

**Univerzita Pardubice**

**Fakulta ekonomicko-správní**

**Minimální mzda v ČR**

**Eva Melcerová**

**Diplomová práce  
2017**

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Eva Melcerová**  
Osobní číslo: **E15635**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Ekonomika a management podniku**  
Název tématu: **Minimální mzda v ČR**  
Zadávající katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

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

Cíl práce: analyzovat teoretické přístupy k fungování trhu práce a alternativní názory na minimální mzdu, její ekonomickou i mimoekonomickou funkci a důsledky, vývoj konceptu minimální mzdy, v praktické části provést s využitím statistických a empirických dat analýzu dopadů konceptu minimální mzdy s ohledem na její vliv na vývoj a stav zaměstnanosti ve vybraných firmách

Osnova:

- Trh práce.
- Nástroje regulace trhu práce.
- Minimální mzda v ČR.
- Analýza vlivu minimální mzdy na vývoj zaměstnanosti v zemích EU.
- Dopad konceptu minimální mzdy ve vybraných firmách.

Rozsah grafických prací:


Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- BOERI, T. a J. C. van OURS. The economics of imperfect labor markets. Second edition. Princeton: Princeton University Press, 2013. ISBN 978-0-691-15893-8
- BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0
- KACZOR, P., Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2
- PAVELKA, T., Minimální mzda v České republice a její srovnání v rámci členských států Evropské unie. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2014. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 978-80-86729-94-7
- Nařízení vlády č. 233/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů. 14.9.2015. ISSN 1211-1244

Vedoucí diplomové práce:

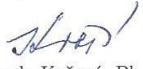
  
doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.  
Ústav ekonomických věd

Datum zadání diplomové práce: 4. září 2016

Termín odevzdání diplomové práce: 28. dubna 2017

  
doc. Ing. Romana Proxazníková, Ph.D.  
děkanka

L.S.

  
doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 4. září 2016

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice

V Pardubicích dne 28. 4. 2017

Eva Melcerová

## **PODĚKOVÁNÍ:**

Tímto bych rád poděkovala své vedoucí práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D. za její odbornou pomoc a cenné rady, které mi pomohly při zpracování diplomové práce.

Dále bych ráda poděkovala svému partnerovi Jirkovi, který mi často dodával energii a vůli k dokončení studia.

## **ANOTACE**

*Tato práce se věnuje teoretickým přístupům k fungování trhu práce obecně a zabývá se především nástroji regulace tohoto trhu, které ovlivňuje jeho samostatné efektivní fungování. Jako stěžejní regulační nástroj trhu práce pro tuto práci je minimální mzda. Věnujeme se jejím ekonomickým a mimoekonomickým funkcím a důsledkům, dále její funkčnosti a výši, a to jak z pohledu světového, evropského, tak hlavně z pohledu České republiky. Navíc se práce věnuje také alternativními názory na minimální mzdu. Praktický přínos této práce spočívá v analýze dopadu konceptu minimální mzdy na podniky v soukromém sektoru, a to napříč velikostmi, obory podnikání či regiony, ale i v dopadu na veřejný sektor.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*Trh práce, minimální mzda, nezaměstnanost*

## **TITLE**

The minimum wage in the Czech republic.

## **ANNOTATION**

*This work provides a theoretical outline of the functioning of the labor market in general, and deals mainly with tools of regulation of this market, which affects its efficient operation. As crucial instrument of regulation in the labor market for this work is the minimum wage. We devote to the economic and non-economic functions and consequences, as well as its functionality and amounts, in terms of world's, European, and especially from the Czech Republic's perspective. In addition, this work also looks at alternative views on the minimum wage. Practical contribution to this work is to analyze the impact of the concept of a minimum wage on companies in the private sector, across sizes, field of business or regions, but also the influence on the public sector.*

## **KEYWORDS**

*The labour market, the minimum wage, unemployment*

# OBSAH

ÚVOD .....	- 10 -
1 TRH PRÁCE.....	- 11 -
1.1 STRANA NABÍDKY .....	- 12 -
1.1.1 Tržní nabídka práce.....	- 13 -
1.2 STRANA POPTÁVKY.....	- 14 -
1.3 ÚTVÁŘENÍ ROVNOVÁHY NA TRHU PRÁCE.....	- 16 -
1.3.1 Rovnováha na dokonale konkurenčním trhu práce .....	- 16 -
1.3.2 Rovnováha na nedokonale konkurenčním trhu práce.....	- 18 -
1.4 ALTERNATIVNÍ NÁZORY NA TRH PRÁCE.....	- 19 -
2 NÁSTROJE REGULACE TRHU PRÁCE.....	- 22 -
2.1 ODBORY A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ.....	- 22 -
2.2 PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI A SOCIÁLNÍ DÁVKY .....	- 23 -
2.3 LEGISLATIVNÍ OPATŘENÍ.....	- 24 -
2.3.1 Minimální mzda .....	- 25 -
3 VÝVOJ A SOUČASNOST MINIMÁLNÍ MZDY .....	- 30 -
3.1 VÝVOJ A SOUČASNOST MINIMÁLNÍ MZDY VE SVĚTĚ.....	- 30 -
3.2 EVROPSKÁ UNIE .....	- 32 -
3.2.1 Vývoj minimální mzdy v zemích Evropské Unie .....	- 32 -
3.2.2 Porovnání aktuálních minimálních mezd členských států EU.....	- 35 -
3.2.3 Vliv minimální mzdy na vývoj zaměstnanosti v zemích EU .....	- 39 -
3.3 VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY A NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE .....	- 41 -
4 DOPAD KONCEPTU MINIMÁLNÍ MZDY VE VYBRANÝCH FIRMÁCH .....	- 49 -
4.1 MALÉ PODNIKY (10-49 ZAMĚSTNANCŮ) .....	- 53 -
4.2 STŘEDNÍ PODNIKY (49-250 ZAMĚSTNANCŮ).....	- 55 -
4.3 VELKÉ PODNIKY (NAD 250 ZAMĚSTNANCŮ).....	- 56 -
4.4 SHRNTÍ ANALÝZY SOUKROMÉHO SEKTORU.....	- 57 -
4.5 VEŘEJNÝ SEKTOR.....	- 57 -
ZÁVĚR.....	- 59 -
POUŽITÁ LITERATURA .....	- 61 -
SEZNAM PŘÍLOH .....	- 66 -
PŘÍLOHY.....	- 67 -

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Zaručená mzda od 1.1.2017 .....	- 26 -
Tabulka 2: Vývoj minimální mzdy v zemích Evropské Unie (1).....	- 33 -
Tabulka 3: Vývoj minimální mzdy v zemích Evropské Unie (2).....	- 34 -
Tabulka 4: Vývoj minimální mzdy v České republice po roce 1991 .....	- 42 -
Tabulka 5: Přehled vlád České republiky od roku 1991 do současnosti.....	- 43 -
Tabulka 6: Porovnání nominální a reálné minimální mzdy v České republice 1995-2015	- 45 -
Tabulka 7: Porovnání zaručené mzdy mezi roky 2016 a 2017.....	- 50 -
Tabulka 8: Vývoj nákladů práce pro podniky podle počtu zaměstnanců 2009-2014 .....	- 51 -

## SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Utváření rovnováhy na dokonale konkurenčním trhu práce.....	- 17 -
Obrázek 2: Nedobrovolná nezaměstnanost na nedokonale konkurenčním trhu práce .....	- 18 -
Obrázek 3: Monopson a minimální mzda .....	- 20 -
Obrázek 4: Minimální mzda.....	- 26 -
Obrázek 5: Mechanismy utváření minimální mzdy .....	- 27 -
Obrázek 6: Minimální mzda ve vybraných zemích mimo EU .....	- 32 -
Obrázek 7: Graf vývoje minimální mzdy v zemích Evropské Unie (1).....	- 33 -
Obrázek 8: Graf vývoje minimální mzdy v zemích Evropské Unie (2).....	- 35 -
Obrázek 9: Hrubá minimální mzda členských států EU v roce 2017.....	- 36 -
Obrázek 10: Minimální mzda v členských zemích Evropské Unie.....	- 37 -
Obrázek 11: Minimální mzda netto a procentuální zatížení mzdy.....	- 38 -
Obrázek 12: Vývoj nezaměstnanosti v zemích EU s minimální mzdou a bez ní.....	- 39 -
Obrázek 13: Vývoj reálné a nominální minimální mzdy v ČR 1995-2015.....	- 46 -
Obrázek 14: Graf vývoje minimální mzdy a nezaměstnanosti v ČR v letech 1995-2015... -	47 -



## SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

L	Práce
K	Kapitál
Q	Množství produkce
W	Mzda
ČR	Česká republika

# ÚVOD

Tato diplomová práce se věnuje primárně minimální mzdě v České republice. V teoretickém základu je ale třeba analyzovat trh práce a jeho nedokonalosti, které jsou zapříčiněny regulačními nástroji, mezi něž patří mimo jiné právě i minimální mzda.

V první kapitole se věnujeme obecnému vymezení trhu práce, stran nabídky a poptávky po práci a faktorům, které utváření rovnováhy na dokonale konkurenčním trhu práce ovlivňují. Dále se zabýváme jevy, které zapříčiňují nedokonalosti trhu práce a ustanovování rovnováhy tohoto trhu za nových podmínek.

V další části popisujeme jednotlivé nástroje regulace trhu práce, které zapříčiňují jeho nedokonalost a jejich dopady rovnovážnou úroveň mzdy a zaměstnanosti. Ze sledovaných a zmiňovaných nástrojů regulace trhu práce je pro naše účely nejpodstatnější minimální mzda, které se věnuje následující část.

Zde zmiňujeme historii, analyzujeme funkčnost a dopady minimální mzdy, a to jak na úrovni světové, v podobě porovnání úrovní minimálních mezd vybraných světových zemí, tak na úrovni Evropy. V rámci sledování států Evropské unie kromě výše minimální mzdy zkoumáme i její vývoj, vztah mezi výší minimální mzdy a výší nezaměstnanosti sledovaného státu a také porovnáváme nezaměstnanost zemí, které minimální mzdu mají zavedenou a těch, kteří ji nemají. Dále se v této práci zaměřujeme na koncept minimální mzdy v České republice, vývojem její výše v souvislosti s vývojem nezaměstnanosti či s aktuálně vládoucí stranou. Zde také analyzujeme nejen její nominální výši, ale i její přepočtenou reálnou hodnotu.

**Cílem práce je analýza dopadu konceptu minimální mzdy v České republice na podniky soukromého sektoru pomocí dotazníkového šetření mezi vybranými podniky v České republice napříč velikostmi dle počtu zaměstnanců, obory podnikání i regionální diverzifikací.**

V poslední části této práce se tedy snažíme zhodnotit přímé dopady výše minimální mzdy na množství zaměstnanců dané firmy, změněné nároky uchazečů o práci, a především výši celkových mzdových nákladů sledovaných firem, a tedy celkových nákladů související s konečnou hodnotou hospodářského výsledku.

# 1 TRH PRÁCE

Trh práce v nejširší rovině je chápán jako místo, kde se střetává nabídka práce a poptávka po ní a kam vstupují i další úrovně, jako jsou stát či instituce a organizace, které jeho fungování do značné míry ovlivňují.

V užším pojetí jde ale o mnoho menších a do jisté míry oddělených trhů práce, závisející na lokalitě, druhu práce či zkušenostmi a znalostmi, které jsou od potencionálních zaměstnanců vyžadované. Například zaměstnanec skláren bude jen velmi stěží přemýšlet o nabízení práce na trhu lékařů, jelikož mu k tomu chybí potřebná kvalifikace. Lokalitou jsou trhy práce oddělené méně striktně, jelikož mnoho práceschopných lidí je ochotno se za lepší práci přestěhovat, a to nejen v rámci jedné země, ale často i na jiný kontinent. Většinou platí, že mobilita lidského kapitálu mezi jednotlivými zeměmi je jednodušší v rámci kulturně obdobných teritorií. Pokud by ale byla dokonalá mobilita mezi trhy práce, pak by bez regulace státu všichni zaměstnanci na všech místech brali stejnou mzdu za svou práci. Specifika a požadavky jednotlivých trhů ale právě umožňují, že na každém dílčím trhu je rovnovážná cena za práci jiná.

„Na trhu práce se střetávají odlišné subjekty s odlišnými cíli a odlišnými motivacemi.“ (Brožová, 2012, s. 13). Zatímco primárním cílem podniků je zisk, za jehož účelem produkují výrobky a služby, cílem domácností nabízejících svou práci je co nejvyšší možný životní standard. Požadují tedy co nejvyšší mzdu, aby mohli nakupovat zboží a služby, které jejich životní standard zvyšují. Rovněž ale jsou ochotni za vyšší mzdu vyměnit svůj volný čas, ale pouze do určité míry. Dále se pro ně volný čas stává vzácnějším a k užívání žádaného životního standardu ho potřebují. Tento vyšší standard, kdy lidé nakupují více zboží a služeb rovněž vede k vyšší poptávce po práci, aby mohli firmy přizpůsobovat výrobu poptávce po zboží a službách.

Trh práce, jako jeden z trhů výrobních faktorů, se od všech ostatních výrazně odlišuje, a to svou specifičností. Rovnovážený produkt (v tomto případě zaměstnanost) a rovnovážná cena (zde mzda) totiž nejsou určovány pouze ekonomickými faktory, jako jsou zaměstnanost, či ekonomická vyspělost státu, ve kterém se trhem práce zabýváme. Vstupuje zde i mnoho mimoekonomických faktorů, které všechna očekávání ohledně vývoje trhu práce značně deformují a ztěžují její analýzu.

Nabídku práce tvoří člověk, jehož nabídka práce a faktory ovlivňující jeho požadavky a rozhodnutí ovlivňuje totiž i jeho osobní postoj, životní styl či priority. Jinak bude na trhu

práce reagovat člověk svobodný a bez závazků, který chce budovat kariéru a jinak matka od rodiny, pro kterou jsou prioritou její děti a fungující domácnost. Zaměstnanec, jako zdroj práce nelze koupit, na rozdíl od stroje, ale lze jeho práci pouze pronajmout. Jeho setrvání ve firmě tedy závisí často na jeho osobním rozhodnutí. Potencionálního zaměstnance u výběru zaměstnavatele tak nezajímá pouze to, kolik hodin odpracuje a kolik za ně dostane zapláceno, ale rovněž možnost kariérního a mzdového růstu či další nepeněžní požitky, které mu společnost může nabídnout. V dnešní době, kdy v e v porovnání s okolními státy nízká nezaměstnanost a to pouhých 5 % [10], hrají výraznou roli při rozhodování zaměstnanců i nepeněžní benefity jako je sportovní vyžití, kombinace práce a volného času formou pohyblivé pracovní doby, možnosti práce z domova, firemní mateřskou školou a mnoha dalšími.

Dalším výrazným rozdílem mezi trhem práce a trhy ostatních výrobních faktorů je rovněž to, že strany nabídky a poptávky na sebe na trhu práce interagují po delší dobu, než je pouze uzavření obchodu. Proto bývá pravidlem, že výběr zaměstnání i zaměstnance je ovlivněn i osobnostními rysy. Na rozdíl od trhu zboží a služeb není lhostejné, komu práci pronajmu či od koho ji pronajmu. Na straně nabídky práce navíc nelze nalézt dva identické jedince. Vždy je tedy nutné zvážit všechna kritéria, včetně osobnostních rysů, schopností a zkušeností na straně zaměstnance či vystupování firmy, pracovní prostředí a kolektiv na straně zaměstnavatele.

## 1.1 Strana nabídky

Stranu nabídky práce tvoří potenciální zaměstnanci neboli domácnosti, které pronajímají svou pracovní sílu a svůj čas za účelem získání mzdy a dosažení vyššího životního standardu.

Lidé, jakožto nositelé lidského kapitálu, o kterém v tomto případě hovoříme má mnoho specifik, čímž analýzu nabídky a poptávky na trhu práce značně komplikuje. Lidský kapitál je pro každého uchazeče o zaměstnání individuální, a tedy těžko porovnatelný.

Dle ekonomické teorie ho dělíme ho na základní a rozšířený lidský kapitál. Zatímco *základní lidský kapitál* jako jsou osobnostní vlastnosti a rysy má člověk v podstatě vrozený a na jeho zlepšování se lze aktivně podílet pouze pomocí osobnostního rozvoje, *rozšířený lidský kapitál* tvoří složka budovaná záměrně za účelem zvyšování své zaměstnatelnosti jako je znalost jazyků, školní vzdělávání či další kurzy pro rozvíjení schopností relevantních pro snazší zaměstnatelnost.

Rozšířený lidský kapitál lze při výběrovém řízení těžko komplexně otestovat. Testy jsou sice relativně častou součástí výběrového řízení, skutečné schopnosti ale prokáže až praxe na konkrétní pozici. Doložené certifikáty o absolvování nejrůznějších kurzů a diplomy ze školního vzdělávání bohužel dnes nelze srovnávat napříč uchazeči i kvůli rozdílné úrovni jednotlivých škol. Navíc na zkušenosti a schopnosti uvedené v životopise má vliv i uchazečův základní lidský kapitál – tedy například jeho skromnost či naopak přeceňování svých schopností. I proto je nezbytná zkušební doba, která prokáže případné nedostatky, které při pohovoru a případném testu nebyly odhaleny.

Často se tak stane, že uchazeč, který se zdá ideálním po výběrovém řízení práci neplní tak, jak si zaměstnavatel představoval.

### **1.1.1 Tržní nabídka práce**

Tržní nabídka práce se odvíjí od individuální nabídky práce jednotlivců. Je ovlivněná bariérami vstupu na dílčí trhy práce, kdy zaměstnanci nemohou snadno migrovat mezi trhy v závislosti na nutné kvalifikaci a zkušenostech.

Zvýšení mzdy na jednom trhu by za dokonalé informovanosti, kvalifikace a mobility subjektů mělo za následek příliv zaměstnanců na tento trh až do srovnání mzdových úrovní na všech dílčích trzích. V tomto případě by tedy bez jakýchkoliv regulací a bariér trhu měli všichni zaměstnanci na všech geografických místech a všech pozicích naprosto stejnou mzdu.

Vzhledem k tomu, že subjekty nedisponují ani dokonalou mobilitou ani dokonalou kvalifikací, nemohou tedy snadno změnit pracovní trh, na kterém se pohybují, alespoň ne v krátkém období. Změna kvalifikace obnáší dlouhé až velmi dlouhé období a ani tak je ne vždy možná vzhledem ke studijním předpokladům a preferencím zaměstnání jednotlivých individuálních spotřebitelů. Proto dochází k diferenciaci rovnovážné mzdy mezi jednotlivými trhy.

Utváření tržní nabídky práce je tak determinováno hlavně tím, jakou druhou nejlepší alternativu zaměstnanec má k dispozici. Aby se subjekt rozhodl na daný trh vstoupit, musí být jeho výdělek rovný alespoň výdělku, který se mu nabízí v nejlepší obětované příležitosti. Tato část mzdy se nazývá *transferovým výdělkem*. Vše, co zaměstnanec získá nad tuto výši, se nazývá *ekonomickou rentou*.

Při zvýšení mzdové sazby přichází nejprve zaměstnanci, jejichž renta je nejvyšší. Mezní pracovník, který vstupuje na trh jako poslední, má mzdu ve výši transferového výdělku. U zaměstnanců s nejvyšší rentou se dá předpokládat, že při poklesu mzdové sazby na daném

trhu budou mít nejlepší možné alternativy výnosnější, tedy s rentou oproti stávajícímu zaměstnání, a snáze trh opustí než ti, kteří mají alternativních lépe placených příležitostí méně.

Přeliv mezi jednotlivými trhy práce tedy závisí na mzdové elasticitě. Jestliže nejsou velké bariéry vstupu na trh, pak zvýšení mzdové sazby o 1 % bude mít za následek příliv zaměstnanců na trh o více než 1 %. Pokud jsou bariéry vstupu na trh naopak velké, pak procentní zvýšení mzdové sazby bude mít za následek minimální změnu v přílivu nových zaměstnanců.

Tato elasticita se zvyšuje s prodlužujícím se obdobím. Tržní nabídka práce tedy roste se zvyšující se mzdovou sazbou, avšak menším než konstantním přírůstkem.

## 1.2 Strana poptávky

Poptávku po práci ze strany firem ovlivňuje stejně jako stranu nabídky mnoho faktorů. Ačkoliv rovnovážná mzdová sazba, která je ustanovená na daném trhu práce by se pro poptávané množství práce mohla zdát rozhodující, není to možná ani nejdůležitější faktor, natož ten jediný. Dalšími důležitými faktory, které tuto stranu trhu práce ovlivňují jsou například cena, kterou za svou produkci obdrží, produktivita pracovní síly, kterou již firma najímá ale především také aktuální ekonomickou situaci na trhu, která se projevuje velikostí a stabilitou poptávky po produkci této firmy. S rostoucí poptávkou je třeba poptávku po práci zvyšovat, aby bylo možné poptávku uspokojit.

Poptávková funkce firem se liší i v závislosti na časovém horizontu, který analyzujeme. Dle ekonomické teorie rozlišujeme takzvané období *krátké* a *dlouhé*.

Pro zjednodušující analýzu trhu práce předpokládáme, že firma má pro svou produkci pouze dva vstupy a to práci (L) a kapitál (K). V krátkém období předpokládáme, že nelze kapitál dostatečně rychle přizpůsobit poptávce po produkci – nelze rychle prodat či koupit stroje či výrobní haly, toto je rozhodování a zařizování na několik měsíců, tedy období delší než krátké. Proto ke změně úrovně svého výstupu firma pohybuje pouze úrovní najímané práce. Úroveň kapitálu je tedy v krátkém období vstupem fixním, zatímco lidská práce je vstupem variabilním. Produkční funkce firmy pro krátké období je tedy následující:

$$Q = f(L, \bar{K}),$$

kde L je množství práce a  $\bar{K}$  je fixní množství kapitálu.

Samozřejmě jak logicky vyplývá z výše uvedeného, nelze úroveň produkce měnit bez omezení a závislost na úrovni kapitálu je zřejmá. Proto úroveň produkce budeme optimálněji měnit v dlouhém období, kdy jsou oba vstupy, tedy práce i kapitál variabilní.

Cílem firmy v dlouhém období je stejné jako v krátkém období optimalizace produkce a z toho vyplývající maximalizace zisku. Firma ale při optimalizaci a reakci na změnu poptávky po produkci či cen vstupních faktorů není omezená úrovní kapitálu, kterým zrovna v danou chvíli disponuje.

Poptávka firmy po práci se liší od krátkého období v tom, že změna mzdové sazby vyvolá nejen zvýšení množství práce, zvýšenou produkci a s tím související snížení tržní ceny, ale vzhledem k variabilnímu vstupu kapitálu dochází i k hledání nových optimálních kombinací práce a kapitálu, tedy odezva na změnu mzdové sazby bude větší než v krátkém období a poptávka bude elastičtější.

Dalším dělením trhu práce z hlediska analýzy je jeho fungování za *dokonalé a nedokonalé konkurence*. Dokonalá konkurence na trhu práce, respektive na jakýchkoliv trzích je pouze ideální modelová situace, která usnadňuje nastínit mechanismy utváření rovnováhy na těchto trzích. Nedokonalosti trhů jsou často natolik specifické, že nelze snadno odvodit důsledky některých dílčích změn na straně poptávky či nabídky.

Zjednodušujících předpokladů, které určují dokonale konkurenční trh je nespočet. Zde jsou jmenované ty nejpodstatnější. Hlavním předpokladem je fakt, že výrobní faktory, které firma potřebuje k produkci svého výstupu, jsou pouze dva a to práce (L) a kapitál (K). Cílem firmy je maximalizovat zisk, navíc firma obchoduje na dokonale konkurenčním trhu. Jediným nákladem práce je mzda, a především je nabídka práce dokonale homogenní, tedy každý subjekt ucházející se o práci nám může nabídnout stejnou kvalitu práce a stejné zkušenosti. Navíc strana nabídky práce je dokonale mobilní, a to mezi trhy jednotlivých lokalit, tak mezi trhy profesních oborů.

Za dokonalé konkurence, respektive za liberální ekonomie, kdy jsou trhy samovyčišťující a cena práce pružná je ale, jak již bylo zmíněno pouze ideální stav, a proto je třeba se zabývat především nástroji a institucemi, které tuto samovyčišťující funkci trhu práce popírají a znemožňují, čemuž se věnuje Keynesiánská ekonomie trhu práce. Zde kvůli strnulým cenám práce a omezením, která trh práce deformují mluvíme o nedokonalé konkurenčním trhu práce.

Nedokonalosti trhu práce určují především specifika tohoto trhu, jak již bylo uvedeno dříve, ale také třetí strany vstupující na tento trh pouze jako jakýsi regulátor, který

znemožňuje automatické ustanovení rovnováhy na trhu. Mezi tyto regulátory patří především stát, který ustanovuje minimální mzdu, odpracované hodiny či znemožňuje diskriminaci zaměstnanců. Další silou vstupující na trh práce jako třetí strana jsou i odbory, které rovněž omezují stranu poptávky po práci.

Nedokonale konkurenční trh práce porušuje některé předpoklady, které zaručují snazší analýzu a finální dopady pohybů jednotlivých tržních sil tak nelze jednoznačně specifikovat.

### **1.3 Utváření rovnováhy na trhu práce**

Utváření rovnováhy na trhu práce nelze vyjádřit všeobecně a je tedy nutné ho rozebrat zvlášť pro dokonale konkurenční a nedokonale konkurenční trh práce.

#### **1.3.1 Rovnováha na dokonale konkurenčním trhu práce**

Rovnováha na dokonale konkurenčním trhu práce se utváří střetáváním nabídky a poptávky po práci. Jak již bylo řečeno, jde o směr liberální ekonomie, který předpokládá dokonale pružnou mzdovou sazbu, a tedy samovyčišťující se trh práce.

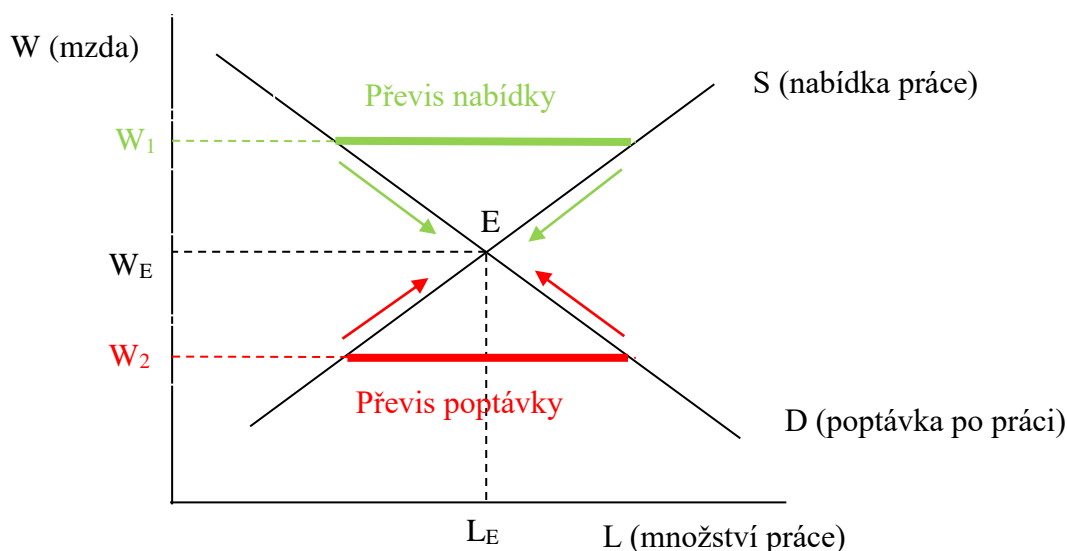
DK trh práce ale pracuje s mnoha předpoklady, které utváření rovnováhy zjednodušují. Jde především o dokonalou informovanost a mobilitu zaměstnanců, která umožňuje jejich snazší migraci za lepší pracovní nabídkou. Dále také předpokládá, že je na trhu dané práce mnoho firem, nabízejících stejné pracovní podmínky a stejné nepeněžní benefity. Na straně nabídky práce mnoho zaměstnanců nabízejících stejné pracovní schopnosti a znalosti – jde tedy o určitou homogenitu na straně nabídky práce, tedy zaměstnanců i na straně poptávky po práci, tedy firem. Bez tohoto předpokladu nelze ani jednoznačně definovat poptávku a nabídku práce, natož rovnováhu na trhu práce.

Pro firmy je hlavním cílem maximalizace zisku, což vede k tomu, že bude najímat pouze takové množství práce, které pro ni ještě bude efektivní a dalšího pracovníka přijme jen při přínosu dodatečného zisku na tohoto pracovníka. Posledním, ale neméně důležitým předpokladem DK trhu práce je neexistence bariér vstupu na trh a nezasahování státu. Jinak mluvíme o nedokonale konkurenčním trhu práce.

Pokud by mzda na trhu práce byla vyšší ( $W_1$ ), než je  $W_E$ , tedy rovnovážná cena práce, pak při dokonalé informovanosti a mobilitě bude existovat přebytek nabídky práce. Tento přebytek otvírá možnost firmám, jako straně poptávky si zaměstnance vybírat a ti snahou pracovní nabídku získat, jsou ochotni přijmout i nižší než právě nabízenou mzdu. Tímto se postupně nabízená mzda na trhu práce sníží až do rovnovážné úrovně  $W_E$ .



K obdobnému utváření rovnováhy dochází i při vychýlení mzdy pod úroveň rovnovážné mzdy  $W_E$  ( $W_2$ ). Při nižší mzdě klesá ochota zaměstnanců pracovat, jelikož při dané sazbě budou více preferovat volný čas na úkor času stráveného v práci. Tímto nastává pro firmy nedostatek pracovníků, který musí řešit přilákáním těchto pracovníků a motivují je formou vyšší mzdy. Takto se postupně mzda opět dostane zpět na rovnovážnou úroveň  $W_E$ .



**Obrázek 1: Utváření rovnováhy na dokonale konkurenčním trhu práce**

*Zdroj: upraveno podle [22]*

Tomuto jevu, kdy na trhu práce dojde vždy k ustanovení rovnováhy na úrovni  $W_E$  se říká „Zákon jedné ceny“ a při naprosté absenci bariér vstupu do odvětví, tedy bez požadavku určitých znalostí a schopností pro jednotlivé pozice, by tato jedna cena byla platná pro všechny firmy a všechny zaměstnance napříč pracovním trhem.

Úroveň zaměstnanosti  $L_E$  se nazývá úrovní plné zaměstnanosti, kdy neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost, a to při rovnovážné nominální mzdě  $W_E$ .

Každá jednotlivá firma bude za dokonalé konkurence příjemcem ceny a najme tolik jednotek práce, aby příjem z mezní jednotky práce se právě rovnal ceně za poslední jednotku práce, tedy mezní produkt z jednotky práce bude roven rovnovážné mzdové sazbě  $W_E$ .

Jestliže jsou jednotky práce směřovány do odvětví, kde dosahují nejvyšší užitné hodnoty, tedy firmy při jejich použití dosahují nejvyšší dodatečný výstup, pak je alokace práce na dokonale konkurenčním trhu práce efektivní. Znamená to, že mezní hodnota produktu práce

je ve všech alternativních využitích stejná a realokací pracovních sil nemůže dojít ke zvýšení celkového produktu.

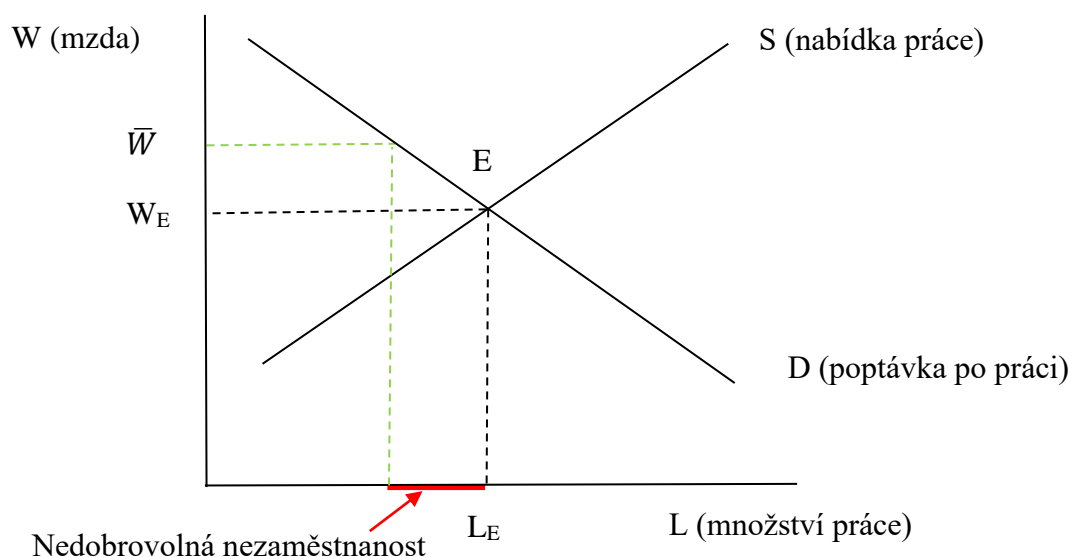
Dokonale konkurenční trh práce alokační efektivnost zajišťuje, čímž umožňuje nejvyšší přínos pro zaměstnance jako stranu nabídky, i pro firmy jako stranu poptávky. Při nedokonalostech trhu práce tato alokační efektivnost selhává a deformuje utváření jeho rovnováhy.

Trhem práce za nedokonalé konkurence se budeme věnovat v následující kapitole, kde se zaměříme na jednotlivé instituce, organizace a mechanismy, které trh práce regulují a zamezují tak jeho samostatnému fungování a ustanovování rovnováhy za dokonalé konkurence.

### 1.3.2 Rovnováha na nedokonale konkurenčním trhu práce

Nedokonale konkurenčnímu trhu práce se věnuje původní keynesiánský model, který předpokládá nepružné nominální mzdy. Na rozdíl od klasiků totiž Keynes předpokládal, že nominální mzdy se přizpůsobují rovnovážnému stavu na trhu práce velmi pomalu a úroveň zaměstnanosti  $L$  se tedy v žádném okamžiku nedostane do úrovně plné zaměstnanosti  $L_E$ .

Z tohoto předpokladu vyplývá, že existuje nějaká úroveň nominální mzdy  $\bar{W}$  vyšší než rovnovážná úroveň  $W_E$ , a tedy existuje určité množství nedobrovolné nezaměstnanosti.



Obrázek 2: Nedobrovolná nezaměstnanost na nedokonale konkurenčním trhu práce

*Zdroj: vlastní zpracování*

Tento problém, kdy exogenně stanovená nominální mzda, která je vyšší než rovnovážná, a vytváří nedobrovolnou nezaměstnanost, a tedy i neefektivitu trhu práce je hlavním úskalím regulací trhu práce, na který chci svou práci poukázat.

#### **1.4 Alternativní názory na trh práce**

Nejznámější a zřejmě nejvíce používaný model týkající se trhu práce obecně a také minimální mzdy je dokonale konkurenční *neoklasický model*. Zde pouze shrneme nejdůležitější předpoklady modelu, které již byly řečeny výše v teorii trhu práce.

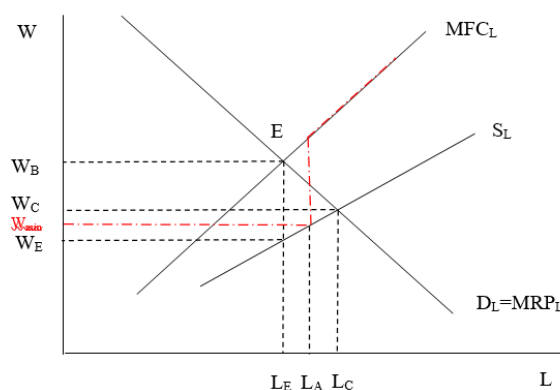
Všichni aktéři trhu jsou příjemcem ceny, tedy mzdy a nemohou její výši svým chováním ovlivnit. Produkce firmy vzniká pouze kombinací práce a kapitálu a minimální mzda se týká všech zaměstnanců.

Jestliže je v neoklasickém modelu stanovena vyšší než rovnovážná cena práce, pak nutně vzhledem k předpokladům každé jednotlivé firmě rostou mezní náklady produkce. Toto má za následek rostoucí cenu výstupu, tedy i pokles poptávky po výstupu a tím způsobený pokles produkce výstupu. Navíc se firmy se zvyšující se cenou lidské práce snaží tento vstup nahradit vyšším množstvím kapitálu, který se pro ně stává relativně levnějším.

V modelu se rovněž počítá s možností zavést minimální mzdu pouze pro některá odvětví. V tom případě dochází k přelivu nezaměstnatelných pracovníků z odvětví se stanovenou minimální mzdou do jiných odvětví, kde se mohou uplatnit za cenu nižší. Celkový efekt na zaměstnanost ve společnosti se tím stává méně výrazný.

*Monopsonní model* předpokládá, že existuje na trhu pouze jedna firma poptávající práci, která tedy může ovlivnit a ovlivňuje cenu práce na trhu a není tak pouze jejím příjemcem jako je tomu v dokonale konkurenčním neoklasickém modelu. Tuto firmu nazýváme monopson.

Jestliže je na trhu pouze jediná firma/odvětví zaměstnávající pracovníky na úrovni minimální mzdy, pak tito nemají jinou šanci než přijmout cenovou nabídku této firmy. Monopson stanovuje rovnovážnou cenu a množství práce tak, aby mezní produkt práce byl roven meznímu nákladu práce.



**Obrázek 3: Monopson a minimální mzda**

*Zdroj: upraveno podle [13]*

Kde  $MFC_L$  je mezní produkt práce,  $S_L$  je nabídka práce,  $D_L$  je poptávka po práci a  $MRP_L$  znázorňuje mezní náklad práce.

Optimální najaté množství práce je pro monopson bod  $L_E$ , ve které se mezní náklady na práci právě rovnají meznímu příjmu z práce. Rovnovážná mzda za práci se odvíjí od nabídky práce  $S_L$ , která roste s růstem ceny. Obraz optimálního množství najaté práce na ose mzdy přes tuto přímkou je tedy optimální úroveň mzdy pro monopson.

Jestliže vláda stanoví minimální mzdu vyšší, než je optimální mzda pro monopson, dojde ke zvýšení zaměstnanosti, jelikož monopson najme množství práce  $L_A$ .

Zatímco tedy u dokonale konkurenčního neoklasického modelu způsobuje zvýšení minimální mzdy snížení zaměstnanosti, tak u monopsonního modelu (nedokonale konkurenčního neoklasického modelu) dochází naopak k jejímu nárůstu. Je to způsobeno tím, že u monopsonu je minimální mzda stanovena z principu fungování tohoto typu trhu práce pod úrovní rovnovážné mzdy a každé její zvýšení tedy vede ke zvýšení zaměstnanosti až do úrovně rovnovážné mzdy, kam se ale v případě nedokonalé konkurence kvůli monopsonu minimální mzda nikdy nedostane. Navíc zvýšení mzdy může přilákat nové zaměstnance, kteří za nižší mzdu nebyli ochotni pracovat.

*Model efektivních mezd* spadá pod novou keynesiánskou makroekonomii. Má dva základní efekty. První vychází z neoklasického modelu a z jeho předpokladu, že lépe placení zaměstnanci jsou i více efektivní. Firmy se tedy snaží zaměstnance motivovat k lepším výkonům tím, že stanovují mzdu nad úroveň rovnovážné mzdy. Tímto zaměstnanci ztrácí motivaci opouštět svá pracovní místa a dochází ke zmírnění fluktuace. Druhý, který se často nazývá „Webb“ efekt říká, že zvýšení mzdového minima může vést k vyšší efektivnosti firmy, jelikož zaměstnanci se stanou více produktivními. Jelikož jsou firmy ale tvůrcem ceny,

pak cenu přiřazují zaměstnancům podle jejich úsilí neboli efektivnosti jejich práce. Tímto přístupem nemohou mezní náklady firmy přesáhnout přínos z dodatečné jednotky práce.

Dalším, který byl již zmíněn dříve je trh práce *liberální ekonomie*, který předpokládá dokonalou pružnost cen a samovyčišťující se trhy.

## 2 NÁSTROJE REGULACE TRHU PRÁCE

Trh práce, jak již bylo uvedeno dříve, je nedokonalý již z podstaty poptávky a nabídky práce. Způsobuje to mimo jiné strnulost mezd a segmentace trhu, která znemožňuje dokonalou lokální či profesní mobilitu lidí nabízejících práci. Navíc do utváření rovnováhy na trhu práce vstupují „třetí strany“, které toto utváření také značně deformují.

Mezi tyto „třetí strany“ lze zařadit například odbory jednotlivých společností, ale především nejrůznějších státních institucí, které legislativními opatřeními trh práce také deformují, a to především formou ochrany zaměstnanců, tedy strany nabídky práce, jakožto strany v tomto vztahu slabší. Mezi základní instituce ovlivňující trh práce lze zařadit Ministerstvo práce a sociálních věcí či místní úřady práce. Hlavní institucí je ale stát jako takový, respektive jeho zákonodárci.

Nástroje regulace trhu práce často usilují o přerozdělování bohatství ve společnosti – obě strany, poptávka i nabídka pak mají možnost dosahovat svého vlastního zisku neboli renty na úkor ostatních účastníků na trhu. Výsledkem těchto zásahů státu je ale neefektivnost trhu práce.

### 2.1 Odbory a kolektivní vyjednávání

V dnešní době mají odbory výrazně menší váhu než v době, kdy členství v nich bylo téměř povinné, tedy v době komunismu. [32] Stále ale fungují v podstatě na stejné bázi jako při jejich vzniku. Odborové organizace jsou nepolitickým spolkem, který funguje na základě příspěvků svých členů. Za politická uskupení jsou považována mylně zřejmě proto, že vyjednávají s politickými představiteli pro ochranu zájmů svých členů, zaměstnanců. [10]

Úlohou odborů je tedy především ochraňovat zaměstnance před nízkou mzdou či nevyhovujícími podmínkami k práci. Odbory mohou být pro určité odvětví, jako jsou zemědělci, ale i pro konkrétní společnosti. Členům odborů jde o zisk vyšší vyjednávací síly pro nastavení optimálních podmínek práce. Očekávání z vyjednávání jsou pak ale často vyšší, než jaký je reálný dosažený výsledek.

Odbory mohou sledovat různé cíle. Mohou se snažit maximalizovat výši ekonomické renty členů odborových svazů, tedy maximalizovat mzdy nad rámec minima, za který jsou zaměstnanci ochotni pracovat. Dále mohou usilovat o maximalizaci celkového objemu mezd vyplácených členům odborových svazů nebo o maximalizaci zaměstnanosti členů odborových svazů.

Odbory tedy posilují stranu poptávky po práci a neumožňují tak dokonalou funkčnost trhu práce jako bez jejich existence. Způsobují především strukturální nezaměstnanost v důsledku mzdové rigidity. V případě úpadku daného odvětví v důsledku snižující se poptávky po produkci kvůli existujícím odborům často nelze snížit mzdu zaměstnancům a je tedy nutné některé zaměstnance propustit, aby firma optimalizovala svou produkci. Zaměstnance tedy nic nenutí opustit trh práce svého odvětví, protože zde mají mzdu garantovanou odbory, zatímco na jiných pracovních trzích by sice práci získali, ale často s nižší mzdou.

Kolektivní vyjednávání funguje na bázi nacházení kompromisu mezi požadavky firem, jakožto strany poptávky po práci a zaměstnanců neboli strany nabídky, zde zastoupenými odbory. Výsledek tohoto vyjednávání závisí na síle, kterou jednotlivé strany vyjednávání mají. Některé cíle a záměry se nemusí podařit prosadit, jde ale o nalezení kompromisu ke spokojenosti obou stran.

## **2.2 Podpora v nezaměstnanosti a sociální dávky**

Dalším nástrojem, který snižuje efektivitu trhu práce je nástroj podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek. Její existence snižuje ochotu potenciálních zaměstnanců pracovat za nízkou mzdu. Ztráta volného času pro ně často nekompensuje rozdíl, mezi nízkou mzdou, za kterou by dělali méně kvalifikovanou práci, a právě podporou v nezaměstnanosti.

V České republice musí pro nárok na podporu v nezaměstnanosti být uchazeč o zaměstnání evidován na úřadu práce a musí během posledních dvou let po dobu alespoň 12 měsíců platit důchodové pojištění. [23] Doba, po kterou uchazeč pobírá podporu v nezaměstnanosti se liší podle věku uchazeče v den podání žádosti. Pro mladší 50 let je to 5 měsíců, pro uchazeče mezi 50 a 55 lety 8 měsíců a pro starší 55 let je to 11 měsíců.

První dva měsíce je výše podpory 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku, další dva měsíce 60 % a zbytek doby 45 %. Podpora v nezaměstnanosti je také omezena stropem 0,58násobek průměrné mzdy. [36]

Po ilustraci člověk, pobírající 12.000 Kč hrubého měsíčně bude dostávat 10.335 Kč čistého, tedy první dva měsíce 6.717 Kč, další dva měsíce 6.201 Kč a zbytek 4.651 Kč. Kdyby tento člověk vzal méně kvalifikovanou práci za minimální mzdu, která byla v roce 2016 9.900 Kč, tedy 8.662 Kč čistého, nemusí mít velkou motivaci minimálně první 4 měsíce o práci usilovat s vidinou malého přidaného zisku a ztráty velké části volného času. [28] Mezi další sociální dávky, které zvyšují příjem nízkopříjmovým skupinám jsou přídatky na děti, doplatek na bydlení, porodné, pohřebné a další. Ty všechny ovlivňují ochotu pracovat a

deformují trh práce především pro nízkopříjmové skupiny, které mají nižší než průměrnou mzdu.

### **2.3 Legislativní opatření**

Jako výrazné nástroje regulace trhu práce se jeví hlavně různá legislativní nařízení a zákony upravující pracovní podmínky k ochraně zaměstnance. Hlavním legislativním opatřením, které trh práce v České republice deformuje je zákoník práce, tedy zákon č. 262/2006 Sb.

Většinou jsou tato omezení namířena buďto na množství práce nebo na cenu, tedy mzdu.

Legislativní omezení zaměřená na množství práce se týkají například zaměstnávání mladistvých, nebo povinné nabízení částečných úvazků pro matky s malými dětmi. [35] Tato omezení ovlivňují počet lidí nabízejících práci. Další snahou byla regulace množství žen ve vedoucích funkcích směřující z Evropské unie [49], toto nařízení ale neprošlo hlasování komise. Velký vliv zde má i povinné vzdělávání – povinná školní docházka omezuje množství pracovní síly.

Dále například zákon 96/2004 Sb. O vzdělávání zdravotních sester prodloužil jejich studium o 3 roky na to, aby měly možnost působit samostatně. Vzhledem k trvale nízkému zájmu o tuto profesi a nedostatku sester v nemocnicích byl ale tento zákon novelizován po poměrně krátké době a vrátil se ke klasickému čtyřletému vzdělávání, pouze zvýšené o jeden dodatečný rok nástavbového studia. [30]

Častými legislativními úpravami mířícími na množství práce je omezení pracovní doby, a to povinnými přestávkami, minimálním věkem pro práci v noci či na směny, práci o víkendech či přesčas. Jednou z nejnovějších regulací je zákaz prodeje velkých obchodů o vybraných svátcích jako ochrana prodavaček. Mnoho zaměstnanců ale práci o svátku vyhledává kvůli zvýšené mzdě a tento zákon jim to znemožňuje.

Druhou možností jsou regulace zaměřené na cenu práce. Sem patří například zdanění práce. Zdanění pracovního příjmu snižuje reálnou mzdu zaměstnance a tím i ochotu, za daný příjem pracovat. Zdanění superhrubé mzdy 15 % snižuje výdělek zaměstnanců o 20 % před započtením slevy na poplatníka. Zdanění práce rovněž snižují i poptávku po práci a tím rovnovážné množství pracovní síly klesá a roste nezaměstnanost. Stejný efekt má i sociální a zdravotní pojištění, které snižuje výdělek o 11 %.



Nepeněžní benefity, které firmy nabízejí rovněž deformují rovnováhu na trhu práce. Sice nezvyšují reálný příjem zaměstnanců, ale vytváří diferenciaci mezi jednotlivými zaměstnavateli a předpoklad homogenity firem tudíž není dodržen. Nabídka nepeněžních benefitů posouvá nabídku práce nahoru, čímž snižuje rovnovážnou úroveň zaměstnanosti.

Nástrojem regulace trhu práce, který je pro účely této práce klíčový a kterým se tedy dále budeme podrobněji zabývat je minimální mzda.

### **2.3.1 Minimální mzda**

Minimální mzdu definuje zákon 262/2006 Sb. jako: „Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3. 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.“ [48]

Dalším pojmem s minimální mzdou úzce související je tzv. zaručená mzda. „Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru (§ 113 odst. 4 a § 136). Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy podle věty druhé a třetí až o 50 % nižší.“ [48]

Zaručená mzda je tedy minimální mzda pro více zodpovědné a náročné pozice. Tyto pozice se dělí do 8 tříd a jejich výše je od 1.1.2017 následující:

**Tabulka 1: Zaručená mzda od 1.1.2017**

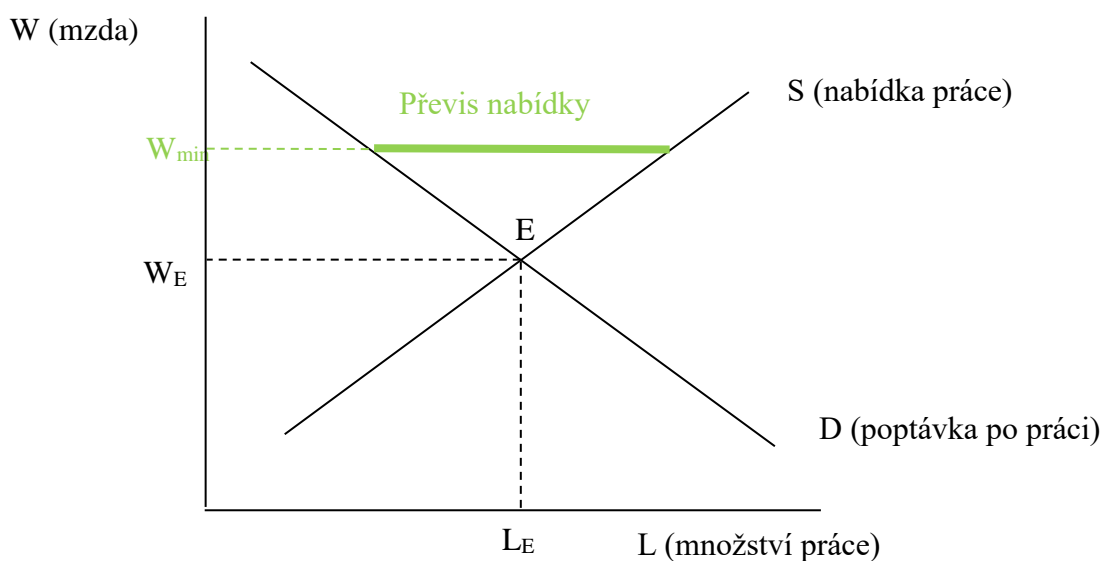
Skupina prací	1	2	3	4	5	6	7	8
Zaručená mzda od 1.1.2017 (v tis. Kč)	11	12,2	13,4	14,8	16,4	18,1	19,9	22

*Zdroj: upraveno podle [45]*

První skupina zaručené mzdy je tedy shodná s minimální mzdou a je platná pro nekvalifikované činnosti jako jsou úklidové práce, doručování zásilek nebo pomocné práce v kuchyni. Další skupiny se zvyšujícím se číslem vyžadují vyšší odbornost a kvalifikaci. Do osmé skupiny spadají profese vyžadující „systémovou tvůrčí práci a jsou velmi psychicky náročné“. [45]

Minimální mzdu tedy budeme v této části chápat jako minimální mzdu pro danou skupinu zaměstnanců, tedy pro vybraný trh práce.

Tato hranice vytváří převis nabídky práce nad poptávkou a snahu firem nahradit lidskou práci kapitálem, který se pro ně stává relativně levnějším.

**Obrázek 4: Minimální mzda**

*Zdroj: upraveno podle [22]*

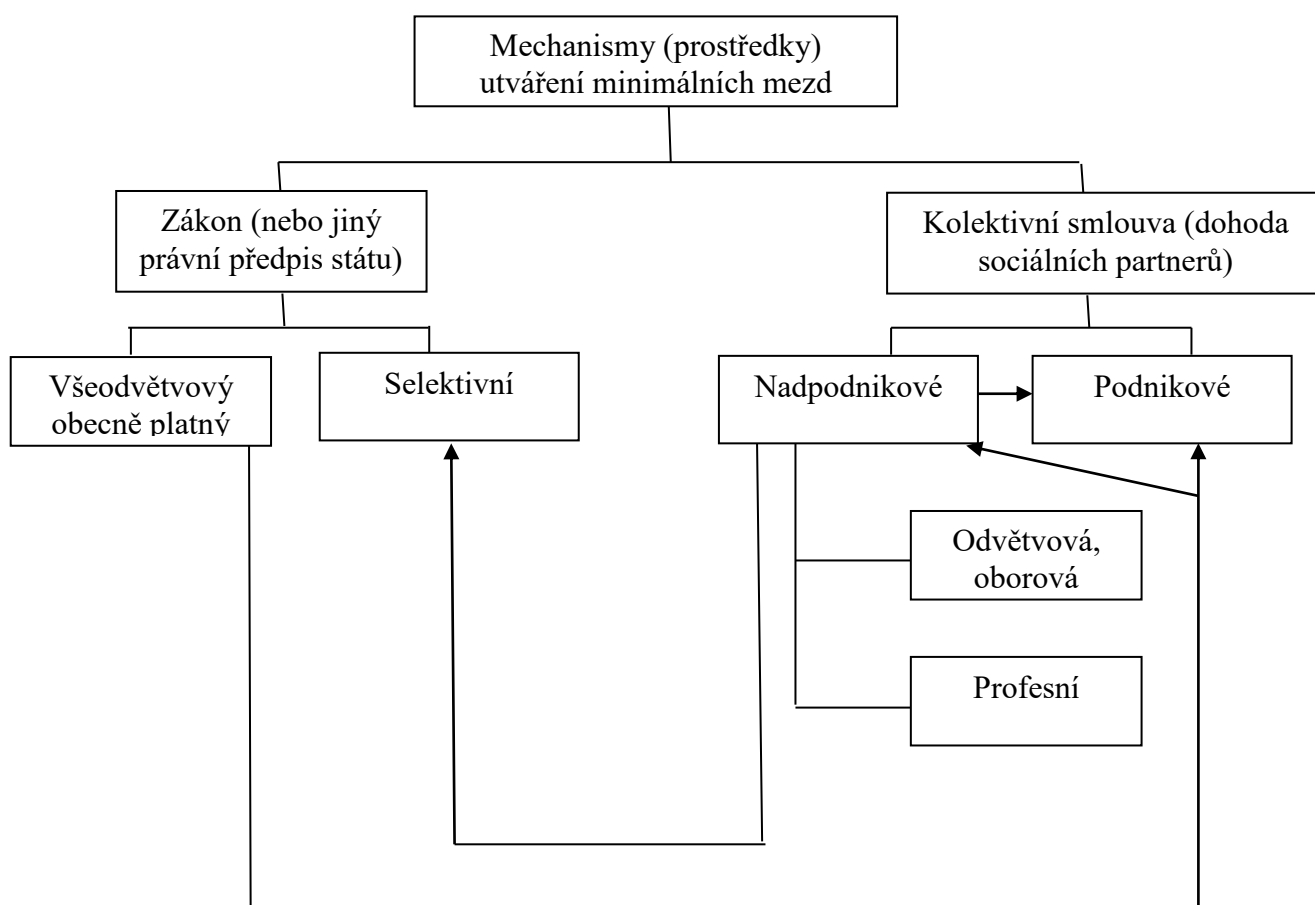
Minimální mzda je vnímaná jako minimální mzda k životu, tedy k uspokojování soukromých potřeb. Měla by být tedy v takové výši, aby umožňovala určitý životní standard, navíc by měla být motivační tak, aby potenciální zaměstnanci chtěli pracovat. Rozdíl mezi sociálními dávkami a minimální mzdou by tak měl být výrazný.

### 2.3.1.1. Utváření minimální mzdy

Minimální mzda může být utvářena zejména dvěma způsoby. Prvním z nich je ustanovení minimální mzdy do zákona či nařízení. Tento druh minimální mzdy se nazývá statutární. Tento druh je uplatňován většinou zemí v rámci Evropské unie a je obecně platná. Může mít různou výši pro různá odvětví, stejně tak se může vztahovat pouze na vybrané obory. Ve chvíli, kdy je tato minimální mzda ustanovená v zákoně je ale závazná a má vyšší vymahatelnost.

Druhým způsobem utváření minimální mzdy je kolektivní vyjednávání. Tento způsob probíhá především v odvětvích s aktivními odbory a platí převážně lokálně pro odvětví nebo dokonce pouze pro vybraný podnik. Většinou jde o vyšší minimální mzdu, než je ta stanovená zákonem. V opačném případě by takováto mzda nebyla aplikovatelná kvůli porušení zákona.

Minimální mzda stanovená kolektivním vyjednáváním se někdy dále přenáší do daného odvětví či oboru jako obecně přijímaná a lze ji následně vytvořit jako minimální mzdu statutární.



Obrázek 5: Mechanismy utváření minimální mzdy

Zdroj: upraveno podle [13]

### 2.3.1.2. Ekonomická i mimoekonomická funkce a důsledky minimální mzdy

Zcela nejzásadnějším bodem při rozporech ekonomů i vhodnosti či nevhodnosti zavedení minimální mzdy bývá kritérium změny v úrovni zaměstnanosti.

Zatímco jak již bylo uvedeno výše, v neoklasickém modelu se předpokládá, že zvýšení minimální mzdy zvýší nezaměstnanost, jelikož firmy se budou snažit nahradit dříve levnou pracovní sílu přístroji a novými efektivnějšími postupy, u modelu monopsonu se předpokládá zvýšení úrovně zaměstnanosti. Bez konkrétních případů a znalosti daného trhu práce tedy nelze jednoznačně určit vliv změny minimální mzdy na zaměstnanost.

Častým motivem pro zavedení minimální mzdy jsou ekonomické problémy ve společnosti, jako jsou nízké mzdy, nestabilita trhu či příliš nízké ceny. Nízké ceny v kombinaci s nízkými mzdami domácností vedou ke stagnaci trhu, a zpomalování růstu ekonomiku, či dokonce jejímu poklesu. K nastartování ekonomiky se tak někdy používá minimální mzda, kterou se předpokládá, že domácnosti budou mít vyšší příjmy, budou tedy více utrácet a bude se rozvíjet konzumní společnost.

Dalším motivem k zavádění minimálních mezd je fakt, že ekonomové věřili a stále věří, že lépe placení zaměstnanci jsou i více motivováni k práci. Tito pak pracují lépe a efektivněji a jsou k zaměstnavateli více loajální, což snižuje fluktuaci ve firmě.

Podle Sidneyho Webba je navíc minimální mzda přínosem pro všechny strany, jelikož ve společnosti jsou více motivováni zaměstnanci, kteří vytvářejí lepší produkty v kratším čase a zaměstnanci, kteří jsou zaměstnaní mají vyšší příjmy. Navíc uchazeči o práci, kteří za danou minimální mzdu nejsou zaměstnatelní by pro společnost představovali pouze nejslabší článek pracovního týmu. Pro jednotlivce to přináší motiv k sebevzdělávání a rozvíjení schopností, aby i za vyšší mzdu stále byl pro zaměstnavatele přínosem a byl tedy zaměstnatelný. [24]

Minimální mzda má dvě základní funkce a to *sociálně-ochrannou* a *ekonomicko-kriteriální*. Sociálně-ochranná funkce zajišťuje zaměstnanci určitý životní standard, který sice není vysoký, ale měl by sloužit k pokrytí základních životních potřeb. Ochranná část funkce spočívá především k ochranně uchazečů o zaměstnání před nekalou konkurencí, kdy by se někteří jedinci mohli zaměstnavateli podbízet s nabídkou nižší ceny. Tato možnost je ale stanovením minimální mzdy nezákonná.

Ekonomicko-kriteriální funkce minimální mzdy by měla zaručovat určitou jistotu vyššího příjmu při zaměstnání než při dávkách sociálního systému. Tento rozdíl by měl být dostatečně

velký k tomu, aby potenciální zaměstnance dostatečně motivoval. Zahrnuje současně ochrannou funkci na straně zaměstnavatele, kdy zabraňuje nekalé konkurenci formou přílišného snižování nákladů na lidskou práci například i zaměstnáváním dětí či cizinců, kteří se spokojí s nižší mzdou.

### 3 VÝVOJ A SOUČASNOST MINIMÁLNÍ MZDY

#### 3.1 Vývoj a současnost minimální mzdy ve světě

První základy minimální mzdy vůbec byly položeny na konci 19. století na Novém Zélandu a krátce na to také v Austrálii.

Původně byla aplikována hlavně na ženy, u kterých bylo pocíťováno, že je potřeba je chránit před silnější stranou, tedy zaměstnavatelem. Navíc byly obavy z toho, že zavedení plošné minimální mzdy vztahující se na všechny by nemuselo projít přes schvalovací komise. V takovýchto komisích byli zástupci parlamentu, zaměstnanců ale i zaměstnavatelů a minimální mzda tak byla součástí kolektivního vyjednávání.

Primárním účelem institutu minimální mzdy byla především obrana před prací dětí a učňů, kteří byli ochotni pracovat za velmi nízkou, případně vůbec žádnou mzdu a nahrazovali tak regulérní pracovní sílu.

Hlavním historickým zlomem pro zavedení minimální mzdy se stala Velká hospodářská krize (nazývána Velká deprese), která přinesla dva klíčové problémy, a to vysokou nezaměstnanost a nízké ceny a mzdy. Cílem politiků při zavádění mzdového minima bylo tedy vytvoření pracovních míst a s tím související zvýšení mezd a cen. Díky tomuto historickému zlomu začala být minimální mzda alespoň dočasně vnímána jako cesta ven z krize zpět k efektivitě a stabilitě trhů.

V některých zemích, jako například ve Velké Británii zavedli po vzoru Austrálie a Nového Zélandu také minimální mzdu. Aplikovali ji ale pouze na nejrizikovější odvětví, ve kterých pocíťovali potřebu určité regulace nabídky a poptávky po práci. Jako rizikové byly nejčastěji označena odvětví s neobvykle nízkou mzdovou sazbou, přílišnou hodinovou vytižeností zaměstnanců nebo se špatnými hygienickými podmínkami.

Mezi tyto odvětví patřily například výroba řetězů, krajek či papíru a lepenkových krabic. O několik let později mezi odvětví s minimální mzdou zařadila další, a to například cukrářský a konzervářský průmysl či výšivky.

V současné době má minimální mzdu zavedenou většina zemí a jsou mezi nimi propastné rozdíly, jak bude ukázáno dále. Zde samozřejmě nelze vyčíst veškeré světové státy a jejich minimální mzdy, jsou zde uvedeny ale ty nejvýznamnější či nejzajímavější.

V USA se výše minimální mzdy liší mezi jednotlivými státy. Ve státech Alabama, Tennessee nebo Jižní Karolíně minimální mzda není vůbec, u zbývajících států se pak pohybuje v průměru kolem 8,40 USD (211,54 Kč) za hodinu. Nejnižší je ve státech Wyoming a Georgia, kde je 5,15 USD (129,52 Kč) za hodinu, naopak nejvyšší ve Washingtonu D.C. 11,50 USD (289,22 Kč) za hodinu. [1]

V Kanadě se minimální mzda také liší mezi provinciemi, rozdíly ale nejsou tak výrazné jako mezi jednotlivými Americkými státy. Minimální mzda v Kanadě se pohybuje v rozmezí 10,5-13 CAD (202,31-250,48 Kč) za hodinu. [26]

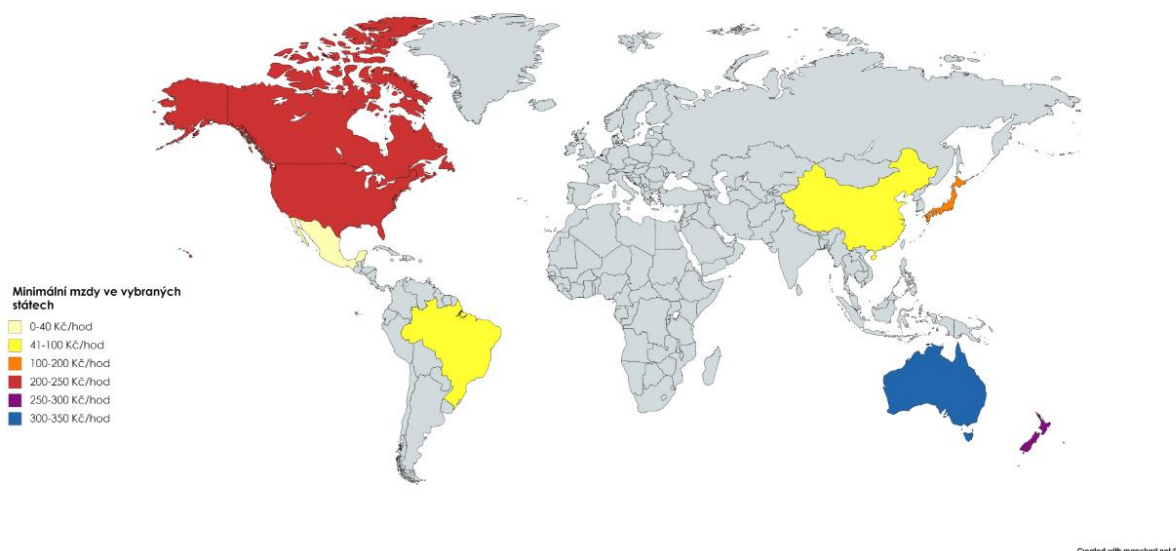
Na Novém Zélandu mají 3 typy minimální mzdy, přičemž typ „starting-out“ a „training“ jsou na stejné výši a to 12,2 NZD (223,03 Kč) za hodinu a je platná pro mladé, kteří ještě nepracovali déle než půl roku nebo si přivydělávají při studiu. Jako poslední je zde úroveň „adult“, která se týká všech ostatních zaměstnanců po celém Novém Zélandu a která je ve výši 15,25 NZD (278,79 Kč) za hodinu a od 1.dubna 2017 se zvyšuje na 15,75 NZD (287,93 Kč) za hodinu. [12]

V Japonsku mají minimální hodinovou mzdu 823 JPY (183 Kč) [20], v Číně uvádí minimální měsíční mzdu ve výši 2.190 CNY [17] při přepočtu na náš plný úvazek jde o přibližně 13,19 CNY (48,33 Kč) za hodinu, tedy nejnižší ze všech doposud porovnávaných.

Dalšími místy, která stojí za porovnání je určitě Austrálie, kde je minimální mzda 17,7 AUD (340,16 Kč) za hodinu, Brazílie 880 BRL za měsíc, tedy asi 5,30 BRL (42,57 Kč) za hodinu, Mexiko 80,04 MXN za den, tedy asi 10 MXN (12,27 Kč) za hodinu. [27]

Jak je vidět výše, mezi jednotlivými kontinenty, ale i v podstatě sousedními státy jsou propastné rozdíly co se minimální mzdy týče. Zatímco průměrný Američan dostane za hodinu své práce minimálně 212 Kč, sousední Mexičan dostane pouhých 12 Kč, tedy pouze 6 % americké mzdy. Samozřejmě pro objektivnější porovnatelnost by bylo potřeba tyto minimální mzdy vztáhnout k průměrným nákladům na živobytí v daných státech, to ale není předmětem této práce.

Pro větší názornost je na následující mapce graficky znázorněná úroveň minimální mzdy ve vybraných státech, které již byly zmíněny.



**Obrázek 6: Minimální mzda ve vybraných zemích mimo EU**

*Zdroj: vlastní zpracování*

## 3.2 Evropská Unie

### 3.2.1 Vývoj minimální mzdy v zemích Evropské Unie

Vývoj minimální mzdy v Evropské Unii budeme v této části práce vztahovat k zemím, které v současné době členy Evropské Unie jsou, nicméně u některých z nich půjde i o období před jejich vstupem do tohoto uskupení. Z tohoto porovnání a vývoje vynecháme státy, které minimální mzdu zavedenou nemají jako jsou Rakousko, Kypr, Dánsko, Finsko, Itálie a Švédsko. [40]

Nejjednodušší pro sledování efektu vstupu do Evropské Unie na vývoji minimální mzdy je seskupení států podle data jejich vstupu.

Jako zakládající státy Evropské Unie byly Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Německo a Nizozemsko v roce 1958. Vývoj minimální mzdy těchto států si tedy ukážeme společně v jednom grafu. Bohužel data, která jsou veřejně dostupná začínají až od roku 1999 a vývoj minimální mzdy u „nejstarších“ členů Evropské Unie nebude reflektovat případný zlom ve vývoji minimální mzdy při jejich vstupu.

Do skupiny si tedy můžeme přidat všechny další země, které vstoupily do Evropské Unie před rokem 2000. Sem patří Dánsko, Irsko, Spojené království (1973), Řecko (1981), Portugalsko, Španělsko (1986), Finsko, Rakousko a Švédsko (1995).

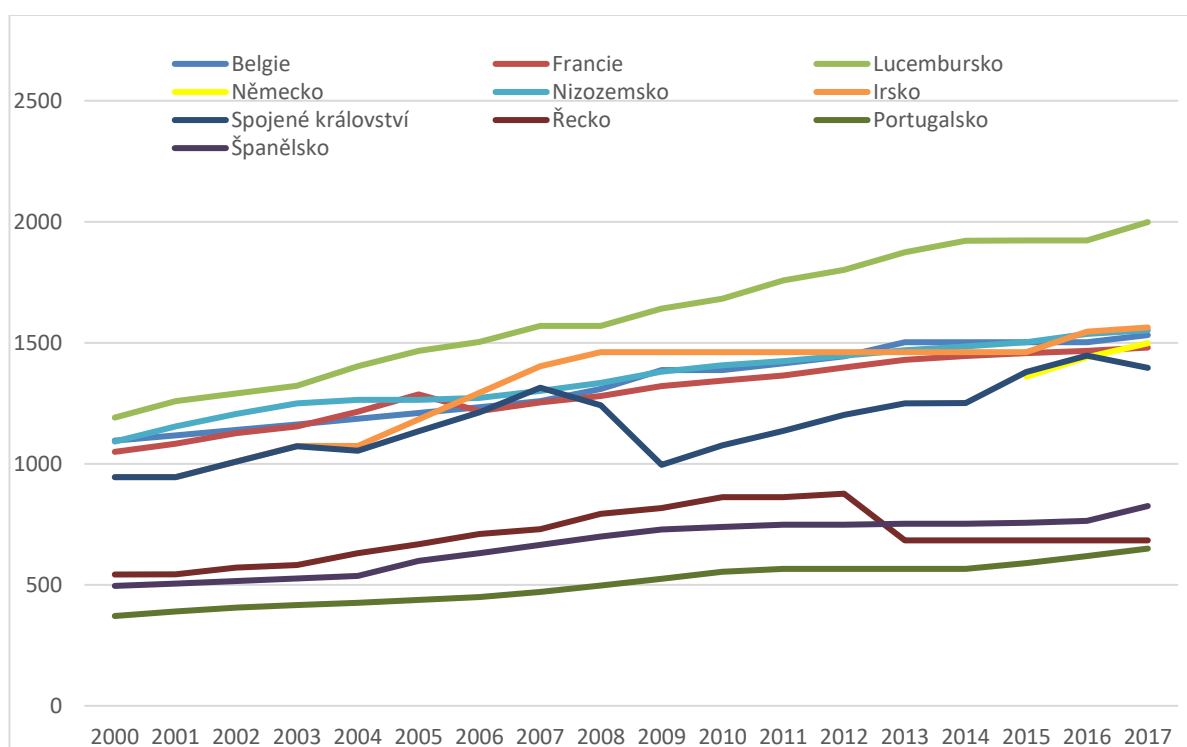


**Tabulka 2: Vývoj minimální mzdy v zemích Evropské Unie (1)**

EUR/měsíc	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Belgie	1096	1118	1140	1163	1186	1210	1234	1259	1310	1388	1388	1415	1444	1502	1502	1502	1502	1532
Francie	1049	1083	1127	1154	1215	1286	1218	1254	1280	1321	1344	1365	1398	1430	1445	1458	1467	1480
Lucembursko	1191	1259	1290	1322	1403	1467	1503	1570	1570	1642	1683	1758	1801	1874	1921	1923	1923	1999
Německo																1360	1440	1498
Nizozemsko	1092	1155	1207	1249	1265	1265	1273	1301	1335	1381	1408	1424	1447	1469	1486	1502	1537	1552
Irsko	945	945	1009	1073	1073	1183	1293	1403	1462	1462	1462	1462	1462	1462	1462	1462	1546	1563
Spojené království	945	945	1009	1073	1054	1135	1213	1315	1242	995	1076	1136	1202	1250	1251	1379	1447	1397
Řecko	543	544	572	582	631	668	710	730	794	818	863	863	877	684	684	684	684	684
Portugalsko	371	390	406	416	426	437	450	470	497	525	554	566	566	566	566	589	618	650
Španělsko	496	506	516	526	537	599	631	666	700	728	739	748	748	753	753	757	764	826

*Zdroj: vlastní zpracování podle [44], [15]*

Zatímco většina z výše uvedených zemí zavedla institut minimální mzdy již nějakou dobu před sledovaným obdobím, některé, jak již bylo zmíněno výše stále minimální mzdu nemají a z našeho porovnání tedy vypadly, a na příkladu Německa můžeme pozorovat zavedení minimální mzdy až v průběhu sledovaného období. Minimální mzda v Německu byla zavedena po mnohaletém jednání až od roku 2015 a to zhruba na úrovni dalších vyspělých evropských států jako jsou Francie či Belgie. Od té doby se navíc každým rokem zvyšuje.



**Obrázek 7: Graf vývoje minimální mzdy v zemích Evropské Unie (1)**

*Zdroj: vlastní zpracování podle [44], [15]*

Jak je vidět z grafu výše, státy jižní Evropy mají výrazně nižší minimální mzdu, a to po celou dobu sledovaného vývoje zhruba o polovinu.

Dále porovnáme vývoj minimální mzdy u dalších států Evropské Unie, které přistoupily až po roce 2000 a v jejichž vývoji bychom tedy mohli vidět potenciální vliv vstupu do Evropské Unie na vývoj minimální mzdy. Z porovnání záměrně vynecháme Českou republiku, vývoji jejíž minimální mzdy a současnému stavu se budeme věnovat v následující části práce.

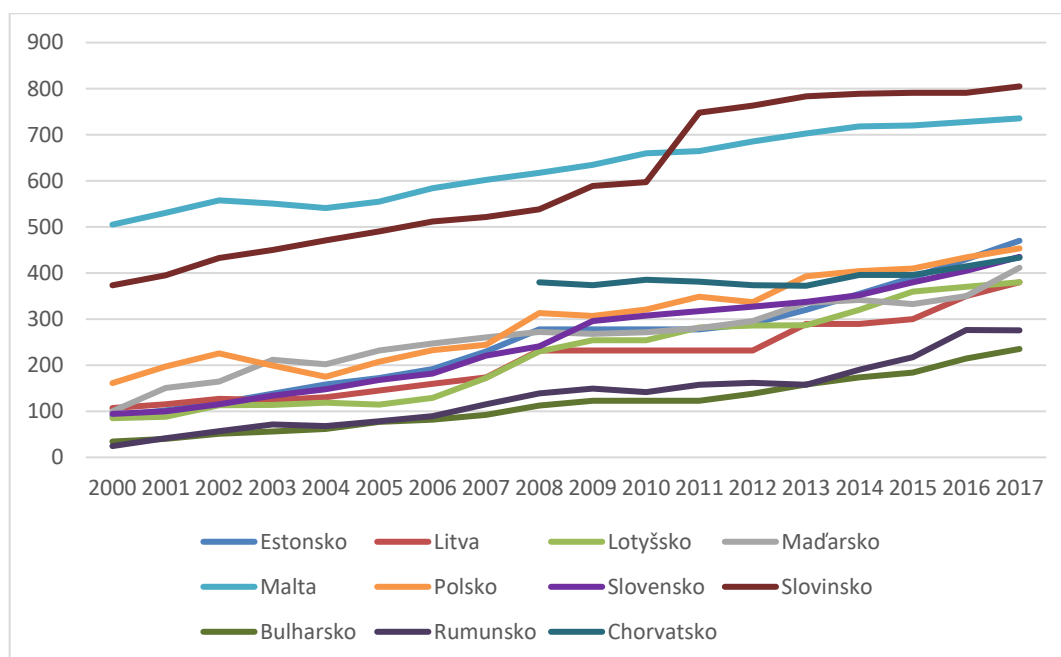
Zde si tedy ukážeme vývoj minimální mzdy od roku 2000 do současnosti na Estonsku, Kypru, Litvě, Lotyšsku, Maďarsku, Maltě, Polsku, Slovensku a Slovinsku, které přistoupily v roce 2004, Bulharsku a Rumunsku (2007) a Chorvatsku (2013).

**Tabulka 3: Vývoj minimální mzdy v zemích Evropské Unie (2)**

EUR/měsíc	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Estonsko	89	102	118	138	159	172	192	230	278	278	278	290	320	355	390	430	470	
Litva	107	116	127	125	130	145	159	174	232	232	232	232	290	290	300	350	380	
Lotyšsko	85	88	113	114	119	115	129	172	230	254	254	282	286	287	320	360	370	380
Maďarsko	100	151	164	212	202	232	247	260	272	268	272	281	296	335	342	333	350	412
Malta	505	530	557	551	541	555	584	602	617	635	660	665	685	703	718	720	728	736
Polsko	161	197	226	199	175	208	233	244	313	307	321	349	336	393	404	410	434	453
Slovensko	94	100	115	134	148	168	182	221	241	296	308	317	327	338	352	380	405	435
Slovinsko	373	395	433	450	471	490	512	522	539	589	597	748	763	784	789	791	791	805
Bulharsko	34	40	51	56	61	77	82	92	112	123	123	123	138	159	174	184	215	235
Rumunsko	25	41	57	71	68	79	90	115	139	149	142	157	162	158	190	218	276	275
Chorvatsko									380	373	385	381	373	372	396	396	414	433

*Zdroj: vlastní zpracování podle [44], [15]*

Jak je vidět, kolem roku vstupu do Evropské Unie docházelo zejména u nejslabších států k výraznému nárůstu minimální mzdy, a to zejména u Estonska, Rumunska a Bulharska, a to na dvou až tří násobek hodnoty mezi roky 2000 a rokem vstupu, tedy 2004.



**Obrázek 8: Graf vývoje minimální mzdy v zemích Evropské Unie (2)**

*Zdroj: vlastní zpracování podle [44], [15]*

Jak je vidět z tabulky i grafu, země, které vstoupily do Evropské Unie později, měly obecně vzato výrazně nižší minimální mzdu než ty, které vstoupily před rokem 2000. Pouze Malta a Slovinsko se pohybují zhruba na úrovni Jihoevropských států z předchozího porovnání, ale většina států je zhruba na šestinové hodnotě oproti vyspělým státům z předchozího bloku.

V této skupině jsou země postkomunistické, u kterých bude dosažení úrovně nejvyspělejších evropských zemí ještě nějakou dobu trvat.

Obecně se tedy z vývoje minimálních mezd v rámci Evropské Unie dá ukázat, že mezi lety 2000 a 2017, tedy ve sledovaném období, se minimální mzda všech Evropských zemí zvýšila a to o 126–175 % u prvního pozorovaného bloku a o 216–1123 % u druhého zkoumaného bloku. Nejvýznamnější nárůst pozorujeme u Rumunska (z 25 EUR na 275 EUR) a nejméně významný nárůst je u Řecka (z 543 EUR na 684 EUR). U významnosti nárůstu se bavíme z pohledu procentního, nikoliv absolutního nárůstu minimální mzdy.

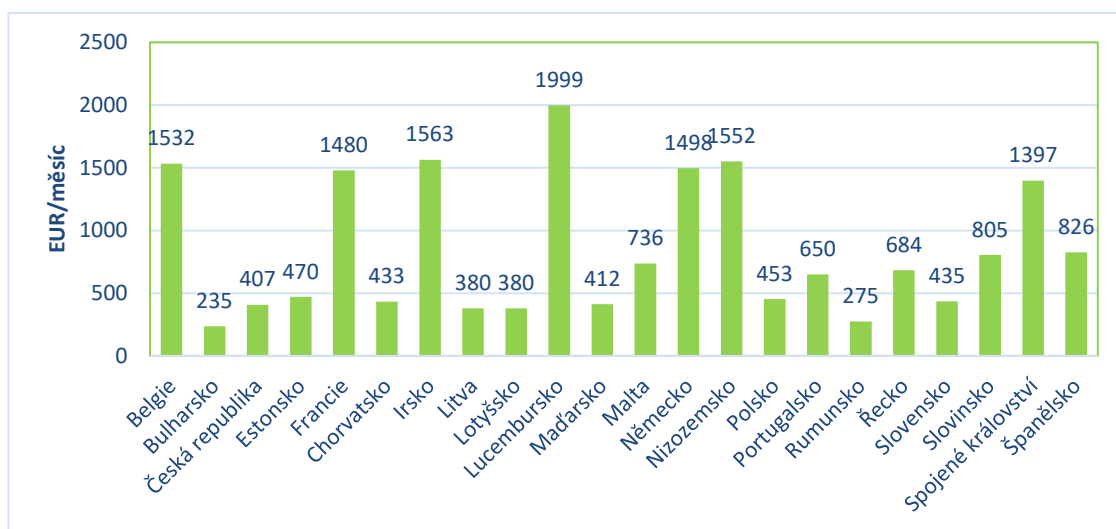
### **3.2.2 Porovnání aktuálních minimálních mezd členských států EU**

Do porovnání aktuálních minimálních mezd zahrneme všechny členské státy včetně České republiky, kromě těch, které minimální mzdu nemají a které již byly zmíněny výše.

Nejprve porovnáme hrubou minimální mzdu v jednotlivých státech, následně si ale ukážeme rozdílné daňové zatížení a výši odvodů, abychom mohli provést více objektivní

porovnání mezi čistou měsíční mzdou jednotlivých států. Tato čísla ale stále nejsou bez obtíží srovnatelná, velmi závisí na indexu spotřebního koše v jednotlivých porovnávaných zemích, který by porovnal úroveň minimální mzdy s náklady na živobytí v těchto státech. Toto ale není obsahem této práce, a tak se zaměříme na porovnání čistých minimálních měsíčních mezd v eurech za měsíc.

Co se týče hrubých minimálních mezd, vycházíme z dat zpracovaných výše u porovnání vývoje hrubých minimálních mezd ve dvou skupinách států, pouze seskupených do přehledného grafu.

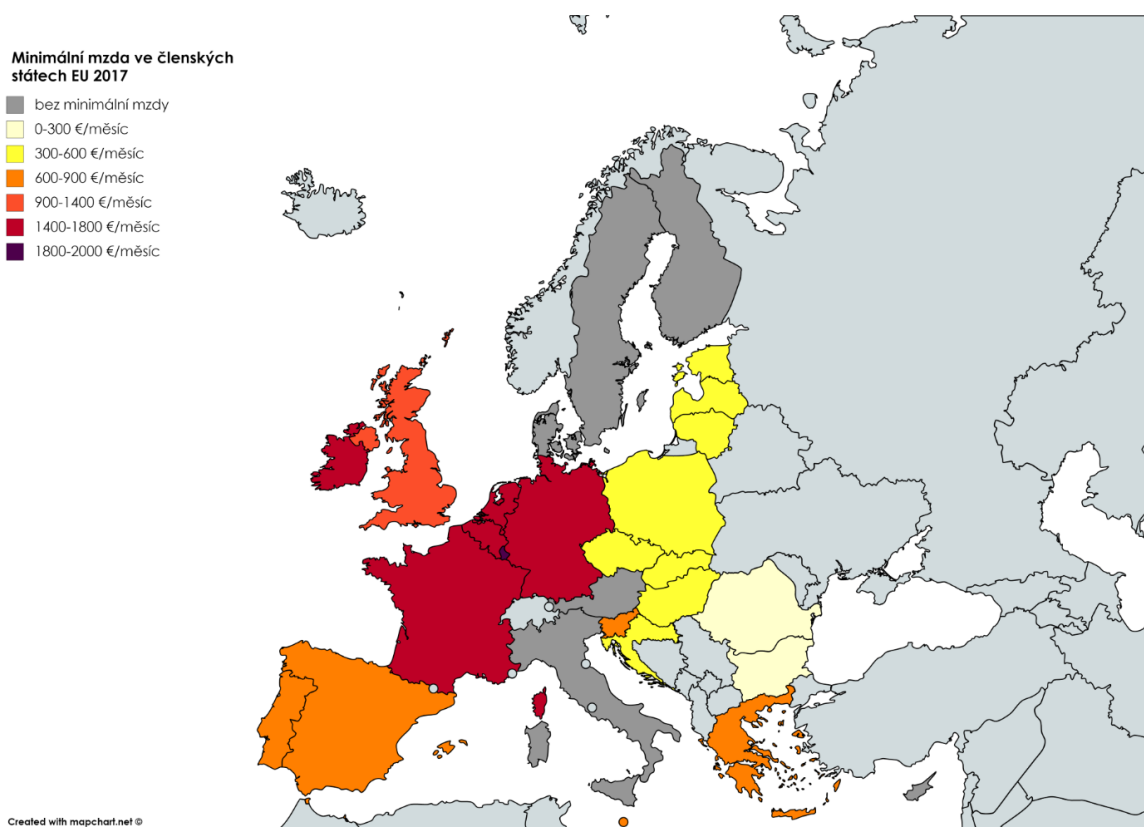


**Obrázek 9: Hrubá minimální mzda členských států EU v roce 2017**

*Zdroj: vlastní zpracování podle [44], [15]*

Jak je vidět v grafu, nejnižší měsíční minimální mzda ze členských zemí EU je vyplácena v Bulharsku, nejvyšší naopak v Lucembursku. Velmi rozdílné náklady na zaměstnance mezi jednotlivými zeměmi EU jsou také jedním z důvodů, proč mnoho nadnárodních korporací, působících ve více zemích, soustředí služby, které je možné provádět mimo konkrétní zemi do států s nižší minimální mzdou, jako je například Bulharsko, do tzv. center sdílených služeb.

Pro větší názornost je zde v mapě zobrazena barevná škála dle výše minimální mzdy v jednotlivých členských státech Evropské Unie

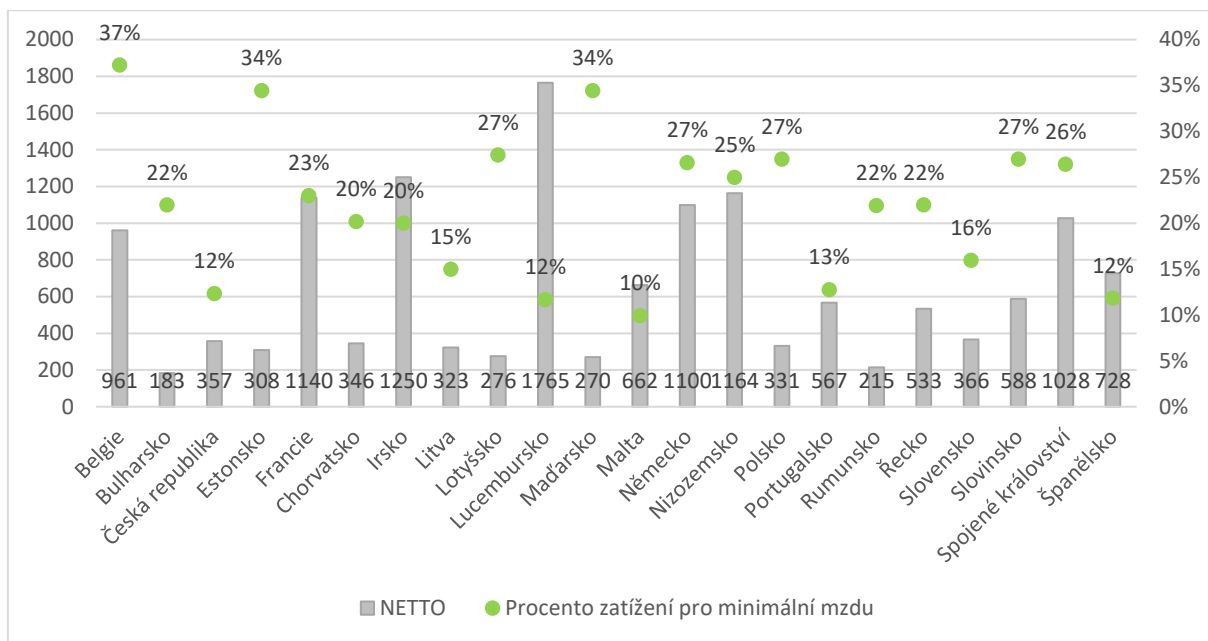


**Obrázek 10: Minimální mzda v členských zemích Evropské Unie**

*Zdroj: vlastní zpracování*

Jak jsme ale již zmínili, tato data nejsou plně relevantní pro ucelené a objektivní srovnání minimálních mezd jednotlivých států. Proto se nyní zaměříme na porovnání čisté minimální mzdy.

Pod čistou mzdou chápeme mzdu očištěnou o zaplacenou daň, sociální a zdravotní pojištění. Bohužel ne pro všechny státy lze dohledat data o sociálním a zdravotním pojištění a očištění pouze o daň má zkreslující efekt na celkové zatížení hrubé mzdy. Pro zevrubnou analýzu budou ale tato data dostačující, nelze je ale považovat za plně vypovídající o aktuálním stavu.



**Obrázek 11: Minimální mzda netto a procentuální zatížení mzdy**

*Zdroj: vlastní zpracování podle [4], [19], [46], [47], [3], [11], [9], [33], [42], [5], [25], [8], [16], [37], [39], [31], [18], [41]*

Jak vyplývá z grafu výše, neexistuje přímá úměra mezi výší mzdy a jejím procentuálním zatížením daněmi a dalšími povinnými platbami. Zatímco nejvyšší minimální mzdou disponuje Lucembursko, nejvyšší daňové zatížení dosahuje Belgie. Zatímco tedy hrubá minimální mzda Lucemburska je zhruba o 30 % vyšší než hrubá minimální mzdy v Belgii, při přepočtu na čistou mzdu je rozdíl ještě výraznější a to o 80 % vyšší čistá mzda v Lucembursku oproti Belgii.

Naopak nyní se zaměříme na porovnání zemí s nejnižší minimální mzdou a tou s nejnižším procentuálním zatížením hrubé mzdy. Nejnižší hrubou minimální mzdou má Bulharsko, a to ve výši 235 eur za měsíc při daňovém zatížení 22 % a čisté minimální mzdě 183 euro. Nejnižším daňovým zatížením mzdy disponuje Malta a to pouhých 10 % s hrubou minimální mzdou 736 euro a čistou minimální mzdou 662 euro.

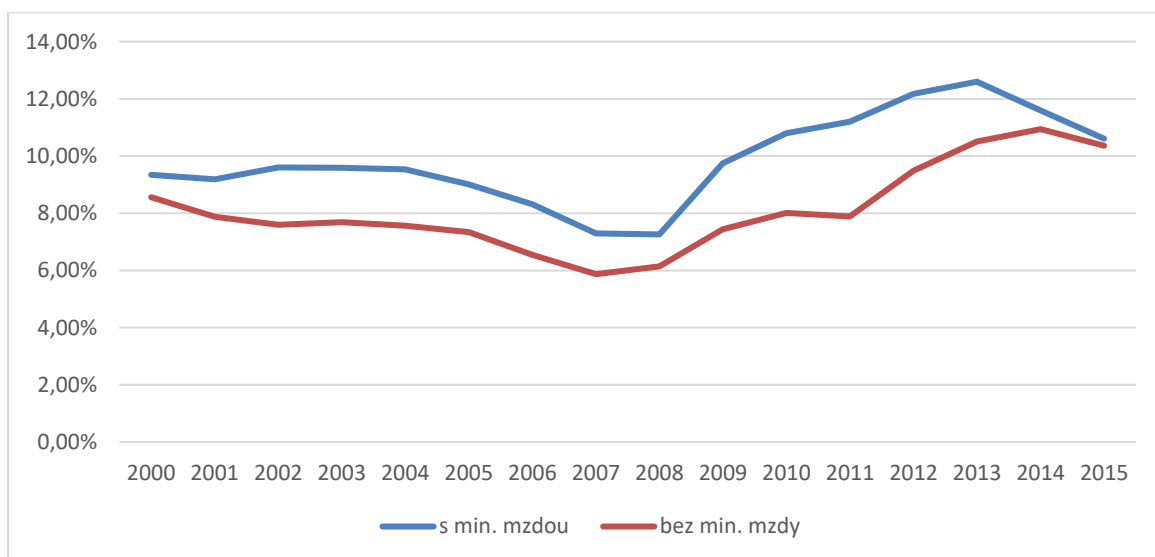
Zatímco tedy při porovnání hrubých minimálních mezd těchto dvou zemí se ukazuje, že Malta má vyšší minimální mzdu o 313 %, ve skutečnosti, po očištění na mzdu čistou je to rozdíl ještě významnější a to 362 %.

Z těchto čísel a ukazatelů vyplývá, že porovnávání pouze hrubé mzdy není plně objektivní. Navíc jak již bylo zmíněno výše, pro čistou mzdu nemáme plně spolehlivá data, jelikož některá obsahují pouze daňové zatížení a životní náklady v jednotlivých zemích také hrají

podstatnou roli. Dále tedy budeme sledovat jednotlivé země separátně a zaměříme se na vztah mezi výší hrubé minimální mzdy v dané zemi a výší nezaměstnanosti se snahou o poukázání na souvislost mezi vývojem těchto dvou ukazatelů v daných zemích.

### 3.2.3 Vliv minimální mzdy na vývoj zaměstnanosti v zemích EU

Před tím, než se začneme věnovat jednotlivým členským zemím Evropské Unie s minimální mzdou se pokusíme porovnat výši nezaměstnanosti v zemích, které minimální mzdu mají s těmi, které ji nemají. Do první skupiny tedy zařadíme všechny členské státy kromě Rakouska, Kypru, Dánska, Finska, Itálie a Švédska, které minimální mzdu nemají a z této analýzy navíc vynecháme státy, které zavedly minimální mzdu až v průběhu sledovaného období, tedy Chorvatsko a Německo, neboť by mohly mít zkreslující efekt na jednu nebo druhou skupinu podle toho, do které bychom je zařadili.



**Obrázek 12: Vývoj nezaměstnanosti v zemích EU s minimální mzdou a bez ní**

*Zdroj: vlastní zpracování podle [44], [15]*

Do skupiny „S minimální mzdou“ tedy bylo zařazeno 19 členských států, tedy ty, které mají minimální mzdu, kromě Chorvatska a Německa, které ji zavedly až v průběhu sledovaného období a České republiky, kterou podrobíme samostatné analýze. Do skupiny „Bez minimální mzdy“ je zařazeno 6 států, které již byly zmíněny výše.

Pro relevantnost srovnávaných dat byla pro každý rok ze sledovaného období dopočítaná vážená nezaměstnanost podle dílčích nezaměstnaností a velikosti populace jednotlivých pozorovaných států. Z grafu výše, který zobrazuje vývoj vážené minimální mzdy v těchto dvou skupinách je patrné, že skupina se zavedenou minimální mzdou má po celé sledované

období vyšší nezaměstnanost než skupina bez minimální mzdy. Z této dílčí analýzy lze tedy vyvodit závěr, že minimální mzda má negativní efekt na výši nezaměstnanosti.

Dále budeme zkoumat dané země jednotlivě, a to všechny členské země Evropské unie kromě České republiky a zemí, které minimální mzdu nemají jako jsou Rakousko, Kypr, Dánsko, Finsko, Itálie a Švédsko.

Minimální mzda samozřejmě není a ani nemůže být jediným určujícím faktorem nezaměstnanosti v daném státě. Významný vliv hraje migrace, tedy nárůst či pokles populace ve sledovaném státě či ekonomická situace tohoto státu. Mezi vysvětlující proměnné pro regresní analýzu dat jsme tedy zařadili i HDP měřené v bilionech USD a populaci měřenou v milionech. Kompletní přehled zdrojových dat pro sledovanou analýzu je uveden v Příloze A této práce.

V prvním kroku veškerá data očistíme o neúplné záznamy, to znamená ve většině případů o rok 2016, a o roky před zavedením minimální mzdy. Tímto zúžením datového souboru nám vypadne z pozorování Německo, pro které bychom měli pouze jeden pozorovaný rok.

V prvním kroku na výsledcích regresních analýz pro jednotlivé země sledujeme p-hodnoty, podle kterých určíme, zda jsou proměnné zařazené do modelu signifikantní na hladině významnosti 95 %.

Pro Belgii vidíme z výsledků regresních analýz v Příloze B, že jsou všechny 3 proměnné nesignifikantní na zvolené hladině významnosti. Pro Francii je signifikantní proměnná HDP v bilionech USD, všechny ostatní jsou v daném výběru nesignifikantní.

Pro Lucembursko není signifikantní ani jedna z proměnných zařazených do regresní analýzy, pro Nizozemsko je signifikantní počet obyvatel.

Abychom nerozebírali každou zemi jednotlivě, zařadíme je do skupin, podle signifikantních proměnných dle výsledků regresní analýzy. Bez jakékoliv signifikantní proměnné vyšly z analýzy Belgie, Lucembursko, Irsko, Portugalsko, Estonsko, Maďarsko, Malta a Chorvatsko.

Dále jsou zde země, pro které vychází signifikantní na hladině významnosti 95 % pouze proměnná HDP v bilionech USD, jako jsou Francie, Lotyšsko, Litva, Polsko, Slovensko a Bulharsko, a země, pro které je jedinou signifikantní proměnnou počet obyvatel v milionech a to Nizozemsko, Spojené království, Španělsko a Rumunsko. Pouze Spojené království má dvě signifikantní proměnné, a to minimální mzdu v EUR a počet obyvatel v milionech. Dále se



tedy budeme zabývat zeměmi, pro které je minimální mzda na dané hladině spolehlivosti signifikantní, a to Spojené království a dále Řecko a Slovinsko.

Když se tedy zaměříme na tyto země, budeme zkoumat hodnotu koeficientu pro proměnnou minimální mzda a chceme ukázat, jak velký vliv má změna minimální mzdy na vývoj nezaměstnanosti v těchto zemích.

Začneme u Spojeného království, kde jsou signifikantní hned dvě proměnné, a to HDP v bilionech USD s koeficientem 0,0013 a minimální mzda v EUR s koeficientem -0,0105. Z těchto koeficientů vyplývá, že zvýšení HDP o bilion USD zvýší nezaměstnanost o 0,0013 % a zvýšení minimální mzdy o 1 EUR sníží nezaměstnanost o 0,0105 %. Tato data jsou naprosto v rozporu s očekáváním, která jsme od analýzy měli, že vyšší HDP, a tedy lepší ekonomická situace země snižuje nezaměstnanost, a naopak že minimální mzda snižuje zaměstnatelnost méně kvalifikovaných zaměstnanců a tím zvyšuje nezaměstnanost. Na Spojené království, stejně jako na všechny ostatní země, ale působí ještě mnoho v této nezaznamatelných vlivů a výsledky nemusí být zcela relevantní.

Co se týče výsledků Řecka a Slovinska, tak zde byla jediná signifikantní proměnná v modelu právě minimální mzda v EUR, a to u Řecka s koeficientem 0,0840 a u Slovinska 0,0108. V Řecku tedy podle těchto dat zvýšení minimální mzdy o 1 EUR zvýší nezaměstnanost o 0,0804 % a ve Slovinsku u 0,0108 %. Tyto výsledky již potvrzují naši teorii, ale vzhledem k tomu, že tento výsledek nenastal u většiny pozorovaných zemí, nelze prokazatelně říci, že by zvyšování minimální mzdy mělo negativní efekt na vývoj zaměstnanosti ve sledované zemi.

### **3.3 Vývoj minimální mzdy a nezaměstnanosti v České republice**

Vývoj minimální mzdy v České republice navazuje na její předchozí vývoj za existence Československé republiky. V samostatném Československu byla minimální mzda ustanovena jako v jedné z prvních zemích v rámci Evropy, a to již v roce 1919. Tato minimální mzda se ale vztahovala pouze na domácí průmysl, jakožto nízkopříjmovou skupinu, o jejíž ochranu stát usiloval. Pro další zaměstnanecké skupiny byla minimální mzda stanovena pouze prostřednictvím tarifních smluv, a nikoliv zakotvena v zákoně.

V období socialistického Československa, které je datováno od roku 1960 do roku 1989 nebyla oficiálně minimální mzda stanovena vůbec. Až po změně režimu v roce 1989 byl institut minimální mzdy zakořeněn do novelizovaného zákoníku práce. [2]

Argumentem pro zavedení minimální mzdy v České republice byly sociální důvody, kdy institut minimální mzdy byl součástí záchranné sociální sítě a měl ochránit nízkopříjmové skupiny zaměstnanců před bídou. Úroveň minimální mzdy měla být stanovena tak, aby pokryla základní životní potřeby zaměstnance. Navíc jako její vedlejší záměr bylo snížení zaměstnanosti. Před změnou systému byla přezaměstnanost, kdy byly zbytečně vymyšleny některé pomocné pracovní pozice tak, aby byla plná zaměstnanost. O toto ale nový režim neusiloval a snažil se zvýšit úroveň nezaměstnanosti na normální úroveň. [34]

Dále tedy vývoj minimální mzdy v České republice a její vliv na výši nezaměstnanosti budeme sledovat na období od roku 1991, kdy byla výše minimální mzdy pro Českou republiku poprvé stanovena.

**Tabulka 4: Vývoj minimální mzdy v České republice po roce 1991**

Rok	Měsíc	Nová výše minimální mzdy v Kč/měsíc
1991	Únor	2000
1992	Leden	2200
1996	Leden	2500
1998	Leden	2650
1999	Červenec	3600
2000	Leden	4000
2000	Červenec	4500
2001	Leden	5000
2002	Leden	5700
2003	Leden	6200
2004	Leden	6700
2005	Leden	7185
2006	Leden	7570
2006	Červenec	7955
2007	Leden	8000
2013	Srpen	8500
2015	Leden	9200
2016	Leden	9900
2017	Leden	11000

*Zdroj: vlastní zpracování podle [38]*

Jak je vidět z tabulky výše, změna, respektive zvyšování minimální mzdy v historii jejího vývoje nebylo pravidelnou činností, a zatímco jsou zde období, kde docházelo k častějšímu růstu minimální mzdy, jako je mezi lety 1998 a 2007, následují období, kdy několik let nedošlo ke zvýšení let vůbec, a to konkrétně mezi lety 2007–2013. Navíc zvýšení, které následovalo nereflektovalo dobu, po kterou zvýšení minimální mzdy nebylo zrealizováno.

Na jednu stranu může být nezvyšování minimální mzdy souvislost s ekonomickou krizí, která kolem roku 2009 postihla celou Evropu, na druhou stranu můžeme vidět i jistou souvislost se zastoupením levicových a pravicových stran ve vládě ve sledovaných obdobích.

Zatímco levicové vlády mají populistické programy typu zvyšování minimální mzdy a snižování daní na programu relativně pravidelně, pravicové strany se institutu minimální mzdy brání a zdůrazňují spíš její rizika než klady.

**Tabulka 5: Přehled vlád České republiky od roku 1991 do současnosti**

Období	Předseda vlády	Vládnoucí strana
1990-1992	Petr Pithart	Občanské fórum, Občanské hnutí
1992-1996	Václav Klaus	ODS
1996-1998	Václav Klaus	ODS
1998	Josef Tošovský	bez politické příslušnosti
1998-2002	Miloš Zeman	ČSSD
2002-2004	Vladimír Špidla	ČSSD
2004-2005	Stanislav Gross	ČSSD
2005-2006	Jiří Paroubek	ČSSD
2006-2007	Miroslav Topolánek	ODS
2007-2009	Miroslav Topolánek	ODS
2009-2010	Jan Fischer	bez politické příslušnosti
2010-2013	Petr Nečas	ODS
2013-2014	Jiří Rusnok	bez politické příslušnosti
2014-2017	Bohuslav Sobotka	ČSSD

*Zdroj: vlastní zpracování podle [14]*

Jak je vidět, zvyšování minimální mzdy po roce 1991 probíhalo bez ohledu na aktuálně vládnoucí stranu, jelikož, jak již bylo zmíněno, šlo o součást záchranné sociální sítě se záměrem zvýšení nezaměstnanosti, respektive snížení počtu pracovních míst na nezbytnou úroveň. Dále ale od roku 1998 se dostala k vládě na dlouhé období levicová ČSSD, která zvyšovala úroveň minimální mzdy i dvakrát za rok (v letech 2000 a 2006). Naproti tomu pravicová ODS, která se dostala k vládě od roku 2006 až do roku 2013, s přestávkou v podobě úřednické vlády Jana Fischera, minimální mzdu dlouhých 5 let nezvedala, což ale může mít souvislost s ekonomickou krizí, která probíhala. Nicméně od znovu nastolené vlády levicové ČSSD od roku 2014 již došlo ke zvýšení minimální mzdy po třetí (2015, 2016 a 2017).

Jak je ale zřejmé, hrubá výše minimální mzdy v České republice není částkou, kterou zaměstnanec, kterého se minimální mzda týká, dostane na účet. Z částky hrubé mzdy je každému zaměstnanci sražena daň ve výši 15 %. Základ pro výpočet této daně se počítá z tzv. superhrubé mzdy, což je hrubá mzda navýšená o sociální a zdravotní pojištění hrazené

zaměstnavatelem. Zaměstnavatel hradí 25 % za zaměstnance na sociálním pojištění a dalších 9 % na zdravotním pojištění. Superhrubá mzda je tedy hrubá mzda navýšená o 34 %.

Daňový základ pro rok 2017 podle tohoto předpokladu je tedy  $1,34 \cdot 11\,000 = 14\,740$  Kč. Podle zákona O dani z příjmu se tento základ daně zvyšuje na celé stokoruny nahoru, nety základ daně bude 14 800 Kč. Daň ve výši 15 % pro zaměstnance pobírajícího minimální mzdu tedy činí 2 220 Kč měsíčně. Sleva na poplatní, která činí 24 840 Kč za rok a je uplatňována měsíční formou u tohoto zaměstnavatele sníží měsíční daň strženou zaměstnanci o 2 070 Kč a bude mu sraženo na daň tedy pouze 150 Kč.

Dále je zaměstnanci strženo pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, tedy dalších 6,5 % a 4,5 %. Při výši minimální mzdy 11 000 Kč měsíčně tedy činí platby na sociální a zdravotní pojištění zaměstnancem činí 715 Kč a 495 Kč.

Zaměstnanec pobírající minimální mzdu 11 000 Kč měsíčně tedy reálně dostane na účet:

$$11\,000 - 150 - 715 - 495 = 9\,640 \text{ Kč.}$$

Tento výpočet samozřejmě platí pro zaměstnance bez slevy na děti či manžela/manželku a před ročním odpočtem typu „školovné“, penzijní a životní pojištění či úroky na bydlení.

Nyní ale bez ohledu na vládnoucí stranu a zvyšování či nezvyšování minimální mzdy či daňové, sociální a zdravotní odpočty z minimální mzdy, budeme analyzovat dopad různých ekonomických ukazatelů české republiky, včetně úrovně minimální mzdy či indexu spotřebního koše budeme analyzovat vývoj nezaměstnanosti v České republice za sledované období, tedy od roku 1995 do roku 2015, dokud máme plná ekonomická data (za rok 2016 data typu úroveň HDP ještě nejsou kompletní). Před rokem 1995 nejsou k dispozici data o indexu spotřebního koše, proto by analýza tohoto období nebyla zcela relevantní.

Vývoj nominální minimální mzdy v České republice v období 1995–2015 není jednoznačně vypovídající o životní úrovni občanů, kteří minimální mzdu pobírají. K objektivnímu porovnání je tedy potřeba přihlédnout k indexu spotřebního koše, tedy k cenové hladině ve sledovaném období. Pro toto porovnání bude nejzajímavější index spotřebitelských cen obecně, tedy vzhledem k cenové hladině všech nakupovaných statků a služeb a vzhledem k zamýšlené funkci minimální mzdy jako prostředku k zaručení pokrytí životních nákladů jednotlivce i porovnání vzhledem k indexu spotřebního koše výdajů na bydlení a na jídlo a nealkoholické nápoje.

**Tabulka 6: Porovnání nominální a reálné minimální mzdy v České republice 1995-2015**

Rok	Měsíc	Minimální mzda Kč/měsíc nominální	Minimální mzda Kč/měsíc reálná podle souhrnného indexu	Minimální mzda Kč/měsíc reálná podle nákladů na bydlení	Minimální mzda Kč/měsíc reálná podle nákladů na jídlo a nealkoholické nápoje
1995	12	2200	4 211	8 429	3 383
1996	12	2500	4 401	8 511	3 564
1997	12	2500	4 054	7 158	3 412
1998	12	2650	3 879	5 808	3 463
1999	12	3250	4 659	6 526	4 495
2000	6	4000	5 571	7 491	5 521
2000	12	4500	6 169	8 242	6 118
2001	12	5000	6 601	8 421	6 519
2002	12	5700	7 386	9 055	7 577
2003	12	6200	8 023	9 661	8 427
2004	12	6700	8 438	10 087	8 810
2005	12	7185	8 884	10 383	9 473
2006	6	7570	9 143	10 306	9 915
2006	12	7955	9 573	10 823	10 378
2007	12	8000	9 376	10 530	9 984
2008	12	8000	8 815	9 544	9 230
2009	12	8000	8 729	8 896	9 612
2010	12	8000	8 600	8 750	9 473
2011	12	8000	8 439	8 513	9 055
2012	12	8000	8 170	8 112	8 470
2013	6	8000	8 044	7 940	8 056
2013	12	8500	8 573	8 500	8 595
2014	12	8500	8 530	8 588	8 410
2015	12	9200	9 200	9 200	9 202

*Zdroj: vlastní zpracování podle [13], [44], [38]*

Roky, které jsou ve sledovaném období dvakrát reflektují změnu minimální mzdy v průběhu roku, a to zejména k pololetí sledovaného roku. Proto data jako index spotřebního koše jsou pro tyto roky k červnu, tedy za první a druhý kvartál a k prosinci, tedy za třetí a čtvrtý kvartál daného roku.

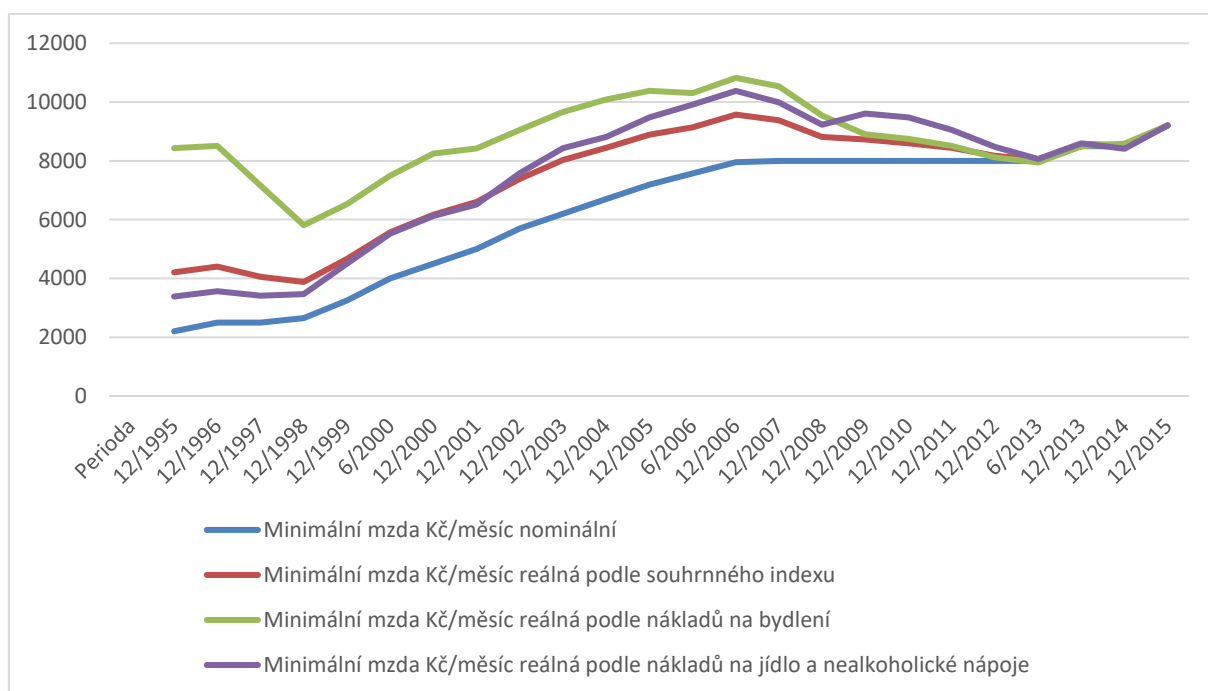
Jak můžeme vidět z uvedené tabulky, tak výše nominální minimální mzdy v České republice za sledované období sice konstantně roste, nicméně plně nereflektuje nárůst nákladů na živobytí a reálná minimální mzda tedy kolísá.

Zatímco za celé sledované období nominální minimální mzda vzrostla o 318 %, reálná minimální mzda srovnávaná podle obecného indexu spotřebního koše vzrostla pouze o 118 %, tedy výrazně méně. Reálná minimální mzda srovnávaná podle nákladů na bydlení vzrostla za sledované období dokonce o pouhých 9 %. Na těchto číslech je vidět, jak je růst nominální minimální mzdy zavádějícím údajem.

Nejvýrazněji jsou tyto rozdíly vidět u období, po které dlouho nebyla minimální mzda změněna, a to mezi roky 2007 a 2013. Zatímco reálná minimální mzda mezi těmito roky vzrostla o 500 Kč, tedy o 6,25 %, výdaje na bydlení a energie výrazně vzrostly a minimální mzda přepočtená na tyto výdaje tedy naopak klesla, a to dokonce o 19 %. Stejný efekt je vidět i u minimální mzdy přepočtené podle výdajů na jídlo a nealkoholické nápoje.

Zatímco tedy nominální minimální mzda je nejvyšší v historii sledovaného období a v historii vůbec, reálná nominální mzda podle všech sledovaných kritérií, tedy podle obecného indexu spotřebního koše, podle výdajů na bydlení a podle výdajů na jídlo a nealkoholické nápoje, byla nejvyšší v roce 2006, kdy byla nominální minimální mzda o 14 % nižší než v roce 2015. Naopak nejnižší nominální minimální mzda ve sledovaném období byla v roce 1995, stejně jako reálná minimální mzda podle výdajů na jídlo a nealkoholické nápoje. Reálná minimální mzda podle obecného indexu spotřebního koše a podle výdajů na bydlení a energie byla nejnižší v roce 1998, tedy když nominální minimální mzda byla vyšší o 20 % oproti roku 1995.

**Obrázek 13: Vývoj reálné a nominální minimální mzdy v ČR 1995-2015**



*Zdroj: vlastní zpracování podle [13], [38]*

Jak je tedy vidět z grafu výše, nominální minimální mzda má v celém sledovaném období neklesající tendenci, zatímco reálná minimální mzda podle celkového indexu spotřebního koše, podle výdajů na bydlení a energie a podle výdajů na jídlo a nealkoholické nápoje, nevykazuje žádný jasně viditelný trend. Vzhledem ke změnám indexů dílčích spotřebních košů v průběhu sledovaného období tedy dochází k výkyvům mimo rostoucí tendenci těchto ukazatelů.

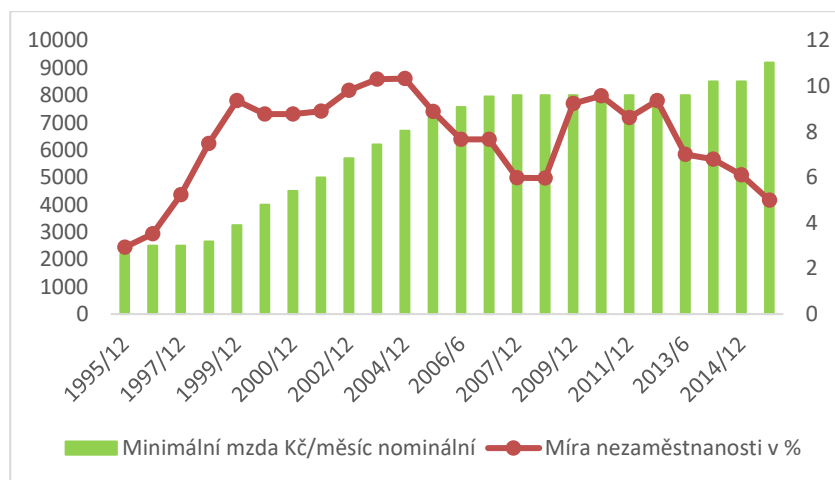
Jak je jasně vidět z grafu a bylo naznačeno již dříve, jasně stoupající tendence jak nominální, tak reálných minimálních mezd evidovaných v Kč/měsíc končí na přelomu let 2006 a 2007. Tehdy byly reálné minimální mzdy na svém maximu až do současnosti. V následujícím období, kdy až do roku 2013 nedošlo ke zvýšení nominální úrovně minimální

mzdy mají sledované reálné mzdy klesající tendenci. Od roku 2013 dále rostou, ačkoliv se stále nedostaly na úroveň před přerušením zvyšování nominální minimální mzdy v České republice. Pro rok 2015 je nominální i reálná hodnota minimální mzdy shodná, jelikož podle dat Českého statistického úřadu byl pro index spotřebního koše nastaven rok 2015 jako bazické období, kdy index spotřebního koše je roven 100 %.

Navíc jak lze také vidět z grafu, na počátku sledovaného období, tedy po roce 1995, byl výrazný rozdíl mezi reálnou minimální mzdou podle nákladů na bydlení a podle nákladů na jídlo a nealkoholické nápoje. Náklady na bydlení byly na úrovni 26 % současné hodnoty, zatímco výdaje na jídlo a nealkoholické nápoje byly na úrovni 65 % současného stavu (respektive stavu k nejmladšímu sledovanému roku, tedy roku 2015). Výdaje na bydlení tedy pro domácnosti netvořily tak významnou složku měsíčních výdajů jako je tomu nyní. Zhruba od roku 2006 ale dochází ke snižování difference mezi zastoupením těchto nákladů.

Nyní se zaměříme na vývoj nezaměstnanosti v závislosti na některých ekonomických ukazatelích jako počet obyvatel v milionech, HDP v bilionech USD, indexech spotřebního koše, a hlavně minimální mzdě.

**Obrázek 14: Graf vývoje minimální mzdy a nezaměstnanosti v ČR v letech 1995-2015**



*Zdroj: vlastní zpracování podle [13], [38]*

Jak je vidět z grafu výše, nelze pouze z těchto ukazatelů sledovat přímou závislost jako tomu bylo při porovnání zemí s minimální mzdou a bez ní v rámci Evropské unie. Dokázat přímou souvislost mezi těmito dvěma ukazateli budeme tedy muset pomocí statistické analýzy dat uvedených v Příloze C této práce.

Kompletní výsledky regresní analýzy těchto dat jsou obsaženy v Příloze D této práce. Jako závislou proměnnou y pro tuto analýzu jsme zvolili míru nezaměstnanosti v % a jako nezávisle proměnné jsme do analýzy dali nominální minimální mzdu v Kč/ měsíc, HDP

v bilionech USD, počet obyvatel v milionech a jednotlivé indexy spotřebního koše, a to jak souhrnný, tak jednotlivé dílčí jako jsou alkohol, tabák, náklady na bydlení a energie nebí vzdělání.

Nyní se zaměříme na to, které z vysvětlujících proměnných jsou v této analýze statisticky významné na hladině spolehlivosti 95 %. Na hladině významnosti 95 % ani 90 % není statisticky významná žádná z vysvětlujících proměnných. Proměnné, které k tomu mají nejbližší jsou ale Minimální mzda v Kč/měsíc nominální, index spotřebního koše na potraviny a nealkoholické nápoje, stravování a ubytování a ostatní služby. Z těchto výsledků se jeví jako další logický krok zkusit nahradit stávající vysvětlující proměnné reálnými minimálními mzdami, které jsme již rozebírali dříve.

Kompletní výsledky analýzy těchto převážně dopočtených dat jsou uvedeny v Příloze E této práce. Na hladině spolehlivosti 95 % jsou statisticky významné vysvětlující proměnné Minimální mzda Kč/měsíc reálná podle nákladů na bydlení a Minimální mzda Kč/měsíc reálná podle nákladů na jídlo a nealkoholické nápoje.

Tato analýza tedy popírá závislost výše nezaměstnanosti v České republice na nominální úrovni minimální mzdy, která má neklesající tendenci, ale potvrzuje mnohem zajímavější fakt, že úroveň nezaměstnanosti je závislá na reálné hodnotě minimální mzdy podle námi zvolených ukazatelů. Podle dostupných dat a jejich analýzy ale výsledky poukazují na nepřímou úměru mezi těmito sledovanými faktory, a tedy interpretace výsledků analýzy je následující: Zvýšení minimální mzdy Kč/hod reálné podle nákladů na bydlení o 1 Kč sníží nezaměstnanost o 0,00237 % a zvýšení minimální mzdy Kč/hod reálné podle nákladů na jídlo a nealkoholické nápoje o 1 Kč sníží nezaměstnanost o 0,00178 %.

Tento závěr je v rozporu s předpokladem, ale vychází z analýzy dostupných dat. Existuje ještě mnoho různých vysvětlujících proměnných, které jsme do analýzy nezařadili a které by mohly mít na výši nezaměstnanosti v České republice vliv, jako je inflace, zdanění podniků, celkové náklady práce na zaměstnance nebo ekonomická situace země – krizi či růst jsme se snažili nahradit snáze měřitelným ukazatelem HDP v bilionech USD, který se ale ukázal jako statisticky nevýznamný pro naši sledovanou závislou proměnnou.



## **4 DOPAD KONCEPTU MINIMÁLNÍ MZDY VE VYBRANÝCH FIRMÁCH**

Zákonné stanovení minimální mzdy na úrovni vyšší, než je současná výše, výrazně ovlivňuje podniky, které minimální mzdu svým zaměstnancům dávají. Zvýšení mzdových nákladů přitom není pouze ve výši změny minimální mzdy, ale vzhledem k sociálním a zdravotním odvodům na zaměstnance, mnohem vyšší.

Mezi roky 2016 a 2017 se minimální mzda v České republice zvýšila z 9 900 Kč na 11 000 Kč měsíčně. Procentní nárůst minimální mzdy je tedy o 11,11 %. Náklady zaměstnavatelů, v našem případě soukromých firem, na které se zaměřujeme jsou tedy vyšší o 11,11 %, jelikož procentní sazba na sociální a zdravotní pojištění zůstala se zvýšením minimální mzdy nezměněná. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance kromě jeho hrubé mzdy ještě sociální a zdravotní pojištění, a to ve výši 25 % a 9 %. Zatímco tedy náklady na zaměstnance s minimální mzdou roku 2016, tedy s 9 900 Kč hrubého měsíčně byly 13 266 Kč, s novou, zvýšenou minimální mzdou jsou tyto náklady 14 740 Kč. Rozdíl celkových mzdových nákladů na zaměstnance s minimální mzdou mezi roky 2016 a 2017 se tedy pro firmy zvýšil o 1 474 Kč, zatímco hrubá mzda zaměstnance se zvýšila o 1 100 Kč a čistá mzda zaměstnance s minimální mzdou dokonce jen o 978 Kč.

V souhrnu tedy na to, aby zaměstnanec dostal o 978 Kč čistého měsíčně více musí firma zvýšit své mzdové náklady na jednoho takového zaměstnance o 1 474 Kč.

Zvýšení mzdových nákladů na nejnižše placenou část zaměstnanců navíc zákonitě nutí firmy k přehodnocení nezbytnosti, užitečnosti a přidané hodnoty takového zaměstnance a případně ke snižování počtu pracovních míst nebo přerozdělování současné práce mezi méně zaměstnanců při automatizaci některých procesů.

Firma, která musí za nejméně kvalifikovaného zaměstnance zaplatit 14 740 Kč měsíčně si navíc takového zaměstnance více vybírá a uchazeče, kterého by si vážila částkou 13 266 Kč měsíčně za nově nabízenou minimální mzdu nemusí přijmou. Může ho totiž vyhodnotit tak, že jeho přidaná hodnota pro firmu je nižší než úplné náklady práce na tohoto zaměstnance.

Se zvyšováním minimální mzdy pro nejméně kvalifikované profese se navíc zvyšuje i tzv. zaručená mzda pro profese více kvalifikované a zodpovědnější. Při posledním zvýšení minimální mzdy od 1.1.2017 se zaručená mzda zvýšila, a to o 1 100 Kč pro 1. skupinu, na kterou se vztahuje minimální mzda, o 1 300 Kč pro 2. a 3. skupinu, 1 500 Kč pro 4. skupinu, a dalším skupinám o 1 700 Kč, 1 900 Kč, 2 000 Kč a 2 200 Kč, jak je vidět z tabulky níže. Jak

je vidět, nejde o zvýšení všech skupin zaručené mzdy o stejné procento z původního příjmu – pouze první a poslední skupina má shodnou velikost zvýšení o již avizovaných 11,11 %, další se pohybují v rozmezí zvýšení o 10,74-11,93 % a tedy o stejný procentní rozptyl se budou zvyšovat celkové mzdové náklady firem poskytujících zaručenou mzdu různým skupinám svých zaměstnanců.

**Tabulka 7: Porovnání zaručené mzdy mezi roky 2016 a 2017**

Skupina	Zaručená mzda 2016	Zaručená mzda od 1.1.2017
1.	9 900 Kč	11 000 Kč
2.	10 900 Kč	12 200 Kč
3.	12 100 Kč	13 400 Kč
4.	13 300 Kč	14 800 Kč
5.	14 700 Kč	16 400 Kč
6.	16 200 Kč	18 100 Kč
7.	17 900 Kč	19 900 Kč
8.	19 800 Kč	22 000 Kč

*Zdroj: vlastní zpracování podle [45]*

Firmám tedy vzrostou náklady práce nejen na nejméně placenou lidskou práci, ale i pro vyšší odbornosti, a to v případě, kdy jsou tito zaměstnanci na minimální úrovni zaručené mzdy pro svou úroveň kvalifikace a zodpovědnosti. Celkové náklady práce firmy poskytující minimální mzdu či zaručenou mzdu pro různé kategorie práce tak s každým zvýšením minimální mzdy výrazně rostou a firmy toto pocítují na svých provozních výsledcích hospodaření.

Z dostupných dat Českého statistického úřadu se náklady práce v přepočtu na zaměstnance ve sledovaném období, tedy v tomto případě v letech 2009 až 2014, zvýšily u všech typů podniků bez ohledu na jejich velikost.

**Tabulka 8: Vývoj nákladů práce pro podniky podle počtu zaměstnanců 2009-2014**

Náklady práce v Kč/měsíc/zaměstnanec	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>ČR průměr</b>	<b>32 611</b>	<b>33 275</b>	<b>34 048</b>	<b>34 786</b>	<b>34 812</b>	<b>35 759</b>
1-9 zaměstnanců	19 989	21 816	22 620	22 620	22 516	23 211
10-19 zaměstnanců	25 343	26 660	27 204	27 204	27 208	28 042
20-49 zaměstnanců	30 038	30 061	30 665	30 665	30 603	31 871
50-99 zaměstnanců	32 160	32 409	33 558	33 558	33 322	34 341
100-249 zaměstnanců	34 270	34 572	36 347	36 347	36 081	36 838
250-499 zaměstnanců	34 734	35 889	38 656	38 656	38 791	40 150
500-999 zaměstnanců	36 843	36 819	39 154	39 154	39 660	40 446
1000 a více zaměstnanců	40 488	41 344	42 918	42 918	43 077	43 753

*Zdroj: vlastní zpracování podle [13]*

Ve sledovaném období se zvýšily náklady práce pro celou Českou republiku o 9,65 %. Nejvyšší procentní nárůst pozorujeme u podniků s nejmenším počtem zaměstnanců, konkrétně u firem s 1-9 zaměstnanci je tento nárůst ve sledovaném období dokonce o 16,12 %. Dále u firem s 250-499 zaměstnanci byl procentní nárůst měsíčních celkových nákladů práce na zaměstnance 15,59 %. Naopak nejmenší nárůst mzdových nákladů se objevuje u firem s 20-99 zaměstnanci a to 6,10 % a 6,78 %. Tento jev nemusí mít přímou souvislost s velikostí podniku, ale spíše s procentním zastoupením jednotlivých platových tříd v daných podnicích.

V průměru za firmy v České republice je nejvyšší procentní nárůst mzdových nákladů mezi lety 2013 a 2014, což koresponduje s naším předpokladem, že zvýšení minimální mzdy zvyšuje celkové náklady práce podniků. V tomto období proběhlo zvýšení minimální mzdy v srpnu roku 2013 a vyšší mzdové náklady jsou tedy vidět již v části roku 2013. V případě změny výše minimální mzdy na počátku roku by procentní nárůst mezi těmito lety byl pravděpodobně ještě vyšší.

Tato data byla příčinou vzniku praktické části této práce, ve které je snahou zanalyzovat dopad zvyšování minimální mzdy, respektive zaručené mzdy pro zbývající skupiny zaměstnanců, na celkové náklady a provoz sledovaných podniků. Tato analýza si nedává za cíl klást obecné závěry, ale ukázat, jak se firmy s tímto zvýšením vypořádávají, respektive jaké mají možnosti, a na datech vybraných firem tyto dopady rozebrat.

Snahou bylo nalézt dostatečně velký vzorek firem v České republice, který by přinesl relevantní data aplikovatelná na celý soukromý sektor v České republice. Tento cíl se ale stal nesplnitelným, kdy při rozeslání přibližně 500 dotazníků firmám napříč nejrůznějšími obory činnosti, velikosti i kraji, ve kterých mají zaměstnance, se jich vrátilo s relevantními daty,

tedy takových, kteří mají zaměstnance s minimální mzdou pouze 15. Tento vzorek tedy budeme dále analyzovat, přičemž se budeme snažit nalézt shodné znaky pro firmy podobné velikosti. Do dotazníku nebyla zakomponována otázka na zaměstnance se zaručenou mzdou, a to, jelikož tato práce se zaměřuje na minimální mzdu a také proto, že identifikace profesí v jednotlivých skupinách zaručené mzdy je natolik složitý a subjektivní proces, že by to ohrozilo množství vyplněných dotazníků.

Kompletní znění otázek obsažených v dotazníku včetně možných odpovědí je uvedeno v Příloze F této práce. Úvodní část dotazníku byla zaměřená na identifikaci podniku. Název firmy sloužil pouze k zaručení unikátnosti dotazníků a není součástí této práce. Všichni respondenti navíc zvolili možnost nepoužívat název firmy ani pro účely této diplomové práce. Jeví se jako pravděpodobné, že právě díky možnosti neuveřejnění názvu firmy, a tedy nespojování mzdových údajů, které jsou považovány za citlivé, s konkrétní společností, se našlo alespoň již zmíněných 15 společností s minimální mzdou, které data poskytly. I přes tuto možnost, na kterou byly firmy již v oslovovacím e-mailu upozorněny, zhruba 1/3 respondentů odmítla dotazník vyplnit právě kvůli citlivosti poskytovaných údajů.

Dalším identifikátorem, který by již měl mít pro hodnocení dotazníku vliv je velikost podniku členěná podle počtu zaměstnanců na *mikropodnik* s méně než 10 zaměstnanci, *malý podnik* s 10-49 zaměstnanci, *střední podnik* k 50-249 zaměstnanci a *velký podnik* s více než 250 zaměstnanci. Tato klasifikace podniku slouží k porovnání podniků podobné velikosti podle počtu zaměstnanců a k nacházení společných znaků v reakci na minimální mzdu. Jelikož náš vzorek respondentů je relativně vyvážený, kdy máme data od 6 malých podniků, 6 středních podniků a 3 velkých podniků, budou snad některé skupiny vykazovat společné prvky.

Posledním identifikačním znakem podniku je výčet krajů, ve kterých má firma své zaměstnance. Tento ukazatel slouží k alespoň dílčí analýze mezd v krajích, přesněji k identifikaci krajů, ve kterých působí společnosti poskytující minimální mzdu. Navíc je dále v dotazníku zpřesňující otázka na kraje, ve kterých zaměstnanci přímo minimální mzdu pobírají.

Dále už je dotazník zaměřen na zaměstnance s minimální mzdou a na dodatečné náklady, které firmám se zvýšením minimální mzdy přibudou. Jako otázka spíše zajímavostí, která má ukázat kreativitu a pružnost reakcí podniků na legislativní změny je zde otázka týkající se zohlednění zvýšené minimální mzdy do mezd zaměstnanců, jichž se minimální mzda přímo týká. Ke zvýšení celkových nákladů práce nemusí dojít, jestliže firmy toto nařízení obejdou

například formou kompenzace pomocí snížení osobního ohodnocení či jiných nepovinných příplatků.

Předmětem zájmu tohoto průzkumu je také dopad zvýšení minimální mzdy na ostatní platové třídy, pokud je nějaký nebo dopad na firmy při hledání uchazečů o práci a jejich mzdových požadavků. Tato část dotazníku je spíš jakousi nadstavbou, která má ukázat i nepřímé finanční dopady na firmy, ale je zkrácená aktuální situací na trhu práce v České republice, kde nižší počet nezaměstnaných a vyšší mzdové nároky nemusí přímo souviset pouze se zvýšením minimální mzdy. Nové zvýšení minimální mzdy od 1.1.2017 se navíc do situace na trhu práce pravděpodobně nestačilo promítnout.

Nyní se tedy zaměříme na jednotlivé referenční skupiny výzkumu podle počtu zaměstnanců. Zástupce skupiny, kterou označujeme jako *mikropodniky*, tedy s méně než 10 zaměstnanci, se v průzkumu vzhledem ke způsobu vyhledávání možných respondentů nepodařilo oslovit, respektive od nich získat odpovědi na zasláný dotazník. Začneme tedy se skupinou, kterou označujeme jako *malé podniky*, kde je ve firmě 10-49 zaměstnanců.

#### **4.1 Malé podniky (10-49 zaměstnanců)**

Jak jsme již zmiňovali výše, vzorek respondentů oslovených a získaných v rámci tohoto výzkumu nelze považovat za referenční vzorek, jehož výsledky by bylo možno zobecnit na celou sledovanou skupinu, v tomto případě na všechny malé podniky v soukromém sektoru. Výsledky, které budeme tedy rozebírat je pouze zanalyzováním sledovaného vzorku a hledání společných znaků dané velikostní skupiny.

Kraje, ve kterých mají sledované malé podniky zaměstnance s minimální mzdou jsou Zlínský kraj, který je zastoupen u dvou ze sledovaných podniků. Dále jsou to kraje Olomoucký, Moravskoslezský, Karlovarský, Jihočeský a kraj Vysočina, přičemž některé ze sledovaných firem mají zaměstnance pobírající minimální mzdu ve více krajích.

Dalším sledovaným prvkem je procento zaměstnanců pobírajících minimální mzdu na celkovém počtu zaměstnanců firmy. Toto procento je významné kvůli analýze zvýšení celkových mzdových nákladů firmy při předpokladu, že všechny ostatní mzdové třídy zůstanou beze změny. Ve sledovaném vzorku šesti malých podniků jsou zastoupeny firmy s 5-9,9 % zaměstnanců s minimální mzdou, dále s 10-24,9 % a s 25-49 %. Podniky s méně než 5 % zaměstnanců s minimální mzdou nebo naopak s více než 50 % zaměstnanců pobírajících minimální mzdu nejsou ve vzorku zastoupeny. Obecně to znamená, že při zvýšení mzdových nákladů v souvislosti se zvýšením minimální mzdy 1.1.2017, tedy zvýšení

mzdových nákladů na jednotlivce s minimální mzdou o 11,11 % se zvýší celkové mzdové náklady malých podniků o 0,56 % pro podniky s nejnižším zastoupením zaměstnanců s minimální mzdou až o 5,5 % pro sledované firmy s nejvyšším podílem zaměstnanců s minimální mzdou.

Co se týče přístup sledovaných firem ke zvýšení minimální mzdy, tak malé podniky s 10 - 49 zaměstnanci zvýší minimální mzdu svým zaměstnancům o přesně stanovenou výši. Ve sledovaném vzorku se nevyskytovala žádná firma, která by zvýšila mzdu těmto zaměstnancům o více, než je stanovená úroveň, nebo naopak kompenzovala zvýšení minimální mzdy snížením osobních ohodnocení a dalších nadstandardních složek platu. Toto ale může být vysvětleno i tím, že zaměstnanci v malých podnicích často žádné nadstandardní složky platu nedostávají.

Dalším sledovaným ukazatelem pro vybranou skupinu malých podniků je promítnutí zvýšení minimální mzdy do mezd ostatních zaměstnanců, kterých se minimální mzda přímo netýká. Pokud nebereme v úvahu zvýšení zaručených mezd pro vyšší mzdové skupiny a tedy nucené zvyšování mezd některým zaměstnancům, všichni zástupci malých podniků jednoznačně odmítají zvyšování mezd pro více placené zaměstnance a dojde tedy ke snížení rozestupů mezd jednotlivých pozic v podniku.

Přesně polovina ze sledovaných podniků, tedy tři z nich, uvedly, že v minulosti v důsledku zvyšování minimální mzdy museli přehodnotit přínos zaměstnanců pobírajících minimální mzdu a přistoupit k propouštění, jelikož pravděpodobně přínos těchto zaměstnanců je nižší, než nově nařízená minimální mzda a podniky si raději za vyšší mzdu najmou přínosnějšího zaměstnance, případně nahradí část lidské práce automatizací či přerozdělením práce mezi stávající zaměstnance.

Poslední část dotazníku byla věnována personálním dopadům zvyšování minimální mzdy. Jedna třetina respondentů mezi malými podniky pocítila, pravděpodobně v důsledku zvyšování minimální mzdy, klesající zájem uchazečů o pozice, jejichž mzdové ohodnocení je jen velmi málo nad minimální mzdou. Toto může být způsobeno aktuální situací na trhu práce, kdy je v České republice nízká nezaměstnanost a obsazování téměř všech pozic bývá pro podniky problémové, ale rovněž pocitem uchazečů o zaměstnání, že je práce podřadná, jelikož je ohodnocena téměř minimální mzdou. V takových případech pak uchazeči hledají lépe placenou práci a raději si ponechají volný čas a sociální dávky, než pracovat za pro ně příliš nízkou mzdu.

Obecně ale polovina z těchto sledovaných malých podniků pociťuje zvýšené mzdové požadavky uchazečů o práci a to průměrně stejně u všech mzdových skupin. Jak již ale bylo zmíněno výše, i tento jev může souviset s aktuální situací na českém trhu práce.

## **4.2 Střední podniky (49-250 zaměstnanců)**

Podniků spadajících do kategorie středních podniků, tedy s 49 až 250 zaměstnanci bylo mezi respondenty, jak již bylo řečeno, také 6. Tyto podniky měly zaměstnance v Moravskoslezském, Karlovarském, Plzeňském, Ústeckém, Středočeském a Jihočeském kraji a kraji Vysočina. Přičemž nejčastěji se mezi respondenty opakovaly Moravskoslezský, Ústecký a Karlovarský kraj a to každý z jmenovaných právě dvakrát.

Sledované střední podniky mají zaměstnance s minimální mzdou ve všech výše zmíněných krajích, kromě kraje Plzeňského, Středočeského a Jihočeského, kde mají tyto podniky pouze zaměstnance, kteří minimální mzdou dotčení nejsou. Dvě třetiny respondentů mají podíl zaměstnanců s minimální mzdou v rozsahu 5-9,9 %, zbývající jedna třetina má 10-24,9 % těchto zaměstnanců. Pro tento vzorek respondentů středních podniků tedy lze říci, že zvýšení jejich celkových mzdových nákladů v přímém důsledku zvýšení minimální mzdy od 1.1.2017 za předpokladu konstantních mezd ostatních zaměstnanců a stabilní úrovni zaměstnanosti vzrostou o 0,056 % pro nejmenší zastoupení zaměstnanců s minimální mzdou ve sledovaném vzorku po 2,77 % pro sledované střední podniky s nejvyšším podílem zaměstnanců s minimální mzdou.

Mezi sledovanými podniky se většina, konkrétně pět z nich, vyjádřila, že zvýšení minimální mzdy do mezd zaměstnanců, jichž se týká promítne přesně v zákonem stanovené výši. Jeden z respondentů ale uvedl, že zvýší mzdu těmto zaměstnancům o přesně stanovenou výši, tedy o 1 100 Kč hrubého měsíčně, ale současně toto zvýšení kompenzuje snížením osobního ohodnocení nebo příplatků, které jsou nad rámec zákona. Tento jev může být ojedinělý, ale stejně tak poměrně častý u společností, které poskytují nadstandardní bonusy zaměstnancům. I mezi respondenty mohou být další, kteří tento způsob aplikují, pouze se k němu pro účely tohoto výzkumu nepřiznají.

Dva ze sledovaných podniků navíc uvedly, že změna minimální mzdy zapříčiní zvýšení mzdy i u ostatních mzdových skupin, při nejmenším některých z nich, zejména těch níže platově ohodnocených. Toto je změna oproti malým podnikům, u kterých tuto možnost neuvedl žádný z respondentů. Může to být zapříčiněno velikostí podniku, která většinou souvisí i s obratem a tedy zjednodušeně řečeno finančními možnostmi firmy. Na rozdíl od

malých podniků také méně podniků, přesněji pouze jedna třetina, uvedla, že v minulosti v souvislosti se změnou minimální mzdy přehodnotili potřebnost jednotlivých zaměstnanců a přistoupili k propouštění. U malých podniků to byla polovina z nich.

Střední podniky se také častěji setkávaly s klesajícím zájmem uchazečů o pozice, které jsou platově ohodnocené jen málo nad nově ustanovenou úroveň minimální mzdy, a to přesně u jedné poloviny z nich. Dvě třetiny respondentů středních podniků se také navíc setkala se zvýšenými mzdovými požadavky uchazečů o práci, a to obecně u všech platových tříd bez rozdílu podle odchylky platu od minimální mzdy. Tento trend ale opět může souviset se situací na trhu práce v České republice a neměl by tedy být brán jako příliš vypovídající faktor.

### **4.3 Velké podniky (nad 250 zaměstnanců)**

Velké podniky z více než 250 zaměstnanci mají rozmístěné výrobní haly a kanceláře napříč celou republikou a tak přesto, že mezi respondenty byly zástupci této velikosti podniku pouze 3, jsou zastoupeny v hl. m. Praze, Pardubickém, Královéhradeckém, Libereckém, Ústeckém, Olomouckém, Moravskoslezském, Zlínském a Karlovarském kraji.

Zaměstnance s minimální mzdou, jejichž zastoupení je 5-9,9 % u jednoho z respondentů a 10-24,9 % u zbývajících dvou, mají ale tyto podniky pouze v Ústeckém, Libereckém, Olomouckém, Moravskoslezském, Zlínském a Karlovarském kraji. Nárůst celkových nákladů práce v souvislosti se zvýšenou minimální mzdou pouze pro tyto zaměstnance tak činí 0,056 % až 2,77 %.

Stejně jako u středních podniků, i zde je jeden respondent, který uvedl zvýšení minimální mzdy o 1 100 Kč hrubého měsíčně a současnou kompenzaci tohoto dodatečného výdělku v částečné nebo plné výši formou snížení jiných příplatků a ohodnocení. Zaměstnanci s minimální mzdou na tom tedy finančně budou stejně nebo o něco lépe, ale ne o celých 1 100 Kč hrubého. Zbývajících dva respondenti uvedli, že zvýší mzdu zaměstnancům pobírající minimální mzdu přesně o zákonem stanovenou výši.

Na ostatní zaměstnance nebude mít u dvou ze tří respondentů navýšení minimální mzdy žádný vliv na jejich výplaty, zatímco u jednoho z velkých podniků dojde ke zvýšení u všech, ale půjde o procentní nárůst nižší, než procentní nárůst minimálních mezd, tedy o méně než 11,11 %.

U sledovaných velkých podniků se ale neseťkáváme s propouštěním v důsledku zvyšování minimální mzdy, ale stejně jako u středně velkých podniků se respondenti setkávají



s klesajícím zájmem o pozice těsně nad minimální mzdou a se zvýšenými platovými očekáváními uchazečů obecně u všech mzdových tříd.

#### **4.4 Shrnutí analýzy soukromého sektoru**

Obecně tedy, vztáhnuto pouze na naší sledovanou skupinu respondentů, jsme našli zastoupení zaměstnanců s minimální mzdou u devíti ze čtrnácti krajů v České republice.

Procento zaměstnanců s minimální mzdou bylo v rozmezí 5-49,9 % všech zaměstnanců bez ohledu na velikost podniku. Dopad zvýšení minimální mzdy na ostatní mzdové skupiny je pouze u několika respondentů a to jen u zástupců středních a velkých podniků. Mezi malými podniky se takovýto respondent neobjevil.

V minulosti přehodnocovali potřebu pozic s minimální mzdou převážně malé podniky, ale i některé střední podniky. S tímto jevem se naopak neseťkáme mezi zástupci velkých podniků. Obecně všechny podniky bez ohledu na jejich velikost zvýší zaměstnancům mzdu o přesně stanovenou výši, tedy 1 100 Kč, pouze dva z respondentů uvedli, že budou toto zvýšení kompenzovat a to jeden zástupce středních a jeden zástupce velkých podniků.

Naprostá většina všech respondentů se navíc setkává s vyššími mzdovými očekáváními a to průměrně u všech platových tříd. Spíše je ale tento jev častější u větších podniků, které disponují prostředky a jsou ve všeobecném povědomí společnosti.

#### **4.5 Veřejný sektor**

Ačkoliv veřejný sektor není přímo předmětem této práce, v návaznosti na analýzu podniků v soukromém sektoru se sluší zmínit i nedávný jev, který nastal v českém zdravotnictví.

Společně se zvyšováním minimální mzdy od 1.1.2017 došlo i k navýšení platů zdravotních sester a to o 10 %, došlo tedy k navýšení tabulkových platů podle odpracovaných let a kvalifikace.

Zatímco některé nemocnice to zapracovaly do svých rozpočtů a od 1.1.2017 si tak zdravotní sestry skutečně polepšily, v jiné, nejmenované nemocnici, se tabulkové platy zdravotních sester také zvýšily o odpovídající úroveň, ale bylo jim o stejnou část sníženo osobní ohodnocení tak, aby mzdové náklady na zdravotní sestry v této nemocnici zůstaly stejné, jako před zmiňovanou změnou.

Závěrem z této analýzy soukromého sektoru a nástinu situace v sektoru veřejném vyplývá, že zvyšování minimálních i jiných mezd povinně, má za následek zvýšení mzdové požadavky

průměrně na všechny pozice, zvýšení mzdových nákladů společností o 0,056-5,49 % a přehodnocování potřebnosti zaměstnanců především u menších podniků.

Navíc je zde patrné, že se některé společnosti, a to i ve veřejném sektoru, snaží nařízení obejít tak, aby splnili nový zákon a současně dále udržovaly svou ziskovost a to buď již zmiňovaným propouštěním, tak snižováním ostatních příplatků.

Naopak větší podniky v reakci na zvyšování minimální mzdy zvyšují mzdy i dalším svým zaměstnancům tak, aby udržely rozestupy mezi jednotlivými mzdovými třídami.

## ZÁVĚR

Tato diplomová práce se zabývala obecným fungováním pracovního trhu a jeho nedokonalostmi způsobenými nástroji regulace, mezi které patří mimo jiné minimální mzda, která byla pro tuto práci hlavním tématem.

Kromě obecných principů trhu práce a popisu jednotlivých nástrojů regulace jsme se věnovali minimální mzdě, její historii, úrovni, a především se snažili poukázat na provázanost výše minimální mzdy a úrovně nezaměstnanosti v jednotlivých zemích.

V kontextu světovém jsme porovnali přepočtené úrovně výše minimální mzdy ve vybraných státech a poukázali na významné rozdíly, i mezi sousedními státy, které samozřejmě podporují pracovní migraci mezi nimi.

V rámci států Evropské unie jsme porovnávali nejen hrubou výši minimální mzdy u států, které ji mají zavedenou, ale rovněž úroveň mzdy čisté, která je pro srovnání více relevantní. Dále jsme se zaměřili na porovnání států, které minimální mzdu mají a které ji nemají v souvislosti s úrovní nezaměstnanosti. V tomto srovnání jsme došli k závěru, že státy bez zavedené minimální mzdy mají po celé sledované období nižší úroveň nezaměstnanosti než státy, které minimální mzdu používají.

Při analýze výše a vlivu minimální mzdy v rámci České republiky jsme se snažili poukázat na periodicitu zvyšování minimální mzdy v souvislosti s aktuálně vládající stranou, respektive její orientací. Navíc jsme porovnávali nominální hodnotu minimální mzdy, která se v průběhu let zvyšovala s její reálnou úrovní přepočtenou přes index spotřebitelských cen. Touto analýzou jsme došli k tomu, že co se reálné minimální mzdy týká, její aktuální výše není ve sledovaném období pro Českou republiku historicky nejvyšší.

Hlavní analýzu v této práci tvořilo dotazníkové šetření podniků soukromého sektoru České republiky, u kterých jsme zjišťovali, jak je minimální mzda ovlivňuje, co se počtu zaměstnanců či celkových nákladů práce týče. Původním záměrem bylo najít dostatečně velký vzorek respondentů tak, abychom z tohoto šetření mohli vyvodit obecné závěry platné pro celý soukromý sektor v České republice. Vzhledem k velmi nízké návratnosti dotazníků, která byla ještě nižší kvůli zaměření na citlivé údaje firem, jsme nakonec nemohli vyvodit obecné závěry pro všechny podniky v České republice, ale pouze pro sledovaný vzorek, rozdělený podle velikosti firem, co se počtu zaměstnanců týče. Zjistili jsme, že výrazně větší vliv má minimální mzda na malé podniky, pro které tvoří dodatečné mzdové náklady větší část

nákladů celkových a častěji tak přehodnocují potřebnost jednotlivých pozic, na kterých zaměstnanci pobírají minimální mzdu. Všechny velikosti podniků ve sledovaném vzorku se navíc setkávají s vyššími mzdovými požadavky uchazečů o zaměstnání, což může být způsobeno jak aktuální situací na trhu práce, kdy je větší poptávka po práci než její nabídka, tak ale i právě vyšší minimální mzdou, která tvoří pro uchazeče určitý milník, od kterého odvozují svůj požadovaný plat.

## POUŽITÁ LITERATURA

- [1] 2017 Minimum wage by state. *National conference of state legislatures* [online]. 2017 [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/state-minimum-wage-chart.aspx>
- [2] BAROŠOVÁ, Margita. Fungovanie a vývoj minimálnej mzdy v Slovenskej republike. *Fórum sociální politiky* [online]. 2008, **2008**(5), 25-32 [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: [http://www.vupsv.cz/sites/File/forum\\_socialni\\_politiky/Casopis\\_FSP\\_5\\_2008.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_5_2008.pdf)
- [3] Before your landing - welcome guide. *Disneyland Paris* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.beforeyourlanding.com/en/my-salary/>
- [4] *Belgian tax calculator* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.belgiumtaxcalculator.com/>
- [5] *Bérkalkulátor 2015* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: [https://www.hrportal.hu/berkalkulator\\_2015.html?edt\\_brutto=126889&edt\\_elt=0&edt\\_gyerekek=0&edt\\_egyedulnevel=0&edt\\_kedvezmeny=0&edt\\_munkaido=40](https://www.hrportal.hu/berkalkulator_2015.html?edt_brutto=126889&edt_elt=0&edt_gyerekek=0&edt_egyedulnevel=0&edt_kedvezmeny=0&edt_munkaido=40)
- [6] BOERI, Tito a J. C. van OURS. *The economics of imperfect labor markets*. Second edition. Princeton: Princeton University Press, 2013. ISBN 978-0-691-15893-8.
- [7] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
- [8] *Brutto-netto-rechner.info* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: [http://www.brutto-netto-rechner.info/gehalt/gross\\_net\\_calculator\\_germany.php](http://www.brutto-netto-rechner.info/gehalt/gross_net_calculator_germany.php)
- [9] *Calculate net salary/income tax* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://calculatenetsalary.com/>
- [10] Co jsou odbory a jejich vznik. *Odbory VALEO* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.odbornyvaleo.cz/co-jsou-odbory>
- [11] Croatian salary income tax calculator. *Insplate.info* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.isplate.info/croatia-salary-income-calculator.aspx>
- [12] Current minimum wage rates. *Employment New Zealand* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <https://employment.govt.nz/hours-and-wages/pay/minimum-wage/minimum-wage-rates/>

- [13] *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>
- [14] Členové vlády. *Vláda České republiky* [online]. 2017 [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/1993-2007-cr/>
- [15] *Eurostat* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat>
- [16] *How Holland works* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <https://www.careersinholland.com/how-holland-works.html>
- [17] China minimum monthly wage. *Trading economics* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.tradingeconomics.com/china/minimum-wages>
- [18] Income taxes abroad. *Europa.eu* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/>
- [19] Investor Tools – Salary Calculator – Gross to Net. *Sb Accounting & Consulting* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <https://sb-bg.com/investor-tools-salary-calculator-gross-to-net/>
- [20] Japan minimum hourly wage. *Trading economics* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.tradingeconomics.com/japan/minimum-wages>
- [21] KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013, s. 23-39. ISBN 978-80-245-1930-2.
- [22] KAUFMAN, Bruce E. a Julie L. HOTCHKISS. *The economics of labor markets*. 7th ed. Mason, Ohio: Thomson South-Western, c2006. ISBN 0-324-28879-4.
- [23] Kdy máte nárok na podporu v nezaměstnanosti? *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14156>
- [24] LEVIN-WALDMAN, Oren M. *The case of the minimum wage: competing policy models*. Albany: State University of New York Press, c2001. ISBN 0791448568.
- [25] *Malta salary calculator* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://maltasalary.com/>
- [26] Minimum wage by province. *Retail council of Canada* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.retailcouncil.org/quickfacts/minimum-wage>
- [27] Minimum Wages around the world in English and national languages. *Wage indicator.org* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage>

- [28] Mzdová kalkulačka - výpočet čisté mzdy 2017. *Finance.cz* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/kalkulacky-a-aplikace/mzdovy-kalkulator/>
- [29] NEUMARK, David a William L. WASCHER. *Minimum wages*. Cambridge, Mass.: MIT Press, 2008. ISBN 978-0-262-14102-4.
- [30] Novela zákona o vzdělávání sester pomůže řešit jejich nedostatek. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. 2016 [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: [http://www.mzcr.cz/dokumenty/novela-zakona-o-vzdelavani-sester-pomuze-resit-jejich-nedostatek\\_12560\\_1.html](http://www.mzcr.cz/dokumenty/novela-zakona-o-vzdelavani-sester-pomuze-resit-jejich-nedostatek_12560_1.html)
- [31] O peniazoch: Kalkulačka čistej mzdy 2017. *Zoznam.sk* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://openiazoch.zoznam.sk/kalkulacky/vypocet-cistej-mzdy>
- [32] Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři. *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>
- [33] *Palgakalkulaator 2017* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.kalkulaator.ee/>
- [34] PAVELKA, Tomáš. *Minimální mzda v České republice a její srovnání v rámci členských států Evropské unie*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2014. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 978-80-86729-94-7.
- [35] PEČUJETE O DÍTĚ MLADŠÍ 15 LET? MÁTE NÁROK NA ÚPRAVU PRACOVNÍ DOBY. *Aperio, společnost pro zdravé rodičovství* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/339/pecujete-o-dite-mladsi-15-let-mate-narok-na-upravu-pracovni-doby>
- [36] Podpora (příspěvek) v nezaměstnanosti v roce 2017: až 15.788,- Kč měsíčně. *Příspěvky* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.prispevky.cz/nezamestnani/podpora-v-nezamestnanosti>
- [37] *Polish salary* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: [http://calculla.com/salary\\_in\\_poland](http://calculla.com/salary_in_poland)
- [38] Přehled o vývoji částek minimální mzdy: Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2017 [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

- [39] *Smartree: Salary calculator* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.smartree.com/en/salary-calculator/>
- [40] Statutory minimum wages in the EU 2016. *Eurofound* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2016>
- [41] Take-home tax salary. *The salary calculator* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.thesalarycalculator.co.uk/salary.php>
- [42] *Tax calculator - Luxembourg* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <https://www.calculatrice.lu/calculator>
- [43] TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-340-9.
- [44] *Trading economics* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.tradingeconomics.com/>
- [45] V Česku se zvyšuje zaručená mzda, pro některé profese až na 22 tisíc Zdroj: [http://finance.idnes.cz/minimalni-a-zaruceni-mzda-v-roce-2017-d5u-/podnikani.aspx?c=A161110\\_125335\\_podnikani\\_sov](http://finance.idnes.cz/minimalni-a-zaruceni-mzda-v-roce-2017-d5u-/podnikani.aspx?c=A161110_125335_podnikani_sov). *Idnes.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/minimalni-a-zaruceni-mzda-v-roce-2017-d5u-/podnikani.aspx?c=A161110\\_125335\\_podnikani\\_sov](http://finance.idnes.cz/minimalni-a-zaruceni-mzda-v-roce-2017-d5u-/podnikani.aspx?c=A161110_125335_podnikani_sov)
- [46] Výpočet čisté mzdy 2017 - mzdová kalkulačka. *Peníze.cz* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/kalkulacky/mzdova-kalkulacka#mzda>
- [47] Where does my money go? *Estonia tax calculator* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://kalkulaator.meieraha.ee/en/>
- [48] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. *Business center.cz* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast6h1.aspx>
- [49] Zvýhodněte ve firmách ženy, chce Brusel. Narazí i v ČR. *Aktuálně.cz* [online]. 2012 [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: [https://zpravy.aktualne.cz/zahranici/zvyhodnete-ve-firmach-zeny-chce-brusel-narazi-i-v-cr/r~i:article:763244/?\\_ga=1.214852369.746473253.1486219744&redirected=1486833460](https://zpravy.aktualne.cz/zahranici/zvyhodnete-ve-firmach-zeny-chce-brusel-narazi-i-v-cr/r~i:article:763244/?_ga=1.214852369.746473253.1486219744&redirected=1486833460)



Bibliografická citace je souhrn údajů o citované publikaci nebo její části. Musí být zapsána tak, aby byla možná její jednoznačná identifikace. Je nutné citovat všechny zdroje, ze kterých student čerpal, a to přesně podle stanovených pravidel, aby mohl být originální zdroj kýmkoliv vyhledán (nestačí tedy u odkazů na www pouze odkaz na úvodní www). Při vytváření bibliografických citací je nutné se řídit ČSN ISO 690 (01 0197) platnou od 1.4.2011.

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Zdrojová data pro analýzu vlivu minimální mzdy na nezaměstnanost	- 67 -
Příloha B: Výsledky dílčích regresních analýz (vliv minimální mzdy na nezaměstnanost)	- 77 -
Příloha C: Zdrojová data pro analýzu minimální mzdy v České republice 1995-2015	- 87 -
Příloha D: Výsledek regrese základních dat ČR 1995-2015	- 88 -
Příloha E: Výsledek regrese dopočtených dat ČR 1995-2015	- 89 -
Příloha F: Dotazník Dopad minimální mzda v podnicích v České republice	- 90 -

## PŘÍLOHY

### Příloha A: Zdrojová data pro analýzu vlivu minimální mzdy na nezaměstnanost

Belgie					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	1 095,89	10,24	237,90	6,90	
2001	1 117,88	10,26	237,84	6,60	
2002	1 140,24	10,31	256,86	7,50	
2003	1 163,02	10,36	319,00	8,20	
2004	1 186,31	10,40	370,89	8,40	
2005	1 210,00	10,45	387,37	8,50	
2006	1 234,00	10,51	409,81	8,30	
2007	1 259,00	10,58	471,82	7,50	
2008	1 309,60	10,67	518,63	7,00	
2009	1 387,50	10,75	484,55	7,90	
2010	1 387,50	10,84	483,58	8,30	
2011	1 415,24	11,00	526,98	7,20	
2012	1 443,54	11,09	497,88	7,60	
2013	1 501,82	11,16	520,09	8,40	
2014	1 501,82	11,20	531,76	8,50	
2015	1 501,82	11,26	455,09	8,50	

Francie					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	1 049,49	60,51	1 368,44	8,60	
2001	1 083,29	60,94	1 382,22	7,80	
2002	1 127,23	61,39	1 500,34	7,90	
2003	1 154,27	61,82	1 848,12	8,50	
2004	1 215,11	62,25	2 124,11	8,90	
2005	1 286,09	62,73	2 203,68	8,90	
2006	1 217,88	63,19	2 325,01	8,80	
2007	1 254,28	63,60	2 663,11	8,00	
2008	1 280,07	63,96	2 923,47	7,40	
2009	1 321,02	64,30	2 693,83	9,10	
2010	1 343,77	64,61	2 646,99	9,30	
2011	1 365,00	64,93	2 862,50	9,20	
2012	1 398,37	65,24	2 681,42	9,80	
2013	1 430,22	65,56	2 808,51	10,30	
2014	1 445,38	66,07	2 839,16	10,30	
2015	1 457,52	66,38	2 418,84	10,40	

Lucembursko					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	1 191,13	0,44	21,08	2,20	
2001	1 258,75	0,44	21,05	1,90	
2002	1 290,21	0,45	23,31	2,60	
2003	1 322,47	0,46	29,21	3,80	
2004	1 402,96	0,46	34,34	5,00	
2005	1 466,77	0,46	36,98	4,60	
2006	1 503,42	0,47	41,91	4,60	
2007	1 570,28	0,48	50,32	4,20	
2008	1 570,28	0,48	55,14	4,90	
2009	1 641,74	0,49	50,39	5,10	
2010	1 682,76	0,50	52,35	4,60	
2011	1 757,56	0,51	58,70	4,80	
2012	1 801,49	0,52	55,99	5,10	
2013	1 874,19	0,54	61,79	5,90	
2014	1 921,03	0,55	64,87	6,00	
2015	1 922,96	0,56	57,79	6,50	

Nizozemsko					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	1 092,00	15,86	412,81	3,70	
2001	1 154,50	15,99	426,57	3,10	
2002	1 206,60	16,11	465,37	3,70	
2003	1 249,20	16,19	571,86	4,80	
2004	1 264,80	16,26	650,53	5,70	
2005	1 264,80	16,31	678,53	5,90	
2006	1 272,60	16,33	726,65	5,00	
2007	1 300,80	16,36	839,42	4,20	
2008	1 335,00	16,41	936,23	3,70	
2009	1 381,20	16,49	857,93	4,40	
2010	1 407,60	16,57	836,44	5,00	
2011	1 424,40	16,66	893,70	5,00	
2012	1 446,60	16,73	828,95	5,80	
2013	1 469,40	16,78	866,68	7,30	
2014	1 485,60	16,83	879,64	7,40	
2015	1 501,80	16,90	750,28	6,90	

Irsko					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	944,71	3,78	99,86		4,30
2001	944,71	3,83	109,12		3,90
2002	1 008,93	3,90	127,94		4,50
2003	1 073,15	3,96	164,29		4,60
2004	1 073,15	4,03	193,87		4,50
2005	1 183,00	4,11	211,69		4,40
2006	1 292,85	4,21	232,17		4,50
2007	1 402,70	4,34	270,04		4,70
2008	1 461,85	4,46	274,92		6,40
2009	1 461,85	4,52	235,77		12,00
2010	1 461,85	4,55	221,36		13,90
2011	1 461,85	4,57	240,58		14,70
2012	1 461,85	4,58	225,82		14,70
2013	1 461,85	4,59	239,27		13,10
2014	1 461,85	4,61	256,27		11,30
2015	1 461,85	4,63	283,70		9,40

Spojené království					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	945,00	58,79	1 635,44		5,40
2001	945,00	59,00	1 613,03		5,00
2002	1 009,00	59,24	1 757,57		5,10
2003	1 073,00	59,50	2 028,49		5,00
2004	1 054,20	59,79	2 389,00		4,70
2005	1 134,67	60,18	2 508,10		4,80
2006	1 212,61	60,62	2 678,28		5,40
2007	1 314,97	61,07	3 063,01		5,30
2008	1 242,24	61,57	2 875,46		5,60
2009	995,28	62,04	2 367,13		7,60
2010	1 076,46	62,51	2 429,60		7,80
2011	1 136,22	63,02	2 609,00		8,10
2012	1 201,96	63,50	2 646,00		7,90
2013	1 249,85	63,91	2 719,51		7,60
2014	1 251,05	64,35	2 998,83		6,10
2015	1 378,87	65,10	2 858,00		5,30

Řecko					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	542,69	10,78	130,13	11,20	
2001	543,55	10,84	136,19	10,70	
2002	571,71	10,89	153,83	10,30	
2003	582,00	10,92	201,92	9,70	
2004	630,77	10,94	240,52	10,60	
2005	667,68	10,97	247,78	10,00	
2006	709,71	11,00	273,32	9,00	
2007	730,30	11,04	318,50	8,40	
2008	794,02	11,06	354,46	7,80	
2009	817,83	11,09	330,00	9,60	
2010	862,82	11,12	299,38	12,70	
2011	862,82	11,12	287,78	17,90	
2012	876,62	11,09	245,67	24,50	
2013	683,76	11,00	239,86	27,50	
2014	683,76	10,93	236,08	26,50	
2015	683,76	10,86	194,85	24,90	

Portugalsko					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	371,27	10,25	118,36	5,10	
2001	389,89	10,33	121,55	5,10	
2002	406,01	10,39	134,23	6,20	
2003	416,03	10,44	164,96	7,40	
2004	425,95	10,47	189,19	7,80	
2005	437,15	10,49	197,30	8,80	
2006	449,98	10,51	208,57	8,90	
2007	470,17	10,53	240,17	9,10	
2008	497,00	10,55	262,01	8,80	
2009	525,00	10,56	243,75	10,70	
2010	554,17	10,57	238,32	12,00	
2011	565,83	10,57	244,88	12,90	
2012	565,83	10,54	216,37	15,80	
2013	565,83	10,49	226,07	16,40	
2014	565,83	10,43	230,12	14,10	
2015	589,17	10,37	198,92	12,60	

Španělsko					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	495,60	40,05	595,40	11,90	
2001	505,69	40,48	625,98	10,60	
2002	515,90	41,04	705,15	11,50	
2003	526,40	41,83	906,85	11,50	
2004	537,25	42,55	1 069,56	11,00	
2005	598,50	43,30	1 157,28	9,20	
2006	631,05	44,01	1 264,55	8,50	
2007	665,70	44,78	1 479,34	8,20	
2008	700,00	45,67	1 634,99	11,30	
2009	728,00	46,24	1 499,07	17,90	
2010	738,85	46,49	1 431,67	19,90	
2011	748,30	46,67	1 487,92	21,40	
2012	748,30	46,82	1 339,95	24,80	
2013	752,85	46,73	1 369,26	26,10	
2014	752,85	46,51	1 381,34	24,50	
2015	756,70	46,45	1 199,06	22,10	

Lotyšsko					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	85,02	2,37	7,94	14,30	
2001	87,78	2,36	8,35	13,50	
2002	113,30	2,32	9,55	12,50	
2003	114,01	2,30	11,75	11,60	
2004	118,96	2,28	14,37	11,70	
2005	114,63	2,25	16,92	10,00	
2006	129,27	2,23	21,45	7,00	
2007	172,12	2,21	30,90	6,10	
2008	229,75	2,19	35,60	7,70	
2009	254,13	2,16	26,17	17,50	
2010	253,77	2,12	23,77	19,50	
2011	281,93	2,07	28,43	16,20	
2012	285,92	2,04	28,07	15,00	
2013	286,66	2,02	30,26	11,90	
2014	320,00	2,00	31,32	10,80	
2015	360,00	1,99	27,00	9,90	

Estonsko					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	89,48	1,37	5,69	14,60	
2001	102,26	1,37	6,25	13,00	
2002	118,24	1,36	7,32	11,20	
2003	138,05	1,36	9,83	10,30	
2004	158,50	1,35	12,06	10,10	
2005	171,92	1,35	14,01	8,00	
2006	191,73	1,34	16,96	5,90	
2007	230,08	1,34	22,24	4,60	
2008	278,02	1,34	24,19	5,50	
2009	278,02	1,34	19,65	13,50	
2010	278,02	1,34	19,49	16,70	
2011	278,02	1,34	23,17	12,30	
2012	290,00	1,32	23,04	10,00	
2013	320,00	1,32	25,08	8,60	
2014	355,00	1,31	26,21	7,40	
2015	390,00	1,32	22,46	6,20	

Litva					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	107,05	3,51	11,54	16,40	
2001	115,50	3,49	12,25	17,40	
2002	126,75	3,45	14,28	13,80	
2003	124,55	3,43	18,80	12,40	
2004	130,34	3,40	22,65	10,90	
2005	144,81	3,36	26,13	8,30	
2006	159,29	3,29	30,22	5,80	
2007	173,77	3,25	39,74	4,30	
2008	231,70	3,21	47,85	5,80	
2009	231,70	3,18	37,44	13,80	
2010	231,70	3,14	37,13	17,80	
2011	231,70	3,05	43,51	15,40	
2012	231,70	3,00	42,85	13,40	
2013	289,62	2,97	46,41	11,80	
2014	289,62	2,94	48,35	10,70	
2015	300,00	2,92	41,17	9,10	



Maďarsko					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	100,12	10,22	47,21	6,30	
2001	150,94	10,20	53,70	5,60	
2002	164,18	10,18	67,56	5,60	
2003	211,60	10,14	85,05	5,80	
2004	201,90	10,12	103,70	6,10	
2005	231,74	10,10	112,59	7,20	
2006	247,16	10,08	114,80	7,50	
2007	260,16	10,07	139,20	7,40	
2008	271,94	10,05	157,29	7,80	
2009	268,09	10,03	129,97	10,00	
2010	271,80	10,01	13 026,00	11,20	
2011	280,63	9,99	140,09	11,00	
2012	295,63	9,93	127,32	11,00	
2013	335,27	9,91	134,68	10,20	
2014	341,70	9,88	139,30	7,70	
2015	332,76	9,86	121,72	6,80	

Malta					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	505,05	0,38	4,31	6,70	
2001	530,42	0,39	4,33	7,60	
2002	557,45	0,39	4,69	7,40	
2003	550,53	0,40	5,46	7,70	
2004	540,84	0,40	6,06	7,20	
2005	555,05	0,40	6,39	6,90	
2006	584,23	0,40	6,76	6,80	
2007	601,91	0,41	7,88	6,50	
2008	617,21	0,41	8,98	6,00	
2009	634,88	0,41	8,53	6,90	
2010	659,92	0,41	8,74	6,90	
2011	664,95	0,41	9,56	6,40	
2012	685,14	0,42	9,26	6,30	
2013	702,82	0,42	10,18	6,40	
2014	717,95	0,43	10,74	5,80	
2015	720,46	0,43	9,75	5,40	

Polsko					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	161,11	38,25	171,89	16,10	
2001	197,41	38,24	190,52	18,30	
2002	225,55	38,22	198,68	20,00	
2003	198,96	38,19	217,52	19,80	
2004	175,25	38,17	255,10	19,10	
2005	207,86	38,16	306,14	17,90	
2006	232,90	38,13	344,83	13,90	
2007	244,32	38,12	429,25	9,60	
2008	313,34	38,14	533,82	7,10	
2009	307,21	38,17	439,80	8,10	
2010	320,87	38,53	479,32	9,70	
2011	348,68	38,54	528,83	9,70	
2012	336,47	38,53	500,34	10,10	
2013	392,73	38,50	524,22	10,30	
2014	404,40	38,48	545,16	9,00	
2015	409,53	38,44	477,07	7,50	

Slovensko					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	94,34	5,39	29,11	18,90	
2001	100,15	5,38	30,70	19,50	
2002	115,01	5,38	35,08	18,80	
2003	134,21	5,38	46,73	17,70	
2004	147,68	5,38	57,24	18,40	
2005	167,76	5,39	62,70	16,40	
2006	182,15	5,39	70,60	13,50	
2007	220,71	5,40	86,30	11,20	
2008	241,19	5,41	100,33	9,60	
2009	295,50	5,42	88,95	12,10	
2010	307,70	5,43	89,51	14,50	
2011	317,00	5,44	98,18	13,70	
2012	327,00	5,41	93,41	14,00	
2013	337,70	5,41	98,48	14,20	
2014	352,00	5,42	100,76	13,20	
2015	380,00	5,43	87,26	11,50	

Slovinsko					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	373,35	1,99	20,34	6,70	
2001	395,33	1,99	20,88	6,20	
2002	432,63	1,99	23,56	6,30	
2003	450,31	2,00	29,70	6,70	
2004	470,99	2,00	34,47	6,30	
2005	490,07	2,00	36,35	6,50	
2006	511,90	2,01	39,59	6,00	
2007	521,80	2,02	48,11	4,90	
2008	538,53	2,02	55,59	4,40	
2009	589,19	2,03	50,24	5,90	
2010	597,43	2,05	48,02	7,30	
2011	748,10	2,05	51,29	8,20	
2012	763,06	2,06	46,26	8,90	
2013	783,66	2,06	47,69	10,10	
2014	789,15	2,06	49,53	9,70	
2015	790,73	2,06	42,77	9,00	

Bulharsko					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	34,30	8,06	13,15	16,40	
2001	40,40	7,91	14,14	19,50	
2002	51,40	7,87	16,36	18,20	
2003	56,30	7,82	21,07	13,70	
2004	61,36	7,78	26,09	12,10	
2005	76,69	7,74	29,82	10,10	
2006	81,79	7,70	34,30	9,00	
2007	92,03	7,66	44,77	6,90	
2008	112,49	7,62	54,67	5,60	
2009	122,71	7,59	51,78	6,80	
2010	122,71	7,53	50,61	10,30	
2011	122,71	7,48	57,42	11,30	
2012	138,05	7,29	53,90	12,30	
2013	158,50	7,25	55,76	13,00	
2014	173,84	7,20	56,73	11,40	
2015	184,07	7,15	50,20	9,20	

Rumunsko					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2000	24,53	22,46	37,44	7,60	
2001	41,42	22,43	40,72	7,40	
2002	56,64	21,83	46,17	8,30	
2003	71,15	21,63	59,87	7,70	
2004	68,03	21,52	76,22	8,00	
2005	78,70	21,38	99,70	7,10	
2006	89,67	21,26	123,53	7,20	
2007	115,27	21,13	171,54	6,40	
2008	138,59	20,64	208,18	5,60	
2009	149,16	20,44	167,42	6,50	
2010	141,63	20,29	168,00	7,00	
2011	157,20	20,20	185,36	7,20	
2012	161,91	20,10	171,67	6,80	
2013	157,50	20,02	191,55	7,10	
2014	190,11	19,95	199,49	6,80	
2015	217,50	19,87	177,95	6,80	

Chorvatsko					
rok	minimální mzda EUR/měsíc	počet obyvatel (v mil.)	HDP (bilion US dollars)	míra nezaměstnanosti v %	
2008	379,60	4,31	70,48	8,60	
2009	373,46	4,31	62,70	9,20	
2010	385,48	4,30	59,68	11,70	
2011	381,15	4,29	62,25	13,70	
2012	373,36	4,28	56,49	16,00	
2013	372,35	4,26	57,77	17,30	
2014	395,67	4,25	57,14	17,30	
2015	395,61	4,23	48,73	16,30	

## Příloha B: Výsledky dílčích regresních analýz (vliv minimální mzdy na nezaměstnanost)

VÝLEDEK - Belgie

Regresní statistika	
Násobné R	0,450939646
Hodnota spolehlivosti R	0,203346565
Nastavená hodnota spolehlivosti R	0,004183206
Chyba stř. hodnoty	0,647454537
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	1,284006464	0,428002155	1,021003893	0,417646418
Rezidua	12	5,030368536	0,419197378		
Celkem	15	6,314375			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	21,77839234	26,0344452	0,836522237	0,419207972	-34,94579086	78,50257555	-34,94579086	78,50257555
minimální mzda EUR/měsíc	0,008353346	0,010000369	0,835303795	0,419867054	-0,013435587	0,03014228	-0,013435587	0,03014228
počet obyvatel (v mil.)	-2,261625088	3,543387902	-0,638266301	0,535291497	-9,982004111	5,458753934	-9,982004111	5,458753934
HDP (bilion US dollars)	-0,00155677	0,003706764	-0,419980838	0,681921279	-0,009633114	0,006519574	-0,009633114	0,006519574

REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	7,403344834	-0,503344834
2	7,541895827	-0,941895827
3	7,585985642	-0,085985642
4	7,566455954	0,633544046
5	7,589759613	0,810240387
6	7,648913573	0,851086427
7	7,678762473	0,621237527
8	7,632747092	-0,132747092
9	7,77900778	-0,77900778
10	8,301858175	-0,401858175
11	8,099821983	0,200178017
12	7,902119998	-0,702119998
13	7,980275443	-0,380275443
14	8,274218867	0,125781133
15	8,165586361	0,334413639
16	8,149246386	0,350753614

VÝLEDEK - Francie

Regresní statistika	
Násobné R	0,894138758
Hodnota spolehlivosti R	0,799484119
Nastavená hodnota spolehlivosti R	0,749355149
Chyba stř. hodnoty	0,461752336
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	10,20141736	3,40047245	15,94854447	0,00017344
Rezidua	12	2,558582637	0,21321522		
Celkem	15	12,76			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	-3,145398811	17,16078936	-0,18328987	0,85763103	-40,5355468	34,2447492	-40,5355468	34,2447492
minimální mzda EUR/měsíc	0,010252551	0,004993299	2,05326187	0,06251063	-0,00062691	0,02113202	-0,00062691	0,02113202
počet obyvatel (v mil.)	0,036714428	0,36776449	0,09983136	0,92212665	-0,76457556	0,83800442	-0,76457556	0,83800442
HDP (bilion US dollars)	-0,001428786	0,000449768	-3,17672155	0,00796955	-0,00240875	-0,00044883	-0,00240875	-0,00044883

REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	7,880932928	0,719067072
2	8,223567685	-0,423567685
3	8,521818051	-0,621818051
4	8,317930985	0,182069015
5	8,563152704	0,336847296
6	9,194813191	-0,294813191
7	8,339020694	0,460979306
8	8,244193867	-0,244193867
9	8,149825589	-0,749825589
10	8,910256915	0,189743085
11	9,221808269	0,078191731
12	9,14330084	0,05669916
13	9,75553454	0,04446546
14	9,912242476	0,387757524
15	10,04260321	0,257396787
16	10,77899805	-0,378998054

## VÝSLEDEK - Lucembursko

Regresní statistika	
Násobné R	0,891126462
Hodnota spolehlivosti R	0,794106371
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,742632964
Chyba stf. hodnoty	0,66401252
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	20,40654848	6,80218283	15,4275074	0,00020272
Rezidua	12	5,29095152	0,44091263		
Celkem	15	25,6975			

	Koeficienty	Chyba stf. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	-2,129822444	5,039319899	-0,4226408	0,68003183	-13,1095573	8,84991241	-13,1095573	8,84991241
minimální mzda EUR/měsíc	0,002862917	0,006238821	0,45888752	0,65451562	-0,01073031	0,01645614	-0,01073031	0,01645614
počet obyvatel (v mil.)	1,759075707	24,78222098	0,07098136	0,94458184	-52,2367453	55,7548967	-52,2367453	55,7548967
HDP (bilion US dollars)	0,028042069	0,050536212	0,55489061	0,58916314	-0,08206688	0,13815102	-0,08206688	0,13815102

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	2,645404239	-0,445404239
2	2,838153437	-0,938153437
3	3,009186646	-0,409186646
4	3,284583321	0,515416679
5	3,658875342	1,341124658
6	3,915589151	0,684410849
7	4,176353225	0,423646775
8	4,62119243	-0,42119243
9	4,756355204	0,143644796
10	4,845330194	0,254669806
11	5,03532027	-0,43532027
12	5,445124373	-0,645124373
13	5,512489074	-0,412489074
14	5,918448671	-0,018448671
15	6,156508043	-0,156508043
16	5,981086378	0,518913622

## VÝSLEDEK - Nizozemsko

Regresní statistika	
Násobné R	0,866526494
Hodnota spolehlivosti R	0,750868165
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,688585207
Chyba stf. hodnoty	0,736958208
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	19,6427112	6,5475704	12,0557562	0,00062171
Rezidua	12	6,517288798	0,5431074		
Celkem	15	26,16			

	Koeficienty	Chyba stf. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	-193,891374	78,51678731	-2,46942572	0,02952452	-364,964758	-22,8179905	-364,964758	-22,8179905
minimální mzda EUR/měsíc	-0,02418166	0,015832571	-1,52733626	0,15259643	-0,05867787	0,01031455	-0,05867787	0,01031455
počet obyvatel (v mil.)	14,1817144	6,013130684	2,35845771	0,03615257	1,08022812	27,2832007	1,08022812	27,2832007
HDP (bilion US dollars)	-0,00247658	0,002060238	-1,20208439	0,25251591	-0,00696545	0,00201229	-0,00696545	0,00201229

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	3,601886721	0,098113279
2	3,900078109	-0,800078109
3	4,245928044	-0,545928044
4	4,086595448	0,713404552
5	4,507248989	1,192751011
6	5,146990459	0,753009541
7	5,122834755	-0,122834755
8	4,587079417	-0,387079417
9	4,229394629	-0,529394629
10	4,440655337	-0,040655337
11	4,990018381	0,009981619
12	5,718311803	-0,718311803
13	6,334557539	-0,534557539
14	6,398860039	0,901139961
15	6,684106389	0,715893611
16	7,60545394	-0,70545394

## VÝSLEDEK - Irsko

Regresní statistika	
Násobné R	0,977173979
Hodnota spolehlivosti R	0,954868984
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,94358623
Chyba stř. hodnoty	1,033752237
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	271,3206507	90,4402169	84,6308437	2,4296E-08
Rezidua	12	12,82372426	1,06864369		
Celkem	15	284,144375			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	-76,84041658	11,41329749	-6,73253428	2,0958E-05	-101,707856	-51,9729776	-101,707856	-51,9729776
minimální mzda EUR/měsíc	0,00255104	0,008321779	0,30654984	0,76443992	-0,01558056	0,02068264	-0,01558056	0,02068264
počet obyvatel (v mil.)	23,04196996	4,777492931	4,82302544	0,00041689	12,6327071	33,4512328	12,6327071	33,4512328
HDP (billion US dollars)	-0,081065694	0,011699167	-6,92918485	1,5844E-05	-0,10655599	-0,0555754	-0,10655599	-0,0555754

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	4,573002619	-0,273002619
2	4,974432792	-1,074432792
3	5,225542117	-0,725542117
4	3,82515013	0,77484987
5	3,040164805	1,459835195
6	3,719163476	0,680836524
7	4,6433668	-0,1433668
8	4,849096809	-0,149096809
9	7,369426631	-0,969426631
10	11,92566674	0,07433326
11	13,78508249	0,114917514
12	12,68783925	2,012160749
13	14,11478859	0,585211409
14	13,25487471	-0,154874709
15	12,33759731	-1,037597313
16	10,57480473	-1,174804732

## VÝSLEDEK - Spojené království

Regresní statistika	
Násobné R	0,829785872
Hodnota spolehlivosti R	0,688544593
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,610680741
Chyba stř. hodnoty	0,791863202
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	16,63480703	5,54493568	8,84293004	0,00229112
Rezidua	12	7,524567971	0,62704733		
Celkem	15	24,159375			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	-24,88931389	8,024744468	-3,1015709	0,00916321	-42,3737301	-7,40489769	-42,3737301	-7,40489769
minimální mzda EUR/měsíc	-0,010531674	0,00353408	-2,98003241	0,01148506	-0,01823177	-0,00283157	-0,01823177	-0,00283157
počet obyvatel (v mil.)	0,64551999	0,150241	4,29656345	0,00103817	0,31817297	0,97286701	0,31817297	0,97286701
HDP (billion US dollars)	0,001314714	0,001045555	1,2574308	0,23251888	-0,00096336	0,00359278	-0,00096336	0,00359278

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	5,258509323	0,141490677
2	5,364605791	-0,364605791
3	5,035532134	0,064467866
4	4,885522372	0,114477628
5	5,744686014	-1,044686014
6	5,30553737	-0,50553737
7	4,992465428	0,407534572
8	4,710736988	0,589263012
9	5,552891125	0,047108875
10	7,78887945	-0,18887945
11	7,31944269	0,48055731
12	7,255144642	0,844855358
13	6,921286378	0,978713622
14	6,778232288	0,821767712
15	7,416848856	-1,316848856
16	6,369679151	-1,069679151

## VÝSLEDEK - Řecko

Regresní statistika	
Násobné R	0,599396012
Hodnota spolehlivosti R	0,359275579
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,199094473
Chyba stř. hodnoty	6,427587207
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	277,9928473	92,6642824	2,24293357	0,13574699
Rezidua	12	495,7665277	41,3138773		
Celkem	15	773,759375			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	473,412015	537,4761995	0,88080554	0,3957218	-697,648024	1644,47205	-697,648024	1644,47205
minimální mzda EUR/měsíc	0,084010708	0,03853049	2,18036954	0,04986082	5,9981E-05	0,16796143	5,9981E-05	0,16796143
počet obyvatel (v mil.)	-45,7118345	51,51280708	-0,88738776	0,39230875	-157,948599	66,5249305	-157,948599	66,5249305
HDP (bilion US dollars)	-0,066475618	0,050604995	-1,31361772	0,21353583	-0,17673443	0,04378319	-0,17673443	0,04378319

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	17,57973777	-6,379737769
2	14,50643466	-3,80643466
3	13,41395455	-3,113954551
4	9,710257207	-0,010257207
5	10,32726385	0,272736146
6	11,57413105	-1,574131046
7	12,03595876	-3,035958756
8	8,933897404	-0,533897404
9	10,98235976	-3,182359762
10	13,2372933	-3,637293302
11	17,68106344	-4,981063439
12	18,45218061	-0,552180613
13	23,78217171	0,717828295
14	12,08015509	15,41984491
15	15,53126134	10,96873866
16	21,4718795	3,428120497

## VÝSLEDEK - Portugalsko

Regresní statistika	
Násobné R	0,937986023
Hodnota spolehlivosti R	0,87981778
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,849772225
Chyba stř. hodnoty	1,378904134
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	167,0328557	55,6776186	29,2827935	8,369E-06
Rezidua	12	22,81651932	1,90137661		
Celkem	15	189,849375			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	-94,22486702	83,85361291	-1,12368285	0,28312478	-276,926195	88,4764606	-276,926195	88,4764606
minimální mzda EUR/měsíc	0,049595221	0,007841548	6,32467224	3,8051E-05	0,03250996	0,06668049	0,03250996	0,06668049
počet obyvatel (v mil.)	8,105130342	8,226502976	0,98524614	0,34395223	-9,81887988	26,0291406	-9,81887988	26,0291406
HDP (bilion US dollars)	-0,023133208	0,021827364	-1,059826	0,3100904	-0,07069095	0,02442453	-0,07069095	0,02442453

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	4,527889978	0,572110022
2	6,025968477	-0,925968477
3	7,018422171	-0,818422171
4	7,209739308	0,190260692
5	7,38436017	0,41563983
6	7,914318928	0,885681072
7	8,452016957	0,447983043
8	8,884437685	0,215562315
9	9,87195079	-1,07195079
10	11,76408065	-1,064080651
11	13,41743786	-1,417437858
12	13,84396428	-0,943964283
13	14,26033814	1,53966186
14	13,6306895	2,769310497
15	13,05069219	1,049307811
16	14,44369291	-1,843692913



## VÝSLEDEK - Španělsko

Regresní statistika	
Násobné R	0,946294259
Hodnota spolehlivosti R	0,895472825
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,869341031
Chyba stř. hodnoty	2,34596035
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	565,7776404	188,592547	34,2675606	3,6495E-06
Rezidua	12	66,04235959	5,50352997		
Celkem	15	631,82			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	-204,8855922	70,6654312	-2,89937511	0,01334179	-358,85234	-50,9188441	-358,85234	-50,9188441
minimální mzda EUR/měsíc	-0,014341468	0,047306192	-0,30316261	0,76695742	-0,11741281	0,08872987	-0,11741281	0,08872987
počet obyvatel (v mil.)	5,954200211	2,357002846	2,52617438	0,02660575	0,81873217	11,0896683	0,81873217	11,0896683
HDP (billion US dollars)	-0,02859249	0,005039586	-5,67357958	0,00010335	-0,0395728	-0,01761218	-0,0395728	-0,01761218

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	9,448525998	2,451474002
2	10,98976833	-0,389768328
3	11,91402662	-0,41402662
4	10,70015413	0,799845867
5	10,1792893	0,820710697
6	11,2583913	-2,058391302
7	11,95194225	-3,451942254
8	9,898363608	-1,698363608
9	10,25526836	1,044731639
10	17,13389261	0,766107389
11	20,39397156	-0,493971559
12	19,72187316	1,678126842
13	24,84583394	-0,045833937
14	23,40665635	2,693343645
15	21,75133503	2,748664971
16	26,55070744	-4,450707443

## VÝSLEDEK - Lotyšsko

Regresní statistika	
Násobné R	0,621977552
Hodnota spolehlivosti R	0,386856075
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,233570094
Chyba stř. hodnoty	3,265516002
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	80,73686288	26,9122876	2,52375378	0,10701324
Rezidua	12	127,9631371	10,6635948		
Celkem	15	208,7			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	-45,52462943	65,66688015	-0,69326621	0,5013409	-188,60047	97,5512115	-188,60047	97,5512115
minimální mzda EUR/měsíc	0,068290679	0,036837438	1,85383899	0,08849482	-0,0119712	0,14855256	-0,0119712	0,14855256
počet obyvatel (v mil.)	23,77795279	26,67902158	0,8912603	0,39031017	-34,3506417	81,9065473	-34,3506417	81,9065473
HDP (billion US dollars)	-0,356741626	0,159604024	-2,23516687	0,04518861	-0,70448892	-0,00899433	-0,70448892	-0,00899433

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	13,8026637	0,497336299
2	13,60710238	-0,10710238
3	13,97067244	-1,470672444
4	12,75876819	-1,158768193
5	11,68658494	0,013415063
6	9,767856567	0,232143433
7	8,676033484	-1,676033484
8	7,755521654	-1,655521654
9	9,538868783	-1,838868783
10	13,85453049	3,645469514
11	13,73500763	5,764992367
12	12,80675953	3,393240466
13	12,49432774	2,505672255
14	11,28803963	0,61196037
15	12,71114569	-1,911145687
16	16,74611714	-6,846117141

## VÝSLEDEK - Estonsko

Regresní statistika	
Násobné R	0,576413156
Hodnota spolehlivosti R	0,332252126
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,165315158
Chyba stř. hodnoty	3,227813447
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	62,20901923	20,7363397	1,99028489	0,16928269
Rezidua	12	125,0253558	10,4187796		
Celkem	15	187,234375			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	-216,4031201	190,0404321	-1,13872147	0,27704225	-630,465652	197,659411	-630,465652	197,659411
minimální mzda EUR/měsíc	0,044209618	0,029495124	1,49887885	0,15974444	-0,02005474	0,10847397	-0,02005474	0,10847397
počet obyvatel (v mil.)	165,8829694	137,2937365	1,20823407	0,25022908	-133,254385	465,020324	-133,254385	465,020324
HDP (bilion US dollars)	-0,372012003	0,333533504	-1,11536622	0,28653212	-1,09871908	0,35469507	-1,09871908	0,35469507

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	12,69567631	1,904323694
2	13,05234851	-0,052348506
3	11,70193567	-0,501935669
4	11,64397808	-1,343978079
5	10,05964831	0,040351687
6	9,927517984	-1,927517984
7	8,047045419	-2,147045419
8	7,778260904	-3,178260904
9	9,172246599	-3,672246599
10	10,86118109	2,638818906
11	10,92070301	5,779296986
12	9,551698843	2,748301157
13	6,812032242	3,187967758
14	7,379416305	1,220583695
15	6,847549688	0,552450312
16	11,44876103	-5,248761035

## VÝSLEDEK - Litva

Regresní statistika	
Násobné R	0,609865814
Hodnota spolehlivosti R	0,371936311
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,214920388
Chyba stř. hodnoty	3,703277107
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	97,45823902	32,4860797	2,36878085	0,12190355
Rezidua	12	164,571136	13,7142613		
Celkem	15	262,029375			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	52,76048303	76,10336224	0,69327401	0,50133618	-113,054499	218,575465	-113,054499	218,575465
minimální mzda EUR/měsíc	0,041830269	0,05970106	0,70066207	0,49687538	-0,08824717	0,1719077	-0,08824717	0,1719077
počet obyvatel (v mil.)	-10,62804255	20,04027071	-0,53033428	0,60555516	-54,2920415	33,0359564	-54,2920415	33,0359564
HDP (bilion US dollars)	-0,459849873	0,177421521	-2,59184945	0,02357742	-0,84641816	-0,07328159	-0,84641816	-0,07328159

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	14,62731642	1,772683578
2	14,86684963	2,533150365
3	14,82906662	-1,029066618
4	12,87107945	-0,471079452
5	11,66169597	-0,761695974
6	11,09182411	-2,791824107
7	10,5607034	-4,760703397
8	7,2137566	-2,9137566
9	6,332723302	-0,532723302
10	11,43860175	2,361398245
11	12,00627692	5,793723083
12	10,02895856	5,371041442
13	10,8638616	2,536138399
14	11,9684465	-0,168446496
15	11,39517902	-0,695179019
16	15,34366015	-6,243660147

## VÝSLEDEK - Maďarsko

Regresní statistika	
Násobné R	0,716102608
Hodnota spolehlivosti R	0,512802946
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,391003682
Chyba stř. hodnoty	1,595749543
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	32,16300075	10,7210002	4,21023026	0,02989126
Rezidua	12	30,55699925	2,5464166		
Celkem	15	62,72			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	68,99002647	134,7278253	0,51206962	0,61789525	-224,556688	362,536741	-224,556688	362,536741
minimální mzda EUR/měsíc	0,007052301	0,021157246	0,33332795	0,74463866	-0,03904538	0,05314998	-0,03904538	0,05314998
počet obyvatel (v mil.)	-6,270262876	12,90717397	-0,48579673	0,6358608	-34,3925791	21,8520534	-34,3925791	21,8520534
HDP (bilion US dollars)	0,000235575	0,000128276	1,83646429	0,09117266	-4,3915E-05	0,00051506	-4,3915E-05	0,00051506

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	5,625137768	0,674862232
2	6,110469855	-0,510469855
3	6,332512648	-0,732512648
4	6,921863492	-1,121863492
5	6,983254898	-0,883254898
6	7,321195084	-0,121195084
7	7,555867448	-0,055867448
8	7,715998018	-0,315998018
9	7,928740932	-0,128740932
10	8,020558926	1,979441074
11	11,21010806	-0,01010806
12	8,362189316	2,637810684
13	8,841181317	2,158818683
14	9,247873627	0,952126373
15	9,482416165	-1,782416165
16	9,540632445	-2,740632445

## VÝSLEDEK - Malta

Regresní statistika	
Násobné R	0,797209076
Hodnota spolehlivosti R	0,635542311
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,544427889
Chyba stř. hodnoty	0,428458374
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	3,841456056	1,28048535	6,9752109	0,00569618
Rezidua	12	2,202918944	0,18357658		
Celkem	15	6,044375			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	11,20911722	8,45024049	1,326485	0,20937064	-7,20237517	29,6206096	-7,20237517	29,6206096
minimální mzda EUR/měsíc	0,000313073	0,005897814	0,05308282	0,95853939	-0,01253716	0,01316331	-0,01253716	0,01316331
počet obyvatel (v mil.)	-7,982787795	25,80016681	-0,30940838	0,76231755	-64,1965222	48,2309467	-64,1965222	48,2309467
HDP (bilion US dollars)	-0,193677505	0,179906985	-1,07654244	0,30285208	-0,58566115	0,19830614	-0,58566115	0,19830614

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	7,499025133	-0,799025133
2	7,423266357	0,176733643
3	7,362004808	0,037995192
4	7,130878788	0,569121212
5	7,011638612	0,188361388
6	6,952173797	-0,052173797
7	6,889648578	-0,089648578
8	6,598437018	-0,098437018
9	6,390181774	-0,390181774
10	6,482868644	0,417131356
11	6,450035706	0,449964294
12	6,292794907	0,107205093
13	6,277391216	0,022608784
14	6,104743035	0,295256965
15	5,921192543	-0,121192543
16	6,113719085	-0,713719085

## VÝSLEDEK - Polsko

Regresní statistika	
Násobné R	0,925352724
Hodnota spolehlivosti R	0,856277663
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,820347079
Chyba stř. hodnoty	2,044127554
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	298,7360105	99,5786702	23,8314429	2,4201E-05
Rezidua	12	50,14148947	4,17845746		
Celkem	15	348,8775			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	-180,00656	182,5511473	-0,98606096	0,34356835	-577,751342	217,738222	-577,751342	217,738222
minimální mzda EUR/měsíc	-0,011934064	0,017717292	-0,67358283	0,51334166	-0,05053673	0,0266686	-0,05053673	0,0266686
počet obyvatel (v mil.)	5,413025794	4,819446521	1,12316337	0,2833367	-5,08764612	15,9136977	-5,08764612	15,9136977
HDP (bilion US dollars)	-0,028885268	0,008881879	-3,25215726	0,00692866	-0,04823722	-0,00953332	-0,04823722	-0,00953332

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	20,15389103	-4,053891029
2	19,12842173	-0,828421726
3	18,44863288	1,551367124
4	18,05937041	1,740629591
5	17,14855818	1,951441821
6	15,23095404	2,669045956
7	13,65216331	0,24783669
8	11,02325174	-1,423251745
9	7,287290748	-0,187290748
10	10,2386302	-2,138630203
11	10,8827544	-1,1827544
12	9,174888745	0,525111255
13	10,08941468	0,010585319
14	8,565833298	1,734166702
15	7,713444754	1,286555246
16	9,402499855	-1,902499855

## VÝSLEDEK - Slovensko

Regresní statistika	
Násobné R	0,887070375
Hodnota spolehlivosti R	0,78689385
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,733617313
Chyba stř. hodnoty	1,596647211
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	112,9586122	37,6528707	14,7699886	0,0002483
Rezidua	12	30,59138782	2,54928232		
Celkem	15	143,55			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	135,0536058	245,0254737	0,5511819	0,59162395	-398,81104	668,918251	-398,81104	668,918251
minimální mzda EUR/měsíc	0,013357262	0,012795046	1,0439402	0,31708779	-0,01452075	0,04123527	-0,01452075	0,04123527
počet obyvatel (v mil.)	-20,9798785	45,70714105	-0,45900658	0,65443253	-120,567184	78,6074268	-120,567184	78,6074268
HDP (bilion US dollars)	-0,135643941	0,037190353	-3,64728838	0,00334312	-0,21667476	-0,05461312	-0,21667476	-0,05461312

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	19,2835897	-0,383589696
2	19,35532031	0,14467969
3	18,95968877	-0,159688768
4	17,63589629	0,064103706
5	16,3902008	2,009799202
6	15,70799993	0,692000075
7	14,8286238	-1,328623798
8	13,00427118	-1,804271178
9	11,16494464	-1,564944635
10	13,22420682	-1,124206825
11	13,10140603	1,398593965
12	11,83979682	1,860203178
13	13,2497874	0,7502126
14	12,70499533	1,495004673
15	12,37693721	0,82306279
16	14,37233498	-2,872334979

## VÝSLEDEK - Slovinsko

Regresní statistika	
Násobné R	0,958770066
Hodnota spolehlivosti R	0,91924004
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,89905005
Chyba stř. hodnoty	0,527810576
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	38,05136695	12,683789	45,5294948	7,8496E-07
Rezidua	12	3,343008054	0,278584		
Celkem	15	41,394375			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	-46,39878687	40,31068017	-1,1510296	0,27213927	-134,228214	41,4306403	-134,228214	41,4306403
minimální mzda EUR/měsíc	0,01080633	0,003639874	2,96887483	0,01172568	0,00287573	0,01873693	0,00287573	0,01873693
počet obyvatel (v mil.)	25,77144467	21,04053683	1,2248473	0,24413287	-20,0719469	71,6148363	-20,0719469	71,6148363
HDP (bilion US dollars)	-0,122867073	0,018989958	-6,4701075	3,0682E-05	-0,16424264	-0,08149151	-0,16424264	-0,08149151

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	6,421814965	0,278185035
2	6,592989873	-0,392989873
3	6,666782217	-0,366782217
4	6,361148746	0,338851254
5	5,998547707	0,301452293
6	5,973742381	0,526257619
7	6,06926969	-0,06926969
8	5,387139339	-0,487139339
9	4,64888353	-0,24888353
10	6,111385482	-0,211385482
11	6,988623435	0,311376565
12	8,215037809	-0,015037809
13	9,252436326	-0,352436326
14	9,299346805	0,800653195
15	9,132598141	0,567401859
16	9,980253555	-0,980253555

## VÝSLEDEK - Bulharsko

Regresní statistika	
Násobné R	0,784686517
Hodnota spolehlivosti R	0,61573293
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,519666163
Chyba stř. hodnoty	2,736421795
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	143,9814491	47,9938164	6,40942697	0,00772739
Rezidua	12	89,8560509	7,48800424		
Celkem	15	233,8375			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	181,8863168	109,3159468	1,66385895	0,1220152	-56,2926706	420,065304	-56,2926706	420,065304
minimální mzda EUR/měsíc	-0,073359861	0,089172121	-0,82267709	0,42673753	-0,26764922	0,1209295	-0,26764922	0,1209295
počet obyvatel (v mil.)	-20,09429205	13,39312084	-1,50034427	0,15936948	-49,2753956	9,08681147	-49,2753956	9,08681147
HDP (bilion US dollars)	-0,254263124	0,099523508	-2,55480468	0,02524164	-0,47110622	-0,03742003	-0,47110622	-0,03742003

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	14,06651954	2,333480459
2	16,3814477	3,118552298
3	15,81379677	2,386203226
4	15,26146874	-1,561468743
5	14,41763864	-2,317638644
6	13,1484022	-3,0484022
7	12,43893979	-3,438939794
8	9,829371589	-2,929371589
9	6,614995582	-1,014995582
10	7,202906989	-0,402906989
11	8,706052367	1,593947633
12	7,979235095	3,320764905
13	11,56681651	0,733183491
14	10,39744962	2,602550383
15	10,03018872	1,369811283
16	11,94477014	-2,744770137

## VÝSLEDEK - Rumunsko

Regresní statistika	
Násobné R	0,918319847
Hodnota spolehlivosti R	0,843311342
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,804139177
Chyba stř. hodnoty	0,287934461
Pozorování	16

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	5,354499952	1,78483332	21,5283315	4,0377E-05
Rezidua	12	0,994875048	0,08290625		
Celkem	15	6,349375			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	38,95316683	8,913337088	4,37021134	0,00091185	19,5326736	58,37366	19,5326736	58,37366
minimální mzda EUR/měsíc	-0,008803581	0,005606047	-1,5703723	0,14230897	-0,02101811	0,00341095	-0,02101811	0,00341095
počet obyvatel (v mil.)	-1,355123214	0,391706589	-3,45953643	0,00472119	-2,20857856	-0,50166787	-2,20857856	-0,50166787
HDP (bilion US dollars)	-0,018455852	0,003094003	-5,96504041	6,5599E-05	-0,02519711	-0,0117146	-0,02519711	-0,0117146

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	7,610160498	-0,010160498
2	7,441586519	-0,041586519
3	8,020085554	0,279914446
4	7,910525064	-0,210525064
5	7,785302606	0,214697394
6	7,447742238	-0,347742238
7	7,073978784	0,126021216
8	6,138707668	0,261292332
9	5,921196114	-0,321196114
10	6,851427445	-0,351427445
11	7,110282496	-0,110282496
12	6,774778238	0,425221762
13	7,121486311	-0,321486311
14	6,901817617	0,198182383
15	6,563052006	0,236947994
16	6,827870843	-0,027870843

## VÝSLEDEK - Chorvatsko

Regresní statistika	
Násobné R	0,906929833
Hodnota spolehlivosti R	0,822521722
Nastavená hodnota spolehlivosti	0,689413013
Chyba stř. hodnoty	1,978216515
Pozorování	8

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	3	72,54538769	24,1817959	6,17932312	0,05544044
Rezidua	4	15,65336231	3,91334058		
Celkem	7	88,19875			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	571,0943925	239,6221065	2,38331263	0,07571602	-94,2032321	1236,39202	-94,2032321	1236,39202
minimální mzda EUR/měsíc	-0,115990188	0,098414649	-1,17858661	0,30388535	-0,38923306	0,15725268	-0,38923306	0,15725268
počet obyvatel (v mil.)	-119,316799	54,11180364	-2,20500503	0,09213728	-269,555251	30,9216533	-269,555251	30,9216533
HDP (bilion US dollars)	-0,041865629	0,232312287	-0,18021272	0,86574722	-0,68686794	0,60313668	-0,68686794	0,60313668

## REZIDUA

Pozorování	Očekávané míra nezaměstnanosti v %	Rezidua
1	9,858423802	-1,258423802
2	10,89631815	-1,696318153
3	10,82171828	0,878281715
4	12,40952912	1,290470879
5	14,7474067	1,252593299
6	17,19730477	0,102695235
7	15,71195692	1,588043081
8	18,45734225	-2,157342254

Příloha C: Zdrojová data pro analýzu minimální mzdy v České republice 1995-2015

Rok	Měsíc	Minimální mzda Kč/měsíc nominální	Míra nezaměstnanosti v %	HDP (USD billion)	Počet obyvatel (million)	Index spotřebního koše (bazický index 2015=100)															Minimální mzda Kč/měsíc reálná podle souhrnného indexu	Minimální mzda Kč/měsíc reálná podle nákladů na bydlení	Minimální mzda Kč/měsíc reálná podle nákladů na jídlo a nealkoholické nápoje
						Souhrnný	Potravinový a nealko	Alkohol, tabák	Oděv, obuv	Náklady na bydlení, energie	Bytové vybavení, zařízení, opravy	Zdraví	Doprava	Pošta a telekomunikace	Rekreace a kultura	Vzdělávání	Stravování a ubytování	Ostatní zboží a služby					
1995	12	2200	2,93	59,54	10,33	52,25	65,03	40,23	109,98	26,10	94,28	32,20	65,78	53,95	71,18	43,85	47,35	55,70	4 211	8 429	3 383		
1996	12	2500	3,52	66,78	10,32	56,80	70,15	44,13	121,40	29,38	98,38	36,18	74,03	61,90	75,93	49,78	50,40	58,68	4 401	8 511	3 564		
1997	12	2500	5,23	61,62	10,3	61,68	73,28	46,98	132,18	34,93	103,55	43,10	80,00	71,03	81,08	54,73	53,75	62,35	4 054	7 158	3 412		
1998	12	2650	7,48	66,37	10,29	68,33	76,53	51,43	140,53	45,63	109,83	49,08	83,70	78,70	86,58	62,73	60,00	67,23	3 879	5 808	3 463		
1999	12	3250	9,37	64,72	10,28	69,75	72,30	53,85	140,65	49,80	111,98	51,05	86,68	90,60	88,45	67,68	61,78	68,93	4 659	6 526	4 495		
2000	6	4000	8,78	61,47	10,27	71,80	72,45	55,75	138,60	53,40	112,75	52,15	94,20	97,10	89,70	70,00	63,10	70,30	5 571	7 491	5 521		
2000	12	4500	8,78	61,47	10,27	72,95	73,55	56,50	137,25	54,60	112,45	52,80	98,20	97,10	91,60	71,25	63,80	70,60	6 169	8 242	6 118		
2001	12	5000	8,9	67,38	10,22	75,75	76,70	57,90	135,68	59,38	112,65	54,15	96,45	101,80	95,35	72,63	65,25	73,68	6 601	8 421	6 519		
2002	12	5700	9,81	81,7	10,2	77,18	75,23	59,03	132,13	62,95	112,55	56,73	94,68	105,23	97,25	75,25	67,45	76,60	7 386	9 055	7 577		
2003	12	6200	10,31	99,3	10,21	77,28	73,58	59,50	125,58	64,18	110,88	59,03	94,73	103,05	96,93	77,48	68,75	78,83	8 023	9 661	8 427		
2004	12	6700	10,33	118,98	10,22	79,40	76,05	61,25	120,50	66,43	108,68	60,83	96,85	116,30	97,88	79,45	72,78	82,10	8 438	10 087	8 810		
2005	12	7185	8,88	135,99	10,24	80,88	75,85	62,15	114,15	69,20	106,48	65,45	98,23	125,18	99,63	81,30	76,10	82,88	8 884	10 383	9 473		
2006	6	7570	7,67	155,21	10,27	82,80	76,35	62,80	108,60	73,45	105,30	67,45	99,65	131,50	100,30	83,40	77,70	84,20	9 143	10 306	9 915		
2006	12	7955	7,67	155,21	10,27	83,10	76,65	62,90	106,15	73,50	104,85	69,70	100,10	135,80	101,95	84,80	78,45	84,65	9 573	10 823	10 378		
2007	12	8000	5,98	188,82	10,33	85,33	80,13	69,28	106,58	75,98	104,93	71,08	100,18	133,68	101,08	86,13	80,28	86,18	9 376	10 530	9 984		
2008	12	8000	5,96	235,21	10,42	90,75	86,68	76,13	105,33	83,83	105,45	93,38	102,55	130,00	101,95	88,43	86,00	90,30	8 815	9 544	9 230		
2009	12	8000	9,24	205,73	10,49	91,65	83,23	81,08	102,65	89,93	104,85	90,33	96,63	124,00	101,03	90,88	87,93	92,05	8 729	8 896	9 612		
2010	12	8000	9,57	207,02	10,53	93,03	84,45	84,85	99,95	91,43	104,30	95,00	99,18	121,45	100,00	92,35	90,08	93,00	8 600	8 750	9 473		
2011	12	8000	8,62	227,95	10,55	94,80	88,35	87,48	97,78	93,98	102,70	97,80	101,95	120,40	98,08	94,35	91,48	93,83	8 439	8 513	9 055		
2012	12	8000	9,36	207,38	10,52	97,93	94,45	89,73	94,70	98,63	101,58	106,95	104,83	117,55	97,90	96,18	95,00	95,60	8 170	8 112	8 470		
2013	6	8000	7	209,4	10,51	99,45	99,30	92,25	92,85	100,75	101,25	109,60	104,15	110,55	97,70	97,25	96,55	97,25	8 044	7 940	8 056		
2013	12	8500	6,8	209,4	10,51	99,15	98,90	93,65	95,00	100,00	99,90	109,50	104,15	103,65	98,60	97,85	97,30	96,90	8 573	8 500	8 595		
2014	12	8500	6,1	207,82	10,52	99,65	101,08	95,53	96,73	98,98	99,88	107,60	104,40	101,43	98,58	98,88	98,53	98,40	8 530	8 588	8 410		
2015	12	9200	5	185,16	10,54	100,00	99,98	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,03	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	9 200	9 200	9 202		

## Příloha D: Výsledek regrese základních dat ČR 1995-2015

VÝSLEDEK

<i>Regresní statistika</i>	
Násobné R	0,985194854
Hodnota spolehlivosti R	0,970608901
Nastavená hodnota spolehlivosti F	0,903429245
Chyba stř. hodnoty	0,644803142
Pozorování	24

ANOVA					
	<i>Rozdíl</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Významnost F</i>
Regrese	16	96,11269819	6,00704364	14,4479589	0,00075191
Rezidua	7	2,910397642	0,41577109		
Celkem	23	99,02309583			

	<i>Koeficienty</i>	<i>Chyba stř. hodnoty</i>	<i>t Stat</i>	<i>Hodnota P</i>	<i>Dolní 95%</i>	<i>Horní 95%</i>	<i>Dolní 95,0%</i>	<i>Horní 95,0%</i>
Hranice	179,0426266	174,4956835	1,02641055	0,33885331	-233,432221	591,517474	-233,432221	591,517474
Minimální mzda Kč/měsíc nominál	-0,003466583	0,002248259	-1,5418971	0,16700207	-0,00878287	0,0018497	-0,00878287	0,0018497
HDP (USD billion)	-0,025892362	0,026002676	-0,9957576	0,35253553	-0,08737892	0,0355942	-0,08737892	0,0355942
Počet obyvatel (million)	-14,76331893	15,86416492	-0,93060801	0,38302885	-52,276108	22,7494702	-52,276108	22,7494702
Souhrnný	1,275511612	2,346558552	0,54356692	0,60361132	-4,27321765	6,82424087	-4,27321765	6,82424087
Potravin y a nealko	-0,859429012	0,455268905	-1,88773932	0,10101046	-1,9359689	0,21711088	-1,9359689	0,21711088
Alkohol, tabák	0,127908738	0,380157313	0,33646265	0,74638346	-0,77102046	1,02683794	-0,77102046	1,02683794
Oděv, obuv	0,058707752	0,191872962	0,30597199	0,76852524	-0,39499971	0,51241521	-0,39499971	0,51241521
Náklady na bydlení, energie	-0,186371618	0,740500705	-0,25168324	0,80851509	-1,93737754	1,56463431	-1,93737754	1,56463431
Bytové vybavení, zařízení, opravy	-0,624181922	0,421509324	-1,4808259	0,18220104	-1,62089309	0,37252925	-1,62089309	0,37252925
Zdraví	0,103723233	0,106926245	0,97004466	0,36433998	-0,14911716	0,35656363	-0,14911716	0,35656363
Doprava	0,092540414	0,251928019	0,36732879	0,72422778	-0,50317469	0,68825552	-0,50317469	0,68825552
Pošta a telekomunikace	-0,042117056	0,078485591	-0,53662151	0,60815341	-0,22770599	0,14347188	-0,22770599	0,14347188
Rekreace a kultura	0,098254307	0,567931656	0,17300375	0,86754466	-1,24469066	1,44119927	-1,24469066	1,44119927
Vzdělávání	0,002418011	0,281604929	0,00858654	0,99338861	-0,66347183	0,66830785	-0,66347183	0,66830785
Stravování a ubytování	-0,61275548	0,370296661	-1,65476912	0,1419456	-1,48836794	0,26285698	-1,48836794	0,26285698
Ostatní zboží a služby	0,749875513	0,440836459	1,7010288	0,13273024	-0,29253707	1,79228809	-0,29253707	1,79228809



## Příloha E: Výsledek regrese dopočtených dat ČR 1995-2015

### VÝSLEDEK

<i>Regresní statistika</i>						
Násobné R		0,901474049				
Hodnota spolehlivosti R		0,812655461				
Nastavená hodnota spolehlivosti R		0,760615311				
Chyba stf. hodnoty		1,015202121				
Pozorování		24				
ANOVA						
	<i>Rozdíl</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Významnost F</i>	
Regrese	5	80,47165959	16,0943319	15,6159324	5,317E-06	
Rezidua	18	18,55143624	1,03063535			
Celkem	23	99,02309583				
	<i>Koeficienty</i>	<i>Chyba stf. hodnoty</i>	<i>t Stat</i>	<i>Hodnota P</i>	<i>Dolní 95%</i>	<i>Horní 95%</i>
Hranice	58,14938305	50,69091009	1,1471363	0,26634504	-48,3482672	164,647033
HDP (USD billion)	-0,025410044	0,012615071	-2,01426088	0,05917412	-0,05191332	0,00109324
Počet obyvatel (million)	-3,94551845	4,879562145	-0,80858043	0,42931472	-14,1970981	6,30606121
Minimální mzda Kč/měsíc reálná podle souhrnného indexu	-0,002365582	0,001162145	-2,03553161	0,05679159	-0,00480716	7,5993E-05
Minimální mzda Kč/měsíc reálná podle nákladů na bydlení	-0,001784054	0,000381133	-4,68092272	0,00018607	-0,00258478	-0,00098332
Minimální mzda Kč/měsíc reálná podle nákladů na jídlo a nealkoholické nápoje	0,003571672	0,000877299	4,07121362	0,00071669	0,00172853	0,00541481

**Příloha F: Dotazník Dopad minimální mzda v podnicích v České republice**

1. Uved'te prosím název společnosti (dále budete moci případně zaškrtnout, že nechcete, aby společnost byla v DP jmenována v souvislosti s analýzou dat)
2. Velikost společnosti podle počtu zaměstnanců
  - a. Velký podnik (více než 250 zaměstnanců)
  - b. Střední podnik (50–249 zaměstnanců)
  - c. Malý podnik (10-49 zaměstnanců)
  - d. Mikropodnik (méně než 10 zaměstnanců)
3. Prosím uveďte všechny kraje, ve kterých zaměstnáváte lidi
  - a. Hlavní město Praha
  - b. Ústecký kraj
  - c. Zlínský kraj
  - d. Jihočeský kraj
  - e. Kraj Vysočina
  - f. Středočeský kraj
  - g. Plzeňský kraj
  - h. Karlovarský kraj
  - i. Liberecký kraj
  - j. Královéhradecký kraj
  - k. Pardubický kraj
  - l. Jihomoravský kraj
  - m. Moravskoslezský kraj
  - n. Olomoucký kraj
4. Uveďte procento zaměstnanců, kteří v současné době pobírají minimální mzdu (pokud ne, přejít na otázku 8)
  - a. Žádné takové zaměstnance nemáme
  - b. Méně než 5 %
  - c. 5 % - 9,9 %
  - d. 10 % - 24,9 %
  - e. 25 % - 49,9 %
  - f. Více než 50 % zaměstnanců
5. Ve kterých krajích zaměstnanci pobírají minimální mzdu
  - a. Hlavní město Praha
  - b. Ústecký kraj
  - c. Zlínský kraj
  - d. Jihočeský kraj
  - e. Kraj Vysočina
  - f. Středočeský kraj
  - g. Plzeňský kraj
  - h. Karlovarský kraj
  - i. Liberecký kraj
  - j. Královéhradecký kraj
  - k. Pardubický kraj
  - l. Jihomoravský kraj
  - m. Moravskoslezský kraj
  - n. Olomoucký kraj

6. Prosím jmenujte pozice (alespoň některé), na kterých vyplácíte minimální mzdu
7. Jak se od ledna projeví zvýšení minimální mzdy u zaměstnanců, kteří ji pobírají?
  - a. Zvýší se jim mzda o přesně stanovenou výši
  - b. Zvýší se jim mzda o více než povinnou minimální výši
  - c. Zvýší se jim mzda a současně se sníží další bonusy typu osobní ohodnocení – ve výsledku na tom budou stejně jako před změnou
  - d. Zvýší se jim mzda a současně dojde k redukci poptávaných míst na těchto pozicích
  - e. Pokud žádná z nabízených možností nevystihuje stav ve vaší společnosti, pokuste se prosím vystihnout, jak se dotkne zaměstnanců u vás
8. Jak se projeví zvýšení minimální mzdy na ostatní mzdové třídy?
  - a. Na ostatní pozice nebude mít zvýšení minimální mzdy vliv
  - b. Rovnoměrně se zvýší mzda všem zaměstnancům pro udržení rozestupů mezi jednotlivými platovými třídami
  - c. Dojde k navýšení na všech pozicích, ale méně než rovnoměrně (navýšení minimální mzdy o 1 100 Kč a ostatních mezd např. o 500 Kč)
  - d. Dojde k navýšení na méně platově ohodnocených pozicích k udržení odstupů od minimální mzdy, ale vyšší platové třídy zůstanou beze změny
  - e. Nedojde ke zvýšení v souvislosti se zvyšováním minimální mzdy
  - f. Vlastní odpověď
9. Propouštěla v posledních letech vaše společnost zaměstnance kvůli zvýšení minimální mzdy? (Redukce zvýšení mzdových nákladů)
  - a. Ano
  - b. Ne
  - c. Vlastní odpověď
10. Pocítili jste v minulosti při zvýšení minimální mzdy klesající zájem o pozice těsně nad novou minimální mzdu?
  - a. Ano
  - b. Ne
11. Setkali jste se po minulých zvýšeních minimální mzdy s vyššími mzdovými požadavky uchazečů o zaměstnání?
  - a. Ano, průměrně u všech mzdových tříd
  - b. Ano, u pozic hodnocených lehce nad minimální mzdu
  - c. Ano, pouze u lépe platově hodnocených pozic
  - d. Ne
12. Uveďte prosím, v jakých platových rozmezech či na jakých pozicích jste se vyššími požadavky setkali
13. Projevilo se nějak v minulosti zvýšení minimální mzdy v množství uchazečů na jednotlivé pozice?
14. Mohu použít název společnosti při vyhodnocení odpovědí pro účely diplomové práce?
  - a. Ano
  - b. Ne