

## KOMPARATIVNÍ ANALÝZA MINIMÁLNÍ MZDY V ČR A VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EU

Michal Tvrdoň

### 1. Teoreticko-metodologická východiska

Minimální mzda existuje ve většině vyspělých ekonomik a má dva hlavní sociální cíle:<sup>1</sup>

1. cílem legislativy minimální mzdy je chránit méně vzdělané a více zranitelné občany tak, aby nebyli nuceni akceptovat nuznou výši mzdy, a to zejména z důvodu toho, že i tato skupina obyvatel si musí vydělat na základní životní potřeby, jako je například bydlení;
2. účelem legislativy minimální mzdy je také redukce nerovnosti příjmů pomocí zhuštění mzdových sazeb.

Baštyř (2005) spatřuje funkce mzdy ve dvou směrech: za prvé vůči zaměstnanci, což by se dalo specifikovat takto: „*Kriteriální fungování minimální mzdy spočívá ve vytvoření příjmové motivace k vyhledávání, převzetí a vykonávání legální zaměstnanecké pracovní činnosti placené touto mzdou, tj. její výhodnosti vůči statutárnímu (garantovanému) minimálnímu sociálnímu příjmu (resp. vůči příjmovému kritériu, které vymezuje nebo se k němu přihlíží při stanovení dávek podmíněných sociální potřebnosti)*“.<sup>2</sup>

Za druhé je to funkce minimální mzdy vůči zaměstnavatelům, která spočívá „*ve vymezení nejnižší, nepodkročitelné úrovně nákladů na mzdy zaměstnanců*“. Minimální mzda má vůči zaměstnavatelům ještě jednu funkci, a to ochrannou. „*Její podstatou je zajištění elementárních rovných podmínek konkurence mezi podnikatelskými subjekty, popř. veřejnými institucemi v úrovni mezd jako podstatném faktoru trhu práce*“.<sup>3</sup>

V rozvinutých zemích je existence minimální mzdy často považována za významný faktor způsobující nezaměstnanost, zejména u nízko kvalifikované pracovní síly. Zpravidla se jí přisuzuje vliv na snížení agregátní poptávky, na což navazuje exkluze méně kvalifikované pracovní síly ze stavu zaměstnanosti (právě tato skupina, která má držít obecně malé bohatství, by mohla mít prospěch ze snížení mzdy, které by je udrželo v zaměstnání).

Dolado – Felgueroso – Jimeno (2000) rozlišují čtyři atributy minimální mzdy, které z ní činí atraktivní redistribuční nástroj:

- minimální mzda nemá žádné okamžité rozpočtové konsekvence – uzákonění minimální mzdy nezvyšuje daně a ani zadlužení veřejného sektoru;
- zvyšuje motivaci pracovat – pracovní participace sice může klesnout, což jde na vrub zavedení minimální mzdy. Pokud jsou ale současně nabízeny pracovní pozice za minimální mzdu, lidé je přijmou (výše uvedené bude platit za předpokladu dostatečně nízkých sociálních benefitů během trvání nezaměstnanosti);

<sup>1</sup> Baldwin – Wyplosch (2004, str. 438).

<sup>2</sup> Baštyř (2005, str. 4).

<sup>3</sup> Baštyř (2005, str. 6).

- administrativní nenáročnost – je poměrně jednoduché definovat práva, povinnosti a sankce za porušení pravidel, což představuje následně malé požadavky na velikost dohlížejícího úřadu;
- vytváří „ty pravé“ sociální náklady práce na trzích – pokud stanovené minimum reflektuje fakt, že společnost bude víceméně akceptovat nížce placenou práci, pak vznikají i firmy nabízející nízkopříjmové pracovní pozice a v konečném důsledku nesou břemeno nákladů práce spotřebitelé jejich produktů raději, než kdyby platili část těchto nákladů skrz daně a různé subvence. Jinými slovy, minimální mzda nepodporuje nízkopříjmové pracovní pozice tak, jak to dělají ostatní formy redistribuce. Ve smyslu výše uvedeného to znamená, že lidé jsou připraveni akceptovat zvýšení úrovně minimální mzdy tím víc, čím více nebude zasahováno do systému sociálního zabezpečení. Je to dáno jednoduchým vztahem: lidé raději podpoří ty, kteří chtějí pracovat než ty, kteří nepracují a pobírají jen sociální dávky.

Cahuc – Martin – Zylberger (1999) zkoumají vlivy zvýšení minimální mzdy ve dvou směrech:

- na kvalifikovanou pracovní sílu,
- na nekvalifikovanou pracovní sílu.

Autoři pro tyto účely vytvořili specifický model, který je založen na měnících se podmínkách firmy během mzdového vyjednávání. Chování zaměstnavatele je předmětem technologického omezení, které v tomto modelu reprezentuje stupeň substituce kvalifikované a nekvalifikované pracovní síly. Odpověď poptávky po kvalifikované pracovní síle na zvýšení úrovně minimální mzdy vyplývá z kombinace dvou efektů. V případě komplementarity vyjednaná mzda vzroste, což sníží poptávku po kvalifikované pracovní síle. Pokud se ale za situace, kdy kvalifikovaná a nekvalifikovaná pracovní síla jsou substituty, vyjednaná mzda sníží, úroveň zaměstnané kvalifikované pracovní síly má tendenci vzrůst. Druhý efekt je odpovědí na kolísání mzdy u nekvalifikované pracovní síly, která sama o sobě rezultuje ze dvou proti sobě působících účinků (zvýšení mzdy u nekvalifikované pracovní síly vyvolá pozitivní substituční efekt na straně kvalifikované pracovní síly – zaměstnavatelé raději zaměstnají kvalifikovanou pracovní sílu). Na druhé straně má zvýšení minimální mzdy tendenci zvyšovat index mezd, a proto má nepříznivé účinky na úroveň zaměstnanosti kvalifikované pracovní síly, protože redukuje agregátní zaměstnanost. Pokud jsou komplementy, potom poptávka po kvalifikované pracovní síle reaguje na změny v úrovni minimální mzdy vždy negativně. Pokud jsou substituty, úroveň zaměstnanosti kvalifikované pracovní síly se může zvýšit, pokud se sníží její mzda na uspokojivou úroveň.

Immervoll (2007) tvrdí, že vyšší mzda zlepšuje motivaci k práci a může zvýšit zaměstnanost v segmentu trh práce, kde je výkon potlačen slabou nabídkou práce. V rámci celkové rovnováhy tato studie dodává, že dodatečný příjem má tendenci zvyšovat spotřebu (zejména u nízkopříjmových domácností), což může mít určité pozitivní účinky na agregátní poptávku a tím pádem i na zaměstnanost. Ovšem na firemní úrovni bříme v podobě svazující minimální mzdy zvyšuje náklady práce, a to může vést k nižší poptávce po práci.

Tradiční pohled na statut minimální mzdy v ekonomické odborné literatuře je následující:

- svazující mzdový práh, který je nad úrovní rovnovážné mzdy, nemůže zvýšit zaměstnanost a v podstatě ji snižuje. Tento argument je založen na dokonalé konkurenci. V kontrastu s tímto tvrzením se také ale uvádí, že v případě existence monopsonu může minimální mzda

podnítit růst zaměstnanosti, pokud je stanovena v rozmezí definovaném monopsonistou a tržní mzdou;

- největší vedlejší účinky má zavedení minimální mzdy v malých otevřených ekonomikách, kde je konkurence největší. Daný nárůst minimální mzdy bude mít potom tím větší negativní účinky, čím více bude křivka poptávky po práci elastická, což je typické pro ostrou mezinárodní konkurenci;
- dále pak platí, že nejvíce postiženými existencí minimální mzdy jsou mladiství na trhu práce;
- příjemci minimální mzdy zpravidla nepocházejí z nejhudších domácností, proto má i minimální mzda malé účinky na snížení chudoby. Zde autoři uvádějí, že hlavním faktorem, způsobujícím chudobu, je nezaměstnanost. Nízké mzdy ovlivňují míru nezaměstnanosti tím, že ovlivňují efektivní nahrazovací poměry.

Dokonce i když připustíme, že jen nepatrná část pracovní síly není zaměstnána z důvodu existence minimální mzdy, mohou existovat určité nežádoucí nedistribuční efekty, zvláště na trzích práce, kde je nízká fluktuace práce a doba trvání nezaměstnanosti je dlouhá. Pokud výše minimální mzdy zaostává za úrovní životního minima, pak je do značné míry snížena motivační funkce minimální mzdy, protože rozdíl mezi příjmy v době trvání nezaměstnanosti a příjmy pracujících, kteří pobírají minimální mzdu je minimální. Další důležitou relací minimální mzdy lze spatřovat ve směru k průměrné mzdě. Pro jednotlivé ekonomiky existují určité limity těchto relací a mezi nedůležitější patří následující:<sup>4</sup>

- vznik skupiny chudých zaměstnaných – nízká minimální mzda pod úrovní životního minima vyvolává potřebu sociálních plnění z veřejných rozpočtů. Náklady podnikatelských subjektů dotují veřejné rozpočty. Podnikatelé vstupují na trh zboží a služeb v podmínkách sociálního dumpingu;
- vliv na mzdové relace – relativně vysoká, resp. rychle rostoucí minimální mzda může vyvolat změny v celém mzdovém rozložení (v jeho dolní větvi), a to v zásadě dvojitým způsobem. Za prvé tak, že z důvodu zachování motivačního odstupňování výdělků se úrovní statutárního minima přizpůsobují mzdy na vyšších hladinách, což vede ke mzdově-inflačním tlakům a impulsům k makroekonomické nerovnováze. Druhým typem relace může být pohyb, při němž se mzdy v dolní větvi mzdového rozložení nivelizují, minimální mzdou je odměňován rostoucí počet námezdně pracujících, což může vyvolat napětí v pracovně-právních vztazích a poruchy na trhu práce;
- vliv na podnikatelské aktivity a úroveň zaměstnanosti – relativně vysoká, resp. rychle rostoucí statutární minimální mzda může především v subjektech s nižší mzdovou hladinou vytvářet nákladové bariéry podnikání (s riziky útlumu) a obecněji tlak na racionalizaci pracovních míst (zejména omezování v bloku nízkoplacených pracovních pozic) s důsledky na růst nezaměstnanosti.

## 2. Vývoj minimální mzdy v ČR

Minimální mzda byla od svého počátku uplatňována na základě systému všeodvětvové statutární minimální mzdy.<sup>5</sup> Prvním legislativním nařízením bylo Nařízení vlády č.99/1991 Sb.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Baštyř – Vlach (2003, str.25).

<sup>5</sup> Statutární minimální mzda je stanovena na základě rozhodnutí vlády jako jednotná mzda pro všechna odvětví v měsíčním a hodinovém vyjádření. Vláda nařizuje změny v úrovni minimální mzdy na základě projednávání návrhu se sociálními partnery.

Minimální mzdou se rozumí (dle internetového serveru Ministerstva práce a sociálních věcí): „Nejnižší peněžitě plnění, které je povinen podle zákoníku práce poskytovat zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci.“ Nařízení dále definuje, že minimální mzda „se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo v obdobném pracovním vztahu. Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou, o hlavní, vedlejší nebo souběžné pracovní poměry. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru samostatně. Nevztahuje se však na činnosti prováděné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší než uvádí nařízení vlády o minimální mzdě a zpravidla je této možnosti využíváno.“<sup>7</sup>

Tabulka č. 1: Vývoj výše minimální mzdy v ČR (v Kč)

	1991	1992-1995	1998	2000	2002	2005	2006	2007
měsíční	2000	2200	2650	4500	5700	7185	7955	8000
hodinová	10,80	12,00	14,80	25,00	33,90	42,50	48,10	48,10

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí: <http://www.mpsv.cz>; Výzkumný ústav práce a sociálních věcí: <http://www.vupsv.cz>

Tabulka 1 shrnuje vývoj nominální výše minimální mzdy od jejího zavedení po současnou platnou výši. Z tabulky je zřejmé, že se tato výše zčtyřnásobila. Jako i jiné makroekonomické ukazatele je však nutno očistit výši nominální minimální mzdy o vliv inflace a také zjistit její relaci k relevantním ukazatelům, což by nám mělo naznačit reálnou úroveň minimální mzdy.

Dle Baštýře – Vlacha (2003) se sice pojetí minimální mzdy od jeho zavedení kvalitativně blížilo pojetí, které bylo uplatňováno ve státech EU, co však bylo až do roku 1998 problematické, byla její výše, která neumožňovala naplňování jejich předpokládaných sociálně-ochranných funkcí a také ekonomicko-motivační funkce. Jak uvádí Baštýř (2005), počáteční stanovení minimální mzdy bylo realizováno bez hlubších analýz vztahu tohoto minima k cenové hladině. Výsledkem pak bylo (viz graf 1) stanovení vysoké úrovně minimální mzdy vůči průměrné mzdě (v roce zavedení byla tato relace téměř 53 %). Až do roku 1998 byl zaznamenán trvalý pokles této relace, který se zastavil na hodnotě 22,7 %. Autoři uvádějí (a je to patrné i z grafu), že pohyb nominální úrovně minimální mzdy značně zaostával za dynamikou mzdové hladiny. Jako důsledek těchto pohybů lze označit výrazné snížení kupní síly čisté minimální mzdy. Druhou velmi důležitou relací je vztah minimální mzdy k výši životního minima. I tato relace zaznamenala v průběhu uplynulých 15 let překotný vývoj. Nejdramatičtější vývoj této relace spadá do let 1994–1998, kdy úroveň minimální mzdy spadá dokonce i pod úroveň životního minima a tudíž je znemožněna její hlavní funkce – zajistit odpovídající standard života i pracujícím nízkopříjmovým skupinám obyvatelstva. Vzniklou situaci lze charakterizovat následovně: „Zesilovala se tak rizika pasti chudoby, existovaly tendence k sociální nezaměstnanosti a parazitismu. Sociální dávky se de facto staly subvencemi zaměstnavatelům

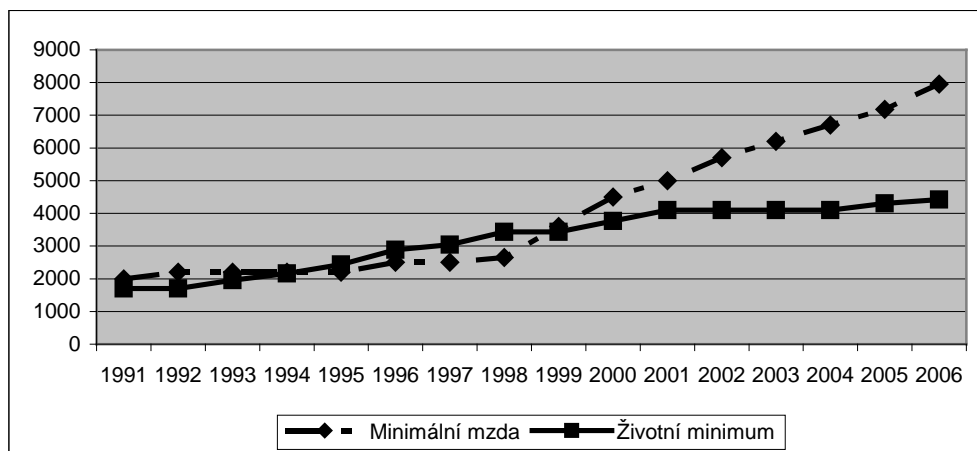
<sup>6</sup> Zatím poslední úprava proběhla v roce 2006 Nařízením vlády č. 567/2006 Sb.

<sup>7</sup> V praxi pak platí, že v ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy i minimální mzdové tarify. Minimální mzdový tarif stanovený pro první tarifní stupeň má výši shodnou s minimální mzdou. V rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech se uplatňuje vedle minimální mzdy systém platových tarifů.

na nízké mzdy, narůstal tlak na dovoz zahraniční pracovní síly ochotné nízké mzdy akceptovat. V podstatě se vytvořily podmínky pro vznik mzdové diskriminace cizinců a mzdově-sociálního dumpingu“.<sup>8</sup>

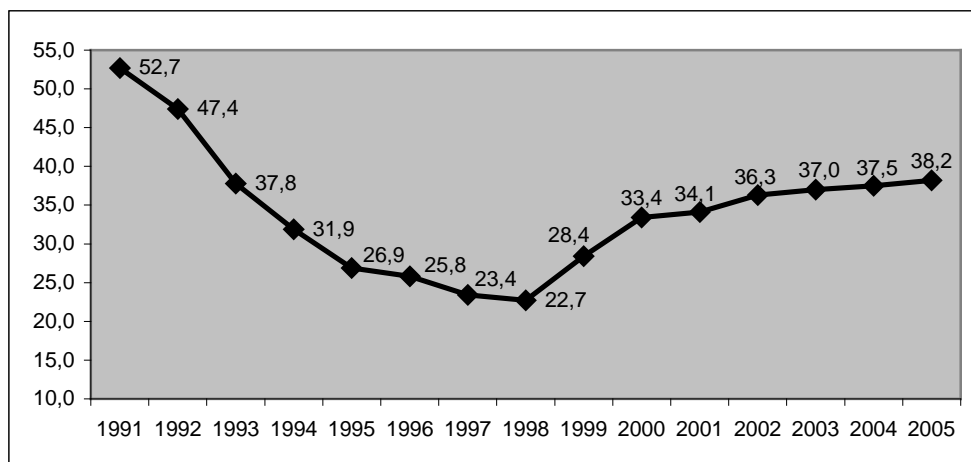
Napravit tuto vzniklou nerovnost si vzala za úkol nová vláda, která se ve svém programovém prohlášení ze srpna 1998 zavazuje postupně zvýšit minimální mzdu nad úroveň životního minima. Revitalizace minimální mzdy jako motivačního nástroje k práci a zároveň nástroje k utlumení orientace na zneužívání podpor a sociálních dávek nastává od roku 1998, kdy můžeme sledovat výrazný každoroční nárůst oproti výši životního minima (v půlročních intervalech). V časovém horizontu tří let (1998-2001) vzrostla minimální mzda o více než 88 %.

Graf č. 1: Vývoj výše minimální mzdy vůči životnímu minimu (v Kč)



Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Graf č. 2: Vývoj výše minimální mzdy vůči průměrné hrubé mzdě (v %)



Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

<sup>8</sup> Baštyř – Vlach (2003, str. 24).

### 3. Minimální mzda v zemích Evropské unie

Problematika minimální mzdy zůstává v kompetenci jednotlivých členských států a není zatím řešena na nadnárodní evropské úrovni. Minimální mzda je využívána ve všech 25 státech Evropské unie (stav k 1.1.2006), přičemž je uplatňován dvojitý způsob stanovení - jak způsob stanovení mzdy zákonem (statutární minimální mzda), tak způsob stanovení prostřednictvím zákona.

- zákonná minimální mzda je uplatňována ve 20 členských zemích EU. Ze zemí, které nejsou zahrnuty do analýzy, patří do této skupiny Estonsko, Lotyšsko, Litva, Malta, Slovinsko, Bulharsko a Rumunsko. Ze zemí, které jsou zahrnuty do analýzy, zde patří ČR, Slovensko, Maďarsko, Polsko, Portugalsko, Španělsko, Řecko, Francie, Irsko, Velká Británie, Lucembursko, Belgie a Nizozemí;
- mezi země EU, které mají stanovenou minimální mzdu na základě kolektivních smluv, patří: Itálie, Německo, Rakousko, Dánsko, Švédsko a Finsko.

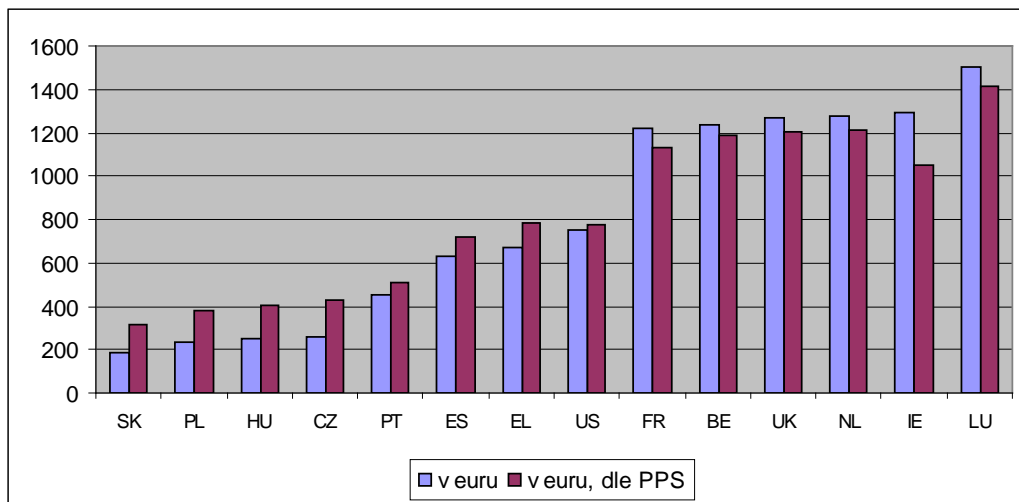
Do následující analýzy jsou zahrnuty pouze vybrané země z první skupiny.

Graf 3 zachycuje výši hrubé minimální mzdy v jednotlivých členských státech EU a USA k 1.1.2006. Pokud bychom porovnávali jednotlivé země dle vyjádření výše minimální mzdy pomocí směnného kurzu v eurech, tak je z tabulky patrné už na první pohled, že výše minimální mzdy se v zemích EU se po přepočtu z národních jednotek na srovnatelné euro velmi liší - od nejnižší hodnoty 183 eur na Slovensku, až po nejvyšší hodnotu 1503 eur, která existuje v Lucembursku. Země EU bychom mohli rozdělit na základě přepočtené minimální mzdy do tří skupin. První skupina je charakteristická velmi nízkou výší minimální mzdy, která se nachází v rozmezí 183–261 euro. Do této skupiny patří země V-4. Výše hrubé minimální mzdy u druhé skupiny zemí se nachází v rozmezí 437–668 euro, v tomto případě se jedná o země tzv. jižního křídla EU (Španělsko, Portugalsko a Řecko). Nejvyšší úroveň hrubé minimální mzdy je typická pro poslední skupinu a její výše dosahuje hodnot přes 1200 euro (Francie, Lucembursko, Velká Británie, Belgie, Irsko a Nizozemsko). Vzhledem k rozdílným cenovým hladinám zemí V-4 vůči EU-15 je zapotřebí porovnávat úroveň minimální mzdy na základě parity kupní síly. I přes tuto úpravu je ale rozdíl markantní. Je to dáno zejména obecně nízkým nastavením úrovně minimální mzdy v těchto zemích a ani po přepočtu dle PPP se tyto země výrazněji nepřibližují hodnotám poslední skupiny. Dle této metody však můžeme skupiny redukovat na dvě – země s nízkou úrovní hrubé minimální mzdy (země V4 a jižní křídlo EU) a země s vysokou úrovní minimální mzdy.

Jak bylo uvedeno v úvodu této části, legislativa upravující status minimální mzdy je zatím uplatňována v zemích EU na národní úrovni. Z tohoto důvodu existují v systémech výpočtu, vymezení skupin pracovníků, kterých se minimální mzda týká, a co je důležité, existují velké rozdíly ve způsobu valorizace.<sup>9</sup> Při pohledu na vývoj výše minimální mzdy (graf 4) vidíme, že u všech sledovaných zemí došlo k nárůstu. Výjimku představují USA, kde se federální minimální mzda neměnila 10 let.

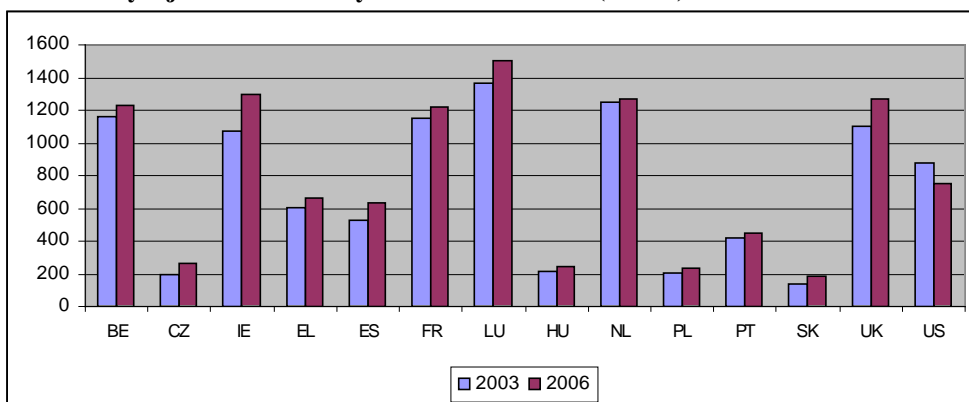
<sup>9</sup> V převážné většině sledovaných států dochází k valorizaci jednou a ve výjimečných případech dvakrát ročně.

Graf č. 3: Výše minimální mzdy ve vybraných zemích EU (2006)



Zdroj: Eurostat

Graf č. 4: Vývoj minimální mzdy v letech 2003–2006 (v euro)

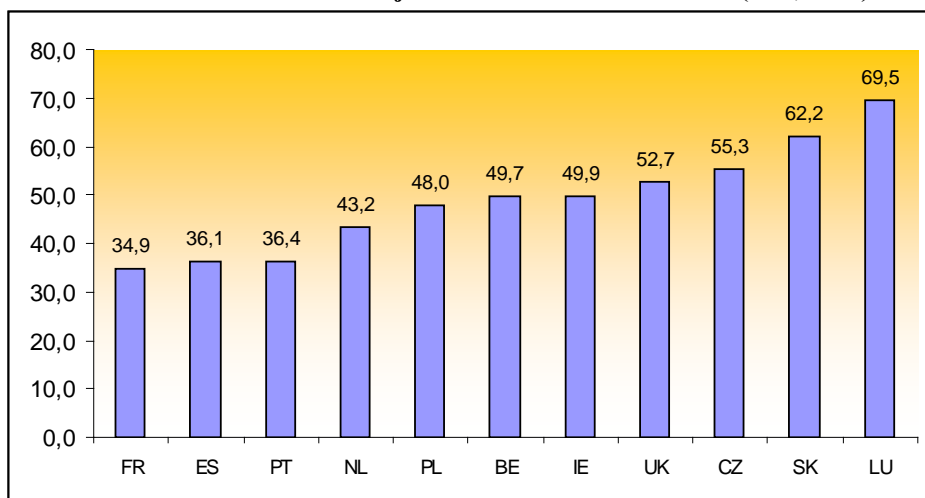


Zdroj: Eurostat

Graf 5 ilustruje vztah minimální mzdy k životnímu minimu ve vybraných členských zemích EU. Ve všech sledovaných zemích je úroveň minimální mzdy vyšší než životní minimum. Na rozdíl od předchozích grafů se země V-4 řadí k těm zemím, které dosahují průměrných (Polsko) či dokonce nejvyšších hodnot (ČR a Slovensko).<sup>10</sup>

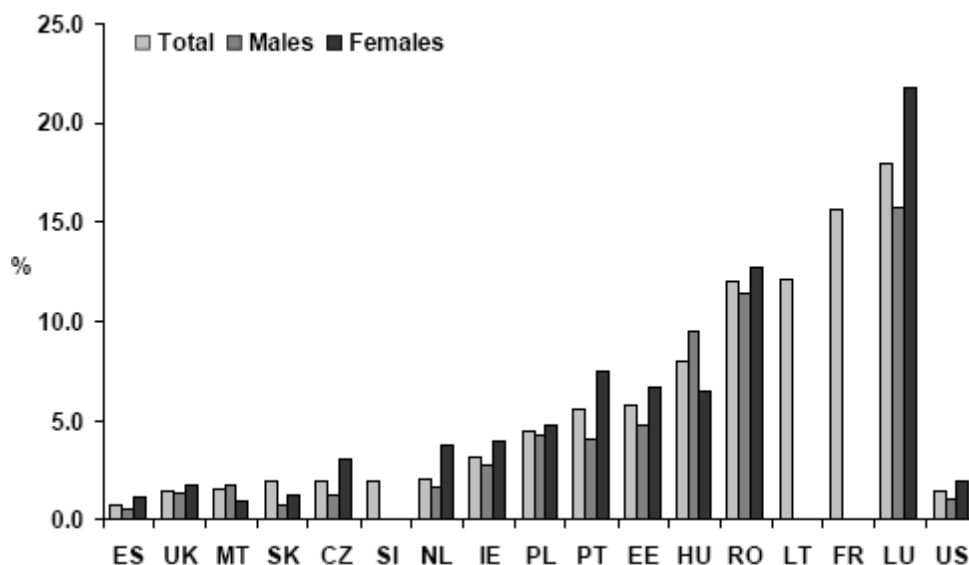
<sup>10</sup> Poznámka: v ČR dochází od roku 2007 k výraznému snížení životního minima jednotlivce ze 4420 Kč na 3126 Kč.

Graf č. 5: Poměr životního minima jednotlivce k minimální mzdě (v %, 2006)



Zdroj: Eurostat; Gola, J.: Životní minimum v Evropě v roce 2006, vlastní propočty

Graf č. 6: Podíl pracujících pobírajících minimální mzdu v %, rok 2004



Zdroj: Regnard (2006, str.5)

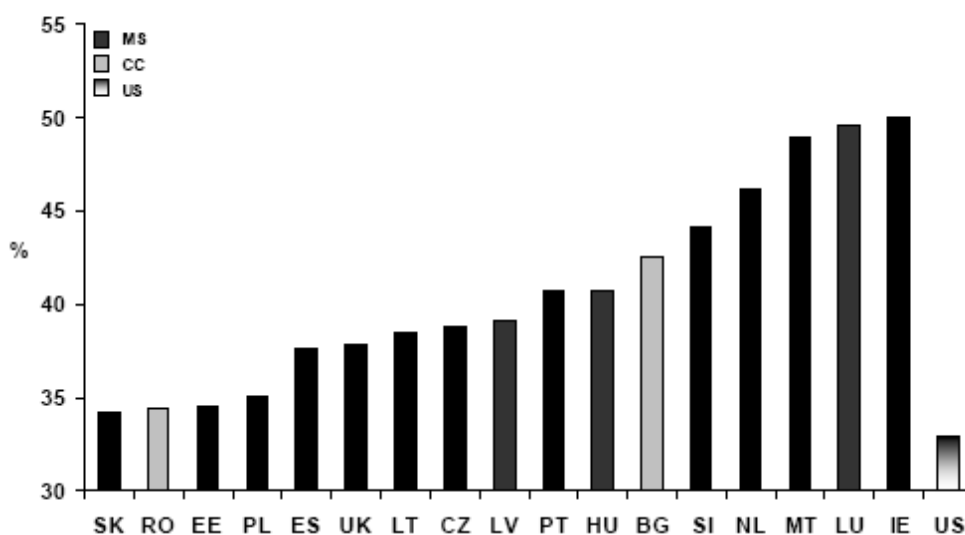
Předchozí graf zachycuje podíl pracujících pobírajících minimální mzdu na celkovém počtu pracujících. Z grafu lze vyčíst několik souvislostí. Tou první, a dle autora i nejzávažnější, je fakt, že prakticky u všech zemí je mnohem vyšší podíl u žen, než kolik činí podíl u mužů k celkovému počtu pracujících pro dané pohlaví (výjimku tvoří pouze Maďarsko). Co se ale velmi liší, je celkový podíl pracujících pobírajících minimální mzdu k celkovému počtu



pracujících. Zde se jednotlivé země výrazně odlišují. U většiny zemí, včetně Česka, se týká minimální mzda pouze minima pracujících (do 5 %). Ze zemí V-4 dosahuje nejvyšších hodnot opět Maďarsko (8 %). Zdaleka nejvíce se týká minimální mzda pracujících v Lucembursku a Francii, kde podíl činí 18, respektive 15,6 %.

Další graf vyjadřuje výši minimální mzdy vůči průměrné mzdě ve vybraných zemích EU. Ve většině zemí je podíl minimální mzdy vůči průměrné mzdě nižší než 50 %, výjimkou jsou Lucembursko a Irsko, kde tento podíl činí 50 %. Blízko k této hodnotě má i Nizozemí. Nejnižší podíl minimální mzdy vůči průměrné byl zaznamenán na Slovensku a v Polsku.

Graf č. 7: Relace úrovně minimální mzdy k průměrné mzdě (2004, v %)



Zdroj: Regnard (2006, str.5)

### Závěr

Autor této stati se přiklání k názorům té části odborné literatury, která považuje existenci minimální mzdy za žádoucí (zejména z důvodu motivačních). Na druhé straně se autor domnívá, že její existence má i závažné negativní dopady na zejména mladistvou pracovní sílu, která by byla mnohdy ochotna pracovat i za nižší mzdu. Hlavní problém existence minimální mzdy spočívá, dle názoru autora, ve stanovení výše minimální mzdy, která by měla být dostatečně motivující (ve vztahu k nezaměstnaným nebo nízkopříjmové pracovní síle) a zároveň nesvazující (ve vztahu k zaměstnavatelům). Ve vztahu k zajištění minimální životní úrovně nízkokvalifikované práce se autor domnívá, že je velmi problematické stanovení této výše a její existence bude vždy kontroverzní otázkou. Pokud je stanovena příliš nízkou, ztrácí svou motivační funkci, pokud je stanovena vysoko, získává svazující funkci a může vyvolat nárůst podílu šedé ekonomiky. Z provedené analýzy je patrné, že v zemích EU se liší jak institucionální nastavení statutu minimální mzdy, tak její výše, a to v její absolutní výši nebo v poměru vůči vybranému ukazateli. Společným jevem pro většinu zemí EU je vyšší podíl pracujících za minimální mzdu u ženského pohlaví.

**Literatura**

- [1] BALDWIN, R. – WYPLOSZ, CH. (2004) *The Economics of European Integration*. McGraw-Hill. 2004. ISBN 0 077 103947.
- [2] BAŠTÝŘ, I. (2005): Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR. Praha: VÚPSV, 2005, 33s. Dostupné na <http://www.vupsv.cz>.
- [3] BAŠTÝŘ, I. – VLACH, J. (2003): Základní aspekty pohybu výdělků v období vstupu České republiky do Evropské unie. Praha: VÚPSV, 2003, 67s. Dostupné na <http://www.vupsv.cz>.
- [4] CAHUC, P. – SAINT-MARTIN, A. – ZYLBERGER, A. (2001): The Consequences of the minimum wage when other wages are bargained over. *European Economic Review* 45 (2001), s. 337 – 352. Dostupné na <http://www.elsevier.com/locate/econbase>.
- [5] DOLADO, J. J. – FELGUEROSO, F. – JIMENO, J.,F. (2000): The Role of the Minimum Wage in the Welfare State: An Appraisal. IZA DP no. 152, 2000, 41s. Dostupné na <http://www.iza.org>.
- [6] GOLA, J.: Životní minimum v Evropě v roce 2006. Dostupné na <http://www.mesec.cz/clanky/zivotni-minimum-v-evrope-v-roce-2006>.
- [7] IMMERSVOLL, I. (2007): Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-wage Employment. OECD Social, Employment and Migration Working papers no. 46, 2007, 24 s. Dostupné na <http://www.oecd.org/dataoecd/30/34/37930738.pdf>.
- [8] REGNARD, P. (2006): Minimum Wages 2006. European Communities, 2006, 8s. ISSN 1024-4352.

**Summary**

Presented article deals with minimum wage within selected EU countries. We consider minimum wage desirable by reason of incentive to work of low paid and unskilled workers. On the other hand, empirical studies proved some negative impacts on young workers. The main problem of minimum wage is setting of its amount both in absolute rate or in relative one (e.g. to average wage). This rate should be stimulating enough (in a relation to low paid workers) and simultaneously not binding (in a relation to employers). Performed analysis has shown that minimum wage settings differ within EU countries. The ratio of female workers who earn minimum wage to total female workers is higher than the same ratio of male workers in most EU countries.