

Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta národohospodářská

**ANALÝZA VLIVU MINIMÁLNÍ MZDY
NA NEZAMĚSTNANOST V ČESKÉ
REPUBLICE**
bakalářská práce

Autor: Hana Raková

Vedoucí práce: Ing. Jana Kapinusová

Rok: 2007

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

Hana Raková

V Praze, dne 28. 12. 2007

Za odborné vedení bakalářské práce, inspiraci a podněcující připomínky bych ráda poděkovala Ing. Janě Kapinusové. Děkuji také své rodině za neustálou a pevnou podporu.

Abstrakt:

Cílem bakalářské práce je analyzovat vliv minimální mzdy na nezaměstnanost a posoudit velikost a charakter tohoto vlivu. Analýza by měla zhodnotit, zda je ekonomicky efektivní zavádět institut minimální mzdy v rámci mzdové struktury, v případě České republiky zda má smysl institut minimální mzdy zachovat a pokud ano, za jakých podmínek a jaké parametry by měla mít v České republice. První část práce vysvětluje pojem minimální mzda, její vznik, funkce a ekonomické teorie, které se jí zabývají. Druhá část se věnuje institutu minimální mzdy v České republice, sleduje vývoj jejích sazeb. Zkoumá souvztažnost minimální mzdy a alternativních příjmů a dávek a její vliv na nezaměstnanost v České republice. Závěrem se snaží najít možné optimální úrovně minimální mzdy.

Abstract:

The goal of the bachelor thesis is to analyze effect of the minimum wage on the unemployment and to consider greatness and character of the impact of this phenomenon. Analysis should evaluate economic effect of implementation of the minimum wage institute into wage structure and also in case of the Czech Republic the sense of the minimum wage institute preservation should be evaluated. If there is be positive answer to this question, the thesis should determine conditions and parameters of the minimum wage in the Czech Republic. The first part explains concept of the minimum wage, its evolution, functions and economic theories. The second part is concentrated on the minimum wage institute in the Czech Republic and evolution of its rate. The thesis should investigate correlation of the minimum wage and alternative earning and subsidies and its impact on unemployment in the Czech Republic. In conclusion the thesis searches potential optimal level of the minimum wage.

Klíčová slova:

minimální mzda, nezaměstnanost, životní minimum, trh práce, tržní rovnovážná mzda

Keywords:

minimum wage, unemployment, subsistence minimum, labour market, market equilibrium wage

JEL klasifikace/ classification:

J080, J210, J310

Obsah

Úvod	5
1. VYMEZENÍ KONCEPTU MINIMÁLNÍ MZDY	7
1.2. INTERPRETACE POJMU	7
1.3. VZNIK MINIMÁLNÍ MZDY	8
1.4. FUNKCE MINIMÁLNÍ MZDY	9
1.4.1. Sociální funkce	9
1.4.2. Ekonomická funkce	9
1.4.3. Kriteriaální funkce	10
1.5. VZTAH MZDY A ZAMĚSTNANOSTI POHLEDEM EKONOMICKÝCH ŠKOL A SOUČASNÝCH EKONOMŮ	11
1.5.1. Vztah mzdy a zaměstnanosti pohledem ekonomických škol	11
1.5.2. Vztah mzdy a zaměstnanosti pohledem současných ekonomů	14
1.6. TEORETICKÉ KONCEPTY MINIMÁLNÍ MZDY	17
1.6.1. Jednosektorový neoklasický model	17
1.6.2. Dvousektorový neoklasický model	18
1.6.3. Monopsonistický neoklasický model	19
SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	20
2. ANALÝZA VLIVU MINIMÁLNÍ MZDY NA ZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICCE	21
2.1. INSTITUT MINIMÁLNÍ MZDY A JEHO ZAVEDENÍ	21
2.1.1. Definice minimální mzdy a její sazby	21
2.2. VÝVOJ SAZEB MINIMÁLNÍ MZDY V ČESKÉ REPUBLICCE	23
2.3. MINIMÁLNÍ MZDA A ŽIVOTNÍ MINIMUM	25
2.4. MINIMÁLNÍ MZDA A JEJÍ PŘÍMÝ VLIV NA NEZAMĚSTNANOST	27
2.5. MINIMÁLNÍ MZDA A ZAMĚSTNAVATELÉ	30
ZÁVĚR	33
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	36
SEZNAM TABULEK A GRAF	38

Úvod

Od roku 1999 dochází v České republice k soustavnému nárůstu sazeb minimální mzdy, se kterým současně přibývá odlišných názorů na tuto problematiku. Zaměstnanecké odbory vytrvale požadují růst minimální mzdy, naopak někteří podnikatelé si stěžují, že zvyšování minimální mzdy omezuje jejich podnikání, jiní považují tento nástroj za zbytečný, protože všem svým zaměstnancům vyplácí mzdu vyšší než minimální. Levice podporuje zvyšování minimální mzdy a pravice usiluje o její „zmrazení“. Tyto protichůdné názory jednotlivých subjektů ekonomiky ve mně vzbudily zájem hlouběji proniknout do souvislosti minimální mzdy a motivace k hledání práce, nezaměstnanosti, vlivu na podnikatelskou činnost atd.

Bakalářská práce analyzuje problematiku minimální mzdy a vývoj nezaměstnanosti v České republice od jejího zavedení v roce 1991 až po její aktuální stav. Práce si klade za cíl posoudit vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v České republice v tomto období. Analýza hodnotí, zda je ekonomicky efektivní minimální mzdu zavádět a v případě zjištění kladné odpovědi, za jakých podmínek by měla být zavedena a jaké by měla mít parametry.

První část práce představuje minimální mzdu jako jednu z příjmových veličin ve mzdovém systému s více než stoletou tradicí. Vysvětluje pojem minimální mzdy, její vznik a následně proces jejího vývoje a zavádění do národní ekonomiky. Dále popisuje ekonomické, sociální a kritériální funkce minimální mzdy, které zároveň determinují její cíle. Práce uvádí vývoj vztahu výše mzdy a nezaměstnanosti z pohledu ekonomického myšlení v podobě škol a proudů, přičemž se zmiňuje i o názorech a výsledcích studií zahraničních ekonomů z poslední doby, ale představuje také teoretické koncepty vztahu minimální mzdy a nezaměstnanosti definované na základě neoklasických modelů trhů práce.

V druhé části práce je představen institut minimální mzdy a jeho ukotvení v právních předpisech České republiky, je zde současně uveden přehled a vývoj jejích sazeb od roku 1991, kdy byla minimální mzda v České republice zavedena. Další kapitola se věnuje vztahu minimální mzdy a životního minima, na jehož základě je možno posoudit, zda minimální mzda plní motivační funkci. Dále se práce zabývá přímým vlivem minimální mzdy na nezaměstnanost způsobem, že nejprve definuje efekty, které působí na nezaměstnanost, když dojde ke zvýšení minimální mzdy. Oba vlivy pak podrobněji vymezuje a analyzuje. Poslední

část práce popisuje vztah zaměstnavatelů k minimální mzdě a jejím vlivu na podnikatelskou činnost v českém prostředí.

1 Vymezení konceptu minimální mzdy

1.1 Interpretace pojmu

Minimální mzda je historicky nejstarším typem garantované minimální příjmové veličiny. Představuje nejnižší úroveň mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout za vykonanou práci nebo jako plnění vyplývající z pracovního poměru. Tato povinnost je stanovena na základě právního předpisu nebo podle kolektivní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, kteří jsou obvykle zastoupeni odbory.¹

Minimální mzda je svým charakterem sociálně-ekonomickou veličinou uplatňovanou na trhu práce. Toto pojetí minimální mzdy determinuje její funkce a cíle, jejichž naplňování je často problematické až protichůdné. Na jedné straně má minimální mzda sloužit jako jedna ze součástí boje proti chudobě a vykořisťování nízkopříjmových skupin zaměstnanců. Na druhé straně zavedení institutu minimální mzdy zasahuje do efektivního fungování trhu. Uzákonění minimální mzdy totiž právně nepřipustí možnost, aby se zaměstnanci a zaměstnavatelé domluvili na výši mzdy, která by odpovídala množství a kvalitě odvedené práce. Vzniká tak tržní neefektivita, která se projevuje růstem nezaměstnanosti a následně také poklesem produktu ekonomiky.

V kontextu Evropské unie je problematika zavedení a správy institutu minimální mzdy ponechána v kompetenci jednotlivých členských států. Minimální mzda je v těchto státech stanovena zákonem nebo v rámci kolektivních smluv.

V České republice byla minimální mzda zavedena v roce 1919 u některých velmi málo placených profesí. Když bylo Československo socialistickým státem, první tarifní třídy mzdových stupnic byly považovány za minimální mzdu. V roce 1950 a 1964 vstoupily v platnost dvě základní úmluvy Mezinárodní organizace práce. Byla to Úmluva č. 26 o způsobech stanovení minimálních mezd a č. 99 o metodách stanovení minimálních mezd. Po rozdělení Československa byly obě úmluvy přijaty Českou republikou a od roku 1991 je minimální mzda upravena v právních předpisech České republiky.²

¹ Zdroj: Baštýř, Ivo: Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR

² Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí: Minimální mzda od 1. ledna 2007, Praha 2007

1.2 Vznik minimální mzdy³

Zavedení institutu minimální mzdy mělo za cíl chránit zaměstnance před vykořisťováním ze strany zaměstnavatelů, protože pozice zaměstnavatele na trhu práce byla vždy silnější. Minimální mzda měla určit minimální výši odměny za práci, která by neklesla pod sociálně únosnou míru.

Poprvé byl institut minimální mzdy uplatněn na Novém Zélandu v roce 1894 jako součást pracovního zákona. Soud mohl rozhodnout o zavedení minimální mzdy v určitém průmyslovém odvětví. V Austrálii v období od roku 1896 do roku 1911 byla minimální mzda součástí boje proti nekalé soutěži firem. Mzdové komise měly za úkol stanovovat nejnižší přípustné mzdy v jednotlivých oborech a kontrolovat výši vyplácených mezd. Vzorem pro Evropu se stala Velká Británie, kde byl roku 1911 přijat zákon o minimálních mzdách a v roce 1918 zákon o odvětvových komisích. Bylo tak dosaženo právní úpravy problematiky nízkých mezd a pravomocí odvětvových komisí, které měly dohlížet na dodržování minimálních mezd. Na rozdíl od kontinentální Evropy, kde minimální mzda po dlouhou dobu plnila jen funkci sociální, ve Velké Británii od počátku plnila obě své funkce sociální i ekonomickou, kterým bude věnována pozornost v další kapitole. Během roku 1911 a 1912 byly v USA po vzoru Austrálie a Velké Británie zavedeny minimální mzdy pro ženy a mladistvé v rámci boje proti nekalé soutěži. V roce 1938 byl vydán zákon, který stanovil jednotnou minimální mzdu pro zaměstnance soukromých podniků. Během let 1949 až 1966 došlo k několika novelám tohoto zákona, které rozšiřovaly jeho platnost na další odvětví a postupně zvyšovaly sazbu minimální mzdy. V ústavním právu se pojem minimální mzdy poprvé objevil v Mexiku v roce 1917. Stát se tak stal odpovědným za minimální životní standard zaměstnanců. V roce 1937 byla v Mexiku ustanovena mzdová komise.

Postupem doby vznikaly odbory jako reakce na rozvoj trhu práce a úsilí zaměstnanců prosazovat své zájmy v podobě zlepšení sociálních, mzdových a pracovních podmínek práce. Odbory měly za úkol zlepšit ekonomické a sociální postavení pracujících. Později na základě vyjednávání odborů se zaměstnavateli docházelo k uzavírání kolektivních smluv v nichž se

³ Zpracováno podle: HOLÁNOVÁ, Eva: *Minimální mzda v České republice a v zemích OECD*, Práce a mzda, č. 1/1999

zaměstnavatelé zavazují dodržovat sociální, mzdové a pracovní podmínky. Minimální mzdy jsou tedy v současné době určovány zákonem nebo jsou sjednány v kolektivních smlouvách.

1.3 Funkce minimální mzdy⁴

Sociálně-ekonomické funkce minimální mzdy se vztahují k zaměstnancům, zaměstnavatelům a reprezentují také zájmy státu. Je všeobecně známo, že zájmy těchto subjektů bývají protichůdné. Nejinak je tomu i v případě problematiky minimální mzdy. K dosažení sociálně-ekonomických cílů je nezbytné vyváženě uplatnit všechny funkce minimální mzdy, kterými se zabývá následující část kapitoly.

1.3.1 Sociální funkce

Historicky nejstarší a zároveň stěžejní sociální funkcí minimální mzdy je snižování chudoby a zaručení minimální životní úrovně pro nízkopříjmové skupiny pracujících. Úkolem minimální mzdy je garantovat důstojný příjem pro pracovníky s nízkou kvalifikací, který zajistí společensky uznanou minimální úroveň životních podmínek. Nepříliš patrným efektem je zvýšení kupní síly nízkopříjmových subjektů a jeho pozitivní vliv na hospodářský růst.

Jako další sociální funkce minimální mzdy se uvádí snížení nerovnosti v rozdělení mezd. Snižování nerovnosti se zde vztahuje k pojmu spravedlnost, který by měl odrážet úroveň sociálního blahobytu ve společnosti. Je však těžké objektivně posoudit, jaký stupeň nerovnosti je žádoucí. V současnosti mzda v peněžním vyjádření tvoří podstatnou, ne však úplnou část odměny zaměstnance. V případě že dojde k nucenému nárůstu peněžní složky mzdy, zaměstnavatel přistoupí ke krácení nepeněžních odměn a tím zaměstnanec přijde o výhody, nepovinné příspěvky či školící programy na podporu kontinuálního vzdělávání.

1.3.2 Ekonomická funkce

Jednou z ekonomických funkcí minimální mzdy je motivovat nezaměstnané ke hledání, získání a vykonávání pracovní činnosti, u které je garantovaná minimální odměna v podobě minimální mzdy. Vzniká tak konkurenční vztah mezi výší minimální mzdy a sociálními příjmy. Je žádoucí, aby odstup mezi čistou minimální mzdou a minimálním sociálním

⁴ Zpracováno podle: Baštýř, Ivo. Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR, VÚPSV, Praha, 2005

příjmem byl dostatečně velký a motivoval tak k pracovní činnosti. V opačné situaci dochází k demotivaci pracovat, k pobírání sociálních dávek což z dlouhodobého hlediska vede k sociálnímu parazitismu.

Minimální mzda přispívá také k zajištění rovných podmínek konkurence tím, že určí firmám nejnižší úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců. Vliv minimální mzdy na náklady práce pro podniky závisí na vztahu minimální mzdy a průměrné mzdy a na procentuálním podílu zaměstnanců pracujících za minimální mzdu na celkovém počtu zaměstnanců pobírajících vyšší mzdy v daném podniku, ale i ve srovnání různých oborů a v celé národní ekonomice. Při přiblížení minimální mzdy k průměrné mzdě dojde k růstu počtu zaměstnanců pobírajících minimální mzdu a tím i k růstu nákladů práce na zaměstnance. Podniky, protože chtějí maximalizovat svůj zisk, budou muset propustit část zaměstnanců, především ty, kteří pracovali za minimální mzdu. Vzniká nejen nezaměstnanost v řadách nízkopříjmových pracovníků, ale také ohrožení existence podniků, které mají vysoký podíl zaměstnanců pracujících za minimální mzdu. Stát bude muset reagovat na zvýšení nezaměstnanosti zvýšením výdajů na dávky sociální podpory.

Další ekonomickou funkcí minimální mzdy je zvyšování produktivity práce. Minimální mzda motivuje zaměstnance, kteří svou prací nevytvoří produkt dosahující hodnoty minimální mzdy, ke zvyšování své kvalifikace a výkonu tak, aby pro svého zaměstnavatele vytvořili hodnotu odpovídající výši minimální mzdy. Stanou se tak pro zaměstnavatele maximalizující zisk přínosnými, protože příjem z mezního produktu, který vytvoří se bude rovnat mzdové sazbě, v našem případě minimální mzdě. Na druhé straně zaměstnavatelé jsou motivováni k investicím do nových technologií, které dokáží nahradit pracovní sílu. Když je totiž minimální mzda zavedena nebo dojde k jejímu zvýšení, zvýší se náklady na práci, které firmy budou chtít eliminovat.

1.3.3 Kriteriační funkce

Minimální mzda má mimo své hlavní sociálně-ekonomické funkce ještě i funkce vedlejší, kriteriační. Minimální mzda plní funkci referenční mzdy, která je vodítkem pro odvození vyšších mezd. V sociální politice se sazba minimální mzdy používá k určení výše některých sociálních dávek a k odvození nároků na sociální dávky. V České republice tuto problematiku řeší institut životního minima. Důležité je zachovat dostatečný rozdíl mezi výší čisté minimální mzdy a minimálního sociálního příjmu pobíraného v nezaměstnanosti, který bude motivovat nezaměstnané k hledání práce.

1.4 Vztah mzdy a zaměstnanosti pohledem ekonomických škol a současných ekonomů⁵

Ekonomie není zcela jednotnou vědou. Existuje mnoho ekonomických směrů, škol a názorů, které se vzájemně odlišují. První část kapitoly se zabývá historickým vývojem teorie mzdy a jejího vztahu k nezaměstnanosti z pohledu ekonomických doktrín a přístupů ekonomických škol. Některé z nich reagovaly na soudobou hospodářskou situaci, jiné se inspirovaly pracemi předešlých ekonomických škol nebo se poučily z jejich omylů a na základě toho formulovaly nové přístupy. Druhá část popisuje modely a názory některých současných ekonomů, kteří vychází z teorie ekonomických škol a výsledků empirických výzkumů, na jejichž základě pak formulují svá stanoviska.

1.4.1. Vztah mzdy a zaměstnanosti pohledem ekonomických škol

Starořeční filosofové s scholastikové byli nositelé významných ekonomických myšlenek, ekonomie však v této době ještě nebyla součástí vědy. *Aristoteles (384-322 př. n. l.)* se zabýval otázkou otroctví a obhajoval ho jako přirozenou instituci. Později se ukázalo, že i přes hrubé zacházení otrokům na výsledcích práce nezáleželo a chyběla jim motivace. *Marcus Terentius Varro (116–27 př. n. l.)* konstatoval, že lepších výsledků dosahovaly svobodné pracovní síly.

Intelektuální myšlení v Evropě bylo v období středověku soustředěno v rukou katolické církve. Katoličtí filosofové se nazývali *scholastikové*. Jejich myšlení se soustředilo především na etiku a společenský řád. Ekonomickým otázkám se věnovali v rámci jejich filosofie velmi okrajově, vztahem velikosti mzdy a nezaměstnanosti se nezabývali.

V 17. a 18. století se ekonomickým myšlením zabývali *merkantilisté*. Byli to zastánci kontroly růstu mezd. Vysoké mzdy považovali za nebezpečí, protože měly vliv na snižování exportu a to tak, že zvyšovaly nejen domácí spotřebu, ale také domácí náklady a tím docházelo ke snížení konkurenční schopnosti domácího zboží.

⁵ Zdroj: Holman, Robert: Dějiny ekonomického myšlení, Brožová, Dagmar: Kapitoly z ekonomie trhů práce

Klasická politická ekonomie se zasloužila o vznik ekonomie jako vědy a jednou z její teorií byla teorie rozdělování. Poprvé se jí zabýval *Adam Smith (1723–1790)*. Přirozený základ mzdy považoval za existenční minimum, kolem něhož se pohybovala tržní mzda. Tento trend vysvětloval tak, že na straně poptávky po práci byl malý počet zaměstnavatelů a nízká konkurence tlačila mzdu dolů. Druhým důvodem byl růst a pokles dělnické populace, v situaci, kdy byla mzda nad nebo pod existenčním minimem. Existenční minimum vysvětloval jako fyzické minimum pro život člověka. Ve svých úvahách připustil, že může docházet k dlouhodobému růstu mzdy nad existenční minimum. *Thomas Robert Malthus (1766–1834)* myšlenky Adama Smithe rozvedl. Ve své populační teorii vysvětluje mechanismus, kterým se mzda udržuje na existenčním minimu. „Klasikové vycházeli z představy, že výše mzdy je dána existujícím mzdovým fondem a existujícím počtem dělníků: mzda je pak dána „vydělením“ mzdového fondu počtem dělníků. Mzdový fond se zvětšuje akumulací kapitálu a počet dělníků se zvětšuje růstem populace. Jakmile tedy roste populace rychleji než mzdový fond, mzda klesá na úroveň existenčního minima“ (Holman a kol., 2001, str. 64). *David Ricardo (1772–1823)* rozšířil obsah pojmu existenční minimum do společensko-historické roviny. Promítá se v něm dosažená ekonomická úroveň země, její historie, tradice a zvyky. Existenční minimum je takovou úrovní mzdy, „která nevedla ani k růstu dělnické populace, ani k jejímu zmenšování“ (Holman a kol. 2001, str. 81). Dále ve svém mzdovém zákoně rozlišil přirozenou mzdu a tržní mzdu. Říká, že současný růst akumulace kapitálu a poptávky po práci způsobí růst tržní mzdy nad přirozenou mzdu, což zvýší populaci a projeví se růstem nabídky práce a snížením tržní mzdy na úroveň přirozené mzdy. Ve svém díle *Zásady politické ekonomie a zdanění (1821)* věnoval kapitolu O strojích problematice nezaměstnanosti. Mzdový fond zde přirovnává k oběžnému kapitálu. Růst nezaměstnanosti nepřisuzuje nahrazování lidské práce strojem, ale změně v kapitálové struktuře podniku, kde roste podíl fixního kapitálu na úkor oběžného kapitálu a tím vzniká nezaměstnanost. Dalším stoupencem Klasické politické ekonomie je *John Stuart Mill (1806–1873)*. Navázal na Richardovu teorii, kterou však později opustil. Byl toho názoru, že ke zvýšení mezd může dojít, pokud podnikatelé sníží svoji spotřebu a zafinancují vyšší mzdy z dosažených zisků. Nedojde tak ke zvýšení nezaměstnanosti.

Karl Heinrich Marx (1818–1883) ve své pracovní teorii hodnoty a teorii nadhodnoty tvrdí, že dělník vytvoří svou prací větší hodnotu, než jaká je jeho mzda. Tento rozdíl, neboli nadhodnota zůstává kapitalistům a ti tak dosahují svého jediného cíle. Dělník tak dostává mzdu pouze na úrovni existenčního minima. Mechanismus, kterým je mzda udržována na

existenčním minimu vysvětluje pomocí pojmu rezervní armáda nezaměstnaných. Tvoří ji skupina nových a nezaměstnaných dělníků. Dlouhodobou existenci rezervní armády zdůvodňoval tak, že růst akumulace kapitálu bývá rychlejší než růst poptávky po práci a tím dochází k růstu nezaměstnanosti.

Americký marginalista *John Bates Clark (1847–1938)* vytvořil vlastní teorii rozdělování, kde se mzda rovná meznímu produktu práce a označil ji za spravedlivou mzdu. Tvrdí, že zvýšení mezd nad úroveň mezního produktu práce povede firmy k propouštění zaměstnanců. V krátkém období by firmy reagovaly na zvýšení mezd snižováním produkce a v dlouhém období by nahrazovaly práci kapitálem. Zaměstnanost by klesala až do bodu, kde by se mezní produkt rovnal vyšší úrovni mzdy. Z toho plyne, že zvyšování mezd vede k nezaměstnanosti.

Artur Cecil Pigou (1877–1959) v neoklasické teorii zaměstnanosti poukazoval na to, že se nedobrovolná nezaměstnanost nemůže udržet na trhu práce, kde se pružně pohybují reálné mzdy. Reálná mzda vyjadřuje úroveň, kde se poptávané množství práce rovná nabízenému. Nedobrovolná zaměstnanost přetrvá jen tehdy, když je bráněno poklesu mezd.

Keynesiánci poukázali na to, že nezaměstnanost závisí na nabídce práce. Tu determinují nominální nikoli reálné mzdy, protože pracovníci reagují na změnu nominálních mezd nikoli na změnu reálných mezd, které mohou být způsobeny vzestupem spotřebitelských cen. Nepružnost nominálních mezd směrem dolů pak brání dosažení rovnováhy na trhu práce a vzniká nezaměstnanost. *James Edward Meade (1907–1995)* chtěl mzdovou regulací dosáhnout plné zaměstnanosti bez inflace. Navrhl reformu institucí, které vytvářely mzdové sazby. Byla založena na bázi kolektivních dohod v rámci decentralizované regulace mzdových sazeb. Stát by měl růst mezd korigovat pouze obecnými směrnici, které by byly dodržovány v jednotlivých odvětvích platovými komisemi a arbitrážemi.

Rakouská škola definovala dvě překážky efektivního fungování trhu práce. Za škodlivé považovali jednak zásahy státu do výše mezd a podporu určitých odvětví. Druhou překážkou je činnost odborů, které vyžadují nereálně vysoké mzdy a snaží se vytvořit monopol nabídky práce. Rakouská škola kritizuje institut minimální mzdy a požaduje jeho zrušení, je přesvědčena, že jen tržní systém dokáže vytvořit rovnováhu na trhu práce. Vycházela při tom z tvrzení, že nikomu nemá být upřena možnost zaměstnat kohokoliv za jakoukoliv mzdu. *Murray N. Rothbard (1926–1995)* říká, že legislativa minimální mzdy brání pracovat lidem, jejichž hodnota mezního produktu je nižší než zákonem stanovené minimum. Tyto pracující

pak staví mimo trh práce. Minimální mzda je tedy nechrání, ale poškozuje. *Friedrich August von Hayek (1899–1992)* říká, že dosažení plné zaměstnanosti lze dosáhnout pouze alokací pracovní síly například organizováním málo produktivních veřejných prací, nucenou změnou zaměstnání nebo snižováním mezd. Zásahy do trhu práce a činnost odborů považuje za nežádoucí, naopak pružnost mezd je prostředkem k efektivní alokaci práce.

1.4.2. Vztah mzdy a zaměstnanosti pohledem současných ekonomů⁶

Gianni De Fraja ve své studii *Minimum Wage Legislation, Productivity and Employment* předpokládá, že pracovníci, kteří jsou více produktivní (protože mají větší toleranci horších pracovních podmínek) obdrží vyšší plat a že firmy můžou měnit pracovní podmínky svých zaměstnanců a obvykle tak učiní jako reakce na změny vnějších podmínek (konkrétně na vyšší úroveň minimální mzdy). Popírá tak model konkurenčních trhů práce, kde je každý zaměstnanec odměňován hodnotou mezního produktu, který vytvořil svou prací a kde jedinou reakcí firmy na zvýšení minimální mzdy je propuštění všech zaměstnanců jejichž mezní produkt je menší než toto minimum. Dále zavádí dva efekty, které model konkurenčního trhu opomíjí. Je to spillover efekt, podle něhož mzda pracovníků, která je nad novou úrovní mezd danou růstem minimální mzdy vzroste jako důsledek růstu minimální mzdy, způsobuje tedy pozitivní externalitu mezi pracovníky a bunching efekt, kdy je velké množství lidí zaměstnáno za minimální mzdu a dochází tak ke kumulaci lidí pobírajících mzdu na této minimální úrovni. Dále říká, že zaměstnanecká smlouva je multidimenzionální, že nabízená zaměstnání se liší více než jen mzdou - některé zaměstnání je například těžší, více unavující, méně příjemné než jiné. Předpokládá, že pracovníci budou pracovat s větším nasazením když dostanou vyšší mzdu a že se vzájemně odlišují mezní mírou substituce mezi mzdou a vlastnostmi zaměstnání. Reakce zaměstnavatelů na změny vnějších podmínek (jako je růst minimální mzdy) nejsou omezeny pouze na rozhodnutí, zda zaměstnance udržet či propustit, ale spíše zahrnuje rozhodnutí o změnách v pracovních podmínkách. Když firmy mohou měnit pracovní podmínky jejich zaměstnanců, pracovníci jsou podle empirických důkazů

⁶ Zpracováno na základě vlastního překladu ze zdrojů: DE FRAJA, Gianni: Minimum Wage Legislation, Productivity and Employment, *Economica*, New Series, Vol. 66, No. 264, listopad 1999
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

soustředování na úrovni minimální mzdy a vliv minimální mzdy na zaměstnanost je omezený, a tím menší čím nižší je úroveň minimální mzdy. Další hypotézou je, že pracovníci mají soukromé informace o své užitkové funkci. Předpokládá, že pracovníci mají informační převahu nad firmami, a mohou tak získat „informační renty“. Asymetrické informace vytváří externalitu: pracovníci určitého druhu potřebují být odlišeni od pracovníků jiného typu. Výsledkem je, že více produktivní pracovníci jsou často bohatší než jejich méně produktivní kolegové. Došel k následujícím závěrům. Vliv změn minimální mzdy na zaměstnanost je omezený nebo může mít dokonce i pozitivní efekt. Když vzroste úroveň minimální mzdy, dojde k růstu počtu pracovníků pobírajících minimální mzdu a může dojít ke zhoršení jejich pracovních podmínek. Na druhé straně mzda pracovníků, která se pohybuje nad úrovní minimální mzdy s růstem minimální mzdy rovněž vzroste a přitom nedochází k žádným změnám v pracovních podmínkách. Některé z těchto efektů už byly potvrzeny empirickými výzkumy. Ve své práci považuje model monopsonu, kde v prostředí dokonalé konkurence může zvýšení minimální mzdy způsobit růst zaměstnanosti, za nereálný, protože neodpovídá výsledkům empirických studií trhů, kde zaměstnavatelé vzájemně soutěží o pracovní sílu.

Richard Dickens, Stephen Machin a Alan Manning prezentují ve svém spisu *The Effects of Minimum Wage on Employment: Theory and Evidence from Britain* jednoduchý model monopsonistického konkurenčního trhu práce, který vytváří rámec pro posouzení efektu minimální mzdy. Jejich příspěvek je dvojitý. Za prvé přináší důležitý rozdíl mezi elasticitou nabídky práce individuální firmě a elasticitou nabídky práce trhu jako celku, což je důležité pro určení vlivu minimální mzdy na zaměstnanost. Zadruhé analyzuje způsoby, kterými jsou různé firmy na tom samém trhu odlišně ovlivňovány minimální mzdou. V situaci, při které neexistuje minimální mzda, firmy nastaví takové mzdy, aby maximalizovaly výnosy. Každá firma bude zaměstnávat takový počet zaměstnanců, kde se příjem z mezního produktu práce rovná mezním nákladům na práci. V případě, že je zavedena minimální mzda může se firma nacházet v jednom ze tří kvalitativně odlišných režimů. První režim se nazývá nenucený režim, kterému odpovídá nejvyšší úroveň příjmu z mezního produktu, kdy firmy původně platí mzdu nad hodnotou minimální mzdy. Ačkoliv nenucené firmy platí mzdy nad minimem, jsou jím ovlivněny. Které firmy budou spadat do tohoto režimu? Firmy s nejvyššími počátečními mzdami. Firmám, pro které je optimální vyplácet mzdy na úrovni minimální mzdy a přijmout všechny pracovníky, kteří chtějí pracovat za tuto cenu se říká nabídkově nucene firmy. Zaměstnanost u těchto firem bude vyšší s minimální mzdou než bez ní. Kdyby byla počáteční mzda dostatečně nízká, potom by pro firmy nebylo výhodné zaměstnat

všechny pracovníky, kteří by chtěli pracovat za minimální mzdu. Tyto firmy jsou poptávkově nucené. Budou preferovat takovou úroveň zaměstnanosti, kdy se příjem z mezního produktu bude rovnat minimální mzdě, takže se zaměstnanost ustálí na křivce poptávky po práci. Úroveň zaměstnanosti se bude měnit se zavedením minimální mzdy a v závislosti na její výši. Říkají, že není možné dopředu určit vliv minimální mzdy na celkovou zaměstnanost, pokud trh práce nebude dokonale konkurenční. V tomto případě by všechny nabídkově nucené režimy zmizely a všechny poptávkově nucené firmy by utrhly ztrátu zaměstnanosti. Obecně růst minimální mzdy může nejdříve způsobit růst zaměstnanosti, ale pořád bude existovat i možnost jejího negativního vlivu. Monopsonistický model poukazuje na to, že vliv minimální mzdy je pravděpodobně rozmístěn mezi velké množství mzdových sazeb nerovným způsobem, dochází ke sbližování úrovní platů, ale nenalezli důkaz toho, že by snižoval minimální mzda vedla ke snižování zaměstnanosti.

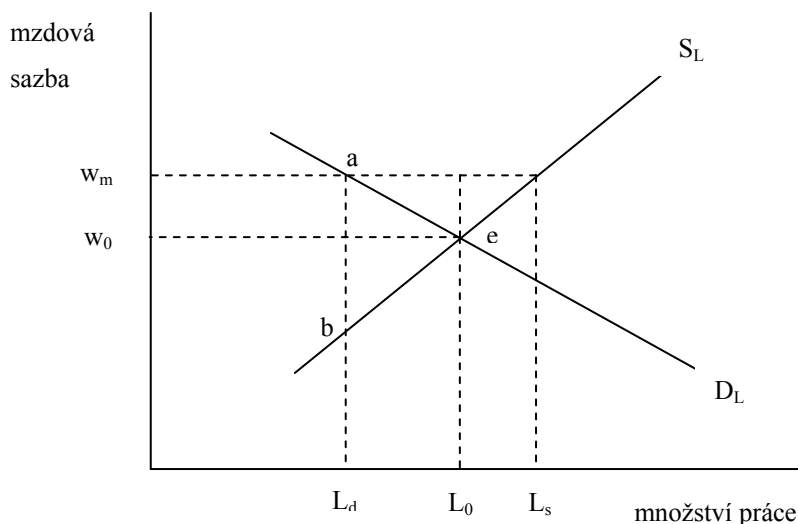
1.5 Teoretické koncepty minimální mzdy⁷

V hlavním proudu ekonomické teorie zabývající se konceptem minimální mzdy převládá neoklasický model, který zobrazuje účinky minimální mzdy na nezaměstnanost.

1.5.1 Jednosektorový neoklasický model

Názorně je tato problematika vysvětlena pomocí grafu. Rovnováha na trhu práce je zde znázorněna tržní rovnovážnou mzdovou sazbou w_0 a množstvím práce L_0 . Když dojde k zavedení minimální mzdy w_m nad úroveň tržní rovnovážné mzdy odpovídající meznímu produktu práce, vznikne převis nabízeného množství práce a nedobrovolná nezaměstnanost odpovídající rozsahu $L_s - L_d$. Vzniká také čistá ztráta produktu, která představuje plochu trojúhelníku abe . Dále platí, že čím vyšší je hodnota sazby minimální mzdy oproti tržní rovnovážné mzdové sazbě, tím větší je neefektivnost alokace práce a negativní efekty na nezaměstnanost. Velikost nezaměstnanosti je tím větší, čím elastičtější je nabídka a poptávka na trhu práce.

Graf č. 1: Neoklasický model vlivu minimální mzdy na nezaměstnanost (Brožová, 2006, str. 79)



Jak mechanismus neoklasického modelu funguje v praxi? Jakmile se minimální mzda dostane nad hodnotu mezního produktu práce, což se týká především nízkokvalifikovaných

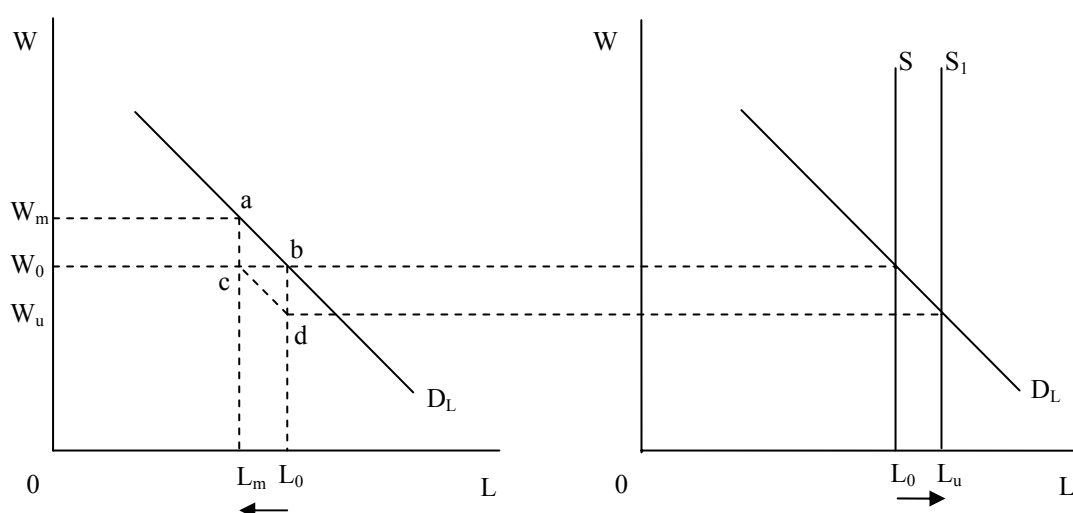
⁷ Zpracováno podle: Brožová, Dagmar: Kapitoly z ekonomie trhů práce

zaměstnanců, firmy maximalizující zisk budou nuceny tyto zaměstnance propustit. (Před zvýšením poptávali množství práce L_0 , nyní poptávají množství práce L_d .) Na druhé straně zvýšení minimální mzdy motivuje ty, co práci nabízejí ke vstupu na trh. Vzniká tak výše zmiňovaný převis nabídky nad poptávkou a nedobrovolná nezaměstnanost.

1.5.2 Dvousektorový neoklasický model

Může nastat i situace, kdy se vláda rozhodne zavést institut minimální mzdy pouze do některých odvětví. Pak bude výsledný efekt minimální mzdy na zaměstnanost nulový, jak ukazuje následující graf.

Graf č. 2: Neoklasický model diferencované minimální mzdy dvou odvětví (Brožová, 2006, str. 78)

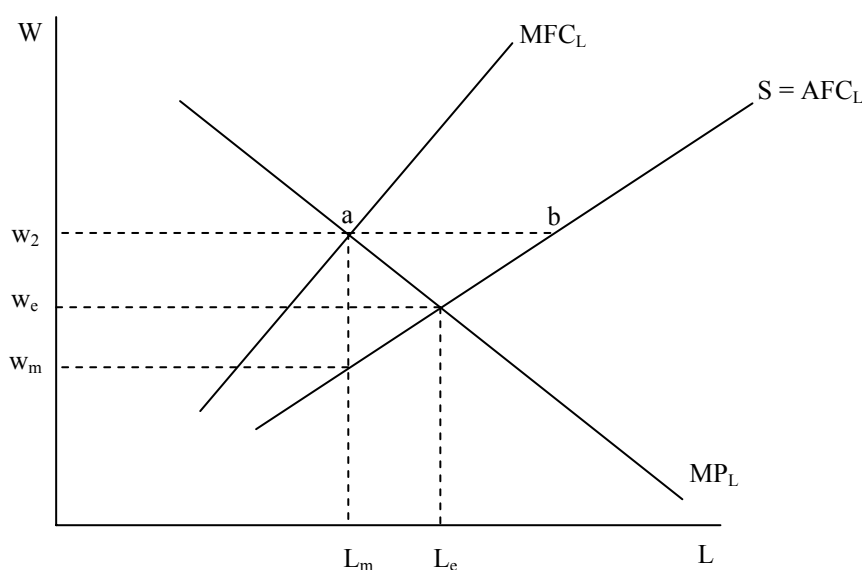


Předpoklady modelu jsou konstantní počet pracovníků, stejná atraktivnost práce obou odvětví, neexistence transakčních nákladů na migraci a dokonalé informace. Rovnovážná situace na obou trzích je zobrazena rovnovážnou mzdou w_0 a zaměstnaností L_0 . Poté vláda na prvním trhu zavede minimální mzdu w_m . Zaměstnanost se zde sníží z L_0 na L_m . Nezaměstnaní se přesunou na druhý trh a zvýší tam nabídku práce z S na S_1 a tím vzroste zaměstnanost z L_0 na L_u . Současně na druhém trhu poklesne mzda z w_0 na w_u . Výsledkem celého procesu jsou rozdílné mzdy na obou trzích, ztráta produktu společnosti ve velikosti $abcd$, avšak celková zaměstnanost se nezmění, protože, počet nezaměstnaných z prvního odvětví byl zaměstnán v druhém odvětví.

1.5.3 Monopsonistický neoklasický model

Trh monopsonu má na straně poptávky jediný subjekt maximalizující zisk. Díky své tržní síle stanovuje výši mzdy, za kterou bude najímat práci. Situace je modelována následujícím grafem.

Graf č. 3: Monopsonistický neoklasický model minimální mzdy a nezaměstnanosti (Brožová, 2006, str. 81)



V dokonalé konkurenci by podnik najímal množství práce L_e za mzdovou sazbu w_e . Monopson však využívá svého postavení na trhu a najímal menší množství práce L_m za nižší mzdovou sazbu w_m přičemž maximalizuje zisk. Znamená to, že pokud by se minimální mzda pohybovala mezi sazbou w_m a w_2 , zaměstnanost poroste nad L_m . Pokud by však minimální mzda byla stanovena nad úroveň mzdy w_2 , došlo by ke snižování zaměstnanosti. Výše mzdové sazby w_2 je tedy hraniční úrovní mzdové sazby, při které je zaměstnanost rovna zaměstnanosti při monopsonní mzdě w_m . Protože však vyšší mzda přitáhne větší počet uchazečů o práci, převis nabídky práce způsobí nedobrovolnou nezaměstnanost o velikosti ab . Je zřejmé, že vliv minimální mzdy na nezaměstnanost závisí na stupni konkurence na trhu práce. Avšak není snadné určit, který z prezentovaných modelů lépe odráží reálnou ekonomiku.

Shrnutí teoretické části

Je zřejmé, že na základě předloženého souhrnu přístupů ekonomických škol a teorií nemůžeme jednoznačně předpovědět vliv minimální mzdy na nezaměstnanost. Teoretické koncepty totiž využívají modely založené na konkrétních předpokladech, které jsou však v praktické ekonomice nesplnitelné. Sami ekonomové, kteří se problematikou minimální mzdy zabývají nejsou spokojeni s existujícími teoretickými závěry a dožadují se dalších empirických výzkumů.

Obecná shoda podporuje tvrzení, že existuje určitá úroveň minimální mzdy, pod níž se silněji projevuje pozitivní vliv minimální mzdy na zaměstnanost, ale nad touto úrovní už převládá negativní vliv. Tento efekt bude tím větší, čím vyšší bude sazba minimální mzdy a čím elastičtější bude nabídka a poptávka na trhu práce. Existují však situace na trhu práce a reakce jeho subjektů, které negativní efekt minimální mzdy dokáží eliminovat. Jde například o existenci monopolu na trhu práce, vliv motivace na nezaměstnané, kde však navíc záleží na velikosti podpory v nezaměstnanosti a velikosti sociálních dávek. Vyšší minimální mzda může také způsobit přehodnocení výše nemzdových příjmů zaměstnanců a vést až k jejich zrušení jako kompenzace vyšších mzdových nákladů. Zaměstnavatelé mohou také vyšší mzdové náklady promítnout do kvality pracovních podmínek. Minimální mzda má vliv nejen na zvýšení mezd nízkopříjmových skupin obyvatelstva, ale může mít také vliv na růst mezd, které se pohybují nad tímto minimem v rámci růstu celkové mzdové úrovně vyvolané minimální mzdou.

2. ANALÝZA VLIVU MINIMÁLNÍ MZDY NA ZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE

2.1. INSTITUT MINIMÁLNÍ MZDY A JEHO ZAVEDENÍ

Institut minimální mzdy byl v České republice zaveden v roce 1991 a je upraven v právních předpisech České republiky, a to konkrétně zákoníkem práce zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kde se minimální mzdě věnuje § 111 a dále nařízením 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. Problematiku minimální mzdy upravují také dvě úmluvy Mezinárodní organizace práce: Úmluva č. 26 o způsobech stanovení minimálních mezd a Úmluva č. 99 o metodách stanovení minimálních mezd. Kontrolu naplňování právních předpisů z hlediska odměňování zaměstnanců provádí Statní úřad inspekce práce a podřízené oblastní inspektoráty práce. Jejich činnost upravuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

2.1.1. DEFINICE MINIMÁLNÍ MZDY A JEJÍ SAZBY

Jak je uvedeno v § 111 zákoníku práce, „minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé⁸. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.“ (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006, str. 30) Od roku 2007 se institut minimální mzdy vztahuje i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Nařízením vlády je stanovena základní sazba, další sazby a podmínky pro poskytování minimální mzdy, které nabývají účinnosti k 1. lednu kalendářního roku. Vláda přitom musí přihlédnout k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Sazby nelze snížit ani dohodou v kolektivní smlouvě. Základní sazba hrubé minimální mzdy je pro rok 2007 stanovena pro týdenní

⁸ Podle § 3 zákoníku práce se jedná o pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

pracovní dobu 40 hodin ve výši 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Další sazby hrubé minimální mzdy jsou udány procenty ze základní sazby v závislosti na míře vlivů omezující pracovní nasazení zaměstnance.⁹ Výše sazby minimální mzdy však může být závislá také na délce pracovní doby. V případě zaměstnanců se stanovenou (zkrácenou) týdenní pracovní dobou ze zákona je zajištěn nárok zaměstnance na stejnou výši minimální mzdy za měsíc. Minimální mzda musí být tedy navýšena úměrně ke zkrácené době. Jedná se například o pracující v podzemí, v nepřetržitém, třisměnném nebo dvousměnném režimu, mladistvé zaměstnance atd. U pracujících, kteří za měsíc neodpracovali příslušný počet hodin nebo mají sjednanou kratší pracovní dobu se minimální mzda snižuje úměrně odpracované době. Tedy, při práci na poloviční úvazek dostane zaměstnanec pracující za minimální mzdu 4 000 Kč za měsíc.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. upravuje také nejnižší úrovně zaručené mzdy, které se uplatňují v případě, že nejsou sjednány mzdové podmínky nebo není uzavřena kolektivní smlouva. Tyto úrovně jsou diferencovány podle kvalifikovanosti, odpovědnosti, a namáhavosti práce do osmi skupin. První skupina prací s nejnižší úrovní zaručené mzdy je ohodnocena výší minimální mzdy.

K výši minimální mzdy se váže také doplatek do výše minimální mzdy. Zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout tento doplatek v případě, že mzda, odměna či plat z dohody nedosáhne výše minimální mzdy a bez ohledu na to, zda zaměstnanec nižší výkonnost zavinil či ne. Doplatek se rovná rozdílu mezi mzdou dosaženou v daném měsíci a měsíční minimální mzdou, případně rozdílu mzdy za hodinu a minimální hodinovou sazbou. Přičemž se do dosažené mzdy či platu rozhodného pro vznik nároku na doplatek zahrnuje většina mzdových příjmů, vyjma odměny za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci

⁹ Jedná se o hrubou minimální mzdu ve výši:

90 % (tj. 7 200 Kč) základní sazby, v případě zaměstnance v prvním pracovním poměru ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru

80 % (tj. 6 400 Kč) základní sazby v případě mladistvého zaměstnance (mladší 18-ti let)

75 % (tj. 6 000 Kč) základní sazby v případě zaměstnance pobírající částečný invalidní důchod

50 % (tj. 4 000 Kč) základní sazby u zaměstnance pobírající plný invalidní důchod nebo u plně invalidního mladistvého zaměstnance, který nepobírá plný invalidní důchod.

ve ztíženém pracovním prostředí, náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.

2.2. VÝVOJ SAZEB MINIMÁLNÍ MZDY V ČESKÉ REPUBLICE

V České republice byla minimální mzda zavedena v únoru roku 1991 ve výši 2 000 Kčs. Pro stanovení výše její sazby byla počítána dvě východiska. Minimální mzda musela být vyšší než polovina průměrné mzdy a zároveň musela být vyšší než minimální životní náklady. Měla pokrýt základní životní potřeby na úrovni jednotlivých zaměstnanců, ne celých jejich domácností. K navýšení sazby minimální mzdy o 10% došlo hned v následujícím roce, kdy minimální mzda vzrostla na částku 2 200 Kč a držela se na této výši až do roku 1995. Ani v dalších třech letech však nedošlo k výraznějšímu nárůstu sazby minimální mzdy. Důvodem tohoto vývoje bylo uplatňování restriktivní důchodové politiky, která reagovala na rostoucí inflaci jako důsledek cenové liberalizace. Stát neměl zájem na zvyšování minimální mzdy z důvodu zvyšování výdajů státního rozpočtu, protože až do roku 1998 byla minimální mzda kritériem pro stanovení některých sociálních dávek.

Také proto byl v roce 1998 zaveden institut životního minima a vzájemné vazby mezi minimální mzdou a sociálním systémem ve smyslu stanovení výše příspěvků a dávek se tak zmenšila. V roce 1998 se vláda zavázala v rámci Národního plánu zaměstnanosti k postupnému zvyšování minimální mzdy. V roce 1999 a 2000 tak došlo ke zvýšení minimální mzdy dokonce dvakrát v obou letech.

Vývoj sazeb minimální mzdy v jednotlivých letech od roku 1991 je uveden v následující tabulce. Z tabulky lze vyčíst, že reálná hodnota minimální mzdy klesala v letech 1991 až 1998 vyjma roku 1996, kdy převýšila hodnotu inflace. Od roku 1999 se naopak její reálná hodnota zvyšovala. V roce 2007 se nominální hodnota minimální mzdy vyšplhala na 8 000 Kč. K jejímu dalšímu vývoji se dne 11. října 2007 vyjádřil ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas (ODS). Potvrdil, že minimální mzda zůstane pro rok 2008 stejná.¹⁰ Je patrné, že i když má být minimální mzda ze zákona upravována podle vývoje spotřebitelských cen, nebylo tomu tak vždy. Sazby minimální mzdy tak byly tvořeny spíše na základě politických priorit.

¹⁰ Zdroj: Zlínský deník ze dne 12. října 2007

Tabulka č. 1: Vývoj sazeb minimální mzdy a růstu spotřebitelských cen v období let 1991 až 2007 v České republice

Rok	Minimální mzda			Růst spotřebitelských cen v %
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu	Změna v %	
1991	2 000	10,8	0,0	0,0
1992	2 200	12,0	10,0	11,1
1993	2 200	12,0	0,0	20,8
1994	2 200	12,0	0,0	10,0
1995	2 200	12,0	0,0	9,1
1996	2 500	13,6	13,6	8,8
1997	2 500	13,6	0,0	8,5
1998	2 650	14,8	6,0	10,7
1999	3 600	19,0	35,8	2,1
2000	4 500	23,7	25,0	3,9
2001	5 000	30,0	11,1	4,7
2002	5 700	33,9	14,0	1,8
2003	6 200	36,9	8,8	0,1
2004	6 700	39,6	8,1	2,8
2005	7 185	42,5	7,2	1,9
2006	7 955	46,4	10,7	2,5
2007	8 000	48,1	0,6	-

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Český statistický úřad, vlastní výpočty

Minimální mzda by měla motivovat pracující, kteří pobírají minimální mzdu, ale i nezaměstnané, aby se zařadili do pracovního procesu nebo rekvalifikačních programů a nesetrvávali v systému sociální podpory. Tuto motivaci by mělo podpořit správné nastavení minimální mzdy a sociálních dávek. Pokud bude sazba minimální mzdy dostatečně vysoko nad úrovní sociálních dávek, nezaměstnaným se nevyplatí pobírat dávky a budou hledat práci. Pojdme tedy prozkoumat vztah minimální mzdy a životního minima popřípadě existenčního minima a jeho vliv na nezaměstnanost.

2.3. MINIMÁLNÍ MZDA A ŽIVOTNÍ MINIMUM

Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu definuje životní minimum jako minimální hranici peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb a existenční minimum jako minimální hranici příjmů osob, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití.¹¹ Ani jedna z dávek nezahrnuje nezbytné náklady na bydlení.

Životní minimum se stanovuje součtem částek životního minima pro jednotlivé členy domácnosti. Tyto částky jsou uvedeny v následující tabulce. Existenční minimum je dáno částkou 2 020 Kč za měsíc.

Tabulka č. 2: Částky životního minima v Kč za měsíc

Částky životního minima v Kč za měsíc		
pro jednotlivce		3 126
pro první osobu v domácnosti		2 880
pro druhou osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem		2 600
pro nezaopatřené dítě ve věku	do 6 let	1 600
	6 až 15 let	1 960
	15 až 26 let	2 250

Zdroj: MPSV, 2007

Při porovnávání minimální mzdy a životního minima je použita čistá minimální mzda, tedy příjem po odečtení daní a pojistného, protože z životního minima se už žádné daně neplatí, je vypláceno v čisté podobě. Vývoj a vztah obou příjmových veličin zobrazuje tabulka č. 3.

¹¹ Zdroj: Portál veřejné správy České republiky: zákon č. 110/2006 Sb. o životním a existenčním minimu

Tabulka č. 3: Vývoj částek minimální mzdy, životního minima a jejich vztah v období let 1991 až 2007 v České republice¹²

Rok	Čistá minimální mzda (Kč)	Životní minimum jednočlenné domácnosti (Kč)	Životní minimum čtyřčlenné domácnosti (Kč)	Čistá minimální mzda v % životního minima jednočlenné domácnosti	Čistá minimální mzda v % životního minima čtyřčlenné domácnosti
1991	-	1 700	5 600	101,7	30,9
1992	-	1 700	5 600	111,4	33,8
1993	1 873	1 960	6 400	95,6	29,3
1994	1 892	2 160	7 060	87,6	26,8
1995	1 909	2 440	7 840	78,2	24,3
1996	2 188	2 890	9 110	75,7	24,0
1997	2 188	3 040	9 570	72,0	22,9
1998	2 319	3 430	10 470	67,6	22,1
1999	2 844 / 3 114	3 430	10 470	82,9 / 90,8	27,2 / 29,7
2000	3 412 / 3 783	3 770	11 160	90,5 / 100,3	30,6 / 33,9
2001	4 194	4 100	11 980	102,3	35,0
2002	4 715	4 100	11 980	115,0	39,4
2003	5 087	4 100	11 980	124,1	42,5
2004	5 459	4 100	11 980	133,1	45,6
2005	5 819	4 300	12 400	135,3	46,9
2006	6 230 / 6 517	4 420	12 680	141,0 / 147,4	49,1 / 51,4
2007	6 760	3 126	9 690	216,3	69,8

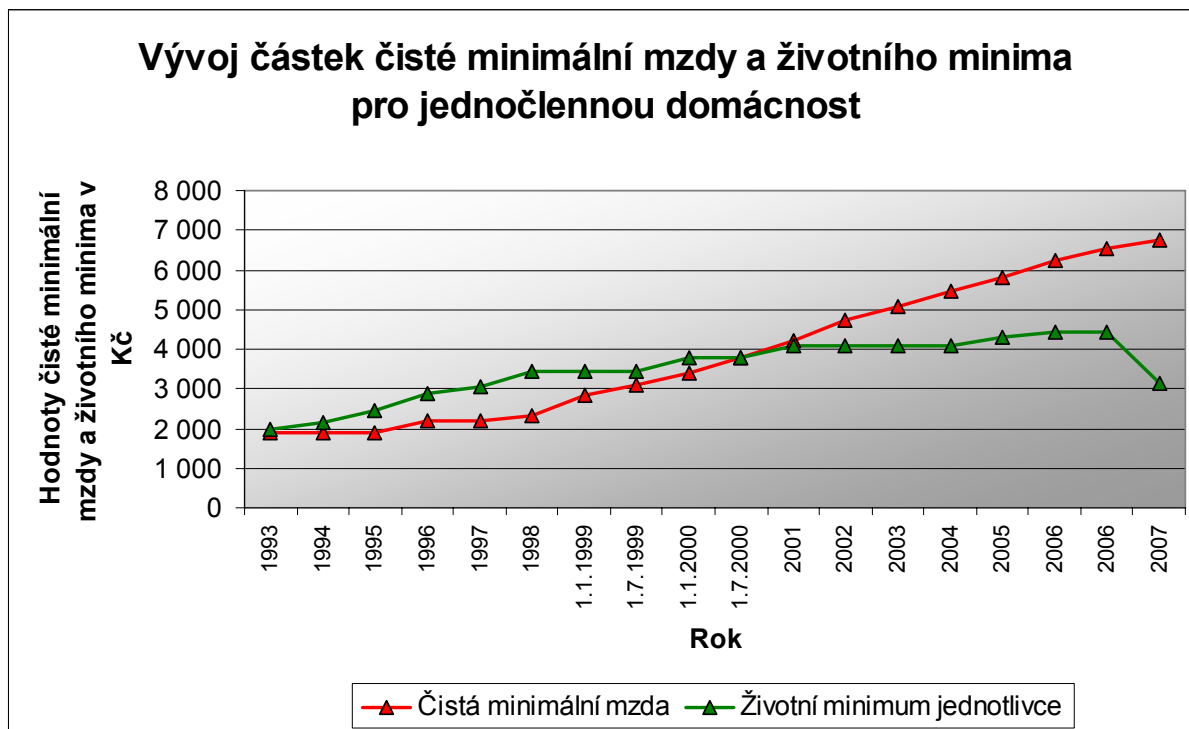
Zdroj: VUPSV, 2007

Je patrné, že v období let 1993 až 2000 byla čistá minimální mzda nižší než životní minimum, přičemž v roce 1998 tvořila pouze téměř 70 % životního minima jednočlenné domácnosti a 20 % životního minima čtyřčlenné domácnosti (kterou tvořili dva dospělí a dvě děti ve věku 10 - 15 let). Nastavením této úrovně minimální mzdy tak došlo k demotivaci hledání zaměstnání s platem na úrovni minimální mzdy a setrvání v něm. Bylo totiž výhodnější nepracovat a zneužívat tak sociální systém, protože daný subjekt dosáhl na vyšší příjem a měl i více volného času, nebo k práci tzv. načerno. Motivační funkci minimální mzda v tomto období neplnila. Zvrat nastal v roce 2001, kdy minimální mzda převýšila životní minimum jednotlivce a nadále vykazovala rostoucí trend. V letošním roce už minimální mzda tvoří 216 % životního minima pro jednotlivce. Měla by tak vytvářet dostatečnou motivaci pro

¹² Hodnota čisté minimální mzdy se v letech 1999, 2000 a 2006 měnila dvakrát, vždy k 1. 1. a k 1. 7. daného roku.

nízkokvalifikované pracovníky ke hledání práce. Vývoj částek čisté minimální mzdy a životního minima pro jednočlennou domácnost je zobrazen v grafu č. 4.

Graf č. 4: Vývoj částek čisté minimální mzdy a životního minima pro jednočlennou domácnost.



Zdroj: hodnoty z VUPSV, 2007

Minimální mzda je často považována za jednu z příčin růstu přirozené míry nezaměstnanosti, proto se v další kapitole pokusíme zjistit, zda má minimální mzda přímý vliv na nezaměstnanost v České republice.

2.4. MINIMÁLNÍ MZDA A JEJÍ PŘÍMÝ VLIV NA NEZAMĚSTNANOST

Efekt zvýšení minimální mzdy na nezaměstnanost má dvojí podobu. Prvním efektem je zvýšení nabídky práce nízkokvalifikovaných pracovníků, které zvýšená minimální mzda přitáhne do zaměstnání a dojde k poklesu nezaměstnanosti této skupiny obyvatel na trhu práce. Efekt zvýšení nabídky práce se projeví tím výrazněji, čím větší bude rozdíl mezi výší minimální mzdy a sociálních dávek, které jedinec pobírá v nezaměstnanosti. Pokud totiž bude hodnota minimální mzdy blížit částce, kterou jedinec dostane od státu v nezaměstnanosti, bude motivace minimální (viz předchozí kapitola). Na druhé straně firmy sníží poptávku po pracovní síle s nejnižší produktivitou práce, protože náklady na její zaměstnání budou větší

než výnosy z odvedené práce. Tento efekt nezaměstnanost naopak zvyšuje. Výsledný efekt bude záviset na tom, který z těchto efektů převáží.

Pro posouzení přímého vlivu minimální mzdy na nezaměstnanost bychom nejprve měli vymezit skupinu obyvatel, kterou tato veličina ovlivňuje. Minimální mzda se vztahuje zejména na handicapované, nekvalifikované, nízkokvalifikované, mladistvé ve věku 15 až 19 let, starší pracovníky ve věku nad 60 let a pomocné pracovní síly, které jsou zaměstnávány zejména v textilním a kožedělném průmyslu, potravinářském průmyslu, službách a zemědělství. V těchto oborech je velký podíl zaměstnanců pobírajících minimální mzdu nebo mzdu, která se jí svou velikostí velmi blíží. Zaměstnanci pobírající minimální mzdu však mohou pracovat i v ostatních odvětvích. Proto je vhodné vymezit tuto skupinu zaměstnanců také profesně. Jedná se například o servírky, prodavačky, pokladní, krejčovské, ostrahu objektů atd. Podíl lidí pracujících na plný úvazek za minimální mzdu je uveden v následující tabulce.

Tabulka č. 4: Podíl lidí pracujících na plný úvazek za minimální mzdu v České republice v období let 2000 až 2006 (v %)

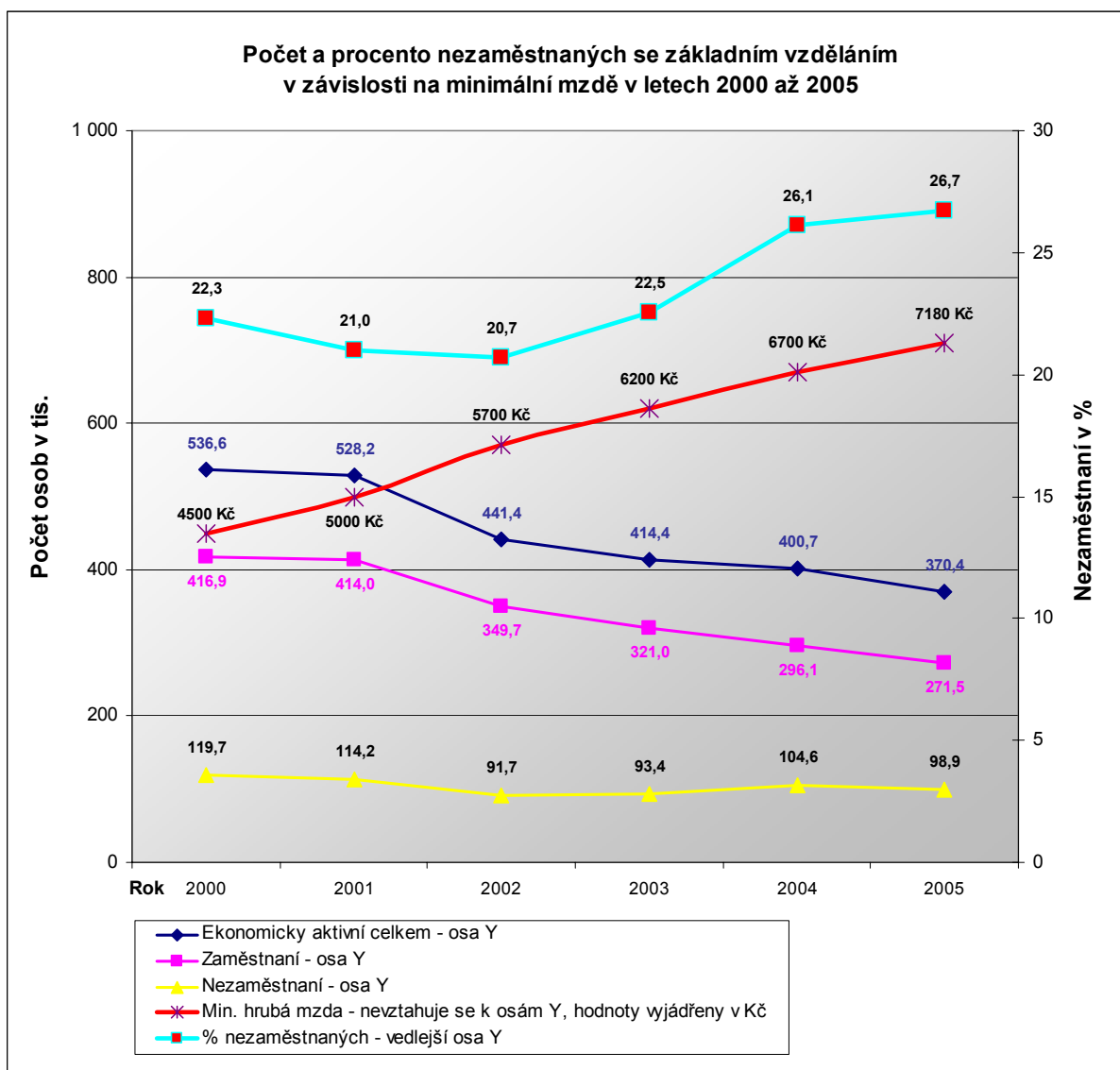
Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Pracující	1,6	1,7	2,0	2,0	2,0	2,0	2,3
Hrubá minimální mzda v Kč	4 500	5 000	5 700	6 200	6 700	7 185	7 955

Zdroj: Eurostat

Je patrné, že za minimální mzdu pracuje jen velmi malé procento zaměstnanců, které se s růstem minimální mzdy pozvolna zvyšuje. V roce 2006 dosáhlo hodnoty 2,3 %. Pro rok 2007 se prognózuje jeho zvýšení na 2,5%. Už tato skutečnost poukazuje na to, že vliv minimální mzdy na celkovou zaměstnanost nebude příliš velký.

Pokud se zaměříme na spojitost mezi vývojem sazeb minimální mzdy a vývojem nezaměstnanosti lidí se základním vzděláním, dojdeme k závěru, že tyto veličiny nevykazují společný trend. Jako podklad nám k tomu bude sloužit graf č. 5.

Graf č. 5: Nezaměstnanost lidí se základním vzděláním v České republice v období let 2000 až 2005.



Zdroj: Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočty

Jak můžeme názorně vidět, minimální mzda od roku 2000 roste, celkový počet ekonomicky aktivních lidí se základním vzděláním v tomto období klesá, čímž se snižuje počet lidí, na které se minimální mzda vztahuje. Předpokládejme, že snížení počtu ekonomicky aktivních lidí se základním vzděláním je způsobeno převážně odchodem těchto pracovníků do důchodu. V současné době většina mladých lidí ukončuje vzdělání minimálně výučním listem, což způsobuje, že pracovníků se základním vzděláním již nepřibývá. Pokles ekonomicky aktivních pracovníků by mělo doprovázet procentuální snížení nezaměstnaných této skupiny. Vzhledem k tomu, že absolutní počet nezaměstnaných v této skupině je téměř konstantní, dá se předpokládat, že tato skupina tvoří přirozenou míru nezaměstnanosti. Procento

nezaměstnaných se podle křivky jeví jako zvyšující, ale toto zvýšení je způsobeno snižujícím se počtem ekonomicky aktivních lidí této skupiny. Z výše uvedeného vyplývá, že nárůst minimální mzdy nezaznamenal žádný vliv na nezaměstnanost lidí se základním vzděláním.

Při hledání statistické závislosti mezi celkovou nezaměstnaností v České republice a minimální mzdou zjistíme, že lineární regrese postrádá význam, závislost je velmi složitá a že budoucí hodnota nezaměstnanosti se nedá předpovědět na základě znalosti hodnot minimální mzdy. Celkovou nezaměstnanost totiž zásadně ovlivňuje mnoho jiných faktorů jako je struktura a cyklický vývoj ekonomiky, nabídka sezónních prací atd. Tyto faktory zastíní vliv minimální mzdy a můžeme tak ospravedlnit tvrzení, že výše nezaměstnanosti nezávisí na hodnotách minimální mzdy dosud uplatňovaných v České republice. Statistické šetření závislosti minimální mzdy a nezaměstnanosti lidí se základním vzděláním nebylo možno provést z důvodu nedostatku odpovídajícího množství dat.

2.5. MINIMÁLNÍ MZDA A ZAMĚSTNAVATELÉ

Růst sazby minimální mzdy se odráží ve vyšších mzdových nákladech nejen na zaměstnance pobírající tento příjem, ale i na zaměstnance, kteří pobírají vyšší než minimální mzdu. Důvodem je udržení mzdové diferenciace. Když minimální mzda roste nad úroveň produktivity práce zaměstnance s nízkou kvalifikací, stane se tento pracovník pro firmu ztrátový a ta ho propustí. Zvyšování mzdových nákladů tedy vede ke snižování počtu zaměstnanců a ke zvyšování nezaměstnanosti. Firma může dopad růstu mzdových nákladů eliminovat zaváděním nových efektivnějších technologií, které částečně nebo zcela nahradí lidskou práci, přechodem k švarcsystému nebo přesunem části svých aktivit do šedé ekonomiky. Pokud by firma zaměstnávala vysoký podíl zaměstnanců pracujících za minimální mzdu, mohlo by v krajním případě dojít k ukončení podnikatelské činnosti z důvodu neschopnosti hrazení vysokých mzdových nákladů.

Vhodným příkladem z praxe může být situace z přelomu roku 2005 a 2006, kterou popsal Pavel Páral ve článku ekonomického týdeníku Euro z 19. 12. 2005. Došlo ke zvýšení minimální mzdy z původní sazby 7 185 Kč na nových 7 570 Kč a další zvýšení pak následovalo v červenci na 7 995 Kč. Oficiálním důvodem bylo odpoutání minimální mzdy od sociálních dávek, aby lidé nesetrvávali na sociálních dávkách a byli ochotni jít pracovat, ale jednalo se spíše o politiku ministerstva práce a sociálních věcí, která měla přinést zvyšování

příjmů z pojistného. Zvýšení minimální mzdy v takovém rozsahu zvýšilo příjmy sociálního pojistného na jednoho zaměstnance pobírajícího tuto mzdu o 2 402, 40 Kč. Za předpokladu, že minimální mzdu pobírají 2 až 3 % zaměstnanců, zvedne se příjem státního rozpočtu z důchodového pojištění minimálně o 300 milionů korun ročně. Zdravotní pojišťovny vyberou na zdravotním pojištění navíc minimálně 150 milionů korun. Příjemci minimální mzdy však na tom budou hůř než před zvýšením. Vhodným příkladem jsou lidé pracující jako ostraha objektů. Jde především o vysloužilé vojáky, policisty, kteří pobírají rentu, ale chtějí si přivydělat a jsou ochotni pracovat i za malou částku. Manažer jedné bezpečnostní agentury je přesvědčen, že kdyby minimální mzda neexistovala, vydělávali by ti lidé více než dnes. Celou situaci popisuje a říká, že kontrakty bezpečnostních agentur jsou nastaveny velmi striktně a ceny obsahují jen minimální marži. Minimální cena ostrahy jednou osobou činí kolem 90 Kč za hodinu. Tyto kontrakty jsou pevné a zákazníci je nemíní přehodnocovat. Už před zvýšením minimální mzdy byly některé kontrakty sjednány pod touto hodinovou cenou. Z toho vyplývá, že příslušné firmy používají švarcsystém a vyhýbají se placení pojistného. Firmy tedy budou na zvýšení minimální mzdy reagovat šetřením nákladů na zaměstnance nejčastěji v oblasti nedaněných náhrad. Vhodným příkladem jsou stravenky. Firma má kvůli zvýšení minimální mzdy dodatečný náklad na mzdu zaměstnance 500 Kč. Proto mu v této hodnotě nevydá stravenky. Firma tak svůj problém vyřešila, ale zaměstnanec přišel o 200 Kč, protože ze mzdy musel zaplatit daň a pojištění, ale stravenky měl čisté. Až zaměstnavatelé vyčerpají možnosti úspor na nemzdových nákladech, přistoupí k propouštění. Potřebné činnosti nakoupí od dodavatelů nebo živnostníků a dojde k rozšíření švarcsystému. Postavení nízkokvalifikovaných lidí se zhorší.¹³

Ze článku Českého rozhlasu 7 Zdeňka Valíše je zřejmý protikladný pohled odborů a Hospodářské komory České republiky na problematiku minimální mzdy. Podnikatelé poukazují na to, že růst minimální mzdy je mnohem větší než růst průměrné mzdy, což poškozuje firmy s vysokým podílem mezd na celkových nákladech a podniky zaměstnávající převážně sociálně ohrožené skupiny obyvatel. Prezident Hospodářské komory Jaromír Drábek navíc dodává, že růst minimální mzdy negativně ovlivní nezaměstnané v ekonomicky méně vyspělých regionech. „Tady je skutečně zcela zřejmé, že v ekonomicky slabých regionech má minimální mzda velmi výrazný negativní dopad. Vyjadřuje hodnotu práce, kterou nekvalifikovaný pracovník není schopen vytvořit, protože průměrné mzdy v některých

¹³ Zdroj: ekonomický týdeník Euro, 19. 12. 2005, str. 46

regionech jsou jen o něco vyšší než je minimální mzda.“ (Vališ, 2006) Na druhou stranu odbory poukazují na souvislost minimální mzdy a sociálních dávek, kdy by se zaměstnanec odvádějící nejméně kvalifikovanou práci měl být schopen uživit práci lépe než pobíráním sociálních dávek. Jaromír Drábek však s tímto názorem nesouhlasí a hodnotí minimální mzdu a sociální dávky jako dvě rozdílné kategorie. Minimální mzda je podle něj ekonomická kategorie, která musí vyjadřovat ekonomické souvislosti a má zaručit, že nekvalifikovaný zaměstnanec dostane odpovídající odměnu za odvedenou práci. Zato sociální dávka je záležitostí státu a má sloužit jako záchranná síť pro toho, kdo nedosáhne na sociální standard, který chce společnost poskytnout všem svým občanům.

V České republice je minimální mzda stanovena na jedné celostátní úrovni, přitom však existují rozdíly průměrných mezd jednotlivých regionů. Minimální mzda tak může mít odlišné dopady v jednotlivých regionech. Její negativní vliv je tím pravděpodobnější, čím nižší je průměrná mzdová úroveň daného regionu. Určitou roli může hrát také odvětvová struktura regionu, kdy se sleduje především podíl nízkopříjmových skupiny zaměstnanců. Avšak výsledky analýzy Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí z roku 2005, kterou vypracoval Ivo Baštýř, tyto předpoklady nepotvrdily. Analýza vyloučila jednoduché odvození minimální mzdy od empiricky zjišťované nejnižší mzdové úrovně či střední úrovně mezd v jednotlivých krajích. Nepotvrzuje přímou závislost mezi nižšími mzdovými úrovněmi a regionální mírou nezaměstnanosti. Nedoporučuje proto odstupňovat minimální mzdu podle krajů, protože nebyl prokázán jednoznačný vztah hodnot nízké úrovně mezd s mírou zaměstnanosti, životními náklady ani dalšími sledovanými veličinami. Poukazuje také na to, že by se v případě zavedení diferenciac minimálních mezd podle krajů právní úpravy staly složitějšími.¹⁴

¹⁴ Zdroj: BAŠTÝŘ, Ivo: *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR*, VÚPSV, Praha, 2005

Závěr

Minimální mzda je jedním z nástrojů politiky trhu práce, který je používán mnoha ekonomicky vyspělými zeměmi. Zavedení institutu minimální mzdy je podporováno a doporučováno mezinárodními organizacemi mezi které patří například Mezinárodní organizace práce či OECD. V současné době je však minimální mzda zároveň velmi diskutovaným pojmem, o kterém stále častěji jednají členové vlády, zaměstnavatelé, odbory, stává se předmětem empirických studií a je součástí národních legislativ, kolektivních smluv a mezinárodních dohod. Někteří ekonomové pozitivní účinky minimální mzdy popírají, přičemž poukazují na neefektivitu a negativní vlivy, které minimální mzda způsobuje jak na straně zaměstnanců, tak na straně zaměstnavatelů. Avšak ani ekonomická teorie ani empirické výzkumy nepodávají jednoznačnou odpověď ohledně prospěšnosti vlivu minimální mzdy. V politické praxi tak vzniká prostor pro diskuzi o zavedení a určení výše minimální mzdy.

V teoretické části jsou nastíněny mnohdy protichůdné cíle minimální mzdy, které lze jen těžko současně dosáhnout. Hlavním důvodem pro zavedení minimální mzdy je ochrana pracovníků s nízkou kvalifikací před tlakem zaměstnavatelů na snižování mzdy. Tento cíl je však dosažen pouze tehdy, pokud zaměstnanci vytvoří produkt ve stejné nebo vyšší hodnotě, než je výše minimální mzdy. V opačném případě se zaměstnavateli daného pracovníka zaměstnat nevyplatí. Jednou z možností zaměstnavatele je kompenzovat vyšší mzdové náklady krácením nemzdových nákladů na zaměstnance, nebo je promítnou do kvality pracovních podmínek, což bylo v práci na konkrétních příkladech dokumentováno. V horším případě pracovní místo zanikne nebo nebude vytvořeno. Tato situace vytváří tlak na státní politiku zaměstnanosti, což v důsledku vede k nárůstu výdajů v této oblasti. Další funkcí minimální mzdy je motivovat nezaměstnané pobírající sociální dávky ke hledání zaměstnání. Aby minimální mzda tuto funkci plnila, její hodnota musí být nastavena výše vzhledem k částce, kterou jedinec obdrží v rámci sociálních dávek. Ve své práci jsem porovnála čistou minimální mzdu s životním minimem jednotlivce. Až do roku 2000 byla čistá minimální mzda dokonce nižší než životní minimum a neplnila tak svou motivační funkci, v důsledku čehož její existence postrádala praktického významu. Levicově orientované politické strany obecně navrhuji tuto situaci řešit zvýšením minimální mzdy, aby bylo dosaženo motivačního rozdílu částek minimální mzdy a sociálních dávek na podporu v nezaměstnanosti ať již jde o zvýšení krátkodobé či dlouhodobé. Stejného rozdílu by však mohlo být dosaženo naopak

snížením sociálních dávek, čímž by se současně oslabila záchranná sociální síť, která je například v České republice stále považována za příliš hustou.

Jak je podrobně rozebráno v kapitole Vývoj sazeb minimální mzdy v České republice byly tyto od roku 1991 tvořeny spíše na základě politických priorit než podle vývoje spotřebitelských cen či výše minimálních životních nákladů. Až do roku 1998 byla minimální mzda kritériem pro stanovení některých sociálních dávek a stát neměl zájem na jejím zvyšování z fiskálních důvodů. V tomto roce došlo k zavedení institutu životního minima a minimální mzda se tak částečně odpoutala od své role v sociálním systému, což vedlo k jejímu pravidelnému zvyšování.

Většina ekonomů se shoduje s názorem, že negativní vliv minimální mzdy na nezaměstnanost se výrazněji projeví, pokud minimální mzda překročí určitou hraniční úroveň a na trhu práce vzniká převis nabídky nad poptávkou. Zvýšení minimální mzdy nejvíce ovlivní odvětví, ve kterých je zaměstnáno vysoké procento pracujících za minimální mzdu. Existuje mnoho sektorů, na jejichž provoz zvýšení minimální mzdy nebude mít žádný vliv, za všechny jmenujme například bankovníctví, poradenství, finanční zprostředkovatelství apod., ale naopak na textilní výrobu, bezpečnostní agentury či výkopové práce může mít vliv zásadní. Další efekt, který zvýšení minimální mzdy způsobuje je stěhování levných výrob do jiných zemí, Česká republika tak přestává být levou „montovnou“ a zvyšuje se nezaměstnanost nízkokvalifikovaných osob. Při prověřování závislosti mezi celkovou nezaměstnaností v České republice a výší minimální mzdy zjistíme, že tuto nezaměstnanost výrazně ovlivňuje mnoho jiných faktorů a vliv minimální mzdy je v porovnání s nimi zanedbatelný. Tento fakt podporuje také skutečnost, že minimální mzdu pobírá na českém pracovním trhu pouze 2,5 % pracujících. Avšak ani při zkoumání vlivu minimální mzdy na nezaměstnanost lidí se základním vzděláním nepozorujeme významný společný trend. Především podnikatelé poukazují na nutnost odlišit sazby minimální mzdy podle regionů, protože se vzájemně liší výší průměrných mezd, přičemž v některých regionech se průměrná mzda blíží více minimální mzdě než jinde. Z toho je patrné, že v těchto regionech bude mít zvyšování minimální mzdy daleko větší dopad na trh práce. Analýza Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí provedená v roce 2005 však závislost mezi nižšími mzdovými úrovněmi a regionální mírou nezaměstnanosti nepotvrdila a nedoporučila zavedení diferenciac minimálních mezd podle krajů. Výsledek podpořila obava ze složitějších právních úprav.

Z mého pohledu ovlivňuje minimální mzda relativně malou část hospodářských subjektů a zaměstnanců. Přínos růstu minimální mzdy je patrný v určitých sektorech, kde i přes růst její výše zůstávají pracovní místa zachována v dlouhodobém časovém horizontu. Zaměstnancům roste mzda. Tím pádem rostou příjmy státního rozpočtu v této oblasti. V současné době navíc existuje v České republice všeobecný nedostatek pracovních sil, což vytváří prostor pro přirozený růst mezd na základě tržního principu. V sektorech, jako například ve výše zmíněné ostraze budov a majetku naopak zvyšování minimální mzdy nejen že vadí zaměstnavatelům, ale paradoxně škodí více zaměstnancům, tedy těm, které má teoreticky chránit. Zákon de jure zakazuje zaměstnancům nabízet práci za cenu nižší než je výše minimální mzdy, stejně tak jako brání zaměstnavatelům vytvářet pracovní místa ohodnocená níže než je výše minimální mzdy. Ekonomická praxe tento problém často řeší obcházením zákona. Ve světle těchto skutečností bych spíše preferovala větší smluvní volnost mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, protože se domnívám, že přinejmenším v současné době jsou výhody minimální mzdy diskutabilní, zatímco její negativní vlivy jsou dokumentovány.

Seznam použitých zdrojů

BAŠTÝŘ, Ivo: *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR*, VÚPSV, Praha, 2005, navštíveno dne 8. 10. 2007, přístup z internetu: <http://www.vupsv.cz/an165.html>

BROŽOVÁ, Dagmar: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, 1. vydání, Praha, Vysoká škola ekonomická v Praze Nakladatelství Oeconomica, 2006, 173 str., ISBN 80-245-1120-7

Český statistický úřad: *Míra inflace*, navštíveno dne 22. 11. 2007, přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/mira_inflace

Český statistický úřad: *Statistické ročenky České republiky*, navštíveno dne 20. 11. 2007, přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statisticke_rocenky_ceske_republiky

Český statistický úřad: *Průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců podle hlavních tříd KZAM podle krajů v roce 2005, Nezaměstnaní, obecná míra nezaměstnanosti (ILO) a míra ekonomické aktivity podle krajů v roce 2005*, navštíveno dne 24. 11. 2007, přístup z internetu: <http://www.czso.cz/xa/edicniplan.nsf/kapitola/13-1101-06-2006-04>

DE FRAJA, Gianni: *Minimum Wage Legislation, Produktivity and Employment*, Economica, New Series, Vol. 66, No. 264, listopad 1999

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

Eurostat: *Proportion of full-time employees with earnings on the minimum wage (%)*, navštíveno dne 20. 11. 2007, přístup z internetu: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/extraction/evalight/EVAlight.jsp?A=1&language=en&root=/t_heme3/earn/earn_minw_pc

HOLÁNOVÁ, Eva: *Minimální mzda v České republice a v zemích OECD*, Práce a mzda, č. 1/1999, str. 17-24

HOLMAN, Robert a kol.: *Dějiny ekonomického myšlení*, 2. vydání, Praha, C. H. Beck, 2001, 544 str., ISBN 80-7179-631-X

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Minimální mzda od 1. ledna 2007*, Praha 2007, navštíveno dne 3. 11. 2007, přístup z internetu:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/4050/Minimalni_mzda_2007_.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *zákon 262/2006 Sb.*, zákoník práce, Praha 2006, navštíveno dne 22. 11. 2007, přístup z internetu: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Přehled o vývoji minimální mzdy*, navštíveno dne 22. 11. 2007, přístup z internetu: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Životní a existenční minimum od 1. 1. 2007*, navštíveno dne: 23. 11. 2007, přístup z internetu: <http://www.mpsv.cz/cs/3213>

PÁRAL, Pavel: *Minimální mzda: stát bohatne, chudí jsou ještě chudší*, Euro ekonomický týdeník, číslo 51-52, 19. 12. 2005, ISSN 1212-3129, EURONEWS, a. s.

Portál veřejné správy České republiky: *zákon č. 110/2006 Sb. o životním a existenčním minimu*, navštíveno dne 23. 11. 2007, přístup z internetu:

http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=110%2F2006&number2=&name=&text

VALIŠ, Zdeněk: *Minimální mzda nemůže být sociální dávkou*, 1. 11. 2006 Český rozhlas 7 Radio Praha, navštíveno dne 24. 11. 2007, přístup z internetu:

<http://www.radio.cz/cz/clanek/84817>

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí: *Částky životního minima 1991–2007*, navštíveno dne 23. 11. 2007, přístup z internetu: <http://www.vupsv.cz/fakta/T10.pdf>

Seznam tabulek a grafů

Tabulka č. 1: Vývoj sazeb minimální mzdy a růstu spotřebitelských cen v období let 1991 až 2007 v České republice (str. 24)

Tabulka č. 2: Částky životního minima v Kč za měsíc (str. 25)

Tabulka č. 3: Vývoj částek minimální mzdy, životního minima a jejich vztah v období let 1991 až 2007 v České republice (str. 26)

Tabulka č. 4: Podíl lidí pracujících na plný úvazek za minimální mzdu v České republice v období let 2000 až 2006 v procentech (str. 28)

Graf č. 1: Neoklasický model vlivu minimální mzdy na nezaměstnanost (str. 17)

Graf č. 2: Neoklasický model diferencované minimální mzdy dvou odvětví (str. 18)

Graf č. 3: Monopsonistický neoklasický model minimální mzdy a nezaměstnanosti (str. 19)

Graf č. 4: Vývoj částek čisté minimální mzdy a životního minima pro jednočlennou domácnost (str. 27)

Graf č. 5: Nezaměstnanost lidí se základním vzděláním v České republice v období let 2000 až 2005 (str. 29)