

# Postavení minimální mzdy v mzdové distribuci podnikatelské sféry České republiky

Eva LAJTKEPOVÁ, Vysoké učení technické v Brně<sup>i</sup>

## Abstract

*The minimum wage was first established in the former Czech and Slovak Federative Republic in 1991. Currently the issue of minimum wage in the Czech Republic is stipulated by act number 262/2006 Coll., Labour Act. The aim of the submitted article is to identify the position of the minimum wage in the wage distribution of the entrepreneurial sector in the Czech Republic, the outline of the further development in wages with respect to average and median wages and the wages of the 1<sup>st</sup> and 9<sup>th</sup> deciles, as well as the outline of the development of the statutory minimum wage. Official sample survey data from the Information system on average salaries from the years 2001–2008 is used (quarterly-period frequency). This data is processed using the method of descriptive statistics. Conclusion can be reached based on an analysis of this statistical data that during the period of time in question all monitored wage categories saw wage rises. However the rise was not uniformly fast or balanced. The wages rose the most in case of the best-paid employees (9<sup>th</sup> decile wage) and in case of the minimum wage, whereas the 1<sup>st</sup> decile wage rose the least. The minimum wage amount was not adjusted since 1<sup>st</sup> July 2006, so the growth in question had been recorded only between the years 2001 and 2006. The development of the calculated indices of the decile ratio can lead us to the conclusion that certain increase in wage differentiation took place, even though this process was not uniform again.*

## Keywords

*Average wage, labour market, minimum wage, wage distribution.*

**JEL Classification:** J31, J38

---

<sup>i</sup> Faculty of Business and Management, Brno University of Technology, Kolejní 4, 612 00 Brno, Czech Republic.  
lajtkepova@fbm.vutbr.cz

## 1. Úvod

Podobně jako v jiných zemích, i v České republice se minimální mzda stala již samozřejmou součástí legislativy upravující vztahy na trhu práce. Je nepochybné, že tato významná státní intervence zasahuje do svobodného tržního mechanismu, a tedy do svobodného rozhodování podniků, a koneckonců i člověka jako nositele pracovní síly. Přitom zákonná minimální mzda není kategorií nijak novou – setkáváme se s ní již před první světovou válkou, kdy byl v roce 1912 poprvé přijat zákon o minimální mzdě ve státě Massachusetts (USA) a o dva roky později i v Anglii (zde jako zákon o minimální hodinové mzdě pro domácí pracovníky a později i dělníky v textilním

a konfekčním průmyslu). Spíše zajímavostí může být, že Československo zavedlo zákonnou minimální mzdu až první novelou zákoníku práce po roce 1989 – zákonem č. 3/1991 Sb. (ze dne 5. 12. 1990), konkrétní výše minimální mzdy i podmínky jejího uplatňování byly potom poprvé stanoveny nařízením vlády č. 99/1991 Sb. s účinností od února 1991.

I když podle různých statistických šetření (např. Chomátová, 2003) je v České republice minimální mzdou odměňována pouze velmi malá část zaměstnanců, přesto je tato státní intervence na trhu práce trvalým předmětem diskusí o svém postavení, významu i dopadu na různé skupiny zaměstnanců, podniků i celkovou zaměstnanost.

Cílem tohoto příspěvku je identifikace postavení zákonné minimální mzdy v mzdové distribuci podnikatelské sféry v České republice v letech 2001–2008 a nástin mzdového vývoje v zaměření na mzdy průměrné, mediánové, mzdy 1. a 9. decilu a samozřejmě i minimální mzdy. Pro analýzu jsou využita data výběrových statistických šetření Informačního systému o průměrném výdělku v podnikatelské sféře, která jsou zpracována standardními metodami popisné statistiky.

Článek je koncepčně rozdělen do tří částí. První část se zabývá legislativním rámcem a vývojem částek minimální mzdy v České republice od roku 1991. Druhá část představuje diskusi o dopadu minimální mzdy na zaměstnanost, která je vedena v odborných publikacích. Zde může být zajímavostí, že názory na výsledky empirických výzkumů o dopadech minimální mzdy na zaměstnanost jsou u jednotlivých autorů skutečně velmi rozmanité a ne vždy korespondují se závěry konvenční ekonomické teorie. Ve třetí části článku je nejdříve stručně popsáno šetření Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) a následně s využitím statistických dat převzatých z těchto výběrových šetření (v letech 2001–2008 se čtvrtletní periodicitou) je charakterizován mzdový vývoj včetně nástinu vývoje mzdové diferenciace. Závěr už potom shrnuje nejzajímavější výsledky analýzy.

## 2. Legislativní úprava zákonné minimální mzdy v ČR

I když je historie uplatňování zákonné minimální mzdy v České republice relativně krátká, již prodělala několik významných změn.

Základním východiskem zákonné úpravy minimální mzdy je Listina základních práv a svobod (usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších novelizací). Tato Listina, součást ústavního pořádku státu, v hlavě IV., čl. 28 stanoví, že „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“ (Listina základních práv a svobod v platném znění, ÚZ 480/2005.)

Do roku 2006 (do rekodifikace zákoníku práce) byla minimální mzda upravena nejednotně pro podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru ustanoveními následujících zákonů:

- Zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů (zvláště zákona č. 217/2000 Sb.),

- Zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších novel (zvláště zákona č. 217/2000 Sb.).

V roce 2006 vstoupil v platnost nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce), který poprvé upravil celou oblast aplikace minimální mzdy jednotně pro všechny organizace (podnikatelské i nepodnikatelské sféry), a zároveň i zavedl nový pojem zaručené mzdy.

Podle ustanovení § 111 odst. 1 platného znění zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, je minimální mzda nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tyto účely nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a v neděli a za práci ve svátek. Zaručená mzda (viz § 112) je pak chápána jako mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru. Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením (zpravidla s účinností od začátku kalendářního roku a s přihlédnutím k vývoji spotřebitelských cen). Nejnižší úroveň zaručené mzdy ale nesmí být nižší než sazba minimální mzdy.

Úprava minimální mzdy se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo o souběžné pracovní poměry (nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr samostatně).

Výši minimální (ale i zaručené) mzdy upravuje nařízením vláda po vyjednávání se sociálními partnery. V nařízení vlády je zpravidla stanovena výše a podmínky pro určení minimální mzdy (včetně vztahu minimální mzdy a délky pracovní doby).

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek, a to bez ohledu na jeho zaviněnou nebo nezaviněnou nižší výkonnost (to platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou).

Od roku 1991 byla minimální mzda již mnohokrát valorizována, vývoj částek je uveden v tabulce 1.

**Tabulka 1** Vývoj částek minimální mzdy v letech 1991 – 2008

Platnost od	Částka Kč/měs.	Částka Kč/hod.
1.2.1991	2000	10,80
1.1.1992	2200	12,00
1.1.1996	2500	13,60
1.1.1998	2650	14,80
1.1.1999	3250	18,00
1.7.1999	3600	20,00
1.1.2000	4000	22,30
1.7.2000	4500	25,00
1.1.2001	5000	30,00
1.1.2002	5700	33,90
1.1.2003	6200	36,90
1.1.2004	6700	39,60
1.1.2005	7185	42,50
1.1.2006	7570	44,70
1.7.2006	7955	48,10
1.1.2007	8000	48,10

Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí (<http://www.mpsv.cz/cs/871>)

### 3. Dopad minimální mzdy na zaměstnanost – protiklad ekonomické teorie a empirických výzkumů

Závěry konvenční ekonomické teorie týkající se dopadů zákonné minimální mzdy na trh práce lze shrnout následovně (podrobněji např. Borjas, 2005, Cahuc a Zylberger, 2004, aj.):

- Minimální mzda nemůže zvýšit zaměstnanost, vede naopak k jejímu snižování, podniky reagují na zvyšování minimální mzdy propouštěním zvláště některých kategorií pracovníků,
- negativní dopady minimální mzdy na zaměstnanost jsou vyšší v malých otevřených ekonomikách,
- negativními dopady minimální mzdy jsou více zasaženi mladiství,
- snižování daňové zátěže je podstatně lepší cestou, jak zvýšit zaměstnanost a zlepšit příjmovou situaci nízkopříjmových skupin pracovníků než samotné zvyšování minimální mzdy,
- příjemci minimální mzdy často nejsou z nechudších domácností, takže minimální mzda nemůže výrazným způsobem snížit chudobu.

Bibliografie týkající se mnohostranných dopadů minimální mzdy na trh práce a vycházející z výsledků empirických výzkumů i různých průzkumů, je poměrně obsáhlá. Může být zajímavostí, že počet publikací je výrazně vyšší ve Spojených státech amerických než v Evropě, k předním ekonomickým odborným časopisům, které pravidelněji věnují

pozornost tomuto tématu, patří *The American Economic Review* a *Industrial and Labor Relations Review*.

Oblast dopadu zákonné minimální mzdy na zaměstnanost je předmětem zájmu ekonomů již od 40. let 20. století (velmi obsáhlá, podrobná a přehledná bibliografie do 90. let je např. uvedena v Ashenfelter a Card, 1999, díl 3B). Zvláštní pozornost přitom vždy vyvolával dopad jednorázového zvýšení minimální mzdy na úroveň zaměstnanosti. Je pozoruhodné, že postupně vykristalizovaly dva názorové proudy, z nichž každý vyhodnocuje dopad minimální mzdy na zaměstnanost naprosto odlišně: Zatímco jedni (např. Card a Krueger) se domnívají, že minimální mzda může mít na zaměstnanost pozitivní či alespoň neutrální vliv, druzí jsou podstatně skeptičtější a ve svých názorech se přiklánějí k závěrům konvenční ekonomické teorie (Neumark, Wascher, Aaronson, French a jiní). Tyto proudy vedle sebe existují již více než čtvrtstoletí, aniž jeden či druhý drtivými a přesvědčivými argumenty vyvrátí pohled druhý.

Dnes již téměř legendární výzkum provedli Card a Krueger v New Jersey v dubnu 1992, kdy zkoumali dopad zvýšení minimální mzdy na zaměstnanost pracovníků v restauracích rychlého občerstvení. Svůj výzkum realizovali na vzorku 410 fast-food restaurací v New Jersey a východní Pensylvánii, kde zůstala minimální mzda stejná, a tedy pracovníci v těchto restauracích sloužili jako kontrolní výzkumný vzorek. Výzkumná data získali telefonickým dotazováním. Jejich závěrem bylo, že zvýšení minimální mzdy v New Jersey nejen zaměstnanost nesnižilo, ale dokonce rok po zvýšení minimální mzdy byla zaměstnanost pomocných pracovníků ve fast-food restauracích vyšší. Zároveň neprokázali ani negativní vliv na počet restaurací (Card a Krueger, 1994, později Card a Krueger, 1995).

Výsledky výzkumu na vzorku fast-food restaurací Carda a Kruegera podrobili poměrně ostré kritice Neumark a Wascher právě pro malou věrohodnost získaných výzkumných dat telefonickým dotazováním. Jako svoji odpověď provedli výzkum na podobném vzorku restaurací rychlého občerstvení v New Jersey a Pensylvánii, ale pro svoje zkoumání použili reálné údaje z výplatních listin. Na základě studia těchto dat docházejí k názoru, že zvýšení minimální mzdy v New Jersey v dubnu 1992 mělo na zaměstnanost negativní dopad (Neumark a Wascher, 2000).

Nicméně v další studii Carda a Kruegera, kteří nakonec ke kontrolnímu výzkumu také použili výplatní listiny na stejném vzorku fast-food restaurací, jsou potvrzeny jejich předchozí výsledky (Card a Krueger, 2000).

Konsistentní se závěry Neumarka a Waschera jsou pro podobný výzkumný vzorek (restaurace, ovšem bez speciálního zaměření na segment fast-food) i výsledky analýzy Aaronsona a Frenche (2007). Ostatně i Neumark a Wascher (2007) stále předpokládají, že zvyšující se minimální mzda má negativní dopad na zaměstnanost, i když pravděpodobně spíše selektivní (více na imigranty, nízkokvalifikované a mladé pracovníky).

K závěrům, že minimální mzda má „malý“ vliv na zaměstnanost, ale „prokazatelný“ vliv na zvyšování příjmů nízkopříjmových pracovníků v USA, docházejí Wolfson a Belman (2004). Jako podklad pro jejich názor jim posloužila analýza velmi dlouhé časové řady (z let 1947–1997) U.S. Bureau of Labor Statistics.

Opačný závěr zastávají Neumark a kol. (2004) – domnívají se, že s rostoucí minimální mzdou zaměstnanost nízkopříjmových pracovníků i jejich pracovní doba klesá, klesá i výdělek, a tak může minimální mzda přispět ke zvýšení chudoby.

Zajímavá souvislost – vliv minimální mzdy na poskytování dalších zaměstnaneckých výhod (zdravotní pojištění, penzijní pojištění) – je zkoumána Simonem a Kaestnerem (2004). Nicméně jejich hypotéza, že zaměstnavatelé mohou reagovat na minimální mzdu (resp. zvýšení minimální mzdy) tím, že sníží nemzdové výhody, se nepotvrdila. K opačnému závěru nicméně dospěl Lee (2004): sice připouští, že zvyšování minimální mzdy může snížit nezaměstnanost, ale domnívá se, že nakonec stejně poškodí dělníky snížením různých výhod. Zaměstnavatelé – dle jeho názoru – mohou právě reagovat na zvyšování minimální mzdy snížením (nebo zrušením) nemzdových zaměstnaneckých výhod. Olson (2002) se domnívá (pro výběrový soubor žen pracujících na plný úvazek), že průměrná žena raději přijme 20% snížení mzdy, aby se dostala z pracovního místa bez zdravotního pojištění na pracovní místo, které tuto výhodu nabízí.

Z uvedeného (velmi krátkého) přehledu různých názorů na dopad minimální mzdy na zaměstnanost je patrná jejich značná různorodost. Samozřejmě je otázkou, proč empirické výzkumy mohou vést k naprosto odlišným závěrům. Důvodů je pravděpodobně více, jedním z nich může být, že rozdíl mezi zákonnou minimální mzdou a průměrnou mzdou (především) v USA není hluboký. Můžeme se setkat s názorem (Borjas, 2005), že ve skutečnosti je dopad minimální mzdy na zaměstnanost nulový, ale použité metody výzkumu a výběrové chyby vedou výzkumné pracovníky k formulaci závěrů ve smyslu „malého pozitivního“ nebo naopak „malého negativního“ vlivu na úroveň zaměstnanosti.

#### 4. Statistická zjišťování mezd v ČR, charakteristika Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV)

Pro oblast mezd, a tedy i mzdové distribuce, existují v České republice poměrně rozsáhlá zjišťování prostřednictvím oficiální statistiky. Český statistický úřad provádí běžná zjišťování pomocí statistického výkaznictví (zvláště pro potřeby mzdové politiky), nicméně potřeba hlubších analýz ve mzdové oblasti vedla k přípravě strukturální statistiky výděлку zaměstnanců založené na výběrových šetřeních. Protože tato strukturální výběrová šetření jsou obsáhlá (pokrývají všechna odvětví národního hospodářství a ekonomické subjekty nad 10 zaměstnanců), a výsledky jsou pravidelně publikovány, následující analýza bude vycházet z těchto šetření jako z nejstabilnějšího a nejvalidnějšího zdroje informací.

Informační systém o průměrném výděлку (dále jen ISPV) je jedním ze subsystemů Informačního systému o ceně práce. Tento systém (ISPV) pravidelného monitorování výdělkové úrovně zaměstnanců v České republice a jednotlivých regionech probíhá formou statistického šetření. Výdělková úroveň se zjišťuje na základě průměrných hodinových výdělků, vyplacené mzdy a odpracované doby jednotlivých zaměstnanců za sledované období. Šetření je pod názvem *Čtvrtletní šetření o ceně práce* zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok. Gestorem šetření je Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracovatelem potom společnost Trexima, s.r.o. Šetření metodicky vychází ze strukturálního šetření Evropské unie *Structure of Earnings Survey* a je s ním obsahově harmonizováno.

ISPV poskytuje vlastně další zdroj informací o výdělcích v České republice. Výkaznictví ČSÚ, jako tradiční zdroj, sbírá údaje o evidenčním počtu zaměstnanců a vyplacených mzdách za ekonomický subjekt a publikuje průměrné mzdy v členění podle firemních charakteristik. Naproti tomu primárním výsledkem ISPV jsou statistiky mzdové úrovně jednotlivých zaměstnání (v klasifikaci KZAM-R), dalším produktem jsou odhady výdělkových parametrů zaměstnanecké populace ČR v členění podle firemních i zaměstnaneckých charakteristik.

Nejdůležitějším kritériem pro členění výsledků ISPV je příslušnost šetřeného ekonomického subjektu k podnikatelské, nebo nepodnikatelské sféře. V podnikatelské sféře probíhá šetření čtvrtletně a je výběrovým šetřením (viz dále), ve sféře nepodnikatelské probíhá pololetně a je to šetření plošné. Zdrojem dat pro nepodnikatelskou sféru je od roku 2004 Informační systém o platech, který je spravován Ministerstvem financí.

Výběrovými jednotkami ISPV podnikatelské sféry jsou ekonomické subjekty s deseti a více zaměstnanci, na které se v případě vybraní vztahuje zpravodajská povinnost. Statistickými jednotkami jsou zaměstnanci, kteří jsou nositeli jednotlivých statistických znaků. Výběr ekonomických subjektů je charakterizován jako jednodušný stratifikovaný výběr. Největší subjekty (250 a více zaměstnanců) jsou zařazeny do šetření všechny, menší subjekty (10 – 249 zaměstnanců) jsou vybrány systematickým náhodným výběrem bez vracení. Výběrové podíly jednotlivých velikostních skupin subjektů podnikatelské sféry, zařazených do šetření ISPV, jsou uvedeny v tabulce 2.

**Tabulka 2** Výběrový podíl velikostních skupin ekonomických subjektů podnikatelské sféry v šetření ISPV

Kategorie	Počet zaměstnanců	Výběrový
1	10 – 49	4,5
2	50 – 249	15
3	250 a více	100

Pramen: Trexima, s.r.o. (www.trexima.cz)

## 5. Vývoj hodinových výdělků v podnikatelské sféře

Nejúplnější informací o mzdovém vývoji v ISPV je čtvrtletní sledování hodinových výdělků v podnikatelské sféře v České republice.

Celkový vývoj hodinových výdělků (průměrných, mediánových, mezd 1. a 9. decilu i minimální mzdy) v podnikatelské sféře od 1. čtvrtletí 2001 do konce roku 2008 je uveden v příloze v tabulkách 3 a 4.

### Výsledky a diskuse

Z tabulek 3 a 4 (viz příloha) lze zaznamenat, že se průměrný hodinový výdělek zvyšoval po celé sledované období (celkem se zvýšil o 58,8 %). Tento růst však neprobíhal v daných letech zcela rovnoměrně. Nejrychlejší růst průměrného hodinového výdělků byl zaznamenán v průběhu roku 2001 (mezi prvním a čtvrtým čtvrtletím celkem o 8,5 %), nejpomalejší v letech 2008 (mezi prvním a čtvrtým čtvrtletím o 4,8 %) a 2005 (o 5,2 %).

Nejvyšší meziroční změna byla nicméně zaznamenána mezi čtvrtými čtvrtletími let 2006 a 2005 – průměrná mzda se zvýšila o 8,2 %, naopak nejnižší mezi čtvrtými čtvrtletími 2003 a 2002 – pouze o 2,0 %.

Mzda 1. decilu se sice také zvyšovala po celé sledované období, ale celkové zvýšení bylo nižší a postupně zvyšování nerovnoměrnější než u hodinového výdělků průměrného. Celkem v uvedeném období vzrostla hodinová mzda 1. decilu o 45,9 % oproti růstu průměrné hodinové mzdy o 58,6 %, v roce 2003 dokonce došlo ve všech

čtvrtletích k meziročnímu poklesu mzdy 1. decilu. Mediánová hodinová mzda vzrostla o 49,3 %, tj. také pomaleji, než byl celkový růst průměrné hodinové mzdy. Z těchto údajů je možné usoudit, že průměrná hodinová mzda se zvyšovala především díky rychlejšímu růstu mezd nejlépe placených pracovníků (hodinová mzda 9. decilu se zvýšila v daném období o 65,2 %, ze 142,07 Kč/hod v 1. čtvrtletí 2001 na 233,07 Kč/hod ve 4. čtvrtletí 2008).

V uvedeném období se postupně zvyšoval rozdíl mezi průměrnou hodinovou mzdou a mediánovou hodinovou mzdou. Zatímco v 1. čtvrtletí roku 2001 tento rozdíl činil 12,48 Kč/hod, ve 4. čtvrtletí roku 2008 už 27,48 Kč/hod (viz tabulka 3). Zdá se tedy, že výše průměrné hodinové mzdy v ČR je příliš ovlivněna extrémními hodnotami – v tomto konkrétním případě extrémními hodnotami nejvyšších mezd. Skutečnou mzdovou distribuci pracovníků tedy lépe ukazuje mediánové rozložení.

Z údajů uvedených v příloze v tabulce 3 je také možné usoudit, že docházelo k postupnému rozevírání nůžek mezi nejlépe placenými pracovníky a tou polovinou pracovníků, jejichž mzda je nejnižší. Tuto tezi o rozevření nůžek mezi nejlépe a nejhůře placenými pracovníky je možné podepřít i údaji o vývoji podílu pracovníků, kteří jsou placeni hůře, než je průměrný hodinový výdělek. Zatímco v 1. čtvrtletí roku 2001 bylo 63,8 % pracovníků placeno méně, než byla průměrná hodinová mzda, ve 4. čtvrtletí roku 2008 to již bylo 67,8 %. Je třeba ale říci, že tento podíl v posledních letech (od roku 2005) zůstává relativně stabilní – pouze nepatrně se mění v jednotlivých čtvrtletích (osciluje mezi 67 % a 68 %). Uvedené údaje zároveň znovu svědčí o tom, že ukazatel průměrné hodinové mzdy nemá příliš vysokou vypovídací schopnost vzhledem ke skutečné mzdové hladině nejlépe a nejhůře placených pracovníků.

O jistém procesu diferenciaci mezd ve sledovaném období svědčí i růst tzv. decilového poměru (poměr hodinové mzdy devátého decilu k hodinové mzdě prvního decilu – viz tabulka 4). V 1. čtvrtletí roku 2001 byl tento poměr 3,00, koncem sledovaného období potom 3,37. Je ale pravdou, že i růst decilového poměru byl podstatně rychlejší v letech 2001–2004 (z 3,00 na 3,33) než v letech následujících, kdy zůstává spíše stabilní jen s menšími výkyvy (mezi 3,23 a 3,39).

Velmi zajímavé je i porovnání hodinové minimální mzdy a hodinové mzdy 1. decilu. Z uvedených údajů je patrné, že se hodinová minimální mzda v letech 2001–2006 přibližovala hodinové mzdě 1. decilu, tj. docházelo ke stlačování hodinových mezd 10 % nejhůře placených pracovníků směrem dolů ke mzdě, jejíž výše je dána zákonem. Pro úplnost je možné dodat, že zatímco v uvedeném období (tj. 1. čtvrtletí

2001 – 4. čtvrtletí 2006) hodinová mzda 1. decilu vzrostla o 28,1 %, hodinová minimální mzda vzrostla o celých 60,3 %. V této souvislosti Baštýř upozorňuje (Baštýř, 2005, s. 27–29), že pokud by byla dále realizována politika výrazného předstihu růstu minimální mzdy před růstem průměrných a nižších mezd, mohla by tato situace vést ke zvyšování podílu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou nebo dokonce i k přechodu některých podnikatelských subjektů do šedé ekonomiky. Nicméně „zmrazení“ výše minimální mzdy od poloviny roku 2006 tento počínající vývoj zvrátilo a hodinová mzda 1. decilu se pomalu začala od minimální mzdy odpoutávat (rozdíl v 1. čtvrtletí 2006 činil 12,49 Kč, ve 4. čtvrtletí 2008 potom 20,90 Kč – blíže viz tabulka 4 v příloze).

## 6. Závěr

Velmi stručně lze shrnout, že v uvedeném období (2001–2008) došlo k růstu zákonné minimální hodinové mzdy, hodinové mzdy 10 % i 50 % nejhůře placených pracovníků (v prvním případě mzdy 1. decilu, ve druhém případě mzdy mediánové) i hodinové mzdy průměrné. Tento růst ovšem u těchto sledovaných kategorií mezd neprobíhal ani rovnoměrně, ani stejně rychle. Nejvíce se za sledované období zvýšila mzda nejlépe placených pracovníků (mzda 9. decilu).

Z vypočtených ukazatelů decilového poměru a rozdílů mezi mzdami průměrnou, mediánovou 1. a 9. decilu lze usoudit i na jisté zvýšení diference mezd. Proces diference mezd ovšem probíhal podstatně rychleji v letech 2001–2006 než v období následujícím.

Dále se zdá, že se zastavilo a nepokračuje přibližování mezd 10% nejhůře placených pracovníků k zákonné minimální mzdě, které bylo patrné především v letech 2001–2006. Musíme ale podotknout, že tato situace není primárním důsledkem mimořádně příznivého vývoje samotných mezd, ale spíše situace, kdy hodinová zákonná minimální mzda zůstává stále od poloviny roku 2006 na stejné výši (48,10 Kč/hod).

## Literatura

AARONSON, D., FRENCH, E. (2007). Product Market Evidence on the Employment Effects of the Minimum Wage. *Journal of Labor Economic* 25 (1): 167–200. <http://dx.doi.org/10.1086/508734>

ASHENFELTER, O.C., CARD, D. (ed.) (1999). *Handbook of Labor Economics*. 1. vyd. Amsterdam: Elsevier.

BAŠTÝŘ, I. (2005). *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v České republice (dílečnická analýza)*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

BORJAS, G.J. (2005). *Labor Economics*. 3.vyd. New York: McGraw-Hill Irwin.

CAHUC, P., ZYLBERBERG, A. (2004). *Labor Economics*. 1. vyd. London: The MIT Press.

CARD, D., KRUEGER, A.B. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review* 84 (4): 772–793.

CARD, D., KRUEGER, A.B. (1995). *Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage*. 1. vyd. Princeton: Princeton University Press.

CARD, D., KRUEGER, A.B. (2000). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply. *The American Economic Review* 90 (5): 1362–1396. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.90.5.1397>

CHOMÁTOVÁ, L. (2003). *Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR (Průběžná zpráva)*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

LEE, D.R. (2004). The Minimum Wage Can Harm Workers by Reducing Unemployment. *Journal of Labor Research* 25 (4): 657–662.

<http://dx.doi.org/10.1007/s12122-004-1016-7>

OLSON, C.A. (2002). Do Workers Accept Lower Wages in Exchange for Health Benefits? *Journal of Labor Economics* 20 (2/2): 91–114.

<http://dx.doi.org/10.1086/338675>

NEUMARK, D., WASCHER, W. (2000). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment. *The American Economic Review* 90 (5): 1362–1396. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.90.5.1362>

NEUMARK, D., SCHWEITZER, M., WASCHER, W. (2004). Minimum Wage Effects throughout the Wage Distribution. *The Journal of Human Resources* 39 (2): 425–250. <http://dx.doi.org/10.2307/3559021>

NEUMARK, D., WASCHER, W. (2007). *Minimum wages, the earned income tax credit, and employment: evidence from the post-welfare reform era*. NBER Working Paper 12915.

SIMON, K.I., KAESTNER, R. (2004). Do Minimum Wages Affect Non-Wage Job Attributes? Evidence on Fringe Benefits. *Industrial and Labor Relations Review* 57 (1): 52–70.

<http://dx.doi.org/10.2307/4126636>

WOLFSON, P., BELMAN, D. (2004). The Minimum Wage: Consequences for Prices and Quantities in Low-Wage Labor Markets. *Journal of Business & Economic Statistics* 22 (3): 296–311.

<http://dx.doi.org/10.1198/073500104000000154>

#### **Další zdroje**

Ministerstvo práce a sociálních věcí ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

Trexima ([www.trexima.cz](http://www.trexima.cz))

Listina základních práv a svobod (usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších novelizací)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

## Přílohy

Tabulka 3 Vývoj hodinových výdělků v podnikatelské sféře

Rok/čtvrtletí	Průměrný hod. výdělek (Kč)	1. decil (Kč)	Medián (Kč)	Podíl zaměstnanců s nižším než prům. hod. výd. (%)	Rozdíl mezi prům. výdělkem a mediánem (Kč)
<b>2001</b>					
1. čtvrtletí	93,25	47,29	80,77	63,8	12,48
2. čtvrtletí	94,91	48,53	82,22	63,9	12,69
3. čtvrtletí	97,10	48,94	83,91	63,9	13,91
4. čtvrtletí	101,18	50,03	86,18	64,1	15,00
<b>2002</b>					
1. čtvrtletí	99,89	50,36	85,75	64,4	14,14
2. čtvrtletí	102,13	51,11	87,34	64,8	14,79
3. čtvrtletí	101,72	50,38	86,81	64,8	14,91
4. čtvrtletí	106,29	51,94	90,15	65,0	16,14
<b>2003</b>					
1. čtvrtletí	100,97	50,00	84,64	66,1	16,33
2. čtvrtletí	103,65	50,51	85,64	66,7	18,01
3. čtvrtletí	104,35	50,04	85,98	66,7	18,34
4. čtvrtletí	108,42	51,26	89,21	66,5	19,21
<b>2004</b>					
1. čtvrtletí	106,91	52,15	88,73	66,5	18,18
2. čtvrtletí	108,04	52,13	89,33	66,6	18,71
3. čtvrtletí	108,56	52,68	90,00	66,5	18,56
4. čtvrtletí	113,25	53,59	93,28	66,7	19,97
<b>2005</b>					
1. čtvrtletí	114,72	55,32	93,89	67,5	20,83
2. čtvrtletí	114,29	55,09	93,87	67,3	20,42
3. čtvrtletí	114,80	55,01	94,89	67,0	19,91
4. čtvrtletí	120,71	56,76	99,00	67,2	21,71
<b>2006</b>					
1. čtvrtletí	120,93	57,19	98,11	68,0	22,82
2. čtvrtletí	122,38	57,64	99,15	68,1	23,23
3. čtvrtletí	124,17	59,11	101,30	67,5	22,87
4. čtvrtletí	130,68	60,59	105,41	68,3	25,27
<b>2007</b>					
1. čtvrtletí	127,83	60,60	103,47	68,1	24,36
2. čtvrtletí	130,16	62,00	105,76	67,9	24,40
3. čtvrtletí	132,32	62,46	107,83	67,6	24,49
4. čtvrtletí	138,49	65,04	113,11	67,5	25,38
<b>2008</b>					
1. čtvrtletí	141,31	65,84	114,00	68,2	27,31
2. čtvrtletí	141,23	67,14	115,70	67,2	25,53
3. čtvrtletí	142,31	67,74	116,82	67,3	25,49
4. čtvrtletí	148,14	69,00	120,66	67,8	27,48

Pramen: Trexima, s.r.o. (www.trexima.cz)



**Tabulka 4** Porovnání minimální mzdy, mzdy prvního a devátého decilu, decilový poměr (podnikatelská sféra)

Rok/čtvrtletí	Min. mzda (Kč/hod)	1. decil (Kč/hod)	9. decil (Kč/hod)	Rozdíl mzdy 1. decilu a min. mzdy (Kč)	Decilový poměr (D9 / D1)
<b>2001</b>					
1. čtvrtletí	30,00	47,29	142,07	17,29	3,00
2. čtvrtletí	30,00	48,53	143,84	18,53	2,96
3. čtvrtletí	30,00	48,94	147,69	18,94	3,02
4. čtvrtletí	30,00	50,03	153,29	20,03	3,06
<b>2002</b>					
1. čtvrtletí	33,90	50,36	151,16	16,46	3,00
2. čtvrtletí	33,90	51,11	154,61	17,21	3,03
3. čtvrtletí	33,90	50,38	154,87	16,48	3,07
4. čtvrtletí	33,90	51,94	163,55	18,04	3,15
<b>2003</b>					
1. čtvrtletí	36,90	50,00	155,06	13,10	3,10
2. čtvrtletí	36,90	50,51	160,35	14,61	3,17
3. čtvrtletí	36,90	50,04	162,18	13,14	3,24
4. čtvrtletí	36,90	51,26	169,68	14,36	3,31
<b>2004</b>					
1. čtvrtletí	39,60	52,15	165,39	12,55	3,17
2. čtvrtletí	39,60	52,13	167,48	12,53	3,21
3. čtvrtletí	39,60	52,68	168,72	13,08	3,20
4. čtvrtletí	39,60	53,59	178,33	13,99	3,33
<b>2005</b>					
1. čtvrtletí	42,50	55,32	178,99	12,82	3,23
2. čtvrtletí	42,50	55,09	178,55	12,59	3,24
3. čtvrtletí	42,50	55,01	178,64	12,51	3,25
4. čtvrtletí	42,50	56,76	190,05	14,26	3,35
<b>2006</b>					
1. čtvrtletí	44,70	57,19	188,36	12,49	3,29
2. čtvrtletí	44,70	57,64	191,05	12,94	3,31
3. čtvrtletí	48,10	59,11	193,95	11,01	3,28
4. čtvrtletí	48,10	60,59	205,67	12,49	3,39
<b>2007</b>					
1. čtvrtletí	48,10	60,60	199,09	12,50	3,29
2. čtvrtletí	48,10	62,00	202,34	13,90	3,26
3. čtvrtletí	48,10	62,46	206,46	14,36	3,31
4. čtvrtletí	48,10	65,04	218,38	16,94	3,36
<b>2008</b>					
1. čtvrtletí	48,10	65,84	220,44	17,74	3,35
2. čtvrtletí	48,10	67,14	221,25	19,04	3,29
3. čtvrtletí	48,10	67,74	222,82	19,64	3,29
4. čtvrtletí	48,10	69,00	233,07	20,90	3,37

Pramen: Trexima, s.r.o., Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

