsledné koeficienty bude možno interpretovat jako elasticity.

Pro období 1995 – 2001 tabulky naznačují signifikantní korelaci mezi vysvětlovanou proměnnou a všemi vysvětlujícími proměnnými. Očekávaný vliv jednotlivých proměnných byl potvrzen s výjimkou faktorů zaměstnanosti v zemědělství, počtu podnikatelů a urbanizace. Stejně výsledky jsou patrné i z údajů korelačních koeficientů pro období 1995 – 2004.

KVANTIFIKACE MODELU

Vytvořený model, popisující vztah mezi regionální nezaměstnaností, minimální mzdou a dalšími proměnnými, jenž bude předmětem další analýzy, má následující podobu:

$$\ln U_{it} = \alpha + \beta_1 \ln MWA_{it} + (\beta_2 EMP_{A_{it}}) + \beta_3 VPM_t + (\beta_4 \ln IV_{it}) + \beta_5 ENT_{it} + \beta_6 VS_VZDEL_{it} + \beta_7 URB_{it} + \beta_8 DIST_{it} + \varepsilon_{it} \quad (4).$$

Jde tedy o panelová data za 77 okresů v 7 (resp. 10) časových obdobích. Před jejich další analýzou je vhodné ověřit, zda jsou odhadované regresní koeficienty stabilní mezi jednotlivými okresy a zda lze panel vytvořit. Provedený Chowův test naznačuje, že můžeme na 5% hladině významnosti zamítnout nulovou hypotézu stability koeficientů mezi regiony. Možná nestabilita koeficientů může ztížit další interpretaci výsledků a toto potenciální omezení je při ní nutno mít na paměti. Nicméně jak uvádí např. Greene (1990), k získání spolehlivých výsledků tímto testem je potřeba splnění určitých restriktivních předpokladů ohledně povahy vstupních dat a reziduí modelů (např. homoskedasticita reziduí). Mnou používaná data však tento nárok nesplňují, a proto nelze považovat výsledky testu za zcela validní. Navíc se lze vzhledem ke stejným institucionálním i sociokulturním podmínkám regionů domnívat, že Česká republika je poměrně homogenní oblast ve smyslu vývoje nezaměstnanosti v závislosti na různých faktorech (tedy že relevantní faktory na celém území budou nezaměstnanost ovlivňovat dosti podobně). Dále tedy budu data analyzovat jako panelová.

Vzhledem k povaze dat, která nejsou náhodným výběrem z větší populace, ale vyčerpávajícím souborem všech okresů ČR, doporučují ekonometrické učebnice⁹⁰ použít regresní model využívající fixních efektů (fixed effects – FE) regionů na vysvětlovanou proměnnou. Nicméně vzhledem k tomu, že časová variabilita proměnných DIST a VS_VZDEL je v rámci každého okresu nulová, není možno tyto proměnné zahrnout do modelu využívajícího fixních efektů (vzhledem k jím používané metodě odhadu koeficientů). Proto bude v tomto případě použito modelu náhodných efektů (random effects – RE). Vhodnost použití modelů bude otestována i Hausmanovým testem specifikace a Breusch-Paganovým testem založeným na metodě Lagrangeových multiplikátorů.

Vzhledem k tomu, že data podávají informaci za různě velké celky (tento efekt mohl být do určité míry odstraněn logaritmickou transformací), je vysoce pravděpodobná heteroskedasticita dat. Proto budou v analýze využity robustní odhady rozptylu regresních koeficientů, které jsou od vlivu heteroskedasticity očištěné. Analýza reziduí

modelu dále potvrdila jejich autokorelaci (AR(1)), takže pro další rozbor bude využit postup zohledňující tento nedostatek dat a poskytující konzistentní a eficientní odhady.

VÝSLEDKY MODELU

Výsledky odhadů regresních koeficientů modelu vývoje nezaměstnanosti v okresech v **období 1995 – 2001** jsou prezentovány v tabulce 8. Při použití modelu fixních efektů (model č. 1 v tabulce 8), který se v našem případě jeví jako vhodnější teoreticky a zároveň i na základě provedeného testování, je model schopný objasnit jen malou část variability regionální nezaměstnanosti v čase – pouze necelých 12 %, přičemž o něco úspěšnější je v případě vysvětlení variability v rámci okresů v čase (35 %), zatímco mezi okresy je jeho vysvětlovací schopnost téměř nulová (jen 0,04 %). To může souviset s již diskutovanou možnou nestabilitou regresních koeficientů mezi regiony.

Pro vysvětlení vývoje regionální nezaměstnanosti se jako signifikantní jeví všechny proměnné: minimální mzda, zaměstnanost v zemědělství, míra volných pracovních míst, investiční výstavba, počet podnikatelů a urbanizace. V případě minimální mzdy se potvrdila hypotéza ohledně jejích negativních ekonomických dopadů ve smyslu vlivu na nezaměstnanost v regionech. Odhadovaný dopad je pozitivní a statisticky signifikantní. Lze říci, že při zvýšení podílu minimální mzdy na průměrné mzdě v regionu o 1 % dojde k růstu nezaměstnanosti v regionu o 0,42 % (v případě tohoto podílu však může mít signifikantní vliv jak relativní růst minimální mzdy, tak relativní pokles mzdy průměrné, ke kterému však v uvedeném období téměř nedocházelo, proto je růst tohoto faktoru v naprosté většině případů způsoben rychlejším růstem minimální mzdy než průměrných mezd v okresech).

U všech proměnných s výjimkou ENT a URB se projevil očekávaný vliv. Relativní počet podnikatelů má pozitivní vliv na nezaměstnanost, i když velmi nízký až zanedbatelný. Stejně tak je tomu v případě urbanizace, což znamená, že vyšší urbanizace působí na vyšší nezaměstnanost v regionu. Urbanizace však v sobě vedle zastoupení sektoru služeb (kde lze očekávat nižší nezaměstnanost) může odrážet i zastoupení sekundárního sektoru ekonomiky (kde je vliv na nezaměstnanost

⁹⁰ Např. Wooldridge (2003) či Baltagi (2005).

nejednoznačný). Regiony s nejvyšší urbanizací vykazovaly v roce 2001 také v průměru vyšší nezaměstnanost než okresy více venkovské. V nejméně urbanizovaných okresech je tak vedle městských okresů s relativně nízkou nezaměstnaností (Praha, Plzeň a Brno) zastoupena i velká část okresů severní části republiky, jejichž průmyslově zaměřené ekonomiky v současnosti procházejí restrukturalizací, odrážející se v poměrně vysoké nezaměstnanosti. Na druhou stranu se mezi výrazně venkovské okresy řadí také regiony v zázemí velkých měst, které vzhledem k možnosti dojížděky za zaměstnáním do sousedního města vykazují nezaměstnanost poměrně nízkou (Praha východ a západ, Plzeň jih a sever, Brno venkov atd.). Vliv této proměnné na nezaměstnanost je tedy nejednoznačný.

Tabulka 8. Výsledky regresní analýzy III: závisle proměnná lnU, 1995 – 2001

Model	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Intercept	-1,003 *** (0,245)	-1,031 * (0,511)	-1,499 *** (0,573)	-0,328 (0,544)	-0,291 (0,441)	-0,176 (0,404)
lnMVAW	0,421 *** (0,078)	0,391 *** (0,093)	0,746 *** (0,106)	0,652 *** (0,107)	0,652 *** (0,107)	0,639 *** (0,105)
EMP_A	0,041 *** (0,008)	0,014 * (0,008)	0,026 * (0,008)	0,005 (0,008)	0,005 (0,008)	
lnVPM	-0,121 *** (0,019)	-0,158 *** (0,022)	-0,253 *** (0,025)	-0,256 *** (0,025)	-0,256 *** (0,025)	-0,256 *** (0,025)
lnIV	-0,154 *** (0,032)	-0,088 ** (0,037)	-0,031 (0,041)	0,006 (0,041)		
ENT	0,007 *** (0,001)	0,012 *** (0,001)				
URB	0,022 ** (0,010)	0,019 *** (0,004)	0,018 *** (0,003)			
VS_VZDEL		-0,159 *** (0,021)	-0,106 *** (0,019)	-0,084 *** (0,019)	-0,083 *** (0,018)	-0,087 *** (0,018)
DIST		0,003 *** (0,001)	0,002 *** (0,000)	0,002 *** (0,000)	0,002 *** (0,000)	0,002 *** (0,000)
Počet pozorování	462	539	539	539	539	539
Počet skupin	77	77	77	77	77	77
Počet pozorování ve skupině	6	7	7	7	7	7
R² celkový:	0,118	0,430	0,423	0,389	0,388	0,402
R² uvnitř skupin:	0,353	0,764	0,480	0,445	0,445	0,441
R² mezi skupinami:	0,000	0,248	0,459	0,406	0,404	0,429
Metoda	FE	RE	RE	RE	RE	RE

*Poznámka: Standardní chyby odhadu koeficientů jsou uvedeny v závorce. *** signifikantní na hladině významnosti 1 %, ** signifikantní na hladině významnosti 5 %, * signifikantní na hladině významnosti 10 %.*

Vysvětlovací schopnost modelu se výrazně zvýší, pokud při odhadu zahrneme jako jeden z faktorů i proměnnou určující vzdálenost okresu od Prahy. Odhady jsou v tomto případě provedeny metodou náhodných efektů, která by se teoreticky nemusela zdát vhodná, nicméně zahrnutí v čase konstantní proměnné DIST (která se následně jeví jako statisticky významná) znemožňuje použití metody fixních efektů. Výsledky jsou opět uvedeny v tabulce 8 (modely č. 2 – 6).

Vypovídací hodnota modelu výrazně vzroste jak celkově (vysvětlení zhruba 40 % variability endogenní proměnné), tak mezi okresy i v rámci nich. Výsledky jsou však citlivé na zahrnutí proměnné ENT, jejíž přítomnost způsobuje výrazné snížení vysvětlovací schopnosti modelu v diferenciaci mezi okresy (viz srovnání modelů č. 2 a 3 v tabulce 8). Jako nesignifikantní se projevíly proměnné investiční výstavba a zaměstnanost v primárním sektoru ekonomiky, proměnná URB byla vynechána vzhledem k již popsanému nejednoznačnému vlivu.

Jako základní proměnné vysvětlující variabilitu regionálních měr nezaměstnanosti v čase se tedy projevíly faktory podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v okrese, míra volných pracovních míst, vzdělanost a vzdálenost od Prahy (tabulka 8, model č. 6). Přitom míra volných pracovních míst a podíl vysokoškolsky vzdělaných působí na nezaměstnanost v okresech negativně, vzdálenost od Prahy i podíl MWAW naopak pozitivně. Vliv proměnné MWAW se po zahrnutí proměnné DIST zvýšil, určitý vliv má v tomto směru také nezahrnutí proměnné ENT.

Výsledky analýzy potvrzují signifikantní pozitivní vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v okresech v období 1995 – 2001. Odhad elasticity nezaměstnanosti vzhledem k podílu minimální mzdy na průměrné mzdě v okrese se v základním modelu pohybuje kolem 0,6 – 0,7 (tabulka 8, modely č. 3 – 6). To znamená, že zvýšení tohoto podílu o 1 % vede ceteris paribus k nárůstu nezaměstnanosti v okrese o 0,6 – 0,7 %. Přitom např. v roce 2001 se oproti předchozímu roku minimální mzda zvýšila o 18 %, takže v případě, že průměrná mzda v okrese nevzrostla stejným tempem (přitom průměrná celorepubliková mzda vzrostla o 9 %), měl tento růst minimální mzdy negativní vliv na nezaměstnanost. Růst průměrné mzdy v tomto období překročil 10 % jen v pěti okresech (Ostrava, Kutná Hora, Kladno, Jihlava, Beroun) a jen v Kutné Hoře byl vyšší než oněch 18 %. Ve všech okresech s výjimkou Kutné Hory lze tedy podle výsledků modelu očekávat významné dopady na růst nezaměstnanosti v daném období.

V případě analýzy dat za celé období 1995 – 2004 (tedy zároveň vynechání proměnné odrážející podíl zaměstnanosti v zemědělství a investiční výstavbu v regionu) jsem postupovala stejným způsobem. Jako vhodnější by se opět jevilo (teoreticky i po ověření empirickými testy) užít metody fixních efektů. Jak ukazuje tabulka 9, takový model (č. 1) je však opět schopen vysvětlit jen malou část variability regionální nezaměstnanosti, zejména pak mezi jednotlivými okresy (vypovídací schopnost téměř nulová). Statisticky významné se zde jeví všechny čtyři faktory – podíl minimální mzdy na průměrné, míra volných pracovních míst, počet podnikatelů a urbanizace, přičemž směr působení (pozitivní či negativní) těchto proměnných na nezaměstnanost v regionech zůstává zachován. Vliv podílu minimální mzdy na průměrné mzdě v okrese je v tomto případě také signifikantní a pozitivní, i když výrazně nižší než v předcházejícím případě. 1% zvýšení tohoto podílu působí na růst regionální míry nezaměstnanosti o 0,16 %.

Tabulka 9. Výsledky regresní analýzy IV: závisle proměnná lnU, 1995 – 2004

Model	(1)	(2)	(3)	(4)
Intercept	-0,804 *** (0,144)	-1,022 *** (0,315)	-1,207 *** (0,350)	-0,510 (0,334)
lnMVAW	0,159 *** (0,058)	0,314 *** (0,072)	0,759 *** (0,082)	0,724 *** (0,082)
lnVPM	-0,086 *** (0,014)	-0,113 *** (0,016)	-0,209 *** (0,018)	-0,209 *** (0,018)
ENT	0,006 *** (0,001)	0,011 *** (0,001)		
URB	0,023 *** (0,008)	0,015 *** (0,003)	0,014 *** (0,003)	
VS_VZDEL		-0,164 *** (0,019)	-0,105 *** (0,016)	-0,074 *** (0,016)
DIST		0,003 *** (0,000)	0,002 *** (0,000)	0,002 *** (0,000)
Počet pozorování	693	770	770	770
Počet skupin	77	77	77	77
Počet pozorování ve skupině	9	10	10	10
R² celkový:	0,074	0,475	0,501	0,451
R² uvnitř skupin:	0,192	0,758	0,538	0,525
R² mezi skupinami:	0,004	0,274	0,528	0,427
Metoda	FE	RE	RE	RE

*Poznámka: Standardní chyby odhadu koeficientů jsou uvedeny v závorce. *** signifikantní na hladině významnosti 1 %, ** signifikantní na hladině významnosti 5 %, * signifikantní na hladině významnosti 10 %.*

Vzhledem k výše popsané nízké vysvětlovací schopnosti modelu využívajícího fixních efektů do analýzy opět zahrnu také kontrolní proměnnou DIST společně s podílem vysokoškolsky vzdělaných a použijí metody náhodných efektů. Vysvětlovací schopnost modelu se tímto výrazně zvýší, takže exogenní proměnné jsou již schopny vysvětlit téměř polovinu variability regionálních měr nezaměstnanosti v čase. Zároveň se zvýší koeficient elasticity regionální nezaměstnanosti vzhledem k podílu minimální mzdy na průměrné mzdě v regionu, a to téměř dvojnásobně. Stejně jako v minulém případě, vynechání proměnné ENT zvýší vypovídací schopnost modelu, zejména co se týče rozdílů mezi okresy. Současně dojde i k dalšímu růstu koeficientu u proměnné MWAW, opět zhruba dvojnásobně, na 0,76. Omezení modelu na čtyři základní faktory (MWAW, VPM, DIST a VS_VZDEL) pak příliš výsledky nemění (s výjimkou určitého snížení vlivu vysokoškolského vzdělání).

Lze tedy říci že i při použití delší časové řady, kde se zmírní vliv hospodářské recese konce 90. let na výsledky modelu, je z analýzy patrný **statisticky významný negativní vliv minimální mzdy na regionální ekonomiky v období 1995 – 2004**.

Uvedené výsledky modelů pro obě časové periody tedy naznačují, že **od roku 1995 měla rostoucí minimální mzda ve smyslu podílu na průměrné mzdě v regionu signifikantní vliv na zvyšování nezaměstnanosti**. Odhady výše této elasticity však nejsou příliš robustní, neboť jsou citlivé na zahrnutí některých konkrétních proměnných, a pohybují se v závislosti na analyzovaném období, od 0,4 do 0,7 (1995 – 2001) či od 0,2 do 0,8 (1995 – 2004).

Lze tedy např. soudit, že v okresech, kde se podíl minimální mzdy na průměrné mezi roky 1995 a 2004 zvýšil nejvíce (přes 55% nárůst), minimální mzda signifikantně působila na růst nezaměstnanosti. Ta je v této skupině regionů v roce 2004 nadprůměrná, jak ukazuje tabulka 10 (výjimkou jsou okresy Písek a Tábor).

Tabulka 10. Nezaměstnanost v okresech s nejvyšším růstem podílu MWAW mezi lety 1995 a 2004

	Růst MWAW mezi roky 1995 a 2004 (%)	Míra nezaměstnanosti 2004 (%)
Karviná	69,20	21,07
Písek	67,18	8,18
Frydek-Místek	59,37	15,18
Sokolov	58,09	13,51
Hodonín	58,07	15,17
Třebíč	57,49	13,60
Louny	57,18	16,13
Tábor	55,99	6,47
Chomutov	55,58	18,07
Karlovy Vary	55,29	10,96

Zdroj: ČSÚ, MPSV

5.3 SHRNU TÍ A DOPORUČENÍ

Provedená analýza prokázala, že minimální mzda v České republice nejenže neslouží svým proklamovaným cílům, ale navíc má významné dopady na trhy práce v určitých regionech. **Růst minimální mzdy, patrný v ČR od roku 1999, nepůsobil na zvýšení pracovních ani celkových příjmů chudých domácností. Vedle toho minimální mzda významně zatěžuje ekonomiky okresů, které vykazují relativně nízkou mzdovou hladinu, a její růst působí na zvyšování nezaměstnanosti.** Tyto výsledky tedy potvrzují některé ekonomické teorie i závěry dalších empirických studií. Přitom minimální mzda je v ČR stále ještě poměrně nízká ve srovnání s dalšími evropskými zeměmi a vzhledem k politickým proklamacím i vládou přijatým politikám (viz kapitoly 3 a 4) lze očekávat, že minimální mzda v ČR dále poroste tak, aby se v budoucnu v čistém vyjádření dostala na 50 % čisté průměrné mzdy, jak doporučuje Evropská sociální charta. Další její zvyšování však zřejmě pouze prohloubí již popsané negativní regionální důsledky i dopady na chudé domácnosti. Vedle toho, že nemusí dojít k naplnění cílů z hlediska snižování chudoby a regionální ekonomické dopady lze očekávat výrazně negativní, bude mít tento vývoj nezanedbatelný vliv také na růst finančních nároků na sociální systém – nezaměstnaní propuštění v důsledku rostoucí minimální mzdy budou od státu nárokovat podporu v nezaměstnanosti či jiný typ sociálních dávek.

Na základě všech těchto faktů se zdá jako vhodné určitým způsobem změnit systém zajišťování minimálních výdělků v ČR. Jako dostupné možnosti se jeví buďto zásadnější změna znamenající zrušení minimální mzdy a alternativní přístup k politice snižování chudoby a zvyšování výdělků nejnižších příjmových skupin obyvatelstva, anebo pouze úprava stávajícího systému, která by mohla do určité míry potlačit negativní vedlejší ekonomické dopady současného systému minimální mzdy.

Minimální mzda přímo souvisí se sociálním systémem a s cíli, které sleduje. Jedním z nich je i zajištění určité minimální příjmové úrovně všem lidem – ať už pracujícím (minimální mzda), nebo nepracujícím (životní minimum a dávky z něj odvozované). Zavedení minimální mzdy však v důsledku vede k tomu, že někteří lidé, jejichž produktivita je tak nízká, že se zaměstnavatelům nevyplatí je za minimální mzdu zaměstnat, budou žít ze sociálního systému. To vede k nezaměstnanosti a vyšším nárokům na státní rozpočet. Zároveň se zaměstnavatelé budou spíše soustředit na výrobu vyžadující více kvalifikovanou pracovní sílu. Tato tendence je ještě prohloubena globalizací, kdy řada rozvojových zemí využívá své levné pracovní síly a představují v tomto směru silnou konkurenci nekvalifikované pracovní síle v rozvinutých zemích. Mzdy těchto pracovníků jsou tímto vlivem tlačeny dolů, což ještě více prohlubuje negativní dopady minimální mzdy v oblasti nezaměstnanosti.

Sinn (2006) hledá východisko v zavedení příplatků ke mzdám místo garantované minimální mzdy. Tyto příplatky převádějí náklady plynoucí z politiky zajištění minimálních výdělků ze strany firem na stát. Firmy by vyplácely zaměstnancům rovnovážné mzdy odpovídající jejich produktivitě a stát by garantoval doplatek k této částce do určité výše. Autor uvádí, že tento systém by byl v případě Německa levnější než vyplácení sociálních dávek všem lidem, kteří nepracují v důsledku minimální mzdy. Systém podle něj motivuje lidi k práci a zároveň nezpůsobuje nezaměstnanost. Problémem dle mého názoru zůstává, jak předejít možnému morálnímu hazardu a zaručit, aby firmy vyplácely nízkoproduktivním zaměstnancům skutečně mzdy odpovídající jejich produktivitě a nikoli pouze určitou nízkou částku s tím, že zaměstnanci stát stejně nakonec rozdíl doplatí, a takto by převáděly své mzdové náklady na stát. Z uvedeného mimo jiné však také vyplývá důležitost správného nastavení sociálního systému tak, aby motivoval k práci (a nikoliv naopak) a v tomto smyslu byl propojený se systémem omezování minimálních výdělků.

Další možnosti, jak bojovat proti chudobě, aniž by z přijatých politik vyplývaly negativní efekty na nezaměstnanost (tedy v podstatě alternativy minimální mzdy), podává např. Haveman (1996). Autor uvádí, že stávající nastavení sociálních systémů (včetně minimální mzdy) v rozvinutých zemích vede k poklesu poptávky po práci, snížení motivace lidí k nalezení práce i k pracovnímu úsilí, zvyšuje náklady firem (daně atd.) a způsobuje celkovou rigiditu pracovních trhů a také nezaměstnanost. Mezi alternativní strategie, jak bojovat proti chudobě a zároveň povzbudit zaměstnanost, autor řadí politiky ovlivňující nabídku práce i poptávku po práci, a to působící na zaručení určité výdělkové úrovně pracujících (potlačení chudoby) a také na podněcování růstu zaměstnanosti nízkopříjmových skupin obyvatel. Mezi první můžeme řadit např. negativní důchodovou daň („negative income tax“) či daňové kredity závislé na výši výdělku („earned income tax credit“). Oba dva systémy předpokládají subvencování nízkých výdělků až do určité hranice mzdy, po jejímž překročení se člověk stane čistým plátcem do daňového systému, a zajišťují tak zaručení určité příjmové úrovně domácností. Mezi druhý typ politik lze zařadit např. již zmíněné příplatky ke mzdám či zvýhodňování zaměstnávání nízkopříjmových pracovníků zaměstnavateli (daňové úlevy atp.). Sám autor však dodává, že problematika je velice komplexní, a proto je třeba zvolit správný mix více různých politik.

Nicméně i v případě zachování stávajícího systému minimální mzdy bývají v odborné literatuře uváděna některá doporučení, jejichž následování by mělo omezit její negativní dopady a přispět k efektivnějšímu naplňování jejích proklamovaných cílů. Vaughan-Whitehead (1995) doporučuje zejména zrušení vazby mezi systémem sociálních dávek a minimální mzdy. Sociální systém by měl odrážet zejména vývoj v oblasti životních potřeb a nákladů, naproti tomu minimální mzda by měla být navázána spíše na trendy v produktivitě a na další faktory trhu práce. Dále autor zdůrazňuje potřebu indexace minimální mzdy na vývoj cen tak, aby byla zachována její kupní síla, spíše než na vývoj mezd v ekonomice. Obě tato doporučení již nicméně v prostředí ČR aplikována jsou. Další vhodnou úpravou systému, která by mohla snížit možné negativní ekonomické dopady, je přizpůsobení sazeb minimální mzdy regionálnímu a sektorovému kontextu podle jejich specifických podmínek (makroekonomické prostředí, produktivita, mzdová hladina atd.). Stejná doporučení uvádí i OECD (1994), zároveň navrhuje zcela přehodnotit roli minimální mzdy a přejít spíše na více komplexní nástroje k dosahování cíle redistribuce.

Pokud bychom se tedy v českém kontextu smířili s popsanou omezeností minimální mzdy ve smyslu možnosti ovlivnit příjmy chudých domácností a jednalo by se nám pouze o minimalizaci možných negativních vedlejších efektů na nezaměstnanost, bylo by možno uvažovat o zavedení diferenciovaných sazeb minimální mzdy podle regionů či případně průmyslových odvětví.⁹¹ Tento systém již některé země světa uplatňují, nicméně vhodnost jeho zavedení v ČR je dosti sporná. MPSV (2003) již o takovémto kroku v regionálním kontextu uvažovalo v roce 2003, nicméně dospělo k závěru, že možné přínosy by byly nižší než jeho náklady. Ty spočívají především v administrativní náročnosti celého systému a také v obtížném určení vhodné úrovně sazby minimální mzdy. Dále by zde mohly nastat problémy vzhledem k jednotnému celorepublikovému systému sociální podpory a odlišným interakcím v různých regionech. Přestože byla analýza MPSV čistě deskriptivní a nevěnovala pozornost hlubším souvislostem, osobně se přikláním k jejímu závěru ohledně nevhodnosti implementace systému regionálně diferencovaných mezd v prostředí ČR.

Na závěr je třeba zdůraznit, že podstata minimální mzdy spočívá v jejím působení na umělé zvýšení ceny práce nízkoproduktivních zaměstnanců. Stejného cíle a navíc bez možných negativních dopadů, je možno dosáhnout také přímým působením na růst produktivity těchto osob. To je vidět na případě mladých pracovníků, kteří jsou minimální mzdou dle empirických studií zasaženi nejvíce a kde je nízký pracovní příjem spíše přechodnou záležitostí související se získáváním potřebných zkušeností a zvyšování úrovně jejich lidského kapitálu. Významnějším problémem dle mého názoru zůstává umělé navyšování mezd dospělých pracovníků. Také tady se programy zaměřené na zvyšování jejich produktivity jeví jako vhodná alternativa minimální mzdy. Jde zejména o podporu vzdělávání, celoživotního učení, rekvalifikace atd. Avšak i zde je zjevná složitost celého problému a propojenost s ostatními politikami a nástroji ovlivňujícími trh práce. Vhodným řešením by podle mého názoru byla komplexnější změna systému zajišťování minimálních výdělků, která by omezila negativní dopady na trhu práce. Hlubší analýza a navržení vhodného systému však již sahá nad rámec této práce.

⁹¹ Jak uvádí např. Baštýř (2005) či Chomátová (2003), odlišné regionální dopady minimální mzdy vyplývají především z různé odvětvové specializace regionů.

6. ZÁVĚR

Minimální mzda a její hospodářské dopady jsou od 90. let minulého století až do současnosti předmětem obnoveného zájmu ekonomů. Je to jeden z nástrojů politik na trhu práce, na nějž existuje v ekonomii řada odlišných názorů a probíhá mnoho diskusí a to i přesto, že jde o nástroj používaný v politické praxi velké části vyspělých zemí a jeho užití doporučuje řada mezinárodních organizací. Stejně jako teorie, ani empirické studie nedávají jednoznačné závěry a konsensu doposud dosaženo nebylo. Vedle možného (i když sporného) vlivu na snížení chudoby nízkopracujících zaměstnanců a faktu, že působí na to, že se pracovat vyplatí („make work pay“), poukazuje řada autorů na možné vlivy minimální mzdy v oblasti propouštění těch zaměstnanců, jejichž produktivita nedosahuje minimální mzdy, a kdy minimální mzda zároveň činí práci méně dostupnou. Takže v míře, ve které působí minimální mzda negativně na zaměstnanost, také snižuje možnost reálného naplňování svých proklamovaných cílů.

Lze říci, že většina ekonomů se shodne alespoň v tom směru, že existuje určitá hraniční úroveň minimální mzdy, po jejímž překročení již převažuje negativní vliv na zaměstnanost, který je také pravděpodobnější u mladistvých nezkušených zaměstnanců. Minimální mzda bude mít také ceteris paribus silnější negativní efekt, čím vyšší je její sazba nastavená, čím vyšší je elasticita poptávky po práci a čím nižší je elasticita nabídky práce. Obecně lze také očekávat určitý možný pozitivní vliv na snížení nerovnosti v rozdělení mezd a zvýšení mezd nízkopracujících zaměstnanců, nicméně vliv na snížení celkové chudoby je dosti spornou otázkou a je omezen do té míry, v jaké jsou mezi chudými přítomny ekonomicky aktivní, resp. zaměstnané osoby. Vliv minimální mzdy je i v této oblasti nicméně stále limitován jejími případnými negativními dopady na zaměstnanost. Navíc zde existují významné interakce se sociálním systémem a stupněm, ve kterém motivuje k práci.

Ve své práci jsem shrnula jednotlivé teoretické přístupy a výsledky empirických studií a také rozdílné politické praxe různých států a přístupy a doporučení mezinárodních organizací. Na základě mezinárodního porovnání je patrné, že ČR i přesto, že zde v poslední době došlo k prudkému zvyšování částek minimální mzdy, patří mezi země s poměrně nízkou úrovní minimální mzdy. Do budoucna lze však v ČR očekávat její

další nárůst tak, aby byly splněny závazky vyplývající z různých mezinárodních dohod a přijaté politické cíle. Proto lze předpokládat, že dopady minimální mzdy se zde budou spíše zvyšovat. Navíc růst minimální mzdy působí jak sám o sobě, tak přes odpovídající navyšování minimálních mzdových tarifů, které mohou ovlivňovat i vyšší příjmové skupiny.

Ve své práci jsem dospěla ke dvěma hlavním zjištěním. Minimální mzda od svého zavedení v roce 1991 i přes výrazné zvyšování po roce 1998 významně nepůsobila na zlepšení příjmové situace chudých domácností. Zároveň zde existují signifikantní vedlejší efekty na nezaměstnanost na regionální úrovni – vyšší zatížení okresu minimální mzdou jako podílu na průměrné mzdě v regionu působí na vyšší nezaměstnanost v daném okrese. Hypotézy formulované na základě popisu vývoje minimální mzdy v ČR a jejích ekonomických dopadů se tedy potvrdily. Je však nutno poukázat na určitou omezenou hlubší vypovídací schopnost formulovaných modelů vyplývajících z použití agregovaných dat. Individuální data by dala podrobnější výsledky, nicméně i na základě mých výsledků je možno vyslovit hodnotné závěry ohledně popisu základních ekonomických a sociálních dopadů minimální mzdy.

Je tedy zjevné, že minimální mzda ve zkoumaném období nepůsobila jako funkční nástroj sociální politiky v boji proti chudobě, navíc měla významné negativní vlivy na regionálních trzích práce. Proto se minimální mzda v ČR doposud nejeví jako politicky obhajitelný nástroj a nabízí se zde možnost modifikace systému minimální mzdy či přímo přechodu na jiné nástroje sociální politiky, které by byly v boji s chudobou účinnější a zároveň nezpůsobovaly negativní dopady v jiných oblastech. Podrobnější analýza těchto alternativ na základě individuálních dat a výběr nejvhodnějšího řešení však již sahají nad rámec této práce a zůstávají otevřeny dalšímu vědeckému výzkumu.

Na závěr je třeba dodat, že problematika minimální mzdy je a zůstává politickým tématem, a na politické úrovni dochází ke zvažování a hodnocení relativního významu ztrát a přínosů na základě přijaté funkce sociální blahobytu. Těmto aspektům dané problematiky se však má práce nevěnovala. Nicméně na základě mnou provedené analýzy se zdá, že přínosy byly doposud nesignifikantní, zatímco ekonomické ztráty, přestože těžko přesně kvantifikovatelné, byly identifikovány. Navíc ani tato politika zajištění minimálních výdělků není z hlediska státu zadarmo (to je explicitněji patrné např. u zmíněných příplatků k nízkým mzdám, které platí stát z vybraných daní). I když

náklady v tomto případě platí zaměstnavatel, je zjevné že dopady se projeví jak v nákladech spojených s poklesem zaměstnanosti (náklady aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti atd.), růstem cen či poklesem zisku zasažených firem zaměstnávajících nízkoproduktivní zaměstnance. Role minimální mzdy by proto měla být hodnocena v kontextu dalších politik určených k potlačení chudoby jako jednoho z nástrojů komplexní strategie.

7. POUŽITÉ ZDROJE

LITERATURA:

- Abowd, J., Kramarz, F., Lemieux, T., Margolis, D. (1999): *Minimum wages and youth employment in France and the United States*. NBER Working Paper Series No. 6111.
- Acemoglu, D., Pischke, J. S. (1998): *The Structure of Wages and Investment in General Training*. NBER Working Paper Series No. 6357.
- Acemoglu, D., Pischke, J. S. (1999): *Minimum Wages and On-the-job Training*. NBER Working Paper Series No. 7184.
- Addison, J. T., Blackburn, M. L. (1998): *Minimum Wages and Poverty*. ZEW Discussion Paper No. 98-42. Mannheim, Centre for European Economic Research
- Baltagi, B. H. (2005): *Econometric Analysis of Panel Data*. 3rd ed. Chichester, John Wiley and Sons Ltd.
- Baštyř, I. (2005): *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR*. Praha, VÚPSV
- Bazen, S., Martin, J. P. (1991): *The Impact of the Minimum Wage on Earnings and Employment in France*. OECD Economic Studies No. 16. Paris, OECD
- Becker, G. S. (1964): *Human Capital*. New York, Columbia University Press
- Blanchflower, D. G., Oswald, A. J. (1994a): *The Wage Curve*. Cambridge, MIT Press
- Blanchflower, D. G., Oswald, A. J. (1994b). *An Introduction to the Wage Curve* [online]. Dostupné na internetu: <ftp://ftp.ukc.ac.uk/pub/ejr/RePEc/ukc/ukcedp/0010.pdf>, staženo 2.12.2002
- Boeri, T., Scarpetta, S. (1995): Emerging Labour Market Dynamics in Central and Eastern Europe. In: *The Regional Dimension of Unemployment in Transition Countries*. Paris, OECD, str. 75 – 88
- Borjas, G. J. (2004): *Labor Economics*. 3rd ed., McGraw-Hill
- Brandt, N., Burniaux, J.-M., Duval, R. (2005): *Assessing the OECD Jobs Strategy: Past Developments and Reforms*. Economics Department Working Paper No. 429. Paris, OECD
- Brown, C. (1999): Minimum wages, employment and the distribution of income. In: Ashenfelter, O., Card, D. (eds.): *Handbook of Labor Economics*. Vol. 3B, kap. 32: 2101-2163. Amsterdam, Elsevier Science/North-Holland
- Brown, C., Gilroy, C., Kohen, A. (1982): The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment. *Journal of Economic Literature*, Vol. 20, No. 2, str. 487-528
- Buchtíková, A. (1995): Have Minimum Wages Hit Employment in the Czech Transformation? In: Standing, G.; Vaughan-Whitehead, D. (eds.): *Minimum Wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution*. ILO-CEET. Budapest, Central European University Press, str. 102-115
- Burkhauser, R. V., Couch, K. A., Wittenburg, D. C. (1996): Who Gets What from Minimum Wage Hikes: A Re-Estimation of Card and Krueger's Distributional Analysis in Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 49, No. 3, str. 547-553
- Cahuc, P., Michel, P. (1996): Minimum Wage, Unemployment and Growth. *European Economic Review*. August. str. 1463-1482

- Cahuc, P., Zylberberg, A. (2004): *Labor Economics*. Cambridge, The MIT Press
- Card, D. (1992a): Using Regional Variation in Wales to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1, str. 22-37
- Card, D. (1992b): Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987-1989. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1, str. 38-54
- Card, D., Katz, L. F., Krueger, A. B. (1994): Comment on David Neumark and William Wascher, „Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws”. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 47, No. 3, str. 487-497
- Card, D., Krueger, A. B. (1994): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, Vol. 84, No. 4, str. 772-793
- Card, D., Krueger, A. B. (2000): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply. *The American Economic Review*, Vol. 90, No. 5, str. 1397-1420
- Cox, J. C.; Oaxaca, R. L. (1982): The Political Economy of Minimum Wage Legislation. *Economic Inquiry*, Vol. 20, No. 4, str. 533-555
- Cubitt, R. P., Hargreaves-Heap, S. P. (1999): Minimum Wage Legislation, Investment and Human Capital. *Scottish Journal of Political Economy*. Vol. 46, No. 2, str. 135-157
- ČSÚ (1996, resp. 1997, resp. 1998, resp. 1999, resp. 2000): *Okresy České republiky v roce 1995, resp. 1996, resp. 1997, resp. 1998, resp. 1999*. Praha, ČSÚ
- ČSÚ (2001, resp. 2002, resp. 2003, resp. 2004, resp. 2005): *Okresy České republiky v roce 2000, resp. 2001, resp. 2002, resp. 2003, resp. 2004* [CD-ROM]. Praha, ČSÚ
- Deere, D., Murphy, K. M., Welch, F. (1995): Employment and the 1990-1991 Minimum-Wage Hike. *The American Economic Review*, Vol. 85, No. 2, str. 232-237
- Dickens, R., Machin, S., Manning, A. (1999): The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain. *Journal of Labour Economics*, Vol. 17, No. 1, p. 1-22
- DiNardo, J., Fortin, N. M., Lemieux, T. (1996): Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach. *Econometrica*, Vol. 64, No. 5, str. 1001-1044
- Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D., Teulings, C. (1996): The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. *Economic Policy*. Vol. 23, str. 317-372
- Ehrenberg, D. G., Smith, R. S. (1994): *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 5th edition. Reading, Addison-Wesley
- Eriksson, T., Pytlikova, M. (2004): Firm-level Consequences of Large Minimum-wage Increases in the Czech and Slovak Republics. *Labour*. Vol. 18, No 1, str. 75-103.
- Eurostat (1998): *Minimum Wages 1997 – A Comparative Study*. Luxembourg, Eurostat
- Eurostat (2003): *Minimum Wages – EU Member States and Candidate Countries, January 2003*. Statistics in Focus. 10/2003. Luxembourg, Eurostat
- Eurostat (2004): *Minimum Wages – EU Member States, Candidate Countries and the US 2004*. Statistics in Focus. 10/2004. Luxembourg, Eurostat
- Eurostat (2005): *Minimum Wages 2005– Major differences between EU Member States*. Statistics in Focus. 7/2005. Luxembourg, Eurostat

- Evropská komise (2004): *Joint Report on Social Inclusion 2004*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities
- Evropská komise (2005): *Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the EEA* [online]. Dostupné na internetu: http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_protection/missoc_tables_en.htm, staženo 17. 3. 2006
- Fialová, K. (2003): *Regionální diferenciacce mezd v České republice a její determinanty*. Bakalářská práce. Praha, IES FSV UK
- Flek, V., Buchtíková, A. (1995): *Income Policies and Price-Wage Response in the Czech Republic*. SOCO Project Paper No. 22. Vienna, SOCO
- Flek, V. (ed.) (2005): *Anatomy of the Czech Labour Market: From Over-Employment to Under-Employment in Ten Years?* CNB Working Paper Series No. 7/2004. Prague, Czech National Bank
- Flek, V., Večerník, J. (2005): Trh práce v České republice: trendy, politiky a postoje. *Finance a úvěr*, 1/2005, str. 5 - 24
- Freeman, R. B. (1996): The Minimum Wage as a Redistributive Tool. *The Economic Journal*, Vol. 106, No. 436, p. 639-649
- Gottvald, J., Hančlová, J., Pytlíková, M. (2002): Minimum Wage and Its Impact on Wage Distribution, Unemployment and Hours Worked. In: Gottvald, J. a kol.: *Determinants of individual pay and firms pay structures in the Czech and Slovak Republics*. Ostrava, VŠB-TU Ostrava
- Greene, W. H. (1990): *Econometric Analysis*. New York, MacMillan Publishing
- Gregg, P. (2000): *The Use of Wage Floors as Policy Tools*. OECD Economic Studies No. 31, 2000/II. Paris, OECD, str. 133-146
- Hájek, P. (2002): Nová minimální mzda od 1. ledna 2002. *Práce a mzda*, č. 1/2002, str. 11-14
- Hampl, M. (2001): Geografie transformace v České republice: celkové zhodnocení. In: Hampl, M. a kol.: *Regionální vývoj: specifika české transformace, evropská integrace a obecná teorie*. Praha, UK PČF, str. 27 – 41.
- Haveman, R. (1996): *Reducing Poverty While Increasing Employment: A Primer on Alternative Strategies and a Blueprint*. OECD Economic Studies No. 26. Paris, OECD
- Hinnosar, M., Rõõm, T. (2003): *The Impact of Minimum Wage on the Labour Market in Estonia: An Empirical Analysis*. Working Papers of Eesti Bank. No. 8. Tallinn, Eesti Bank
- Holánová, E. (1999): Minimální mzda v České republice a v zemích OECD. *Práce a mzda*, č. 1/1999, str. 17-24
- Huitfeldt, H. (2001): *Unemployment, Labour Market Programmes and Wage Determination: Evidence from the Czech and Slovak Republics*. Cerge-EI Discussion Paper No. 54. Prague, Cerge-EI
- Chomátová, L. (2003): *Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR*. Praha, VÚPSV
- ILO (1928): *Convention 26 - Minimum Wage-Fixing Machinery Convention* [online]. Dostupné na internetu: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C26>, staženo 1.5.2005
- ILO (1951): *Convention 99 - Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention* [online]. Dostupné na internetu: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C99>, staženo 1.5.2005
- ILO (1970): *Convention 131 - Minimum Wage Fixing Convention* [online]. Dostupné na internetu: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C131>, staženo 1.5.2005

- ILO (1999): *Minimum Wage Fixing: a summary of selected issues* [online]. Briefing Note No. 14. Dostupné na internetu: <http://www.ilo.org/public/english/dialog/govlab/legrel/papers/brfnotes/minwages/issues3.htm>, staženo 9. 1. 2006
- Jurajda, Š. (1998): Měření vlivu minimální mzdy a hospodářské politiky na trhu práce. In: Čihák, M. (ed.): *Minimální mzda: Co říká teorie a empirie*. Šestý seminář České společnosti ekonomické v řadě „Ekonomické teorie a česká ekonomika“. Praha, Česká společnost ekonomická
- Katz, L. F., Krueger, A., B. (1992): The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1, str. 6-21
- Kertesi, G., Köllő, J. (2003): *Fighting “Low Equilibria” by Doubling the Minimum Wage? Hungary’s Experiment*. IZA DP No. 970. Bonn, IZA
- Lee, D. S. (1999): Wage Inequality in the United States during the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage? *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 114, No. 3, str. 977-1023
- Levin-Waldman, O. M. (2001): *The Case of the Minimum Wage: Competing Policy Models*. Albany, State University of New York Press
- Lustig, N., McLeod, D. (1996): *Minimum Wages and Poverty in Developing Countries: Some Empirical Evidence* [online]. Brookings Discussion Papers in International Economics, No. 125. Dostupné na internetu: <http://apps89.brookings.edu/views/papers/bdp/BDP125/Bdp125.pdf>, staženo 12. 1. 2006
- Neumark, D., Schweitzer, M., Wascher, W. (2000): *The Effects of Minimum Wages Throughout the Wage Distribution*. NBER Working Paper Series No. 7519, National Bureau of Economic Research
- Neumark, D., Wascher, W. (1992): Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1, str. 55-81
- Neumark, D., Wascher, W. (1997) *Do minimum Wages Fight Poverty?* NBER Working Paper Series No. 6127, National Bureau of Economic Research
- Neumark, D., Wascher, W. (2000): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment. *The American Economic Review*, Vol. 90, No. 5, str. 1362-1396
- Neumark, D., Wascher, W. (2003): *Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis* [online]. The Federal Reserve Finance and Economics Discussion Paper Series, No. 23/2003. Dostupné na internetu: <http://www.federalreserve.gov/pubs/feds/2003/200323/200323pap.pdf>, staženo 14. 2. 2006
- Machin, S., Manning, A. (1994): The Effects of Minimum Wages on Wage Dispersion and Employment: Evidence from the U.K. Wage Councils. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 48, No. 1, str. 319-329.
- Manning, A. (1995): How Do We Know That Real Wages Are Too High? *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 110, No. 4. str. 1111-1125
- Měchura, V. (1994): Minimální mzda – Sociálně-ekonomická kategorie. *Práce a mzda*. č. 12/1994, str. 9-13
- MPSV (1999): *Národní plán zaměstnanosti České republiky* [online]. Dostupné na internetu: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06/narodniplan1999/narodniplanzamest, staženo 9.1.2006

- MPSV (2003): *Informace o posouzení stanovení výše minimální mzdy v závislosti na regionálních rozdílech*. Interní materiál ministerstva určen pro vládu ČR. Praha, MPSV
- MPSV (2005): *Návrh na zvýšení minimální mzdy v roce 2006*. Materiál k projednání členy Rady hospodářské a sociální dohody ČR, srpen 2005
- OECD (1994): *The OECD Jobs Study - Facts, Analysis, Strategies*. Paris, OECD
- OECD (1997): *OECD Submission to the Irish National Minimum Wage Commission*. Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 28. Paris, OECD
- OECD (1998): Making the most of the minimum: Statutory minimum wages, employment and poverty. In: *Employment Outlook*. Paris, OECD
- OECD (1999): *OECD Economic Outlook 66*. Paris, OECD
- Shapiro, C., Stiglitz, J. E. (1984): Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *American Economic Review*. Vol. 74, No. 3, str. 433-444
- Sinn, H.-W. (2006): Příští sociální stát. *Ekonom*, č. 10/2006, str. 36
- Sirovátka, T., Žižlavský, M. (2002). Český trh práce ve druhé polovině 90. let. *Politická ekonomie*. č. 3/2002, str. 419 – 435.
- Standing, G. (1995): What Role for the Minimum Wage in the Flexible Labour Markets of the 21st Century? In: Standing, G.; Vaughan-Whitehead, D. (eds.): *Minimum Wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution*. ILO-CEET. Budapest, Central European University Press, str. 7-14
- Stigler, G. (1946): The Economics of Minimum Wage Legislation. *American Economic Review*. Vol. 36, str. 535-543
- Rada Evropy (1961): *Evropská sociální charta* [online]. Dostupné na internetu: <http://www.cmkos.cz/eit/ervsocch.htm>, staženo 3. 1. 2006
- Rebitzer, J., Taylor, L. (1995): The Consequences of Minimum Wage Laws: Some New Theoretical Ideas. *Journal of Public Economics*. February 1995, str. 245-255
- Vaughan-Whitehead, D. (1995): Minimum Wages in Central and Eastern Europe: Slippage of the Anchor. In: Standing, G.; Vaughan-Whitehead, D. (eds.): *Minimum Wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution*. ILO-CEET. Budapest, Central European University Press, str. 15-47
- Vajsejtl, J. (2001). *Nezaměstnanost: teorie a skutečnost v České republice v 90. letech*. Bakalářská práce. Praha, IES FSV UK
- Wooldridge, J. M. (2003): *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. Learning, South-Western

INTERNETOVÉ ZDROJE:

Ministerstvo práce a sociálních věcí	http://www.mpsv.cz
Český statistický úřad	http://www.czso.cz
Eurostat	http://www.eu.int/comm/eurostat
Mezinárodní organizace práce	http://www.ilo.org/
Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj	http://www.oecd.org

ZÁKONY A NAŘÍZENÍ:

- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu
- zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku
- zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon
- nařízení vlády č. 43/1992 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci

8. SEZNAM ZKRATEK

CPI	– consumers price index – index spotřebitelských cen
ČMKOS	– Českomoravská konfederace odborových svazů
ČSÚ	– Český statistický úřad
EK	– Evropská komise
EU	– Evropská unie
Eurostat	– statistický úřad Evropské unie
HDP	– hrubý domácí produkt
ILO	– International Labour Organization - Mezinárodní organizace práce
MM	– minimální mzda
MPSV	– Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	– Organisation for Economic Co-operation and Development – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
PM	– průměrná mzda
PPP	– Purchasing Power Parities
PPS	– Purchasing Power Standards
VÚPSV	– Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
ŽM1	– životní minimum jednotlivce
ŽM4	– životní minimum čtyřčlenné domácnosti

Země:

ČR	– Česká republika
BE	– Belgie
CZ	– Česká republika
EE	– Estonsko
GR	– Řecko
ES	– Španělsko
FR	– Francie
HU	– Maďarsko
IE	– Irsko
LT	– Litva
LU	– Lucembursko
LV	– Lotyšsko
MT	– Malta
NL	– Nizozemí
PL	– Polsko
PT	– Portugalsko
SI	– Slovinsko
SK	– Slovensko
UK	– Velká Británie
US, USA	– Spojené státy americké

Proměnné modelů:

AW	– průměrná mzda
DIST	– vzdálenost střediska okresu od Prahy
EK_AKT	– ekonomická aktivita členů domácnosti

EMP_A	– podíl zaměstnanosti v primárním sektoru hospodářství
ENT	– počet soukromých podnikatelů
IV	– investiční výstavba
MW	– minimální mzda
MWAW	– podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v okrese
PRAC_PR_M	– pracovní příjmy chudých domácností
TOT_PR_M	– celkové příjmy chudých domácností
TOT_PR_P	– celkové příjmy průměrné domácnosti
U	– nezaměstnanost
URB	– urbanizace
VPM	– míra volných pracovních míst
VS_VZDEL	– vysokoškolské vzdělání přednosta domácnosti
VYS_VZD	– vzdělanostní struktura obyvatelstva okresu – podíl vysokoškolsky vzdělaných
ZM	– životní minimum

9. SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, OBRÁZKŮ A PŘÍLOH

TABULKY:

Tabulka 1.	Vývoj částek minimální mzdy v ČR, 1991 – 2005.....	44
Tabulka 2.	Vývoj částek minimální mzdy, průměrné mzdy a životního minima v ČR, 1991 – 2005	50
Tabulka 3.	Podíl zaměstnanců pobírajících minimální mzdu (%), 2001 – 2005	53
Tabulka 4.	Základní popis proměnných modelu.....	83
Tabulka 5.	Korelační koeficienty mezi vysvětlovanými a vysvětlujícími proměnnými	83
Tabulka 6.	Výsledky regresní analýzy I: závisle proměnná lnPRAC_PR_M	85
Tabulka 7.	Výsledky regresní analýzy II: závisle proměnná lnTOT_PR_M.....	86
Tabulka 8.	Výsledky regresní analýzy III: závisle proměnná lnU, 1995 – 2001.....	93
Tabulka 9.	Výsledky regresní analýzy IV: závisle proměnná lnU, 1995 – 2004	95
Tabulka 10.	Nezaměstnanost v okresech s nejvyšším růstem podílu MWAW mezi lety 1995 a 2004	97

GRAFY:

Graf 1.	Minimální mzda v zemích EU a USA, 2002 – 2005, euro	36
Graf 2.	Minimální mzda v zemích EU a USA, leden 2005, PPS.....	37
Graf 3.	Minimální mzda v zemích EU a USA jako % průměrné hrubé měsíční mzdy v průmyslu a službách, 2003.....	38
Graf 4.	Podíl zaměstnanců pracujících na plný úvazek a pobírajících minimální mzdu v zemích EU a USA (%), 2003.....	39
Graf 5.	Růst minimální mzdy, průměrné mzdy, produktivity práce a indexu spotřebitelských cen v ČR, 1991 – 2005	47
Graf 6.	Vývoj částek minimální a průměrné mzdy v ČR, 1991 – 2005, Kč	50
Graf 7.	Vývoj podílu minimální mzdy na průměrné mzdě a životním minimu v ČR, 1991 – 2005	51
Graf 8.	Srovnání průměrných mzdových tarifů vyjednaných v kolektivních smlouvách s minimálními mzdovými tarify	56
Graf 9.	Meziroční tempa růstu pracovních příjmů domácností a růst minimální mzdy, 1990 – 2003	59
Graf 10.	Vývoj podílu pracovních a sociálních příjmů na celkových příjmech domácností s minimálními příjmy a minimální mzdy, 1990 – 2003	60
Graf 11.	Srovnání meziročních temp růstu pracovního a sociálního příjmu domácností s minimálním příjmem (%), 1990 – 2003.....	61
Graf 12.	Vývoj pracovních a sociálních příjmů domácností s minimálním příjmem a životního minima samostatně žijící osoby (Kč), 1990 – 2003	62
Graf 13.	Podíl příjmu domácností s minimálním příjmem na příjmu průměrné domácnosti (%), 1990 – 2003	63
Graf 14.	Vývoj průměrné mzdy a její variability mezi okresy, 1991 – 2004	65

Graf 15. Vývoj podílu minimální mzdy na průměrné mzdě a její variabilita mezi okresy, 1991 – 2004.....	65
Graf 16. Míra nezaměstnanosti (%) a podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v okresech, 2004	66
Graf 17. Míra nezaměstnanosti (%) a podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v okresech, 2004, extrémní případy vynechány	67
Graf 18. Změna míry nezaměstnanosti a podílu minimální mzdy na průměrné mzdě v okresech mezi roky 2004 a 1998 (podíly hodnot).....	68
Graf 19. Věk přednosti domácnosti (%).....	82
Graf 20. Vzdělání přednosti domácnosti (%).....	82

OBRÁZKY:

Obrázek 1. Neoklasický model trhu práce	10
Obrázek 2. Rozšíření neoklasického modelu pro dva sektory	13
Obrázek 3. Monopsonistický trh	17
Obrázek 4. Minimální mzda v zemích EU a kandidátských státech, 2004.....	34

PŘÍLOHY:

Příloha 1. Okresy České republiky	114
Příloha 2. Minimální mzdové tarify, 1992 – 2005, Kč.....	115
Příloha 3. Korelační koeficienty – model vysvětlení vlivu minimální mzdy na příjmy chudých domácností	116
Příloha 4. Základní popis proměnných modelu – vliv minimální mzdy na regionální nezaměstnanost	117
Příloha 5. Korelační koeficienty mezi vysvětlovanými a vysvětlujícími proměnnými – model vysvětlení vlivu minimální mzdy na regionální nezaměstnanost ..	120

10. PŘÍLOHY

Příloha 1. Okresy České republiky



Zdroj: ČSÚ

Příloha 2. Minimální mzdové tarify, 1992 – 2005, Kč

Tarifní stupeň	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1	2 200	2 200	2 340	2 340					4 250	5 000	5 700	6 200	6 700	7 185
2	2 300	2 300	2 450	2 450					4 400	5 200	5 900	6 400	7 000	7 480
3	2 400	2 400	2 600	2 600	2 500	2 500	2 650	3 425	4 625	5 450	6 200	6 800	7 300	7 810
4	2 550	2 550	2 750	2 750					4 900	5 800	6 600	7 200	7 700	8 240
5	2 700	2 700	2 900	2 900					5 200	6 150	7 000	7 600	8 200	8 770
6	2 850	2 850	3 100	3 100					5 575	6 600	7 500	8 200	8 800	9 420
7	3 050	3 050	3 300	3 300	3 100	3 100	3 300	4 275	6 000	7 100	8 100	8 800	9 500	10 160
8	3 250	3 250	3 600	3 600					6 475	7 600	8 700	9 500	10 300	11 020
9	3 500	3 500	3 950	3 950					7 000	8 200	9 400	10 200	11 200	11 980
10	3 750	3 750	4 300	4 300					7 650	9 000	10 300	11 200	12 300	13 150
11	4 050	4 050	4 750	4 750	4 300	4 300	4 600	5 975	8 500	10 000	11 400	12 400	13 600	14 550
12	4 450	4 450	5 350	5 350					9 550	11 200	12 800	13 900	15 100	16 160

Zdroj: MPSV

Příloha 3. Korelační koeficienty – model vysvětlení vlivu minimální mzdy na příjmy chudých domácností

	tot_pr_m	prac_pr_m	tot_pr_p	ek_akt	vs_vzdel	mw	aw	zm	U
tot_pr_m	1								
prac_pr_m	0,9844*	1							
tot_pr_p	0,9737*	0,9483*	1						
ek_akt	0,6340*	0,7114*	0,4840	1					
vs_vzdel	-0,5627*	-0,5525	-0,6186*	-0,0137	1				
mw	0,2973	0,2148	0,3072	0,0004	0,0178	1			
aw	0,9465*	0,9130*	0,9844*	0,4033	-0,6433*	0,4094	1		
zm	0,7008*	0,6393*	0,6067*	0,5303	-0,2001	0,6052*	0,6282*	1	
u	0,7896*	0,7729*	0,8250*	0,402	-0,4233	0,5907*	0,8832*	0,6698*	1

Poznámka: Koeficienty signifikantní na hladině významnosti 5 % jsou označeny *.

Příloha 4. Základní popis proměnných modelu – vliv minimální mzdy na regionální nezaměstnanost

1995					
Proměnná	Průměr	St. Odchylka	Minimum	Maximum	Variační koeficient
U	3,291	1,774	0,278	7,307	53,925
MWAW	28,937	2,235	20,913	32,164	7,722
EMP_A	7,553	5,124	0,115	20,926	67,844
VPM	2,213	4,226	0,129	38,172	190,960
IV	5266,143	10489,990	722,056	88931,460	199,197
ENT	109,675	23,764	70,000	222,000	21,667
VS_VZDEL	8,173	2,660	4,800	21,100	32,547
DIST	156,421	99,027	0,000	409,000	63,308

1996					
Proměnná	Průměr	St. Odchylka	Minimum	Maximum	Variační koeficient
U	3,444	1,870	0,350	9,176	54,300
MWAW	27,866	2,165	19,935	30,826	7,771
EMP_A	6,888	4,718	0,069	18,554	68,486
VPM	2,106	3,482	0,107	31,577	165,305
IV	5617,362	11708,200	976,443	101766,700	208,429
ENT	116,130	16,609	81,000	167,000	14,302
VS_VZDEL	8,173	2,660	4,800	21,100	32,547
DIST	156,421	99,027	0,000	409,000	63,308

1997					
Proměnná	Průměr	St. Odchylka	Minimum	Maximum	Variační koeficient
U	4,674	2,229	0,563	11,949	47,691
MWAW	25,285	1,969	17,765	28,300	7,788
EMP_A	8,621	5,224	0,170	19,103	60,596
VPM	1,556	2,271	0,051	20,513	145,928
IV	5901,859	12178,630	1374,865	106877,700	206,352
ENT	133,377	19,999	89,000	183,000	14,995
VS_VZDEL	8,173	2,660	4,800	21,100	32,547
DIST	156,421	99,027	0,000	409,000	63,308

1998					
Proměnná	Průměr	St. Odchylka	Minimum	Maximum	Variační koeficient
U	6,421	2,686	1,043	13,937	41,831
MWAW	24,736	2,107	16,694	28,013	8,519
EMP_A	8,258	4,987	0,224	18,570	60,396
VPM	0,980	1,576	0,029	14,095	160,898
IV	4870,699	8193,145	1104,231	71027,410	168,213
ENT	143,065	21,444	99,000	199,000	14,989
VS_VZDEL	8,173	2,660	4,800	21,100	32,547
DIST	156,421	99,027	0,000	409,000	63,308

1999					
Proměnná	Průměr	St. Odchylka	Minimum	Maximum	Variační koeficient
U	8,817	3,330	2,277	18,059	37,765
MWAW	29,718	2,585	19,642	34,107	8,698
EMP_A	7,833	4,805	0,185	17,287	61,343
VPM	0,880	1,147	0,032	10,145	130,297
IV	4695,998	8490,241	1246,785	72483,440	180,797
ENT	150,922	19,438	108,000	223,000	12,879
VS_VZDEL	8,173	2,660	4,800	21,100	32,547
DIST	156,421	99,027	0,000	409,000	63,308

2000					
Proměnná	Průměr	St. Odchylka	Minimum	Maximum	Variační koeficient
U	9,079	3,882	2,912	21,060	42,756
MWAW	34,688	3,015	22,529	40,361	8,691
EMP_A	7,318	4,589	0,236	17,033	62,712
VPM	1,104	0,599	0,319	3,608	54,234
IV	4688,217	9119,865	1093,726	79884,530	194,527
ENT	156,671	20,383	111,859	229,334	13,010
VS_VZDEL	8,173	2,660	4,800	21,100	32,547
DIST	156,421	99,027	0,000	409,000	63,308

2001					
Proměnná	Průměr	St. Odchylka	Minimum	Maximum	Variační koeficient
U	8,555	3,956	2,502	21,370	46,243
MWAW	38,556	3,435	27,168	45,496	8,909
EMP_A	6,902	4,338	0,184	16,417	62,843
VPM	1,063	0,582	0,331	2,666	54,735
IV	5441,627	8439,819	1192,951	70085,130	155,097
ENT	162,414	20,748	115,141	237,124	12,775
VS_VZDEL	8,173	2,660	4,800	21,100	32,547
DIST	156,421	99,027	0,000	409,000	63,308

2002					
Proměnná	Průměr	St. Odchylka	Minimum	Maximum	Variační koeficient
U	9,236	3,982	2,542	21,450	43,108
MWAW	41,253	3,639	28,642	48,024	8,820
VPM	0,773	0,355	0,183	1,863	45,950
ENT	171,787	23,899	121,586	242,789	13,912
VS_VZDEL	8,173	2,660	4,800	21,100	32,547
DIST	156,421	99,027	0,000	409,000	63,308

2003					
Proměnná	Průměr	St. Odchylka	Minimum	Maximum	Variační koeficient
U	10,009	4,156	2,864	22,356	41,530
MWAW	41,922	3,516	29,422	47,792	8,386
VPM	0,730	0,369	0,150	1,903	50,470
ENT	178,071	24,254	125,140	248,917	13,620
VS_VZDEL	8,173	2,660	4,800	21,100	32,547
DIST	156,421	99,027	0,000	409,000	63,308

2004					
Proměnná	Průměr	St. Odchylka	Minimum	Maximum	Variační koeficient
U	10,326	4,089	3,326	24,322	39,599
MWAW	42,398	3,525	29,861	48,341	8,314
VPM	0,776	0,421	0,090	2,590	54,208
ENT	178,510	23,958	126,953	246,328	13,421
VS_VZDEL	8,173	2,660	4,800	21,100	32,547
DIST	156,421	99,027	0,000	409,000	63,308

**Příloha 5. Korelační koeficienty mezi vysvětlovanými a vysvětlujícími proměnnými
– model vysvětlení vlivu minimální mzdy na regionální nezaměstnanost**

1995-2001	U	MWAW	EMP_A	VPM	IV	ENT	URB	DIST	VS_VZDEL
U	1,0000								
MWAW	0,3865*	1,0000							
EMP_A	-0,1557*	0,2072*	1,0000						
VPM	-0,2167*	-0,0002	0,1952*	1,0000					
IV	-0,1257*	-0,2765*	-0,3192*	-0,0832	1,0000				
ENT	0,1281*	0,2531*	-0,1523*	-0,1269*	0,2591*	1,0000			
URB	0,1748*	-0,2309*	-0,6976*	-0,0653	0,4187*	0,0934*	1,0000		
DIST	0,2610*	0,0885*	-0,0647	-0,1026*	0,0603	-0,2087*	0,1090*	1,0000	
VS_VZDEL	-0,2179*	-0,2659*	-0,3673*	-0,0771	0,6959*	0,3749*	0,4014*	0,0999*	1,0000

*Poznámka: Koeficienty signifikantní na hladině významnosti 5 % jsou označeny *.*

1995-2004	U	MWAW	VPM	ENT	URB	VS_VZDEL	DIST
U	1,0000						
MWAW	0,5212*	1,0000					
VPM	-0,4456*	-0,1769*	1,0000				
ENT	0,2236*	0,4706*	-0,2552*	1,0000			
URB	0,1251*	-0,1908*	-0,1672*	0,0946*	1,0000		
VS_VZDEL	-0,2663*	-0,2354*	-0,1651*	0,3414*	0,4031*	1,0000	
DIST	0,2839*	0,0791*	-0,2292*	-0,1887*	0,1130*	0,0999*	1,0000

*Poznámka: Koeficienty signifikantní na hladině významnosti 5 % jsou označeny *.*