

Význam minimální mzdy v okresech a sektorech české ekonomiky

Výzkumná zpráva

Filip Červenka

Vlastimil Beran

Diana Bílková

Studie je výstupem projektu „*Vliv minimální mzdy na trh práce v ČR*“, který je řešen v rámci Dlouhodobé koncepce rozvoje výzkumné organizace na období 2018 až 2022 schválené MPSV na základě Rozhodnutí č. 7-RVO/2018 o poskytnutí institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace.



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

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 213/12, Praha 7, 170 00
Vyšlo v roce 2022, 1. vydání, počet stran 26
Tisk: VÚPSV, v. v. i.

<https://www.rilsa.cz>

Abstrakt

Minimální mzdě je věnována pravidelně větší pozornost, a to zejména jednou ročně – konkrétně v době jednání o jejím navýšení, kdy se stává hlavním tématem nejen pro odborníky, ale také pro klíčové aktéry z řad politiků a sociálních partnerů (zaměstnavatelské a odborářské organizace), jejichž zájem přímo úměrně roste se zvyšujícím se zájmem medií. Nicméně faktem je, že minimální mzda v ČR představuje především problém socioekonomický. Studie obsahuje převážení dat realizovaných společností Trexima pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR na celý český trh práce. Tímto způsobem vznikl datový set odrážející skutečný trh práce v ČR, který umožňuje zodpovědět řadu otázek. Česká republika v posledních letech prošla řadou externích šoků, které výrazně ovlivnily její ekonomiku a zasloužily by si jasné odpovědi. Ve studii proto byly formulovány dvě zásadní otázky. První se zaměřuje na vliv pandemie covidu-19 a s tím související důsledky zavedených vládních protipandemických opatření, které dopadly na zaměstnance odměňované minimální mzdou či mzdou minimální mzdě blízkou. Zaměstnanci pobírající minimální mzdu či mzdu jí blízkou patřili do skupiny občanů, kterou netrápila ztráta sociálních kontaktů, ale schopnost zajistit základní životní potřeby – nedisponovali totiž úsporami, ze kterých by mohli čerpat. Druhá otázka se zaměřuje na identifikování pobíratelů minimální mzdy dle okresu a odvětví – pro racionální rozhodování o výši minimální mzdy je totiž nutné disponovat znalostí, kde a v jakém počtu se tito jedinci nacházejí. Lze konstatovat, že, ať budou převažovat pozitivní či negativní dopady změny minimální mzdy, již nyní je možné určit okresy a odvětví nejvíce minimální mzdou zasažené. Nadto nejvyšší koncentrace pobíratelů minimální mzdy byla v odvětvích, již se nejvíce dotkla vládní protipandemická opatření, konkrétně ubytovací a stravovací služby a kulturní, zábavní a rekreační služby. Mezi nejpostiženějšími regiony bychom pak mohli najít kupříkladu okresy Český Krumlov a Karlovy Vary, v jejichž případě lze hovořit o výpadku cestovního ruchu.

Klíčová slova: hrubá měsíční mzda; minimální mzda; trh práce; okresy; převažování; zaměstnanec; Česká republika.

Abstract

Increased attention is being devoted to the review of the minimum wage on a regular basis, particularly once per year – specifically at the time of negotiations on the increase of the minimum wage, at which it represents a major topic for experts, as well as key actors in the political and social partner (employer and trade union organisations) spheres, whose interest in this issue increases in direct proportion to enhanced media interest. However, the fact is that the minimum wage in the Czech Republic remains primarily a socio-economic problem. The study includes the extension of data obtained by Trexima for the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic to the entire Czech labour market thus creating a data set that reflects the real labour market situation in the Czech Republic, and which allows for the addressing of a number of topical questions. In recent years, the Czech Republic has experienced a series of external shocks that significantly affected the economy and that deserve careful consideration. Therefore, two fundamental questions were posed in the study. The first focuses on the impact of the Covid-19 pandemic and the related consequences of the government-imposed anti-pandemic measures that affected employees on the minimum wage and wages close to the minimum wage who, rather than making up part of the section of the population that was troubled most by the loss of social contacts, were most affected in terms of not being able to provide for the basic necessities of life due to the lack of savings upon which they were able to draw. The second question focuses on identifying the recipients of the minimum wage by district and industry – for rational decision-making on the amount of the minimum wage, it is

necessary to be aware of where and in what numbers such individuals are located. It can be stated that, regardless of whether the positive or negative effects of changes in the minimum wage prevail, it is possible to determine the districts and sectors that have the highest incidence of the minimum wage. Moreover, the highest concentration of minimum wage recipients worked in those sectors that were most affected by the government-imposed anti-pandemic measures, namely the accommodation and catering, cultural, entertainment and recreation sectors. The most affected regions included, for example, the districts of Český Krumlov and Karlovy Vary, both of which were negatively affected by a steep decline in tourism during the pandemic.

Key words: gross monthly salary; minimum wage; labor market; districts; reweighing; employee; Czech Republic.

Obsah

Úvod	6
1. Použitá data a jejich úprava	7
1.1 Základní popis dat ISPV.....	7
1.2 Převážení na celý český trh práce	8
1.3 Kontrola použitého postupu.....	10
1.4 Shrnutí	14
2. Výsledky získané použitím převážených dat	15
2.1 Minimální mzda v Česku	15
2.2 Rozdělení minimálních mezd v sektorech	16
2.3 Rozdělení minimálních mezd v okresech	18
2.4 Shrnutí	23
3. Diskuze	24
Závěr	25
Literatura	26

Úvod

Problematika minimální mzdy je dlouhodobě v centru zájmu vědeckých pracovníků i tvůrců hospodářské politiky. Důležitost tohoto tématu byla ještě umocněna příchodem pandemie covidem-19 a souvisejícími vládními opatřeními. Opatření vlády, která vesměs omezovala sociální kontakty, zasáhla především nízkopříjmové zaměstnance s nízkou kvalifikací v prekarizovaných pracovních pozicích. Vládní politiky stanovující minimální mzdu cílí právě na tyto skupiny zaměstnanců.

Pro tvůrce hospodářské politiky a jeho kvalitní rozhodování je tak zásadní rozkrýt tuto oblast, aby nepředstavovala „black-box“. Tato práce si stanovuje dvě výzkumné otázky. První otázkou je, jak dopadla pandemie a související opatření na sledovanou skupinu zaměstnanců. Druhou otázkou je, v jakých okresech a jakých odvětvích českého hospodářství jsou tyto zaměstnanci nejvíce koncentrováni. Ať už budou v případě budoucího zvyšování minimální mzdy převažovat pozitivní, či negativní dopady této vládní politiky, regiony a sektory s nejvyšší koncentrací těchto zaměstnanců budou v každém případě nejvíce ovlivněny.

První kapitola této práce se věnuje datům. Jsou popsány dostupné datové poklady, jejich výhody, nevýhody i úpravy, které bylo potřeba provést, aby bylo eliminováno jejich vychýlení. Hlavní přínos spočívá v převážení unikátních dat na celý český trh práce. Zvoleným postupem byl vytvořen datový set reflektující skutečný trh práce, který poskytuje jedinečné informace. Použití vzniklého datového setu předcházela série kontrol potvrzující správnost zvoleného postupu.

Druhá kapitola představuje výsledky. Je rozdělena na dvě části. První se věnuje rozdělení sledovaných zaměstnanců v sektorech národního hospodářství a druhá se věnuje rozdělení sledovaných zaměstnanců v okresech. Při interpretaci je kladen důraz na změnu, ke které došlo mezi lety 2019 a 2020, tedy hraničními roky před a po příchodu pandemie covidu-19.

Třetí kapitola představuje diskuzi, která konfrontuje získané poznatky s výsledky publikovanými v odborné zahraniční literatuře. Po třetí kapitole následuje závěr a výčet použitých zdrojů.

1. Použitá data a jejich úprava

V této kapitole jsou popsána data použitá k provedeným výpočtům. Základem je datový set poskytnutý Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. Sběr dat pro ministerstvo zajišťuje společnost Trexima (popisuje mzdovou sféru) a Ministerstvo financí České republiky (popisuje platovou sféru). Oba tyto zdroje představují ve své kombinaci unikátní a detailní pohled na český trh práce, zároveň však obsahují řadu nedostatků a limitací.

První část této kapitoly představuje obecnou charakteristiku, strukturu dat a důvody, proč tato data nereprezentují přesně celý český trh práce. V další části kapitoly je představen způsob převážení dostupných dat, které má za cíl eliminaci, nebo alespoň redukci jejich vychýlení. Ve třetí části jsou vybrané charakteristiky převáženého a upraveného souboru srovnány na regionální úrovni s oficiálními výsledky veřejně publikovanými společností Trexima, přičemž jsou zhodnoceny jejich podobnosti a odlišnosti. V závěru kapitoly jsou získané výsledky shrnuty.

1.1 Základní popis dat ISPV

Základem pro výpočty v tomto textu jsou datové soubory dvojího typu; zvláště za sféru mzdovou a zvláště za sféru platovou. Oba jsou svou strukturou i formou odlišné.

Za oblast mzdové sféry je zdrojem dat soubor vytvořený společností Trexima, přičemž dostupná data jsou z období let 2014–2020. Datové soubory se dále člení na soubory typu „MI“ čítající zpravidla řádově kolem 4 tisíc záznamů a popisující zaměstnavatele. Dále pak soubory typu „MP“ čítající 1,5–1,8 miliónů záznamů a popisující individuální zaměstnance v každém sledovaném období (pololetí, respektive roku). Při zpracování byla použita oficiální příručka odpovědné společnosti (Trexima, 2022).

Za oblast platové sféry je zdrojem dat soubor vytvořený Ministerstvem financí ČR. Na rozdíl od mzdové sféry se data dále nečlení do odlišných typů. Každý soubor obsahuje přibližně 900 tis. záznamů reprezentujících individuální zaměstnance za každé jedno pololetí, respektive celý rok. Při zpracování byla použita aplikace Informační systém o datových prvcích Ministerstva vnitra.

Oba výše popsané zdroje dat vykazovaly velkou a nekonzistentní chybovost (jiná struktura a míra chybovosti v období let 2014–2015 a 2016–2020), jež byla detailně popsána v samostatném Reportu o úpravě dat (Červenka, Beran & Bílková, 2021) a která byla řešena individuálně pro každou proměnnou. Další limitací vstupních dat (kterou se v rámci projektu „Vliv minimální mzdy na trh práce v ČR“ nepodařilo vyřešit v žádné z předchozích zpráv nebo studií) je vychýlení dat za mzdovou sféru vůči velkým firmám. Konkrétně obsahují soubory mzdové sféry data za velké zaměstnavatele nad 250 zaměstnanců (nefinanční podniky a podnikatelé – fyzické osoby) ze 100 %, dále data za středně velké firmy (50–249 zaměstnanců) jen z 15 % a za menší zaměstnavatele jen ze 4,5 %. Nejmenší zaměstnavatelé s méně než 10 zaměstnanci jsou v souboru zastoupení jen z 1,2 %, přičemž sběr dat je proveden pouze jednou za 4 roky.

1.2 Převážení na celý český trh práce

Pro účely eliminace (nebo alespoň redukce) zmíněného vychýlení vůči velkým podnikům bylo nutné provést převážení. Z toho důvodu byl připraven klíč, který vychází z informací prezentovaných společností Trexima. Podle údajů prezentovaných na webu společnosti Trexima jsou podniky s méně než 250 zaměstnanci „... vybírány v jednotlivých stratech systematickým náhodným výběrem...“ (Trexima, 2021). Na základě těchto informací lze k záznamům zaměstnanců pracujících pro tyto podniky přistupovat tak, že jsou náhodným výběrem, který je ve vztahu k celé populaci podniků stejné velikosti reprezentativní.

Při předpokladu reprezentativnosti záznamů ze středních, malých a nejmenších podniků a při znalosti míry jejich relativního zastoupení je pak výpočet koeficientů pro převážení prostý. Jednotlivé koeficienty jsou uvedeny v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1 **Relativní zastoupení podniků a relevantní koeficienty**

Typ podniku	Počet zaměstnanců	Zastoupení	Koeficient
Nejmenší podniky	9 a méně	1,2 %	1,2/100 = 83,33
Malé podniky	10 až 49	4,5 %	4,5/100 = 22,22
Střední podniky	50 až 249	15 %	15/100 = 6,67
Velké podniky	250 a více	100 %	100/100 = 1

Zdroj: Trexima (2021), vlastní úprava

Z tabulky č. 1 můžeme vidět, že pro eliminaci vychýlení, je třeba zvýšit váhu pozorování z nejmenších podniků 83,33násobně, pozorování z malých podniků 22,22násobně a pozorování ze středních 6,67násobně. Co se týče velkých podniků, jejich zastoupení je ve vstupních datech 100 %, a proto těmto pozorováním není třeba zvyšovat váhu. Pro aplikaci získaných koeficientů byly nicméně nutné další kroky. V první řadě bylo nutné identifikovat velikost firmy, aby bylo možné rozhodnout, do jaké skupiny patří, jelikož původní data tuto informaci neobsahují.

Pro účely kategorizace byl dopočítán přepočtený stav zaměstnanců, a to vždy za období celého roku. Základ výpočtů tvořila proměnná „MESPLAC_prep“, která byla dopočítána podle vzorce uvedeného v metodologické příručce společnosti Trexima.

Vzorec č. 1 **Dopočet přepočtených placených měsíců (proměnná “MESPLAC_prep”)**

$$MESPLAC_prep_i = \frac{PRACDNY_i}{PRACDNY} * \frac{ODPRACD_i - PRESCAS_i + ABSPLAC_i}{FONDSTA_i} * POCMES$$

Zdroj: Výpočetní algoritmy v ISPV a RSCP (Trexima, 2009)

Ze vzorce č. 1 vidíme, že hodnota MESPLAC_prep (počet přepočtených placených měsíců zaměstnance) pro i-tého zaměstnance se počítá na základě proměnných PRACDNY (celkový počet pracovních dnů včetně svátků v jinak pracovní dny zaměstnance), ODPRACD (celkový počet

odpracovaných hodin zaměstnance), PRESCAS (celkový počet přesčasových hodin zaměstnance), ABSPLAC (celkový počet neodpracovaných hodin s náhradou mzdy zaměstnance), FONDSTA (celkový stanovený hodinový fond zaměstnance) a POCMES (počet měsíců za sledované období).

Na základě měsíců přepočtených placených byl spočítán koeficient průměrného evidenčního stavu zaměstnance, a to zpětným podělením hodnoty MESPLAC_prep počtem měsíců. Získaná hodnota se pak pohybuje mezi 0 a 1, přičemž 1 znamená, že zaměstnanec byl zaměstnán na plný úvazek po celý rok a hodnoty nižší než 1 znamenají, že zaměstnanec byl například zaměstnán jen po část roku nebo byl zaměstnán na nižší než plný úvazek. Tímto způsobem byly dopočteny hodnoty pro všechny záznamy (všechny zaměstnance) v původním souboru a byla tak vytvořena nová proměnná, obsahující koeficient průměrného evidenčního stavu.

Vysčítáním hodnot koeficientů průměrného evidenčního stavu podle unikátních podniků – tj. podle jednotlivých IČ, bylo následně zjištěno, jaký byl pro každou jednu firmu průměrný evidenční stav zaměstnanců během sledovaného období (daného roku). Na základě těchto součtů a hranic uvedených v tabulce č. 1 pak byl každý podnik zařazen do jedné ze čtyř kategorií firem podle své velikosti (počtu zaměstnanců ve smyslu přepočteného stavu). Níže uvedená tabulka uvádí průměrné počty zaměstnanců v jednotlivých kategoriích.

Tabulka č. 2 **Mzdová sféra před a po převážení, průměry za roky 2014–2020¹**

Typ podniku	Původní počet podniků	Původní počet zaměstnanců	Počet zaměstnanců po převážení
Nejmenší podniky	196	1 271	105 949
Malé podniky	1 132	27 165	603 660
Střední podniky	1 273	168 249	1 121 728
Velké podniky	1 411	1 109 501	1 109 501
Celkem	4 012	1 306 186	2 940 838

Zdroj: Data ISPV, vlastní výpočty

Z tabulky můžeme vidět, že původní počet zaměstnanců (nikoliv ve smyslu fyzických osob, nýbrž ve smyslu přepočteného stavu zaměstnanců) byl v původním souboru asi 1,3 miliónu. Po převážení s pomocí výše uvedených koeficientů došlo k navýšení na přibližně 2,9 miliónů. Největší část nárůstu je způsobena středně velkými podniky (58,3 %), které jsou zároveň dobře reprezentovány v původním souboru. Menší části nárůstu jsou způsobeny změnami u malých podniků (35,3 %) a změnami u nejmenších podniků (6,4 %).

Samotné převážení probíhalo tak, že záznamy obsahující informace o zaměstnancích ze středně velkých podniků byly šestkrát replikovány a zlomek zbývající do celého koeficientu byl doplněn jako náhodný výběr ze vzorku těchto firem. Obdobně byly záznamy replikovány u malých (22x) a nejmenších podniků (83x). V případě, že by převážení probíhalo opakovaně, výsledky by se mírně lišily právě kvůli zmíněným zlomkům, tedy konkrétně o 0,67 % u středních podniků a dále

¹ V případě, že byly jako klíč pro přepočet použity proměnné obsažené ve vstupních datech u zaměstnavatel, tj. POCFYZQ a POCPREPQ, vycházely výše uvedené rozdíly větší než při uvedeném postupu využívajícím přepočet na celé období skrze proměnnou MESPLAC_prep.

o 0,22 % u malých a o 0,33 % u nejmenších podniků. Lze předpokládat, že tyto rozdíly by byly zcela marginální a nijak by neměnily celkové výsledky.

Výraznější rozdíly oproti oficiálním údajům mohou vyplývat z faktu, že není znám přesný klíč, podle jakého společnost Trexima rozhoduje o tom, do jaké kategorie firma patří. Nabízejí se různé alternativy od počtu zaměstnanců v posledním kvartále, pololetí, nebo roce před oslovením podniku kvůli sběru dat a podobně. Výše popsaný způsob převážení vychází z průměrného přepočteného stavu za celý rok. Pokud společnost Trexima používá jiný klíč (což nelze z veřejně dostupných zdrojů ověřit), je zřejmé, že výsledná (převážená) data se nemohou dokonale shodovat. Důležité však je, jak jsou tyto rozdíly významné.

1.3 Kontrola použitého postupu

Abychom ověřili, že popsané výpočty jsou blízko výsledkům společnosti Trexima, provedli jsme kontroly na úrovni celého trhu práce a na úrovni krajských agregací, které veřejně dostupné jsou. Tyto kontroly jsou obsahem níže uvedených tabulek.

Tabulka č. 3 **Kontrola převážených dat – celorepubliková úroveň**

Rok	Zjištěná průměrná mzda ²	Průměrná mzda – TREXIMA	Zjištěný přepočtený počet zaměstnanců	Počet zaměstnanců – TREXIMA
2014	26 970	26 804	2 878,3	2 900,8
2015	27 411	27 825	2 865,2	2 950,8
2016	29 261	28 964	2 718,7	3 006,2
2017	30 875	30 932	2 781,3	3 058
2018	33 231	33 587	2 873,2	3 063,8
2019	34 962	35 855	3 233,7	3 069,3
2020	36 778	37 789	3 235,4	2 893,4

Zdroj: Data ISPV, vlastní výpočty

Z tabulky je patrné, že zjištěné hodnoty průměrných mezd a hodnoty průměrných mezd uváděných veřejně jsou si poměrně blízko. Řádově vycházejí podobně i celkové počty zaměstnanců, zde však už pozorujeme větší rozdíly. Za celé období let 2014 až 2020 sledujeme v dopočtených datech průměrně o 50,9 tisíc zaměstnanců méně, než je veřejně uváděno, přičemž největší rozdíly v individuálních letech se pohybují kolem tří set padesáti tisíc.

Obecně můžeme zhodnotit, že rozdíly odhalené kontrolou převážených dat na celorepublikové úrovni jsou citelné, nicméně vzhledem k nemožnosti replikovat dokonale metodiku společnosti Trexima nelze tento postup zavrhnout. Z toho důvodu bylo v kontrolách pokračováno na dalších úrovních; kontrolována byla věková, vzdělanostní, genderová a regionální struktura zaměstnanců.

² Při výpočtu byl použit parametr trim na úrovni 0,01. To znamená, že výpočet průměru abstrahuje od jednoho procenta nejnižších a nejvyšších hodnot. Jedná se o jeden z běžně používaných parametrů při obdobných výpočtech. I v tomto případě však platí, že není znám přesný postup společnosti Trexima a nelze vyloučit, že používá hodnotu parametru vyšší, nebo nižší.

Tabulka č. 4 **Počty zaměstnanců (v tis.) podle věku – přepočtená data**

Skupina	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
pod 20	7,0	8,4	8,2	8,7	9,2	9,4	8,2
20 až 29	492,3	488,9	464,2	462,8	465,7	501,4	488,0
30 až 39	799,3	762,1	695,4	683,6	687,7	747,1	737,2
40 až 49	772,7	792,2	777,7	819,7	865,0	995,5	1 008,8
50 až 59	623,6	618,8	588,1	606,5	629,9	727,1	743,6
60 až 99	183,4	194,7	185,1	200,0	215,6	253,1	249,5

Zdroj: vlastní výpočty na základě dostupných dat

Tabulka č. 5 **Počty zaměstnanců (v tis.) podle věku – oficiální data Treximy**

Skupina	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
pod 20	5,9	7,8	9,0	8,8	10,6	10,3	7,1
20 až 29	486,1	490,6	507,7	513,1	503,0	484,8	433,1
30 až 39	790,9	779,5	773,6	766,4	727,9	712,6	655,2
40 až 49	804,3	838,6	869,8	904,6	929,7	950,3	907,1
50 až 59	636,3	644,1	649,3	655,9	667,1	680,8	665,0
60 až 99	177,4	190,2	196,8	209,3	225,4	230,5	225,9

Zdroj: oficiální data ISPV

Z tabulek č. 4 a č. 5 můžeme zhodnotit, že věková struktura v dopočtených a oficiálně zveřejněných datech je velmi podobná. Nejpočetnější skupinou jsou zaměstnanci ve věku 40 až 49 let, naopak nejméně zaměstnanci pod 20 let a potom zaměstnanci ve věku 60 let a víc. Velká většina rozdílů individuálních věkových skupin se pohybuje řádově v jednotkách či nižších desítkách tisíc. Pouze v jednom případě se dostáváme na rozdíl v hodnotě nad sto tisíc (zaměstnanci ve věku 40 až 49 let v roce 2020), nicméně vzhledem k vysokému absolutnímu počtu zaměstnanců v této kategorii se jedná o rozdíl relativně malý.

Tabulka č. 6 **Počty zaměstnanců (v tis.) podle vzdělání – přepočtená data**

Skupina	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Základní	194,6	205,5	170,7	177,9	178,3	220,0	244,8
Bez maturity	1 086,2	1 069,7	966,3	978,9	996,5	1 135,6	1 100,9
S maturitou	996,8	984,6	931,0	951,9	989,9	1 110,7	1 116,5
Vyšší odborné	113,2	121,6	127,1	131,6	147,4	170,5	183,7
VŠ	438,0	437,8	434,3	443,0	468,5	519,2	527,3

Zdroj: vlastní výpočty na základě dostupných dat

1. Použitá data a jejich úprava

Tabulka č. 7 **Počty zaměstnanců (v tis.) podle vzdělání – oficiální data Treximy**

Skupina	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Základní	171,3	176,4	180,0	188,8	192,4	209,1	225,3
Bez maturity	1 111,9	1 130,0	1 115,4	1 115,3	1 096,4	1 087,8	997,7
S maturitou	1 033,7	1 045,9	1 075,5	1 094,1	1 076,5	1 075,1	1 011,2
Vyšší odborné	99,2	107,1	118,1	124,1	136,1	148,1	150,9
VŠ	411,5	420,1	434,8	442,6	451,0	463,8	456,8

Zdroj: oficiální data ISPV

V tabulkách č. 6 a 7 můžeme vidět, že vzdělanostní struktura je v dopočtených datech rámcově totožná jako v oficiálních datech Treximy. Mezi lety 2014–2019 jsou nejpočetnější skupinou zaměstnanci se středoškolským vzděláním bez maturity, v roce 2020 se situace změnila a nejpočetnější skupinou stali zaměstnanci se středoškolským vzděláním s maturitou. Nejméně početnou skupinou jsou naopak po celou dobu (v oficiálních i v dopočtených datech) zaměstnanci v vyšším odborném vzděláním a následně zaměstnanci se základním (nebo nižším) vzděláním. Zastoupení vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců se ve všech případech pohybuje někde mezi výše zmíněnými kategoriemi.

Mezi dopočtenými daty a oficiálními daty Treximy opět pozorujeme určité rozdíly. Ve většině případů se jedná o nižší desítky tisíc, přičemž i ty absolutně největší rozdíly nepřekračují hranici 150 tisíc.

Po kontrole věkové a vzdělanostní struktury byla provedena kontrola počtu mužů a žen mezi zaměstnanci.

Tabulka č. 8 **Počty zaměstnanců (v tis.) podle pohlaví – přepočtená data**

Pohlaví	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Muž	1 674,9	1 664,1	1 571,1	1 602,2	1 633,7	1 877,4	1 877,6
Žena	1 202,0	1 200,6	1 147,6	1 179,2	1 239,5	1 356,3	1 357,8

Zdroj: vlastní výpočty na základě dostupných dat

Tabulka č. 9 **Počty zaměstnanců (v tis.) podle vzdělání – oficiální data Treximy**

Pohlaví	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Muž	1 728,4	1 758,8	1 798,9	1 822	1 816,9	1 819,2	1 732,8
Žena	1 172,5	1 191,9	1 207,3	1 235,9	1 246,8	1 250,2	1 160,6

Zdroj: oficiální data ISPV

Z tabulek č. 8 a 9 je zřejmé (jako v předchozích případech), že struktura dopočtených dat a oficiálních dat Treximy je rámcově totožná. Mužů je ve všech případech více než žen, a to přibližně o půl milionu. Co se týče samotných rozdílů mezi dopočtenými daty a daty Treximy, jsou vyšší než v případě vzdělanostní nebo věkové struktury. To je příčinou faktu, že celkový počet zaměstnanců se liší a v případě pohlaví soubory rozdělujeme do nižšího počtu "kategorií". Z hlediska hodnocení úspěšnosti postupu použitého pro dopočetní dat je důležité, že rozdíly nejsou systematické; tj. v čase

se postupně nezvyšují (ani nesnižují), přičemž v některých letech je oproti oficiálním datům více žen, jindy mužů (dopočet není vychýlen vůči jednomu, nebo druhému pohlaví).

Poslední kontrolou dopočtených dat byla kontrola regionálního rozdělení zaměstnanců, tj. kontrola, že počty zaměstnanců v jednotlivých samosprávných krajích se výrazně neliší mezi zjištěnými hodnotami a hodnotami veřejně uváděnými společnostmi Trexima.

Tabulka č. 10 **Počty zaměstnanců (v tis.) podle krajů – přepočtená data**

Kraj	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Praha	601,0	589,6	574,1	564,0	618,5	667,9	669,6
Středočeský	277,3	280,2	258,4	292,3	293,5	348,5	342,2
Jihočeský	147,1	150,5	144,3	155,7	148,1	174,5	172,0
Plzeňský	163,8	169,5	154,7	155,6	165,3	182,6	173,2
Karlovarský	83,7	83,1	75,5	78,1	79,6	85,8	85,0
Ústecký	181,1	180,5	165,5	168,1	164,7	185,2	193,5
Liberecký	100,9	101,4	96,2	91,2	91,8	102,3	105,5
Královohradecký	139,2	138,7	139,9	155,2	148,9	168,0	169,1
Pardubický	146,3	144,4	137,9	137,2	144,4	165,0	180,1
Kraj Vysočina	135,2	120,9	125,9	112,3	115,5	129,3	132,6
Jihomoravský	268,7	271,1	243,3	259,8	285,5	329,6	332,9
Olomoucký	147,5	134,7	140,6	137,2	150,7	170,7	160,9
Zlínský	155,6	161,6	149,3	153,0	157,5	186,8	181,8
Moravskoslezský	293,3	298,3	284,7	294,9	308,4	335,2	334,5

Zdroj: vlastní výpočty na základě dostupných dat

Tabulka č. 11 **Počty zaměstnanců (v tis.) podle krajů – oficiální data Treximy**

Kraj	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Praha	553,6	552,6	575,7	589,6	586,7	585,4	577,7
Středočeský	299,0	313,0	313,2	318,9	331,5	339,0	316,4
Jihočeský	160,4	165,9	168,2	169,6	170,4	169,2	161,9
Plzeňský	154,7	156,3	162,1	164,9	169,6	165,7	154,1
Karlovarský	68,3	67,4	69,6	69,9	66,8	65,6	59,8
Ústecký	182,2	182,3	184,4	184,7	188,4	190,8	177,1
Liberecký	106,5	112,3	113,9	115,9	113,0	115,4	103,3
Královohradecký	142,5	145,6	148,4	157,8	159,1	157,0	146,9
Pardubický	137,1	139,8	140,7	143,5	141,2	143,8	137,6
Kraj Vysočina	132,2	127,2	131,4	132,6	133,3	134,9	123,5
Jihomoravský	327,3	329,1	338,8	348,6	346,2	352,3	329,8
Olomoucký	161,0	163,6	167,4	170,6	168,3	166,2	154,7
Zlínský	155,5	157,9	162,8	164,6	167,3	167,2	156,2
Moravskoslezský	318,8	320,2	330,3	328,0	322,7	318,9	295,5

Zdroj: oficiální data ISPV

Z tabulek č. 10 a 11 je patrné, že struktura krajského rozdělení je v obou případech velmi blízká. Co do počtu zaměstnanců je největším regionem Hlavní město Praha, následována kraji Jihomoravským, Moravskoslezským a Středočeským. Nejmenšími kraji jsou pak shodně kraj Karlovarský a Liberecký. Rozdíly mezi dopočtenými a oficiálními daty se v jednotlivých případech pohybují typicky v řádu jednotek nebo nižších desítek tisíc. Největší absolutní rozdíly pozorujeme u Prahy a Jihomoravského kraje (které jsou zároveň celkově největší). Tyto rozdíly však nikdy nepřekračují hranici 100 tisíc zaměstnanců.

Stejně jako v předchozích případech je pro posouzení kvality našeho dopočtu klíčový fakt, že data nejsou systematicky vychýlena k jednomu nebo více krajům (u všech krajů můžeme konstatovat, že někdy jsou naše hodnoty vyšší a jindy zase naopak nižší než oficiální). Rozdíly se také systematicky nezvyšují ani nesnižují pro žádný z krajů.

1.4 Shrnutí

Výzkumný tým disponuje unikátními daty ISPV a Ministerstva financí, která reprezentují miliony zaměstnanců na českém trhu práce. Tato data jsou však vychýlena. Je to způsobeno faktem, že ve mzdové sféře jsou ze 100 % obsaženy pouze velké podniky nad 250 zaměstnanců a všechny menší podniky jsou zastoupeny jen částečně (15, 4,5 a 1,2 %).

Aby bylo toto vychýlení eliminováno, byla data přepočtena tak, že byla adekvátně zvýšena váha všech menších podniků ze mzdové sféry. Aby bylo možné kvalitu použitého postupu zhodnotit, byly základní charakteristiky získaného souboru srovnány s oficiálními daty společnosti Trexima, která zveřejňuje některé agregace z těchto dat.

Kontrolou bylo zjištěno, že získaný soubor se od oficiálních čísel liší (především co do absolutního počtu zaměstnanců). Hodnoty se však neliší řádově a jednotlivé rozdíly v čase systematicky nerostou ani neklesají a nejsou vychýleny k jedné či druhé skupině zaměstnanců.

2. Výsledky získané použitím převážených dat

V první kapitole byla popsána dostupná data, způsob jejich úpravy a kontroly postupu použitého pro převážení. Vzhledem k faktu, že se získaná převážená data systematicky neodchylují od veřejně dostupných informací poskytovaných na centrální agregované úrovni a regionálních agregovaných úrovních společností Trexima, byla tato data použita k dalším výpočtům. U výsledků získaných popsáním způsobem již nehovoříme jako o datech vychýlených k velkým firmám, tato data naopak popisují celý český trh práce.

Druhá kapitola z takto upravených dat čerpá a analyzuje situaci a vývoj na trhu práce v kontextu minimálních mezd. První část kapitoly se věnuje stavu minimálních mezd na národní úrovni, druhá část se věnuje rozdělení minimálních mezd podle odvětví hospodářství a třetí část se věnuje rozdělení minimálních mezd podle okresů. V případě druhé a třetí části je přitom kladem důraz na roky 2019 a 2020. Roky 2019 a 2020 jsou jednak nejnovějšími dostupnými daty a za druhé představují hraniční roky pandemie covidu-19, a proto jsou interpretačně zajímavé.

2.1 Minimální mzda v Česku

Z hlediska problematik minimálních mezd je klíčovou informací samotný počet zaměstnanců pracujících za minimální mzdu a jejich vývoj v čase na celorepublikové úrovni. Znalost těchto dat je také užitečná pro korektní interpretaci dalších výsledků. Tyto údaje jsou obsahem tabulky č. 12.

Tabulka č. 12 **Počty zaměstnanců pobírajících hrubou měsíční mzdu nižší než mzda minimální**

Rok	Min. mzda	Pod hranicí min. mzdy	Pod hranicí 1,1 min. mzdy	Pod hranicí min. mzdy (%)	Pod hranicí 1,1 min. mzdy (%)
2014	8 500	75 301	153 947	1,51	3,10
2015	9 200	95 002	195 004	1,88	3,86
2016	9 900	50 117	138 792	1,13	3,12
2017	11 000	47 831	137 058	1,04	2,99
2018	12 200	48 462	145 917	1,02	3,07
2019	13 350	48 292	160 315	0,93	3,09
2020	14 600	54 838	177 094	1,05	3,39

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty

Data ISPV neobsahují informaci o smluvní mzdě, a proto nelze jednoznačně zjistit, zda daný zaměstnanec pobírá smluvní mzdu na úrovni minimální mzdy. Z tohoto důvodu jsou v tabulce uvedené dvě hodnoty. První představuje (absolutní a relativní) počet zaměstnanců pracujících na úrovni rovné nebo nižší, než byla daného roku minimální mzda ("pod hranicí min. mzdy"). Druhá

2. Výsledky získané použitím převážených dat

představuje (absolutní a relativní) počet zaměstnanců pracujících na úrovni rovné nebo nižší, než byla daného roku minimální mzda navýšená o 10 % ("pod hranicí 1,1 min. mzdy").³

Absolutní počty takových zaměstnanců se pohybují od zhruba 48 tisíc do zhruba 177 tisíc. Relativně hovoříme o 1–4 % ze všech zaměstnanců (ve smyslu fyzických osob).

Můžeme si všimnout, že relativní podíl zaměstnanců pracujících na hodnotě rovné nebo nižší, než byla minimální mzda, od roku 2015 až do roku 2019 klesal. Naopak v roce 2020 (v prvním roce pandemie covidu-19) došlo k nárůstu. V roce 2020 se relativní podíl těchto zaměstnanců dostal na nejvyšší hodnotu od roku 2017.

Další podkapitoly umožňují bližší vhled do rozdělení minimálních mezd na českém trhu práce, a především také na změny, které se odehrály mezi klíčovými lety 2019 až 2020.

2.2 Rozdělení minimálních mezd v sektorech

Pro rozdělení počtu relevantních zaměstnanců s hrubou měsíční mzdou na úrovni (případně poblíž) úrovně minimální mzdy v odvětvích byl použit číselník CZ-NACE, který klasifikaci ekonomických činností obsahuje. Kompletní číselník je na webu statistického úřadu (ČSÚ, 2008).

Z důvodu přehlednosti výsledků bylo použito rozdělení podle hlavních sekcí, které má tuto podobu: A (zemědělství, lesnictví a rybářství), B (těžba a dobývání), C (zpracovatelský průmysl), D (elektřina, plyn, pára a klimatizovaný vzduch), E (zásobování vodou; služby související s odpady), F (stavby a stavební práce), G (velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel a motocyklů), H (doprava a skladování), I (ubytovací a stravovací služby), J (informační a komunikační služby), K (finanční a pojišťovací služby), L (služby v oblasti nemovitostí), M (odborné, vědecké a technické služby), N (administrativní a podpůrné služby), O (veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení), P (služby v oblasti vzdělávání), Q (zdravotní a sociální péče), R (kulturní, zábavní a rekreační služby), S (ostatní služby), T (služby domácností), U (služby exteritoriálních organizací a institucí).

Tabulka č. 13 **Rozdělení počtu zaměstnanců po sektorech v roce 2019**

CZ-NACE	Pod hranicí min. mzdy	Pod hranicí 1,1 min. mzdy	Pod hranicí min. mzdy (%)	Pod hranicí 1,1 min. mzdy (%)
Položka I	2 512	8 454	2,99	10,08
Položka O	8 595	13 964	2,58	4,20
Položka N	6 110	32 728	2,35	12,60
Položka P	9 825	15 808	2,22	3,57
Položka Q	7 598	15 775	1,74	3,61
Položka R	1 062	1 828	1,31	2,25
Položka E	751	2 873	1,11	4,25

³ Zaměstnanec pracující za smluvní minimální mzdu se může z řady důvodů dostat se svou hrubou měsíční mzdou nad tuto úroveň, například z důvodu přesčasů, jednorázových bonusů, následnému výpočtu dovolené apod. Stejně tak se může zaměstnanec dostat i pod hranici minimální mzdy, například z důvodu nemocenské, neplaceného volna, překážek na straně zaměstnance, dovolené (při nízkém základu z minulého kvartálu) atd.

pokračování tabulky

CZ-NACE	Pod hranicí min. mzdy	Pod hranicí 1,1 min. mzdy	Pod hranicí min. mzdy (%)	Pod hranicí 1,1 min. mzdy (%)
Položka L	670	4 008	1,09	6,54
Položka A	1 067	3 485	1,01	3,30
Položka S	725	7 051	0,76	7,41
Položka F	1 592	10 273	0,73	4,74
Položka M	1 708	7 845	0,69	3,16
Položka H	794	5 670	0,25	1,80
Položka C	3 518	18 333	0,25	1,28
Položka G	1 414	10 831	0,24	1,82
Položka D	107	636	0,20	1,19
Položka K	184	291	0,10	0,17
Položka J	60	421	0,04	0,27
Položka B	0	41	0,00	0,11

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty

Tabulka č. 14 Rozdělení počtu zaměstnanců po sektorech v roce 2020

CZ-NACE	Pod hranicí min. mzdy	Pod hranicí 1,1 min. mzdy	Pod hranicí min. mzdy (%)	Pod hranicí 1,1 min. mzdy (%)
Položka I	3 698	9 446	4,29	10,96
Položka O	8 485	13 367	2,54	4,01
Položka N	5 831	37 137	2,40	15,29
Položka R	1 782	2 701	2,39	3,62
Položka P	10 263	15 128	2,27	3,35
Položka S	1 924	7 440	2,06	7,97
Položka Q	8 286	15 655	1,80	3,41
Položka E	877	3 458	1,37	5,40
Položka L	810	5 463	1,20	8,09
Položka F	1 601	11 050	0,71	4,91
Položka M	1 696	9 322	0,71	3,89
Položka G	3 904	17 171	0,62	2,74
Položka H	1 327	6 150	0,43	1,97
Položka A	249	592	0,26	0,63
Položka C	3 758	21 457	0,26	1,48
Položka D	90	288	0,18	0,57
Položka J	113	720	0,08	0,48
Položka K	133	466	0,08	0,27
Položka B	7	73	0,02	0,22

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty

2. Výsledky získané použitím převážených dat

Tabulky č. 13 a 14 zobrazují absolutní a relativní četnost zaměstnanců pobírajících mzdu rovnou nebo nižší než minimální mzda (respektive minimální mzda navýšená o 10 %) v letech 2019 a 2020. Hodnoty jsou seřazeny podle velikosti od nejvyšší po nejnižší relativní četnost zaměstnanců pobírajících mzdu rovnou nebo nižší než minimální mzda ("pod hranicí min. mzdy (%)"). V obou obdobích přitom můžeme pozorovat řadu podobností.

Mezi tři odvětví s nejvyšším výskytem relevantních zaměstnanců patří v obou letech sekce (položky) CZ-NACE s označením I, O a N. Ve vyjmenovaném pořadí se jedná se o ubytovací a stravovací služby, veřejnou správu a administrativní činnosti.

Naopak mezi tři odvětví s nejnižším výskytem relevantních zaměstnanců patří v obou letech sekce (položky) CZ-NACE s označením J, K a B. Ve vyjmenovaném pořadí se jedná o informační a komunikační služby, finanční a pojišťovací služby a (možná překvapivě) těžbu a dobývání.

Největší nárůst podílu relevantních zaměstnanců mezi lety 2020 a 2019 pozorujeme u ubytovacích a stravovacích služeb (+ 1,3 p. b.), ostatních služeb (+ 1,3 p. b.) a u kulturních zábavních a rekreačních služeb (+ 1,1 p. b.). Jedná se právě o ta odvětví, u kterých můžeme nejvíce očekávat negativní dopady protiepidemických vládních opatření. Vzhledem k tomu, že došlo také k absolutnímu nárůstu, můžeme zhodnotit, že zaměstnanci v těchto odvětvích ani tak často o práci nepřicházel, jako se jim zkracovaly příplatky nebo přesčasy a podobně.

2.3 Rozdělení minimálních mezd v okresech

Dalším aspektem důležitým pro porozumění problematice minimálních mezd na českém trhu práce je regionální rozdělení dotyčných zaměstnanců. Pro tyto účely lze ilustrovat absolutní a relativní četnosti v jednotlivých okresech. Výsledné hodnoty jsou uvedeny v tabulce č. 15 a tabulce č. 16.

Tabulka č. 15 **Rozdělení počtu zaměstnanců po okresech v roce 2019**

Okres – kód	Pod hranicí min. mzdy	Pod hranicí 1,1 min. mzdy	Pod hranicí min. mzdy (%)	Pod hranicí 1,1 min. mzdy (%)
CZ0801	1 347	2 077	4,29	6,61
CZ0421	1 014	2 152	2,96	6,28
CZ0646	977	1 667	2,93	5,00
CZ0711	453	1 355	2,80	8,38
CZ0426	1 204	3 058	2,21	5,60
CZ0422	910	2 307	2,09	5,31
CZ0533	765	1 923	1,82	4,57
CZ0803	1 520	6 128	1,71	6,87
CZ0647	571	1 099	1,67	3,21
CZ0531	598	1 802	1,45	4,38
CZ0314	372	736	1,42	2,82
CZ0413	556	2 267	1,41	5,74
CZ0316	338	587	1,36	2,36
CZ0512	358	1 624	1,29	5,84

2. Výsledky získané použitím převážených dat

pokračování tabulky

Okres – kód	Pod hranicí min. mzdy	Pod hranicí 1,1 min. mzdy	Pod hranicí min. mzdy (%)	Pod hranicí 1,1 min. mzdy (%)
CZ0513	1 047	2 987	1,28	3,66
CZ0315	189	1 465	1,23	9,52
CZ0644	459	760	1,23	2,03
CZ0423	554	1 245	1,21	2,73
CZ0313	363	1 111	1,21	3,70
CZ0806	2 432	6 323	1,20	3,13
CZ0642	3 308	7 725	1,19	2,77
CZ0645	578	2 061	1,16	4,15
CZ0715	495	1 089	1,14	2,51
CZ0805	819	5 088	1,14	7,07
CZ0723	747	2 568	1,11	3,82
CZ0643	743	1 621	1,10	2,41
CZ0427	618	1 437	1,10	2,56
CZ0425	402	1 494	1,10	4,07
CZ0713	474	1 720	1,09	3,97
CZ0634	369	1 010	1,09	2,99
CZ0721	400	1 174	1,02	3,01
CZ0201	368	630	1,02	1,74
CZ0534	767	1 903	1,02	2,52
CZ0802	939	3 532	0,99	3,73
CZ0208	358	1 344	0,98	3,69
CZ0511	326	740	0,95	2,16
CZ0631	302	1 024	0,93	3,17
CZ0635	457	1 161	0,93	2,36
CZ0523	432	2 101	0,92	4,46
CZ0424	297	738	0,88	2,19
CZ0804	486	2 236	0,86	3,96
CZ0521	800	4 443	0,83	4,61
CZ0412	431	1 597	0,82	3,03
CZ0204	231	457	0,78	1,54
CZ0632	478	1 746	0,77	2,83
CZ020C	120	310	0,77	1,98
CZ020B	312	1 104	0,76	2,68
CZ0641	273	666	0,71	1,74
CZ0525	381	1 512	0,71	2,80
CZ0209	515	1 122	0,70	1,53
CZ0324	186	1 525	0,70	5,73
CZ0205	179	1 167	0,69	4,48
CZ0203	426	1 874	0,68	2,98
CZ0514	162	407	0,66	1,67

2. Výsledky získané použitím převážených dat

pokračování tabulky

Okres – kód	Pod hranicí min. mzdy	Pod hranicí 1,1 min. mzdy	Pod hranicí min. mzdy (%)	Pod hranicí 1,1 min. mzdy (%)
CZ0100	7 198	26 650	0,66	2,45
CZ0411	298	801	0,65	1,76
CZ0522	202	1 100	0,65	3,55
CZ0326	133	277	0,65	1,36
CZ0714	302	1 277	0,63	2,64
CZ0321	146	726	0,62	3,07
CZ0311	711	2 444	0,61	2,11
CZ0322	170	538	0,61	1,94
CZ0312	122	656	0,60	3,24
CZ0206	243	2 640	0,60	6,51
CZ0633	198	471	0,60	1,42
CZ0722	362	1 049	0,58	1,69
CZ0323	780	5 122	0,55	3,64
CZ0712	703	2 823	0,55	2,23
CZ0724	601	2 597	0,53	2,30
CZ0207	486	1 491	0,51	1,56
CZ020A	227	879	0,49	1,92
CZ0317	219	908	0,47	1,95
CZ0532	432	1 182	0,47	1,27
CZ0202	178	1 440	0,43	3,52
CZ0327	117	444	0,39	1,47
CZ0524	153	1 034	0,37	2,50
CZ0325	105	767	0,35	2,56

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty

Tabulka č. 16 Rozdělení počtu zaměstnanců po okresech v roce 2020

Okres – kód	Pod hranicí min. mzdy	Pod hranicí 1,1 min. mzdy	Pod hranicí min. mzdy (%)	Pod hranicí 1,1 min. mzdy (%)
CZ0646	888	1 448	2,52	4,10
CZ0522	745	1 257	2,51	4,23
CZ0421	862	1 813	2,41	5,06
CZ0803	1 848	5 671	2,18	6,68
CZ0713	912	1 903	2,15	4,48
CZ020C	307	636	2,11	4,37
CZ0645	1 082	2 490	2,10	4,84
CZ0711	280	971	1,89	6,54
CZ0312	353	775	1,87	4,11
CZ0412	1 025	2 416	1,86	4,38
CZ0801	659	1 663	1,81	4,56
CZ0513	1 471	5 147	1,75	6,12
CZ0631	525	1 442	1,58	4,34
CZ0644	596	1 024	1,52	2,61
CZ0634	522	1 571	1,47	4,42
CZ0514	357	1 223	1,42	4,86
CZ0209	1 179	2 467	1,41	2,95
CZ0327	402	870	1,38	2,99
CZ0314	378	1 103	1,38	4,01
CZ0647	426	919	1,35	2,91
CZ0721	487	2 384	1,33	6,53
CZ0422	611	3 054	1,32	6,59
CZ0208	418	1 545	1,31	4,85
CZ0313	407	1 244	1,30	3,99
CZ0643	870	2 234	1,27	3,27
CZ0723	855	2 634	1,27	3,91
CZ020A	634	2 023	1,27	4,04
CZ0325	321	1 210	1,25	4,70
CZ0425	436	1 769	1,24	5,05
CZ0802	1 140	3 732	1,22	4,01
CZ0806	2 400	7 100	1,20	3,55
CZ0424	435	791	1,20	2,18
CZ0323	1 596	6 806	1,17	5,00
CZ0324	284	1 891	1,15	7,66
CZ0204	406	664	1,12	1,83
CZ0315	208	1 303	1,11	6,98
CZ0207	972	2 148	1,11	2,46
CZ0512	325	2 290	1,10	7,78
CZ0511	381	775	1,09	2,23
CZ0423	489	1 034	1,09	2,30

2. Výsledky získané použitím převážených dat

pokračování tabulky

Okres – kód	Pod hranicí min. mzdy	Pod hranicí 1,1 min. mzdy	Pod hranicí min. mzdy (%)	Pod hranicí 1,1 min. mzdy (%)
CZ0316	289	871	1,07	3,23
CZ0635	581	1 524	1,06	2,78
CZ0203	604	1 695	1,05	2,95
CZ0533	539	2 523	1,04	4,85
CZ0521	998	4 545	1,02	4,64
CZ0427	595	1 475	1,01	2,51
CZ0805	701	5 269	0,99	7,44
CZ0531	421	1 439	0,97	3,33
CZ0525	505	1 514	0,96	2,86
CZ0426	541	1 934	0,92	3,30
CZ0413	300	1 259	0,92	3,86
CZ0714	449	919	0,92	1,87
CZ020B	375	1 415	0,90	3,38
CZ0534	706	1 866	0,89	2,35
CZ0632	550	1 889	0,88	3,01
CZ0712	1 026	2 869	0,88	2,45
CZ0642	2 416	8 001	0,85	2,81
CZ0206	307	1 907	0,80	4,98
CZ0804	485	2 377	0,80	3,90
CZ0321	201	1 436	0,78	5,60
CZ0205	203	845	0,78	3,26
CZ0100	8 471	26 284	0,78	2,43
CZ0322	177	620	0,75	2,64
CZ0641	298	774	0,75	1,96
CZ0523	366	1 483	0,75	3,05
CZ0201	257	679	0,75	1,98
CZ0524	320	1 257	0,73	2,85
CZ0633	227	402	0,72	1,28
CZ0715	310	1 086	0,72	2,52
CZ0326	142	300	0,71	1,50
CZ0722	505	1 575	0,71	2,21
CZ0202	274	1 230	0,70	3,15
CZ0411	346	1 297	0,70	2,61
CZ0532	551	2 128	0,54	2,10
CZ0311	558	2 608	0,51	2,37
CZ0317	230	1 165	0,49	2,48
CZ0724	522	3 172	0,49	2,95

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty

Z tabulek č. 15 a 16 můžeme vidět, že v případě okresů je situace mezi lety 2019 a 2020 více odlišná. Mezi pěti okresy s nejvyšší četností relevantních zaměstnanců jsou jen dva, které se vyskytují shodně v obou letech (okres Vyškov a okres Děčín).

Obdobně se má situace u okresů s nejnižší četností. Mezi pěti okresy s nejnižší četností relevantních zaměstnanců pozorujeme pouze jeden (okres Pardubice), který se vyskytuje v obou letech 2019 a 2020.

Z interpretačního hlediska je však zajímavá změna, ke které došlo mezi těmito dvěma lety. K největšímu nárůstu došlo v okrese Jičín (+ 1,9 p. b.), v okrese Rakovník (+ 1,3 p. b.), v okrese Český Krumlov (+ 1,3 p. b.), v okrese Prostějov (1,1 p. b.) a v okrese Karlovy Vary (+ 1 p. b.)⁴. Ve většině případů se jedná o regiony s velkým potenciálem pro cestovní ruch. Výsledná interpretace se tak podobá interpretaci z oblasti sektorů. V těch regionech, kde bychom mohli očekávat silný dopad vládních protiepidemických opatření, byli ohrožení zaměstnanci vystaveni především riziku snížení příjmů (z důvodu nižších přesčasů, příplatků a podobně), než že by byli přímo ohroženi ztrátou práce. Abychom mohli toto hodnocení podpořit, bylo by vhodné získané výsledky porovnat s dalšími lety pandemické krize (např. rokem 2021). K tomuto období však výzkumný tým nedisponuje daty, a proto není toto srovnání za daných okolností možné.

2.4 Shrnutí

Ve druhé kapitole bylo využito převážených dat k analýze rozdělení a vývoje počtu zaměstnanců ohrožených minimální mzdou na národní úrovni a následně podle sektorů a podle okresů.

Celkový počet zaměstnanců pracujících za minimální mzdu se dle popsaných výsledků pohybuje na úrovni přibližně 1–4 % ze všech zaměstnanců (fyzických osob). Přičemž v prvním roce pandemické krize jejich počet i podíl po několika letech poklesu či stagnace vzrostl. Tento nárůst počtu zaměstnanců pobírajících hrubou měsíční mzdu na nebo pod úroveň legální minimální mzdy byl koncentrován v těch odvětvích, která byla pravděpodobně nejvíce zasažena vládními protipandemickými opatřeními. Jedná se například o ubytovací a stravovací služby a kulturní, zábavní a rekreační služby. Mezi nejzasaženějšími regiony bychom pak mohli najít například okres Český Krumlov či okres Karlovy Vary.

⁴ Za pozornost stojí, že se nejedná o sousední okresy. Lze konstatovat, že nárůst počtu pobíratelů minimální mzdy se nepřeléval významně do sousedních okresů a nepotvrdil se výskyt dominového efektu. Tuto skutečnost lze hodnotit pozitivně.

3. Diskuze

Na základě poznatků zahraniční literatury lze hodnotit, že pandemický šok zasáhl především nízkopříjmové zaměstnance se špatnou kvalifikací, nedostatečným vzděláním a pracující v prekarizovaných pozicích. Tuto interpretaci vyslovuje například Bludell et al. (2020) a k podobným závěrům docházejí také Carta a De Philippis (2021).

Z výsledků zmíněných autorů vyplývá, že vládní opatření pro sociální distancování byla škodlivá především pro zaměstnance, kteří neměli možnost pracovat z domu. Jejich příjem tím byl zkrácen a nelze vyloučit, že byly vystaveni vyššímu riziku ztráty práce.

Obdobné závěry se vztahují také k českému trhu práce, jak uvádí například Bittner (2020). Mezi zaměstnance nejvíce zasažené pandemií a souvisejícími vládními opatřeními patřili podle Bittnera nízkopříjmoví zaměstnanci s částečnými úvazky, dohodami, a také pracovníci v režimu tzv. švarcsystému.

Výše zmíněné hodnocení lze shrnout slovy Vyhlídala (2021): *„Omezení pohybu a koncentrace osob ještě podtrhla a vyhrotila nerovnosti panující na trhu práce“*.

V návaznosti na výše uvedenou literaturu bychom mohli očekávat jeden ze dvou efektů. Pandemie by mohla způsobit pokles počtu zaměstnanců pobírajících minimální mzdu (z důvodu jejich propouštění) nebo nárůst (z důvodu snižování mezd). Analýza jednoznačně potvrzuje, že zaměstnanci pracující za minimální mzdu byli pandemií ovlivněni, přičemž jejich absolutní i relativní počty narůstaly. Lze provést zhodnocení, že na českém trhu práce v roce 2020 převážil u této skupiny zaměstnanců efekt snižování minimální mzdy nad efektem propouštění.

Na základě předložené literatury a výsledků z kapitoly 2 je možné očekávat několik jevů, kterým bude vystaven český trh práce v blízké budoucnosti. Česká ekonomika přechází do klesající fáze hospodářského cyklu. Před hloubkou recese varují jak instituce české (např. Český statistický úřad, Česká národní banka), tak i mezinárodní (např. Evropská centrální banka, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, Mezinárodní měnový fond, Světová banka). Českou ekonomiku zasáhne recese především v oblasti reálné ekonomiky z důvodu nedostatku surovin, materiálů a zboží potřebného pro kompletaci výrobků (např. čipy). Důležitým faktem je, kdy dojde k poklesu domácí poptávky (rapidnímu snížení spotřeby). V takovém okamžiku dojde k efektu přelítí a recese se ještě silněji projeví v odvětvích a okresech popsaných v kapitole 2.

Závěr

Tato práce si položila dvě výzkumné otázky. První otázkou bylo, jak pandemie a související opatření dopadla na skupinu zaměstnanců ohrožených minimální mzdou. Druhou otázkou bylo, v jakých okresech a jakých odvětvích českého hospodářství jsou tito zaměstnanci nejvíce soustředěni.

Pro odpověď na tyto otázky byl použit unikátní datový soubor ISPV, který nicméně trpí řadou neduhů. Aby bylo možné s daty dále pracovat a aby bylo eliminováno jejich vychýlení, byly provedeny úpravy. Byly zvýšeny váhy zaměstnanců z malých a středně velkých podniků, kteří byli v původním datovém souboru zastoupení méně, než jak jsou zastoupení na reálném českém trhu práce. Výsledný datový set vykazuje relativně velkou podobnost s oficiálními daty společnosti Trexima, výjimku však tvoří počty zaměstnanců v některých letech. Použitelnost datového souboru byla ověřena sérií kontrol.

Bylo zjištěno, že mezi odvětví s nejvyšší koncentrací sledovaných zaměstnanců patří zaměstnanci pracující v pohostinství, ve veřejné správě, v administrativě, ve vzdělávání a ve zdravotní a sociální péči. Největší nárůst podílu těchto zaměstnanců mezi lety 2020 a 2019 pozorujeme u ubytovacích a stravovacích služeb (+ 1,3 p. b.), ostatních služeb (+ 1,3 p. b.) a u kulturních zábavních a rekreačních služeb (+ 1,1 p. b.). U těchto odvětví můžeme nejvíce očekávat negativní dopady protiepidemických vládních opatření. Vzhledem k tomu, že došlo také k absolutnímu nárůstu, můžeme zhodnotit, že zaměstnanci v těchto odvětvích ani tak často o práci nepřicházeli, jako se jim spíše zkracovaly příplatky, přesčasy atd.

Dále bylo zjištěno, že mezi okresy s nejvyšší koncentrací sledovaných zaměstnanců patří zaměstnanci pracující v okrese Vyškov v Jihomoravském kraji, či okrese Děčín v Ústeckém kraji. Největší nárůst podílu těchto zaměstnanců mezi lety 2020 a 2019 pozorujeme v okresech Jičín (+ 1,9 p. b.), Rakovník (+ 1,3 p. b.), Český Krumlov (+1,3 p. b.), Prostějov (1,1 p. b.) a Karlovy Vary (+1 p. b.). Ve většině případů se jedná o regiony s velkým potenciálem pro cestovní ruch. Výsledná interpretace se tak podobá interpretaci z oblasti sektorů.

Právě výše zmíněné okresy a sektory národního hospodářství by měly být v centru pozornosti tvůrce hospodářské politiky vedle standardně známých strukturálně postižených krajů, jako jsou Moravskoslezský a Ústecký kraj. Ať už případné budoucí zvyšování minimální mzdy ponese spíše pozitivní, či negativní efekty, zjištěné okresy a odvětví budou v každém případě nejvíce ovlivněny.

Literatura

BITTNER, Jan, 2020. Ekonomické nerovnosti a koronavirus. In. *Krize a příležitosti. Ekonomické a sociální dopady pandemie covid-19*. Praha: Rosa Luxemburg Stiftung e. V., zastoupení v České republice, 005–024. Dostupné z: https://rosalux.cz/wp-content/uploads/2020/11/RLS_brozura_2020-10_covid_03_WEB.pdf

BLUNDELL, Richard, Monica COST DIAS, Robert JOYCE & Xiaowei XU, 2020. COVID-19 and Inequalities. *Fiscal Studies*, 41(2), 291–319. DOI: <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12232>

CARTA Francesca & Marta De PHILIPPIS, 2020. *The Impact of the COVID-19 Shock on Labour Income Inequality: Evidence from Italy*. Bank of Italy Occasional Paper, No. 606

ČERVENKA, Filip, Vlastimil BERAN & Diana BÍLKOVÁ, 2021. *Report o úpravě datových souborů*. Praha: VÚPSV, v. v. i.

ČSÚ, 2022. *Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)*.

Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickyh_cinnosti_cz_nace

Trexima, 2009. *ISPV – Informační systém o průměrném výdělku – Výpočetní algoritmy v ISPV a RSCP pro strukturu ISPV2009*. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Methodika.aspx>

Trexima, 2021. *ISPV – Informační systém o průměrném výdělku – Metodika*.

Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Methodika.aspx>

Trexima, 2022. *Příručka pro přípravu vstupních dat*. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Pro-respondenty-setreni/Prirucka.aspxspk>

VYHLÍDAL, Jiří, 2021. Strategie zaměstnavatelů v období pandemie covidu-19. *FÓRUM sociální politiky*, 15(6), 8–15. Dostupné z: <https://www.rilsa.cz/casopis/forum-socialni-politiky-6-2021/>