



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

METODA NASTAVENÍ MINIMÁLNÍ MZDY



2016 © TREXIMA, spol. s r.o.

Obsah

Úvod	5
1 Využití institutu minimální mzdy v České republice	6
1.1 Historie minimální mzdy v ČR.....	6
1.2 Současná právní úprava minimální mzdy v ČR.....	6
1.3 Vývoj minimální mzdy od roku 1991	7
1.4 Funkce minimální mzdy	10
1.5 Teorie a empirický výzkum	11
1.6 Přehled vybraných empirických výzkumů v ČR.....	12
2 Sledování dopadů změn minimální mzdy	13
2.1 Indikátory sociálně ekonomických dopadů	13
2.2 Nízkovýdělkoví zaměstnanci v letech 2012 až 2015	14
3 Nejlepší zahraniční zkušenosti	22
3.1 Systémy minimální mzdy v Evropské unii.....	22
3.2 Srovnávání systémů minimální mzdy	24
3.3 Metody regulace a hodnocení vývoje minimální mzdy – příklady.....	30
3.4 Doporučení pro ČR.....	34
4 Vývoj minimální mzdy v ČR a návrh postupu dalšího zvyšování	37
4.1 Vývoj indikátorů hospodářského rozvoje a vazba na minimální mzdu.	37
4.2 Návrh postupu zvyšování minimální mzdy	40
4.3 Simulace vývoje minimální mzdy	41
4.4 Doporučení pro nastavení minimální mzdy do roku 2020	43
4.5 Doporučení pro nastavení minimální mzdy po roce 2020	44
Závěr	45
Literatura.....	48
Příloha	50

Seznam tabulek

Tabulka 1 Základní sazba minimální mzdy v České republice v letech 1991-2015	8
Tabulka 2 Odhady počtu zaměstnanců na úrovni minimální mzdy 2016 a 2017	19
Tabulka 3 Fluktuace v období 2012 až 2015	20
Tabulka 4 Systémy minimálních mezd v EU	22
Tabulka 5 Země EU a modely regulace minimální mzdy	23
Tabulka 6 Varianty zvyšování minimální mzdy	41

Seznam grafů

Graf 1 Vývoj minimální a měsíční hrubé mzdy od roku 2001	9
Graf 2 Vývoj minimální mzdy a hypotetické varianty vývoje od roku 2000	10
Graf 3 Zastoupení nízkovýdělkových zaměstnanců v odvětví (sekcí CZ-NACE).....	18
Graf 4 Indexy statistických charakteristik v období 2012 až 2015 - mzdová sféra	19
Graf 5 Minimální mzda EUR/měsíc a PPS/měsíc - leden 2016	25
Graf 6 Minimální mzdy jako podíl na průměru/mediánu [%] v roce 2014	26
Graf 7 Podíl nízkovýdělkových zaměstnanců (průměrný hodinový výdělek menší než 2/3 mediánu) v roce 2010 [%]	27
Graf 8 Odborové pokrytí a systém minimální mzdy (2011 – 2013)	28
Graf 9 Odvodové zatížení zaměstnavatelů a zaměstnanců	29
Graf 10 Meziroční změny HDP, inflace a produktivity v letech 1995 - 2015	37
Graf 11 Meziroční změny nominální a reálné mzdy v letech 2001 - 2015	39
Graf 12 Vývoj ukazatelů zaměstnanosti/nezaměstnanosti osob ve věku 15 - 64 let..	40
Graf 13 Varianty zvyšování minimální mzdy po roce 2016	42

Seznam obrázků

Obrázek 1 Podíl zaměstnanců na úrovni minimální mzdy v kraji	17
Obrázek 2 Podíl nízkovýdělkových zaměstnanců (do 2/3 mediánu) v kraji	17

Úvod

Institut minimální mzdy je státní intervencí, která si na jedné straně stanoví populární cíle ve spravedlivém odměňování, zvyšování životní úrovně a omezování chudoby. Na druhé straně je zásahem do tržního mechanismu, jehož náklady nesou především zaměstnavatelé. Ekonomická teorie zatím neprokázala pozitivní nebo negativní působení minimální mzdy. Intenzivní empirický výzkum přináší jak negativní, tak pozitivní dopady ovlivněné konkrétními podmínkami, v nichž je institut minimální mzdy uplatňován. Vzhledem k tomu, že je zaveden ve většině vyspělých zemí (22 z 28 zemí EU, 26 z 34 zemí OECD), jsou na místě spíše otázky měření dopadů minimální mzdy a nalezení vhodného mechanismu nastavení minimální mzdy, než odmítání institutu.

Studie se zabývá návrhem mechanismu pro stanovování minimální mzdy v současných podmínkách ČR. Navrhuje cestu přizpůsobování minimální mzdy celkovému mzdovému vývoji a diskutuje působení některých makroekonomických indikátorů, které je nutno brát v potaz při realizaci navrhovaného mechanismu regulace minimální mzdy.

Zákonná minimální mzda je silným a zároveň mnohostranně působícím regulačním opatřením. Proto je třeba hledaný mechanismus nastavení opřít o věrohodné údaje, komplexní expertní posouzení a maximální shodu účastníků sociálního dialogu.

První část studie ukazuje na postupy, které jsou k dispozici pro posouzení dopadů ve mzdové oblasti. První kapitola přináší základní shrnutí vývoje minimální mzdy v ČR, zmiňuje představu současné vlády o cestě k naplnění poslání minimální mzdy a ukazuje na významné empirické výzkumy v ČR, které se minimální mzdě věnují. Druhá kapitola popisuje možnosti certifikované metodiky pro hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj v ČR a nabízí přehled aktuálních charakteristik struktury nízkovýdělkových zaměstnanců. Kompletní výsledky roku 2015 podle zmíněné metodiky jsou obsahem přílohy. Třetí kapitola podává přehled o systémech minimální mzdy a způsobech nastavování v Evropské unii. Ze souhrnu zahraničních zkušeností vyvozuje doporučení pro ČR. Čtvrtá kapitola ukazuje vývoj relevantních makroekonomických indikátorů ve vztahu k vývoji minimální mzdy a simuluje varianty přibližování minimální mzdy ke čtyřicetiprocentnímu podílu na průměrné měsíční hrubé mzdě. Závěr kapitoly předkládá doporučení pro krátkodobý a střednědobý horizont regulace minimální mzdy.

1 Využití institutu minimální mzdy v České republice

1.1 Historie minimální mzdy v ČR

Plošná minimální mzda byla v České republice stanovena zákonem v 90. letech 20. století, avšak institut minimální mzdy zde má dlouhou tradici. Minimální mzda byla stanovena u vybraných profesí již v první polovině 20. století. V roce 1919 byla vyhláškou č. 232 stanovena minimální mzda pro šití konfekce objednané vojenskou správou. Ve 20. a 30. letech 20. století byla minimální mzda domlouvána skrze tarifní smlouvy, tzn. velkou roli hrály kolektivní smlouvy sjednané mezi svazy zaměstnavatelů a zaměstnanců. Hospodářská krize ve 30. letech pomohla k rozšíření platnosti mnohých kolektivních smluv na celá odvětví, popř. regiony. Zákonná forma minimální mzdy se však pro pracovníky jako celek nepoužívala. Důvodem byly nejen administrativní překážky a nedostatečný zájem pracovníků a odborů, ale i názor, že zákonná minimální mzda není v době ekonomické krize podstatná (Barošová, 2005).

Mezi roky 1945 až 1989 nebyla minimální mzda upravena žádnou právní normou. Minimální mzda byla spojena s 1. tarifní třídou, čímž měla být zabezpečena životní úroveň rodiny.

V 90. letech 20. století došlo k obnovení institutu minimální mzdy. Institut minimální mzdy byl začleněn do Zákoníku práce, a role kolektivního vyjednávání tak ztratila na své síle. Minimální mzda byla považována za část záchranné sociální sítě, jejíž podmínky byly stanoveny v tripartitní dohodě.

Poprvé byl institut zákonné minimální mzdy upraven v první novelizaci zákoníku práce po roce 1989 (§ 111, odst. 3 zákona č. 3/1991 Sb. ze dne 5. 12. 1990). Podmínky i výše minimální mzdy byla stanovena nařízením vlády č. 99/1991 Sb., o stanovení minimální mzdy. Při stanovení výše minimální mzdy se vycházelo z minimálního důchodu, který představoval jediný zdroj příjmu. První stanovená minimální mzda dosahovala výše 2 000 Kč/měsíc, což v dané době představovalo přibližně polovinu průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství.

1.2 Současná právní úprava minimální mzdy v ČR

Od roku 2007 je minimální mzda ustanovena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (ZP). Na základě § 111, odst. 1 je minimální mzda nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Konkrétní výši 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, ve znění pozdějších předpisů (k poslední změně došlo nařízením vlády č. 233/2015 Sb. ze dne 20. 8. 2015). Minimální mzda je spojena také se zdravotním pojištěním, kdy představuje minimální vyměřovací základ pro zaměstnance

(zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů).

Kromě minimální mzdy je v ČR uplatňován i systém tzv. **zaručené mzdy** (§ 112 ZP). Zaručená mzda chrání zaměstnance před nepřiměřeně nízkou odměnou za jejich práci a týká se zaměstnanců v pracovním poměru, jejichž mzda není sjednávána v kolektivní smlouvě, a zaměstnanců, kteří jsou odměňováni platem. Sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací.

V nepodnikatelské sféře je kromě výše uvedeného uplatňován také systém platových tarifů. U ekonomických subjektů platové sféry, ve kterých probíhá kolektivní vyjednávání o mzdách, je uplatňován pouze institut minimální mzdy. V kolektivních smlouvách lze vyjednat vyšší minimální mzdu, než je dána zákonem. U podnikatelských subjektů, kde není uzavřena kolektivní smlouva, musí být dodržena nejen zákonná úprava minimální mzdy, ale také nejvyšší úroveň zaručené mzdy.

Vláda může na základě § 111 odst. 2 a 112 odst. 2 ZP stanovit i **snížené sazby minimální mzdy** pro zaměstnance, kteří se mohou na trhu práce uplatnit pouze v omezené míře. Snížená sazba minimální mzdy je podle stávající zákonné úpravy uplatněna u zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu, a činí 9 300 Kč za měsíc a 55,10 Kč za hodinu.

Výše základní sazby minimální mzdy se vztahuje k týdenní pracovní době 40 hodin. Pokud je zaměstnanci na základě § 79 ZP určena **jiná týdenní pracovní doba**, zvýší se hodinová minimální úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době. Přesnou výši minimální mzdy při zkrácené pracovní době odvodí zaměstnavatel dle vztahu

$$MM_x = MM_z k,$$

kde $k = 40/x$, MM je minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu, z = 40 hodin, x = jiná stanovená týdenní pracovní doba.

1.3 Vývoj minimální mzdy od roku 1991

Vývoj základní sazby hodinové a měsíční minimální mzdy při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin ukazuje *Tabulka 1*.

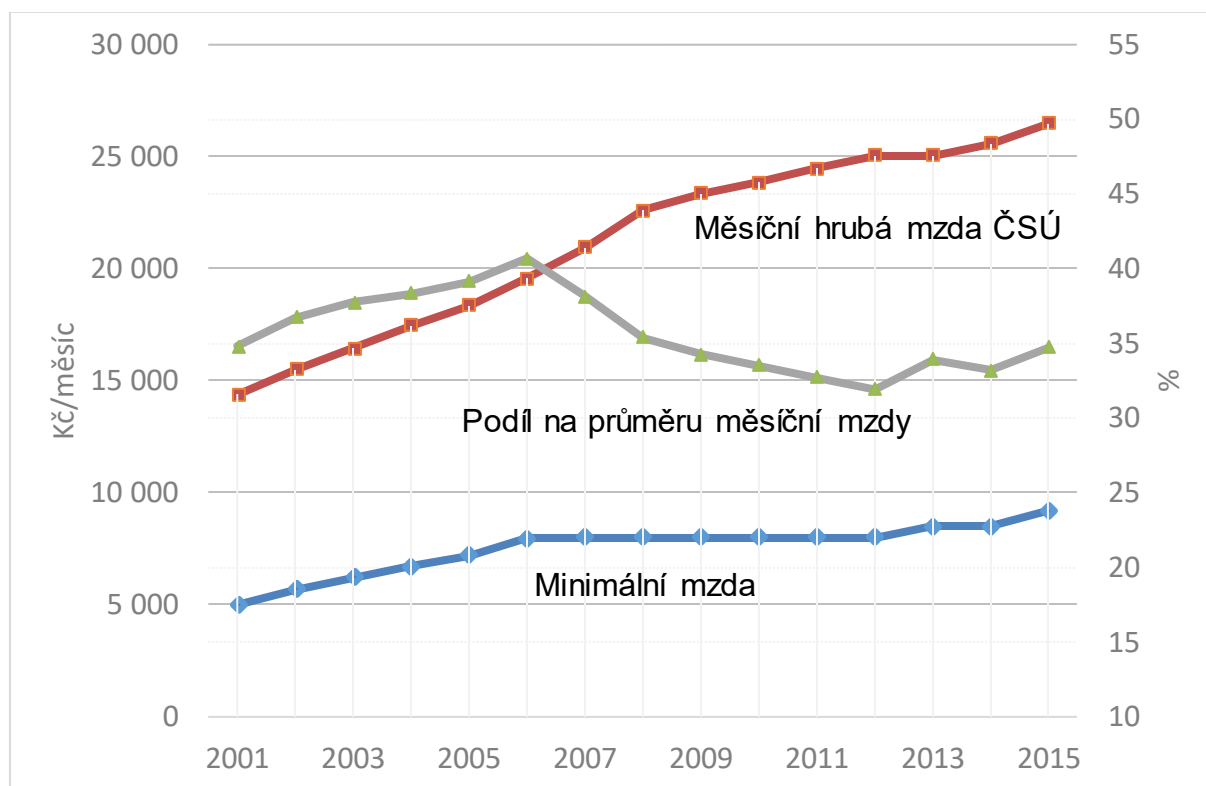
Tabulka 1 Základní sazba minimální mzdy v České republice v letech 1991-2015

Rok	Měsíc	Základní sazba minimální mzdy		Zvýšení
		Kč/měsíc	Kč/hod	[%]
1991	2	2 000	10,80	
1992	1	2 200	12,00	10,0
1993		2 200	12,00	
1994		2 200	12,00	
1995		2 200	12,00	
1996	1	2 500	13,60	13,6
1997		2 500	13,60	
1998	1	2 650	14,80	6,0
1999	1	3 250	18,00	22,6
2000	1	4 000	22,30	23,1
2000	7	4 500	25,00	12,5
2001	1	5 000	30,00	11,1
2002	1	5 700	33,90	14,0
2003	1	6 200	36,90	8,8
2004	1	6 700	39,60	8,1
2005	1	7 185	42,50	7,2
2006	1	7 570	44,70	5,4
2006	7	7 955	48,10	5,1
2007	1	8 000	48,10	0,6
2008		8 000	48,10	
2009		8 000	48,10	
2010		8 000	48,10	
2011		8 000	48,10	
2012		8 000	48,10	
2013	8	8 500	50,60	6,3
2014		8 500	50,60	
2015	1	9 200	55,00	8,2
2016	1	9 900	58,70	7,6

Zdroj: MPSV.

První desetiletí vývoje minimální mzdy od zavedení institutu zákonné minimální mzdy do roku 2002 můžeme charakterizovat jako období nepravidelného skokového navyšování s výrazným zrychlením v poslední třetině (o více než 20 % v letech 1999 a 2000). Další období má fázi zpomaleného růstu se zřetelným zaostáváním za růstem hrubé mzdy do roku 2006, následovanou fází stagnace do roku 2012. Od roku 2013 se minimální mzda opět zvyšuje a končí s podílem 34,8 % průměrné hrubé mzdy, který zdaleka nedosahuje maximální úrovně 40,7 % roku 2006. Vývoj minimální mzdy ve vztahu k vývoji hrubé mzdy ukazuje *Graf 1*.

Graf 1 Vývoj minimální a měsíční hrubé mzdy od roku 2001

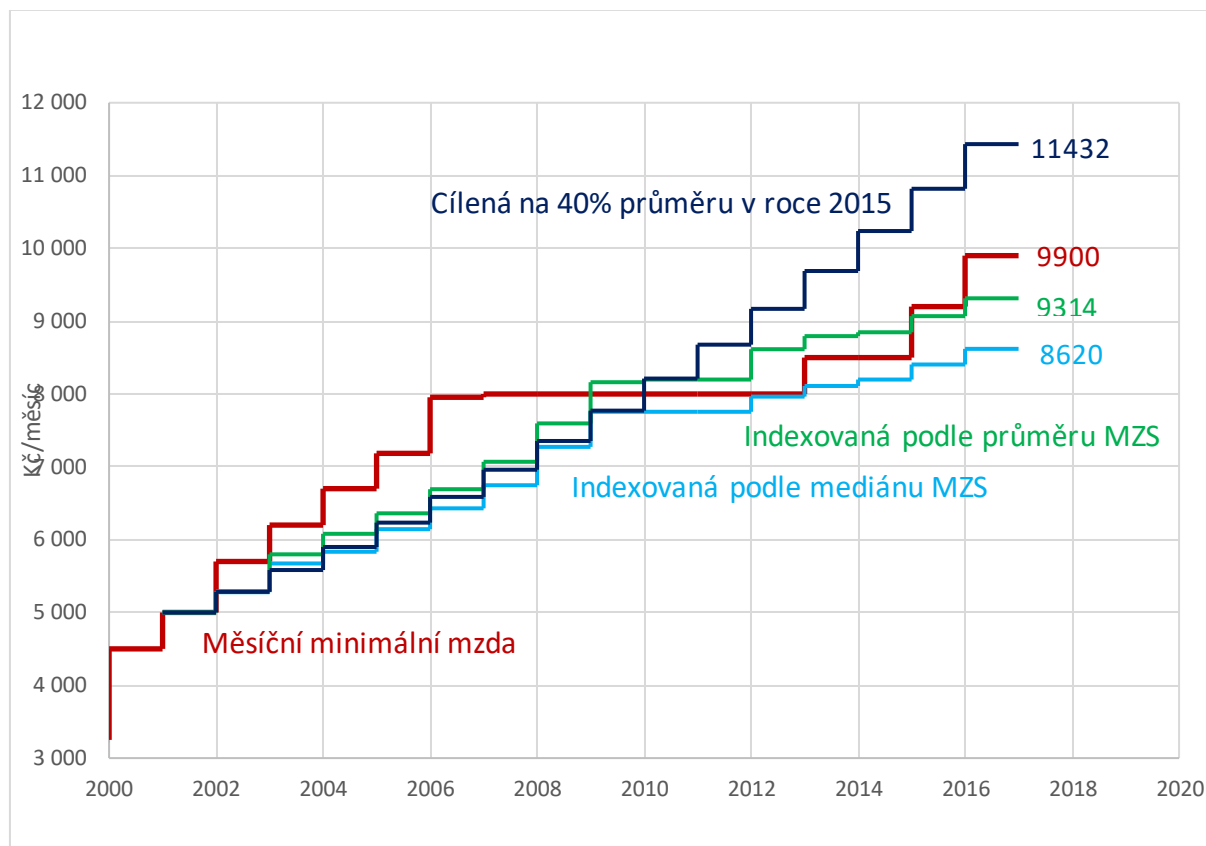


Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočet

Vývoj minimální mzdy v grafu odráží podstatný vliv politické orientace vlády (levicové v letech 1998 až 2006 a pravicové v letech 2006 až 2013). Za působení pravicových vlád v minulém i tomto století se minimální mzda, zavedená v roce 1991, nezvyšovala buď vůbec, nebo jen málo a s většími časovými prodlevami; za působení levicových vlád se minimální mzda naopak pravidelně a dosti zřetelně zvyšovala (studie Úřad vlády ČR, 2014).

Vzhledem k aktuálním úvahám o mechanismu nastavení minimální mzdy může být užitečné porovnat i hypotetické varianty změny po roce 2000. Srovnání skutečného vývoje minimální mzdy (lomená čára s názvem *Měsíční minimální mzda*) a hypotetických variant vývoje ukazuje schodový **Graf 2**. Varianta minimální mzdy indexované od roku 2001 podle mediánu mzdové sféry by v roce 2016 dosáhla hodnoty přibližně 8600 Kč za měsíc. Varianta minimální mzdy indexované od roku 2001 podle průměru mzdové sféry by v roce 2016 dosáhla hodnoty 8600 Kč za měsíc. Varianta cílená od roku 2001 na 40 % průměru mzdové sféry v roce 2015 by v roce 2016 dosáhla hodnoty 11 400 Kč za měsíc.

Graf 2 Vývoj minimální mzdy a hypotetické varianty vývoje od roku 2000



Zdroj: ISPV, vlastní výpočty

1.4 Funkce minimální mzdy

Institut minimální mzdy má v ČR splňovat dvě základní funkce, funkci sociálně-ochrannou a funkci ekonomicko-kriteriální. **Sociálně ochranná funkce** má zajišťovat pracujícího člověka před pádem do chudoby, bránit závislosti na sociálních dávkách a negativním důsledkům pro něho i pro společnost (ztráta sociální soudržnosti, dluhová past, kriminalita). **Ekonomicko-kriteriální funkce** má zajišťovat zaměstnavatelům rovné podmínky mzdové konkurence, (tj. zabránit mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil, tzv. mzdovému dumpingu); zároveň má motivovat občany k tomu, aby práci vyhledávali a přijímali a nespolehali na sociální dávky (Podrobněji k funkcím minimální mzdy Duspivová, Fischer, Matějka, 2015 a Baštýř, 2005).

Aktuální vyjádření cílů vlády a cestu k jejich naplňování obsahuje vládní prohlášení z února 2014. V resortních prioritách Ministerstva práce a sociálních věcí se uvádí:

Vláda připraví návrh na úpravu minimální mzdy (úprava příslušného nařízení vlády č. 67/ 2006 Sb., o minimální mzdě) a zvýší minimální mzdu po projednání se sociálními partnery tak, aby zajišťovala důstojný život zaměstnanců nezávislý na sociálních

dávkách. Její úroveň bude dostatečně motivační a měla by se postupně s ohledem na ekonomické a sociální souvislosti přiblížit 40 % průměrné mzdy.

1.5 Teorie a empirický výzkum

Pro zhodnocení působení minimální mzdy neexistují jednoduché postupy. Jako regulační opatření může mít negativní i pozitivní efekty v sociální a ekonomické oblasti. **Teoretické modely** porovnávají náklady a výnosy regulačního zásahu pomocí vybraných ukazatelů. Ekonomické modely se soustřeďují především na ekonomické indikátory a vedou často ke klasické hypotéze, že zvýšení minimální mzdy má za následek rušení pracovních míst a růst nezaměstnanosti. Politické modely berou v úvahu politicko-ekonomické souvislosti i neměřitelné přínosy a újmy. Oba přístupy posuzují prospěšnost změny minimální mzdy v principu podle toho, zda přináší prospěch většině lidí. Obtížnost takového komplexního posouzení prospěšnosti, které by umělo objektivně porovnat pozitiva pro jednu skupinu s nevýhodami jiné skupiny, je zřejmá. Požadavkům praxe na zhodnocení dopadů změn minimální mzdy vycházejí vstříc spíše **empirické studie**.

Hlavním tématem empirických studií je dopad minimální mzdy na zaměstnanost resp. nezaměstnanost a fluktuaci zaměstnanců. V této oblasti je k dispozici bezpochyby nejrozsáhlejší soubor teoretických prací i empirických výzkumů nejvyspělejších ekonomik, které nelze při úvahách o vlivech minimální mzdy na zaměstnanost v ČR pominout.

Ve světle empirických důkazů je obtížné tvrdit, že minimální mzda statisticky významně zvyšuje nebo snižuje zaměstnanost. Proto si výzkum poslední doby všímá i dalších možností zaměstnavatelů, kterými mohou kompenzovat zvýšenou minimální mzdu, než jen tradičně diskutované snížení zaměstnanosti. Příkladem možností přizpůsobení se ukazují být omezení fluktuace, zvýšení efektivnosti firem, komprese mezd ve firmě nebo promítnutí změn do cen výrobků a služeb (studie Hirsch, Kaufman, Zelenska 2011).

Empirický výzkum v souvislosti s minimální mzdou se zdaleka neomezuje jen na zaměstnanost. Širší obecný pohled na teoretické modely i empirický výzkum přináší studie Duspivová, Fischer, Matějka, 2015. Jako nečastější předmět výzkumu uvádí:

- zaměstnanost/nezaměstnanost a fluktuaci zaměstnanců,
- rozdělení mezd v nominálním i reálném pojetí,
- rozdělení příjmů ve společnosti a chudoba,
- oblasti související s alokací zdrojů v ekonomice (agregátní poptávka a nabídka, ceny produkce, zisk firem, produktivita zaměstnanců, kvalifikace zaměstnanců),
- konkurenceschopnost.

1.6 Přehled vybraných empirických výzkumů v ČR

K výraznému růstu minimální mzdy došlo v ČR na přelomu tisíciletí (tempa růstu uvádí *Tabulka 1* v kapitole 1.3). Kvantifikací dopadu minimální mzdy na zaměstnanost v tomto období se zabývala studie **Minimum Wage and its Impact on Wage Distribution, Unemployment and Hours Worked** (Gottwald a kol., 2002). Konstatuje nepodstatný vliv velkých změn na zaměstnanost a větší citlivost malých firem na změny. Podle studie byl dopad zvýšení 1989/1999 pozitivní pro firmy s více než 100 zaměstnanci.

Stejně období výrazných změn minimální mzdy bylo předmětem studie **Firm-level Consequences of Large Minimum-wage Increases in the Czech and Slovak Republics** (Eriksson a Pytlíková, 2004). S využitím informací z ISPV zkoumali autoři vliv značných zvýšení minimální mzdy na výdělky i zaměstnanost a prokazují jisté (ne podstatné) snížení zaměstnanosti a větší vliv na výdělky ve firmách jako reakci na změny minimální mzdy v letech 1999 až 2002.

Vládní studie **Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR** (Úřad vlády ČR, 2014) zkoumala závislost difference průměrného počtu zaměstnanců v národním hospodářství podle ekonomické činnosti na třech proměnných (poměru minimální mzdy k průměru v odvětvích, růstu HDP a poměru minimální mzdy a životního minima). Studie pracovala s daty ČSÚ z období 2000 až 2012. Došla k závěru, že minimální mzda nemá vliv na celkový počet zaměstnanců v národním hospodářství ani na zaměstnanost v odvětvích.

Aktuální ekonomická studie pro ASO z roku 2015 s názvem **Vliv minimální mzdy na zaměstnanost v České republice** (Duspivová, Fischer, Matějka, 2015) analyzovala na datech ČSÚ z období 1996 až 2015 vztah zaměstnanosti, HDP a minimální mzdy. Brala v úvahu zpožděnou reakci na změnu minimální mzdy a zkoumala:

- a) Vliv minimální mzdy na počet odpracovaných hodin.
- b) Vliv minimální mzdy na počet zaměstnanců a zaměstnaných osob.

Tato studie došla na základě dynamických regresních modelů k závěru, že v reakci na zvýšení minimální mzdy dochází k většímu poklesu počtu odpracovaných hodin ještě v daném čtvrtletí a počty zaměstnanců klesají s velkým zpožděním, přesněji:

- zvýšení minimální mzdy se projevilo ve sledovaném období nejdříve poklesem počtu odpracovaných hodin v ekonomice, teprve poté následovalo přizpůsobení trhu práce z hlediska počtu osob,
- zvýšení minimální mzdy se projevilo ve větší intenzitě v kategorii zaměstnanců ve srovnání se širší kategorií zaměstnaných osob.

2 Sledování dopadů změn minimální mzdy

2.1 Indikátory sociálně ekonomických dopadů

Pro současnou fázi vývoje minimální mzdy je k dispozici informační statistická základna, která nabízí kontinuální sledování indikátorů dopadů změny minimální mzdy. Soustavu indikátorů (postupů), které v časové řadě a v konfrontaci s vývojem minimální mzdy umožní určit dopady minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj, je možné rozčlenit do následujících okruhů:

Nízkovýdělková pracovní místa.

Můžeme sledovat jejich podíl v mzdové a platové sféře, dále v členění podle velikosti zaměstnavatele, typu úvazku, pracovního poměru na dobu určitou/neurčitou, regionu, odvětví nebo podle odborového pokrytí.

Nízkovýdělkoví zaměstnanci.

Změny ve složení zaměstnanců s nízkými výdělky se dají pozorovat v členění podle pohlaví, věku, vzdělání, doby zaměstnání, státního občanství, invalidity.

Dopad na výdělky.

Sleduje se jako vývoj výdělků a jejich struktury, vývoj základních charakteristik jako podíl minimální mzdy na mediánu a průměru, vliv na distribuci výdělků (zaměstnanci dotčení změnou), vývoj gender pay gap.

Dopad na trh práce.

Dopady na trh práce odrážejí zejména indikátory změn v zaměstnanosti, nezaměstnanosti, odpracované doby.

Dopad na konkurenceschopnost.

Zahrnuje zejména změny v nákladech práce, cenách, vznik a zánik firem.

Značnou částí výše zmíněných indikátorů se zabývá metodika¹ **Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR** (TREXIMA, VŠE, 2013). Metodika si klade za cíl vybrat základní indikátory, které mohou ukazovat na změny vyvolané zvýšením minimální mzdy. Primárním předmětem zájmu jsou dopady na mzdy, mzdové rozdělení, vymezení zaměstnanců dotčených změnou minimální mzdy, resp. vymezení potenciálně dotčených zaměstnanců. Dovedeme-li určit počet zaměstnanců na úrovni minimální mzdy, je možné odhadovat náklady státního rozpočtu nebo náklady zaměstnavatelů v důsledku zvýšení minimální mzdy.

¹ Certifikovaná metodika je výsledkem projektu, který řešila TREXIMA, spol. s r. o. ve spolupráci s VŠE v Praze a s finanční podporou Technologické agentury ČR v letech 2012 a 2013.

Ve shodě s mezinárodně uznávanou definicí zavádí metodika kategorii nízkovýdělkových zaměstnanců. **Nízkovýdělkovými zaměstnanci** nazývá ty zaměstnance, jejichž hrubá měsíční mzda nebo plat je menší než hodnota 2/3 mediánu celé ČR.

Zaměstnance na úrovni minimální mzdy metodika definuje přesněji, než definice Eurostatu nebo OECD². Zpřesnění spočívá v respektování českých předpisů a využití možností datových zdrojů:

- Strukturální výdělkové statistiky (ISPV) dovolují brát v úvahu zákoník práce. Podle zákoníku práce (§ 111 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) se pro účel minimální mzdy do mzdy a platu 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.
- Pro zařazení do kategorie na úrovni minimální mzdy využívá metodika vedle měsíční hrubé mzdy i průměrný hodinový výdělek a placenou dobu.
- Pro platovou sféru pracuje s kategorií **zaměstnanců na úrovni zaručené mzdy**, definovanou analogicky s kategorií na úrovni minimální mzdy.

Výsledné indikátory charakterizující strukturu nízkovýdělkových pracovních míst a zaměstnanců prezentuje metodika ve formě tabulek, ve kterých je ke každé skupině a kategorii nízkovýdělkových zaměstnanců nebo zaměstnanců na úrovni minimální mzdy uveden

- absolutní počet zaměstnanců ve skupině a kategorii,
- procento zastoupení těchto zaměstnanců v celé skupině (např. nízkovýdělkových mužů ze všech mužů v šetření),
- procento těchto zaměstnanců v kategorii (např. nízkovýdělkových mužů ze všech nízkovýdělkových).

Kompletní hodnoty indikátorů sledovaných metodikou jsou uvedeny v příloze. Obsahuje tabulky za jednotlivé roky 2012 až 2015 a souhrnnou tabulku s časovou řadou.

2.2 Nízkovýdělkoví zaměstnanci v letech 2012 až 2015

Na klíčovou otázku „Kdo pracuje za minimální mzdu?“ odpovídá metodika na základě výsledků strukturálních mzdových šetření roku 2015. Na úrovni minimální mzdy 9200 Kč za měsíc pracovala 3,2 % zaměstnanců, tj. o jeden procentní bod víc než v roce 2012, kdy se celková mzdová úroveň nejvíce vzdálila šest let stagnující minimální mzdě. Podíl nízkovýdělkových zaměstnanců v celé zaměstnanecké populaci činil v roce 2015 20,6 % (o 1 p. b. víc než v roce 2012).

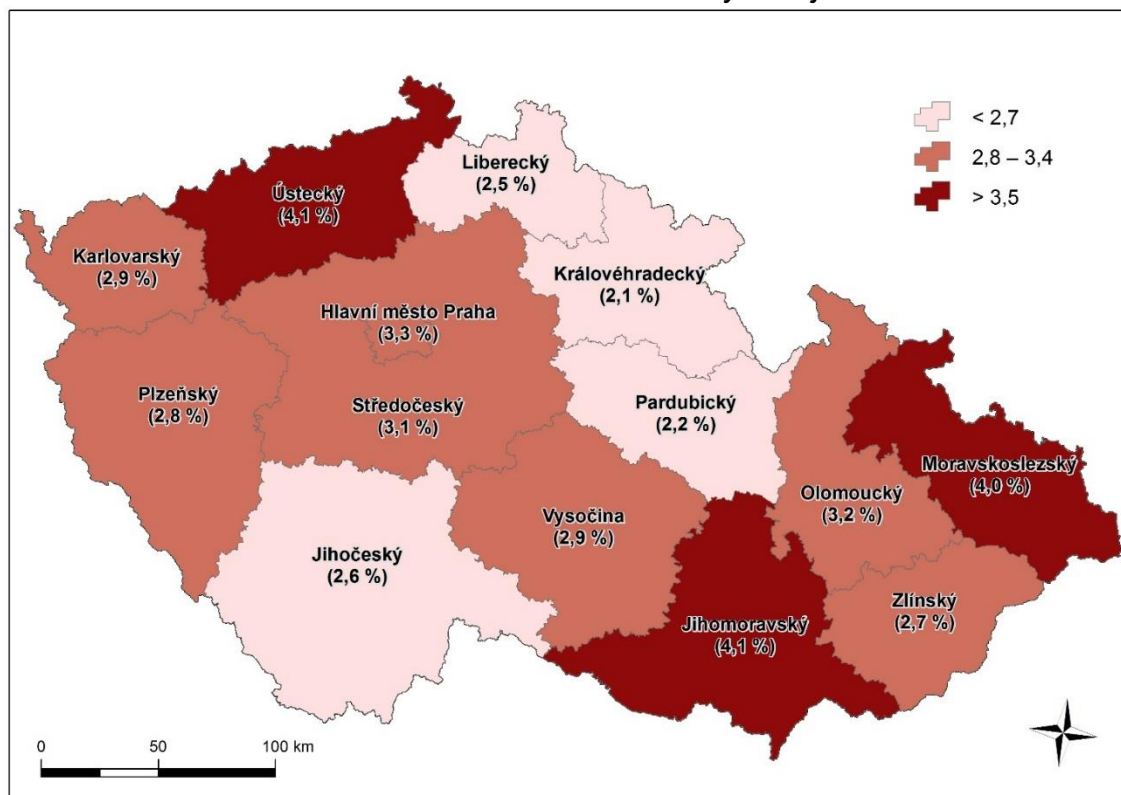
Aktuální hodnoty sledovaných indikátorů komentuje následující přehled, členěný podle osobnostních a firemních charakteristik.

² V mezinárodních srovnáních se za zaměstnance na úrovni minimální mzdy považují zaměstnanci s výdělkem do 105 % minimální mzdy.

Více než čtvrtina všech zaměstnaných žen (26,1 %) a jen 16,2 % všech zaměstnaných mužů je mezi nízkovýdělkovými zaměstnanci, ale téměř stejným podílem (3,1 a 3,4 %) jsou muži i ženy zastoupeni na úrovni minimální mzdy.	Pohlaví
Největší podíl zaměstnanců se mzdou do 2/3 mediánu z hlediska věku je ve skupině zaměstnanců mladších 20 let a to 44,8 %. Avšak tato věková kategorie je nejmenší z hlediska podílu zaměstnanců na všech zaměstnancích se mzdou do 2/3 mediánu, který představuje 0,5 %.	Věk
Největší podíl zaměstnanců se mzdou do 2/3 mediánu z hlediska dosaženého vzdělání je ve skupině zaměstnanců se základním vzděláním a to 44,8 %. U těchto zaměstnanců je i největší podíl zaměstnanců se mzdou na úrovni minimální mzdy, který odpovídá 8,3 % (o 1,6 procentního bodu víc než v roce 2014).	Vzdělání
Karlovarský kraj má nejvyšší podíl nízkovýdělkových zaměstnanců (26,6 % se mzdou do 2/3 mediánu). Hlavní město Praha má naopak nejnižší podíl nízkovýdělkových zaměstnanců ze všech zaměstnanců v Praze (16 %) i když v kategorii nízkovýdělkových je nejvíce zastoupena (14,7 %). Tabulkové údaje na obrázcích na straně 17.	Kraj
Typickými nízkovýdělkovými zaměstnanci jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Více než polovina z nich (59,3 %) má výdělek do 2/3 mediánu a 13,4 % zaměstnanců je odměňováno na úrovni minimální mzdy. Pracovníci ve službách a prodeji představují druhou významnou skupinu nízkovýdělkových zaměstnanců (52 % se mzdou do 2/3 mediánu a 8,6 % zaměstnanců na MM).	Zaměstnání
Zaměstnanci pracující v malých firmách (do 10 zaměstnanců) mohou být více dotčeni změnou úrovně základní sazby minimální mzdy, protože 52 % těchto zaměstnanců pobírá mzdu nižší než 2/3 mediánu a 11 % zaměstnanců pobírá minimální mzdu.	Velikost ekonomického subjektu
Největší podíl nízkovýdělkových zaměstnanců mají podle očekávání noví zaměstnanci do 1 roku po nástupu do zaměstnání a naopak nejmenší podíl zaměstnání déle než 5 let.	Doba zaměstnání
Čtvrtina zaměstnanců se zkráceným úvazem patří do kategorie nízkovýdělkových, ale v kategorii nízkovýdělkových představují pouhých 14,5 %.	Úvazek

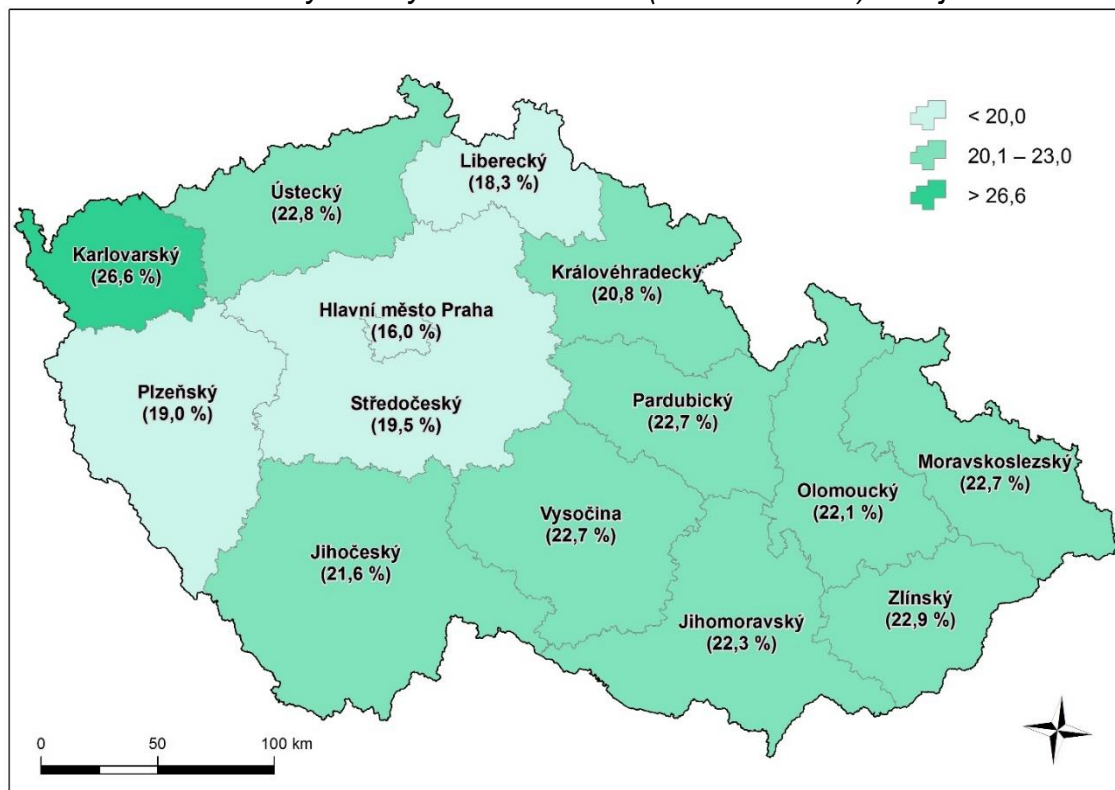
Zaměstnanci pracující v ubytování, stravování a pohostinství převážně pracují za mzdu menší než 2/3 mediánu, těchto zaměstnanců je 69,6 %. Na minimální mzdě je 18,9 % těchto zaměstnanců. Za mzdu menší než 2/3 mediánu pracuje 51,6 % zaměstnanců z odvětví administrativní a podpůrné činnosti (na MM je 14,9 % těchto zaměstnanců), jsou to převážně zaměstnanci z bezpečnostních agentur, úklidových služeb a pracovních agentur. Tabulkové údaje znázorňuje Graf 3.	Odvětví
Z pohledu celé ČR je problém minimální mzdy problémem mzdové sféry (94 % zaměstnanců na úrovni minimální mzdy a více než 90 % nízkovýdělkových je ze mzdové sféry).	Sféra
Výraznější podíl nízkovýdělkových zaměstnanců v ČR mají zaměstnanci s ukrajinským (41,5 %), rumunským (38 %) a bulharským (37,4 %) státním občanstvím. Ukrajinci mají zároveň největší podíl zaměstnanců na úrovni minimální mzdy (10,8 %).	Státní občanství
Pokrytí kolektivními smlouvami můžeme sledovat pouze ve mzdové sféře. Více než dvojnásobný podíl nízkovýdělkových zaměstnanců je ve firmách bez kolektivní smlouvy než ve firmách, které kolektivní smlouvu mají. Ve firmách s odborovým pokrytím je minimální podíl zaměstnanců na úrovni minimální mzdy (0,7 %).	Pokrytí kolektivní smlouvou (mzdová sféra)
Více než polovina invalidních zaměstnanců (poživatelů invalidních důchodů), které ISPV sleduje pouze za mzdovou sféru, pobírá mzdu nižší než 2/3 mediánu, na minimální mzdě je 23,4 % těchto zaměstnanců.	Invalidní důchod (mzdová sféra)

Obrázek 1 Podíl zaměstnanců na úrovni minimální mzdy v kraji



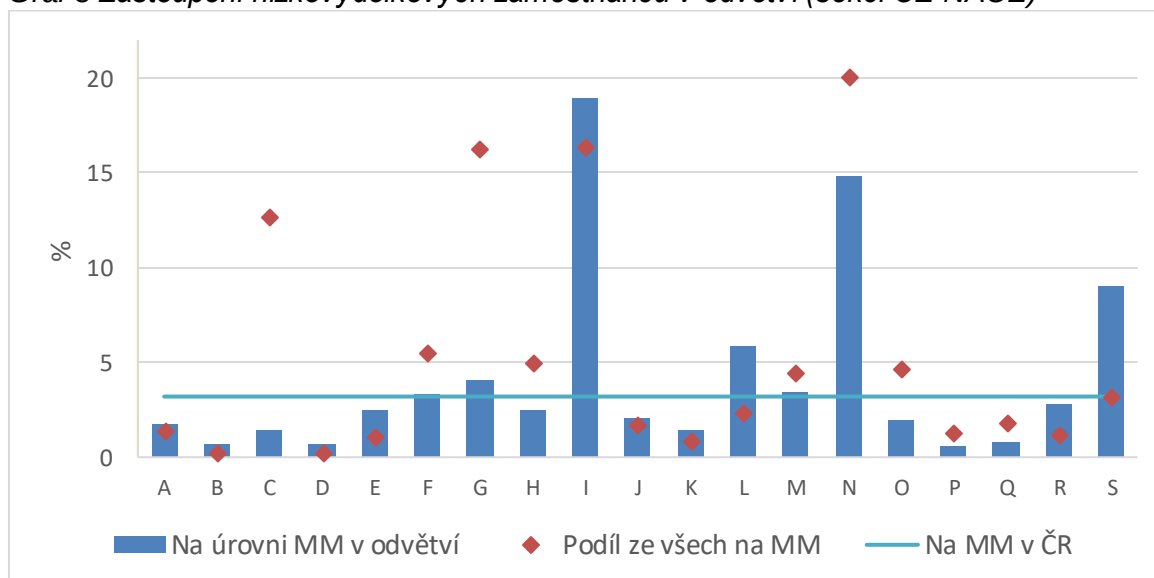
Zdroj: ISPV, vlastní výpočty

Obrázek 2 Podíl nízkovýdělkových zaměstnanců (do 2/3 mediánu) v kraji



Zdroj: ISPV, vlastní výpočty

Graf 3 Zastoupení nízkovýdělkových zaměstnanců v odvětví (sekci CZ-NACE)



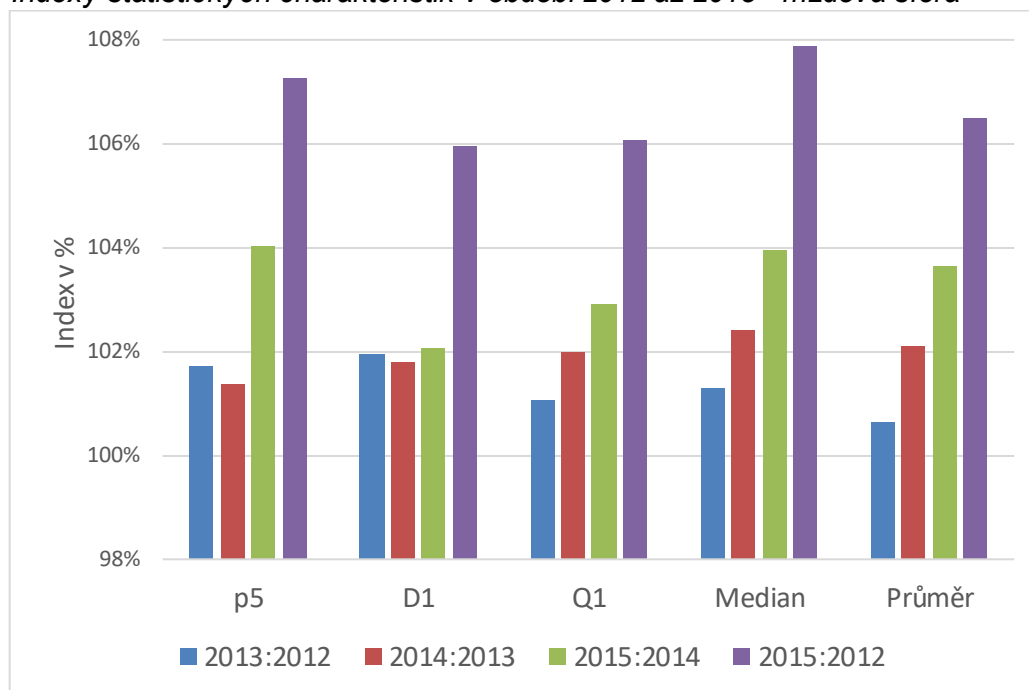
Sekce CZ-NACE:	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	K	Peněžnictví a pojišťovnictví
	B	Těžba a dobývání	L	Činnosti v oblasti nemovitostí
	C	Zpracovatelský průmysl	M	Profesní, vědecké a technické činnosti
	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	N	Administrativní a podpůrné činnosti
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
	F	Stavebnictví	P	Vzdělávání
	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Q	Zdravotní a sociální péče
	H	Doprava a skladování	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
	I	Ubytování, stravování a pohostinství	S	Ostatní činnosti
	J	Informační a komunikační činnosti		

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty

Časová řada 2012 až 2015 zatím nedovoluje formulovat zřetelné trendy ve vývoji sledovaných indikátorů. *Graf 4* ale dokládá, že se zatím významně neprojevil **dominový efekt** zvyšování minimální mzdy mezi roky 2012 a 2015. Zatímco minimální mzda vzrostla o 15 %, pátý percentil (hranice oddělující 5 % nejméně placených zaměstnanců) se zvýšil pouze o 7 % a první decil jen o 5 %. Pohyb mezd v souvislosti se zvýšením minimální mzdy se zatím odehrál v dolní části mzdového rozdělení a naznačuje kompresi mzdového rozdělení celé ČR.

Z pozorovaného počtu zaměstnanců na úrovni v jednotlivých letech můžeme soudit na **postupné přizpůsobování** firem na novou úroveň minimální mzdy. V roce 2014 se minimální mzda neměnila a počet zaměstnanců na úrovni minimální mzdy poklesl (*Tabulka 2*).

Graf 4 Indexy statistických charakteristik v období 2012 až 2015 - mzdová sféra



Zdroj: ISPV

Vedle otázky koho se případné zvýšení dotkne, je dalším důležitým problémem **kolik bude zvýšení stát**. Vycházíme-li z předpokladu, že všichni zaměstnanci pod novou úrovní minimální mzdy budou i nadále zaměstnaní a mzda jim bude do nové úrovně dorovnána, můžeme odhadnout zvýšení nákladů zaměstnavatelů na mzdy i na odvody na zdravotní a sociální pojištění. Za předpokladu zvýšení minimální mzdy o 700 Kč v roce 2017 a při odhadovaném počtu zaměstnanců na úrovni minimální mzdy v roce 2016 podle údajů, které uvádí *Tabulka 2*, by odhadované měsíční náklady v roce 2017 ve mzdové sféře činily včetně odvodů přibližně 101,25 milionů Kč, což představuje 0,092 % měsíčních mzdových nákladů mzdové sféry v roce 2015.

Tabulka 2 Odhady počtu zaměstnanců na úrovni minimální mzdy 2016 a 2017

Rok	Minimální mzda [Kč/měs]	Zvýšení [%]	Průměrná hrubá měsíční mzda [Kč/měs]	Zvýšení [%]	Podíl MM na průměru [%]	Počet zaměstnanců na MM [%]	Podíl na celkovém počtu [%]
2012	8 000		25 067	2,5	31,9	78 120	2,2
2013	8 500	6,3	25 035	-0,1	34,0	108 316	3,1
2014	8 500		25 607	2,3	33,2	89 573	2,5
2015	9 200	8,2	26 467	3,4	34,8	114 880	3,2
2016	9 900	7,6				161 923	4,5
2017	10 600	7,1				231 415	6,5

Zdroj: ČSÚ, počty zaměstnanců na úrovni minimální mzdy – Certifikovaná metodika, 2013

Pro posouzení dopadu změny minimální mzdy můžeme sledovat i vztahy mezi nově najatými, propuštěnými a stálými zaměstnanci. **Fluktuace** zaměstnanců představuje pohyb na pracovním trhu ať už kladný (přijímání nových pracovníků) či záporný (propouštění pracovníků). Jako ukazatel fluktuace používáme podíl nově najatých nebo propuštěných zaměstnanců k celkovému počtu zaměstnanců za sledované období (*Tabulka 3*). Změna ve fluktuaci zaměstnanců pro konkrétní kategorii nízkovýdělkových zaměstnanců může být ovlivněna zvýšením minimální mzdy.

Obecně se předpokládá, že zaměstnanci s nižšími mzdami více mění zaměstnání. Předkládaná *Tabulka 3* tento předpoklad potvrzuje. Podíl propuštěných na celkovém počtu zaměstnanců klesá s rostoucí mzdou.

Při bližším pohledu na celé období 2012 až 2015 vidíme, že větší změna – snížení podílu nově najatých i propuštěných - nastala na začátku sledovaného období mezi roky 2012 a 2013. Od roku 2013 fluktuace mírně rostla, procento nově najímaných zaměstnanců rostlo rychleji než procento propouštěných. Kladná celková čistá změna zaměstnanosti ukazuje, že podíl nově najatých byl v celém sledovaném období vyšší než podíl propuštěných. V období změn minimální mzdy se fluktuace v žádné ze sledovaných kategorií v čase významně neměnila, Fluktuace v kategorii nízkovýdělkových zaměstnanců je značně vyšší, než v kategorii nad 2/3 mediánu měsíční hrubé mzdy.

Tabulka 3 Fluktuace v období 2012 až 2015

Relativní ukazatel	Nově najatí zaměstnanci (Hires rate)				Propuštění zaměstnanci (Separations rate)			
Kategorie	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015
	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]
Na úrovni minimální mzdy	33,3%	18,4%	18,2%	18,7%	26,4%	18,8%	17,4%	18,3%
Do 1. decilu	29,0%	18,6%	18,5%	18,7%	24,5%	16,7%	17,6%	17,6%
Do 2/3 mediánu	27,2%	18,3%	19,4%	19,3%	22,8%	15,7%	16,3%	16,9%
Nad 2/3 mediánu	13,7%	10,1%	11,1%	12,2%	14,8%	10,5%	10,6%	11,3%
Celkem	16,8%	12,0%	13,0%	13,9%	16,6%	11,7%	11,9%	12,7%

Relativní ukazatel		Čistá změna zaměstnanosti (Net employment change rate)			
Kategorie	Počet zaměstnanců	2012	2013	2014	2015
		[%]	[%]	[%]	[%]
Na úrovni minimální mzdy	115 tisíc	6,9%	-0,4%	0,8%	0,4%
Do 1. decilu	357 tisíc	4,4%	1,9%	0,9%	1,1%
Do 2/3 mediánu	736 tisíc	4,4%	2,6%	3,1%	2,4%
Nad 2/3 mediánu	2, 8 milionu	-1,1%	-0,4%	0,5%	0,9%
Celkem	3,5 milionu	0,2%	0,3%	1,1%	1,2%

Zdroj: ISPV

Výsledky strukturálních výdělkových statistik poskytují konzistentní pohled na mzdový vývoj dolní části mzdového rozdělení v souvislosti se zvyšováním minimální mzdy. Prostřednictvím kategorií nízkovýdělkových zaměstnanců (se mzdou nebo platem do 2/3 mediánu) a zaměstnanců na úrovni minimální mzdy umožňují ukázat na skupiny zaměstnanců dotčených (ohrožených) zvýšením minimální mzdy a sledovat související dopady (fluktuace, mzdová nerovnost).

- Podíl nízkovýdělkových zaměstnanců v celé zaměstnanecké populaci činil v roce 2015 20,6 %, podíl zaměstnanců s výdělkem na úrovni minimální mzdy 3,2 %.
- Velký podíl nízkovýdělkových zaměstnanců ve své kategorii v roce 2015 se ukázal v kategorii nejmladších zaměstnanců do 20 let (45 %), zaměstnanců se základním vzděláním (45 %), v kategorii pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (60%), pracovníků ve službách (52 %), v malých podnicích do 10 zaměstnanců (52 %), v odvětví ubytování, stravování a pohostinství (téměř 70 %) nebo v odvětví administrativních a podpůrných činností (52 %). Mezi roky 2012 a 2015 k významným změnám nedošlo.
- Ukazuje se, že se dosud významně neprojevil **dominový efekt** zvyšování minimální mzdy mezi roky 2012 a 2015. Zatímco minimální mzda vzrostla o 15 %, pátý percentil (hranice oddělující 5 % nejméně placených zaměstnanců) se zvýšil pouze o 7 % a první decil jen o 5 %.
- Na základě mzdového vývoje do roku 2015 odhadujeme počet zaměstnanců na úrovni minimální mzdy v roce 2016 (4,5 %) a 2017 (6,5 %), když budeme předpokládat zvýšení minimální mzdy o 700 Kč v roce 2017.

3 Nejlepší zahraniční zkušenosti

3.1 Systémy minimální mzdy v Evropské unii

Univerzální a sektorové minimální mzdy

K praktickému srovnávání přístupů k minimální mzdě v různých zemích bude vhodné rozřadit používané systémy do několika skupin podobných systémů. Nejpoužívanější kritéria pro klasifikaci těchto systémů v Evropě posledních let uvádí studie (Schulten, 2014a). Prvotním kritériem je rozsah působnosti minimální mzdy. **Univerzální systémy** nastavují jednu³ obecně platnou minimální mzdu, většinou na celostátní úrovni. Naproti tomu **sektorové systémy** nastavují minimální mzdu pro určité skupiny (odvětví, zaměstnání). Dalším kritériem pro třídění systémů minimálních mezd bude dominantní způsob stanovení. Minimální mzda může být stanovena zákonem nebo kolektivním vyjednáváním. V zemích jako Belgie, Německo nebo Slovensko mluvíme o kvazi-kolektivním vyjednáváním. Je při něm dán prostor pro dohodu sociálních partnerů, která nakonec dostane statutární charakter. Jestliže není dohoda dosažena, může minimální mzdu určit vláda. Přehled zemí EU podle rozsahu působnosti a dominantního způsobu stanovení minimální mzdy ukazuje *Tabulka 4*.

Tabulka 4 Systémy minimálních mezd v EU

Působnost/Způsob stanovení	Zákon	Kolektivní vyjednávání (tripartita)
Univerzální systém Jednotná celostátní minimální mzda jako obecná dolní hranice mezd	Západní Evropa Francie, Lucembursko, Nizozemsko, Irsko, Spojené království Jižní Evropa Řecko (od 2012), Malta, Portugalsko, Španělsko Střední a východní Evropa Chorvatsko (od 2008), Litva, Lotyšsko, Rumunsko (od 2011), Slovinsko, Česká republika, Maďarsko (od 2011)	Západní Evropa Belgie, Německo (od 2015) Jižní Evropa Řecko (do 2012) Střední a východní Evropa Bulharsko*, Polsko*, Estonsko*, Slovensko*, Chorvatsko (do 2008), Rumunsko (do 2011), Maďarsko (do 2011)
Sektorový systém Žádný obecně platný mzdový práh. Minimální mzda se stanoví pro určitou skupinu (např. zaměstnání nebo odvětví)	Kypr	Severní Evropa Dánsko, Finsko, Švédsko Západní Evropa Německo (do 2015), Rakousko Jižní Evropa Itálie

* Není-li dosaženo dohody na úrovni tripartity, rozhodne vláda.

Zdroj: Schulten, 2014a; ICTWSS Database 5.0, 2015

³ Zpravidla se aplikuje na všechny zaměstnance. Významnou výjimkou, platnou v některých zemích, je skupina mladých zaměstnanců, pro které se uplatní nižší sazba.

Většina zemí EU má univerzální minimální mzdu a hlavním regulačním nástrojem je zákon. Druhou největší skupinu tvoří státy, ve kterých je minimální mzda na národní úrovni přednostně určována tripartitním vyjednáváním. Ukazuje se, že 22 z 28 států EU má univerzální systém nastavení minimální mzdy. Třetí početnější skupinu představují skandinávské země (Dánsko, Švédsko, Finsko), Rakousko a Itálie, v nichž mzdový práh vymezuje kolektivní vyjednávání, většinou pro určitá odvětví. Statutární minimální mzdy a kolektivní vyjednávání nemusí být v protikladných pozicích, statutární minima často podchycují ty zaměstnance, kteří nejsou pokryti kolektivními smlouvami.

Metody regulace minimální mzdy

Vedle rozsahu působnosti minimální mzdy a míry vlivu kolektivního vyjednávání na stanovení minimální mzdy bude při srovnávání vhodné povšimnout si i procesu zvyšování minimální mzdy a institucí, které přitom hrají hlavní roli. Rozlišujeme čtyři základní modely regulace úrovně minimální mzdy (*Tabulka 5*). **Indexační model** přizpůsobování minimální mzdy zajišťuje víceméně automaticky pravidelné změny minimální mzdy v relaci s vývojem zvolených ekonomických ukazatelů. Aby se jeho výhoda časem nezměnila v nevýhodu, bývá doplněn možností zvýšit nebo snížit automaticky generovanou hodnotu.

Jako **vyjednávací model** se označuje pravidelné vyjednávání mezi sociálními partnery, při kterém je kladný výsledek státem deklarován jako statutární minimální mzda. V případě, že vyjednávání nikam nevedou, rozhoduje vláda.

Třetí typ vyjednávání o minimální mzdě označujeme jako **konzultační model**. Do jednání vstupují vedle sociálních partnerů další instituce, většinou zástupci akademické sféry, které mohou přispívat k vyšší míře sociální shody. Posledním model pro změnu minimální mzdy nemá žádná specifická pravidla a ponechává rozhodnutí zcela na vládě.

Tabulka 5 Země EU a modely regulace minimální mzdy

1. Indexační	2. Vyjednávací	3. Konzultační	4. Jednostranné rozhodování
»Automatické« přizpůsobení cenovému a/nebo mzdovému vývoji	Bi- nebo tripartitní vyjednávání zaměstnavatelů, odborů a státu	Institucionalizované konzultace mezi zaměstnavateli a odbory	Jednostranné rozhodování státu
Belgie, Nizozemsko, Lucembursko, Francie, Malta, Slovinsko	Bulharsko, Estonsko, Německo (od 2015), Polsko, Slovensko (Belgie jako doplnění 1)	Spojené království, Portugalsko, Španělsko, Chorvatsko, Lotyšsko, Litva (Francie, Lucembursko, Nizozemsko, Slovinsko jako doplnění 1)	Řecko, Irsko, Rumunsko, Česká republika

Zdroj: Schulten, 2014a

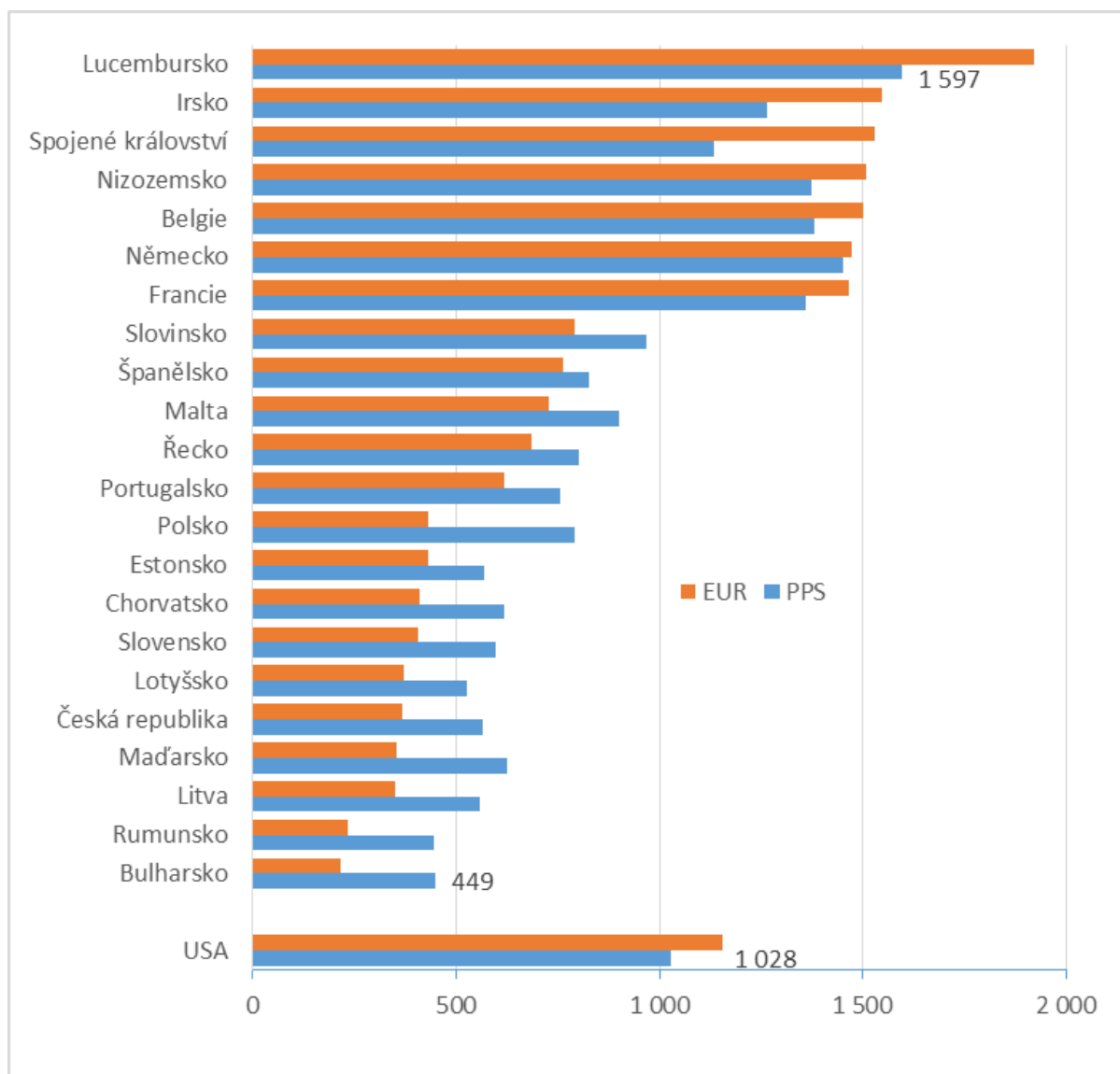
3.2 Srovnávání systémů minimální mzdy

Samotná **úroveň minimální mzdy** se nabízí jako nejjednodušší měřítko pro srovnání různých zemí. Měsíční sazby publikuje dvakrát ročně Eurostat⁴. Na počátku roku 2016 dokládalo srovnání značnou diferenciaci – od 215 EUR v Bulharsku do 1 923 EUR v Lucembursku. Rozestup mezi zeměmi, pokud jde o výši minimální mzdy, je mnohem menší při zohlednění rozdílů v cenové úrovni. V důsledku této úpravy o cenovou úroveň dochází k částečnému setření výrazných rozdílů mezi zeměmi. Rozdílnost sazeb minimálních mezd mezi členskými státy EU se snížila z poměru 1:9 při vyjádření v eurech na poměr 1:3,6 při vyjádření v PPS (standard kupní síly). *Graf 5* potvrzuje páté místo od konce České republiky v žebříčku zemí EU jak ve vyjádření v EUR, tak v PPS. Úroveň minimální mzdy v ČR v roce 2016 neznamenaá odpoutání od tradičního umístění minulých let. V meziročním srovnání se odráží zlepšené ekonomické podmínky v EU. Největší zvýšení minimální mzdy od roku 2015 do roku 2016 (přes 10 %) vykazují Bulharsko, Litva a Estonsko, v Rumunsku se zvyšuje od května o 19 %. Osm z dvanácti nových členských států (připojených po roce 2004), zvyšovalo minimální mzdu o více než 5 % (Eurofound, 2016).

Dalším kritériem pro srovnávání a pro hodnocení systémů minimální mzdy je vztah minimální mzdy a mzdové struktury jednotlivých zemí. Měří se **podílem na střední hodnotě** mzdového rozdělení, nejčastěji podílem na průměrné mzdě nebo mediánu (Kaitz index). Obě hodnoty pro jednotlivé země prezentuje každoročně OECD. Přehledy nepocházejí z harmonizovaných národních datových zdrojů a musí být proto brány jako přibližné hodnoty. Přesto poskytují základní informaci o značných rozdílech v úrovni obou ukazatelů mezi jednotlivými zeměmi (*Graf 6* prezentuje výběr zemí ze statistik OECD). Ve sledovaných zemích EU se podíl na průměru v roce 2014 pohyboval od 32 % v ČR do 50 % ve Francii. Podobně podíl minimální na mediánu od 37 % v ČR do 61 % ve Francii a ve Slovinsku.

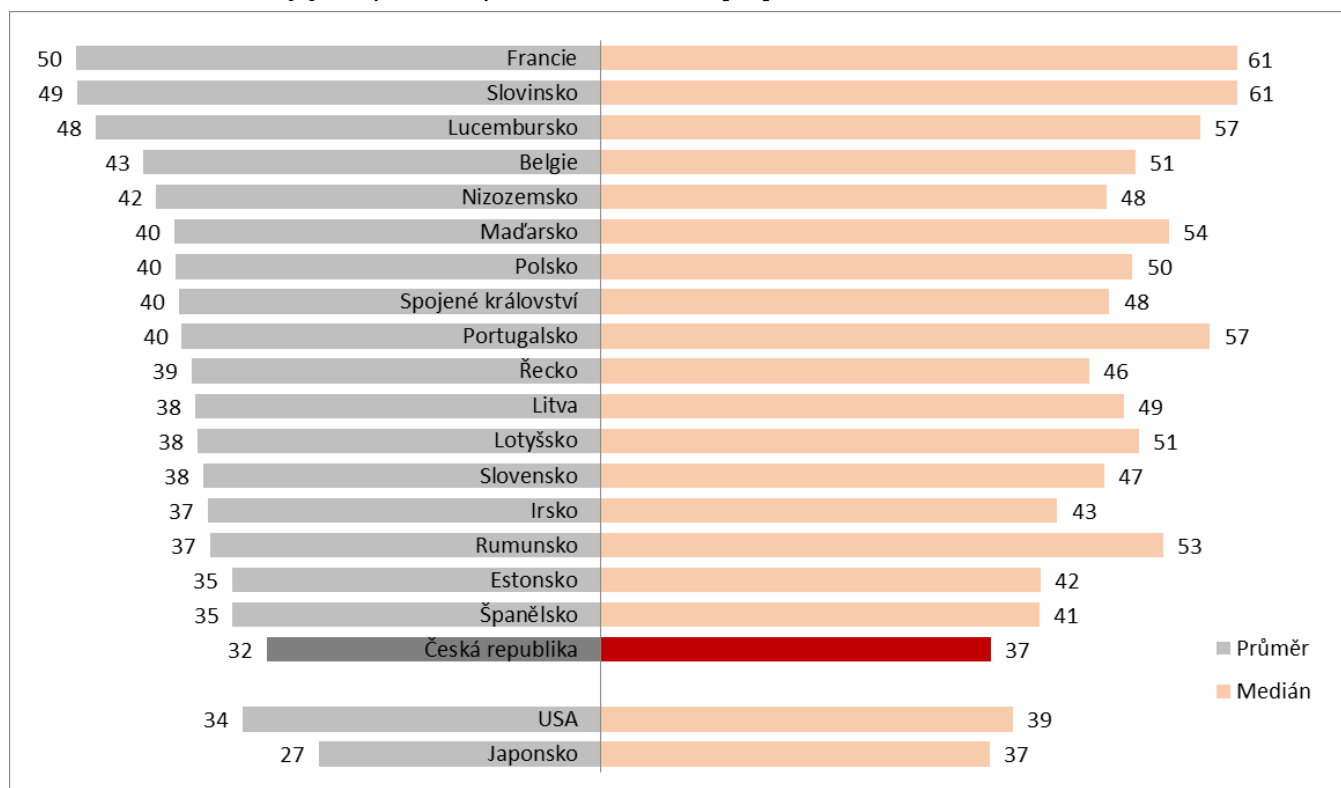
⁴ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics/cs

Graf 5 Minimální mzda EUR/měsíc a PPS/měsíc - leden 2016



Zdroj: Eurostat

Graf 6 Minimální mzdy jako podíl na průměru/mediánu [%] v roce 2014



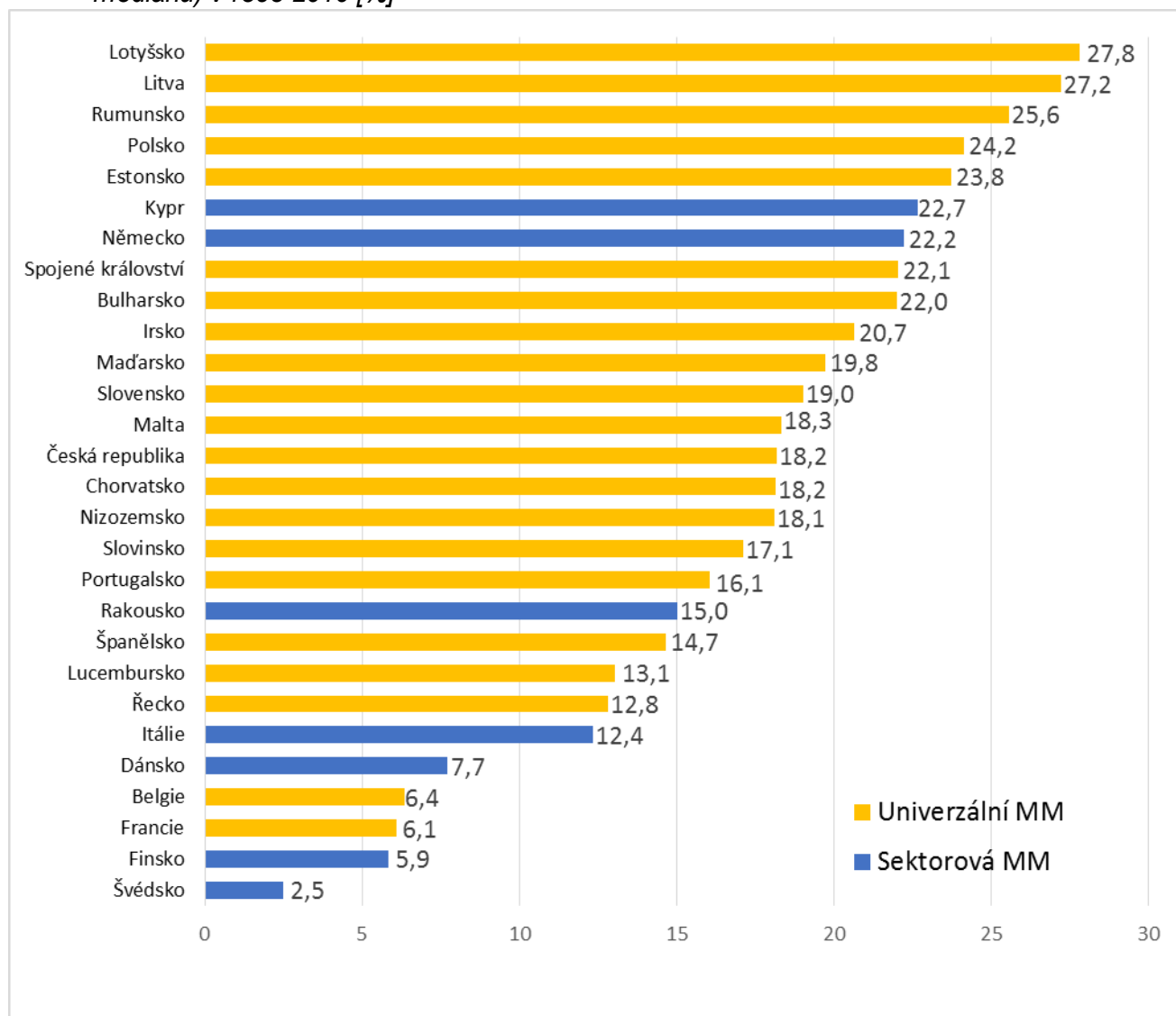
Zdroj: OECD.Stat

Dalším srovnávacím ukazatelem může být počet zaměstnanců, odměňovaných blízko minimální mzdy, resp. počet zaměstnanců vydělávajících méně než 2/3 mediánu (**nízkovýdělkoví zaměstnanci**). Počty nízkovýdělkových zaměstnanců lze považovat za míru efektivnosti systému minimální mzdy v dané zemi. Graf 7 ukazuje země s univerzálními systémy minimální mzdy, ale i země se sektorovými systémy. Skandinávské země, Rakousko a Itálie sice nemají univerzální minimální mzdu, ale pokud jde o rozsah nízkovýdělkových zaměstnanců jsou s univerzálními systémy srovnatelné. Skandinávské země a Itálie patří k zemím s nejnižším počtem nízkovýdělkových zaměstnanců, Kypr a Německo v roce 2010 patřily blíže k opačnému konci žebříčku v grafu na straně 27. Je zřejmé, že mezi povahou systému minimálních mezd (univerzální nebo sektorový systém) a výší minimální mzdy není jednoznačný vztah.

Podle Eurostatu⁵ byl v roce 2010 podíl nízkovýdělkových zaměstnanců v celé EU 17 %. Nejrozsáhlejší sektor nízkých výdělků mělo Lotyšsko (27,8 % zaměstnanců) a na druhé straně nejmenší počet zaměstnanců s nízkými výdělky byl ve Švédsku (2,5 %). Z 27 zemí EU mělo 16 zemí větší podíl nízkovýdělkových zaměstnanců než průměr EU. Málo efektivní systémy minimálních mezd byly zejména v zemích střední a východní Evropy, což souvisí i s úrovní kolektivního vyjednávání a odborovým pokrytím.

⁵ Mzdy a náklady práce - http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/cs#Dal.C5.A1.C3.AD informace z Eurostatu

Graf 7 Podíl nízkovýdělkových zaměstnanců (průměrný hodinový výdělek menší než 2/3 mediánu) v roce 2010 [%]



Zdroj: Eurostat

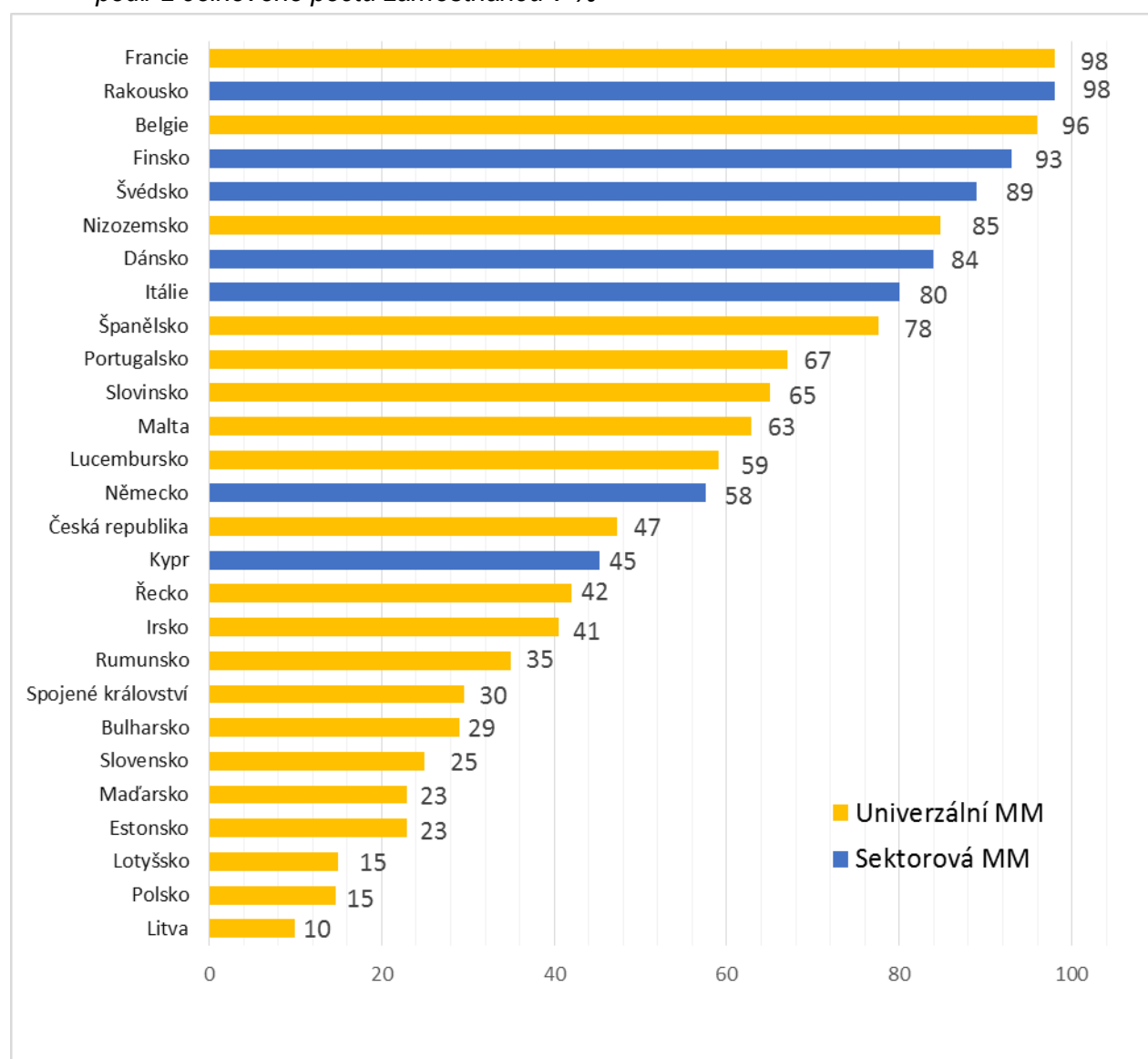
Doplnění výše popsaných srovnávacích kritérií o **odborové pokrytí** (tj. o počet zaměstnanců, na které se vztahují kolektivní smlouvy) dovolí bližší pohled na vztah systémů minimálních mezd a kolektivního vyjednávání. *Graf 8* ukazuje pořadí zemí EU podle odborového pokrytí. Téměř všechny země se sektorovou minimální mzdou mají vysoké odborové pokrytí (nad 80 %). Výjimkou bylo Německo s 58 % pokrytím. Skutečnost, že relativně značná část zaměstnanců nebyla chráněna minimální mzdou a klesající odborové pokrytí vedly k zavedení statutární minimální mzdy v roce 2015. Podobná situace podnítila referendum o zavedení statutární minimální mzdy ve Švýcarsku v roce 2014, které ale zavedení odmítlo.

Země s univerzální minimální mzdou se objevují na čele (Francie 98 %) i na konci pořadí (Litva 10 %) podle odborového pokrytí, to indikuje i různé formy vzájemného působení minimální mzdy a kolektivního vyjednávání. V zemích s nízkým odborovým pokrytím, zejména v zemích střední a východní Evropy, je minimální mzda základem pro kolektivní vyjednávání a má značný vliv na nastavení mezd vůbec. Značný vliv na kolektivní vyjednávání

zejména nižších mezd má minimální mzda i v zemích s vysokým pokrytím a vysokou úrovní minimální mzdy vzhledem k celému mzdovému rozdělení (Francie). Na druhé straně Nizozemsko je příkladem země s nevelkým podílem zaměstnanců nepokrytých kolektivními smlouvami, ve které ale minimální mzda nemá na kolektivní vyjednávání významný vliv, naopak následuje vývoj mezd v kolektivních smlouvách.

Kombinace sektorových minimálních mezd a vysokého pokrytí kolektivním vyjednáváním může být v jistém smyslu považována za rovnocennou univerzální minimální mzdě na národní úrovni (Garnero, Kampelmann a Rycx, 2013 na základě šetření domácností). Odhady naznačují, že jak národní zákonná minimální mzda, tak sektorová minimální mzda v zemích s vyšším pokrytím kolektivním vyjednáváním, je spojena s nižší celkovou i meziodvětvovou mzdovou nerovností a menším podílem pracovníků placených blízko minima.

*Graf 8 Odborové pokrytí a systém minimální mzdy (2011 – 2013)
podíl z celkového počtu zaměstnanců v %*

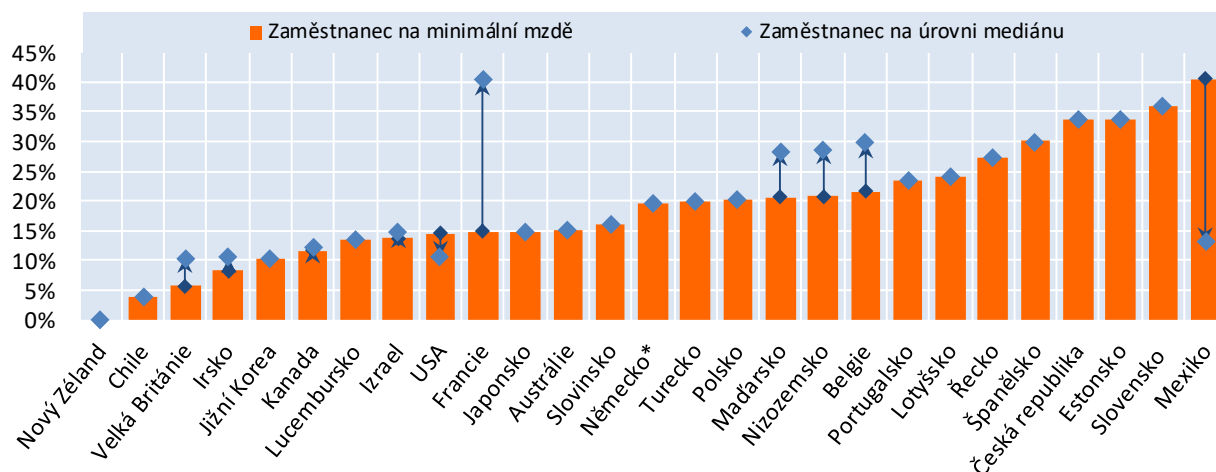


Zdroj: Schulten, 2014a; ICTWSS Database 5.0, 2015

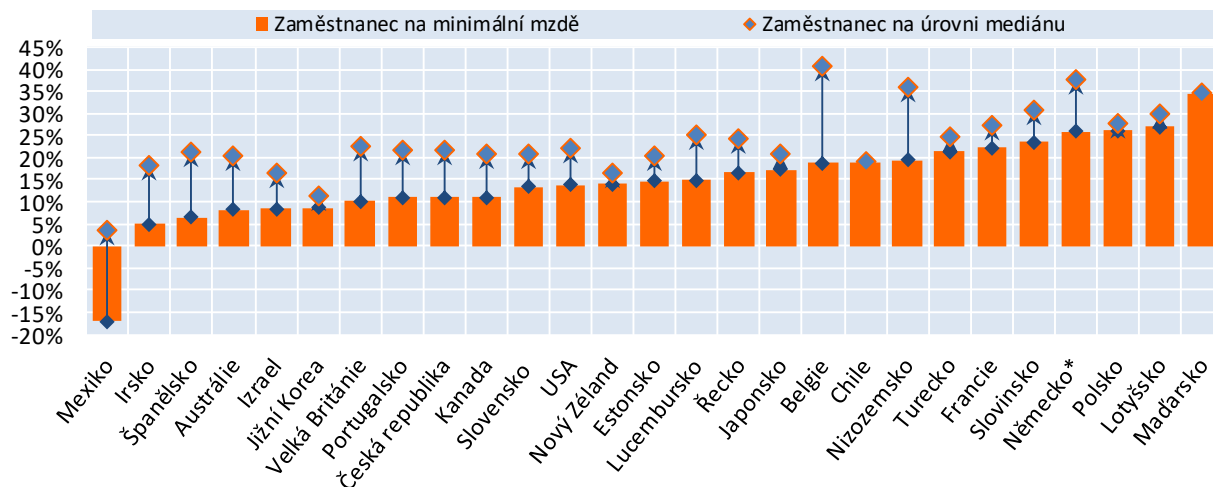
Pro úvahy o efektivnosti působení minimální mzdy jako prevence před chudobou je nutné zabývat se vedle počtu zaměstnanců na úrovni minimální mzdy i dalšími aspekty ovlivňujícími příjem zaměstnance. Komplexnější představu o míře ohrožení nízkovýdělkových zaměstnanců příjmovou chudobou podává srovnání čistých výdělků a nákladů práce. Jako příklad uvedeme porovnání odvodů zaměstnavatelů za zaměstnance a odvodového zatížení zaměstnanců (Graf 9).

Graf 9 Odvodové zatížení zaměstnavatelů a zaměstnanců

(a) Odvody zaměstnavatele (za zaměstnance) podle výdělkové úrovně, v procentech hrubého výdělku



(b) Daně a pojistné zaměstnance podle výdělkové úrovně, 2013, v procentech hrubého výdělku



* Úroveň minimální mzdy v Německu se vztahuje k roku 2015.

Zdroj: OECD tax-benefit modely www.oecd.org/social/benefits-and-wages.htm a databáze minimálních mezd www.oecd.org/employment/database.

V části (a) grafu jsou uspořádány země OECD podle podílu odvodového zatížení zaměstnavatele na hrubé mzdě. Ve většině zemí je relativní odvodové zatížení zaměstnavatelů stejné pro úroveň minimální i mediánové mzdy. Vyšší zatížení pro mediánovou úroveň ve Francii ukazuje na odvodová zvýhodnění pro zaměstnavatele nízkovýdělkových pracovníků nebo cílené redukce odvodů v Nizozemsku, Maďarsku a Velké

Británii. Ve Spojených státech a v Mexiku je naopak odvodové zatížení zaměstnavatelů nízkovýdělkových zaměstnanců vyšší než zaměstnavatelů mediánových pracovníků.

Část (b) grafu ukazuje rozdíly mezi odvodovým zatížením zaměstnanců s mediánovým a minimálním výdělkem v zemích OECD. V Belgii nebo Velké Británii jsou dány značnými podporami v souvislosti se zaměstnáním a slevami na pojistném nízkovýdělkových zaměstnanců, jinde zase slevami na daních. Daňová zvýhodnění nízkovýdělkových zaměstnanců tak mohou zesilovat účinek minimální mzdy. Různé dávky v souvislosti se zaměstnáním nebo cílené daňové úlevy jsou účinnější tam, kde je minimální mzda na přiměřené úrovni, podíl zaměstnanců na minimální mzdě relativně nízký a existují spolehlivá data o výdělcích.

Je zřejmé, že minimální mzda sama o sobě není jediným nástrojem pro zmírnění chudoby, významným faktorem pro její efektivní působení je koordinace politiky stanovení minimální mzdy a dalších redistribučních opatření zvláště daní a dalších vládních transferů.

3.3 Metody regulace a hodnocení vývoje minimální mzdy – příklady

Uvedeme aktuální příklady obecných metod regulace popsanych na straně 23 (*Tabulka 5*). Postupy použité v Evropě v posledních letech (Eurofound, 2016) reflektují vliv zlepšené výkonnosti evropské ekonomiky v roce 2015 a predikce pozitivního vývoje roku 2016. Vyšší růst minimálních mezd oproti mírnému tempu nebo stagnaci krizového období se ukázal zejména v zemích s nejnižší úrovní minimální mzdy, tj. Bulharsku, Rumunsku, Litvě a Estonsku. Minimální mzda se v roce 2015 nezměnila v Lucembursku, Německu, Slovinsku – v Belgii a Řecku stagnovala už od roku 2012. Při analýze metod regulace minimální mzdy je třeba zmínit vliv doporučení Evropské komise v rámci koordinace hospodářských a fiskálních politik EU nebo reformních programů, iniciovaných trojkou mezinárodních orgánů (Evropská komise, ECB, MMF). Projevil se zejména v pokrizovém období 2011 a 2012 zvýšenou vahou státu oproti kolektivnímu vyjednávání při stanovení minimální mzdy v zemích východní Evropy.

Na Slovensku je postup při změně minimální mzdy určen zákonem (Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde). Konkrétní měsíční a hodinovou sumu minimální mzdy na následující rok stanoví nařízení vlády (aktuálně Nariadenie vlády SR č. 279/2015 Z. z.).

Slovensko

Součástí zákona je harmonogram, který vymezuje termíny pro jednotlivé etapy. Vyjednávání začínají sociální partneři. V případě dohody předkládají svůj návrh prostřednictvím Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Hospodářské a sociální radě. Návrh schválený radou předává ministerstvo k projednání ve vládě. Nedohodnou-li se sociální partneři, zpracuje návrh ministerstvo na základě rozdílných návrhů sociálních partnerů a předloží radě. Pokud by se Hospodářská a sociální rada neshodla na návrhu, předkládá návrh nařízení vlády ministerstvo. Postupuje přitom podle zákonem popsaného algoritmu, který váže

budoucí minimální mzdu na meziroční růst průměrné měsíční nominální mzdy. Nová minimální mzda bude mít **nejméně** hodnotu, vzniklou indexací platné minimální mzdy podle indexu růstu průměrné mzdy, zjištěného statistickým úřadem.

Zákon stanoví i další kritéria, která má vzít v úvahu vláda při určování konečné minimální mzdy pro příští rok. Vedle vývoje spotřebitelských cen, mezd, zaměstnanosti, životního minima také čistou mzdu (podíl minimální z průměrné) a vývoj produktivity práce.

Univerzální MM se stanoví ročně podle zákona o minimální mzdě z roku 2002. Oprávnění stanovit MM má Rada sociálního dialogu, která je od roku 2015 novým výborem tripartity. Rozhodnutí musí být přijato jednomyslně sociálními partnery i vládou. Návrh nové úrovně MM nesmí být nižší, než platná MM upravená indexem spotřebitelských cen, předpokládaným pro další rok. Protože k dohodě v roce 2015 nedošlo, byla výše MM pro rok 2016 stanovena jednostranně vládou.

Polsko

Novou MM určuje podle zákoníku práce vláda po konzultaci s Národní ekonomickou a sociální radou (NGTT). Nezávazné doporučení k prvotnímu návrhu vlády dává Stálé poradní fórum konkurenčního sektoru a vlády (VKF) a vláda předkládá NGTT. Není-li dosaženo dohody na úrovni VKF, předkládá vláda NGTT vlastní návrh. Konečná nová úroveň MM je v rukou vlády, která bere v úvahu stanovisko NGTT. V roce 2015 vzešlo konečné zvýšení MM o 5,7 % pro rok 2016 z prvního návrhu vlády na 5 %, odborů na 9 % a návrhu zaměstnavatelů na maximálně 3 % zvýšení.

Maďarsko

Současná německá minimální mzda byla stanovena vládou v roce 2014 při schvalování Zákona o minimální mzdě. Byla stanovena na základě doporučení partnerů v kolektivním vyjednávání a názorů odborníků. Odbory usilovaly o vyšší minimální mzdu (až 10,50 EUR/hod), zatímco zaměstnavatelé upřednostňovali nižší minimální mzdu než přijatých 8,50 EUR/hod. Zákon o minimální mzdě v Německu svěřuje významnou roli sociálním partnerům a stanoví, že od roku 2016 bude Komise pro minimální mzdu každý druhý rok analyzovat ekonomické efekty a dopady na trh práce a rozhodovat o zvýšení úrovně. Změnu pak vydá vláda formou nařízení. Členy komise doporučují sociální partneři a jmenuje ministr práce. Komise se skládá ze tří zástupců organizací zaměstnavatelů, tří zástupců odborů, dvou expertů a předsedy, se kterým souhlasí odbory i zaměstnavatelé. První rozhodnutí Komise o minimální mzdě v roce 2017 by mělo padnout do léta 2016.

Německo

V Irsku nastala v roce 2015 významná změna v nastavování minimální mzdy. Aktualizovaný Zákon o minimální mzdě ustavil Komisi pro nízké mzdy a nový způsob stanovení minimální mzdy. Komise je složena ze zástupců sociálních partnerů, akademických pracovníků a dalších odborníků v této oblasti. Ministr může přijmout doporučení Komise,

Irsko

přiznat jinou výši minimální mzdy nebo její snížení. V případě, že ministr nepřijme doporučení, musí být prohlášení o odmítnutí s odůvodněním předloženo parlamentu. Hlavním úkolem Komise je zkoumat a předkládat každoročně nezávazná doporučení k národní minimální mzdě a souvisejícím záležitostem. Musí brát ohled na takové aspekty, jakými jsou další změny ve výdělcích, změny směnných kurzů, rozdělení příjmů, míra nezaměstnanosti, produktivita a konkurenceschopnost země. V červenci 2015 vydala Komise svou první zprávu. Vláda oznámila, že přijímá doporučení a bude zvyšovat minimální mzdu o 50 procent na 9,15 EUR/hod od 1. ledna 2016.

Minimální mzda je stanovena diferencovaně pro mladé zaměstnance, učně a v závislosti na délce zaměstnání.

Statutární minimální mzda (NMW - National Minimum Wage) byla zavedena až v roce 1999 na základě zákona o minimální mzdě. Zákon zároveň ustanovil Komisi pro nízké výdělků (LPC - Low Pay Commission) jako poradní orgán vlády v otázkách minimální mzdy. Komise je složena ze zástupců akademické sféry, zaměstnavatelů i zaměstnanců. Cílem komise je navrhnout takovou úroveň minimální mzdy, která maximálně podpoří zaměstnance s nízkými výdělky, bez negativního dopadu na inflaci nebo zaměstnanost. Na základě doporučení této komise se vláda rozhoduje o zvýšení minimální mzdy.

Minimální mzda NMW ve Velké Británii má v současnosti základní sazbu hodinové mzdy pro dospělé, dvě sazby pro mladé zaměstnance do 18 a do 20 let a zvláštní sazbu pro první rok nástupu vyučených do zaměstnání. Každý rok v dubnu zveřejní komise LPC zprávu obsahující hodnocení minulého vývoje a doporučení na zvýšení minimální mzdy většinou na následující dva roky. V kompetenci komise LPC je

- monitorování a vyhodnocování jednotlivých sazeb NMW, zaměstnanosti a nezaměstnanosti v širším kontextu vývoje celé ekonomiky,
- zhodnocení vlivu NMW na postavení mladých zaměstnanců na trhu práce,
- návrh sazeb pro další rok.

Každoročně v říjnu vláda zvyšuje sazby NMW. Dosud vláda všechny návrhy komise akceptovala, minimální mzda rostla pravidelně průměrně o 3,4 %.

Vláda v roce 2015 ocenila 15 let působení NMW, zejména vyzvedla snížení mzdové nerovnosti a zachování pracovních míst v době recese. Vzhledem k vysoké výkonnosti ekonomiky a zvýšení zaměstnanosti zavádí od 1. dubna 2016 Národní životní minimum (NLW6 - National

Spojené
království

⁶ Nově zaváděné Národní životní minimum (NLW) je nižší než hodnoty životního minima vypočteného [Nadací životního minima](#). Nadace stanovuje jednu hodnotu pro Londýn (£9,40/hod) a nižší úroveň

Living Wage), která se vztahuje na zaměstnance ve věku 25 let a starší. Má hodnotu £7,20/hod (o 50p víc než platná NMW) a její podíl na mediánu je podle odhadu 55 %. Cílová hodnota NLW je stanovena na 60 % mediánu v roce 2020. Kompetence komise se rozšiřuje o přípravu podkladů a návrhy na zvýšení tak, aby NLW mohla být zvyšována každoročně od 1. dubna a NMW od 1. října.

Stejně jako v Belgii a Nizozemí se MM zvyšuje podle pevného pravidla. Ve Francii existují redukované sazby MM pro mladé zaměstnance, učně a invalidy.

Francie

Francouzská minimální mzda je upravována každoročně k 1. lednu vládou, která bere v úvahu nezávazné doporučení expertní skupiny. Experti posuzují, zda výsledek algoritmu pro zvýšení podle zákona odpovídá růstu ekonomiky a míře nezaměstnanosti. Vláda se v prosinci 2015 řídila doporučením expertní skupiny. Podle [Vyhlášky o revalorizaci minimální mzdy](#) je indexace určena inflací pro domácnosti, které patří k nejnižší pětině domácností podle disponibilního příjmu. K tomu se přičte polovina nárůstu průměrné hodinové mzdy zaměstnanců ve standardech kupní síly. Pokud inflace v průběhu roku překročí 2%, minimální mzda se automaticky upraví. Vláda může kdykoliv rozhodnout o zvýšení minimální mzdy nad vypočtenou hodnotu. Ve Francii je zakázáno platit zaměstnancům méně než zákonem stanovenou minimální mzdu, i když odvětví má v kolektivní smlouvě nižší tarify než je zákonem stanovená minimální mzda.

V Nizozemsku Zákon o minimální mzdě stanoví, že minimální mzda se mění dvakrát do roka a sleduje vývoj průměru nasmlouvaných mezd v předchozím roce. I Nizozemsko má redukované sazby pro zaměstnance mladší než 23 let, které byly hlavním tématem jednání o minimální mzdě mezi vládou a odbory v roce 2015.

Nizozemsko

Podklad pro národní minimální mzdu je určen automatickou indexací, která je odvozena od růstu spotřebitelských cen. **Národní minimální mzda je stanovena dohodou sociálních partnerů prostřednictvím Národní rady práce.** Od roku 2012 se nezměnila, dvouprocentní zvýšení se neuplatnilo ani pro rok 2016. Podobně jako ve Francii, Irsku a Polsku jsou používány specifické sazby podle věku a délky praxe.

Belgie

Specifičnost belgického systému minimálních mezd spočívá v tom, že je to jediný systém, nabízející účinnou duální ochranu před nízkými mzdami. Kombinuje národní zákonné minimum s vysokým pokrytím kolektivním vyjednáváním a závaznými mzdovými prahy, definovanými v odvětvových dohodách. Stojí za zmínku, že kromě minimální mzdy,

(£8,25/hod) pro zbytek Spojeného království a k dodržování těchto dolních mezí pro mzdy se organizace hlásí dobrovolně.

sociální partneři na národní úrovni dohodnou také maximální zvýšení mezd (takzvaný "standard mzdového růstu"), což je zpravidla nezávazné, ale všeobecně akceptované v dohodách nižší úrovně.

Ve Spojených státech má institut minimální mzdy nejdelší historii – je určena zákonem od roku 1938. Zákon stanoví hodinovou minimální mzdu na federální úrovni, speciálně pro kategorii zaměstnání, ve kterých se pobírá spropitné a pro mladé zaměstnance do 20 let. Jednotlivé státy nebo území (města) si mohou stanovit vyšší minimální mzdu nebo vlastní minimum pro zaměstnání, na která se nevztahuje federální minimum. Na začátku roku 2016 mělo 29 států vyšší minimální mzdu než federální minimum, 14 států mělo stejnou minimální mzdu jako federální minimum, 2 státy měly sazby nižší než federální minimum a 5 států nemělo vlastní zákon. Pro regulaci minimální mzdy nejsou stanovena žádná pravidla. Za posledních 25 let se zvyšovala pouze sedmkrát, průměrně o 11,5 %. Současná hodnota 7,25 USD/hod platí od roku 2009.

USA

Minimální mzda v politice EU

Dopady rostoucí mobility pracovní síly souvislosti s rozšiřováním EU v letech 2004 a 2007 a následující finanční krize na evropský trh práce podnítily úvahy o spravedlivém odměňování v Evropské odborové konfederaci (ETUC) i Evropském parlamentu. Evropská unie nemá podle Lisabonské smlouvy žádné právo regulovat mzdy (Článek 153, odst. 5). Přesto existují snahy realizovat „evropskou politiku minimální mzdy“ jako garanci spravedlivé mzdy a prevenci příjmové chudoby (Schulten, 2014b). Metodou k realizaci evropské minimální mzdy nemůže být forma nařízení, ale mohla by být prosazována v rámci koordinace politik a řízení podle cílů stanovovaných Radou Evropské unie. Argumentace zastánců se odvolává na Evropskou sociální chartu a zdůrazňuje vliv na stabilizaci mzdového vývoje a předcházení mzdovému dumpingu. Cílem evropské politiky minimální mzdy nemá být předpis určité hodnoty pro všechny země, ale shoda na nějaké normě pro minimální mzdu. Mohla by mít formu procenta z národní průměrné mzdy, např. 60 % mediánu mzdy. To by v Evropě ovlivnilo 16 % pracovní síly, tj. 28 milionů zaměstnanců. Překážkou v prosazování evropské minimální mzdy není jenom legislativní nemožnost EU ovlivňovat mzdy, ale i nejednotné stanovisko odborů a skepticismus severských zemí ke statutárním mzdám.

3.4 Doporučení pro ČR

V roce 2015 měly všechny země EU kromě Finska, Švédska, Dánska, Rakouska, Itálie a Kypru univerzální minimální mzdu. V převážné většině z nich stanovuje minimální mzdu vláda. Pouze v Belgii je a v Německu bude minimální mzda stanovena kolektivními smlouvami nebo tripartitou. V Bulharsku, Estonsku, Polsku a na Slovensku má dohoda na úrovni tripartity přednost, teprve pokud se sociální partneři nedohodnou, rozhoduje vláda. Například na Slovensku zatím vláda rozhodovala vždy.

Vlastní proces regulace (aktualizace) minimální mzdy zahrnuje téměř vždy konzultace se sociálními partnery. Státy, které využívají k regulaci minimální mzdy **indexační metodu** (*Tabulka 5*), odvozují zvýšení zpravidla podle inflace, případně růstu průměrných výdělků. Automatická indexace se vztahuje na „pevnou“ část pravidelné (např. roční) úpravy minimální mzdy, která může být (nepravidelně) ještě navýšena. Konečná hodnota zvýšení podléhá většinou schválení vlády nebo tripartity. Belgie je příkladem země, která používá jak indexační, tak i **vyjednávací metodu** regulace minimální mzdy, Slovinsko zase indexační a konzultační metodu. **Metoda jednostranného vládního rozhodování** o změně minimální mzdy byla implementována většinou v důsledku krize po roce 2008 a po dohodě nebo na základě doporučení Evropské komise, Mezinárodního měnového fondu nebo Evropské centrální banky v Řecku, Španělsku, na Kypru a v Portugalsku. Početná skupina zemí aktualizuje minimální mzdu **konzultační metodou**, která návrh změny formuluje na základě projednání se zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů i dalších partnerů, většinou expertů z akademické sféry. Francie, Nizozemsko, Lucembursko a Slovinsko používá konzultační metodu zároveň s indexační metodou. Detailně propracovanou, transparentní a komplexní konzultační metodu realizuje Komise pro nízké výdělků ve Velké Británii. Je třeba zdůraznit, že Komise pro nízké výdělků v Británii a podobné instituce využívající konzultační metodu v jiných zemích mají pouze **poradní funkci**, poslední slovo při změně minimální mzdy má vláda. Skutečnost, že za 16 let existence Komise pro nízké výdělků byly všechny její návrhy beze změny realizovány a zavedení minimální mzdy ve Velké Británii je všeobecně řazeno k nejúspěšnějším politickým opatřením, svědčí o užitečnosti britské realizace konzultační metody.

Pokud jde o ukazatele hospodářského vývoje, využívané pro regulaci minimální mzdy bez ohledu na metodu regulace, patří mezi nejpoužívanější úroveň mezd, trend vývoje mezd a index spotřebitelských cen. Využívají se také HDP, zaměstnanost/nezaměstnanost, úroveň nasmlouvaných mezd z kolektivních smluv, minulý vývoj nebo projekce uvedených ukazatelů.

Minimální mzdy jsou v zemích OECD nastaveny přibližně na 50 % mediánu mzdy. Zda to je "ta správná" úroveň, nebo ne, je předmětem diskusí. V předchozích desetiletích minimální mzda často držela krok s mírou produktivity. Dnes bývá často spojována s inflací nebo ji určují politická rozhodnutí případně vyjednávání mezi sociálními partnery. "Rozumná" úroveň minimální mzdy zůstává otázkou jednotlivých zemí, které musí brát v úvahu interakci minimální mzdy s dalšími záležitostmi, jako jsou právní předpisy, společenská shoda, daně, sociální dávky nebo celková ekonomická situace, včetně správného načasování zvýšení minimálních mezd.

Česká republika patří k většině evropských zemí s univerzálním systémem minimální mzdy, kterou od zavedení v roce 1991 určuje vláda. Metoda jednostranného rozhodování vlády o minimální mzdě a prostor k vyjednávání na půdě Rady hospodářské a sociální dohody (tripartita) je standardním rámcem pro formování politiky minimální mzdy v ČR. Historie vývoje minimální mzdy ukazuje, že široký záběr tripartity nebyl optimální platformou, poskytující prostor pro dohodu sociálních partnerů v otázkách minimální mzdy. Navýšení a dynamika růstu minimální mzdy byla dána politickou orientací vlády s ne zcela transparentní vazbou na hospodářské ukazatele a dopady zvýšení.

Pro Českou republiku vyplývají ze zahraničních zkušeností a srovnání následující doporučení:

1. Praktické realizaci politiky minimální mzdy by prospěla **konkretizace obecných cílů**, formulovaných v programovém prohlášení vlády z roku 2014. Jak ukazují mezinárodní srovnání (*Graf 6*), je akceptovatelným východiskem ve střednědobém výhledu vázat zvyšování minimální mzdy na celkovou mzdovou úroveň a její vývoj. Konkretizace cílů vládního prohlášení by znamenala v první řadě stanovení časového horizontu a tím i tempa přizpůsobování růstu minimální mzdy vývoji mezd.
2. Uplatňování politiky založené na průkazných faktech (Evidence based policy). Na rozdíl od minulosti má vláda i sociální partneři statistické informace z oblastí možných dopadů minimální mzdy. Využití těchto informací spolu s podrobnější perspektivou vývoje podle předchozího bodu by přispěly k transparentnosti procesu regulace minimální mzdy. Transparentnost a předvídatelnost mají zásadní vliv na přizpůsobení se změnám ze strany zaměstnavatelů.
3. Využití konzultační metody v procesu regulace minimální mzdy. Zvýšení minimální mzdy ovlivní řadu dalších oblastí - zdravotní pojištění, daň z příjmů, zákoník práce nebo zákon o zaměstnanosti. Na druhé straně vliv zvýšení minimální mzdy na chudobu nebo motivaci zaměstnance není přímočarý a posouzení minulých dopadů a predikce budoucích dopadů změny minimální mzdy představuje komplexní problém. Efektivnost zvýšení minimální mzdy závisí na širší posouzení všech aspektů změny. K tomu by mohla přispět obdoba britské Komise pro nízké výdělky, ve které by se na formování kvalifikovaných návrhů podíleli i další experti (např. z akademické sféry). Stejně jako ve Velké Británii by nerozhodovala o minimální mzdě, její úlohou by byla příprava kvalitního návrhu.

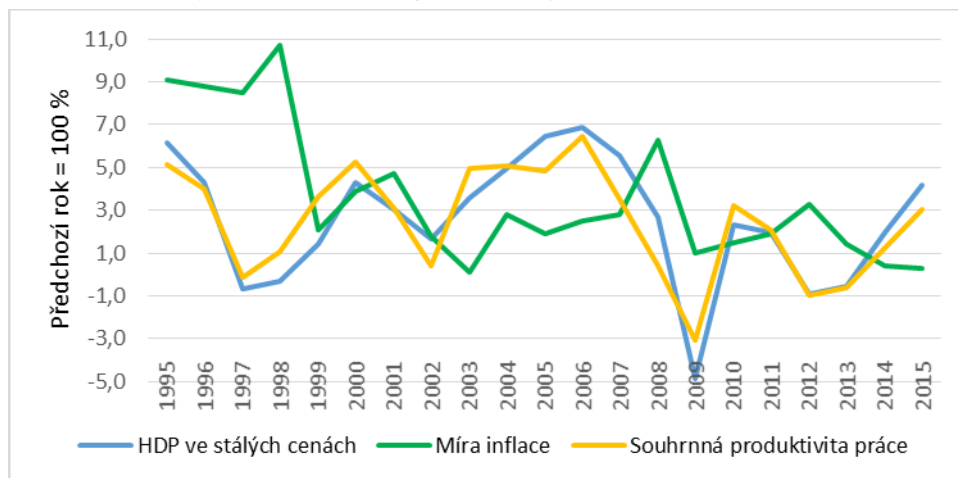
4 Vývoj minimální mzdy v ČR a návrh postupu dalšího zvyšování

4.1 Vývoj indikátorů hospodářského rozvoje a vazba na minimální mzdu.

Úvahy o mechanismu regulace minimální mzdy je třeba vést v kontextu vývoje hlavních makroekonomických ukazatelů. Grafy této kapitoly znázorňují meziroční tempa růstu HDP, inflace, produktivity práce, nominální a reálné mzdy a dále vývoj měr zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity.

Změny HDP od roku 1995 (Graf 10) ukazují na úspěšné období růstu v letech 2004–2008, ale i na periody recesí. V letech 1997–1998 se výkonnost ekonomiky vlivem dopadů měnové krize snížila o 1,0 %. Podobně se do historie zapsal také rok 2009 (-4,8 %) léta 2012 a 2013 (-1,4 %), ve kterých úsporná opatření vládního sektoru utlumila domácí poptávku. Celkově však nad recesemi převážily roky růstu. HDP z roku 2014 byl v porovnání s rokem 1989 vyšší o polovinu (+50,0 %). V souvislosti s minimální mzdou je třeba věnovat pozornost odvětví průmyslu vzhledem k vysokému podílu na hrubé přidané hodnotě celé ČR, která v roce 2014 dosáhla 32,4 %.

Graf 10 Meziroční změny HDP, inflace a produktivity v letech 1995 - 2015



Pozn.: HDP ve stálých cenách roku 2010, bez očištění o nestejný počet pracovních dní.

Míra inflace je měřena pomocí přírůstku indexu spotřebitelských cen.

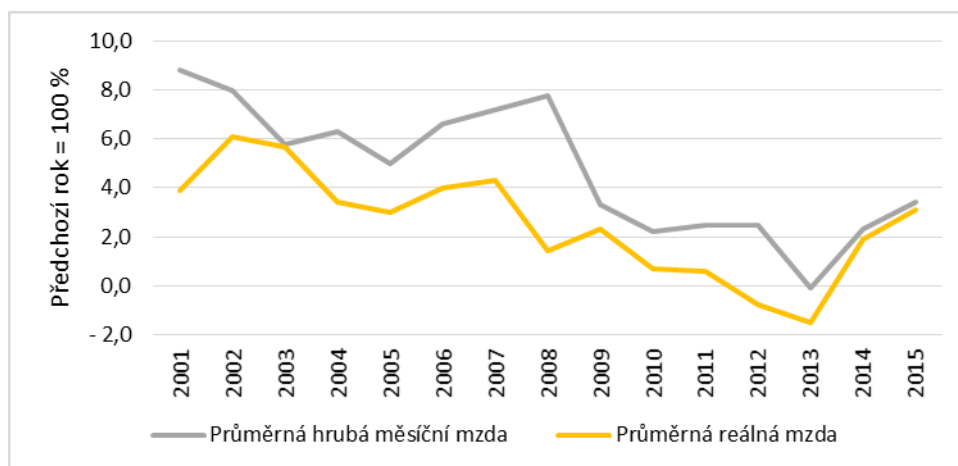
Souhrnná produktivita práce je počítána jako podíl hrubého domácího produktu (v cenách roku 2000) a celkové zaměstnanosti podle národních účtů.

Zdroj: ČSÚ.

Produktivitu práce v souvislosti s úrovní mezd podrobně analyzuje studie projektu NORD (Duspivová a kol. 2016). Z hlavních závěrů ve vztahu k minimální mzdě vyjímáme:

- Prudký nárůst produktivity práce v 90. letech a na počátku 20. století vystřídala v posledních deseti letech spíše stagnace. Průměrné meziroční tempo růstu produktivity práce v období 1995-2005 se pohybovalo na úrovni 8 % v běžných cenách a 3 % ve stálých cenách. V období 2005-2014 činilo průměrné meziroční tempo růstu produktivity práce pouze 3 % v běžných cenách a necelá 2 % ve stálých cenách. Tyto výsledky naznačují, že na počátku 20. století Česká republika vyčerpala výhody, se kterými v 90. letech vstupovala – jako nejvyspělejší tranzitivní země v evropském regionu – do procesu transformace.
- Existuje silná vazba mezi úrovní hrubého domácího produktu a cenovou hladinou, tj. země s nižší úrovní hrubého domácího produktu vykazují i z empirického hlediska nižší úroveň cenové hladiny – a naopak. V rámci analýzy byl potvrzen i silný pozitivní vztah mezi cenovou hladinou a úrovní produktivity práce. Plošný a rychlý růst mzdové úrovně, který není navázaný na vývoj produktivity práce, tak může vést za jinak nezměněných podmínek k růstu cenové hladiny. Příkladem nevhodného nastavení poměru produktivity práce a úrovně mezd může být Řecko, kde tento jev spolu s dalšími faktory narušil stabilitu ekonomiky. V zemích, kde neroste produktivita práce dostatečným tempem, by neměly být zvyšovány mzdy skokovým způsobem.
- Výsledky analýzy jasně ukazují, že tempo růstu nákladů vynakládaných zaměstnavateli na jednu odpracovanou hodinu zaměstnancem převyšovalo v České republice v letech 1995-2014 tempo růstu produktivity práce o 0,3 p.b. Náklady na práci (vyjádřené průměrnou náhradou zaměstnancům) rostly v České republice rychleji než produktivita práce i během poslední ekonomické krize. V roce 2008 rostla průměrná náhrada mzdy o 1,5 p.b. rychleji než produktivita práce, v roce 2010 o 1,2 p.b. I to je jedním z důvodů, proč se česká ekonomika potýkala s následky krize tak dlouho, ačkoli ji krize nezasáhla tak výrazným způsobem jako vyspělejší ekonomiky.
- Jednotkové náklady práce jsou důležitým indikátorem vývoje konkurenceschopnosti ekonomiky. Nejvyšších hodnot dosahují jednotkové náklady práce v odvětvích, která jsou většinou méně kapitálově náročná (typicky služby). Jinými slovy je tedy největší podíl odměny za práci v České republice v těch odvětvích, kde není nutné investovat do technologicky náročnějšího kapitálu.
- Z hlediska podílu náhrad zaměstnancům na hrubém domácím produktu (tj. jednotkových nákladů práce) se Česká republika řadí spíše k zemím s nižšími hodnotami. Vyšší hodnoty jednotkových nákladů práce (tj. vyšší podíl odměny za práci na hrubém domácím produktu) vykazují všechny vyspělé evropské země. Nižší jednotkové náklady práce vykazuje ale Slovensko a Polsko, tedy tranzitivní ekonomiky, se kterými se Česká republika často srovnává.

Graf 11 Meziroční změny nominální a reálné mzdy v letech 2001 - 2015



Pozn.: Průměrná hrubá měsíční mzda zahrnuje údaje za všechny zaměstnance. Je uvedena na přepočtené počty zaměstnanců, zohledňuje tak délku pracovních úvazků zaměstnanců.

Zdroj: ČSÚ.

Při vědomí vývoje základních mzdových indikátorů (Graf 11) by úvahy o změně minimální mzdy měly zahrnout i další aspekty analyzované zmíněnou studií NORD.

- Rovnoměrně se v České republice v letech 1995-2014 nevyvíjely ani jednotlivé složky náhrad zaměstnancům. Mzdy a platy se ve sledovaném období zvyšovaly průměrným ročním tempem 5,5 %, zatímco sociální příspěvky zaměstnavatelů tempem 5,6 % ročně. Disproporce mezi vývojem mezd a platů a sociálních příspěvků zaměstnavatelů v neprospěch sociálních příspěvků zaměstnavatelů lze považovat za jeden z faktorů, které narušují konkurenceschopnost české ekonomiky.
- Při zvyšování mezd zaměstnancům je nutné zohlednit i další odvody zaměstnavatelů. Při navýšení hrubé měsíční mzdy ve výši 10 tis. Kč o 10 % dochází ke zvýšení hrubé mzdy o 1 000 Kč, ale náklady zaměstnavatele vzrostou o 1 340 Kč (viz následující tabulka). Příklad z tabulky ukazuje nezbytnost komplexnějšího přístupu k mechanismu stanovení minimální mzdy. Růst minimální mzdy by měl být zvažován i v souvislosti s hranicí odvodů, zvýhodňující některé formy zaměstnávání (např. dohody o provedení práce).

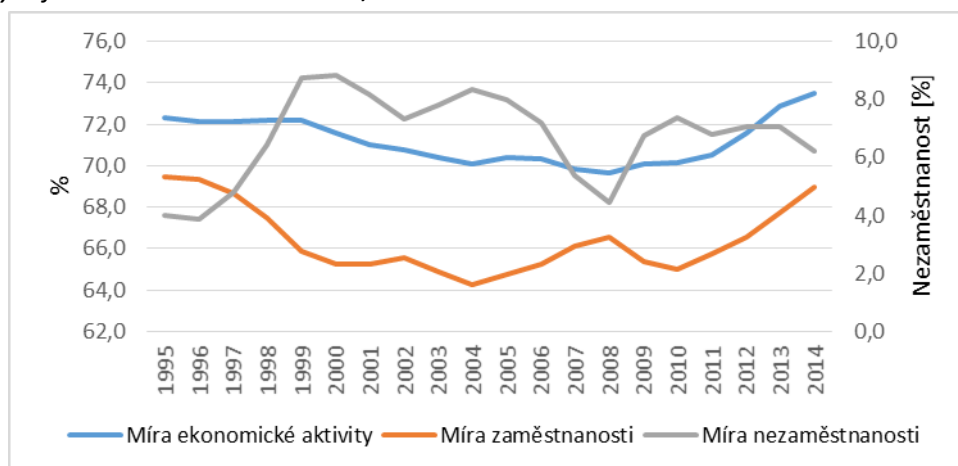
Původní hrubá měsíční mzda	Hrubá měsíční mzda po navýšení o 10 %				Náklady na zvýšení HMM o 10 %	
	Hrubá měsíční mzda	čistá mzda	odvody zaměstnance	odvody zaměstnavatele	HMM vzroste o	celkové náklady zaměstnavatele
9 900	10 890	9 572	1 318	3 703	990	1 327
10 000	11 000	9 640	1 360	3 740	1 000	1 340
20 000	22 000	17 225	4 775	7 480	2 000	2 680
30 000	33 000	24 795	8 205	11 220	3 000	4 020
100 000	110 000	77 721	32 279	37 400	10 000	13 400

- Česká republika patří mezi země, kde je vysoký podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů na mzdách a platech (vyšší podíl byl v roce 2014 pouze v Řecku, Estonsku, Itálii, Francii a Belgii). Jinými slovy každá koruna vyplacená na mzdách a platech přijde zaměstnavatele v České republice draž než v ostatních zemích. V období 1995-2014 navíc rostly (hrubé) mzdy a platy ve

většině evropských zemí rychleji než sociální příspěvky zaměstnavatelů (v České republice naopak).

Míra nezaměstnanosti 15–64letých klesá, patří k nejnižším v EU a v 1. čtvrtletí 2016 dosáhla hodnoty 4,4 %. Míra zaměstnanosti této kategorie se zvýšila na 71 % a byla nejvyšší od roku 1993 (Graf 12).

Graf 12 Vývoj ukazatelů zaměstnanosti/nezaměstnanosti osob ve věku 15 - 64 let



Pozn.: Míra ekonomické aktivity vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných (pracovní síly) na počtu všech osob 15letých a starších.

Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob 15letých a starších.

Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle.

Zdroj: ČSÚ.

Podle údajů ČSÚ vzrostl HDP na konci minulého roku o 4 % meziročně a potvrzuje ožívání ekonomiky. Reálné mzdy se po minimálním růstu mezi léty 2008 až 2011 a poklesu v letech 2012 a 2013 dostaly v posledním čtvrtletí 2015 k meziročnímu růstu 3,8 %. Míra nezaměstnanosti v Česku patří mezi nejnižší v EU a podle statistických kritérií chudoby žije v Česku i nejméně chudých. V chudobě u nás žilo v roce 2014 jen 14,8 % obyvatel, což byl nejnižší údaj v Evropské unii (měřeno statisticky jako podíl osob s ekvivalizovaným disponibilním příjmem pod hranicí chudoby, která se stanoví jako 60 % mediánu národního ekvivalizovaného disponibilního příjmu po sociálních transferech). Na základě statistik ekonomického vývoje posledních let lze shrnout, že **ekonomické podmínky** nejsou v současné době argumentem proti zvyšování minimální mzdy. V praxi je vazba mezi minimální mzdou a makroekonomickými indikátory zprostředkovaná, nejednoznačná a s širokou škálou dopadů. Negativní efekty nelze vyloučit ani v příznivých ekonomických podmínkách. Tempo, velikost a načasování změny minimální mzdy je proto třeba spojit s výběrem klíčových indikátorů a důkladným pravidelným hodnocením dopadů, přičemž výběr indikátorů bude vycházet z cílů, požadovaných od zvýšení minimální mzdy.

4.2 Návrh postupu zvyšování minimální mzdy

Návrh dalšího postupu zvyšování minimální mzdy vychází z doporučení, formulovaných na konci kapitoly 3.4. Prvním krokem by mělo být upřesnění cíle zvyšování. Jak ukázalo

srovnávání systémů a mechanismů regulace minimální mzdy v EU je **zvyšování podílu minimální mzdy na průměrné mzdě** v současných ekonomických podmínkách realistickým cílem. Podíl minimální mzdy na průměru je jednoduchým, široce využívaným kritériem. Jeho přibližování k průměru evropských zemí je v souladu se záměry vlády, jeho dopady na nízkovýdělkové zaměstnance jsou relativně snadno kontrolovatelné. Cílovým rokem pro dosažení 40 % průměru zvolíme rok 2020 a budeme simulovat a diskutovat varianty dosažení tohoto dílčího cíle. Volba střednědobého cíle určuje tempo přibližování, je výhodou pro aktuální vyjednávání a zajišťuje předvídatelnost vývoje minimální mzdy pro zaměstnavatele, na které regulační opatření dopadá.

4.3 Simulace vývoje minimální mzdy

Vedle volby doby k dosažení cílových 40 % je druhým parametrem modelu prognóza růstu průměrné mzdy. K tomuto účelu je využita „Prognóza⁷ vybraných makroekonomických ukazatelů“ MPSV. Odhad vývoje vybraných makroekonomických ukazatelů predikuje pro rok 2016 meziroční růst průměrné nominální mzdy v NH v intervalu 3,1 až 5,5 %, stejně pro rok 2017 a v roce 2018 odhaduje růst 3,3 až 5,7 %. Model používá střední hodnoty intervalů a pro léta 2019 a 2020 extrapoluje hodnotu roku 2018. Tabulka 6 ukazuje 3 varianty zvyšování minimální mzdy za předpokladu meziročního růstu průměrné měsíční mzdy podle středních hodnot odhadů MPSV.

Tabulka 6 Varianty zvyšování minimální mzdy

			Varianty zvyšování minimální mzdy								
			Zvyšování o 700 Kč			Indexování podle průměru			Cílená na 40% průměru		
Rok	Odhad průměrné hrubé měsíční mzdy [Kč/měs]	Zvýšení [%]	Minimální mzda [Kč/měs]	Zvýšení [%]	Podíl MM na průměru [%]	Minimální mzda [Kč/měs]	Zvýšení [%]	Podíl MM na průměru [%]	Minimální mzda [Kč/měs]	Zvýšení [%]	Podíl MM na průměru [%]
2016	27 605	4,3	9 900	7,6	35,9	9 900	7,6	35,9	9 900	7,6	35,9
2017	28 792	4,3	10 600	7,1	36,8	10 326	4,3	35,9	10 627	7,3	36,9
2018	30 088	4,5	11 300	6,6	37,6	10 770	4,3	35,8	11 407	7,3	37,9
2019	31 442	4,5	12 000	6,2	38,2	11 254	4,5	35,8	12 244	7,3	38,9
2020	32 857	4,5	12 700	5,8	38,7	11 761	4,5	35,8	13 143	7,3	40,0

Odhady vývoje mzdy od roku 2016 - Prognóza MPSV, březen 2016, <http://www.mpsv.cz/cs/869>

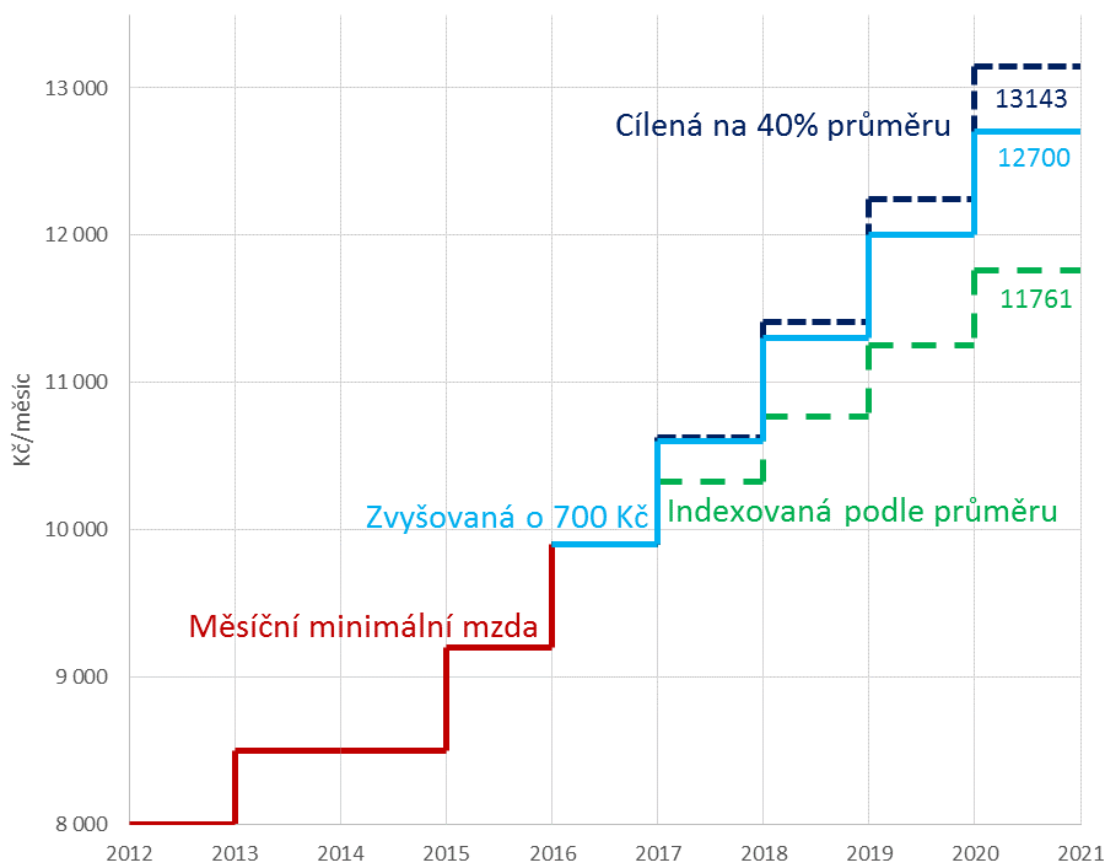
Varianta **Zvyšování o 700 Kč** modeluje konkrétní variantu zvyšování minimální mzdy o 700 Kč ročně. Za předpokladu růstu průměrné mzdy podle prognózy MPSV by dosáhla minimální mzda v roce 2020 podílu 38,7 % na průměrné mzdě a hodnoty 12 700 Kč. To je hodnota, které v roce 2015 nedosáhl výdělek více než 10 % zaměstnanců. Při růstu minimální mzdy odpovídajícímu pouze odhadovanému růstu průměrné mzdy by podle varianty **Indexování podle průměru** v roce 2020 dostihla minimální mzda hodnoty 11 761 Kč a podílu 35,8 %.

⁷ MPSV březen 2016, <http://www.mpsv.cz/cs/869>

Toho by bylo možno dosáhnout při rovnoměrném zvyšování o asi 465 Kč ročně. Podobně 40 % podílu minimální mzdy na průměru (varianta **Cílená na 40 % průměru**) by se v roce 2020 dosáhlo při zvyšování o přibližně 800 Kč ročně. Vypočtené varianty v návaznosti na vývoj minimální mzdy od roku 2012 ukazuje Graf 13.

Flexibilnější nástroj pro simulaci růstu minimální mzdy nabízí sešit excelu 320_MM_Simulace.xlsx, který je součástí studie. Umožňuje simulovat varianty volbou zvýšení až do 1500 Kč a volit růst měsíční hrubé mzdy v jednotlivých letech od nulové hodnoty. Kdyby měsíční mzda rostla podle dolních mezí odhadu MPSV, bylo by podle modelu při zvyšování minimální mzdy o 700 Kč/rok dosaženo v roce 2020 41 % průměru. Kdyby však rostla průměrná nominální mzda podle horních mezí odhadu MPSV a minimální mzda stejným tempem 700 Kč/rok, byl by její podíl na průměru pouze 36,5 %. K dosažení 40 % průměru by bylo třeba v tomto případě vysokého mzdového růstu ročně zvyšovat minimální mzdu o 1000 Kč.

Graf 13 Varianty zvyšování minimální mzdy po roce 2016



Zdroj: Vlastní výpočty

4.4 Doporučení pro nastavení minimální mzdy do roku 2020

Přinejmenším stejný význam jako nastavení horizontu k dosažení cílového stavu má **uplatňování politiky založené na průkazných faktech** v procesu regulace minimální mzdy. V současné etapě navyšování minimální mzdy to znamená

- využití existujících statistických nástrojů pro kontinuální sledování dopadů,
- operativní přizpůsobování změněným ekonomickým podmínkám.

Dopady na mzdové rozdělení, počty zaměstnanců na úrovni minimální mzdy, změny ve struktuře nízkovýdělkových zaměstnanců, indikátory mzdové nerovnosti nebo fluktuaci je možné sledovat až dvakrát ročně a na základě těchto zjištění upřesňovat předpovědi počtu zaměstnanců dotčených změnou nebo odhadovat náklady na změnu. Zatím můžeme vyhodnotit dvě fáze; zvýšení minimální mzdy z 8000 Kč na 8500 Kč po roce 2013 a po roce 2014 a zvýšení na 9200 Kč po roce působení na konci roku 2015. Na základě těchto údajů jsou odhadovány počty zaměstnanců při zvýšení minimální mzdy z 9900 Kč na novou úroveň v roce 2017 (*Tabulka 2*). Vzhledem k tomu, jak se průměrná mzda vzdalovala minimální mzdě v letech stagnace minimální mzdy 2007 až 2012, je zřejmé, že dopady růstu minimální mzdy o 6 až 8 % od roku 2013 nebudou letos úměrné dopadům prvních dvou zvýšení. Tempo zvyšování posledních dvou let jen zdůrazňuje význam důkladného posouzení i dalších standardních makroekonomických indikátorů.

Z pohledu zaměstnavatelů by se nastavení minimální mzdy mělo stát **standardním procesem**, ve kterém

- kvalifikované zhodnocení dopadů minulých změn i posouzení aktuálních ekonomických podmínek zajistí **transparentnost**,
- střednědobý cíl zamezí skokovým změnám a usnadní přizpůsobování předvídatelným změnám,
- bude poskytnuta dostatečně dlouhá doba (odpovídající tempu zvyšování) na **přizpůsobení zvýšené hodnotě minimální mzdy**, kterou vyžadují například změny tarifů a promítnutí do kolektivního vyjednávání. I krátká zkušenost z uplynulých let ukazuje na postupné přizpůsobování v delším horizontu, jak dokládá pokles počtu zaměstnanců na minimální mzdě v roce 2014 oproti roku 2013 (*Tabulka 2*).

Efektivní působení institutu minimální mzdy při ochraně před chudobou, stimulaci k zaměstnání namísto využívání sociálních dávek nebo případné negativní dopady na zaměstnanost se obtížně prokazují, neexistují standardní postupy nebo algoritmy. Proto stojí za úvahu **využití konzultační metody** při regulaci minimální mzdy. To by konkrétně znamenalo zřízení komise po vzoru britské Komise pro nízké výdělky, jejímž úkolem by bylo shromáždit a vyhodnotit relevantní data a předložit sociálním partnerům a vládě fundovaný návrh dalšího kroku při využívání institutu minimální mzdy. Účast zástupců sociálních partnerů by zajistila společnou výchozí informační základnu a průběžnou informovanost, účast expertů by měla zaručit kvalifikované a komplexní zhodnocení vývoje. Navrhovaná komise by o zvýšení nerozhodovala, ale byla zodpovědná za kvalitní návrh dalšího postupu.

4.5 Doporučení pro nastavení minimální mzdy po roce 2020

Rok 2020 není žádným pevným mezníkem pro změnu přístupu k mechanismu regulace minimální mzdy. Konkrétní rok vyplynul z aktuálního cíle, stanoveného pro zvyšování minimální mzdy a tempa k jeho dosažení. V kapitole 4.4 byla popsána doporučení, která by k jeho naplnění mohla přispět, ale dosažení 40 % podílu minimální mzdy na průměrné mzdě závisí především na ekonomických podmínkách. Při akceptování stanoveného cíle tedy na růstu průměrné mzdy. Dále uvedené náměty nezávisí na splnění dílčího cíle, dají se realizovat i před rokem 2020, ale realizace politiky založené na faktech se předpokládá.

Je pravděpodobné, že i v budoucnu bude minimální mzda svázána primárně na celkovou mzdovou úroveň a půjde o udržení nebo další zvyšování podílu minimální mzdy na některé z charakteristik mzdové úrovně. Vazba na charakteristiky středu mzdového rozdělení je **přímou vazbu na mzdovou úroveň trhu práce**, vazba na ceny nebo jiné růstové ukazatele je nepřímou vazbou. Využití některého jiného indikátoru pro nastavení minimální mzdy je záležitostí analýzy dlouhodobějšího vývoje růstu minimální mzdy a hlavně ekonomické situace. Propojení mechanismu nastavování na inflaci by v současné situaci ke zvyšování podílu minimální mzdy na průměru nevedlo. V souvislosti s vazbou na celkovou mzdovou úroveň může přijít na pořad otázka, zda využít **průměr nebo medián** mezd. Budeme-li chtít snižovat mzdovou nerovnost nezávisle na růstu nejvyšších mezd, můžeme řešit problém pouze v dolní polovině mzdového rozdělení a sledovat podíl minimální mzdy na mediánu. Pokud budeme posouvat spodní hranici mezd v závislosti na celém mzdovém rozdělení, zůstaneme u zvyšování podílu minimální mzdy na průměru.

Dalším námětem k využití při budoucí modifikaci mechanismu nastavování minimální mzdy je využití **indexace**. Indexační model nastavení minimální mzdy více méně automaticky garantuje pravidelnou regulaci minimální mzdy (zvýšení) ve vztahu ke zvoleným ekonomickým indikátorům. Indexace v této podobě (navázána na spotřebitelské ceny) je dnes zavedena v Belgii, Lucembursku, na Maltě a ve Slovinsku. V Nizozemsku je navázána na mzdy vyjednané v rámci kolektivního vyjednávání a ve Francii závisí regulace na kombinovaném indexu cen a mzdového vývoje. Ve všech těchto zemích zaručuje indexace minimální úpravu minimální mzdy, která může být doplněna „politickou“ úpravou (např. když přizpůsobení indexací je považováno za příliš nízké). V Holandsku existuje navíc možnost pozastavit automatickou indexaci v době ekonomické krize, vyznačující se vyšší nezaměstnaností. Celkově je však výhodou indexačního modelu garance jisté pravidelné úpravy minimální mzdy. Problematickým se takový model stane, když je úprava minimální mzdy svázána **pouze** s indexací, v tom případě nemusí minimální mzda růst v souladu s vývojem celkové struktury mezd a může zůstat pozadu za vývojem mezd (např. když závisí pouze na inflaci). Je tedy důležité, aby při využívání indexačního systému byla k dispozici i možnost dodatečných úprav změny minimální mzdy (Schulten, 2014a).

Úspěšné přibližování minimální mzdy k průměrné nebo mediánové mzdě (bez negativních dopadů na zaměstnanost) může být impulsem k hledání „rozumné“ a účinnější úrovně minimální mzdy. Mělo by vycházet z kombinování minimálních mezd s opatřeními fiskální politiky, jako například daňové úlevy, slevy na dani z příjmu nebo doplňující opatření na podporu příjmu nízkovýdělkových pracovníků. Je to i cesta doporučovaná OECD nebo EU.

Závěr

Studie si kladla za cíl navrhnout mechanismus pro stanovování minimální mzdy v současných podmínkách ČR, který by vedl k dosažení podílu 40 % průměrné hrubé mzdy tak, aby zároveň nedošlo k zásadním distorzím české ekonomiky.

Vývoj minimální mzdy v ČR je v současné době určován programovým prohlášením vlády z roku 2014. Zvyšování minimální mzdy hodlá motivovat k preferenci legálního zaměstnání před sociálními dávkami. I minimální výdělek by měl být dostatečnou zárukou před nebezpečím chudoby. Dosažení 40 % podílu na průměrné mzdě je konkrétním dílčím cílem směřování minimální mzdy.

Rokem 2013 začalo období poměrně **razantního zvyšování minimální mzdy** (8 % v roce 2015), které následovalo po šestiletém období stagnace na úrovni 8000 Kč za měsíc. Budeme-li měřit dosavadní výsledky zvyšování podílem minimální mzdy na průměru, pak došlo ke zvýšení z 32 % v roce 2012 na téměř 35 % v roce 2015 za celou ČR.

Česká republika má stejně jako 22 z 28 států EU univerzální minimální mzdu, tj. obecně platnou na celostátní úrovni, která je stanovena zákonem. Ve **srovnání se zeměmi EU** patří do skupiny s nejnižší úrovní (méně než 500 EUR). Bereme-li v úvahu rozdílné cenové hladiny, pak ČR patřila v roce 2015 do střední skupiny zemí při srovnávání ve standardech kupní síly. Srovnání podle podílu minimální mzdy na průměru, tj. podle kritéria z vládního prohlášení, řadilo ČR v roce 2013 s podílem 34 % na poslední místo v EU. V roce 2016 je podíl na průměru necelých 36%.

Ekonomická teorie ani empirické výzkumy neposkytují v dané situaci prakticky použitelné argumenty pro nebo proti minimální mzdě. **Ekonomické podmínky** nejsou v současné době argumentem proti zvyšování minimální mzdy. Podle údajů ČSU vzrostl HDP na konci minulého roku o 4 % meziročně a potvrzuje ožívování ekonomiky. Míra nezaměstnanosti 15-64letých klesá a v 1. čtvrtletí 2016 dosáhla hodnoty 4,4 %. Míra zaměstnanosti této kategorie se zvýšila na 71 % a byla nejvyšší od roku 1993. Reálné mzdy se po minimálním růstu mezi léty 2008 až 2011 a poklesu v letech 2012 a 2013 dostaly v posledním čtvrtletí 2015 k meziročnímu růstu 3,8 %. Míra nezaměstnanosti v Česku patří mezi nejnižší v EU a podle statistických kritérií chudoby žije v Česku i nejméně chudých.

Základní informace o **počtu a struktuře zaměstnanců na úrovni minimální mzdy** a o kategorii tzv. nízkovýdělkových zaměstnanců (se mzdou nebo platem do 2/3 mediánu) nabízí Metodika hodnocení dopadů změny minimální mzdy na základě strukturálních výdělkových statistik. Změny struktury nízkovýdělkových zaměstnanců v čase odrážejí vliv zvýšení minimální mzdy.

- Podíl nízkovýdělkových zaměstnanců v celé zaměstnanecké populaci činil v roce 2015 20,6 %, podíl zaměstnanců s výdělkem na úrovni minimální mzdy 3,2 %.
- Velký podíl nízkovýdělkových zaměstnanců ve své kategorii v roce 2015 se ukázal v kategorii nejmladších zaměstnanců do 20 let (45 %), zaměstnanců se základním vzděláním (45 %), v kategorii pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (60%), pracovníků ve službách (52 %), v malých podnicích do 10 zaměstnanců (52 %),

v odvětví ubytování, stravování a pohostinství (téměř 70 %) nebo v odvětví administrativních a podpůrných činností (52 %). Mezi roky 2012 a 2015 k významným změnám nedošlo, pohybují se v intervalu $\pm$ 2 procentní body.

- Ukazuje se, že se dosud významně neprojevil **dominový efekt** zvyšování minimální mzdy mezi roky 2012 a 2015. Zatímco minimální mzda vzrostla o 15 %, pátý percentil (hranice oddělující 5 % nejméně placených zaměstnanců) se zvýšil pouze o 7 % a první decil jen o 5 %.
- Na základě mzdového vývoje do roku 2015 odhadujeme počet zaměstnanců na úrovni minimální mzdy v roce 2016 (4,5 %) a 2017 (6,5 %), když budeme předpokládat zvýšení minimální mzdy o 700 Kč v roce 2017.

Akceptujeme-li pro jednání o minimální mzdě v roce 2017 cíl vlády, tj. přibližování k 40 procentům průměru, považujeme za rozhodující **tempo přibližování**.

- Rychlost přibližování by měla vycházet z **realistického střednědobého cíle**, který zajistí **předvídatelnost** vývoje minimální mzdy pro zaměstnavatele, na které regulační opatření dopadá.
- Zvláště vyšší tempo růstu by mělo poskytnout dostatečně dlouhou dobu na **přizpůsobení zvýšené hodnotě minimální mzdy** (změny tarifů, promítnutí do kolektivního vyjednávání,...). I krátká zkušenost z uplynulých let ukazuje na postupné přizpůsobování v delším horizontu, jak dokládá pokles počtu zaměstnanců na minimální mzdě o 17 % v roce 2014 oproti stavu na konci roku 2013.
- Nastavení minimální mzdy by se mělo stát **standardním procesem**, ve kterém se uplatní zhodnocení dopadů minulých změn i posouzení aktuálních ekonomických podmínek. Nezbytnou součástí využívání institutu minimální mzdy by mělo být zjišťování zpětné vazby a **hodnocení dopadů změny minimální mzdy**. Standardizace a hodnocení naplňují zásady proklamované evidence based policy.

Ve smyslu výše uvedených principů pro stanovení tempa růstu minimální mzdy vychází návrh studie se startovním rokem 2017 z prognózy vývoje mzdy MPSV a zhodnocení tří variant nastavení (*Tabulka 2, Graf 13*).

Varianta **Zvyšování o 700 Kč** modeluje konkrétní variantu zvyšování minimální mzdy o 700 Kč ročně. Za předpokladu růstu průměrné mzdy podle prognózy MPSV by dosáhla minimální mzda v roce 2020 podílu 38,7 % na průměrné mzdě a hodnoty 12 700 Kč, které v roce 2015 nedosáhl výdělek více než 10 % zaměstnanců. Při růstu minimální mzdy odpovídajícímu pouze odhadovanému růstu průměrné mzdy by podle varianty **Indexování podle průměru** v roce 2020 dostihla minimální mzda hodnoty 11761 Kč a podílu 35,8 %. Toho by bylo možno dosáhnout při rovnoměrném zvyšování o asi 465 Kč ročně. Podobně 40 % podílu minimální mzdy na průměru (varianta **Cílená na 40 % průměru**) by se v roce 2020 dosáhlo při zvyšování o přibližně 800 Kč ročně.

Varianty v závislosti na hodnotě zvýšení a zejména na očekávaném růstu průměrné mzdy simuluje postup, realizovaný v přiloženém souboru *320_MM_Simulace.xlsx*.

Návrh studie vychází i ze zkušeností jiných zemí. Minimální mzdy jsou v zemích OECD nastaveny přibližně na 50 % mediánu mzdy. Zda to je "ta správná" úroveň, nebo ne, je předmětem diskusí. V předchozích desetiletích minimální mzda často držela krok s mírou produktivity. Dnes bývá často spojována s inflací nebo ji určují politická rozhodnutí případně

vyjednávání mezi sociálními partnery. "Rozumná" úroveň minimální mzdy zůstává otázkou jednotlivých zemí, které musí brát v úvahu interakci minimální mzdy s dalšími záležitostmi, jako jsou právní předpisy, společenská shoda, daně, sociální dávky nebo celková ekonomická situace, včetně správného načasování zvýšení minimálních mezd. OECD podporuje myšlenku kombinování minimálních mezd s opatřeními fiskální politiky, jako například daňové úlevy, slevy na dani z příjmu nebo doplňující opatření na podporu příjmu nízkovýdělkových pracovníků.

Jádrem doporučení studie pro další vývoj mechanismu regulace minimální mzdy je vedle důsledného uplatňování politiky založené na průkazných faktech i využití konzultační metody. Stejně jako ve Velké Británii by navrhovaná „Komise“ nerozhodovala o minimální mzdě, její úlohou by byla příprava kvalitního návrhu.

Literatura

BAROŠOVÁ, M., 2005. Mechanizmy úpravy minimální mzdy. *Rodina a práce*, No. 1/2005, pp. 25-28.

BAŠTYŘ, I., 2005. Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v České republice (dílní analýzy). 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005.

<..\..\..\Literatura\do 2010\VUPS MM Baštýř 2005 vz 165.pdf>

DUSPIVOVÁ, K., FISCHER, J., MATĚJKA, M., 2015. Vliv minimální mzdy na zaměstnanost v České republice. Ekonomická studie pro ASO. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze.

Dostupné na: <https://www.asocr.cz/obsah/54/studie-vliv-minimalni-mzdy-na-zamestnanost/14396>

ERIKSSON, T., PYTLIKOVA, M., 2004. Firm-level Consequences of Large Minimum-wage Increases in the Czech and Slovak Republics. *Labour*, 2004, Vol. 18, No. 1, pp. 75–103.

GARNERO A, KAMPELMANN S, RYCX F., 2013. Minimum wage systems and earnings inequalities: Does institutional diversity matter? DULBEA working paper 13-06,

<http://dev.ulb.ac.be/%20dulbea/%20documents/1554.pdf>

GOTTVALD, J., HANCLOVÁ, J., PYTLIKOVA, M., 2002. Minimum Wage and Its Impact on Wage Distribution, Unemployment and Hours Worked. In: Gottvald, J. a kol.: Determinants of individual pay and firms pay structures in the Czech and Slovak Republics. Ostrava, VŠB-TU Ostrava

HIRSCH, BARRY T., KAUFMAN, BRUCE E. , ZELENSKA, TETYANA, Minimum Wage Channels of Adjustment. IZA Discussion Paper No. 6132. Germany: Institute for the Study of Labor. November, 2011, Dostupné na

http://www2.gsu.edu/~ecobth/IZA_HKZ_MinWageCoA_dp6132.pdf

TREXIMA, spol. s r. o., Vysoká škola ekonomická v Praze. Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR, certifikovaná metodika, 2013. Dostupné na

http://www.mpsv.cz/files/clanky/17709/vliv_minimalni_mzdy.pdf

ÚŘAD VLÁDY ČR, odbor analýz a informací 2014. Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR.

Dostupné na <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/VLIV-MINIMALNI-MZDY-NA-NEZAMESTNANOST-V-CR.pdf>

SCHULTEN, T., 2014a: Minimum Wage Regimes in Europe ... and What Germany Can Learn from Them. Berlin: Friedrich Ebert-Stiftung. Dostupné na

<http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10558.pdf>

SCHULTEN, T., 2014b: Contours of a European Minimum Wage Policy. Berlin: Friedrich Ebert-Stiftung. Dostupné na

<http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/11008.pdf>

EUROFOUND, 2016: Statutory minimum wages in the EU 2016. Dostupné na

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2016>

DUSPIVOVÁ, K., BOLKOVÁ, P., MRÁZEK, P., SPÁČIL, P., 2016 Produktivita práce a úroveň odměňování v ČR, TREXIMA, spol. s r.o.

Příloha

ISPV2012

Celkový počet zaměstnanců z ISPV

3 502 537

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2012

Přepočtené počty na placené měsíce	Pod 2/3 mediánu 2/3 mediánu = 14 665 Kč			Na úrovni MM Minimální mzda = 8 000 Kč		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Celkem	687 628	19,6%	100,0%	78 120	2,2%	100,0%
Pohlaví						
Muži	292 109	15,0%	42,5%	42 018	2,2%	53,8%
Ženy	395 519	25,4%	57,5%	36 102	2,3%	46,2%
Věk						
do 20 let	3 237	46,5%	0,5%	343	4,9%	0,4%
20 - 29 let	125 120	22,3%	18,2%	15 295	2,7%	19,6%
30 - 39 let	182 330	18,6%	26,5%	22 022	2,2%	28,2%
40 - 49 let	184 269	19,5%	26,8%	20 592	2,2%	26,4%
50 - 59 let	158 516	19,4%	23,1%	15 294	1,9%	19,6%
60 a více let	34 157	17,8%	5,0%	4 574	2,4%	5,9%
Vzdělání						
Základní a nedokončené	88 598	44,1%	12,9%	9 448	4,7%	12,1%
Střední bez maturity	344 576	28,0%	50,1%	36 840	3,0%	47,2%
Střední s maturitou	186 892	14,9%	27,2%	21 027	1,7%	26,9%
Vysokoškolské	37 753	5,4%	5,5%	6 512	0,9%	8,3%
Kraj						
Hl. město Praha	92 426	13,8%	13,4%	15 765	2,4%	20,2%
Středočeský kraj	62 895	19,4%	9,1%	7 163	2,2%	9,2%
Jihočeský kraj	42 153	21,4%	6,1%	3 297	1,7%	4,2%
Plzeňský kraj	35 589	18,2%	5,2%	3 852	2,0%	4,9%
Karlovarský kraj	22 190	25,0%	3,2%	1 949	2,2%	2,5%
Ústecký kraj	50 957	23,1%	7,4%	6 452	2,9%	8,3%
Liberecký kraj	24 399	20,2%	3,5%	2 876	2,4%	3,7%
Královéhradecký kraj	33 304	19,3%	4,8%	2 873	1,7%	3,7%
Pardubický kraj	36 024	20,7%	5,2%	2 446	1,4%	3,1%
kraj Vysočina	32 810	21,0%	4,8%	3 460	2,2%	4,4%
Jihomoravský kraj	84 603	21,3%	12,3%	10 088	2,5%	12,9%
Olomoucký kraj	38 685	21,1%	5,6%	4 444	2,4%	5,7%
Zlínský kraj	43 889	23,0%	6,4%	3 852	2,0%	4,9%
Moravskoslezský kraj	87 701	21,3%	12,8%	9 603	2,3%	12,3%
Zaměstnání						
Zákonodárci a řídící pracovníci	9 434	5,4%	1,4%	1 550	0,9%	2,0%
Specialisté	11 557	2,3%	1,7%	2 168	0,4%	2,8%
Techničtí a odborní pracovníci	56 535	7,8%	8,2%	7 503	1,0%	9,6%
Úředníci	52 087	17,6%	7,6%	6 746	2,3%	8,6%
Pracovníci ve službách a prodeji	224 381	51,1%	32,6%	28 279	6,4%	36,2%
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	8 343	25,7%	1,2%	764	2,3%	1,0%
Řemeslníci a opraváři	95 289	17,9%	13,9%	8 329	1,6%	10,7%
Obsluha strojů a zařízení, montéři	97 347	18,2%	14,2%	5 474	1,0%	7,0%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	116 896	59,4%	17,0%	15 027	7,6%	19,2%
Velikost ekonomického subjektu						
do 10 zaměstnanců	279 667	50,6%	40,7%	50 282	9,1%	64,4%
10 - 49 zaměstnanců	155 455	22,3%	22,6%	12 978	1,9%	16,6%
50 - 249 zaměstnanců	126 001	15,7%	18,3%	8 632	1,1%	11,0%
250 - 999 zaměstnanců	75 719	11,7%	11,0%	4 243	0,7%	5,4%
1000 - 4999 zaměstnanců	36 220	7,7%	5,3%	1 506	0,3%	1,9%
5000 a více zaměstnanců	14 566	4,4%	2,1%	479	0,1%	0,6%

ISPV2012

Celkový počet zaměstnanců z ISPV

3 502 537

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2012

Přepočtené počty na placené měsíce	Pod 2/3 mediánu 2/3 mediánu = 14 665 Kč			Na úrovni MM Minimální mzda = 8 000 Kč		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Doba zaměstnání u jednoho zaměstnavatele						
do 1 roku	74 327	32,0%	10,8%	7 992	3,4%	10,2%
1 - 5 let	315 655	25,7%	45,9%	41 136	3,3%	52,7%
nad 5 let	297 646	14,6%	43,3%	28 991	1,4%	37,1%
Úvazek						
Zkrácený úvazek	88 592	22,4%	12,9%	8 649	2,2%	11,1%
Plný úvazek	599 036	19,3%	87,1%	69 471	2,2%	88,9%
Odvětví						
Zemědělství, lesnictví a rybářství	16 676	18,3%	2,4%	1 198	1,3%	1,5%
Těžba a dobývání	753	2,4%	0,1%	144	0,5%	0,2%
Zpracovatelský průmysl	145 166	14,8%	21,1%	9 670	1,0%	12,4%
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	786	2,7%	0,1%	41	0,1%	0,1%
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	6 863	14,2%	1,0%	1 090	2,3%	1,4%
Stavebnictví	43 389	20,3%	6,3%	5 526	2,6%	7,1%
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	138 403	30,4%	20,1%	15 446	3,4%	19,8%
Doprava a skladování	41 689	18,1%	6,1%	3 128	1,4%	4,0%
Ubytování, stravování a pohostinství	73 052	70,6%	10,6%	14 357	13,9%	18,4%
Informační a komunikační činnosti	4 795	5,2%	0,7%	1 460	1,6%	1,9%
Peněžnictví a pojišťovnictví	3 048	4,5%	0,4%	428	0,6%	0,5%
Činnosti v oblasti nemovitostí	10 616	25,5%	1,5%	1 829	4,4%	2,3%
Profesní, vědecké a technické činnosti	23 551	16,8%	3,4%	4 996	3,6%	6,4%
Administrativní a podpůrné činnosti	67 894	50,7%	9,9%	11 904	8,9%	15,2%
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	14 412	5,5%	2,1%	1 986	0,8%	2,5%
Vzdělávání	37 349	15,3%	5,4%	524	0,2%	0,7%
Zdravotní a sociální péče	37 685	15,1%	5,5%	1 402	0,6%	1,8%
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	9 026	19,9%	1,3%	790	1,7%	1,0%
Ostatní činnosti	12 474	31,5%	1,8%	2 200	5,6%	2,8%
Sféra						
Mzdová sféra	621 368	21,5%	90,4%	75 678	2,6%	96,9%
Platová sféra	66 260	10,7%	9,6%	2 442	0,4%	3,1%
Státní občanství						
Česká republika	659 563	19,4%	95,9%	72 785	2,1%	93,2%
Slovensko	9 734	18,2%	1,4%	1 360	2,5%	1,7%
Polsko	2 307	23,6%	0,3%	238	2,4%	0,3%
Rumunsko	419	19,9%	0,1%	145	6,9%	0,2%
Bulharsko	437	24,4%	0,1%	22	1,2%	0,0%
Ukrajina	4 310	38,6%	0,6%	1 271	11,4%	1,6%
Ostatní	10 858	35,4%	1,6%	2 298	7,5%	2,9%

ISPV2012,mzdová sféra

2 884 411

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců mzdové sféry podle ISPV za rok 2012

Přepočtené počty na placené měsíce	Pod 2/3 mediánu 2/3 mediánu = 14 665 Kč			Na úrovni MM Minimální mzda = 8 000 Kč		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Celkem	621 368	21,5%	100,0%	75 678	2,6%	100,0%
Existence kolektivní smlouvy						
Ano	118 726	9,4%	19,1%	5 536	0,4%	7,3%
Ne	273 652	23,4%	44,0%	27 107	2,3%	35,8%
Neuvedeno	228 990	50,1%	36,9%	43 035	9,4%	56,9%
Invalidní důchod						
Nejsou poživateli ID nebo neuvedli	599 430	21,1%	96,5%	69 723	2,5%	92,1%
Poživatelé ID	21 938	45,7%	3,5%	5 954	12,4%	7,9%

Pozn.: Hranice pro nízkovýdělkové zaměstnace představující 2/3 mediánu a 1. decil hrubých mezd jsou spočteny za celou ČR (mzdová i platová sféra).

ISPV2013

Celkový počet zaměstnanců z ISPV

3 502 174

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2013

Přepočtené počty na placené měsíce	Pod 2/3 mediánu 2/3 mediánu = 14 844 Kč			Na úrovni MM Minimální mzda = 8 500 Kč		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Celkem	695 279	19,9%	100,0%	108 316	3,1%	100,0%
Pohlaví						
Muži	296 578	15,3%	42,7%	56 784	2,9%	52,4%
Ženy	398 701	25,5%	57,3%	51 532	3,3%	47,6%
Věk						
do 20 let	2 983	48,0%	0,4%	240	3,9%	0,2%
20 - 29 let	125 736	23,0%	18,1%	21 810	4,0%	20,1%
30 - 39 let	178 111	18,6%	25,6%	28 651	3,0%	26,5%
40 - 49 let	191 771	19,9%	27,6%	28 958	3,0%	26,7%
50 - 59 let	161 656	19,8%	23,3%	22 425	2,7%	20,7%
60 a více let	35 022	17,0%	5,0%	6 232	3,0%	5,8%
Vzdělání						
Základní a nedokončené	84 134	43,7%	12,1%	14 156	7,4%	13,1%
Střední bez maturity	350 302	28,7%	50,4%	52 147	4,3%	48,1%
Střední s maturitou	191 738	15,2%	27,6%	28 569	2,3%	26,4%
Vysokoškolské	41 125	5,7%	5,9%	8 034	1,1%	7,4%
Kraj						
Hl. město Praha	95 225	14,4%	13,7%	20 790	3,2%	19,2%
Středočeský kraj	64 649	19,1%	9,3%	10 152	3,0%	9,4%
Jihočeský kraj	42 375	20,5%	6,1%	4 548	2,2%	4,2%
Plzeňský kraj	34 186	18,7%	4,9%	5 724	3,1%	5,3%
Karlovarský kraj	21 271	24,3%	3,1%	3 260	3,7%	3,0%
Ústecký kraj	52 291	22,5%	7,5%	9 145	3,9%	8,4%
Liberecký kraj	25 140	20,0%	3,6%	3 764	3,0%	3,5%
Královéhradecký kraj	34 236	19,3%	4,9%	3 894	2,2%	3,6%
Pardubický kraj	37 906	22,6%	5,5%	3 754	2,2%	3,5%
kraj Vysočina	33 418	20,4%	4,8%	4 268	2,6%	3,9%
Jihomoravský kraj	81 885	21,4%	11,8%	14 696	3,8%	13,6%
Olomoucký kraj	40 717	21,3%	5,9%	5 140	2,7%	4,7%
Zlínský kraj	47 948	22,9%	6,9%	5 501	2,6%	5,1%
Moravskoslezský kraj	84 028	22,3%	12,1%	13 679	3,6%	12,6%
Zaměstnání						
Zákonodárci a řídící pracovníci	9 408	5,5%	1,4%	1 864	1,1%	1,7%
Specialisté	12 463	2,5%	1,8%	2 647	0,5%	2,4%
Techničtí a odborní pracovníci	58 397	7,9%	8,4%	9 245	1,2%	8,5%
Úředníci	54 649	18,6%	7,9%	8 934	3,0%	8,2%
Pracovníci ve službách a prodeji	226 606	51,7%	32,6%	38 263	8,7%	35,3%
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	7 603	23,3%	1,1%	1 085	3,3%	1,0%
Řemeslníci a opraváři	89 391	17,4%	12,9%	10 346	2,0%	9,6%
Obsluha strojů a zařízení, montéři	102 517	18,7%	14,7%	8 292	1,5%	7,7%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	119 268	58,8%	17,2%	23 799	11,7%	22,0%
Velikost ekonomického subjektu						
do 10 zaměstnanců	278 043	50,1%	40,0%	64 400	11,6%	59,5%
10 - 49 zaměstnanců	158 167	22,5%	22,7%	19 903	2,8%	18,4%
50 - 249 zaměstnanců	132 828	16,3%	19,1%	12 445	1,5%	11,5%
250 - 999 zaměstnanců	73 936	11,4%	10,6%	7 282	1,1%	6,7%
1000 - 4999 zaměstnanců	37 426	8,1%	5,4%	3 465	0,8%	3,2%
5000 a více zaměstnanců	14 879	4,7%	2,1%	822	0,3%	0,8%

ISPV2013

Celkový počet zaměstnanců z ISPV

3 502 174

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2013

Přepočtené počty na placené měsíce	Pod 2/3 mediánu 2/3 mediánu = 14 844 Kč			Na úrovni MM Minimální mzda = 8 500 Kč		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Doba zaměstnání u jednoho zaměstnavatele						
do 1 roku	82 953	34,9%	11,9%	11 913	5,0%	11,0%
1 - 5 let	303 784	26,0%	43,7%	54 356	4,6%	50,2%
nad 5 let	308 542	14,7%	44,4%	42 047	2,0%	38,8%
Úvazek						
Zkrácený úvazek	99 265	24,1%	14,3%	13 184	3,2%	12,2%
Plný úvazek	596 014	19,3%	85,7%	95 133	3,1%	87,8%
Odvětví						
Zemědělství, lesnictví a rybářství	16 623	17,9%	2,4%	1 318	1,4%	1,2%
Těžba a dobývání	919	3,0%	0,1%	150	0,5%	0,1%
Zpracovatelský průmysl	141 724	14,5%	20,4%	12 894	1,3%	11,9%
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	679	2,4%	0,1%	175	0,6%	0,2%
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	7 084	14,7%	1,0%	1 589	3,3%	1,5%
Stavebnictví	39 177	19,3%	5,6%	6 565	3,2%	6,1%
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	140 614	30,7%	20,2%	19 521	4,3%	18,0%
Doprava a skladování	45 637	20,1%	6,6%	4 539	2,0%	4,2%
Ubytování, stravování a pohostinství	72 413	70,9%	10,4%	20 612	20,2%	19,0%
Informační a komunikační činnosti	5 503	5,9%	0,8%	1 769	1,9%	1,6%
Peněžnictví a pojišťovnictví	3 241	4,8%	0,5%	919	1,4%	0,8%
Činnosti v oblasti nemovitostí	10 074	24,0%	1,4%	2 485	5,9%	2,3%
Profesní, vědecké a technické činnosti	25 063	17,5%	3,6%	6 234	4,4%	5,8%
Administrativní a podpůrné činnosti	69 174	48,7%	9,9%	17 237	12,1%	15,9%
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	18 439	6,9%	2,7%	4 442	1,7%	4,1%
Vzdělání	36 947	15,3%	5,3%	1 061	0,4%	1,0%
Zdravotní a sociální péče	39 981	15,8%	5,8%	2 603	1,0%	2,4%
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	9 735	21,0%	1,4%	1 304	2,8%	1,2%
Ostatní činnosti	12 254	31,3%	1,8%	2 899	7,4%	2,7%
Sféra						
Mzdová sféra	623 873	21,6%	89,7%	102 649	3,6%	94,8%
Platová sféra	71 406	11,5%	10,3%	5 667	0,9%	5,2%
Státní občanství						
Česká republika	669 010	19,7%	96,2%	100 722	3,0%	93,0%
Slovensko	9 483	17,7%	1,4%	1 889	3,5%	1,7%
Polsko	2 232	22,5%	0,3%	486	4,9%	0,4%
Rumunsko	536	18,5%	0,1%	207	7,1%	0,2%
Bulharsko	955	39,9%	0,1%	225	9,4%	0,2%
Ukrajina	4 247	34,9%	0,6%	1 256	10,3%	1,2%
Ostatní	8 817	30,6%	1,3%	3 532	12,2%	3,3%

ISPV2013,mzdová sféra

2 883 086

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců mzdové sféry podle ISPV za rok 2013

Přepočtené počty na placené měsíce	Pod 2/3 mediánu 2/3 mediánu = 14 844 Kč			Na úrovni MM Minimální mzda = 8 500 Kč		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Celkem	623 873	21,6%	100,0%	102 649	3,6%	100,0%
Existence kolektivní smlouvy						
Ano	116 189	9,5%	18,6%	7 525	0,6%	7,3%
Ne	274 817	23,0%	44,1%	39 359	3,3%	38,3%
Neuvedeno	232 867	50,6%	37,3%	55 765	12,1%	54,3%
Invalidní důchod						
Nejsou poživateli ID nebo neuvedli	600 237	21,2%	96,2%	96 511	3,4%	94,0%
Poživatelé ID	23 636	48,2%	3,8%	6 138	12,5%	6,0%

Pozn.: Hranice pro nízkovýdělkové zaměstnace představující 2/3 mediánu a 1. decil hrubých mezd jsou spočteny za celou ČR (mzdová i platová sféra).

ISPV2014

Celkový počet zaměstnanců z ISPV

3 512 897

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2014

Přepočtené počty na placené měsíce	Pod 2/3 mediánu 2/3 mediánu = 15 230 Kč			Na úrovni MM Minimální mzda = 8 500 Kč		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Celkem	710 197	20,2%	100,0%	89 573	2,5%	100,0%
Pohlaví						
Muži	305 145	15,7%	43,0%	46 748	2,4%	52,2%
Ženy	405 052	25,7%	57,0%	42 825	2,7%	47,8%
Věk						
do 20 let	2 878	46,0%	0,4%	194	3,1%	0,2%
20 - 29 let	123 876	22,6%	17,4%	16 072	2,9%	17,9%
30 - 39 let	174 966	18,8%	24,6%	22 708	2,4%	25,4%
40 - 49 let	199 746	20,2%	28,1%	24 551	2,5%	27,4%
50 - 59 let	168 171	20,6%	23,7%	19 995	2,4%	22,3%
60 a více let	40 560	18,1%	5,7%	6 053	2,7%	6,8%
Vzdělání						
Základní a nedokončené	86 707	44,7%	12,2%	12 958	6,7%	14,5%
Střední bez maturity	355 065	29,5%	50,0%	43 092	3,6%	48,1%
Střední s maturitou	197 709	15,5%	27,8%	23 993	1,9%	26,8%
Vysokoškolské	45 539	6,1%	6,4%	6 630	0,9%	7,4%
Kraj						
Hl. město Praha	105 644	15,7%	14,9%	18 098	2,7%	20,2%
Středočeský kraj	63 708	19,4%	9,0%	8 434	2,6%	9,4%
Jihočeský kraj	39 580	20,9%	5,6%	3 787	2,0%	4,2%
Plzeňský kraj	34 434	18,1%	4,8%	4 198	2,2%	4,7%
Karlovarský kraj	22 188	26,0%	3,1%	2 446	2,9%	2,7%
Ústecký kraj	51 547	22,3%	7,3%	7 613	3,3%	8,5%
Liberecký kraj	23 205	18,5%	3,3%	2 430	1,9%	2,7%
Královéhradecký kraj	34 329	19,6%	4,8%	2 763	1,6%	3,1%
Pardubický kraj	38 492	22,4%	5,4%	3 574	2,1%	4,0%
kraj Vysočina	38 642	21,9%	5,4%	3 997	2,3%	4,5%
Jihomoravský kraj	83 385	21,5%	11,7%	12 081	3,1%	13,5%
Olomoucký kraj	40 589	20,7%	5,7%	3 752	1,9%	4,2%
Zlínský kraj	46 251	23,3%	6,5%	3 309	1,7%	3,7%
Moravskoslezský kraj	88 135	23,1%	12,4%	13 092	3,4%	14,6%
Zaměstnání						
Zákonodárci a řídící pracovníci	9 670	6,2%	1,4%	1 999	1,3%	2,2%
Specialisté	12 343	2,5%	1,7%	1 885	0,4%	2,1%
Techničtí a odborní pracovníci	59 658	7,9%	8,4%	7 297	1,0%	8,1%
Úředníci	57 732	20,1%	8,1%	7 689	2,7%	8,6%
Pracovníci ve službách a prodeji	231 524	52,1%	32,6%	28 673	6,4%	32,0%
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	7 726	24,6%	1,1%	867	2,8%	1,0%
Řemeslníci a opraváři	83 513	17,1%	11,8%	9 037	1,9%	10,1%
Obsluha strojů a zařízení, montéři	99 073	18,5%	14,0%	5 407	1,0%	6,0%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	124 014	58,9%	17,5%	23 321	11,1%	26,0%
Velikost ekonomického subjektu						
do 10 zaměstnanců	267 230	50,7%	37,6%	50 622	9,6%	56,5%
10 - 49 zaměstnanců	183 432	24,9%	25,8%	20 970	2,8%	23,4%
50 - 249 zaměstnanců	126 455	15,9%	17,8%	7 913	1,0%	8,8%
250 - 999 zaměstnanců	77 455	11,8%	10,9%	7 269	1,1%	8,1%
1000 - 4999 zaměstnanců	39 885	8,5%	5,6%	2 142	0,5%	2,4%
5000 a více zaměstnanců	15 740	4,9%	2,2%	657	0,2%	0,7%

ISPV2014

Celkový počet zaměstnanců z ISPV

3 512 897

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2014

Přepočtené počty na placené měsíce	Pod 2/3 mediánu 2/3 mediánu = 15 230 Kč			Na úrovni MM Minimální mzda = 8 500 Kč		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Doba zaměstnání u jednoho zaměstnavatele						
do 1 roku	92 509	34,4%	13,0%	10 679	4,0%	11,9%
1 - 5 let	302 234	26,3%	42,6%	43 778	3,8%	48,9%
nad 5 let	315 454	15,1%	44,4%	35 116	1,7%	39,2%
Úvazek						
Zkrácený úvazek	104 358	24,9%	14,7%	12 190	2,9%	13,6%
Plný úvazek	605 839	19,6%	85,3%	77 383	2,5%	86,4%
Odvětví						
Zemědělství, lesnictví a rybářství	16 877	18,4%	2,4%	715	0,8%	0,8%
Těžba a dobývání	871	3,0%	0,1%	134	0,5%	0,1%
Zpracovatelský průmysl	140 830	14,2%	19,8%	11 929	1,2%	13,3%
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	954	3,4%	0,1%	70	0,2%	0,1%
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	7 287	15,1%	1,0%	1 314	2,7%	1,5%
Stavebnictví	41 445	21,3%	5,8%	5 013	2,6%	5,6%
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	144 187	31,5%	20,3%	16 026	3,5%	17,9%
Doprava a skladování	47 798	21,0%	6,7%	3 129	1,4%	3,5%
Ubytování, stravování a pohostinství	71 153	71,7%	10,0%	16 052	16,2%	17,9%
Informační a komunikační činnosti	5 615	6,0%	0,8%	1 259	1,3%	1,4%
Peněžnictví a pojišťovnictví	2 879	4,3%	0,4%	732	1,1%	0,8%
Činnosti v oblasti nemovitostí	9 576	22,4%	1,3%	1 439	3,4%	1,6%
Profesní, vědecké a technické činnosti	25 042	17,2%	3,5%	4 552	3,1%	5,1%
Administrativní a podpůrné činnosti	78 793	52,7%	11,1%	16 968	11,3%	18,9%
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	18 404	6,8%	2,6%	4 162	1,5%	4,6%
Vzdělávání	36 775	15,5%	5,2%	904	0,4%	1,0%
Zdravotní a sociální péče	37 525	14,8%	5,3%	1 877	0,7%	2,1%
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	10 588	23,2%	1,5%	997	2,2%	1,1%
Ostatní činnosti	13 598	33,4%	1,9%	2 301	5,6%	2,6%
Sféra						
Mzdová sféra	640 794	22,1%	90,2%	84 359	2,9%	94,2%
Platová sféra	69 403	11,3%	9,8%	5 214	0,9%	5,8%
Státní občanství						
Česká republika	680 940	20,1%	95,9%	82 504	2,4%	92,1%
Slovensko	10 319	18,4%	1,5%	2 306	4,1%	2,6%
Polsko	2 271	22,5%	0,3%	572	5,7%	0,6%
Rumunsko	720	27,2%	0,1%	68	2,6%	0,1%
Bulharsko	704	28,0%	0,1%	161	6,4%	0,2%
Ukrajina	6 408	43,3%	0,9%	1 309	8,8%	1,5%
Ostatní	8 835	27,6%	1,2%	2 654	8,3%	3,0%

ISPV2014,mzdová sféra

2 900 821

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců mzdové sféry podle ISPV za rok 2014

Přepočtené počty na placené měsíce	Pod 2/3 mediánu 2/3 mediánu = 15 230 Kč			Na úrovni MM Minimální mzda = 8 500 Kč		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Celkem	640 794	22,1%	100,0%	84 359	2,9%	100,0%
Existence kolektivní smlouvy						
Ano	122 304	9,9%	19,1%	6 632	0,5%	7,9%
Ne	290 312	23,6%	45,3%	32 627	2,7%	38,7%
Neuvedeno	228 178	52,2%	35,6%	45 100	10,3%	53,5%
Invalidní důchod						
Nejsou poživateli ID nebo neuvedli	612 597	21,5%	95,6%	76 763	2,7%	91,0%
Poživatelé ID	28 196	52,1%	4,4%	7 597	14,0%	9,0%

Pozn.: Hranice pro nízkovýdělkové zaměstnace představující 2/3 mediánu a 1. decil hrubých mezd jsou spočteny za celou ČR (mzdová i platová sféra).

ISPV2015

Celkový počet zaměstnanců z ISPV

3 567 583

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2015

Přepočtené počty na placené měsíce	Pod 2/3 mediánu 2/3 mediánu = 15 818 Kč			Na úrovni MM Minimální mzda = 9 200 Kč		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Celkem	735 790	20,6%	100,0%	114 880	3,2%	100,0%
Pohlaví						
Muži	318 112	16,2%	43,2%	60 936	3,1%	53,0%
Ženy	417 678	26,1%	56,8%	53 943	3,4%	47,0%
Věk						
do 20 let	3 378	44,8%	0,5%	309	4,1%	0,3%
20 - 29 let	123 367	22,2%	16,8%	20 476	3,7%	17,8%
30 - 39 let	176 327	19,3%	24,0%	28 530	3,1%	24,8%
40 - 49 let	210 923	20,6%	28,7%	29 957	2,9%	26,1%
50 - 59 let	175 170	21,3%	23,8%	27 028	3,3%	23,5%
60 a více let	46 625	19,4%	6,3%	8 580	3,6%	7,5%
Vzdělání						
Základní a nedokončené	88 073	44,8%	12,0%	16 413	8,3%	14,3%
Střední bez maturity	364 719	30,1%	49,6%	55 339	4,6%	48,2%
Střední s maturitou	208 104	16,1%	28,3%	29 777	2,3%	25,9%
Vysokoškolské	49 684	6,4%	6,8%	8 299	1,1%	7,2%
Kraj						
Hl. město Praha	107 920	16,0%	14,7%	22 235	3,3%	19,4%
Středočeský kraj	69 322	19,5%	9,4%	10 935	3,1%	9,5%
Jihočeský kraj	44 245	21,6%	6,0%	5 366	2,6%	4,7%
Plzeňský kraj	35 983	19,0%	4,9%	5 281	2,8%	4,6%
Karlovarský kraj	22 486	26,6%	3,1%	2 452	2,9%	2,1%
Ústecký kraj	54 543	22,8%	7,4%	9 826	4,1%	8,6%
Liberecký kraj	21 921	18,3%	3,0%	2 990	2,5%	2,6%
Královéhradecký kraj	39 364	20,8%	5,3%	3 913	2,1%	3,4%
Pardubický kraj	39 575	22,7%	5,4%	3 876	2,2%	3,4%
kraj Vysočina	35 246	22,7%	4,8%	4 492	2,9%	3,9%
Jihomoravský kraj	88 268	22,3%	12,0%	16 220	4,1%	14,1%
Olomoucký kraj	39 412	22,1%	5,4%	5 746	3,2%	5,0%
Zlínský kraj	50 153	22,9%	6,8%	5 997	2,7%	5,2%
Moravskoslezský kraj	87 353	22,7%	11,9%	15 551	4,0%	13,5%
Zaměstnání						
Zákonodárci a řídící pracovníci	10 295	6,6%	1,4%	2 352	1,5%	2,0%
Specialisté	13 084	2,6%	1,8%	2 123	0,4%	1,8%
Techničtí a odborní pracovníci	65 362	8,5%	8,9%	9 072	1,2%	7,9%
Úředníci	63 885	21,5%	8,7%	10 111	3,4%	8,8%
Pracovníci ve službách a prodeji	233 665	52,0%	31,8%	38 752	8,6%	33,7%
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	8 078	26,4%	1,1%	1 023	3,3%	0,9%
Řemeslníci a opraváři	89 843	18,3%	12,2%	11 088	2,3%	9,7%
Obsluha strojů a zařízení, montéři	100 262	18,1%	13,6%	6 459	1,2%	5,6%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	129 035	59,3%	17,5%	29 173	13,4%	25,4%
Velikost ekonomického subjektu						
do 10 zaměstnanců	297 160	52,0%	40,4%	62 633	11,0%	54,5%
10 - 49 zaměstnanců	174 836	25,2%	23,8%	25 446	3,7%	22,2%
50 - 249 zaměstnanců	132 119	16,3%	18,0%	13 419	1,7%	11,7%
250 - 999 zaměstnanců	75 742	11,2%	10,3%	9 462	1,4%	8,2%
1000 - 4999 zaměstnanců	37 464	7,6%	5,1%	2 762	0,6%	2,4%
5000 a více zaměstnanců	18 470	5,8%	2,5%	1 158	0,4%	1,0%

ISPV2015

Celkový počet zaměstnanců z ISPV

3 567 583

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2015

Přepočtené počty na placené měsíce	Pod 2/3 mediánu 2/3 mediánu = 15 818 Kč			Na úrovni MM Minimální mzda = 9 200 Kč		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Doba zaměstnání u jednoho zaměstnavatele						
do 1 roku	98 118	32,9%	13,3%	14 480	4,9%	12,6%
1 - 5 let	308 663	26,7%	41,9%	55 725	4,8%	48,5%
nad 5 let	329 009	15,6%	44,7%	44 675	2,1%	38,9%
Úvazek						
Zkrácený úvazek	106 710	25,3%	14,5%	16 497	3,9%	14,4%
Plný úvazek	629 080	20,0%	85,5%	98 383	3,1%	85,6%
Odvětví						
Zemědělství, lesnictví a rybářství	19 100	20,8%	2,6%	1 574	1,7%	1,4%
Těžba a dobývání	1 183	4,3%	0,2%	203	0,7%	0,2%
Zpracovatelský průmysl	147 231	14,5%	20,0%	14 533	1,4%	12,7%
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	981	3,6%	0,1%	205	0,7%	0,2%
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	7 654	15,8%	1,0%	1 218	2,5%	1,1%
Stavebnictví	43 168	22,4%	5,9%	6 324	3,3%	5,5%
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	149 573	32,3%	20,3%	18 704	4,0%	16,3%
Doprava a skladování	47 584	20,6%	6,5%	5 716	2,5%	5,0%
Ubytování, stravování a pohostinství	69 071	69,6%	9,4%	18 778	18,9%	16,3%
Informační a komunikační činnosti	6 319	6,6%	0,9%	1 971	2,1%	1,7%
Peněžnictví a pojišťovnictví	3 062	4,6%	0,4%	958	1,4%	0,8%
Činnosti v oblasti nemovitostí	12 656	28,4%	1,7%	2 639	5,9%	2,3%
Profesní, vědecké a technické činnosti	27 701	18,5%	3,8%	5 137	3,4%	4,5%
Administrativní a podpůrné činnosti	79 881	51,6%	10,9%	23 023	14,9%	20,0%
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	18 618	6,8%	2,5%	5 333	1,9%	4,6%
Vzdělání	38 165	16,0%	5,2%	1 472	0,6%	1,3%
Zdravotní a sociální péče	35 969	14,0%	4,9%	2 129	0,8%	1,9%
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	11 885	25,6%	1,6%	1 292	2,8%	1,1%
Ostatní činnosti	15 989	39,1%	2,2%	3 670	9,0%	3,2%
Sféra						
Mzdová sféra	666 459	22,6%	90,6%	107 939	3,7%	94,0%
Platová sféra	69 332	11,2%	9,4%	6 941	1,1%	6,0%
Státní občanství						
Česká republika	702 539	20,4%	95,5%	106 932	3,1%	93,1%
Slovensko	11 324	19,2%	1,5%	2 378	4,0%	2,1%
Polsko	2 529	23,2%	0,3%	585	5,4%	0,5%
Rumunsko	1 214	38,0%	0,2%	64	2,0%	0,1%
Bulharsko	1 332	37,4%	0,2%	74	2,1%	0,1%
Ukrajina	6 920	41,5%	0,9%	1 799	10,8%	1,6%
Ostatní	9 933	28,8%	1,3%	3 047	8,8%	2,7%

ISPV2015,mzdová sféra

2 945 873

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců mzdové sféry podle ISPV za rok 2015

Přepočtené počty na placené měsíce	Pod 2/3 mediánu 2/3 mediánu = 15 818 Kč			Na úrovni MM Minimální mzda = 9 200 Kč		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Celkem	666 459	22,6%	100,0%	107 939	3,7%	100,0%
Existence kolektivní smlouvy						
Ano	114 854	9,4%	17,2%	8 050	0,7%	7,5%
Ne	300 411	24,0%	45,1%	44 637	3,6%	41,4%
Neuvedeno	251 194	52,9%	37,7%	55 252	11,6%	51,2%
Invalidní důchod						
Nejsou poživateli ID nebo neuvedli	636 210	22,0%	95,5%	94 833	3,3%	87,9%
Poživatelé ID	30 249	54,1%	4,5%	13 106	23,4%	12,1%

Pozn.: Hranice pro nízkovýdělkové zaměstnace představující 2/3 mediánu a 1. decil hrubých mezd jsou spočteny za celou ČR (mzdová i platová sféra).

ISPV, 2012 - 2015

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2010 až 2015

Přepočtené počty na placené měsíce	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Celkem							
	2012	687 628	19,6%	100,0%	78 120	2,2%	100,0%
	2013	695 279	19,9%	100,0%	108 316	3,1%	100,0%
	2014	710 197	20,2%	100,0%	89 573	2,5%	100,0%
	2015	735 790	20,6%	100,0%	114 880	3,2%	100,0%
Pohlaví							
Muži							
	2012	292 109	15,0%	42,5%	42 018	2,2%	53,8%
	2013	296 578	15,3%	42,7%	56 784	2,9%	52,4%
	2014	305 145	15,7%	43,0%	46 748	2,4%	52,2%
	2015	318 112	16,2%	43,2%	60 936	3,1%	53,0%
Ženy							
	2012	395 519	25,4%	57,5%	36 102	2,3%	46,2%
	2013	398 701	25,5%	57,3%	51 532	3,3%	47,6%
	2014	405 052	25,7%	57,0%	42 825	2,7%	47,8%
	2015	417 678	26,1%	56,8%	53 943	3,4%	47,0%
Věk							
do 20 let							
	2012	3 237	46,5%	0,5%	343	4,9%	0,4%
	2013	2 983	48,0%	0,4%	240	3,9%	0,2%
	2014	2 878	46,0%	0,4%	194	3,1%	0,2%
	2015	3 378	44,8%	0,5%	309	4,1%	0,3%
20 - 29 let							
	2012	125 120	22,3%	18,2%	15 295	2,7%	19,6%
	2013	125 736	23,0%	18,1%	21 810	4,0%	20,1%
	2014	123 876	22,6%	17,4%	16 072	2,9%	17,9%
	2015	123 367	22,2%	16,8%	20 476	3,7%	17,8%
30 - 39 let							
	2012	182 330	18,6%	26,5%	22 022	2,2%	28,2%
	2013	178 111	18,6%	25,6%	28 651	3,0%	26,5%
	2014	174 966	18,8%	24,6%	22 708	2,4%	25,4%
	2015	176 327	19,3%	24,0%	28 530	3,1%	24,8%
40 - 49 let							
	2012	184 269	19,5%	26,8%	20 592	2,2%	26,4%
	2013	191 771	19,9%	27,6%	28 958	3,0%	26,7%
	2014	199 746	20,2%	28,1%	24 551	2,5%	27,4%
	2015	210 923	20,6%	28,7%	29 957	2,9%	26,1%
Věk							
50 - 59 let							
	2012	158 516	19,4%	23,1%	15 294	1,9%	19,6%
	2013	161 656	19,8%	23,3%	22 425	2,7%	20,7%
	2014	168 171	20,6%	23,7%	19 995	2,4%	22,3%
	2015	175 170	21,3%	23,8%	27 028	3,3%	23,5%
60 a více let							
	2012	34 157	17,8%	5,0%	4 574	2,4%	5,9%
	2013	35 022	17,0%	5,0%	6 232	3,0%	5,8%
	2014	40 560	18,1%	5,7%	6 053	2,7%	6,8%
	2015	46 625	19,4%	6,3%	8 580	3,6%	7,5%

ISPV, 2012 - 2015

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2010 až 2015

Přepočtené počty na placené měsíce	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Vzdělání							
Základní a nedokončené							
	2012	88 598	44,1%	12,9%	9 448	4,7%	12,1%
	2013	84 134	43,7%	12,1%	14 156	7,4%	13,1%
	2014	86 707	44,7%	12,2%	12 958	6,7%	14,5%
	2015	88 073	44,8%	12,0%	16 413	8,3%	14,3%
Střední bez maturity							
	2012	344 576	28,0%	50,1%	36 840	3,0%	47,2%
	2013	350 302	28,7%	50,4%	52 147	4,3%	48,1%
	2014	355 065	29,5%	50,0%	43 092	3,6%	48,1%
	2015	364 719	30,1%	49,6%	55 339	4,6%	48,2%
Střední s maturitou							
	2012	186 892	14,9%	27,2%	21 027	1,7%	26,9%
	2013	191 738	15,2%	27,6%	28 569	2,3%	26,4%
	2014	197 709	15,5%	27,8%	23 993	1,9%	26,8%
	2015	208 104	16,1%	28,3%	29 777	2,3%	25,9%
Vysokoškolské							
	2012	37 753	5,4%	5,5%	6 512	0,9%	8,3%
	2013	41 125	5,7%	5,9%	8 034	1,1%	7,4%
	2014	45 539	6,1%	6,4%	6 630	0,9%	7,4%
	2015	49 684	6,4%	6,8%	8 299	1,1%	7,2%
Kraj							
Hl. město Praha							
	2012	92 426	13,8%	13,4%	15 765	2,4%	20,2%
	2013	95 225	14,4%	13,7%	20 790	3,2%	19,2%
	2014	105 644	15,7%	14,9%	18 098	2,7%	20,2%
	2015	107 920	16,0%	14,7%	22 235	3,3%	19,4%
Středočeský kraj							
	2012	62 895	19,4%	9,1%	7 163	2,2%	9,2%
	2013	64 649	19,1%	9,3%	10 152	3,0%	9,4%
	2014	63 708	19,4%	9,0%	8 434	2,6%	9,4%
	2015	69 322	19,5%	9,4%	10 935	3,1%	9,5%
Jihočeský kraj							
	2012	42 153	21,4%	6,1%	3 297	1,7%	4,2%
	2013	42 375	20,5%	6,1%	4 548	2,2%	4,2%
	2014	39 580	20,9%	5,6%	3 787	2,0%	4,2%
	2015	44 245	21,6%	6,0%	5 366	2,6%	4,7%
Plzeňský kraj							
	2012	35 589	18,2%	5,2%	3 852	2,0%	4,9%
	2013	34 186	18,7%	4,9%	5 724	3,1%	5,3%
	2014	34 434	18,1%	4,8%	4 198	2,2%	4,7%
	2015	35 983	19,0%	4,9%	5 281	2,8%	4,6%
Karlovarský kraj							
	2012	22 190	25,0%	3,2%	1 949	2,2%	2,5%
	2013	21 271	24,3%	3,1%	3 260	3,7%	3,0%
	2014	22 188	26,0%	3,1%	2 446	2,9%	2,7%
	2015	22 486	26,6%	3,1%	2 452	2,9%	2,1%

ISPV, 2012 - 2015

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2010 až 2015

Přepočtené počty na placené měsíce	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Ústecký kraj							
	2012	50 957	23,1%	7,4%	6 452	2,9%	8,3%
	2013	52 291	22,5%	7,5%	9 145	3,9%	8,4%
	2014	51 547	22,3%	7,3%	7 613	3,3%	8,5%
	2015	54 543	22,8%	7,4%	9 826	4,1%	8,6%
Liberecký kraj							
	2012	24 399	20,2%	3,5%	2 876	2,4%	3,7%
	2013	25 140	20,0%	3,6%	3 764	3,0%	3,5%
	2014	23 205	18,5%	3,3%	2 430	1,9%	2,7%
	2015	21 921	18,3%	3,0%	2 990	2,5%	2,6%
Královéhradecký kraj							
	2012	33 304	19,3%	4,8%	2 873	1,7%	3,7%
	2013	34 236	19,3%	4,9%	3 894	2,2%	3,6%
	2014	34 329	19,6%	4,8%	2 763	1,6%	3,1%
	2015	39 364	20,8%	5,3%	3 913	2,1%	3,4%
Pardubický kraj							
	2012	36 024	20,7%	5,2%	2 446	1,4%	3,1%
	2013	37 906	22,6%	5,5%	3 754	2,2%	3,5%
	2014	38 492	22,4%	5,4%	3 574	2,1%	4,0%
	2015	39 575	22,7%	5,4%	3 876	2,2%	3,4%
kraj Vysočina							
	2012	32 810	21,0%	4,8%	3 460	2,2%	4,4%
	2013	33 418	20,4%	4,8%	4 268	2,6%	3,9%
	2014	38 642	21,9%	5,4%	3 997	2,3%	4,5%
	2015	35 246	22,7%	4,8%	4 492	2,9%	3,9%
Jihomoravský kraj							
	2012	84 603	21,3%	12,3%	10 088	2,5%	12,9%
	2013	81 885	21,4%	11,8%	14 696	3,8%	13,6%
	2014	83 385	21,5%	11,7%	12 081	3,1%	13,5%
	2015	88 268	22,3%	12,0%	16 220	4,1%	14,1%
Olomoucký kraj							
	2012	38 685	21,1%	5,6%	4 444	2,4%	5,7%
	2013	40 717	21,3%	5,9%	5 140	2,7%	4,7%
	2014	40 589	20,7%	5,7%	3 752	1,9%	4,2%
	2015	39 412	22,1%	5,4%	5 746	3,2%	5,0%
Zlínský kraj							
	2012	43 889	23,0%	6,4%	3 852	2,0%	4,9%
	2013	47 948	22,9%	6,9%	5 501	2,6%	5,1%
	2014	46 251	23,3%	6,5%	3 309	1,7%	3,7%
	2015	50 153	22,9%	6,8%	5 997	2,7%	5,2%
Moravskoslezský kraj							
	2012	87 701	21,3%	12,8%	9 603	2,3%	12,3%
	2013	84 028	22,3%	12,1%	13 679	3,6%	12,6%
	2014	88 135	23,1%	12,4%	13 092	3,4%	14,6%
	2015	87 353	22,7%	11,9%	15 551	4,0%	13,5%

ISPV, 2012 - 2015

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2010 až 2015

Přepočtené počty na placené měsíce	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Zaměstnání							
Zákonodárci a řídící pracovníci							
	2012	9 434	5,4%	1,4%	1 550	0,9%	2,0%
	2013	9 408	5,5%	1,4%	1 864	1,1%	1,7%
	2014	9 670	6,2%	1,4%	1 999	1,3%	2,2%
	2015	10 295	6,6%	1,4%	2 352	1,5%	2,0%
Specialisté							
	2012	11 557	2,3%	1,7%	2 168	0,4%	2,8%
	2013	12 463	2,5%	1,8%	2 647	0,5%	2,4%
	2014	12 343	2,5%	1,7%	1 885	0,4%	2,1%
	2015	13 084	2,6%	1,8%	2 123	0,4%	1,8%
Techničtí a odborní pracovníci							
	2012	56 535	7,8%	8,2%	7 503	1,0%	9,6%
	2013	58 397	7,9%	8,4%	9 245	1,2%	8,5%
	2014	59 658	7,9%	8,4%	7 297	1,0%	8,1%
	2015	65 362	8,5%	8,9%	9 072	1,2%	7,9%
Úředníci							
	2012	52 087	17,6%	7,6%	6 746	2,3%	8,6%
	2013	54 649	18,6%	7,9%	8 934	3,0%	8,2%
	2014	57 732	20,1%	8,1%	7 689	2,7%	8,6%
	2015	63 885	21,5%	8,7%	10 111	3,4%	8,8%
Pracovníci ve službách a prodeji							
	2012	224 381	51,1%	32,6%	28 279	6,4%	36,2%
	2013	226 606	51,7%	32,6%	38 263	8,7%	35,3%
	2014	231 524	52,1%	32,6%	28 673	6,4%	32,0%
	2015	233 665	52,0%	31,8%	38 752	8,6%	33,7%
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství							
	2012	8 343	25,7%	1,2%	764	2,3%	1,0%
	2013	7 603	23,3%	1,1%	1 085	3,3%	1,0%
	2014	7 726	24,6%	1,1%	867	2,8%	1,0%
	2015	8 078	26,4%	1,1%	1 023	3,3%	0,9%
Řemeslníci a opraváři							
	2012	95 289	17,9%	13,9%	8 329	1,6%	10,7%
	2013	89 391	17,4%	12,9%	10 346	2,0%	9,6%
	2014	83 513	17,1%	11,8%	9 037	1,9%	10,1%
	2015	89 843	18,3%	12,2%	11 088	2,3%	9,7%
Obsluha strojů a zařízení, montéři							
	2012	97 347	18,2%	14,2%	5 474	1,0%	7,0%
	2013	102 517	18,7%	14,7%	8 292	1,5%	7,7%
	2014	99 073	18,5%	14,0%	5 407	1,0%	6,0%
	2015	100 262	18,1%	13,6%	6 459	1,2%	5,6%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci							
	2012	116 896	59,4%	17,0%	15 027	7,6%	19,2%
	2013	119 268	58,8%	17,2%	23 799	11,7%	22,0%
	2014	124 014	58,9%	17,5%	23 321	11,1%	26,0%
	2015	129 035	59,3%	17,5%	29 173	13,4%	25,4%

ISPV, 2012 - 2015

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2010 až 2015

Přepočtené počty na placené měsíce	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Velikost ekonomického subjektu							
do 10 zaměstnanců							
	2012	279 667	50,6%	40,7%	50 282	9,1%	64,4%
	2013	278 043	50,1%	40,0%	64 400	11,6%	59,5%
	2014	267 230	50,7%	37,6%	50 622	9,6%	56,5%
	2015	297 160	52,0%	40,4%	62 633	11,0%	54,5%
10 - 49 zaměstnanců							
	2012	155 455	22,3%	22,6%	12 978	1,9%	16,6%
	2013	158 167	22,5%	22,7%	19 903	2,8%	18,4%
	2014	183 432	24,9%	25,8%	20 970	2,8%	23,4%
	2015	174 836	25,2%	23,8%	25 446	3,7%	22,2%
50 - 249 zaměstnanců							
	2012	126 001	15,7%	18,3%	8 632	1,1%	11,0%
	2013	132 828	16,3%	19,1%	12 445	1,5%	11,5%
	2014	126 455	15,9%	17,8%	7 913	1,0%	8,8%
	2015	132 119	16,3%	18,0%	13 419	1,7%	11,7%
250 - 999 zaměstnanců							
	2012	75 719	11,7%	11,0%	4 243	0,7%	5,4%
	2013	73 936	11,4%	10,6%	7 282	1,1%	6,7%
	2014	77 455	11,8%	10,9%	7 269	1,1%	8,1%
	2015	75 742	11,2%	10,3%	9 462	1,4%	8,2%
1000 - 4999 zaměstnanců							
	2012	36 220	7,7%	5,3%	1 506	0,3%	1,9%
	2013	37 426	8,1%	5,4%	3 465	0,8%	3,2%
	2014	39 885	8,5%	5,6%	2 142	0,5%	2,4%
	2015	37 464	7,6%	5,1%	2 762	0,6%	2,4%
5000 a více zaměstnanců							
	2012	14 566	4,4%	2,1%	479	0,1%	0,6%
	2013	14 879	4,7%	2,1%	822	0,3%	0,8%
	2014	15 740	4,9%	2,2%	657	0,2%	0,7%
	2015	18 470	5,8%	2,5%	1 158	0,4%	1,0%
Doba zaměstnání u jednoho zaměstnavatele							
do 1 roku							
	2012	74 327	32,0%	10,8%	7 992	3,4%	10,2%
	2013	82 953	34,9%	11,9%	11 913	5,0%	11,0%
	2014	92 509	34,4%	13,0%	10 679	4,0%	11,9%
	2015	98 118	32,9%	13,3%	14 480	4,9%	12,6%
1 - 5 let							
	2012	315 655	25,7%	45,9%	41 136	3,3%	52,7%
	2013	303 784	26,0%	43,7%	54 356	4,6%	50,2%
	2014	302 234	26,3%	42,6%	43 778	3,8%	48,9%
	2015	308 663	26,7%	41,9%	55 725	4,8%	48,5%
nad 5 let							
	2012	297 646	14,6%	43,3%	28 991	1,4%	37,1%
	2013	308 542	14,7%	44,4%	42 047	2,0%	38,8%
	2014	315 454	15,1%	44,4%	35 116	1,7%	39,2%
	2015	329 009	15,6%	44,7%	44 675	2,1%	38,9%

ISPV, 2012 - 2015

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2010 až 2015

Přepočtené počty na placené měsíce	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Úvazek							
Zkrácený úvazek							
	2012	88 592	22,4%	12,9%	8 649	2,2%	11,1%
	2013	99 265	24,1%	14,3%	13 184	3,2%	12,2%
	2014	104 358	24,9%	14,7%	12 190	2,9%	13,6%
	2015	106 710	25,3%	14,5%	16 497	3,9%	14,4%
Plný úvazek							
	2012	599 036	19,3%	87,1%	69 471	2,2%	88,9%
	2013	596 014	19,3%	85,7%	95 133	3,1%	87,8%
	2014	605 839	19,6%	85,3%	77 383	2,5%	86,4%
	2015	629 080	20,0%	85,5%	98 383	3,1%	85,6%
Odvětví							
Zemědělství, lesnictví a rybářství							
	2012	16 676	18,3%	2,4%	1 198	1,3%	1,5%
	2013	16 623	17,9%	2,4%	1 318	1,4%	1,2%
	2014	16 877	18,4%	2,4%	715	0,8%	0,8%
	2015	19 100	20,8%	2,6%	1 574	1,7%	1,4%
Těžba a dobývání							
	2012	753	2,4%	0,1%	144	0,5%	0,2%
	2013	919	3,0%	0,1%	150	0,5%	0,1%
	2014	871	3,0%	0,1%	134	0,5%	0,1%
	2015	1 183	4,3%	0,2%	203	0,7%	0,2%
Zpracovatelský průmysl							
	2012	145 166	14,8%	21,1%	9 670	1,0%	12,4%
	2013	141 724	14,5%	20,4%	12 894	1,3%	11,9%
	2014	140 830	14,2%	19,8%	11 929	1,2%	13,3%
	2015	147 231	14,5%	20,0%	14 533	1,4%	12,7%
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu							
	2012	786	2,7%	0,1%	41	0,1%	0,1%
	2013	679	2,4%	0,1%	175	0,6%	0,2%
	2014	954	3,4%	0,1%	70	0,2%	0,1%
	2015	981	3,6%	0,1%	205	0,7%	0,2%
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi							
	2012	6 863	14,2%	1,0%	1 090	2,3%	1,4%
	2013	7 084	14,7%	1,0%	1 589	3,3%	1,5%
	2014	7 287	15,1%	1,0%	1 314	2,7%	1,5%
	2015	7 654	15,8%	1,0%	1 218	2,5%	1,1%
Stavebnictví							
	2012	43 389	20,3%	6,3%	5 526	2,6%	7,1%
	2013	39 177	19,3%	5,6%	6 565	3,2%	6,1%
	2014	41 445	21,3%	5,8%	5 013	2,6%	5,6%
	2015	43 168	22,4%	5,9%	6 324	3,3%	5,5%
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel							
	2012	138 403	30,4%	20,1%	15 446	3,4%	19,8%
	2013	140 614	30,7%	20,2%	19 521	4,3%	18,0%
	2014	144 187	31,5%	20,3%	16 026	3,5%	17,9%
	2015	149 573	32,3%	20,3%	18 704	4,0%	16,3%

ISPV, 2012 - 2015

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2010 až 2015

Přepočtené počty na placené měsíce	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Odvětví							
Doprava a skladování							
	2012	41 689	18,1%	6,1%	3 128	1,4%	4,0%
	2013	45 637	20,1%	6,6%	4 539	2,0%	4,2%
	2014	47 798	21,0%	6,7%	3 129	1,4%	3,5%
	2015	47 584	20,6%	6,5%	5 716	2,5%	5,0%
Ubytování, stravování a pohostinství							
	2012	73 052	70,6%	10,6%	14 357	13,9%	18,4%
	2013	72 413	70,9%	10,4%	20 612	20,2%	19,0%
	2014	71 153	71,7%	10,0%	16 052	16,2%	17,9%
	2015	69 071	69,6%	9,4%	18 778	18,9%	16,3%
Informační a komunikační činnosti							
	2012	4 795	5,2%	0,7%	1 460	1,6%	1,9%
	2013	5 503	5,9%	0,8%	1 769	1,9%	1,6%
	2014	5 615	6,0%	0,8%	1 259	1,3%	1,4%
	2015	6 319	6,6%	0,9%	1 971	2,1%	1,7%
Peněžnictví a pojišťovnictví							
	2012	3 048	4,5%	0,4%	428	0,6%	0,5%
	2013	3 241	4,8%	0,5%	919	1,4%	0,8%
	2014	2 879	4,3%	0,4%	732	1,1%	0,8%
	2015	3 062	4,6%	0,4%	958	1,4%	0,8%
Činnosti v oblasti nemovitostí							
	2012	10 616	25,5%	1,5%	1 829	4,4%	2,3%
	2013	10 074	24,0%	1,4%	2 485	5,9%	2,3%
	2014	9 576	22,4%	1,3%	1 439	3,4%	1,6%
	2015	12 656	28,4%	1,7%	2 639	5,9%	2,3%
Profesní, vědecké a technické činnosti							
	2012	23 551	16,8%	3,4%	4 996	3,6%	6,4%
	2013	25 063	17,5%	3,6%	6 234	4,4%	5,8%
	2014	25 042	17,2%	3,5%	4 552	3,1%	5,1%
	2015	27 701	18,5%	3,8%	5 137	3,4%	4,5%
Administrativní a podpůrné činnosti							
	2012	67 894	50,7%	9,9%	11 904	8,9%	15,2%
	2013	69 174	48,7%	9,9%	17 237	12,1%	15,9%
	2014	78 793	52,7%	11,1%	16 968	11,3%	18,9%
	2015	79 881	51,6%	10,9%	23 023	14,9%	20,0%
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení							
	2012	14 412	5,5%	2,1%	1 986	0,8%	2,5%
	2013	18 439	6,9%	2,7%	4 442	1,7%	4,1%
	2014	18 404	6,8%	2,6%	4 162	1,5%	4,6%
	2015	18 618	6,8%	2,5%	5 333	1,9%	4,6%
Vzdělání							
	2012	37 349	15,3%	5,4%	524	0,2%	0,7%
	2013	36 947	15,3%	5,3%	1 061	0,4%	1,0%
	2014	36 775	15,5%	5,2%	904	0,4%	1,0%
	2015	38 165	16,0%	5,2%	1 472	0,6%	1,3%

ISPV, 2012 - 2015

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2010 až 2015

Přepočtené počty na placené měsíce	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Zdravotní a sociální péče							
	2012	37 685	15,1%	5,5%	1 402	0,6%	1,8%
	2013	39 981	15,8%	5,8%	2 603	1,0%	2,4%
	2014	37 525	14,8%	5,3%	1 877	0,7%	2,1%
	2015	35 969	14,0%	4,9%	2 129	0,8%	1,9%
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti							
	2012	9 026	19,9%	1,3%	790	1,7%	1,0%
	2013	9 735	21,0%	1,4%	1 304	2,8%	1,2%
	2014	10 588	23,2%	1,5%	997	2,2%	1,1%
	2015	11 885	25,6%	1,6%	1 292	2,8%	1,1%
Ostatní činnosti							
	2012	12 474	31,5%	1,8%	2 200	5,6%	2,8%
	2013	12 254	31,3%	1,8%	2 899	7,4%	2,7%
	2014	13 598	33,4%	1,9%	2 301	5,6%	2,6%
	2015	15 989	39,1%	2,2%	3 670	9,0%	3,2%
Sféra							
Mzdová sféra							
	2012	621 368	21,5%	90,4%	75 678	2,6%	96,9%
	2013	623 873	21,6%	89,7%	102 649	3,6%	94,8%
	2014	640 794	22,1%	90,2%	84 359	2,9%	94,2%
	2015	666 459	22,6%	90,6%	107 939	3,7%	94,0%
Platová sféra							
	2012	66 260	10,7%	9,6%	2 442	0,4%	3,1%
	2013	71 406	11,5%	10,3%	5 667	0,9%	5,2%
	2014	69 403	11,3%	9,8%	5 214	0,9%	5,8%
	2015	69 332	11,2%	9,4%	6 941	1,1%	6,0%
Státní občanství							
Česká republika							
	2012	659 563	19,4%	95,9%	72 785	2,1%	93,2%
	2013	669 010	19,7%	96,2%	100 722	3,0%	93,0%
	2014	680 940	20,1%	95,9%	82 504	2,4%	92,1%
	2015	702 539	20,4%	95,5%	106 932	3,1%	93,1%
Slovensko							
	2012	9 734	18,2%	1,4%	1 360	2,5%	1,7%
	2013	9 483	17,7%	1,4%	1 889	3,5%	1,7%
	2014	10 319	18,4%	1,5%	2 306	4,1%	2,6%
	2015	11 324	19,2%	1,5%	2 378	4,0%	2,1%
Polsko							
	2012	2 307	23,6%	0,3%	238	2,4%	0,3%
	2013	2 232	22,5%	0,3%	486	4,9%	0,4%
	2014	2 271	22,5%	0,3%	572	5,7%	0,6%
	2015	2 529	23,2%	0,3%	585	5,4%	0,5%
Rumunsko							
	2012	419	19,9%	0,1%	145	6,9%	0,2%
	2013	536	18,5%	0,1%	207	7,1%	0,2%
	2014	720	27,2%	0,1%	68	2,6%	0,1%
	2015	1 214	38,0%	0,2%	64	2,0%	0,1%

ISPV, 2012 - 2015

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za rok 2010 až 2015

Přepočtené počty na placené měsíce	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Bulharsko							
	2012	437	24,4%	0,1%	22	1,2%	0,0%
	2013	955	39,9%	0,1%	225	9,4%	0,2%
	2014	704	28,0%	0,1%	161	6,4%	0,2%
	2015	1 332	37,4%	0,2%	74	2,1%	0,1%
Ukrajina							
	2012	4 310	38,6%	0,6%	1 271	11,4%	1,6%
	2013	4 247	34,9%	0,6%	1 256	10,3%	1,2%
	2014	6 408	43,3%	0,9%	1 309	8,8%	1,5%
	2015	6 920	41,5%	0,9%	1 799	10,8%	1,6%

ISPV, mzdová sféra, 2012 - 2015

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců mzdové sféry podle ISPV za rok 2010 až 2014							
Přepočtené počty na placené měsíce	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Existence kolektivní smlouvy							
Ano							
	2012	118 726	9,4%	19,1%	5 536	0,4%	7,3%
	2013	116 189	9,5%	18,6%	7 525	0,6%	7,3%
	2014	122 304	9,9%	19,1%	6 632	0,5%	7,9%
	2015	114 854	9,4%	17,2%	8 050	0,7%	7,5%
Ne							
	2012	273 652	23,4%	44,0%	27 107	2,3%	35,8%
	2013	274 817	23,0%	44,1%	39 359	3,3%	38,3%
	2014	290 312	23,6%	45,3%	32 627	2,7%	38,7%
	2015	300 411	24,0%	45,1%	44 637	3,6%	41,4%
Neuvedeno							
	2012	228 990	50,1%	36,9%	43 035	9,4%	56,9%
	2013	232 867	50,6%	37,3%	55 765	12,1%	54,3%
	2014	228 178	52,2%	35,6%	45 100	10,3%	53,5%
	2015	251 194	52,9%	37,7%	55 252	11,6%	51,2%
Invalidní důchod							
Nejsou poživateli ID nebo neuvedli							
	2012	599 430	21,1%	96,5%	69 723	2,5%	92,1%
	2013	600 237	21,2%	96,2%	96 511	3,4%	94,0%
	2014	612 597	21,5%	95,6%	76 763	2,7%	91,0%
	2015	636 210	22,0%	95,5%	94 833	3,3%	87,9%
Poživatelé ID							
	2012	21 938	45,7%	3,5%	5 954	12,4%	7,9%
	2013	23 636	48,2%	3,8%	6 138	12,5%	6,0%
	2014	28 196	52,1%	4,4%	7 597	14,0%	9,0%
	2015	30 249	54,1%	4,5%	13 106	23,4%	12,1%

Pozn.: Hranice pro nízkovýdělkové zaměstnance představující 2/3 mediánu a 1. decil hrubých mezd jsou spočteny za celou ČR (mzdová i platová sféra).