

Univerzita Pardubice  
Dopravní fakulta Jana Pernera

Vliv výše minimální mzdy na fungování trhu práce

Kejdanová Lenka

Bakalářská práce

2008

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka KEJDANOVÁ**  
Studijní program: **B3709 Dopravní technologie a spoje**  
Studijní obor: **Dopravní management, marketing a logistika**  
  
Název tématu: **Vliv výše minimální mzdy na fungování trhu práce**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Úvod

1. Charakteristika trhu práce
2. Podstata a funkce minimální mzdy
3. Ekonomické souvislosti a vývoj minimální mzdy v ČR
4. Zhodnocení vlivu minimální mzdy na trh práce

Závěr


Rozsah grafických prací: **dle doporučení vedoucí**  
Rozsah pracovní zprávy: **40 - 50 stran**  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**  
Seznam odborné literatury:  
**dle pokynů vedoucí práce**

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Helena Brajerová, Ph.D.**  
Katedra dopravního managementu, marketingu  
a logistiky

Datum zadání bakalářské práce: **30. listopadu 2007**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **27. května 2008**

  
prof. Ing. Bohumil Culek, CSc.  
děkan

L.S.

  
prof. Ing. Vlastimil Melichar, CSc.  
vedoucí katedry

dne *30. 11. 2007*

## **SOUHRN**

Práce je zaměřena na problematiku trhu práce a na důsledky minimální mzdy na fungování trhu práce v České republice v rámci ekonomických souvislostí. Postihuje základní jevy na trhu práce, funkci a vývoj minimální mzdy v podmínkách České republiky. Ukazuje pozitivní i negativní důsledky institutu minimální mzdy na zaměstnance i zaměstnavatele, stejně jako na ekonomiku země jako celku.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Trh práce, nabídka práce, poptávka po práci, minimální mzda, nezaměstnanost.

## **TITLE**

Influence of a Minimum Wage Height on the Labour Market

## **ABSTRACT**

The work is focused on the labour market problems and the minimum wage consequences on labour market function in the Czech Republic in terms of economic context. It concerns with the basic phenomenons on the labour market, minimum wage function and minimum wage development in the conditions of the Czech Republic. It shows positive and negative effects of the minimum wage institution on employees and employers as well as on the country economy as a whole.

## **KEYWORDS**

Labour market, offer of jobs, job enquiry, minimum wage, unemployment

# OBSAH:

	strana
<b>ÚVOD</b> .....	7
<b>1 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE</b> .....	8
1.1 Poptávka po práci.....	8
1.1.1 Křivka poptávky po práci .....	9
1.2 Nabídka práce .....	10
1.2.1 Křivka nabídky práce .....	11
1.3 Rovnováha na trhu práce .....	12
1.3.1 Trh práce při pružných mzdách .....	13
1.3.2 Trh práce při nepružných mzdách .....	14
1.4 Nezaměstnanost .....	15
1.5 Rozdíly mezd a jejich příčiny .....	17
<b>2 PODSTATA A FUNKCE MINIMÁLNÍ MZDY</b> .....	19
2.1 Historie minimální mzdy .....	19
2.2 Základní funkce minimální mzdy .....	20
2.3 Utváření minimální mzdy .....	21
2.4 Právní úprava minimální mzdy .....	22
2.5 Sazby minimální mzdy .....	23
2.5.1 Doplatek do výše minimální mzdy .....	25
2.6 Zaručená mzda .....	26
<b>3 EKONOMICKÉ SOUVISLOSTI A VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY</b> .....	29
3.1 Vývoj minimální mzdy v České republice .....	29
3.2 Vývoj HDP a nezaměstnanosti .....	30
3.3 Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost .....	33
3.4 Nezaměstnanost v jednotlivých krajích .....	34
3.5 Vliv agenturního zaměstnávání na trh práce.....	35
3.6 Pohled širší veřejnosti na utváření minimální mzdy .....	36
<b>4 ZHODNOCENÍ VLIVU MINIMÁLNÍ MZDY NA TRH PRÁCE</b> .....	40
4.1 Argumenty vedoucí ke změně výše minimální mzdy.....	40
4.2 Minimální mzda v kontextu Evropské unie .....	42
4.3 Výhody a nevýhody minimální mzdy .....	45
<b>ZÁVĚR</b> .....	47

<b>SEZNAM LITERATURY .....</b>	<b>49</b>
<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>50</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>51</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>52</b>

# ÚVOD

Minimální mzda je jedním z nejčastěji uplatňovaných hospodářsko-politických opatření na trhu práce ve většině států Evropské unie včetně České republiky. Stát se v rámci důchodové politiky, snaží působit na ceny a mzdy, avšak právě důchodová politika patří mezi nejvíce diskutabilní makroekonomické politiky. Existuje řada názorů, že je důchodová politika neúčinná, nebo že dokonce omezuje volné trhy, deformuje pohyby cen a inflaci není schopná zpomalit. Minimální mzda jako jeden z nástrojů politiky na trhu práce má mnoho svých obhájovatelů i odpůrců. Ani ekonomové zdaleka nenašli ve svých názorech shodu.

Na minimální mzdu se dá pohlížet i z politického hlediska a považovat ji za zprostředkující nástroj politických cílů. Minimální mzda je v mnoha zemích ovlivňována vládnoucími politickými stranami. Je možné rozlišovat dva politické přístupy stanovení výše minimální mzdy. První je označován jako přístup liberální, který pohlíží na institut minimální mzdy jako na nevyhovující z důvodu deformace trhu práce. Druhý konzervativní přístup pohlíží na institut minimální mzdy jako na sociální nástroj, pomocí něhož může ochraňovat nízko-příjmové vrstvy obyvatelstva a zajistit jim slušné platové podmínky.

Předložená bakalářská práce je členěna na čtyři kapitoly. První kapitola se zabývá charakteristikou trhu práce, vytyčením základních pojmů týkajících se nabídky, poptávky a rovnováhy na trhu práce. Dále je zde popsána problematika rozdílných mezd na trhu práce a nezaměstnanosti.

Následně je druhá kapitola věnována podstatě minimální mzdy a funkcím, které plní na trhu práce. Je zde popsán historický vývoj institutu minimální mzdy, způsoby jejího utváření včetně problematiky sazeb minimální mzdy v České republice.

Ve třetí kapitole jsou řešeny ekonomické souvislosti a vývoj minimální mzdy v kontextu s dalšími ekonomickými ukazateli, a toto je dále doplněno pohledem širší veřejnosti na utváření minimální mzdy.

Závěrečná kapitola se zabývá argumenty, které vedou ke změně minimální mzdy, jejími výhodami a nevýhodami, včetně dopadů na zaměstnance i zaměstnavatele.

Cílem bakalářské práce je na základě teoretického poznání, analýzy a syntézy dostupných informací zhodnotit vliv minimální mzdy na fungování trhu práce v České republice, jakožto dopady na zaměstnance a zaměstnavatele včetně možných přístupů k institutu minimální mzdy.

# 1 Charakteristika trhu práce

Pro řešení problematiky institutu minimální mzdy je nutné si definovat trh práce. Proto je důležité nejprve definovat pojem trh a pojem práce. „Trh je zařízení, jehož prostřednictvím kupující a prodávající určitého zboží vstupují do vzájemných interakcí, aby určili cenu zboží a množství, jež se nakoupí a prodá.<sup>1</sup> Pro výrobu statků (zboží), je potřeba zajistit vstupy. Základní výrobní faktory, které tvoří tyto vstupy, jsou tři, a to půda, kapitál a zmiňovaná práce. Trh práce funguje na stejných principech jako ostatní trhy, ale od ostatních trhů se mírně odlišuje z důvodu vázanosti práce na člověka. Každý člověk je výjimečný svými vlastnosti, talentem, vzděláním a z toho vyplývá, že i práce, kterou může člověk nabídnout se liší. Pracovník navíc neočekává za svou práci pouze výdělek, ale zajímají ho i nepeněžité aspekty například možnost dalšího růstu, pracovní prostředí, míru ohrožení jeho zdraví a smysl práce, kterou má vykonávat. Trh práce je přes veškeré odlišnosti a specifika podřízen zákonitostem fungování trhu a je ovlivňován silami nabídky a poptávky, kde na straně nabídky práce vystupují zaměstnanci a na straně poptávky zaměstnavatelé. Cena práce je nástrojem pro vyrovnaní nabídky a poptávky na trhu práce.

## 1.1 Poptávka po práci

Stranu poptávky po práci představují zaměstnavatelé, jinými slovy fyzické a právnické osoby. Poptávka po výrobním faktoru je závislá na poptávce po statcích (výrobky a služby), které zaměstnavatel na trhu nabízí, jedná se tedy o poptávku odvozenou.

### **Hlavními determinanty poptávky po práci jsou:**

- *cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou* - cena pracovní síly, kterou pracovník propůjčuje podnikateli. Pracovní síla je zbožím, které pracovník prodává a podnikatel nakupuje,
- *produktivita práce* - úroveň produktivity práce je určována množstvím produkce vyrobené za určitou dobu nebo opačně, pracovní dobou vynaloženou na určité množství produkce,
- *ceny ostatních vstupů* – těmito vstupy jsou další složky používané ve výrobních procesech (půda, kapitál),

---

<sup>1</sup> [1]



- *očekávané budoucí tržby* – tržby spojené s prodejem užitečných statků či služeb a jejich budoucí vývoj v kontextu s najímáním množství pracovních sil,
- *disponibilní přebytečná pracovní síla* – ovlivňuje cenu práce na trhu.

### 1.1.1 Křivka poptávky po práci

Produkční funkce se používá v makroekonomii, kde je základem pro poptávkovou stranu trhu práce. Produkční funkce v ekonomické teorii označuje vztah mezi velikostí vstupů (výrobních faktorů) a velikostí výstupu, které firma produkuje.

#### Z produkční funkce vyplývají následující produkční veličiny:

- *celkový fyzický produkt* (TPP) je celkové množství vyrobeného výstupu ve fyzických jednotkách,
- *mezní fyzický produkt práce* ( $MPP_L$ ) je přírůstek množství výstupu plynoucí z dodatečné jednotky práce,
- *mezní příjem* (MR) je změna celkového příjmu plynoucí z prodeje dodatečné jednotky,
- *a příjem z mezního produktu práce* ( $MRP_L$ ) je dodatečné množství peněz, které přináší prodej výstupu vytvořeného dodatečnou jednotkou práce.

$$MRP_L = MPP_L \cdot P \quad (1)$$

$$MRP_L = MPP_L \cdot MR \quad (2)$$

Legenda:

<i>Cena výstupu</i> .....	<i>P</i>
<i>Příjem z mezního produktu práce</i> .....	<i>MRP<sub>L</sub></i>
<i>Fyzický produkt práce</i> .....	<i>MPP<sub>L</sub></i>
<i>Mezní příjem</i> .....	<i>MR</i>

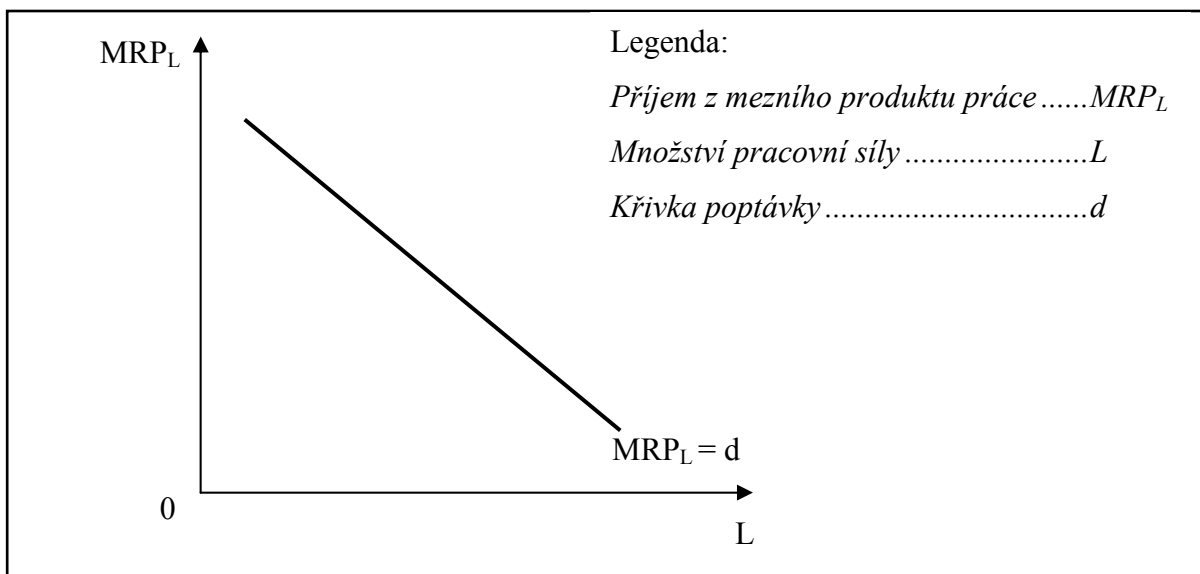
V případě dokonalé konkurence platí, že  $MR = \text{cena výstupu } (P)$  a tedy platí vztah (1) pro výpočet  $MRP_L$ . V prostředí nedokonalé konkurence platí pro výpočet  $MRP_L$  vztah (2). Obecně platí, že firma maximalizující zisk porovnává výnosy s náklady. V tomto případě bude firma porovnávat  $MRP_L$  s mezními náklady na práci ( $MFC_L$ ). Platí, že dokonale konkurenční firma maximalizující svůj zisk bude najímat práci až do bodu, v němž platí vztah (3), kde  $w$  je cena práce (mzda).

$$MRP_L = w \quad (3)$$

Legenda:

Cena práce.....  $w$   
 Příjem z mezního produktu práce.....  $MRP_L$   
 Mezními náklady na práci .....  $MFC_L$

Z uvedeného vyplývá, že křivka poptávky po práci může být ztotožněna s křivkou  $MRP_L$ , jak znázorňuje obrázek č. 1.



Zdroj: Mankiw, N. Gregory. 2000

**Obrázek č. 1: Křivka poptávky po práci dokonale konkurenční firmy (demand curve)**

## 1.2 Nabídka práce

Nabídka práce je ovlivňována stejnými ekonomickými zákony, které platí na každém jiném trhu. V tomto případě je tržní nabídka nabídkou práce všech lidí v dané ekonomice a vyjadřuje závislost nabízené práce na reálné mzdě.

### Hlavními determinanty nabídky práce jsou:

- *reálné mzdy*
- *jmění (majetek),*
- *mimopracovní příjmy* – se zvyšujícími se mimopracovními příjmy se dá předpokládat, že bude klesat motivace nastoupit do zaměstnání,
- *společenská tradice* – některé práce mohou být považovány např. za podřadné, společenská tradice může ovlivňovat ochotu migrovat za prací.
- *demografický vývoj* – vlivy jako je např. stárnutí obyvatelstva má přímý vliv na počet ekonomicky aktivních obyvatel. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo zahrnuje všechny osoby zaměstnané i nezaměstnané, ale nezahrnuje osoby bez práce, které práci

nehledají. Podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva a počtu obyvatel se nazývá míra ekonomické aktivity obyvatelstva.

### **1.2.1 Křivka nabídky práce**

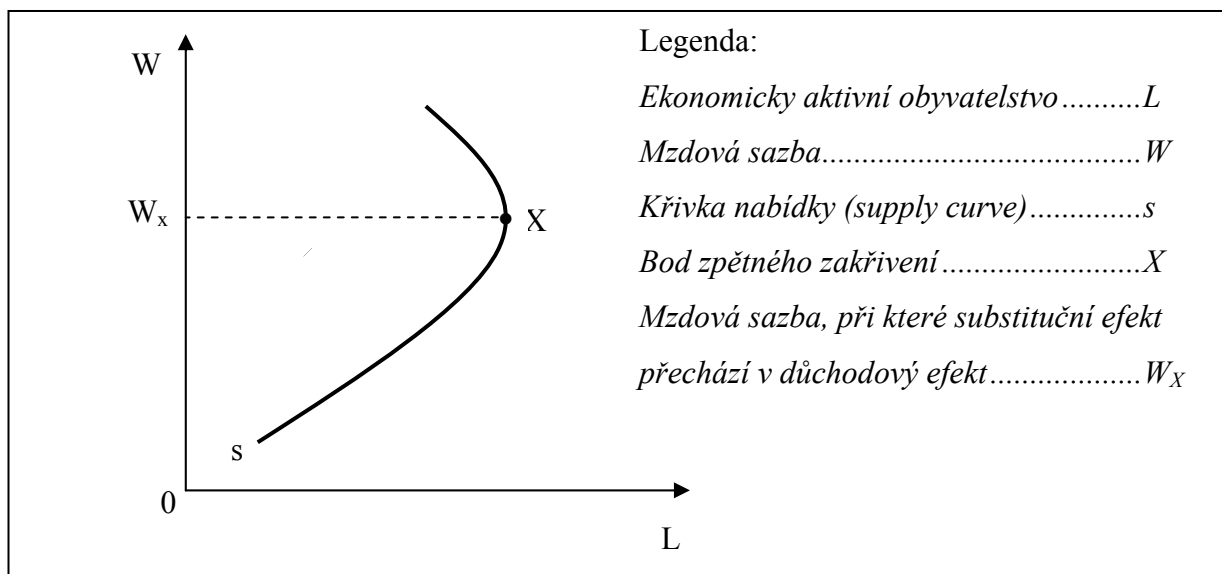
Nabídka pracovní síly na trhu práce závislá především na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času. William Stanley Jevons označil náklady práce jako subjektivní strast (újmu), kterou člověk při práci pocítuje (tzv. negativní užitečnost). S výší mzdové sazby se mění volba člověka mezi užitek, který plyne spotřebiteli z výrobků a služeb (výrobky a služby si lze za mzdu koupit), a užitek z volného času. Aby byl ochoten zaměstnanec pracovat určitý čas, musí mu mzdová sazba vynahradit újmu, kterou pocítuje s poslední hodinou práce. Mzdová sazba se musí rovnat mezní újmě z práce.

#### **Substituční efekt**

S růstem mzdové sazby do bodu X v grafu na obrázku č. 2 nabízí spotřebitel více práce, neboť každá další hodina práce přináší více důchodu, ze kterého plyne větší užitek z výrobků a služeb. Spotřebovávané statky jsou substitutem odpočinku. Tento efekt je nazýván substituční.

#### **Důchodový efekt**

Při vyšší mzdové sazbě (nad bodem X na obrázku č. 2) zpravidla dochází k omezení počtu odpracovaných hodin, tedy k omezení nabídky práce. Vyšší mzdová sazba (*ceteris paribus*) zvyšuje reálné důchody a volba spotřebitele se mění ve prospěch volného času. Tento efekt je nazýván důchodový.



Zdroj: SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. 1992

**Obrázek č. 2: Křivka nabídky práce jednotlivce (supply curve)**

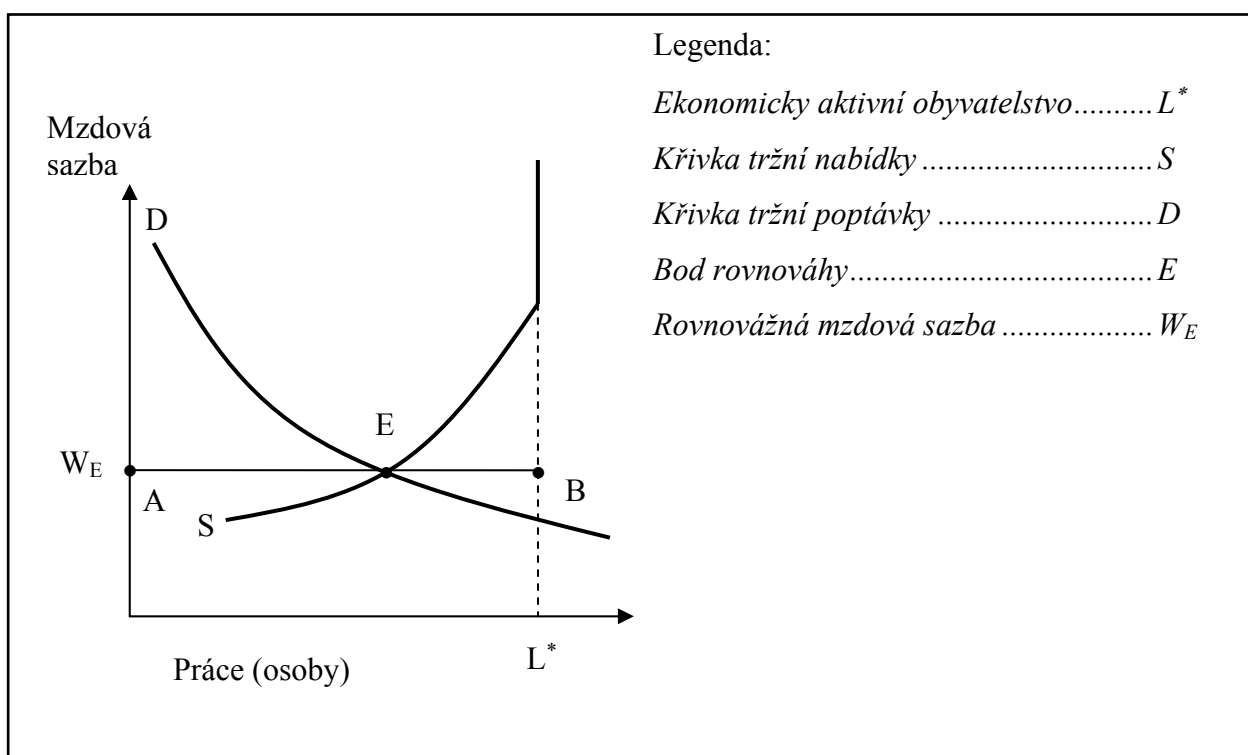
Individuální nabídka práce, jak je vidět na obrázku č. 2, je současným vlivem substitučního a důchodového efektu zpětně zakřivená. Zároveň platí, že zlomový bod X je u každého člověka na úrovni jiné mzdové sazby.

### 1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce je důsledkem vzájemného střetu tržní nabídky práce a tržní poptávky po práci. Tržní rovnováhy je dosaženo, když je objem práce, kterou jsou zaměstnanci při dané ceně ochotni nabídnout, rovná zároveň objemu práce, kterou jsou zaměstnavatelé ochotni při dané ceně nakoupit. Rozdílné zájmy zaměstnanců (na straně nabídky) a zaměstnavatelů (na straně poptávky) tedy vedou k ustálení rovnovážné ceny a rovnovážného množství. Na konkurenčním trhu se tržní rovnováha nachází v průsečíku křivky tržní nabídky a křivky tržní poptávky. Pokud na trhu nastane rovnováha, potom při rovnovážné ceně neexistují žádné nedostatky ani přebytky množství práce. Tržní poptávka je součet všech individuálních poptávek po daném faktoru. Křivku tržní poptávky dostaneme horizontálním sečtením křivek individuální poptávky. Stejně tak je i tržní nabídka součtem všech individuálních nabídek práce. Tržní poptávka po práci klesá rychleji než individuální poptávkové křivky. U tržní nabídky práce se oproti individuálním nabídkovým křivkám již neprojevuje zpětné zakřivení.

### 1.3.1 Trh práce při pružných mzdách

Dokonale konkurenční trh práce je trh, kde je dostatečně velký počet pracovníků na straně nabídky a zaměstnavatelů na straně poptávky. Nikdo tedy nemá dostatečně velkou moc k tomu, aby výrazně ovlivnil mzdové sazby. Tato definice vylučuje existenci odborů nebo trhů práce kontrolovaných velkou firmou. Druhá charakteristika dokonale konkurenčního trhu předpokládá, že nabízené statky jsou stejné. V dokonale konkurenční rovnováze, kdyby byli všichni lidé naprosto stejní a kdyby totéž platilo o všech povoláních, pak by neexistovaly žádné rozdíly ve mzdách.



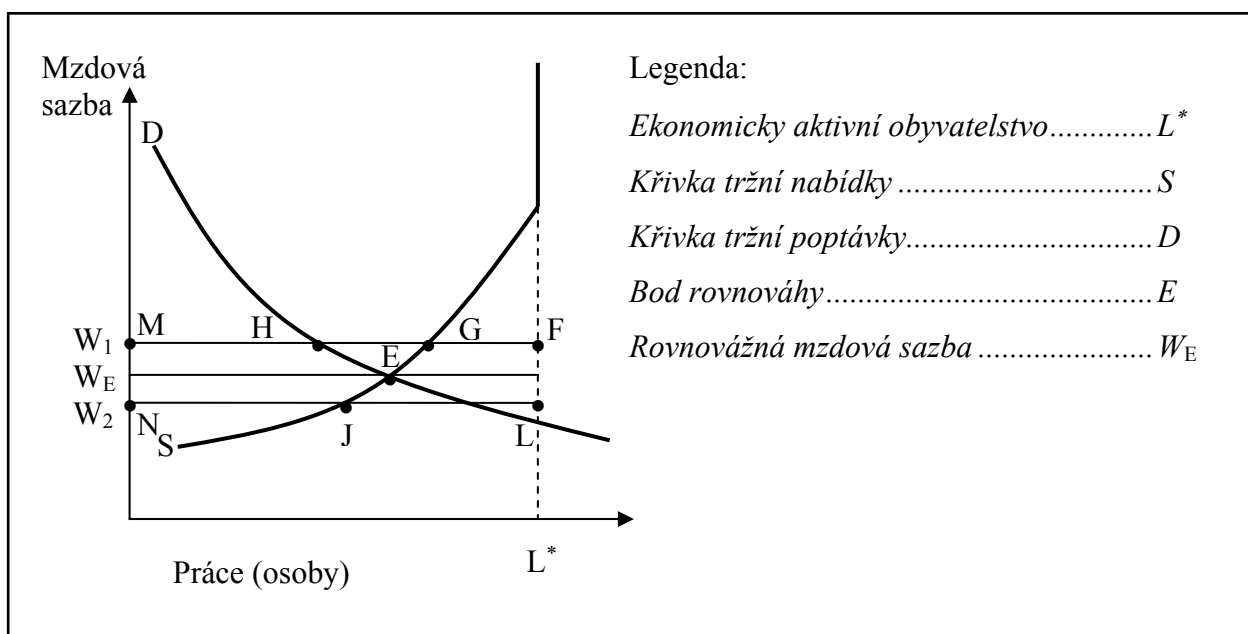
Zdroj: SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. 1992

**Obrázek č. 3: Rovnováha na trhu práce při pružných mzdách**

Na obrázku č. 3 je graf, který znázorňuje utváření rovnovážné mzdové sazby ( $W_E$ ). Rovnovážná mzdová sazba je na konkurenčním trhu práce, jak znázorněno grafem, utvářena vztahem tržní poptávky ( $S$ ) a tržní nabídky ( $D$ ). V tomto grafu jsou mzdy pružné, tedy jejich výše se mění a tím je umožněno „vyčištění trhu“. V důsledku pružným mezd nevzniká na trhu práce nedobrovolná nezaměstnanost. Všichni, kteří chtějí za rovnovážnou mzdu ( $W_E$ ) pracovat, práci naleznou. Ostatní, kteří za tuto mzdu nejsou ochotni pracovat, jsou dobrovolně nezaměstnaní. V grafu na obrázku č. 3 jsou zaměstnaní znázorněni úsečkou  $AE$ , dobrovolně nezaměstnaní úsečkou  $EB$ .

### 1.3.2 Trh práce při nepružných mzdách

Trhy práce nejsou v reálném životě dokonale konkurenční. Nedokonale konkurenční povaha trhů se projevuje ve mzdové strnulosti (nepružnými mzdami). Na trhu práce v případě nedokonalé konkurence vystupuje silný subjekt schopný ovlivnit cenu práce. Tímto subjektem může být silný nabízející službu práce (např. odbory), poptávající (např.: monopson) nebo vnější zásah na trhu ze strany státu (např. minimální mzda). Pokud se mzda nemění, důsledkem je rozpor mezi poptávaným množstvím práce a nabízeným množstvím práce, při pevně stanovené mzdě, která nereaguje na potřeby trhu. Na obrázku č. 4 je graf, který znázorňuje situaci na trhu práce při nepružných mzdách.



Zdroj: SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. 1992

**Obrázek č. 4: Rovnováha na trhu práce při nepružných mzdách**

Při mzdové sazbě  $W_1$ , která je vyšší než rovnovážná mzdová sazba  $W_E$ , je větší počet kvalifikovaných pracovníků, kteří chtějí za mzdu  $W_1$  pracovat, než volných pracovních míst. Tito lidé se stávají nedobrovolně nezaměstnaní a jsou znázorněni úsečkou  $HG$ . Úsečka  $MH$  ukazuje počet pracovníků, kteří při mzdové sazbě  $W_1$  naleznou zaměstnání a úsečka  $GF$  počet dobrovolně nezaměstnaných. V tomto případě je zjevný přebytek pracovníků na trhu práce a firmy volí mezi pracovníky ty, kteří mají vyšší schopnosti, kvalifikaci a zkušenosti.

Jiná situace nastane, pokud je mzdová sazba  $W_2$  nižší než rovnovážná mzdová sazba  $W_E$ . V této situaci se jedná o případ ekonomiky s nedostatkem pracovníků, kde zaměstnavatelé nemohou nalézt pracovníky. V grafu na obrázku č. 4 je úsečkou  $NJ$  vyjádřen počet pracovníků, kteří budou ochotni pracovat i při takto nízké sazbě. Úsečka  $JL$  představuje

potom dobrovolnou nezaměstnanost, tedy pracovníky, kteří za takto nízkou mzdu nejsou ochotni pracovat.

## 1.4 Nezaměstnanost

Mezi základní makroekonomické cíle každé vlády patří snižování nezaměstnanosti. Ke správnému pochopení problematiky spojené s nezaměstnaností je nutné rozdělit obyvatelstvo do tří základních skupin.

### Rozdělení obyvatelstva:

- *zaměstnaní* - osoby vykonávající jakoukoliv placenou práci včetně samostatně výdělečných osob,
- *nezaměstnaní* - osoby, kteří nejsou zaměstnaní (včetně OSVČ), práci si aktivně hledají, nebo na ni čekají. Nezbytným znakem nezaměstnaného je ochota nastoupit do práce,
- *ostatní* – osoby, kteří práci nemají, nehledají (např. studenti, penzisté, ženy v domácnosti, invalidé apod.).

Při vysoké nezaměstnanosti se mrhá zdroji a i důchody lidí jsou nízké. Nezaměstnanost se nejčastěji vyjadřuje pomocí míry nezaměstnanosti. Míru nezaměstnanosti získáme jako podíl nezaměstnaných a počtu ekonomicky aktivního obyvatelstvu v procentech. Okunův zákon říká, že každá 2 %, o něž hrubý domácí produkt (HDP) poklesne vzhledem k potenciálnímu produktu, vyvolá zvýšení míry nezaměstnanosti o 1 %. Z tohoto zákona vyplývá ekonomický význam nezaměstnanosti. Nezaměstnanost však běžně existuje v každé ekonomice. Pojem přirozená míra nezaměstnanosti označuje výši nezaměstnanosti, která na trhu přetrvává, když je trh práce v rovnováze. „*Přirozená je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace vyrovnané. Při přirozené míře je inflace stálá tzn., že nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování.*“<sup>2</sup> Protože inflace působí jako omezení ve vztahu k hospodářské politice, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, kterou lze dlouhodobě udržet.

Ekonomové se shodují, že existuje trend růstu přirozené míry nezaměstnanosti v čase. Tento trend determinuje např.: rostoucí síla vládních regulačních a sociálních politik, vysoká míra zákonné ochrany pracovníků na trhu, vysoká mezní míra zdanění pracovních důchodů

---

<sup>2</sup> [1]

či demografické změny ve prospěch těch skupin pracovníků, které obvykle vykazují vysokou fluktuaci a vysokou míru nezaměstnanosti. Je možné rozlišit několik druhů nezaměstnanosti dle různých hledisek.

### **Nezaměstnanost dle příčiny vzniku:**

- *Frikční nezaměstnanost* je nezaměstnanost spočívající v přirozeném pohybu pracovních sil na trhu práce. Je dočasná a dobrovolná, není spojená s nedostatkem pracovních příležitostí. Lidé mění svá zaměstnání z důvodu lepšího uplatnění, mění místo trvalého pobytu či práci po studiu teprve hledají. Příkladem mohou být matky po mateřské dovolené. Tento druh nezaměstnanosti je pro ekonomiku spíše přínosem. Její součástí může být i sezónní nezaměstnanost. Obvykle se pohybuje okolo 3 – 4 % míry nezaměstnanosti.
- *Strukturální nezaměstnanost* je vyvolaná strukturálními změnami v ekonomice. Některá odvětví expandují, jiná odvětví jsou nucena snižovat počty zaměstnanců. Pro řešení tohoto druhu nezaměstnanosti se obvykle vyžaduje rekvalifikace.
- *Cyklická nezaměstnanost* je nezaměstnanost vyvolaná recesí v důsledku hospodářských cyklů zasahujících většinu odvětví v ekonomice.

### **Nezaměstnanost dle doby trvání:**

- *Krátkodobá nezaměstnanost* – nezaměstnanost, která trvá méně než 1 rok.
- *Dlouhodobá nezaměstnanost* – nezaměstnanost, která trvá déle než 1 rok, představuje problém pro ekonomiku.

### **Nezaměstnanost dle dobrovolnosti:**

- *Dobrovolná nezaměstnanost* – nastává, jestliže člověk není ochoten pracovat za nabízenou mzdu a raději zůstává nezaměstnaný.
- *Nedobrovolná nezaměstnanost* – nastává, jestliže člověk, který je ochoten pracovat za nabízenou mzdu, nemůže volné pracovní místo nalézt.

Rozlišování jednotlivých druhů nezaměstnanosti je užitečné hodnocení celkového stavu trhu práce. Frikční a krátkodobá strukturální nezaměstnanost (s délkou trvání do 1 roku), představuje nezaměstnanost nedobrovolnou. Existují pracovní nabídky, ale ne za mzdu, kterou nezaměstnaný požaduje. Nedobrovolně nezaměstnaní na rozdíl od předchozího případu hledají práci a jsou ochotni pracovat na mzdu, která na trhu převládá, ale nemohou místo najít.



## 1.5 Rozdíly mezd a jejich příčiny

Příčiny rozdílů mezd vycházejí z nehomogenosti lidí a prací. Některé rozdíly ve mzdách jsou tzv.: kompenzační rozdíly (kompenzující nepeněžní rozdíly v kvalitě práce). Některé rozdíly ve mzdách lze připsat ale i existující diskriminaci.

### **Za příčiny existujících rozdílů ve mzdách, lze považovat:**

- *kompenzační mzdové rozdíly* – zaměstnání riziková, s malou prestiží, neatraktivní zaměstnání,
- *jedinečnost člověka* – nadání, talent,
- *různou míru investic do lidského kapitálu* – vzdělání, rozvíjení svých schopností,
- *existenci nekonkurujících si skupin na trhu práce,*
- *schopnost, úsilí a náhoda.*

### **Lidský kapitál**

Lidský kapitál je ekonomický termín pro označení znalostí a schopností pracovníka. Ekonomický růst je jednoznačně spojován s růstem lidského kapitálu. Lidský kapitál má specifický charakter: je vázán na svého nositele. Lidský kapitál je zvyšován vzděláváním a kultivací. Lidský kapitál je ovlivňován nadáním a talentem a dalšími osobními vlastnostmi, jako jsou cílevědomost, vytrvalost. Proces vzdělávání lze označit také jako proces investování do lidských schopností. Tato investice do lidských schopností je spojena, jak s explicitními náklady, tak s náklady oportunitními. Člověkem nabízená práce podpořená lidským kapitálem na vyšší úrovni přináší klasickou mzdu, kde nezanedbatelnou část tvoří výnos z lidského kapitálu. Mzdové rozdíly mezi méně a více kvalifikovanými profesemi lze interpretovat jako diferencované rozdíly z lidského kapitálu. Kdyby tento výnos nebyl, nikdo by nechtěl studovat. V závislosti s investicí do vzdělání roste produktivita lidského kapitálu a vyšší mezní produktivita zvyšuje mzdové sazby. Vzdělání signalizuje schopnosti člověka už tím, že ne každý je vysokého vzdělání schopen dosáhnout.

### **Diskriminace**

Rozdíly ve výdělcích různých skupin pracovníků budou v tržní ekonomice existovat vždy. Ale jestliže rozdíly ve výdělcích mají původ pouze v irelevantních osobních vlastnostech, jako je rasová příslušnost, pohlaví nebo náboženské vyznání pak se jedná o diskriminaci. Konkurenční trhy však samy o sobě zahrnují přirozený lék pro případ

diskriminace zaměstnanců. Vstup firem, které sledují pouze svůj zisk, vede k odstranění diskriminačních rozdílů ve výši mezd.

## 2 Podstata a funkce minimální mzdy

Minimální mzda je nástrojem státu, pomocí něhož může ovlivňovat fungování trhu práce. V tržním hospodářství se výše mzdy, kterou bude zaměstnavatel vyplácet svému zaměstnanci, řídí vztahem nabídky a poptávky na trhu práce. V druhé fázi se výše mzdy může odvíjet od organizací, které smluvně zastupují stranu zaměstnavatele a stranu zaměstnance. Na straně zaměstnavatele se může jednat o zaměstnavatelské svazy, na straně zaměstnance se může jednat o odborové organizace. V třetí fázi zasahuje do výše mzdy stát a to pomocí nástroje minimální mzdy. Činí tak za pomoci stanovení minimální přípustné výše minimální mzdy a zaručené mzdy. Samozřejmě, aby nástroj jako minimální mzda mohl fungovat v praxi a minimální mzda byla dodržována, musí existovat dostatečná kontrola.

V souvislosti s minimální mzdou existuje několik pojmů, které je třeba pro začátek rozlišovat. Vedle minimální mzdy, která je zákonem definována jako: „ *nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu*, “<sup>3</sup> existuje i nejnižší úroveň minimální mzdy, která platí tam, kde není uzavřena mezi smluvními stranami kolektivní smlouva, a tedy nejsou definovány mzdové podmínky. Třetí pojem se týká nepodnikatelské sféry (veřejná služba a správa), kde jsou uplatňovány platové tarify.

### 2.1 Historie minimální mzdy

Historie minimální mzdy trvá již více než sto let. Za místo, kde byla poprvé zavedena minimální mzda lze považovat Nový Zéland, kde již v roce 1894 byla minimální mzda využita jako nástroj pro řešení sporů. Minimální mzda sloužila především jako ochrana zaměstnanců před silnějším postavením zaměstnavatele na trhu, který se snažil stlačovat mzdy na co nejnižší úroveň. Účelem bylo zajistit zaměstnancům, aby jejich odměna za práci nebyla nižší než sociálně únosná míra. Austrálie se nechala inspirovat příkladem z Nového Zélandu již v roce 1896 a v roce 1911 stanovila minimální přípustné mzdy v šesti odvětvích. V témže roce i britský parlament uzákonil systém minimální mzdy. V Evropě probíhalo přejímání anglického systému pomalu.

V bývalém Československu se objevil systém minimální mzdy v roce 1919. Minimální mzdy byly ve dvacátých a třicátých letech spojovány s prvními tarifními třídami mzdových stupnic a kolektivními smlouvami. V letech 1950 a 1964 byly v tehdejší ČSSR ratifikovány

---

<sup>3</sup> [11]

dvě úmluvy Mezinárodní organizace práce, jak je uvedeno v tabulce č. 1. Později i samostatná Česká republika ratifikovala tyto dvě úmluvy a od roku 1991 funguje v České republice institut minimální mzdy.

**Tabulka č. 1: Ratifikované úmluvy**

Číslo úmluvy	Název, rok přijetí	Datum ratifikace ČSR/ČSSR/ČSFR/ČR	Publikace ve Sbírce zákonů
26	Mechanismus stanovení minimálních mezd, 1928	12. 6. 1950	439/1990
99	Mechanismus stanovení minimálních mezd (zemědělství), 1951	21. 1. 1964	470/1990

*Zdroj: MPSV*

## 2.2 Základní funkce minimální mzdy

Základní funkce minimální mzdy jsou dvě. Obě funkce minimální mzdy mají vztah nejen ke straně nabídky na trhu práce, tedy k zaměstnancům, ale i ke straně poptávky na trhu práce, tedy k zaměstnavatelům. Tyto dvě základní funkce jsou obdobné pro všechny země, kde je institut minimální mzdy uplatňován. Všechny funkce, které má minimální mzda by měly být v rovnováze a přibližovat se sociálně-ekonomickému optimu.

- *ekonomicko-kriteriální*
- *sociálně-ochrannou*

### **Ekonomicko-kriteriální funkce ve vztahu k zaměstnancům**

Ekonomicko-kriteriální funkce zajišťuje, aby bylo pro obyvatelstvo finančně výhodné vyhledávat a vykonávat pracovní činnost a setrvat v ní. Jedná se samozřejmě o legální pracovní činnost tedy ne pracovní činnost „na černo“. Tato funkce má úzkou souvislost se sociálními dávkami, které jsou vypláceny nezávisle na práci, kterou vykonají. Snahou je tedy, aby bylo pro občany výhodnější pracovat než pobírat sociální dávky. Účelem tedy je motivovat obyvatele k pracovní činnosti (legální). Rozhodujícím faktorem pro jejich motivaci je rozdíl minimální mzdy a sociálního příjmu, který mají zajištěný po dobu, kdy pracovní činnost nevykonávají. Se zvětšujícím se rozdílem se zvětšuje i motivace k vykonávání pracovní činnosti. Pokud je tento rozdíl nedostatečný a nemotivuje k vykonávání pracovní činnosti, objevuje se ve společnosti ve větší míře jev zvaný sociální parazitizmus. Sociální parazitizmus je situace, kdy člověk žije pouze ze sociálních dávek.

## **Ekonomicko-kriteriální funkce ve vztahu k zaměstnavatelům**

Z pohledu zaměstnavatelů jsou náklady na práci tvořeny příspěvkem na zdravotní a sociální pojištění a z daleko větší části mzdovými náklady. Pro zaměstnavatele představuje tedy minimální mzda nejnižší úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců. Z tohoto vyplývá, že pokud zaměstnavatel nemá na úhradu těchto nákladů, pravděpodobně bude muset svou činnost ukončit. Do jaké míry minimální mzda z pohledu nákladů ovlivňuje zaměstnavatele, se odvíjí v závislosti na několika faktorech. Prvním faktorem je vztah minimální mzdy k obvyklé hladině mezd. Druhým faktorem je procento zaměstnanců pobírajících minimální mzdu v jednotlivých podnikatelských subjektech a oborech. Pokud bude růst podílu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou v důsledku zvyšování minimální mzdy, může se stát, že někteří zaměstnavatelé budou snižovat počty svých zaměstnanců, nebo že někteří zaměstnavatelé budou skutečně muset svou činnost ukončit a to nejčastěji u malých a středních podnikatelských subjektů.

## **Sociálně-ochranná funkce ve vztahu k zaměstnancům**

Minimální mzdy zajišťuje zaměstnanci ochranu před chudobou a umožňuje mu zároveň život na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Děje se tomu za pomoci disponibilního příjmu (tj. hrubá mzda po zdanění), který je zaručen v určité výši. Zejména v současné době by minimální mzda měla plnit nejen funkci sociálně ochrannou, ale i motivační, tj. měla by zaměstnance motivovat k tomu, aby pro něho bylo výhodnější pracovat než pobírat hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání nebo různé sociální dávky.

## **Sociálně-ochranná funkce ve vztahu k zaměstnavatelům**

Ochranná funkce minimální mzdy, která se vztahuje k zaměstnavatelům, má zajistit rovné podmínky mzdové konkurence. Tím, že je stanovena výše minimální mzdy, se eliminuje cenovému podbízení (mzdový dumping), ze strany nabízejících práci, tedy zaměstnanců.

## **2.3 Utváření minimální mzdy**

Ve státech Evropské unie jsou uplatňovány různé mechanismy pro utváření minimální mzdy, které lze rozdělit na dva základní způsoby. První způsob je minimální mzda, která je stanovena v souvislosti s kolektivními smlouvami, kde se stanovuje minimální mzda dohodou. Může být stanovena jedna nebo i více minimálních mezd například podle odvětví, oborů či profesních struktur. Druhý způsob stanovení minimální mzdy je zákonem,

tak je tomu i v České republice. V případě zákonem stanovené výše minimální mzdy je vymezen rozsah, tedy koho se minimální mzda týká a také podmínky jejího uplatnění. Co se týče podmínek uplatnění minimální mzdy, existují kritéria pro vznik nároku na základní sazbu. Mezi základní kritéria patří věk zaměstnance, délka pracovní praxe a v neposlední řadě také zdravotní handicap. V České republice se uplatňuje kombinace všech tří kritérií, které určují míru nároku na získání základní sazby minimální mzdy. Na základě výše jmenovaných kritérií se uplatňují tzv.: snížené úrovně minimální mzdy, které jsou vyjádřeny zpravidla jako procento základní sazby minimální mzdy. Tyto snížené úrovně minimální mzdy slouží k ochraně některých specifických skupin zaměstnanců. Jedná se o skupiny s omezenou pracovní výkonností, tedy o skupiny, jimž hrozí dlouhodobá nezaměstnanost. Zároveň chrání snížené úrovně minimální mzdy i zaměstnavatele těchto specifických skupin, jelikož bez existence těchto snížených sazeb by jednotkové náklady na osobu se sníženou produktivitou práce byly vyšší, než u osoby bez tohoto omezení.

## 2.4 Právní úprava minimální mzdy

Minimální mzda je stanovena zákonem 262/2006 Sb., Zákoník práce, v. p. a dále v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., které se týká minimální mzdy, zaručené mzdy a vymezuje příplatky při práci v různých skupinách ztíženého pracovního prostředí. Zákon definuje minimální mzdu následovně: „*Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.*“<sup>4</sup>. Právní úprava týkající se minimální mzdy zaznamenala od 1. ledna 2007 některé důležité změny. Největší změnou je, že se nově minimální mzda vztahuje i na dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Dále s účinností od 1. ledna 2007 byl nově zaveden vedle institutu minimální mzdy institut zaručené mzdy. Institut zaručené mzdy je náhradou dřívějších mzdových tarifů. Další novelizace zákoníku práce proběhla hned v následujícím roce a od 1. ledna 2008 nastala změna ohledně minimální mzdy pro mladistvé zaměstnance. Minimální mzda pro mladistvé zaměstnance (tj. pracovníky mladší 18 let) je upravena technickou novelou. V souvislosti s mladistvými zaměstnanci proběhlo několik změn týkající se omezení pracovní doby. V dřívějších letech přesně do 31. prosince 2006 bylo omezení pracovní doby vztahováno pouze pro osoby mladší 16 let. Od 1. ledna 2007

---

<sup>4</sup> [11]

byla v zákoníku práce omezena pracovní doba navíc i zaměstnanců mladší 18 let tak, že bylo možné, aby takovýto zaměstnanec pracoval maximálně 30 hodin týdně a 6 hodin denně. Tzv. technická novela zákoníku práce, o které bude zmíněno i v dalším textu bylo s účinností od 1. ledna 2008 opět umožněno osobám do 18 let pracovat běžných 40 hodin týdně, ale zároveň nesmí tato osoba pracovat více než 8 hodin denně.

## 2.5 Sazby minimální mzdy

### Sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance

Pro rok 2008 stejně jako pro loňský rok platí stejná sazba minimální mzdy a to taková, že základní sazba hrubé minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc. Toto je však pouze základní sazba minimální mzdy bez jejího dalšího omezení. Tato sazba minimální mzdy se upravuje s ohledem na omezené pracovní uplatnění zaměstnance. Pro každou skupinu s různým handicapem, určuje zákon podíl základní minimální mzdy, který přísluší zaměstnanci s daným handicapem. Konkrétní podíl základní sazby minimální mzdy s ohledem na zařazení zaměstnance je vyčíslen v tabulce č. 5, kde jsou uvedeny jak příslušné měsíční mzdy, tak i mzdy hodinové, včetně podílu na základní sazbě minimální mzdy v procentech.

**Tabulka č. 2: Sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance**

Podíl ze základní sazby minimální mzdy [%]	Výše minimální mzdy [Kč/měsíc]	Výše minimální mzdy [Kč/hod]	Omezení pracovního uplatnění
90 %	7 200	43,30	První pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.
80 %	6 400	38,50	Jde-li o mladistvého zaměstnance (tj. mladší 18let).
75 %	6 000	36,10	Jde-li o zaměstnance, který je poživitelem částečného invalidního důchodu.
50 %	4 000	24,10	Jde-li o zaměstnance, který je poživitelem plného invalidního důchodu, nebo o mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.

*Zdroj: MPSV*

## Sazby minimální mzdy při jiné délce pracovní doby a její výpočet

Délku pracovní doby zaměstnanců upravuje zákoník práce. Kratší pracovní doba, může být podle zákoníku práce sjednána a v tomto případě potom zaměstnanci náleží mzda, která odpovídá kratší pracovní době. Pro týdenní pracovní doby v tabulce č. 3 dále platí, že zkrácení této doby pod počet hodin v tabulce uvedených je možný pouze na základě kolektivní smlouvy, nebo pokud toto upravuje vnitřní předpis. Výjimkou, kdy není možné takto snižovat týdenní pracovní dobu, jsou zaměstnanci, kteří pobírají plat, tedy lidé zaměstnaní ve veřejné službě či správě.

**Tabulka č. 3: Stanovená týdenní pracovní doba dle zákoníku práce**

Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit [hod za týden]	Zaměstnanci
40	Zaměstnanci, kterých se netýkají níže uvedená kritéria.
	Zaměstnanec mladší než 18 let, u kterého ale nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin.
37,5	Zaměstnanci pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu.
	Zaměstnanci s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem.
38,75	Zaměstnanci s dvousměnným pracovním režimem.

*Zdroj: Zákon č.262/2006 Sb.,*

Ve všech případech, kdy se minimální týdenní odpracovaná doba zkracuje dle tabulky č. 3, se sazba hodinové minimální mzdy navyšuje úměrně ke zkrácené době. Znamená to, že zaměstnanec pracující s takto omezenou pracovní dobou má nárok na minimální mzdu 8 000 Kč za měsíc. Pro konkrétní propočtení hodinové mzdové sazby při takto snížené pracovní době platí vzorec:

$$MM_x = MM_z \cdot k, \quad (4)$$

$$\text{kde: } k = \frac{40}{X} \quad (5)$$

Legenda:

Min. mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu [Kč].....	$MM_z$
Min. mzda při jiné týdenní pracovní době [Kč].....	$MM_x$
Koeficient.....	$k$
Jiná stanovená týdenní pracovní doba [hod].....	$X$
Základní týdenní pracovní doba (40 hod) .....	$Z$



Nyní je možné z hodnoty  $MM_x$ , která vyjadřuje minimální mzdu při sníženém počtu odpracovaných hodin za týden (tedy menší než 40 hod), vypočítat také hodinové minimální mzdy, které budou platné pro zaměstnance s omezeným pracovním uplatněním. Tabulka č. 5. obsahuje vypočítané konkrétní hodnoty dle vzorce (4) a vzorce (5) pro zkrácené týdenní pracovní doby. Krom základních sazeb uvádí tabulka č. 5 i snížené sazby z důsledku omezené pracovního uplatnění a navíc i vypočtené konkrétní hodnoty, pokud je omezena zároveň týdenní pracovní doba zaměstnance i pracovní uplatnění zaměstnance.

**Tabulka č. 4: Konkrétní hodinové výše minimálních mezd**

Minimální mzda [Kč za hodinu] <sup>5</sup>			
Podíl ze sazby minimální mzdy [%] ↓	Týdenní pracovní doba [hod] ↓		
	40	38,75	37,5
100	48,1	49,7	51,3
90	43,3	44,7	46,2
80	38,5	39,8	41,0
75	36,1	37,3	38,5
50	24,1	24,9	25,7

*Zdroj: MPSV a autor*

V případě, kdy je sjednána pracovní doba podle § 80 zákoníku práce neřídí se výpočet minimální hodinové mzdy podle vzorce (4) a vzorce (5). Zaměstnanec, který má sjednanou kratší pracovní dobu podle tohoto paragrafu, bude odměněn pouze úměrně sníženou mzdou k počtu hodin, které byly ujednané. Pokud tedy zaměstnanec má sjednanou pracovní dobu na polovinu tedy 20 hodin, bude odměněn úměrnou částí minimální mzdy tedy polovinou z 8 000Kč, tj. 4 000 Kč. Stejně tak by se minimální mzda snížila zaměstnanci, který v kalendářním měsíci neodpracoval příslušný počet pracovních hodin.

### 2.5.1 Doplatek do výše minimální mzdy

O doplatku do výše minimální mzdy lze hovořit v případě, že mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci nedosáhne příslušné výše minimální mzdy. Do této mzdy se však započítávají všechny složky mzdy, jako jsou odměny či prémie. Co se však do mzdy nezapočítá, jsou mzdy za práci přesčas, příplatky za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatky za práci v sobotu a v neděli. Do mzdy se nezapočítávají ani náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady nebo odměny za pracovní pohotovost. Doplatek do výše minimální mzdy znamená, že zaměstnavatel je povinen dle zákoníku práce zaměstnanci poskytnout doplatek. Tento doplatek je zaměstnavatel povinen

<sup>5</sup> zaokrouhleno na desetiny haléře

poskytnout ať už se jedná o nižší výkonnost zaměstnancem nezaviněnou či zaviněnou. Toto ustanovení platí stejně i pro zaměstnance, kteří jsou odměňováni úkolovou mzdou. Je možné rozlišovat doplatek k:

- *Mzdě* - Výše doplatku ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda.“
- *Platu* - „Výše doplatku k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou.“
- *Odměně z dohody* - „K odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.“<sup>6</sup>

## 2.6 Zaručená mzda

S účinností od 1. 1. 2007 se zavádí nový institut "zaručená mzda", který nahrazuje institut "minimálních mzdových tarifů". Zaručená mzda je minimální mzda, která zohledňuje charakter vykonávané práce. Zaručená mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Dle uvedených hledisek je rozlišeno několik úrovní nejnižší zaručené mzdy celkem do 8 skupin prací. Členění je na základě obecných charakteristik jednotlivých prací a podrobně jsou tyto skupiny popsány v tabulce č. 8. Osoby provozující podnikatelskou činnost ale nemusí přesně dodržovat přesně výše uvedených osm skupin. Tito zaměstnavatelé se mohou rozhodnout pro jakýkoliv systém odměňování svých zaměstnanců a nemusí se řídit tedy osmi tarifními stupni (dříve dvanácti). Platí však, že pokud není mzda upravena v kolektivní smlouvě, musí být zaměstnavatelem dodržena alespoň minimální zaručená mzda pro danou skupinu prací a to podle nařízení vlády.

---

<sup>6</sup> [1]

**Tabulka č. 5: Obecná charakteristika jednotlivých skupin prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy**

<b>Skupina 1</b>
Úkony stejného druhu, přesně dané zadání a postupy, mírná zátěž svalů, mírně zhoršené pracovní podmínky, práce bez vazeb na další procesy.
<b>Skupina 2</b>
Práce s rámcovým zadáním, rámcová návaznost na další procesy, jednoduché pracovní vztahy, dlouhodobé a jednostranné zatížení svalů
<b>Skupina 3</b>
Různorodé, rámcově vymezené práce, stanovené vazby na další procesy, práce v proměnlivých skupinách, zvýšené psychické nároky, značná zátěž velkých svalových skupin, velmi ztížené pracovní podmínky.
<b>Skupina 4</b>
Odborné práce s vazbami na další systémy, psychická námaha, logické myšlení, nadměrné zatížení velkých svalových skupin, vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů a jiných zrakově důležitých informací, nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách.
<b>Skupina 5</b>
Odborné specializované práce, koordinace odborných prací, psychická námaha, velké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy a syntézy, vysoké nároky na vestibulární aparát, mimořádná zátěž nervové soustavy.
<b>Skupina 6</b>
Systémové práce se širokou působností, variantními obecnými vstupy, široké vazby na další procesy, značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií.
<b>Skupina 7</b>
Systémové specializované práce, komplexní koordinace a usměrňování systémových prací, činnosti s nespécifikovanými vstupy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace, objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem, přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí, složitě rozhodování, vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení.
<b>Skupina 8</b>
Tvůrčí systémové práce, činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy, velmi vysoká psychická námaha, vysoké nároky na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.

*Zdroj: Zákon č.262/2006 Sb.*

V tabulce č. 6 jsou uvedeny konkrétní hodinové a měsíční mzdy podle přiřazení druhu práce do stanovené skupiny práce na základě charakteristik uvedených v tabulce č. 5.

**Tabulka č. 6: Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro 40 hodinovou pracovní dobu**

Nejnižší úrovně zaručené mzdy		
Skupina prací	Mzda za hodinu <sup>7</sup>	Mzda za měsíc
1	48,10 Kč	8000 Kč
2	43,10 Kč	8900 Kč
3	58,60 Kč	9800 Kč
4	64,70 Kč	10800 Kč
5	71,50 Kč	12000 Kč
6	78,90 Kč	13200 Kč
7	87,10 Kč	14600 Kč
8	96,20 Kč	16100 Kč

*Zdroj: Zákon č.262/2006 Sb.*

Částky nejnižších úrovní zaručené mzdy jsou stejně jako minimální mzda vztahovány k týdenní pracovní době v rozsahu 40 hodin, je při jiné délce pracovní doby nutné přepočítat. Pro zaručené mzdy platí i příslušné procentní sazby v případě omezení pracovního uplatnění zaměstnance jako v případě minimální mzdy. Další podobnost je v oblasti doplatku a to v případě, že nedosáhne mzda příslušné úrovně zaručené mzdy. Pro doplatek se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, pokud není předem sjednáno, stanoveno nebo určeno použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy. Rozdíl mezi minimální mzdou a zaručenou mzdou je takový, že zaručená mzda se týká jen pracovních poměrů, nikoliv dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V současné době upravuje problematiku nejnižší úrovně zaručené mzdy a jejího poskytování zaměstnancům, kteří nemají minimální mzdu sjednanou v kolektivní smlouvě nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Vláda stanovuje nejnižší úroveň zaručené mzdy s ohledem na vývoj mezd a spotřebitelských cen a to nařízením, které má zpravidla účinnost od 1. ledna. Zároveň musí být dodržena podmínka, že nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být menší než základní sazba minimální mzdy. Existuje samozřejmě možnost dohodnout v kolektivních smlouvách mzdy vyšší než je nejnižší úroveň zaručené mzdy specifikovaná v zákoně pomocí vládního nařízení.

<sup>7</sup> při čtyřicetihodinové pracovní době

### 3 Ekonomické souvislosti a vývoj minimální mzdy

#### 3.1 Vývoj minimální mzdy v České republice

Minimální mzda vznikla poprvé v České republice (tehdejší ČSFR) v roce 1991. Od té doby se vyvíjela v závislosti na politickém vývoji. Jiná byla situace v ČSSR a jinak se vyvíjela minimální mzda po roce 1990 (v období transformace) a jinak dnes.

Do roku 1990 v bývalé ČSSR fungovala centrálně plánovaná ekonomika a jediným cílem bylo plnění tzv.: „pětiletok“. Dnešní fungování systému tržního hospodářství nemá téměř nic společného s trhem v období ČSSR. Lidem byla konkrétní pracovní místa přidělována státem. V oblasti mezd byla snaha o sjednocení jejich výše, tzv.: mzdovou nivelizaci. V období centrálně plánované ekonomiky nebyla nezaměstnanost, avšak zde byla uměle vytvářena pracovní místa, kde mzda byla svým způsobem pro tyto zaměstnance, kteří by v tržní ekonomice nenašli pracovní místo, sociální dávkou.

**Tabulka č. 7: Vývoj hrubé minimální mzdy v České republice v letech 1993 až 2007**

Rok	Hrubá minimální mzda
1993	2 200 Kč
1994	2 200 Kč
1995	2 200 Kč
1996	2 500 Kč
1997	2 500 Kč
1998	2 650 Kč
1999 <sup>8</sup>	3 250 Kč
1999 <sup>9</sup>	3 600 Kč
2000 <sup>8</sup>	4 000 Kč
2000 <sup>9</sup>	4 500 Kč
2001	5 000 Kč
2002	5 700 Kč
2003	6 200 Kč
2004	6 700 Kč
2005	7 185 Kč
2006 <sup>8</sup>	7 570 Kč
2006 <sup>9</sup>	7 955 Kč
2007	8 000 Kč

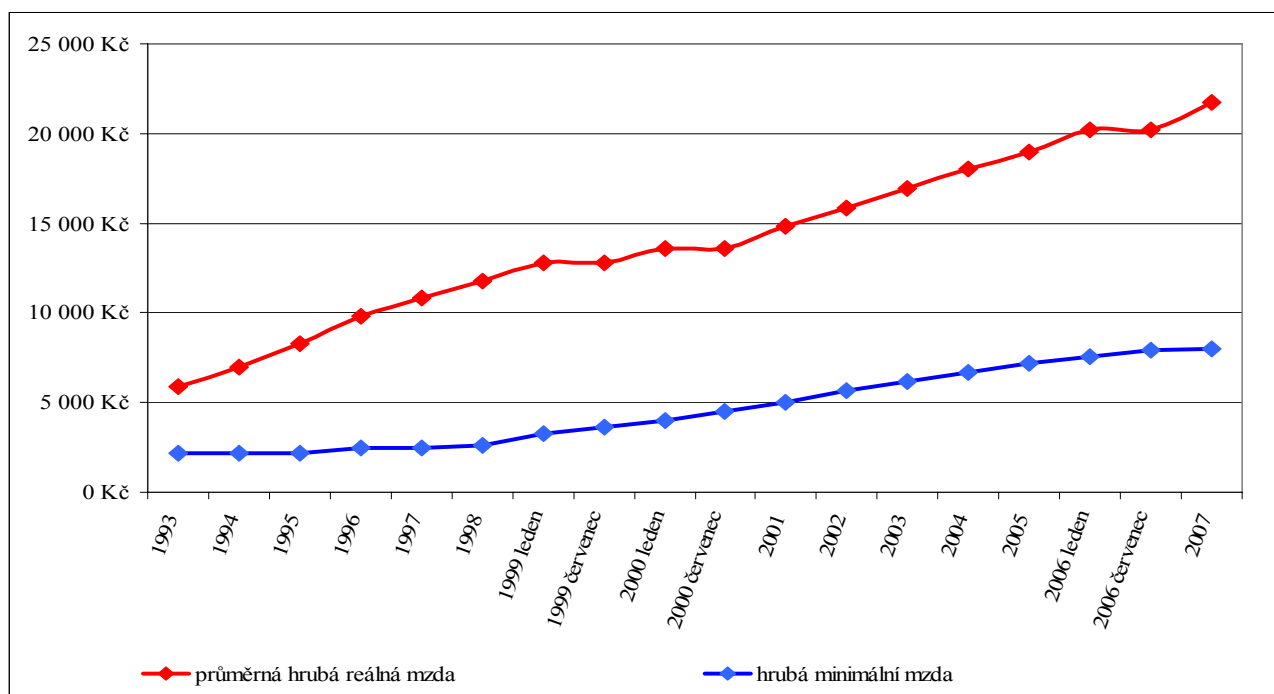
*Zdroj: MPSV*

<sup>8</sup> leden

<sup>9</sup> červenec

Po roce 1990 nastalo v České republice období transformace ekonomiky centrálně plánované na ekonomiku tržní. Zajímavostí je, že prvních několik let transformace nebyl v České republice na rozdíl od ostatních zemí doprovázen výrazným nárůstem míry nezaměstnanosti. Druhá část období transformace byla ovlivněna především přípravami a následným vstupem České republiky do Evropské unie.

Vzhledem k podmínkám, které ovlivňovaly trh práce v minulosti, budou se v této práci sledovat ekonomické souvislosti vývoje minimální mzdy až od roku 1993, tedy od vzniku samostatné České republiky. Vývoj jednotlivých sazeb minimální mzdy od roku 1993 do roku 2007 je v tabulce č. 7. Důležité je upozornit na stále více se zvyšující propast mezi výší minimální mzdy a průměrnou mzdou, jak je patrné z grafu na obrázku č. 5.



Zdroj: ČSÚ a MPSV

Obrázek č. 5: Vývoj hrubé reálné a minimální mzdy

### 3.2 Vývoj HDP a nezaměstnanosti

Vývoj míry nezaměstnanosti je v období od roku 1994 do roku 2007 uveden v tabulce č. 8. Tato je doplněna pro jasnější ilustraci obrázkem č. 6. Z grafu znázorněného na obrázku č. 6 je zřejmý velký nárůst nezaměstnanosti od roku 1996 do roku 1999. Během tohoto období se zvýšila míra nezaměstnanosti o celé 3 %. Z grafu na obrázku č. 6 je také možné vypočítat vzájemnou závislost míry nezaměstnanosti a HDP. V letech 1996 až 1999 se česká ekonomika nacházela v recesi a s touto situací je možné spojovat i nárůst míry nezaměstnanosti.

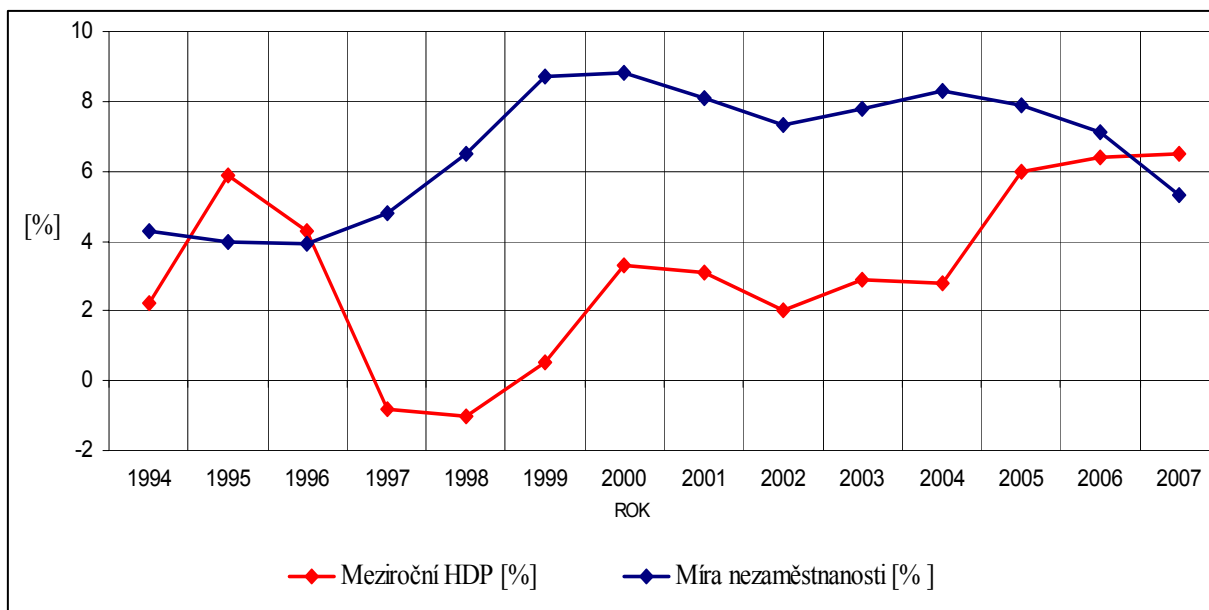
**Tabulka č. 8: Vývoj míry nezaměstnanosti a meziročního HDP**

Roky	Míra nezaměstnanosti [% ]	Meziroční HDP [%]
1994	4,3	2,2
1995	4	5,9
1996	3,9	4,3
1997	4,8	-0,8
1998	6,5	-1
1999	8,7	0,5
2000	8,8	3,3
2001	8,1	3,1
2002	7,3	2
2003	7,8	2,9
2004	8,3	2,8
2005	7,9	6
2006	7,1	6,4
2007	5,3	6,5

*Zdroj: ČSÚ a MPSV*

V následujícím období je zřejmé, že růst míry nezaměstnanosti pokračuje navzdory zlepšující se situaci českého hospodářství. Tato situace nevypovídá o dobré situaci na trhu práce. S růstem HDP je míra nezaměstnanosti stále vyšší navzdory předpokladu.

Náznakem obratu k příznivějšímu vývoji je rok 2002, kde výrazněji HDP poklesl, ale míra nezaměstnanosti překvapivě klesla. Od roku 2002 po rok 2004 nebyla situace příliš příznivá. Pozitivní obrat nastal v roce 2004, kdy s růstem HDP výrazněji klesla i nezaměstnanost. Tato pozitivní tendence vývoje přetrvávala do roku 2007 a pravděpodobně bude přetrvávat i budoucnu. Nutné je podotknout, že v červenci roku 2004 došlo ke změně metodiky stanovení míry nezaměstnanosti. Tato změna byla provedena v kontextu vstupu České republiky do EU.



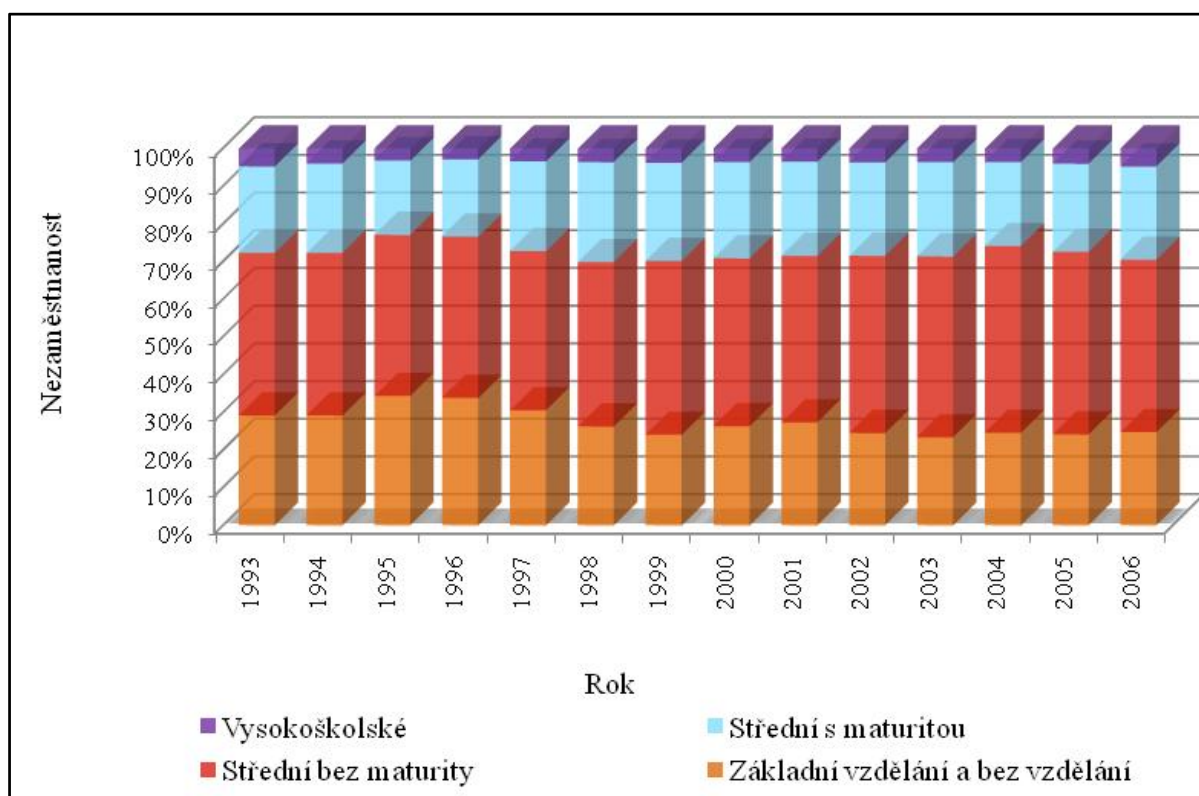
*Zdroj: ČSÚ a MPSV*

**Obrázek č. 6: Vývoj meziprocentního HDP a míry nezaměstnanosti v letech 1994 až 2007**

Z grafu na obrázku č. 6 je také zřejmé jak strmě míra nezaměstnanosti od roku 1994 stoupla ze 4,3% na 8,8% v roce 2000. Po roce 2000 nastalo již trvalé snižování míry nezaměstnanosti. Pouze v roce 2003 a 2004 došlo k mírnému nárůstu nezaměstnanosti, ale později pokračovala tendence poklesu nezaměstnanosti až do současnosti.

Z obrázku č. 6. vyplývá, že v současnosti se česká ekonomika nachází v období růstu a s tím souvisí rozvoj podniků a zvyšující se poptávka po práci. Zaměstnavatelé čelí problému s nedostatkem vhodné pracovní síly. S tímto vývojem je úzce spjata problematika zvyšující se mzdy, která je logickým důsledkem nedostatečné nabídky práce a s tím související i vyšší konkurence na straně poptávky na trhu práce. Vývoj růstu průměrných hrubých reálných mezd je graficky znázorněn na obrázku č. 5.





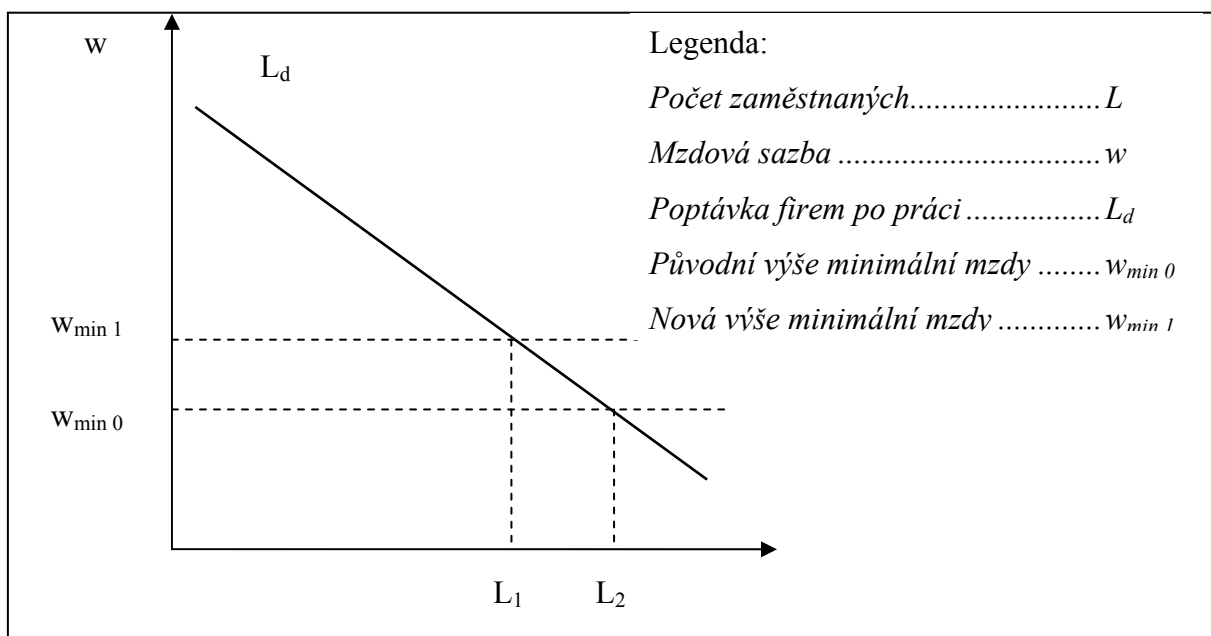
Zdroj: ČSÚ

**Obrázek č. 7: Podíl na nezaměstnanosti z pohledu dosaženého vzdělání**

Z grafu na obrázku č. 7 je zřejmé, že v průběhu let se poměr v jakém jednotlivé skupiny obyvatel dle dosaženého vzdělání výrazně nezměnil. Stále tvoří největší podíl na nezaměstnanosti občané se středním vzděláním bez maturity. Nejméně je potom nezaměstnaných s vysokoškolským vzděláním.

### 3.3 Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost

Minimální mzda zvyšuje platy všem, ale občany, kteří jsou nejobtížněji zaměstnatelnými, připravuje o práci. Objem mezd zůstává stejný, ale průměrná mzda roste (zvýší se minimum). Musí tedy poklesnout počet zaměstnanců. Z hlediska ekonomie jde o pozitivní jev, neboť roste produktivita práce - schopnější zastanou za celkově stejné mzdy také stejnou práci, ale v menším počtu zaměstnanců. Tato situace je znázorněna na obrázku č. 6. pomocí grafu. Ze sociálního hlediska jde o záporný jev, neboť lidé přicházejí o práci.

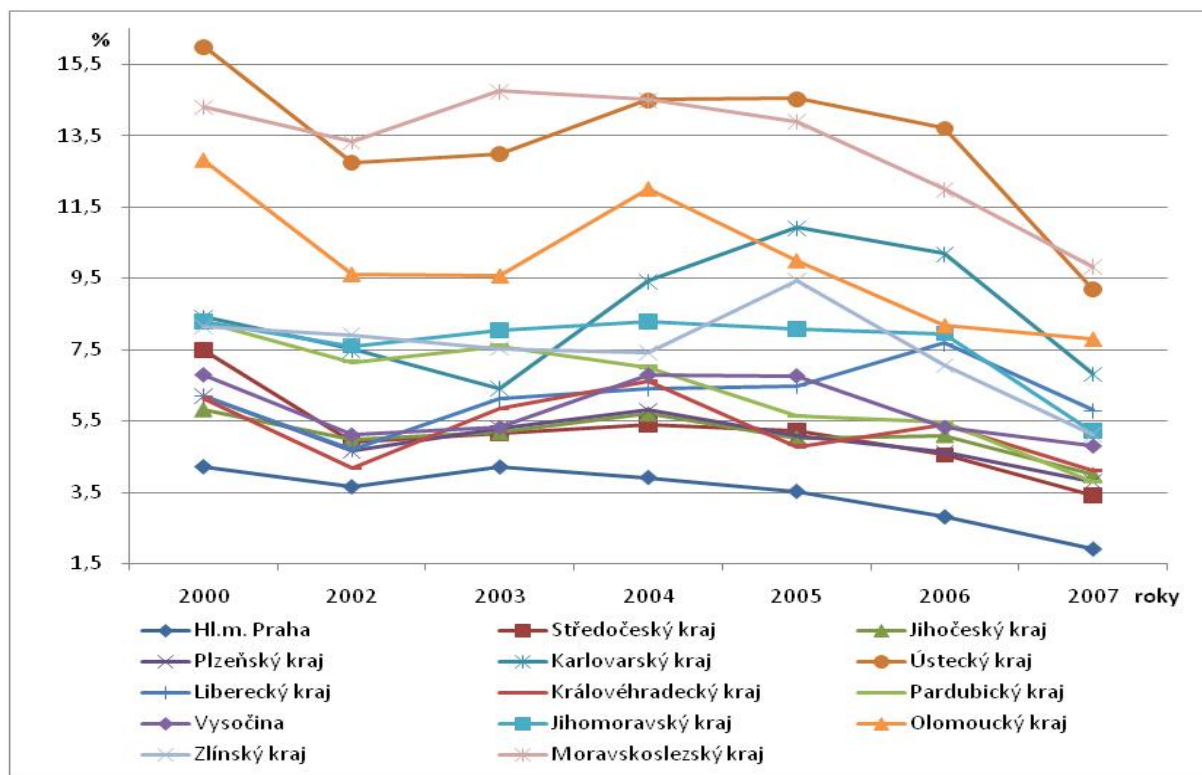


Zdroj: Mankiw, N. Gregory. 2000

Obrázek č. 8: Dopad zvýšení minimální mzdy

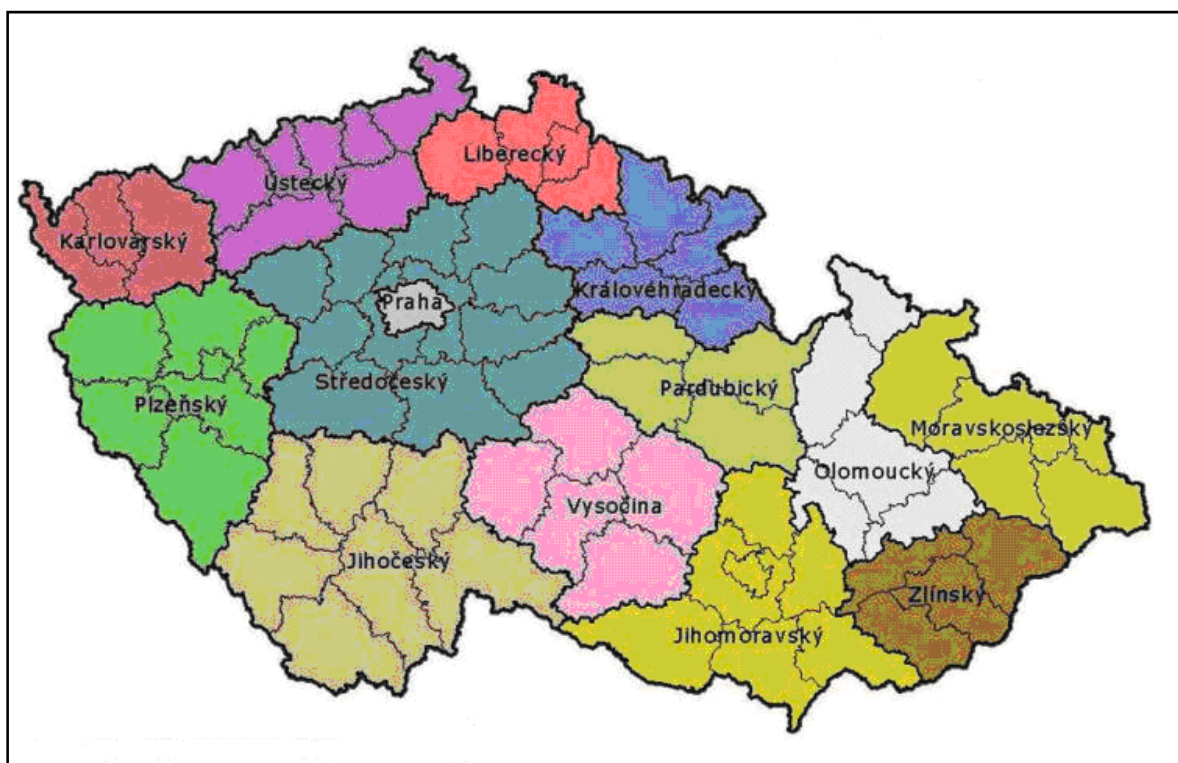
### 3.4 Nezaměstnanost v jednotlivých krajích

Výše minimální mzdy má různé dopady v jednotlivých regionech. V některých regionech je výše minimální mzdy pro zaměstnavatele příliš vysokým nákladem a lidé by v těchto oblastech pracovali i za nižší mzdu. Místo toho zde práci sehnat nemohou a tyto oblasti trpí nedostatkem pracovních míst.



Zdroj: ČSÚ a autor

Obrázek č. 9: Nezaměstnanost v krajích



Zdroj: <http://www.zemepis.com/krajecr.php>

**Obrázek č. 10: Mapa krajů České republiky**

### **3.5 Vliv agenturního zaměstnávání na trh práce**

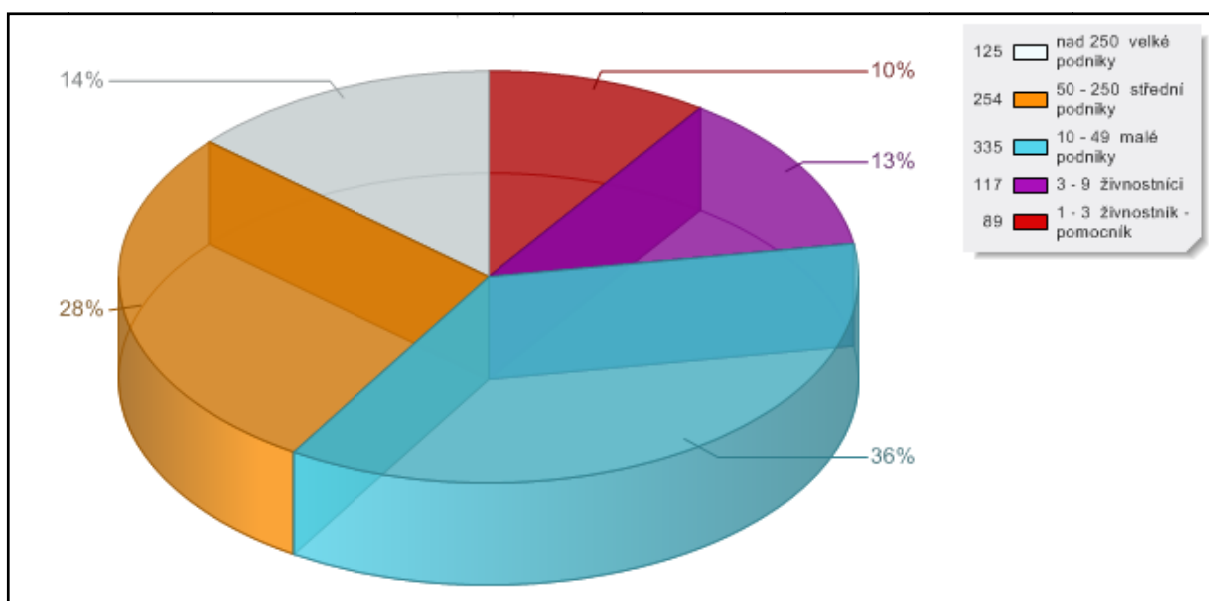
V současnosti stále častější dochází k zaměstnávání lidí ve firmách přes agentury. Podle levicových ekonomů a odborů je toto nesystémové řešení a v podnicích způsobuje spíš problémy. Podnikatelé a firmy to vidí jinak, je to pro ně levnější a jednodušší cesta, než přijmout kmenového zaměstnance. Systém agenturního zaměstnávání proto využívají zaměstnavatelé čím dál hojněji. Ve velkých firmách zaměstnávají přes personální agentury i stovky lidí. Mezi agenturními pracovníky jsou z velké části cizinci. Na agenturní zaměstnance se například nevztahuje kolektivní smlouva, takže nemají zajištěn ani pravidelný růst mzdy, ani další zaměstnanecké výhody jako stravenky nebo příspěvky na penzijní připojištění. Agenturní zaměstnávání už není dávno zaměřeno pouze na zajištění dostatku dělníků na výrobních linkách. V České republice několik tisíc vysoce kvalifikovaných odborníků z celého světa. Nicméně ani agentury nemají recept na úspěch. Kvůli nedostatku kvalifikované pracovní síly agentury často neumějí vždy zajistit vhodné a kvalifikované uchazeče. Často hledají ve stejných oblastech jako firmy – tedy mezi klienty úřadů práce. Vybírají tak duplicitně ze stejných seznamů, jako to dělají sami zaměstnavatelé.

### 3.6 Pohled širší veřejnosti na utváření minimální mzdy

V roce 2006 proběhl průzkum Hospodářská komory České republiky, kterého se zúčastnilo 923 respondentů. Zjišťoval se názor převážně podnikatelské veřejnosti na výši minimální mzdy, resp. tempo růstu minimální mzdy a její vliv na podnikání.

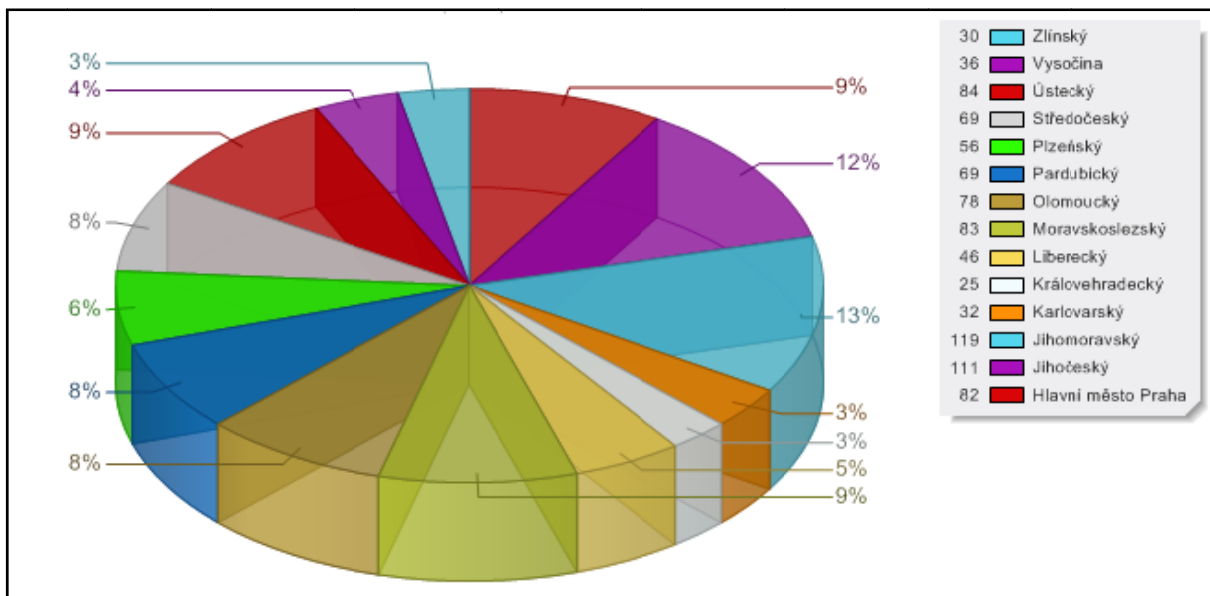
#### Respondenti průzkumu

V průzkumu byly rovnoměrně zastoupeny jednotlivé kraje České republiky. Nejpočetnější skupinu tvořily firmy Jihomoravského kraje (13 %), dále firmy kraje Jihočeského (12 %) a Prahy (9 %). Nejčastějšími respondenty byli představitelé firem s deseti až padesáti zaměstnanci a středně velké subjekty do 250 zaměstnanců. V zaměření firem převládá zpracovatelský průmysl (27 %), obchod (19 %), stavebnictví (18 %) a služby (13 %).



Zdroj: Hospodářská komora České republiky

Obrázek č. 11: Velikost firmy dle počtu zaměstnanců

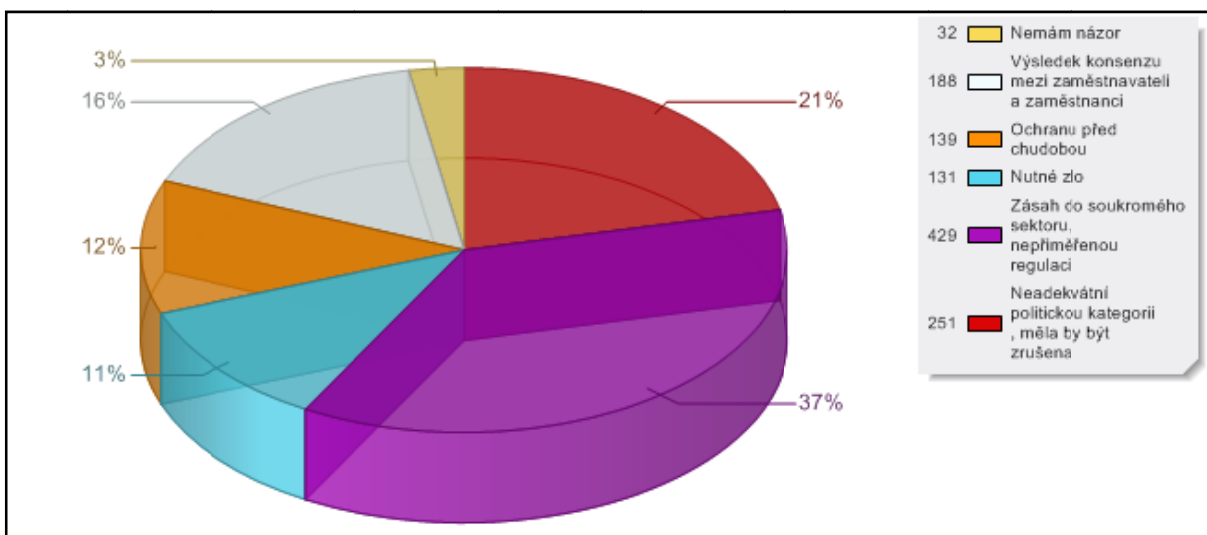


Zdroj: Hospodářská komora České republiky

Obrázek č. 12: Struktura respondentů dle krajů

### Hodnocení institutu minimální mzdy

Největší část respondentů průzkumu ohodnotila institut minimální mzdy jako zásah do soukromého sektoru, nepřiměřenou regulaci (37 %), pětina dotázaných (21 %) vnímá minimální mzdu jako neadekvátní politickou kategorii a byla by pro zrušení institutu minimální mzdy. 16 % oslovených podnikatelů institut minimální mzdy označilo za konsenzus mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

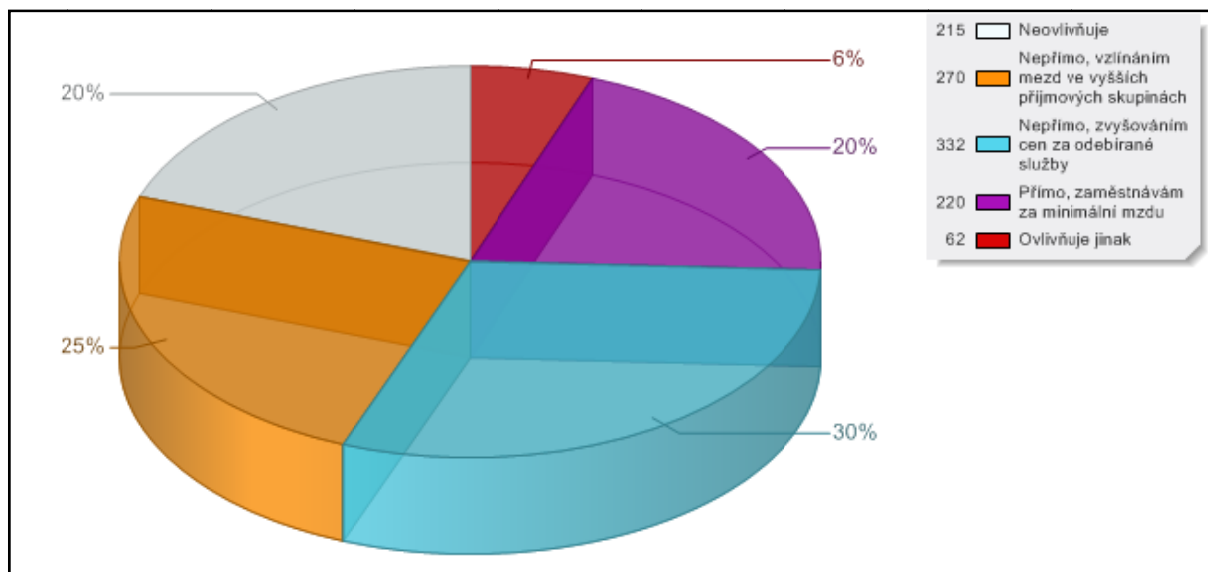


Zdroj: Hospodářská komora České republiky

Obrázek č. 13: Názor na institut minimální mzdy

## Vliv minimální mzdy na podnikatelské prostředí

Z výsledků průzkumu vyplynulo, že minimální mzda a její růst mají na podnikání v České republice výrazný vliv. Ačkoli minimální mzdu pobírá v České republice jen velmi nízké procento zaměstnanců, čtyři pětiny zaměstnavatelů uvedly, že jejich podnikání je přímo nebo nepřímo minimální mzdou ovlivněno.



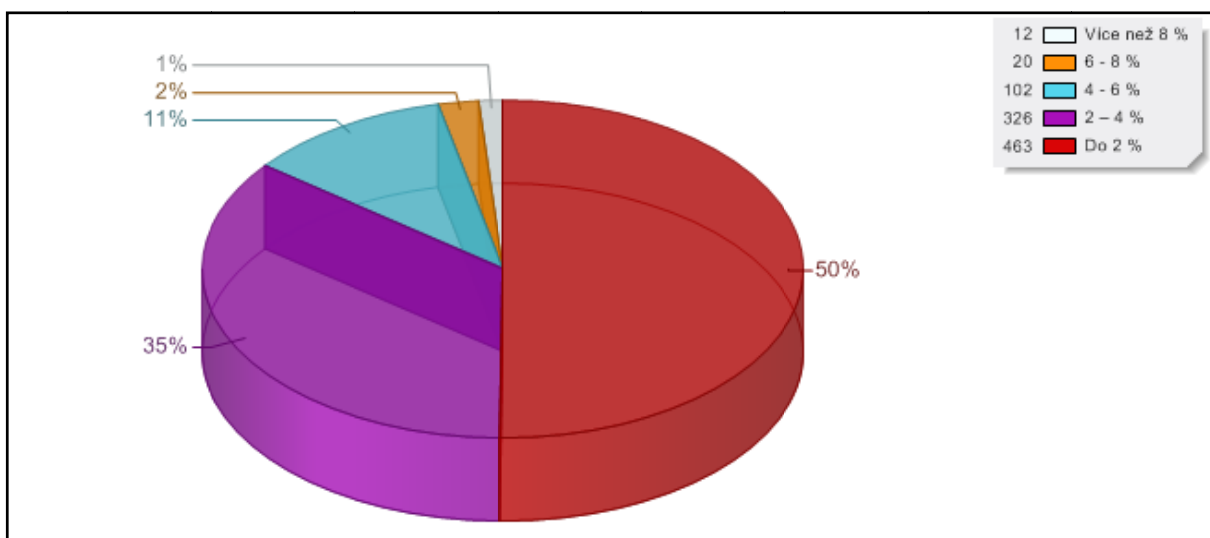
Zdroj: Hospodářská komora České republiky

**Obrázek č. 14: Vliv růstu minimální mzdy na podnikání**

Přibližně pětina dotázaných (21 %) uvedla, že je růst minimální mzdy nijak neovlivňuje. Stejný počet respondentů uvedl, že je růst přímo ovlivňuje, protože zaměstnávají za minimální mzdu. Zbývající skupinu respondentů tvořili podnikatelé, kterých se růst minimální mzdy dotýká nepřímo, buď zvyšováním cen za odebrané služby (32 %), nebo růstem mezd ve vyšších příjmových skupinách (26 %).

## Minimální mzda pohledem podnikatelů

Meziroční růst minimální mzdy za předpokladu zachování současného ekonomického vývoji by měl být podle poloviny dotázaných nižší než dvě procenta. 35 % respondentů by uvítala meziroční růst v rozmezí od 2 do 4 %. Vyšší nárůst než 4 % by měl být pouze podle 15 % respondentů



Zdroj: Hospodářská komora České republiky

**Obrázek č. 15: Přijatelný podíl meziročního nárůstu minimální mzdy**

Z průzkumu lze odvodit závěr, že výše minimální mzdy závažným způsobem ovlivňuje podmínky podnikání v České republice, jinými slovy lze říci, že institut minimální mzdy je kontraproduktivní. S rostoucí minimální mzdou se zvyšují náklady podnikatelů na zaměstnávání nízko-kvalifikovaných pracovních sil, čímž dochází k deformaci v tomto segmentu na trhu práce.

## **4 Zhodnocení vlivu minimální mzdy na trh práce**

Na základě teoretických poznatků týkajících se institutu minimální mzdy a trhu práce, společně s ekonomickými souvislostmi v České republice, je nyní možné zhodnotit dopady institutu minimální mzdy při různých úrovních její zákonem stanovené sazby. Na základě tohoto bude zhodnocen také vliv výše minimální mzdy, která je zakotvena v legislativě většiny členských států Evropské unie.

### **4.1 Argumenty vedoucí ke změně výše minimální mzdy**

#### **Nízká motivace pracovat**

Při nízké minimální mzdě, nižší než je životní minimum, jsou slabé motivace jednotlivců hledat a ucházet se o práci. V tomto případě státní systém sociálního zabezpečení "dorovná" rozdíl mezi minimální mzdou a životním minimem. Zaměstnavatelům, kteří platí svým zaměstnancům pouze minimální mzdu, je tím umožněno "vysávat" státní systém sociálního zabezpečení ve svůj prospěch.

#### **Rostoucí minimální mzda zrychluje inflaci**

Institut minimální mzdy obsahuje ze své podstaty některá nepřekonatelná omezení, která působí protichůdně a podlamují jeho účinnost. Pokud je minimální mzda vysoká, způsobuje nedobrovolnou nezaměstnanost. Zvyšující se minimální mzda neumožňuje zaměstnavateli zachovat stávající pracovní místa či přijmout nové zaměstnance z důvodu růstu mzdových nákladů a následné ztráty konkurenční schopnosti produkce. V konečném důsledku jsou postiženi spotřebitelé, kteří jsou nuceni platit za nabízené zboží a služby vyšší ceny. Rostoucí cenová hladina zvýší náklady a akceleruje míru inflace. Racionální reakcí spotřebitelů na vyšší ceny je omezení nákupů. Na pokles poptávky reagují výrobci snížením nabídky produkce, což omezuje potřebu pracovních sil, roste míra nezaměstnanosti, která postihuje jak vysoce kvalifikované zaměstnance, tak i ty s nízkou kvalifikací. Z toho vyplývá, že pokud lze někoho nalézt, kdo má prospěch ze zvýšené minimální mzdy, tak jsou to zaměstnanci s nízkou kvalifikací.

#### **Znemožnění pracovat těm, kteří by pracovali za nižší než minimální mzdu**

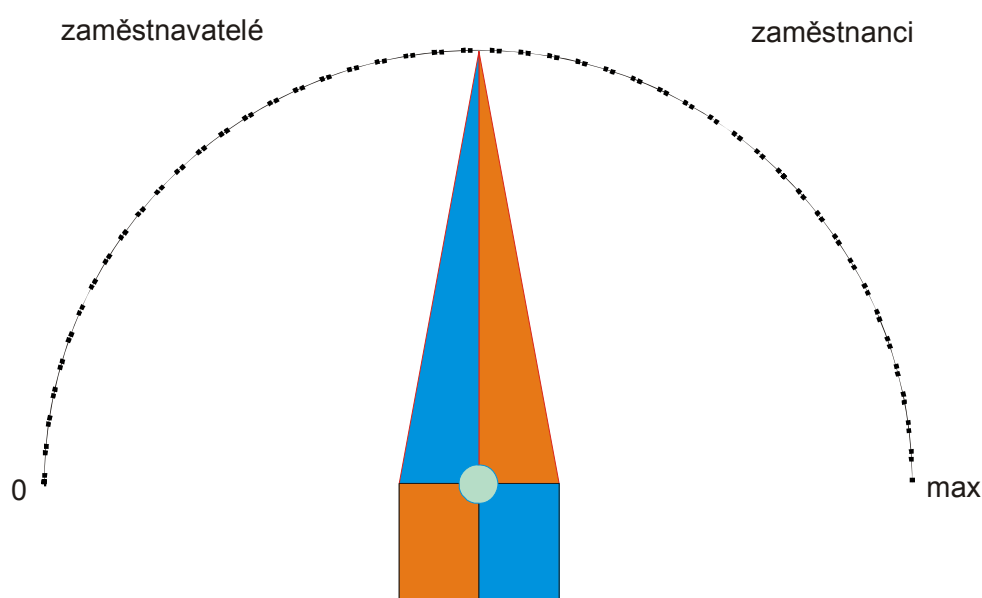
Je pravděpodobné, že zaměstnanci by byli ochotni pracovat za nižší mzdu, než představuje mzdové minimum. Zákon o minimální mzdě jim to však znemožňuje, proto roste míra nezaměstnanosti a dochází k čerpání prostředků daňových poplatníků na podpory



v nezaměstnanosti. Spotřebitelé jsou navíc připraveni o nabídku zboží a služeb, které by poskytovali zaměstnanci pomocí činností, které jsou trhem oceněny pod úrovní minimální mzdy. Institut minimální mzdy neumožňuje legálně provozovat tyto aktivity na ekonomickém základě.

Z výše zmíněných důvodů je nemožné určit efektivní výši minimální mzdy tak, aby nelikvidovala motivace zaměstnanců nebo nepodlamovala tržní stimuly zaměstnavatelů. Pokud se zvýší minimální mzda na úroveň životního minima, pak je vyplácena stejná částka těm, kdo pracují, jako těm, co zahálejí. Institut minimální mzdy zbavuje zaměstnance práva vydělávat tolik, co odpovídá jeho schopnostem a hospodářské situaci firmy, odvětví či národnímu hospodářství. Vytlačuje člověka z oblasti pozitivních aktivit (práce) a činí ho závislým na pomoci státu. Tím ztrácí jednotlivec podstatnou část své osobní svobody a často podléhá vábení možnosti tzv. snadného nabytí peněz spojeného s trestnou činností. Institut minimální mzdy se v důsledku výše uvedených důvodů nemůže stát pilířem aktivní politiky zaměstnanosti jakékoli vlády.

K negativům českého pracovního trhu lze přičíst neochotu pracovní síly k aktivnímu hledání práce, migrace za prací, k rekvalifikacím a ochotě se dále vzdělávat. Jednou z příčin může být poměrně štědrý sociální systém, nefungující trh s byty a další strnutí pracovního trhu v podobě přijetí nového zákoníku práce.



*Zdroj: autor*

**Obrázek č. 16: Přístup k minimální mzdě**

Zastánci minimální mzdy většinou argumentují potřebou snižování chudoby nízko-příjmových skupin obyvatel, poklesu příjmové nerovnosti, motivace zaměstnanců s nízkou

produktivitou a zaručení, že pracovat se vyplatí. Jakkoli jde o vznešené cíle, minimální mzda nemusí být vhodným a efektivním nástrojem k jejich naplnění, neboť může zvýšit důchody pouze těch osob, které pracují. Navíc zavedení a zvyšování minimální mzdy může představovat podstatné zatížení pro firmy, které mohou v reakci na to propouštět ty zaměstnance, jejichž produktivita minimální mzdy nedosahuje. Do té míry, ve které lze sledovat tyto negativní vedlejší důsledky, budou zároveň omezeny možné pozitivní vlivy na příjmy nízko-placených zaměstnanců.

## 4.2 Minimální mzda v kontextu Evropské unie

Přístup k institutu minimální mzdy se v jednotlivých státech Evropské unie výrazně liší. V Evropské unii je jednadvacet států, kde je institut minimální mzdy zaveden, existuje však šest států, kde minimální mzda není zákonem stanovena. Těmito zeměmi jsou Dánsko, Finsko, Švédsko, Rakousko, Německo a Itálie

**Tabulka č. 9: Přehled výše minimální mezd v Evropské unii pro rok 2007**

Pořadí	Stát	Minimální mzda [€/měsíc]	Míra nezaměstnanosti
1.	Lucembursko	1570	4,9
2.	Irsko	1403	4,2
3.	Velká Británie	1361	5,4
4.	Holandsko	1301	3
5.	Belgie	1259	7,2
6.	Francie	1254	8,2
7.	Řecko	668	8,1
8.	Španělsko	666	8,1
9.	Kypr	632	3,1
10.	Malta	585	6,3
11.	Slovinsko	522	4,5
12.	Portugalsko	470	8,6
<b>13.</b>	<b>Česká republika</b>	<b>288</b>	<b>4,8</b>
14.	Maďarsko	258	7,1
15.	Polsko	246	8,6
16.	Estonsko	230	5,4
17.	Slovensko	217	10,8
18.	Lotyšsko	174	4,7
19.	Litva	172	4,1
20.	Rumunsko	114	6,9
21.	Bulharsko	92	6,1

Zdroj: Eurostat

V tabulce č. 9 je přehled minimálních mezd v Eurech za měsíc v jednotlivých státech Evropské unie. Z tabulky je zřejmý velký rozdíl mezi nejnižší a nejvyšší minimální mzdou, která je v jednotlivých zemích uplatňována. Vysoké minimální mzdy jsou v zemích Beneluxu, v Lucembursku je nejvyšší minimální mzda ze všech zemí Evropské unie ve výši 1570 €. Naopak nejnižší minimální mzda je v Bulharsku ve výši 92 Eur. Rozdíl mezi nejvyšší a nejnižší minimální mzdou je tedy celých 1478 Eur. Česká republika patří v porovnání s ostatními státy k těm, kde je nižší sazba minimální mzdy. Vysoké rozdíly minimálních mezd nejsou pouze v její absolutní hodnotě, velké rozdíly přetrvávají i v případě přepočtu na kupní sílu. Minimální mzda v České republice ve srovnání s některými zeměmi Evropské unie je nízká. Podíl její výše na průměrné mzdě v České republice mírně přesahuje 20%, zatímco v zemích EU obvykle přesahuje 40%.

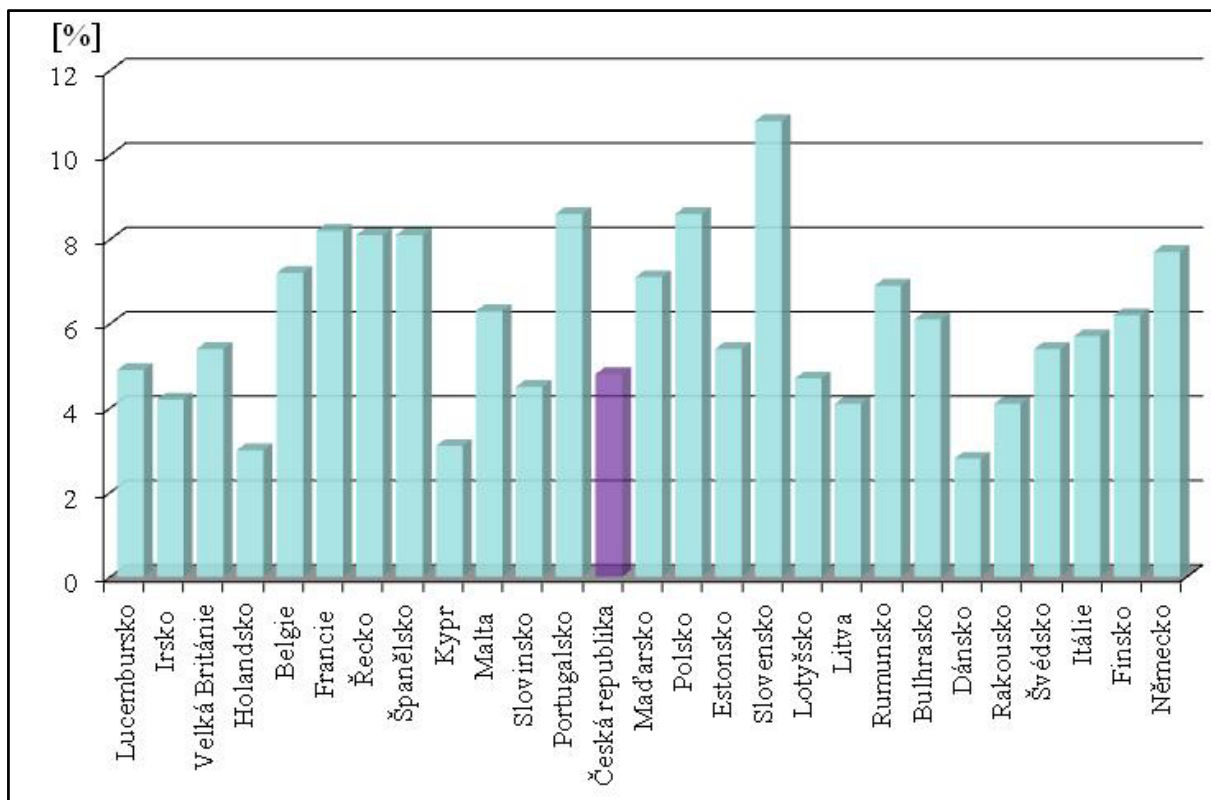
**Tabulka č. 10: Podíl zaměstnanců pracujících za minimální mzdu v zemích Evropské unie pro rok 2007**

Podíl zaměstnanců pracujících za minimální mzdu	Země
méně než 3 %	Česká republika, Španělsko, Malta, Velká Británie, Holandsko, Slovinsko a Polsko,
3 % až 8 %.	Irsko, Portugalsko, Estonsko, Maďarsko
8 % až 12 %	Rumunsko, Lotyšsko, Lucembursko a Litva
více jak 16 %	Bulharsko, Francie

*Zdroj: Eurostat*

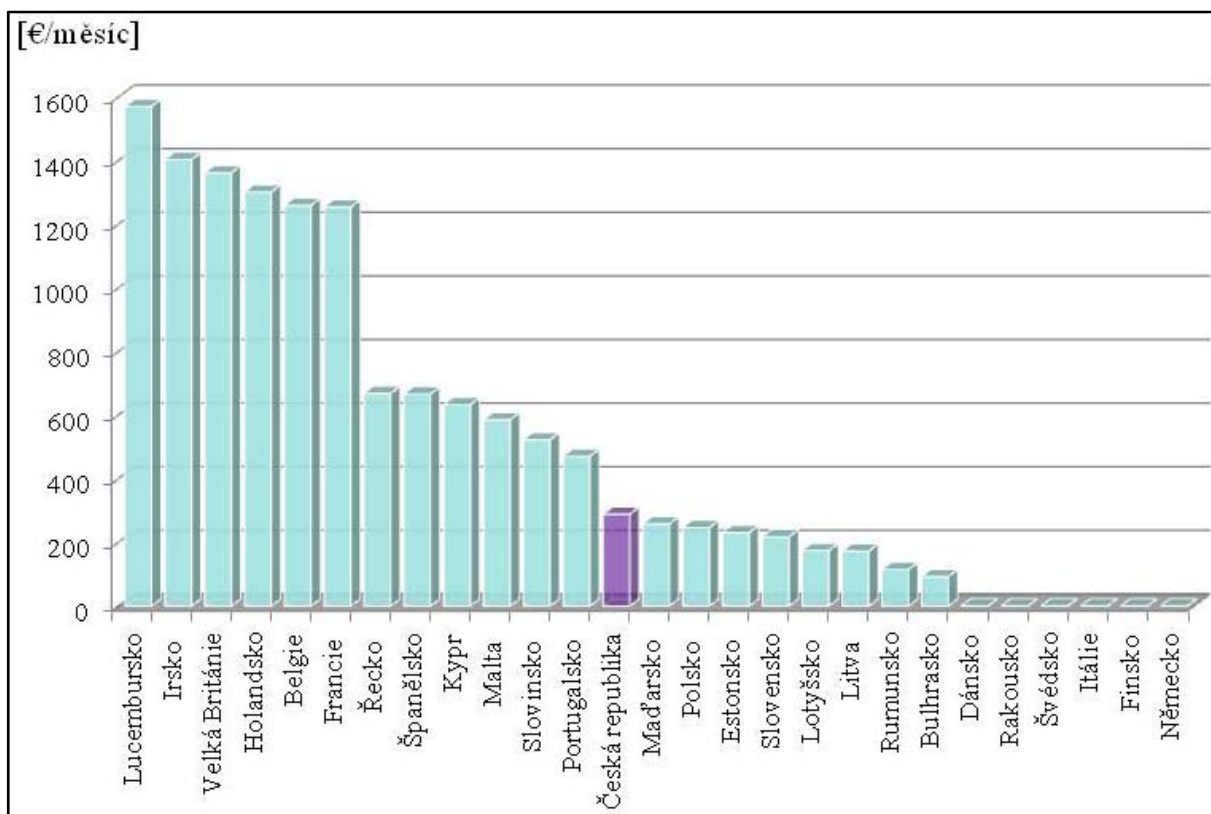
Rozdíly týkající se minimální mzdy však nejsou pouze v sazbách, ale také i v počtu zaměstnaných, kteří za tuto mzdu pracují, jak ukazuje tabulka č. 10. Je uváděno, že v České republice pracují za minimální mzdu pouze 2 % zaměstnanců.

Na obrázku č. 17 a 18 je znázorněna výše minimální mzdy a míra nezaměstnanosti v jednotlivých zemích Evropské unie. Z grafů není zřejmá žádná závislost mezi výší minimální mzdy a nezaměstnaností. Důležité je zmínit, že každá členská země má nastavenou rozdílnou sociální politiku a politiku nezaměstnanosti. Jiné jsou legislativní podmínky i struktura trhu práce.



Zdroj: Eurostat

Obrázek č. 17: Míra nezaměstnanosti v zemích EU za rok 2007



Zdroj: Eurostat

Obrázek č. 18: Výše minimální mzdy v zemích EU za rok 2007

Přístup, který převažuje v Evropské unii, považuje minimální mzdu za nástroj, který zajišťuje zaměstnancům adekvátní odměnu za práci. Evropská unie směřuje v současnosti k vytvoření sociální Evropy. Tendence, které vykazují trhy práce v zemích, které jsou členy Evropské unie již delší dobu, jsou však protichůdné. V těchto zemích dochází navzdory evropské politice k nárůstu počtu pracujících v hůře placených pozicích. V zemích, kde se platí Eurem, se nedaří příliš snižovat nezaměstnanost a z tohoto důvodu zde sílí tendence omezovat růstu minimálních mezd.

V Evropské unii zastánců minimální mzdy přibývá. Naznačují tomu i diskuze o zavádění zákonem stanovené minimální v zemích jako je Německo či Rakousko. Ani v České republice se neuvažuje o zrušení minimální mzdy a tendence jejího vývoje budou obdobné, jako jsou tendence celé Evropské unie

Země Evropské unie mají výrazné sociální citění. Občané nalézající se v složitých životních situacích mají zaručeny finanční prostředky na obstarání základních lidských potřeb. Co je ovšem velice často diskutovaným tématem, je výše poskytovaných sociálních dávek. V současné době v Evropě převládá názor, že rozdíl mezi sociálními dávkami a minimální mzdou by měl být dostatečně veliký. Občané musí být nuceni k aktivnímu hledání zaměstnání. Je zde snaha aktivovat nezaměstnané občany k intenzivnímu hledání práce. Rozhodujícím faktorem tedy pro snižování nezaměstnanosti není výše minimální mzdy jako takové, ale zmiňovaný rozdíl mezi výší minimální mzdy a sociálními dávkami.

### **4.3 Výhody a nevýhody minimální mzdy**

#### **Výhody minimální mzdy**

- *Snižování nezaměstnanosti* - minimální mzda může být za určitých podmínek nástrojem pro snižování nezaměstnanosti, pokud je minimální mzda na dostatečně vysoké úrovni (především v porovnání se sociálními dávkami). Čím vyšší bude rozdíl mezi sociálními dávkami a minimální mzdou, tím vyšší bude motivace pracovat.
- *Ochrana zaměstnanců s omezenými pracovními schopnostmi* - minimální mzda slouží jako ochrana málo vzdělaných a hendikepovaných zaměstnanců, jako jsou lidé s tělesným postižením či absolventi bez praxe.

#### **Nevýhody minimální mzdy**

- *Nárůst nezaměstnanosti* – s rostoucí výší minimální mzdy může docházet k nárůstu nezaměstnanosti. Takto vysokou minimální mzdu by pobíralo méně zaměstnanců

a zbylí lidé by zůstali nezaměstnaní, protože při takovéto ceně by došlo k poklesu poptávky po práci.

- *Zásah do fungování trhu* - čím vyšší je sazba minimální mzdy, tím více stát zasahuje do přirozeného utváření poptávky a nabídky na trhu práce.
- *Zaměstnávání prostřednictvím pracovních agentur* – Se zvyšující se sazbou minimální mzdy se pracovní síla stává pro zaměstnavatele drahá a s tím je spojena politika zaměstnanosti v jednotlivých firmách. Firmy nezaměstnávají vlastní zaměstnance, ale práci si objednávají u pracovních agentur.

## ZÁVĚR

Trh práce v České republice prošel za posledních 15 let mnoha změnami. Zatímco před rokem 1990 byl hospodářský růst založen na extenzivním využívání výrobních faktorů a tedy i práce, vývoj po zahájení transformace jasně ukazuje na intenzivní využívání pracovní síly. Produktivita práce je dnes o více než 30 % vyšší než v roce 1990, reálné mzdy pak o více než 40 %. Pozitivní je i vývoj ve vzdělanostní struktuře obyvatelstva. Roste podíl absolventů středních škol či učilišť s maturitou a stejně tak podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí.

Vývoj na pracovním trhu lze rozdělit do dvou etap. První etapa, od zahájení transformace do měnové krize v roce 1997, byla charakteristická velmi nízkou mírou nezaměstnanosti, permanentně kolem 3 %. Po roce 1997 nastal rapidní nárůst nezaměstnanosti, která se zastavila na 10% míře. V současnosti je o cca 1,5 procentního bodu nižší. Tento negativní jev je doprovázen téměř 50% podílem dlouhodobě nezaměstnaných, a tedy těžko zaměstnatelných lidí.

K negativům českého pracovního trhu lze rovněž přičíst neochotu pracovní síly k aktivnímu hledání práce, migrace za prací, k rekvalifikacím a ochotě se dále vzdělávat.

Jednou z příčin může být poměrně štědrý sociální systém, nefungující trh s byty a další strnutí pracovního trhu v podobě přijetí nového zákoníku práce.

Zastánci minimální mzdy většinou argumentují potřebou snižování chudoby nízko-příjmových skupin obyvatel, poklesem příjmové nerovnosti, motivací zaměstnanců s nízkou produktivitou a zárukou, že pracovat se vyplatí. Jakkoli jde o vznešené cíle, minimální mzda nemusí být vhodným a efektivním nástrojem k jejich naplnění, neboť může zvýšit důchody pouze těch osob, které pracují. Navíc zavedení a zvyšování minimální mzdy může představovat podstatné zatížení pro firmy, které mohou v reakci na to propouštět ty zaměstnance, jejichž produktivita minimální mzdy nedosahuje. Do té míry, ve které lze sledovat tyto negativní vedlejší důsledky, budou zároveň omezeny možné pozitivní vlivy na příjmy nízko-placených zaměstnanců.

Na základě této práce lze konstatovat, že nejen v České republice, ale i v Evropské unii je nejednotný názor na stanovení minimální mzdy. Tak, jak ukazuje ručička na obrázku č. 12, minimální mzda bude vždy jednu stranu zvýhodňovat na úkor druhé a naopak. Osobně se přikláním k nižší sazbě minimální mzdy, tak jak preferuje liberální přístup k institutu minimální mzdy. Je to především z toho důvodu, že v České republice panuje obecně malá

podpora drobného a středního podnikání a nižší mzdy by mohly pomoci v nárůstu podnikatelů a tím i k rozvoji ekonomiky. V České republice je také nedostatečně velký rozdíl mezi výší minimální mzdy a životním minimem, což představuje malou motivaci nezaměstnaných k hledání práce.

Při současném systému nejsou občané, kteří jsou odměňováni minimální mzdou, dostatečným způsobem motivováni k cestování za prací do regionů s lepšími pracovními příležitostmi.



## SEZNAM LITERATURY

- [1] SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, Wiliam D. *Ekonomie*. 1. dotisk vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1992. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.
- [2] Mankiw, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, spol. s. r.o., 2000. 768 s. ISBN 80-7169-891-1
- [3] TOMEŠ, Igor. *Úprava minimálních mezd*. Bratislava: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1991. 17 s. ISBN 80-7138-004-0.
- [4] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [5] BRAJEROVÁ, Helena, DRAHOTSKÁ, Hana. *Makroekonomie a doprava*. 1. vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2001. 119 s. ISBN 80-7194-376-2.
- [6] *Analýza trhu práce 2000 až 2006*. Praha: Český statistický úřad, 2007. 54 s. Práce. Sociální statistiky. ISBN 978-80-250-1523.
- [7] *Změny charakteru pracovního trhu*. Praha: Český statistický úřad, 2007. 11 s. Souborné informace. ISBN 978-80-250-1535-3.
- [8] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [9] JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [10] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120.
- [11] Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

### Elektronické dokumenty

- [12] Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit: 24. 4. 2008]. Dostupné na <[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)>
- [13] Hospodářská komora České republiky [cit: 30. 4. 2008]. Dostupné na <[www.komora.cz](http://www.komora.cz)>
- [14] Český statistický úřad. [cit: 4. 3. 2008] Dostupné na <[www.csu.cz](http://www.csu.cz)>
- [15] Eurostat. [cit: 13. 5. 2008] Dostupné na <[epp.eurostat.ec.europa.eu](http://epp.eurostat.ec.europa.eu)>
- [16] Zeměpis. cit: 13. 5. 2008] Dostupné na <[www.zemepis.com](http://www.zemepis.com)>

## SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Ratifikované úmluvy .....	20
Tabulka č. 2: Sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance .....	23
Tabulka č. 3: Stanovená týdenní pracovní doba dle zákoníku práce.....	24
Tabulka č. 4: Konkrétní hodinové výše minimálních mezd .....	25
Tabulka č. 5: Obecná charakteristika jednotlivých skupin prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy .....	27
Tabulka č. 6: Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro 40 hodinovou pracovní dobu .....	28
Tabulka č. 7: Vývoj hrubé minimální mzdy v České republice v letech 1993 až 2007 .....	29
Tabulka č. 8: Vývoj míry nezaměstnanosti a meziročního HDP .....	31
Tabulka č. 9: Přehled výše minimální mezd v Evropské unii pro rok 2007.....	42
Tabulka č. 10: Podíl zaměstnanců pracujících za minimální mzdu v zemích Evropské unie pro rok 2007 .....	43

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Křivka poptávky po práci dokonale konkurenční firmy (demand curve).....	10
Obrázek č. 2: Křivka nabídky práce jednotlivce (supply curve).....	12
Obrázek č. 3: Rovnováha na trhu práce při pružných mzdách.....	13
Obrázek č. 4: Rovnováha na trhu práce při nepružných mzdách.....	14
Obrázek č. 5: Vývoj hrubé reálné a minimální mzdy.....	30
Obrázek č. 6: Vývoj meziročního HDP a míry nezaměstnanosti v letech 1994 až 2007.....	32
Obrázek č. 7: Podíl na nezaměstnanosti z pohledu dosaženého vzdělání.....	33
Obrázek č. 8: Dopad zvýšení minimální mzdy.....	34
Obrázek č. 9: Nezaměstnanost v krajích.....	34
Obrázek č. 10: Mapa krajů České republiky.....	35
Obrázek č. 11: Velikost firmy dle počtu zaměstnanců.....	36
Obrázek č. 12: Struktura respondentů dle krajů.....	37
Obrázek č. 13: Názor na institut minimální mzdy.....	37
Obrázek č. 14: Vliv růstu minimální mzdy na podnikání.....	38
Obrázek č. 15: Přijatelný podíl meziročního nárůstu minimální mzdy.....	39
Obrázek č. 16: Přístup k minimální mzdě.....	41
Obrázek č. 17: Míra nezaměstnanosti v zemích EU za rok 2007.....	44
Obrázek č. 18: Výše minimální mzdy v zemích EU za rok 2007.....	44

## SEZNAM ZKRATEK

ČR	– Česká republika
ČSFR	– Československá federativní republika
ČSR	– Československá republika
ČSSR	– Československá socialistická republika
ČSU	– Český statistický úřad
EUROSTAT	– Evropský statistický úřad
HDP	– Hrubý domácí produkt
L	– Množství pracovní síly
MF	– Ministerstvo financí
MFCL	– Mezními náklady na práci
MPPL	– mezní fyzický produkt práce
MPSV	– Ministerstvo práce a sociálních věcí
MR	– mezní příjem
MRPL	– příjem z mezního produktu práce
OSBČ	– Osoba bez zdanitelných příjmů
OSVČ	– osoba samostatně výdělečně činná
P	– cena výstupu
TPP	– celkový fyzický produkt
v. p. p.	– ve znění pozdějších předpisů
w	– cena práce