

**Vybrané aktuální problémy  
uplatňování minimální mzdy v ČR**

dílčí analýzy

Ivo Baštyř

VÚPSV Praha  
2005

## Obsah

<b>Úvod</b>	3
<b>I. Základy fungování a utváření minimálních mezd</b>	4
<b>Podstata a funkce minimální mzdy</b>	4
1. Charakteristika minimální mzdy	4
2. Funkce minimální mzdy vůči zaměstnancům	4
3. Funkce minimální mzdy vůči zaměstnavatelům	5
4. Optimalizace fungování minimální mzdy	6
<b>Mechanismy utváření minimálních mezd</b>	6
5. Skupiny mechanismů minimálních mezd	6
6. Stanovení minimálních mezd zákonem (statutární utváření minimálních mezd)	7
7. Stanovení minimálních mezd prostřednictvím kolektivních smluv	10
<b>II. Diferenciace úrovně minimální mzdy podle krajů v ČR</b>	12
1. Zaměření analýzy	12
2. Základy utváření úrovně mezd	12
3. Systém všeobecné statutární minimální mzdy v ČR	12
4. Vývoj uplatňování minimální mzdy v ČR	13
5. Základní faktor krajské úrovně mezd - odvětvová struktura	15
6. Analýzy krajských rozložení mezd, testování faktorů působících na úroveň nízkých mezd v krajích (míra nezaměstnanosti, životní náklady, subjekty s malým počtem zaměstnaných, odvětví s vysokou vnitřní diferenciací mezd, zaměstnávání cizinců)	16
7. Závěry a doporučení	25
<b>III. Základy optimalizace úrovně a dynamiky minimální mzdy v ČR od roku 2005</b>	26
1. Kritéria sociálně-ekonomického optima úrovně a dynamiky minimální mzdy	26
2. Priority státní politiky v oblasti minimální mzdy v letech 1998 až 2004	26
3. Minimální mzdy a náklady práce zaměstnavatelů v letech 1998 až 2004	27
4. Zásady vymezení úrovně a dynamiky statutární minimální mzdy v ČR od roku 2005	30
<b>Literatura</b>	33

## Úvod

Předkládané dílčí analýzy jsou zaměřeny na praktické uplatňování minimálních mezd v ČR. Byly zpracovány v průběhu roku 2004 a předány MPSV jako podklad pro řešení aktuálních problémů politiky v této oblasti. Studie o základech fungování a utváření minimálních mezd stručně shrnuje poznatky o funkcích a mechanismech utváření minimálních mezd jak je lze vysledovat z praxe států EU a OECD. Analýza diferenciací úrovně minimální mzdy podle krajů se snaží odpovědět na otázku, zda by se odstupňování statutárního mzdového minima podle regionů mohlo stát nosným prvkem jeho postavení a fungování v příjmových vztazích. Třetí studie shrnuje podmínky pro úroveň a dynamiku statutární minimální mzdy v ČR počínaje rokem 2005.

# I. Základy fungování a utváření minimálních mezd

## Podstata a funkce minimální mzdy

**1. Minimální mzda je nejnižší úroveň mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen podle právního předpisu (majícího sílu zákona) nebo na základě smlouvy (zpravidla kolektivní mezi ním a zaměstnanci obvykle zastupovanými odbory) poskytnout za vykonanou práci nebo jako plnění vyplývající z pracovního poměru.<sup>1</sup>**

V obecné rovině (s řadou zjednodušení) plní ve všech státech minimální mzda ochranné a kritériální funkce jak ve vztahu k zaměstnancům, tak k zaměstnavatelům.

**2. Sociálně-ochranná funkce minimálních mezd vůči zaměstnancům spočívá ve vymezení a garantování takové úrovně disponibilního příjmu (tj. čisté minimální mzdy<sup>2</sup>), která svého příjemce ochraňuje před chudobou a umožňuje žít v pásmu přijatelné skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů.**

Minimální mzda je historicky nejstarším typem garantované minimální příjmové veličiny;<sup>3</sup> její ochranná úloha vůči zaměstnancům je trvale prvotní. „Monopolní“ postavení minimální mzdy v oblasti příjmových garancí, které trvalo prakticky až do šedesátých let 20. století,<sup>4</sup> vedlo k tomu, že jednak byla úroveň minimálních mezd bezprostředně odvozována i od rozsahu životních potřeb (tak či onak definovaného), jednak nemohly existovat žádné vztahy k obecně, resp. široce uplatňovaným a garantovaným minimálním sociálním příjmovým veličinám (takové veličiny neexistovaly).

Kritériální funkce minimální mzdy ve vztahu k zaměstnancům se rozvíjí ve vazbě na širší uplatňování minimálních sociálních příjmů poskytovaných příjemcům nezávisle na jejich pracovní činnosti (a z ní plynoucích příjmů) a garantovaných klientům při existenci určitých negativních sociálních situací (handicapů) a/nebo podmínek.<sup>5</sup> **Kritériální 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 k němuž se přihlíží při stanovení dávek podmíněných sociální potřebností).**

Existence garantovaných sociálních příjmů vede k tomu, že v příjmové motivaci vzniká konkurence mezi minimálními pracovními a sociálními příjmy. Z hlediska motivace k legální pracovní činnosti je určující vztah mezi úrovní minimální mzdy jako nejnižšího garantovaného příjmu z legální zaměstnanecké pracovní činnosti a minimálního garantovaného sociálního příjmu, tj. příjmu, který je plně nebo z významné části na pracovní činnosti příjemce nezávislý.

---

<sup>1</sup> Tato charakteristika se orientuje na vyjádření obecných - podstatných - rysů minimální mzdy odpovídajících jejímu evropskému pojetí. V jednotlivých státech se konkrétní pojetí a úprava v rámci této obecné charakteristiky odlišuje; to platí i o ČR. Např. v ČR je minimální mzda ve shodě s obecným pojetím mzdy pojímána jako odměna za práci a je stanovena zákonem. Smluvní stanovení minimální mzdy jako plnění vyplývajícího z pracovního poměru je uplatňováno např. v SRN; existují i další kombinace.

<sup>2</sup> Čistou minimální mzdou se rozumí hrubá minimální mzda snížená o souhrnnou daňovou sazbu placenou zaměstnancem, tj. o souhrn procentní sazby daně z příjmů a odvodů do sociálně-ochranných fondů.

<sup>3</sup> Viz např. Tomeš [1], str. 1 a následující, Barošová [2], str. 8 a násl. Sporadicky se různé typy úprav minimálních mezd objevují od poslední třetiny 19. století v souvislosti jak s rozvojem sociálního zákonodárství, tak kolektivního vyjednávání. Širší rozvoj systémů minimálních mezd nastal po přijetí první Úmluvy Mezinárodní organizace práce (Úmluva o zavedení metod stanovení minimálních mezd č. 26 z roku 1928).

<sup>4</sup> Do doby širšího uplatňování systémů minimálních sociálních příjmů (minimální garantované příjmy, životní minimum apod.).

<sup>5</sup> Nejjobvyklejšími situacemi a podmínkami jsou - neexistence, resp. nedostatečnost vlastních příjmů a neschopnost vlastním přičiněním dostatečné příjmy získat.

Čím větší je odstup mezi čistou minimální mzdou a minimálním garantovaným (statutárním) sociálním příjmem,<sup>6</sup> tím intenzivnější je motivace k vyhledávání, převzetí a vykonávání legální zaměstnanecké pracovní činnosti, a to i v bloku nízkoplacených (zpravidla nízkokvalifikovaných) zaměstnání; rozsah životních potřeb, které umožňuje krýt čistá minimální mzda, je za této situace vyšší, než je tomu u minimálního sociálního příjmu.

Existuje kritický práh odstupu (převýšení) čisté minimální mzdy od minimálního garantovaného sociálního příjmu, který představuje dolní mez účinné motivace k práci. Při jeho nedosahování sílí podněty k žití z minimálního sociálního příjmu (sociálních dávek na úrovni životního minima, resp. doplňujících vlastní příjmy příjemce na úroveň životního minima); sílí tedy tendence k sociálnímu parazitismu.

**3. Vůči zaměstnavatelům spočívá kriteriální funkce minimální mzdy ve vymezení nejnižší, nepodkročitelné úrovně nákladů na mzdy zaměstnanců.** Mzdové náklady tvoří a to, ve všech členských státech EU, převažující část úplných nákladů práce;<sup>7</sup> jejich další podstatnou složkou jsou povinné příspěvky zaměstnavatelů na sociální a zdravotní pojištění (odvozované procentně od úrovně mzdy). Pokud příjmy (výnosy) podnikatelského subjektu neumožňují krýt alespoň minimální úroveň nákladů práce (odvozených od úrovně minimální mzdy) musí, za jinak shodných podmínek, (legální) činnost ukončit.

Působení minimálních mezd na nákladové podmínky podnikání má různou intenzitu a účinky především v závislosti na relativní úrovni minimálních mezd ve vztahu k obvyklé hladině mezd (úroveň mezd běžných, početných povolání, v dolní větvi mzdového rozložení) a na podílu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou na celkovém jejich počtu v jednotlivých podnikatelských subjektech, oborech a v souhrnu národní ekonomiky.

Vzhledem k tomu, že informace o rozložení zaměstnanců podle výše jimi dosahované mzdy v různých průřezech a strukturách jsou obvykle k dispozici jen na podkladě občasných speciálních šetření, používá se jako relativně snadno a široce dostupná charakteristika relativní úrovně minimálních mezd, jejich podíl na střední (mediánové) nebo, ještě častěji, na průměrné úrovni mezd za souhrn národní ekonomiky nebo různých dílčích celků.<sup>8</sup>

Přibližování úrovně minimální mzdy střední (průměrné) mzdové hladině<sup>9</sup> má řadu závažných sociálních a ekonomických souvislostí.

Bezprostředním efektem je zpravidla růst počtu a podílu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou. Podstatnou skutečností je rostoucí náročnost zajištění minimální úrovně nákladů práce podnikatelskými subjekty. Jde jednak o přímý růst úrovně

<sup>6</sup> Motivačně bezprostředně působí na vztahy čisté minimální mzdy a sociálních příjmů vzhledem k tomu, že minimální sociální příjmy jsou (prakticky vždy) poskytovány jako čisté příjmy, tj. příjmy nezatížené daňovými a dalšími srážkami.

<sup>7</sup> Úplné náklady práce zahrnují všechny výdaje vynakládané zaměstnavatelem na nábor a výchovu zaměstnanců, jejich mzdy (platy) a na zákonem stanovené a fakultativně poskytované nebo smluvně dohodnuté sociálních a personálních potřeb. Ve státech EU-25 se podíl mezd a platů v celkových nákladech práce pohybuje v současné době (2000) od 66,5 % (Švédsko) do 87,7 % (Dánsko); v ČR činil podíl 72,0%. Viz pramen [8].

<sup>8</sup> Vzhledem k charakteristické pravostranné asymetrii rozložení zaměstnanců, kteří odpracovali plný (prakticky plný) fond pracovní doby, podle výše jimi dosahované mzdy (dále jen „mzdové rozložení“) je nejvýhodnějším indikátorem střední úrovně mediánová mzda (tj. mzda zaměstnance, který zaujímá prostřední pořadí na vzestupně seřazené škále mezd všech zaměstnanců analyzovaného souboru). Protože informace o mediánové mzdě nejsou běžně k dispozici, užívá se častěji průměrná mzda, která je ve mzdovém rozložení méně vhodnou charakteristikou střední (obvyklé, běžné) úrovně. Je tomu tak proto, že v tomto typu rozložení hodnot je aritmetický průměr vždy vyšší než medián (aritmetický průměr je podíl objemu vyplacených mezd a počtu zaměstnanců v analyzovaném souboru; protože objem mezd zaměstnanců v jejich dolní [nižší] polovině je nižší než v jejich horní polovině, musí být při pravostranné asymetrii rozložení vždy medián menší než aritmetický průměr).

<sup>9</sup> To znamená, že podíl minimální mzdy na průměrné mzdě, resp. mzdovém mediánu vyjádřený procentně (koeficientně) se zvyšuje.

# KE KOMENTOVÁNÍ

minimálních nákladů práce a dále o obvyklý růst nákladů práce u zaměstnanců, jimž jsou poskytovány vyšší než minimální mzdy a u nichž vede růst minimálních mezd k určitému růstu mezd k vyrovnání (udržení) mzdové diferenciace (struktury). Růst nákladů práce a zvýšení počtu (podílu) zaměstnanců spojených s růstem minimální mzdy může vést k racionalizačním postupům zaměstnavatelů směřujících ke snižování zaměstnanosti zejména zaměstnanců pobírajících minimální (nebo jim blízké) nízké mzdy; může rovněž znamenat růst počtu podnikatelských subjektů, které pro neschopnost hradit z výnosů alespoň minimální náklady práce skončí svou legální činností.<sup>10</sup> Souhrnně může tedy vysoká relativní úroveň minimální mzdy vést k omezení zaměstnanosti, a to zejména u činností s minimálními a nízkými mzdami a rovněž u malých a středních podnikatelských subjektů vzhledem k jejich všeobecně vyšší zranitelnosti náročnějšími podmínkami pro podnikání.

Uvedené negativní důsledky pro podnikání a zaměstnanost se začínají projevovat až od určité relativní úrovně minimální mzdy ve vztahu k průměrné mzdové hladině analyzovaného souboru; závislost je přitom značně mírná. Existuje poměrně široké rozmezí relativní úrovně minimální mzdy, v němž negativní důsledky jsou značně nevýrazné.

Vůči zaměstnavatelům má minimální mzda rovněž ochrannou funkci. Její podstatou je zajištění elementárních rovných podmínek konkurence mezi podnikatelskými subjekty, popř. veřejnými institucemi v úrovni mezd jako podstatném faktoru trhu práce. Stanovení minimální mzdy brání mzdovému podbízení ze strany zaměstnanců (mzdovému dumpingu jak ze strany domácích, tak zahraničních pracovních sil) i nabízení „hladových“ mezd zaměstnavateli (tj. mezd, jejichž úroveň neochraňuje před chudobou).

4. Je zřejmé, že jednotlivé funkce minimální mzdy a s nimi spojené zájmy sociálních aktérů (zaměstnavatelů, zaměstnanců, státu, popř. samosprávných orgánů jako „vyrovnávacích“ subjektů) jsou vzájemně protikladné. Sociálně-ekonomické optimum přitom spočívá ve vyváženém uplatňování všech uvedených základních funkcí.

Dosažení optimální vyváženosti působení minimální mzdy (resp. přiblížení se tomuto optimu) lze dosáhnout kombinací hodnotících analýz jejího působení (pozice) v sociálních a ekonomických vztazích a jednání (dohod, stanovisek) sociálních partnerů (svazu zaměstnavatelů a odborů, popř. zástupců států).<sup>11</sup>

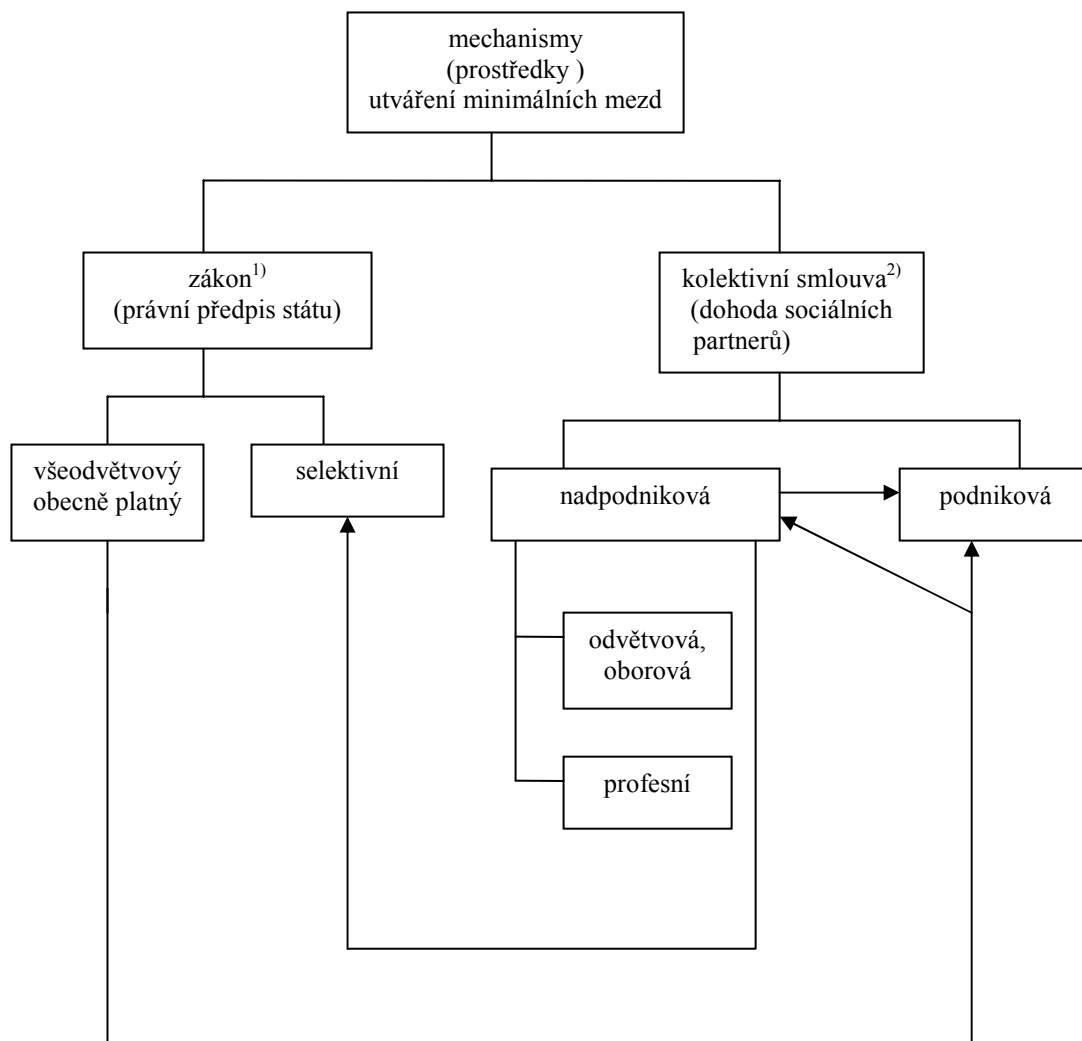
## Mechanismy utváření minimálních mezd

5. V členských státech EU (a rovněž v ostatních členských státech OECD i dalších zemích, kde je institut minimálních mezd systémově uplatňován) jsou používány institucionálně a metodicky rozmanité mechanismy jejich utváření. Lze je rozdělit na dvě hlavní skupiny. První spočívá ve stanovení mzdového minima zákonem (obecně závazným předpisem s právní silou zákona, tj. státní autoritou). Druhá je založena na závaznosti kolektivních smluv, které stanoví jednu minimální mzdu nebo více jejích úrovní (v členění podle odvětví, oborů, kvalifikačních, popř. profesních struktur, tj. dohodou sociálních partnerů). V každém typu utváření minimálních mezd se v jednotlivých státech uplatňuje řada

<sup>10</sup> Vysoká úroveň mzdového minima může mít dvojaké důsledky z hlediska legality podnikání: Vyšší úroveň minimální mzdy může na jedné straně omezit poskytování nezdaňovaných („černých“) mezd nad úroveň oficiálně poskytované minimální mzdy. Na druhé straně mohou vysoké (rychle) zvyšované minimální mzdy vést ke hledání cest, jak se nákladovým důsledkům vyhnout (přechod na zaměstnání bez placení příspěvků na pojištění nebo „zaměstnanecké“ využívání živnostníků - tzv. „švarcsystém“).

<sup>11</sup> Konkrétní „mix“ analýz a jednání partnerů se liší v jednotlivých státech. Např. ve Velké Británii existuje již několik let odborná komise, která velmi podrobně hodnotí různé aspekty fungování zákonem stanovené minimální mzdy, v SRN vyúsťuje jednání sociálních partnerů v odvětvové kolektivní smlouvy stanovící diferencované úrovně minimálních mezd (tarifů) včetně odstupňování podle kvalifikační úrovně pracovních činností (povolání apod.)

modifikací a jejich vzájemných kombinací. Schematicky lze základní systém mechanismů utváření minimálních mezd znázornit tímto přehledem:



<sup>1)</sup> Tzv. „statutární utváření minimální mzdy“, <sup>2)</sup> smluvní utváření minimální mzdy

6. V členských státech EU („staré“ i „nové“ státy) **převažuje stanovení minimálních mezd formou zákona** (předpisu obdobné právní síly), kterým se mzdové minimum uplatňuje buď u všech zaměstnanců všech subjektů podnikatelské a nepodnikatelské (neziskové, veřejné<sup>12</sup>) sféry nebo jejich převážné části (činnosti, profese nebo obory, na které se zákonná úprava nevztahuje, jsou v takovém případě v zákoně taxativně vymezeny).<sup>13</sup>

<sup>12</sup> V ČR se tyto subjekty označují též jako „rozpočtová a příspěvková sféra“.

<sup>13</sup> Tento mechanismus stanovení minimálních mezd se používá v devíti státech býv. EU-15 (Belgie, Francie, Irsko, Lucembursko, Nizozemsko, Portugalsko, Řecko, Španělsko, V. Británie) a 9 státech nově přistoupivších (ČR, Estonsko, Maďarsko, Malta, Litva, Lotyšsko, Polsko, Slovensko, Slovinsko). Systém stanovení minimální mzdy zákonem je používán mj. rovněž v USA, kde existuje (od r. 1938) federální zákon stanovující úroveň minimální mzdy; jednotlivé státy Unie mohou svým zákonem stanovit vyšší minimální mzdu, než je úroveň stanovená federálně. Zákonem stanovené minimum existuje dále např. v Kanadě a Japonsku.

Základní rysy zákonem stanovené široce uplatňované (všední) minimální mzdy lze charakterizovat takto:

**Za prvé.** Jde o systém založený na jednotných právně upravených pravidlech, kterými se vymezuje

- **okruh a podmínky uplatnění minimální mzdy** (např. vymezením druhů pracovních vztahů, okruhu zaměstnavatelů a zaměstnanců aj.). V členských státech EU se okruh (rozsah) uplatnění zákonné úpravy minimální mzdy zcela převážně stanoví jako co nejširší. V ČR se úprava vztahuje na všechny zaměstnance, kteří konají práci v pracovním poměru nebo obdobném pracovním vztahu u všech zaměstnavatelů; nevztahuje se na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,

- **základní úroveň (sazba) minimální mzdy a podmínky jejího uplatnění**. **Ve všech státech EU je tato sazba stanovena jako jednotná („národní“), tj. uplatňovaná na celém území státu.** Vztahuje se na převážnou většinu zaměstnanců, rozsah a podmínky jejího uplatnění jsou vymezeny kogentně. Převážně se pro vznik nároku na základní sazbu používá kritérium věku zaměstnance (mezi státy EU kolísá od 18 do 24 let), v některých státech se aplikuje kritérium minimální délky pracovní praxe nebo absence prokazatelného zdravotního handicapu. Existují i systémy kombinující tato kritéria; tak je založen i systém minimální mzdy v ČR,

- **úroveň a podmínky uplatnění snížených úrovní (sazeb) minimální mzdy**. Smyslem aplikace takových sazeb je oboustranná zvýšená ochrana specifických skupin zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů; nižší sazby se používají u zaměstnanců, kteří dosahují - v průměru - objektivně nižší výkonnosti (produktivitu), což ztěžuje jejich zaměstnávání a zvyšuje jednotkové náklady práce. Ve státech EU se jako kritéria pro snížené sazby používají **nižší věk**, než je v daném státě hranice stanovená pro uplatnění základní sazby, **kratší doba pracovní praxe** než stanovený limit, **vymezený stupeň zdravotních handicapů**, popř. kombinace těchto kritérií (tež ČR); ojediněle se (Nizozemsko, Irsko) na základě zvláštního posouzení umožňuje časově omezené snížení minimální mzdy pro odvětví, podniky a povolání, která jsou v ekonomických potížích (hrozí jim zvláštní režim, vyrovnání, konkurz aj.).

**V žádném ze států EU nebyla dosud použita právní úprava, která by jednotnou „národní“ základní sazbu snižovala nebo diferencovala podle vnitrostátních regionů.**<sup>14</sup>

- **v řadě států způsob a podmínky přizpůsobování (zvyšování, valorizace) úrovně minimální mzdy** vývoji hospodářských veličin. Ve státech EU se jako kritéria zvyšování úrovně mzdového minima používá - růst (index) spotřebitelských cen, růst nominálních nebo reálných mezd, růst výkonnosti národní ekonomiky. Míra kogentnosti stanovených přístupů je značně diferencovaná; uplatňují se velmi podrobně propracované vazby (vazba růstu minimální mzdy na přísně stanovený růst spotřebitelských cen nebo růstu mezd) i jen rámcově stanovené směrnice pro postup exekutivy (takový postup existuje v ČR; zákonné zmocnění umožňuje vládě upravit výši minimální mzdy zpravidla od počátku roku s přihlédnutím k indexu spotřebitelských cen),

- výslovně nebo implicitně možnost **stanovení minimální mzdy převyšující úroveň stanovenou zákonem v kolektivní smlouvě (podnikové nebo nadpodnikové)**.

Kromě těchto základních věcných úprav obsahují právní úpravy v jednotlivých státech různé více či méně technická ustanovení (přesné vymezení obsahu - složek - minimální mzdy, způsob poskytování a výplaty jednotlivým zaměstnancům, časový úsek stanovení minima aj.)

<sup>14</sup> Ve federalisticky (spolkově) uspořádaných státech existují úpravy, v nichž zákonodárné orgány jednotlivých zemí mohou stanovit svým právním aktem minimální mzdu **vyšší** než je stanovena federálním zákonem; stanovení nižší úrovně mzdy je vyloučeno. Vzniká „kaskáda“ úrovní minimálních mezd, což má další konsekvence; to je např. úprava USA.



**Za druhé.** Přednost široce uplatňovaného, právními pravidly jednotně vymezeného systému minimální mzdy spočívá v tom, že vytváří relativně příznivé podmínky pro realizaci ochranných a kritériálních funkcí mzdového minima jak vůči zaměstnancům, tak zaměstnavatelům. Uplatnění tohoto systému je zvláště vhodné (a prakticky jediné možné) v podmínkách, kdy existuje malý rozsah zejména nadpodnikového kolektivního vyjednávání o mzdách, a tedy odvětvových, resp. oborových nebo profesních kolektivních smluv umožňujících stanovení minimálních mezd touto cestou; to je situace v ČR (a zřejmě i dalších postkomunistických států). Vymezení minimální mzdy autoritou státu tak nahrazuje nerozvinutost dialogu sociálních partnerů zejména na nadpodnikové úrovni.

Systém vytváří relativně pevný „skelet“ minimálních mzdových úrovní, jednoznačnými a vynutitelnými limity a kritérii umožňuje sociálně-pracovní ochranu zejména zaměstnanců ohrožovaných subminimálními („hladovými“) mzdami (ženy, mladí a starší pracovníci) vzhledem k jejich obvykle slabšímu postavení na pracovním trhu; umožňuje rovněž regulovat intenzitu (míru) příjmové motivace k legální zaměstnanecké pracovní činnosti stanovením relací k minimálním sociálním příjmům. Vyváženě vůči zaměstnancům i zaměstnavatelům působí snížení sazeb minimální mzdy u osob s nižší výkonností pro nižší výkonnost s ohledem na menší pracovní zkušenost, fyzická a zdravotní omezení.

Předností systému je dále možnost relativně jednoznačně a jednoduše udržovat přiměřené relace k pohybu hospodářských veličin, zejména růstu hladiny spotřebitelských cen a nominálních a reálných mezd.

**Za třetí.** Systém všeobecné právní úpravy vykazuje relativně malou flexibilitu zejména ve dvou směrech. Je především zcela nebo dlouhodobě nepružný vůči snižování (deflačnímu pohybu) hladiny spotřebitelských cen, vůči poklesu reálné kupní síly mezd (předstihu pohybu hladiny spotřebitelských cen před pohybem nominální hladiny, resp. průměrné úrovně mezd), resp. vůči poklesu celkové výkonnosti ekonomiky. Systémy přizpůsobování úrovně minimální mzdy na pohyb hospodářských veličin neobsahují mechanismy reagující na trendy deflace a hospodářského poklesu. To má za následek, že pozice (relace) minimálních mezd se vůči průměrné (střední) mzdové hladině může zvýšit (zlepšit) a vést k sevření diferenciace mezd;<sup>15</sup> může rovněž dojít k výraznějšímu odstupům úrovně od minimálních sociálních příjmů.<sup>16</sup>

Druhým typem nepružnosti všeodvětvového statutárního mzdového minima s podstatnými sociálními a ekonomickými souvislostmi je její rigidita vůči odvětvové a profesní mzdové úrovni (hladině). Zatímco úroveň minimální mzdy je dána jednou hodnotou (nebo nejvýše několika dalšími, nižšími hodnotami pro zaměstnance s objektivně nižší pracovní výkonností; viz předchozí text) a její pohyb - mající jednostranný charakter zvyšování (růstu)úrovně - sleduje růst hladiny spotřebitelských cen a/nebo průměrů reálných nebo nominálních mezd za úhrn národní ekonomiky, utvářejí se odvětvové a profesní úrovně mezd a jejich pohyb diferencovaně pod vlivem velké množiny faktorů.

<sup>15</sup> K tomu může dojít za situace, při níž podle přizpůsobovací (valorizační) klauzule se úroveň mzdového minima zvyšuje podle předpokládaného (prognózovaného, anticipovaného) zvýšení indexu spotřebitelských cen a vývoj mzdové hladiny, resp. průměrné (střední, nominální) mzdové úrovně bude ve skutečném vývoji nižší než tento index.

<sup>16</sup> Jde o situaci, kdy valorizace úrovně minimální mzdy se realizuje podle dynamiky mezd, tj. buď podle růstu reálné kupní síly průměrných mezd nebo dynamiky průměrných nominálních mezd (popř. podle obdobné zvláštní klauzule) a tato dynamika převyšuje pohyb úrovně minimálních sociálních příjmů (tj. jsou převážně valorizovány podle indexu spotřebitelských cen).

Báží diferencované úrovně a pohybu mezd odvětví a profesí jsou faktory obvykle charakterizované jako hlediska „hodnoty práce“, kterými se rozumí složitost, odpovědnost a namáhavost práce a obtížnost pracovních podmínek.<sup>17</sup>

Na odvětvovou a profesní úroveň a pohyb mezd dále výrazně působí **konjunkturální faktory** - fáze hospodářského cyklu národní ekonomiky a konjunkturálně-tržní pozice odvětví a profesí, která je odrazem převládajícího trendu tržních pozic jednotlivých hospodářských subjektů v rámci odvětví (oborů) nebo profesní komodity. Rozdílné faktory ovlivňující úroveň a pohyb (dynamiku) statutární minimální mzdy na jedné, a odvětvové, resp. profesní průměrné mzdové úrovně na druhé straně, vedou k výraznému odstupňování a měnlivosti mezi mzdovým minimem a úrovní odvětvově-profesních průměrů a hladin. Působení statutární všeodvětvové (jednotné) minimální mzdy na různá odvětví a v jejich rámci působících subjektů (firem, institucí) a různé profese je velmi rozdílné (různě intenzivní) a v čase měnlivé. Bezprostředně se to projevuje ve značných rozdílech podílu (počtu) subjektů, které jsou placeny statutární všeodvětvovou minimální mzdou a jí blízkými nízkými mzdami. Subjekty s vysokým podílem zaměstnanců, kterým jsou poskytovány minimální a úrovní jim blízké mzdy (a tedy obvykle vykonávají z hlediska složitosti, odpovědnosti a dalších faktorů jednoduché „hodnoty práce“, nenáročné pracovní činnosti), se často zabývají relativně jednoduchými, málo sofistikovanými výrobami nebo službami a jejich postavení na komoditním a prostorovém trhu je rovněž často nejisté, charakterizované nízkou konkurenční schopností a existenčním ohrožením. Značná část těchto činností se koncentruje v odvětvích zemědělství, tzv. „lehkého“ zpracovatelského průmyslu (např. oděvnictví, textilů, potravinářství), v jednoduchých obchodních, dodavatelských a osobních službách. Při vysokém podílu minimálních mezd na celkovém objemu mezd a úhrnných nákladech práce je úroveň a pohyb všeodvětvové statutární minimální mzdy pro tyto subjekty podstatným faktorem ovlivňujícím ekonomickou rovnováhu (efektivnost, prosperitu). Zejména každá výraznější a časově rychle se opakující (časově koncentrovaná) změna úrovně statutární minimální mzdy může znamenat podstatné zvýšení úhrnných nákladů práce. To bývá impulzem k reakci vedoucí k nákladovým úsporám, které mohou mít různý charakter. Např. zaměstnávání osob v jiných než zaměstnaneckých vztazích, na které se povinnost poskytování minimální mzdy nevztahuje - např. prostřednictvím dohod o provedení práce, používání osob samostatně výdělečně činných na základě mandatorní smlouvy, snižování počtu zaměstnanců.

**Z uvedených souvislostí vyplývají tyto poznatky:**

- vyvážené stanovení všeodvětvové statutární minimální mzdy vyžaduje přihlížet k úrovni a diferenciaci odvětvových (resp. oborových) a profesních mzdových hladin a průměrů a analyzovat podíl zaměstnanců odměňovaných v jednotlivých odvětvích a v nich působících subjektech mzdovým minimem a důsledků zvýšení úrovně minima na náklady práce. Pro vyvážené fungování všeodvětvové statutární minimální mzdy jsou ze mzdových vztahů zcela prioritní (a určující) vztahy ke mzdové hladině a průměrné (střední) hodnotě mezd za souhrn národní ekonomiky a za ty odvětvové (popř. oborové nebo profesní) souhrny, v nichž se soustředí velký počet a podíl zaměstnanců placených minimální mzdou a mzdami blízkými této úrovni,

- územní, regionální agregace mzdových úrovní jsou z hlediska optimálního fungování statutární mzdy sekundární. Jsou především výslednicí odvětvové hospodářské struktury.

7. **Druhým hlavním systémem utváření minimálních mezd je jejich stanovení prostřednictvím kolektivních smluv.** Z členských států EU se tento systém uplatňuje v Dánsku, Finsku, Itálii, Rakousku, SRN, Švédsku a na Kypru.

<sup>17</sup> Rozdíly v pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledcích, které působí jako významné faktory diferenciacie v úrovni a pohybu mezd jednotlivců a dílčích kolektivů uvnitř podnikatelských a dalších subjektů se na úrovni odvětvových a profesních souhrnů navzájem vyrovnávají.

I když v jednotlivých státech existují dílčí odlišnosti, lze hlavní (určující) společné rysy postupu charakterizovat takto:

**Za prvé.** Základním předpokladem uplatnění systému stanovení minimálních mezd prostřednictvím kolektivních smluv je **rozvinutost kolektivního jednání sociálních partnerů (především na nadpodnikové úrovni)**. To znamená zejména existenci fungujících svazů zaměstnavatelů a svazů zaměstnanců (odborových svazů), které soustřeďují dostatečný (pokud možno převažující) podíl podnikatelských subjektů (fyzických i právnických osob) i zaměstnanců, aby mohly reprezentativně jednat o uzavření nadpodnikových kolektivních smluv. Ustanovení těchto smluv uzavřených na úrovni odvětví, popř. oborů tvoří základní strukturu minimálních mezd v každé národní ekonomice.

**Za druhé.** Systém stanovení minimálních mezd prostřednictvím kolektivních smluv vykazuje **značnou flexibilitu ve vztahu k „minimální hodnotě práce“**, tj. nejnižší úrovni složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a obtížnosti pracovních podmínek v jednotlivých odvětvích a oborech (k převládající situaci u jednotlivých podnikatelských subjektů v nich působících). V protikladu k systému všeodvětvového statutárního mzdového minima, založeného na základní úrovni a několika nižších sazbách, vytváří se v tomto systému rozsáhlá množina minimálních mezd (často fungujících a nazývaných jako minimální mzdové tarify). **Minimální mzdy jsou odstupňovány jak podle odvětví (oborů), popř. profesí, tak uvnitř těchto struktur podle kvalifikační náročnosti prací** (např. podle prací vyžadujících zaučení, vyučení, popř. speciální přípravu).

**Za třetí.** Přizpůsobování (valorizace) minimálních mezd vývoji hospodářských veličin (zejména spotřebitelských cen a/nebo národohospodářskému nominálnímu nebo reálnému vývoji mezd) se nerealizuje podle jednotného (obecně uplatňovaného) schématu. **Určující jsou pravidla a vyjednávací pozice zaměstnavatelů a zaměstnanců v jednotlivých odvětvích (oborech), resp. u jednotlivých profesí;** tato pravidla významně odrážejí konjunkturálně-tržní pozici odvětví, resp. oboru, profese. Větší variabilita a pružnost přizpůsobovacích pravidel umožňuje i snížení nominální a reálné úrovně minimálních mezd; realizace takového systému je však reálně zcela sporadická.

**Za čtvrté.** Diferencovaná úroveň a pohyb podle odvětví, oborů, resp. profesí **značně modifikuje pojetí a realizaci základních funkcí mzdového minima.**

Diferencované úrovně čistých mezd samozřejmě zajišťují rozdílnou úroveň disponibilního příjmu a tedy rozdílnou míru ochrany před chudobou; obecně platí, že i nejnižší minimální mzda by měla zajišťovat žití v pásmu přijatelné skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů (ostatní úrovně mzdového minima zajišťují poněkud vyšší úroveň).

Rovněž vytvoření příjmové výhodnosti čisté minimální mzdy ve vztahu ke statutárnímu (garantovanému) minimálnímu sociálnímu příjmu se vztahuje k nejnižší úrovni v kolektivních smlouvách dohodnutého mzdového minima. To tedy znamená, že vyšší úrovně minimálních mezd vytvářejí vyšší (intenzivnější) příjmovou motivaci, a tedy z tohoto - vyššího - hlediska vyšší zájem o tyto pracovní činnosti.<sup>18</sup>

Pokud jde o ochranu a kriteriální funkci vůči zaměstnavatelům, vymezuje se nejnižší úroveň mzdových nákladů na mzdy zaměstnanců a rovněž elementární rovnost konkurenčních podmínek mezi zaměstnavateli jako nejnižší mzdové minimum stanovené kolektivní smlouvou pro dané odvětví, obor nebo profesi; ochranné a kriteriální působení je tedy diferencované.

**Za páté.** **Stanovení minimálních mezd prostřednictvím kolektivních smluv pokrývá ve státech, kde je uplatňována, u zhruba 90 až 95 % zaměstnanců.** Pro zbývajících 5 až 10 % a jejich zaměstnavatelů se ochranné a kriteriální působení minimálních mezd realizuje státní regulací. Okruh zaměstnanců, na které se žádná kolektivní smlouva

<sup>18</sup> Proti tomu může působit skutečnost, že vyšší minimální mzda je dohodnuta u pracovních činnostech, které kladou na zaměstnance vyšší nároky z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a obtížnosti pracovních podmínek.

nevztahuje, se soustředí na oblast pomocných nízkokvalifikovaných roztržštěných činností, u nichž neexistuje nebo je velmi nízká odborová organizovanost; jde např. o pomocné práce v zemědělství a příbuzných oborech, práce v domácnosti (uklizení, hlídání dětí, ostraha objektů), domovnícké práce. Státní regulace spočívá buď v rozšíření platnosti určité (blízké) kolektivní smlouvy na tyto zaměstnance rozhodnutím oprávněného státního orgánu nebo právním předpisem selektivního charakteru vztáženého jen na uvedené skupiny zaměstnanců.<sup>19</sup>

## II. Diferenciace úrovně minimální mzdy podle krajů v ČR

1. Analýza má odpovědět na otázku zda je **vhodné** a z hlediska faktorů ovlivňujících výši a diferenciaci mezd obecně a nízkých a minimálních mezd speciálně **prioritní** odstupňovat všeodvětvovou statutární minimální mzdu podle krajského průřezu.

2. Shrnutí obecně působících faktorů a souvislostí ovlivňujících utváření úrovně mezd na všech jejich hladinách, tj. v celém průběhu mzdového rozložení vyúsťuje v poznání, že **primárně se úroveň mezd jednotlivců utváří v jednotlivých podnikatelských a nepodnikatelských (neziskových, veřejných) subjektech**. Na úroveň mezd (výdělků) rozhodujícím způsobem působí

- **intenzita faktorů „hodnoty práce“**, kterými se v České republice pro jednotlivé podnikatelské subjekty rozumí složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek a rovněž pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky jednotlivců a dílčích, vnitropodnikových kolektivů. Rovněž systém utváření platů v nepodnikatelské sféře stanovený zákonným právním předpisem je založen na jejich odstupňování podle uvedených kritérií,

- **ekonomická a konjunkturálně-tržní pozice** jednotlivých podnikatelských subjektů. Příznivá podnikatelská pozice obvykle znamená vyšší úroveň mezd, problémy vedou k nižší úrovni. V nepodnikatelské sféře je hlavním faktorem situace ve finančních zdrojích (rozpočtech) veřejných a obdobných financujících institucí.

Působení těchto v zásadě objektivních faktorů ovlivňujících mzdovou úroveň se prolíná s faktory subjektivními. V podnikatelské sféře, kde se mzdy utvářejí na základě dohody (smlouvy) sociálních partnerů, závisí na vyjednávací pozici a schopnostech jednak zaměstnavatelů a jednak zaměstnanců, a to ať již jde o individuální smlouvu<sup>20</sup> - při níž obvykle převládá silnější pozice zaměstnavatelů, nebo o kolektivní smlouvu, kterou se pozice sociálních partnerů vyrovnává. V nepodnikatelských institucích je působení subjektivních faktorů omezené; prosazují se v rámci využívání předpisů o platových náležitostech.

Mzdové úrovně (hladiny) v jednotlivých subjektech (a rovněž další sociálně-ekonomické charakteristiky) se primárně agregují do oborových a odvětvových celků, které nejsou jen formálně statistickými souhrny, ale vyjadřují souhrnnější (podstatnější) společné komoditní („branžové“) zájmy a souvislosti a odrážejí i převládající ekonomickou a konjunkturálně - tržní pozici těchto oborových a odvětvových agregací (a to přes a proti vnitroodborové a odvětvové konkurenci jednotlivých subjektů). To nachází svůj výraz ve vytváření různých oborových a odvětvových institucí (sdružení, svazy, komory) jak na straně zaměstnavatelů, tak zaměstnanců (odborové svazy).

<sup>19</sup> Takovým selektivním předpisům o minimální mzdě (uplatňovaným např. v Rakousku) jsou v ČR blízká zákonná ustanovení o minimálních mzdových tarifech představující soustavu minimálních mzdových úrovní pro pracovní činnosti odstupňované podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Specifickým rysem této úpravy je, že má obecnou platnost v podnikatelských subjektech, v nichž není uzavřena nebo na které není rozšířena kolektivní smlouva upravující mzdové podmínky, a že nejnižší úroveň minimálního mzdového tarifu je shodná s úrovní statutární všeodvětvové minimální mzdy.

<sup>20</sup> V České republice je často podkladem pro uzavření takové smlouvy akceptace nabídky zaměstnavatele zaměstnancem

3. Uplatnění **minimální mzdy** od počátku devadesátých let v ČR vyplynulo z potřeby zajistit od počátku sociálně-ekonomické transformace uplatňování **ochranných i kritériálních funkcí mzdového minima**.

Vzhledem k nerozvinutosti kolektivního jednání mezi sociálními partnery a pro nedostatky v organizační struktuře zejména nadpodnikových, oborových a odvětvových struktur zejména na straně zaměstnavatelů (a rovněž pro nízkou kultivovanost kontaktů) nepřicházelo v úvahu uplatnění systému utváření minimálních mezd prostřednictvím kolektivních smluv jako jediné metody.

Jedinou možností bylo **uplatnění systému všeodvětvové statutární minimální mzdy** jako základního mechanismu utváření mzdového minima doplňovaného v podnikatelské sféře možností stanovení vyššího mzdového minima v kolektivních smlouvách a garancí všeodvětvového statutárního systému minimálních mzdových tarifů odstupňovaných podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce při neexistenci kolektivní smlouvy nebo absenci vyjednávání o mzdách v kolektivní smlouvě. Státní autorita stanovení minimální mzdy měla být rovněž garancí stanovení všeobecně přijatelné úrovně minimální mzdy i jejího dodržování v hospodářské praxi.

4. Zhodnocení obsahového a časového vývoje systému všeodvětvové statutární minimální mzdy v průběhu let 1991 až 2004 vede k těmto základním poznatkům:

4.1 Počáteční stanovení všeodvětvové minimální mzdy v roce 1991<sup>21</sup> bylo realizováno **bez hlubších analýz vztahů tohoto minima k převládající mzdové hladině** (úroveň průměrné mzdy, průběh mzdového rozložení zaměstnanců zejména jeho dolní části aj.) i **bez přihlídnutí ke statutárním minimálním sociálním příjmovým veličinám**. Statutární hranice životního minima neexistovala, příprava jejího stanovení (která probíhala souběžně) nebyla s vymezením minimální mzdy propojena,<sup>22</sup> rovněž vývoj minimálního starobního důchodu probíhal v té době bez vazby na minimální mzdu.

Výsledkem bylo stanovení **relativně vysoké všeodvětvové minimální mzdy (2 000 Kč měsíčně představovalo téměř 53 % průměrné hrubé měsíční mzdy dosažené v roce 1991 v národním hospodářství České republiky)**. Rovněž vztah čisté minimální mzdy a částky životního minima jednotlivce (stanoveného od listopadu 1991) byl velmi těsný (1 738:1 700 Kč měsíčně); **bylo to důsledkem oddělené konstrukce obou minimálních veličin**, nedostatečných zkušeností, převažujícího jednostranného sociálního přístupu. Podstatný byl, tehdy i v dalších bezprostředně následujících letech převládající **názor, že pracovní a sociální minimální příjmové veličiny nejsou vzájemně propojeny a ovlivňují sociálně-ekonomické procesy nezávisle na sobě**.

4.2 Etapa **1992 až 1998 byla obdobím postupného utlumování ochranných a kritériálních funkcí statutární minimální mzdy**. V prvních letech (1992-1993) bylo její nominální zpomalení vůči růstu průměrné nominální mzdy korekcí přílišně vysoké počáteční úrovně (její podíl poklesl v roce 1993 na přijatelných 38 %). V dalších letech (1994-1998) dosáhlo nominální i reálné **zaostávání minimální mzdy vůči průměrné mzdové úrovni životního minima jednotlivce takového rozsahu, že byly narušeny všechny nezbytné vztahy**; sociální i ekonomická úloha všeodvětvové statutární minimální mzdy byla prakticky plně utlumena.

Průměrná hrubá měsíční mzda v národním hospodářství (civilní sektor) vzrostla mezi rokem 1993 až 1998 nominálně o 101 % (z 5 817 na 11 693 Kč měsíčně) růst statutární

<sup>21</sup> Nařízení vlády č.99/1991 Sb. ze dne 25.února 1991 s účinností ode dne vyhlášení

<sup>22</sup> Statutární hranice životního minima byla v té době teprve předmětem analýzy, která vyústila v přijetí zákona o životním minimu na podzim 1991. Představa o nezávislosti vývoje úrovně statutární minimální mzdy a životního minima přetrvávala až do počátku druhé poloviny 90 let.

minimální mzdy činil jen 20,5 % (z 2200 na 2 650 Kč); její podíl na průměrné mzdě klesl na necelých 23 %.

Vzhledem k růstu indexu spotřebitelských cen v tomto období o cca 57 % se snížila reálná kupní síla statutární minimální mzdy téměř o čtvrtinu.

Sociální dávky na úrovni životního minima jednotlivce úroveň čisté minimální mzdy výrazně převýšily (v roce 1998 o 1 111 Kč). Zesilovala se tak rizika pasti chudoby, existovaly tendence k sociální nezaměstnanosti a parazitizmu; sociální dávky se de facto staly subvencemi zaměstnavatelům na nízké mzdy narůstal tlak na dovoz zahraniční pracovní síly ochotné nízké mzdy akceptovat, to znamenalo vznik mzdové diskriminace cizinců a mzdově-sociálního dumpingu.

4.3 Revitalizace minimální mzdy uplatňovaná v posledních letech (1999-2004) je podstatnou složkou politiky směřující ke zvýšení motivace k legální zaměstnanecké výdělečné činnosti a k tlumení orientace na zneužívání podpor a sociálních dávek.

Vývoj a pozice statutární minimální mzdy v tomto období lze stručně charakterizovat takto:

a) Dynamika statutární minimální mzdy nominálně i reálně výrazně překračuje růst průměrné mzdy v národním hospodářství (civilní sektor):

	1998	2003	index 03/98
statutární minim.mzda (MM)			
Kč/měsíčně	2 650	6 200	2,34
průměrná mzda v nár. hosp. (PM)			
Kč/měsíčně	11 693	16 766	1,43
index spotřeb. cen (ISP)			
reálná kupní síla	100,0	113,2	x
MM	100,0	206,7	x
PM	100,0	126,3 <sup>23</sup>	x

b) Zásadní obrat dynamiky statutární minimální mzdy vedl k podstatné změně relace k oficiálně vykazované průměrné mzdě; zatímco v roce 1998 byl poměr MM:PM 2 650:11 693 Kč, tj. 22,7 %, dosahuje v roce 2003 hodnoty 37,0 % (6 200:16 766).

c) Rychlá dynamika a vzestup úrovně statutární znamenala podstatnou změnu pozice čisté minimální mzdy vůči úrovni životního minima (částce pro jednotlivce - dospělou osobu). V roce 1998 dosahovala čistá minimální mzda jen 67,6 % úrovně životního minima jednotlivce (ŽM1; 2 319:3 410 Kč měsíčně); v roce 2003 se poměr kvalitativně změnil - čistá statutární minimální mzda (ČMM) převyšuje životní minimum jednotlivce o 24,1 % (5 087:4 100 Kč). Tím se realizuje záměr revitalizace funkcí všeodvětvové statutární minimální mzdy (resp. alespoň jeho první fáze). Vytváří se, i když dosud nepříliš intenzivní, motivace k vyhledávání, převzetí a vykonávání legální zaměstnanecké činnosti odměňované minimální mzdou.

Přítom pozitivnímu vývoji relace čisté statutární minimální mzdy a částek životního minima napomáhal v letech 2002 a 2003 značně pomalý vzestup hladiny (indexu) spotřebitelských cen (ISC 2002 měl hodnotu 1,018 a v roce 1993 1,001). Částky životního minima se neměnily od 1.10.2001 do současnosti (červen 2004); převýšení ČMM vůči ŽM1, tedy v roce 2004 dosahuje téměř 33 % (při hrubé měsíční statutární minimální mzdě 6 700 Kč činí čistá MM 5 459 Kč, přesah nad úrovní částky ŽM jednotlivce 1 359 Kč, tj. 33,1 %).

d) V současné době (2003 - 2004) existují (a postupně sílí) významné signály, že politiku realizovanou v posledních 5 až 6 letech založenou na výrazném předstihu růstu statutární minimální mzdy před průměrnou (střední) mzdovou hladinou a rychlém

<sup>23</sup> Úroveň statutární minimální mzdy stanovené pro rok 2004 (6 700 Kč měsíčně) představující proti předchozímu roku zvýšení o 8,1 % bude s velkou pravděpodobností znamenat další předstih růstu minimální mzdy oproti průměrné mzdě.

převyšování částek životního minima jednotlivce nelze bez korektivů neomezeně prodlužovat. Heslovitě vyjádřeno jde o tyto skutečnosti:

- vysoký podíl statutární minimální mzdy na průměrné (střední) mzdové úrovni v celých významných odvětvích; např. v odvětví výroby oděvů, zpracování a barvení kožešin (přes 30 tis. zaměstnanců) představuje minimální mzda v roce 2003 cca 2/3 mzdového průměru (6 200:9 357 Kč měsíčně),

- vztahy úrovně statutární minimální mzdy a mzdové hladiny v rozsáhlém sektoru podnikatelských subjektů s méně než 20 zaměstnanými osobami (jde o sektor, v němž podle odborných odhadů pracuje okolo 700 tis. osob). Mzdy poskytované těmito subjekty se statisticky pravidelně nesledují; dílčí informace naznačují, že mzdová hladina v těchto subjektech se pohybuje okolo 75 % hladiny oficiálně sledované části národního hospodářství (průměrná mzda souhrnu podnikatelských subjektů s méně než 20 zaměstnanými osobami se v roce 2003 podle odborného odhadu pohybuje okolo 12 tis. Kč měsíčně; podíl statutární minimální mzdy na tomto průměru přesahuje 50 %),

- převýšení statutární minimální mzdy nad tarify v oborových kolektivních smlouvách.

V roce 2003 byla úroveň všeodvětvové statutární minimální mzdy překročena až v 5. tarifním stupni oborové kolektivní smlouvy textilního, oděvního a kožedělného průmyslu; v roce 2002 v 11 z 19 sledovaných oborových kolektivních smluv byl nejnižší mzdový tarif nižší než statutární minimální mzda,

- obdobné převýšení statutární minimální mzdou existuje u platových tarifů v prvních stupních počátečních platových tříd rozpočtové sféry.

Souhrnně tak vznikají rizika nevyváženého fungování minimální mzdy. Roste počet podniků, které s obtížemi uhrazují náklady práce spojené s rychle rostoucí minimální mzdou; zvyšuje se tak podíl zaměstnaných osob ve vztazích, na které se minimální mzda nevztahuje (práce na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dlouhodobá pracovní činnost na základě mandatorní smlouvy osob se živnostenským oprávněním aj.), snižuje se podnikatelská aktivita atd. V některých firmách roste podíl osob odměňovaných statutární minimální mzdou, mzdy se nedostatečně diferencují podle kritérií hodnoty práce aj.

V důsledku těchto symptomů se problémy okolo úrovně a dynamiky růstu minimální mzdy stávají závažným tématem sociálního dialogu. Zřejmě nazrála situace pro vymezení takové politiky, která by optimalizovala působení mzdového minima v jeho všech funkcích. Celým komplexem analýz k této problematice se bude zabývat studie „Optimalizace postavení, vývoje a relací minimální mzdy v ČR“, která bude ukončena v září 2004. V další části této dílčí studie se analyzuje možnost a vhodnost diferenciací všeodvětvové statutární minimální mzdy podle krajů ČR.

5. Faktorem, který určujícím způsobem ovlivňuje průměrnou úroveň mezd a specifickým způsobem i celkové rozložení mezd (hladinu mezd) jednotlivých krajů a vzájemné vztahy těchto úrovní mezi kraji je **struktura odvětví (oborů) v krajských ekonomikách**; souvislost mzdové úrovně regionů a odvětvové struktury potvrzuje primárnost utváření souhrnnějších mzdových vztahů podle odvětvové (oborové) příslušnosti jednotlivých podnikatelských a nepodnikatelských subjektů (viz předchozí text).

Názorně (i když s určitým zjednodušením) naznačuje vazbu mezi odvětvovou strukturou krajských ekonomik a krajských mzdových úrovní koeficient korelace pořadových čísel krajů podle úrovně průměrných mezd za krajské celky a podílů osob zaměstnaných v odvětvích, jejichž odvětvová průměrná mzda převyšuje průměrnou mzdu v národním hospodářství ČR;<sup>24</sup> základní postup a výsledky výpočtu korelačního koeficientu jsou uvedeny v tabulce 1.

---

<sup>24</sup> Shrnutí postupu výpočtu:

a) základem jsou údaje ČSÚ o počtu zaměstnaných v jednotlivých krajích podle odvětví KZAM a úrovní mezd v těchto odvětvích a v národním hospodářství za rok 1992





**Prameny:** MPSV: Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1993-2002; ČSÚ: Trh práce v České republice 1993-2003

**Poznámky a vysvětlivky:** 1) Předběžné údaje 2) Podíl zaměstnaných v odvětvích (KZAM): dobývání surovin, výroba a rozvod energie, obchod, doprava, peněžnictví, služby podnikům, veřejná správa (názvy zkráceny)

6. Hlubší hodnocení souvislostí mezi mzdovou úrovní a diferenciací a krajskými výřezy ekonomiky s cílem posoudit možnost a vhodnost mezikrajského odstupňování všeodvětvové strukturální minimální mzdy vyžaduje analýzu těchto okruhů:

- jaký charakter mají krajská rozložení zaměstnanců podle výše mzdy (krajská mzdová rozložení), zejména v jeho dolní větvi. Jde především o to, zda tato krajská rozložení mají shodný (vzájemně blízký) průběh nebo se vzájemně liší,
- které faktory ovlivňují míru (úroveň, rozsah) diferenciací mezd, a to zejména v dolní části mzdového rozložení.<sup>26</sup>

**6.1 Pro krajská mzdová rozložení je především charakteristické, že vzájemné relace krajských úrovní na různých hladinách (bodech) mzdového rozložení jsou rozdílné;** míry mzdové variace se rovněž odlišují. Prokazují to údaje tabulky 2, která obsahuje informace o vybraných percentilech krajských mzdových rozložení se zaměřením na jejich dolní větve (tj. - v souladu s hlavním tématem této studie - na charakteristiky rozložení nízkých mezd).

Je především zřejmé, že mezikrajské relace nejnižších mzdových poloh (v tabulce 2, sl. 1 a 2) se výrazně odlišují od relací střední mzdové úrovně (hodnoty 50. percentilu-medianu, viz sloupce 7,8,11 a 12 tabulky).

Z toho plyne, že pro diferenciaci všeodvětvové statutární minimální mzdy není vhodný jednoduchý empirický přístup spočívající v tom, že by se krajská minimální mzda odvodila buď od úrovně nejnižších vykázaných mezd (např. na hladině P2), nebo od úrovně střední mzdy, např. jako 40 % krajské mediánové mzdy. Rozdíly těchto přístupů jsou relativně značné, v některých případech až protikladné:

kraj	možná krajská minimální mzda odvozená z hodnot				informativní hodnoty Kč <sup>2)</sup>	
	P2		0,4 * Me		P2	Me
	Kč	procent <sup>1)</sup>	Kč	procent		
Jihočeský	7 200	116,1	5 900	95,2	7 107	14 599
Praha	6 100	98,4	7 300	117,7	6 059	18 234

**Poznámky:** 1) Procento celostátní všeodvětvové statutární minimální mzdy platné v roce 2002 tj. 6 200 Kč měs.; 2) Hodnoty z tabulky 2

<sup>26</sup> Analýza se opírá o údaje o úrovni výdělků cca 189 tis. zaměstnanců za rok 2002 náhodně vybraných ze souboru zaměstnanců podnikatelské sféry zahrnutých do statistického šetření MPSV (Informační systém o průměrných výdělcích - ISPV).

Základem analýzy jsou měsíční hrubé mzdy za rok 2002, zjišťované za zaměstnance, kteří za rok odpracovali více než 1 592 hodin, aby nedošlo ke zkreslení výše mzdy zaměstnanců, kteří neodpracovali plný fond pracovní doby. Hrubá mzda zahrnuje základní mzdu včetně odměn a prémie, které náleží zaměstnanci za dané období. Metodika odpovídá zákonné definici obsahu minimální mzdy. Do mzdy se zahrnují všechny složky mzdy, s výjimkou mzdy (vč. zvýšení) za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek. Do mzdy se nezahrnují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost, která se nepovažují za mzdu.

Do souboru jsou zařazeny všechny ekonomické subjekty s více než 1000 zaměstnanci, kvótním způsobem (tak, aby podíl zaměstnanců v určitých odvětvích odpovídal jejich podílu na celkové zaměstnanosti) vybrané organizace s 10-999 zaměstnanci, organizace s méně než 10 zaměstnanci ISPV do šetření nezahrnuje. Vybrané subjekty zůstávají v souboru stále, struktura souboru je tedy stejná (příp. minimálně změněná) jako v předchozím roce, organizace předávají údaje o všech svých zaměstnancích. Ekonomické subjekty jsou členěny na organizační jednotky podle okresů, kde skutečně působí (tzv. pracovištní metoda).

**Tabulka 2 Vybrané polohové ukazatele (percentily) rozložení zaměstnanců podle výše měsíční hrubé mzdy v krajích za rok 2002; kraje řazeny podle sestupné úrovně druhého percentilu (P2)**

zaměstnanci s úvazkem nad 37,5 hod.týdně,  
kteří odpracovali za rok minimálně 1 572 hod.

ř.	kraj	zkratka	percentily										aritmetický průměr (Ar)		počet zaměstnanců v šetření v tis.
			druhý (P2)		pátý (P5)		dvacátý pátý (P25, Q1)		padesátý (P50, Me)		devadesátý pátý (P95)		Kč/měs	ČR=100,0	
			Kč/měs	ČR=100,0	Kč/měs	ČR=100,0	Kč/měs	ČR=100,0	Kč/měs	ČR=100,0	Kč/měs	ČR=100,0			
a	b	c	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Jihočeský	JČ	7 107	112,2	8 123	106,8	11 320	93,7	14 599	93,4	32 595	85,9	17 366	98,9	12 612
2	Středočeský	SČ	6 667	105,3	7 715	101,5	12 744	105,5	15 164	103,4	30 146	79,4	17 689	101	24 547
3	Olomoucký	OL	6 667	105,3	7 689	101,1	9 964	82,5	12 080	77,3	26 662	70,3	14 272	81,2	7 268
4	Královéhradecký	KH	6 628	104,7	7 776	102,2	10 626	87,9	13 095	83,8	30 156	79,5	15 426	87,8	5 338
5	Plzeňský	PZ	6 570	103,7	7 630	100,3	10 623	87,9	13 068	87	28 476	75,1	15 503	88,3	10 390
6	Karlovarský	KV	6 449	101,8	7 686	101,1	10 227	84,6	12 015	76,9	26 824	70,7	14 408	82,0	7 690
7	Moravskoslezský	MS	6 403	101,1	7 268	95,6	10 546	87,3	13 879	88,8	29 903	78,9	16 231	92,4	11 041
8	Ústecký	ÚS	6 401	101,1	7 513	98,8	10 980	90,9	13 890	88,8	29 399	77,5	16 291	92,7	15 045
9	Zlínský	ZL	6 108	96,4	7 102	93,4	10 272	85,0	12 914	82,6	26 285	69,3	14 538	82,8	17 151
10	Pardubický	PA	6 075	95,9	6 812	89,6	8 561	70,9	10 642	68,1	24 561	64,8	12 652	72,0	6 748
11	Praha	PH	6 059	95,7	7 812	102,7	13 784	114,1	18 238	116,6	52 726	138,9	23 640	134,6	46 737
12	Vysočina	VY	6 020	95,0	6 982	91,1	9 330	77,2	11 521	73,7	24 322	64,1	13 319	75,8	7 006
13	Liberecký	LB	6 010	94,9	6 862	90,2	9 186	70,0	11 859	75,6	25 708	67,8	14 703	83,7	4 985
14	Jihomoravský	JM	5 959	94,1	6 852	90,1	9 374	77,6	11 774	75,3	28 497	75,1	14 277	81,2	12 250
15	ČR-průměr, součet	CZ	6 333	100,0	7 606	100,0	12 082	100,0	15 634	100,0	37 947	100,0	17 566	100,0	188 808

*Pramen: Výběrové šetření ze systému ISPV - 2002*

6.2 Základní otázky, které lze formulovat na základě zjištění o měnlivosti a rozdílnosti odstupňování výdělků v dolní větvi krajských mzdových rozložení, jsou - **zda lze vysledovat faktory, které s dostatečnou mírou pravděpodobnosti tyto rozdíly vysvětlují a které z těchto faktorů jsou natolik závažné a mají takový charakter, aby se mohly stát základem pro odstupňování všeodvětvové statutární minimální mzdy podle krajů.**

6.2.1 Z konjunkturálně - tržních a sociálních faktorů, které vedle odvětvové struktury vystupují jako výrazné odlišnosti krajských ekonomik, zaujímá přední místo **míra zaměstnanosti.**

Vazba mezi charakteristikami dolních větví krajských mzdových rozložení (absolutní úrovně P2 a Me, relativní míra rozmezí dolní větve) a míry nezaměstnanosti byla testována prostřednictvím koeficientů korelace pořadových čísel; výpočet je uveden v tabulce 3.

Z hodnot korelačních koeficientů plyne, že jak nepřímá závislost (čím větší hodnota míry nezaměstnanosti, tím menší hodnoty nejnižších a středních mezd), tak přímá závislost (vztah mezi mírou nezaměstnanosti a relativním rozmezím dolní větve mzdového rozložení) prokazují (viz řádek 15, sloupce 10,12,14 tab.3) nízkou míru těsnosti vztahů zkoumaných veličin (koeficienty korelace dosahují zhruba hodnot: -0,10; -0,21; 0,13). Nelze odvodit mechanismus odstupňování všeodvětvové statutární mzdy podle úrovně nezaměstnanosti v jednotlivých krajích.

**Často akcentovaná přímá závislost mezi regionální mírou nezaměstnanosti a mzdou (zejména nejnižších mzdových úrovní) se analýzou uvedených údajů nepotvrdily.**

**Tabulka 3 Koefficient korelace pořadových čísel krajské úrovně nejnižších mezd (druhého percentilu), středních mezd (medianu) relativního rozmezí mezd ( $\frac{Me - P2}{Me}$ ) a míry nezaměstnanosti (metodika VŠPS)<sup>1)</sup> za rok 2002**

ř	kraj	druhý percentil P2 (pramen a)		medián Me (pramen a)		relativní rozmezí mezd $\frac{Me - P2}{Me}$		míra nezaměstnanosti (metodika VŠPS pramen b)		výpočty					
		Kč/měs.	pořadí A <sup>3)</sup>	Kč/měs.	pořadí B <sup>3)</sup>	%	pořadí C <sup>4)</sup>	%	pořadí D <sup>4)</sup>	A-D	(A-D) <sup>2</sup>	B-D	(B-D) <sup>2</sup>	C-D	(C-D) <sup>2</sup>
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Jihočeský	7 107	14	14 599	12	51,3	7	5,0	6	8	64	6	36	1	1
2	Středočeský	6 667	13	16 164	13	58,8	2	4,9	5	8	64	8	64	-3	9
3	Olomoucký	6 667	12	12 080	6	44,8	13	9,6	12	6	36	6	36	1	1
4	Královohradecký	6 628	11	13 095	9	49,4	8-9	4,2	2	9	81	7	49	6,5	42,25
5	Plzeňský	6 570	10	13 068	8	51,7	6	4,7	3-4	6,5	42,25	4,5	20,25	2,5	6,25
6	Karlovarský	6 449	9	12 015	5	46,3	11	7,5	9	0	0	-4	16	2	4
7	Moravskoslezský	6 403	8	13 879	10	53,9	3-4	13,3	14	-6	36	-4	16	10,5	110,25
8	Ústecký	6 401	7	13 890	11	53,9	3-4	12,7	13	-6	36	-2	4	9,5	90,25
9	Zlínský	6 108	6	12 914	7	52,7	5	7,9	11	-5	25	-4	16	6	36
10	Pardubický	6 075	5	10 642	1	42,7	14	7,2	8	-3	9	-7	49	6	36
11	Praha	6 059	4	18 239	14	66,8	1	3,6	1	3	9	13	169	0	0
12	Vysočina	6 020	3	11 521	2	47,7	11	5,1	7	-4	16	-5	25	4	16
13	Liberecký	6 010	2	11 859	4	49,3	10	4,7	3-4	-1,5	2,25	0,5	0,25	6,5	42,25
14	Jihomoravský	5 959	1	11 774	3	49,4	8-9	7,6	10	-9	81	7	49	1,5	2,25
15	ČR-součet, průměr	6 333	x	15 634	x	59,5	x	7,3	X	x	501,5	x	549,50	x	396,5
16	koef.korelace <sup>2)</sup>	x	x	x	x	X	x	x	x	x	-0,1022	x	-0,2077	x	0,1286

**Prameny:** a) MPSV: Informační systém o průměrných výdělcích (ISPV)-výběrový soubor; b) ČSÚ: Trh práce v České republice 1993-2003

**Poznámky a vysvětlivky:** 1) Mezinárodně srovnatelná metodika; 2) Výpočet podle vzorce:  $1 - \frac{6 \sum (i_x - i_y)^2}{n(n^2 - 1)}$ , (podrobnosti viz poznámka 23 na str. 14); hodnoty A,B,C jsou postupně veličinami  $i_x$ , hodnoty D jsou veličinami  $i_y$ ; 3) Pořadí krajů od nejvyšší k nejnižší hodnotě, 4) Pořadí krajů od nejnižší k nejvyšší hodnotě

Nedostatkem hodnocených údajů je skutečnost, že neobsahují údaje o mzdách v nejmenších podnikatelských subjektech (do 10 zaměstnanců); vztahy mezi úrovní nejnižších mezd v těchto subjektech mohou těsněji odrážet situaci v míře nezaměstnanosti, a to především místních pracovních trzích, které pro většinu těchto subjektů představují „modus operandi“ a které svým souhrnným trendem ovlivňují krajské míry nezaměstnanosti. Speciální test vztahů mezi mzdovou úrovní všech subjektů - včetně nejmenších z hlediska zaměstnanosti vychází ze speciálního šetření ČSÚ.<sup>27</sup> Test je konkrétně založen na zjištění korelačních vztahů mezi podíly zaměstnanců, kteří jsou v souhrnu jednotlivých krajů odměňováni minimální mzdou a krajskými měrami nezaměstnanosti; korelační vztahy jsou uvedeny v tabulce 4.

Hodnota korelačního koeficientu (cca 0,34) naznačuje mírně vyšší úroveň souvztažnosti analyzovaných veličin než v předchozím rozboru; vysoká míra pravděpodobnosti kladné korelace vztahů však není zdaleka potvrzena. Lze předpokládat, že na rozsah zaměstnanců odměňovaných v jednotlivých krajích mzdovým minimem působí podstatnou měrou jiné faktory, než je míra nezaměstnanosti.

**T a b u l k a 4 Koeficient korelace pořadových čísel krajských podílů zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou a míry nezaměstnanosti (metodika VŠPS)**

ř	kraj	podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou (pramen a)		míra nezaměstnanosti (metodika VŠPS pramen b)		výpočty	
		%	E	%	F	E-F	(E-F) <sup>2</sup>
a	b	1	2	3	4	5	6
1	Pardubický	2,1	1	7,2	8	-7	49
2	Jihočeský	2,8	2	5,0	6	-4	16
3	Královéhradecký	3,0	3	4,2	2	1	1
4	Karlovarský	3,3	4	7,5	9	-5	25
5	Vysočina	3,4	5	5,1	7	-2	4
6	Praha	3,7	6-7	3,6	1	5,5	30,25
7	Plzeňský	3,7	6-7	4,7	3-4	3,0	9,0
8	Zlínský	3,8	8	7,9	11	-3,0	9,0
9	Olomoucký	4,4	9	9,6	12	-3,0	9,0
10	Jihomoravský	4,8	10	7,6	10	0	0
11	Středočeský	4,9	11	4,9	5	6	36
12	Moravskoslezský	7,1	12	13,3	14	-2	4
13	Ústecký	7,8	13	12,7	13	0	0
14	Liberecký	9,0	14	4,7	3-4	10,5	110,25
15	ČR-průměr,součet	4,5	x	7,3	x	x	302,5
16	koef.korelace	x	x	x	x	x	0,3352

**Prameny:** a) ČSÚ: Speciální šetření, březen 2003, b) ČSÚ: Trh práce v České republice 1993-2003

6.2.2 Dalším faktorem, o němž lze předpokládat výrazné působení na úroveň minimální mzdy, jsou **životní náklady**.

Pro konkrétní hodnocení vztahů mezi všeodvětvovou statutární mzdou a životními náklady nejsou na krajské úrovni statistické informace. Lze vycházet jen z rámcových a neúplných informací studií, jejichž hlavní zaměření mělo jiných charakter.<sup>28</sup> Bezprostřednost vztahu minimální mzdy a životních nákladů ovlivňuje uplatňování životního (popř.

<sup>27</sup> Šetření bylo uskutečněno v březnu 2003. Zúčastnilo se 2 470 organizací v ČR, v nichž je odměňování realizováno podle zákona č.1/1992 Sb.,; pracovalo v nich cca 871 tis. zaměstnanců.

<sup>28</sup> Např.studie VÚPSV o životním minimu

existenčního) minima jako obecného statutárního kritéria ještě přijatelné chudoby a nejnižší úrovně sociálních příjmů při prokázané potřebnosti bezprostřednosti vztahu minimální mzdy a životních nákladů. Krytí minimálně nezbytných životních nákladů je bezprostředně realizováno konstrukcí životního minima; motivační odstup minimální mzdy od životního minima je zvláštní, samostatná úloha, a to zejména při nedostatečnosti tohoto odstupu, což je aktuální situace v ČR.

Rámcové aktuální poznatky lze shrnout takto:

- životní náklady na výživu, průmyslové výrobky a podstatnou část služeb (doprava, telekomunikace, kultura, volný čas) nevykazují v regionálním měřítku na úrovni krajů zásadnější rozdíly,
- rozdíly většího rozsahu existují v nákladech na bydlení; mezikrajské rozdíly nejsou však souhrnně statisticky zjišťovány. Dílčí studie naznačují, že diferenciacně působící faktory nemají jednoznačně vyhraněný charakter na úrovni krajů. Významně působí další faktory zejména podíly bytového fondu jednak podle vlastnictví a forem užívání (byty v osobním vlastnictví a užívání, nájemní byty v soukromém nebo obecním vlastnictví, byty družstevní), jednak podle míry regulace nákladů na bydlení; působí v různé intenzitě v jednotlivých místech (v městech, venkovských sídlech apod.).

Souhrn těchto skutečností vede k závěru, že krajská diferenciaci všeodvětvové statutární mzdy podle životních nákladů by vedla ke schematickému řešení. Rozdíly životních nákladů, dané především rozdíly v nákladech na bydlení, by v jednotlivých místech měly být vyjádřeny v dohodách obsažených v kolektivních smlouvách o vyšších minimálních mzdách v jednotlivých podnikatelských subjektech. To by znamenalo, že všeodvětvová statutární mzda zůstává ve smyslu její základní charakteristiky a funkcí - všeobecnou bází mzdové úrovně; pokud by životní náklady nebo diferencované úrovně životního minima byly pro některá místa sníženy, zvětšil by se odstup od celostátně jednotlivé statutární minimální mzdy. Na straně zájemců o práci a zaměstnanců by se tak v těchto místech zvýšila motivace k vyhledávání, přijetí a výkonu práce a to i odměňovaných minimální mzdou.<sup>29</sup>

6.2.3 Dále byly analyzovány souvislosti mezi krajskými parametry dolní větve mzdového rozložení a krajskými podíly:

- rozsahu zaměstnavatelských subjektů s malým počtem zaměstnanců (subjekty do 19 zaměstnaných),
- rozsahu odvětví s vysokou vnitřní diferenciací mezd,
- rozsahu zaměstnaných cizinců.

Zaměstnanecké subjekty s malým počtem zaměstnanců (subjekty do 19 zaměstnaných) vykazují nejvyšší podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou:

velikostní typ podniku	zaměstnanci celkem	počet podniků		zaměstnanci s MM	
		abs.	%	abs.	%
1-9 pracovníků	1 057	252	10,2	84	7,9
10-19 pracovníků	1 535	109	4,4	91	5,9
20-99 pracovníků	45 481	802	32,5	2 729	6,0
100-249 pracovníků	85 826	544	22,0	2 746	3,2
250-499 pracovníků	108 479	316	12,8	4 122	3,8
500-999 pracovníků	175 896	265	10,7	2 814	1,6
nad 1 000 pracovníků	452 656	182	7,4	10 864	2,4
celkem	870 930	2 470	100,0	39 192	4,5

**Pramen:** ČSÚ: Speciální šetření, březen 2003

<sup>29</sup> Tento závěr neznamená, že není účelné analyzovat podmínky uplatňování všeodvětvové minimální mzdy u subjektů s různou platební schopností.

Vzhledem k zjištění, že podíly zaměstnavatelských subjektů s počtem zaměstnaných osob do 19 se ve 12 krajích (Praha, Středočeský, Jihočeský, Karlovarský, Ústecký, Liberecký, Pardubický, Vysočina, Jihomoravský, Olomoucký, Zlínský, Moravskoslezský)<sup>30</sup> pohybují v značně úzkém rozmezí 10,1 až 11,9 % všech subjektů a pouze ve dvou (Plzeňský a Královéhradecký) jsou tu vykázány podíly podstatně vyšší (21,2 %), **nelze tuto charakteristiku zvolit jako znak pro krajské odstupňování statutární minimální mzdy.**

Pokud jde o krajské podíly odvětví s vysokou vnitřní diferenciací mezd<sup>31</sup> a podíl zaměstnávaných cizinců,<sup>32</sup> jsou jejich korelační vazby s relativním rozmezím mezd ( $\frac{Me - P2}{Me}$ ) uvedeny na tabulce 6. Údaje naznačují, že míra souvztažnosti obou charakteristik s diferenciačním mzdovým rozmezím je relativně vysoká. To platí zejména o hodnotách podílu odvětví s vysokou mírou vnitřní diferenciací mezd (koeficient pořadové korelace má hodnotu zhruba 0,59), přičemž vyšší odchylka pořadí se prokazuje u Karlovarského a Zlínského kraje; nižší míra relativního rozmezí diferenciací mezd při relativně vyšším pořadí odvětví s vyšší mzdovou diferenciací v Karlovarském kraji má pravděpodobně souvislost s vysokým podílem lázeňství, které zvyšuje podíl odvětví pohostinství a ubytování při koncentraci do větších subjektů s vyšší úrovní složitosti práce; opačný trend pořadových pozic Zlínského kraje by vyžadoval speciální analýzu.

---

<sup>30</sup> ČSÚ: Okresy České republiky v roce 2002

<sup>31</sup> Na základě odborného odhadu byla do tohoto komplexu zařazena odvětví (podle členění OKEČ, názvy zkráceny): G - obchod, H - ubytování a stravování, I - doprava a ostatní služby. Kritériem začlenění odvětví je předpokládaný rozsah jednoduchých prací z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a podíl subjektů s nízkým počtem zaměstnanců. Údaje z publikace ČSÚ, Trh práce v České republice 1993-2003 za rok 2002

<sup>32</sup> VÚPSV: Mezinárodní pracovní migrace v ČR; bulletin č. 12

**Tabulka 6 Koeficienty pořadové korelace mezi realitním rozmezím dolního pásma mzdového rozložení ( $\frac{Me - P2}{Me}$ ) a podílem odvětví s vysokou vnitřní diferenciací mezd a podílem zaměstnaných cizinců v krajích ČR; údaje za rok 2002**

ř	kraj	relativní rozmezí mezd <sup>1)</sup> $\frac{Me - P2}{Me}$ (pramen c)		odvětví s vysokou vnitřní diferenciací mezd (pramen a)		podíl zaměstnaných cizinců (pramen b)		výpočty			
		%	pořadí H	%	pořadí J	%	pořadí K	H-J	(H-J) <sup>2</sup>	(H-K)	(H-K) <sup>2</sup>
a	b	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Jihočeský	51,3	7	25,0	11	2,0	10-11	-4	16	-3,5	12,25
2	Středočeský	58,5	2	29,5	3	3,9	3	-1	1	-1	1
3	Olomoucký	44,8	13	25,7	9	1,2	14	4	16	-1	1
4	Královéhradecký	49,4	8-9	26,2	7-8	2,3	8	1	1	0,5	0,25
5	Plzeňský	51,7	6	26,5	6	2,5	7	0	0	-1	1
6	Karlovarský	46,3	12	29,2	4	4,5	2	8	64	10	100
7	Moravskoslezský	53,9	3-4	26,2	7-8	2,9	5	-4	16	-1,5	2,25
8	Ústecký	53,9	3-4	30,1	2	2,0	10-11	1,5	2,25	-7	49
9	Zlínský	52,7	5	24,5	12	2,2	9	-7	49	-7	49
10	Pardubický	42,7	14	23,7	13	1,7	13	1	1	1	1
11	Praha	66,8	1	37,6	1	8,9	1	0	0	0	0
12	Vysočina	47,7	11	20,2	14	1,8	12	-3	9	-1	1
13	Liberecký	49,3	10	25,2	10	3,0	4	0	0	6	36
14	Jihomoravský	49,4	8-9	28,6	5	2,6	6	3,5	12,25	2,5	6,25
15	ČR-součet, průměr	59,5	x	28,1	x	3,4	x	x	187,5	x	260,1
16	koef. korelace	x	x	x	x	X	x	x	0,5879	x	0,4284

**Prameny:** a) ČSÚ: Trh práce v České republice 1993-2003; b) VÚPSV: Mezinárodní pracovní migrace v ČR, bulletin č.12; c) MPSV: ISPV, výběrový soubor

Souhrnně lze korelační analýzu mezi podílem odvětví s vysokou vnitřní diferenciací mezd a rozmezím mezd pokládat za sondu do souvislostí diferenciací mezd v jednotlivých krajích,<sup>33</sup> **položít ji na základ mezi krajské diferenciací všeodvětvové diferenciací mezd by nebylo vhodné pro pravděpodobnou měnivost ukazatele v čase. Vhodnější je zřejmě hledat případné řešení analýzou odvětvových struktur.**

Podíl zaměstnaných cizinců v krajských ekonomikách má pravděpodobně určitý vliv na charakter rozmezí dolní větve mzdového rozložení; míra pořadí je v 9 ze 14 krajů u obou charakteristik značně blízká (viz sloupce H a K tab.6) a v Karlovarském kraji působí na odchylku vedle vlivu lázeňství rozdílná struktura zaměstnaných cizinců - značný podíl osob pracujících na živnostenské oprávnění.<sup>34</sup> Zvolení ukazatele podílu zaměstnaných cizinců na zaměstnanosti za hlavním kritériem krajského odstupňování všeodvětvové statutární mzdy není vhodné. Základní důvody jsou:

Za prvé: rozsah zaměstnanosti cizinců je regionálně značně měnlivý v závislosti na řadě faktorů, zejména územní koncentraci stavebně-investiční činnosti, na které je vázána významná část cizinců a dosavadní „neusazenosti“ pracovní imigrace cizinců po vstupu ČR

<sup>33</sup> Vysoký podíl odvětví s vysokou vnitřní diferenciací mezd např. naznačuje příčiny největšího relativního rozmezí dolní větve mzdového rozložení v Praze.

<sup>34</sup> Procentní podíl zaměstnaných cizinců je v tab. 6 vypočten jako podíl součtu cizinců s platným povolením k zaměstnání, občanů SR registrovaných na úřadech práce a cizinců s živnostenským oprávněním k 31.12.2002. Zahrnutí poslední skupiny vychází z toho, že část těchto cizinců fakticky pracuje ve vztazích blízkých pracovnímu poměru a jejich příjmy ovlivňují nejnižší mzdy; to není správný předpoklad v Karlovarském kraji vzhledem k obchodní činnosti zejména vietnamských migrantů v rozsáhlých tržištích



do EU (může se měnit jak rozsah, tak odvětvová, regionální i národnostní struktura pracovní migrace, např. poměr cizinců ze států EU a „třetích“ zemích).

Za druhé: skutečnost, že rozsah pracovní migrace cizinců zaměstnaneckého charakteru z „třetích“ zemí je závislá na rozhodnutí územních (okresních) úřadů práce a tedy, že existuje rozdílnost místních politik (zejména napětí mezi zaměstnáváním cizinců a zaměstnáváním tuzemských nezaměstnaných).

Za třetí: fakt, že mzdová motivace cizinců se řídí jinými kritérii než mzdová motivace tuzemských uchazečů o práci. Převážná část pracujících cizinců (dočasní imigranti) nemá nárok na dávky sociální potřebnosti (při jejichž výši se bere v úvahu úroveň statutárního životního minima) a rozhodují se podle výhodnosti dosahované mzdy (výdělku) v relaci k nominální a reálné úrovni pracovních (mzdových) příjmů v mateřské zemi, a to včetně minimální mzdové úrovně a rovněž k dostupnosti práce v této zemi. Tyto souvislosti „tlačí“ na snížení statutární minimální mzdy, a tedy k pracovní demotivaci tuzemských uchazečů o zaměstnání i zaměstnanců; jde o jeden z projevů „mzdového dumpingu“, který by neměl ovlivňovat úpravy minimální mzdy v ČR.

7. Analýza vhodnosti a prioritnosti odstupňování statutární všeodvětvové minimální mzdy podle krajů ČR dospívá k těmto poznatkům a závěrům:

**Za prvé.** Mechanismus utváření mezd na všech hladinách výdělkového rozložení je založen na primární úloze jednotlivých zaměstnavatelských (podnikatelských i nepodnikatelských) subjektů a postupném shrnování takto utvářených mezd jednotlivých zaměstnanců do oborových, odvětvových, popř. profesních souhrnů. Regionální mzdové aglomerace mají z hlediska prvotních procesů utváření mezd druhotný, statisticko formální charakter.

**Za druhé.** Výběrovým šetřením zjištěná empirická rozložení mezd (měsíčních výdělků) v jednotlivých krajích naznačují,<sup>35</sup> že mzdová pozice krajů se na různých výdělkových hladinách významně mění. Mzdové relace nízkých mezd jsou relativně sevřenější než mezd střední úrovně.<sup>36</sup> Pozice řady krajů se z nadprůměrné mění v hluboce podprůměrnou; pozice Prahy má zcela protikladnou tendenci. Je vyloučeno jednoduché odvození krajské všeodvětvové statutární minimální mzdy od empiricky zjišťované nejnižší mzdové úrovně nebo odvozením jednotným koeficientem od střední empirické úrovně.

**Za třetí.** Podrobnější hodnocení vztahů mezi relativním rozmezím a faktory (charakteristikami, kritérii), o nichž lze hypoteticky předpokládat silnou korelaci k uvedeným mzdovým kritériím se týkalo krajských charakteristik - míra zaměstnanosti, životní náklady, podíl malých zaměstnavatelských subjektů, podíl odvětví s výraznou vnitřní diferenciací mezd (výdělků), podíl zaměstnaných cizinců. U žádné z těchto charakteristik se neprokázala dominantní (jednoznačná) korelace s hodnotami nízké úrovně mezd. Z věcných souvislostí není proto vhodné odstupňovat všeodvětvovou statutární mzdu podle krajů.

**Za čtvrté.** K uvedeným věcným důvodům přistupují i souvislosti právní regulace. Větší počet krajských úrovní všeodvětvové statutární mzdy by zřejmě vyžadoval analogické odstupňování škály minimálních mzdových tarifů. Tím by se systém právní (statutární) úpravy minimálních mzdových úrovní stal značně složitým.

**Za páté.** Z provedených analýz vyplývá doporučení, aby se optimalizace úrovně a vývoje (změn) minimální mzdy v ČR orientovala na analýzu odvětvových souvislostí a kritérií.

---

<sup>35</sup> Vypovídací schopnost výběrového souboru lze pokládat za uspokojivou, i když krajské a odvětvové kvóty nejsou zcela zachovány.

<sup>36</sup> Rozmezí relací od celostátního průměru se pohybuje na hladině P2 mezi zhruba +12 p.b. do -6 p.b. a na hladině P50 mezi cca +17 p.b. do -25 p.b.

### III. Základy optimalizace úrovně a dynamiky minimální mzdy v ČR od roku 2005

1. Úroveň a dynamika všeodvětvové statutární minimální mzdy by se měly pohybovat v hranicích, které jsou vymezeny ochrannými a kritériálními funkcemi ve vztahu k zaměstnancům i zaměstnavatelům. Reálně jde o prostory úrovně a dynamiky, které se vytvářejí určitým kompromisem mezi požadavky dílčích funkcí mzdového minima. Při určité vyváženosti lze pokládat tento kompromis za sociálně-ekonomické optimum úrovně a dynamiky minimální mzdy v jejím fungování.

Ochranná funkce všeodvětvové statutární minimální mzdy vůči zaměstnancům spočívá v zajištění takové úrovně čistého příjmu, která chrání příjemce před chudobou; vůči zaměstnavatelům plyne její ochranné působení v zajištění elementárních (minimálních) rovných podmínek mzdové (pracovně nákladové) konkurence mezi podnikatelskými subjekty, resp. veřejnými institucemi. Kritériální fungování mzdového minima vůči zaměstnancům je spojeno s vytvořením příjmové motivace k legální zaměstnanecké pracovní činnosti oproti minimálnímu sociálnímu příjmu získávanému bezpracně; vůči zaměstnavatelům vystupuje minimální mzda jako kritérium vymezující nejnižší, nepodkročitelnou úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců.

Dílčí oblasti fungování mezd (spojení se zájmy zaměstnavatelů, zaměstnanců a státu) působí na úroveň a dynamiku minimální mzdy protikladně. Nalézt sociálně-ekonomické optimum úrovně a dynamiky minimální mzdy znamená vyvážit v hospodářské a sociální politice konkrétního období tyto dílčí oblasti.

2. V období let 1998 až 2004 bylo v ČR prioritou státní hospodářské a sociální politiky vytvoření základních podmínek pro uplatnění (obnovu a upevnění) ochranné a kritériální funkce všeodvětvové statutární minimální mzdy vůči zaměstnancům.

Úroveň mzdového minima v tomto období vzrostla natolik, že zajišťuje již citelně vyšší čistý příjem než dávky sociální potřebnosti na úrovni statutárního životního minima jednotlivce; tento příjmový odstup se postupně zvyšoval (převýšení v roce 2004 činí 1 359 Kč měsíčně, tj. 33 %).

					index	
	1998	2002	2003	2004	03/98	04/03
1. minimální mzda hrubá	2 650	5 700	6 200	6 700	2,340	1,081
2. čistá	2 319	4 715	5 087	5 459	2,194	1,073
3. životní minimum jednotlivce	3 430 <sup>1)</sup>	4 100	4 100	4 100	1,195	1,000
4. vztahy čisté MM a ŽM jednotlivce						
4.1 rozdíl Kč (MM-ŽM)	- 1 111	615	987	1 359		
4.2 podíl (index MM/ŽM)	0,676	1,150	1,241	1,331		

<sup>1)</sup> Úroveň platná od 1. 4. 1998

**Základní podmínky pro ochranné a kritériální (motivační) fungování všeodvětvové statutární minimální mzdy vůči zaměstnancům byly vytvořeny.**

Převýšení statutárních minimálních dávek sociální potřebnosti (sociální pomoci, resp. kritériálního životního minima) všeodvětvovou statutární minimální mzdou dosahuje v ČR zatím podstatně nižších hodnot, než jsou obvyklé ve státech EU-15;<sup>37</sup> převýšení v těchto státech se obvykle pohybuje mezi 50 až 100 procenty minimálních sociálních dávek (životního minima jednotlivce).

<sup>37</sup> Všeodvětvovou statutární minimální mzdu uplatňují Belgie, Francie, Irsko, Lucembursko, Nizozemsko, Portugalsko, Řecko, Španělsko, V. Británie.

### **3. V předchozích letech byla v ČR fungování minimální mzdy ve vztahu k zaměstnavatelům věnována ve státní hospodářské a sociální politice malá (druhořadá, okrajová) pozornost.**

Do roku 1998 byla pozice mzdového minima při ovlivňování nákladů práce vzhledem k jeho absolutní i relativní úrovni nevýznamná (a postupně se snižovala<sup>38</sup>); od tohoto roku se prioritně sledovalo vytvoření podmínek pro jeho působení k motivaci k práci (viz odst. 2).

Z hlediska působení všeodvětvové statutární minimální mzdy na mzdové náklady (náklady práce) byla a dosud je sledována jen úroveň a vývoj relací mzdového minima a oficiálně sledované a zveřejňované průměrné mzdy v národním hospodářství.<sup>39</sup> Jde o informaci značně orientační, nepřesnou a zkreslující.

Informace

- neobsahuje údaje o vztahu mzdového minima a výdělkové úrovně jak na různých mzdových hladinách (zejména nízkých), tak v dílčích strukturálních průřezech (odvětví, velikostních skupin subjektů aj.). Ty jsou pro intenzitu ovlivňování mzdových nákladů v některých hospodářských segmentech mzdovým minimem podstatné,

- srovnává vztahy veličin, které mají rozdílný obsah. Statutární minimální mzda vyjadřuje mzdu za plně odpracovaný (resp. placený) fond pracovní doby, průměrná mzda fyzického stavu zaměstnanců je ovlivněna rozsahem zkrácených úvazků i neplacené pracovní doby

Od roku 1998 se podíl (relace) minimální mzdy na národohospodářské průměrné mzdě podstatně zvýšil. Růst mzdového minima v tomto období výrazně převýšil dynamiku průměrné mzdy; to je v krátkodobém pohledu nejvýznamnější faktor nákladového působení mzdového minima. Vzhledem k trvajícimu (i když podstatně se zpomalujícímu) prodiferenčnímu vývoji mezd (rychlejší růst vyšších než nižších mezd) je přitom předstih růstu minimální mzdy v odvětvích a dalších strukturách s nižší výdělkovou úrovní zpravidla ještě výraznější.

**V současné době (2003 - 2004) existují (a postupně sílí) významné signály, že politiku realizovanou v posledních 5 až 6 letech založenou na výrazném předstihu růstu statutární minimální mzdy před průměrnou (střední) mzdovou hladinou (a rychlém převyšování částek životního minima jednotlivce) nelze bez korekce dále prodlužovat.**

Naznačují to zejména základní charakteristiky postavení, úrovně a dynamiky všeodvětvové statutární minimální mzdy ve vztahu k významným parametrům mzdového vývoje uvedené v přehledu v tab. 7.

<sup>38</sup> To jednoznačně platí pro období od vzniku České republiky (1993).

<sup>39</sup> Do roku 2003 byla oficiálně dlouhodobě (od roku 1948) sledována a zveřejňována průměrná měsíční mzda za ty objekty civilního sektoru národního hospodářství, které podléhají výkazové povinnosti; od roku 2004 se do oficiální průměrné mzdy zahrnují navíc i údaje za ozbrojené složky (údaje jsou zveřejňovány od roku 1993).

**T a b u l k a 7 Základní charakteristiky postavení, úrovně a dynamiky všeodvětvové statutární mzdy a podstatných parametrů mzdového vývoje v letech 1998, 2002, 2003**

ř.	charakteristiky	pramen	číselné hodnoty						index		orient.počet		
			absolutní (Kč)			relace min.mzdy (%)			abs. hodnot		zaměstnanců		
			1998	2002	2003	1998	2002	2003	02/98	03/98	tis.os.	rok	
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	
	I. údaje výkaznictví <sup>1)</sup>												
1	oficiální PM civilní sektor <sup>2)</sup>	A	11 693	15 711	16 766	22,7	36,3	37,0	1,34	1,43			
2	oficiální PM národní hosp. <sup>2)</sup>	A	11 801	15 857	16 917	22,5	35,9	36,6	1,34	1,43	3 185	02	
3	PM přepočtený stav <sup>3)</sup>	B	12 061	16 335	17 447	22,0	34,9	35,5	1,35	1,45	3 127	03	
	II. údaje o rozložení mezd <sup>4)</sup>												
4	PM na plný plac.fond <sup>5)</sup>	C	12 761	17 201	.	20,8	33,1	.	1,35	.	2 045	02	
5	mzda 5. percentilu	D	5 559	7 557	.	47,7	75,4	.	1,36	.	10,2	02	
6	mzda 1. decilu	D	6 493	8 757	.	40,8	65,1	.	1,35	.	240	02	
7	mediánová mzda	D	11 257	14 676	.	23,5	38,8	.	1,30	.	1 023	02	
	III. údaje odhadované												
8	PM malých organizací <sup>7)</sup>	B	9 630	11 164	11 595	27,5	51,1	53,5	1,16	1,20	820	03	
	IV. údaje za vybraná odvětví												
9	zemědělství, myslivost aj.	H	9 146	11 508	11 762	29,0	49,5	52,7	1,26	1,29	114,4	03	
10	výroba oděvů, kožešnictví	H	7 406	8 974	9 337	35,8	63,5	66,4	1,21	1,26	31,6	03	
	V. minimální mzda												
11	všeodvětvová statutární min. mzda	G	2 650	5 700	6 200	100,0	100,0	100,0	2,15	2,34	x	x	
12	index spotřebitelských cen	A	1,000	1,131	1,132	x	x	x	1,13	1,13	x	x	

**Prameny:** A-ČSÚ: Statistická ročenka 2003; B-ČSÚ: Pracovníci a mzdy za IV. Čtvrtletí 1998,2002,2003; C-ČSÚ: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce; D-VÚPSV: Vlastní výpočty dle údajů pramene C; E-ČSÚ: Mzdová diferenciacie zaměstnanců v roce 2002; F-VÚPSV: Vlastní výpočty dle údajů pramene B; G-VÚPSV: Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990-2003, bulletin No19; H-MPSV: Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1993-2003.

**Poznámky a vysvětlivky:** 1) Výkazy o mzdách (statisticky sledované ekonomické subjekty) poskytují všechny organizace s výjimkou podnikatelských subjektů, které zaměstnávají méně než 20 osob; 2) Průměrná hrubá měsíční mzda je podíl mezd zúčtovaných k výplatě na jednoho zaměstnance fyzického evidenčního počtu za subjekty mimo ozbrojené složky; 3) Údaj jako v pozn. 2 včetně ozbrojených složek; 4) Přepočtený stav zaměstnanců je jejich počet po přepočtení na zaměstnance s plným stanoveným pracovním úvazkem; 5) Údaje výběrového šetření o mzdách zaměstnanců s plným pracovním úvazkem, kteří skutečně odpracovali alespoň 95% tohoto fondu; 6) Průměrná mzda zaměstnance podle pozn. 5 řádky5-7 obsahuje vybrané základní charakteristiky mezd na různých místech rozložení zaměstnanců podle výše mezd; 7) Průměrná mzda (metodika viz pozn. 2) "malé organizace".

Rostoucí tlak všeodvětvové statutární minimální mzdy na úroveň mzdových (a tedy i úplných pracovních<sup>40)</sup> nákladů obecně plyne z jejího zvyšujícího se podílu na mzdových hladinách ve všech strukturách uvedených v přehledu; jde o samozřejmý důsledek progresivního (předstihového) růstu mzdového minima (srovnej údaje sl. j a k).

Podíl mzdového minima na průměrné mzdě obsahově s minimem srovnatelné (průměrná mzda přepočtená na plný placený časový fond<sup>41)</sup> za souhrn subjektů podléhajících povinnému výkaznictví o mzdách,<sup>42</sup> který činil v roce 2002 cca 33 % (viz řádek 4, sl. h

<sup>40</sup> Mzdové náklady jsou převažující složkou úplných nákladů práce; hrubé mzdy představují v ČR v průměru 70 % těchto nákladů a přímo ovlivňují rovněž úroveň povinných příspěvků zaměstnavatelů na sociální a zdravotní pojištění (ty činí dalších zhruba 26 % úplných nákladů práce).

<sup>41</sup> Přepočtem se vylučují zkrácené pracovní úvazky a neplacený časový fond (absence pro nemoc aj.).

<sup>42</sup> Výkaznictví nepodléhají podnikatelské subjekty (firmy) s méně než 20 zaměstnanými osobami.

tabulky 7) a v roce 2004 pravděpodobně nepřekročí 35 %, neodráží diferenciaci v nákladovém působení mzdového minima.

Zhruba u 800 tis. zaměstnanců<sup>43</sup> (tj. zhruba pětiny jejich celkového fyzického stavu v národním hospodářství ČR) převyšuje v roce 2003 oficiální minimální mzda 50 % odhadu průměrné mzdy na fyzické počty zaměstnanců souhrnu této části hospodářství („malých organizací“, viz řádek 8<sup>44</sup> tabulky); odhady průměrné mzdy přepočtené na plný placený časový fond naznačují, že podíl statutárního mzdového minima dosáhne zhruba poloviny této (obsahově srovnatelné) průměrné mzdové úrovně v roce 2004.<sup>45</sup> Orientační propočty<sup>46</sup> naznačují, že nákladová zátěž plynoucí ze statutární minimální mzdy je v souboru „malých organizací“ několikanásobně (zhruba 5x) vyšší než v souboru „velkých organizací“. Podíl zaměstnanců odměňovaných v souhrnu „malých organizací“ všeodvětvovou minimální mzdou lze pro rok 2002 odhadnout zhruba na 7 %, ve „velkých organizacích“ činí tento podíl průměrně cca 1,5 %. V důsledku nižší úrovně a dynamiky výdělků (a tedy vyšší míry předstihu statutární minimální mzdy před zvyšováním průměrné i celkové mzdové hladiny) lze odhadnout podíl zaměstnanců se mzdou odpovídající minimální mzdě v souboru „malých organizací“ v roce 2004 na zhruba 10 %; ve „velkých organizacích“ se tento podíl zvýšil jen v desetinách procenta a nepřesáhl 2 % (v souhrnu se může pohybovat rozsah zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou mezi 2 až 3 %).

Je nesporné, že v hospodářských subjektech s nižší úrovní mezd (a obvykle - v důsledku slabšího postavení na trhu - s nižší mzdovou dynamikou) jsou náklady práce i celkové náklady minimální mzdou zatěžovány výrazně intenzivněji než v ostatních subjektech (jejichž výdělková úroveň byla dosud jediným kritériem úvah o úrovni a dynamice statutární minimální mzdy). Rozsah zaměstnanců v hospodářských subjektech s nižší úrovní mezd lze odhadnout na cca 1 milión, tj. zhruba čtvrtinu celkového počtu zaměstnanců v ČR.<sup>47</sup>

Za předpokladu, že by od roku 2005 nadále pokračoval předstih zvyšování úrovně všeodvětvové statutární minimální mzdy v intenzitě posledních let a že rovněž mzdová úroveň se zvyšovala zhruba v dosavadních dimenzích, lze odhadnout, že v roce 2005 by se podíl statutárního mzdového minima na průměrné mzdě podnikatelských subjektů s méně než 20 zaměstnanci („malé organizace“) pohyboval v rozmezí 57 až 58 %<sup>48</sup> a podíl zaměstnanců mezi 12 až 13 %. Orientační odhady naznačují, že za nezměněných podmínek by se v období let 2006 a 2010 v těchto subjektech zvyšoval ročně podíl statutární minimální mzdy na průměrné mzdě o cca 2 proc. body (v roce 2010 by dosahoval cca 65 až 70 %, resp. při přepočtu na plný placený časový fond 60 až 65 %); podíl zaměstnanců odměňovaných minimem by v těchto organizacích ročně vzrůstal o 2 až 3 proc. body a dosáhl zhruba pětiny až čtvrtiny zaměstnanců.<sup>49</sup>

Z naznačených charakteristik lze dovodit, že působení úrovně a dynamiky všeodvětvové statutární minimální mzdy na mzdové náklady může - při nezměněných

<sup>43</sup> Jde o souhrn zaměstnanců podnikatelských subjektů (kromě pojišťovnictví a penzijního financování), které zaměstnávají méně než 20 osob a neposkytují výkazy o mzdách; pracovně je lze označit jako „malé organizace“.

<sup>44</sup> Průměrná mzda fyzického stavu zaměstnanců tohoto souboru „malých organizací“ se odhaduje na základě výběrového zjišťování realizovaného u cca 1 % subjektů. Průměrnou mzdu přepočtenou na plný placený časový fond ČSÚ neodhaduje.

<sup>45</sup> Vysoký podíl statutárního mzdového minima na průměrné výdělkové úrovni existuje i v některých odvětvových souhrnech „velkých organizací“ (viz řádky 9 a 10 tabulky) - zemědělství, oděvnictví.

<sup>46</sup> Odhady a další v textu uvedené parametry jsou výsledkem propočtů a úvah založených na analogii mezi mzdovými charakteristikami souboru „velkých organizací“ a souboru „malých organizací“. Základní propočty a úvahy jsou uvedeny v příloze; mají aproximativní charakter a s dostatečnou vypovídací přesností naznačují možná rizika a směry řešení.

<sup>47</sup> Vedle podnikatelských subjektů zaměstnávajících méně než 20 osob - „malé organizace“ jde např. o odvětví zemědělství a oděvnictví (viz řádky 9 a 10 tabulky).

<sup>48</sup> Při přepočtu na plný placený časový fond 52 až 53 %.

<sup>49</sup> Podrobnější charakteristiky možného vývoje jsou číselně ilustrovány v příloze.

vývojových parametrech - ve významném výseku hospodářských subjektů ohrožovat rozsah a rozvoj legálních podnikatelských aktivit.

Prakticky může intenzivní nákladové působení mzdového minima vést k přechodu podnikatelských subjektů do šedé ekonomiky, resp. využívání jejích prvků (nebo jim blízkých), jako jsou - zaměstnání na černo, na krátkodobé úvazky, „švarecsystém“. Může být omezován rozsah zaměstnanosti a vzhledem k obvykle malému potenciálu růstu produktivity práce i k omezování celkového rozsahu podnikání.

**4. Vymezení úrovně a dynamiky všeodvětvové statutární minimální mzdy od roku 2005 vyžaduje brát v úvahu širší okruh funkcí mzdového minima.** Vedle dlouhodobého zvyšování jeho působení k motivaci k práci je vysoce aktuální přihlížet k nákladovému působení minima v souboru podnikatelských subjektů zaměstnávajících méně než 20 osob.

Základní parametry přibližující vývoj úrovně a dynamiky statutárního mzdového minima sociálně-ekonomickému optimu lze vymežit takto:

**Za prvé. Růst statutárního mzdového minima musí trvale (dlouhodobě) převyšovat růst životního minima jednotlivce (resp. růst minimální úrovně dávek sociální potřeby pro dospělé osobu).**

Operativně lze tuto podmínku zajistit tím, že růst čisté minimální mzdy převyší očekávaný růst hladiny spotřebitelských cen (životní minimum se, za obvyklých podmínek, valorizuje v míře růstu hladiny spotřebitelských cen).

**Za druhé. Růst hrubé statutární mzdy obvykle nepřekračuje očekávaný oficiálně vykazovaný růst minimální průměrné mzdy v národním hospodářství.**

**Za třetí. Růst hrubé statutární minimální mzdy přihlíží (blíží se) k očekávanému růstu odhadované minimální průměrné mzdy podnikatelských subjektů zaměstnávajících méně než 20 osob.**

Tyto základní parametry vycházejí z předpokladu, že obvyklé vztahy očekávané dynamiky (indexy růstu) jsou tyto:

$$ISC < IČMM < IHPM_1 > IHPM_2$$

$$IHMM = IHPM_2,$$

kde

ISC = index růstu spotřebitelských cen,

IČMM = index růstu čisté všeodvětvové statutární minimální mzdy,

IHMM = index růstu hrubé všeodvětvové statutární minimální mzdy,

IHPM<sub>1</sub> = index růstu oficiálně vykazované hrubé nominální mzdy,

IHPM<sub>2</sub> = index růstu odhadované průměrné mzdy v podnikatelských subjektech zaměstnávajících méně než 20 osob.

Pro rok 2005 lze odvodit pohyb statutárního mzdového minima z těchto parametrů očekávaného (odhadovaného) cenového a mzdového vývoje:

- index spotřebitelských cen (ISC) minimálně 1,035
- index růstu oficiálně zveřejňované průměrné mzdy (IHPM<sub>1</sub><sup>50</sup> „velké organizace“); odhad se pohybuje od 1,060 do 1,075
- index růstu průměrné mzdy podnikatelských subjektů zaměstnávajících méně než 20 osob (IHPM<sub>2</sub> „malé organizace“);<sup>50</sup> odhad se pohybuje v rozmezí 1,040 až 1,055.

Index růstu čisté statutární minimální mzdy (IČMM) musí v relaci k růstu spotřebitelských cen (ISC) být minimálně 1,040. V relaci k IHPM<sub>1</sub> by neměl převyšovat hodnotu 1,075 (vhodnější je nepřevýšení indexu 1,060); ve vztahu k dynamice mezd tzv.

<sup>50</sup> Vychází se ze značně oprávněného předpokladu, že míra růstu průměrné mzdy fyzického stavu zaměstnanců je prakticky shodná s dynamikou růstu průměrné mzdy přepočtené na plně placený fond zaměstnanců.

„malých organizací“ lze za nejvhodnější dynamiku pokládat růst indexem 1,055. Souhrnně lze dynamiku statutární minimální mzdy blížící se optimu vymezit pásmem růstových indexů 1,055 až 1,060. Absolutní úroveň hrubé měsíční statutární minimální mzdy by měla v roce 2005 činit (při zaokrouhlení na desítky Kč) 7 070 Kč až 7 100 Kč; čistá minimální mzda by orientačně (za nezměněných podmínek) meziročně vzrostla o 5 až 5,4 % a odstup od částky životního minima jednotlivce by se (za předpokladu valorizace této částky růstem ISC) zvýšil o 130 až 150 Kč; podíl minima na oficiální minimální mzdě (průměrná mzda „velkých organizací“) by se pravděpodobně snížila (nebo stagnovala), podíl na odhadu průměrné mzdy podnikatelských subjektů („malých organizací“) by stagnoval nebo mírně vzrostl, na odhadu celkové průměrné mzdy v národním hospodářství by podíl mzdového minima pravděpodobně stagnoval.

V období **střednědobého výhledu (do roku 2010)** by bylo nejvhodnější postupovat pro každý rok na základě očekávaného vývoje cenových a mzdových parametrů s přihlédnutím k vývoji předcházejícího roku (a k tomu realizovat konkrétní analýzy).

Současně by bylo účelné pro toto období posoudit v širších souvislostech přístupy, které by umožnily vytvářet co nejoptimálnější podmínky pro vyvážené fungování všeodvětvové statutární minimální mzdy. Jde o tyto náměty:

**Za prvé:** Zvýšit motivační působení mzdového minima tím, že se sníží souhrnné daňové zatížení (příjmové zdanění, povinné příspěvky do sociálních fondů) zaměstnanců v pásmu minimálních mezd; při neměnné úrovni hrubé minimální mzdy se zvýší odstup čistého minima od minimálních dávek sociální potřeby.

**Za druhé:** Tlumit tlak na růst mzdových, pracovních i celkových nákladů snížením sazby povinných odvodů zaměstnavatelů na sociální a zdravotní pojištění vázané na statutární mzdové minimum; zvýšení mzdového minima by bylo v oblasti nákladů práce tlumeno.

Náměty by bylo nutné posuzovat v širších vazbách (zejména analýzy a koncepce utváření úplných nákladů práce).

## Příloha

### Základní charakteristiky úrovně, vývoje a vztahů minimální mzdy, průměrné mzdy a mzdového rozložení v období 2002 až 2010<sup>1)</sup>

ř.	charakteristiky	absolutní hodnoty, vývoj								relace minimální mzdy			
		2002	2003	2004 1.pol.	2004 předpokl.	2005 odhad min.	2005 odhad max.	2010 odhad min.	2010 odhad	2002	2004	2005 min.	2010 max.
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n
	<b>I. organizace s výkazy („velké organizace“)</b>												
1	PM nár. hosp.	15 857	16 917	17 267	(18 000)	(19 080)	(19 350)	(25 529)	(27 787)	35,9	(37,2)	(37,9)	(41,9)
2	meziroční růst, index <sup>4)</sup>	.	1,067	1,064	(1,064)	(1,060)	(1,075)	(1,338)	1,436				
3	PM na plný placený časový fond	17 201	(18 353)	.	(19 528)	(20 700)	(20 993)	(27 696)	(30 146)	33,1	(34,3)	(35,0)	(38,6)
4	2.percentil	6 501	(6 937)	.	(7 380)	(7 823)	(7 934)	(10 467)	(11 393)	87,7	(90,8)	(92,5)	(102,2)
5	5.percentil	7 557	(8 063)	.	(8 579)	(9 094)	(9 222)	(12 168)	(13 243)	75,4	(78,1)	(79,6)	(87,9)
6	1.decil	8 757	(9 344)	.	(9 942)	(10 539)	(10 688)	(14 101)	(15 348)	65,1	(67,4)	(68,7)	(75,9)
7	podíl zaměst.odměň. MM v %	(1)	(1,5)	.	(1,5)	(<2)	(<2)	(2 <sup>*)</sup>	(2)				
	<b>II. podnik. organizace s méně než 20 zaměst. („malé organizace“); odhad dle výběr. šetření</b>												
8	PM nár. hosp.	11 164	11 595	11 671	(12 070)	(12 553)	(12 734)	(15 277)	(16 643)	51,1	(55,5)	(57,7)	(70,0)
9	meziroční růst, index <sup>4)</sup>	.	1,039	1,041	(1,041)	(1,040)	(1,055)	(1,0217)	(1,307)				
10	PM na plný plac. časový fond <sup>2)</sup>	(12 110)	(12 583)	.	(13 099)	(13 623)	(13 819)	(16 579)	(18 061)	(47,1)	(51,1)	(53,1)	(64,5)
11	5.percentil	(5 320)	(5 528)	.	(5 755)	(5 985)	(6 072)	(7 284)	(7 936)	(107,1)	(1,164)	(121,0)	(146,9)
12	1.decil	(6 165)	(6 406)	.	(6 668)	(6 935)	(7 035)	(8 439)	(9 195)	(92,5)	(1,005)	(104,4)	(126,8)
13	medián	.	(10 736)	.	(11 176)	(11 634)	(11 791)	(14 159)	(15 410)				
14	podíl zaměst.odměň. MM v %	(7,3)	(8,9)	.	(10)	(12,5)	(12)	(28)	(21)				
	<b>III. ostatní charakteristiky</b>												
15	minimální mzda hrubá (MM)	5 700	6 200	6 700	6 700	(7 240) <sup>3)</sup>	(7 240)	(10 700)	(10 700)	100,0	100,0	100,0	100,0
16	minimální mzda čistá (MMČ)	4 715	5 087	5 459	5 459	(5 860)	(5 860)	(8 475)	(8 475)				
17	životní min. jednotlivce (ŽMJ)	4 100	4 100	4 100	4 100	(4 244)	(4 244)	(5 042)	(5 042)				
18	předstih MMČxŽMJ, index	1,15	1,24	1,33	1,33	(1,38)	(1,38)	(1,68)	(1,68)				
19	rozdíl	615	987	1 359	1 359	(1 616)	(1 616)	(3 433)	(3 433)				
20	index spotř. cen	1,018	1,001	1,028	1,028	1,035	1,035	1,088	1,188				

**Poznámky a vysvětlivky:** 1) hodnoty v závorkách jsou odhady; 2) Vztahy ve mzdovém rozložení (řádek 10 až 13) jsou odvozeny analogicky z údajů v části I.; 3) Předpokládaný růst o 8,1 % ročně (vzestup jako mezi rokem 2003 a 2004); 4) Ve sloupcích i a g, ř. 2 a i jsou indexy za pětileté období.

**Prameny:** ČSÚ, VÚPSV



## Literatura

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

BAROŠOVÁ, Margita: Východiská a funkcie minimálnej mzdy a prístupy k jej valorizácii, Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava, 1999

BAŠTÝŘ, Ivo a kol.: Životní minimum v zahraničí a v České republice, srovnávací studie, Praha, MPSV 1997

Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the EEA; MISSOC, EU, 2001

Zaručení dostatečných prostředků; MISSOC, interní materiál VÚPSV, 2003

OECD: The Tax /Benefit Position of Employees 1995-1996, 1997. Paříž 1997,1998

OECD: Taxing Wages 1998-1999, 1999-2000, 2000-2001, 2001-2002, Paříž ročně 2000 až 2003

EUROSTAT: Labour Costs in the EU, Eurostat - News Release, březen 2003

European Communities: Minimum Wages, Brusel 1997

MPSV: Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1993-2003; Praha, 2004

VÚPSV: [Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990-2003](#) (bulletin No. 19)

ČSÚ: Statistická ročenka České republiky 2003

ČSÚ: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce 1948-2002, 2003

ČSÚ: Trh práce v České republice 1993-2003

CHOMÁTOVÁ, Ludmila: [Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR](#), VÚPSV, 2003

Úmluvy MOP

Právní předpisy ČR