

Vysoká škola ekonomická v Praze

**Národohospodářská fakulta**

Hlavní specializace: Národní hospodářství



ANALÝZA VLIVU MINIMÁLNÍ MZDY NA  
ZAMĚSTNANOST VE VYBRANÝCH  
ODVĚTVÍCH V ČR OD ROKU 1993 DO  
SOUČASNOSTI

*bakalářská práce*

Autor: Kateřina Březinová

Vedoucí práce: Ing. Vladimír Štípek

Rok: 2015

Prohlašuji na svou čest, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

Kateřina Březinová

V Praze, dne 15. 5. 2015

Ráda bych poděkovala svému vedoucímu práce Ing. Vladimíru Štípkovi za konzultace a odborné připomínky, jež přispěly ke zdárnému vypracování této bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala panu Patriku Hartmanovi za cenné rady a podporu poskytovanou po celou dobu psaní mé práce.



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Kateřina Březinová**  
Studijní program: **Ekonomie a hospodářská správa**  
Obor: **Národní hospodářství**  
Název tématu: **Analýza vlivu minimální mzdy na zaměstnanost ve vybraných odvětvích v ČR od roku 1993 do současnosti**

Zásady pro vypracování:

1. Bakalářská práce bude věnována analýze vlivu instituce minimální mzdy na vývoj zaměstnanosti v ČR se zaměřením na vybraná odvětví s dlouhodobě nejnižší průměrnou mzdou. Práce má za cíl vyloučit, či potvrdit hypotézu, že zvyšování výše minimální mzdy má negativní vliv na trh práce zejména v odvětvích, kde je dlouhodobě nejnižší průměrná mzda.
2. Minimální mzda je dlouhodobě diskutovaným kontroverzním ekonomickým tématem. V ČR byla minimální mzda poprvé zavedena v roce 1991. Stanovení minimální mzdy od 1. ledna 2015 je sedmá změna této mzdové veličiny od jejího zavedení. Práce by měla predikovat možný budoucí vývoj na trhu práce v reakci na aktuální zvýšení částky minimální mzdy platné od 1. ledna 2015.
3. Úvodní teoretická část se bude sestávat z charakteristiky minimální mzdy, jejích funkcí, historického vývoje, pohledu významných ekonomických škol na minimální mzdu, legislativní úpravy minimální mzdy a nastínění dalších problémů, které vznikají v důsledku zvyšování minimální mzdy, na základě již provedených empirických studií.
4. V praktické části bude provedena analýza dat o počtu zaměstnaných v jednotlivých vybraných oborech v letech 1993 až 2013 v ČR. Analýza se zaměří na možnou korelaci zvyšování minimální mzdy a snižování počtu zaměstnaných v oborech s dlouhodobě nízkou průměrnou mzdou. Data z období zvyšování minimální mzdy budou porovnávána s daty mimo toto období. Dále budou změny ve vybraných oborech porovnávány se změnami na celém trhu práce. S ohledem na další ovlivňující faktory bude provedena syntéza poznatků a bude možné potvrdit, nebo vyvrátit hypotézu, zda je vliv minimální mzdy ve vybraných oborech výraznější a zda má tedy minimální mzda vliv na strukturální zaměstnanost v ČR.

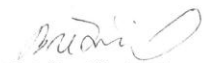
Rozsah práce: 45 stran

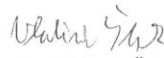
Seznam odborné literatury:

1. BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
2. PÍCL, M. – BRHLÍK, I. – ONDROUŠEK, M. – ČERNÝ, J. *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR*. Praha: Úřad vlády České republiky, 2014. 47 s. ISBN 978-80-7440-118-3. URL: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/VLIV-MINIMALNI-MZDY-NA-NEZAMESTNANOST-V-CR.pdf>
3. ROTHBARD, M. N. *Ekonomie státních zásahů*. Praha: Liberální institut, 2001. ISBN 80-86389-10-3.
4. SAMUELSON, P. A. – NORDHAUS, W. D. *Ekonomie : 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.
5. DICKENS, Richard; MACHIN, Stephen; MANNING, Alan: The Effects of Minimum Wage on Employment: Theory and Evidence from Britain, *Journal of Labour Economics*, Vol. 17, No. 1, leden 1999

Datum zadání bakalářské práce: březen 2015

Termín odevzdání bakalářské práce: květen 2015

  
Kateřina Březinová  
Řešitelka

  
Ing. Vladimír Štípek  
Vedoucí práce

  
doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.  
Vedoucí ústavu

  
doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.  
Děkan NF VŠE

## **Abstrakt**

Hlavním cílem práce je analýza vlivu minimální mzdy na zaměstnanost ve vybraných odvětvích v ČR od roku 1993 do současnosti. V práci se zabývám především vývojem institutu minimální mzdy, sleduji vývoj zaměstnanosti a průměrných mezd ve vybraných odvětvích a následné meziroční změny během období analyzuji z pohledu korelační souvislosti vzhledem ke změnám na celém trhu, které korelační vztah dokresluje. Výsledky analýzy porovnávám s hypotézou, že minimální mzda negativně ovlivňuje zaměstnanost, a to zejména v těch odvětvích, kde dlouhodobě převažuje nejnižší průměrná mzda. Obecně lze říci, že aktuální podoba minimální mzdy v ČR nemá podstatný vliv na trh práce a to ani v odvětvích, kde dlouhodobě převažuje nejnižší průměrná mzda, jelikož podíl minimální mzdy na průměrné mzdě je v naší zemi oproti jiným státům EU jeden z nejnižších a výraznější vliv na zaměstnanost tak mají jiné politické a ekonomické faktory.

**Klíčová slova:** minimální mzda, průměrná mzda, zaměstnanost, trh práce

## **Abstract**

The main goal of this thesis is to analyze the impact of minimum wage on employment in the selected sectors of labour market in the Czech Republic from 1993 to the present. In this paper, the main focus is on the development of the minimum wage and on progression in employment and in average wages in selected sectors. Subsequent year changes during the period are used to analyze the correlation due to changes in the entire market, which illustrate the correlation context. Then I compare analysis results with the hypothesis that the minimum wage negatively affects employment, especially in those sectors where the lowest average wage outweigh in a long term. Generally, we can say that the current level of the minimum wage in the Czech Republic has no significant effect on the labour market and even in sectors where the lowest average wage outweigh in a long term, since the proportion of the minimum wage to the average wage in our country (compared to other countries of the EU) is one of the lowest. Other political and economic factors have a more significant impact on employment.

**Keywords:** minimum wage, average wage, employment, labour market

**JEL klasifikace:** J21, J31

## Obsah

|                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ÚVOD.....                                                                   | 8         |
| <b>1.TEORETICKÁVÝCHODISKA.....</b>                                          | <b>10</b> |
| 1.1 VYMEZENÍ TRHU PRÁCE .....                                               | 10        |
| 1.1.1 TEORIE NABÍDKY PRÁCE.....                                             | 10        |
| 1.1.1.1 SUBSTITUČNÍ A DŮCHODOVÝ EFEKT .....                                 | 11        |
| 1.1.2 TEORIE POPTÁVKY PRÁCE .....                                           | 12        |
| 1.1.3 VYBRANÉ DEFORMAČNÍ ZÁSAHY NA TRH PRÁCE.....                           | 13        |
| 1.1.3.1 VLIV ODBORŮ.....                                                    | 13        |
| 1.1.3.2 STÁTNÍ INTERVENCE.....                                              | 14        |
| 1.2 MINIMÁLNÍ MZDA .....                                                    | 15        |
| 1.2.1 INTERPRETACE POJMU.....                                               | 15        |
| 1.2.2 LEGISLATIVNÍ VYMEZENÍ V ČR.....                                       | 15        |
| 1.2.2.1 DOPLATEK DO VÝŠE MINIMÁLNÍ MZDY .....                               | 16        |
| 1.2.2.2 MINIMÁLNÍ MZDOVÉ SAZBY .....                                        | 16        |
| 1.2.2.3 ZARUČENÁ MZDA.....                                                  | 17        |
| 1.2.2.4 PLATOVÉ TARIFY .....                                                | 17        |
| 1.2.3 FUNKCE MINIMÁLNÍ MZDY .....                                           | 18        |
| 1.2.3.1 SOCIÁLNĚ-OCHRANNÁ FUNKCE .....                                      | 18        |
| 1.2.3.2 EKONOMICKO-KRITERIÁLNÍ FUNKCE .....                                 | 19        |
| 1.2.4 VYBRANÁ RIZIKA SPOJENÁ SE ZAVEDENÍM INSTITUTU<br>MINIMÁLNÍ MZDY ..... | 19        |
| 1.2.4.1 ČERNÝ TRH PRÁCE.....                                                | 20        |
| 1.2.4.2 NEDOBROVOLNÁ A DOBROVOLNÁ NEZAMĚSTNANOST<br>.....                   | 20        |
| 1.2.5 VÝZNAMNÉ EKONOMICKÉ TEORIE MINIMÁLNÍ MZDY .....                       | 21        |
| 1.2.5.1 NEOKLASICKÝ MODEL .....                                             | 22        |
| 1.2.5.2 MONOPSON.....                                                       | 22        |
| 1.2.5.3 MODEL EFEKTIVNOSTNÍCH MEZD.....                                     | 23        |
| 1.2.5.4 DIFERENCOVANÁ MINIMÁLNÍ MZDA .....                                  | 23        |
| 1.2.6 HISTORIE MINIMÁLNÍ MZDY .....                                         | 24        |
| 1.2.6.1 HISTORICKÝ VÝVOJ V EVROPĚ .....                                     | 25        |
| 1.2.6.2 HISTORICKÝ VÝVOJ V ČR.....                                          | 25        |

|                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.2.7 SYSTÉMY UTVÁŘENÍ A AKTUÁLNÍ PODOBA MINIMÁLNÍ<br>MZDY V EU .....              | 26        |
| <b>2. PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>                                                     | <b>30</b> |
| 2.1 VÝBĚR ODVĚTVÍ.....                                                             | 33        |
| 2.2 VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANCŮ VE VYBRANÝCH ODVĚTVÍCH.....                            | 37        |
| 2.2.1 KLESAJÍCÍ ZAMĚSTNANOST V SEKCI ZEMĚDĚLSTVÍ,<br>LESNICTVÍ A RYBÁŘSTVÍ .....   | 41        |
| 2.3 VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY V ČR.....                                                 | 43        |
| 2.4 VLIV MINIMÁLNÍ MZDY NA VYBRANÁ ODVĚTVÍ .....                                   | 45        |
| 2.4.1 VLIV MINIMÁLNÍ MZDY NA ZEMĚDĚLSTVÍ, LESNICTVÍ A<br>RYBÁŘSTVÍ.....            | 45        |
| 2.4.2 VLIV MINIMÁLNÍ MZDY NA UBYTOVÁNÍ, STRAVOVÁNÍ A<br>POHOSTINSTVÍ.....          | 49        |
| 2.4.3 VLIV MINIMÁLNÍ MZDY NA ADMINISTRATIVNÍ, PODPŮRNÉ A<br>OSTATNÍ ČINNOSTI.....  | 52        |
| 2.4.4 SHRNUTÍ VLIVU MINIMÁLNÍ MZDY NA ZAMĚSTNANOST VE<br>VYBRANÝCH ODVĚTVÍCH.....  | 55        |
| 2.4.5 SHRNUTÍ VLIVU MINIMÁLNÍ MZDY NA PRŮMĚRNÉ MZDY VE<br>VYBRANÝCH ODVĚTVÍCH..... | 57        |
| 2.4.5 ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY OD 1. 1. 2015 A MOŽNÝ DOPAD NA<br>TRH PRÁCE.....      | 58        |
| <b>ZÁVĚR .....</b>                                                                 | <b>59</b> |

## Úvod

Bakalářská práce je věnována tématu minimální mzdy a jejího vlivu na zaměstnanost ve vybraných odvětvích trhu práce České republiky. Minimální mzda slouží jako jeden z hlavních prostředků, skrze které stát na trhu práce intervenuje, a tím tak ovlivňuje jeho přirozený průběh. Ve světovém měřítku má minimální mzda poměrně dlouholetou tradici, nicméně u nás byla poprvé zavedena až v roce 1991. Od zavedení proběhlo v současnosti již 17. zvýšení a stejně jako v předchozích letech, tak i nejnovější změna s sebou přinesla vlnu kritiky i nadšení zároveň. Odlišné názory na věc rozdělují scénu jak politiků, ekonomů, tak i samotných účastníků trhu práce. Pozitivní postoj ke zvyšování minimální mzdy zaujímají především politici a ekonomové levicově smýšlející, jež institut minimální mzdy považují jako potřebný nástroj pro sociální ochranu aktérů trhu práce. Časté zvyšování taktéž požadují zaměstnanecké odbory, které se svým stoupencům snaží zajistit lepší pracovní podmínky. Dle pravicových politiků a ekonomů minimální mzda naopak působí nepříznivě na trh práce, jelikož zaměstnavatelům zvyšuje náklady a znesnadňuje jim tak jejich podnikání. Výsledkem je dle odpůrců negativní působení minimální mzdy na trh práce skrze snižující se zaměstnanost. Mým zájmem a cílem práce je vzhledem k teoretickým východiskům zanalyzovat vývoj minimální mzdy a zaměstnanosti v České republice a tím tak dospět k vyhodnocení, zdali jsou stanoviska odpůrců oprávněná, či nikoliv.

Teoretická východiska práce úvádí do problematiky pracovního trhu. Včetně vymezení a popisu fungování tržních mechanismů seznamuje s vybranými faktory, jež trh odvrací od jeho přirozeného vývoje. Jedním z těchto faktorů je právě minimální mzda, na kterou se následná teoretická část zaměřuje. Mimo charakteristiku pojmu a legislativní vymezení v České republice, práce také představuje hlavní funkce minimální mzdy, rizika spojená s jejím zavedením a odlišné modelové teorie. Práce dále popisuje historický vývoj podob a zavádění institutu jak ve světě, tak v naší zemi. Poslední kapitola teoretické části se věnuje aktuální podobě minimální mzdy v Evropské unii.

Samotná analýza se zaměřuje na tři vybraná odvětví trhu práce České republiky. Odvětví nejsou zvolena náhodně, nýbrž výběr vychází z předchozích teoretických poznatků. Analýza sleduje korelaci meziročních změn v zaměstnanosti a průměrných

mzdách oproti vývoji státem stanovené minimální mzdy pro období v letech 1993-2013. Pozorované hodnoty jsou při analytickém postupu zasazeny do kontextu celého trhu, kdy celkový vývoj dokresluje případné změny ve vybraných odvětvích. Vyhodnocením sledovaného vývoje si práce klade za cíl zodpovědět následující hypotézy:

- Zvyšování minimální mzdy má výrazný negativní vliv na zaměstnanost v odvětvích, kde dlouhodobě převažuje nejnižší průměrná mzda.
- Růst minimální mzdy se pozitivně projevuje v růstu průměrných mezd v odvětvích, které celkově patří mezi ty s nejnižší průměrnou mzdou.

V závěru praktické části si práce klade za cíl zhodnocení současného opětovného zvýšení minimální mzdy a možných následků na trh práce vzhledem k zjištěným poznatkům.

# 1. TEORETICKÁ VÝCHODISKA

## 1.1 VYMEZENÍ TRHU PRÁCE

Tržní ekonomika je systém společně a souvisle fungujících trhů. Ať už jde o trh se zbožím, službami, v neposlední řadě jde o trh s výrobními faktory, mezi které řadíme práci, půdu a kapitál. Právě práce je ale díky své výlučné vázanosti na člověka nejvýznamnější. Každý člověk má jiné znalosti, profesní zkušenosti, avšak práci vykonává vždy uvědoměle a za účelem uspokojování svých potřeb. Produktivita práce se zvyšuje vzniklým kapitálem, který je tvořen za pomoci lidské práce, času a ostatních výrobních faktorů. Jako jiné ekonomické statky, tak i práce je ovlivňována tržními mechanismy. “Místo”, kde se s prací obchoduje, se nazývá trh práce. Hybnými silami jsou nabídka, která je reprezentována vlastníky vzácného zdroje - zaměstnanci, poptávka, kterou zastupují zaměstnavatelé, a cena práce, tedy mzdové ohodnocení (Kubíček, 2006). Rozhodování lidí na trhu práce je včetně mzdy ovlivněno řadou dalších skutečností, například rizikovostí práce a sociálními aspekty - vnímání profese společností (Krebs, 2002).

Trh práce je díky vázanosti na lidský faktor velmi specifický. Kubíček (2006) charakterizuje hlavní specifika následovně:

- vzácnost – práce jako ekonomický statek je omezena počtem pracovníků a časem, který mají k dispozici, je to tedy zdroj vzácný
- práce je vázaná na svého nositele
- závislost poptávaného množství práce na poptávaném množství jejího produktu
- diverzifikace trhu vzhledem ke specializaci profesí
- zvyšování produktivity vznikem nového kapitálu
- nadmíra deformace rovnováhy trhu ze strany státu

### 1.1.1 TEORIE NABÍDKY PRÁCE

Na nabídkové straně trhu práce vystupují zaměstnanci. Lidé vlastní službu práce a je na nich, jestli se rozhodnou službu využívat sami, nebo ji na trhu pronajímají

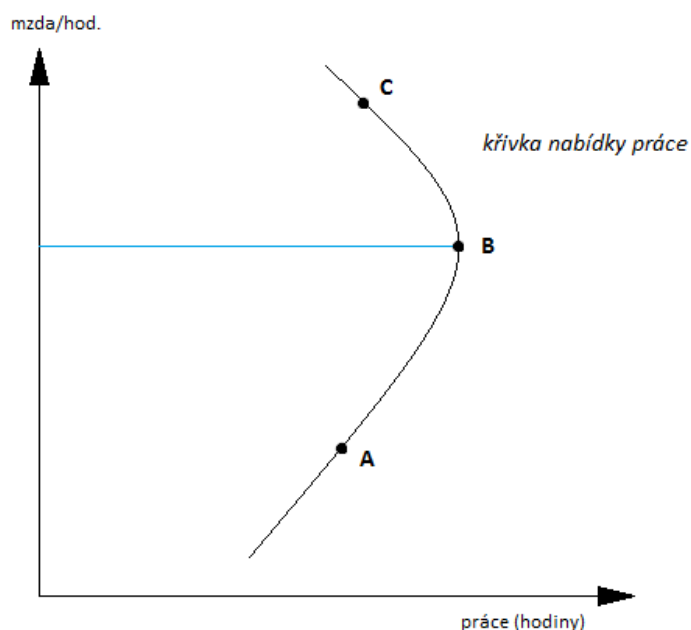
s cílem získat důchod, za který si později mohou kupovat spotřební statky. Lidé v životě činí rozhodnutí, zda pracovat, nebo si raději užívat volného času. Volný čas je vzácný a užitečný, má taky svoji cenu. Tou je čistá mzda, kterou by člověk mohl dostávat, kdyby pracoval. V případě volby volného času člověk radši preferuje oběť ušlého důchodu a spotřeby. Najít obecnou optimální alokaci práce a volného času nejde, jelikož každý máme jiné preference a pro každého je volný čas jinak cenný. Platí ale, že člověk nabízí práci do té doby, kdy mu každá další hodina přinese takovou výši důchodu, jež se rovná ocenění jeho volného času (Brožová, 2006).

#### **1.1.1.1 SUBSTITUČNÍ A DŮCHODOVÝ EFEKT**

Zvyšování reálné mzdy do nabízeného množství práce přináší dva efekty. Pro člověka je cenou volného času obětovaná mzda. Pokud se zvyšuje, volný čas se tak stává dražší a lidé jsou motivováni více pracovat. Nahrazují tedy dražší volný čas prací. Naproti substitučnímu efektu stojí důchodový efekt. S rostoucí reálnou mzdou mají lidé i vyšší důchod. Mají možnost kupovat si více statků, tedy i volný čas, množství nabízené práce klesá. Vyhodnocení, jaký efekt bude se zvýšením mzdy převažovat, nelze jednoznačně určit, jelikož závisí na každém člověku, jeho situaci a preferencích (Samuelson, Nordhaus, 2007).

Na obrázku č. 1 můžeme vidět grafické znázornění, kde v bodu B začíná převažovat důchodový efekt nad efektem substitučním, křivka nabídky se poté zakřivuje zpětně.

**Obrázek č. 1: Působení substitučního a důchodového efektu na křivku nabídky práce**



Zdroj: Mankiw, 1999; vlastní zpracování

### 1.1.2 TEORIE POPTÁVKY PRÁCE

Firmy a zaměstnavatelé převážně operují v konkurenčním prostředí jak ze strany nabídky jejich produktů, tak ze strany poptávky po práci. Na trhu práce najímají lidský výrobní faktor jako mezistatek a dále ji využívají pro výrobu ostatních statků. Jejich cílem je maximalizace zisku. Ziskem je pro ně rozdíl mezi celkovými příjmy a celkovými náklady, včetně nákladů na lidský faktor – vyplacené mzdy, proto se firmy snaží minimalizovat mzdy, ale snižování je omezeno například institutem minimální mzdy (z právního hlediska) a konkurencí na trhu práce (z tržního hlediska). Pro rozhodnutí, kolik práce bude najímáno, je důležitý každý dodatečně najmutý pracovník a jeho příspěvek k celkovému příjmu po odečtení jeho nákladů (Mankiw, 1999).

### **1.1.3 VYBRANÉ DEFORMAČNÍ ZÁSAHY NA TRH PRÁCE**

V situaci dokonale konkurenčního trhu proti sobě stojí tržní poptávka a tržní nabídka. Na trhu vystupuje mnoho subjektů a nikdo není schopen ovlivnit cenu. Klasickými tržními mechanismy se utváří rovnovážná cena - mzdová sazba, a rovnovážné množství - zaměstnanost práce. Předpoklady ideálního trhu práce ale ve skutečnosti nefungují. Na trh působí značné množství faktorů a subjektů, které zvedají mzdové ohodnocení nad rovnovážné, čímž deformují trh a odkloňují ho tak od svého přirozeného vývoje, a tím tak mohou způsobovat nezaměstnanost (Brožová, 2003). V dalším textu bych se ráda věnovala pouze vybraným faktorům, které jsou nejpodstatnější pro pokračování mé práce.

#### **1.1.3.1 VLIV ODBORŮ**

Odbory působí jako orgány sdružující jednotlivé zaměstnance a za cíl si kladou co nejlepší a nepříznivější pracovní podmínky pro své stoupence.

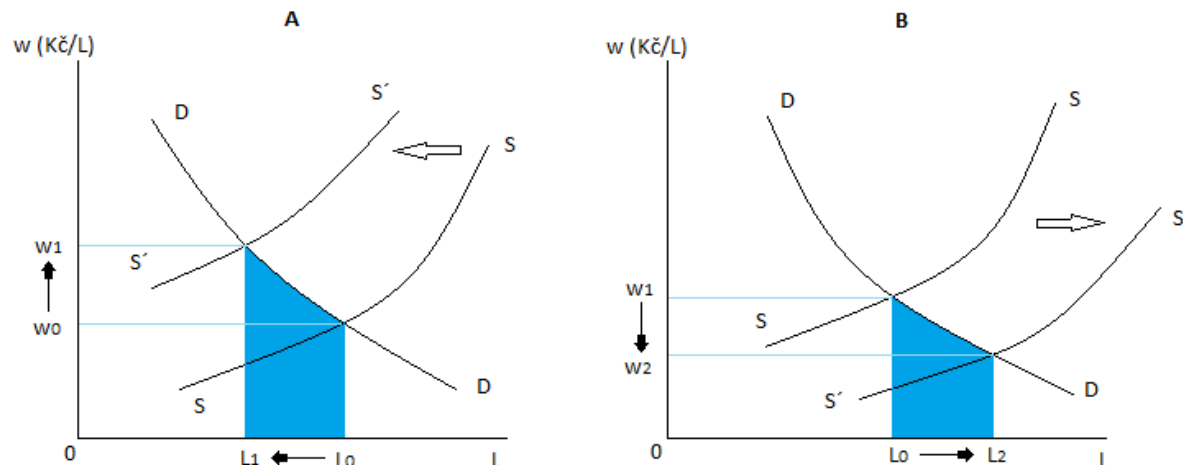
Jejich historie sahá do 19. století, kdy se začaly formovat jako důsledek rostoucího hnutí převážně manuálně pracujících zaměstnanců. Existence koaličních svobod byla poprvé uzákoněna parlamentem v roce 1870 v Rakousku-Uhersku, pod tlakem častých dělnických demonstrací. V té době mezi jejich hlavní cíle patřila především bezpečnost práce, zkracování pracovní doby a snaha o snížení poměrně často se vyskytující práce dětí a mladistvých. Důležitý den v historii odborů spadá na 1. května 1887, kdy v Chicagu došlo při stávce zaměstnanců bojujících za osmihodinovou pracovní dobu k nešťastnému incidentu. Během zásahu ozbrojených jednotek zemřelo několik lidí z řad demonstrantů. Na jejich počest byl 1. květen vyhlášen jako mezinárodní den práce (Českomoravská konfederace odborových svazů, 2013).

Odbory mají dnes stejně jako v minulosti na trhu práce velký vliv. V dnešní době se jejich cíl zaměřil především na zvyšování mezd. Dle Holmana (2002) odbory vznikají zejména kvůli vysokým transakčním nákladům mzdových vyjednávání ve firmě. Kdyby firmy měly o výši mzdy vyjednat s každým zaměstnancem zvlášť, zabralo by jim to mnoho času. Díky existenci odborů si firmy ušetří spoustu času

od individuálních vyjednávání, jelikož mohou vyjednávat kolektivně. Vznikají kolektivní smlouvy o výši mzdy. Odbory tímto způsobem deformují trh práce, jelikož svým působením monopolizují nabídku práce a tím zvedají mzdu nad rovnovážnou úroveň. Zaměstnavatelé na vyšší ceny práce reagují nižším poptávaným množstvím a musí propouštět. Zaměstnance vyjednaná mzda dělí na tzv. insidery, kteří se ve firmě udrží a čerpají výhody z lobbování odborů. Propuštění pracovníci, tzv. outsideři, si mohou novou práci najít na místě, kde nepůsobí odbory a kde funguje princip rovnovážné mzdy. Svoji účastí však přes zvyšující nabídku práce snižují výši rovnovážné mzdy a ta je pro ně nižší než dříve (Brožová, 2003; Mankiw, 1999).

Následující obrázek popisuje graficky situaci dvou oborů/firem, kde v místě A působí odbory a svým tlakem zvyšují mzdu z  $w_0$  na  $w_1$  a zároveň snižují zaměstnanost z  $L_0$  na  $L_1$ . V místě B sice odbory nepůsobí, ale přílivem pracovníků z místa A se zvyšuje zaměstnanost z  $L_0$  na  $L_2$ , tím pádem přes zvyšující se nabídku práce klesá mzda z  $w_1$  na  $w_2$ .

**Obrázek č. 2: Působení vlivu odborů na trhu práce**



*Zdroj: Holman, 2002; vlastní zpracování*

### 1.1.3.2 STÁTNÍ INTERVENCE

Trh práce je ve značné míře deformován státními zásahy. V první řadě stát figuruje jako významný zaměstnavatel. Mezi obory státního sektoru patří zejména

policie, armáda, profese státní správy, či většinová část školství a zdravotnictví (Jurečka, 2010).

Dalším deformujícím aspektem je důchodová daň, která má dle Brožové (2006) na nabízené množství práce dva vlivy: 1) pokud převažuje důchodový efekt, následuje vyšší nabídka práce z důvodu snížení důchodu a spotřeby všech statků včetně volného času; 2) u převahy substitučního efektu se sníží jak čistý výnos z práce, tak ocenění volného času; práce se stává dražší a člověk ji raději substituuje levnějším volným časem.

Značný vliv na trh práce mají dále intervence v podobě státem udělených licencí a kvót, které mají za úkol omezit počet pracovníků daného oboru.

Vláda v neposlední řadě intervenuje i na výši ceny práce, tedy na mzdu. Na trhu práce existuje institut minimální mzdy, která je hlavním tématem mé práce a větší pozornost jí je věnována v následující kapitole.

## **1.2 MINIMÁLNÍ MZDA**

### **1.2.1 INTERPRETACE POJMU**

Minimální mzda je jeden ze základních nástrojů, kterým státy ovlivňují trh práce. Její výše tvoří pomyslnou hranici, pod kterou zaměstnavatelé při ohodnocování svých zaměstnanců nemohou klesnout. Nárok na minimální mzdu vzniká v jakémkoliv pracovněprávním vztahu. Ať už jde o smluvní pracovní poměr hlavní nebo vedlejší, nárok vzniká i při dohodě o provedení práce či při dohodě o pracovní činnosti. Pokud jedinec vykonává jedno, dvě či více zaměstnání najednou, práva minimální mzdy dosahuje ve všech samostatně (Durdisová, 2005).

### **1.2.2 LEGISLATIVNÍ VYMEZENÍ V ČR**

Existence nejnižší hranice mzdy je ukotvena v zákoníku práce České republiky. Ministerstvo práce a sociálních věcí ji legislativně vymezuje takto: „*Minimální mzda je*

*nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Výši základní sazby minimální mzdy, dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezující pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.“ (MPSV, 2014).*

V České republice kontrolu dodržování nejnižší přípustné výše mzdy vykonává Státní úřad inspekce práce. Nápomocny jsou lokální inspektoráty práce dle místa vykonávané pracovní činnosti. Děje se tak na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (MPSV, 2014).

#### **1.2.2.1 DOPLATEK DO VÝŠE MINIMÁLNÍ MZDY**

V případě, kdy měsíční mzdové ohodnocení zaměstnance nedosáhne hranice mzdového minima, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek do zákonné výše minimální mzdy. Děje se tak i za snížené výkonnosti zaměstnance v případě zaviněných i nezaviněných příčin. „*Do dosažené mzdy nebo platu rozhodného pro vznik nároku na doplatek do minimální mzdy se zahrnují všechna mzdová plnění, s výjimkou mzdy a platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Do mzdy (platu) se rovněž nezahrnují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost.*“ (MPSV, 2014).

#### **1.2.2.2 MINIMÁLNÍ MZDOVÉ SAZBY**

V platnosti od 1. 1. 2015 je ustanovena základní sazba hrubé minimální mzdy 55 Kč za hodinu, tedy 9 200 Kč za měsíc pro stanovenou pracovní dobu 40 hodin týdně. V případě zaměstnání člověka, který pobírá invalidní důchod, je zaměstnavatel

povinnen zaplatit minimální hranici 48,10 Kč za hodinu, tedy 8 000 Kč hrubé mzdy za měsíc (MPSV, 2014).

### **1.2.2.3 ZARUČENÁ MZDA**

V roce 1991 federální vláda ustanovila tzv. minimální mzdové tarify, které byly odstupňovány do 12 tarifních stupňů. Zaměstnancům v podnicích zaručovaly výši minimální mzdy podle náročnosti, odpovědnosti a složitosti jejich práce. Od roku 2007 přešla v platnost změna v zákoníku práce a minimální mzdové tarify nahradil institut tzv. zaručené mzdy. Její výše je opět odstupňována podle namáhavosti a složitosti práce, nově ale jen na 8 skupin charakterizovaných zákonem č. 262/2006 Sb. Zaručená mzda nesmí být nižší než zákonem stanovená minimální mzda, ta je tedy její spodní hranicí. Zaměstnavatel v soukromém sektoru, u kterého se zaměstnanecká mzda sjednala kolektivní smlouvou, není vázán k ustanovení zákoníku práce o zaručené mzdě (MPSV, 2009).

### **1.2.2.4 PLATOVÉ TARIFY**

Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, platové tarify definuje jako rozhodující složku platu zaměstnanců, kteří pracují ve veřejném sektoru. Zaměstnancům přísluší platový tarif stanovený pro jejich platovou třídu a platový stupeň, do kterých jsou zařazeni.

*„Výše platového tarifu zaměstnance závisí na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce (zařazení do platové třídy) a na míře praktických zkušeností, kterých nabyl předchozím výkonem práce (zařazení do platového stupně).“ (MPSV, 2015).*

Platové tarify se váží k plnému pracovnímu úvazku 40 hodin týdně. Pokud je pracovní úvazek kratší, platový tarif se přepočítává v poměru skutečně odpracované pracovní doby (MPSV, 2015).

### **1.2.3 FUNKCE MINIMÁLNÍ MZDY**

Institut minimální mzdy je uplatňován v mnoha zemích, kde má obdobné základní funkce. Vztahují se jak ke straně poptávky po práci, zaměstnavatelům, tak k nabídkové straně, zaměstnancům. Je zřejmé, že strany, které na trhu stojí proti sobě, nemohou mít zcela společné zájmy. Snahy o ideální řešení minimální mzdy není jednoduché docílit, s přihlédnutím na hlavní funkce by však výše mzdy měla být v rovnováze. Dle Ministerstva práce a sociálních věcí (2007) má minimální mzda dva hlavní úkoly:

- sociálně-ochranná funkce
- ekonomicko-kriteriální funkce

#### **1.2.3.1 SOCIÁLNĚ-UCHRANNÁ FUNKCE**

V sociálním kontextu patří mezi stěžejní poslání minimální mzdy ochrana zaměstnance před chudobou. Lidem s nízkou kvalifikací by měla částka zaručit důstojný disponibilní příjem, díky kterému bude zachována úroveň minimálních životních podmínek, podstata skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Jako sociální aspekt je možné považovat i jistou formu spravedlnosti. Vlivem dané hranice nejnižší možné mzdy se ve společnosti snižují nerovnosti vyplácených mezd (Baštýř, 2005; MPSV, 2015).

Sociální funkce je charakteristická i vztahem vůči zaměstnavatelům. Minimální mzda slouží jako ochrana před potencionálními podbízivými zaměstnanci, kteří by svoji práci v rámci konkurence mohli nabízet pod cenou. Praxe tzv. mzdového dumpingu je jednodušší vzhledem k volnému pohybu pracovních sil uvnitř Evropské unie. Úkolem minimální mzdy je pak i ochrana poctivých firem před konkurenčními zaměstnavateli, jež svým zaměstnancům vyplácí nižší mzdy pod cenou, aby snížili část svých výrobních nákladů (Durdisová, 2005; Pavelka, 2014).

### **1.2.3.2 EKONOMICKO-KRITERIÁLNÍ FUNKCE**

Z ekonomické pohledu je dle Baštýře (2005) jednou z nejdůležitějších funkcí motivace pro nezaměstnané na trhu práce. Lidé, kteří nemají zaměstnání, využívají státem vytvořeného systému sociálních dávek. Pokud je rozdíl mezi lidmi pobíranými dávkami a minimální mzdou dostatečně velký, lidé jsou motivováni pro volbu hledání práce a nebo snahu udržet si již práci stávající. Naopak v případě, kdy je rozdíl mezi sociálními dávkami v nezaměstnanosti a minimální mzdou nízký či zanedbávající, lidem se nevyplácí usilovat o jakoukoliv aktivitu v hledání zaměstnání a zaujímají pasivní postoj na trhu práce. Situace, kdy se lidé rozhodnout žít jen ze zdroje státního systému dávek a zneužívat je, se označuje termínem tzv. sociální parazitismus.

Pro zaměstnavatele představují zaměstnanecké mzdy jednu složku výrobních nákladů. Státem garantovaná minimální mzda tak funguje jako část určení minimálních nákladů firmy. V případě, že firma nemá dostatek prostředků na pokrytí těchto nákladů, bude muset pravděpodobně pozastavit svoji činnost, či v druhém případě propouštět. Ovlivňujícím faktorem je hladina průměrných mezd v podniku, na což dále navazuje procentuální zastoupení zaměstnanců, kteří ve firmě skutečně pobírají mzdu na úrovni minimální mzdy. Pokud stát nejnížší možnou mzdu zvedá, zaměstnanci pobírající minimální mzdu firmě zvedají náklady. Firma, která si klade za cíl maximalizaci zisku, je následně nucena pozastavit svoji činnost, či v častějším případě propustit část nízkokvalifikovaných zaměstnanců, především ty, kteří pracovali za minimální mzdu. (Baštýř, 2005).

Mezi vedlejší ekonomické funkce Baštýř (2005) řadí použití minimální mzdy ke srovnání konkurenceschopnosti s ostatními zeměmi a dále náhled na minimální mzdu jako základní hodnotu pro vyměření státních odvodů jako sociální a zdravotní pojištění.

### **1.2.4 VYBRANÁ RIZIKA SPOJENÁ SE ZAVEDENÍM INSTITUTU MINIMÁLNÍ MZDY**

Minimální mzda má mnoho zastánců i odpůrců. Příznivci vidí zejména její sociální pozitiva, která jsou spjata s její sociální funkcí. Minimální mzda je dle nich

velmi důležitým nástrojem státu, který byl vytvořen jako garantovaná pomoc pro špatně situované pracovníky, jež chrání před chudobou a pomáhá jim zvedat úroveň životních podmínek. Se zavedením institutu minimální mzdy jsou ale spojena zřejmá rizika. Právě tyto negativní dopady vyzdvihují ve svých teoriích odpůrci minimální mzdy.

#### **1.2.4.1 ČERNÝ TRH PRÁCE**

Minimální mzda svým nastavením brání lidem, kteří by byli ochotni za nižší než minimální mzdu legálně pracovat. Jejich nabídku práce přesouvá na černý trh. Výhody plynoucí z práce na černo jsou znatelné jak vůči zaměstnanci, tak vůči zaměstnavateli.

Zaměstnavateli se vyplacené mzdy počítají do celkových nákladů. Minimální mzda je v případě nízko kvalifikovaných prací velmi omezující, jelikož její výše může převyšovat rovnovážnou mzdu a zvedat tak zaměstnavateli náklady. Pokud však zaměstnavatel obejde zákon a zaměstná pracovníky na černo, nejčastěji právě u prací s potřebnou nízkou kvalifikací, není jim povinnen platit zákonem stanovenou minimální mzdu. Zároveň je u nepřiznané práce zaměstnavatel „oproštěn“ od odvádění příspěvků na sociální a zdravotní pojištění.

Pro zaměstnance z nelegální práce na černo taktéž plynou určité výhody. Včetně pobírané mzdy pod úrovní mzdy minimální může zaměstnanec využívat systému státních sociálních dávek. V závěrečném součtu nelegální pracovník může disponovat takovým důchodem, že je pro něj výhodnější nabízet svoji práci na černém trhu, než někde pracovat za minimální mzdu. Minimální mzda tak svým špatným nastavením ale i svojí existencí dle Tajovského (2013) podporuje rozvoj černého trhu a tzv. šedé ekonomiky.

#### **1.2.4.2 NEDOBROVOLNÁ A DOBROVOLNÁ NEZAMĚSTNANOST**

Nezaměstnanost je běžný jev na trhu práce. Každá ekonomika má svoji přirozenou míru nezaměstnanosti, kolem které skutečná míra nezaměstnanosti cyklicky fluktuuje dle hospodářského cyklu, dlouhodobě se však od přirozené míry nijak

významně neodchyluje (Mankiw, 1999). V souvislosti s minimální mzdou vystupují do popředí dva typy nezaměstnanosti, nedobrovolná a dobrovolná.

Nedobrovolná nezaměstnanost se řadí mezi nejzávažnější dopady zavedení minimální mzdy (Rothbard, 2005). Mzdové ohodnocení je státem uměle zvyšováno nad rovnovážnou výši mzdy, za kterou by část nezaměstnaných byla ochotna pracovat, kvůli uzákoněné minimální mzdě však nemohou najít své uplatnění na trhu práce. Do kontrastu přichází sociálně-ochranná funkce minimální mzdy, jež by měla chránit před chudobou, a vliv minimální mzdy v praxi (Baštýř, 2005). K prohlubování nedobrovolné nezaměstnanosti dochází u odvětví, kde jsou ztížené podmínky pro rekvalifikaci či změnu profese, déle v odvětvích, kde je potřebná nízko kvalifikovaná pracovní síla. V případě snížení minimální mzdy by došlo k snížení převisu nabídky práce. Zvýšila by se tak zaměstnanost těch, co do té doby nemohli nedobrovolně pracovat. V extrémním případě úplného zrušení minimální mzdy by došlo k návratu rovnovážné ceny na trh práce a trh by se tak vyčistil (Brožová, 2006; Buchtová, 2002).

Dobrovolná nezaměstnanost se vyznačují neochotou pracovat za mzdu, která převládá na trhu. V případě špatného stanovení minimální mzdy, respektive vysokých sociálních dávek, kolabuje motivační funkce minimální mzdy a lidé se dobrovolně stávají příjemci a klienty systému státem vyplácených sociálních dávek. S tímto rozhodnutím je spojená dobrovolná nezaměstnanost s nelegálním působením na černém trhu práce (Brožová, 2006).

#### **1.2.5 VÝZNAMNÉ EKONOMICKÉ TEORIE MINIMÁLNÍ MZDY**

Pro pochopení problematiky zavádění minimální mzdy, jejího vlivu na formování trhu práce a vlivu na zaměstnanost je vhodné porovnat teoretické modely, které v minulosti i současnosti ovlivňovaly hospodářsko-politickou praxi v zemích na celém světě. Obecně mezi příznivce institutu minimální mzdy patří stoupenci keynesiánství, mezi odpůrce se řadí neoklasici a ekonomové rakouské a chicagské školy (Holman, 2001).

### **1.2.5.1 NEOKLASICKÝ MODEL**

Teoretické výstupy školy neoklasické ekonomie patří k hlavnímu proudu ekonomického myšlení současnosti. V souvislosti s minimální mzdou se neoklasický teoretický model opírá o existenci dokonale konkurenčního trhu. Základ modelu stojí na několika předpokladech, těmi jsou dokonalá informovanost prodávajících i kupujících, homogenní pracovní síla, velké množství subjektů a nulové transakční náklady (Brožová, 2006). Jak již bylo představeno v předchozí teoretické části práce, viz. kapitola 1.3, zavedení minimální mzdy trh práce deformuje a způsobuje tak alokační neefektivnost. Pokud stanovený institut minimální mzdy převyšuje rovnovážnou mzdu na trhu, zaměstnavatelé snižují svoji poptávku po práci, naopak zaměstnanci skrze lákavou vyšší mzdu nabízejí větší množství práce než doposud. Převís nabídky nad poptávkou způsobuje nedobrovolnou nezaměstnanost (Holman, 2002).

Zastánci keynesiánského směru tento model kritizují z důvodu přílišné vzdálenosti od reality, jelikož podmínky pro dokonale konkurenční trh jsou dle nich ve světě nemožné, či velmi raritní.

### **1.2.5.2 MONOPSON**

Monopsonistický model je v reálné ekonomice poměrně vzácný. Vyznačuje se monopolním postavením subjektu jako poptávajícího na trhu práce. Tato situace může nastat v oborech s velmi specifickými profesemi, jak udává Holman (2002) například na trhu dispečerů provozu jaderných elektráren. Pracovníky takto specifických profesí může často zaměstnat jen jedna firma, a jelikož chybí konkurence, firma je tzv. price maker. Podnik s cílem maximalizace zisku snižuje mzdy a tlačí dolů zaměstnanost. Mzdové ohodnocení a množství práce jsou tak nižší, než by byly za podmínek konkurence. V této situaci přichází na řadu pozitivní vliv odborů, jelikož kolektivními dohodami kompenzují a snižují monopolní moc firmy. V monopsonistickém modelu vhodně nastavená výše minimální mzdy zvedá podhodnocenou mzdu ve firmě,

množství práce a přispívá tak k zaměstnanosti a alokační efektivnosti na trhu (Holman, 2002; Brožová, 2006).

#### **1.2.5.3 MODEL EFEKTIVNOSTNÍCH MEZD**

Neokeynesiánská teorie popisuje model firmy, jež svým zaměstnancům vyplácí vyšší mzdy než je rovnovážná cena práce na trhu. Firma skrze vyšší mzdové ohodnocení očekává zvýšení produktivity svých zaměstnanců, jelikož ti jsou motivováni si dobře placenou práci udržet a poskytují tak lepší pracovní výkony. Lidé si svého místa váží, důsledkem je snižování fluktuace zaměstnanců, což šetří náklady, protože nábor nových lidí a další školení přináší provozní náklady (Mankiw, 1999). Firmě se díky vyšší než rovnovážně mzdě taktéž snižuje riziko tzv. negativního výběru, jelikož o pozice mají zájem lépe kvalifikovaní pracovníci s lepšími alternativními příležitostmi. Procento zaměstnání málo motivovaných lidí, kteří by se pak práci mohli vyhýbat či ji šidit, se snižuje. Využívání modelu efektivnostních mezd je přínosné pro danou firmu, jež jej uvádí v praxi. Celkový následek vůči ekonomice státu vyplývá v nedobrovolnou nezaměstnanost (Brožová, 2003).

Tento model je plně platný v odvětví na trhu práce, kde je rovnovážná mzda vyšší než mzda minimální. Naopak v odvětvích, kde minimální mzda převyšuje rovnovážnou mzdu, je model institutem minimální mzdy deformován, jelikož zaměstnanec nebere v úvahu rozdíl mezi svojí mzdou a rovnovážnou, ale pouze rozdíl mezi svojí mzdou a mzdou minimální (Brožová, 2003; Yellen, 1984).

#### **1.2.5.4 DIFERENCOVANÁ MINIMÁLNÍ MZDA**

Model diferencované minimální mzdy bere v úvahu trh práce, kde v jedné části funguje institut minimální mzdy a v druhé nikoliv. Vymezení minimální mzdy je v současnosti bráno celoplošně pro celý trh, proto je tento model nejbližší situaci v odvětvích, kde je mzda diferencována vlivem odborů. Ty svým kolektivním vyjednáváním zvyšují mzdu a snižují zaměstnanost ve svém odvětví. Naopak v odvětví,

kde nepůsobí, se přílivem nově nezaměstnaných lidí zvyšuje zaměstnanost a snižuje se rovnovážná cena práce. Diferencovaná (minimální) mzda tak způsobuje alokační neefektivnost (Brožová, 2006).

### **1.2.6 HISTORIE MINIMÁLNÍ MZDY**

Existence institutu minimální mzdy sahá do stodvacetlet staré historie. Její první podoba byla zavedena na Novém Zélandu v roce 1894. Soudy na základě zákona the Industrial Conciliation and Arbitration Act činily rozhodnutí ve sporech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Převážná část sporů se týkala vykořisťování zaměstnanců a jejich velmi podhodnocených platů, které nepokrývaly základní sociální podmínky. Soudy dle nového zákona měly pravomoc určit nejnižší možnou mzdu a chránit tak zaměstnance (Johnson, 1913).

V roce 1896 se zákonem o minimální mzdě nechala inspirovat Austrálie, konkrétně jeden z jejích států, Victoria. Vytvořený Výbor pro mzdu kontroloval a určoval mzdu šesti nejvíce kritických odvětví, kde dlouhodobě převažovala nízká mzda. Mzdové výbory se během dalších let rozšiřovaly do ostatních částí Austrálie. V roce 1904 se počet odvětví, kde byla určována a kontrolována minimální mzda, rozšířil z šesti na stopadesát (Prasch, 1999).

Ve Spojených státech amerických byla minimální mzda zavedena poprvé ve státě Massachusetts v roce 1912. Kontrola vyplácených mezd probíhala pouze u vybraných skupin pracujících, konkrétně u žen a dětí, jež byly ohrožovány diskriminací z pohledu zaměstnavatelů. Ženy a děti často pobíraly mzdy, ze kterých se reálně nedalo za žádných okolností vyžít. O rok později se myšlenka minimální mzdy začala šířit do ostatních států. Prvním pokusem, s kterým mělo přijít zavedení zákonné minimální mzdy platné ve všech státech, byl roku 1933 National Industrial Recovery Act za vlády F.D. Roosevelta. Součástí plánu bylo ustanovení minimální mzdy 0,25 dolaru za hodinu. O dva roky později byl však zákon Nejvyšším soudem Spojených států amerických zrušen z protiústavních důvodů. Druhý úspěšný pokus se odehrál v roce 1938, minimální mzda byla uzákoněna opět ve výši 0,25 dolaru za hodinu a stala se platná ve všech státech. Příčinou myšlenky zavedení minimální mzdy

v těchto letech byla ve velkém měřítku i Velká hospodářská krize (Grossberg, Sicilian, 2004).

#### **1.2.6.1 HISTORICKÝ VÝVOJ V EVROPĚ**

Do Evropy se myšlenka minimální mzdy rozšířila na začátku 20. století. V roce 1907 začala Velká Británie vyhodnocovat výsledky zavedení minimální mzdy v Austrálii a na Novém Zélandu. O dva roky později byl přijat první systém částečných mzdových regulací v Evropě. Čtyři nově vzniklé obchodní komory, tzv. Mzdové rady, stanovovaly mzdu v odvětvích, kde byla slabá síla kolektivního vyjednávání (Stone, 2010).

Z Velké Británie se podoba mzdových regulací začala postupně šířit do Evropy. Mzdy byly v různých podobách a na odlišných stupních korigovány například v Norsku a Rakousku od roku 1918, v Německu od roku 1923, Španělsku 1926 a Belgii od roku 1934. Síla úřadů, které řešily vyjednávání o mzdách, se zvětšila zejména po druhé světové válce a koncept kolektivních dohod se rozšiřoval do dalších zemí (Chomátová, 2003).

První národní minimální mzda platná pro všechny odvětví pracovního trhu byla v Evropě uzákoněna v Lucembursku roku 1944 (OECD, 2014).

#### **1.2.6.2 HISTORICKÝ VÝVOJ V ČR**

Z kolébky minimální mzdy, Velké Británie, se regulace dostala v roce 1919 i do prvorepublikového Československa. Ministerstvo sociální spravedlnosti ustanovilo výši mzdy vybraným profesím, které se potýkaly s velmi nízkým platovým ohodnocením. Velkou část tvořili pracovníci textilního průmyslu, jejichž práci si objednávala vojenská správa. Vyhláška č. 232/1919, upravující podobu minimální mzdy, zněla následovně: *„Komise pro krejčovské práce zřízena na základě ministerského nařízení ze dne 16. listopadu 1917, z. ř. č. 448, pokud se týče ministerského nařízení ze dne 9. března 1918, z. ř. č. 91, stanovila nejmenší mzdu za šití v konfekci níže uvedených součástí*

*uniform a prádla dodaných na přímou nebo nepřímou objednávku vojenské správy...“ (Pícl, Brhlík, Ondroušek, & Černý, 2014).*

Ve 20. a 30. letech měly na určování výše mzdy vliv kolektivní dohody mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Procentuální zastoupení zaměstnanců, jejichž mzda se domlouvala kolektivně, bylo ve 30. letech kolísavě mezi 36-42 %. Podmínky pro vyhodnocování mezd se lišily odvětví od odvětví, v některých podnicích byly mzdové tarify vyměřovány na hodinu, jinde na týden, jinde na měsíc. Kolektivní smlouvy byly v druhé polovině 30. let ovlivněny častějšími zásahy státu, který se snažil zmírnit následky, jež s sebou přinesla Velká hospodářská krize (Lajtkepová, 2010).

V období po druhé světové válce bylo Československo jednou z výjimek východního socialistického bloku, jelikož zde neexistoval zákon o hranici nejnižší možné mzdy. Na začátku 70. let vydal Výzkumný ústav sociálního zabezpečení v Praze doporučující návrh na zákonnou podobu minimální mzdy, jež by v té době činila 50 % průměrné mzdy, nicméně vláda ČSSR návrh nepřijala (Pícl, Brhlík, Ondroušek, & Černý, 2014).

Celoplošná minimální mzda, jak ji známe v dnešní podobě, byla uzákoněna až v roce 1991 vládou tehdejší České a Slovenské federativní republiky. Nařízení vlády č. 99/1991 Sb., o stanovení minimální mzdy, ustanovovalo jak hodinovou, tak měsíční minimální mzdovou sazbu. Po pádu komunismu byl dle Baštýře (2005) na trhu práce jen velmi slabý vliv kolektivních dohod, jejich systém byl nerozvinutý a mzdy se kolektivně domlouvaly jen v hrstce podniků. V důsledku kolektivních smluv by minimální mzda pokryla jen malou část pracujících, a právě díky zákonem stanovené celoplošné minimální mzdě byla zahrnuta a chráněna celá část pracujícího obyvatelstva.

V roce 2015 prošla minimální mzda v České republice již 17. změnou od svého zavedení.

### **1.2.7 SYSTÉMY UTVÁŘENÍ A AKTUÁLNÍ PODOBA MINIMÁLNÍ MZDY V EU**

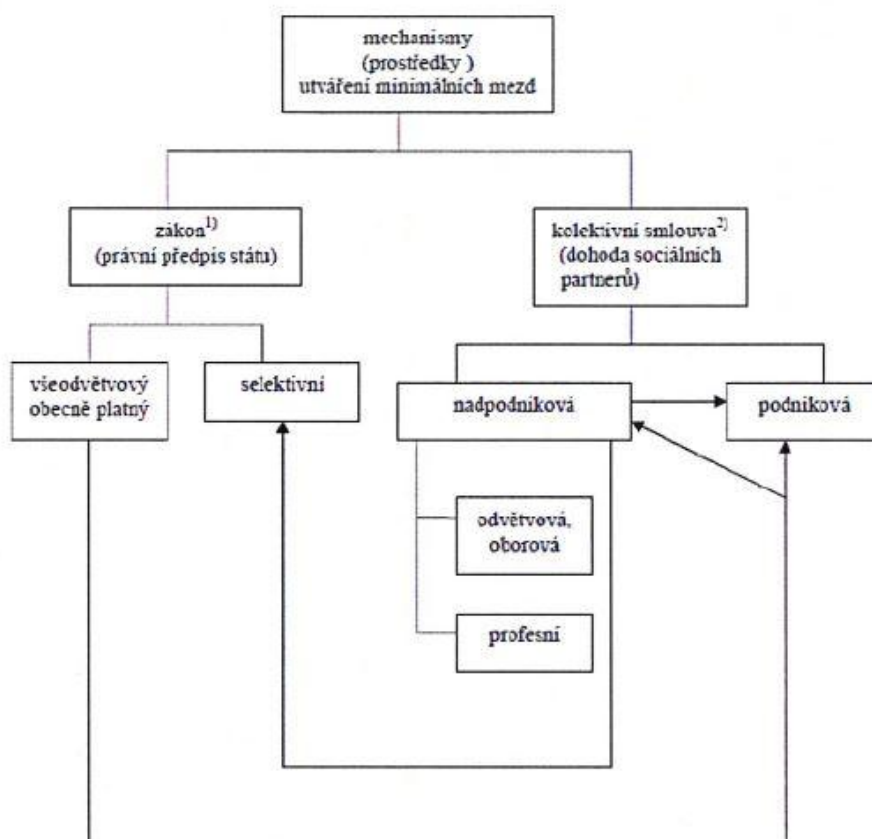
Koncept minimální mzdy není dodnes v Evropské unii součástí společné politiky. Je na každé zemi, aby se rozhodla, jakou formu zavede.

V Evropě jsou obecně používány dva standardní mechanismy v utváření minimálních mezd. Prvním mechanismem je stanovení minimální mzdy státní autoritou a zakotvení v legislativě daného státu, buď přímo zákonem, nebo obecně závazným předpisem se silou právního zákona. Jako druhý mechanismus fungují kolektivní dohody a platové tarify. Jejich vliv je běžný jak na úrovni určitých odvětví, profesí, tak i přímo v daných podnicích.

Mezi země Evropské unie, které nevyužívají začlenění zákonné minimální mzdy do své legislativy, patří severské země - Švédsko, Finsko, Dánsko, dále Itálie, Kypr a Rakousko (Gola, 2015).

Na obrázku č.3 můžeme vidět schématický přehled mechanismů utváření minimální mzdy dle Baštýře (2005):

**Obrázek č. 3: Mechanismy utváření minimálních mezd**

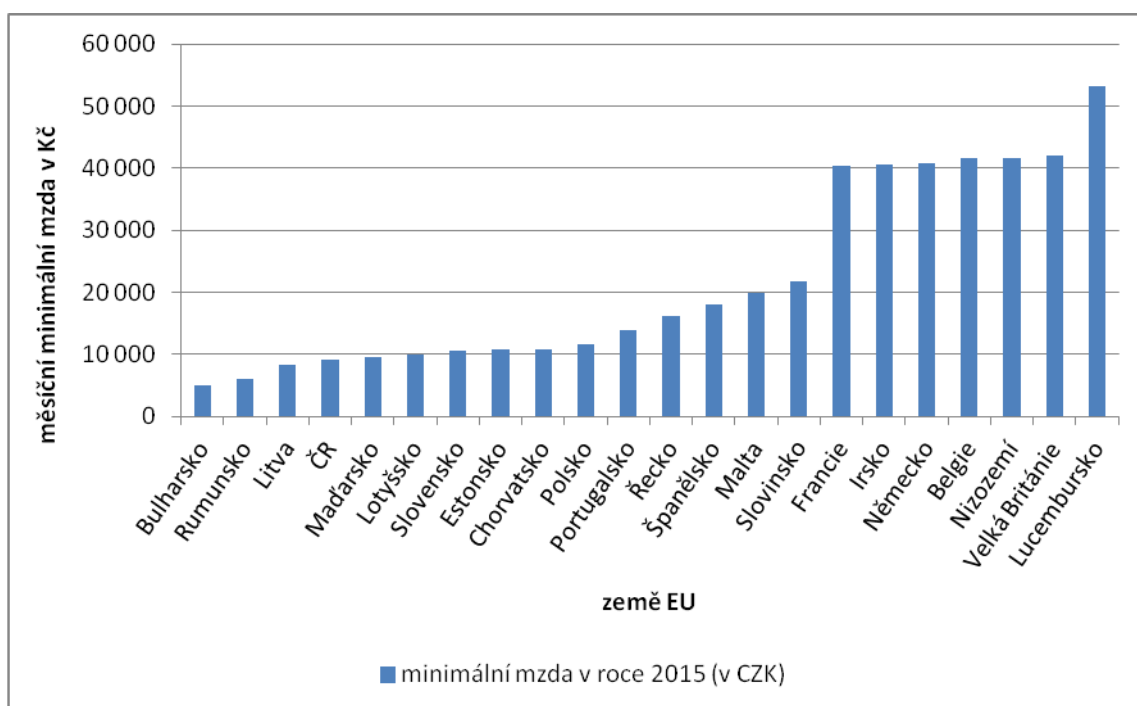


<sup>1)</sup> tzv. „statutární utváření minimální mzdy, <sup>2)</sup> smluvní utváření minimální mzdy

Zdroj: Baštýř (2005), str.7

Významná změna, která přišla od začátku roku 2015, byla zavedení zákonné minimální mzdy v sousedním Německu. Minimální mzdové ohodnocení nesmí být v přepočtu nižší než hranice zhruba 40 tisíc Kč. Německo se tak spolu s dalšími evropskými zeměmi, Francií, Irskem, Nizozemím, Belgií, Velkou Británií a Lucemburskem, dostalo mezi státy s nejvyšší hodnotou minimální mzdy, která u všech po přepočtu přesahuje hranici 40 tisíc Kč. Mezi státy s naopak nejnižší minimální mzdou se dlouhodobě řadí Česká republika, Bulharsko, Rumunsko a Litva (Gola, 2015). Následující graf č. 1 zaznamenává aktuální výši minimálních mezd členských států EU se změnami od 1. ledna 2015.

**Graf č. 1: Aktuální minimální mzdy v EU od 1. 1. 2015**



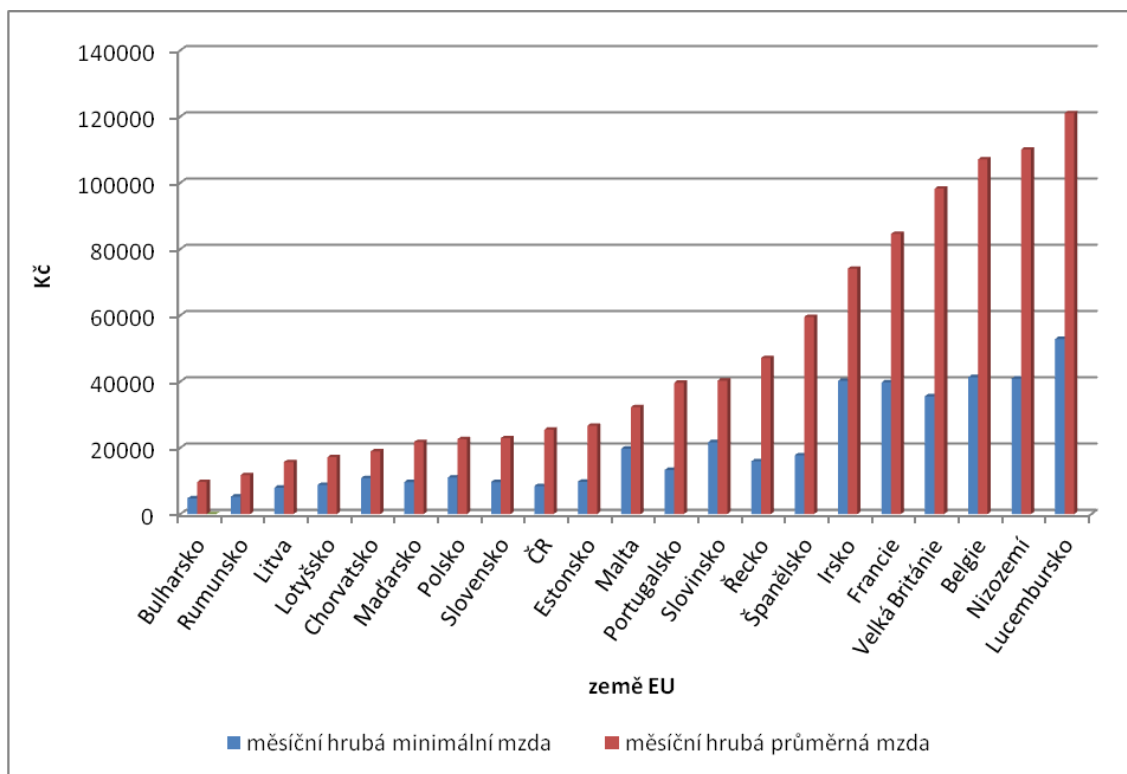
*Zdroj: MPSV, 2015; vlastní zpracování*

Z grafu č.1 lze vidět kontrasty výši aktuálních minimálních mezd v zemích EU. Nejnižší státem garantovanou mzdu pobírají obyvatelé Bulharska, kde dosahuje v přepočtu 5 104 Kč. Nejvyšší minimální mzdu naopak z EU pobírají zaměstnanci v Lucembursku, kde je hranice stanovena po přepočtu 53 259 Kč.

V následujícím grafu č. 2 můžeme vidět poměr mezi hrubou měsíční minimální mzdou a hrubou měsíční průměrnou mzdou v jednotlivých státech EU v roce 2014.

Hodnoty jsou přepočteny na jednotnou měnu CZK dle průměrného kurzu EUR/CZK pro rok 2014 dle ČNB (1 EUR = 27,533 Kč).

**Graf č. 2: Minimální a průměrná hrubá měsíční mzda v EU v roce 2014**



Zdroj: Eurostat, 2015; vlastní zpracování

Z grafu č. 2 lze vyčíst skupinu 6 členských států EU, přesněji Litvu, Lotyšsko, Slovinsko, Irsko, Chorvatsko a Maltu, kde podíl minimální mzdy na průměrné mzdě tvořil v roce 2014 více jak 50 %. Největší podíl tvořila minimální mzda na mzdě průměrné právě na Maltě, kde poměr činil dokonce 61 %. Naopak mezi státy, kde poměr mezi těmito dvěma instituty patřil v roce 2014 k nejmenším, se řadilo Španělsko spolu s ČR. Naše země tak se Španělskem a dalšími dvěma jižními státy, Řeckem a Portugalskem, patřily mezi země, kde byl poměr v roce 2014 menší než 35 %.

## 2. PRAKTICKÁ ČÁST

V následující kapitole bakalářské práce se budu věnovat analýze vlivu minimální mzdy na míru zaměstnanosti ve vybraných odvětvích v České republice. Již v teoretické části bylo uvedeno dle Baštýře (2005), že institut minimální mzdy má největší dopady na odvětví, kde je průměrná hrubá mzda nejnižší a je právě nejbližší hranici minimální mzdy. Z tohoto důvodu budu korelaci mezi minimální mzdou a zaměstnaností posuzovat ve třech vybraných odvětvích, které patří dlouhodobě mezi ty s nejnižší průměrnou hrubou mzdou v České republice. Zkoumaná data se pohybují v rozmezí od roku 1993 do roku 2013, pozdější údaje Český statistický úřad teprve zpracovává a doposud je nepublikoval. Ve výsledcích analýzy dostupných dat pro plně zaměstnané pracovníky se budu snažit najít spojitost mezi změnami v minimální mzdě, změnami v zaměstnanosti na trhu práce a změnami v průměrných hrubých mzdách ve vybraných odvětvích s ohledem na změny na celém trhu práce.

Metodu bez výpočtu statistických modelů jsem zvolila záměrně, jelikož statistickým proměnným je v tomto případě přidělována významnost, která může být lehce zkreslena vlivem subjektivního pohledu. Navíc existuje již mnoho studií, které volí právě statistickou metodu.

Po provedení analýzy v závislosti na potvrzení či vyvrácení hypotéz následně vypracuji predikce na důsledky změny minimální mzdy od počátku roku 2015 (a to včetně dalších možných změn v budoucnosti).

Sledované období je rozděleno na dva časové úseky. K rozdělení bylo přistoupeno z důvodu změny v metodice, kterou ČSÚ vymezuje jednotlivá odvětví národního hospodářství. Od roku 1993 do 31. 3. 2009 byla k třídění využívána metodika OKEČ - Odvětvová klasifikace ekonomických činností, která rozdělovala hospodářství na 17 hlavních odvětvových skupin. Od 1. 4. 2009 začal ČSÚ využívat metodiku CZ-NACE - Klasifikace ekonomických odvětví, jež činnosti dělí do 21 hlavních odvětvových skupin. Metodika byla změněna z důvodu přizpůsobení standardům Evropské unie, kde se jednotlivé ekonomické činnosti klasifikují NACE kódem. CZ-NACE je tak národní verzí pro Českou republiku.

ČSÚ odvětví národního hospodářství systematicky třídí dle kombinace práce, výrobní techniky, informační sítě a materiálů vedoucích k vytvoření specifických

výrobků či služeb. Každá skupina tak zahrnuje seskupení stejnorodých činností na příslušném stupni rozdělení (Sbírka právních předpisů, 2010). V letech 2005 až 2009 ČSÚ odvětvové skupiny klasifikoval oběma metodikami (tedy podle CZ-NACE jde o zpětný přepočet sledovaných hodnot) a data jsou tak dostupná vzhledem k oběma vymezením.

Následující tabulka zobrazuje přehled sekcí národního hospodářství s ohledem na změnu rozdělení z OKEČ na CZ-NACE.

**Tabulka č. 1: Jednotlivé sekce národního hospodářství dle členění OKEČ a CZ-NACE**

| rozdělení sekcí NH                                                                        |                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| OKEČ                                                                                      | CZ-NACE                                                                                                                           |
| A Zemědělství, myslivost, lesnictví                                                       | A Zemědělství, lesnictví a rybářství                                                                                              |
| B Rybolov a chov ryb                                                                      | B Těžba a dobývání                                                                                                                |
| C Těžba nerostných surovin                                                                | C Zpracovatelský průmysl                                                                                                          |
| D Zpracovatelský průmysl                                                                  | D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu                                                               |
| E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody                                                 | E Zásobování vodou; Činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi                                                    |
| F Stavebnictví                                                                            | F Stavebnictví                                                                                                                    |
| G Obchod; Opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost | G Velkoobchod a maloobchod; Opravy a údržba motorových vozidel                                                                    |
| H Ubytování a stravování                                                                  | H Doprava a skladování                                                                                                            |
| I Doprava, skladování a spoje                                                             | I Ubytování, stravování a pohostinství                                                                                            |
| J Finanční zprostředkování                                                                | J Informační a komunikační činnosti                                                                                               |
| K Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; Podnikatelské činnosti                       | K Peněžnictví a pojišťovnictví                                                                                                    |
| L Veřejná správa a obrana; Povinné sociální zabezpečení                                   | L Činnosti v oblasti nemovitostí                                                                                                  |
| M Vzdělávání                                                                              | M Profesní, vědecké a technické činnosti                                                                                          |
| N Zdravotní a sociální péče; Veterinární činnosti                                         | N Administrativní a podpůrné činnosti                                                                                             |
| O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby                                               | O Veřejná správa a obrana; Povinné sociální zabezpečení                                                                           |
|                                                                                           | P Vzdělávání                                                                                                                      |
|                                                                                           | Q Zdravotní a sociální péče                                                                                                       |
|                                                                                           | R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti                                                                                          |
|                                                                                           | S Ostatní činnosti                                                                                                                |
|                                                                                           | T Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; Činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní spotřebu |
|                                                                                           | U Činnosti exterritoriálních organizací a orgánů                                                                                  |

*Zdroj: ČSÚ, 2014; vlastní zpracování*

Z důvodu výše zmíněné problematiky je zkoumané období rozděleno na časové úseky 1993 až 2008 a 2006 až 2013. Data se prolínají, jelikož cílem analýzy je zachytit

možné změny ve sledovaných obdobích, v nichž pro ně platí stejná pravidla. Tudiž například případné souvislosti na změnu minimální mzdy v roce 2006 nebudu porovnávat v druhém období, ale v období prvním, jelikož v něm mohu čerpat data z let předchozích i budoucích. V roce 2007 lze změny pozorovat v obou obdobích a lze je tak porovnat vzhledem k měření oběma metodikami. Výsledky možných dopadů zvyšování minimální mzdy na daná odvětví by neměly být změnou metodik poznamenány, proto je možné ve výsledcích z obou období hledat případné kauzality. Nejdůležitější rozdíly budu hledat v letech, kdy došlo ke změně minimální mzdy, tudíž je dostatečné, že se období prolínají.

Pro analýzu ve vybraných odvětvích není změna metodiky členění odvětví v národním hospodářství důvodem k nemožnosti provést analýzu. Změny v tom, co vše je zahrnuto do daných odvětví, nejsou důležité z toho důvodu, že v obou obdobích zahrnují drtivou většinu stejných činností a hlavně v obou případech jde o odvětví, kde jsou v obou sledovaných obdobích dlouhodobě jedny z nejnižších průměrných mezd. Práce si neklade za cíl pozorovat vliv na přesně vymezené odvětví, ale na odvětví, kde má institut minimální mzdy dle teoretických východisek (Baštýř, 2005) největší vliv a bude tak možné pozorovat odchylky od změn na celém trhu. Z toho vychází i hlavní hypotéza, že institut minimální mzdy má negativní vliv na zaměstnanost v odvětvích s dlouhodobě nejnižší mzdou.

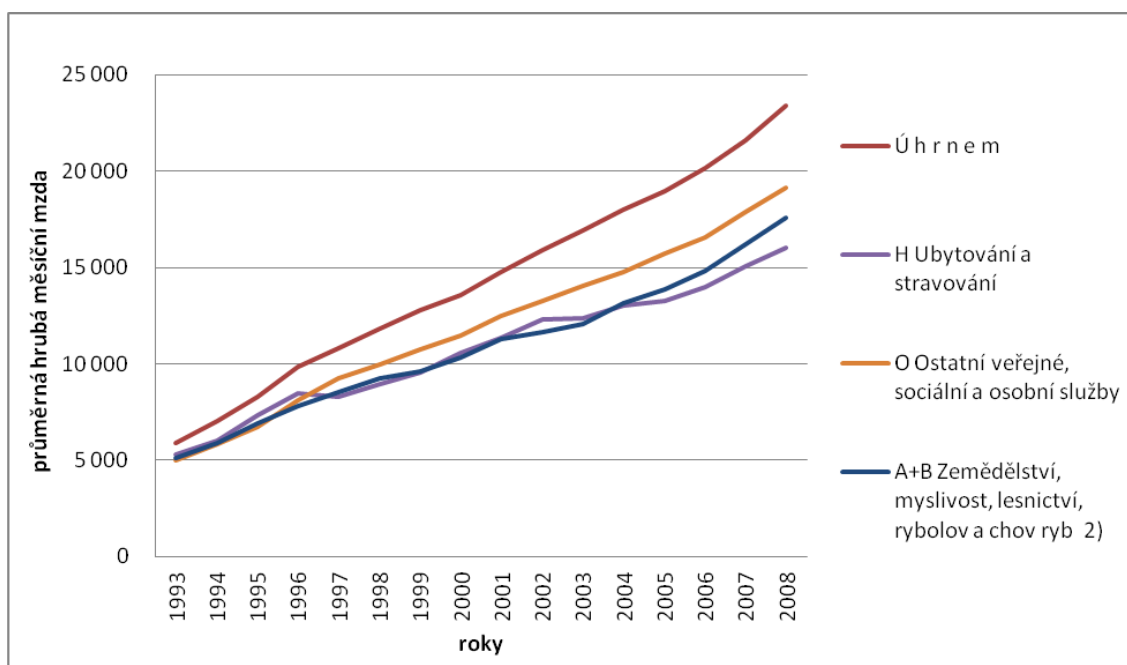
## 2.1 VÝBĚR ODVĚTVÍ

V I. období v letech 1993 až 2008 mezi odvětví národního hospodářství s dlouhodobě nejnižší průměrnou mzdou patřily dle rozdělení OKEČ činnosti sekce A: Zemědělství, myslivost, lesnictví; B: Rybolov a chov ryb; H: Ubytování a stravování a O: Ostatní veřejné, sociální a osobní služby. V II. období od roku 2008 došlo k upravení jednotlivých sekcí dle standardů EU a některé činnosti byly spojeny, či vytvořeny nové skupiny odvětví. Členění dle CZ-NACE od roku 2008 spojuje zemědělství, lesnictví a rybářství v jednotnou sekci s kódem A. Ostatní veřejné, sociální a osobní služby byly naopak rozděleny na sekci N: Administrativní a podpůrné činnosti a S: Ostatní činnosti. Podstatou práce je analyzovat vliv minimální mzdy na stejná

odvětví a z tohoto důvodu jsem v obou sledovaných obdobích, kde došlo k rozdělení, přistoupila k přepočítání dat (průměrné mzdy; počet pracovníků) dle váženého aritmetického průměru, tak aby se odvětví v obou obdobích minimálně lišila a zahrnovala pokud možno co nejvíce stejných oborů na trhu práce.

V následujících grafech lze vidět vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd úhrnem za celé národní hospodářství a dále vývoj ve výše zmíněných ekonomických sekcích. Právě data hrubé průměrné mzdy byla hlavním faktorem pro výběr odvětví k následující analýze.

**Graf č. 3: Vývoj průměrné hrubé mzdy ve vybraných odvětvích v letech 1993-2008**



2) vážený aritmetický průměr odvětví A Zemědělství, myslivost, lesnictví a odvětví B Rybolov, chov ryb  
Zdroj: ČSÚ, 2014; vlastní zpracování

Graf č. 3 zobrazuje první období, tedy vývoj průměrné hrubé mzdy v letech 1993 až 2008. Na začátku období byly průměrné mzdy na přibližně stejné úrovni. Trh práce se vyvíjel a odvětví v ekonomice měla v počátcích liberalizace velmi podobné mzdové podmínky. Průměrná mzda pro celý trh činila 5 904 Kč, v nejhůře mzdově hodnoceném odvětví, v Ostatních veřejných, sociálních a osobních službách, průměrná mzda dosahovala výše 5 023 Kč. Rozdíl mezi nimi tak činil 17,5 %. V tomto odvětví přetrvávala nejnižší průměrná mzda další dva roky, rozdíl mezi celým trhem pak už byl 23,61 %.

Od roku 1997 přišlo rozšíření v sekci Ubytování a stravování, jelikož se do údajů o ekonomických subjektech začaly započítávat i menší subjekty s 25 a více zaměstnanci. Do té doby se data sbírala jen ve velkých podnicích, které zaměstnávaly více jak 100 pracovníků. Důsledkem této změny se mezi lety 1996 a 1997 průměrná mzda v tomto odvětví dokonce snížila, a to o 2,24 %. Tento jev poukazuje na nižší mzdy u zaměstnavatelů s nižším počtem zaměstnanců v tomto odvětví. Tendence nízkého růstu průměrných mezd se v sekci Ubytování a stravování až do roku 2004 překrývala s růstem průměrných mezd v sekci Zemědělství, myslivost, lesnictví, rybolov a chov ryb a obě odvětví se tak střídala na pozici nejhůře placeného odvětví v ČR. Právě v roce 2004 započal stav, kdy se vývoj průměrných mezd v odvětví Ubytování a stravování dlouhodobě drží na nejnižší příčce.

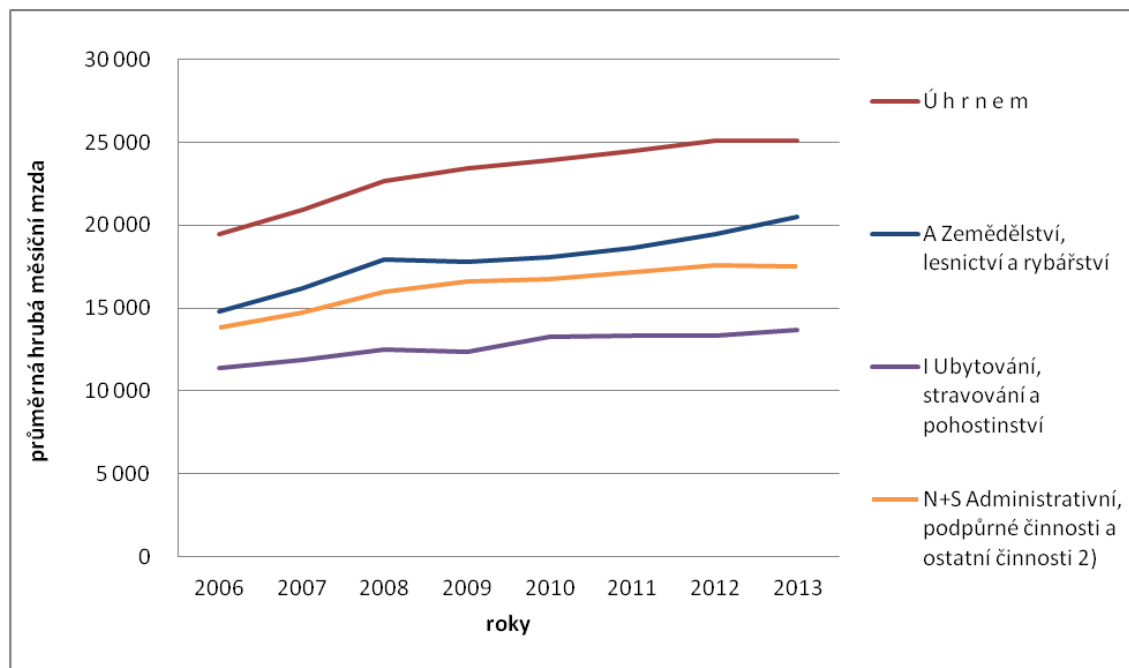
Dále se od roku 1997 ustálil vývoj průměrných mezd v sekci Ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb. Tendence v růstu mezd byla od té doby přibližně 7 % ročně a oproti začátku v roce 1993, kdy sekce byla nejhůře mzdově hodnocená, se v letech 1997 až 2008 z vybraných odvětví nejvíce držela k celkové průměrné mzdě národního hospodářství. Poměr mezi nimi na konci I. období činil 22,49 %. Naproti tomu mezi celkovým trhem a sekci Ubytování a stravování byl poměr průměrných mezd již 45,93 %, mezi celkovým trhem a zemědělskou sekci byl na konci I. období poměr 33,32 %.

Během I. období v letech 1993 až 2008 byla průměrná tendence růstu průměrných hrubých mezd za celou ekonomiku 9,87 %. Naproti tomu ve vybraných odvětvích průměrné mzdové ohodnocení během celého období stoupalo s průměrnou tendencí následovně:

- Zemědělství, myslivost, lesnictví, rybolov a chov ryb: 8,66 %
- Ubytování a stravování: 7,83 %
- Ostatní veřejné, sociální a osobní služby: 9,42 %

Musíme brát v potaz, že průměrný procentuální nárůst se vztahuje na průměrné platy ve vybraných odvětvích, které byly nižší, než byl průměr na celém trhu, což umocňuje zvyšující se absolutní rozdíl v průměrných měsíčních mzdách mezi odvětvími.

**Graf č. 4: Vývoj průměrné hrubé mzdy ve vybraných odvětvích v letech 2006-2013**



2) vážený aritmetický průměr odvětví N Administrativní a podpůrné činnosti a odvětví S Ostatní činnosti

Zdroj: ČSÚ, 2014; vlastní zpracování

Graf č. 4 zachycuje, jak se vyvíjela průměrná hrubá měsíční mzda ve vybraných odvětvích ve druhém období mezi lety 2006 až 2013. Klasifikační metodika CZ-NACE oproti předchozí metodice započítává a pracuje s daty všech ekonomických subjektů, tedy i těch nejmenších. Metodika minulého období od roku 1997 až 2008 zahrnovala pouze ekonomické subjekty s 20 a více zaměstnanci. Údaje o průměrných mzdách jsou tak přístupem předchozí metodiky OKEČ mírně zkreslené a data v letech 2006, 2007 a 2008, kde se používaly oba přístupy, zcela nekorespondují s výsledky novější metodiky. Vyhodnocení průměrných mezd dle CZ-NACE je však přesnější, právě protože se provádí mezi všemi ekonomickými subjekty.

Oproti grafu č. 3 už lze vidět jasný odstup jednotlivých sekcí, jak od mzdy na celkovém trhu, tak mezi samotnými odvětvími (podobný jev je možné pozorovat na konci I.období). Sekce Administrativních, podpůrných a ostatních činností v II. období vykazuje nižší průměr mezd než sekce Zemědělství, lesnictví a rybářství, i když na konci I. období tomu bylo naopak. Je zřejmé zkreslení předchozí metodikou OKEČ, protože právě činnosti sekce N+S často zaměstnávají menší množství pracovníků než 20, kteří předtím nebyli zahrnuti do průměru. Lze tak říci, že zaměstnanci v tomto odvětví (a také v odvětví Ubytování, pohostinství a stravování), kteří pracují v menších

podnicích, mají pravděpodobně nižší průměrné mzdy. Pravděpodobně, jelikož změna může být ovlivněna i změnou v tom, které oblasti trhu práce odvětví obsahují.

Během II. období v letech 2006 až 2013 byla průměrná tendence růstu průměrných hrubých mezd za celou ekonomiku 3,74 %. Naproti tomu ve vybraných odvětvích průměrné mzdové ohodnocení během celého období stoupalo s průměrnou tendencí následovně:

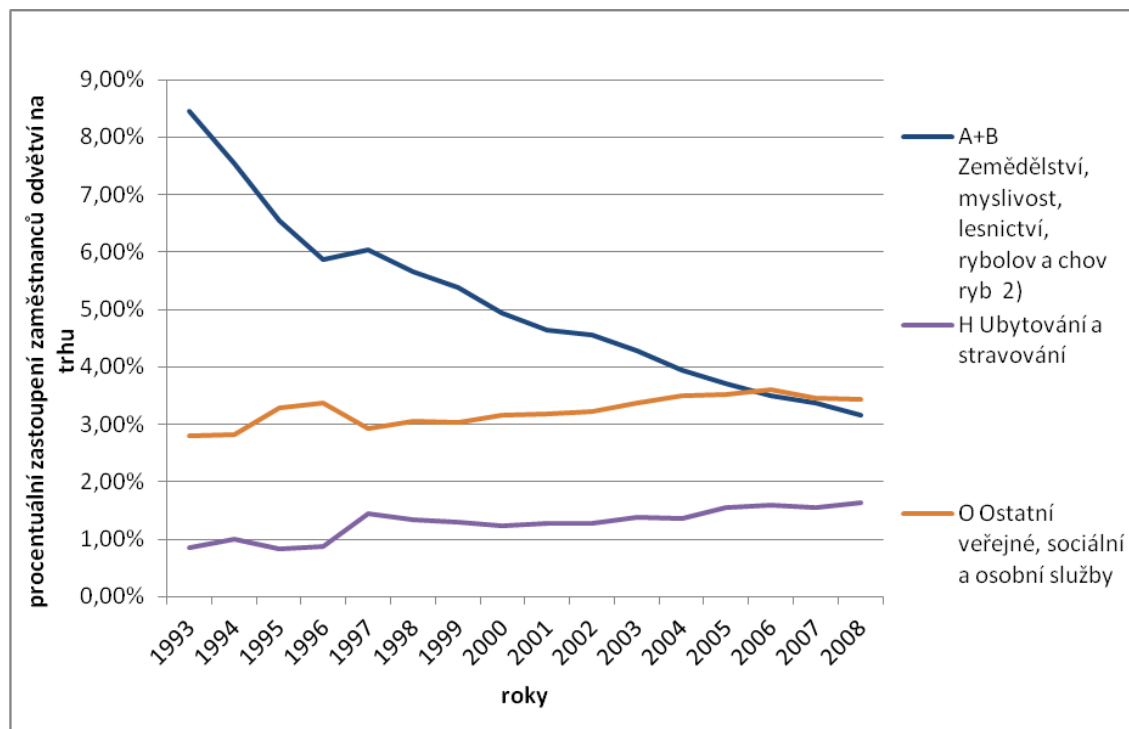
- Zemědělství, lesnictví a rybářství: 4,85 %
- Ubytování, stravování a pohostinství: 2,69 %
- Administrativní, podpůrné činnosti a ostatní činnosti: 3,48 %

Stejně jako v I. období musíme brát v potaz průměrný procentuální nárůst, který se vztahuje na průměrné platy ve vybraných odvětvích. Ty byly nižší, než byl průměr na celém trhu, což opět umocňuje zvyšující se absolutní rozdíl v průměrných měsíčních mzdách mezi odvětvími.

## **2.2 VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANCŮ VE VYBRANÝCH ODVĚTVÍCH**

Následující grafy zobrazují procentuální zastoupení zaměstnanců vybraných odvětví zvláště pro každé období. Východiskem pro zjištění relativního zastoupení vybraných odvětví na trhu je míra zaměstnanosti celého trhu se všemi ekonomickými sektory, která v grafech tvoří 100 %.

**Graf č. 5: Průměrný relativní poměr zaměstnanců v národním hospodářství ČR v letech 1993-2008**



2) vážený aritmetický průměr odvětví A Zemědělství, myslivost, lesnictví a odvětví B Rybolov, chov ryb

Zdroj: ČSÚ, 2014; vlastní zpracování

Graf č. 5 zobrazuje průměrný relativní poměr zaměstnanců vybraných odvětví na celém národním hospodářství v ČR za I. období, kde celý trh představuje 100 %. V roce 1993 byl český trh v začátcích transformačních procesů a ekonomika postkomunistického státu byla v poměru se západními zeměmi zaostalá. Z grafu tak lze vidět na začátku období velký odstup zemědělské sekce oproti zbývajícím dvěma odvětvím a naopak vysoké zastoupení zemědělství na pracovním trhu. V roce 1993 se zemědělství a s ním spojené činnosti na celkové zaměstnanosti podílely 8,46 %, což v absolutním vyjádření představovalo přibližně 300 tisíc pracovníků ze všech zaměstnaných. Lidé zaměstnaní v sekci Ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb zastupovali 2,79 % pracujících, zaměstnanci v sekci Ubytování a stravování z celkového počtu na trhu nepředstavovali ani 1 %, přesněji pouze 0,86 %, což je především způsobeno metodikou měření v I. období – nezapočítání podniků s nízkým počtem zaměstnanců.

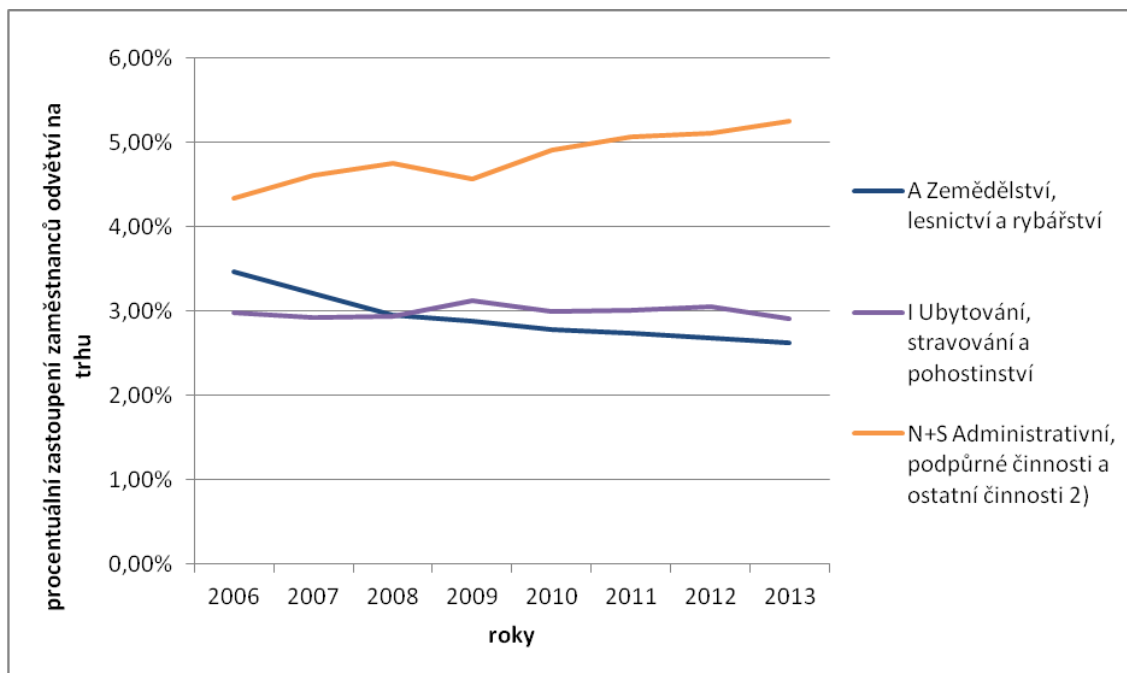
Během celého období je znatelný propad zaměstnanosti v zemědělské sekci. Mezi lety 1993 až 2008 došlo průměrně ke snížení počtu zaměstnanců v tomto odvětví každý rok o 5,89 %. Pouze v roce 1997 došlo za celé období k pozitivní změně oproti předchozímu roku, kdy počet zaměstnanců vzrostl o 2,7 %. Růst může být z velké

pravděpodobnosti zapříčiněn změnou v zákoníku, jež přešla v platnost právě v roce 1997. Předpis č. 252/1997 Sb., Zákon o zemědělství, měl za účel vytvářet podmínky pro zajištění schopnosti českého zemědělství, jež mělo zabezpečit základní výživu obyvatel, dále vytvářet předpoklady pro podporu mimo produkčních funkcí zemědělství a v neposlední řadě vytvářet podmínky pro provádění společné zemědělské politiky a politiky rozvoje venkova v rámci EU. Podpora státu v rámci nového zákona o zemědělství nesla podobu například přímých podpor, daňových úlev či provádění speciálních opatření v rámci společné organizace trhu. (Zákon o zemědělství - č. 252/1997 Sb).

Odvětví Ubytování a stravování během I. období zaznamenávalo průměrný růst ve výši 5,29 % oproti každému předchozímu roku. Počáteční zastoupení 0,86 % ze zaměstnaných na celém trhu v roce 1993 však vzrostlo ke konečnému podílu během I.období v roce 2008 pouze na 1,62 % zaměstnaných oproti celkové zaměstnanosti. Během 15 let se tak relativní poměr zaměstnanců v Ubytování a stravování proti národnímu hospodářství ani nezdvójnásobil. K velkému skoku v relativním zastoupení pracujících v tomto odvětví došlo v roce 1997, kdy metodika OKEČ během klasifikace odvětví začala do údajů zahrnovat i ekonomické jednotky o 20 a více zaměstnancích. V předchozích letech metodika pracovala pouze s jednotkami, které zaměstnávaly 100 a více zaměstnanců. Mezi lety 1996 a 1997 tak rozdíl v počtech pracovníků tohoto odvětví dosahoval vzrůstu o 67,54 %.

Vývoj počtu zaměstnanců v Ostatních veřejných, sociálních a osobních službách během let 1993 až 2008 rostl s každoročním průměrem o 1,44 %. Šlo tedy o růst téměř zanedbatelný a téměř během celého období se relativní počet zaměstnanců v odvětví soustavně držel mezi 3 – 4 % celkové zaměstnanosti v národním hospodářství ČR.

**Graf č. 6: Průměrný relativní poměr zaměstnanců v národním hospodářství ČR v letech 2006-2013**



2) vážený aritmetický průměr odvětví N Administrativní a podpůrné činnosti a odvětví S Ostatní činnosti

Zdroj: ČSÚ, 2014; vlastní zpracování

Graf č. 6 zobrazuje průměrný relativní poměr zaměstnanců vybraných odvětví na celém národním hospodářství v ČR za II. období, kde celý trh opět představuje 100 %. Stejně jako údaje o průměrné hrubé mzdě za II. období, tak i relativní zastoupení zaměstnanců v II. období je ovlivněno použitím přesnější metodiky CZ-NACE z důvodu započítávání všech ekonomických jednotek v odvětvích národního hospodářství.

Změna metodiky se nejvýrazněji projevila v sekci Ubytování, stravování a pohostinství. Dle metodiky OKEČ v roce 2007 v odvětví pracovalo 1,56 % ze všech zaměstnaných na trhu. Po započítání všech i těch nejmenších jednotek novější metodika upřesňuje podíl odvětví Ubytování, stravování a pohostinství na zastoupení 2,93 % na celém trhu. Během období se relativní počet zaměstnanců oproti celému trhu v tomto odvětví vyvíjel střídavě s klesající a rostoucí tendencí. Průměrné meziroční změny během let 2006 až 2013 dosahovaly výše 2,99 %. Absolutní zaměstnanost v ubytovacích a stravovacích zařízeních na konci období činila 108,6 tisíc pracovníků.

V odvětví Administrativních, podpůrných a ostatních činností se stejně jako v předchozím odvětví projevil pozitivní rozdíl v relativním počtu zaměstnanců na trhu

s ohledem na změnu metodiky z OKEČ na CZ-NACE. Dle prvně zmíněné metodiky byl podíl zaměstnaných v odvětví na celém trhu v roce 2007 3,46 %, po přesnějším přepočítání novou metodikou poměr vzrostl na 4,61 % oproti celému národnímu hospodářství. Průměrné meziroční změny dosahovaly růstu 4,83 %. Na konci období v roce 2013 byla absolutní zaměstnanost v odvětví Administrativních, podpůrných a ostatních činností v počtu 196,2 tisíc pracovníků, což činilo 5,26 % na celkové zaměstnanosti národního hospodářství. Relativní zastoupení pracovníků v odvětví v posledním roce svojí výší dosahovalo nejvyšší hodnoty během celého období.

Změna v metodikách relativní počet zaměstnanců v odvětví Zemědělství, lesnictví a rybářství vůči celkovému trhu ovlivnila negativně. Podle starého přístupu ke sběru dat v roce 2007 v odvětví pracovalo 3,38% ze všech pracujících v ekonomice, dle metodiky CZ-NACE 3,21 %. Absolutní počet zaměstnanců byl však v roce 2007 s ohlédnutím na rozdíl metodik větší o 15,9 tisíc pracovníků ve prospěch metodiky CZ-NACE, jelikož celkový počet zaměstnanců se jejím vlivem započítávání všech jednotek v ekonomice zvýšil o 678,6 tisíc.

I přes výše zmíněné ujasnění problematiky ve sledovaných datech v letech, kdy se obě metodiky překrývaly, odvětví Zemědělství, lesnictví a rybářství se i v II. období potýkalo s trvajícím klesajícím tendencí v relativním zastoupení jeho pracovníků vůči celému trhu. Během let 2006 až 2013 byl meziroční průměrný pokles relativního zastoupení zaměstnanců v zemědělství oproti trhu o 3,4 %. V absolutním čísle byl pokles zaměstnanosti v roce 2013 oproti roku 2006 o 39,2 tisíc pracovníků.

### **2.2.1 KLESAJÍCÍ ZAMĚSTNANOST V SEKCI ZEMĚDĚLSTVÍ, LESNICTVÍ A RYBÁŘSTVÍ**

Zemědělství, lesnictví a rybářství patří mezi činnosti, které jsou spolu s těžbou a dobýváním součástí primárního sektoru v ekonomice státu. V ČR od roku 1990 začala fáze transformačních procesů a z velké části se dotkla i právě primárního sektoru. Pro vysvětlení klesající tendence zaměstnanosti v zemědělství a jemu přidružených činností od roku 1990 je nutné vycházet z vývoje v posledních letech totalitní éry. V té době byl v zemědělství kladen velký důraz na intenzivní výrobu. Naše země se snažila být ve srovnání s ostatními státy nadprůměrně soběstačná, což znamenalo silnou převahu

exportu nad importem. Vysoká úroveň v objemu produkce byla dosahována silnou agrární politikou a velkými státními dotacemi. Vliv na intenzitu odvětví měly i nezemědělské aktivity, jako například opravy strojírenských a montážních provozů či zaměření na výrobu krmiv a polotovarů.

Se změnou režimu od centrálního plánování k tržnímu systému však došlo k cenovému šoku na trhu potravin a produktů, vysoké reálné ceny snížily jak národní spotřebu, tak i exportní možnosti do evropských zemí pod vlivem silné konkurence. S rozvíjejícím se tempem transformace byly dále nutné vysoké investice do přestavby v odvětví. Podnikům se jejich vynaložené peníze častokrát nevrátily a po vládě v letech 1991 a 1992 požadovaly uhrazení škod a ušlých zisků či vykoupení jejich produktů. Tehdejší vláda tyto požadavky rezolutně odmítla a zemědělci se tak bez její pomoci museli vypořádat s reálným stavem v odvětví (Bičík, Jančák, 2005).

Nutná transformace s sebou včetně změn v politickém přístupu a výrazně snížené intenzitě ve výrobě oproti roku 1989 přinesla i tendenci klesající zaměstnanosti v odvětví, jak bylo ilustrováno v kapitole 2.2. Od roku 1990 se do roku 1993 počet zaměstnaných snížil o polovinu z 600 tisíc na necelých 300 tisíc pracujících a přiblížil se tak standardům struktury trhu v EU. Jev byl z velké části způsoben odlivem zaměstnanců do jiných odvětví patřící do druhého a třetího sektoru národního hospodářství, jelikož tito zaměstnanci byli předtím vedeni v sekci zemědělství, ale vykonávali nezemědělské činnosti. Odchod pracovníků z odvětví neměl výraznější dopad na objem produkce mezi roky 1990 a 1993, z čehož se dalo usuzovat, že až polovina lidí vedená v roce 1990 v zemědělství skutečně vykonávala nezemědělské práce. Produktivita práce tak po očištění odvětví začala prudce růst (Bičík, Jančák, 2005).

Klesající zaměstnanost v zemědělství přetrvávala celá 90. léta. Na konci dekády byl v českém zemědělství jistý vliv na společnou zemědělskou politiku v rámci EU.

Na konci sledovaného období v roce 2013 zemědělské činnosti už zaměstnávaly pouze 97,7 tisíc lidí. Trend snižování zaměstnanosti v zemědělství a jemu příbuzných odvětví se nedotýká pouze naší republiky, ale je trendem vyspělých zemích v celé EU. Největším problémem v posledních letech je neatraktivnost oboru a ztráta zájmu ze strany mladých lidí, kteří raději dávají přednost působení v 2., 3. či 4. sektoru národního hospodářství. Odvětví tak patří mezi ty s vyšším věkovým průměrem.

## 2.3 VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY V ČR

Na území našeho státu byla zákonná minimální mzda zavedena v roce 1991 vládou České a Slovenské Federativní republiky. Počáteční hranice byla stanovena částkou 2 000 Kč, hodinová mzda činila 10,80 Kč. Následující tabulka č. 2 nám ukazuje, jak se měnila výše základní měsíční a hodinové sazby hrubé minimální mzdy od jejího zavedení do současnosti včetně procentuálních změn.

Tabulka č. 2: Vývoj výše základních sazeb hrubé minimální mzdy v ČR

| platnost od   | Kč za měsíc | Kč za hodinu | změna v % |
|---------------|-------------|--------------|-----------|
| 1991 únor     | 2 000       | 10,80        | 0,0       |
| 1992 leden    | 2 200       | 12,00        | 10,0      |
| 1996 leden    | 2 500       | 13,60        | 13,6      |
| 1998 leden    | 2 650       | 14,80        | 6,0       |
| 1999 leden    | 3 250       | 18,00        | 22,6      |
| 1999 červenec | 3 600       | 20,00        | 10,7      |
| 2000 leden    | 4 000       | 22,30        | 11,1      |
| 2000 červenec | 4 500       | 25,00        | 12,5      |
| 2001 leden    | 5 000       | 30,00        | 11,1      |
| 2002 leden    | 5 700       | 33,90        | 14,0      |
| 2003 leden    | 6 200       | 36,90        | 8,7       |
| 2004 leden    | 6 700       | 39,60        | 8,0       |
| 2005 leden    | 7 185       | 42,50        | 7,2       |
| 2006 leden    | 7 570       | 44,70        | 5,3       |
| 2006 červenec | 7 955       | 48,10        | 5,0       |
| 2007 leden    | 8 000       | 48,10        | 0,6       |
| 2013 srpen    | 8 500       | 50,60        | 6,0       |
| 2015 leden    | 9 200       | 55,00        | 8,2       |

Zdroj: MPSV, 2014; vlastní zpracování

Z tabulky č. 2 lze vidět, jak často byla měněna výše minimální mzdy v České republice. K jejímu navýšení došlo hned následující rok od jejího zavedení a to v nárůstu o 10 %. Na této úrovni vydržela až do roku 1995. Další změna přišla v roce 1996. Tehdy se minimální mzda zvýšila o 13,6 %. Změna v roce 1998 nebyla nijak významná, jelikož pravicová vláda se v čele s Václavem Klausem držela restriktivní důchodové politiky ve snaze reagovat na rostoucí inflaci zapříčiněnou cenovou liberalizací v 90. letech a zvýšila minimální mzdu pouze o 6 %.

Změna vlády v následujících letech s sebou přinesla závazek v podobě slibu zvýšení minimální mzdy. Od roku 1999 přešel v platnost první Národní plán zaměstnanosti ČR (Kotýnková, 2006) a v jeho souvislosti došlo k výraznému zvýšení minimální mzdy o 22,6 %. V letech 1999 a 2000 se vláda s cílem zvýšit zaměstnanost uchýlila k úpravě minimální mzdy během daných let dokonce dvakrát. V následujícím období se hodnota minimální mzdy upravovala až do začátku roku 2007 s pravidelným intervalem jednou ročně, v roce 2006 došlo opět k úpravě minimální mzdy dvakrát během jednoho roku. Od úpravy v roce 2007 se výše minimální mzdy zmrazila poměrně dlouhodobě na stejné úrovni. Vyhledky na zmrazení minimální mzdy v roce 2007 okomentoval Petr Nečas jako tehdejší ministr práce a sociálních věcí. Dle jeho argumentů zvyšování mzdy mohlo zvednout nezaměstnanost lidí s nízkou kvalitací (Lidové noviny, 2007). Na tomto příkladu je možné pozorovat jasný rozpor v pohledu na minimální mzdu ze strany levicových a pravicových politiků.

V srpnu 2013 došlo se změnou vlády k opětovné valorizaci minimální mzdy po dlouhé době. Nejvyšší nominální hodnoty ve své historii dosahuje minimální mzda v současnosti, kdy v platnosti od 1. 1. 2015 poprvé přesahuje hranici 9 tisíc, přesně 9 200 Kč měsíčně.

Vzhledem k analyzované souvislosti mezi minimální mzdou a zaměstnaností v období 1993 až 2013 jsou potřebné jednotlivé roční hodnoty hrubé minimální mzdy. V určitých letech je pro následnou analýzu nutný přepočet výše minimální mzdy na jednotnou roční sazbu dle váženého aritmetického průměru vzhledem ke změnám uprostřed roku. Průměrné hodnoty hrubé minimální mzdy v jednotlivých letech jsou přiloženy v příloze.

## **2.4 VLIV MINIMÁLNÍ MZDY NA VYBRANÁ ODVĚTVÍ**

V následující kapitole analytické části se pokusím najít důkazy k potvrzení, či vyvrácení hypotézy, zdali má minimální mzda skutečně vliv na zaměstnanost v odvětvích s nízkými průměrnými mzdami.

V předchozích kapitolách 2.1 a 2.2 byl znázorněn vývoj průměrných hrubých mezd a vývoj počtu zaměstnanců ve 3 odvětvích, které patří v českém národním hospodářství dlouhodobě mezi nejhůře mzdově hodnocené, a z toho důvodu by měly být pro zodpovězení hypotézy nejvhodnější. Pro následnou analýzu korelace závislosti použiji metodu pozorování a vyhodnocování poměru meziročních změn v průběhu celého období v letech 1993 až 2013, a to zejména mezi hodnotou minimální mzdy a mírou zaměstnanosti ve vybraných odvětvích.

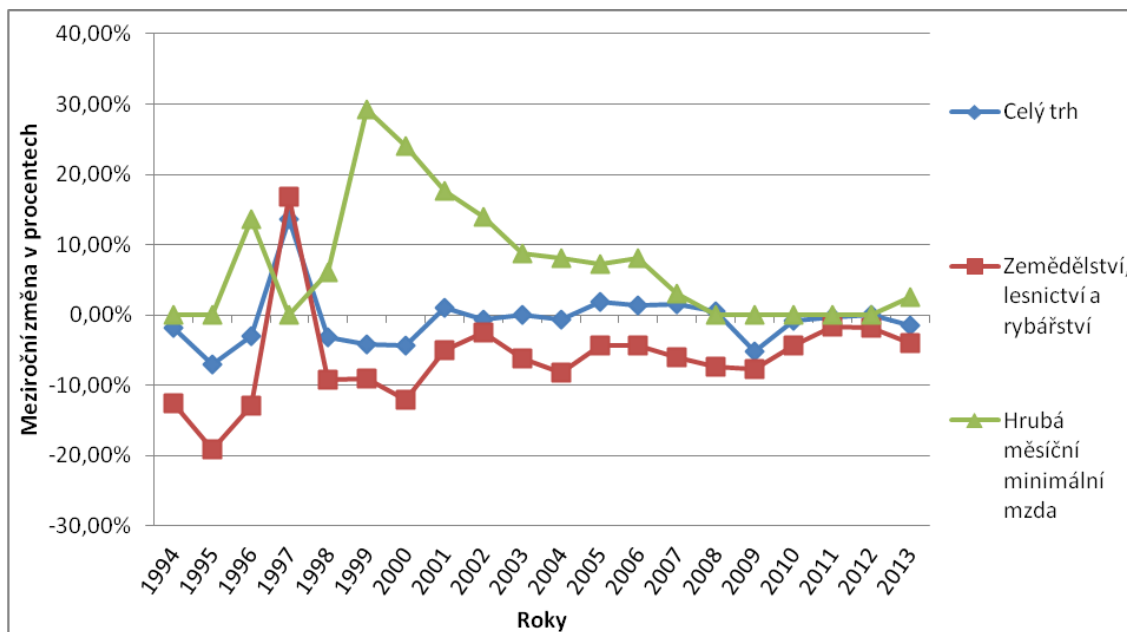
Jako vedlejší budu zkoumat závislost mezi změnami v minimální mzdě a změnami ve výši průměrných hrubých mezd vybraných odvětvích. Z teoretických východisek (Baštýř, 2005) lze totiž předpokládat, že zvýšení minimální mzdy povede současně ke zvýšení průměrných mezd ve 3 vybraných odvětvích, jelikož zaměstnavatelé jsou z důvodu nenavyšování nákladů nuceni propouštět, a to většinou právě nízkokvalifikované zaměstnance pobírající minimální mzdu. Dále budu pro porovnání v následujících grafech pracovat taktéž se změnami zaměstnanců a průměrné hrubé mzdy celého trhu, které budou dovysvětlovat vývoj ve vybraných odvětvích. Jak již dříve bylo zmíněno, pracuji pouze s daty, která se vztahují pouze k plně zaměstnaným pracovníkům.

### **2.4.1 VLIV MINIMÁLNÍ MZDY NA ZEMĚDĚLSTVÍ, LESNICTVÍ A RYBÁŘSTVÍ**

Tendence klesající zaměstnanosti v Zemědělství, lesnictví a rybářství je dlouhodobý jev, jež byl ilustrovaný a komentovaný v předchozích kapitolách. I přes tento jev by dle teoretických východisek změna minimální mzdy měla odvětví negativně ovlivňovat výrazněji oproti rokům, kdy minimální mzda zůstala na stejné úrovni. Graf č. 7 znázorňuje procentuální změny oproti předchozímu období ve vývoji

hrubé měsíční minimální mzdy, zaměstnanosti ve vybraném odvětví Zemědělství, lesnictví a rybářství a zaměstnanosti na celém trhu národního hospodářství.

**Graf č. 7: Meziroční změny ve vývoji hrubé minimální mzdy a zaměstnanosti v Zemědělství, lesnictví, rybářství a na celém trhu**



Zdroj: ČSÚ, 2014; vlastní zpracování

Z grafu č. 7 lze mezi roky 1993 a 1995 vypočítat neměnnou výši minimální mzdy. Naproti tomu meziroční změny zaměstnanosti celého trhu i zemědělství sahaly do záporných hodnot. Právě v roce 1995 proběhla nejvýraznější negativní změna v zaměstnanosti oproti předchozímu roku na celém trhu, kde dosahovala rozdílu o -7,03 %. Ve sledovaném odvětví Zemědělství, lesnictví a rybářství v roce 1995 taktéž došlo k nejvýraznější negativní změně oproti předchozímu roku. Rozdíl v zaměstnanosti byl oproti roku 1994 o -19,17 %, což bylo 3x více než průměrný meziroční rozdíl celého období (-6,08 %). V roce 1996 došlo k zvýšení minimální mzdy o 13,64 %. Pozorované změny v zaměstnanosti celého trhu i ve vybraném odvětví dosahovaly stále záporných hodnot, ve vybraném odvětví byl ale rozdíl oproti roku 1995 už jen o -12,97 %, což ale bylo stále 2x více než meziroční změny celého období (-6,08 %).

Rok 1997 s výší minimální mzdy nepřinesl žádné změny, zaměstnanost celého trhu stoupla o rekordních 13,67 %, ve vybraném odvětví dokonce o 16,74 %. Právě změna oproti roku 1996 byla jediným meziročním rozdílem, kdy zaměstnanost v Zemědělství, lesnictví a rybářství rostla, v absolutních číslech se zvýšil počet

pracovníků o 30,9 tisíc. Velký nárůst zaměstnanosti mohl být v roce 1997 ovlivněn včetně neměnné minimální mzdy taktéž započítáváním menších ekonomických jednotek do statistik (z 25 a více zaměstnanců na 20 a více zaměstnanců). Zvýšená zaměstnanost vybraného odvětví mohla být taktéž ovlivněna prozemědělským zákonem z roku 1997 (viz. kapitola 2.2).

V roce 1998 přišlo zvýšení minimální mzdy o 6 % a stavy zaměstnanců začaly opět klesat. Na celém trhu o -3,24 %, zemědělská sekce pocítila změnu téměř 3x větší, a to o -9,19 %. Rekordní nárůst minimální mzdy proběhl v následujícím roce, kdy dosáhl rozdílu o 29,25 %. Od té doby až do roku 2007 se minimální mzda zvedala pravidelně každý rok, avšak meziroční změny začaly úměrně klesat a v roce 2007 už oproti roku 2006 nárůst činil pouze +3,06 %.

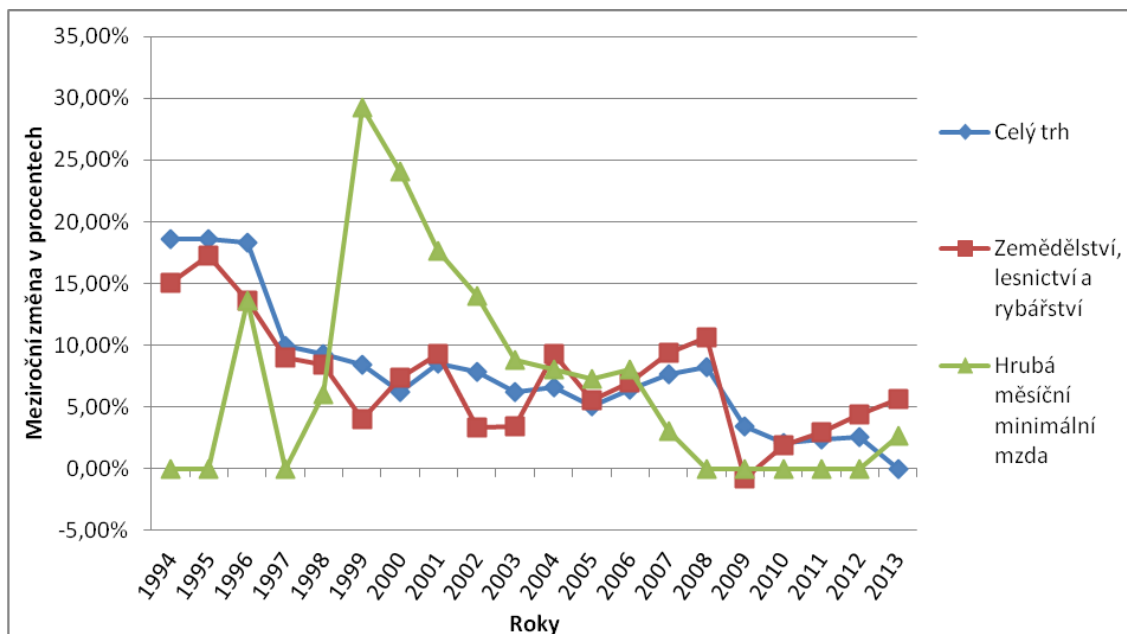
V letech, kdy výše minimální mzdy každoročně rostla, zaměstnanost celého trhu převážně klesala, nicméně pozitivních změn dosahovala v roce 2001, 2005-2007, kdy změny dosahovaly necelých +2 %. V roce 1999, kdy se minimální mzda zvýšila téměř o 30 %, zaměstnanost v zemědělské sekci klesala, nicméně pouze o -9,04 %, což je ještě méně, než když změna minimální mzdy dosahovala +6 %, výrazná změna v zaměstnanosti tak vlivem vysokého nárůstu minimální mzdy nenastala.

Až do roku 2007, kdy docházelo ke každoročnímu růstu minimální mzdy, navíc zaměstnanost vybraného odvětví klesala o -6,41 %, což je přibližně rychlostí průměrného meziročního rozdílu celého období 1993 až 2013 (-6,08 %). Od roku 2008 do roku 2012 minimální mzda zůstala na stejné úrovni. Zaměstnanost však ale byla v letech 2008 a 2009 poznamenána světovou finanční krizí, kdy celý trh byl zasažen více, v něm zaměstnanost v roce 2009 oproti předchozímu roku klesla o 5,26 % (změna 2008/2007 o +0,59 %), ve vybraném odvětví klesla o 7,71 % (změna 2008/2007 o -7,3 %).

V roce 2011 a 2012 se rychlost klesání zaměstnanosti snížila, v zemědělské sekci byl meziroční rozdíl jen o -1,74 % a v roce 2012 se zaměstnanost celého trhu dokonce zvýšila, a to o 0,09 %. Na konci sledovaného období v roce 2013 došlo k opětovnému zvýšení minimální mzdy po dlouhé době. Nárůst byl o 2,60 %, avšak zaměstnanost po příznivých letech 2011 a 2012 opět klesla, pro celý trh činil rozdíl -1,51 % a v Zemědělství, lesnictví a rybářství dokonce o -4,03 %.

Následující graf č.8 zobrazuje vývoj minimální mzdy a vývoj průměrné měsíční hrubé mzdy vybraného odvětví a zároveň průměrnou hrubou měsíční mzdou celého trhu.

**Graf č. 8: Meziroční změny ve vývoji hrubé minimální mzdy a hrubé průměrné mzdy v Zemědělství, lesnictví, rybářství a celého trhu**



*Zdroj: ČSÚ, 2014; vlastní zpracování*

Z grafu č. 8 lze vidět, že od roku 1993 do roku 1995 neproběhlo zvyšování minimální mzdy, naopak průměrné mzdy v zemědělství i na celém trhu rychle rostly. Až do roku 1996 meziroční změny dosahovaly růstu mezi 15-20 %. V roce 1996 došlo k výraznějšímu nárůstu minimální mzdy a rychlost v růstu průměrných mezd začala zpomalovat.

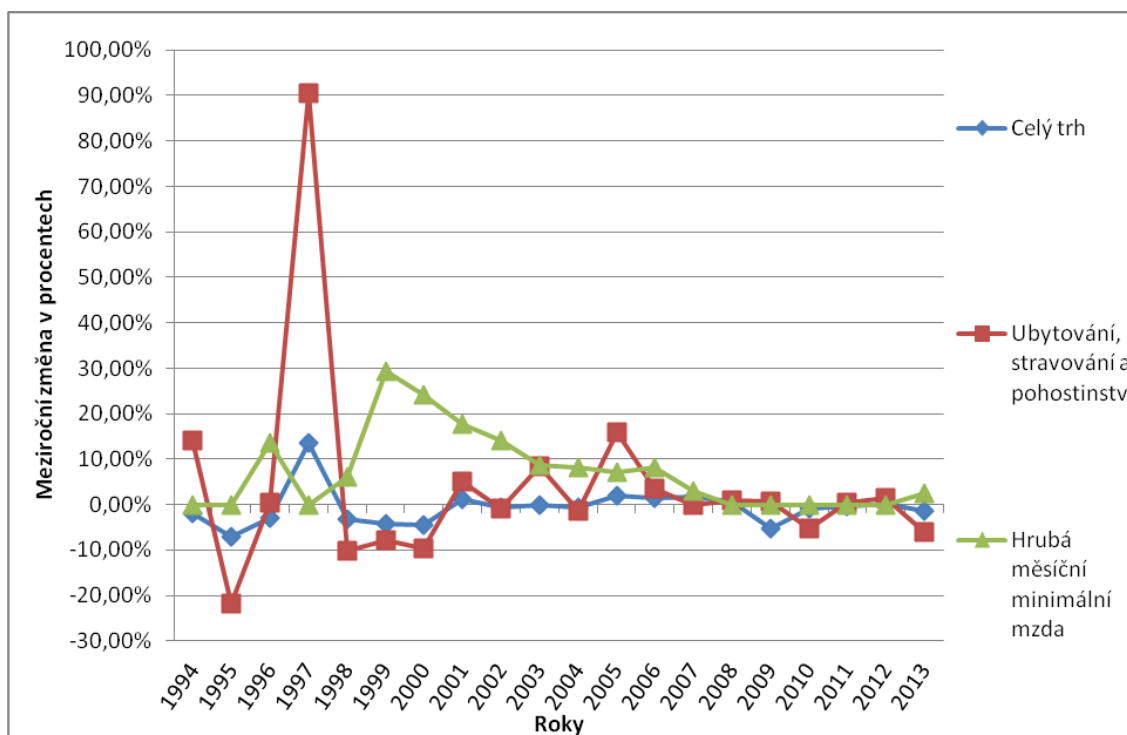
V roce 1999 došlo k rekordnímu zvýšení minimální mzdy, jež dosahovalo hranice téměř 30 %. Ve stejném roce došlo k výraznějšímu snížení v rychlosti růstu hrubé průměrné mzdy v zemědělství, jež oproti předchozímu roku (8,44 %) zaznamenalo zvýšení jen o 3,97 %. Podobný výkyv u průměrné mzdy v zemědělství nastal i v roce 2002, kdy minimální mzda stále rostla, i když meziroční změna byla jen +14 %.

Rychlost vývoje hrubé průměrné mzdy celého trhu se mezi roky 1997-2008 ustálila a fluktovala v intervalu 5 – 10 %. V roce 2009 přišel velký propad, kdy celý trh dosáhl rychlosti změn pouze o +3,41 %. V zemědělství se průměrná hrubá mzda oproti roku 2008 nepatrně snížila, a to o -0,80 %. Nicméně od roku 2011 v zemědělství roste průměrná mzda dokonce rychleji než na celém trhu, kde na konci sledovaného období v roce 2013 došlo i přes malé zvýšení minimální mzdy ke snížení průměrné hrubé mzdy.

## 2.4.2 VLIV MINIMÁLNÍ MZDY NA UBYTOVÁNÍ, STRAVOVÁNÍ A POHOSTINSTVÍ

Vývoj zaměstnanosti v sekci Ubytování, stravování a pohostinství zobrazuje následující graf č. 9. Dále můžeme vidět změny ve vývoji zaměstnanosti celého trhu a vývoj výše minimální mzdy ČR.

**Graf č. 9: Meziroční změny ve vývoji hrubé minimální mzdy a zaměstnanosti v Ubytování, stravování, pohostinství a na celém trhu**



*Zdroj: ČSÚ, 2014; vlastní zpracování*

Na začátku sledovaného období lze u Ubytování, stravování a pohostinství z grafu č. 9 vidět meziroční růst v zaměstnanosti téměř 15 %. Odvětví si tak naproti celému trhu vedlo dobře, jelikož zaměstnanost celého trhu meziročně dokonce poklesla, a to o 2 %. Změna od roku 1995, kdy ČSÚ započítával do statistik pouze subjekty o 100 zaměstnancích místo o 25, způsobila výrazné zkreslení v přehledu o počtech zaměstnanců, zaměstnanost se tak v odvětví snížila o -21,9 %, u celého trhu proběhlo snížení již o -7,03 %.

Zvýšení minimální mzdy přišlo až v roce 1996, zaměstnanost vybraného odvětví se nepatrně zvýšila (+0,37 %), nicméně celý trh opět pociťoval pokles v počtu

zaměstnanců (-3 %). Rekordní meziroční změna v počtu zaměstnanců o +90,44 % proběhla ve vybraném odvětví v roce 1997, kde v absolutních číslech nárůst tvořil 24,6 tisíc pracujících. ČSÚ od tohoto roku znovu upravil systém započítávání, kdy místo podniků od 100 zaměstnanců statistiky zahrnovaly i menší subjekty o 20 a více pracujících (i u celého trhu). Na celém trhu došlo za celé období právě v roce 1997 taktéž k největšímu meziročnímu rozdílu +13,67 %, což mohlo být ovlivněno i neměnnou výší minimální mzdy. Následující rok 1998 přinesl opětovné zvýšení minimální mzdy a zaměstnanost jak celého trhu, tak i vybraného odvětví opět začala klesat. Celý trh pocítil snížení o -3,24 %, ubytovací a stravovací sekce více jak trojnásobek, a to -10,04 %.

Rekordní nárůst minimální mzdy v roce 1999 (+29,25 %) pravděpodobně mohl udržovat klesání zaměstnanosti celého trhu i vybraného odvětví až do následujícího roku 2000, kdy minimální mzda byla opět zvýšena tentokrát o +24,09 %. Tendence růstu minimální mzdy trvala až do roku 2007, i když se meziroční pozitivní změny stále snižovaly.

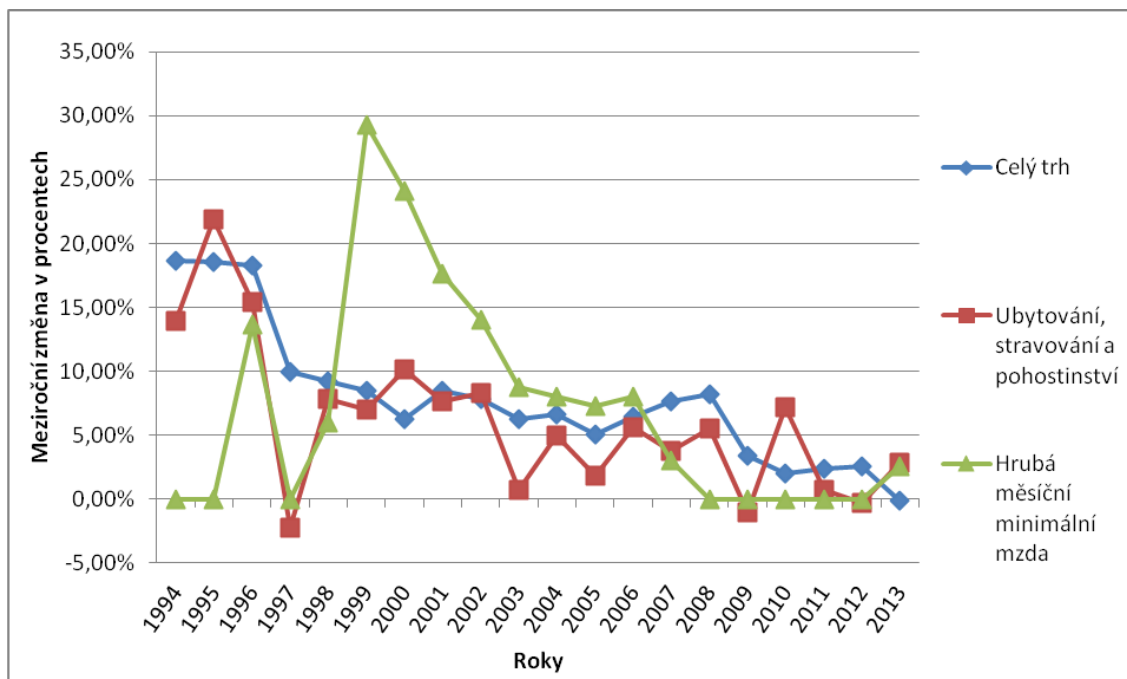
Zaměstnanost v Ubytování, stravování a pohostinství zaznamenávala v období 2001 až 2007 výrazných výkyvů ve svém vývoji. Meziroční změny v pozitivním či negativním směru prakticky kopírovaly trend celého trhu, kde pokud došlo ke zvýšení zaměstnanosti oproti předchozímu roku, stejný jev se projevil ve vybraném odvětví, ale v podstatně vyšší míře. Například nejvyšší odstup odvětví od celého trhu zaznamenalo v roce 2005, kdy se zaměstnanost v odvětví oproti roku 2004 zvýšila o 15,97 %, zatímco na celém trhu pouze o 1,92 %. Nutno podotknout, že v období růstu zaměstnanosti docházelo ke každoročnímu zvyšování minimální mzdy.

V letech 2008 až 2012 výše minimální mzdy zůstala neměnná. Předpoklad nesnižující se zaměstnanosti ve vybraném odvětví se projevil pouze v letech 2008 a 2009, kdy došlo k mírnému růstu v průměru o 0,89 %. Na odvětví však měla výraznější vliv než minimální mzda asi spíše světová finanční krize, která se dotkla celého trhu a v ubytovací a stravovací sekci v roce 2010 způsobila snížení nezaměstnanosti o -5,18 %. V následujících dvou letech si odvětví polepšilo a oproti trhu dosahovalo vyšších meziročních růstů.

Na konci sledovaného odvětví v roce 2013 došlo po dlouhé době k opětovnému zvýšení minimální mzdy a na trhu i v odvětví znovu došlo k výraznějšímu snížení zaměstnanosti, než průměrně za celé období. V Ubytování, stravování a pohostinství došlo k meziročnímu poklesu o -6,06 % (průměr 3,92 %).

Následující graf č. 10 zobrazuje vývoj minimální mzdy a vývoj průměrné hrubé mzdy vybraného odvětví a zároveň celého trhu.

**Graf č. 10: Meziroční změny ve vývoji hrubé minimální mzdy a hrubé průměrné mzdy v Ubytování, stravování, pohostinství a celého trhu**



Zdroj: ČSÚ, 2014; vlastní zpracování

Z grafu č. 10 lze vidět ze začátku období do roku 1995 neměnnou výši minimální mzdy. Průměrná mzda v Ubytování, stravování a pohostinství v roce 1995 oproti roku 1994 zaznamenala rychlejší růst mezd než průměrná mzda celého trhu, kdy dosáhla rekordního meziročního růstu o 21,84 %. Nejpravděpodobnější příčinou se jeví změna v přístupu započítávání subjektů do statistik, kdy se ve vybraném odvětví v letech 1995 a 1996 zahrnovaly pouze podniky o 100 zaměstnancích a více. Lze usoudit, že v těchto podnicích se pobírala vyšší průměrná mzda než v podnicích menších, jež byly do statistik zahrnovány dříve, a z toho důvodu odvětví v roce 1995 zaznamenalo tak značný nárůst.

Se zvýšením minimální mzdy v roce 1996 rychlost meziročních změn v průměrné mzdě vybraného odvětví i celého trhu začala klesat. V roce 1997 se do statistik o ekonomických jednotkách začaly započítávat i malé subjekty o 20 a více pracovnících. Následně se růst průměrné mzdy celého trhu zpomalil o téměř 50 %, v ubytovací a stravovací sekci se v roce 1997 průměrné mzdy po započítání menších jednotek dokonce snížily o -2,24 %, což v absolutních číslech znamenalo snížení

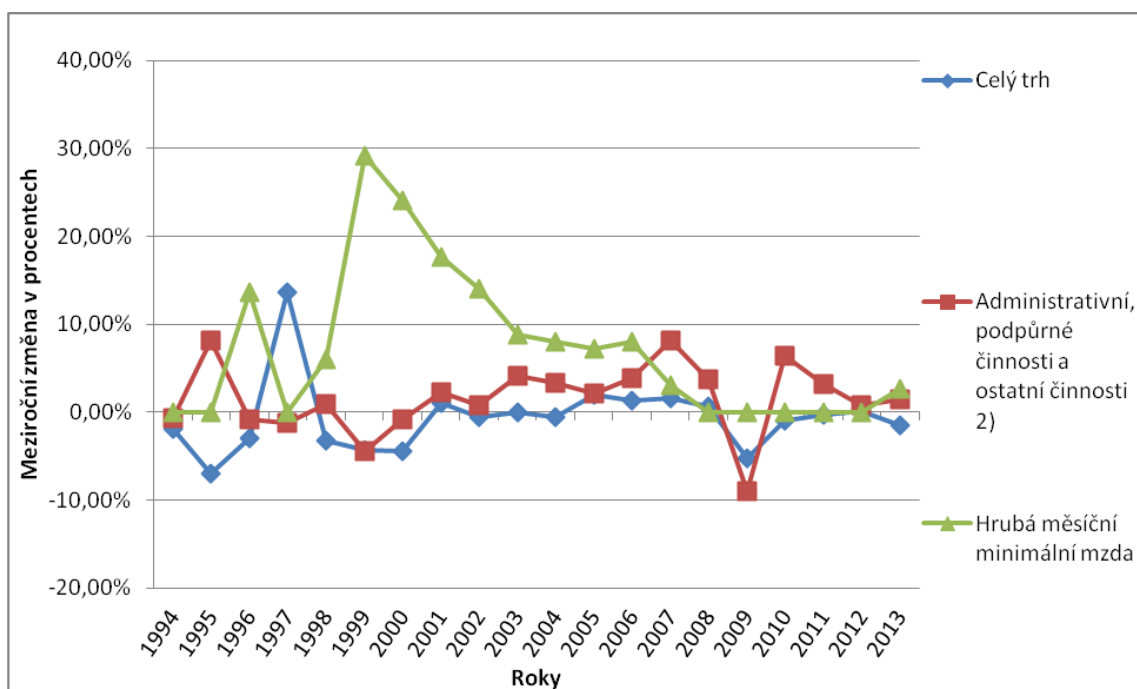
o necelých 200 Kč. V letech 1998-2007 se minimální mzda zvyšovala každý rok. Průměrná mzda celého trhu rostla v pásmu o 5 – 10 % ročně. Vývoj průměrné mzdy vybraného odvětví se pohyboval přibližně ve stejném tempu, pouze v letech 2003 a 2005 se odvrátil od pásma 5-10 % a meziroční změny v té době nedosahovaly ani 2 % nárůstu.

Od začátku roku 2008 a vzhledem k působení krize se rychlost vývoje průměrných mezd celého trhu soustavně snižovala, vývoj průměrných mezd vybraného odvětví od roku 2008 pocíťoval výrazné skoky, kdy se meziroční změny pohybovaly od průměrného růstu celého období (+6,09 %) ke snižující se průměrné mzdě přibližně o -1 % oproti předchozímu roku. Po pětileté pauze se v roce 2013 zvýšila minimální mzda, průměrná mzda v Ubytování, stravování a pohostinství oproti celému trhu (kde se průměrná mzda snížila) zaznamenala nárůst téměř o 3 %.

#### **2.4.3 VLIV MINIMÁLNÍ MZDY NA ADMINISTRATIVNÍ, PODPŮRNÉ A OSTATNÍ ČINNOSTI**

Další ze tří odvětví, kde by se měl nejvíce projevat vliv minimální mzdy, je sekce Administrativních, podpůrných a ostatních činností. V následujícím grafu č. 11 můžeme vidět opětovný vývoj institutu minimální mzdy, průměrné hrubé mzdy celého trhu a vývoj průměrné hrubé mzdy právě posledního vybraného odvětví.

**Graf č. 11: Meziroční změny ve vývoji hrubé minimální mzdy a zaměstnanosti v Administrativních, podpůrných, ostatních činnostech a na celém trhu**



2) vážený aritmetický průměr odvětví N Administrativní a podpůrné činnosti a odvětví S Ostatní činnosti

Zdroj: ČSÚ, 2014; vlastní zpracování

Oproti dvěma předchozím sledovaným odvětvím i oproti celému trhu meziroční změny zaměstnanosti v roce 1995 zaznamenaly u sekce Administrativních, podpůrných a ostatních činností kladný růst, jak lze vidět z grafu č. 11. Institut minimální mzdy se zvýšil v roce 1996, kde u celého trhu lze v následujícím roce vidět růst zaměstnanosti téměř o 15 %, avšak u vybraného odvětví meziroční rozdíl dosahoval poklesu o -1,23 %. V roce 1998 odvětví zaznamenalo nepatrný růst o 0,86 %, kdy celý trh naopak klesl, a to o -3,24 %.

Po rekordním zvýšení minimální mzdy v roce 1999 téměř o 30 % zaměstnanost celého trhu pokračovala mírnou klesající tendencí, zatímco u vybraného odvětví došlo k výraznějšímu skoku oproti průměru celého období (1,61 %), kdy se počet pracovníků meziročně zmenšil o -4,47 %.

Během let 2000 až 2002 se minimální mzda zvyšovala každoročně vysokým průměrem o 20 %, vývoj zaměstnanosti odvětví přibližně kopíroval vývoj na celém trhu, kde změny v zaměstnanosti fluktovaly v pásmu -1 % až +1 %. Výraznějšího rozdílu od celého trhu zaznamenalo odvětví v roce 2003, kdy se odvrátilo od hranice 1 % a meziroční růst zaměstnanosti dosáhl 4,18 %, přitom minimální mzda v tomto

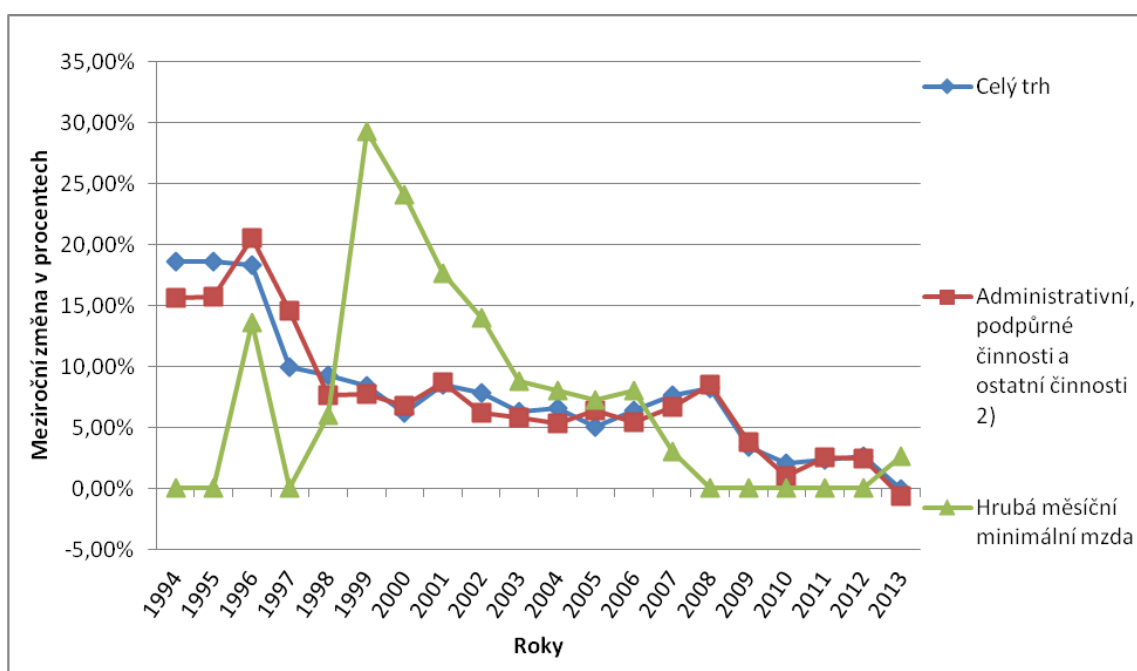
období byla neustále zvyšována, i když zvyšování probíhalo už jen na úrovni okolo 8 %.

Po 10 letech, kdy ke zvyšování minimální mzdy docházelo, byl právě poslední rok 2007 tím, kdy meziroční nárůst dosáhl nejmenší změny, a to o 3,06 %. V téže roce vybrané odvětví pocítilo hned po roce 1995 druhý nejvýraznější skok oproti průměrné rychlosti vývoje, kdy zaměstnanost dosáhla zvýšení o 8,11 % oproti roku 2006.

Stejně jako předchozí dvě analyzovaná odvětví i sekce Administrativních, podpůrných a ostatních činností byla ovlivněna s velkým dopadem finanční krizí v roce 2008. Zaměstnanost mezi roky 2008 a 2009 na celém trhu poklesla o -5,26 %, ve vybraném odvětví skoro dvojnásobně, a to o rekordních -9,01 %, což je více jak 5x větší pokles než průměrná meziroční změna za celé období. V roce 2010 zaměstnanost na celém trhu stále klesala, naopak vybrané odvětví zaznamenalo nadprůměrný nárůst o 6,41 %. Oproti celému trhu i zbylým dvěma analyzovaným odvětvím v sekci Administrativních, podpůrných a ostatních činností do roku 2013 zaměstnanost rostla i přes zvýšení minimální mzdy ve 2013.

Následující graf č. 12 zobrazuje vývoj minimální mzdy a vývoj průměrné hrubé mzdy vybraného odvětví a zároveň celého trhu.

**Graf č. 12: Meziroční změny ve vývoji hrubé minimální mzdy a hrubé průměrné mzdy v Administrativních, podpůrných, ostatních činnostech a celého trhu**



2) vážený aritmetický průměr odvětví N Administrativní a podpůrné činnosti a odvětví S Ostatní činnosti

Zdroj: ČSÚ, 2014; vlastní zpracování

Z grafu č. 12 můžeme vidět, že křivka změn hrubé průměrné mzdy celého odvětví a křivka změn průměrné hrubé mzdy odvětví Administrativních, podpůrných a ostatních činností mají po dobu celého období oproti předchozím dvěma analyzovaným odvětvím téměř stejný vývoj. Změny v odvětví jsou tudíž téměř totožné se změnami celého trhu. Největších rozdílů v meziročních procentuálních změnách ve zkoumané mzdové charakteristice ale dosahoval celý trh a odvětví hned na začátku období, kdy do roku 1995 odvětví zaznamenávalo menší nárůst (15,74 %) než celý trh (18,60 %), nicméně hned o rok později v roce 1996 odvětví celý trh (18,27 %) s rychlostí růstu průměrných mezd předešlo, kdy dosahovalo rekordního zvýšení o 20,49 %. Přes toto počáteční odchýlení v následujících letech odvětví i celý trh zaznamenávaly souběžný vývoj v meziročních změnách.

#### **2.4.4 SHRUTÍ VLIVU MINIMÁLNÍ MZDY NA ZAMĚSTNANOST VE VYBRANÝCH ODVĚTVÍCH**

Následující podkapitola obsahuje shrnutí poznatků získaných v předchozích podkapitolách 2.4.1-2.4.3. Minimální mzda se během zkoumaného období poprvé zvyšovala v roce 1996, dále každoročně od roku 1998 až do 2007, poslední zvýšení proběhlo na konci sledovaného období v roce 2013. Největšího nárůstu dosáhla v roce 1998, kdy se oproti předchozímu roku zvedla o 29,25 %. Zaměstnanost celého trhu plně zaměstnaných se ve sledovaném odvětví průměrně měnila o -0,63 %. Největší meziroční pokles se mohl pozorovat v roce 1995, kdy nejpravděpodobněji měla velký vliv na negativní rozdíl změna statistických postupů při sběru dat ze strany ČSÚ. Další velký pokles proběhl v roce 2009, kdy na celý pracovní trh měla významný vliv světová finanční krize. V letech 1999 a 2000 proběhl 3. a 4. nejhlubší pokles ve sledovaném období, a právě v těchto letech došlo k nejvyšším nárůstům minimální mzdy. Nejvyšší nárůst v počtu zaměstnanců celý trh zaznamenal v roce 2005 (1,92 %). Ve stejném roce minimální mzda byla zvýšena o 7,24 %.

V odvětví Zemědělství, lesnictví a rybářství docházelo k průměrnému snížení zaměstnanosti o -6,08 % ročně. K nejvýraznějšímu meziročnímu poklesu došlo v roce 1995, kdy pokles činil -19,17 %. Minimální mzda však v té době nebyla zvyšována, hluboký pokles se projevoval jako důsledek transformace odvětví. První změna

minimální mzdy ve sledovaném období přišla v roce 1996 (nárůst 13,64 %), kdy v odvětví došlo ke druhému největšímu poklesu (-12,97 %). K nárůstu zaměstnanosti v dalších letech nedocházelo, můžeme však zmínit nejnižší pokles v roce 2011 (-1,71 %), kdy ke zvýšení minimální mzdy nedošlo.

V odvětví Ubytování, stravování a pohostinství zaměstnanost meziročně rostla v průměru o 3,92 %. Nejvýraznější změny se opět odehrály v letech 1995 a 1997, které ovšem už z výše zmíněných důvodů (změna sběru dat ze strany ČSÚ) mají zkreslenou vypovídající hodnotu. K nejvýznamějším meziročním poklesům patří změny v letech 1998 až 2000 (-10,04 %, -7,73 %, - 9,77 %), kdy se minimální mzda pravidelně zvyšovala (6 %, 29,25 %, 24,09 %). Naopak k největšímu pozitivnímu skoku 15,97 % došlo v roce 2005. V témže roce však minimální mzda také stoupla (7,24 %). Vysoké zvýšení zaměstnanosti v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství v roce 2005 lze vysvětlit pozitivním vlivem vstupu České republiky do Evropské unie roku 2004, jelikož důsledkem bylo zlepšení stavu cestovního ruchu ČR.

V Administrativních, podpůrných a ostatních činnostech zaměstnanost meziročně průměrně rostla o 1,61 %, čímž se vývoj v odvětví nejvíce přibližoval vývoji na celém trhu. K nejvyšším růstům došlo v roce 1995 (8,12 %), 2007 (8,11 %) a 2010 (6,41 %). Z těchto let se minimální mzda zvýšila pouze v roce 2007, a to o 3,06 %. Nejvýrazněji počet zaměstnanců poklesl v letech 2009 (-9,01 %), kdy minimální mzda sice zvyšována nebyla, ale na odvětví významně působila finanční krize, a dále v roce 1999 (-4,47 %), kdy minimální mzda dosáhla svého nejvyššího meziročního růstu o 29,25 %.

Ve sledovaném období v letech 1993 až 2013 nelze po provedené analýze korelace meziročních změn zaměstnanosti a vývoje změn minimální mzdy potvrdit hypotézu výrazného negativního vlivu zvyšování minimální mzdy na zaměstnanost právě v těch odvětvích, kde dlouhodobě převažuje nejnižší průměrná mzda v rámci celého trhu. V letech, kdy docházelo ke zvyšování minimální mzdy, zaměstnanost vybraných odvětví klesala, jindy naopak rostla. Ve vybraných případech došlo taktéž k velkému nárůstu zaměstnanosti i přes zvýšení minimální mzdy. V letech zvyšování minimální mzdy tedy nedocházelo k výraznějším změnám zaměstnanosti vybraných odvětví oproti zaměstnanosti celého trhu. Účinek institutu tak lze v ČR vyhodnotit jako nevýrazný, kdy podstatnější vliv na trh práce mají faktory jako transformační procesy, finanční krize, státní dotační programy, mezinárodní politika a další.

#### **2.4.5 SHRUTÍ VLIVU MINIMÁLNÍ MZDY NA PRŮMĚRNÉ MZDY VE VYBRANÝCH ODVĚTVÍCH**

Na celém trhu průměrná hrubá mzda u plně zaměstnaných v průměru rostla o 7,81 % za rok. Nejvyšší nárůst na celém trhu byl zaznamenán v letech 1994 až 1996, kdy se pohyboval mezi 18 až 19 procenty. Zároveň všechna naše sledovaná odvětví v těchto letech rostla nejvíce. Minimální mzda se však ve zmíněných letech měnila pouze v roce 1996 (nárůst o 13,64 %), proto je vyloučen její významnější vliv na průměrné mzdy. V těchto letech se na růstu průměrných mezd podepisovaly především trvalé následky přechodu k tržní ekonomice, vysoká inflace a také jsou výsledky mírně zkresleny změnou započítávání dat ze strany ČSÚ u některých odvětví.

Pokles průměrných mezd je v celotržním úhrnu zaznamenán pouze v roce 2013 (-0,09 %), kdy se po 5 letech nezměněné výše minimální mzdy její hodnota zvedla o 2,6%. Vysvětlení poklesu lze najít v přetrvávající ekonomické recesi, ale také v tom, že byla zavedena solidární daň z příjmu. Bonusy a prémie tedy nebyly vyplaceny na začátku roku 2013, ale již na konci roku 2012.

U všech sledovaných odvětvích průměrné mzdy nejvíce rostly, jak již bylo zmíněno, v letech 1994 až 1996. Ve vývoji průměrných mezd ve vybraných odvětvích nedocházelo k výraznějším rozdílům od vývoje průměrných mezd na celém trhu. Rozdíly, které stojí za zmínění jsou ty, že největší pokles mezd je u Ubytování, stravování a pohostinství v roce 1997 (-2,24 %), kdy se jedná opět o jev spojený se změnou výpočtů ze strany ČSÚ. Druhým největším poklesem u tohoto odvětví (-1,06 %), a zároveň i největším poklesem u odvětví Zemědělství, lesnictví a rybářství (-0,8 %), je rok 2009. Tehdy se minimální mzda neměnila a jde především o následek finanční krize z roku 2009.

Z výsledku analýzy lze během období v letech 1993 až 2013 pozorovat, že zvyšování minimální mzdy nijak pozitivně neovlivňovalo vývoj průměrných mezd v odvětvích, ve kterých převažují nejnižší průměrné mzdy, oproti vývoji průměrných mezd celého trhu. Vybrané případy meziročních procentuálních změn (např. 1998, 2002, 2006) u celého trhu převyšovaly svým růstem změny u třech sledovaných odvětví a pozitivní působení minimální mzdy ve vybraných odvětvích je tak zde nutné vyvrátit.

#### **2.4.5 ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY OD 1. 1. 2015 A MOŽNÝ DOPAD NA TRH PRÁCE**

Poslední úprava minimální mzdy přešla v platnost 1. 1. 2015. Růst o 8,2 % oproti předchozí výši posunul hranici minimální mzdy na 9 200 Kč. Současná vláda Bohuslava Sobotky se k institutu minimální mzdy staví pozitivně a dle jejich názoru je politika zvyšování minimální mzdy účinnější, než zvedání sociálních dávek. Dle programového prohlášení má současná vláda v plánu minimální mzdu zvyšovat jednou ročně, čímž chtějí obyvatele zejména motivovat k práci. Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová zvyšování argumentuje i faktem, že přes naši vyspělou ekonomiku zaměstnanci v ČR pobírají stále 4. nejnížší minimální mzdu z celé EU.

Opoziční politici však opět vidí hrozbu negativního dopadu na trh práce skrze snižování zaměstnanosti a staví se proti. Vůči poznatkům z historie působení minimální mzdy v ČR lze podotknout, že aktuální zvýšení od 1. 1. 2015 proběhlo v malém rozsahu a v měřítku vývoje trhu tak bude mít na zaměstnanost pravděpodobně žádný či velmi malý vliv, už jen z důvodu procentuálního zastoupení pracujících, jež minimální mzdu skutečně pobírají. V ČR to jsou přibližně 2 % všech zaměstnanců. Současná hranice minimální mzdy tak z toho důvodu podobu zaměstnanosti nejspíše nijak výrazně neohrozí.

## Závěr

Ve své práci jsem se zaměřila na zkoumání míry vlivu minimální mzdy na trh práce v České republice. V posledních letech se diskuze na téma minimální mzdy dostaly do pozadí, jelikož za poslední období od roku 2007 její výše zůstala prakticky neměnná a mírného růstu o 500 Kč zaznamenala pouze v roce 2013. Po jejím aktuálním navýšení v roce 2015 však toto téma opět výrazně ožilo a vyplulo na povrch. Nejenom politické strany se přou o míře kladů a záporů, které s sebou tento státní zásah do tržního hospodářství přináší. Svojí analýzou jsem se snažila zodpovědět otázku, zdali minimální mzda skutečně působí v tak výrazné míře na zaměstnanost.

Pravicové politické strany argumentují, že zvyšování minimální mzdy vede k vyšší nezaměstnanosti a k rozšiřování šedé ekonomiky (práce na černo), kdežto levicové strany argumentují, že zvyšování minimální mzdy zvyšuje motivaci k práci a zvyšuje životní úroveň (užitek ze mzdy). V reakci na tyto argumentace jsem se rozhodla vyvrátit, či potvrdit hypotézy: „zvyšování minimální mzdy má výrazný negativní vliv na zaměstnanost v odvětvích, kde dlouhodobě převažuje nejnižší průměrná mzda“ a „růst minimální mzdy se pozitivně projevuje v růstu průměrných mezd v odvětvích, které celkově patří mezi ty s nejnižší průměrnou mzdou“, jelikož právě na tato odvětví má minimální mzda největší vliv (Baštýř, 2005). Z analýzy průměrných mezd ve sledovaném období v letech 1993 až 2013 vyplynulo, že mezi odvětví s dlouhodobě nejnižší průměrnou mzdou v České republice patří: Zemědělství, lesnictví a rybářství; Ubytování, stravování a pohostinství a Administrativní, podpůrné a ostatní činnosti.

Výsledek analýzy poukazuje na fakt, že nejvýznamnější změny průměrných mezd a nejvýraznější změny v zaměstnanosti se odehrávají nezávisle na změnách výše minimální mzdy. Důvodem je především to, že v České republice je minimální mzda na jedné z nejnižších úrovní v celé Evropské unii a to nejen reálně, ale i poměrově vůči výši jednotlivých průměrných mezd v zemích EU. Následkem toho se minimální mzda v České republice přímo týká aktuálně přibližně pouze 2 % všech pracujících a u plně zaměstnaných, s kterými v práci pro dostupnost dat pracuji, se aktuálně minimální mzda týká poměrově ještě méně než 2 %. Mnohem významněji tak trh práce ovlivňují jiné státní zásahy (například dotační programy pro zemědělce), změny tržního prostředí (transformace ekonomiky v tržní ekonomiku po pádu komunismu v Československu;

vstup do Evropské unie) a změny hospodářského cyklu (začátek ekonomická recese v roce 2008).

Nejvýznamnější nárůst od minulého období ve všech odvětvích s nejnižší průměrnou mzdou lze pozorovat v letech 1994, 1995 a 1996. Během těchto let ale minimální mzda rostla pouze v roce 1996. Minimální mzda se nejvíce zvyšovala v letech 1999, 2000 a 2001. V těchto letech lze u vybraných odvětví sledovat nárůst mezd, který se nachází na úrovni průměru celého sledovaného období. Vzhledem k pozorovaným jevům lze vyvrátit hypotézu, že by minimální mzda ve výši, jakou v České republice v minulých letech dosahovala, měla výraznější vliv na průměrné mzdy v odvětvích s dlouhodobě nejnižší průměrnou mzdou.

Pokud jde o hypotézu vlivu minimální mzdy na zaměstnanost ve vybraných odvětvích s dlouhodobě nejnižší průměrnou mzdou v České republice, pak lze říci, že i tato hypotéza nebyla potvrzena, jelikož největších poklesů dosahují odvětví v různých letech a většinou nezávisle na sobě, pokud existuje závislost, pak je to vhodné téma pro další výzkum a mohlo by se jednat zejména o vladní programy související s daným odvětvím (například program na podporu zemědělství), ale vazby s institutem minimální mzdy v analýze nelze pozorovat. Argumentace pravicových stran jsou tak pro případ České republiky spíše liché a na významu by dostávaly teprve tehdy, pokud by poměr minimální mzdy a průměrné mzdy byl mnohem vyšší a minimální mzda by se přímo týkala většího počtu z řad pracujících.

Práce vyvrací, že by současná podoba minimální mzdy v České republice měla významnější vliv na zaměstnanost a výši průměrných mezd. Hodnoty minimální mzdy byly v České republice během sledovaného období příliš nízké, než aby jejich vliv bylo možné pozorovat v mnou provedené analýze. Vzhledem k závěrům práce považuji diskuzi na téma nárůstu minimální mzdy v České republice v roce 2015 nejen na české politické scéně za přehnaně nafouknuté, jelikož tato změna se netýká významnějšího počtu zaměstnaných a diskuze by měly směřovat spíše k tématům, které by měly na zaměstnanost a průměrné mzdy mnohem větší vliv, který byl i dokázán v mé analýze. Jedná se především o státní programy, které souvisejí s daným odvětvím. Podoba, v jaké dochází ke zvyšování hranice minimální mzdy, aktuálně trh práce České republiky ovlivňuje spíše psychologicky, kdy lidem vyšší minimální mzda dodává potřebnou motivaci pro zvyšování jejich aktivní činnosti v hledání nového zaměstnání. Zaměstnavatelům ani výrazně a z makroekonomického pohledu ani viditelně nekomplikuje vytváření nových a zachování stávajících pracovních míst. Nárůst

minimální mzdy v roce 2015 dle mého názoru na základě poznatků bakalářské práce nezpůsobí významnější a pozorovatelné změny na trhu práce.

Do budoucnosti však vyvstává otázka, zdali směřování vlády k plánovanému postupnému zvyšování minimální mzdy a zároveň tak snižování jejího poměru na průměrné mzdě nemůže způsobit situaci, kdy budoucí hranice minimální mzdy v České republice skutečně nabere podobu významně ovlivňujícího faktoru trhu práce.

## Seznam použitých zkratk

|                 |                                                                                                                                            |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>CZK</b>      | Česká koruna                                                                                                                               |
| <b>CZ-NACE</b>  | Klasifikace ekonomických činností v České republice                                                                                        |
| <b>ČR</b>       | Česká republika                                                                                                                            |
| <b>ČSSR</b>     | Československá socialistická republika                                                                                                     |
| <b>ČSÚ</b>      | Český statistický úřad                                                                                                                     |
| <b>EU</b>       | Evropská unie                                                                                                                              |
| <b>EUR</b>      | Euro                                                                                                                                       |
| <b>EUROSTAT</b> | Statistický úřad Evropské unie                                                                                                             |
| <b>MPSV</b>     | Ministerstvo práce a sociálních věcí                                                                                                       |
| <b>NACE</b>     | Nomenclature Statistique des activités économiques dans la<br>Communauté européenne<br>(Klasifikace ekonomických činností v Evropské unii) |
| <b>OECD</b>     | Organisation for Economic Co-operation and Development<br>(Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)                                |
| <b>OKEČ</b>     | Odvětvová klasifikace ekonomických činností                                                                                                |

## Seznam tabulek

**Tabulka č. 1:** Jednotlivé sekce národního hospodářství dle členění OKEČ a CZ-NACE

**Tabulka č. 2:** Vývoj výše základních sazeb hrubé minimální mzdy v ČR

## Seznam grafů

**Graf č. 1:** Aktuální minimální mzdy v EU od 1. 1. 2015

**Graf č. 2:** Minimální a průměrná hrubá měsíční mzda v EU v roce 2014

**Graf č. 3:** Vývoj průměrné hrubé mzdy ve vybraných odvětvích v letech 1993-2008

**Graf č. 4:** Vývoj průměrné hrubé mzdy ve vybraných odvětvích v letech 2006-2013

**Graf č. 5:** Průměrný relativní poměr zaměstnanců v národním hospodářství ČR v letech 1993-2008

**Graf č. 6:** Průměrný relativní poměr zaměstnanců v národním hospodářství ČR v letech 2006-2013

**Graf č. 7:** Meziroční změny ve vývoji hrubé minimální mzdy a zaměstnanosti v Zemědělství, lesnictví, rybářství a na celém trhu

**Graf č. 8:** Meziroční změny ve vývoji hrubé minimální mzdy a hrubé průměrné mzdy v Zemědělství, lesnictví, rybářství a celého trhu

**Graf č. 9:** Meziroční změny ve vývoji hrubé minimální mzdy a zaměstnanosti v Ubytování, stravování, pohostinství a na celém trhu

**Graf č. 10:** Meziroční změny ve vývoji hrubé minimální mzdy a hrubé průměrné mzdy v Ubytování, stravování, pohostinství a celého trhu

**Graf č. 11:** Meziroční změny ve vývoji hrubé minimální mzdy a zaměstnanosti v Administrativních, podpůrných, ostatních činnostech a na celém trhu

**Graf č. 12:** Meziroční změny ve vývoji hrubé minimální mzdy a hrubé průměrné mzdy v Administrativních, podpůrných, ostatních činnostech a celého trhu

## Seznam obrázků

**Obrázek č. 1:** Působení substitučního a důchodového efektu na křivku nabídky práce

**Obrázek č. 2:** Působení vlivu odborů na trhu práce

**Obrázek č. 3:** Mechanismy utváření minimálních mezd

## Seznam použité literatury

- Brožová, D. (2006). *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vydání, Praha: Nakladatelství Oeconomica, 173 str., ISBN 80-245-1120-7
- Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 140 str., ISBN 80-86429-16-4
- Buchtová, B. a kol. (2002). *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání, Praha: Grada Publishing a.s., 240 str., ISBN 80-247-9006-8
- Durdisová, J. a kol. (2005). *Sociální politika v ekonomické praxi*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, ISBN 80-245-0850-8
- Hindls, R. - Holman, R. – Hronová, S. (2003). *Ekonomický slovník*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2001, 519 str., ISBN 80-7179-819-3
- Holman, R. a kol. (2001). *Dějiny ekonomického myšlení*. 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2001, 544 str., ISBN 80-7179-631-X
- Holman, R. (2001). *Ekonomie*. 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2001, 714 str., ISBN 80-7179-387-6
- Holman, R. (2002). *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2002, 591 str. ISBN 80-7179-737-5
- Jurečka, V. a kol. (2010). *Mikroekonomie*. Praha: Grada Publishing a.s., 360 str., ISBN 80-2473-259-9
- Kotýnková, M. (2006). *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, ISBN 80-245-1149-5
- Krebs, V. a kol. (2002). *Sociální politika*. 2. vydání, Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 376 str., ISBN 80-86395-33-2

Kubíček, J. a kol. (2006). *Hospodářská politika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 302 str., ISBN 80-86898-99-7

Mankiw, N. G. (1999). *Zásady ekonomie*. 1. vydání, Praha: GRADA Publishing, s.r.o., 768 str., ISBN 80-7169-891-1

Pavelka, T. (2014). *Minimální mzda v České republice a její srovnání v rámci členských států Evropské unie*. Praha: Nakladatelství ČVUT, 153 str., ISBN 978-80-86729-94-7

Rothbard, M. N. (2005). *Ekonomie státních zásahů*. Praha: Liberální institut, 443 str., ISBN 80-86389-10-3

Samuelson, P. A. - Nordhaus, W. D. (2007). *Ekonomie*. 18. vydání, Praha: NS Svoboda, 775 str., ISBN 978-80-205-0590-3

Sojka, M. a kol. (1999). *Dějiny ekonomických teorií*. 1. vydání, Praha: Nakladatelství Karolinum, 298 str., ISBN 80-7184-991-X

## **Další zdroje**

Baštýř, I. (2005). *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR*. VÚPSV, Praha, 2005. Citace 20. dubna 2015. [online] z [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_165.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_165.pdf)

Bičík, I. – Jančák, V. (2005). *Transformační procesy v českém zemědělství po roce 1990*. Univerzita Karlova v Praze, ISBN 80-86561-19-4, [online] z [https://web.natur.cuni.cz/ksgrrsek/jancak/download/zemedelstvi\\_ceska.pdf](https://web.natur.cuni.cz/ksgrrsek/jancak/download/zemedelstvi_ceska.pdf)

Českomoravská konfederace odborových svazů. (2013). *Historie odborů*. Citace 23. dubna 2015. [online] z <http://www.cmkos.cz/o-nas/historie/158-3/historie-odboru>

Český statistický úřad. (15. května 2014). *Česká republika od roku 1989 v číslech*. Citace 1. května 2015, [online] z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-v-cislech-od-roku-1989-wau52m1y38#05>

EUROSTAT. (2015). *Wages and labour costs*. Citace 19. dubna 2015. [online] z [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages\\_and\\_labour\\_costs](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs)

Gola, P. (2015). *Minimální mzda v EU v roce 2015*. Citace 2. května 2015. [online] z <http://www.finance.cz/zpravy/finance/438005-minimalni-mzda-v-eu-v-roce-2015/>

Grossberg, A. J. – Sicilian, P. (2004). *Legal Minimum Wages and Employment Duration*. Southern Economic Journal. Vol. 70, No. 3, 2004), pp. 631-645

Chomátová, L. (2003). *Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR*. Praha: VÚPS, ISBN 80-239-2954-2

Johnson, E. R. (1913). *The Cost of Living*. Annals of the American Academy of Political and Social Science. Vol. 48, Jul., 1913, pp. i-197

Lajtkepová, E. (2010). *Minimální mzda a trh práce*. Vysoká škola ekonomická v Praze, 2010, 17 str.

Lidové noviny (2007). *Nečas: minimální mzda se příští rok nezvýší*. Citace 4. května 2015. [online] z [http://byznys.lidovky.cz/necas-minimalni-mzda-se-pristi-rok-nezvysi-f24-/moje-penize.aspx?c=A070713\\_122818\\_ln\\_ekonomika\\_blh](http://byznys.lidovky.cz/necas-minimalni-mzda-se-pristi-rok-nezvysi-f24-/moje-penize.aspx?c=A070713_122818_ln_ekonomika_blh)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2007). *Minimální mzda od 1. ledna 2007*. Citace 5. dubna 2015. [online] z [http://www.mpsv.cz/files/clanky/4050/Minimalni\\_mzda\\_2007\\_.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/4050/Minimalni_mzda_2007_.pdf)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2009). *Minimální a zaručená mzda*. Citace 5. dubna 2015. [online] z <http://www.mpsv.cz/cs/7667>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2014). *Minimální mzda od 1. 1. 2015*. Citace 5. dubna 2015. [online] z <http://www.mpsv.cz/cs/19457>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2015). *Principy platového systému*. Citace 11. dubna 2015. [online] z <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB078>

OECD (2014). *Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment and poverty*. Citace 20. dubna 2015. [online] z <http://www.oecd.org/employment/emp/2080222.pdf>

Pícl, M. - Brhlík, I. - Ondroušek, M. - Černý, J. (2014). *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR*. Úřad vlády České republiky – Odbor analýz a informací. Praha, září 2014, ISBN 978-80-7440-118-3, [online] z <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/VLIV-MINIMALNI-MZDY-NA-NEZAMESTNANOST-V-CR.pdf>

Prasch, R. E. (1999). *Retrospectives: American Economists in the Progressive Era on the Minimum Wage*. The Journal of Economic Perspectives. Vol. 13, No. 2, 1999, pp. 221-230

Sbírka právních předpisů (2010). *CZ-NACE - Klasifikace ekonomických činností*. Citace 3. května 2015. [online] z [http://www.esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sezn?DR=NR&SORT=CP&ROK=0&NR=CZNA CE\\_S1](http://www.esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sezn?DR=NR&SORT=CP&ROK=0&NR=CZNA CE_S1)

Sbírka právních předpisů (2010). *OKEČ - Odvětvová klasifikace ekonomických činností*. Citace 3. května 2015. [online] z <http://www.esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sezn?DR=OK&SORT=CP&ROK=0&OK=SEZN1>

Stone, J. (2010). *History of the UK's minimum wage*. Citace 15. dubna 2015. [online] z <http://www.totalpolitics.com/blog/28013/history-of-the-uk-s-minimum-wage.shtml>

Tajovský, L. (2013). *Prokletí minimální mzdy*. Hospodářské noviny. Citace 20. dubna 2015. [online] z <http://www.ods.cz/os.jihlava/clanek/4605-prokleti-minimalni-mzdy>

Yellen, J. L. (1984). *Efficiency Wage Models of Unemployment*. Information and Macroeconomics. Vol. 74, No. 2, 205 str., Citace 21. dubna 2015. [online] z [https://www.aeaweb.org/yellen\\_articles/aer.74.2.200.pdf](https://www.aeaweb.org/yellen_articles/aer.74.2.200.pdf)

Zákon č. 252/1997 Sb., zákon o zemědělství. (1997). Citace 5. května 2015. [online] z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-252>

Zákon č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. (2006). V Sbírka zákonů České republiky. Citace 10.dubna 2015. [online] z [http://www.mpsv.cz/files/clanky/3273/NV\\_plat.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3273/NV_plat.pdf)

Zákon č. 99/1991 Sb., o stanovení minimální mzdy. (1991). Citace 10. dubna 2015. [online] z <http://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzheyv6ojzfuya>

## Přílohy

### Příloha č.1 Průměrná hodnota minimální mzdy

| <b>jednotlivé<br/>roky</b> | <b>hrubá<br/>měsíční<br/>minimální<br/>mzda<br/>v Kč</b> |
|----------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>1993</b>                | 2200                                                     |
| <b>1994</b>                | 2200                                                     |
| <b>1995</b>                | 2200                                                     |
| <b>1996</b>                | 2500                                                     |
| <b>1997</b>                | 2500                                                     |
| <b>1998</b>                | 2650                                                     |
| <b>1999</b>                | 3425                                                     |
| <b>2000</b>                | 4250                                                     |
| <b>2001</b>                | 5000                                                     |
| <b>2002</b>                | 5700                                                     |
| <b>2003</b>                | 6200                                                     |
| <b>2004</b>                | 6700                                                     |
| <b>2005</b>                | 7185                                                     |
| <b>2006</b>                | 7762.5                                                   |
| <b>2007</b>                | 8000                                                     |
| <b>2008</b>                | 8000                                                     |
| <b>2009</b>                | 8000                                                     |
| <b>2010</b>                | 8000                                                     |
| <b>2011</b>                | 8000                                                     |
| <b>2012</b>                | 8000                                                     |
| <b>2013</b>                | 8208.33                                                  |

Zdroj: ČSÚ, 2015. Vlastní zpracování

## Příloha č.2 Tabulka průměrných mezd

| Tab. 05.03 Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v nar. hospodářství ČR (bez podlim. ek. subjektů) podle odvětví <sup>1)</sup>                                                                                                                                                                                                           |              |              |              |              |               |               |               |                    |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| v Kč, na fyzické osoby                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |              |              |              |              |               |               |               |                    |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| Odvětví NH podle OKEČ <sup>2)</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1993         | 1994         | 1995         | 1996         | 1997          | 1998          | 1999          | 2000 <sup>3)</sup> | 2001          | 2002          | 2003          | 2004          | 2005          | 2006          | 2007          | 2008          | 2009          |
| <b>Ú h r e m</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>5,904</b> | <b>7,004</b> | <b>8,307</b> | <b>9,825</b> | <b>10,802</b> | <b>11,801</b> | <b>12,797</b> | <b>13,594</b>      | <b>14,750</b> | <b>15,911</b> | <b>16,905</b> | <b>18,025</b> | <b>18,940</b> | <b>20,158</b> | <b>21,621</b> | <b>23,430</b> | <b>24,242</b> |
| A Zemědělství, myslivost, lesnictví                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 5,100        | 5,865        | 6,878        | 7,808        | 8,506         | 9,222         | 9,589         | 10,306             | 11,268        | 11,639        | 12,028        | 13,142        | 13,868        | 14,833        | 16,170        | 17,562        | 17,732        |
| B Rybolov a chov ryb                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 6,040        | 7,247        |              |              | 10,610        | 11,543        | 11,778        | 11,886             | 12,841        | 13,560        | 14,594        | 15,504        | 16,144        | 17,029        | 17,913        | 19,119        | 19,377        |
| PRŮMYSL CELKEM (C - E)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 5,893        | 6,888        | 8,148        | 9,587        | 10,726        | 11,871        | 12,671        | 13,563             | 14,529        | 15,392        | 16,294        | 17,532        | 18,370        | 19,552        | 20,968        | 22,666        | 23,370        |
| C Těžba nerostných surovin                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 7,722        | 8,744        | 10,039       | 11,610       | 13,043        | 14,678        | 15,685        | 16,602             | 17,790        | 18,842        | 19,746        | 21,209        | 22,779        | 24,274        | 25,946        | 29,694        | 28,323        |
| D Zpracovatelský průmysl                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 5,652        | 6,631        | 7,854        | 9,259        | 10,411        | 11,513        | 12,271        | 13,153             | 14,105        | 14,945        | 15,825        | 17,057        | 17,864        | 19,035        | 20,464        | 22,054        | 22,686        |
| E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 6,981        | 8,191        | 9,730        | 11,516       | 12,991        | 14,545        | 15,966        | 17,093             | 18,481        | 19,909        | 21,201        | 22,555        | 24,110        | 26,034        | 27,888        | 31,002        | 33,434        |
| F Stavebnictví                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 6,529        | 7,622        | 8,837        | 10,166       | 11,234        | 12,129        | 12,783        | 13,511             | 14,686        | 15,588        | 16,831        | 18,054        | 18,871        | 20,190        | 21,918        | 24,448        | 25,331        |
| G Obchod, opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost                                                                                                                                                                                                                                                  | 5,131        | 6,315        | 7,201        | 8,499        | 10,488        | 11,889        | 12,847        | 14,022             | 15,026        | 16,492        | 16,939        | 18,083        | 18,680        | 19,795        | 21,542        | 23,685        | 23,274        |
| H Ubytování a stravování                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 5,296        | 6,034        | 7,352        | 8,487        | 8,297         | 8,947         | 9,576         | 10,551             | 11,360        | 12,304        | 12,397        | 13,009        | 13,243        | 13,984        | 15,044        | 16,055        | 15,836        |
| I Doprava, skladování a spoje                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 5,672        | 6,807        | 8,241        | 9,853        | 11,306        | 12,616        | 13,646        | 14,801             | 16,025        | 17,280        | 18,327        | 19,458        | 20,551        | 21,786        | 23,145        | 25,564        | 25,969        |
| J Finanční zprostředkování                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 10,336       | 12,081       | 14,017       | 16,407       | 18,665        | 21,177        | 23,182        | 25,630             | 29,116        | 31,570        | 33,199        | 35,551        | 37,330        | 39,988        | 41,640        | 44,426        | 45,309        |
| K Činnosti v oblasti nemovitostí, pronájmu, podnikatelské činnosti                                                                                                                                                                                                                                                                         | 6,032        | 7,404        | 8,896        | 10,494       | 11,740        | 13,003        | 14,318        | 14,864             | 15,956        | 17,966        | 18,260        | 19,384        | 20,710        | 22,088        | 23,782        | 27,204        | 29,221        |
| L Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 7,651        | 9,152        | 10,580       | 12,418       | 12,739        | 13,250        | 14,816        | 15,062             | 16,448        | 18,079        | 19,486        | 20,489        | 21,873        | 22,897        | 24,635        | 25,760        | 26,559        |
| M Vzdělávání                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 5,249        | 6,325        | 7,426        | 8,994        | 9,422         | 9,851         | 11,088        | 11,280             | 12,436        | 13,610        | 15,306        | 16,403        | 17,169        | 18,306        | 19,405        | 20,137        | 21,462        |
| N Zdravotnictví a sociální péče; veterinární činnosti                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 5,525        | 6,475        | 7,529        | 9,068        | 9,622         | 9,945         | 11,312        | 11,754             | 13,354        | 15,051        | 16,311        | 16,770        | 17,518        | 18,977        | 19,892        | 20,903        | 22,401        |
| O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 5,023        | 5,806        | 6,720        | 8,097        | 9,275         | 9,986         | 10,754        | 11,481             | 12,477        | 13,249        | 14,020        | 14,771        | 15,710        | 16,562        | 17,859        | 19,128        | 19,959        |
| <sup>1)</sup> údaje zahrnují ekonomické subjekty podnikatelské sféry - od roku 1993 s 25 a více zaměstnanci (v průmyslu, obchodě, ubytování a stravování v letech 1995 a 1996 se 100 a více zaměstnanci), od roku 1997 s 20 a více zaměstnanci (v odvětví finanční zprostředkování bez ohledu na počet zaměstnanců) - a všechny organizace |              |              |              |              |               |               |               |                    |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| <sup>2)</sup> údaje jsou uvedeny metodou převažující činnosti zpravidajské jednotky                                                                                                                                                                                                                                                        |              |              |              |              |               |               |               |                    |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| <sup>3)</sup> časová řada od roku 2000 byla revidována                                                                                                                                                                                                                                                                                     |              |              |              |              |               |               |               |                    |               |               |               |               |               |               |               |               |               |

Zdroj: ČSÚ, 2015. Vlastní zpracování

### Příloha č.3 Tabulka počtu zaměstnanců

| Tab. 05.02 Průměrný počet zaměstnanců v národním hospodářství ČR (bez podlimitních ekonomických subjektů) podle odvětví v tis. fyzických osob |                |                |                |                |                |                |                |                    |                |                |                |                |                |                |                |                |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Odvětví/NH podle OKEČ <sup>2)</sup>                                                                                                           | 1993           | 1994           | 1995           | 1996           | 1997           | 1998           | 1999           | 2000 <sup>3)</sup> | 2001           | 2002           | 2003           | 2004           | 2005           | 2006           | 2007           | 2008           | 2009           |
| <b>Ú h r e m</b>                                                                                                                              | <b>3,550,0</b> | <b>3,484,1</b> | <b>3,239,3</b> | <b>3,142,2</b> | <b>3,571,8</b> | <b>3,455,9</b> | <b>3,309,2</b> | <b>3,164,5</b>     | <b>3,198,8</b> | <b>3,179,4</b> | <b>3,177,9</b> | <b>3,160,0</b> | <b>3,220,8</b> | <b>3,263,9</b> | <b>3,336,7</b> | <b>3,373,0</b> | <b>3,204,6</b> |
| v tom:                                                                                                                                        |                |                |                |                |                |                |                |                    |                |                |                |                |                |                |                |                |                |
| A Zemědělství, myslivost, lesnictví                                                                                                           | 298,1          | 260,7          | 210,4          | 182,9          | 213,8          | 194,0          | 176,4          | 155,2              | 147,5          | 143,6          | 134,7          | 123,6          | 118,3          | 113,1          | 112,0          | 105,7          | 93,7           |
| B Rybolov a chov ryb                                                                                                                          | 2,1            | 1,7            | -              | -              | 1,7            | 1,7            | 1,6            | 1,3                | 1,2            | 1,3            | 1,3            | 1,2            | 1,1            | 1,1            | 0,8            | 0,8            | 1,0            |
| PRŮMYSL CELKEM (C - E)                                                                                                                        | 1,415,9        | 1,350,4        | 1,205,9        | 1,147,1        | 1,323,4        | 1,297,5        | 1,236,7        | 1,175,0            | 1,192,4        | 1,187,8        | 1,146,5        | 1,140,4        | 1,154,1        | 1,160,2        | 1,189,7        | 1,199,1        | 1,053,5        |
| C Těžba nerostných surovin                                                                                                                    | 109,8          | 98,9           | 88,5           | 81,9           | 77,8           | 71,9           | 62,9           | 57,7               | 56,5           | 52,2           | 48,9           | 46,4           | 45,0           | 43,0           | 40,3           | 39,5           | 36,9           |
| D Zpracovatelský průmysl                                                                                                                      | 1,220,4        | 1,163,5        | 1,031,6        | 983,6          | 1,163,7        | 1,147,7        | 1,097,9        | 1,045,4            | 1,067,9        | 1,069,6        | 1,033,3        | 1,032,2        | 1,051,0        | 1,063,7        | 1,098,5        | 1,111,3        | 968,9          |
| E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody                                                                                                     | 85,7           | 88,0           | 85,8           | 81,6           | 81,9           | 77,9           | 75,9           | 71,9               | 68,0           | 66,0           | 64,3           | 61,8           | 58,1           | 53,5           | 50,9           | 48,3           | 47,7           |
| F Stavebnictví                                                                                                                                | 225,8          | 236,0          | 236,4          | 226,7          | 263,9          | 239,1          | 208,2          | 180,5              | 174,3          | 159,4          | 160,5          | 160,3          | 164,1          | 166,4          | 162,6          | 162,1          | 158,8          |
| G Obchod, opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost                                                     | 181,5          | 205,8          | 134,7          | 131,6          | 261,6          | 250,1          | 231,9          | 216,9              | 235,5          | 235,2          | 245,6          | 252,1          | 277,8          | 287,1          | 303,9          | 322,5          | 325,4          |
| H Ubytování a stravování                                                                                                                      | 30,4           | 34,7           | 27,1           | 27,2           | 51,8           | 46,6           | 43,0           | 38,8               | 40,8           | 40,4           | 43,8           | 43,2           | 50,1           | 51,8           | 51,9           | 54,8           | 55,6           |
| I Doprava, skladování a spoje                                                                                                                 | 302,2          | 292,0          | 288,2          | 287,8          | 290,9          | 277,6          | 271,3          | 263,8              | 264,6          | 261,9          | 262,3          | 255,4          | 255,0          | 254,6          | 255,6          | 255,7          | 246,2          |
| J Finanční zprostředkování                                                                                                                    | 62,6           | 72,7           | 80,3           | 83,8           | 82,0           | 79,5           | 75,8           | 72,8               | 69,1           | 66,3           | 65,4           | 64,2           | 63,8           | 64,2           | 67,7           | 70,0           | 69,7           |
| K Činnosti v oblasti nemovitostí, pronájmu; podnikatelské činnosti                                                                            | 132,7          | 137,5          | 143,5          | 143,2          | 179,5          | 179,4          | 180,7          | 176,9              | 178,7          | 180,2          | 191,2          | 197,7          | 214,4          | 234,8          | 260,4          | 271,1          | 258,5          |
| L Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení                                                                                       | 247,6          | 261,7          | 277,1          | 279,3          | 285,6          | 282,0          | 283,3          | 289,1              | 295,2          | 295,9          | 300,6          | 295,7          | 294,2          | 296,0          | 292,6          | 294,8          | 299,5          |
| M Vzdělávání                                                                                                                                  | 313,9          | 312,0          | 308,9          | 308,4          | 298,3          | 292,6          | 287,0          | 281,8              | 281,0          | 283,3          | 293,4          | 290,8          | 284,9          | 286,4          | 288,6          | 284,6          | 282,7          |
| N Zdravotnictví a sociální péče; veterinární činnosti                                                                                         | 238,0          | 220,3          | 220,3          | 218,5          | 215,0          | 210,6          | 212,8          | 212,7              | 216,5          | 221,3          | 225,5          | 224,7          | 229,9          | 230,8          | 235,4          | 236,2          | 244,1          |
| O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby                                                                                                   | 99,2           | 98,5           | 106,5          | 105,6          | 104,3          | 105,2          | 100,5          | 99,7               | 102,0          | 102,8          | 107,1          | 110,7          | 113,1          | 117,4          | 115,5          | 115,6          | 115,9          |

<sup>1)</sup> údaje zahrnují ekonomické subjekty podnikatelské sféry - od roku 1993 s 25 a více zaměstnanci (v průmyslu, obchodě, ubytování a stravování v letech 1995 a 1996 se 100 a více zaměstnanci), od roku 1997 s 20 a více zaměstnanci (v odvětví finanční zprostředkování bez ohledu na počet zaměstnanců) - a všechny organizace nepodnikatelské sféry

<sup>2)</sup> údaje jsou uvedeny metodou převažující činnosti zpravodajské jednotky

<sup>3)</sup> časová řada od roku 2000 byla revidována

Zdroj: ČSÚ, 2015. Vlastní zpracování

Zdroj: ČSÚ, 2015. Vlastní zpracování

vkč, na osoby přepočtené na plně zaměstnané

72

Zdroj: ČSÚ, 2015. Vlastní zpracování

Zdroj: ČSÚ, 2015. Vlastní zpracování