

A large, light gray circle is positioned on the left side of the page, partially overlapping the title text.

Metodika hodnocení  
přiměřenosti minimální mzdy  
v České republice

A light gray line graph with four circular markers is located at the bottom of the page. The line starts at a low point on the left, rises to a higher point, dips slightly, and then rises again to its highest point on the right.

2024

# Metodika hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v České republice

Jitka Špeciánová

Vlastimil Beran

Jiří Vyhlídal

Diana Bílková

Praha, RILSA

2024

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2023–2027 a je součástí výzkumného úkolu „*Metodika hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v České republice*“ (IP70205), řešeného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i., v roce 2023.



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons Uveďte 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 2024, 1. vydání, počet stran 123  
Tisk: RILSA

Recenzenti: doc. Ing. Jan Mertl, Ph.D.  
Mgr. Karel Čada, Ph.D.

ISBN 978-80-7416-478-1 (print)  
978-80-7416-479-8 (pdf)

<https://www.rilsa.cz>

## Abstrakt

*Metodika hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v České republice* navrhuje způsob, jakým vyhodnocovat v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii přijatou na podzim 2022 přiměřenost zákonné minimální mzdy v ČR. Způsob hodnocení přiměřenosti minimální mzdy zohledňuje čtyři závazná kritéria daná evropskou směrnicí, a to kupní sílu minimální mzdy vzhledem k životním nákladům, obecnou úroveň mezd a jejich rozdělení, tempo růstu mezd a dlouhodobou vnitrostátní míru produktivity a její vývoj. Vedle těchto kritérií metodika doporučuje zahrnout do hodnocení i další indikátory. Tyto dodatečné ukazatele zahrnují metriky ohrožení příjmovou chudobou a sociálním vyloučením, past nezaměstnanosti, daňový klín a další socioekonomické faktory. Takto rozšířená metodika má za cíl poskytnout komplexnější pohled na adekvátnost minimální mzdy a zlepšit celkovou analýzu její přiměřenosti.

**Klíčová slova:** zákonná minimální mzda; přiměřenost minimální mzdy; směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii; Česká republika

## Abstract

*The methodology for assessing the adequacy of the minimum wage in the Czech Republic* proposes a way to evaluate, in accordance with the Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union adopted in autumn 2022, the adequacy of the statutory minimum wage in the Czech Republic. The methodology for assessing the adequacy of the minimum wage considers four mandatory criteria outlined in the European directive, such as the purchasing power of the minimum wage in relation to living costs, the general level of wages and their distribution, the pace of wage growth, and the long-term national productivity rate and its development. In addition to these criteria, the methodology recommends incorporating further indicators. These additional indicators include metrics of income poverty risk and social exclusion, the unemployment trap, the tax wedge, and other socio-economic factors. This expanded methodology aims to provide a more comprehensive view of the adequacy of the minimum wage and to enhance the overall analysis of its suitability.

**Keywords:** Statutory minimum wage; Adequacy of minimum wage; Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union; Czech Republic

# Obsah

Úvod.....	6
<b>1. Minimální mzda v České republice: kontext .....</b>	<b>8</b>
1.1 Proces stanovení minimální mzdy v České republice.....	11
<b>2. Směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii .....</b>	<b>14</b>
2.1 Problémy k řešení.....	15
2.2 Cíle Směrnice.....	16
2.3 Dopady Směrnice.....	17
2.3.1 Společenské dopady.....	17
2.3.2 Ekonomické dopady a dopady na základní práva .....	18
2.4 Závazky pro členské státy .....	20
2.4.1 Podpora kolektivního vyjednávání .....	22
2.4.2 Přiměřenost minimálních mezd, výjimky a kontroly .....	23
2.4.3 Zapojení sociálních partnerů .....	24
2.4.4 Sledování a sběr dat .....	24
2.4.5 Právo na nápravu a ochranu a sankce .....	25
<b>3. Rešerše akademických studií o dopadech navyšování minimální mzdy .....</b>	<b>26</b>
<b>4. Minimální mzdy v EU v roce 2023: Eurofound.....</b>	<b>33</b>
4.1 Koncept living wage.....	36
<b>5. Nízkovýdělkoví zaměstnanci v ČR.....</b>	<b>38</b>
5.1 ISP a ISPV data.....	38
5.2 EU-SILC data.....	44
5.2.1 Metodický postup .....	45
5.3 Statistika rodinných účtů .....	49
<b>6. Soubor kritérií a indikátorů pro hodnocení přiměřenosti minimální mzdy .....</b>	<b>53</b>
6.1 Kritéria přiměřenosti.....	53
6.2 Soustava kritérií a indikátorů.....	54
6.3 Specifikace indikátorů.....	60
6.3.1 Kritérium A – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k životním nákladům .....	60

6.3.2	Kritérium B – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k obecné výši mezd v ČR a jejich rozdělení .....	68
6.3.3	Kritérium C – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k tempu růstu mezd.....	75
6.3.4	Kritérium D – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k dlouhodobé vnitrostátní míře produktivity a jejímu vývoji .....	77
6.3.5	Kritérium E – Ekonomická udržitelnost, vliv na zaměstnanost, chudobu a výdělkovou nerovnost.....	82
6.3.6	Kritérium F – ČR v porovnání s ostatními zeměmi; ukazatele publikované OECD .....	91
6.3.7	Kritérium G – ČR v porovnání s ostatními zeměmi; ukazatele publikované Eurostatem .....	95
<b>7.</b>	<b>Postup hodnocení přiměřenosti minimální mzdy .....</b>	<b>103</b>
<b>8.</b>	<b>Výzvy spojené s politikou minimální mzdy v ČR .....</b>	<b>111</b>
	<b>Závěr .....</b>	<b>114</b>
	<b>Literatura .....</b>	<b>116</b>

## Úvod

Předkládaná Metodika hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v České republice vznikla na základě výzkumné potřeby Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále jen „MPSV ČR“ a „MPSV“) a byla zpracována jako součást výzkumného projektu řešeného v rámci institucionální podpory na rozvoj výzkumné organizace poskytnuté MPSV v roce 2023. Resortní výzkumná potřeba vznikla v souvislosti s přijetím směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, která členským státům ukládá mimo jiné pravidelně vyhodnocovat přiměřenost výše zákonné minimální mzdy, případně minimálních mezd. Hlavním cílem metodiky je poskytnutí systematického přehledu ukazatelů pro hodnocení přiměřenosti české zákonné minimální mzdy. Primárním uživatelem je Oddělení koncepcí, analýz příjmů a statistik MPSV.

Metodika obsahuje osm dílčích kapitol. První kapitola uvádí kontext minimální mzdy v podmínkách ČR, historicky se vrací k prvním úmluvám zaměřeným na minimální odměnu za práci a následně popisuje současný proces stanovování minimální mzdy v ČR. Druhá kapitola se věnuje evropské směrnici o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. Vysvětluje problémy, na jejichž řešení směrnice cílí, a společenské a ekonomické dopady směrnice a dopady na základní práva. Dále přehledně sumarizuje závazky pro členské státy plynoucí z textu směrnice. Závazky pro členské státy se netýkají pouze hodnocení přiměřenosti minimálních mezd, ale také podpory kolektivního vyjednávání, posílení role sociálních partnerů ve vyjednávání o minimálních mzdách a doporučení pro sledování a sběr dat týkajících se problematiky minimálních mezd. Třetí kapitola je rešerší odborné literatury analyzující dopady zvyšování minimální mzdy na zaměstnanost, nezaměstnanost, výši mezd, příjmy nízkopříjmových domácností, míru chudoby, výdělkovou nerovnost a další socioekonomické ukazatele. V rešerši literatury jsou nejprve shrnuty závěry českých studií a následně i relevantní zahraniční literatura k tématu. Čtvrtá kapitola se zabývá publikací Eurofoundu k minimálním mzdám v členských státech EU (Eurofound, 2023a), která hned v úvodu zmiňuje přijetí směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU. Minimální mzdy v členských státech porovnává mimo jiné z hlediska poklesu jejich reálných hodnot, přičemž česká reálná minimální mzda zaznamenala v roce 2023 dle publikace nejhlubší pokles ze všech členských států. Eurofound (2023a) zmiňuje ohledně ČR dále bod programového prohlášení současné vlády, a to zavedení automatického valorizačního mechanismu minimální mzdy. Zmíněný valorizační mechanismus minimální mzdy je součástí novely zákoníku práce, již MPSV ČR poslalo v říjnu 2023 do meziresortního připomínkového řízení. Ohledně přiměřenosti minimální mzdy Eurofound taktéž zmiňuje koncept *living wage*, kterému se stručně ve čtvrté kapitole věnujeme.

Pátá kapitola popisuje způsoby identifikace nízko vydělávajících pracovníků v ČR z dat z Informačního systému o platech (ISP) pro nepodnikatelskou sféru, Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) pro podnikatelskou sféru, který shromažďuje data z pravidelného čtvrtletního statistického šetření (Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku) a jehož gestorem je MPSV

---

ČR, a také z pravidelných výběrových šetření EU-SILC (European Union – Statistics on Income and Living Conditions) a Statistiky rodinných účtů (SRÚ), které zajišťuje Český statistický úřad. Poslední dvě zmíněná výběrová šetření zahrnují i proměnné týkající se životních podmínek domácností a jejich spotřebních výdajů. Zásadní kapitolou z hlediska hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v ČR je kapitola šestá. Nejprve v tabulce přehledně zobrazuje a stručně charakterizuje jednotlivá kritéria přiměřenosti minimální mzdy a jejich indikátory. Rozdělené jsou do několika oblastí, z čehož první čtyři odpovídají čtyřem kritériím přiměřenosti uvedeným ve směrnici o přiměřených mzdách v EU. Následně indikátory blíže specifikujeme. Každý indikátor definujeme, navrhneme třídění, uvádíme zdroje dat, interpretaci indikátoru, doplňující poznámku k němu a doporučení. Celkově navrhneme v otázce přiměřenosti minimální mzdy využívat 37 indikátorů. Kromě poměrování výše minimální mzdy k životním nákladům, sledování Kaitzova indexu, tempa růstu minimální, průměrné a mediánové mzdy, úrovně a vývoje produktivity, navrhneme monitorovat i relevantní statistiky publikované OECD nebo Eurostatem. Z databáze OECD například incidenci nízkých výdělků nebo decilové poměry hrubých mezd, ze statistik Eurostatu například daňový klín, past nezaměstnanosti nebo míru ohrožení příjmovou chudobou a sociálním vyloučením. Sedmá kapitola doporučuje, jak postupovat při zjišťování a hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v ČR. Návodně uživatelům metodiky představujeme, jak pracovat s jednotlivými indikátory, které mají za cíl posoudit přiměřenost minimální mzdy v ČR. Závěr metodiky shrnuje její klíčové body.

Předkládaná metodika představuje první komplexní přístup k hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v ČR. Je důležité zdůraznit, že se jedná v této oblasti o průkopnickou práci, která přináší nový pohled na problematiku minimální mzdy. Plně si uvědomujeme, že indikátory a metody hodnocení se mohou v průběhu času proměňovat v reakci na ekonomický vývoj a společenské změny. Proto považujeme metodiku za flexibilní nástroj, který je otevřený budoucím aktualizacím a vylepšením. Je důležité také zdůraznit, že metodika slouží jako návrh, jak přistupovat k hodnocení přiměřenosti minimální mzdy, a nejedná se o definitivní nebo nezpochybnitelný přístup. Vzhledem k tomu, že otázka přiměřenosti minimální mzdy je v zásadě normativní otázkou, naše metodika poskytuje rámec pro diskusi a další analytickou práci v této oblasti, nikoli definitivní odpověď. Snažíme se přispět k otevřené a konstruktivní diskusi mezi všemi zainteresovanými stranami o tom, jak nejlépe posoudit přiměřenost zákonné minimální mzdy v České republice.



## 1. Minimální mzda v České republice: kontext

V české legislativě je minimální mzda definována v § 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce: *„Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3.“*

Minimální mzda má zajímavou historii, a to včetně právního pojetí. Tím, jak se vyvíjela společnost, měnil se smysl a opodstatnění minimální mzdy. Jedná se o regulační zásah fiskální autority do ekonomiky z důvodu nerovného postavení účastníků se subjektů. Zaprvé je zaměstnanec vždy v podřízené roli zaměstnavatele. Zadruhé obecně pozice zaměstnavatele na trhu práce byla vždy silnější než pozice zaměstnance (Bamford, 2021).

Institut minimální mzdy je nejstarší minimální příjmovou veličinou. Poprvé byla minimální mzda zavedena na Novém Zélandu v roce 1894. Arbitrážní soud byl zákonem zmocněn stanovit nejnižší přípustnou mzdu v daném průmyslovém odvětví v případě sporu mezi dělníky a zaměstnavateli. O dva roky později (1896) byla minimální mzda zavedena v průmyslovém státě Viktorie v Austrálii. Úprava mzdy byla stanovena mzdovými komisemi. Mimo jiné dohlížely, aby se nevyplácely příliš nízké mzdy a nevytvářela se tak nekalá soutěž. (Tomeš, 1991) V práci Webb (1912) je uvedeno zdůvodnění zavedení minimální mzdy, a to humanitární cítění v pěti zvláště „sweated“ odvětvích. Ani v jednom z výše uvedených států minimální mzda nebyla určena všem pracovníkům, ale pouze vybraným odvětvím. Dalším státem, který zavedl minimální mzdu, byla až v roce 1909 Velká Británie. Minimální mzda byla zavedena z jediného důvodu, a to zajištění samotné existence pracovníka. Dnes se takovýto model nazývá nutriční. Vyšší mzda pracovníka zlepšuje duševní a fyzický stav pracovníka a tím přímo pozitivně ovlivňuje jeho produktivitu. První stát na světě, jenž uznal ústavní právo na minimální mzdu, bylo Mexiko v roce 1917. Po přijetí institutu minimální mzdy Velkou Británií se tento fenomén pozvolna rozšířil do dalších rozvinutých zemí té doby, například Norska a Rakouska (1918), Československa (1919), Německa (1923), Španělska (1926). Tlaky společenské i politické v tomto období (1921) vedly Mezinárodní organizaci práce (ILO) k vydání Ústavy Mezinárodní organizace práce, která již v preambuli užívá termínu „záruka mzdy zabezpečující slušné životní podmínky“. (Zákon č. 217/1921 Sb; přel. aut.)

Další vývoj ve světě v oblasti odměňování za práci vedl Mezinárodní organizaci práce v roce 1928 k vydání Úmluvy č. 26 o mechanismu stanovení minimálních mezd (ILO, 2023a). Československá socialistická republika ratifikovala tuto úmluvu v roce 1950 a Česká republika se k této úmluvě přihlásila opětovně ratifikací v roce 1993. Fiskální autority si slibovaly, že institut minimální mzdy „vyřeší“ dva klíčové problémy tehdejšího trhu práce. Zaprvé, aby odměna za práci neklesla pod sociálně únosnou míru (sociální cíl), a zadruhé, aby nebylo využíváno nekalé soutěže dumpingovými cenami a současně deformováno konkurenční prostředí (ekonomické cíle). Pro evropský kontinent byla typičtější snaha zajistit sociální funkci, tedy pracujícím obyvatelstvu poskytnout do té doby

nebývalé sociální záruky, zatímco pro země pod anglosaským vlivem bylo typičtější zaměření na ekonomické cíle v podobě boje proti dumpingovým cenám a zajištění konkurence na trhu.

V tomto kontextu je zajímavý historický vývoj minimální mzdy ve Spojených státech amerických. Když byla minimální mzda zavedena, týkala se státní úrovně (nikoliv federální) a většinou pouze pro ženy a děti. Měla bránit nekalé soutěži (dumpingové ceny), kdy ženy a děti představovaly nebezpečí pro zaměstnané muže. Z tohoto důvodu byl institut minimální mzdy pravidelně napadán u soudu, až roku 1923 Nejvyšší soud Spojených států amerických prohlásil minimální mzdu za protiústavní. Změna nastala až v roce 1938, kdy na základě iniciativy prezidenta Roosevelta Kongres přijal zákon o spravedlivých pracovních standardech (Fair Labor Standards Act), který obsahoval také federální minimální mzdu. Ústavnost tohoto zákona byla téměř okamžitě zpochybněna u soudů. Až v roce 1941 Nejvyšší soud potvrdil platnost tohoto zákona, čímž ukončil právní spory o ukotvení minimální mzdy v legislativě Spojených států amerických. (Neumark & Wascher, 2008)

Velký zlom ve vnímání minimální mzdy nastal po druhé světové válce. V důsledku prožití útrap druhé světové války se významně změnilo vnímání společnosti. Nejvýznamněji lze tuto proměnu spatřit ve Všeobecné deklaraci lidských práv, jež byla schválena Valným shromážděním Organizace spojených národů v roce 1948 (OSN, 1948). Pro tematiku minimální mzdy jsou důležité Články 23 a 25. Tato nová doba s sebou přináší snahu řešit společenské otázky, jako jsou nerovnost a chudoba. Institut minimální mzdy je vnímán jako nástroj, kterým je možno eliminovat nerovnost na trhu práce, snížit chudobu pracujících, popřípadě oprávněně ochránit před neoprávněnými nízkými mzdami. I přes kritiku v podobě tvrzení, že minimální mzda například zvyšuje nezaměstnanost, se institut minimální mzdy rozšiřuje ve světě a čím dál více zemí implementuje minimální mzdu do svého zákonodárství. Československá republika se zdržela hlasování v roce 1948. Česká republika jako nástupnický stát začlenila jednotlivé body Všeobecné deklarace lidských práv do svého ústavního pořádku, především do Listiny základních práv a svobod, která z deklarace vychází.

Zatímco Všeobecná deklarace lidských práv je fakticky obecná, nepředstavuje právní závazný dokument, v rámci mezinárodních právních aktů, které následovaly, se objevují konkrétnější legislativní úpravy. Mezi aktivní mezinárodní organizace v této oblasti z podstaty věci patří Mezinárodní organizace práce. V roce 1951 vydala Úmluvu č. 99 o mechanismu stanovení minimálních mezd v zemědělství (ILO, 2023b), která již byla konkrétní v právních záležitostech. Československá socialistická republika ratifikovala tuto úmluvu v roce 1964 a Česká republika se k této úmluvě přihlásila opětovně ratifikací v roce 1993.

Další významný legislativní akt byl přijat v roce 1961, a to Evropská sociální charta (smlouva o sociálních a hospodářských právech), která má velký vliv na současnou legislativu Evropské unie a také České republiky. (Rada Evropy, 1961) Jedná se především o velice důležitou pasáž v části II Článku 4, která definuje právo na spravedlivou odměnu za práci. Česká republika v roce 1999 ratifikovala pouze některé části Evropské sociální charty. V případě části II článku 4 Česká republika

neratifikovala bod 1: „uznat právo pracovníka na takovou odměnu za práci, která jim a jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň“.

V oblasti nejnižších pracovních příjmů se opět následně vyjádřila i Organizace spojených národů. V roce 1966 v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech rozpracovává myšlenky z Všeobecné deklarace lidských práv. Pro problematiku minimální mzdy je stěžejní Článek 7 a také Článek 11. Posun v tomto paktu lze chápat v přijetí dynamiky v oblasti zlepšování životních podmínek. Pro země, které se rozhodly ratifikovat tento pakt, vyplývá povinnost neustále přizpůsobovat odměnu za práci životním nákladům (OSN, 1966). Československá socialistická republika jej ratifikovala.

O pár let později, v roce 1970, přijala Mezinárodní organizace práce Úmluvu č. 131 o stanovení minimální mzdy (ILO, 2023c). Česká republika však tuto úmluvu nikdy neratifikovala. Je vhodné zmínit, že tato úmluva si klade velice podobné cíle, jaké se snaží naplnit nová směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii.

Mezinárodní organizace práce je organizace, která realizuje v oblasti trhu práce řadu důležitých a významných aktivit po celém světě. Důležitá v této oblasti je definice minimální mzdy jako minimální výše odměny, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit pracovníkovi za vykonanou práci v daném období, již nejde snížit ani krátit kolektivní smlouvou ani individuální smlouvou. (ILO, 2015) Z hlediska právního je však patrné, že současná česká legislativní úprava minimální mzdy z této definice čerpala.

Zvrat ve vývoji minimálních příjmů nastal v 80. letech 20. století, kdy se z důvodu ekonomických, politických a intelektuálních souvislostí rozšiřování institutu minimální mzdy do dalších zemí světa zastavilo a do značné míry se i omezilo využívání institutu minimální mzdy v ekonomikách, které jej již zavedly. Toto období je spojováno s politikou M. Thatcherové a R. Reagana a ekonomického směru neoliberalismu.

V 90. letech 20. století se vnímání institutu minimální mzdy jako nástroje boje proti chudobě pracujících opět otáčí. Jedná se o země, kde dříve minimální mzda nebyla zavedena – transformující se a rozvíjející se země. Důležitou roli sehrála i Kodaňská deklarace z roku 1995, která měla být závazným mezinárodním dokumentem (OSN, 1995). Nakonec se smluvní strany dohodly, že z hlediska právní formy se bude jednat o nezávaznou deklaraci. Přesto Článek 3 je důležitý z důvodu požadavku, který klade na státy v oblasti trhu práce, minimálních příjmů atd. Minimální mzda se opět začíná více využívat, a to i v rozvojových zemích.

Institutem minimální mzdy disponují i dva nejlidnatější státy světa. Čína zavedla minimální mzdu již v roce 1994, ale většího významu v podobě nástroje, který ovlivňuje čínský trh práce, jí dopřála až v roce 2004. Indie minimální mzdu zavedla již v roce 1948, od počátku nového století však pracovala na legislativě, která by z minimální mzdy vytvořila fungující nástroj. Tato aktivita vyústila

až v roce 2019 v přijetí legislativní úpravy The Code on Wages Act (2019), která zesiluje váhu minimální mzdy a zpřísňuje sankce za nedodržení její výše.

Mezinárodní organizace práce v roce 2008 vydává Deklaraci o sociální spravedlnosti pro spravedlivou globalizaci (Khaliq, 2018), která v Části I bodu A (ii) zmiňuje minimální mzdu. Jedná se opět o právně nezávazný dokument.

S podobnou logikou přichází Organizace spojených národů v roce 2012 (přijato v roce 2015), a to s Agendou pro udržitelný rozvoj 2030 (označovaná také Agenda 2030), která je koncipována na 15 let (2015–2030). V ní jsou stanoveny Cíle udržitelného rozvoje, jichž bylo identifikováno sedmnáct. Mezi cíle, kde může minimální mzda sloužit jako nástroj k dosažení pozitivní změny na trhu práce, patří: cíl 1 – vymýtit chudobu ve všech jejích formách všude na světě; cíl 5 – dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek; cíl 8 – podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny; cíl 10 – snížit nerovnost uvnitř zemí i mezi nimi. Tato strategie nerozděluje svět na dárce a příjemce, čímž nabourává tradiční vztah tím, že klade cíle všem zemím světa. Propojuje ekonomický, sociální a technický rozvoj ruku v ruce s přírodou. Opět se jedná o politický závazek, který nemá právní sílu. Je však nutné podotknout, že Česká republika se zavázala k jejich naplnění v roce 2017 a má ještě sedm let ke splnění cílů. Faktem je, že při nenaplnění cílů České republiky nehrozí žádný právní postih.

Posledním dokumentem je Deklarace stého výročí Mezinárodní organizace práce pro budoucnost práce z roku 2019, která opětovně nabádá země k zavedení institutu minimální mzdy, jenž má dosahovat přiměřené minimální mzdy. Ani tato deklarace není právně závazná.

Tento právní přehled deklarací a úmluv jednotlivých mezinárodních organizací ilustruje, že minimální mzda je v průběhu času považována za institut, který má zajistit zaměstnanci a jeho rodině slušné životní podmínky. Rozvojové země vnímají institut minimální mzdy jako jeden z nástrojů vedoucích ke zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců. Vedle rozvojových zemí i rozvinuté země nadále pracují na lepší legislativě minimální mzdy. Proto není žádné překvapení, že se k problematice institutu minimální mzdy vyjádřily v roce 2019 instituce Evropské unie. Výsledkem je směrnice č. 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii.

### 1.1 Proces stanovení minimální mzdy v České republice

Od vzniku České republiky platí, že institut minimální mzdy je upraven v zákoníku práce, ať již původním z roku 1965 nebo současně platném z roku 2006. Do zákoníku práce z roku 1965 se pojem minimální mzda dostal legislativní úpravou až v roce 1991. Samu výši minimální mzdy následně upravuje nařízení vlády. Celkem jej upravovala čtyři nařízení: 53/1992, 303/1995, 513/200 a 567/2006. Důvodů, proč je legislativně institut minimální mzdy ošetřen nařízením vlády, je více.

Odpověď lze nalézt v práci autorů Arpaia et al. (2017), kde označili český proces nastavení minimální mzdy jako neinstitucionalizovaný. Jedná se o proces stanovení zákonné minimální mzdy vládou bez jakékoliv formální povinnosti jednání (např. právním předpisem) nebo konzultace se sociálními partnery či s odborníky. Záleží pouze na rozhodnutí vlády.<sup>1</sup> Takto určená výše minimální mzdy více závisí na volebním cyklu a její výše není provázaná s ekonomickými fundamenty. Problém role sociálních partnerů při vyjednávání spočívá v tom, že tripartitními jednáními při určování výše minimální mzdy nejsou stanovena objektivizovaná pravidla, časový harmonogram a forma jednání. Je však pravda, že vláda na tripartitě projednává výši minimální mzdy. Skutečností však také je, že sociální partneři se nikdy nedokázali domluvit na výši minimální mzdy, kterou by oba sociální partneři akceptovali. Tento stav není možné zdůvodňovat právním neukotvením postavení sociálních partnerů v procesu určování výše minimální mzdy. Nelze však ani vyloučit možnost, že kdyby byl dán jasný harmonogram jednání a postavení sociálních partnerů při hledání shody, výsledek by byl identický s dosavadním.

Při stanovování výše minimální mzdy se v 90. letech 20. století objevil zajímavý fenomén. Minimální mzda byla podstatně nižší než životní minimum samostatně žijící osoby. Nástrojem zajišťujícím sociální ochranu zaměstnance se tak nestala minimální mzda, ale právě životní minimum. (Baštyř, 2005) Minimální mzda nenaplňovala svoji funkci nástroje sociální ochrany zaměstnance – ochrana před chudobou.

Důvodů pro stanovení minimální mzdy nižší, než byly životní náklady v té době, bylo uváděno několik, například vyšší hodnota minimální mzdy by neodpovídala tehdejší diferenciaci mezd a představovala by mzdově inflační tlaky. Panovala i obava z možného růstu nezaměstnanosti, především u znevýhodněných osob na trhu práce. V konečném důsledku minimální mzda nemotivovala k získání či udržení zaměstnání. V práci Měchury (1994) lze nalézt varování před negativními důsledky, který tento stav přinese. Lze pouze konstatovat, že autor se nemýlil a opravdu nastaly. Rozdíl životního minima a čisté minimální mzdy se zvyšoval v průběhu celých 90. let 20. století. V roce 1998 již bylo životní minimum vyšší o 1 111 Kč. Životní minimum jako koncept se v čase měnil, například v 90. letech 20. století životní minimum zahrnovalo i náklady na bydlení.

S 90. léty 20. století je rovněž spjato ukotvení a rozšíření negativního jevu v podobě nelegální práce v českém hospodářství. Zaměstnavatelé vypláceli oficiálně zaměstnancům pouze minimální mzdu a zbytek mzdy vypláceli hotově na ruku (obálková metoda). Ušetřili nemalou část mzdových nákladů

---

<sup>1</sup> Nejedná se o přesné označení procesu stanovení zákonné minimální mzdy v České republice. V § 110 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je uvedeno, že minimální mzdu stanoví vláda nařízením. Současně však v § 320 stejného zákona je uvedeno, že vláda projedná se sociálními partnery návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů, kam lze zařadit i stanovení výše minimální mzdy. Autoři studie srovnali a kategorizovali zákonné minimální mzdy v členských zemích Evropské unie, kde jsou zavedeny zákonné minimální mzdy. Je možné se domnívat, že projednání výše minimální mzdy v kontextu s ostatními členskými zeměmi nevnímali jako dostatečné.

na odvodech sociálního a zdravotního pojištění a daních (Holánová, 1999). Optimalizace tohoto typu se v českém hospodářství uchytila a provází jej do současnosti.

Až do konce roku 2001 byla výše minimální mzda stanovována bez konkrétních zákonných podmínek valorizace. Od roku 2002 byla uplatňována volná dispozice upravovat výši minimální mzdy zpravidla od počátku roku s přihlédnutím k vývoji cen. Současný zákoník práce (262/2006 Sb.) přidává vládě dispozici přihlédnout vedle vývoje cen ještě k vývoji mezd. Těmito dvěma kroky byl nastaven základ valorizačního mechanismu.

Zajímavý je ekonomický spor z 90. let, kdy se jednalo o tom, zda institut minimální mzdy bude pokrývat reprodukční náklady na zaměstnance nebo také jeho rodiny, jak doporučuje Evropská sociální charta. V rámci sporu bylo užito argumentu, že by výše minimální mzdy musela být rozdělena dle velikosti domácností a dalších sociálních hledisek. Proto se nakonec pro stanovení výše minimální mzdy bere pouze konkrétní zaměstnanec (Měchura, 1994).

## 2. Směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii

Kapitola II. Evropského pilíře sociálních práv, který byl vyhlášen na konci roku 2017 Evropským parlamentem, Radou a Komisí, se věnuje spravedlivým pracovním podmínkám (Evropský parlament, Rada a Komise, 2017). Zásada 6 věnovaná mzdám zakládá právo pracovníků „na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň“ (s. 9) a státům ukládá povinnost zajistit pracujícím „přiměřenou minimální mzdu, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin s přihlédnutím k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám, přičemž však musí být zachován přístup k zaměstnání a motivace hledat si práci. Musí být zamezeno chudobě pracujících“ (s. 9). Akční plán na plnou realizaci pilíře byl oznámen pro období 2019–2024 a na počátku roku 2020 byl potvrzen závazek, že mezi klíčovými opatřeními v této oblasti bude též iniciativa týkající se minimálních mezd.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (Evropská komise, 2022)<sup>2</sup> byla Radou přijata dne 4. října 2022. Členské státy musejí přijmout opatření nezbytná pro dosažení souladu s touto Směrnicí do dvou let od tohoto data. Směrnice obecně cílí na zabezpečení odpovídajících životních a pracovních podmínek zaměstnanců ve členských státech EU. Jedním z opatření zajišťujících lepší životní a pracovní podmínky je minimální mzda. Přiměřená výše minimální odměny za práci přispívá dle Směrnice k vyšší spravedlnosti na trhu práce, omezuje mzdové a sociální nerovnosti, stimuluje růst produktivity práce a podporuje společenský a ekonomický rozvoj a vzestupnou konvergenci. Trh práce zemí EU se v současnosti dynamicky proměňuje. Nástup digitalizace, automatizace a nestandardních forem práce je doprovázený zvýšením podílu nízko kvalifikovaných zaměstnání s nízkou odměnou a utlumením kolektivního vyjednávání o mzdách a pracovních podmínkách. Navíc už po desetiletí růst minimálních mezd v některých státech EU neodpovídá růstu ostatních mezd v ekonomice. Popsaný vývoj vedl k vyšší mzdové nerovnosti a chudobě pracujících. Směrnice se snaží tento stav zvrátit a pomáhá zvýšit životní standardy pracujících za nízké mzdy. Členským státům ukládá povinnost stanovit vyšší minimální mzdy na přiměřené úrovni, která pracujícím na plný úvazek zajistí důstojné životní podmínky, podpoří domácí poptávku, zabrání poklesu příjmů v nepříznivém období, bude motivovat k aktivní participaci na trhu práce a sníží výskyt pracujících chudiny a mzdové nerovnosti. (Evropská komise, 2022)

Ve členských státech EU existují v zásadě dva přístupy k nastolení výše minimální mzdy, případně jejich kombinace. Většina států (včetně ČR) uplatňuje minimální mzdu stanovenou zákonem nebo

---

<sup>2</sup> V textu dále budeme o Směrnici Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii hovořit jako o „Směrnici“.

jinými závaznými právními předpisy, několik států (např. Dánsko, Itálie, Švédsko nebo Rakousko<sup>3</sup>) ji zajišťuje pouze prostřednictvím kolektivních smluv či existují i státy (např. Belgie) s hybridními systémy, ve kterých jsou minimální mzdy jak zákonné, tak pro některá odvětví zajištěné kolektivním vyjednáváním. Cílem Směrnice je zajištění dostatečné ochrany pracujících prostřednictvím přiměřené výše minimální mzdy a posílení přístupu pracujících k ochraně formou minimální mzdy. Směrnice cílí i na posilování kolektivního vyjednávání o mzdách ve všech členských státech. (Evropská komise, 2022)

### 2.1 Problémy k řešení

Doprovodný dopadový dokument Směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské Unii (dále jen „Směrnice“) *Impact Assessment* (Evropská komise, 2020) definuje dva základní problémy, jejichž řešení Směrnice adresuje. Prvním problémem je v současnosti nedostatečně přiměřená výše minimálních mezd v porovnání s ostatními mzdami ve většině členských států. Přiměřenost je měřena jako podíl nominální hrubé minimální mzdy na hrubé mediánové a hrubé průměrné mzdě. Hranice pro přiměřenost hrubé minimální mzdy vzhledem k ostatním mzdám v zemi je v dokumentu stanovena na úrovni 60 % hrubé mediánové mzdy a 50 % hrubé průměrné mzdy. Druhým kritériem přiměřenosti minimální mzdy je zvoleno srovnání čistého příjmu pracujících za minimální mzdu a hranice pro ohrožení příjmovou chudobou (*at-risk-of-poverty*, AROP). Směrnice uvádí, že v drtivé většině členských států je zákonná minimální mzda nižší než 60 % mediánu hrubé mzdy a/nebo nižší než 50 % průměrné hrubé mzdy. Podíl hrubé minimální mzdy v ČR na hrubé průměrné mzdě se pohybuje od roku 2018 okolo 40 %, podíl hrubé minimální mzdy na hrubé mediánové mzdě okolo 48 %. Při porovnání čistého příjmu pracovníka pracujícího za minimální mzdu s hranicí AROP definovanou jako 60 % čistého mediánového příjmu domácnosti, čistý příjem zaměstnance pracujícího za minimální mzdu dosahuje v ČR okolo 82 % této hranice. Přiměřenost české minimální mzdy je v dopadovém dokumentu *Impact Assessment* označena jako jedna z nejnižších, podobně jako minimální mzdy platné v Estonsku, Litvě a na Maltě (Evropská komise, 2020).

Druhým problémem, na jehož řešení směrnice cílí, je vyplnění mezer v ochraně pracujících prostřednictvím minimální mzdy. Zákonodárství v některých členských zemích obsahuje výjimky z ochrany minimální mzdou pro určité skupiny pracovníků, případně v zemích s minimální mzdou stanovenou kolektivním vyjednáváním existují specifické skupiny pracujících, které kolektivními smlouvami chráněny nejsou. Směrnice doporučuje minimalizaci těchto výjimek. V České republice se minimální mzda vztahuje na všechny zaměstnance neohledně na uzavřený typ pracovní smlouvy, na délku trvání pracovního poměru, věk zaměstnance či souběžnost pracovních poměrů.

---

<sup>3</sup> V Rakousku se v roce 2017 sociální partneři s vládou dohodli na navyšování kolektivně ujednaných minimálních mezd ve všech odvětvích na úroveň 1 500 eur měsíčně do roku 2020 (Eurofound, 2017).



V kolektivních smlouvách lze dohodnout pouze vyšší minimální mzdu, než je ta stanovená nařízením vlády ČR. Z těchto důvodů není pro ČR potřeba řešení tohoto problému relevantní.

Mezi pět hlavních vnitřních hnacích sil dvou výše zmíněných problémů, tedy nedostatečně přiměřené výše minimální mzdy a mezer v ochraně pracujících minimální mzdou, patří dle dopadového dokumentu *Impact Assessment* (i) negativní trend ve stanovování minimální mzdy kolektivním vyjednáváním, projevující se jak v nepřiměřené výši minimální mzdy, tak ve slabším pokrytí pracovníků, na něž se minimální mzda vztahuje<sup>4</sup>, (ii) nejasný rámec, podle něhož dochází ke stanovení minimální mzdy (včetně kritérií pro přiměřenost její výše a pravidelnost aktualizace), (iii) nedostatečné zapojování sociálních partnerů do stanovování výše minimální mzdy, (iv) existence výjimek pro specifické skupiny pracovníků, (v) nedokonalé dodržování stanovené minimální mzdy (Evropská komise, 2020). Česká republika je zde zmiňována jako příklad země, kde se kolektivní smlouvy vztahují na velmi nízké procento pracujících (30 %) a kde udržování výše minimální mzdy na úrovni okolo 40 % průměrné mzdy je nepřiměřeně nízké. Rozhodování o výši minimální mzdy v ČR je označeno za neinstytucionalizované, pokud jde o zapojení sociálních partnerů do vyjednávání. (Evropská komise, 2020)

Za externí hnací síly, které jdou však mimo záběr Směrnice, jsou označeny globalizace a technologické změny v ekonomice, které sice v průměru zvyšují produktivitu práce a životní standard obyvatel, ale ne u všech pracujících rovnoměrně, a způsobují tak růst mzdových nerovností. Navíc v členských státech EU roste podíl pracujících na nestandardní pracovní smlouvy (typicky v sektoru služeb), u nichž je vyšší pravděpodobnost, že jsou odměňováni minimální mzdou (Evropská komise, 2020). Právě i na tyto změny, které vedou k rozšíření okruhu nízkovýdělkových zaměstnanců, Směrnice svým obsahem reaguje.

## 2.2 Cíle Směrnice

Hlavním cílem Směrnice je zlepšit pracovní a životní podmínky pracovníků v EU a umožnění jejich důstojného života. Nástrojem pro jeho naplnění je zajištění přístupu pracujících k odpovídající ochraně přiměřenou minimální mzdou ve formě zákonné minimální mzdy/mezd nebo mzdy stanovené v kolektivní smlouvě. Přiměřená výše minimální mzdy je dle Směrnice předpokladem pro udržitelný ekonomický růst a společenský pokrok. Směrnice se vztahuje na pracovníky v zemích EU s uzavřenou pracovní smlouvou nebo v pracovněprávním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami či jinými zvyklostmi platnými v členském státě. Taktéž by se měla vztahovat na „*zdánlivě samostatně výdělečně činné osoby*“ (s. 19), tedy osoby, které jsou formálně

---

<sup>4</sup> Za zdroj oslabení tradičních struktur kolektivního vyjednávání je ve Směrnici označen strukturální posun ekonomik směrem k méně odborově organizovaným odvětvím a také nástup atypických a nových forem práce, vedoucí k poklesu počtu členů odborových organizací.

samostatně výdělečně činnými z daňových a právních důvodů, nicméně jejich pracovní činnosti a povinnosti vykazují do značné míry znaky standardního zaměstnaneckého poměru.

V zemích, kde existují zákonné minimální mzdy (příkladem je ČR), je cílem směrnice zajištění podmínek umožňujících nastavit zákonné minimální mzdy na přiměřené úrovni s přihlédnutím k socioekonomické situaci státu a regionálním a odvětvovým rozdílům. K nastavení přiměřené výše minimální mzdy v čase mají pomoci jasně vymezená pravidla pro pravidelnou a včasnou aktualizaci, správný rámec pro účinné zapojování sociálních partnerů do vyjednávání a jasně vymezená kritéria na podporu přiměřenosti. Směrnice taktéž posiluje pokrytí ochrany minimální mzdou omezením výjimek pro vybrané skupiny pracovníků či omezením srážek ze mzdy. Dalším z cílů směrnice je podpora kolektivního vyjednávání ve členských státech a posílení kontrol a inspekcí dodržování minimálních mezd stanovených zákonem nebo kolektivním vyjednáváním. (Evropská komise, 2022)

Směrnice nenařizuje sjednocení výší minimálních mezd v Unii ani nezavádí jednotný mechanismus pro stanovení minimálních mezd. Svoboda členských států stanovovat zákonné minimální mzdy nebo prosazovat přístup k ochraně formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv podle zvyklostí zůstává zachována. Členské státy, v nichž se ochrana formou minimální mzdy zakládá výlučně na kolektivních smlouvách, povinnost zavést zákonnou minimální mzdu nebo stanovit všeobecnou použitelnost kolektivních smluv po přijetí Směrnice nemají. Směrnice nestanovuje žádnou výši minimálních mezd.

### 2.3 Dopady Směrnice

Dopadový dokument *Impact Assessment* (Evropská komise, 2020) rozlišuje dopady společenské, ekonomické a dopady na základní práva. Rozebírá je odděleně pro státy s minimálními mzdami sjednanými kolektivními smlouvami a pro státy se zákonnými minimálními mzdami. Jelikož ČR uplatňuje zákonem stanovenou minimální mzdu, více se zaměříme na dopady v zemích se zákonnými minimálními mzdami.

#### 2.3.1 Společenské dopady

V souvislosti s pandemií covidu-19 se zhoršilo postavení nízkovýdělkových zaměstnanců, neboť sektor služeb a obecně malé podniky, kde jsou ve větší míře zastoupeni, byly postihnuty pandemií nejsilněji. Při pokračování současného stavu na trhu práce, bez vnějšího zásahu do jeho změny, by se jejich postavení mohlo nadále zhoršovat. Navíc někteří pracovníci nejsou minimální mzdou v současnosti chráněni vůbec. Ve státech, kde jsou minimální mzdy ujednány v kolektivních smlouvách, opatření Směrnice povedou k rozšíření pokrytí ochrany ve formě minimální mzdy. Ke zvýšení její přiměřenosti má dojít prostřednictvím nástrojů k posílení kolektivního vyjednávání,

monitorováním přiměřenosti a rozsahu pokrytí pracovníků politikou minimální mzdy. (Evropská komise, 2020)

V zemích, kde je uplatněna zákonná minimální mzda, Směrnice podporuje spravedlivé pracovní podmínky (zvláště pro zranitelné skupiny pracujících<sup>5</sup>) a pomáhá bránit nespravedlivě nízkým mzdám. Zvýší přiměřenost minimálních mezd, čímž přispěje k zajištění důstojného životního standardu pracujících. Vylepšení správního rámce, dle kterého bude docházet ke stanovení minimálních mezd a jejich aktualizací, přispěje k vyšším úrovním minimálních mezd a ke zlepšení podnikatelského prostředí snížením nejistoty ohledně výše minimální mzdy. Pravidelná aktualizace výše minimálních mezd podle vhodně zvolených kritérií zabrání strnulostem minimálních mezd a udrží tak jejich přiměřenou výši. Proces stanovování minimální mzdy se stane inkluzivnějším a informovanějším díky posílení role sociálních partnerů ve vyjednávání. Ačkoli se očekává zlepšení pracovních podmínek zvláště v zemích s nízkými mzdami, nepředpokládá se, že by Směrnice měla výrazný dopad na snížení pohybu pracovní síly z těchto zemí ven. (Evropská komise, 2020)

Zvýšení minimálních mezd povede k redukci mzdových nerovností a pracující chudoby, zvláště při posílení role kolektivního vyjednávání. Dopady na zaměstnanost se s odkazem na dostupné studie věnující se této tematice<sup>6</sup> a výsledky provedené simulace neočekávají. Pokud by k nějakým došlo, pak budou vyrovnány pozitivními dopady opatření na pracující. Významnější dopady na zaměstnanost by mohly nastat v případech příliš vysokých minimálních mezd. Přiměřená výše minimální mzdy (s ohledem na daňové a další odvody z mezd) bude posilovat motivace ke vstupu na trh práce, což může vést ke zvýšení míry ekonomické aktivity. Směrnice cílí na posilování dodržování pravidel týkajících se minimální mzdy tak, aby více pracujících bylo chráněno přiměřenou minimální mzdou. Bez těchto mechanismů kontroly a vymáhání pravidel by mohlo dojít při zvyšování minimální mzdy k navýšení případů nedodržování či přesunu do stínové ekonomiky. (Evropská komise, 2020)

### 2.3.2 Ekonomické dopady a dopady na základní práva

Ekonomické dopady Směrnice se v zemích s kolektivně vyjednanými minimálními mzdami očekávají dle *Impact Assessmentu* malé (Evropská komise, 2020). Opatření posilující úlohu kolektivního vyjednávání a rozšíření pokrytí ochrany minimální mzdou mají spíše společenské dopady než ekonomické. Ekonomické náklady na zavedení opatření mohou vzniknout, je však obtížné je vyčíslit. Náklady mohou být spojeny se zavedením regulačního rámce, sestavením a implementací akčního plánu pro podporu kolektivního vyjednávání, seznamováním se s novými opatřeními, implementací

---

<sup>5</sup> Mezi zranitelné skupiny pracujících Směrnice řadí ženy, mladé zaměstnance, nízko kvalifikované zaměstnance, handicapované a pracující na částečné úvazky.

<sup>6</sup> *Impact Assessment* se odvolává na straně 46 studie (Card & Krueger, 1995; Wolfson & Belman, 2019) a další.

monitorovacích a kontrolních mechanismů, případně mohou být spojeny s podporou činností sociálních partnerů.

V zemích se zákonnými minimálními mzdami se očekávají negativní dopady Směrnice na náklady práce v důsledku růstu mezd nízkovýdělkových pracovníků a na zisky firem. Taktéž se očekává růst cen zboží a služeb. Konkrétní dopady na zisky firem a na ceny zboží a služeb budou záležet na schopnostech firem zvýšené mzdové náklady vyvážit úsporami jiných dílčích nákladů či zvýšením produktivity práce. Dopad na zisky firem je zmírněný tím, že mezní sklon ke spotřebě nízkovýdělkových pracovníků je poměrně vysoký. Dopad na spotřebu domácností nízkopříjmových pracovníků se očekává pozitivní, dopad na agregátní spotřebu se očekává spíše zanedbatelný, neboť se na jedné straně předpokládá růst pracovních příjmů nízkopříjmových pracovníků a na straně druhé růst cen zboží a služeb. Analýza Evropské komise vztahu mezi spotřebou a růstem minimální mzdy potvrdila, že s růstem minimální mzdy roste i spotřeba nízkopříjmových, zatímco změna ve spotřebě vysoko příjmových není statisticky významná. Očekávaný dopad na agregátní produkt a produktivitu ekonomiky je taktéž nevýznamný, navíc s nejednoznačným směrem dopadu. Výsledkem simulace pro posouzení dopadů zvýšení minimální mzdy na mzdy v ekonomice je minimální zvýšení objemu mezd. Proto se nepředpokládají změny v konkurenceschopnosti jednotlivých zemí. Opatření však mohou pozitivně ovlivnit produktivitu na úrovni jednotlivých firem.<sup>7</sup> Zvláště pak posílení kolektivního vyjednávání, které povede k navýšení mezd, může motivovat zaměstnance k vyšší pracovní výkonnosti ve srovnání s dobou, kdy pracovali za nižší mzdu. Směrnice by měla mít pozitivní dopad na podnikatelské prostředí snížením nejistoty, volatility a zvýšením předvídatelnosti vývoje mzdových nákladů. Posílení role zaměstnavatelů při vyjednávání o výši minimální mzdy jim může napomoci v lepším plánování investičních výdajů. Posílení monitorovacích a kontrolních opatření na dodržování minimálních mezd pomůže konkurenceschopnosti firem, které pravidla dodržují. (Evropská komise, 2020)

Směrnice o přiměřených mzdách v EU bude mít odlišné dopady v různých sektorech ekonomik. Například sektory jsou různé podíly i počty zaměstnanců pracujících za minimální mzdu a změny v poptávce po jejich produkci s ohledem na změnu domácí kupní síly se liší. Negativní dopady na vnější konkurenceschopnost firem mohou nastat v sektoru zemědělství a průmyslu, neboť tyto sektory se musejí potýkat s globální konkurencí na rozdíl od sektoru služeb, a nebudou proto moci přenést zvýšení mzdových nákladů na zákazníka v takové míře jako sektor služeb. Očekává se nárůst nákladů práce v malých a středních podnicích, neboť právě v nich jsou častěji zaměstnaní nízkovýdělkoví pracující.<sup>8</sup> Naopak pomoci jim může posílená kupní síla domácích pracovníků, která

---

<sup>7</sup> Dopadový dokument *Impact Assessment* (Evropská komise, 2020) se v očekávaném pozitivním dopadu na produktivitu na úrovni jednotlivých firem odvolává na studie (Bodnár et al., 2018; Rizov et al., 2016).

<sup>8</sup> Podniky do 250 zaměstnanců v rámci celé EU zaměstnávají zhruba 2/3 pracovní síly a 90 % pracovníků pobírajících minimální mzdu. (Evropská komise, 2020)

se projeví v růstu jejich spotřeby, a transparentní a stabilní postupy ve stanovení minimální mzdy v redukcí podnikatelské nejistoty. (Evropská komise, 2020)

Dopad na veřejné rozpočty se očekává vesměs pozitivní. Simulace provedená Euromod modelem ukázala, že ve všech variantách zvyšování minimální mzdy jsou fiskální dopady pozitivní, a to jak na straně příjmové (zvýší se daňové inkaso), tak na straně výdajové (sníží se objem vyplácených sociálních dávek). Avšak velikost dopadů vyšla v simulaci velmi malá (0,1–0,4 % HDP). Posílení vymahatelnosti pravidel prostřednictvím terénních kontrol může zvýšit administrativní náklady příslušných orgánů, na druhou stranu by kontroly měly vést ke snížení výskytu práce ve stínové ekonomice a minimalizovat tak vyhýbání se odvodu daní z práce a zákonných pojištění (typicky na sociální zabezpečení). Další náklady mohou vzniknout veřejným orgánům při změnách právního rámce souvisejícího s minimální mzdou a kolektivním vyjednáváním a vynucováním pravidel, se včasným a aktivním zapojením sociálních partnerů v diskusi o výši minimální mzdy, případně se zřízením nových poradních orgánů. U zemí se zákonnými minimálními mzdami se očekává, že negativní ekonomické dopady Směrnice budou vyváženy pozitivními společenskými dopady. (Evropská komise, 2020)

Dopady na základní práva jsou v dopadovém dokumentu (Evropská komise, 2020) zmíněna pouze v podobě dopadů na *gender pay gap*. Jelikož za minimální mzdy a za mzdy jim blízké v zemích EU častěji pracují ženy<sup>9</sup>, zvýšení minimálních mezd se bude dotýkat více právě žen, což může vést ke snížení rozdílu v odměňování žen a mužů.

### 2.4 Závazky pro členské státy

Obecným cílem Směrnice je zlepšit pracovní a životní podmínky pracovníků v Evropské Unii a zajistit tak vzestupnou sociální konvergenci a omezit mzdovou nerovnost. Určuje proto rámec pro (i) přiměřenost zákonných minimálních mezd zajišťujících důstojné životní a pracovní podmínky, (ii) podporu kolektivního vyjednávání o mzdách, (iii) zlepšení efektivního přístupu pracovníků k ochraně formou minimální mzdy, a to buď stanovenou kolektivními smlouvami, nebo zákonnou minimální mzdou. Transparentní pravidla pro zajištění přiměřených minimálních mezd a jejich pravidelnou aktualizaci by podle Směrnice měla současně zachovat rovné podmínky a konkurenceschopnost domácích podniků, včetně mikro, malých a středních, udržet v nich stávající počet pracovních míst a vytvořit nová pracovní místa. Přijatá opatření by měla obsahovat prvky pro zachování přiměřenosti minimálních mezd (kritéria a ukazatele přiměřenosti), mechanismy pro jejich pravidelné a včasné aktualizace a pro zapojování sociálních partnerů a případně

---

<sup>9</sup> Mezi pracujícími za minimální mzdu jsou v celé EU ženy zastoupeny přibližně ze 60 % (Evropská komise, 2022).

i poradních orgánů do vyjednávání o výši minimálních mezd. Cílem je učinit proces stanovování minimální mzdy informovaným a inkluzivním. (Evropská komise, 2022)

Přiměřenost minimálních mezd Směrnice vymezuje jejich spravedlivou výší vzhledem k vývoji a rozdělení mezd v daném členském státu, dlouhodobé vnitrostátní míře produktivity a vývoji produktivity a zajištěním důstojné životní úrovně pracujících a jejich rodin. V přiměřenosti by se měly odrážet vnitrostátní socioekonomické podmínky i regionální a odvětvové rozdíly se zohledněním konkurenceschopnosti a zaměstnanosti. Státům je umožněno používat automatický valorizační mechanismus zákonných minimálních mezd, který zohledňuje vhodná kritéria, je v souladu s vnitrostátními zákonnými předpisy a zvyklostmi a jehož implementace nepovede ke snížení zákonných minimálních mezd. Automatické či poloautomatické valorizační mechanismy by členské státy, které je při stanovování zákonných minimálních mezd uplatňují, měly aktualizovat každé čtyři roky. Četnost valorizace minimálních mezd podle automatického mechanismu a aktualizace samotného mechanismu se mohou lišit. Státům, jež nepoužívají automatický nebo poloautomatický valorizační mechanismus, Směrnice doporučuje aktualizovat zákonné minimální mzdy alespoň jednou za dva roky.

K hodnocení přiměřenosti minimálních mezd Směrnice stanovuje, že státy mají využívat takzvané orientační referenční hodnoty. Konkrétně mohou státy využívat mezinárodně uznávané orientační referenční hodnoty, například 60 % mediánu hrubých mezd nebo 50 % průměrné hrubé mzdy,<sup>10</sup> případně vlastní národní orientační referenční hodnoty. Orientační referenční hodnota není podle Evropské komise cílem, jehož by zákonné minimální mzdy měly dosáhnout, nicméně jsou povinny na orientační referenční hodnotu odkazovat pro účely posuzování přiměřenosti zákonných minimálních mezd. Národními orientačními referenčními hodnotami by mohly dle Směrnice být například práh příjmové chudoby a vztah čistých zákonných minimálních mezd k němu nebo kupní síla zákonných minimálních mezd.

Členskými státy je Směrnicí doporučeno posouzení a případné zmírnění neúměrných dopadů přijatých opatření vyplývajících ze Směrnice na mikro, malé a střední podniky. Výsledky hodnocení dopadů zvláště na mikro podniky a na administrativní zátěž by měly členské státy zveřejňovat. Aby minimální mzdy poskytovaly efektivní ochranu pracujících, je taktéž nutné sledovat a sbírat data od členských států. Evropská komise by dle Směrnice měla každý druhý rok vyhodnotit a podat zprávu Evropskému parlamentu a Radě o vývoji a přiměřenosti minimálních mezd v zemích EU a provést tak evaluaci účinnosti provádění Směrnice.

---

<sup>10</sup> Mezinárodně běžně používané orientační referenční hodnoty v úrovních Kaitzova indexu, tj. relace hrubých minimálních mezd k mediánu a průměru hrubých mezd (60 %, resp. 50 %) jsou výsledkem analýzy obsažené v *Impact Assessmentu* (Evropská komise, 2020). Nejedná se o úroveň doporučené pro jakýkoliv konkrétní členský stát EU.

### 2.4.1 Podpora kolektivního vyjednávání

Pro posílení rozsahu kolektivního vyjednávání by členské státy měly dle Směrnice přijmout opatření vedoucí k budování a posilování kapacity sociálních partnerů, aby se mohly účinně zapojovat do vyjednávání o mzdách na odvětvové či meziodvětvové úrovni. Jednání o výši mezd mezi sociálními partnery by členské státy měly svými opatřeními podporovat tak, aby se jednání stala konstruktivními, smysluplnými a informovanými. Navíc členské státy, u nichž pokrytí pracovníků kolektivními smlouvami nedosahuje 80 %, musejí dle Směrnice po konzultaci se sociálními partnery vytvořit, zveřejnit a oznámit Evropské komisi akční plán na podporu kolektivního vyjednávání, aby se míra pokrytí kolektivními smlouvami postupně zvyšovala. Ve státech, kde je vysoká míra pokrytí kolektivními smlouvami, je totiž obvykle malý podíl pracovníků s nízkými mzdami a minimální mzdy jsou v nich vysoké. (Evropská komise, 2022, rec. 25)<sup>11</sup> Hranice 80 % pokrytí kolektivními smlouvami je pouze hranicí pro nutnost vypracovat akční plán členským státem. Akční plán by měl být nejméně jednou za pět let přezkoumán a případně přepracován. Akční plán by měl být formulován i aktualizován po konzultaci se sociálními partnery nebo na základě dohody s nimi a měl by obsahovat harmonogram a konkrétní opatření podporující růst míry pokrytí kolektivními smlouvami. Akční plán i jeho aktualizace musejí být veřejné a oznámeny Komisi.

V tomto ohledu by mohlo být zajímavé sledovat výsledky kolektivního vyjednávání v ČR, především výsledky kolektivního vyjednávání vyššího stupně, tedy mezi zástupci odborů a zástupci organizací zaměstnavatelů. Tyto smlouvy registruje MPSV ČR a jejich ustanovení mohou platit i pro zaměstnavatele, u kterých sice nepůsobí odborová organizace, ale jejich převažující činnost probíhá v odvětví, dle kódu klasifikace ekonomických činností, pro které byla kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena. Výsledky analýzy dat pro 18 evropských zemí ukázaly, že *„kombinace sektorového nastavení minimálních tarifů a vysoká míra pokrytí kolektivním vyjednáváním mohou, alespoň co do příjmových nerovností, být na národní úrovni vnímány jako funkční ekvivalent zákonné minimální mzdy“* (Garnero et al., 2015, 127; přel. aut.). Přestože mezi zkoumanými zeměmi nebyla Česká republika zastoupena, nevidíme důvod, proč nepředpokládat, že by popsany model i zde mohl redukovat příjmové nerovnosti účinněji než zákonná minimální mzda.

---

<sup>11</sup> Zákonné nastavení minimální mzdy představuje jistou minimální úroveň ochrany pro zaměstnance s nejnižšími mzdami. Výsledky mezinárodních srovnání však ukazují, že ještě lepších výsledků, z pohledu zaměstnanců, může být dosaženo skrze kolektivní vyjednávání. Boeri (2012) došel při srovnání 66 zemí k závěru, že minimální mzda nastavená zákonem je obvykle nižší než minimální mzda dohodnutá sociálními partnery v rámci kolektivního vyjednávání.

#### 2.4.2 Přiměřenost minimálních mezd, výjimky a kontroly

Členské státy, ve kterých je uplatňována zákonná minimální mzda, musejí dle Směrnice zajistit, aby se stanovování minimálních mezd a jejich aktualizace řídily kritérii, jež byla zavedena na podporu přiměřené výše zajišťující důstojné pracovní a životní podmínky, sociální soudržnost, vzestupnou sociální konvergenci a omezující mzdovou nerovnost, chudobu pracujících a rozdíl v odměňování žen a mužů. Kritéria přiměřenosti musejí být dle Směrnice vymezena v souladu s vnitrostátními postupy, a to buď v příslušných vnitrostátních právních předpisech, v rozhodnutích příslušných orgánů, nebo v tripartitních dohodách. *„Minimální mzdy jsou považovány za přiměřené, jsou-li ve vztahu k rozdělení mezd v příslušném členském státě spravedlivé a zajišťují-li pracovníkům pracujícím na plný úvazek důstojnou životní úroveň.“* (Evropská komise, 2022, rec. 28) Vymezení kritérií přiměřenosti musí být jasné a o jednotlivých relativních vahách kritérií rozhodují členské státy s přihlédnutím k vnitrostátním socioekonomickým podmínkám. Kritéria přiměřenosti musejí zahrnovat minimálně tyto čtyři prvky:

- „kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady;
- obecnou úroveň mezd a jejich rozdělení;
- tempo růstu mezd;
- dlouhodobou vnitrostátní míru produktivity a její vývoj.“ (Evropská komise, 2022, čl. 5)

K posouzení přiměřenosti výše minimálních mezd budou členské státy dle Směrnice používat orientační referenční hodnoty, a to buď ty, které se běžně mezinárodně používají (typicky Kaitzův index neboli podíl hrubé minimální mzdy na mediánu či průměru hrubých mezd ve výši 60 %, resp. 50 %) nebo vlastní národní orientační referenční hodnoty. Členské státy musejí zajistit pravidelnou a včasnou aktualizaci minimálních mezd tak, aby byla uchována jejich přiměřená výše, a určit či zřídit poradní orgány, které budou příslušným orgánům radit v problematice zákonných minimálních mezd. Odlišnou výši zákonných minimálních mezd by členské státy měly umožnit pouze v minimu případů. Výjimky by neměly nést prvky diskriminace a měly by být odůvodnitelné legitimním cílem. Ze zákona mohou být dle Směrnice povoleny srážky z minimální mzdy. Musejí však být taktéž nediskriminační a musí u nich být dodržena zásada proporcionality.

Co se týče posuzování přiměřenosti minimálních mezd s ohledem na zajištění důstojné životní úrovně Směrnice navrhuje posouzení životních nákladů prostřednictvím spotřebního koše zboží a služeb v reálných cenách stanovených na vnitrostátní úrovni. Kromě nezbytností, jako jsou potraviny, ošacení a bydlení, by v něm měly být dle Směrnice zastoupeny i činnosti společenské, kulturní a vzdělávací. Stanovování zákonných minimálních mezd a jejich aktualizace by měly být dle Směrnice uvažovány odděleně od podpory příjmů.



Členské státy dle Směrnice posílí kontroly a terénní inspekce dodržování zákonných minimálních mezd a ve spolupráci se sociálními partnery budou řešit problémy mimo jiné například s takzvanou zdánlivou samostatně výdělečnou činností nebo neevidovanými přesčasy. Kontroly by měly probíhat nediskriminačním způsobem a měly by být přiměřené. Cílit by měly na podniky, které pravidla nedodržují. Informace o zákonných minimálních mzdách budou členské státy zveřejňovat srozumitelným a snadno přístupným způsobem. (Evropská komise, 2022)

### 2.4.3 Zapojení sociálních partnerů

Prostřednictvím dobrovolné účasti v poradních orgánech členské státy dle Směrnice zajistí včasné a efektivní zapojení sociálních partnerů do stanovování výše minimálních mezd a jejich aktualizací. Sociální partneři budou zapojeni do (i) volby a uplatňování kritérií pro stanovení zákonné minimální mzdy a vytvoření vzorce pro její automatickou valorizaci nebo jeho úpravu, pokud už je vzorec stanovený, (ii) volby a uplatňování orientačních referenčních hodnot pro hodnocení přiměřenosti zákonných minimálních mezd, (iii) aktualizací výší zákonných minimálních mezd, (iv) stanovování odchylek ze zákonné minimální mzdy a srážek, (v) rozhodnutí o sběru dat a realizace studií pro informační podporu orgánů a dalších příslušných stran zapojených do stanovování zákonných minimálních mezd.

### 2.4.4 Sledování a sběr dat

Pro sledování rozšíření pokrytí pracujících ochranou formou minimální mzdy a dodržování její přiměřené výše členské státy pověří dle Směrnice příslušné orgány vypracováním efektivních nástrojů pro sběr dat. Členské státy se zákonnými minimálními mzdami musejí před 1. říjnem každého druhého roku Evropské komisi předložit:

- míru, v jaké je rozšířeno kolektivní vyjednávání, a její vývoj;
- výši zákonných minimálních mezd a podíl zaměstnanců, na které se vztahuje;
- popis výjimek a srážek ze zákonné minimální mzdy, důvod jejich zavedení a podíl pracovníků, na které se výjimky vztahují, jsou-li tyto údaje k dispozici.

Pokud jsou minimální mzdy stanovené kolektivními smlouvami, státy budou dokládat Evropské komisi před 1. říjnem každého druhého roku nejnižší mzdové sazby stanovené v kolektivních smlouvách, případně jejich odhad a podíl pracovníků, na které se vztahují, případně opět jen odhad podílu, nejsou-li přesná data k dispozici. Taktéž budou předkládat výši mezd pracujících, na něž se kolektivní smlouvy nevztahují, a jejich vztah ke mzdám pracujících pod kolektivními smlouvami. (Evropská komise, 2022)

Statistická data musejí být Komisi poskytnuta v členění dle pohlaví, věku, zdravotního postižení, velikosti zaměstnavatele a v odvětvovém členění, pokud je takové členění k dispozici. První zpráva se statistickými daty musí pokrývat tři roky před rokem provedení ve vnitrostátním právu, musí tedy být předložena před 1. říjnem 2025 a bude pokrývat roky 2021–2023.<sup>12</sup> Komise každý druhý rok na základě dodaných statistických výstupů od členských států a informací z akčních plánů na podporu pokrytí kolektivními smlouvami, které obojí zanalyzuje, podá dle Směrnice zprávu Evropskému parlamentu a Radě a poskytnuté údaje a informace od členských států zveřejní.

Informace týkající se ochrany zákonnou minimální mzdou, minimální mzdou plynoucí ze všeobecně použitelných kolektivních smluv a informace o mechanismech nápravy by měly být dle Směrnice veřejně dostupné a srozumitelné, a to i pro osoby se zdravotním znevýhodněním.

### 2.4.5 Právo na nápravu a ochranu a sankce

Členské státy dle Směrnice zajistí, aby pracující měli přístup k efektivnímu, včasnému a nestrannému řešení sporů a k právu na jejich nápravu, byla-li porušena jejich práva vyplývající z ochrany minimální mzdou. Směrnice ukládá členským státům povinnost zajistit, aby pracující, členové odborů a jejich zástupci byli chráněni před nepříznivými důsledky nebo zacházením ze strany zaměstnavatelů v případě, že podají stížnost nebo využijí jiný prostředek k vymáhání dodržování zákonných minimálních mezd či výsledků kolektivního vyjednávání. Za porušení pravidel týkajících se minimálních mezd členské státy stanoví sankce, které musejí být efektivní, přiměřené a odrazující ostatní zaměstnavatele od stejného konání.

Evaluace implementace Směrnice bude Komisí provedena do 15. listopadu 2029 po konzultaci s členskými státy a se sociálními partnery na unijní úrovni. Komise následně předloží Evropskému parlamentu a Radě zprávu o přezkumu uplatňování Směrnice a případně navrhne legislativní změny. (Evropská komise, 2022)

---

<sup>12</sup> Data a informace nedostupné před 15. listopadem 2024 mohou ve zprávě pro Komisi členské státy EU vynechat.

### 3. Rešerše akademických studií o dopadech navyšování minimální mzdy

Minimální mzda byla v českém prostředí dosud analyzována převážně z pohledu dopadů jejího navyšování na zaměstnanost, nezaměstnanost, výši mezd, spotřebu a další proměnné. Článek Fialové a Mysíkové (2021) analyzuje dopady minimální mzdy na zaměstnanost v České a Slovenské republice s použitím EU-SILC dat z let 2005–2017. Zvyšování minimální mzdy jak na Slovensku, tak v České republice nemělo významné dopady na zaměstnanost pracovníků ve věku 16–64 let, kteří byli zaměstnáni na plný pracovní úvazek. Očekávaný vyšší negativní dopad zvyšování minimální mzdy u skupin zaměstnanců, které literatura obvykle označuje za nejvíce ohrožené zvyšováním minimální mzdy (mladí, starší, ženy, pracovníci se základním vzděláním) ve srovnání s celkovou pracovní silou nebyl v obou zemích naměřen. Článek uzavírají tím, že výše minimální mzdy okolo 40 % průměrné mzdy je stále pod hranicí, kdy by mohla mít negativní dopady na zaměstnanost.

O dva roky starší studie zkoumající shodný vliv, tedy vliv růstu české minimální mzdy na zaměstnanost, a to v letech 2013–2017, publikoval Grossmann et al. (2019). Studie zkoumá kauzální dopady zvyšování minimální mzdy na zaměstnanost nízkovýdělkových pracovníků ve mzdové sféře. Z dat z Informačního systému průměrného výdělku (ISPV) autoři studie izolovali firmy s vyšším podílem pracovníků pod budoucí výší zákonné minimální mzdy a sledovali u nich vývoj zaměstnanosti (odpracovaných hodin) v porovnání s firmami, u kterých za tak nízké mzdy nikdo nepracoval a nebyly tudíž růstem minimální mzdy ovlivněny. Nárůst minimální mzdy měl za následek pokles zaměstnanosti disproporčně více u těch firem, které byly ovlivněny nárůstem minimální mzdy, pouze v roce 2013. Zvyšování minimální mzdy v letech 2015, 2016 a 2017 nemělo statisticky významný dopad na zaměstnanost nízkovýdělkových zaměstnanců. Naopak zvyšování minimální mzdy mělo pozitivní dopad na růst mezd nízkovýdělkových zaměstnanců, a to v rozmezí 2,75 až 9,37 %. Následkem zvyšování minimální mzdy nebyla ani vyšší fluktuace zaměstnanců, ani nahrazování méně kvalifikovaných zaměstnanců kvalifikovanějšími, ani výrazná změna v genderovém složení zaměstnanců firem.

Vliv zvyšování minimální mzdy na míru nezaměstnanosti v ČR v letech 2006–2018 testovali Chytilová a Frejlich (2020). Došli k závěru, že vliv je statisticky nevýznamný. Avšak při zúžení časového intervalu a diferenciaci dle pohlaví zaměstnanců zjistili, že zvyšování minimální mzdy v období 2011–2018 mělo pozitivní vliv na míru nezaměstnanosti žen. Statisticky významný vliv růstu minimální mzdy na nezaměstnanost mužů prokázán nebyl. Nevýznamný dopad zvyšování minimální mzdy na míru nezaměstnanosti zjistili i Pavelka et al. (2014). Závěr o nevýznamném

dopadu platí dle výsledků jejich analýzy jak na všeobecnou míru nezaměstnanosti, tak na míru nezaměstnanosti pracovníků s nízkým vzděláním a mladého věku.<sup>13</sup>

Jak se růst minimální mzdy v ČR mezi roky 2011 a 2019 promítl do změny spotřebního chování nízkopříjmových domácností, zkoumal Bittner (2023). Data ze Statistiky rodinných účtů (SRÚ) zúžil pouze na domácnosti s pracujícím členem a s příjmy spadajícími do dolního kvartilu (nízkopříjmové domácnosti), neboť z dat SRÚ není evidentní, kdo je pracujícím za minimální mzdu. Domácnosti rozdělil do tří typů dle počtu dětí a dospělých a následně s růstem minimální mzdy odhadoval důchodovou elasticitu poptávky po jednotlivých kategoriích spotřebního zboží (COICOP) a procentní změny ve výdajích v jednotlivých kategoriích. Růst minimální mzdy, a tedy růst disponibilního příjmu domácností vede k celkovému zvýšení spotřebních výdajů nízkopříjmových domácností. Přírůstek příjmů je převážně alokovan na zajištění základních potřeb. Více než tři čtvrtiny přírůstku disponibilního příjmu jsou alokovány na výdaje na zboží krátkodobé spotřeby a služeb.

Jelikož minimální mzda je v nějaké podobě (zákonně či vyjednaná kolektivně) zavedena ve všech rozvinutých státech, existuje rozsáhlé množství zahraničních studií o dopadech navyšování minimální mzdy. Například v roce 2014 vyšla přehledová studie shrnující dosavadní poznání ohledně dopadů zvyšování minimální mzdy v různých státech USA na zaměstnanost a nezaměstnanost (Kuehn, 2014). Dochází k závěru, že zvýšení minimální mzdy má malý nebo žádný vliv na zaměstnanost. Zdůrazňuje však, že přenos těchto závěrů na konkrétní návrh minimální mzdy vyžaduje vždy pečlivé uvážení, zda je současný návrh podobný politikám minimální mzdy, které byly předmětem předchozích studií. Kuehn (2014) varuje, že pokud se nový návrh na úpravu minimální mzdy zrodí za dramaticky odlišných okolností, o empirickou literaturu o minimální mzdě je třeba se opírat s jistou opatrností. Novější metaanalýza 37 dopadových studií týkajících se navyšování minimální mzdy v USA (Wolfson & Belman, 2019) zjistila slabý, ale statisticky významný negativní efekt zvyšování minimální mzdy na zaměstnanost, který byl naměřen převážně u mladých pracovníků. Nevýznamný vliv minimální mzdy na zaměstnanost zjistila metaanalýza 77 mezinárodních studií z 18 zemí světa (Chletsos & Giotis, 2015).

Zjistit, jaký je konsenzus v odborných studiích ohledně dopadů zvyšování minimální mzdy na zaměstnanost ve Spojených státech bylo cílem studie Neumark & Shirley (2022). Metaanalýza studií publikovaných od 90. let po rok 2021 byla navíc doplněna i potvrzením jejich výsledků samotnými autory zkoumaných studií. V necelé polovině zkoumaných studií byly objeveny negativní

---

<sup>13</sup> Starší studie z roku 2009 (Fialová & Mysíková, 2009) zkoumala dopady růstu minimální mzdy na úrovni českých krajů. Její výsledky naznačují, že od roku 1995 má rostoucí minimální mzda vyjádřená jako podíl na průměrné mzdě v kraji výrazný vliv na růst nezaměstnanosti v krajích. Konkrétně pokud podíl minimální mzdy na průměrné mzdě vzroste o 1 %, nezaměstnanost se zvýší o 0,3 – 0,7 %. Nicméně tyto výsledky nejsou robustní a vliv růstu minimální mzdy na nezaměstnanost se snižuje se zahrnutím dalších vysvětlujících proměnných. Dalším závěrem studie je zhoršení vyhlídek na zaměstnání u nízkovýdělkových zaměstnanců.

elasticity zaměstnanosti signifikantní na 5% hladině významnosti. Silné negativní dopady na zaměstnanost byly zjištěny pro mladé pracující a pro pracující s nízkým vzděláním. Odhady elasticit většinou vycházely vyšší pro méně vzdělané než pro mladé zaměstnance, a ještě vyšší pro pracovníky, kteří za minimální mzdu pracují. Nicméně mezi výsledky studií zaměřujících se pouze na odvětví, kde je častější výskyt nízkých mezd, byly negativní signifikantní odhady méně časté. Autoři uzavírají, že v rámci zkoumané literatury existují konzistentní důkazy o negativních dopadech minimálních mezd na zaměstnanost méně kvalifikovaných pracovníků. Zaměstnanost při zvyšování minimální mzdy klesá mezi nízko kvalifikovanými pracovníky. (Neumark & Shirley, 2022)

Žádný statisticky významný dopad zvyšování minimální mzdy na celkový počet odpracovaných hodin nezjistili Yu et al. (2021), když zkoumali zaměstnance v retailovém řetězci s módou ve dvou různých amerických státech, přičemž v jednom ze států minimální mzda ve sledovaném období rostla a v druhém zůstala konstantní. Došlo však ke změně rozdělení odpracovaných hodin mezi zaměstnanci. Při každém zvýšení minimální mzdy o jeden dolar se celkový počet pracovníků, kteří pracovali celý týden, zvýšil o 28 %, zatímco průměrný počet hodin, které každý pracovník odpracoval týdně, se snížil o 21 %. V průměrném obchodě ve státě, kde rostla minimální mzda, se navýšil počet pracovníků pracujících celý týden o čtyři, ale průměrný počet odpracovaných hodin na hlavu poklesl o pět hodin. To znamená, že mzda průměrného pracovníka s minimální mzdou ve skutečnosti klesla o 13,6 %. Vzhledem k poklesu odpracovaných hodin taktéž došlo ke ztrátě nároku na důchodové dávky a dávky zdravotní péče těchto zaměstnanců. Kromě přímého snížení mzdy a ztráty nároku na dávky došlo taktéž k nárůstu kolísání odpracovaných hodin denně i týdně, což zvyšuje nejistotu ohledně finanční stability a komplikuje sladování pracovního a osobního života.

Dube (2019b) se zaměřil na dopady navyšování minimální mzdy na příjem nízkopříjmových rodin a na změnu v míře chudoby. Hlavním zdrojem dat v práci byl Současný průzkum obyvatelstva (*Current Population Survey*) z let 1984–2013, což je měsíční průzkum asi 60 000 domácností prováděný americkým Úřadem pro sčítání lidu a Úřadem pro pracovní statistiky (*U.S. Census Bureau and the Bureau of Labor Statistics*). Analýza používá metodu rozdílu v rozdílech (*difference-in-differences*), která porovnává změny situace rodin v amerických státech, jež zvýšily své minimální mzdy, se změnami situace rodin ve státech, které své minimální mzdy nezvýšily. Hlavním výsledkem analýzy je, že vyšší minimální mzdy snižují míru chudoby a zvyšují příjmy nízkopříjmových rodin (Dube, 2019b). Vyšší minimální mzdy také snižují objem veřejných prostředků v oblasti sociální pomoci z důvodu poklesu počtu oprávněných domácností (Dube, 2019b). Další Dubeho analýza sleduje mezinárodní evidenci o dopadech minimálních mezd (Dube, 2019a) a s odkazy na dosud provedené metaanalýzy, jakými jsou například Doucouliagos & Stanley (2009) nebo Wolfson & Belman (2019), opakuje, že dopady zvyšování minimálních mezd na zaměstnanost jsou malé.

Metodou rozdílu v rozdílech zkoumali Cengiz et al. (2019) dopad navyšování minimálních mezd mezi lety 1979 a 2016 na počet nízkovýdělkových pracovních míst a na průměrné výdělky nízkopříjmových pracovníků ve Spojených státech. Zdrojem dat pro tuto studii byl taktéž Současný průzkum obyvatelstva (*Current Population Survey*). Zvýšení minimální mzdy vedlo k významnému poklesu

počtu pracovních míst pod novou minimální mzdou během pěti let po implementaci a zároveň k téměř shodnému zvýšení pracovních míst na úrovni nebo lehce nad úrovní minimální mzdy. Počet nízko placených míst se tedy významně nezměnil. Taktéž došlo k navyšování průměrných mezd nízkovýdělkových zaměstnanců. Změny v zaměstnanosti u vyšších příjmových pracovních míst se nepotvrdily. Podle autorů neexistuje žádný vztah mezi odhadem zaměstnanosti a Kaitzovým indexem (definovaný zde jako podíl minimální mzdy na mediánu mezd) až do zhruba 59 % (Cengiz et al., 2019).

Analýza zaměřující se na nižší regionální úroveň Spojených států, než jsou federální státy, a to na americké okresy (*counties*), zjistila, že zvýšení minimální mzdy má pozitivní dopad na chudobu domácností i chudobu dětí zvláště v okresech, kde za ni pracuje větší podíl pracovníků (Godoey & Reich, 2019). Studie analyzovala 51 událostí týkajících se politiky minimální mzdy, odehrávajících se ve zhruba 750 amerických okresech ve 45 státech v období 2004–2016. Negativní dopady zvyšování minimální mzdy na zaměstnanost, odpracovanou týdenní pracovní dobu nebo počet odpracovaných týdnů autoři nepotvrdili. Nebyl potvrzen ani negativní dopad na zaměstnanost žen a příslušníků menšin. Ještě na nižší geografickou úroveň analýzy šli autoři Dube a Lindner (2021), a to na úroveň amerických měst. Stále větší počet amerických měst zavádí minimální mzdy vyšší, než jsou ty federální či státní, což vytváří další prostor pro analýzy dopadů těchto politik. Byť dopadové analýzy zavádění městských minimálních mezd ještě nejsou tolik početné, jako ty na státní úrovni, autoři sumarizují, že reakce zaměstnanosti a mezd se zásadně neliší od reakcí na změny minimální mzdy na úrovni států. Politiky mírně zvýšily nejnižší mzdy, aniž by došlo k velké změně pravděpodobnosti zaměstnání. Adaptace zaměstnavatelů na vyšší mzdové náklady probíhá taktéž přes vyšší ceny produktů, které zaplatí středně nebo vysoko příjmové skupiny obyvatel.

Jaký vliv má minimální mzda na snížení výdělkové nerovnosti pracujících v Seattlu, zkoumala studie *University of Washington* (Long, 2021). Zdrojem dat jsou čtvrtletní administrativní záznamy o pojištění v nezaměstnanosti (*Unemployment Insurance, UI*) všech zaměstnanců ve Washingtonu v období od 1. čtvrtletí roku 2005 do 2. čtvrtletí roku 2017. Dataset obsahuje čtvrtletní výdělky i odpracované hodiny a představuje komplexní údaje o zaměstnanosti a mzdách všech zaměstnavatelů ve Spojených státech, pokrývající zhruba 97 % všech zaměstnanců se stálými platy. Studie dochází k závěru, že vliv minimální mzdy na výdělkovou nerovnost (měřenou Giniho a Atkinsonovým indexem) je malý, a minimální mzda tudíž nepřispívá k jejímu snižování (Long, 2021). Metodou sestrojení syntetické kontrolní jednotky (*synthetic control method*) pro zjištění kauzálního dopadu minimální mzdy studie zjistila, že minimální mzda v Seattlu měla buď velmi nízký, nebo nulový účinek na nerovnost výdělků mezi zaměstnanými pracovníky vydělávajícími méně než mediánovou mzdou (Long, 2021).

Dopady zvýšení minimální mzdy v Seattlu se zabývala taktéž studie Jardim et al. (2022). Autoři opět využívali administrativní data státu Washington a metodu syntetické kontrolní jednotky. Zjistili, že počet odpracovaných hodin na pozicích se mzdou nižší než dvojnásobek původní minimální mzdy v Seattlu výrazně poklesl ve srovnání s ostatními oblastmi státu. Analýza pracovníků v Seattlu,

kteří byli párováni s protějšky ze vzdálenějších oblastí státu Washington, neukázala žádnou změnu pravděpodobnosti v pokračování zaměstnání, ale odhalila významné snížení odpracovaných hodin, zejména u méně kvalifikovaných zaměstnanců. Fluktuace pracovníků poklesla, stejně jako nábor nových pracovníků do nízkovýdělkových pracovních pozic. Dube a Lindner (2021) k závěrům této studie dodávají, že v Seattlu se trh práce v době zavedení zvýšené minimální mzdy vyvíjel odlišně než v oblastech ve srovnávací skupině a došlo k podstatnému nárůstu počtu pracovních míst s vyššími mzdami. Nízkovýdělková pracovní místa mohla podle Dubeho a Lindnera (2021) zmizet ve stejnou dobu, kdy bylo vytvořeno více pracovních míst s vyšší mzdou.

Strojové učení do dopadové analýzy zvyšování minimální mzdy zapojili Cengiz et al. (2022). Zkoumali dopady zvyšování minimální mzdy na zaměstnanost, nezaměstnanost a účast na pracovním trhu u pracovníků, které politika minimální mzdy přímo ovlivňuje. Na základě amerických dat ze Současného průzkumu obyvatelstva (*Current Population Survey*) vytvořili několik demografických skupin, u nichž je vyšší pravděpodobnost, že budou pracovat za minimální mzdu, konkrétně za méně, než je 125 % zákonné minimální mzdy, a také jednu širší skupinu zahrnující zhruba tři čtvrtiny pravděpodobně pracujících za mzdu blízkou minimální. Následně analyzovali dopady 172 minimálních mezd v letech 1979–2019. Hlavním závěrem výzkumu je, že po zvýšení minimální mzdy existuje evidentní nárůst průměrných mezd pracovníků ve výše zmíněných demografických skupinách. Naopak příliš důkazů o ztrátě zaměstnání studie nenašla. Navíc autoři nepotvrdili, že by minimální mzda měla negativní vliv na míru nezaměstnanosti, na participaci na trhu práce nebo na přechody na trhu práce. Taktéž neodhalili žádné změny v zaměstnanosti nebo účasti na trhu práce ani u skupin, které mají pravděpodobně vyšší elasticitu nabídky práce, jako jsou velmi mladí pracující, starší pracovníci nebo matky samoživitelky. (Cengiz et al., 2022)

Přesuneme-li se z amerického pracovního trhu na evropský, najdeme i zde mnoho studií zabývajících se dopady navyšování minimálních mezd. Článek zkoumající dopady zvyšování minimální mzdy v Maďarsku (Harasztosi & Lindner, 2019) zjistil, že většina firem reagovala na růst minimální mzdy zvýšením mezd namísto rušením pracovních míst. Jejich odhady naznačují, že z 290 000 pracovníků s minimální mzdou přišlo o práci přibližně 30 000, zatímco zbývajícím 260 000 pracovníkům vzrostly mzdy o 60 %. Firmy zaměstnávající pracovníky s minimální mzdou zaznamenaly proto velký nárůst celkových nákladů na práci, který pokrývaly především vyššími cenami svých produktů a vyššími celkovými příjmy. Firmy nahrazovaly práci kapitálem a jejich zisky mírně poklesly. Autoři uzavírají, že dopad růstu minimální mzdy pocítili více spotřebitelé než vlastníci firem. Zvýšení maďarské minimální mzdy tedy představovalo přesun reálných příjmů směrem k chudým rodinám. Spotřebitelské ceny produktů vzrostly pro všechny, zatímco zvýšení mezd se týkalo jen těch nízkopříjmových (Dube, 2019a).

Eurofound (2023a) sumarizuje nejnovější literaturu zkoumající dopady navyšování minimálních mezd v evropských státech. Ohledně dopadů na výši mezd se zvyšování minimální mzdy dle studií propisuje i do mezd vyšších, než jsou ty nejnižší. Čím vyšší je mzda oproti minimální mzdě, tím menší je dopad zvyšování minimální mzdy na její růst. Například v Německu po zavedení minimální mzdy

v roce 2015 byl efekt patrný do 2. decilu mezd, v Řecku se u politik minimální mzdy zavedených mezi lety 2016 a 2020 projevil až do 4. decilu, a v Litvě po zvýšení minimální mzdy v roce 2013 dokonce až do mediánu mezd (Eurofound, 2023a). Dopady na zaměstnanost byly v nové literatuře zjištěny nevýznamné a dopady na snižování mzdové nerovnosti byly zjištěny pozitivní, kromě studií zaměřujících se na konkrétní skupiny pracujících, například na mladé či na cizince. Německá studie (Ingwersen & Thomsen, 2022) zjistila prohloubení rozdílů mezi občany Německa a migranty po zavedení zákonné minimální mzdy. Jelikož migranti jsou v Německu častěji zastoupeni mezi nízkovýdělkovými pracovníky, očekával se u nich pozitivní dopad zavedení minimální mzdy na jejich pracovní příjmy. Na rozdíl od německých státních příslušníků byli ale migranti po zavedení minimální mzdy více zaměstnáváni na kratší úvazky, více se u nich snížila týdenní odpracovaná doba a méně u nich poklesla míra nezaměstnanosti. Krátkodobá mzdová konvergence se proměnila v následnou mzdovou divergenci mezi migranty a místními obyvateli. Vyšší měsíční mzdy migrantů nebyly zjištěny, což vedlo k prohloubení mzdových rozdílů mezi nimi a pracovníky s německým občanstvím. (Ingwersen & Thomsen, 2022)

Ohledně dopadů minimální mzdy na zdravotní stav a spokojenost (well-being) bylo publikováno jen málo studií. Eurofound (2023a) zmiňuje tři z nich. Lebihan (2023) zjistila, že růst minimální mzdy v evropských státech vede ke zlepšení subjektivně vnímaného zdraví, finanční jistoty a životní spokojenosti. Silnější vliv byl zaznamenán u žen, zaměstnaných osob po zvýšení minimální mzdy, jedinců v manželství a těch s nižším než středoškolským vzděláním. Datovým zdrojem pro její výzkum byl Evropský sociální výzkum (*European Social Survey*), zahrnující respondenty z více než 30 evropských zemí. Autorka brala v úvahu odpovědi respondentů ve věku 18–64 let s maximálně středoškolským vzděláním, přičemž vyloučila ty, kteří nebyli aktivní na pracovním trhu nebo pracovali jako OSVČ. Druhá studie zmiňovaná Eurofoundem (2023a) vyšla v časopise z nakladatelství MDPI<sup>14</sup> (Davidescu et al., 2022). Autorky došly k závěru, že minimální mzda snižuje příjmovou nerovnost a pozitivně se její růst odráží i v některých pilířích společenského pokroku. Zkoumáno bylo 10 evropských rozvíjejících se zemí v období 2008–2019. Třetí zmiňovaná studie je z řeckého prostředí. Bechlioulis et al. (2022) zjistili, že zavedení nižší minimální mzdy pro mladé zaměstnance (17–24 let) je spojeno s vyšší pravděpodobností subjektivně vnímané ucházející (*fair*) úrovně zdravotního stavu, než je tomu u pracujících ve věku 25–29 let.

Evropská směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU byla schválena na podzim roku 2022 (účinnosti nabyla v listopadu 2022) a do dvou let musejí členské státy zavést její požadavky. Z toho důvodu nejsou nyní k dispozici zahraniční metodické podklady pro hodnocení přiměřenosti výše

---

<sup>14</sup> Nakladatelství MDPI bylo zmiňováno v debatách o predátorských publikačních praktikách a například Vysoká škola ekonomická v Praze přijala opatření, že publikační poplatky vyžadované časopisy z tohoto nakladatelství nebudou hrazeny z prostředků univerzity a autoři nebudou za tyto publikace odměňováni (VŠE v Praze, 2023). Univerzita Karlova vydavatelství MDPI sice za predátorské jako celek nepovažuje, ale výzkumníky vyzývá k opatrnosti při výběru časopisu z tohoto nakladatelství (Ústřední knihovna UK, 2022). O kontroverzi nakladatelství MDPI viz Münich (2023).



minimální mzdy, které by mohly sloužit jako jedna z opor pro předkládanou metodiku. Přiměřenost je na úrovni Evropské unie sledována a její analýza veřejně dostupná u starobních důchodů. V polovině roku 2021 byl Evropskou komisí publikován report věnující se přiměřenosti penzí (Evropská komise, 2021), jehož vznik má oporu v principu 15 Evropského pilíře sociálních práv, který zaručuje přiměřený příjem žen i mužů ve stáří umožňující důstojný život a snaží se tak předejít vzniku chudoby ve stáří v zemích EU. Studie vyhodnocuje změny v čase ve výskytu seniorské chudoby a sociálního vyloučení seniorů, porovnává relaci penzí a příjmů mladších generací, identifikuje genderové nerovnosti v penzích, sleduje vývoj míry ohrožení chudobou u seniorů, příjmovou nerovnost u seniorů, prodlužování pracovního života, zavádění minimálních starobních důchodů v některých členských zemích a zvýhodnění při výpočtu výše penze spojená s přerušением pracovní kariéry z důvodu výchovy dětí, projektuje budoucí vývoj penzí a jejich finanční náročnost pro státy a monitoruje daňové systémy a systémy sociálního zabezpečení v členských zemích.

## 4. Minimální mzdy v EU v roce 2023: Eurofound

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (*The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Eurofound*) pravidelně poskytuje informace, rady a odborné znalosti o pracovních podmínkách, změnách na trhu práce, kvalitě života a veřejných službách, jež by měly podpořit činnost institucí Evropské unie, vlád členských států, zaměstnavatelů, odborů a organizací občanské společnosti v oblasti tvorby politik (Eurofound, 2023b). Mezi jeho pravidelné publikace patří i report věnovaný minimálním mzdám v EU. Nejnovější vydání publikace *Minimum wages in 2023: Annual review* (Eurofound, 2023a) hned v úvodu zmiňuje, že v roce 2022 došlo k domluvě ohledně znění směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. Směrnice stanovuje postupy, jak mají členské státy zajistit přiměřenost zákonných minimálních mezd, podporovat kolektivní vyjednávání o mzdách a zvyšovat pokrytí ochrany pracujících minimální mzdou.

Směrnice, jak již bylo zmíněno, nespécifikuje, co je považováno za přiměřenou úroveň minimální mzdy. Ponechává na národních tvůrcích minimálních mezd, aby rozhodli, zda při hodnocení přiměřenosti použijí národní orientační referenční hodnoty nebo orientační referenční hodnoty používané mezinárodně. Směrnice ukládá členským státům při hodnocení přiměřenosti minimální mzdy a její aktualizaci zohledňovat minimálně čtyři kritéria: kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady; obecnou úroveň mezd a jejich rozložení; tempo růstu mezd; a dlouhodobé národní úrovně produktivity a jejich vývoj. Navíc členské státy, u nichž je pokrytí kolektivními vyjednáváními nižší než 80 %, jsou povinny vytvořit rámec pro podmínky umožňující podporu kolektivního vyjednávání a musejí zhotovit akční plán na podporu kolektivního vyjednávání (Eurofound, 2023b).

Zvláště po zkušenosti nejen ČR, ale i ostatních členských států s neobvykle vysokými mírami inflace daleko vzdálenými od inflačního cíle centrálních bank, je nutné zdůraznit požadavek na zohledňování životních nákladů při stanovování a aktualizaci minimálních mezd. Vzhledem k tomu, že kromě Francie členské státy používají míru inflace pro průměrnou domácnost a nikoli pro nízkopříjmovou, odhad ztráty kupní síly pracujících za minimální mzdu je podhodnocený. Podíl výdajů na bydlení, energie a jídlo na příjmech je u nízkopříjmových domácností vyšší než u průměrné domácnosti (Eurofound, 2023a). Eurofound ve své studii (Eurofound, 2023a) sleduje vývoj nominálních minimálních mezd v roce 2023 a všímá si, že státy později přistoupivší do EU byly častěji zastoupeny mezi těmi, které nominální minimální mzdu v roce 2023 zvýšily procentuálně nejvíce. Nejvíce vzrostla nominální minimální mzda v Lotyšsku (o 24 %), růst zákonné minimální mzdy o 10 až 18 % vykázalo například Rumunsko, Maďarsko, Polsko a Chorvatsko, zatímco Česká republika navyšovala

zákonnou minimální mzdu od ledna 2023 pouze o méně než 7 %, nejméně z CEE<sup>15</sup> zemí. Pokud bychom výši nominální minimální mzdy v ČR vyjádřili v eurech, pak díky posílení kurzu české koruny vůči euru mezi lednem 2022 a lednem 2023 došlo k více než 10% růstu české minimální mzdy. (Eurofound, 2023a)

Ve srovnání hodinových nominálních minimálních mzdových sazeb se ČR nachází v roce 2023 ve druhé polovině žebříčku členských zemí, tedy mezi státy, kde jsou nominální sazby nízké.<sup>16</sup> Navíc s ohledem na vysoké míry inflace, kterým česká ekonomika čelila, zvýšení minimální mzdy na počátku roku 2023 nedostatečně kompenzovalo ztrátu kupní síly minimální mzdy. V roce 2023 došlo tedy v ČR, ale například i na Slovensku, v Maďarsku a Estonsku, k poklesu kupní síly minimální mzdy. K nehlubšímu poklesu reálné hrubé minimální mzdy ze všech členských států EU se zavedenou zákonou minimální mzdou však došlo v ČR, a to k poklesu o 10 %.

Eurofound (2023a) se dále zabýval růstem zákonných minimálních mezd vzhledem k růstu produktivity práce. Mezi lety 2012 a 2021 došlo k výraznějšímu růstu reálných minimálních mezd v zemích CEE, konkrétně v Rumunsku, Litvě, Bulharsku, Estonsku, Slovensku, Polsku a také v České republice, než byl růst produktivity práce. V ostatních členských státech nebyl růst minimálních mezd v porovnání s růstem produktivity práce v období 2012–2021 tak výrazný (např. v Německu nebo ve Francii).

Hrubá minimální mzda je ve členských státech zatížena daní z příjmu a odvody na sociální a zdravotní pojištění. Daňové zatížení často bývá ponižováno s ohledem na přítomnost nezaopatřených dětí v domácnosti zaměstnance. Podíl čisté minimální mzdy na hrubé minimální mzdě se liší napříč členskými státy s ohledem na místní daňové předpisy. Různorodost daňových systémů znamená, že pracující v zemích s podobně vysokou hrubou minimální mzdou nemusí nutně dostávat i shodně vysokou mzdu čistou. Eurofound (2023a) pro výpočet čistých minimálních mezd, které mohou být následně srovnávány napříč zeměmi, využívá EUROMOD model. Za typizovanou domácnost zvolil jednočlennou domácnost 40letého pracujícího za minimální mzdu a vychází z dat platných pro rok 2022. V modelu uvažuje pouze odvody na daň z příjmu a sociální pojištění. Česká republika patří mezi šest zemí, které daní z příjmu minimální mzdu nedaní. Konkrétně sleva na dani na poplatníka v českém daňovém systému zcela pokryje u minimální mzdy daňové břemeno. V porovnání s ostatními zeměmi podle průměrné daňové sazby zaměstnance, která zahrnuje jak daň z příjmu, tak sociální pojištění, se ČR řadí do dolní poloviny států s nižší sazbou. Podíl čisté minimální

---

<sup>15</sup> Středo- a východoevropské země (*Central and Eastern European countries*). Pro porovnání, na Slovensku se nominální minimální mzda zvýšila v roce 2023 o více než 8 %, v Polsku téměř o 16 %, v Německu o více než 22 % po dvou zvýšeních minimální mzdy, a to v polovině roku a na podzim 2023.

<sup>16</sup> Hodinová mzdová minimální sazba přesahovala v ČR v roce 2023 lehce 4 eura. Nejnižší byla v Bulharsku a dosahovala 2,4 eura. (Eurofound, 2023a)

---

mzdy na hrubé minimální mzdě v polovině roku 2022 představoval v ČR necelých 90 %. Hranici 90 % překročilo jen několik členských států, například Estonsko, Belgie, Irsko a Španělsko. V Polsku a na Slovensku byl podíl čisté minimální mzdy na hrubé minimální mzdě okolo 80 %, v Maďarsku okolo 65 %. Nejnižší podíl ve výši zhruba 60 % byl v Rumunsku. (Eurofound, 2023a)

Růst reálné výše hrubé i čisté minimální mzdy v období 2012–2022 byl v ČR okolo 50 %, což nás řadí mezi horní polovinu států čili mezi ty, ve kterých docházelo k vyššímu růstu. V Bulharsku, Litvě a Rumunsku byl růst reálné minimální mzdy ve shodném období více než dvojnásobný, kdežto v Německu, ve Francii a v Irsku byl růst minimální. (Eurofound, 2023a)

Eurofound (2023a) taktéž srovnává daňový klín (*tax wedge*) pro minimální mzdu v jednotlivých zemích, který zohledňuje navíc i odvody na sociálním pojištění, jež hradí za zaměstnance zaměstnavatel. Opět je srovnání zemí provedeno na základě výsledků EUROMOD modelu a za předpokladu jednočlenné domácnosti 40letého pracujícího za minimální mzdu. Nejnižší daňový klín byl zjištěn na Maltě (12 %) a nejvyšší v Maďarsku a Rumunsku (42 %). V České republice byl daňový klín 33 %, v Polsku a Bulharsku o pár procentních bodů vyšší, na Slovensku téměř 40 %. (Eurofound, 2023a)

Ve srovnání, jak členské státy zohledňují v nastavování zákonných minimálních mezd míru inflace, ČR patří do skupiny devíti zemí, které v legislativě týkající se minimální mzdy nemají explicitně míru inflace nebo změnu cenové hladiny zmíněnu. Ve skupině s ČR je například Německo, Slovensko nebo Maďarsko. Naopak v osmi zemích je míra inflace nebo změna cenové hladiny přímo explicitně zmíněna v legislativě týkající se minimální mzdy.<sup>17</sup> A však neplatí, že by ve státech, kde není inflace explicitně uvedena v legislativě o minimální mzdě nebo není součástí automatického valorizačního mechanismu, nehrálo vyjednávání o výši minimální mzdy během bipartitních či tripartitních jednání roli a neovlivňovalo její zvyšování. (Eurofound, 2023a) Ohledně budoucích mechanismů a úprav minimálních mezd studie Eurofondu (2023a) pro ČR zmiňuje bod programového prohlášení vlády o zavedení automatického valorizačního mechanismu minimální mzdy včetně postupného zvyšování relace minimální mzdy k průměrné hrubé mzdě a taktéž probíhající politické diskuse ohledně zrušení či omezení zaručených mezd.

---

<sup>17</sup> Mezi země mající v legislativě týkající se zákonné minimální mzdy přímo zmíněnu míru inflace nebo cenovou hladinu patří například Belgie, Francie, Řecko či Polsko. V Polsku zvyšovali zákonnou minimální mzdu o 16 % v lednu 2023 a o další 3 % v červnu 2023. (Eurofound, 2023a)

### 4.1 Koncept living wage

Ve spojitosti s přiměřeností minimální mzdy publikace Eurofonde (2023a) zmiňuje i koncept *living wage*.<sup>18</sup> Koncept *living wage* se používá pro posouzení možnosti uspokojení základních lidských potřeb včetně kulturní a sociální účasti ve společnosti (Guzi, 2021). *Living wage* nemá jednotnou definici, avšak všechny směřují k vyjádření minimální výše peněžních prostředků, které by měly zajistit domácnosti slušnou životní úroveň. Anker a Anker (2017, 8; přel. aut.) *living wage* definují jako „[o]dměnu, kterou dostává pracovník za standardní pracovní týden na určitém místě, postačující k zajištění slušné životní úrovně pro pracovníka a jeho rodinu. Prvky slušné životní úrovně zahrnují jídlo, vodu, bydlení, vzdělání, zdravotní péči, dopravu, oblečení a další základní potřeby, včetně zajištění se proti neočekávané události.“ Eurofound (2023a, 43; přel. aut.) ji definuje jako „příjem, který zaměstnanci umožňuje základní, ale společensky přijatelnou životní úroveň“. Výše *living wage* je odhadována dvěma způsoby (Eurofound, 2023a). Za prvé na základě ceny koše zboží a služeb, který svým složením vyjadřuje důstojný životní standard. Konkrétněji je tento přístup založený přímo na potřebách domácností (*needs-based approach*), kdy je stanoven koš zboží a služeb potřebných k dosažení společensky přijatelné životní úrovně. Druhý přístup ke stanovení *living wage* využívá určitou relaci, typicky hranici 60 %, k mediánovému výdělku jako proxy pro *living wage*. Avšak druhý přístup ke stanovení *living wage* bývá kritizován. Určitá relace k mediánu výdělků nemusí nutně domácnosti zajistit společensky přijatelnou životní úroveň. *Living wage* dle prvního postupu vychází obvykle vyšší, než je 60 % mediánového výdělku. (Eurofound, 2023a)

První zmíněný přístup k odhadu *living wage* pro všechny státy EU aplikoval Guzi (2021). Mezi komponenty *living wage* Guzi (2021) řadí jídlo, bydlení, zdravotní péči, vzdělání, oblečení a obuv, veřejnou dopravu, telefon s internetovým připojením, pitnou vodu, osobní péči, kulturu a rekreaci, stravování se mimo domov, náklady na údržbu domácnosti a na provoz automobilu. Aby *living wage* mohla být poměřována s minimální mzdou, musí být odhadnuta ekvivalentně k pracovníkovi na plný úvazek. Guzi (2021) vypočítal pro ČR výdaje jednočlenné domácnosti na výše vypsané komponenty *living wage*, tedy na referenční spotřební koš zboží a služeb zajišťující společensky přijatelnou životní úroveň, v rozmezí 13 351 Kč až 16 985 Kč. Samu výši *living wage* pro jednočlennou domácnost odhaduje v rozmezí 16 400 Kč až 21 600 Kč. Tehdy platná zákonná minimální mzda (od ledna do prosince 2021) byla ve výši 15 200 Kč hrubého. Dolní hranice je vypočítána za předpokladu, že domácnost by měla náklady na bydlení, jídlo a další zboží a služby na úrovni hranice dolního kvartilu (domácnost na nákladech šetří), horní hranice je stanovena za předpokladu nákladů na úrovni mediánu. Datovými zdroji pro výpočet *living wage* pro všechny země EU bylo šetření *WageIndicator Cost of Living Survey*, zjišťující pravidelně výši životních nákladů, *Numbeo database*,

---

<sup>18</sup> Český překlad termínu *living wage* bývá obvykle *životní minimum*. Vzhledem k tomu, že termín životní minimum je v oblasti české státní sociální podpory a pomoci v hmotné nouzi používán pro vyjádření minimální hranice peněžních příjmů pro zajištění obživy a ostatních základních osobních potřeb, do nichž však nespádá například bydlení a další položky, budeme nadále používat anglický termín *living wage*, případně termín *mzda zajišťující živobytí*.

shromažďující celosvětová data o nákladech na život v jednotlivých zemích a ve větších městech, primárně určená pro cestovatele, Statistika rodinných účtů (*Household budget survey*). Ceny o mobilních službách byly převzaty od Evropské komise. (Guzi, 2021)

## 5. Nízkovýdělkoví zaměstnanci v ČR

Identifikace nízkovýdělkových pracujících a popis jejich socioekonomické situace by taktéž měly být obsaženy v pravidelných analýzách přiměřenosti minimální mzdy. Situaci nízkovýdělkových zaměstnanců lze sledovat z několika datových zdrojů. Nejpodrobnějšími údaji o zaměstnancích a zaměstnavatelích disponuje Informační systém o platech (ISP) pro nepodnikatelskou sféru a Informační systém o průměrném výdělku (ISPV) pro podnikatelskou sféru. ISP je spravován Ministerstvem financí ČR a šetření probíhá jednou za pololetí. Data z podnikatelské sféry jsou sbírána při Čtvrtletním šetření o průměrném výdělku. Zpracovatelem těchto dat je Trexima, spol. s r. o. Doplňující informace o pracujících za nízké mzdy a jejich socioekonomické situaci lze získat z EU-SILC dat a ze SRÚ.

### 5.1 ISP a ISPV data

Pro identifikaci nízkovýdělkových zaměstnanců doporučujeme primárně využívat ISPV data ze mzdové sféry a ISP data z platové sféry. Identifikace nízkovýdělkových zaměstnanců by měla zahrnovat:

- definici hranic pro nízký výdělek: doporučujeme pracovat s hrubou měsíční mzdou či platem v intervalu, jehož dolní mez představuje minimální hrubá měsíční mzda platná k 1. lednu předešlého roku a horní mez 1,1násobek minimální hrubé měsíční mzdy platné k 1. lednu daného roku;
- celkové počty zaměstnaných za nízký výdělek, jejich podíl na všech zaměstnancích a následně zvlášť počty a podíly pro muže a ženy (v platové i mzdové sféře);
- vzdělání zaměstnaných za nízký výdělek: celkový počet zaměstnanců dle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání, počet zaměstnaných za nízký výdělek dle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání a jejich procentuální podíl v dané vzdělanostní kategorii (v platové i mzdové sféře), pro muže i ženy;
- věk zaměstnaných za nízký výdělek: celkový počet zaměstnanců rozdělený do kohort dle roku narození (či věku), počet zaměstnaných za nízký výdělek v rámci dané věkové kohorty a jejich procentuální podíl v dané věkové kategorii (v platové i mzdové sféře), pro muže i ženy;
- okresy, kde jsou vypláceny nízké výdělky: celkový počet zaměstnanců v jednotlivých krajích a okresech ČR, počet zaměstnaných za nízký výdělek v jednotlivých krajích a okresech a jejich

---

procentuální podíl na zaměstnancích v daném kraji či okresu (v platové i mzdové sféře)<sup>19</sup>, pro muže i ženy;

- typ pracovněprávního vztahu zaměstnaných za nízký výdělek: celkový počet zaměstnanců vykonávajících práci dle různých typů pracovních smluv (v pracovním poměru na dobu neurčitou, na dobu určitou, ostatní zaměstnanci ve služebním poměru, policisté ve služebním poměru, jmenovaní zaměstnanci, vojáci z povolání, volení zaměstnanci), počet zaměstnaných za nízký výdělek v rámci daného typu pracovněprávního vztahu a jejich procentuální podíl v dané kategorii (v platové i mzdové sféře), pro muže i ženy;
- odvětví, kde jsou zaměstnaní pracující za nízký výdělek: celkový počet zaměstnanců v sektoru zemědělství, průmyslu a služeb, počet zaměstnaných za nízký výdělek v jednotlivých sektorech ekonomiky a jejich procentuální podíl na zaměstnancích v daném sektoru (v platové i mzdové sféře), pro muže i ženy;
- povolání, která vykonávají pracující za nízký výdělek: celkový počet zaměstnanců v různých typech povolání (dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO dle prvních tří číslic), počet zaměstnaných za nízký výdělek v jednotlivých povoláních a jejich procentuální podíl na zaměstnancích v daném povolání (v platové i mzdové sféře), pro muže i ženy,
- země původu nízkovýdělkových pracovníků: celkový počet zaměstnanců podle jejich nejčastějších zemí původu, počet zaměstnaných za nízký výdělek dle jednotlivých zemí původu a jejich procentuální podíl na zaměstnancích z dané země původu (v platové i mzdové sféře), pro muže i ženy;
- invalidita nízkovýdělkových pracovníků: celkový počet zaměstnanců dle stupně jejich invalidity, počet zaměstnaných za nízký výdělek dle stupně invalidity a jejich procentuální podíl na zaměstnancích v daném stupni invalidity (v platové i mzdové sféře), pro muže i ženy.

Výzkumný tým RILSA disponuje daty pro mzdovou a platovou sféru pro období let 2014–2022. Záznamy obsahují osobní i pracovní charakteristiky zaměstnanců a rovněž základní charakteristiky zaměstnavatelů. Jednotlivé proměnné byly však v poskytnutých datech definovány pro mzdovou a platovou sféru odlišně, kontrola a úprava dat si proto vyžádala v obou případech specifický přístup. Na souborech byly rámcově aplikovány dva druhy kontrol: kontroly na číselníky a kontroly logických chyb. Rozsah i typ kontrol se v jednotlivých souborech lišil, jelikož soubory z platové a mzdové sféry byly dostupné v odlišné formě. Rámcově sice zachycovaly stejné nebo obdobné informace, obsahovaly však rozdílně označené, a především také jinak definované proměnné. Detailní popis

---

<sup>19</sup> Upozorňujeme, že je třeba odlišovat okres, ve kterém má sídlo zaměstnavatel, a okres, kde žije zaměstnanec. Výzkumný tým RILSA má data pouze o okresech, ve kterých sídlí zaměstnavatelé. Údaje o okresech, kde žijí zaměstnanci, k dispozici výzkumný tým RILSA nemá.



kontroly datového souboru, oprav chyb, který datový soubor obsahoval, a metodiku konstrukce dalších proměnných potřebných pro analýzu poskytuje publikace Červenka et al. (2021).

V datových souborech není obsažena proměnná týkající se hrubých měsíčních mezd a hrubých měsíčních platů. Dostupné jsou pouze proměnné [MZDA], která představuje mzdu zúčtovanou v jednotlivých měsících od začátku příslušného roku do konce sledovaného období, a [AA0144], což je celkový plat zaměstnance zúčtovaný k výplatě za sledované období. K dispozici je tedy pouze suma za celé pololetí, případně celý rok.

Rozšířením souboru bylo dopočítání dalších proměnných, a to přepočtené placené měsíce zaměstnance v kumulaci za sledované období [MESPLAC\_prep] a hrubé měsíční mzdy zaměstnance [HMM\_mes] – obě dle vzorce Informačního systému o průměrném výdělku (Trexima, 2021). Analogickým způsobem byl spočítán i průměrný měsíční plat pro data z platové sféry.

### Vzorec č. 1 Výpočet hrubé měsíční mzdy zaměstnance

$$HMM_i^{MES} = \frac{MZDA_i + NAHRADY_i + POHOTOV_i}{MESPLAC_{prep_i}}$$

Proměnná [NAHRADY<sub>i</sub>] představuje „náhrady mzdy zaměstnance v kumulaci za sledované období“, proměnná [POHOTOV<sub>i</sub>] představuje „odměny za pracovní pohotovost zaměstnance v kumulaci za sledované období“ a [MESPLAC\_prep<sub>i</sub>] představuje „počet přepočtených placených měsíců zaměstnance v kumulaci za sledované období“, proměnnou je potřeba dopočítat podle dalšího vzorce (ISPV, 2009).

### Vzorec č. 2 Výpočet přepočtených placených měsíců zaměstnance

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

Proměnná [PRACDNY<sub>i</sub>] představuje „celkový počet pracovních dnů zaměstnance“, proměnná [PRACDNY] představuje „počet pracovních dnů za sledované období“, proměnná [ODPRACD<sub>i</sub>] představuje „celkový počet odpracovaných hodin zaměstnance“, proměnná [PRESCAS<sub>i</sub>] představuje „celkový počet přesčasových hodin zaměstnance“, proměnná [ABSPLAC<sub>i</sub>] představuje „celkový počet neodpracovaných hodin s náhradou mzdy zaměstnance“, proměnná [FONDSTA<sub>i</sub>] představuje „celkový stanovený hodinový fond zaměstnance“ a [POCMES] představuje „počet měsíců za sledované období“, v našem případě tedy šest nebo dvanáct (ISPV, 2009).

Pro platovou sféru obdobné vzorce nebyly dostupné. Vzhledem k tomu, že se v ní vyskytují jiné proměnné, výzkumný tým sestavil nový vzorec analogický tomu ze sféry mzdové.

## Vzorec č. 3 Výpočet hrubého měsíčního platu zaměstnance

$$HMP = \frac{AA0144}{POCMES * A0136}$$

Proměnná [AA0144] představuje „celkový plat zaměstnance zúčtovaný k výplatě za sledované období“ a proměnná [A0136] představuje „koeficient průměrného evidenčního stavu zaměstnance přepočtený“.

Vzhledem k definici proměnných lze proměnnou [AA0144] považovat za analogickou k čitateli ze vzorce pro mzdovou sféru (MZDA + POHOTOV + NAHRADY). Stejně tak součin [POCMES] a [A0136] je možné vzhledem k definici proměnných považovat za analogický ke jmenovateli vzorce ze sféry mzdové (proměnná [MESPLAC\_prep]).

Přestože byly soubory očištěny od chyb, stále zde přetrvávaly záznamy, jež byly na prvním pohled nesprávné. Viditelné to bylo především z pohledu na hrubé měsíční mzdy. Řádově až tisícům zaměstnanců (v každém souboru) byla vyplacena jejich měsíční odměna za práci hluboko pod úroveň minimální mzdy, včetně nemalého počtu případů, kdy odměna za práci byla ve výši jednotek, desítek či stovek korun. Na druhé straně se vyskytly i ojedinělé případy, kdy mzdy vyskočily do velmi odlehlých hodnot. Tyto anomálie byly zpravidla zapříčiněny způsobem výpočtu mzdy. U velmi nízkých hodnot se často jednalo o zaměstnance s dlouhodobými absencemi. Pokud je zaměstnanec delší dobu na pracovní neschopnosti, přechází povinnost platit nemocenskou na ČSSZ a tyto částky (byť jsou reálným příjmem zaměstnance) se v souboru nepromítanou. U několika případů s velmi vysokými mzdami byl příčinou anomálií samotný jmenovatel vzorce – z různých důvodů vycházel v určitých případech velmi malý a výsledná mzda pak byla extrémně vysoká.

Na základě těchto a dalších obdobných případů se výzkumný tým rozhodl zařadit další kritéria, aby jich co nejvíce odfiltroval, ale zároveň zachoval maximum dat. Byla proto doplněna další proměnná nazvaná [VSTUP\_ANALÝZA], která představuje umělou proměnnou, v níž hodnota „1“ znamená záznam přípustný k analýze a „0“ nepřípustný.

Kritéria byla nejprve stanovena pro mzdovou sféru ([VSTUP\_ANALÝZA\_01]), následně upravena ([VSTUP\_ANALÝZA\_02]) a analogicky sestavena pro sféru platovou ([VSTUP\_ANALÝZA\_03]). Složení zahrnutých kritérií je dáno jednak dříve provedenými kontrolami, jednak kritérii orientovanými na absence, výši pracovního poměru a výši mzdy.

Zaměstnanci byli tříděni dle následujících proměnných.

### Proměnná vzdělání

V datovém souboru byly rozlišovány následující kategorie nejvyššího dosaženého vzdělání zaměstnance:

- A – Bez vzdělání (nedokončený první stupeň základní školy)
- B – Neúplné základní vzdělání (nedokončený druhý stupeň základní školy)
- C – Základní vzdělání (dokončená základní škola, jednoletá či dvouletá praktická škola)
- D – Nižší střední vzdělání (tříletá příprava v praktické škole)
- E – Nižší střední odborné vzdělání (vzdělávací programy učilišť, odborných učilišť)
- H – Střední odborné vzdělání s výučním listem (nematuritní vzdělávací programy poskytující výuční list, s výjimkou programů uvedených v bodě E)
- J – Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu (středoškolské nematuritní vzdělávací programy neposkytující výuční list)
- K – Úplné střední všeobecné vzdělání (všeobecné [gymnaziální] vzdělávání s délkou studia čtyři roky)
- L – Úplné střední odborné vzdělání s výučním listem i maturitou (vzdělávací programy středních odborných učilišť ukončené maturitou a vzdělávací programy středních odborných učilišť i středních odborných škol pro absolventy tříletých učebních oborů ukončené maturitou)
- M – Úplné střední odborné vzdělání s maturitou bez vyučení (vzdělávací programy ukončené maturitou, s výjimkou programů uvedených v bodech K a L; pomaturitní studium kvalifikační)
- N – Vyšší odborné vzdělání (vzdělávací programy vyšších odborných škol)
- P – Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři
- R – Bakalářské vzdělání (vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním bakalářských studijních programů vysokých škol)
- T – Vysokoškolské vzdělání (magisterské studijní programy vysokých škol; zkratky udělovaných titulů: Mgr., MgA., Ing. arch., MUDr., MDDr., MVDr., po vykonání rigorózní zkoušky PharmDr., JUDr., PhDr., RNDr., ThLic., ThDr.)

- V – Vysokoškolské doktorské vzdělání (vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním studia v doktorském studijním programu, postgraduální studium a vědecká výchova; zkratky udělovaných titulů: Ph.D., Dr., CSc.)

Výše uvedené kategorie dosaženého vzdělání byly spojeny do pěti vzdělanostních kategorií dle metodologie Českého statistického úřadu:

- Základní a nedokončené vzdělání: body A, B a C
- Střední vzdělání bez maturity: body D, E, H a J
- Střední vzdělání s maturitou: body K, L a M
- Vyšší odborné a bakalářské vzdělání: body N, P a R
- Vysokoškolské vzdělání: body T a V

#### Proměnná věk

V datovém souboru byla uvedena proměnná [**rok narození**]. Proměnná [**věk**] vznikla tak, že od roku, ke kterému se datový set vztahoval, byla odečtena hodnota proměnné [**rok narození**].

#### Proměnná místo výkonu práce

V datovém souboru byl uveden kód okresu pracoviště daného pracovního poměru zaměstnance sjednaný v pracovní smlouvě. Okresy jsou dále slučovány do krajů.

#### Proměnná zaměstnání

V datovém souboru byly uvedeny pětimístné kódy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Z důvodu příliš vysoké rozdrobenosti údajů o zaměstnání přistoupil autorský kolektiv k rozlišení kategorie zaměstnání CZ-ISCO jen na tři číslice.

#### Proměnná postavení v zaměstnání

V datovém souboru byl uveden kód postavení v zaměstnání klasifikace CZ-ICSE pro určení typu pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Kódy klasifikace CZ-ICSE byly převedeny na slovní kategorie dle metodologie Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2014).

#### Proměnná stupeň invalidity

První stupeň invalidity představuje pokles pracovní schopnosti nejméně 35 % a současně nejvýš 49 %.

## 5. Nízkovýdělkoví zaměstnanci v ČR

---

Druhý stupeň invalidity představuje pokles pracovní schopnosti nejméně 50 % a současně nejvýš 69 %.

Třetí stupeň invalidity představuje pokles pracovní schopnosti nejméně 70 %. V datovém souboru byly rozlišovány osoby s následujícím označením:

- 0 – zaměstnanci bez jakéhokoliv stupně invalidity
- 1 – zaměstnanci s invaliditou 1. nebo 2. stupně dohromady
- 2 – zaměstnanci s invaliditou 3. stupně.

### Proměnná státní občanství

V datovém souboru byly uvedeny dvoupísmenné kódy klasifikace zemí CZ-GEONOM, tyto kódy byly nahrazeny názvy příslušných zemí (ČSÚ, 2020).

### Proměnná doba zaměstnání

Proměnná představuje počet let zaměstnání u současného ekonomického subjektu, včetně zaměstnání v jiných pobočkách téhož ekonomického subjektu, případně zaměstnání u předchůdce ekonomického subjektu. Jedná se o dobu od prvního nástupu do zaměstnání u současného zaměstnavatele, nepřítomnost delší než jeden rok (např. rodičovská dovolená, uvolnění pro výkon veřejné funkce) se od celkové doby zaměstnání odečítá.

### Proměnná odvětví

Datový soubor proměnnou odvětví přímo neobsahoval. V datovém souboru bylo ale obsaženo IČO zaměstnavatele, ke kterému autorský kolektiv přiřadil hlavní ekonomickou činnost organizace, z registru ekonomických subjektů byl získán kód CZ-NACE.

## 5.2 EU-SILC data

Ačkoli data o zaměstnancích na českém trhu práce z ISP a ISPV jsou na velmi detailní úrovni a zahrnují poměrně rozsáhlý a reprezentativní výběr zaměstnanců v ČR, jako doplňkový zdroj dat pro identifikaci zaměstnanců pracujících za nejnižší výdělků mohou sloužit i EU-SILC data týkající se českých domácností a jednotlivců a jejich příjmů a životních podmínek (ČSÚ, 2023f). Data šetření EU-SILC především umožňují získat podrobnější informaci o sociodemografické situaci a postavení na trhu práce u zaměstnanců. Umožňují tak analyzovat charakteristiky zaměstnanců, kteří pobírají nízkou mzdu.

### 5.2.1 Metodický postup

Jednotkou zjišťování při šetření EU-SILC je byt. Dotazovány jsou všechny osoby, které mají v daném bytě obvyklé bydliště. Tyto osoby jsou přiděleny jednotlivým hospodařícím domácnostem. Z tohoto důvodu jsou získané informace distribuovány ve dvou datových souborech, jednak za jednotlivce a vedle toho také za domácnosti. V případě všech příjmových údajů jde o příjmy hrubé z hlavního zaměstnání. V hranatých závorkách jsou uváděny názvy proměnných.

Všechny výstupy jsou přepočteny přepočítacím koeficientem uvedeným v příslušné matici [PKOEF], aby mohly být prezentovány za celou populaci, nikoli jen za výběrový soubor. Veškeré údaje vztahující se k ekonomické aktivitě a příjmům zaměstnanců získané v průběhu šetření v daném roce se týkají roku předcházejícího (rok t-1).

#### Data za jednotlivce

Datový soubor obsahuje proměnné, ze kterých je možné identifikovat druh ekonomické aktivity a druhy jednotlivých příjmů u 16letých osob a starších. Způsob zápisu dat v matici však neumožňuje přímo propojit jednotlivé měsíce ekonomické aktivity, odpovídající příjmy a informaci o velikosti pracovního úvazku. Příjmy jsou sloučeny do jediné proměnné vyjadřující dosažené hrubé příjmy z hlavního zaměstnání za celý kalendářní rok. Proto, aby bylo možné identifikovat zaměstnance s průměrným hrubým měsíčním příjmem do 1,1násobku minimální mzdy v daném roce, je nutné vybrat pouze respondenty, kteří pracovali jako zaměstnanci celý rok (12 měsíců) na plný pracovní úvazek [EA\_PRUBEH=111111111111]. Průměrný hrubý měsíční příjem je pro tuto kategorii respondentů vypočten podle následujícího vzorce, přičemž jmenovatel představuje počet měsíců a má hodnotu 12:

#### Vzorec č. 4 Výpočet průměrného hrubého měsíčního příjmu

$$\text{hrubý měs. příjem}[\text{HP\_MES}] = \frac{\text{hrubé roční příjmy z hl. zaměstnání}}{\text{počet měsíců ek. aktivity na plný úvazek}} = \frac{[\text{HP\_HZAM}]}{12}$$

Identifikace nízkopříjmových zaměstnanců je prováděna prostřednictvím nově vytvořené proměnné [PRHRM], která představuje dichotomizovanou výši hrubé měsíční mzdy:

$$[\text{PRHRM}] = 0$$

$$[\text{PRHRM}] = 1 \text{ IF } [\text{HP\_MES}] \leq 1,1\text{násobek minimální mzdy v roce t-1}$$

## 5. Nízkovýdělkoví zaměstnanci v ČR

---

S touto proměnnou je pak možno získat základní třídění podle vybraných proměnných, zejména pak podle:

- [VEK] – věk osoby
- [POHL] – pohlaví osoby
- [VZDEL] – nejvyšší dosažené vzdělání osoby
- [SMLOUVA] – typ pracovní smlouvy
- [ZAM] – kategorizace druhu zaměstnání (ISCO)
- [ODV] – kategorizace odvětví činnosti (NACE)
- [PRACOVISTE] – počet zaměstnanců na pracovišti
- [ZDRAV\_STAV] – zdravotní stav osoby 16+
- [RODIC] – rodič, vychovává alespoň 1 (svoje) dítě v domácnosti
- [VZTAH] – vztah k osobě v čele hospodařící domácnosti

### Data za domácnosti

I v případě domácností narážíme na stejný problém jako u jednotlivců. Není možné určit velikost úvazku u zaměstnanců pracujících na částečný úvazek a v návaznosti na to pak určit odpovídající hranici 1,1násobku minimální mzdy. Z tohoto důvodu opět do analýzy zahrnujeme pouze osoby, které pracovaly v daném roce jako zaměstnanci na plný úvazek. Tento fakt nepochybně ovlivňuje prezentované výsledky.

Získané výsledky musejí být váženy přepočítacím koeficientem uvedeným v matici domácností [PKOEF], aby výsledky odpovídaly struktuře domácností.

Pro každou domácnost je identifikován ekonomický status osoby v čele domácnosti [ZAMPLP] a partnera/ky [ZAMPLM] osoby v čele. Ekonomický status je dán kombinací ekonomické aktivity (osoby v čele [EA\_P], partnera/ky [EA\_M]) a počtu měsíců pobírání příjmů (osoby v čele [MES\_ZAM\_P], partnera/ky [MES\_ZAM\_M]). Varianta 1 u proměnných [EA\_P] a [EA\_M] označuje zaměstnance s plným pracovním úvazkem (osoba v čele domácnosti a partner/ka); hodnota 12 u proměnných [MES\_ZAM\_P] a [MES\_ZAM\_M] znamená, že osoba v čele domácnosti a partner/ka pobírali příjmy ze zaměstnání po celý sledovaný rok.

**[ZAMPLP] = 0 (osoba v čele)**

$$[ZAMPLP] = 1 \text{ IF } [EA\_P] = 1 \ \& \ [MES\_ZAM\_P] = 12$$

$$[ZAMPLM] = 0 \text{ (partner/ka)}$$

$$[ZAMPLM] = 1 \text{ IF } [EA\_M] = 1 \ \& \ [MES\_ZAM\_M] = 12$$

Proměnné [ZAMPLP] a [ZAMPLM] identifikují členy domácnosti, kteří byli zaměstnaní na plný úvazek po celý rok (t-1), pro který jsou sledovány příjmy.

Pro osobu v čele a partnera/ku jsou sledovány příjmy ve stejném roce, jako je sledována ekonomická aktivita (t-1). Průměrný měsíční příjem osoby v čele v roce t-1 [PRHRP] je vypočten jako dvanáctina hrubých ročních příjmů [HP\_HZAM\_P] osoby v čele v případě, že osoba v čele byla zaměstnaná po celý rok t-1 na plný úvazek:

Vzorec č. 5 **Výpočet průměrného hrubého měsíčního příjmu osoby v čele**

$$\text{hrubý měs. příjem [PRHRP]} (\text{nová proměnná}) = \frac{[HP\_HZAM\_P]}{12} \text{ IF } [ZAMPLP]=1$$

Stejným způsobem, jako dvanáctina hrubých ročních příjmů [HP\_HZAM\_M], je vypočten průměrný měsíční příjem partnera/ky [PRHRM] v roce t-1, v případě, že partner/ka byl/a zaměstnán/á po celý rok t-1 na plný úvazek:

Vzorec č. 6 **Výpočet průměrného hrubého měsíčního příjmu partnerky/partnera**

$$\text{hrubý měs. příjem [PRHRM]} (\text{nová proměnná}) = \frac{[HP\_HZAM\_M]}{12} \text{ IF } [ZAMPLM]=1$$

V dalším kroku jsou identifikovány osoby v čele, jejichž průměrný měsíční příjem [PRHRP] nepřesahuje hodnotu 1,1násobku minimální mzdy v roce t-1:

$$[HRMIN21P] = 0$$

$$[HRMIN21P] = 1 \text{ IF } [PRHRP] \leq 1,1 \text{ násobek minimální mzdy v roce t-1}$$

Stejným způsobem jsou identifikováni partneři, jejichž průměrný měsíční příjem v roce t-1 [PRHRM] nepřesahuje hodnotu 1,1násobku minimální mzdy v roce t-1:

$$[HRMIN21M] = 0$$

$$[HRMIN21M] = 1 \text{ IF } [PRHRM] \leq 1,1 \text{ násobek minimální mzdy v roce t-1}$$



## 5. Nízkovýdělkoví zaměstnanci v ČR

---

Po identifikaci příjmové situace osob v čele domácnosti a jejich případných partnerů je možné identifikovat domácnosti, kde alespoň jeden z ekonomicky aktivních členů pobírá průměrnou měsíční mzdu do výše 1,1násobku minimální mzdy v roce t-1 [HRM\_DOM]:

$$[\text{HRM\_DOM}] = 0$$

$$[\text{HRM\_DOM}] = 1 \text{ IF } [\text{HRMIN21P}] = 1 \mid [\text{HRMIN21M}] = 1$$

Popsaným způsobem vytvořené proměnné umožňují analyzovat situaci domácností, kde alespoň jeden z členů (osoba v čele nebo její/jeho partner/ka) pobírá průměrnou měsíční mzdu v roce t-1 do výše 1,1násobku minimální mzdy v roce t-1. Zejména pak podle:

- [DOM] – druh domácnosti
- [EJ] – počet spotřebních jednotek (EU)
- [SJ] – počet spotřebních jednotek (OECD)
- [KRAJ] – kraj bydliště
- [VEL] – velikost obce
- [DOM\_EA] – druh domácnosti podle pracovní aktivity
- [DOM\_VZD] – druh domácnosti podle vzdělání
- [VEK\_P; VEK\_M] – věk osoby v čele; partnera/ky
- [BYT] – druh bytu (právní důvod užívání)
- [HYPOTEKA] – splácení hypotéky/úvěru
- [OBYT\_MIST] – počet obytných místností

### Výhrada k datům EU-SILC

Jakkoli data EU-SILC poskytují unikátní perspektivu pohledu na situaci nízkopříjmových jednotlivců a domácností, považujeme za vhodné upozornit, že monitoring příjmové situace jednotlivců a domácností právě prostřednictvím EU-SILC má svá rizika. V ČR jsou nejčastěji využívány tři zdroje informací o příjmové situaci ekonomicky aktivní populace. Jde o údaje z podnikového výkaznictví, data Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV) a data šetření EU-SILC. Každé z uvedených šetření přistupuje jinak jak k otázce sběru dat, tak také k definici pracovní aktivity.

Podniková výkaznictví i ISPV sbírají data prostřednictvím zaměstnavatelů. V prvním případě je sledován evidenční počet zaměstnanců a objem vyplacených mezd, přičemž například pro výpočet průměrné mzdy jsou použity takto získané údaje, a to i pro zaměstnance s krátkodobou neplacenou nepřítomností, a také bez ohledu na délku úvazku jednotlivých zaměstnanců. V případě ISPV jsou sbírány údaje o jednotlivých zaměstnancích, ale do výpočtu průměrné mzdy nejsou zahrnuti například zaměstnanci s úvazkem pod 30 hodin týdně.

Sběr dat šetření EU-SILC je naproti tomu prováděno v domácnostech a dotazování jsou členové domácností. Projevují se zde tedy jevy známé ze všech ostatních výběrových šetření. V první řadě jde o problematiku *non-response*, tedy odmítnutí účasti na šetření, na což mají oslovení respondenti právo. Z šetření jsou předem vyloučeny osoby, které nežijí v bytech, tedy jednak osoby žijící v zařízeních (ubytovny, svobodárny apod.), a pak také osoby považované za osoby bez domova. Z těchto důvodů jsou obecně nedostatečně reprezentovány osoby jak z nejnižší, tak také z nejvyšší sociální vrstvy, což má nepochybně vliv na zjištěné příjmové charakteristiky.

Dalším faktorem, jenž ovlivňuje kvalitu dat EU-SILC, je známý fenomén podhodnocování příjmů respondenty. I metodický materiál EU-SILC (ČSÚ, 2023f) zmiňuje tento zdroj zkreslení, kdy respondenti nejenže uvádějí nižší příjmy, ale také se stává, že některé příjmy neuvedou vůbec. Materiál konstatuje, že „*možnosti, jak toto zkreslení eliminovat, jsou však poměrně omezené*“ (ČSÚ, 2023f).

Z uvedených charakteristik EU-SILC vyplývá, že toto šetření je pravděpodobně nejméně vhodným a spolehlivým nástrojem zjišťování a hodnocení příjmové situace jednotlivců a domácností. Přesto nabízíme alespoň výběr charakteristik jednotlivců a domácností jako doplňující informaci, kterou není možné získat z datového souboru ISPV.

### 5.3 Statistika rodinných účtů

Taktéž statistika rodinných účtů (ČSÚ, 2023g) může posloužit k dokreslení situace nízkopříjmových pracujících z pohledu jejich spotřebních výdajů. Z mikrodat nelze přímo identifikovat domácnost jednotlivce pracujícího za minimální mzdu, případně domácnost, jejíž jeden nebo více členů pracuje za minimální mzdu. Navrhujeme proto pro identifikaci pracujícího za nízkou mzdu následující postup. Omezit v datech typ domácnosti pouze na druh domácnosti jednotlivce muže či ženy (proměnná [DOM]), první příjmový kvintil (proměnná [KVINTIL]) a ekonomickou aktivitu přednosty jako zaměstnanec na plný úvazek (proměnná [EA\_P]). Zjistit lze dále věk [VEK\_P], vzdělání [VZD\_P], zaměstnání [ZAM\_P], odvětví [ODV\_P], velikost obce [VEL], typ obce [TYP], způsob bydlení (byt/dům) [BYT] [DUM], velikost bydlení (m<sup>2</sup>) [CELK\_M2], zatížení hypotékou [HYPOTEKA] a další ukazatele popisující jejich životní podmínky. Následně se lze podívat na jejich výdaje v jednotlivých položkách nakoupeného zboží a služeb [COICOP].

## 5. Nízkovýdělkoví zaměstnanci v ČR

---

Výsledky šetření SRÚ jsou distribuovány ve dvou separátních datových souborech. Jeden ze souborů obsahuje sledované charakteristiky domácností, druhý pak obsahuje informaci o spotřebě domácností podle kódů [COICOP]. Data v obou souborech je možné propojit prostřednictvím proměnné [DOMACID] – identifikační číslo domácnosti.

Po přepočtu přepočítacím koeficientem uvedeným v příslušné matici [PKOEFP] mohou být výstupy prezentovány za celou populaci, nikoli jen za výběrový soubor.

V prvním kroku jsou identifikovány domácnosti [DOM\_S] splňující kritéria pro zařazení do výběru pro sledování pro potřeby Metodiky. Jde o domácnosti jednotlivců:

[DOM\_S] = 0

[DOM\_S] = 1 IF [DOM] = 8 | [DOM] = 9 & [KVINTIL] = 1 & [EA\_P] = 1

Pro účely Metodiky je možné provádět dva druhy srovnání:

- a) **Diachronní:** srovnávat úroveň a preference ve spotřebě v čase pro definovanou skupinu domácností. Výsledkem bude časová řada, kdy vybrané indikátory budou srovnávány mezi pravidelnými ročními šetřeními.
- b) **Synchronní:** srovnávat úroveň a preference ve spotřebě mezi různými kvintily (pro účely Metodiky se jeví nejvhodnější srovnávat výsledky pro 1. a 2. kvintil). Skupiny domácností by se v tomto případě lišily jen svou příslušností k různým příjmovým kvintilům, ostatní charakteristiky by zůstaly shodné. Srovnávány by byly subpopulace, kde [KVINTIL] = 1 a [KVINTIL] = 2. Nová proměnná [DOM\_C].

Pro takto definované subpopulace domácností je možné následně určit rozdíly především z hlediska následujících proměnných:

[VEK\_P] – podíly ve věkových kategoriích, případně průměrný věk

[VZD\_P] – nejvyšší dosažené vzdělání

[ZAM\_P] – kategorizace druhu zaměstnání (ISCO)

[ODV\_P] – kategorizace odvětví činnosti (NACE)

[VEL] – velikost obce bydliště

[TYP] – typ obce

[BYT] / [DUM] – druh bytu / typ domu

[CELK\_M2] – celková podlahová plocha bytu (m<sup>2</sup>)

[HYPOTEKA] – hypotéka nebo jiný úvěr na hlavní bydlení

#### Individuální spotřeba

Individuální spotřeba domácností je v šetření SRÚ sledována podle kódů [COICOP]. Výsledky se nacházejí v samostatném datovém souboru. Všechny položky spotřeby domácností jsou klasifikovány podle oddílu, skupiny a třídy. Pro účely Metodiky považujeme za dostačující analyzovat spotřebu domácností na úrovni oddílů.

Přehled oddílů klasifikace:

01 Potraviny a nealkoholické nápoje

02 Alkoholické nápoje, tabák a narkotika

03 Odívání a obuv

04 Bydlení, voda, energie, paliva

05 Bytové vybavení, zařízení domácnosti; opravy

06 Zdraví

07 Doprava

08 Pošty a telekomunikace

09 Rekreační a kultura

10 Vzdělávání

11 Stravování a ubytování

12 Ostatní zboží a služby

13 Výdaje neziskových institucí sloužících domácnostem (NISD) na individuální spotřebu

14 Výdaje vládních institucí na individuální spotřebu

## 5. Nízkovýdělkoví zaměstnanci v ČR

---

V prvním kroku bude vytvořena nová proměnná, čtyř- a pěticiterná klasifikace v proměnné [COICOP] bude nahrazena klasifikací jednocifernou (v případě původní čtyřciferné klasifikace) a dvoucifernou (v případě původní pěticiterné klasifikace).

Pro výše navržené diachronní a synchronní srovnání navrhujeme použít výdaje domácností v následujících oddílech:

[COICOP] = 1 (Potraviny a nealkoholické nápoje)

[COICOP] = 3 (Odívání a obuv)

[COICOP] = 4 (Bydlení, voda, energie, paliva)

[COICOP] = 5 (Bytové vybavení, zařízení domácnosti; opravy)

[COICOP] = 6 (Zdraví)

[COICOP] = 7 (Doprava)

[COICOP] = 9 (Rekreace a kultura)

[COICOP] = 11 (Stravování a ubytování)

Takto tříděné výdaje budou srovnávány v čase pro definovaný soubor domácností [DOM\_S] (diachronní srovnání – mezi jednotlivými ročními šetřeními).

Tyto výdaje mohou být srovnány také synchronně (v rámci daného šetření) mezi domácnostmi [DOM\_C], kdy srovnávané domácnosti by se lišily v příslušnosti k příjmovému kvintilu ([KVINTIL] = 1 a [KVINTIL] = 2).

## 6. Soubor kritérií a indikátorů pro hodnocení přiměřenosti minimální mzdy

Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU vytyčuje členským státům prostor pro volbu metod hodnocení přiměřenosti jejich zákonných minimálních mezd. Závazná pravidla se týkají volby povinných kritérií, která musejí být v hodnocení přiměřenosti zohledněna a období, v němž musejí být zákonné minimální mzdy pravidelně aktualizovány. Směrnicí uváděné orientační referenční hodnoty nejsou závazné ani nepředstavují cíl, kterého by členské státy měly dosáhnout.

### 6.1 Kritéria přiměřenosti

Směrnice členské státy zavazuje k jasnému vymezení a následnému používání vhodných kritérií, podle kterých budou hodnotit přiměřenost minimální mzdy. Závazná jsou čtyři kritéria, jež musejí být zahrnuta v hodnocení nenulovou vahou. Ačkoli jsme je zmiňovali už v jedné z předchozích kapitol, pro srozumitelnost následujícího textu je zopakujeme. Kritéria musejí zahrnovat následující prvky:

- „*kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady;*
- *obecnou úroveň mezd a jejich rozdělení;*
- *tempo růstu mezd;*
- *dlouhodobou vnitrostátní míru produktivity a její vývoj.*“ (Evropská komise, 2022, čl. 5)

Za kritérium pokládáme standard nebo pravidlo, podle něhož se posuzuje nebo rozhoduje. Kritéria poskytují rámec pro hodnocení, ale sama o sobě nejsou vždy přímo měřitelná. Indikátor je naopak konkrétní měřitelný údaj, který slouží k vyhodnocení nebo sledování stavu nebo vývoje v rámci daného kritéria. Indikátory jsou tedy kvantitativním projevem kritérií a poskytují data pro jejich vyhodnocení. Souhrnně: zatímco kritérium říká, co hodnotit, indikátor říká, jak to hodnotit nebo jakým způsobem můžeme hodnocení provádět. Jednotlivé navrhované indikátory jsou nejprve sumarizovány v tabulce a v textu následujícím po přehledu blíže specifikovány.

Budeme-li dále hovořit o minimální mzdě, budeme mít na mysli minimální mzdu nominální a její hrubou výši. Vzhledem k možnému rozličnému složení domácnosti jedince pobírajícího minimální mzdu, které je zrcadleno i v daňovém a dávkovém systému ČR ve formě různých daňových slev či sociálních dávek (např. příspěvek na dítě), navrhuje posuzovat minimální mzdu pouze pro jednotlivce, konkrétně tedy pro jednočlennou domácnost zaměstnance pracujícího za minimální mzdu. Systém dávek sociální podpory navrhuje do hodnocení přiměřenosti minimální mzdy nezahrnovat, neboť Směrnice explicitně zmiňuje, že „*[j]e vhodné uvažovat o stanovování zákonných minimálních mezd a jejich aktualizaci odděleně od mechanismů podpory příjmů.*“ (Evropská komise, 2022, rec. 28)

## 6.2 Soustava kritérií a indikátorů

Kritéria a jejich indikátory nejprve přehledně uvádíme v tabulkách. Následně v textu každý indikátor blíže popisujeme a uvádíme jeho definici.

Kritérium A – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k životním nákladům					
Cíl	Číslo indikátoru	Indikátor cíle	Charakteristika	Třídění	Zdroj dat
Vyhodnocení MM vzhledem k životním nákladům	A1-1	MM jako násobek životního minima (ŽM)	ŽM = minimální hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb (bez bydlení)	životní minimum jednotlivce	MPSV
	A1-2	podíl nákladů na bydlení, tj. nájmu (příp. nákladů vlastníků srovnatelných s nájmem), služeb spojených s bydlením a nákladů na energie na MM	normativní náklady na bydlení (NNB) = průměrné celkové náklady na bydlení podle velikosti obce a počtu členů domácnosti pro příspěvek na bydlení (SSP)	nájemní normativní náklady na bydlení a vlastnické normativní náklady na bydlení ze systému státní sociální podpory (SSP); 100% výše	MPSV
	A1-3	podíl základních životních nákladů včetně bydlení na MM	ŽM + NNB	ŽM jednotlivce a NNB v třídění dle předchozího	MPSV
	A1-4	meziroční růst MM, průměrné mzdy a indexu spotřebitelských cen	růst životních nákladů měřený indexem spotřebitelských cen (CPI)	růst hrubé mzdy (minimální a průměrné) růst indexu spotřebitelských cen – všeobecný index	MPSV, ČSÚ
Vyhodnocení MM vzhledem k podpoře v nezaměstnanosti	A2-1	podíl podpory v nezaměstnanosti pracujícího za MM na čisté výši MM	ukazatel snížení čistého příjmu jednotlivce při odchodu z trhu práce a pobírání podpory v nezaměstnanosti	jednotlivec se základní daňovou slevou na poplatníka a dodatečně i s daňovou slevou na invaliditu (1. a 2. st., 3. st.) a dle výše podpory v nezaměstnanosti	MPSV, MF ČR

## 6. Soubor kritérií a indikátorů pro hodnocení přiměřenosti minimální mzdy

pokračování tabulky

Kritérium B – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k obecné úrovni mezd v ČR a jejich rozdělení					
Cíl	Číslo indikátoru	Indikátor cíle	Charakteristika	Třídění	Zdroj dat
Vyhodnocení výše MM vzhledem k hrubým mzdám (nominálně)	B1-1	podíl hrubé MM na průměrné hrubé mzdě v ČR	Kaitzův index; 40 %, 45 % a 50 % průměrné hrubé mzdy	celkem a platová/mzdová sféra; pohlaví, věk, vzdělání, kraj, druh pracovního poměru, povolání (ISCO), odvětví ekonomiky (NACE), velikost zpravodajské jednotky	ISPV, ČSÚ, MPSV
	B1-2	podíl hrubé MM na mediánu hrubých mezd v ČR	Kaitzův index; 50 %, 55 % a 60 % mediánu mezd	celkem a platová/mzdová sféra; pohlaví, věk, vzdělání, kraj, druh pracovního poměru, povolání (ISCO), odvětví ekonomiky (NACE), velikost zpravodajské jednotky	ISPV, ČSÚ, MPSV
	B1-3	podíl hrubé MM na 1. decilu hrubých mezd v ČR	srovnání MM a desetiny nejnižších mezd v ČR	celkem a platová/mzdová sféra; pohlaví, kraj	ISPV, ČSÚ, MPSV
	B1-4	podíl hrubé MM na 25. percentilu hrubých mezd v ČR	srovnání MM a čtvrtiny nejnižších mezd v ČR	celkem a platová/mzdová sféra; pohlaví, kraj	ISPV, ČSÚ, MPSV
Vyhodnocení výše čisté MM vzhledem k čistému výdělku bezdětného zaměstnance pracujícího za průměrnou mzdou	B2-1	podíl čisté MM k čisté průměrné mzdě bezdětného zaměstnance pracujícího na plný úvazek	doplnění k podílům hrubé MM na průměru a mediánu hrubých mezd	celkem; srovnání ČR se zahraničím	MPSV, Eurostat <sup>20</sup>
Podíly tantilů mezd na celkovém objemu mezd	B3-1	procentní podíl různých tantilů mezd/platů a jeho vývoj na celkové sumě mezd a platů	popis rozdělení mezd v ČR	10% tantil, 25% tantil, 90% tantil; celkem, mzdová i platová sféra	ISPV

<sup>20</sup> <https://data.europa.eu/data/datasets/jk8cngt2cqhmmlhssaza?locale=en>



## 6. Soubor kritérií a indikátorů pro hodnocení přiměřenosti minimální mzdy

pokračování tabulky

Kritérium C – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k tempu růstu mezd					
Cíl	Číslo indikátoru	Indikátor cíle	Charakteristika	Třídění	Zdroj dat
Vývoj MM a hrubých mezd	C1-1	meziroční tempo růstu hrubé MM, průměrné hrubé mzdy a mediánu hrubých mezd	meziroční změny ve výši mezd a platů	růst nominálních mezd, růst reálných mezd; celkem, platová a mzdová sféra	MPSV, ČSÚ
	C1-2	meziroční tempo růstu hrubé MM a meziroční tempo růstu mezd podél distribuce mezd	meziroční změny ve výši mezd a platů	1. decil, 1. kvartil, 9. decil; celkem, mzdová i platová sféra	MPSV, ISPV, ČSÚ
Kritérium D – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k dlouhodobé vnitrostátní míře produktivity a jejímu vývoji					
Vývoj MM, míra produktivity práce a její vývoj	D1-1	meziroční tempo růstu reálné MM a reálné produktivity práce na hlavu	vyplývá z textu Směrnice	hospodářství celkem; mezinárodní srovnání	MPSV, ČSÚ
	D1-2	meziroční tempo růstu reálné MM a reálné produktivity práce na odpracovanou hodinu	vyplývá z textu Směrnice	hospodářství celkem a dle klasifikace ekonomických činností (NACE); mezinárodní srovnání	MPSV, ČSÚ
Úroveň produktivity práce	D2-1	úroveň minimální mzdy a produktivity práce na hlavu	vyplývá z textu Směrnice	hospodářství celkem; mezinárodní srovnání	ČSÚ, Eurostat <sup>21</sup>
	D2-2	roven minimální mzdy a produktivity práce na odpracovanou hodinu	vyplývá z textu Směrnice	hospodářství celkem; mezinárodní srovnání	ČSÚ, Eurostat <sup>22</sup>
Vývoj MM a HDP	E1-1	meziroční změna HDP a MM	meziroční změna MM a HDP ČR		MPSV, ČSÚ

<sup>21</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem160/default/bar?lang=en>

<sup>22</sup> ibidem

## 6. Soubor kritérií a indikátorů pro hodnocení přiměřenosti minimální mzdy

pokračování tabulky

Kritérium E – Ekonomická udržitelnost, vliv na zaměstnanost, chudobu a výdělkovou nerovnost				
Cíl	Číslo indikátoru	Indikátor cíle	Charakteristika	Zdroj dat
Vývoj MM a nezaměstnanosti	E2-1	vývoj podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu	vývoj počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let k obyvatelstvu stejného věku; celkem, dle pohlaví	Úřad práce ČR
	E2-2	vývoj obecné míry nezaměstnanosti	nezaměstnaní dle metodiky ILO a Eurostatu; srovnání s ostatními členskými zeměmi EU	ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil)
	E2-3	vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti	nezaměstnaní, kteří jsou bez práce déle než 12 měsíců; osoby se zdravotním postižením; mládež a mladí dospělí, osoby starší 55 let; celkem, dle pohlaví	Úřad práce ČR
Vývoj MM a zaměstnanosti mladých	E3-1	míra zaměstnanosti absolventů v ČR	zaměstnanost čerstvých absolventů ve věku 20–34 let a splňujících další podmínky dle definice Eurostatu; data z Výběrového šetření pracovních sil; srovnání s ostatními členskými zeměmi EU; celkem, dle pohlaví	Eurostat <sup>23</sup>
	E3-2	míra nezaměstnanosti mladých (15–24 let)	procento nezaměstnaných osob na pracovní síle podle definice ILO ve věku 15–24 let; celkem, dle pohlaví	Eurostat <sup>24</sup>
Výdělková nerovnost	E4-1	Giniho koeficient	vývoj Giniho koeficientu pro výdělky; celkem, mzdová i platová sféra	ISPV
Genderové rozdíly	E5-1	podíly žen a mužů pracujících za MM	pracujících za MM dle pohlaví	ISPV
Ohrožení pracujících příjmovou chudobou	E6-1	podíl pracujících ohrožených příjmovou chudobou	převažující ekonomická aktivita osob ve věku 18+: pracující; hranice příjmové chudoby 60 % a 70 % mediánu ekv. disp. příjmu	ČSÚ (EU-SILC) <sup>25</sup>

<sup>23</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00053/default/table?lang=en>

<sup>24</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teilm021\\_custom\\_9741699/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teilm021_custom_9741699/default/table?lang=en)

<sup>25</sup> <https://csu.gov.cz/produkty/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-7isum3msez>

## 6. Soubor kritérií a indikátorů pro hodnocení přiměřenosti minimální mzdy

pokračování tabulky

Kritérium F – ČR v porovnání s ostatními zeměmi; ukazatele publikované OECD <sup>26</sup>				
Cíl	Číslo indikátoru	Indikátor cíle	Charakteristika	Zdroj dat
Přehled incidence nízkých výdělků	F1-1	incidence nízkých výdělků (OECD)	incidence nízko placených pracovníků, definovaná jako podíl zaměstnanců na plný úvazek, kteří vydělávají méně než dvě třetiny hrubé mediánové mzdy všech zaměstnanců na plný úvazek; srovnání ČR se zahraničím; celkem, dle pohlaví	OECD <sup>27</sup>
Přehled decilových poměrů hrubých mezd	F2-1	decilové poměry hrubých mezd: poměr 9. decilu ku 1. decilu	poměr horních hranic decilů příjmů 9. a 1. decilu (hrubý měsíční příjem zaměstnanců na plný úvazek a na celý rok); srovnání ČR se zahraničím	OECD <sup>28</sup>
Poměr MM k hrubé mzdě (dle statistik OECD)	F3-1	podíl MM na průměrné hrubé mzdě v ČR	minimální mzda ve srovnání s průměrnými mzdami zaměstnanců na plný úvazek; srovnání ČR se zahraničím	OECD <sup>29</sup>
Reálná minimální mzda (v konstantních cenách, v USD, PPP)	F4-1	reálná výše minimální mzdy v konstantních cenách (USD)	výše minimální mzdy v konstantních cenách při zohlednění parity kupní síly (PPP); srovnání ČR se zahraničím	OECD <sup>30</sup>

<sup>26</sup> <https://data-explorer.oecd.org/>

<sup>27</sup> [https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&fs%5b0%5d=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEarnings%20and%20wages%23JOB\\_EW%23&fc=Topic&bp=true&snb=8&vw=tb&df%5bds%5d=dsDisseminateFinalDMZ&df%5bid%5d=DSD\\_EARNINGS%40PAY\\_INCIDENCE&df%5bag%5d=OECD.ELS.SAE&df%5bvs%5d=1.0&pd=2005%2C&dq=.....T&ly%5brw%5d=REF\\_AREA%2CMEASURE&ly%5bcl%5d=TIME\\_PERIOD&to%5bTIME\\_PERIOD%5d=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&fs%5b0%5d=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEarnings%20and%20wages%23JOB_EW%23&fc=Topic&bp=true&snb=8&vw=tb&df%5bds%5d=dsDisseminateFinalDMZ&df%5bid%5d=DSD_EARNINGS%40PAY_INCIDENCE&df%5bag%5d=OECD.ELS.SAE&df%5bvs%5d=1.0&pd=2005%2C&dq=.....T&ly%5brw%5d=REF_AREA%2CMEASURE&ly%5bcl%5d=TIME_PERIOD&to%5bTIME_PERIOD%5d=false)

<sup>28</sup> [https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&fs%5b0%5d=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEarnings%20and%20wages%23JOB\\_EW%23&fc=Topic&bp=true&snb=8&vw=tb&df%5bds%5d=dsDisseminateFinalDMZ&df%5bid%5d=DSD\\_EARNINGS%40DEC\\_I&df%5bag%5d=OECD.ELS.SAE&df%5bvs%5d=1.0&pd=2005%2C&dq=.....T&ly%5brw%5d=REF\\_AREA%2CUNIT\\_MEASURE%2CAGGREGATION\\_OPERATION&ly%5bcl%5d=TIME\\_PERIOD&to%5bTIME\\_PERIOD%5d=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&fs%5b0%5d=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEarnings%20and%20wages%23JOB_EW%23&fc=Topic&bp=true&snb=8&vw=tb&df%5bds%5d=dsDisseminateFinalDMZ&df%5bid%5d=DSD_EARNINGS%40DEC_I&df%5bag%5d=OECD.ELS.SAE&df%5bvs%5d=1.0&pd=2005%2C&dq=.....T&ly%5brw%5d=REF_AREA%2CUNIT_MEASURE%2CAGGREGATION_OPERATION&ly%5bcl%5d=TIME_PERIOD&to%5bTIME_PERIOD%5d=false)

<sup>29</sup> [https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&fs%5b0%5d=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEarnings%20and%20wages%23JOB\\_EW%23&fc=Topic&bp=true&snb=8&vw=tb&df%5bds%5d=dsDisseminateFinalDMZ&df%5bid%5d=DSD\\_EARNINGS%40MIN2AVE&df%5bag%5d=OECD.ELS.SAE&df%5bvs%5d=1.0&pd=2000%2C&dq=.....&ly%5brw%5d=REF\\_AREA%2CAGGREGATION\\_OPERATION&ly%5bcl%5d=TIME\\_PERIOD&to%5bTIME\\_PERIOD%5d=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&fs%5b0%5d=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEarnings%20and%20wages%23JOB_EW%23&fc=Topic&bp=true&snb=8&vw=tb&df%5bds%5d=dsDisseminateFinalDMZ&df%5bid%5d=DSD_EARNINGS%40MIN2AVE&df%5bag%5d=OECD.ELS.SAE&df%5bvs%5d=1.0&pd=2000%2C&dq=.....&ly%5brw%5d=REF_AREA%2CAGGREGATION_OPERATION&ly%5bcl%5d=TIME_PERIOD&to%5bTIME_PERIOD%5d=false)

<sup>30</sup> [https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&fs%5b0%5d=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEarnings%20and%20wages%23JOB\\_EW%23&fc=Topic&bp=true&snb=8&vw=tb&df%5bds%5d=dsDisseminateFinalDMZ&df%5bid%5d=DSD\\_EARNINGS%40RMW&df%5bag%5d=OECD.ELS.SAE&df%5bvs%5d=1.0&pd=2001%2C&dq=...A...&ly%5brw%5d=REF\\_AREA%2CUNIT\\_MEASURE&ly%5bcl%5d=TIME\\_PERIOD&to%5bTIME\\_PERIOD%5d=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&fs%5b0%5d=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEarnings%20and%20wages%23JOB_EW%23&fc=Topic&bp=true&snb=8&vw=tb&df%5bds%5d=dsDisseminateFinalDMZ&df%5bid%5d=DSD_EARNINGS%40RMW&df%5bag%5d=OECD.ELS.SAE&df%5bvs%5d=1.0&pd=2001%2C&dq=...A...&ly%5brw%5d=REF_AREA%2CUNIT_MEASURE&ly%5bcl%5d=TIME_PERIOD&to%5bTIME_PERIOD%5d=false)

## 6. Soubor kritérií a indikátorů pro hodnocení přiměřenosti minimální mzdy

pokračování tabulky

Kritérium G – ČR v porovnání s ostatními zeměmi; ukazatele publikované Eurostatem <sup>31</sup>				
Cíl	Číslo indikátoru	Indikátor cíle	Charakteristika	Zdroj dat
Zdanění zaměstnanců s nízkými výdělky	G1-1	daňový klín	daňová sazba pro nízko placené pracovníky; Daňový klín na náklady na pracovní sílu; srovnání ČR se zahraničím	Eurostat <sup>32</sup>
	G1-2	past nezaměstnanosti	daňová sazba pro nízko placené pracovníky; Past nezaměstnanosti; srovnání ČR se zahraničím	Eurostat <sup>33</sup>
	G1-3	past nízkých mezd	daňová sazba pro nízko placené pracovníky; Past nízkých mezd; srovnání ČR se zahraničím	Eurostat <sup>34</sup>
Ohrožení chudobou a sociálním vyloučením	G2-1	podíl zaměstnanců ohrožených chudobou a sociálním vyloučením	osoby ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením podle nejběžnějšího stavu zaměstnanosti (osoby ve věku 18 let a starší) – zaměstnanci; srovnání ČR se zahraničím	Eurostat <sup>35</sup>
	G2-2	pracující chudoba (EU-SILC)	podíl pracujících osob v ohrožených chudobou podle věku a pohlaví (20–29 let, 55–64 let); srovnání ČR se zahraničím	Eurostat <sup>36</sup>
Srovnání ČR se zeměmi EU: výše MM	G3-1	MM vyjádřena v PPS ( <i>purchasing power standard</i> )	srovnání výše MM v ČR s MM v ostatních členských státech EU (v PPS); srovnání ČR se zahraničím	Eurostat <sup>37</sup>
	G3-2	srovnání výší Kaitzova indexu	podíl hrubé MM na průměrné hrubé mzdě v ČR a v dalších členských státech EU; srovnání ČR se zahraničím	Eurostat <sup>38</sup>

<sup>31</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/popul?lang=en&subtheme=livcon.ilc.ilc\\_ip&display=list&sort=category](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/popul?lang=en&subtheme=livcon.ilc.ilc_ip&display=list&sort=category)

<sup>32</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\\_NT\\_TAXWEDGE/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_NT_TAXWEDGE/default/table?lang=en)

<sup>33</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\\_NT\\_UNEMTRP/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_NT_UNEMTRP/default/table?lang=en)

<sup>34</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\\_NT\\_LOWWTRP/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_NT_LOWWTRP/default/table?lang=en)

<sup>35</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC\\_PEPS02N/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PEPS02N/default/table?lang=en)

<sup>36</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC\\_IW01/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_IW01/default/table?lang=en)

<sup>37</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn\\_mw\\_cur/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en)

<sup>38</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\\_MW\\_AVGR2/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_MW_AVGR2/default/table?lang=en)

### 6.3 Specifikace indikátorů

Následující text se věnuje detailnímu rozboru jednotlivých indikátorů, které jsou uvedeny v tabulkách v předchozí podkapitole. Čtyři z těchto kritérií pro hodnocení přiměřenosti minimální mzdy vycházejí ze Směrnice. Další dvě kritéria, konkrétně srovnání české zákonné minimální mzdy a dalších relevantních ukazatelů se zahraničím, jsou navržena s cílem poskytnout komplexnější a hlouběji prozkoumaný pohled na otázku přiměřenosti minimální mzdy.

#### 6.3.1 Kritérium A – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k životním nákladům

Cíl: Vyhodnocení výše MM vzhledem k životním nákladům

- A1-1 Minimální mzda jako násobek životního minima

##### Definice

Životní minimum (ŽM) vyjadřuje minimální hranici peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb dle zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. Částka životního minima v sobě zahrnuje náklady na deset oddílů Klasifikace individuální spotřeby podle účelu (CZ-COICOP). Neobsahuje náklady na bydlení, výdaje na alkohol a tabákové výrobky. Současně jsou v deseti zahrnutých oddílech vyloučeny veškeré statky dlouhodobé spotřeby. Životní minimum je koncipováno jako krátkodobá pomoc občanovi v těžké životní situaci, která odpovídá době přibližně do šesti měsíců.

##### Třídění

Jelikož navrhujeme hodnotit přiměřenost minimální mzdy pouze pro jednočlennou domácnost osoby vydávající minimální mzdu, doporučujeme uvažovat pouze hodnotu životního minima pro jednotlivce.

##### Zdroj dat

MPSV ČR, na jejichž webových stránkách a dalších informačních materiálech je výše životního minima veřejně přístupná.<sup>39</sup> Případně lze přímo hodnotu životního minima vyčíst z příslušného nařízení vlády o zvýšení částek životního minima a existenčního minima. Poslední relevantní nařízení vlády o úpravě životního a existenčního minima bylo nařízení vlády č. 436/2022 Sb., o zvýšení částek životního minima a existenčního minima.

---

<sup>39</sup> <https://www.mpsv.cz/zivotni-a-existencni-minimum>

### Interpretace

Částka nominální čisté minimální mzdy se podělí částkou životního minima jednotlivce. Rostoucí hodnota podílu v čase za předpokladu růstu hodnoty minimální mzdy indikuje pro jedince rostoucí šanci získat pracovní aktivitou větší příjem, než by získal ze sociálních dávek odvozených z výše životního minima. Hodnota podílu tohoto ukazatele by měla v čase růst, protože při nízké hodnotě podílu se pracovní aktivita nevyplácí. Vyšší hodnota ukazatele navíc motivuje k zapojení se na trhu práce pro tu část populace, která je práceschopná, ale zůstává na sociálních dávkách z důvodu ekonomické výhodnosti. Lidé odkázaní na životní minimum však nepředstavují stejnou skupinu obyvatelstva jako lidé pracující za minimální mzdu. V realitě se liší se v mnoha charakteristikách, které se neprotínají.

### Poznámka

Výše životního minima by se měla poměřovat k čisté minimální mzdě, kterou pracovník skutečně obdrží. Základní nezabavitelná částka, kterou nelze dlužníkovi srazit z jeho příjmu v průběhu insolvenčního řízení činí 13 638 Kč od 1. ledna 2023. Exekuce představuje významný faktor, který ovlivňuje pracovní aktivitu nízkopříjmových jedinců v České republice.

### Doporučení

Doporučujeme se zaměřit i na samotný vývoj výše životního minima. V České republice bylo období, kdy se osm let výše životního minima nezměnila, naopak v roce 2022 došlo ke dvojnásobnému navýšení, a to v dubnu a červenci.

- A1-2 Podíl nákladů na bydlení, tedy nájmu (příp. nákladů vlastníků srovnatelných s nájmem), služeb spojených s bydlením a nákladů za energie na MM

### Definice

Bydlení představuje jednu ze tří základních potřeb člověka, která však není zohledněna v životním minimu. Stát přispívá na tento náklad prostřednictvím státní sociální podpory (SSP) v podobě příspěvku na bydlení. Příspěvek na bydlení si může nárokovat domácnost, jestliže náklady na bydlení přesáhly částku součinu rozhodného příjmu a koeficientu 0,3. Pro náklady na bydlení, na které stát dávkou přispívá, je však stanoven horní strop jejich výše, který představují normativní náklady na bydlení (NNB). Náklady na bydlení se regionálně liší. Nemalou roli hraje rovněž počet osob v domácnosti. Proto SSP u NNB pro nájemní bydlení rozlišuje počet osob v domácnosti a velikost obcí je rozdělena do tří kategorií. Pro vlastnické bydlení se rozlišuje pouze počet osob v domácnosti, nikoli již velikost obce.

### Třídění

NNB je třeba zohledňovat v kombinaci jedna společně posuzovaná osoba a tři velikostní kategorie obce:

- Praha a Brno;
- obce s alespoň 70 000 obyvateli;
- obce do 69 999 obyvatel.

Dále je třeba rozlišovat NNB zvlášť pro nájemní bydlení a zvlášť pro bydlení vlastnické.

### Zdroj dat

Výše normativních nákladů na bydlení je obsažena v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. MPSV ČR o jejich výši informuje společně s dalšími informacemi o příspěvku na bydlení.<sup>40</sup>

### Interpretace

Náklady na bydlení představují v současnosti nejvyšší spotřební výdajovou položku domácností. Průměrná evropská domácnost vydala na bydlení, energie a další služby spojené s bydlením čtvrtinu svého rozpočtu. Průměrná česká domácnost dokonce 28 % (Fialová & Mysíková, 2023). V rámci tohoto indikátoru bude sledováno, zda je jedinec schopný pokrýt náklady na bydlení ze svého pracovního příjmu, popřípadě jakou část.

### Poznámka

Jelikož Směrnice uvádí, že úvahy o stanovování zákonné minimální mzdy „je vhodné uvažovat odděleně od mechanismů podpory příjmů“ (Evropská komise, 2022, rec. 28), jen okrajově navrhuje vypočítat, kolik jednotlivci s minimální mzdou v jednočlenné domácnosti stát přispěje na bydlení prostřednictvím příspěvku na bydlení ze státní sociální podpory.

### Doporučení

V ČR je relativně vysoký podíl vlastnického bydlení obdobně jako v dalších východních evropských státech.<sup>41</sup> Nedostatek obecních bytů, sociálního bydlení, popřípadě dalších forem státní bytové politiky v kombinaci s nastavením dávkové podpory bydlení, brzdí přechod některých jednotlivců ze sociálních dávek do práce.

---

<sup>40</sup> <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-bydleni>

<sup>41</sup> Fialová a Mysíková (2023) uvádějí podíl vlastnického bydlení v ČR ve výši 78 %. Evropský průměr je 70 %.

- A1-3 Podíl základních životních nákladů včetně bydlení na minimální mzdě

### Definice

Tento indikátor představuje součet hodnot předchozích dvou indikátorů A1-1 a A1-2, tedy životního minima a normativních nákladů na bydlení dle velikosti obce, popřípadě srovnatelných nákladů na bydlení u vlastnického bydlení.

### Třídění

NNB je třeba zohledňovat v kombinaci jedna společně posuzovaná osoba a tři velikostní kategorie obce:

- Praha a Brno;
- obce s alespoň 70 000 obyvateli;
- obce do 69 999 obyvatel.

Dále je třeba rozlišovat NNB zvlášť pro nájemní bydlení a zvlášť pro bydlení vlastnické.

### Zdroj dat

MPSV ČR, na jejichž webových stránkách a dalších informačních materiálech je výše životního minima veřejně přístupná.<sup>42</sup> Případně lze přímo hodnotu životního minima vyčíst z příslušného nařízení vlády o zvýšení částek životního minima a existenčního minima. Poslední relevantní nařízení vlády o úpravě životního a existenčního minima bylo nařízení vlády č. 436/2022 Sb., o zvýšení částek životního minima a existenčního minima.

Výše normativních nákladů na bydlení je obsažena v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. MPSV ČR o jejich výši informuje společně s dalšími informacemi o příspěvku na bydlení.<sup>43</sup>

### Interpretace

Součet životního minima jednotlivce a nákladů na bydlení určené státem představuje minimální částku potřebnou k uspokojení základních životních potřeb. Tento indikátor ilustruje, zda je minimální mzda postačující. Jinými slovy tak indikuje přiměřenost minimální mzdy.

---

<sup>42</sup> <https://www.mpsv.cz/zivotni-a-existencni-minimum>

<sup>43</sup> <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-bydleni>



### Poznámka

Životní minimum je stejné pro celou Českou republiku. Náklady na bydlení se však v případě nájemního bydlení liší dle velikosti obce.

### Doporučení

Lze předpokládat, že z důvodu výše normativních nákladů bude pro některé obce minimální mzda nedostatečná. Na indikátor by se nemělo pohlížet takovým způsobem, že lidé odměňovaní minimální mzdou by se měli stěhovat do obcí, kde jim výše minimální mzdy bude postačovat pro uspokojení základních životních potřeb.

- A1-4 Meziroční růst MM, průměrné mzdy a indexu spotřebitelských cen

### Definice

Příjmy v absolutním vyjádření nezachycují vývoj v čase. Meziroční srovnání poskytne informace o vývoji trendu. Průměrnou hrubou měsíční mzdu ČSÚ definuje jako „*podíl mzdových prostředků (vč. příplatků za přesčas, odměn, náhrad mzdy atd.) připadající na jednoho zaměstnance za měsíc*“ (ČSÚ, 2023d). Index spotřebitelských cen „*[ř]eprezentativním způsobem měří v časovém vývoji relativní změny konečných spotřebitelských cen (včetně všech daní) zboží a služeb placených obyvatelstvem*“ (ČSÚ, 2023b). Indexy spotřebitelských cen (životních nákladů) využívá ČSÚ k měření inflace v ČR. Spotřebitelský koš, respektive výrobky a služby v něm jsou členěny a tříděny dle evropské klasifikace spotřebních výdajů ECOICOP do 12 základních oddílů. V roce 2023 bylo ve spotřebním koši zastoupeno 443 reprezentantů. Váhy reprezentantů jsou aktualizovány podle údajů ze šetření Statistika rodinných účtů z minulých let (např. pro rok 2023 z let 2020 a 2019) doplněné o další dostupné zdroje a šetření. (ČSÚ, 2023b)

### Třídění

Průměrná hrubá mzda v hospodářství v:

- celém roce  $t-2^{44}$ ;
- predikované hodnotě pro rok  $t$  dle predikce MF ČR, případně jiné relevantní instituce (např. ČNB).

---

<sup>44</sup> Stejně jako výše v textu předpokládáme, že minimální mzda je vyhlášována pro rok  $t$  na podzim roku  $t-1$ .

Index spotřebitelských cen:

- změna spotřebitelských cen za celý rok  $t-2$ ;
- predikce vývoje spotřebitelských cen pro rok  $t$  publikované MF ČR, případně jinou relevantní institucí (např. ČNB);
- změna spotřebitelských cen ve čtvrtletí, k níž jsou dostupné údaje ve 3. čtvrtletí roku  $t-1$  a průměrná hodnota od ledna po 3. čtvrtletí;
- změna spotřebitelských cen v měsíci, k níž jsou dostupné údaje ve 3. čtvrtletí roku  $t-1$  a průměrná hodnota od ledna po měsíc, pro nějž jsou dostupná data.

Zdroj dat

Minimální mzda – nařízení vlády stanovující konkrétní výši minimální mzdy.

Průměrná hrubá mzda – Český statistický úřad a jeho publikace *Průměrné mzdy – [pořadové číslo] čtvrtletí [rok]* dostupné na webových stránkách ČSÚ.<sup>45</sup> V publikaci jsou zveřejněny výsledky strukturální statistiky, kterou vydává ČSÚ ve spolupráci s MPSV ČR (ČSÚ, 2023c). Strukturální statistika slučuje databázi výběrového šetření Informačního systému o průměrném výdělku MPSV ČR (ISPV – mzdová sféra) a administrativního zdroje Informačního systému o platu a služebním příjmu MF ČR (ISP – platová sféra).

Index spotřebitelských cen – ČSÚ, konkrétně statistika ceny a inflace, inflace a spotřebitelské ceny.<sup>46</sup>

Publikace ČSÚ o vývoji indexů spotřebitelských cen za relevantní čtvrtletí *Vývoj indexů spotřebitelských cen – [pořadové číslo] čtvrtletí [rok]*.<sup>47</sup>

Publikace *Indexy spotřebitelských cen (životních nákladů) – základní členění – [měsíc rok]*, která obsahuje nejen index spotřebitelských cen v jednotlivých měsících roku  $t-2$  a  $t-1$  domácnosti celkem, ale i průměrné hodnoty indexu za rok.<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> Aktuální publikace – 2. čtvrtletí 2023 viz <https://csu.gov.cz/rychle-informace/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2023>

<sup>46</sup> <https://csu.gov.cz/inflace-spotrebitelske-ceny?pocet=10&start=0&podskupiny=012&razeni=-datumVydani>

<sup>47</sup> Aktuální publikace viz <https://csu.gov.cz/documents/https://csu.gov.cz/rychle-informace/vyvoj-indexu-spotrebitelskych-cen-1-ctvrtleti-2024>

<sup>48</sup> Aktuální publikace viz [https://csu.gov.cz/mira\\_inflace](https://csu.gov.cz/mira_inflace)

### Interpretace

Srovnání meziročního růstu minimální mzdy, průměrné mzdy a indexu spotřebitelských cen je nezbytné k určení trendu vývoje a vztahu těchto veličin mezi sebou navzájem. Srovnání umožní určit, zda dochází ke konvergenci či divergenci mezi minimální mzdou a průměrnou mzdou a jak se tato skutečnost liší mezi nominální hodnotou a reálnou hodnotou.

### Poznámka

Shodně jako ČSÚ i my zde upozorňujeme, že průměrná mzda ze strukturální statistiky není a nemůže být shodná s průměrnou mzdou z podnikového výkaznictví ČSÚ.<sup>49</sup> (ČSÚ, 2023c)

### Doporučení

Je třeba brát v úvahu časové zpoždění ve zveřejnění údajů o průměrné mzdě. Průměrná mzda kratšího období, než je rok, může být krátkodobě vychýlena z různých důvodů. Průměrná mzda za celý jeden rok je však pro stanovení minimální mzdy pro rok  $t$  dostupná pouze za rok  $t-2$ .

**Cíl:** Vyhodnocení výše MM vzhledem k podpoře v nezaměstnanosti

- A2-1 Podíl podpory v nezaměstnanosti pracujících za minimální mzdu na čisté výši minimální mzdy

### Definice

Podpora v nezaměstnanosti pomáhá překonat pobírateli období, kdy se uchází o zaměstnání ve spolupráci s Úřadem práce České republiky. Doporučujeme uvažovat výši podpory v nezaměstnanosti pracovníka vydávajícího před odchodem do nezaměstnanosti minimální mzdu. Tuto podporu následně doporučujeme porovnávat s čistou minimální mzdou bezdětného zaměstnance, který má pouze slevu na dani na poplatníka. Dodatečně navrhuje uvažovat i daňovou slevou na invaliditu (1. st. a 2. st., 3. st.).

### Třídění

Jednotlivec se základní daňovou slevou na poplatníka a dodatečně i s daňovou slevou na invaliditu (1. st. a 2. st., 3. st.).

---

<sup>49</sup> V podnikovém výkaznictví je celkový objem mezd bez ostatních osobních nákladů poměřován evidenčním počtem zaměstnanců podniku, včetně zaměstnanců nemocných nebo s kratší neplacenou nepřítomností. Naopak do strukturální statistiky nejsou zahrnuti zaměstnanci s úvazkem kratším než 30 hodin týdně. (ČSÚ, 2023c)

Výše podpory v nezaměstnanosti se liší dle doby jejího pobírání:

- 65 % vyměřovacího základu v prvních dvou měsících;
- 45 % vyměřovacího základu po prvních 4 měsících až do konce podpůrní doby.

Ve druhých dvou měsících je podpora v nezaměstnanosti ve výši 50 %. Doporučujeme však srovnávat s čistou minimální mzdou nejvyšší možnou a nejnižší možnou výši podpory.

Zdroj dat

Úřad práce ČR – pravidla pro výši a nárok na podporu v nezaměstnanosti,<sup>50</sup> případně přímo zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Interpretace

Osoby zaměstnané za minimální mzdu vykazují vyšší míru fluktuace, tedy častější změnu zaměstnání, která je prokládána registracemi na pobočkách úřadu práce a pobíráním podpory v nezaměstnanosti. Znalost podílu podpory v nezaměstnanosti pracujícího za minimální mzdu k výši čisté minimální mzdy pomůže určit, zda se jedinci dlouhodobě vyplatí pracovat za minimální mzdu, či se mu racionálně vyplatí opakovaně registrovat na úřadu práce. Prostředky získané na podpoře jsou spojeny s nulovou fyzickou i duševní zátěží z práce. Současně uchazeč disponuje plným časovým fondem, přitom finanční prostředky takto získané mu postačují (alespoň krátkodobě) na pokrytí jeho životního stylu (standardu). Jedinec může upravit své spotřební chování tak, aby vyžil z podpory, pracovní příjem může představovat navýšení rozpočtu, ale když není mezi veličinami dostatečně velký rozdíl, nemotivuje jedince k udržení si práce.

Poznámka

Výše podpory v nezaměstnanosti se počítá z průměrného čistého výdělku dosaženého v posledním ukončeném zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden měsíc. Za první dva měsíce činí 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbytek podpůrní doby 45 %. Délka podpory v nezaměstnanosti se liší dle věku uchazeče. Do 50 let věku je v délce 5 měsíců, od 50 do 55 let v délce 8 měsíců a nad 55 let věku v délce 11 měsíců.

Doporučení

Poměřovaná hodnota podpory v nezaměstnanosti k čisté minimální mzdě bude nejvyšší možná, tedy hodnota pobíraná v prvních dvou měsících, a nejnižší možná, tedy ze zbytku podpůrní doby.

---

<sup>50</sup> <https://www.uradprace.cz/zadost-o-zprostredkovani-zamestnani-a-podporu-v-nezamestnanosti>

### 6.3.2 Kritérium B – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k obecné výši mezd v ČR a jejich rozdělení

Cíl: Vyhodnocení výše MM vzhledem k hrubým mzdám (nominálně)

- B1-1 Podíl hrubé MM na průměrné hrubé mzdě v ČR (Kaitzův index)

#### Definice

Kaitzův index je definován jako poměrový ukazatel, tedy jako podíl nominální hrubé minimální mzdy a hrubé průměrné mzdy v hospodářství. Za hrubou průměrnou mzdu doporučujeme považovat hrubý průměrný výdělek čili průměrnou odměnu za práci jak ze soukromého sektoru (mzdová sféra), tak veřejného sektoru (platová sféra).

#### Třídění

- odděleně platová a mzdová sféra a celkem;
- pohlaví zaměstnance;
- věk;
- vzdělání;
- kraj;
- druh pracovního poměru;
- povolání (ISCO);
- odvětví ekonomiky (NACE);
- velikost zpravodajské jednotky (zaměstnavatele).

#### Zdroj dat

Minimální mzda – nařízení vlády upravující konkrétní hodnotu minimální mzdy.

Průměrná hrubá mzda – Český statistický úřad a jeho publikace *Průměrné mzdy – [pořadové číslo] čtvrtletí [rok]* dostupné na webových stránkách ČSÚ.<sup>51</sup> V publikaci jsou zveřejněny výsledky

---

<sup>51</sup> Aktuální publikace – 2. čtvrtletí 2023 viz <https://csu.gov.cz/rychle-informace/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2023>

strukturální statistiky, kterou vydává ČSÚ ve spolupráci s MPSV ČR (ČSÚ, 2023c). Strukturální statistika slučuje databázi výběrového šetření Informačního systému o průměrném výděлку MPSV ČR (ISPV – mzdová sféra) a administrativního zdroje Informačního systému o platu a služebním příjmu MF ČR (ISP – platová sféra). Pro detailnější třídění je nutné mít k dispozici mikrodata ISPV i ISP.

### Interpretace

V čase se vyvíjí hodnota průměrné i minimální mzdy. Pokud by obě rostly shodným tempem, Kaitzův index by se neměnil. Pokud rychleji roste minimální mzda, pak Kaitzův index roste. Rychlejší růst průměrné mzdy by naopak vedl k poklesu Kaitzova indexu. Lze se setkat s různými doporučovanými hranicemi Kaitzova indexu, například 40 % průměrné mzdy, 45 % průměrné mzdy, 50 % průměrné mzdy a 60 % průměrné mzdy.

### Poznámka

V datovém setu ISPV za mzdovou sféru je následující zastoupení firem dle velikosti: pro velké firmy (nad 250 zaměstnanců) jsou data dostupná ze 100 %, středně velké firmy (50–249 zaměstnanců) jsou v šetření pokryta z 15 %, malé firmy (10–49 zaměstnanců) jen ze 4,5 % a mikropodniky (méně než 10 zaměstnanců) jsou v souboru zastoupeny pouze z 1,2 %, přičemž sběr dat u mikropodniků je navíc činěn pouze jednou za dva roky (poslední šetření však bylo realizováno v roce 2020).

Využití Kaitzova indexu v České republice je z historického pohledu kontroverzní, neboť česká mzdová úroveň je relativně nízká oproti mzdovým úrovním zahraničních vyspělých zemí. Fialová (2022) shrnuje český mzdový vývoj po roce 1989 a vysvětluje příčinu české nízké mzdové hladiny oproti mzdám v západních zemích Evropy. V 90. letech 20. století postkomunistické země střední a východní Evropy (včetně ČR) už vstupovaly do procesu ekonomické transformace s nízkými mzdovými hladinami v porovnání s vyspělými evropskými státy. Během ekonomické transformace se sledoval hlavně vývoj produkce, tedy vývoj hrubého domácího produktu (HDP), míra nezaměstnanosti a vývoj cenové hladiny a přibližování českých mezd k zahraničním mzdám (např. k německým) byl brán jako automatický doprovodný jev celé ekonomické transformace. Po vstupu ČR do EU došlo k přílivu zahraničních investic, které měly pozitivní vliv i na růst mzdové hladiny. Po finanční krizi v letech 2008 a 2009 se však přibližování českých mezd k západním evropským mzdám zpomalilo. (Fialová, 2022) Země střední Evropy „*tak někdy bývají zmiřovány jako dodavatel levné kvalifikované pracovní síly vyspělejšími zemím (Galgóczy, 2017; Myant, 2018) s nejistými vyhlídkami na přiblížení životní úrovně těmto zemím v budoucnu*“ (Fialová, 2022, 6). Z tohoto důvodu hrozí nebezpečí, že využití Kaitzova indexu povede k zakonzervování nízkých odměn za práci.

Proces transformace s sebou přinesl nejen známé profese, ale také řadu nových příležitostí, které dříve v české ekonomice neexistovaly, včetně nových odvětví, profesí a pozic v různých typech podniků. Odměňování se v těchto oblastech vyvíjelo různorodě. Mezi příklady patří sektor informačních a telekomunikačních technologií, finančnictví a pojišťovnictví, programátorské profese

a nejvyšší manažerské pozice, zejména v akciových společnostech. V uvedených případech jsou odměny vyšší či výrazně vyšší než v ostatních částech ekonomiky.

### Doporučení

V české legislativě není nikde pracováno s pojmem *living wage* ani nepanuje konsenzus, co vše by v referenčním koši mělo být zastoupeno. Doporučujeme proto za referenční hodnotu pokládat Kaitzův index v několika výších (40 %, 45 % a 50 %).

- B1-2 Podíl hrubé minimální mzdy na mediánu hrubých mezd v ČR (Kaitzův index)

### Definice

Stejně jako v předchozím indikátoru se jedná o Kaitzův index, který je však nyní definován jako podíl hrubé nominální minimální mzdy a hrubé mediánové mzdy. Medián hrubých mezd představuje střední hodnotu v rozdělení mezd. To znamená, že polovina mezd je nižší než medián a druhá polovina je vyšší. Medián tak rozděluje mzdy na dvě stejně velké skupiny podle jejich výše. Medián je ČSÚ stanovován na základě výběrového šetření. (ČSÚ, 2023d)

### Třídění

- odděleně platová a mzdová sféra a celkem;
- pohlaví zaměstnance;
- věk;
- vzdělání;
- kraj;
- druh pracovního poměru;
- povolání (ISCO);
- odvětví ekonomiky (NACE);
- velikost zpravodajské jednotky (zaměstnavatele).

### Zdroj dat

Minimální mzda – nařízení vlády upravující konkrétní hodnotu minimální mzdy.

Medián hrubých mezd – Český statistický úřad a jeho publikace *Průměrné mzdy – [pořadové číslo] čtvrtletí [rok]* dostupné na webových stránkách ČSÚ.<sup>52</sup> V publikaci jsou zveřejněny výsledky strukturální statistiky, kterou vydává ČSÚ ve spolupráci s MPSV ČR (ČSÚ, 2023c). Strukturální statistika slučuje databázi výběrového šetření Informačního systému o průměrném výdělku MPSV ČR (ISPV – mzdová sféra) a administrativního zdroje Informačního systému o platu a služebním příjmu MF ČR (ISP – platová sféra). Pro detailnější třídění je nutné mít k dispozici mikrodata ISPV i ISP.

### Interpretace

Medián hrubých mezd na rozdíl od průměrné hrubé mzdy není ovlivněn extrémními hodnotami. Ze statického pohledu se proto jedná o vhodnější ukazatel, neboť medián mezd dělí hodnoty výdělků na dvě poloviny. Jedna polovina hodnot je větší než medián a druhá polovina menší než medián.

### Poznámka

Medián hrubých mezd byl dosud vždy nižší než průměrná hrubá mzda a neočekává se, že by tomu bylo v budoucnu jinak. Pokud je jen malý podíl pracovníků vydělávajících minimální mzdu, její zvýšení nebude mít dopad na medián mezd.

### Doporučení

Doporučujeme za referenční hodnotu pokládat Kaitzův index. Průměrné mzdy v hospodářství vycházejí z podnikového výkaznictví, kdežto medián mezd je počítán matematickostatistickým modelem na podkladě výběrového šetření (ČSÚ, 2023d). Z tohoto důvodu doporučujeme uvažovat Kaitzův index s průměrnou mzdou ve jmenovateli, nikoli s mediánovou.

- B1-3 Podíl hrubé minimální mzdy na 1. decilu hrubých mezd v ČR

### Definice

Tento indikátor srovnává hrubou minimální mzdu s hranicí nejnižší desetiny hrubých mezd v ČR.

### Třídění

- odděleně platová a mzdová sféra a celkem;
- pohlaví;
- kraj.

---

<sup>52</sup> Aktuální publikace – 2. čtvrtletí 2023 viz <https://csu.gov.cz/rychle-informace/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2023>



### Zdroj dat

Minimální mzda – nařízení vlády upravující konkrétní hodnotu minimální mzdy.

První decil hrubých mezd – Český statistický úřad a strukturální mzdová statistika, která vychází ze sloučení databází výběrového šetření Informačního systému o průměrném výděлку MPSV ČR (ISPV – mzdová sféra) a administrativního zdroje Informačního systému o platu a služebním příjmu Ministerstva financí České republiky (ISP – platová sféra). Pro určení hranice prvního decilu je nutné disponovat mikrodaty.

### Interpretace

Hranice prvního decilu mezd označuje úroveň mzdy, pod kterou se nachází 10 % mezd všech zaměstnanců. Decilová analýza rozděluje distribuci mzdy do deseti stejně četných částí. První decil je tedy hranice, která odděluje nejnižších 10 % mezd od zbytku distribuce.

### Poznámka

Pokud je v hospodářství nezanedbatelný počet pracovníků vydělávajících minimální mzdu, dochází při změně minimální mzdy k významnému ovlivnění hranice prvního decilu.

### Doporučení

Porovnáním minimální mzdy s prvním decilem lze posoudit, jak efektivní je minimální mzda v zajištění přiměřených příjmů pro nejnižší příjmovou skupinu pracovníků – zda minimální mzda efektivně zvyšuje příjmy těch na spodním konci příjmového spektra.

- B1-4 Podíl hrubé minimální mzdy na 25. percentilu hrubých mezd v ČR

### Definice

Tento indikátor srovnává hrubou minimální mzdu s hranicí čtvrtiny nejnižších hrubých mezd v ČR.

### Třídění

- zvláště platová a mzdová sféra a celkem;
- pohlaví;
- kraj.

### Zdroj dat

Minimální mzda – nařízení vlády upravující konkrétní hodnotu minimální mzdy.

25. percentil hrubých mezd – Český statistický úřad a strukturální mzdová statistika, která vychází ze sloučení databází výběrového šetření Informačního systému o průměrném výdělků MPSV ČR (ISPV – mzdová sféra) a administrativního zdroje Informačního systému o platu a služebním příjmu Ministerstva financí České republiky (ISP – platová sféra). Pro určení hranice 25. percentilu je nutné disponovat mikrodaty.

### Interpretace

Hranice 25. percentilu představuje mzdu, pod kterou vydělává 25 % zaměstnanců. Tento ukazatel tedy reprezentuje skupinu pracovníků s nízkými mzdami.

### Poznámka

Zatímco 1. decil se zaměřuje na absolutní spodní část trhu práce, 25. percentil nabízí širší pohled na nízkopříjmové segmenty.

### Doporučení

Porovnáním minimální mzdy s 25. percentilem lze posoudit, jak efektivní je minimální mzda v zajištění přiměřených příjmů pro nižší příjmovou skupinu pracovníků.

Cíl: Vyhodnocení výše čisté minimální mzdy vzhledem k čistému výdělků bezdětného zaměstnance pracujícího za průměrnou mzdu

- B2-1 Podíl čisté MM k čisté průměrné mzdě bezdětného zaměstnance pracujícího na plný úvazek

### Definice

Indikátor srovnává na místo předchozích indikátorů čisté hodnoty sledovaných veličin, tedy odměnu za práci očištěnou o daně, včetně slevy, sociálního a zdravotního pojištění.

### Třídění

- v ČR;
- srovnání se zahraničím.

### Zdroj dat

Eurostat – *Annual net earnings of a full-time single worker without children earning an average wage*.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> <https://data.europa.eu/data/datasets/jk8cngt2cqhmmllhssaza?locale=en>

### Interpretace

V čistém vyjádření mzdy je možné určit, kolik zaměstnanci zůstane finančních prostředků po povinných odvodech státu. Současně lze tuto hodnotu srovnávat se zahraničím.

### Poznámka

Doporučujeme uvažovat pouze bezdětného zaměstnance se základní daňovou slevou na poplatníka.

### Doporučení

Doporučujeme užívat harmonizované statistiky Eurostatu.

### Cíl: Podíly kvantilů mezd na celkovém objemu mezd

- B3-1 Procentní podíl různých tantilů mezd/platů a jeho vývoj na celkové sumě mezd a platů

### Definice

Procentní podíl různých tantilů mezd/platů na celkové sumě mezd a platů. Ukazatel je používán k měření distribuce mezd a platů v rámci hospodářství. Umožňuje pochopit, jak jsou příjmy z práce rozloženy mezi různé skupiny pracovníků.

### Třídění

- 10% tantil;
- 25% tantil;
- 90% tantil;
- zvlášť platová a mzdová sféra a celkem.

### Zdroj dat

Český statistický úřad – Strukturální mzdová statistika, která vychází ze sloučení databází výběrového šetření Informačního systému o průměrném výdělku MPSV ČR (ISPV – mzdová sféra) a administrativního zdroje Informačního systému o platu a služebním příjmu Ministerstva financí České republiky (ISP – platová sféra).

### Interpretace

Výpočet podílu umožňuje porovnat, jak velký podíl celkového objemu mezd připadá na sousední tantily – například, zda nejbohatších 10 % pracovníků přijímá disproporčně velkou část celkových mezd ve srovnání s nejnižšími 10 %.

### Poznámka

Pomocí tohoto ukazatele lze posoudit míru nerovnosti v příjmech. Vyšší podíl příjmů ve vyšších tantilech může naznačovat větší nerovnost. Vývoj těchto podílů v čase může ukazovat na změny v rozdělení příjmů, například zda nerovnost roste, klesá, nebo zůstává stabilní.

### Doporučení

Mzdové rozdělení pro platovou a mzdovou sféru vypadá rozdílně, proto je vhodné sledovat, jak sféry odděleně, tak dohromady.

### 6.3.3 Kritérium C – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k tempu růstu mezd

#### Cíl: Vývoj minimální mzdy a hrubých mezd

- C1-1 Meziroční tempo růstu hrubé minimální mzdy, průměrné hrubé mzdy a mediánu hrubých mezd

#### Definice

Tempa růstu měří změnu mzdových veličin mezi dvěma po sobě jdoucími roky. Je to důležitý ukazatel pro hodnocení mzdové dynamiky.

#### Třídění

- růst nominálních mezd;
- růst reálných mezd;
- odděleně platová a mzdová sféra a celkem.

#### Zdroj dat

Český statistický úřad a strukturální mzdová statistika, která vychází ze sloučení databází výběrového šetření Informačního systému o průměrném výdělku MPSV ČR (ISPV – mzdová sféra) a administrativního zdroje Informačního systému o platu a služebním příjmu Ministerstva financí České republiky (ISP – platová sféra).

### Interpretace

Všechny tři složky tohoto ukazatele společně poskytují komplexní pohled na mzdový vývoj v ekonomice, pomáhají pochopit, jak se mění příjmy různých skupin pracovníků.

### Poznámka

Pokud je minimální mzda zvýšena, zvyšují se mzdy na spodním konci mzdového spektra. Dopad zvýšení mezd na spodním konci mzdového spektra na medián hrubých mezd je nejednoznačný, průměrná mzda se zvyšuje.

### Doporučení

Mzdové rozdělení pro platovou a mzdovou sféru vypadá rozdílně, proto je vhodné sledovat, jak sféry odděleně, tak dohromady.

- C1-2 Meziroční tempo růstu hrubé minimální mzdy a meziroční tempo růstu mezd podél distribuce mezd

### Definice

Tempo růstu mezd podél distribuce mezd sleduje, jak se mění mzdy v různých částech mzdové distribuce (např. v dolních 10 %, 25 % nebo horních 10 % příjmů) z roku na rok.

### Třídění

- 1. decil;
- 1. kvartil;
- 9. decil;
- odděleně platová a mzdová sféra a celkem.

### Zdroj dat

Český statistický úřad Strukturální mzdová statistika, která vychází ze sloučení databází výběrového šetření Informačního systému o průměrném výdělků MPSV ČR (ISPV – mzdová sféra) a administrativního zdroje Informačního systému o platu a služebním příjmu Ministerstva financí České republiky (ISP – platová sféra). Pro určení kvantilových hranic je nutné disponovat mikrodaty.

### Interpretace

Tento ukazatel poskytuje informace o tom, jak se mění mzdy v různých částech pracovního trhu, a je užitečný pro analýzu mzdové nerovnosti.

### Poznámka

Společně tyto ukazatele poskytují komplexní přehled o mzdových trendech, od základní úrovně minimální mzdy až po variabilitu mezd v různých segmentech trhu práce.

### Doporučení

Mzdové rozdělení pro platovou a mzdovou sféru vypadá rozdílně, proto je vhodné sledovat, jak sféry odděleně, tak dohromady.

### 6.3.4 Kritérium D – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k dlouhodobé vnitrostátní míře produktivity a jejímu vývoji

Cíl: Vývoj minimální mzdy, míra produktivity práce a její vývoj

- D1-1 Meziroční tempo růstu reálné minimální mzdy a reálné produktivity práce na hlavu

### Definice

Produktivita práce na hlavu, často označovaná také jako produktivita na pracovníka nebo na zaměstnance, je ekonomický ukazatel, který měří množství výstupu vytvořeného průměrným pracovníkem nebo zaměstnancem. „*Reálná produktivita práce na hlavu je definována jako poměr hrubého domácího produktu v cenách roku 2015 a celkového počtu obyvatel (střední stav obyvatelstva).*“ (ČSÚ, 2023h)

### Třídění

- hospodářství celkem;
- mezinárodní srovnání.

### Zdroj dat

Český statistický úřad – *Národní účty, Ukazatele produktivity*.<sup>54</sup>

Eurostat – *Labour productivity and unit labour costs*.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> [https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenkavyber.ukaz\\_prod](https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenkavyber.ukaz_prod)

<sup>55</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama\\_10\\_lp\\_ulc/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_lp_ulc/default/table?lang=en)

### Interpretace

Tento poměr ukazuje, jak efektivně jsou využívány lidské zdroje v ekonomice k vytváření produktů a služeb. Umožňuje srovnání efektivity různých ekonomik. Vyšší produktivita práce na hlavu je často spojována s vyšším ekonomickým růstem a lepšími životními podmínkami.

### Poznámka

Z hlediska porovnání meziročního tempa růstu minimální mzdy a reálné produktivity je nutné sledovat úroveň těchto dvou veličin. Každá země Evropské unie dosahuje rozdílné úrovně produktivity a výše minimální mzdy. Poměr mezi těmito ukazateli v České republice by se měl přibližovat vztahu, který lze vysledovat v rozvinutějších zemích Evropské unie. Vedle poměru by měla být sledována i volatilita. Vysoká volatilita není preferována.

### Doporučení

Zavádění nových technologií a automatizace může výrazně zvýšit produktivitu práce. Vyšší úroveň vzdělání a odborných dovedností pracovníků může vést taktéž k efektivnější práci a vyšší produktivitě. Pomoci může i efektivní organizace práce a management. Produktivitu práce zvyšují investice do kapitálových statků: investice do vybavení, infrastruktury a technologií mohou zlepšit výkon a produktivitu pracovníků.

- D1-2 Meziroční tempo růstu reálné minimální mzdy a reálné produktivity práce na odpracovanou hodinu

### Definice

Produktivita práce je ekonomický ukazatel, který měří množství výstupu vytvořeného za jednotku pracovního úsilí. Jinými slovy, je to poměr mezi výstupem (outputem) a vstupem práce (inputem). „Produktivita práce je měřítkem ekonomické výkonnosti, která porovnává množství výstupu s množstvím práce použité k tvorbě tohoto výstupu. Množství výstupu je vyjádřeno nejčastěji hrubým domácím produktem (HDP), v případě ukazatelů v odvětvovém členění hrubou přidanou hodnotou (HPH). [...] Reálná produktivita práce na odpracovanou hodinu (dle odvětví) je definovaná jako poměr hrubé přidané hodnoty v cenách roku 2015 k celkovému počtu odpracovaných hodin (celková zaměstnanost).“ (ČSÚ, 2023h)

### Třídění

- klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE);
- hospodářství celkem;
- mezinárodní srovnání.

### Zdroj dat

Český statistický úřad – *Národní účty, Ukazatele produktivity*.<sup>56</sup>

Eurostat – *Labour productivity and unit labour costs*.<sup>57</sup>

### Interpretace

Vysoká produktivita práce je obecně spojována s vyšším ekonomickým růstem a zvýšenou životní úrovní, protože větší množství zboží a služeb je vytvořeno s menším množstvím pracovního úsilí. Produktivita roste s využitím dokonalejší technologie, vyšší pracovní zručností (zkušenosti, dovednosti) a využitím vhodnějšího kapitálu. Rostoucí produktivita vytváří prostředí pro zvyšování odměny za práci, a tedy i minimální mzdy.

### Poznámka

Meziroční tempo růstu zachycuje vývoj indikátoru v čase. Takováto informace je však nepostačující, protože různé země dosahují rozdílné úrovně produktivity. Pro úplnost informace je proto nezbytné sledovat i úroveň produktivity pro jednotlivé země Evropské unie ve vztahu k minimální mzdě.

### Doporučení

Zavádění nových technologií a automatizace může výrazně zvýšit produktivitu práce. Vyšší úroveň vzdělání a odborných dovedností pracovníků může vést taktéž k efektivnější práci a vyšší produktivitě. Pomoci může i efektivní organizace práce a management. Produktivitu práce zvyšují investice do kapitálových statků: investice do vybavení, infrastruktury a technologií mohou zlepšit výkon a produktivitu pracovníků.

### Cíl: Úrovně produktivity práce

- D2-1 Úroveň minimální mzdy a produktivity práce na hlavu

### Definice

Produktivita práce na hlavu, často označovaná také jako produktivita na pracovníka nebo na zaměstnance, je ekonomický ukazatel, který měří množství výstupu vytvořeného průměrným pracovníkem nebo zaměstnancem. „*Reálná produktivita práce na hlavu je definována jako poměr hrubého domácího produktu v cenách roku 2015 a celkového počtu obyvatel (střední stav obyvatelstva).*“ (ČSÚ, 2023h)

---

<sup>56</sup> [https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenkavyber.ukaz\\_prod](https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenkavyber.ukaz_prod)

<sup>57</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama\\_10\\_lp\\_ulc/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_lp_ulc/default/table?lang=en)



### Třídění

- hospodářství celkem;
- mezinárodní srovnání.

### Zdroj dat

Český statistický úřad – *Národní účty, Ukazatele produktivity*.<sup>58</sup>

Eurostat – *Labour productivity and unit labour costs*.<sup>59</sup>

Eurostat – *Nominal Labour productivity by NUTS 3 regions*.<sup>60</sup>

### Interpretace

V tomto indikátoru je odpracovaná hodina nahrazena prací na hlavu. Výsledky se proto budou lišit oproti předchozímu indikátoru, protože statistika každé země se liší, jak již v počtu odpracovaných hodin zaměstnanci, tak počtem obyvatel, popřípadě počtem zaměstnanců. Výsledky proto minimálně v mezinárodním srovnání nebudou shodné s předchozím indikátorem, změní se pořadí zemí.

### Poznámka

V roce 2021 se úroveň celkové produktivity v hospodářství vyjádřená v eurech mezi zemí s nejvyšší a nejnižší hodnotou lišila více než osminásobně. Proto lze tvrdit, že rozdíly v rámci Evropské unie jsou z hlediska produktivity velké a zaslouží si pozornost.

Eurostatem sledovaný ukazatel *Labour productivity and unit labour costs* umožňuje vytvořit ukazatele nominální a reálné produktivity práce na hlavu a na odpracovanou hodinu vyjádřenou v PPS. Bohužel v současné době nedokáže poskytnout data v této struktuře. Snad v blízké době bude Eurostat poskytovat tyto hodnoty v dané podobě. Do té doby tyto hodnoty bude nutné dopočítávat dle vzorce ČSÚ uvedeného výše.

### Doporučení

Produktivita by měla být sledována v eurech a ve standardu kupní síly.

---

<sup>58</sup> [https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenkavyber.ukaz\\_prod](https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenkavyber.ukaz_prod)

<sup>59</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama\\_10\\_lp\\_ulc/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_lp_ulc/default/table?lang=en)

<sup>60</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama\\_10r\\_3nlp/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10r_3nlp/default/table?lang=en)

- D2-2 Úroveň minimální mzdy a produktivity práce na odpracovanou hodinu

### Definice

Produktivita práce je ekonomický ukazatel, který měří množství výstupu vytvořeného za jednotku pracovního úsilí. Jinými slovy, je to poměr mezi výstupem (outputem) a vstupem práce (inputem). „*Produktivita práce je měřítkem ekonomické výkonnosti, která porovnává množství výstupu s množstvím práce použité k tvorbě tohoto výstupu. Množství výstupu je vyjádřeno nejčastěji hrubým domácím produktem (HDP), v případě ukazatelů v odvětvovém členění hrubou přidanou hodnotou (HPH). [...] Reálná produktivita práce na odpracovanou hodinu (dle odvětví) je definovaná jako poměr hrubé přidané hodnoty v cenách roku 2015 k celkovému počtu odpracovaných hodin (celková zaměstnanost).*“ (ČSÚ, 2023h)

### Třídění

- hospodářství celkem;
- mezinárodní srovnání.

### Zdroj dat

Český statistický úřad – *Národní účty, Ukazatele produktivity*.<sup>61</sup>

Eurostat – *Labour productivity and unit labour costs*.<sup>62</sup>

Eurostat – *Nominal Labour productivity by NUTS 3 regions*.<sup>63</sup>

### Interpretace

Každá země má rozdílnou úroveň produktivity práce. Ta je ve vztahu k minimální mzdě důležitá. Vyspělejší (bohatší) země mají vyšší produktivitu práce a také vyšší minimální mzdu. V mezinárodním srovnání bude patrné, jestli se úroveň produktivity v České republice zvyšuje a v odpovídající míře i minimální mzda.

### Poznámka

V roce 2021 se úroveň celkové produktivity v hospodářství vyjádřená v eurech mezi zemí s nejvyšší a nejnižší hodnotou lišila více než osminásobně. Proto lze tvrdit, že rozdíly v rámci Evropské unie jsou z hlediska produktivity velké a zaslouží si pozornost.

---

<sup>61</sup> [https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenkavyber.ukaz\\_prod](https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenkavyber.ukaz_prod)

<sup>62</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama\\_10\\_lp\\_ulc/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_lp_ulc/default/table?lang=en)

<sup>63</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama\\_10r\\_3nlp/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10r_3nlp/default/table?lang=en)

Eurostatem sledovaný ukazatel *Labour productivity and unit labour costs* umožňuje vytvořit ukazatele nominální a reálné produktivity práce na hlavu a na odpracovanou hodinu vyjádřenou v PPS. Bohužel v současné době nedokáže poskytnout data v této struktuře. Snad v blízké době bude Eurostat poskytovat tyto hodnoty v dané podobě. Do té doby tyto hodnoty bude nutné dopočítávat dle vzorce ČSÚ uvedeného výše.

### Doporučení

Produktivita by měla být sledována v eurech a ve standardu kupní síly.

### 6.3.5 Kritérium E – Ekonomická udržitelnost, vliv na zaměstnanost, chudobu a výdělkovou nerovnost

#### Cíl: Vývoj MM a HDP

- E1-1 Meziroční změna HDP a MM

#### Definice

Meziroční změna hrubého domácího produktu (HDP) je ekonomický ukazatel, který měří procentní změnu hodnoty HDP mezi dvěma po sobě jdoucími roky. Tento ukazatel poskytuje přehled o růstu nebo poklesu ekonomiky v daném období.

#### Třídění

- české hospodářství celkem.

#### Zdroj dat

Český statistický úřad – *Národní účty*.<sup>64</sup>

#### Interpretace

Růst HDP obvykle vede ke zvýšení kupní síly obyvatelstva, což umožňuje lidem zlepšit svůj životní standard. Růst HDP obvykle zvyšuje celkové příjmy a to může přispět ke snížení chudoby.

---

<sup>64</sup> <https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu>

### Poznámka

Sledování obou temp růstu společně může odhalit, zda existuje korelace mezi výší minimální mzdy a ekonomickým růstem, byť se bude jednat o korelaci zdánlivou, jejíž vypovídací hodnota je téměř nulová.

### Doporučení

Analyzovat, zda změny v minimální mzdě korelují s růstem nebo poklesem HDP. Při zvyšování minimální mzdy je důležité zvážit možný dopad na zaměstnanost, jelikož výrazné zvýšení minimální mzdy může mít negativní dopad na tvorbu pracovních míst, což by mohlo ovlivnit HDP. Zvýšení minimální mzdy však zvyšuje kupní sílu nízkopříjmových skupin, což může podpořit spotřebu a pozitivně ovlivnit její podíl na HDP.

### Cíl: Vývoj MM a nezaměstnanosti

- E2-1 Vývoj podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu

### Definice

Podíl nezaměstnaných osob „vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku“ (MPSV, 2013). Jedná se o ukazatel sledovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí od roku 2013 jako ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR.

### Třídění

- věková struktura;
- muži;
- ženy;
- celkem.

### Zdroj dat

Úřad práce České republiky – data dostupná na webových stránkách MPSV ČR v měsíční periodicitě.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> <https://www.mpsv.cz/nezamestnanost>

### Interpretace

Zvýšení minimální mzdy může mít teoreticky dopad na úroveň nezaměstnanosti. Z odborných studií však plyne, že dopad zvyšování minimální mzdy na celkovou míru nezaměstnanosti je statisticky nevýznamný.

### Poznámka

Lze sledovat rovněž vývoj obecné míry nezaměstnanosti, viz následující indikátor.

### Doporučení

V závislosti na situaci může zvýšení minimální mzdy zvýšit kupní sílu pracovníků a stimulovat ekonomiku nebo naopak vést ke ztrátě některých pracovních míst, pokud se zaměstnavatelé rozhodnou snížit počet zaměstnanců nebo automatizovat kvůli vyšším nákladům na mzdy.

- E2-2 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti

### Definice

Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných dle *Výběrového šetření pracovních sil* (VŠPS) na pracovní síle, tedy na populaci bez ekonomicky neaktivních. Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO).

### Třídění

- věková struktura;
- muži;
- ženy;
- celkem;
- mezinárodní srovnání.

### Zdroj dat

Český statistický úřad – měsíčně vydávaná publikace *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – [měsíc rok]*,<sup>66</sup> kde jsou obsažena data z Výběrového šetření pracovních sil.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Publikace aktualizovaná k únoru 2023 viz <https://csu.gov.cz/rychle-informace/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-unor-2023>

<sup>67</sup> [Metodika pro výpočet měsíčních dat ze čtvrtletních údajů Výběrového šetření pracovních sil](#)

### Interpretace

Smyslem tohoto indikátoru není hledání vztahu mezi minimální mzdou a podílem nezaměstnaných osob. Na toto téma bylo sepsáno mnoho odborných studií. Indikátor se zaměřuje na vývoj tohoto ukazatele v čase. Růst hodnoty ukazatele znamená nerovnováhu na trhu práce.

### Poznámka

Lze sledovat rovněž vývoj podílu nezaměstnaných osob, viz předchozí indikátor.

### Doporučení

V závislosti na situaci může zvýšení minimální mzdy zvýšit kupní sílu pracovníků a stimulovat ekonomiku nebo naopak vést ke ztrátě některých pracovních míst, pokud se zaměstnavatelé rozhodnou snížit počet zaměstnanců nebo automatizovat kvůli vyšším nákladům na mzdy.

- E2-3 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti

### Definice

Dlouhodobá nezaměstnanost je počet osob, které nejsou zaměstnány a aktivně hledají zaměstnání po dobu nejméně 12 měsíců.

### Třídění

- osoby se zdravotním postižením;
- mládež a mladí dospělí;
- osoby starší 55 let;
- muži;
- ženy;
- celkem.

### Zdroj dat

Úřad práce České republiky – data dostupná na webových stránkách MPSV ČR v měsíční periodicitě.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> <https://www.mpsv.cz/nezamestnanost>

### Interpretace

Zvýšení minimální mzdy může mít teoreticky dopad na úroveň nezaměstnanosti. Z odborných studií však plyne, že dopad zvyšování minimální mzdy na celkovou míru nezaměstnanosti je statisticky nevýznamný. V reakci na zvyšující se náklady na pracovní sílu mohou některé firmy zvýšit svou závislost na automatizaci, čímž nahradí lidskou práci stroji a to může vést k dlouhodobější nezaměstnanosti v určitých sektorech.

### Poznámka

Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především nekvalifikovanou pracovní sílu s nízkým či žádným vzděláním, kvalifikovanou, dříve dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu, ale nepružnou, ženy, obyvatele se zaostávajících a venkovských oblastí, příslušníky etnických minorit a imigranty, zdravotně postižené, mladistvé, zejména problémové jedince. Zpravidla se jedná o jedince pracující za minimální mzdu.

### Doporučení

Sledovat indikátor i pro znevýhodněné skupiny na trhu práce.

### Cíl: Vývoj MM a zaměstnanosti mladých

- E3-1 Míra zaměstnanosti absolventů v ČR

### Definice

Míra zaměstnanosti absolventů (mladých dospělých ve věku 20–34 let), kteří nedávno absolvovali vyšší sekundární nebo terciární úroveň vzdělání v Evropské unii. Absolvent dále musí splňovat čtyři podmínky: je zaměstnán podle definice Mezinárodní organizace práce (ILO), má alespoň vyšší sekundární vzdělání (ISCED 3) jako nejvyšší úroveň vzdělání, nezískal žádné vzdělání nebo odbornou přípravu během čtyř týdnů před průzkumem a úspěšně dokončil své nejvyšší dosažené vzdělání 1, 2 nebo 3 roky před průzkumem.

### Třídění

- ČR a mezinárodní srovnání;
- ženy;
- muži;
- celkem.

### Zdroj dat

Eurostat – *Employment rates of recent graduates*.<sup>69</sup>

### Interpretace

Hladké a průběžné zaměstnávání absolventů je důležitým faktorem, protože předchází riziku, že by tyto osoby nebyly zaměstnány. Současně indikuje hladkost přechodu ze vzdělání do práce. Vzdělávání a odborné přípravy odpovídají potřebám trhu práce a snižují pravděpodobnost, že absolventi budou pracovat za nízké mzdy.

### Poznámka

Harmonizovaná statistika Eurostatu

### Doporučení

Zvýšení minimální mzdy může vést k vyšším nákladům na pracovní sílu, což může být pro zaměstnavatele důvodem k omezování nabídky pracovních míst, zejména pro méně zkušené a mladé pracovníky. To může zvýšit nezaměstnanost mezi mladými lidmi. Na druhé straně, adekvátní minimální mzda může zlepšit finanční situaci pracujících mladých lidí, zvyšovat jejich motivaci a produktivitu, a to může mít pozitivní dopad na ekonomiku jako celek.

- E3-2 Míra nezaměstnanosti mladých ve věku 15 až 24 let

### Definice

Ukazatel měří procento nezaměstnaných osob dle definice ILO. Za mladé nezaměstnané jsou pokládány osoby ve věku 15–24 let, které nemají práci, jsou připraveny začít pracovat během následujících dvou týdnů a aktivně hledaly práci v posledních čtyřech týdnech nebo si již našly práci, do které nastoupí během příštích tří měsíců. (Eurostat, 2024)

### Třídění

- ČR a mezinárodní srovnání;
- ženy;
- muži;
- celkem.

---

<sup>69</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00053/default/table?lang=en>



### Zdroj dat

Eurostat – *Unemployment rate by sex – age group 15–24* (data jsou dostupná v měsíční periodicitě).<sup>70</sup>

### Interpretace

Ukazatel poskytuje informace o situaci na trhu práce pro mladé lidi, což je důležité pro plánování politik v oblasti vzdělávání, zaměstnanosti a sociálních programů. Růst míry nezaměstnanosti mladých je vážnou současnou i budoucí hrozbou. Mladí jedinci jsou více ohroženi nezaměstnaností, méně vydělávají, odkládají založení rodiny atd.

### Poznámka

V celé Evropské unii je snaha snížit procentní podíl mladých uchazečů o zaměstnání. V jednotlivých zemích byly realizovány projekty na řešení zhoršující se statistiky zaměstnanosti mladých uchazečů. V České republice se projekt jmenuje „*Záruky pro mladé*“<sup>71</sup> a sleduje vývoj tohoto ukazatele.

### Doporučení

Doporučujeme sledovat i vývoj ukazatele v čase.

### Cíl: Výdělková nerovnost

- E4-1 Giniho koeficient

### Definice

Giniho koeficient pro mzdy je statistický ukazatel, který měří rozdělení mezd mezi jednotlivce v rámci dané ekonomiky. Používá se k měření nerovnosti mezd a je odvozen od širšího konceptu Giniho koeficientu, který se používá k měření nerovnosti příjmů obecně. Hodnota koeficientu se pohybuje mezi 0 a 1, kde 0 představuje dokonalou rovnost (všichni mají stejný výdělek) a 1 dokonalou nerovnost (jeden jedinec nebo domácnost má veškerý výdělek).

### Třídění

- odděleně platová a mzdová sféra;
- celkem.

---

<sup>70</sup> <https://doi.org/10.2908/TEILM021>

<sup>71</sup> Projekt „*Záruky pro mladé*“ je spolufinancovaný Evropskou unií a jeho cílem je zvýšit zaměstnanost mladých. Realizuje se od června 2023 a ukončen bude na konci května 2027. (Úřad práce ČR, 2023)

### Zdroj dat

Český statistický úřad – Strukturální mzdová statistika, která vychází ze sloučení databází výběrového šetření Informačního systému o průměrném výdělku MPSV ČR (ISPV – mzdová sféra) a administrativního zdroje Informačního systému o platu a služebním příjmu Ministerstva financí České republiky (ISP – platová sféra). Pro výpočet Giniho koeficientu je zapotřebí disponovat mikrodaty.

### Interpretace

Giniho koeficient pro mzdy poskytuje kvantitativní měřítko mzdové nerovnosti. Vyšší hodnota ukazuje na větší nerovnost v rozdělení mezd.

### Poznámka

Nejprve se vytvoří Lorenzova křivka, která graficky znázorňuje skutečné rozdělení mezd ve srovnání s dokonalou rovností. Na horizontální ose je kumulované procento domácností a na vertikální ose je kumulované procento celkových mezd nebo příjmů. Giniho koeficient se vypočítá jako poměr plochy mezi Lorenzovou křivkou a diagonálou dokonalé rovnosti (která představuje rovné rozdělení) k celkové ploše trojúhelníku pod diagonálou.

### Doporučení

Giniho koeficient poskytuje pouze obecný přehled o nerovnosti a nemůže zohlednit specifické detaily rozdělení mezd, jako jsou rozdíly v příjmech mezi různými sektory nebo regiony.

### Cíl: Genderové rozdíly

- E5 -1 Podíly žen a mužů pracujících za minimální mzdu

### Definice

Gender problematika je obsažena v několika zmíněných indikátorech. Významnost této problematiky je však tak velká, že si zaslouží vlastní indikátor. Genderové srovnání na úrovni minimální mzdy je nezbytné k pochopení, kdo jsou zaměstnanci pracující za minimální mzdu. Lze tvrdit, že jedno pohlaví je častěji odměňováno minimální mzdou, popřípadě existují systémové bariéry, které tuto skutečnost způsobují, nebo systémové nerovnosti, které vedou k znevýhodnění jednoho pohlaví.

### Třídění

- muži;
- ženy;

- odděleně platová a mzdová sféra;
- celkem.

### Zdroj dat

Český statistický úřad – Strukturální mzdová statistika, která vychází ze sloučení databází výběrového šetření Informačního systému o průměrném výdělku MPSV ČR (ISPV – mzdová sféra) a administrativního zdroje Informačního systému o platu a služebním příjmu Ministerstva financí České republiky (ISP – platová sféra).

### Interpretace

Ochranná funkce minimální mzdy by měla chránit jedince bez rozdílu. Ani jedno pohlaví by nemělo být vystaveno minimální mzdě ve vyšší míře z důvodu hrozby výskytu systémové diskriminace či systémové nerovnosti. Směrnice přitom klade důraz na zajištění rovných podmínek.

### Poznámka

V České republice se problematice věnuje projekt „22 % k rovnosti: Rovnost žen a mužů se zaměřením na (ne)rovné odměňování“.<sup>72</sup>

### Doporučení

Odstraněním nerovnosti, která více dopadá na jedno pohlaví, se zlepší fungování trhu práce v podobě postavení jeho účastníků. Rovněž dojde k zlepšení životní úrovně zaměstnanců.

### Cíl: Ohrožení pracujících příjmovou chudobou

- E6 -1 Podíl pracujících ohrožených příjmovou chudobou

### Definice

Ukazatel sledující vývoj podílu pracujících ohrožených příjmovou chudobou udává, jaké procento osob starších 18 let reportujících v šetření EU-SILC převažující ekonomickou aktivitu práci nedosahuje hranice příjmové chudoby. Hranice příjmové chudoby je definována metodikou Eurostatu primárně jako 60 % ekvivalizovaného disponibilního příjmu. Ekvivalizovaný disponibilní příjem je dán podílem disponibilního příjmu domácnosti a počtem spotřebních jednotek v ní. Jakou doplňkovou hranici příjmové chudoby ČSÚ uvádí i 70 % ekvivalizovaného disponibilního příjmu. „Míra chudoby se vyjadřuje jako procentní podíl osob s ekvivalizovaným příjmem nižším než je zvolená hranice

---

<sup>72</sup> Více viz [www.rovnaodmena.cz](http://www.rovnaodmena.cz)

*chudoby na celkovém počtu dané skupiny osob (osoby celkem a dále např. osoby podle pohlaví, věku, ekonomické aktivity).“ (ČSÚ, 2022)*

Třídění

- pracující celkem.

Zdroj dat

Český statistický úřad – Příjmy a životní podmínky domácností – [rok]. V současnosti je aktuální publikace z roku 2022, v níž je počet osob a podíly osob ohrožených příjmovou chudobou v letech 2017–2022 uveden v tabulce č. 19.<sup>73</sup>

Interpretace

Sledování ukazatele v čase umožňuje monitorovat, jaký podíl pracujících je ohrožen příjmovou chudobou a jak se situace v čase mění.

Poznámka

ČSÚ zveřejňuje podíly pracujících osob ohrožených příjmovou chudobou bez podrobnějšího dělení (např. nejsou zde publikována data za jednotlivá pohlaví či věkové skupiny u pracujících).

Doporučení

Doporučujeme sledovat vývoj ukazatele v čase a taktéž v porovnání s ostatními členskými státy EU.

### 6.3.6 Kritérium F – ČR v porovnání s ostatními zeměmi; ukazatele publikované OECD<sup>74</sup>

Cíl: Přehled incidence nízkých výdělků

- F1-1 Incidence nízkých výdělků (OECD)

Definice

Za nízko placené zaměstnance jsou považováni takoví zaměstnanci, kteří vydělávají méně než dvě třetiny mediánové mzdy všech zaměstnanců na plný úvazek.

---

<sup>73</sup> <https://csu.gov.cz/docs/107508/7d699721-bbf3-ccfa-0d90-9b1b2381d910/1600212319.pdf?version=1.0>

<sup>74</sup> <https://www.oecd.org/en/data.html>

### Třídění

- ČR a mezinárodní srovnání;
- muži;
- ženy;
- celkem.

### Zdroj dat

OECD – *Incidence of low pay*.<sup>75</sup>

### Interpretace

Indikátor pomáhá posoudit rozsah mzdové nerovnosti a koncentraci nízkopříjmových pracovníků v ekonomice. Vysoká incidence nízkých výdělků může signalizovat problémy s chudobou, nerovností a životními podmínkami pracovních sil. Významné je sledovat nejen indikátory českého trhu práce, ale situaci i v ostatních ekonomikách. Tím je možné zjistit postavení a situaci České republiky ve vztahu k jiným zemím.

### Poznámka

Harmonizovaná statistika OECD

### Doporučení

Komparaci provádět především v kategoriích: vyspělejší země, podobné ekonomiky a sousední země. Podle dané kategorie následně přistupovat k interpretaci.

### Cíl: Přehled decilových poměrů hrubých mezd

- F2-1 Decilové poměry hrubých mezd: poměr 9. decilu k 1. decilu (OECD)

### Definice

Tento indikátor dává do poměru 9. decil hrubých mezd k 1. decilu.

---

<sup>75</sup> [https://data-explorer.oecd.org/vis?df%5bds%5d=DisseminateFinalDMZ&df%5bid%5d=DSD\\_EARNINGS%40PAY\\_INCIDENCE&df%5baq%5d=OECD.ELS.SAE&df%5bvs%5d=1.0&dq=.....T&pd=2005%2C&to%5bTIME\\_PERIOD%5d=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?df%5bds%5d=DisseminateFinalDMZ&df%5bid%5d=DSD_EARNINGS%40PAY_INCIDENCE&df%5baq%5d=OECD.ELS.SAE&df%5bvs%5d=1.0&dq=.....T&pd=2005%2C&to%5bTIME_PERIOD%5d=false)

#### Třídění

- ČR a mezinárodní srovnání.

#### Zdroj dat

OECD – *Decile ratios of gross earnings*.<sup>76</sup>

#### Interpretace

Významné je sledovat nejen indikátory českého trhu práce, ale situaci i v ostatních ekonomikách. Tím je možné zjistit postavení a situaci České republiky ve vztahu k jiným zemím.

#### Poznámka

Harmonizovaná statistika OECD. Dostupná i pro obě pohlaví zvlášť.

#### Doporučení

Komparaci provádět především v kategoriích: vyspělejší země, podobné ekonomiky a sousední země. Podle dané kategorie následně přistupovat k interpretaci.

#### Cíl: Poměr minimální mzdy k hrubé mzdě

- F3-1 Podíl minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě v České republice (OECD)

#### Definice

Jedná se o podobný indikátor jako u B1-1, avšak zde je zdrojem dat harmonizovaná statistika OECD. Ukazatel vyjadřuje podíl minimální mzdy k průměrné hrubé mzdě zaměstnanců na plný úvazek a lze jej srovnávat mezi zeměmi.

#### Třídění

- ČR a mezinárodní srovnání.

---

<sup>76</sup> [https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD\\_EARNINGS@DEC\\_I&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_EARNINGS@DEC_I&df[ag]=OECD.ELS.SAE)

### Zdroj dat

OECD – *Minimum relative to average wages of full-time workers.*<sup>77</sup>

### Interpretace

Kaitzův index. Významné je sledovat nejen indikátory českého trhu práce, ale situaci i v ostatních ekonomikách a ukazatele v různých zemích poměřovat.

### Poznámka

Harmonizovaná statistika OECD

### Doporučení

Komparaci provádět především v kategoriích: vyspělejší země, podobné ekonomiky a sousední země. Podle dané kategorie následně přistupovat k interpretaci.

### Cíl: Reálná minimální mzda

- F4-1 Reálná výše roční minimální mzdy v konstantních cenách (USD, PPP) (OECD)

### Definice

Dle definice ukazatele podle OECD (2022) se reálná roční minimální mzda nejprve vypočítá deflováním (přepočtem z běžných cen do stálých cen) pomocí indexu spotřebitelských cen. V roce 2023 je základním rokem rok 2022. Reálné roční minimální mzdy jsou zákonem stanovené minimální mzdy převedené za roční období. Data jsou poté převedena na jednotku společné měnové jednotky (USD) pomocí parity kupní síly (PPP) pro výdaje na soukromou spotřebu.

### Třídění

- ČR a mezinárodní srovnání;
- roční minimální mzda.

---

<sup>77</sup> [https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&fs%5b0%5d=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEarnings%20and%20wages%23JOB\\_EW%23&fc=Topic&bp=true&snb=8&vw=tb&df%5bds%5d=dsDisseminateFinalDMZ&df%5bid%5d=DSD\\_EARNINGS%40MIN2AVE&df%5bag%5d=OECD.ELS.SAE&df%5bvs%5d=1.0&pd=2000%2C&dq=.....&ly%5brw%5d=REF\\_AREA%2CAGGREGATION\\_OPERATION&ly%5bcl%5d=TIME\\_PERIOD&to%5bTIME\\_PERIOD%5d=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&fs%5b0%5d=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEarnings%20and%20wages%23JOB_EW%23&fc=Topic&bp=true&snb=8&vw=tb&df%5bds%5d=dsDisseminateFinalDMZ&df%5bid%5d=DSD_EARNINGS%40MIN2AVE&df%5bag%5d=OECD.ELS.SAE&df%5bvs%5d=1.0&pd=2000%2C&dq=.....&ly%5brw%5d=REF_AREA%2CAGGREGATION_OPERATION&ly%5bcl%5d=TIME_PERIOD&to%5bTIME_PERIOD%5d=false)

### Zdroj dat

OECD – *Real minimum wages at constant prices*.<sup>78</sup>

### Interpretace

Umožňuje srovnávat minimální mzdy napříč různými zeměmi tím, že je převádí na společný měnový základ (USD) a upravuje je podle kupní síly, aby se zohlednily rozdíly v cenových úrovních.

### Poznámka

Harmonizovaná statistika OECD

### Doporučení

Komparaci provádět především v kategoriích: vyspělejší země, podobné ekonomiky a sousední země. Podle dané kategorie následně přistupovat k interpretaci.

### 6.3.7 Kritérium G – ČR v porovnání s ostatními zeměmi; ukazatele publikované Eurostatem<sup>79</sup>

#### Cíl: Zdanění zaměstnanců s nízkými výdělky

- G1-1 Daňový klín

#### Definice

Daňový klín<sup>80</sup> je definován jako součet daně z příjmu fyzických osob a příspěvků na sociální zabezpečení zaměstnanců a zaměstnavatelů. Je vyjádřen jako procento z celkových nákladů práce (součet hrubé mzdy a příspěvku na sociální zabezpečení placené zaměstnavatelem). Ukazatel daňového zatížení (daňový klín) pracovních nákladů je k dispozici pouze pro bezdětné jednotlivce s příjmem 67 % průměrné mzdy.

---

<sup>78</sup> [https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&fs%5b0%5d=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEarnings%20and%20wages%23JOB\\_EW%23&fc=Topic&bp=true&snb=8&vw=tb&df%5bds%5d=dsDisseminateFinalDMZ&df%5bid%5d=DSD\\_EARNINGS%40RMW&df%5baq%5d=OECD.ELS.SAE&df%5bvs%5d=1.0&pd=2001%2C&dq=...A...&ly%5brw%5d=REF\\_AREA%2CUNIT\\_MEASURE&ly%5bcl%5d=TIME\\_PERIOD&to%5bTIME\\_PERIOD%5d=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&fs%5b0%5d=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEarnings%20and%20wages%23JOB_EW%23&fc=Topic&bp=true&snb=8&vw=tb&df%5bds%5d=dsDisseminateFinalDMZ&df%5bid%5d=DSD_EARNINGS%40RMW&df%5baq%5d=OECD.ELS.SAE&df%5bvs%5d=1.0&pd=2001%2C&dq=...A...&ly%5brw%5d=REF_AREA%2CUNIT_MEASURE&ly%5bcl%5d=TIME_PERIOD&to%5bTIME_PERIOD%5d=false)

<sup>79</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

<sup>80</sup> *Tax wedge* je taktéž překládán jako daňové zatížení.



### Třídění

- ČR a mezinárodní srovnání

### Zdroj dat

Eurostat – *Tax rate on low wage earners: Tax wedge on labour costs.*<sup>81</sup>

### Interpretace

Ukazatel říká, kolik procent z celkových nákladů práce plyne do veřejných rozpočtů. Jinými slovy, kolik procent finančních prostředků srážkovým systémem zaměstnanec ztratí ze svého výdělku a nemůže je realizovat ve své spotřebě.

### Poznámka

Vysoké daňové zatížení může mít negativní dopad jak na nabídku práce, protože oslabuje motivaci hledat si práci či pracovat více hodin, tak na poptávku po pracovní síle, protože snižuje ochotu najímat nové zaměstnance. Data jsou založena na modelu vyvinutém OECD.

### Doporučení

Výpočet je realizován pro nízkovýdělkové zaměstnance s výdělkem ve výši 67 % průměrné mzdy. Podíl české zákonné minimální mzdy na průměrné mzdě je v současnosti nižší než 67 %. Data za ČR doporučujeme porovnat se stavem v dalších evropských zemích.

- G1-2 Past nezaměstnanosti

### Definice

Past nezaměstnanosti měří krátkodobou finanční pobídku pro nezaměstnanou osobu pobírající podporu v nezaměstnanosti při přechodu na placené zaměstnání. Je definován jako podíl dodatečného hrubého příjmu takového přechodu a zdanění tohoto příjmu.

### Třídění

- ČR a mezinárodní srovnání

### Zdroj dat

Eurostat – *Tax rate on low wage earners – Unemployment trap.*<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn\\_nt\\_taxwedge/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_nt_taxwedge/default/table?lang=en)

<sup>82</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn\\_nt\\_unemtrp/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_nt_unemtrp/default/table?lang=en)

### Interpretace

Past nezaměstnanosti vysvětluje, jak je nezaměstnaný jedinec pobírající podporu v nezaměstnanosti motivován k přechodu do placeného zaměstnání. Je vyjádřený procentem z hrubých výdělků. Hrubý výdělek je daněn daní z příjmu, jsou z něj odváděny příspěvky na sociální zabezpečení, a navíc nezaměstnaný přichází o podporu v nezaměstnanosti či další dávky, když nastoupí do zaměstnání. Past nezaměstnanosti je spočítána jako rozdíl mezi hrubými výdělky a přírůstkem čistého příjmu při přechodu z nezaměstnanosti do zaměstnanosti. Ukazatel je k dispozici pouze pro jednotlivce bez dětí, jejichž výdělek je 67 % průměrné mzdy.

### Poznámka

Data jsou založena na modelu vyvinutém OECD. Data za ČR doporučujeme porovnat se stavem v dalších evropských zemích.

### Doporučení

Výpočet je realizován pro nízkovýdělkové zaměstnance s výdělkem ve výši 67 % průměrné mzdy. Podíl české zákonné minimální mzdy na průměrné mzdě je v současnosti nižší než 67 %. Data za ČR doporučujeme porovnat se stavem v dalších evropských zemích.

- G1-3 Past nízkých mezd

### Definice

Past nízkých mezd poskytuje informaci, zda se zaměstnanému jedinci vyplatí zvyšovat své pracovní úsilí (nabízený počet hodin práce), popřípadě změnit práci a tím dosáhnout chtěného navýšení mzdy. Základem je poměrování získaných dodatečných finančních prostředků ponížených o povinné odvody (daň a příspěvky na sociální zabezpečení) a snížením či ztrátou sociálních dávek. Past nízkých mezd je vyjádřena procenty z hrubých výdělků. Uvažuje se růst hrubých příjmů ze 33 % na 67 % průměrné mzdy ve mzdové sféře (sekce B až N klasifikace ekonomických činností NACE Rev. 2). Ukazatel se sestavuje pro jednotlivce bez dětí a také pro osoby žijící v páru, z nichž pouze jedna je výdělečně činná, a dvěma dětmi ve věku od 6 do 11 let. (Eurostat, 2017)

### Třídění

- ČR a mezinárodní srovnání

### Zdroj dat

Eurostat – *Tax rate on low wage earners – Low wage trap*.<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn\\_nt\\_lowwtrp/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_nt_lowwtrp/default/table?lang=en)

### Interpretace

Zjišťuje smysluplnost zvyšování pracovního úsilí nízko placeného zaměstnance a jeho možnosti rozhodování. Současně toto zjištění bude konfrontováno se stavem v dalších zemích.

### Poznámka

Data jsou založena na modelu vyvinutém OECD. Data za ČR doporučujeme porovnat se stavem v dalších evropských zemích.

### Doporučení

Výpočet je realizován pro nízkovýdělkové zaměstnance, jimž se zvýšil výdělek ze 33 % na 67 % průměrné mzdy v soukromém sektoru.

### Cíl: Ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením

- G2-1 Podíl zaměstnanců ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením

### Definice

Hranice ohrožení chudobou je nejnižší výše příjmu, která je ještě považována za dostatečnou v dané zemi. Výpočet míry ohrožení chudobou podle metodiky Eurostatu se opírá o ekvivalizovaný příjem. Jedná se o podíl disponibilního příjmu domácnosti a počtu jejích spotřebních jednotek. Stupnice spotřebních jednotek dle metodiky přiřazuje první dospělé osobě v domácnosti váhu 1,0, dalším osobám 0,5 a dětem do 13 let včetně váhu 0,3. Vypočtený ekvivalizovaný příjem domácnosti se následně přiřadí všem jejím členům. Ze souboru všech osob, seřazených vzestupně podle výše jejich ekvivalizovaného příjmu, se pak počítá hranice chudoby.

Chudoba je definována jako nedostatek ekonomických zdrojů. Představuje důležitou příčinou sociálního vyloučení do té míry, nakolik nedostatek těchto zdrojů zabraňuje účasti na společenském životě.

Sociální vyloučení je vyloučení jednotlivců a skupin z politických, ekonomických a sociálních procesů ve společnosti. Brání jim v plné účasti na dění ve společnosti, v níž žijí.

### Třídění

- ČR a mezinárodní srovnání

### Zdroj dat

Eurostat – *Persons at risk of poverty or social exclusion by most frequent activity status (population aged 18 and over)*.<sup>84</sup>

### Interpretace

Jedná se o relativní ukazatel, proto absolutní hodnoty jsou pro jednotlivé státy v rozdílné úrovni. Přesto je důležité vědět, jak se daří České republice oproti dalším zemím bojovat proti chudobě zaměstnaných osob. Chudoba ve všech rovinách přináší řadu negativ.

### Poznámka

Indikátor vychází z dat EU-SILC. Jedná se o sledování příjmové, nikoli majetkové chudoby.

### Doporučení

Výpočet je realizován pro nízkovýdělkové zaměstnance.

- G2-2 Pracující chudoba (EU-SILC)

### Definice

Oproti předchozímu indikátoru G2-1 je zde poměřován pouze podíl zaměstnanců s výdělkem nižším než dvě třetiny mediánu. Současně se jedná o zaměstnance, kterým i přes pracovní příjem vzniká nárok na sociální dávky. Minimální mzda v České republice splňuje kritérium pro označení pracující chudoba.

### Třídění

- muži;
- ženy;
- 20–29 let;
- 55–64 let;
- ČR a mezinárodní srovnání.

---

<sup>84</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc\\_peps02n/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_peps02n/default/table?lang=en)

### Zdroj dat

Eurostat – *In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex – EU-SILC survey*.<sup>85</sup>

### Interpretace

Tento indikátor ilustruje, jak se daří České republice v porovnání s ostatními zeměmi. Současně identifikuje, jak mají další země Evropské unie nastavenou minimální mzdu vzhledem k hranici pracující chudoby.

### Poznámka

Indikátor vychází z dat EU-SILC.

### Doporučení

Vypovídací schopnost indikátoru je především v oblasti motivace k práci.

### Cíl: Srovnání České republiky se zeměmi Evropské unie: výše MM

- G3-1 Minimální mzda vyjádřena v PPS (Purchasing Power Standard)

### Definice

Parita kupní síly (PPP) jsou indikátory cenových rozdílů mezi zeměmi. Představuje poměr cen v národních měnách za stejné množství zboží a služeb v různých zemích. Standard kupní síly (PPS) je uměle vytvořená měnová jednotka, která vyjadřuje, kolik měnových jednotek je nutné vynaložit za stejné množství zboží a služeb v různých zemích. (ČSÚ, 2023a) Umožňuje porovnávat úroveň minimálních mezd mezi různými zeměmi Evropské unie bez ohledu na místní cenové úrovně.

### Třídění

- ČR a mezinárodní srovnání

### Zdroj dat

Eurostat – *Monthly minimum wages – bi-annual data*.<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc\\_iw01/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_iw01/default/table?lang=en)

<sup>86</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn\\_mw\\_cur\\_\\_custom\\_8745237/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur__custom_8745237/default/table?lang=en)

### Interpretace

Tento ukazatel vyjadřuje, kolik jednotek PPS vydá pobíratel minimální mzdy za stejné množství zboží a služeb v jednotlivých zemích.

### Poznámka

Data se vztahují k 1. lednu (S1) a k 1. červenci (S2) daného roku. Z důvodu srovnání, které je na roční bázi, se jeví vhodnější využívat hodnotu vztahující se k 1. lednu (S1).

### Doporučení

Doporučujeme ukazatel sledovat jenom u zemí, které mají stanovenou alespoň nějakou sazbu zákonné minimální mzdy (např. hodinovou). V Evropské unii je pět zemí, které nemají stanovenou zákonnou minimální mzdu: Dánsko, Finsko, Itálie, Rakousko a Švédsko.

- G3-2 Srovnání výší Kaitzova indexu

### Definice

Tento indikátor se shoduje v definici s indikátorem B1-1. Jde tedy o podíl hrubé minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě. Průměrné měsíční mzdy jsou ve statistice Eurostatu uvažovány dle Klasifikace NACE Rev. 2 – sekce B až N a B až S. Indikátor bude zde navíc sledován v mezinárodním srovnání dle statistik Eurostatu.

### Třídění

- ČR a mezinárodní srovnání

### Zdroj dat

Eurostat – *Monthly minimum wage as a proportion of average monthly earnings (%) – NACE Rev. 2 (from 2008 onwards)*.<sup>87</sup>

### Interpretace

Podíl hrubé minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě v členských státech Evropské unie.

---

<sup>87</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn\\_mw\\_avgr2\\_\\_custom\\_8745434/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_avgr2__custom_8745434/default/table?lang=en)

### Poznámka

V datech chybějí hodnoty Kaitzova indexu pro některé země, přičemž u některých byly doplněny se zpožděním. Pro Řecko však nejsou uvedeny vůbec.

### Doporučení

Ukazatel lze sledovat dle Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)<sup>88</sup> ve dvou možnostech. První možnost je složena z průměrných měsíčních výdělků sekcí B až N. Druhá možnost zahrnuje průměrné měsíční výdělky sekcí B až S. Pro sledování se jeví vhodnější druhá možnost, zahrnující sekce B až S.

---

<sup>88</sup> Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE): A – Zemědělství, lesnictví, rybářství; B – Těžba a dobývání; C – Zpracovatelský průmysl; D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu; E – Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi; F – Stavebnictví; G – Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel; H – doprava a skladování; I – Ubytování, stravování a pohostinství; J – Informační a komunikační činnosti; K – Peněžnictví a pojišťovnictví; L – Činnosti v oblasti nemovitostí; M – Profesionální, vědecké a technické činnosti; N – Administrativní a podpůrné činnosti; O – Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení; P – Vzdělávání; Q – Zdravotní a sociální péče; R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti; S – Ostatní činnosti; T – Činnosti domácností; U – Činnosti extraterritoriálních organizací a orgánů.

## 7. Postup hodnocení přiměřenosti minimální mzdy

V této kapitole bude uživateli návodně představena metodika, jak pracovat s indikátory, které mají za cíl posoudit přiměřenost minimální mzdy. Současně bude určena referenční hodnota, ke které navrhujeme indikátory vztahovat, aby bylo možné hovořit o přiměřené minimální mzdě. Stanovená referenční hodnota není ekvivalentem orientační referenční hodnoty uváděné ve Směrnici. Referenčních hodnot nemusí být dosaženo okamžitě. Důležité je se k nim v čase přibližovat. U některých indikátorů nebude referenční hodnota stanovena. V takovém případě půjde o komparaci vývoje ukazatelů nebo komparaci ukazatele vzhledem k ostatním zemím. Minimální mzdu lze považovat za přiměřenou, když se sledované hodnoty zlepšují a podporují růst životní úrovně lidí pracujících za minimální mzdu, popřípadě když se pozice České republiky v mezinárodním srovnání zlepšuje.

### Kritérium A – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k životním nákladům

Cíl: Vyhodnocení výše MM vzhledem k životním nákladům

- A1-1 Minimální mzda jako násobek životního minima

Částka životního minima jedince je poměřována s částkou čisté minimální mzdy. Čím vyššího násobku je dosaženo, tím je pravděpodobnější, že jedinec bude více motivován pracovat. Na výslednou hodnotu nelze nahlížet pouze perspektivou růstu či poklesu. Je nutné vztahovat výsledný násobek k ekonomickému stavu českého hospodářství v daném roce. Obě sledované veličiny mají v ekonomice své funkce. V realitě neustále dochází k situacím, které narušují plnění těchto funkcí, proto musí docházet ke korekci výše veličin (zpravidla životního minima). Neexistuje optimální hodnota násobku těchto veličin. Z hlediska přiměřenosti minimální mzdy by bylo dobré v čase dosáhnout rostoucí hodnoty násobku při naplnění funkcí jak životního minima, tak čisté minimální mzdy. Referenční hodnota pro tento ukazatel je stanovena minimálně jako pětina násobek životního minima.

- A1-2 Podíl nákladů na bydlení, tedy nájmu, služeb spojených s bydlením a nákladů za energie, na MM

Podobně jako u indikátoru A1-1 neexistuje jeho optimální hodnota, shodně je tomu i v případě tohoto indikátoru. Důležité je vnímat, zda si jedinec z čisté minimální mzdy dokáže zaplatit náklady na bydlení. Jedinec může bydlet v nájemním či vlastnickém bydlení. Pro každý typ se užívá pro výpočet dávky rozdílná hodnota ze zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. V České republice bydlení představuje nejvyšší výdajovou položku domácností. U jedince zaměstnaného za minimální mzdu by náklady na bydlení neměly přesahovat 50 % příjmu jedince. V takovém případě bude platit předpoklad, že z příjmu jedince pracujícího za minimální mzdu lze uhradit vedle materiálních potřeb (jídlo a bydlení), také kulturní, vzdělávací a společenské aktivity.



- A1-3 Podíl základních životních nákladů včetně bydlení na MM

Tento indikátor představuje součet hodnot předchozích dvou indikátorů A1-1 a A1-2, tedy životního minima a normativních nákladů na bydlení dle velikosti obce. Vzniklá veličina by neměla být nižší než čistá minimální mzda, aby zbylo na ostatní složky spotřeby. Referenční hodnota by měla představovat 70 % čisté minimální mzdy. Zbýlých 30 % připadne na další složky spotřeby (bez jídla a bydlení). V případě minimální mzdy se nepředpokládá, že jedinec dokáže generovat významné úspory.

- A1-4 Meziroční růst MM, průměrné mzdy a indexu spotřebitelských cen

Tento indikátor bude komparovat meziroční nárůsty tří proměnných: minimální mzdy, průměrné mzdy a indexu spotřebitelských cen. Potřebná data budou převzata z Českého statistického úřadu, jak bylo uvedeno v kapitole 6. Rovněž v kapitole 6 bylo podrobně uvedeno třídění, za jaké intervaly se budou tyto proměnné srovnávat.

Smyslem je zachytit trend těchto proměnných. Jestli k sobě jejich hodnoty konvergují nebo divergují a jak se tato skutečnost liší v nominálním a reálném vyjádření. Například kdyby meziroční růst minimální mzdy byl dlouhodobě vyšší než průměrné mzdy, docházelo by k přibližování minimální mzdy průměrné mzdě. Dosahování přiměřené minimální mzdy je možné alespoň v takové chvíli, kdy ve střednědobém a dlouhodobém období tempa růstu tří sledovaných ukazatelů jsou v podobné výši. Mírně rychlejší meziroční růst minimální mzdy by podporoval dosažení přiměřené minimální mzdy.

**Cíl: Vyhodnocení výše MM vzhledem k podpoře v nezaměstnanosti**

- A2-1 Podíl podpory v nezaměstnanosti pracujících za minimální mzdu na čisté výši minimální mzdy

Podpora v nezaměstnanosti je podporou jedince, který splnil všechny podmínky pro její čerpání dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Srovnávány jsou nejvyšší procentní a nejnižší procentní výměra. Současně se při výpočtu čisté minimální mzdy počítá navíc ještě s daňovými slevami na invaliditu, více u třídění tohoto indikátoru v kapitole 6.

Vypočtené hodnoty budou porovnávány a tak bude zjišťováno, jestli se jedinci vyplatí registrovat na úřadu práce, popřípadě opakovaně registrovat. Referenční hodnota podpory v nezaměstnanosti by měla odpovídat alespoň 75 % čisté minimální mzdy.

### Kritérium B – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k obecné výši mezd v ČR a jejich rozdělení

Cíl: Vyhodnocení výše MM vzhledem k hrubým mzdám (nominálně)

- B1-1 Podíl hrubé MM na průměrné hrubé mzdě v ČR (Kaitzův index)

Indikátor sleduje vývoj v čase podílu minimální mzdy k průměrné hrubé mzdě. Výsledná hodnota je v procentním vyjádření, například minimální mzda odpovídá 40 % průměrné hrubé mzdy. Hodnoty jednotlivých let pak vytvoří časovou řadu, na které bude vidět vývoj tohoto indikátoru. Růst hodnoty indikátoru představuje vyšší růst minimální mzdy, než je růst průměrné hrubé mzdy, popřípadě stagnaci průměrné hrubé mzdy. Pokles hodnoty indikátoru naopak představuje vyšší růst průměrné hrubé mzdy, popřípadě stagnaci minimální mzdy. Vzhledem k historickému vývoji Kaitzova indexu lze předpokládat, že pro přiměřenost minimální mzdy je potřeba, aby se tento ukazatel v čase zvyšoval na referenční hodnotu 45 % až 50 % průměrné hrubé mzdy.

- B1-2 Podíl hrubé minimální mzdy na mediánu hrubých mezd v ČR (Kaitzův index)

V tomto indikátoru je průměrná hrubá mzda nahrazena mediánem hrubých mezd. Referenční hodnota je v případě mediánu vyšší, a to na úrovni 55 % a 60 %.

- B1-3 Podíl hrubé minimální mzdy na 1. decilu hrubých mezd v ČR

Čím větší podíl minimální mzdy z hranice 1. decilu hrubých mezd představuje, tím více hrubých mezd bude v blízkém okolí minimální mzdy. Naopak menší podíl úrovně minimální mzdy na 1. decilu představuje, že více hrubých mezd je rozprostřeno dále od úrovně minimální mzdy. Referenční hodnota je proto stanovena na hodnotu 90 % minimální mzdy na 1. decilu hrubých mezd.

- B1-4 Podíl hrubé minimální mzdy na 25. percentilu hrubých mezd v ČR

V tomto indikátoru je hranice 1. decilu nahrazena hranicí 25. percentilu hrubé mzdy. Referenční hodnota je stanovena na hodnotu 70 % minimální mzdy na 25. percentilu hrubé mzdy.

Cíl: Vyhodnocení výše čisté minimální mzdy vzhledem k čistému výdělku bezdětného zaměstnance pracujícího za průměrnou mzdu

- B2-1 Podíl čisté minimální mzdy k čisté průměrné mzdě bezdětného zaměstnance pracujícího na plný úvazek

Referenční hodnotu v případě komparace čistých mezd (minimální a průměrné) navrhujeme shodně jako u hrubých mezd, a to ve výši 45 % až 50 %.

### Cíl: Podíly kvantilů mezd na celkovém objemu mezd

- B3-1 Procentní podíl různých tantilů mezd/platů a jeho vývoj na celkové sumě mezd a platů

Referenční hodnota je v tomto indikátoru nastavena do takových hodnot, kterým odměňování v České republice neodpovídá. Přiblížením k těmto hodnotám by však mohlo dojít ke korekci a tím zlepšení stavu českého trhu práce. Pro 10% tantil by měla hodnota odpovídat 10 %, 25% tantil 20 % a 90% tantil hodnotě 20 %. Není logické se snažit dosáhnout dokonalé rovnosti příjmů (linie absolutní rovnosti). Korekce v nižších tantilech by však českému trhu práce pomohla.

### Kritérium C – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k tempu růstu hrubých mezd

#### Cíl: Vývoj minimální mzdy a hrubých mezd

- C1-1 Meziroční tempo růstu hrubé minimální mzdy, průměrné hrubé mzdy a mediánu hrubých mezd

Indikátor se vypočte jako řetězový index (index s proměnlivým základem). Hodnota v roce  $t$  se dělí hodnotou v roce  $t-1$ . Výpočet se aplikuje na hrubou minimální mzdu, průměrnou hrubou mzdu a medián hrubých mezd, čímž vzniká řada indexů v čase. Je tak možné sledovat, zda se tyto veličiny vyvíjejí ve stejném směru, případně zda dochází ke zpoždění mezi některými z nich. Například lze zjistit, zda nejprve vzroste tempo růstu průměrné mzdy a teprve s ročním zpožděním se zvýší tempo růstu minimální mzdy nebo zda dojde k opačnému vztahu, kdy na administrativní zvýšení minimální mzdy reaguje průměrná mzda vyšším tempem růstu také s ročním zpožděním. V dlouhodobém horizontu by meziroční tempa růstu měla vykazovat minimálně podobný vývoj. Meziroční tempo růstu hrubé minimální mzdy by mělo dosahovat mírně vyššího nárůstu než zbylé dva ukazatele.

- C1-2 Meziroční tempo růstu hrubé minimální mzdy a meziroční tempo růstu mezd podél distribuce mezd

Indikátor ve stejné logice předešlého indikátoru C1-1 sleduje vybrané percentily hrubých mezd. Tímto způsobem lze zjistit, kde prostřednictvím temp růstu dochází v mzdové distribuci k nejvyšším a nejnižším nárůstům. Jinými slovy, jaká část mzdové distribuce je tahounem úrovně výše mezd v čase. V souladu s indikátorem B3-1 je vhodné, aby docházelo ke zlepšení u nízkých mezd.

Kritérium D – Přiměřenost minimální mzdy vzhledem k dlouhodobé vnitrostátní míře produktivity a jejímu vývoji

Cíl: Vývoj minimální mzdy a produktivity práce

- D1-1 Meziroční tempo růstu reálné minimální mzdy a reálné produktivity práce na hlavu

V rámci analýzy doporučujeme provést komparaci ukazatelů s komentářem, co z vývoje ukazatelů plyne. Jestli meziroční tempo růstu reálné minimální mzdy odpovídá růstu reálné produktivity práce na hlavu, popřípadě se mezi sledovanými ukazateli objevuje rozdílný vývoj. Růst produktivity by se měl promítat do růstu reálné minimální mzdy maximálně se zpožděním jednoho roku. Delší zpoždění, popřípadě neexistence vztahu znamenají nenaplnění indikátoru.

- D1-2 Meziroční tempo růstu reálné minimální mzdy a reálné produktivity na odpracovanou hodinu

V tomto indikátoru platí text z předchozího indikátoru D1-1, přičemž zde se jedná o komparaci růstu reálné minimální mzdy s reálnou produktivitou práce na odpracovanou hodinu.

- D2-1 Úroveň minimální mzdy a produktivity práce na odpracovanou hodinu

Smyslem tohoto indikátoru je komparovat úroveň minimální mzdy a produktivity práce v jednotlivých zemích. Je jasné, že každá ze zemí má rozdílnou úroveň minimální mzdy a produktivity práce. Je však vhodné vzniklý poměr mezi sledovanými ukazateli v ČR komparovat s ostatními zeměmi Evropské unie. Následně je nutné zhodnotit, zda samotná výše úrovně produktivity práce odpovídá v jednotlivých zemích úrovni minimální mzdy. Zda existuje poměr, který by mohl být vzorem pro Českou republiku.

- D2-2 Úroveň minimální mzdy a produktivity práce na odpracovanou hodinu

V tomto indikátoru platí text z předchozího indikátoru D2-1.

### Kritérium E – Ekonomická udržitelnost, vliv na zaměstnanost a výdělkovou nerovnost

#### Cíl: Vývoj MM a HDP

- E1-1 Meziroční změna HDP a MM

V tomto indikátoru jsou srovnávány meziroční změny hrubého domácího produktu a minimální mzdy. Minimální mzda se v České republice nikdy nesnižovala, ale je na místě ptát se, zda v dobách recese rostla, případně jestli její růst byl rychlejší během období ekonomické expanze. Jinými slovy, zda zvyšování minimální mzdy jako nejnižší zákonné odměny za práci v minulosti nějakým způsobem reflektovalo celkový stav hospodářství.

#### Cíl: Vývoj nezaměstnanosti

- E2-1 Vývoj podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu

Cílem indikátoru není hledat vliv rostoucí minimální mzdy na podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu. Jedná se pouze o prosté porovnání vývoje obou ukazatelů v čase.

- E2-2 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti

V tomto indikátoru platí text z předchozího indikátoru E2-1, přičemž zde doporučujeme sledovat vývoj obecné míry nezaměstnanosti.

- E2-3 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti

Dlouhodobě nezaměstnaní již ztratili pracovní návyky a pracovní zkušenosti. Jedná se o nejhůře aktivovatelné jedince na trhu práce. Mezi motivační prvky, které mohou navrátit tyto jedince do pracovního procesu, patří i minimální mzda. Není však jisté, zda na českém trhu práce disponuje minimální mzda takovou silou, která by umožňovala navrácení dlouhodobě nezaměstnaných při svém navýšení na trh práce. Tato skutečnost ovlivňuje, zda je minimální mzda ve výši, kdy tyto jedince motivuje k práci. Proto je důležité sledovat vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti vzhledem k tempu růstu minimální mzdy a současně její úrovni. Chtěným výsledkem je snížení dlouhodobé nezaměstnanosti. Z hlediska sledovaného indikátoru se jeví nejvýhodnějším výsledkem stav, kdy nepatrný nárůst výše minimální mzdy způsobí silnější pokles dlouhodobě nezaměstnaných (nepřímá úměra).

### Cíl: Vývoj MM a zaměstnanosti mladých

- E3-1 Míra zaměstnanosti absolventů v ČR

Data pro tento indikátor jsou k dispozici na stránkách Eurostatu, což umožňuje i mezinárodní srovnání. Porovnání s tempem růstu minimální mzdy může identifikovat potenciální budoucí problémy na českém trhu práce. Noví účastníci pracovního trhu mohou být zpočátku odměňováni minimální mzdou, ale není žádoucí, aby tato úroveň odměňování přetrvávala i po získání pracovních zkušeností. U tohoto indikátoru stanovujeme referenční hodnotu ve výši 90 % a taktéž doporučujeme sledovat pozici ČR v porovnání s ostatními členskými zeměmi EU.

- E3-2 Míra nezaměstnanosti mladých ve věku 15 až 24 let

V tomto indikátoru se pracuje s harmonizovanými daty Eurostatu. Data jsou dostupná v měsíční periodicitě a umožňují sledovat jejich vývoj v čase nejen v ČR, ale i v ostatních členských státech.

### Cíl: Výdělková nerovnost

- E4-1 Giniho koeficient

Giniho koeficient je nejprve nutné vypočítat z dat. Vzorec pro výpočet Giniho koeficientu je uveden v kapitole 6. Výpočet se provede zvláště pro platovou a mzdovou sféru a pro celek. Následně bude možné vyčíst mzdové rozdělení pro jednotlivé percentily. Dnes je Česká republika charakteristická rovností při malém mzdovém rozpětí. Pro dosažení přiměřené minimální mzdy je nezbytné neztratit rovnost, ale je nutné rozšířit mzdové rozpětí, v kterém se tato rovnost nachází. Referenční hodnota není stanovena. Doporučujeme sledovat vývoj ukazatele v čase.

### Cíl: Genderové rozdíly

- E5-1 Podíl žen a mužů pracujících za minimální mzdu

V tomto indikátoru jde o genderové srovnání, tedy zastoupení pohlaví mezi pracujícími za minimální mzdu. Referenční hodnota představuje rovnoměrné rozdělení zastoupení pohlaví.

- E6-1 Podíl pracujících ohrožených příjmovou chudobou

Vývoj podílu pracujících ohrožených příjmovou chudobou v čase umožňuje vyhodnotit změnu situace pracujících.

### Kritérium F – ČR v porovnání s ostatními zeměmi; ukazatele publikované OECD

Pro celou oblast kritéria F je společné, že všechny indikátory představují statistiky, které OECD přímo sleduje. V kapitole 6 je uveden přímo odkaz na daný ukazatel u jednotlivých indikátorů. Z dat se vyčte postavení České republiky v mezinárodním srovnání. Navíc lze provádět srovnání v čase a tak odhalit, zda se situace v České republice zhoršuje či zlepšuje. Porovnatelnost výsledků mezi jednotlivými zeměmi zajišťuje jednotná metodika. Preferován je stav, kdy se pozice České republiky v čase zlepšuje. Jinými slovy, představuje situaci, kdy je dosahováno jevů, které odpovídají přiměřenosti minimální mzdy – dosahování důstojné životní úrovně. Za referenční hodnotu lze považovat průměrnou hodnotu zemí OECD. Neplatí však pro všechny ukazatele, například když Česká republika již dnes dosahuje lepších hodnot.

### Kritérium G – ČR v porovnání s ostatními zeměmi; ukazatele publikované Eurostatem

Stejně jako v případě kritéria F i v tomto kritériu platí, že všechny indikátory představují statistiky, které Eurostat přímo sleduje (v některých případech jsou založeny na modelu vyvinutém OECD). V kapitole 6 je uveden přímo odkaz na daný ukazatel u jednotlivých indikátorů. Z dat se vyčte postavení České republiky v mezinárodním srovnání. Navíc lze provádět srovnání v čase a tak odhalit, zda se situace v České republice zhoršuje či zlepšuje. Porovnatelnost výsledků mezi jednotlivými zeměmi zajišťuje jednotná metodika. Preferován je stav, kdy se pozice České republiky v čase zlepšuje. Jinými slovy, představuje situaci, kdy je dosahováno jevů, které odpovídají přiměřenosti minimální mzdy – dosahování důstojné životní úrovně. Za referenční hodnotu lze považovat průměrnou hodnotu zemí EU-27. Neplatí však pro všechny ukazatele, například když Česká republika již dnes dosahuje lepších hodnot.

## 8. Výzvy spojené s politikou minimální mzdy v ČR

V České republice se institut minimální mzdy již od 90. let 20. století potýká s nevyřešenými problémy, které plynou z interakce minimální mzdy a sociálního systému. Historicky nastavená nízká úroveň minimální mzdy s sebou nese důsledky, s nimiž se český trh práce nedokázal dodnes vypořádat. Česká republika prošla v 90. letech 20. století ekonomickou transformací, během níž byl kladen důraz na nízké mzdy s cílem udržet konkurenceschopnost. Tento tlak však vedl k paradoxu, kdy je velký počet zaměstnanců soustředěn ve velmi úzkém rozmezí mzdového rozdělení. Kaitzův index pro Českou republiku obecně nedosahuje doporučené úrovně a v roce 2022 činil 40 % průměrné hrubé mzdy.

Minimální mzda by měla zajistit důstojné životní podmínky. Tento požadavek stanovuje i směrnice o přiměřených minimálních mzdách. V České republice tento požadavek není naplněn. V roce 2022 byla hrubá minimální mzda stanovena ve výši 16 200 Kč a hranice příjmové chudoby byla 15 571 Kč (ČSÚ, 2023e). Čistá minimální mzda byla nižší než hranice příjmové chudoby zhruba o 1 400 Kč. Z této skutečnosti plyne několik důsledků. Minimální mzda nemotivuje jedince k práci, protože i když jedinci pracují, nárokují si sociální dávky. Tato finanční závislost na státu přináší negativní dopady jak pro jednotlivce, tak pro stát. U jednotlivce se může projevit ztrátou sebedůvěry, zdravotními problémy, zvýšenou agresivitou, nekomunikativností, závislostí na návykových látkách a nedostatkem pocitu sebenaplnění, seberealizace či hrdosti. Takoví lidé se často neprojevují očekávaným (standardním) způsobem. Zatímco jednotlivci trpí především psychickými následky, stát nese zejména finanční zátěž. Stát přichází o příjmy v podobě přímých, ale i nepřímých daní. Spotřeba jedinců pracujících za minimální mzdu je nedostatečná, protože nemohou realizovat spotřebu v potřebném rozsahu. Stát však má i vyšší výdaje v podobě sociálních výdajů (dávek), které navíc bude vyplácet i v důchodovém věku jedince. Současně minimální mzda chrání zaměstnavatele před osočením, že své zaměstnance platí špatně (nedostatečně), protože ji nestanovuje sám zaměstnavatel, ale je nucen její výši přijmout od fiskální autority. Ve své podstatě tak zaměstnavatelům existence minimální mzdy vyhovuje, protože dodržují-li zákon, za nízké mzdy v hospodářství zodpovídají tvůrci legislativy (fiskální autorita). Nastavit přiměřenou minimální mzdu je ekonomicky racionální z mnoha úhlů pohledu. V přiměřené výši lze minimální mzdu považovat za prorůstový faktor pro ekonomiku.

S minimální mzdou je však spojena i problematika stínové ekonomiky, která představuje příjmy, jež byly realizovány, ale nebyla z nich odvedena daň z příjmu a povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění. Jedná se o negativní jev, pokrývající český trh práce a následně trh zboží a služeb. Někteří zaměstnavatelé skrývají nelegální práci pod rouškou legální zaměstnanosti tím, že zaměstnancům oficiálně vyplácejí minimální mzdu, zatímco zbytek jim vyplácejí neoficiálně („na ruku“, obálkový systém apod.). Během času k těmto praktikám bohužel přistoupily i ekonomické subjekty, které je dříve nepoužívaly, aby si udržely konkurenceschopnost. Tímto způsobem se nelegální práce postupně na českém trhu práce stala běžným jevem. Tento problém představuje negativní



externalitu, která vyžaduje řešení, neboť zaměstnavatelé využívající nelegální práci přenášejí své náklady na stát a způsobují další budoucí finanční zátěž. Existuje nebezpečí, že rostoucí výše minimální mzdy tento jev bude nadále podporovat (prohlubovat). Příčinu jevu nelegální práce nelze svalovat na minimální mzdu. Příčinou je svobodné rozhodnutí jedinců nedodržovat zákon. Jedno z možných řešení spočívá v kontrole ekonomických subjektů (zaměstnavatelů i zaměstnanců) a následně po odhalení ekonomickými postihy tyto subjekty odradit od této praxe.

Minimální mzda nedokáže vyřešit všechny problémy českého národního hospodářství. Velkou brzdou představuje bydlení, které je momentálně nedostupné pro nízkopříjmové a mladé jedince. Zdeformovaný trh bydlení tíží českou ekonomiku již více než desetiletí. Analýzu této problematiky poskytuje publikace (Beran et al., 2020).

Český trh práce čelí jistému paradoxu: míra nezaměstnanosti je mimořádně nízká, jednou z nejnižších v celé Evropské unii, a zároveň zde dlouhodobě chybějí nekvalifikovaní a manuální pracovníci. V této souvislosti se hovoří již několik let o přehřátém domácím trhu práce. Současně platí, že produktivita českých pracovníků se však řadí mezi nižší v rámci Evropské unie. Současný ekonomický model nevytváří dostatečný tlak na růst mezd ani na modernizaci kapitálu, která by mohla kompenzovat nedostatek pracovní síly. Trh práce proto zůstává zakonzervovaný. Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU však nabízí možnost tento vývoj zvrátit – oživit trh práce, zvýšit spotřebu domácností, podpořit národní hospodářství a snížit výdaje státu.

Za další výzvu spojenou s politikou minimální mzdy v ČR pokládáme nové formy pracovních vztahů. Mezi tyto formy patří například *crowdworking*, *clickworking*, sdílená ekonomika a ekonomika platform (viz např. Kyzlinková et al., 2019). Jedná se o nové způsoby (sebe)zaměstnávání, které ne vždy dostatečně chrání zaměstnance před rizikem práce odměňované pod minimální mzdou. Riziko nespočívá ve stanovení odměny pod touto hranicí, což by bylo jasně protiprávní, ale v množství neplacené práce, kterou pracovníci v těchto typech zaměstnání musejí vykonat, než se dostanou k samotnému výkonu odměňované práce, jak upozorňují Pulignano a Marà (2021). Jak autorky uvádějí, typickým příkladem neplacené práce je čekání na objednávku u rozvážkových služeb (Wolt, DoDo, Deliveroo apod.). Je to vlastně společný rys všech typů platformových prací založených na *piece-rate* odměňování (odměna za objednávku). Dalším příkladem neplacené práce je běžná údržba dopravního prostředku, který zaměstnanci používají. Obvykle se jedná o kolo, (elektro)koloběžku nebo (elektro)motocykl. Zaměstnanec má ve smlouvě uvedeno, že mezi jeho povinnosti patří také běžná údržba tohoto dopravního prostředku, tato údržba však obvykle není honorována.

S jinými typy platformových prací se mění také druhy neplacených prací. Někdy se jedná o nejrůznější formy neplacené on-line přítomnosti, jindy o údržbu vlastního profilu na internetu jako nutné podmínky získání další práce. S tím, jak poroste podíl osob zapojených do nových forem zaměstnávání, poroste také rozsah rizik s tímto typem zaměstnávání spojených. Dnes jsme v situaci, kdy není snadné získat informaci o podílu osob v ekonomicky aktivní populaci zapojených do tohoto typu zaměstnání. Existují v zásadě dva zdroje informací. Jedním je Collaborative Economy Research

Project (COLLEEM) survey (Pesole et al., 2018; Urzi Brancati et al., 2020) a druhým European Trade Union (ETUI) Survey of Internet and Platform Work (Piasna & Drahokoupil, 2019). V obou případech jde o pokus zjistit prevalenci zapojení ekonomicky aktivní populace do zaměstnání v rámci existujících platforem. Podíl osob pravidelně zapojených do platformového zaměstnání je relativně nízký. Projekt COLLEEM identifikoval mezi respondenty 5,1 % na Slovensku a 5 % v Maďarsku těch, kteří pravidelně pracují pro některou z platforem. Projekt zastřešený ETUI jich našel mezi respondenty dokonce jen 1,1 % na Slovensku a 3 % v Maďarsku (Drahokoupil et al., 2022). Podíl pracovních míst nabízených skrze nejrůznější platformy do budoucna zřejmě poroste. Na jednu stranu tak může růst šance specifických skupin uchazečů na získání zaměstnání (zájemci o částečné úvazky či nepravidelnou pracovní dobu), na druhou stranu může tento způsob zaměstnávání představovat hrozbu růstu sociální nerovnosti.

## Závěr

Předkládaná Metodika hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v České republice popisuje způsob, jak lze hodnotit přiměřenost české zákonné minimální mzdy. Hodnocení přiměřenosti patří do normativní roviny, tudíž není právě jeden správný postup, jak minimální mzdu hodnotit. Metodika tedy nabízí jeden ze způsobů. Do Metodiky byla zapracována závazná kritéria stanovená směrnicí Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v EU, a navíc navrhuje i sledování dalších indikátorů přiměřenosti minimální mzdy. Metodika byla napsána pro potřeby MPSV ČR.

Zkoumali jsme celý komplex faktorů týkajících se minimální mzdy v prostředí České republiky. Popsali jsme proces stanovení minimální mzdy v České republice. Uvádíme, že tento proces je dynamický a zahrnuje různé aktéry, včetně vlády, odborů a zaměstnavatelů. Dále jsme se detailně zabývali směrnicí Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. Směrnice přináší několik klíčových cílů, včetně boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení pracujících a zajištění důstojných pracovních podmínek. S ohledem na tyto cíle Směrnice formuluje rámce pro přiměřenost zákonných minimálních mezd, podporu kolektivního vyjednávání a zlepšení přístupu pracovníků k ochraně minimální mzdou. Metodika navrhuje způsob, jak hodnotit přiměřenost české zákonné minimální mzdy. Podpora kolektivního vyjednávání a další cíle Směrnice jsou mimo záběr předkládané metodiky. V rámci popisu dopadů Směrnice jsme zahrnuli společenské i ekonomické aspekty. Navýšení minimální mzdy může mít pozitivní dopady na sociální stabilitu, ale zároveň může ovlivnit náklady podniků. Proto je důležité, aby členské státy našly rovnováhu mezi sociálními a ekonomickými hledisky.

Výzkumná část naší Metodiky obsahuje rešerši akademických studií o dopadech navyšování minimální mzdy. Shrnutí studií poskytuje cenné poznatky o tom, jak může změna minimální mzdy ovlivnit zaměstnanost, příjmy, nezaměstnanost, zvláště pak u ohrožených skupin, u nichž je častější výskyt práce za minimální mzdu. Dopad zvyšování minimální mzdy na zaměstnanost je povětšinou statisticky nevýznamný. Některé zahraniční studie zaměřující se na skupinu málo kvalifikovaných pracovníků však nacházejí statisticky významný negativní dopad na zaměstnanost (např. Wolfson & Belman, 2019). Ve čtvrté části jsme sumarizovali publikaci Eurofoundu (Eurofound, 2023a), která se věnuje minimálním mzdám v zemích EU v roce 2023. K nejhlubšímu poklesu reálné hrubé minimální mzdy ze všech členských států EU se zavedenou zákonnou minimální mzdou došlo dle Eurofoundu (2023a) v ČR, a to k poklesu o 10 %.

V páté části jsme se soustředili na postup, jak popsat konkrétní situaci nízkovýdělkových pracujících v České republice. Navrhli jsme analyzovat data z různých zdrojů, včetně ISP, ISPV, EU-SILC a statistiky rodinných účtů. Data nám umožňují zkoumat charakteristiky osob pracujících za minimální mzdu, jejich životní podmínky a spotřební chování. Klíčovým výstupem naší práce je soubor kritérií a indikátorů pro hodnocení přiměřenosti minimální mzdy. Tato kritéria zahrnují

---

hodnocení přiměřenosti minimální mzdy vzhledem k životním nákladům, obecné výši mezd a jejich rozdělení, tempu růstu mezd, k dlouhodobé vnitrostátní míře produktivity práce a jejímu vývoji, zaměstnanosti, ohrožení chudobou a příjmové nerovnosti. Taktéž navrhujeme sledovat situaci v ČR v mezinárodním srovnání. V mezinárodním srovnání doporučujeme pracovat s daty OECD (např. sledovat ukazatel incidence nízkých výdělků) a Eurostatu (např. ukazatel daňový klín nebo past nezaměstnanosti). Celkově jsme navrhli 37 indikátorů přiměřenosti minimální mzdy. Každý z nich jsme definovali, uvedli zdroj dat a další doplňující informace. Navazující kapitola vysvětluje, jak s jednotlivými indikátory pracovat. Poslední kapitola se věnuje výzvám, které jsou spojené s politikou minimální mzdy v ČR. Mezi tyto výzvy řadíme práci ve stínové ekonomice a nové formy (sebe)zaměstnávání.

V závěru bychom rádi zdůraznili význam této metodiky jako podpůrného nástroje pro rozhodování o minimální mzdě v České republice. Poskytuje komplexní rámec pro hodnocení přiměřené výše minimální mzdy, který bere v úvahu různé faktory a specifika českého pracovního trhu. Doufáme, že naše práce přispěje k efektivnímu rozhodování v oblasti minimální mzdy v České republice.

## Literatura

ANKER, Richard & Martha ANKER, 2017. *Living Wages Around the World: Manual for Measurement*. Edward Elgar Publishing.

ARPAIA, Alfonso, Pedro CARDOSO, Aron KISS, Kristine van HERCK & Anneleen VANDEPLAS, 2017. *Statutory minimum wages in the EU: Institutional settings and macroeconomic implications* (Working Paper 124). IZA Policy Paper.

Dostupné z: <https://www.econstor.eu/handle/10419/162535>

BAMFORD, Iain, 2021. *Monopsony Power, Spatial Equilibrium, and Minimum Wages*. Dostupné z: <https://econ.columbia.edu/wp-content/uploads/sites/32/2021/09/Bamford-JMP.pdf>

BAŠTÝŘ, Ivo, 2005. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR*. Praha: VÚPSV, v. v. i. Dostupné z: [https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz\\_165.pdf](https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_165.pdf)

BECHLIOULIS, Alexandros P., Michael CHLETOS, Alexandra V. GKLIATI & Anna SAITI, 2022. Self-perceived health status among young adults: Does a differentiated minimum wage cut matter? *SPOUDAI – Journal of Economics and Business*, 72(1–2), Article 1–2.

BERAN, Vlastimil, Jana GODAROVÁ & Elena LÁNCOŠOVÁ, 2020. *Minimální mzda v interakci se sociálními dávkami*. Praha: VÚPSV, v. v. i.

BITTNER, Jan, 2023. How Do Changes in the Minimum Wage Affect Household Consumption. *Statistika – Statistics and Economy Journal*, 103(1), 5–29.

DOI: <https://doi.org/10.54694/stat2022.23>

BODNÁR, Katalin, Ludmila FADEJEVA, Stefania IORDACHE, Liina MALK, Desislava PASKALEVA, Jurga PESLIAKAITĖ, Nataša Todorović JEMEC, Peter TÓTH & Robert WYSZYŃSKI, 2018. How do firms adjust to rises in the minimum wage? Survey evidence from Central and Eastern Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 7(1), 11. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40173-018-0104-x>

BOERI, Tito, 2012. Setting the minimum wage. *Labour Economics*, 19(3), 281–290. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.01.001>

CARD, David & Alan B. KRUEGER, 1995. *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage – twentieth-anniversary edition* (REV-Revised). Princeton: Princeton University Press. DOI: <https://doi.org/10.2307/j.ctv7h0s52>

CENGİZ, Doruk, Arindrajit DUBE, Attila LINDNER & David ZENTLER-MUNRO, 2022. Seeing beyond the trees: Using machine learning to estimate the impact of minimum wages on labor market outcomes. *Journal of Labor Economics*, 40(S1), S203–S247. DOI: <https://doi.org/10.1086/718497>

CENGIZ, Doruk, Arindrajit DUBE, Attila LINDNER & Ben ZIPPERER, 2019. The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs\*. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1405–1454. DOI: <https://doi.org/10.1093/qje/qjz014>

ČERVENKA, Filip, Vlastimil BERAN & Diana BÍLKOVÁ, 2021. *Report o úpravě datových souborů pro projekt „Vliv minimální mzdy na trh práce v ČR. VÚPSV, v. v. i.*  
Dostupné z: [https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz\\_513.pdf](https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_513.pdf)

ČSÚ, 2014. *Klasifikace postavení v zaměstnání (CZ-ICSE)*. Klasifikace postavení v zaměstnání (CZ-ICSE). Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace\\_postaveni\\_v\\_zamestnani\\_-cz\\_icse-](https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_postaveni_v_zamestnani_-cz_icse-)

ČSÚ, 2020. *Klasifikace zemí (CZ-GEONOM)*. Klasifikace zemí (CZ-GEONOM).  
Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace\\_zemi\\_-cz\\_geonom-](https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zemi_-cz_geonom-)

ČSÚ, 2022. *Metodické vysvětlivky k šetření EU-SILC*.  
Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/189719223/16002123mc.pdf/f6f4e003-d53e-45e4-8ec8-03136a62f5fc?version=1.1>

ČSÚ, 2023a. *Evropský srovnávací program*. Evropský srovnávací program. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/evropsky\\_srovnavaci\\_program](https://www.czso.cz/csu/czso/evropsky_srovnavaci_program)

ČSÚ, 2023b. *Indexy spotřebitelských cen (metodická příručka pro uživatele) 2023*. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/10180/26822363/manual\\_isc\\_2023.pdf/362efc8a-3594-445c-a2d9-c6667ef54661?version=1.2](https://www.czso.cz/documents/10180/26822363/manual_isc_2023.pdf/362efc8a-3594-445c-a2d9-c6667ef54661?version=1.2)

ČSÚ, 2023c. *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců—Metodika*. Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců – Metodika. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz\\_m](https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m)

ČSÚ, 2023d. *Průměrné mzdy – 2. čtvrtletí 2023*. Průměrné mzdy – 2. čtvrtletí 2023.  
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2023>

ČSÚ, 2023e. *Příjmy a životní podmínky domácností – 2022*. Příjmy a životní podmínky domácností – 2022. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-7isum3msez>

ČSÚ, 2023f. *Příjmy a životní podmínky domácností – 2022*. Metodické vysvětlivky.  
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-7isum3msez>

ČSÚ, 2023g. *Spotřební výdaje domácností – 2022*. Spotřební výdaje domácností – 2022.  
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/spotrebni-vydaje-domacnosti-2022>

ČSÚ, 2023h. *Ukazatele produktivity*.  
Dostupné z: [https://apl.czso.cz/pll/rocnka/rocnkavyber.ukaz\\_prod](https://apl.czso.cz/pll/rocnka/rocnkavyber.ukaz_prod)

DAVIDESCU, Adriana AnaMaria, Tamara Maria NAE & Margareta-Stela FLORESCU, 2022. Exploring the moderation and mediation effects in addressing the main determinants of income inequalities in supporting quality of life: Insights from cee countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), Article 14.

DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19148555>

DOUCOULIAGOS, Hristos & T. D. STANLEY, 2009. Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 47(2), 406–428. DOI:

<https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00723.x>

DRAHOKOUPIL, Jan, Marta DRAHANCOVÁ & Tibor T. MESZMANN, 2022. Falling through the cracks: Gig economy and platform work in Central and Eastern Europe. In. *The Routledge Handbook of the Gig Economy*. Routledge.

DUBE, Arindrajit, 2019a. *Impacts of minimum wages: Review of the international evidence*. London: gov.uk. Dostupné z: [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5dc0312940f0b637a03ffa96/impacts\\_of\\_minimum\\_wages\\_review\\_of\\_the\\_international\\_evidence\\_Arindrajit\\_Dube\\_web.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5dc0312940f0b637a03ffa96/impacts_of_minimum_wages_review_of_the_international_evidence_Arindrajit_Dube_web.pdf)

DUBE, Arindrajit, 2019b. Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 268–304. DOI: <https://doi.org/10.1257/app.20170085>

DUBE, Arindrajit & Attila LINDNER, 2021. City Limits: What Do Local-Area Minimum Wages Do? *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), 27–50. DOI: <https://doi.org/10.1257/jep.35.1.27>

EUROFOUND, 2017. *Austria: Social partners agree on €1,500 monthly minimum wage for all sectors* | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2017/austria-social-partners-agree-eu1500-monthly-minimum-wage-all-sectors>

EUROFOUND, 2023a. *Minimum wages in 2023: Annual review*. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2023/minimum-wages-in-2023-annual-review>

EUROFOUND, 2023b. *Who we are* | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/about/who-we-are>

EUROSTAT, 2017. *Archive: Mzdy a náklady práce*. Dostupné z:

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Mzdy\\_a\\_n%C3%A1klady\\_pr%C3%A1ce](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Mzdy_a_n%C3%A1klady_pr%C3%A1ce)

EUROSTAT, 2024). *Unemployment rate by sex – Age group 15–24*. Dostupné z:

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teilm021\\_\\_custom\\_9741699/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teilm021__custom_9741699/default/table?lang=en)

EVROPSKÁ KOMISE, 2020. *Comission Staff Working Document, Impact Assessment, Accompanying the document: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union*. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD%3A2020%3A245%3AFIN>

EVROPSKÁ KOMISE, 2021. *Pension adequacy report: Current and future income adequacy in old age in the EU. Volume 1*. Publications Office. DOI: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/013455>

EVROPSKÁ KOMISE, 2022. *Návrh směrnice Evropského Parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii*. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682>

EVROPSKÝ PARLAMENT, RADA A KOMISE, 2017. *Evropský pilíř sociálních práv*. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Evropsky-pilir-socialnich-prav.pdf>

FIALOVÁ, Kamila, 2022. *Nízké mzdy v Česku: Ekonomické a sociální souvislosti*. Praha: Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/cz/publikace/nizke-mzdy-v-cesku-ekonomicke-socialni-souvislosti>

FIALOVÁ, Kamila & Martina MYSÍKOVÁ, 2009. The minimum wage: Labor market consequences in the Czech Republic. *Finance a Uver – Czech Journal of Economics and Finance*, 59(3), 255–274. Dostupné z: <https://www.econstor.eu/handle/10419/83311>

FIALOVÁ, Kamila & Martina MYSÍKOVÁ, 2021. Do low minimum wages disserve workers? A case study of the Czech and Slovak Republics. *Baltic Journal of Economics*, 21(1), 43–59. DOI: <https://doi.org/10.1080/1406099X.2021.1917844>

FIALOVÁ, Kamila & Martina MYSÍKOVÁ, 2023. *Finanční náročnost bydlení v českých domácnostech*. Sociologický ústav Akademie věd ČR. Dostupné z: [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/bydleni\\_text\\_230609.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/bydleni_text_230609.pdf)

GALGÓCZI, Béla, 2017. Why central and eastern Europe needs a pay rise. *ETUI Research Paper- Working paper 2017.01*. Dostupné z: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2965393](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2965393)

GARNERO, Andrea, Stephan KAMPELMANN & Francois RYCX, 2015. Minimum wage systems and earnings inequalities: Does institutional diversity matter? *European Journal of Industrial Relations*, 21(2), 115–130. DOI: <https://doi.org/10.1177/0959680114527034>

GODOEY, Anna & Michael REICH, 2019. *Minimum Wage Effects in Low-Wage Areas*. Institute for Research on Labor and Employment. Dostupné z: <https://irle.berkeley.edu/publications/working-papers/minimum-wage-effects-in-low-wage-areas/>



GROSSMANN, Jakub, Štěpán JURAIDA & Vladimír SMOLKA, 2019. *Dopady zvyšování minimální mzdy v letech 2013–2017 na zaměstnanost a mzdy v České republice*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR. Dostupné z: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_04\\_2019\\_Dopady\\_zvysovani\\_minimalni\\_mzdy.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_04_2019_Dopady_zvysovani_minimalni_mzdy.pdf)

GUZI, Martin, 2021. *Cost of Living, Living Wages, and Minimum Wages in EU-27 countries*. Bratislava: CELSI. Dostupné z: <https://wageindicator.org/about/publications/2021/guzi-m-2021-cost-of-living-living-wages-and-minimum-wages-in-eu-27-countries-bratislava-celsi>

HARASZTOSI, Peter & Attila LINDNER, 2019. Who Pays for the Minimum Wage? *American Economic Review*, 109(8), 2693–2727. DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.20171445>

HOLÁNOVÁ, Eva, 1999. Minimální mzda v České republice a v zemích OECD. *Práce a mzda*, 47(1), 17–24.

CHLETSOS, Michael & Georgios P. GIOTIS, 2015. *The employment effect of minimum wage using 77 international studies since 1992: A meta-analysis*. 61321. Dostupné z: [https://mpra.ub.uni-muenchen.de/61321/1/MPRA\\_paper\\_61321.pdf](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/61321/1/MPRA_paper_61321.pdf)

CHYTILOVÁ, Helena & Petr FREJLICH, 2020. Concept of Minimum Wage Controversy: The Case of the Czech Republic. *Politická ekonomie*, 68(4), 423–442. DOI: <https://doi.org/10.18267/j.polek.1285>

ILO, 2015. *Chapter 1: What is a minimum wage* [online]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS\\_439072/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang--en/index.htm)

ILO, 2023a. *Convention C026 – Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)*. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C026](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026)

ILO, 2023b. *Convention C099 – Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951 (No. 99)*. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C099](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C099)

ILO, 2023c. *Convention C131 – Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)*. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C131](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131)

INGWERSEN, Kai & Stephan L. THOMSEN, 2022. *Minimum Wage in Germany: Countering the Wage and Employment Gap between Migrants and Natives?* (SSRN Scholarly Paper 4310231). DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.4310231>

JARDIM, Ekaterina et al., 2022. Minimum-Wage Increases and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle. *American Economic Journal: Economic Policy*, 14(2), 263–314. DOI: <https://doi.org/10.1257/pol.20180578>

- KHALIQ, Urfan (ed.), 2018. ILO Declaration on social justice for a fair globalization, 2008. In. *International Human Rights Law Documents* (1. vyd.). Cambridge: Cambridge University Press. 528–536. DOI: <https://doi.org/10.1017/9781316677117.063>
- KUEHN, Daniel, 2014. *The Importance of Study Design in the Minimum-Wage Debate*. Economic Policy Institute. Dostupné z: <https://www.epi.org/publication/importance-study-design-minimum-wage-debate/>
- KYZLINKOVÁ, Renata, Petr POJER & Soňa VEVERKOVÁ, 2019. *Nové formy zaměstnávání v České republice*. Praha: VÚPSV, v. v. i. Dostupné z: [https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz\\_450.pdf](https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_450.pdf)
- LEBIHAN, Laetitia, 2023. Minimum wages and health: Evidence from European countries. *International Journal of Health Economics and Management*, 23(1), 85–107. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10754-022-09340-x>
- LONG, Mark C. 2021. Seattle's local minimum wage and earnings inequality. *Economic Inquiry*, 60(2), 528–542. DOI: <https://doi.org/10.1111/ecin.13053>
- MĚCHURA, Vojtěch, 1994. Minimální mzdové tarify – ano či ne. *Práce a mzda*, 42(13), 7–10.
- MPSV ČR, 2013. *Upozornění na změnu metodiky*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>
- Münich, Daniel, 2023. *Když se řekne MDPI*. Dostupné z: <https://vedavyzkum.cz/blogy-a-komentare/daniel-m-nich/kdyz-se-rekne-mdpi>
- MYANT, Martin, 2018. Why are Wages Still Lower in Eastern and Central Europe? Working Paper 2018.01. *SSRN Electronic Journal*. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3112152>
- NEUMARK, David & Peter SHIRLEY, 2022. Myth or measurement: What does the new minimum wage research say about minimum wages and job loss in the United States? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 61(4), 384–417. DOI: <https://doi.org/10.1111/irel.12306>
- NEUMARK, David & William L. WASCHER, 2008. *Minimum Wages*. MIT Press Books.
- OECD, 2022. *OECD Data Explorer. Real minimum wages at constant prices*. Dostupné z: [https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&fs\[0\]=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEarnings%20and%20wages%23JOB\\_EW%23&fc=Topic&bp=true&snb=8&vw=tb&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD\\_EARNINGS%40RMW&df\[aq\]=OECD.ELS.SAE&df\[vs\]=1.0&pd=%2C&dq=.....&ly\[rw\]=REF\\_AREA%2CUNIT\\_MEASURE&ly\[cl\]=TIME\\_PERIOD&to\[TIME\\_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&fs[0]=Topic%2C1%7CJobs%23JOB%23%7CEarnings%20and%20wages%23JOB_EW%23&fc=Topic&bp=true&snb=8&vw=tb&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_EARNINGS%40RMW&df[aq]=OECD.ELS.SAE&df[vs]=1.0&pd=%2C&dq=.....&ly[rw]=REF_AREA%2CUNIT_MEASURE&ly[cl]=TIME_PERIOD&to[TIME_PERIOD]=false)

OSN, 1948. *Všeobecná deklaráce lidských práv*. Dostupné z: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/czc.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/czc.pdf)

OSN, 1966. *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. Dostupné z: <https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/08/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

OSN, 1995. *Zpráva Světového summitu o sociálním rozvoji*. Dostupné z: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N95/116/51/IMG/N9511651.pdf?OpenElement>

PAVELKA, Tomáš, Marek SKÁLA & Jan ČADIL, 2014. Selected issues of the minimum wage in the Czech Republic. *E a M: Ekonomie a Management*, 17(4), 30–45.

DOI: <https://doi.org/10.15240/tul/001/2014-4-003>

PESOLE, Annarosa et al., 2018. *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey*.

DOI: <https://doi.org/10.2760/742789>

PIASNA, Agnieszka & Jan DRAHOKOUPIL, 2019. *Digital Labour in Central and Eastern Europe: Evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey* (SSRN Scholarly Paper 3500717). DOI:

<https://doi.org/10.2139/ssrn.3500717>

PULIGNANO, Valerie & Claudia MARÀ, 2021. *Working for nothing in the platform economy – Thematic Publication*. KU Leuven.

Dostupné z: <https://soc.kuleuven.be/ceso/wo/erlm/respectme/contributions/solidar-project>

RADA EVROPY, 1961. *Evropská sociální charta*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/esch.pdf/96495972-1d92-b528-a308-4a6b3791ecec>

RIZOV, Marian, Richard CROUCHER & Thomas LANGE, 2016. The UK National Minimum Wage's Impact on Productivity. *British Journal of Management*, 27(4), 819–835. DOI:

<https://doi.org/10.1111/1467-8551.12171>

TOMEŠ, Igor, 1991. *Úprava minimálních mezd*. Bratislava: Výskumný ústav práce a sociálních věcí.

TREXIMA, 2021. *ISPV – Metodika*.

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

BRANCATI, Urzi, M. C. PESOLE & E. FÉRNANDÉZ-MACÍAS, 2020. *New evidence on platform workers in Europe*. EUR 29958 EN. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI:

<https://doi.org/10.2760/459278>

Úřad práce ČR, 2023. *Záruky pro mladé (ZPM)*. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zaruky-pro-mlade-zpm->

---

Ústřední knihovna UK, 2022. *Publikační činnost autorů Univerzity Karlovy v časopisech MDPI: analýza Centra pro podporu open science*. Dostupné z: [https://openscience.cuni.cz/OSCI-199-version1-mdpi\\_ukuk.pdf](https://openscience.cuni.cz/OSCI-199-version1-mdpi_ukuk.pdf)

VŠE v Praze, 2023. *Pozice vedení VŠE vůči publikování v časopisech nakladatelství MDPI*. Dostupné z: <https://veda.vse.cz/aktuality/pozice-vedeni-vse-vuci-publikovani-v-casopisech-nakladatelstvi-mdpi/>

WEBB, 1912. The Economic Theory of a Legal Minimum Wage. *Journal of Political Economy*, 20(10), 973–998. DOI: <https://doi.org/10.1086/252125>

Wolfson, P., & Belman, D. (2019). 15 Years of Research on US Employment and the Minimum Wage. *LABOUR*, 33(4), 488–506. DOI: <https://doi.org/10.1111/labr.12162>

Yu, Q., Mankad, S., & Shunko, M., 2021. *Evidence of The Unintended Labor Scheduling Implications of The Minimum Wage* (SSRN Scholarly Paper 3863757).

DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3863757>

Zákon č. 217/1921 Sb, Mírová smlouva mezi mocnostmi spojenými i sdruženými a Německem a Protokol, podepsané ve Versailles dne 28. června 1919. (1921). Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/2498/1/2/mirova-smlouva-c-217-1921-sb-mezi-mocnostmi-spojenymi-i-sdruzenymi-a-nemeckem-a-protokol-podepsane-ve-versailles-dne-28-cervna-1919/mirova-smlouva-c-217-1921-sb-mezi-mocnostmi-spojenymi-i-sdruzenymi-a-nemeckem-a-protokol-podepsane-ve-versailles-dne-28-cervna-1919s>.