



Minimální mzda

Kontext, změny, mezinárodní srovnání



Václav Šebek
Michaela Valentová

Červenec 2017



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Studie *Minimální mzda: Kontext, změny, mezinárodní srovnání* vznikla v rámci projektu *Systém dlouhodobých priorit udržitelného rozvoje ve státní správě*, reg. č.: CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_019/0002185.

Úřad vlády České republiky, Odbor pro udržitelný rozvoj
Václav Šebek, Michaela Valentová

Minimální mzda: Kontext, změny, mezinárodní srovnání

Elektronická verze: www.cr2030.cz

ISBN: 978-80-7440-192-3 (on-line)

Minimální mzda

Kontext, změny, mezinárodní srovnání

Červenec 2017

Václav Šebek

Michaela Valentová

Obsah

Manažerské shrnutí	3
Úvod	4
1 Kontext české minimální mzdy	4
1.1 Úrovně	4
1.2 Poměry	7
1.3 Rozdělení	9
1.4 Růsty	11
2 MM a trh práce	13
2.1 Slovinsko	14
2.2 Maďarsko	15
2.3 Rumunsko	16
3 MM, příjmy a jejich dostatečnost	16
Zavedení MM v Německu	19
Shrnutí	21
Seznam zkratk	21
Seznam literatury	22

Manažerské shrnutí

Minimální mzda v České republice je nízká. Vyplývá to ze všech uvedených dat. Je nízká ve srovnání s výší tuzemských mezd. Je ale také nižší než MM ve většině ostatních zemí EU, a to i když je převedeme na společnou jednotku podle parity kupní síly. V absolutních číslech je ČR na 18. místě z 22 zemí EU, které mají MM zavedenu. Jako podíl na mediánové mzdě v zemi je MM v ČR v celé EU nejnižší.

Alarmující je fakt, že výše MM není oficiálně poměřována s životními výdaji nebo alespoň korigována o inflaci. Neoficiální data podporují nálezy, že MM v ČR (a obecně v zemích SVE) nedostačuje k pokrytí základních životních nákladů. Tento problém sice řeší jiné nástroje sociální politiky, avšak nízká úroveň MM v ČR naznačuje, že transfery směřující k podpoře dolních příjmových skupin obyvatel jsou vyšší, než by mohly být.

Další výzkum by se měl zaměřit na to, jak stát dorovná příjmy příjemců MM a zda by nebylo výhodnější tyto dodatečné příjmy z transferů zajistit vyšší mzdou. Nízká úroveň MM v ČR navíc naznačuje, že existuje prostor pro její zvýšení, aniž by MM dosáhla takové výše, kdy by významně ohrozila zaměstnanost. Nestalo se tak ani ve třech zemích SVE, kde došlo k velkým skokům v úrovni MM (Slovinsko, Maďarsko, Rumunsko), ani v Německu, kde byla MM zavedena nově.

Úvod

Minimální mzda (MM) je jedním ze stálých témat hospodářské i sociální politiky. Periodicky proniká do veřejné debaty ve většině vyspělých zemí bez ohledu na to, zda jsou jejich společnosti považovány za více individualistické, či naopak solidární. Díky tak širokému rozšíření je politika MM stanovována s různými cíli, různě argumentována, ale také z mnoha úhlů popsána a analyzována v odborné literatuře.

Tento text si klade za cíl utřídit poznatky o MM s ohledem na české prostředí. Prvním krokem je ukázat MM v kontextu. Srovnat ji s dalšími ekonomickými proměnnými v ČR i v zahraničí, aby vyniklo, co vlastně znamená oněch 11 000 Kč a zda je to málo nebo moc. Druhým krokem pak je sledovat, jak se v ekonomice projevují rychlé a významné změny MM. Tyto změny jsou vždy zaváděny s očekáváním jistých efektů. Jsou naplněny? Žádoucím výstupem autorů je prezentovat vybraná úskalí cílů a aplikace MM v ČR jako příspěvek do diskuse o změnách a budoucím nastavení parametrů politiky MM.

1 Kontext české minimální mzdy

MM v ČR je zakotvena v zákoníku práce a její výši stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb. („o minimální mzdě“). K 1. lednu 2017 byla zvýšena z 9 900 na 11 000 Kč.

Prvním vodítkem je relativní výše MM oproti průměrným mzdám – měřeným mediánem a průměrem – tzv. Kaitzův index. Zvýšení MM z 9 900 na 11 000 Kč jej v poměru k mediánu zvýšilo téměř o pět procentních bodů. Před zvýšením tvořila MM 40,9 % mediánové a 34,2 % průměrné mzdy (24 178, resp. 28 969 Kč) a 35,7 % mediánového a 33,6 % průměrného platu (27 724, resp. 29 501 Kč). Po zvýšení to bylo 45,5 % mediánu a 37,2 % průměru ve mzdové sféře a 40,9 %, resp. 38,2 % v platové (MPSV ČR, 2017). Přehledně to ukazuje Tabulka 1.

Tabulka 1 Minimální mzda v ČR. Zdroj: MPSV ČR (2017).

		Počet zaměstnanců	Příjem (Kč)		Kaitz index	
		(tis.)	Medián	Průměr	MM/medián	MM/průměr
Mzdová sféra	2016	3 002	24 178	28 969	40,9%	34,2%
	2017 Q1	3 055	24 151	29 607	45,5%	37,2%
Platy	2016	687	27 724	29 501	35,7%	33,6%
	2017 Q1	671	26 920	28 798	40,9%	38,2%

1.1 Úrovně

Kvůli rozdílům v historickém vývoji trhu práce se v různých zemích nebo regionech vyvinuly různé podoby MM nacházející se mezi dvěma póly: jedna sazba pro všechny stanovená většinou na národní úrovni na jedné straně a často rozmanitý systém MM uvnitř jednotlivých sektorů utvářený dlouhodobým vyjednáváním zaměstnanců a zaměstnavatelů. V zemích SVE včetně ČR převládá jednotná sazba, u Velké Británie a Irska jedna nebo více sazeb, druhá varianta je typická pro severské země, Německo, Rakousko, Itálii, Belgie nebo Řecko. (Rycx, a další, 2012).

Srovnání v rámci Evropské unie nabízí databáze Eurostatu. Tabulka 1 ukazuje úrovně MM v zemích EU, kde je MM stanovena, v eurech, ve standardu parity kupní síly a v národní měně. V posledním sloupci je pak uveden převodní index mezi národní měnou a PPS. Tyto hodnoty jsou využity ve všech výpočtech dále v textu.

Tabulka 2 Úrovně MM v EU. Zdroje: Eurostat (2017), EK (2017).

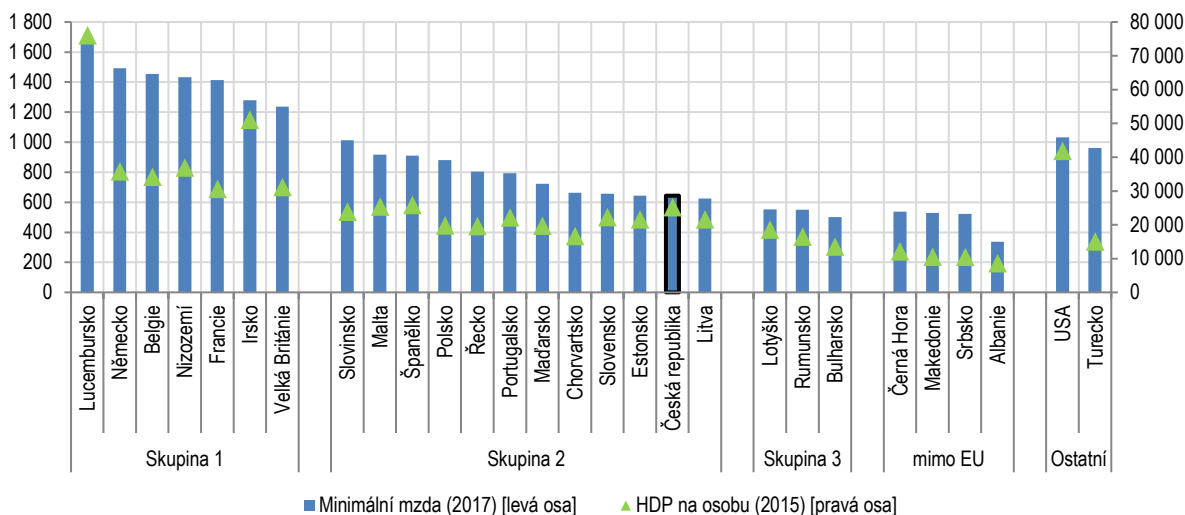
Země	Euro	PPS	Národní měna	PPP index
Belgie	1 532	1 404	1 532	1,098849
Bulharsko	235	491	460	0,927749
Česká republika	407	621	11 000	17,54051
Německo	1 498	1 446	1 498	1,063604
Estonsko	470	618	470	0,733314
Irsko	1 563	1 254	1 563	1,077665
Řecko	684	793	684	0,836089
Španělsko	826	902	826	0,907802
Francie	1 480	1 369	1 480	1,09351
Chorvatsko	433	612	3 276	4,786397
Lotyšsko	380	537	380	0,675856
Litva	380	600	380	0,609802
Lucembursko	1 999	1 615	1 999	1,188357
Maďarsko	412	687	127 500	178,9144
Malta	736	900	736	0,825208
Nizozemí	1 552	1 403	1 552	1,102128
Polsko	453	867	2 000	2,396313
Portugalsko	650	771	650	0,804154
Rumunsko	275	539	1 250	2,254209
Slovinsko	805	986	805	0,797659
Slovensko	435	640	435	0,655218
Velká Británie	1 397	1 210	1 196	0,949685

Pozn.: PPS – Purchasing Power Standard, domácí měna přepočtená podle parity kupní síly, tedy s ohledem na cenovou hladinu v daném státě. Například Lotyšsko a Litva mají stejnou MM 380 euro, ale v Litvě je nižší cenová hladina, protože 380 euro odpovídá 600 PPS, zatímco v Lotyšsku má 380 euro kupní sílu pouze 537 PPS. PPP – Purchasing Power Parity je hodnota jednotky PPS v národní měně.

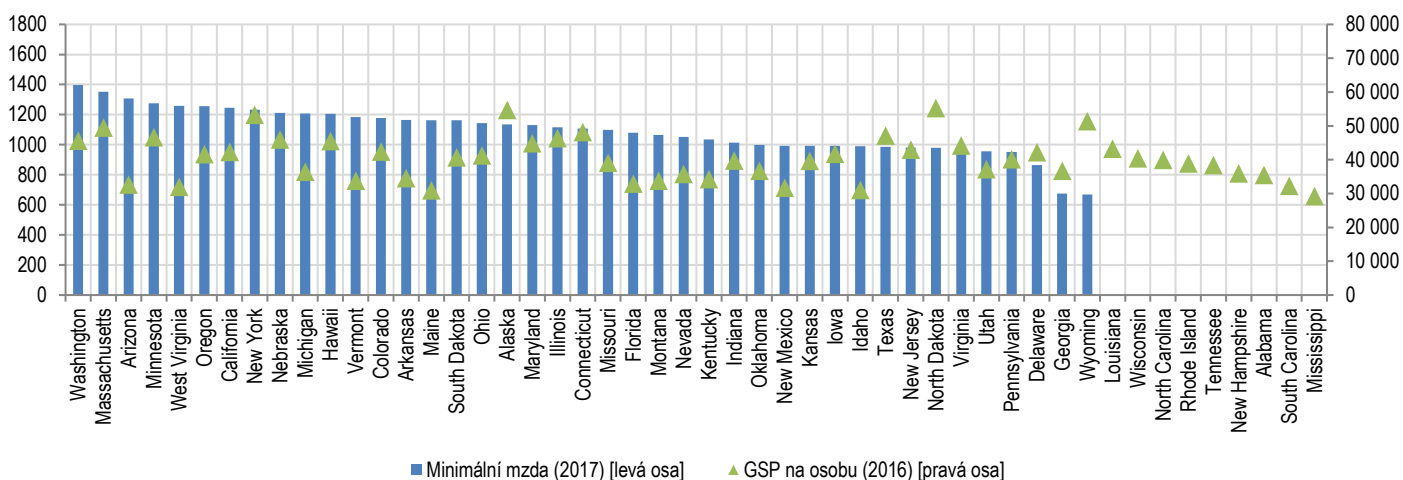
Graf 1 ukazuje úrovně MM napříč EU a dalšími zeměmi. Členění na tři skupiny pochází přímo od Eurostatu (2017). Odstup první skupiny od druhé je zřejmý, tvoří ji země ekonomického jádra Unie. Druhá skupina již tak homogenní není. MM leží v rozmezí 600 a 1 000 eur a HDP na osobu v paritě kupní síly všech dvanáct zemí skupiny je pod průměrem EU28. Geograficky jde o země SVE, Pobaltí (bez Lotyšska) a jižní státy. Třetí skupinu pak tvoří tři zbývající země s MM pod 600 eur. ČR je v tomto srovnání v rámci druhé skupiny výjimečná tím, že ačkoliv má třetí nejvyšší HDP na osobu¹, česká MM je druhá nejnižší.

¹ ČR 25 200 PPS oproti 25 400 PPS Malty a 25 900 Španělska.

Graf 1 Minimální mzda a HDP na osobu [PPS] v EU. Zdroj: Eurostat (2017).



Graf 2 Minimální mzda a GSP² na osobu [PPS] v USA. Zdroj: (EK, 2017; BLS).

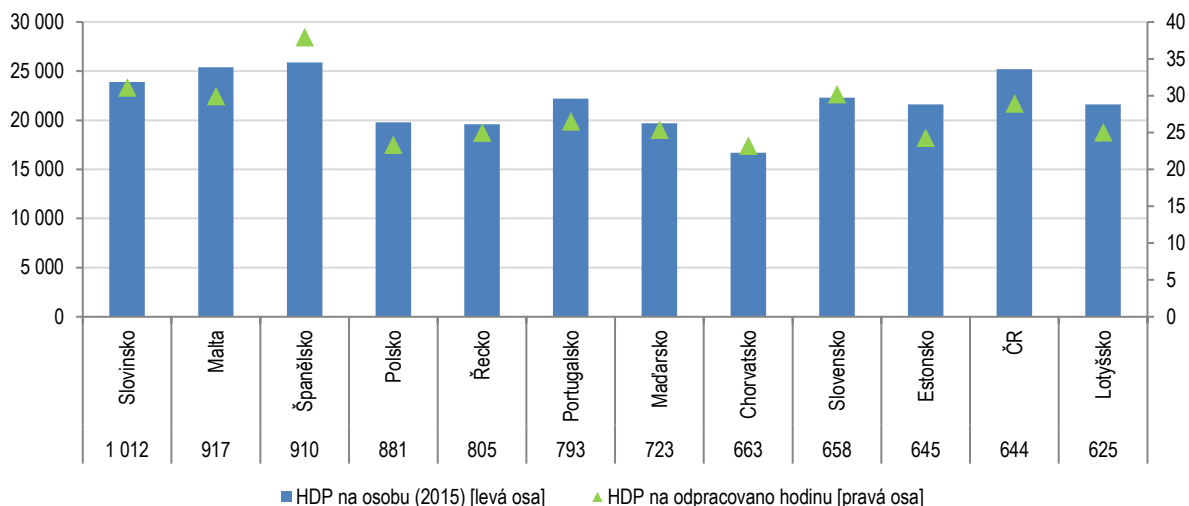


Zaměřme se na tuto druhou skupinu. Kromě toho, že ekonomická úroveň³ a výše MM je v každém ze států skupiny 2 nižší než u států skupiny 1, není na první pohled mezi ekonomickou úrovní a MM žádná zjevná souvislost. Jak ukazuje Graf 3, výše MM zřejmě není závislá na výkonnosti ekonomiky (země jsou seřazeny sestupně podle výše MM, uvedené také pod názvem země). HDP na osobu, ani HDP na odpracovanou hodinu (produktivita práce) nekorelují s výší MM. Srovnatelně výkonné země jako Slovinsko a Malta na straně jedné a ČR na straně druhé dělí v úrovni MM přibližně 300 PPS. MM v ČR odpovídá 644 PPS, na Maltě 917 PPS a ve Slovinsku 1 012 PPS.

² Gross State Product (GSP) – hrubý státní produkt – je ekvivalentem HDP na úrovni států americké unie (USA).

³ Tj. HDP na osobu.

Graf 3 Ekonomická úroveň a výše MM vybraných zemí EU (kde 600 PPS < MM < 1200 PPS)



Charakteristika příjemců MM se napříč evropskými zeměmi příliš neliší. Průměrně žijí v početnějších domácnostech než příjemci vyšších mezd, v domácnostech s nižším disponibilním příjmem, kde je také vyšší riziko chudoby. Podíl kontraktů na dobu určitou a částečných úvazků je u příjemců MM také vyšší než u ostatních zaměstnanců (Rycx, a další, 2012 str. 8).

Vnitrouniní úrovně MM lze orientačně srovnat s úrovněmi MM ve Spojených státech. USA jsou na rozdíl od EU federací, takže členské státy sdílejí mnohem více institucí než členské státy EU – mj. jazyk, měnu nebo třeba právě federální MM. Významným rozdílem na trhu práce je vysoká pracovní mobilita Američanů, která přispívá k nivelizaci ekonomického výkonu států i mzdové úrovně – pracovní síla se podle potřeby snadněji přesouvá do oblastí, kde je po ní vyšší poptávka. Porovnání hospodářské výkonnosti a MM nicméně možné je. Na rozdíl od EU existuje v USA kromě MM v jednotlivých státech také federální MM. Souvislost mezi MM a ekonomickou úrovní státu, která se významně projevuje v EU (viz Graf 1), není v USA vůbec patrná (viz Graf 2). Koeficient korelace mezi HDP a MM v EU vykazuje velmi vysokou míru korelace (0,82), v USA naopak nevykazuje téměř vůbec žádnou (0,03). Státy americké unie jsou mnohem vyrovnanější jak v ekonomické úrovni, tak v minimální mzdě (viz Tabulka 3 a vizuální porovnání grafů 1 a 2, kde jsou pro přehlednost sjednoceny jednotky a měřítko os).

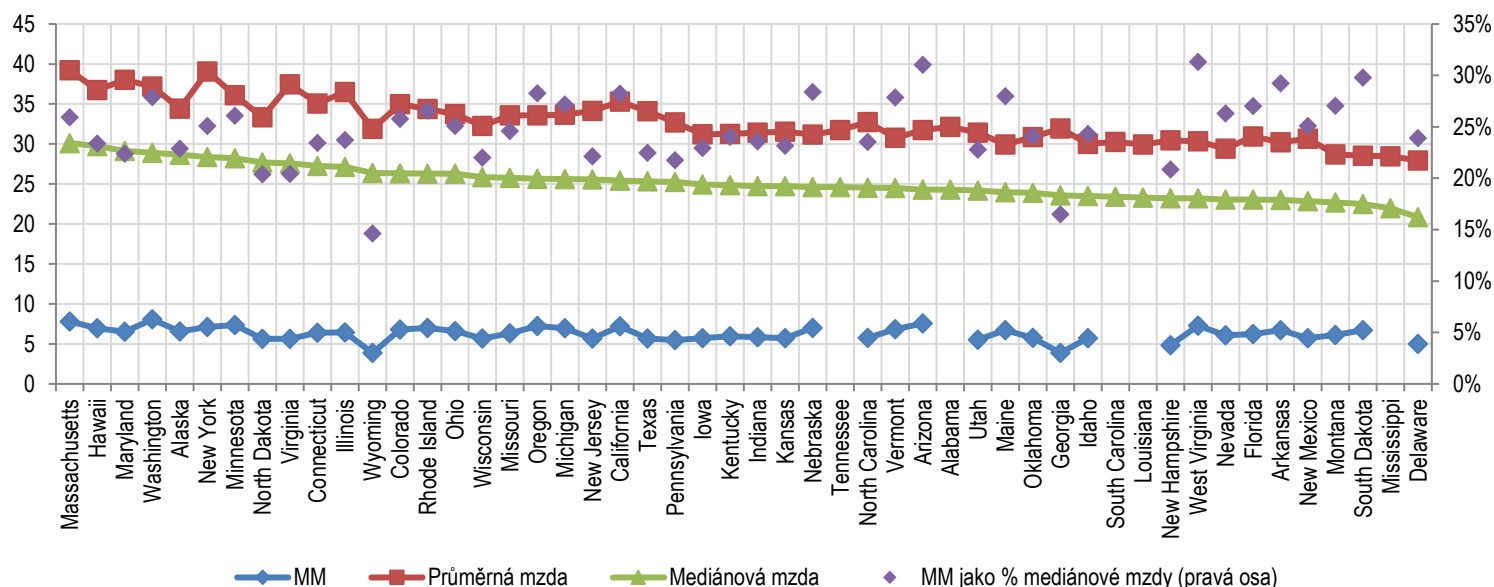
Tabulka 3 Statistické shrnutí HDP (GSP) na osobu (vše v PPS)

	HDP na osobu		MM	
	EU	USA	EU	USA
Směrodatná odchylka	13 464	6 381	355	154
Průměr	27 664	40 329	948	1 092
Minimum	13 600	29 203	501	669
Maximum	76 100	55 219	1 659	1 398
Korelace HDP a MM ve státech:			EU 0,82	USA 0,03

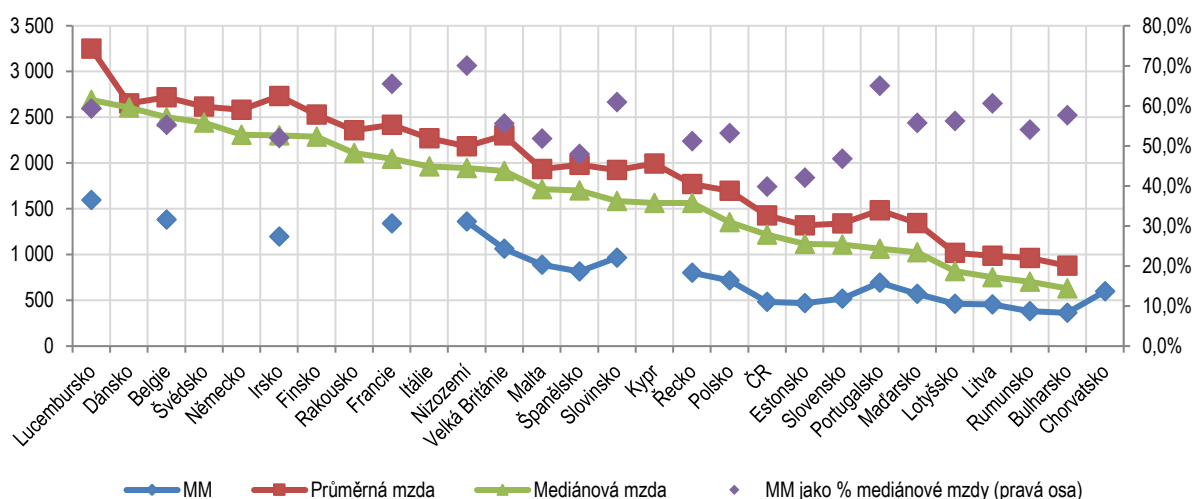
1.2 Poměry

Následující dva grafy ukazují relativní velikost MM vůči mzdám v EU a USA. Pohled skrze podíly MM na průměrných mzdách doplňuje předchozí srovnání s výkonností ekonomik. Na obou březích Atlantiku vidíme některé společné a některé rozdílné rysy. Předně MM v EU jsou vůči průměrným mzdám relativně mnohem výše než v USA. Zatímco v USA jsou MM průměrně na úrovni 25 % mediánu, v EU je to průměrně 50 %.

Graf 4 Minimální, průměrná a mediánová mzda v USA [\$h] (2016)



Graf 5 Minimální, průměrná a mediánová mzda v EU [PPS/měsíc] (2014)



Tabulka 4 Statistický souhrn podílů MM na mediánové mzdě

	EU	USA
Směrodatná odchylka	7,4%	3,3%
Průměr	55,0%	24,7%
Minimum	39,8%	14,6%
Maximum	70,0%	31,3%
Korelace s mediánem	0,17	-0,21

Znovu se ukazuje, že státy USA jsou mnohem vyrovnanější než státy EU. Nejnižší mediánová mzda v USA je oproti té nejvyšší zhruba dvoutřetinová (20,8 USD/h ve státě Delaware proti 30,1 USD/h v Massachusetts). V EU je nejnižší medián na úrovni přibližně jedné čtvrtiny nejvyššího (2 690 PPS/měs. v Lucembursku a 630 PPS/měs v Bulharsku). Poměr MM vůči mediánu je nicméně jak v USA, tak i v EU poměrně stabilní. Byť jsou mezi státy EU mnohem větší rozdíly ve mzdách než v USA, udržují i ty s nejnižšími mzdami poměrně vysoké relativní MM.

Shodou okolností má šest evropských zemí s nejnižšími mediánovými mzdami zároveň MM relativně nadprůměrnou vůči mediánu (viz Portugalsko až Bulharsko v grafu 5).

1.3 Rozdělení

Další důležitou informací o výši mezd nese jejich rozdělení, tj. statistika, která ukazuje, jak je celkový objem mezd rozdělen mezi jeho příjemce. Vhodným zobrazením je distribuční funkce, která každé hodnotě (výši mzdy) přiřadí četnost (jaká část zaměstnanců ji pobírá). Rozdělení mezd v ČR publikuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) prostřednictvím Integrovaného systému o průměrném výdělku (ISPV) zvláště pro mzdovou a platovou sféru⁴. Distribuce mezd v obou sférách se mírně liší. Průměrné výdělky v mzdové sféře jsou celkově nižší (medián, průměry celku i jednotlivých kvartilů) a zejména nejnižší část mzdového spektra – první decil – je ve mzdové sféře stlačena téměř pouze na úroveň hrubé mzdy 11.000,- Kč/měs a méně. V platové sféře je to až do 13.000,- Kč. Základní statistické údaje o rozdělení mezd a platů v ČR ve srovnání s MM uvádí Tabulka 5, distribuční funkci pak Graf 6.

Tabulka 5 Srovnání mezd a platů v ČR za rok 2016 s MM 11 000 Kč. Zdroj: (MPSV ČR, 2017)

	Poslední hodnota ⁵		Jako násobek MM	
	Mzdy	Platy	Mzdy	Platy
1. decil	12 427	16 116	1,13	1,47
1. kvartil	17 468	22 099	1,59	2,01
Medián	24 178	27 724	2,20	2,52
3. kvartil	32 963	33 925	3,00	3,08
9. decil	46 512	42 969	4,23	3,91
Průměr	28 969	29 501	2,63	2,68
Podíl zaměstnanců s podprůměrnou hrubou měsíční mzdou			65,8	61,4

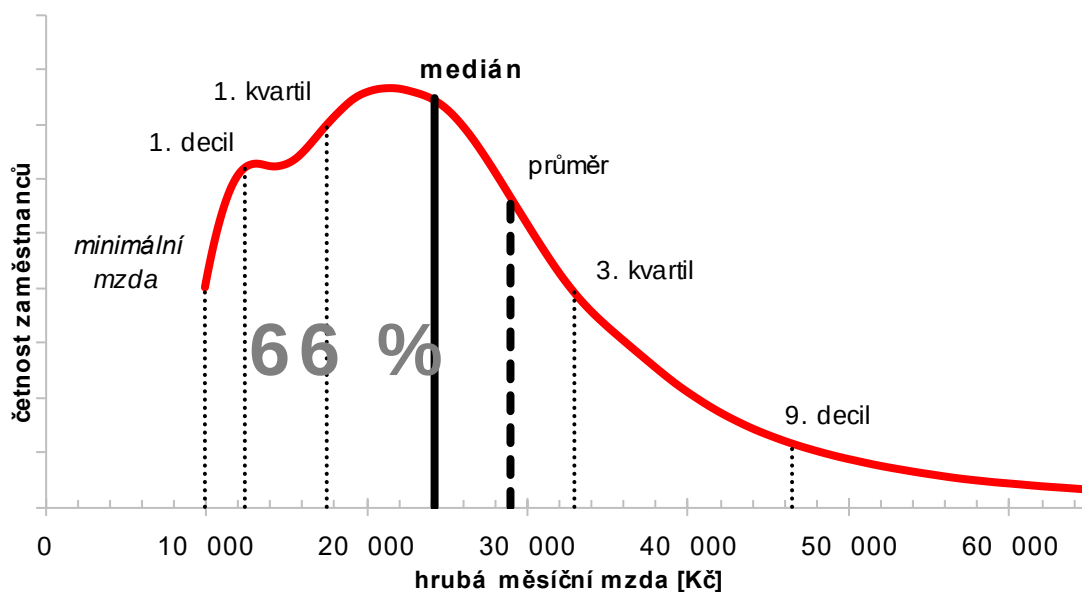
Jednou z příčin rovnoměrnějšího rozdělení platů je zřejmě diferenciací podle platových tabulek, podle níž se všechny platy řídí. Na druhé straně mzdy jsou výsledkem vyjednávání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které reguluje jen zákoník práce, ale výše mezd není vázána na tabulkový systém. Mzdová diferenciací je obecně nižší v zemích, kde je více rozšířeno kolektivní vyjednávání a větší díl mezd je zahrnut v kolektivních smlouvách a kde existují sektorové MM (Rycx, a další, 2013). Výsledné MM v těchto systémech jsou také zpravidla vyšší než u jednotné administrativně dané MM (Boeri, 2009)

⁴ Platová sféra zahrnuje zaměstnance veřejného sektoru, mzdová zaměstnance podnikatelských subjektů.

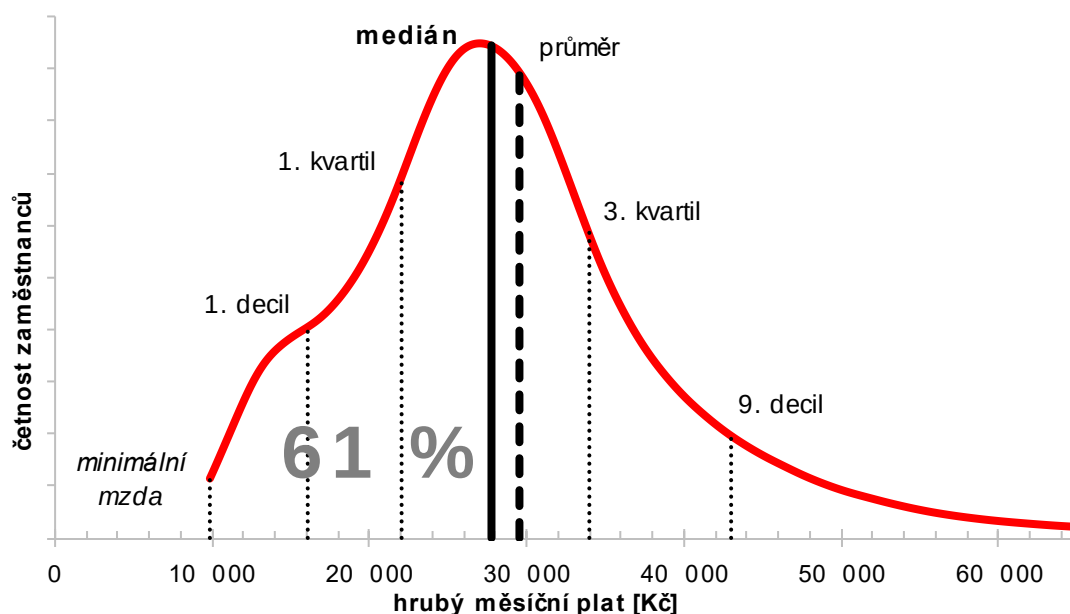
⁵ Tzn. nejvyšší hodnota v daném decilu/kvartilu.

Graf 6 Rozdělení (distribuční funkce) mezd a platů v ČR v roce 2016. Zdroj: (MPSV ČR, 2017)

a) rozdělení mezd



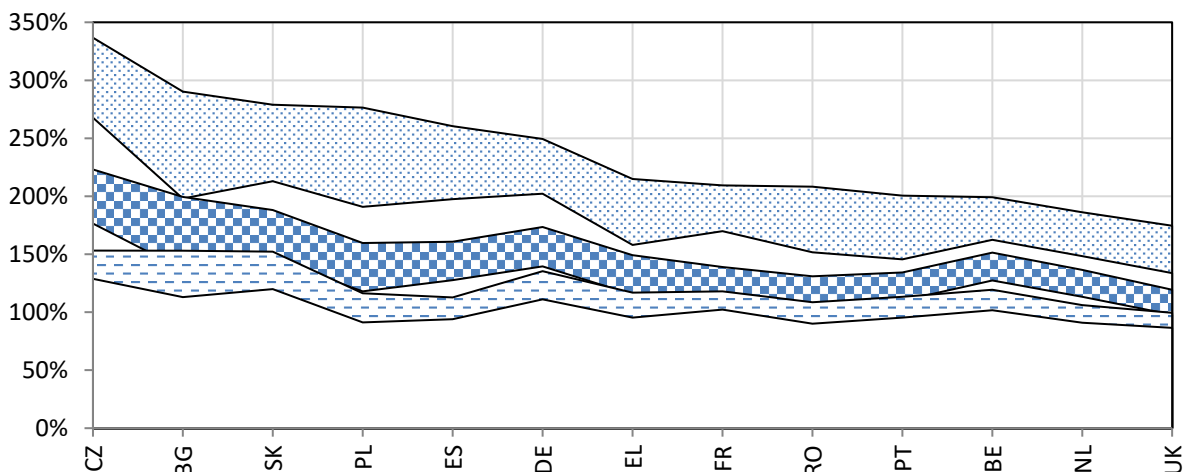
b) rozdělení platů



Alternativu oficiálním statistikám nabízí iniciativa Wage Indicator Foundation (více o ní ve třetí kapitole). Databáze WI nabízí odhady tří úrovní mezd podle náročnosti práce na schopnosti zaměstnance.⁶ O relativně nízké úrovni MM v ČR vypovídá odstup, jaký od MM mají mzdy všech tří skupin. Nejvyšší mzdy tvoří v ČR okolo trojnásobku MM, což je nejvíc ze všech zemí, pro něž WI disponuje daty. Je to také jediná hodnota své kategorie – ze zbývajících dvanácti zemí ve srovnání jich pět leží přibližně na 2,5-násobku a sedm okolo dvojnásobku (viz Graf 7). Byť data WI nejsou reprezentativní (viz sekce kapitola 3), srovnání s daty ISPV potvrzuje jejich rámcovou přesnost (viz Graf 8).

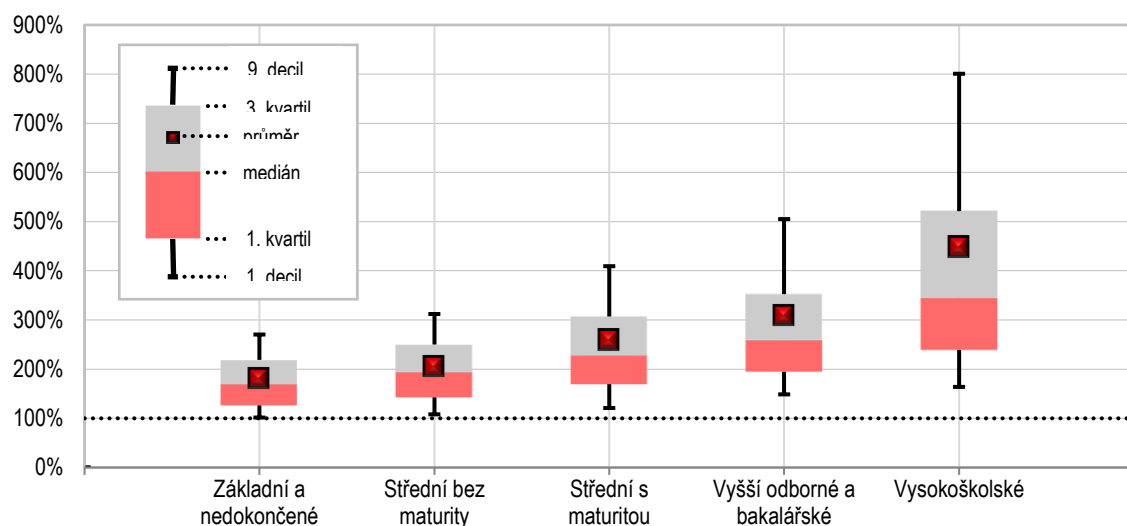
⁶ High-skilled, medium-skilled a low-skilled jobs. Pro každou kategorii je uveden dolní a horní odhad. Dolní je na úrovni prvního kvartilu, neboli 25. percentilu, horní na úrovni mediánu, tedy 50. percentilu. Více o metodice na webu WI (Wage Indicator, 2017).

Graf 7 Distribuce mezd dle podílu mezd na MM (2017). Zdroj: (Wage Indicator, 2017; Eurostat, 2017).



Pozn.: Šrafovaná oblast značí rozdíl mezi nejnižším a nejvyšším odhadem mezd vysoce (nahore), středně (uprostřed) a málo (dole) kvalifikovaných zaměstnanců. Např. v ČR tedy málo kvalifikovaní zaměstnanci vydělávají přibližně mezi 130 a 150 % MM, středně kvalifikovaní mezi 176 a 223 % MM a nej kvalifikovanější mezi 268 a 337 % MM.

Graf 8 Diferenciace hrubé měsíční mzdy podle dosaženého vzdělání [% MM] (2016). Zdroj: (MPSV ČR, 2017)



1.4 Růsty

V zemích, kde je stanovena, se MM obvykle buď zvyšuje, nebo zůstává ve stejné výši. Tempo růstu MM se mezi zeměmi liší. U zemí SVE rostly MM od roku 2000 průměrně rychleji než u zemí původní patnáctky. Také právě mezi zeměmi SVE najdeme největší jednorázové skoky (některé tyto země jsou dále pojednány samostatně). MM v Bulharsku, Rumunsku, Pobaltí a zemích V4 rostla mezi lety 2000 a 2016 průměrně o 5 až 16 % ročně ve srovnání s průměrnými 2 až 3 % u starých členských zemí (kde je MM stanovena). Rychlejší růst je dán výrazně nižší výchozí pozicí nových členských zemí, kdy například v roce 1999 dosahovalo Rumunsko s nejnižší úrovní MM pouze 5% úrovně Lucemburska s nejvyšší MM (57 proti 1130 PPS). Tato disparita se od té doby alespoň částečně zmírnila – Bulharsko s nejnižší MM v prvním pololetí 2017 je zhruba na třetinové úrovni Lucemburska (501 proti 1658 PPS). Změny úrovně MM ukazuje Tabulka 6 na další straně.

Tabulka 6 Meziroční procentní změna MM v zemích EU, kde je stanovena. Řazeno sestupně podle průměrného růstu. Zdroj: (Eurostat, 2017)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Prů- měr	Maxi- mum	Min PPS	Max PPS
Rumunsko	,29	1,22	,40	,79	,12	,11	,06	,18	,28	,20	,00	,12	,04	,00	,21	,15	,08	,19	,25	1,22	53	551
Bulharsko	,10	,18	,27	,10	,09	,25	,07	,13	,22	,09	,00	,00	,13	,15	,10	,06	,17	,10	,12	,27	82	501
Maďarsko	,13	,57	,25	,00	,06	,08	,10	,05	,05	,04	,03	,06	,19	,05	,04	,03	,06	,15	,11	,57	189	723
Estonsko	,12	,14	,16	,17	,15	,08	,12	,20	,21	,00	,00	,00	,04	,10	,11	,10	,10	,09	,11	,21	141	645
Lotyšsko	,00	,00	,20	,17	,14	,00	,13	,33	,33	,13	,00	,11	,00	,00	,12	,13	,03	,03	,10	,33	151	553
Slovensko	,33	,10	,12	,13	,09	,07	,06	,10	,07	,10	,04	,03	,03	,03	,04	,08	,07	,07	,09	,33	168	658
Česká rep.	,23	,25	,14	,09	,08	,07	,05	,06	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,06	,08	,08	,11	,07	,25	190	644
Litva	,00	,00	,00	,00	,05	,11	,10	,09	,33	,00	,00	,00	,00	,25	,00	,04	,17	,09	,07	,33	238	793
Polsko	,03	,13	,00	,05	,03	,03	,06	,04	,20	,13	,03	,05	,08	,07	,05	,04	,06	,08	,07	,20	289	881
Slovinsko	,09	,14	,12	,09	,08	,05	,04	,02	,03	,09	,01	,25	,02	,03	,01	,00	,00	,02	,06	,25	473	1 012
Velká Británie		,03	,11	,03	,07	,08	,04	,06	,03	,04	,01	,02	,03	,02	,02	,03	,03	,08	,04	,11	778	1 236
Portugalsko	,04	,05	,04	,02	,02	,03	,03	,04	,06	,06	,06	,02	,00	,00	,00	,04	,05	,05	,03	,06	428	793
Irsko			,07	,06	,00	,10	,09	,08	,04	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,06	,01	,03	,10	792	1 280
Lucembursko	,02	,06	,02	,06	,03	,05	,02	,04	,00	,05	,02	,04	,02	,04	,02	,00	,00	,04	,03	,06	1 130	1 659
Španělsko	,02	,02	,02	,02	,02	,11	,05	,05	,05	,04	,01	,01	,00	,01	,00	,01	,01	,08	,03	,11	565	910
Malta	,02	,03	,03	,03	,01	,03	,04	,03	,03	,03	,04	,01	,03	,03	,02	,00	,01	,01	,02	,04	684	917
Chorvatsko											,02	,00	,00	,00	,07	,00	,03	,05	,02	,07	490	663
Nizozemí	,03	,06	,05	,04	,01	,00	,01	,02	,03	,03	,02	,01	,02	,02	,01	,01	,02	,02	,02	,06	1 037	1 433
Francie	,01	,03	,04	,02	,05	,06	-,05	,03	,02	,03	,02	,02	,02	,02	,01	,01	,01	,01	,02	,06	948	1 415
Německo																	,00	,04	,02	,04	1 419	1 493
Belgie	,02	,02	,02	,02	,02	,02	,02	,02	,04	,06	,00	,02	,02	,04	,00	,00	,00	,02	,02	,06	1 013	1 453
Řecko	,04	,03	,05	,06	,04	,06	,06	,03	,09	,03	,06	,00	,02	-,22	,00	,00	,00	,00	,02	,09	598	952

2 MM a trh práce

Minimální mzda je přisuzováno několik funkcí, resp. je zaváděna s několika účely. Sledování efektů MM je klíčem k tomu, abychom dokázali vyhodnotit úspěšnost politiky MM. V tomto textu se budeme věnovat dvěma oblastem, které MM ovlivňuje: Zaměstnanosti a distribuci mezd⁷. Zvyšování mezd je žádoucím efektem, snižování zaměstnanosti je naopak obávaným negativním důsledkem růstu MM. Závěry výzkumů na toto téma jsou nicméně celkově nerozhodné a jejich platnost je navíc vázána na konkrétní místo a čas. Dosažení kýžených efektů je totiž závislé na mnoha proměnných a řadě okolností, za nichž je MM využita.

Vliv MM na zaměstnanost je nejstarší a zřejmě nejkontroverznější částí debaty o MM. Růst mzdového dna totiž pro zaměstnavatele zvyšuje mzdové náklady a teoreticky jej motivuje k nahrazování této zdražující se pracovní síly buď jinými výrobními faktory (kapitálem), nebo produktivnějšími zaměstnanci. Laicky řečeno, pokud je zaměstnavatel nucen zaměstnanci platit více, než kolik firmě vydělá, propustí jej. Tento myšlenkový postup je obecně platný, má však několik omezujících předpokladů. Poměrně dobře vysvětluje zaměstnanost, ale celkový vliv na míru nezaměstnanosti vysvětluje již méně.

Prvním omezením je, že zvýšení MM může mít nějaký efekt, jen pokud je MM pod úrovní mzdy rovnovážné. Pokud je rovnovážná cena práce vyšší, zaměstnavatelé vyplácejí vyšší než minimální mzdu sami od sebe a opatření nemá vliv. Odhad, jak blízko je MM rovnovážné mzdě, je tedy pro hodnocení jejího efektu klíčový. Manning (2016) odhaduje, že přinejmenším v USA je MM daleko od míry, kdy by nějak výrazně a jednoznačně zvyšovala nezaměstnanost, a apeluje na orientaci výzkumu právě směrem k objevení hodnoty, u níž by ji ovlivňovat začala. Druhým omezením je fakt, že produktivita a mzdy se liší napříč odvětvími, takže MM dostává jen zlomek zaměstnanců, obvykle v řádu nižších jednotek procent pracovní síly. Třetím limitem je, že změny MM neprobíhají ve vakuu, ale v součinnosti s dalšími faktory ovlivňujícími trh práce a v různých fázích hospodářského cyklu. Ohraničit vliv politiky MM a oddělit jej od jiných vlivů není snadné.

Dalším aspektem výzkumu dopadů MM na příjmy je předpoklad *ceteris paribus*, totiž že nejnižší mzdy by v době zvýšení MM nerostly ani neklesaly a změna MM by tedy byla jediným faktorem ovlivňujícím v danou chvíli výši mezd. Lopresti a Mumford (2016) upozorňují na jev projevující se na amerických datech v letech 2005–2008, kdy malé nárůsty úrovně MM inhibují růst mezd nízkopříjmového segmentu zaměstnanců, který by jinak probíhal. Jinými slovy, že zaměstnavatelé mohou využít malé zvýšení MM jako argument pro omezení růstu mezd, který by jinak provedli. Studie se nicméně týkala pouze již pracujících zaměstnanců. Pro nově příchozí je růst MM stále pozitivní. Další omezení vypovídací schopnosti studie představuje období silné konjunktury před začátkem GFK.

Pro ČR potvrzují Pícl a kol. (2014) hypotézu, že MM je dostatečně nízko, aby její růst nezvyšoval nezaměstnanost. Na datech za roky 2000–2012 zjišťují, že míru nezaměstnanosti určuje především ekonomický cyklus. Vypovídací síla provedené ekonometrické analýzy je nicméně z několika stran omezena. Jednak je časová řada poměrně krátká (mezi lety 2006 a 2012, tedy v polovině vzorku, se navíc výše MM neměnila), jednak byly do úvahy vzaty pouze MM, HDP a životní minimum, a v neposlední řadě šlo o období s výrazným cyklickým vrcholem v roce 2008, kdy jak před, tak po tomto roce nezaměstnanost silně zrcadlila vývoj HDP. Potenciál k růstu MM nicméně podporuje i její relativně nízká úroveň, jak vyplývá z dat prezentovaných v sekci 1.

⁷ Souhrnně např. Neumark a Wascher (2008) nebo ILO (2014).

V dalších částech této kapitoly uvedeme některé příklady změn politiky MM a jejich dopady na trh práce. Většinou jde o skoková zvýšení, v jednom případě o zavedení jednotné MM.

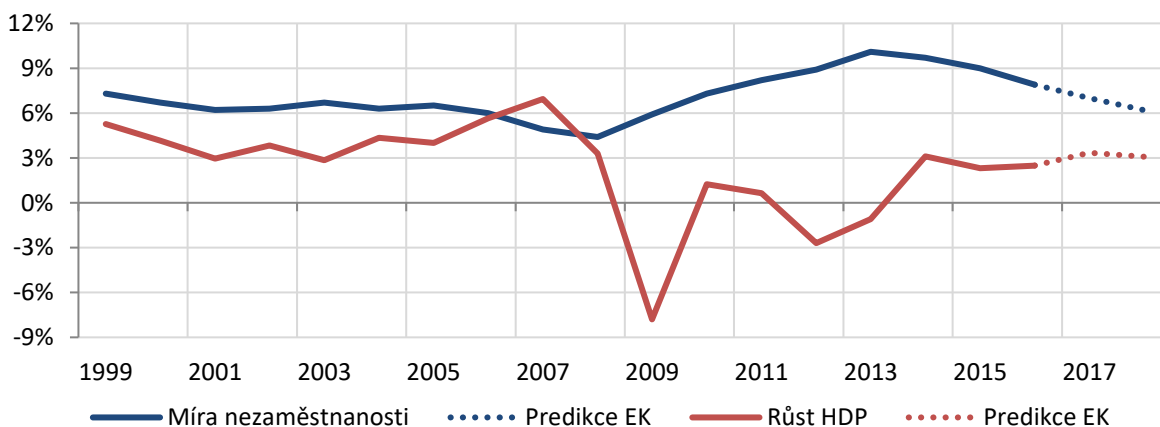
2.1 Slovinsko

K razantnímu zvýšení MM o 23 % z 597 na 734 eur došlo v roce 2010 ve Slovinsku. Země byla poměrně silně zasažena globální finanční krizí (GFK), jež odhalila některé strukturální problémy slovinské ekonomiky a projevila se růstem nezaměstnanosti, zejména ve skupinách méně kvalifikovaných a starších lidí. Specifikem slovinské ekonomiky, které zřejmě do značné míry ovlivnilo rozsah problémů způsobených GFK, byla graduální a poměrně pomalá liberalizace a transformace socialistického hospodářství po rozpadu bývalé Jugoslávie v 90. letech 20. stol. (Židek, 2016).

Trh práce zažil po roce 2007 nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti a snížení zaměstnanosti zvláště u mladých dospělých do 26 let a lidí mezi 55 a 65 lety. Zaměstnanost druhé zmíněné skupiny je dokonce třetí nejnížší v rámci OECD. Dalším problémem je rostoucí polarizace mezi nízko a vysoko kvalifikovanými pracovníky, kdy mzdy pátého kvintilu⁸ se rychle vzdalují zbytku pracovní síly (OECD, 2016).

Slovinská vláda na situaci reagovala paradoxně razantním zvýšením MM v roce 2010 s dalšími posuny v následujících dvou letech. V roce 2010 padlo rozhodnutí zvýšit MM o 23 % nejpozději do roku 2012. Záměrem také bylo MM indexovat vůči inflaci. Počet zaměstnanců pobírajících MM se mezi lety 2009 a 2013 více než zdvojnásobil z přibližně 20 na 50 tisíc, aby do roku 2016 spadl zpět na úroveň 23 tisíc (OECD, 2016 str. 51). Rozměr nárůstu MM dobře ilustruje fakt, že nová MM na úrovni 734 eur překonala minima u sedmi z devíti mzdových tříd z kolektivních smluv platných v roce 2010 (Stoviček, 2013 str. 3).

Graf 9 Slovinsko, míra nezaměstnanosti a růst HDP [%]. Zdroj: EK (2017).



Dopad zvýšení MM na zaměstnanost a nezaměstnanost je těžké odhadovat, protože koincidoval s výrazným růstem nezaměstnanosti v důsledku GFK. Míra nezaměstnanosti – relativně nízká před rokem 2008 – vzrostla mezi lety 2008 a 2010 k 10 % a jen mírně klesala v následujících letech. Předkrizové úrovně zatím (do roku 2016) nebylo dosaženo, byť predikce EK naznačují pokles k úrovni 6 % do roku 2018, viz Hodnocení slovinského kroku je nejednoznačné. Generální direktoriát pro ekonomické a finanční věci (DG ECFIN) Evropské komise (EK) v komentáři nabádal k opatrnosti a upozornil na fakt, že tak razantní zvýšení MM může zneprůžnit trh práce a vést tak

⁸ Pětina nejvyšších mezd.

ke snížení konkurenceschopnosti země. Účinnost MM jako nástroje cílícího na zvýšení životní úrovně nízkopříjmových skupin podle DG ECFIN také není průkazná a mimoto se nabízí řada vhodnějších nástrojů. Argumentem pro to je poměrně vysoká míra zdanění a odvodů, kdy čistá MM jednoho zaměstnance (tj. také v domácnosti dvou lidí, kdy pouze jeden je zaměstnán a pobírá MM) zůstává pod úrovní rizika chudoby .

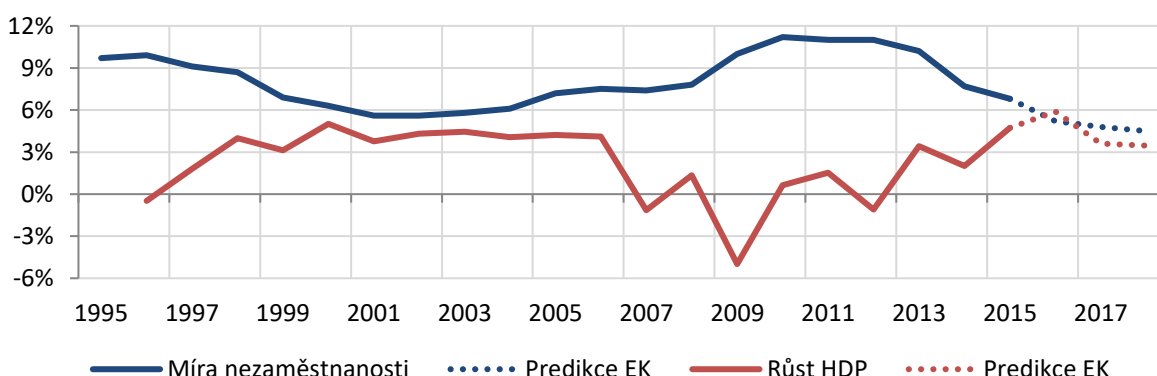
Průzkum provedený Slovinskou národní bankou v roce 2014 naznačuje, že vyšší úroveň MM se stala nezanedbatelnou překážkou zaměstnávání. Vzorek průzkumu zahrnoval 2997 soukromých firem ze sekundárního a terciárního sektoru s pěti a více zaměstnanci. Zavedení MM se dotklo přibližně 40 % z nich, tj. zaměstnávaly alespoň jednoho zaměstnance se mzdou na úrovni MM. Z těchto dvou pětín pak 6,8 % firem ji uvádí jako důvod propouštění, 22,0 % jako důvod k nepřijímání nových zaměstnanců, 20,4 % firem muselo zvýšit mzdy i nad úrovní MM a 13,2 % firem zvýšilo vlastní ceny. Dvě ze tří firem byly nuceny v důsledku zavedení MM snižovat jiné než mzdové náklady (Schnattinger, 2015).

Hodnocení slovinského kroku je nejednoznačné. Generální direktoriát pro ekonomické a finanční věci (DG ECFIN) Evropské komise (EK) v komentáři nabádal k opatrnosti a upozornil na fakt, že tak razantní zvýšení MM může znepružnit trh práce a vést tak ke snížení konkurenceschopnosti země. Účinnost MM jako nástroje cílícího na zvýšení životní úrovně nízkopříjmových skupin podle DG ECFIN také není průkazná a mimoto se nabízí řada vhodnějších nástrojů. Argumentem pro to je poměrně vysoká míra zdanění a odvodů, kdy čistá MM jednoho zaměstnance (tj. také v domácnosti dvou lidí, kdy pouze jeden je zaměstnán a pobírá MM) zůstává pod úrovní rizika chudoby (Stoviček, 2013).

Vodopivec (2015), který pracoval s úředními daty a pokryl tedy celou populaci zaměstnanců, uvádí významný negativní vliv na zaměstnanost příjemců MM, zejm. mladé a s nízkým vzděláním. Zároveň potvrzuje přelití mzdového růstu s postupně klesající intenzitou až do úrovně okolo 1,5 násobku MM.

2.2 Maďarsko

Graf 10 Maďarsko, míra nezaměstnanosti a růst HDP [%]. Zdroj: EK (2017).



Dalším dobře zdokumentovaným příkladem skokového zvýšení MM je Maďarsko. Mezi lety 2000 a 2002 se MM zvýšila z 25,5 na 40 a později 50 tisíc forintů, což přibližně odpovídá posun z 35 % mediánové mzdy na 55 % (v ČR okolo 40 %, na Slovinsku 60 %, viz Graf 5). Tento permanentní nárůst nedoprovázelo očekávané zvýšení nezaměstnanosti (Harasztosi, a další, 2016). Zato se podařilo dlouhodobě zvýšit příjmy spodnímu decilu zaměstnanců, kdy poměr příjmů devátého decilu proti prvnímu se snížil z 5,2 v roce 2000 na 4,2 v roce 2013 (Drahokoupil, 2016).

Na rozdíl od Slovinska proběhlo skokové zvýšení MM v období silné konjunktury, kdy maďarská ekonomika rostla mezi lety 1998 a 2006 stabilně o 4 % ročně. Byť bylo tedy Maďarsko v opačné fázi cyklu, přímý vliv na nezaměstnanost je podobně neprůkazný, protože koinciduje s výrazně silnějším faktorem.

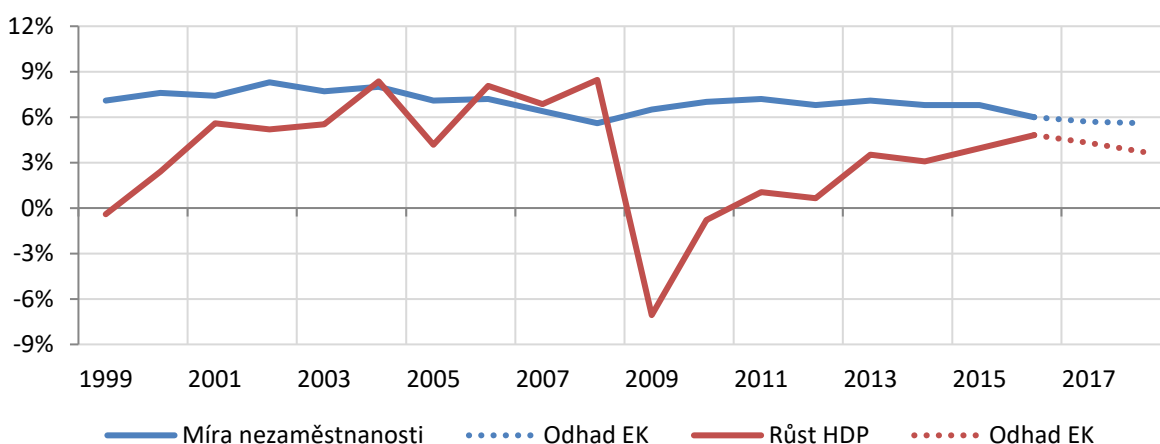
2.3 Rumunsko

Zemí, která zvedala MM ve své novodobé historii nejčastěji a nejvíce, je Rumunsko (viz Tabulka 6). MM zde mezi lety 1999 a 2016 rostla průměrně o 16 % ročně s nejvyšším skokem v roce 2001 o 65 %. Rychlé tempo růstu MM souvisí s nízkou výchozí pozicí země. Silný růst sice dostal Rumunsko pouze na úroveň druhé nejnížší MM v EU na úrovni 551 PPS, významně ale snížil odstup od dalších zemí. MM v Rumunsku je nyní v paritě kupní síly na úrovni přibližně 85 % české MM.

Kvantitativní výzkumy hodnotí růst MM v Rumunsku vesměs pozitivně. Popescu a Militaru (2017) uvádějí, že pravděpodobnost postupu zaměstnance do vyššího mzdového decilu se v roce 2014 významně zvýšila právě ve čtvrtletích, kdy došlo ke zvýšení MM. Stanila a kol. (2013) uvádějí na datech z let 2000–2013 odlišné vlivy v závislosti na demografických skupinách podle věku a pohlaví, kdy změna MM působí na zaměstnanost každé ze skupin různě.

Absolutní výše MM je nicméně stále velmi nízká a, jak upozorňuje Pădurean (2016), nestačí na pokrytí základních potřeb, natož vyšších kulturních a společenských potřeb. To ostatně potvrzují i odhady Wage Indicator uvedené níže.

Graf 11 Rumunsko, míra nezaměstnanosti a růst HDP [%]. Zdroj: EK (2017).



3 MM, příjmy a jejich dostatečnost

Zvyšování příjmů je smyslem politiky MM. Ačkoliv přímo MM dostává jen malé procento zaměstnanců, předpokládá se, že zvýšení mzdového dna se přelije i do vyšších úrovní a dojde tak k růstu mezd širších skupin zaměstnanců. Řada studií uzavírá, že zvýšení MM spíše vyvolává růst mezd i mimo nejnížší příjmové kategorie (tzv. efekt přelití) a pokles mzdových nerovností (efekt komprese) (OECD, 2015; Dickens, a další, 2012; Stops, a další, 2012).

Poměrně novým konceptem v hodnocení politik MM je *living wage* (dále LW)⁹. Upozorňuje na fakt, že výše MM je často výsledkem vyjednávání zaměstnanců se zaměstnavateli, nebo pouze výsledkem administrativního rozhodnutí. Aby dosáhla svého účelu chránit zaměstnance s nejnižšími příjmy, je třeba ji stanovovat spíše s ohledem na nutné výdaje potřebné pro „důstojný“¹⁰ život než jako výsledek politické debaty. Praktickou otázkou pak je, zda MM skutečně toto minimum pokrývá, či nikoliv a jak to určit (Anker, 2011).

Výše jsme uvedli úrovně MM napříč evropskými státy a zjistili jsme, že mezi nimi jsou poměrně velké rozdíly. A to i po přepočtení na paritu kupní síly, kdy nominální hodnota MM je očištěna o kurzové a cenové rozdíly a převedena na jednu mezinárodně srovnatelnou jednotku s jednotnou kupní silou. Byť diverzita úrovní MM není problémem sama o sobě, přináší politika MM v různých zemích EU různé výsledky. Protože ale neexistuje dobře mezinárodně srovnatelné dno LW, které by ukázalo kontext MM, není možné členské země dost dobře porovnat (Fabo, a další, 2017).

Problematiku LW řeší řada iniciativ. Zřejmě nejpropracovanější systém funguje ve Velké Británii. Nadace *Living Wage Foundation* (livingwage.org.uk) publikuje pravidelně dvě sazby, LW pro Londýn a LW pro zbytek země, ve formátu hodinové mzdy. Aktuální výše je 9,75, resp. 8,45 liber (vyšší pro Londýn), to je přibližně 292, resp. 253 Kč/h. LW sestává z cen potravin, které jsou napříč zemí srovnatelné, a z lokálně odlišných cen. Ty zahrnují bydlení – soukromé bydlení pro bezdětné jedince a páry a sociální bydlení pro rodiny s dětmi, obecní daně z nemovitosti, náklady na veřejnou dopravu a náklady na hlídání dětí (D'Arcy, a další, 2016). LW je nezávazná, na celý proces dohlíží desetičlenná komise složená ze zástupců některých zaměstnavatelů a odborů, Londýnské radnice, akademické obce, ale také anglikánské církve. K iniciativě se připojilo již přes tři tisíce zaměstnavatelů.

Celosvětovou databázi LW nabízející srovnatelné údaje pro desítky zemí provozuje iniciativa *Wage Indicator* (dále WI, wageindicator.org, v češtině mujplat.cz). Databáze sbírá pomocí on-line dotazníků ceny a mzdy v 92 zemích a aktuálně má už v 62 z nich dostatek dat pro výpočet LW, jejíž odhad publikuje od roku 2016. Kompletní informace o vybrané zemi obsahuje kromě LW ještě rozsah průměrných mezd pro různé skupiny profesí, minimální mzdu a hranici chudoby stanovenou jak na národní úrovni, tak i podle Světové banky.

WI konstruuje LW obdobně jako *Living Wage Foundation*. První součástí jsou výdaje na jídlo, konkrétně na vyvážený jídelníček o energetické hodnotě 2 830 kcal denně. Druhou a největší položkou jsou náklady na bydlení, vyjádřené jako cena pronájmu jednopokojového bytu mimo městská centra převzatý ze serveru *Numbeo* (numbeo.com), resp. pro EU z Eurostatu. Poslední položkou jsou náklady za veřejnou dopravu (Guzi, 2013). Oproti britské LW chybí náklady na péči o děti.

Problémem dat WI je, že jejich zdrojem jsou pouze respondenti, kteří vyplnili na některém z jejích lokálních webů formulář. Databáze tak nezachycuje zbylou populaci a není tedy reprezentativní. Data tedy nejsou tak kvalitní, aby z nich bylo možné vyvozovat závěry o vztazích mezi proměnnými, ale pro ilustrativní účely dostačují (Fabo, a další, 2017). S rostoucím množstvím vyplněných dotazníků se navíc v čase stále zpřesňují.

⁹ Do češtiny lze přeložit jako *životní minimum*. Protože ale nejde o týž pojem definovaný v českém prostředí, nebudeme jej překládat a dále bude uváděn buď anglicky, nebo ve zkratce LW.

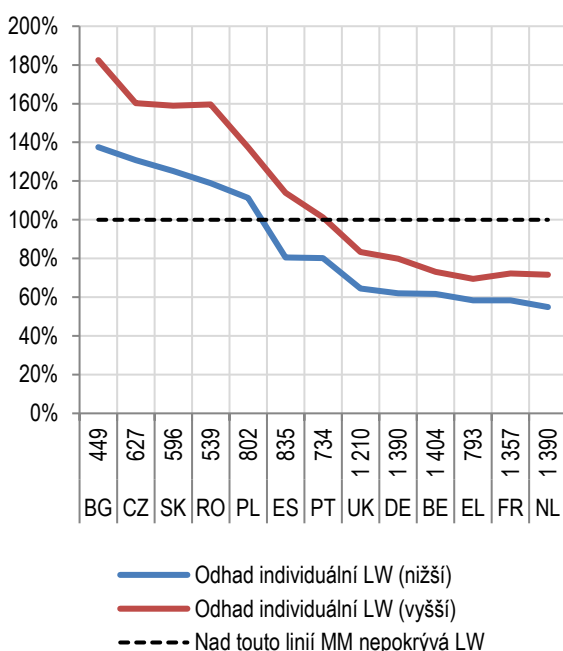
¹⁰ O potřebě určit hranici důstojného života a zajistit pro ni občanům EU dostatečné příjmy mluví v současnosti předseda EK Jean-Claude Juncker, viz např. Vincent (2017).

I pokud budeme brát data WI pouze jako orientační, lze vidět jasnou dělicí čáru mezi jádrovými zeměmi EU a její periferií, ať už východní nebo jižní. Tabulka 7 ukazuje ve dvou pravých krajních sloupcích, jaký podíl tvoří LW na MM. Pokud je podíl menší než 1, tedy méně než 100 %, pokrývá MM celou LW a zbytek z uvedeného podílu do sta ještě zbývá. Na příkladu Belgie tedy po pokrytí základních výdajů na důstojný život zbývá příjemci ještě mezi 38 a 27 % MM. Naopak, pokud je podíl větší než 1, tedy v tabulce více než 100 % (buňka je v takovém případě zbarvena červeně), není LW minimální mzdou pokryta. Zbytek nad 100 % pak ukazuje, o kolik procent by teoreticky měla MM vzrůst, aby v dané zemi pokryla LW. Na příkladu Bulharska je to mezi 38 a 82 %. Srovnání ilustruje Graf 12.

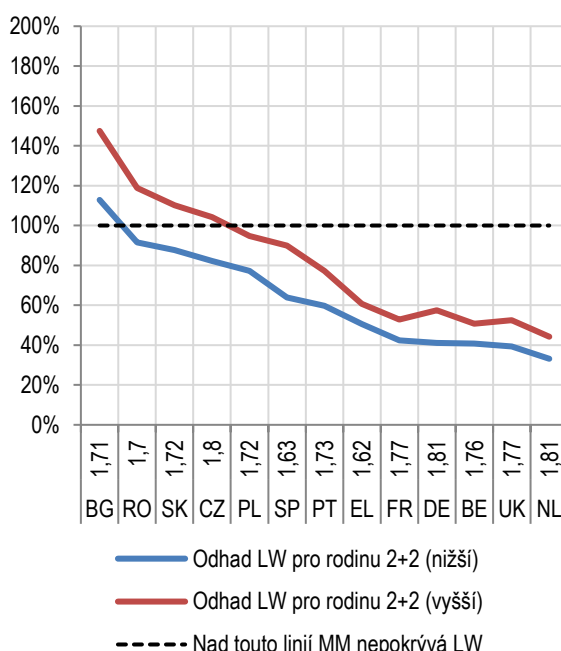
Tabulka 7 také názorně ukazuje ambice Living Wage Foundations. Jí stanovená LW staví aktuální MM ve Velké Británii, na rozdíl od odhadů WI, do červených čísel, tedy že by takto nastavenou LW nepokryla.

Graf 12 Pokrytí LW minimální mzdou (podíl LW na MW). Zdroje: (Wage Indicator, 2017; Eurostat, 2017)

a) Individuální LW, na vodorovné ose zkratka státu a úroveň MM v PPS



b) Rodinná LW, na vodorovné ose zkratka státu a průměrný počet výdělků v rodině



Pozn: V části a) je jako základ brána MM z Eurostatu (2017), která je také na vodorovné ose zobrazena (v PPS); v části b) je pak základem tato MM násobená průměrným počtem výdělků v rodině dle databáze WI (2017), který je také uveden na vodorovné ose. Země jsou seřazeny zleva sestupně podle nižšího odhadu.

Tabulka 7 Poměry living wage a minimální mzdy ve vybraných zemích EU – měsíční údaje. Zdroje: (Eurostat, 2017; Wage Indicator, 2017)

Země	Odhad individuální LW (euro/měs)		Odhad LW pro rodinu 2+2 (euro/měs)		Odhad individuální LW		Odhad LW pro rodinu 2+2	
	(nižší)	(vyšší)	(nižší)	(vyšší)	(nižší)	(vyšší)	(nižší)	(vyšší)
Belgie	946	1 120	1 100	1 370	62%	73%	41%	51%
Bulharsko	295	392	414	542	138%	182%	113%	147%
ČR	477	585	540	685	131%	160%	82%	104%
Francie	855	1 060	1 100	1 370	81%	114%	42%	53%
Německo	892	1 150	1 070	1 500	62%	80%	41%	58%
Řecko	399	475	561	672	58%	69%	51%	61%
Nizozemí	844	1 100	922	1 230	58%	72%	33%	44%
Polsko	463	573	554	679	55%	72%	77%	95%
Portugalsko	496	626	639	826	111%	137%	60%	77%
Rumunsko	328	441	430	558	80%	101%	92%	119%
Slovensko	507	644	611	767	119%	160%	88%	110%
Španělsko	616	871	797	1 120	125%	159%	64%	90%
Velká Británie (WI)	932	1 206	1 009	1 345	64%	83%	39%	53%
- LivingWageFoundation*	£/h 8,45 ≈ €/m 1 643		£/h 9,75 ≈ €/m 1 896		125%	144%		

Pozn.: * LWF udává LW v librách na hodinu. Převod na PPS měsíčně byl proveden hrubým přepočtem krát 170 pracovních hodin měsíčně a přes paritu kupní síly libry.

Zavedení MM v Německu

Aktuálním a ilustrativním příkladem změny systému a jejích okolností je Německo. Dolní okraj mezd zde nebyl ohraničen celostátní minimální mzdou z toho důvodu, že její funkce jako spodní hranice hrubé mzdy byla zajištěna jinými způsoby. A to kolektivními smlouvami na úrovni jednotlivých odvětví nebo profesí. Mzdy tedy byly zdola limitovány na základě dohod mezi odbory a zaměstnavateli. Pracovní legislativa se pak soustředila na jiné aspekty pracovního práva, například na úroveň pracovních podmínek apod. Pokrytí pracovních smluv kolektivními dohodami se nicméně postupně snižovalo. V roce 1996 bylo pod ochranou kolektivních smluv 70, resp. 56 % zaměstnanců (v západním, resp. východním Německu), zatímco v roce 2013 už to bylo pouze 52, resp. 35 % (BMAS, 2014).

Zákon o MM začal v Německu platit 1. ledna 2015.¹¹ Stanovil MM ve výši 8,5 € na hodinu, dvouleté odstupňované přechodové období do konce prosince 2017, v němž byly možné výjimky pro dříve dohodnuté tarifní smlouvy, a pravidlo, že výši MM může na návrh stálé komise MM změnit usnesení spolkové vlády. (To se ostatně také stalo, a tak na základě nárůstu tarifních mezd byla MM v Německu zvýšena od ledna 2017 na 8,84 euro.) Zákon rovněž ustavil komisi pro MM a zavázal zákonodárce, aby v roce 2020 působení zákona vyhodnotili.

Před zavedením MM vykazovalo příjmy nižší než 8,5 € na hodinu 4,8 až 5,8 miliónu zaměstnaných. Mezi nízkopříjmová odvětví patřilo zejména pohostinství (přes 50 % zaměstnaných s příjmy nižšími než 8,50 euro/h), zemědělství a lesnictví, maloobchod, potravinářský průmysl a další. Velké rozdíly se také daly rozlišit podle velikosti podniku – podíl zaměstnanců s platem

¹¹ Zákon upravující obecnou MM (Mindestlohngesetz z 11. srpna 2014 (BGBl. I S. 1348), změněný článkem 6 odstavce 39 zákona z 13. dubna 2017 (BGB. I S. 872) tzv. MiLoG). Zdroj: <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/millog/gesamt.pdf>.

nižším než 8,50 euro/h s velikostí firmy významně klesal. Podniky s 200 a více zaměstnanci měly v nízkopříjmové skupině kolem 8 % zaměstnanců, zatímco u malých firem s počtem zaměstnanců nižším než 5 dostávalo nízké mzdy kolem 40 % pracovníků (Amlinger, a další, 2016).

Německý svaz odborů (DGB) zadal v letech 2015 a 2017 dva průzkumy postojů veřejnosti k zavedení MM. Oba ukázaly poměrně velký celospolečenský konsensus. 86 % obyvatel považovalo zavedení plošné MM za správné, shoda panovala i mezi stranami – souhlasilo přes 90 % příznivců německé sociální demokracie (SPD), strany levice (Die Linke) a Strany zelených, téměř 80 % křesťansko-demokratické a křesťansko-sociální unie (CDU/CSU) a téměř 2/3 Liberálů (FDP). Za největší výhodu považovalo 77 % dotazovaných, že příjemci MM už by pak nemuseli tak často své příjmy doplňovat ze sociálních dávek, tedy využívat dávek tzv. Hartz IV., čili snížil by se počet tzv. *Aufstocker* – lidí, kteří k pokrytí nezbytných potřeb musí čerpat sociální dávky. V mnoha regionech Německa ale stávající MM na zajištění životního standardu nestačí. Zejména ve větších městech se i nadále vyskytují domácnosti o jedné osobě zaměstnané na plný úvazek, jejichž příjem je třeba dorovnávat sociálními dávkami (DGB, 2017).

Tabulka 8 Průzkumy veřejného mínění – podpora MM v Německu. Zdroje: (DGB, 2017; Statista, 2017)

	Odbory (DGB)		de.statista.com	
	2015	2017	2017	
Strana zelených	91%	96%	93%	Grünen
Levicová strana	92%	89%	98%	Partei DIE LINKE
Sociální demokracie	94%	85%	90%	SPD
Křesťanští demokraté	79%	83%	74%	CDU-CSU
Liberálové	63%	82%	85%	FDP

Komise pro minimální mzdu zveřejnila v roce 2016 první hodnotící zprávu o dopadech zákonem stanovené MM (MLK, 2016). Obsáhla zpráva (celkem 160 stran) shrnuje výchozí situaci a rámcové podmínky, shrnuje stav dosavadního výzkumu a popisuje dostupné metodiky. Vyjadřuje se k hlavním tématům, s nimiž je MM spojována: Zabývá se MM jako ochranou zaměstnaných před dumpingovými mzdami, vztahem MM k zaměstnanosti a konkurenceschopnosti. Zpráva závěrem shrnuje doporučení (například zkvalitnění a provázání datových zdrojů, které hodnocení dopadů MM umožňují) a vymezuje oblasti, v nichž bude nutný další výzkum. Některé výzkumné projekty a expertízy, které se tématem MM a dopady jejího zavedení v Německu zabývají, již Komise pro MM zadala.¹² Výsledky mají být publikovány na konci června 2018 zároveň se zveřejněním druhé zprávy komise pro MM.

Hodnotící zpráva přináší několik závěrů (MLK, 2016). Za prvé, v sektorech, které zaměstnávaly vysoký podíl zaměstnanců za nižší než minimální mzdu, se zvýšila zaměstnanost. Tento paradoxní výsledek je zčásti připisován změně částečných úvazků na celé. I po započtení tohoto efektu nicméně růst zaměstnanosti v dotčených sektorech převyšoval v letech 2014 a 2015 růst v sektorech nedotčených nebo méně dotčených MM.

Za druhé, nezaměstnanost v roce 2015 pokračovala v poklesu, a to přibližně stejným tempem celkově v ekonomice i v jednotlivých sektorech více zasažených zavedením MM. Vliv zavedení MM není zřejmý, důležitějším faktorem je ekonomický cyklus. Za třetí, zavedení MM zřejmě mírně omezilo růst počtu volných pracovních míst v dotčených sektorech v bývalém východním

¹² Viz: http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Forschung/Projekte/Laufend_node.html

Německu. Autoři to přičítají zvýšení nároků na adepty po nuceném zvýšení jejich mzdy na úroveň nové MM.

Poslední poznámka se týká konkurenceschopnosti. Zavedení MM zvýšilo celkový objem mezd v Německu přibližně o 0,5 %. V některých dotčených odvětvích došlo k nadprůměrnému růstu spotřebitelských cen, zejména u taxislužeb, tiskovin, pohostinství a ubytování. Efekt na celkový růst cen je nicméně zanedbatelný. Nejčastějším způsobem adaptace postižených firem bylo omezení pracovních hodin, intenzifikace práce nebo zvýšení cen.

Shrnutí

- Úroveň MM v ČR patří v k nejnižším v EU, a to jak absolutně (18. z 22), tak i relativně jako podíl mediánové mzdy (22. z 22).
- V zemích SVE rostla v posledních dvou dekádách MM rychleji než v EU15.
- V jednotlivých případech skokového zvýšení MM v zemích SVE a v Německu nedošlo ke zvýšení nezaměstnanosti.
- V jednotlivých případech skokového zvýšení MM v zemích SVE a v Německu došlo k nezanedbatelnému zvýšení mezd u spodních decilů zaměstnanců (efekt přelítí).
- Podle konceptu living wage je MM v ČR (a v zemích SVE) nedostatečná pro zajištění důstojného životního minima.

Seznam zkratk

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand
DG ECFIN Generální direktoriát pro ekonomické a finanční věci
EK Evropská komise
EU Evropská unie
GFK globální finanční krize
GSP Gross State Product (GSP) – hrubý státní produkt

HDP hrubý domácí produkt
ISPV Informační systém o průměrném výdělku
LW living wage
MM minimální mzda
PPS purchasing power standard
SVE střední a východní Evropa
WI Wage Indicator Foundation

Seznam literatury

Amlinger, Marc, a další. 2016. Stellungnahme zu den bisherigen Auswirkungen des Mindestlohns und seiner zukünftigen Anpassung. Schriftliche Anhörung der Mindestlohnkommission. *IMK Policy Brief*. 2016.

Anker, Richard. 2011. *Estimating a living wage: A methodological review*. Conditions of Work and Employment Series No. 29. Geneva : International Labour Office, 2011. ISBN 978-92-2-125216-0.

BLS. [Online] Bureau of Labor Statistics.

BMAS. 2014. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Mindestlohn und Lohnfindungsprozess in Deutschland*. [Online] 2014. [Citace: 8. 6 2017.] <http://www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/DE/Alle-Fakten/Hintergrund/hintergrund-zur-tarifautonomie.html;jsessionid=032CDA58A147FE3C2F99BA2BC2237DE9>.

Boeri, Tito. 2009. *Setting the Minimum Wage*. No 4335, IZA Discussion Papers. Bonn : Institute for the Study of Labor (IZA), 2009.

D'Arcy, Connor a Finch, David. 2016. *Calculating a Living Wage for London and the rest of the UK*. místo neznámé : Resolution Foundation Briefing, 2016.

DGB. 2017. Bewertung des gesetzlichen Mindestlohns. *Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand*. [Online] 21. 7. 2017. [Citace: 21. 7. 2017.] <http://www.dgb.de/themen/++co++8a5f5b5e-6c5c-11e7-af59-525400e5a74a>.

Dickens, Richard, Manning, Alan a Butcher, Tim. 2012. *Minimum Wages and Wage Inequality: Some Theory and an Application to the UK*. Economics Department Working Paper Series No. 45-2012. Londýn : London School of Economics and Political Science, 2012.

Drahokoupil, Jan. 2016. *What role can minimum wages play in overcoming the low-wage model in central and eastern Europe*. Brusel : ETUI, 2016. ISSN 1994-4454.

EK. 2017. Databáze AMECO. *Evropská komise*. [Online] 13. únor 2017. [Citace: 4. duben 2017.] https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/indicators-statistics/economic-databases/macro-economic-database-ameco/ameco-database_en.

Eurostat. 2017. Minimum wage statistics. *Eurostat Statistics Explained*. [Online] 2017. [Citace: 11. dubna 2017.] http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics.

—. 2017. Purchasing power parities (PPPs), price level indices and real expenditures for ESA 2010 aggregates. *Eurostat*. [Online] 2017. [Citace: 11. 4 2017.] <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tec00114>.

Fabo, Brian a Belli, Sharon Sarah. 2017. (Un)believeable wages? An analysis of minimum wage policies in Europe from a living wage perspective. *IZA Journal of Labour Policy*. 2017, Sv. 6, 4.

Guzi, Martin. 2013. *Estimating Living Wages Globally*. Berlin : WageIndicator Foundation, 2013.

—. 2017. *Estimating Living Wages Globally*. Geneva : “5th Conference of the Regulating for Decent Work Network”; International Labour Office Geneva, 2017.

Harasztosi, Péter a Lindner, Attila. 2016. *Who Pays for the Minimum Wage?* 2016.

- ILO. 2014.** *Minimum Wage Systems*. Ženeva : International Labour Office, 2014. ISBN 978-92-2-127745-3.
- IMF. 2016.** *Cross-country Report on Minimum Wages*. Washington : International Monetary Fund, 2016.
- Lopresti, John W. a Mumford, Kevin J. 2016.** Who benefits from a minimum wage increase? *ILR Review*. říjen 2016, Sv. 69, 5, stránky 1171-1190.
- Manning, Alan. 2016.** The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage. *Washington Center for Equitable Growth*. Working paper series, 2016.
- MLK. 2016.** Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. *Mindestlohnkommission*. [Online] 2016. [Citace: 8. 6 2017.] http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/bericht_node.html;jsessionid=31FCE7EA8EBE01AAD173CD0E4F1DDB7F.s2t2.
- MPSV ČR. 2017.** Integrovaný systém o průměrném výdělku 2017. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR*. [Online] 2017. [Citace: 26. 6. 2017.] <http://www.ispv.cz/>.
- Neumark, David a Wascher, William L. 2008.** *Minimum Wages*. Cambridge, Massachusetts; London, England : The MIT Press, 2008. ISBN 978-0-262-14102-4.
- OECD. 2016.** *Connecting People with Jobs: The Labour Market, Activation Policies and Disadvantaged Workers in Slovenia*. Paříž : OECD Publishing, 2016. ISBN 978-92-64-26534-9.
- . 2015.** *OECD Employment Outlook*. Paris : OECD, 2015. ISBN 9789264239531.
- Pădurean, Elena. 2016.** Implications of the gross national minimum wage guaranteed in payment. Case of Romania. *Social Economic Debates*. 2016, Sv. 5, 2.
- Pícl, Michal, a další. 2014.** *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR*. Praha : Úřad vlády, 2014. str. 28. ISBN 978-80-7440-118-3.
- Popescu, Mădălina Ecaterina a Militaru, Eva . 2017.** Wage inequalities in Romania under successive adjustments in minimum wage levels. *Theoretical and Applied Economics*. 2017, Sv. 611, 2, stránky 213-220.
- Rycx, François a Kampelmann, Stephan. 2012.** *Who earns minimum wages in Europe?* Brusel : European Trade Union Institute, 2012. ISBN: 978-2-87452-273-4.
- Rycx, François, Garnero, Andrea a Kampelmann, Stephan. 2013.** *Minimum Wage Systems and Earnings Inequalities: Does Institutional Diversity Matter?* Brusel : Université Libre de Bruxelles - CEB Working Paper N° 13/021, 2013.
- Schnattinger, Philip . 2015.** *Results of the 2014 Wage dynamics network survey in Slovenia*. Ljubljana : Banka Slovenije, 2015. <http://www.bsi.si/en/publications.asp?Mapald=716>. ISBN 978-961-6960-03-8.
- Stanila, Larisa, Popescu, Madalina Ecaterina a Cristescu, Amalia. 2013.** An age and gender analysis of the minimum wage impact upon the Romanian labour market. [autor knihy] Adriana

Grigorescu, a další. *European perspectives of the labour market*. Bukurešť : autor neznámý, 2013, stránky 417-429.

Statista. 2017. Welche der beiden Aussagen zum Mindestlohn stimmen Sie eher zu? *Statista*. [Online] 21. 7. 2017. [Citace: 21. 7. 2017.] <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/207474/umfrage/einstellung-zum-mindestlohn-in-deutschland/>.

Stops, Michael, Dolton, Peter a Rosazza-Bondibene, Chiara. 2012. *The Spatial Analysis of the Employment Effect of the Minimum Wage in a Recession: The Case of the UK 1999-2010*. ERSA conference papers. Vienna : European Regional Science Association, 2012.

Stoviček, Klara. 2013. Minimum wages in Slovenia: Reducing employment but not poverty? *ECFIN Country Focus*. 2013, Sv. 10, 4. http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/country_focus/2013/pdf/cf_vol10_issue4_en.pdf.

Vincent, Christopher. 2017. Juncker argues in favour of instigating EU minimum wage. *The Brussels Times*. [Online] 25. 1. 2017. [Citace: 18. 7. 2017.] <http://www.brusselstimes.com/brussels/7397/juncker-argues-in-favour-of-instigating-eu-minimum-wage>.

Vodopivec, Matija. 2015. The Employment and Wage Spillover Effects of Slovenia's 2010 Minimum Wage Increase. *European Scientific Journal*. 2015, Special Edition, stránky 82-109.

Wage Indicator. 2017. Wages in context. *Wage Indicator*. [Online] Wage Indicator Foundation, 20. 7. 2017. [Citace: 20. 7. 2017.] <http://wageindicator-wages-in-context.silk.co/>.

Židek, Libor. 2016. Economic Transformation in Slovenia: From a Model Example to the Default Edge. *Review of Economic Perspectives*. 2016, Sv. 16, 3, stránky 159-186.