



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY A NÁVRH ŘEŠENÍ PŘETRVÁVAJÍCÍCH PROBLÉMŮ



2021 © TREXIMA, spol. s r.o.

Obsah

SEZNAM OBRÁZKŮ	4
SEZNAM TABULEK	6
ÚVOD	7
1 VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY V ČR V OBDOBÍ JEJÍHO RŮSTU OD ROKU 2013	9
1.1 VÝVOJ STRUKTURY ZAMĚŠTNANCŮ NA MINIMÁLNÍ MZDĚ A NÍZKOVÝDĚLKOVÝCH ZAMĚŠTNANCŮ OD ROKU 2013.....	10
1.2 SEKTOROVÉ A REGIONÁLNÍ ROZDÍLY V ÚROVNI MEZD.....	18
2 VÝVOJ A PROCESY NASTAVENÍ MINIMÁLNÍ MZDY V OKOLNÍCH ZEMÍCH S PŘÍHLÉDNUTÍM K VÝVOJI V EU	23
2.1 UNIVERZÁLNÍ A SEKTOROVÉ SYSTÉMY NASTAVENÍ MINIMÁLNÍ MZDY	23
2.2 ZARUČENÁ MZDA	33
2.3 KVANTITATIVNÍ SROVNÁNÍ MINIMÁLNÍCH MEZD V ZEMÍCH EU A OSTATNÍCH VYBRANÝCH ZEMÍCH.....	37
2.4 DÍLČÍ SHRNUTÍ A DISKUSE.....	48
3 VALORIZAČNÍ ALGORITMY V ZEMÍCH EU A NAVRŽENÍ VALORIZAČNÍHO MECHANISMU PRO ČR	51
3.1 VALORIZAČNÍ ALGORITMY V ZEMÍCH EU	51
3.2 VALORIZAČNÍ MECHANISMUS PRO ČR	55
4 LEGISLATIVNÍ ZAJIŠTĚNÍ PROCESU VYJEDNÁVÁNÍ O MINIMÁLNÍ MZDĚ VE SROVNÁNÍ S VYSPĚLÝMI ZEMĚMI	58
4.1 ČESKÁ REPUBLIKA	58
4.2 VELKÁ BRITÁNIE	59
4.3 NĚMECKO	61
4.4 SLOVENSKO	63
5 MINIMÁLNÍ MZDA PO ROCE 2020.....	65
5.1 VLIV EU AKTIVIT VE VZTAHU K MM.....	65
5.2 VLIV PANDEMIE/RECESE	72
5.3 PŘETRVÁVAJÍCÍ PROBLÉMY	76
6 ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ.....	82
6.1 SHRNUTÍ	82
6.2 DOPORUČENÍ.....	84
PŘÍLOHA 1 – TABULKOVÁ ČÁST	89

Seznam obrázků

Obrázek 1.1: Vývoj počtu a podílu zaměstnanců na MM v letech 2013 až 2020	11
Obrázek 1.2: Vývoj počtu a podílu zaměstnanců pod 2/3 mediánu v letech 2013 až 2020....	12
Obrázek 1.3: Vývoj struktury nízkovýdělkových zaměstnanců v letech 2013 až 2020.....	12
Obrázek 1.4: Podíl zaměstnanců na úrovni MM podle pohlaví, věku, vzdělání, zaměstnání, doby zaměstnání, úvazku a státního občanství v roce 2020.....	14
Obrázek 1.5: Podíl zaměstnanců na úrovni MM podle sféry, velikosti ekonomického subjektu, odvětví, kraje v roce 2020	15
Obrázek 1.6: Podíl zaměstnanců pod 2/3 mediánu podle pohlaví, věku, vzdělání, zaměstnání, doby zaměstnání, úvazku a státního občanství v roce 2020.....	16
Obrázek 1.7: Podíl zaměstnanců pod 2/3 mediánu podle sféry, velikosti ekonomického subjektu, odvětví, kraje v roce 2020	17
Obrázek 1.8: Mzdová úroveň a podíly nízkovýdělkových zaměstnanců v roce 2020 podle odvětví.....	19
Obrázek 1.9: Mzdová úroveň a podíly nízkovýdělkových zaměstnanců v roce 2020 podle krajů	20
Obrázek 1.10: Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců v ubytování, stravování a pohostinství a v administrativních a podpůrných činnostech v letech 2013 až 2020	21
Obrázek 1.11: Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců v ostatních činnostech v letech 2013 až 2020	22
Obrázek 2.1: Minimální měsíční mzdy v PPS a EUR v zemích EU a USA (2. pololetí 2020).....	39
Obrázek 2.2: Index růstu minimální mzdy ve skupině zemí EU s nejnižší úrovní (do 700 EUR měsíčně), základní období 2. pololetí 2012	40
Obrázek 2.3: Index růstu minimální mzdy v zemích EU se střední úrovní (od 700 do 1500 EUR měsíčně), základní období 2012-S2.....	41
Obrázek 2.4: Index růstu minimální mzdy v zemích EU s nejvyšší úrovní (nad 1500 EUR měsíčně), základní období 2012-S2.....	42
Obrázek 2.5: Minimální mzda jako podíl na průměrné a mediánové hrubé mzdě (Kaitz index) ve vybraných zemích EU a OECD (%), 2019.....	43

Obrázek 2.6: Podíl nízkovýdělkových zaměstnanců v roce 2014 a 2018 (%).....	45
Obrázek 2.7: Vztah mezi Kaitz indexem a podílem pracovníků blízko minimální mzdy	47
Obrázek 2.8: Odborová organizovanost (% zaměstnanců) a minimální mzda ve vybraných zemích (EUR v PPP) v roce 2018.....	48
Obrázek 4.1: Meziroční změna zaměstnanosti pracovníků ve věku 25 a více let podle kategorie nízkovýdělkových a NE-nízkovýdělkových zaměstnání Velké Británie v letech 2015-2020	61
Obrázek 5.1: Vývoj průměrné měsíční mzdy a vybraných ukazatelů v letech 2013 až 2023 ..	73
Obrázek 5.2: Vývoj mediánu měsíční mzdy a vybraných ukazatelů v letech 2013 až 2023	74
Obrázek 5.3 Struktura osob ohrožených příjmovou chudobou	80
Obrázek 5.4 Podíl minimální mzdy na mediánech odvětví ČR 2013 - 2020.....	81

Seznam tabulek

Tabulka 1.1: Vývoj minimální mzdy ve vztahu k průměrné a mediánové měsíční mzdě	10
Tabulka 2.1: Převažující způsoby rozhodování o nastavení minimální mzdy v zemích EU a UK	25
Tabulka 2.2: Frekvence rozhodování o nastavení univerzální minimální mzdy v evropských zemích	27
Tabulka 2.3: Příklady nastavení minimálních mezd a předdefinovaných cílů v evropských zemích	28
Tabulka 2.4: Příklady odlišných nastavení minimální mzdy od její nejnižší úrovně pro různé skupiny pracovníků v evropských zemích	30
Tabulka 2.5: Příklady zemí nedisponujících zákonnou minimální mzdou a sektorové minimální mzdy dojednané v hlavních kolektivních smlouvách	32
Tabulka 2.6: Nastavení zaručené mzdy v České republice (2020, 2021)	34
Tabulka 2.7: Minimální měsíční mzdové nároky a naznačení jejich výpočtu na Slovensku	36
Tabulka 2.8: Minimální hodinové mzdové nároky a naznačení jejich výpočtu na Slovensku .	36
Tabulka 3.1: Příklady valorizačních mechanismů ve vybraných evropských zemích.....	51
Tabulka 3.2: Podíl minimální mzdy na mediánu mezd ve Velké Británii v letech 2016 až 2020	56
Tabulka 4.1: Usnesení komise o zvyšování minimální mzdy od roku 2015 do roku 2022	63
Tabulka 4.2: Vývoj minimální mzdy a meziroční průměrné mzdy od roku 2015 do roku 2021	64
Tabulka 5.1 Mzdy, platy, počty zaměstnanců a placená doba v době pandemie	75

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 (21 z 27 zemí EU, 30 z 38 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.

Studie popisuje procesy stanovování minimální mzdy v různých evropských zemích a také návrh směrnice EU a jeho vliv na proces a jeho institucionální zabezpečení v ČR. Na základě komparace procesů v jednotlivých zemích na evropské úrovni a jejich zasazení do kontextu ČR navrhuje úpravu stávajícího procesu stanovování minimální mzdy a jeho institucionální zabezpečení u nás. Nedílnou součástí studie je také posouzení vlivu růstu minimální mzdy v ČR na různé skupiny zaměstnanců.

První kapitola shrnuje vývoj minimální mzdy v ČR od roku 2013 do současnosti a na základě certifikované metodiky pro hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR (dále certifikovaná metodika) nabízí vývoj struktury zaměstnanců na minimální mzdě a nízkovýdělkových zaměstnanců. Popisuje vliv změny minimální mzdy na mzdové rozdělení u skupin zaměstnanců na minimální mzdě a nízkovýdělkových zaměstnanců. Podrobnější výsledky podle zmíněné metodiky jsou obsahem přílohy.

Druhá kapitola popisuje vývoj v okolních zemích a EU od roku 2013 v souvislosti s minimální mzdou a jejím nastavením. Třetí kapitola se podrobněji zabývá valorizačními mechanismy nastavení minimální mzdy v jednotlivých zemích a jejich možnou implementací v našich podmínkách.

Čtvrtá kapitola se zabývá legislativním procesem nastavování minimální mzdy v ČR, komparací s okolními zeměmi a návrhem na změnu legislativy na základě nejlepší praxe.

Pátá kapitola zkoumá vliv mzdové politiky EU na vývoj minimální mzdy po roce 2020. Kriticky hodnotí návrh Směrnice Evropského parlamentu a rady o přiměřených minimálních mzdách v EU. Komentuje přínosy a nedostatky Směrnice pro vývoj minimální mzdy při aplikaci v ČR. Na základě vlivu aktuální ekonomické situace (pandemie Covid-19) a přetrvávajících problémů procesu nastavení minimální mzdy formuluje v kapitole 6 závěry a doporučení dalšího postupu.

1 Vývoj minimální mzdy v ČR v období jejího růstu od roku 2013

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 (SP ČR, 2016).

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.

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. 487/2020 Sb. ze dne 16. 11. 2020).

Minimální mzda začala v roce 2013 po letech stagnace růst a její růst pokračuje až do současnosti. Jak ukazuje následující Tabulka 1.1, tak od roku 2013 roste minimální mzda rychleji než medián měsíční hrubé mzdy, čímž se zvyšuje podíl minimální mzdy na mediánu. Podíl na mediánu se zvýšil z 38,2 % v roce 2013 na 43,9 % v roce 2020. Vzhledem k současné

krizi došlo od 1.1. 2021 k navýšení o 4,1 %. Teprve medián mezd za rok 2021 ukáže, jestli se k němu minimální mzda procentuálně přiblíží, nebo ne.

Tabulka 1.1: Vývoj minimální mzdy ve vztahu k průměrné a mediánové měsíční mzdě

Indikátory vývoje minimální mzdy v ČR ve vztahu k průměrné a mediánové měsíční mzdě									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hrubá měsíční mzda									
Průměr [Kč]	25 035	25 768	26 591	27 764	29 638	32 051	34 578	35 662	-
Medián [Kč]	22 266	22 844	23 726	24 934	26 843	29 184	31 434	33 256	-
Minimální mzda [Kč]	8 500	8 500	9 200	9 900	11 000	12 200	13 350	14 600	15 200
Podíl MM na průměru	34,0	33,0	34,6	35,7	37,1	38,1	38,6	40,9	-
Podíl MM na mediánu	38,2	37,2	38,8	39,7	41,0	41,8	42,5	43,9	-
Meziroční indexy [%]									
Průměr [%]	99,9	102,9	103,2	104,4	106,7	108,1	107,9	103,1	-
Medián [%]	101,2	102,6	103,9	105,1	107,7	108,7	107,7	105,8	-
Minimální mzda [%]	106,3	100,0	108,2	107,6	111,1	110,9	109,4	109,4	104,1

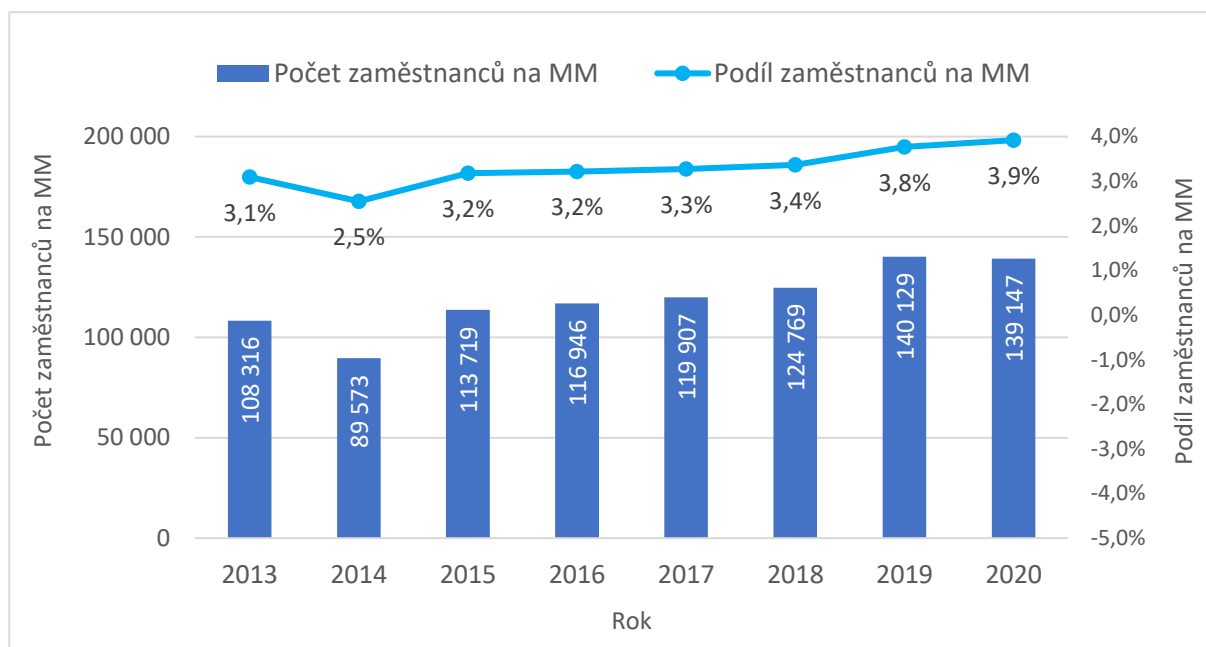
Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců (ČSÚ), zpracování TREXIMA.

1.1 Vývoj struktury zaměstnanců na minimální mzdě a nízkovýdělkových zaměstnanců od roku 2013

S růstem minimální mzdy po roce 2013 souvisí i podíl zaměstnanců na minimální mzdě. Mezi roky 2013 a 2020 vzrostl podíl zaměstnanců na minimální mzdě o 0,8 procentního bodu z 3,1 % v roce 2013 na 3,9 % v roce 2020. V uvedeném mezidobí dochází ke každoročnímu růstu výše uvedeného podílu s výjimkou roku 2014, kdy došlo k poklesu až na 2,5 %. Počet zaměstnanců na minimální mzdě vzrostl mezi roky 2013 až 2020 ze 108 tis. na 139 tis. S výjimkou roku 2014, kdy počet zaměstnanců na minimální mzdě poklesl na necelých 90 tis. zaměstnanců. Důvod uvedeného poklesu podílu i počtu zaměstnanců na minimální mzdě je ovšem dán tím, že v roce 2014 nedošlo ke zvýšení minimální mzdy. Minimální mzda byla totiž po letech stagnace zvýšena přechodnou Rusnokovou vládou teprve od srpna 2013. Vzhledem k časové blízkosti

dalšího navyšování minimální mzdy a také díky tomu, že nová vláda Bohuslava Sobotky byla ustavena až v lednu 2014, dochází k dalšímu nárůstu minimální mzdy až od 1.1. 2015. Uvedený pokles podílu a počtu zaměstnanců na minimální mzdě v roce 2014 se projevuje při posuzování vlivu změny minimální mzdy ve všech tříděních. K absolutnímu poklesu počtu zaměstnanců na minimální mzdě došlo také v roce 2020 (ze 140 tis. zaměstnanců v roce 2019). Zde se již projevuje koronavirová a ekonomická krize, kdy dochází k celkovému poklesu počtu zaměstnanců (viz Obrázek 1.1).

Obrázek 1.1: Vývoj počtu a podílu zaměstnanců na MM v letech 2013 až 2020

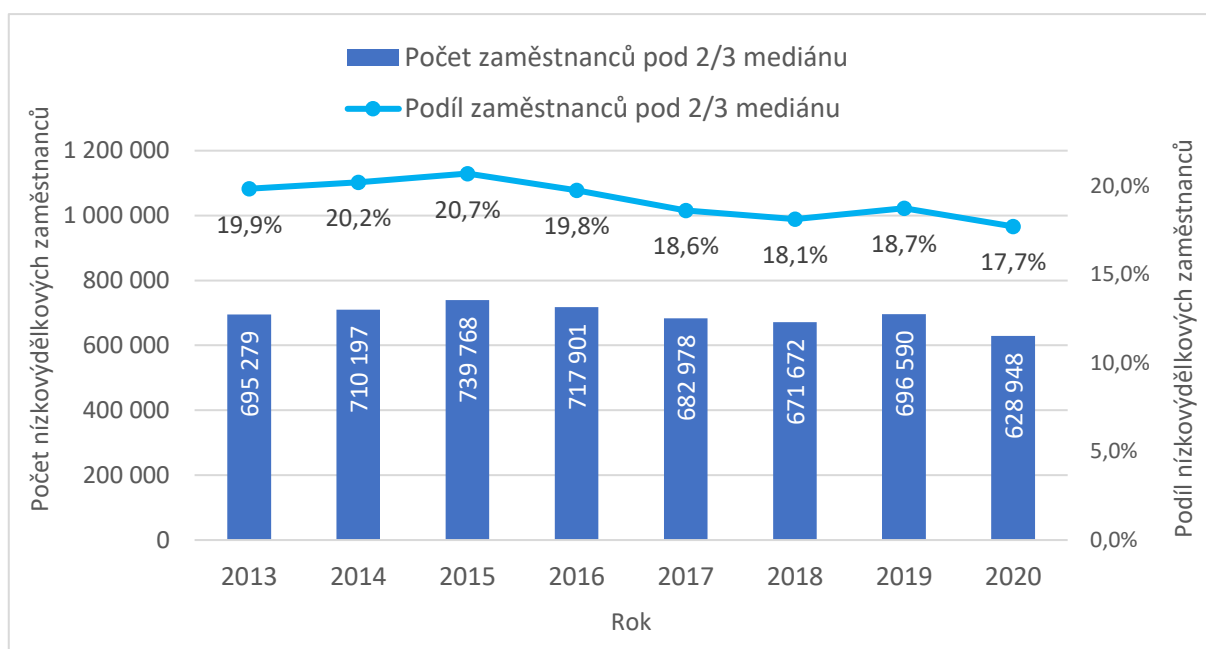


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Nízkovýdělkoví zaměstnanci jsou dle certifikované metodiky definováni jako ti, jejichž mzda je nižší než dvě třetiny mediánu všech zaměstnanců. Sledování podílu nízkovýdělkových zaměstnanců a jejich struktury je důležité mj. i vzhledem k návrhu směrnice Evropského parlamentu a rady o přiměřených minimálních mzdách v EU, který je podrobněji popsán v kapitole 5.

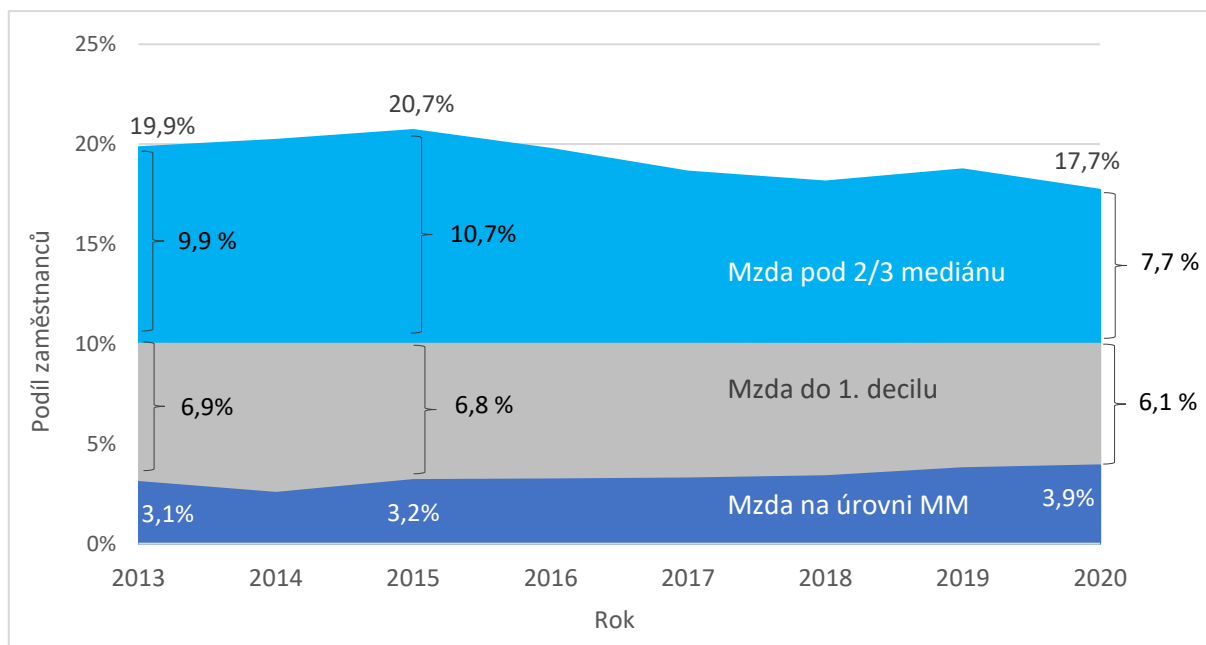
Celkový podíl nízkovýdělkových zaměstnanců od roku 2015 poklesl z 20,7 % na 17,7 % v roce 2020 (viz Obrázek 1.2 a Obrázek 1.3). Vzhledem ke skutečnosti, že v uvedeném období (s výjimkou roku 2014) každoročně minimální mzda rostla, lze předpokládat korelace mezi minimální mzdou a podílem nízkovýdělkových zaměstnanců.

Obrázek 1.2: Vývoj počtu a podílu zaměstnanců pod 2/3 mediánu v letech 2013 až 2020



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.3: Vývoj struktury nízkovýdělkových zaměstnanců v letech 2013 až 2020



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

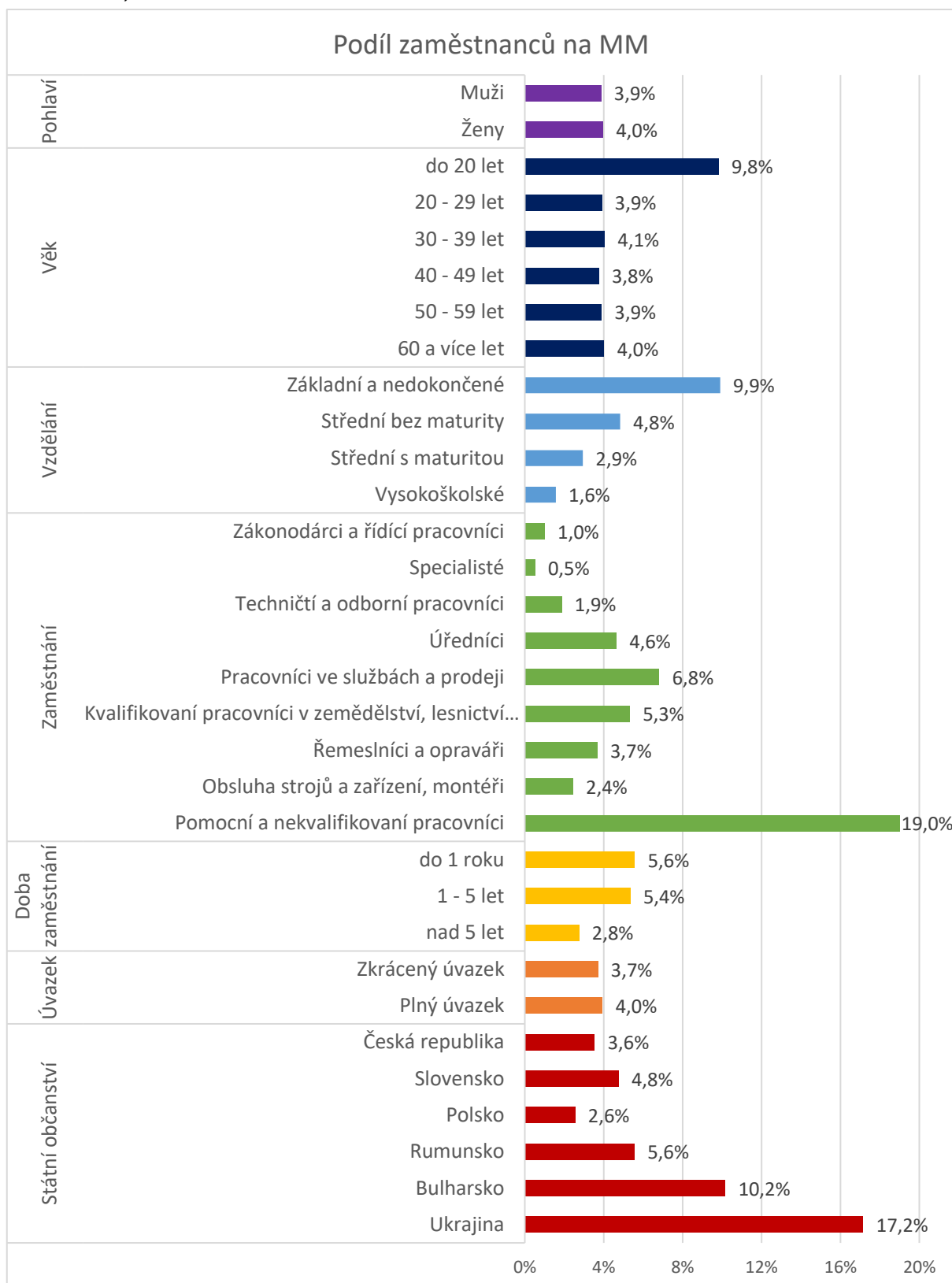
Struktuře nízkovýdělkových zaměstnanců a zaměstnanců na úrovni minimální mzdy podle sociodemografických znaků a charakteristik ekonomického subjektu v roce 2020 se věnují obrázky 1.4 až 1.7. Obrázek 1.4 a Obrázek 1.5 ukazují podíly zaměstnanců na úrovni minimální mzdy v daných skupinách, tzn. že např. ve skupině pomocných a nekvalifikovaných pracovníků

pobírá minimální mzdu téměř pětina (19 %) z nich, což odpovídá přibližně 43 tis. zaměstnanců. Obrázek 1.6 a Obrázek 1.7 jsou zaměřeny na podíly nízkovýdělkových zaměstnanců pod 2/3 mediánu.

Dále potom Tabulka II v Příloze 1 obsahuje počty a podíly nízkovýdělkových zaměstnanců pod 2/3 mediánu a zaměstnanců na úrovni minimální mzdy podle pohlaví, věku, vzdělání, kraje, zaměstnání, velikosti ekonomického subjektu, doby zaměstnání, úvazku, odvětví, sféry a státního občanství v letech 2013 až 2020. V tabulce jsou kromě podílů v dané skupině zaměstnanců uvedeny také podíly z celkového počtu zaměstnanců na minimální mzdě a nízkovýdělkových zaměstnanců. Z podrobnějších dat ve zmíněné tabulce např. vyplývá, že mezi muži je méně nízkovýdělkových zaměstnanců (15,1–16,2 %) než mezi ženami (21,0–26,3 %) a z celkového počtu nízkovýdělkových zaměstnanců tvořili 42,7–46,7 % muži a 57,3–53,3 % ženy. Nejvyšší podíl nízkovýdělkových zaměstnanců je ve věku do 20 let (41,3–48,0 %), naopak nejnižší podíl je u zaměstnanců mezi 30 a 39 lety (16,0–19,3 %). Nejvyšší podíl nízkovýdělkových je u zaměstnanců se základním vzděláním (36,4–45,3 %), nejnižší naopak u vysokoškoláků (5,6–6,3 %). Z hlediska krajů je nejvyšší podíl nízkovýdělkových zaměstnanců v Ústeckém kraji (20–22,5 %), nejnižší naopak v hlavním městě Praze (13,8–15,7 %). Více než polovina zaměstnanců v ekonomických subjektech s méně než 10 zaměstnanci (47,7–52,9 %) je nízkovýdělkových, přičemž s rostoucí velikostí ekonomického subjektu klesá podíl nízkovýdělkových zaměstnanců až k 2,0–5,6 % v ekonomických subjektech s více než 5000 zaměstnanci. Více než polovinu nízkovýdělkových zaměstnanců lze nalézt v odvětví pohostinství a ubytování (61,6–72,3 %) a v administrativních a podpůrných činnostech (47,7–52,7 %).

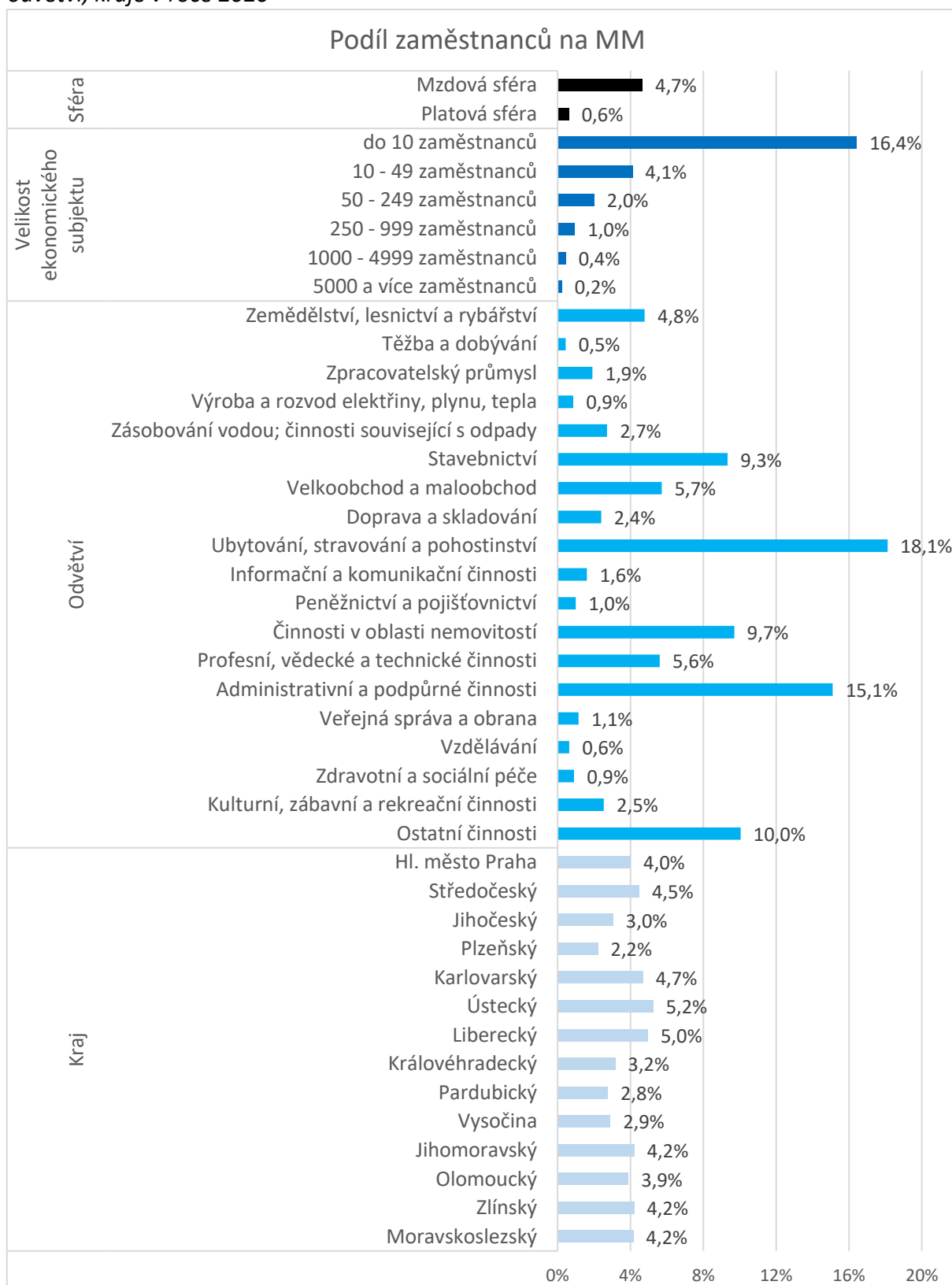
Podíl ani počty zaměstnanců na minimálních mzdách se příliš neliší podle pohlaví zaměstnance. V absolutním počtu je na minimální mzdě více mužů, v podílu na příslušné zaměstnanecké populaci zase více žen. Počet mužů se pomalu zvyšoval z 57 tis. (2,9 %) v roce 2013 na 76 tis. (3,9 %) v roce 2020. Obdobně se u žen zvýšil z 52 tis. (3,3 %) v roce 2013 na 63 tis. (4,0 %) v roce 2020. U obou pohlaví dochází k poklesu podílu i počtu zaměstnanců na minimální mzdě v roce 2014 (muži 47 tis. a 2,4 %, ženy 43 tis. a 2,7 %). Nejvyšší počet mužů i žen na minimální mzdě byl v roce 2019, a to 76 tis. mužů a 64 tis. žen. Největší podíl zaměstnanců na minimální mzdě je ve věkové kategorii do 20 let, a to po celé období mezi roky 2013 až 2020, kde podíl zaměstnanců na minimální mzdě v roce 2020 dosáhl téměř 10 %. Věková kategorie do 20 let je však velice málo početná, což se musí brát v úvahu při interpretaci výsledků. Z hlediska vzdělání je na minimální mzdě nejvyšší podíl u zaměstnanců se základním vzděláním. Nejnižší podíl je naopak u zaměstnanců se vzděláním vysokoškolským. Z krajů mají nejvyšší podíl zaměstnanců na minimální mzdě kraje Ústecký a Liberecký, kde podíl zaměstnanců v roce 2020 přesahuje 5 % a také kraj Karlovarský s podílem 4,7 %. Největší podíl zaměstnanců na minimální mzdě je v odvětvových sekcích ubytování, stravování a pohostinství a administrativní a podpůrné činnosti. Na tomto místě je nutné podotknout, že tato odvětvová sekce je velice různorodá a vysoký podíl zaměstnanců na minimálních mzdách mají zejména zaměstnanci bezpečnostních agentur a stavby a úpravy krajiny (kam patří i úklidové firmy). V roce 2020 bylo 15,1 % zaměstnanců odvětvové sekce administrativní a podpůrné činnosti na minimální mzdě.

Obrázek 1.4: Podíl zaměstnanců na úrovni MM podle pohlaví, věku, vzdělání, zaměstnání, doby zaměstnání, úvazku a státního občanství v roce 2020



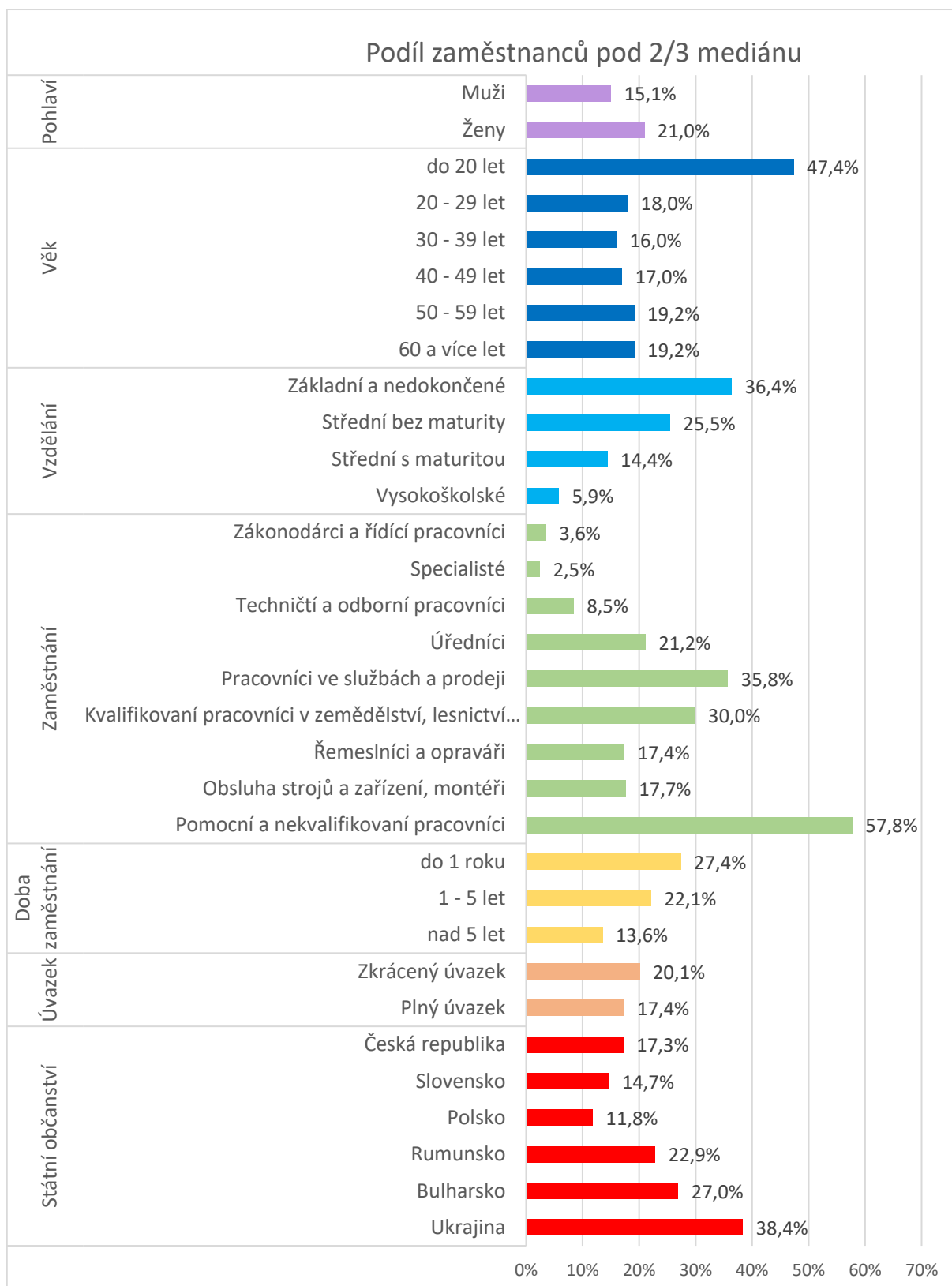
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.5: Podíl zaměstnanců na úrovni MM podle sféry, velikosti ekonomického subjektu, odvětví, kraje v roce 2020



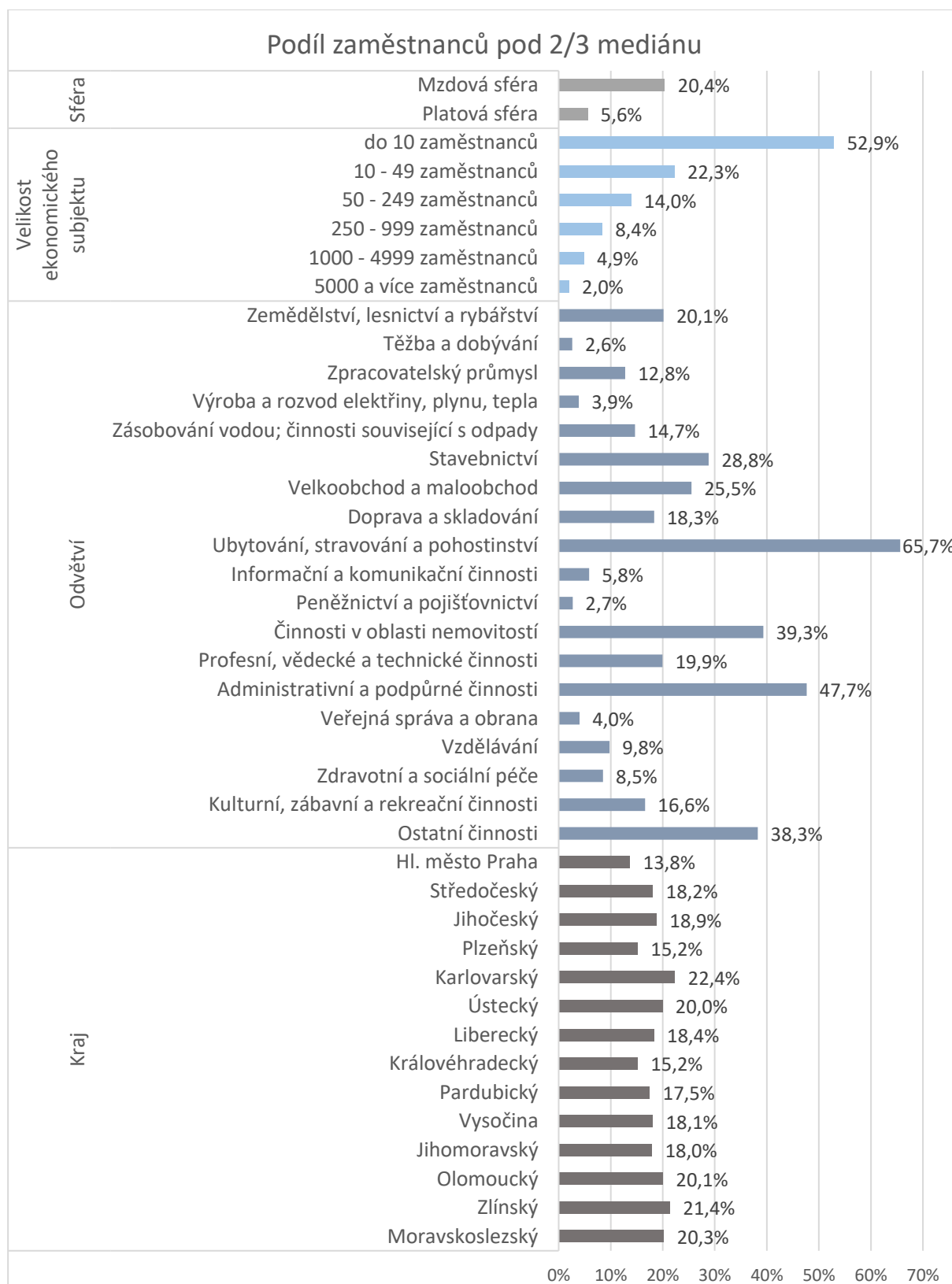
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.6: Podíl zaměstnanců pod 2/3 mediánu podle pohlaví, věku, vzdělání, zaměstnání, doby zaměstnání, úvazku a státního občanství v roce 2020



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.7: Podíl zaměstnanců pod 2/3 mediánu podle sféry, velikosti ekonomického subjektu, odvětví, kraje v roce 2020



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

1.2 Sektorové a regionální rozdíly v úrovni mezd

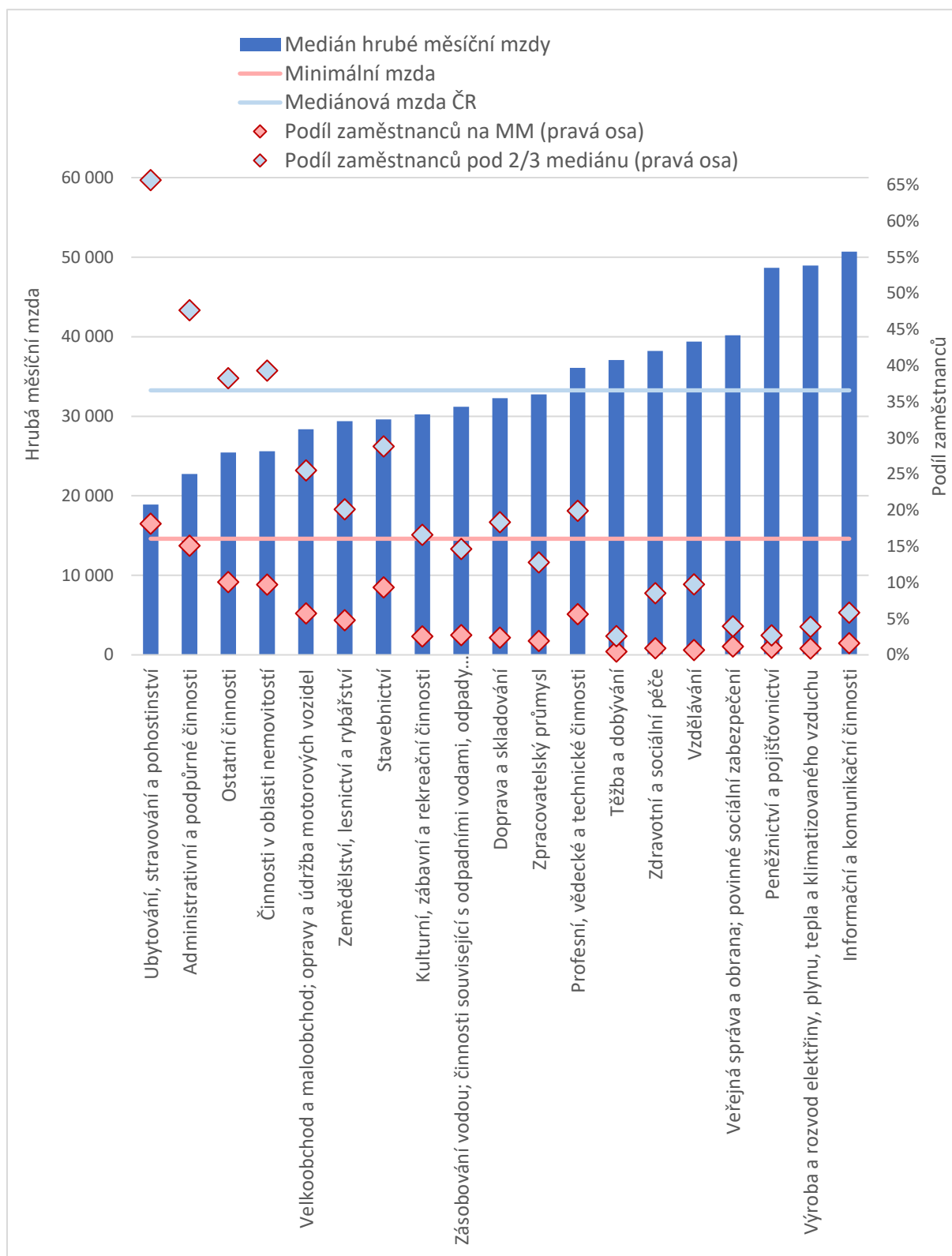
Tato podkapitola se zabývá sektorovými a regionálními rozdíly v úrovni mezd ve vztahu k podílu zaměstnanců na minimální mzdě a nízkovýdělkových zaměstnanců pod 2/3 mediánu.

Obrázek 1.8 ukazuje úroveň mezd, podíl zaměstnanců na minimální mzdě a podíl nízkovýdělkových zaměstnanců podle odvětvových sekcí CZ-NACE. Odvětví jsou řazena podle výše mzdy od nejnižší po nejvyšší. Je vidět, že v odvětvích s nízkou úrovní mezd je vysoký podíl zaměstnanců na úrovni minimální mzdy a nízkovýdělkových zaměstnanců. Nejnižší úroveň odměňování v ČR panuje v odvětví ubytování, stravování a pohostinství (sekce I klasifikace CZ-NACE), kde medián hrubé měsíční mzdy v roce 2020 činil necelých 19 tis. Kč. V tomto odvětví minimální mzdu pobírá téměř pětina (18 %) zaměstnanců a mzdu pod 2/3 mediánu potom 66 % zaměstnanců.

Obrázek 1.9 znázorňuje tytéž ukazatele, avšak v jednotlivých krajích ČR. Je vidět, že mezi odvětvími jsou větší rozdíly než mezi kraji, a to jak z hlediska mzdové úrovně, tak z hlediska podílu zaměstnanců na minimální mzdě a nízkovýdělkových zaměstnanců.

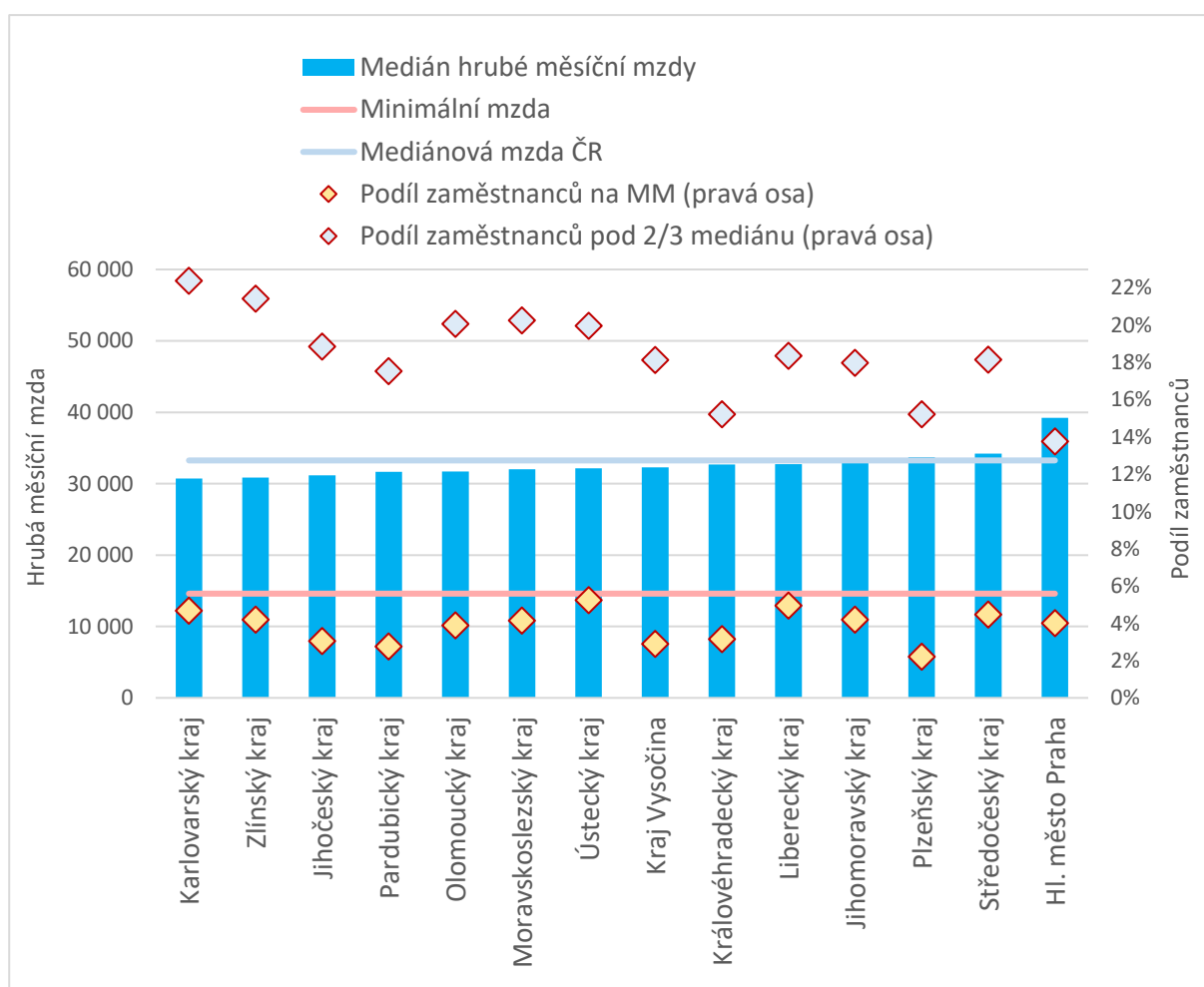
Obrázek 1.10 a Obrázek 1.11 se podrobněji zabývají třemi odvětvími s nejvyšším podílem zaměstnanců na úrovni minimální mzdy, konkrétně se jedná o ubytování, stravování a pohostinství (sekce I klasifikace CZ-NACE), administrativní a podpůrné činnosti (sekce N klasifikace CZ-NACE) a ostatní činnosti (sekce S klasifikace CZ-NACE).

Obrázek 1.8: Mzdová úroveň a podíly nízkovýdělkových zaměstnanců v roce 2020 podle odvětví



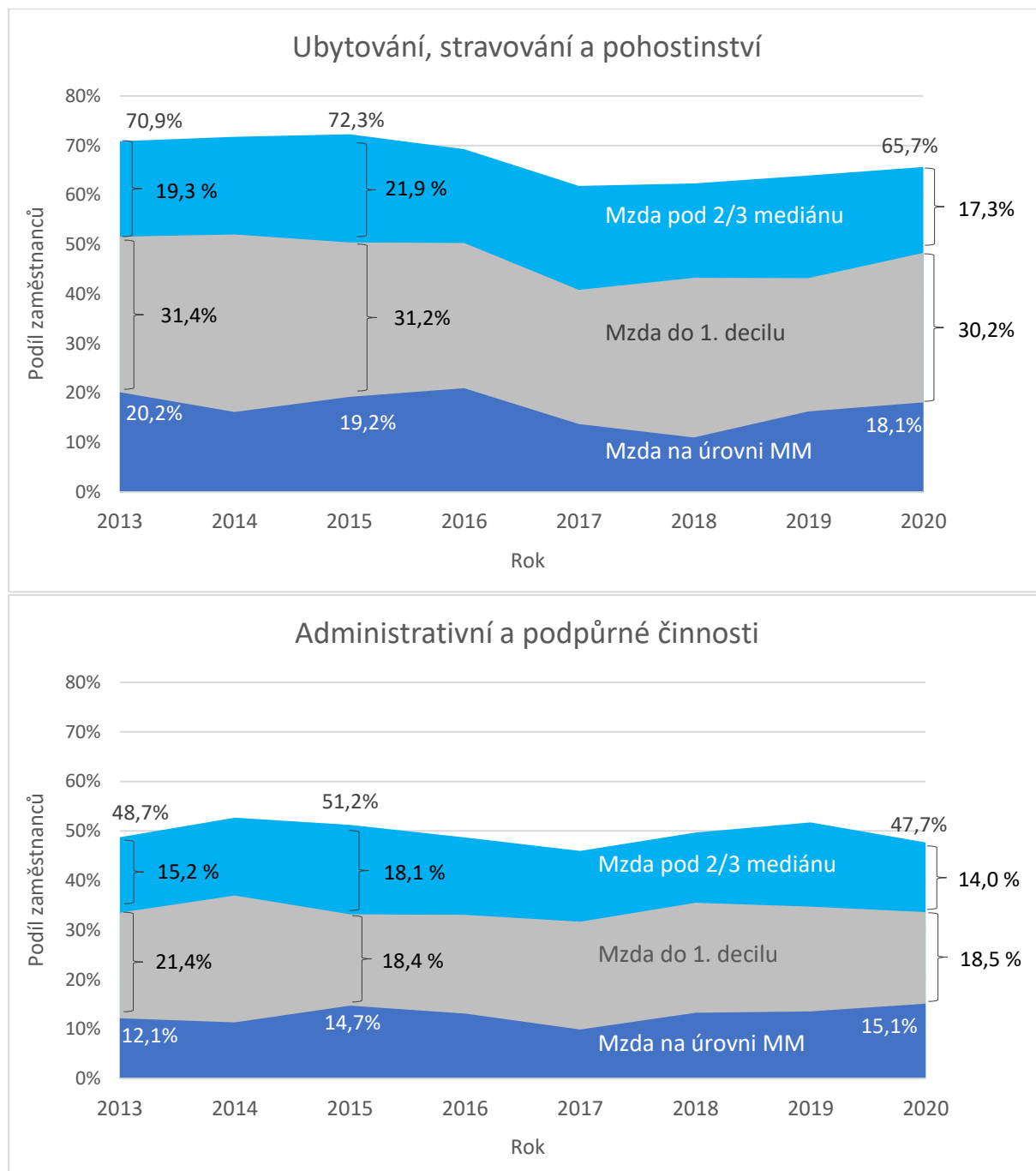
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.9: Mzdová úroveň a podíly nízkovýdělkových zaměstnanců v roce 2020 podle krajů



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

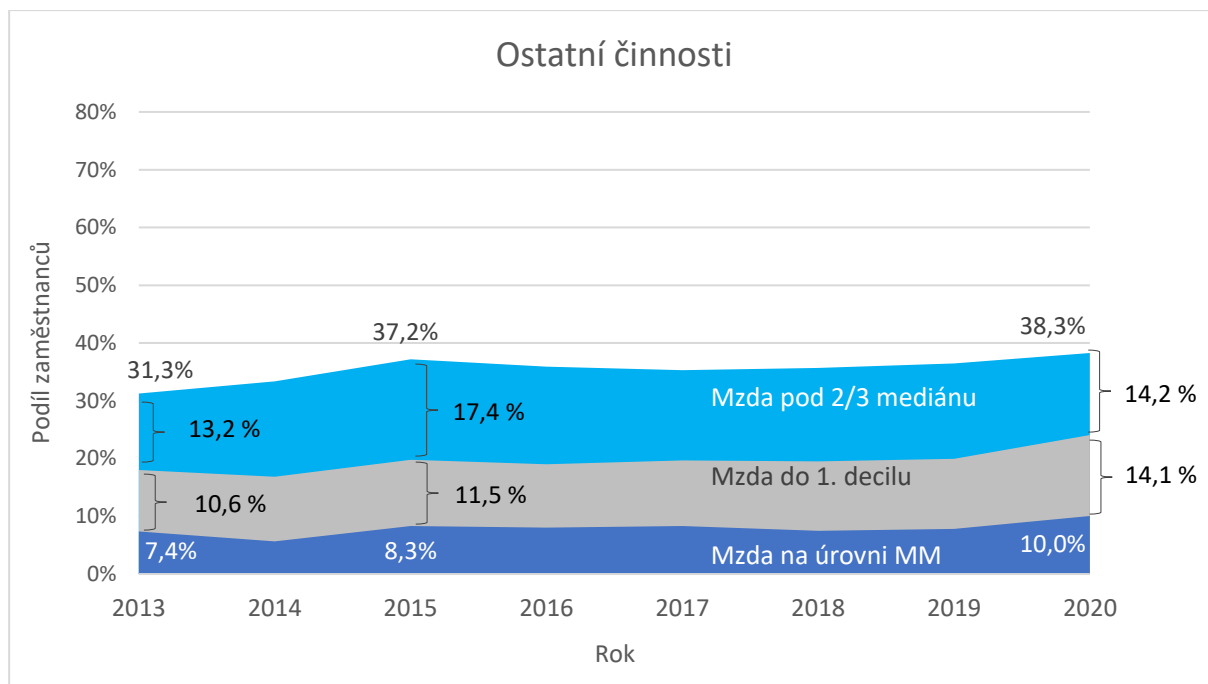
Obrázek 1.10: Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců v ubytování, stravování a pohostinství a v administrativních a podpůrných činnostech v letech 2013 až 2020



Pozn.: Mezi administrativní a podpůrné činnosti dle klasifikace CZ-NACE patří např. pracovní agentury, bezpečnostní agentury, úklidové činnosti, cestovní agentury a kanceláře.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.11: Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců v ostatních činnostech v letech 2013 až 2020



Pozn.: Mezi ostatní činnosti dle klasifikace CZ-NACE patří např. opravy počítačů a periferních zařízení, činnosti náboženských organizací, praní a chemické čištění textilu a kožesin.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

2 Vývoj a procesy nastavení minimální mzdy v okolních zemích s přihlédnutím k vývoji v EU

Proces nastavení a úprava minimální mzdy je nejnáročnější částí stanovování minimální mzdy nejen v České republice ale i v ostatních zemích. Bude-li nastavena příliš nízkou, bude mít minimální či žádný účinek na ochranu pracovníků a jejich rodin před nepřiměřeně nízkou mzdou za práci nebo jejich chudobou. Pokud však bude stanovena na příliš vysoké úrovni, bude působit distorzně na úroveň zaměstnanosti, jelikož zaměstnavatelé nebudou moci dražší pracovní sílu, způsobenou zvýšenou minimální mzdou, zaplatit.

Proto je potřeba dodržovat k jejímu nastavení vyvážený přístup. Takový přístup musí být nutně založen na důkazech a evidenci zohledňujících potřeby pracovníků na straně jedné a na straně druhé její ekonomické dopady. Nalezení rovnováhy mezi těmito dvěma požadavky je zásadní pro zajištění zejména finanční stability a udržitelnosti firem, zaměstnanost, ale také pro přiměřenou ochranu zaměstnanců. Z takového přístupu rovněž vyplývá, že musí existovat jednoznačná a jasná kritéria a postupy pro stanovování, stejně jako pro diskusi o stanovení minimálních mezd a určeny jednoznačné a spolehlivé statistické ukazatele. Mezi tyto je možné zařadit obecnou úroveň a rozdělení mezd, vývoj a rozdíly v životních nákladech v různých zemích, národní a odvětvovou produktivitu práce, míru inflace a míru ekonomického růstu.

Minimální mzdu je nutno revidovat (resp. valorizovat) a reflektovat tím vývoj shora zmíněných indikátorů. Pokud výše minimální mzdy neodráží jejich vývoj, dochází k narušení kupní síly zaměstnanců v důsledku zvyšující se cenové hladiny, vede k vyšší míře nerovnosti v odměňování apod. Sociální ani ekonomické dopady minimální mzdy však nikdy nejsou zcela predikovatelné a je nezbytné zajistit, aby byly dopady jejích úprav pečlivě sledovány a monitorovány. Pokud jsou ke stanovování výše minimálních mezd v různých zemích využívány definované matematické algoritmy, musí být vždy konzultovány se sociálními partnery a nemohou tedy plně nahrazovat sociální dialog (viz také ILO, 2021).

Mechanismy a přístupy k nastavení minimálních mezd jsou napříč zeměmi Evropy různé, a proto jsou předmětem následujícího rozboru.

2.1 Univerzální a sektorové systémy nastavení minimální mzdy

Systémy nastavení minimální mzdy lze v evropských zemích roztrždit podle působnosti minimální mzdy. Jedná se o 1) univerzální a 2) sektorové systémy nastavení. Pomocí univerzálních systémů je nastavena jedna obecně platná minimální mzda, která platí pro všechny zaměstnance v příslušné zemi. Sektorové systémy, jak již z jejich názvu vyplývá, jsou platné pouze pro konkrétní skupiny zaměstnanců různých sektorů národního hospodářství (Schulten a Müller, 2020; SP ČR, 2016). Na tyto sektory je možno nahlížet z různých úhlů

pohledu, například podle již zmíněných sektorů národního hospodářství, kvalifikace, principu seniority či z hlediska vstupu zaměstnance na trh práce.

2.1.1 Univerzální systémy

V zemích Evropské unie lze nalézt dva základní způsoby nastavení minimální mzdy, a to je 1) **zákonná minimální mzda**, jejíž ustanovení nachází oporu v rozhodnutí konkrétní instituce či legislativě a 2) **minimální mzda nastavená na základě kolektivního vyjednávání** (v tomto případě je pak ponechána zodpovědnost za nastavení/nenastavení minimální mzdy sociálním partnerům a jejich případné dohody, vláda do jejich dohod nezasahuje). K zásahu vlády do nastavení minimální mzdy však může v některých zemích dojít v případě, že se sociální partneři nedohodnou. Jak ukazuje Tabulka 2.1, pouze na základě kolektivního vyjednávání jsou jednání o nastavení minimální mzdy vedena v zemích: Rakousku, na Kypru, v Dánsku, Finsku, Itálii a Švédsku. Zejména skandinávské země jsou známy dlouhodobou tradicí a efektivitou kolektivního vyjednávání, a proto jim tento způsob nastavení minimální mzdy bez zásahu vlády vyhovuje.

V rámci nastavení zákonné minimální mzdy existuje více variant pro přijímání rozhodnutí o nastavení minimální mzdy. Jak uvádí Tabulka 2.1, můžeme rozlišit tři typy. Prvním z nich je role rozhodnutí, která činí vláda na základě několika dílčích skupin podniků či postupů, které jsou definovány v legislativě. Z těchto důvodů lze hovořit o **institucionalizovaných rozhodnutích**. Druhým způsobem je **indexace**, kdy je stanoven přesný, v některých případech kvantitativní, mechanismus, podle kterého je výše minimální mzdy v pravidelných intervalech upravována, přičemž ukazatele se mohou lišit (např. index spotřebitelských cen, produktivita práce, vývoj mezd, kombinace těchto ukazatelů apod.). Princip fungování indexace může, ale také nemusí být ukotven právním předpisem. Indexací jsou minimální mzdy stanovovány v Belgii, Francii, Lucembursku, na Maltě, v Nizozemsku a ve Slovinsku. Například v Belgii je hlavním indikátorem, sloužícím k indexaci výše minimální mzdy modifikovaný index spotřebitelských cen (tzv. index zdraví, který neodráží vývoj cen tabákových výrobků, alkoholických nápojů, benzínu a nafty a dopad daní na produkty v oblasti energetiky). Minimální mzda je na jeho základě dojednána v národní kolektivní smlouvě jednou za dva roky a je také základem pro vyjednávání o stanovování mezd v kolektivních smlouvách nižších stupňů. Národní kolektivní smlouva je platná pro celou ekonomiku. V Nizozemsku je naopak hlavním indikátorem pro indexaci průměrný růst mezd, přičemž mzda je indexována v kolektivních smlouvách dvakrát ročně (1. ledna a 1. června). Je zde však možnost neaktualizovat minimální mzdu v případě, pokud je růst ostatních mezd příliš vysoký a indexace by vedla ke zbytečnému růstu minimální mzdy, ohrožující zaměstnanost, resp. by hrozilo zvýšení nezaměstnanosti (Eurofound, 2019).

Specifickým a třetím typem stanovení zákonné minimální mzdy je její stanovování **neinstitucionalizovaným rozhodnutím**, a to pouze v případě České republiky. Důvodem je, že používaný způsob stanovování minimální mzdy a role tripartity v rozhodování o minimální

mzdě nejsou oficiálně legislativně zakotveny v žádné české právní normě. Podle zákona není ustanovena žádná oficiální legislativou daná platforma ani časový harmonogram, na jehož základě by k jednání o minimálních mzdách docházelo. Zákoník práce hovoří pouze o tom, že o výši minimální mzdy rozhodne vláda s přihlédnutím k vývoji mezd a cen. Podrobněji již způsob rozhodování o výši minimální mzdy nerozvádí (naopak je tomu v případě institucionalizovaných způsobů rozhodování v jiných zemích) a ani nepopisuje roli sociálních partnerů v procesu stanovování výše minimální mzdy. Proto lze způsob stanovování minimální mzdy v České republice označit jako neinstitucionalizovaný. Např. Arpaia a kol. (2017) považují nastavení zákonné minimální mzdy za neinstitucionalizované v případě absence formálního závazku vlády k vyjednávání nebo alespoň formálně ukotveným konzultacím o jejím nastavení. Zdali česká vláda přizve sociální partnery k rozhodování či nikoli závisí tedy pouze na jejím volném uvážení či zvyklosti a není k tomu formálně zavázána či nucena žádným právním předpisem.

Tabulka 2.1: Převažující způsoby rozhodování o nastavení minimální mzdy v zemích EU a UK

Zákonná minimální mzda						Nastavení minimální mzdy je ponecháno na úrovni kolektivního vyjednávání
Institucionalizovaná rozhodnutí				Indexace*	Neinstitucionalizovaná rozhodnutí	
Vláda na základě doporučení specializovaného orgánu pro minimální mzdu	Vláda na základě bilaterálních konzultací či konzultací s tripartitou	Vláda na základě rozhodovacího procesu tripartity	Rozhodnutí vlády nad rámec kolektivní dohody			
Německo	Bulharsko	Litva	Belgie	Belgie	Česká republika	Rakousko
Řecko	Španělsko	Polsko	Estonsko	Francie		Kypr
Irsko	Chorvatsko	Slovensko		Lucembursko		Dánsko
Francie	Maďarsko			Malta		Finsko
Velká Británie**	Lotyšsko			Nizozemsko		Itálie
	Malta			Slovinsko		Švédsko
	Portugalsko					
	Slovinsko					
	Rumunsko					

*Indexace může být institucionalizovaným i neinstitucionalizovaným způsobem rozhodování, proto tvoří samostatnou skupinu.

**Pozn.: Velká Británie není členem EU od 1. 1. 2021.

Zdroj: European Parliament Research Service (2020); Eurofound (2021); zpracování TREXIMA.

Hovoříme-li o skupině institucionalizovaných rozhodnutí, prvním používaným způsobem je rozhodnutí vlády na základě **doporučení speciálního orgánu** ustanoveného pro tento účel. Mezi země s tímto způsobem stanovování minimální mzdy patří Velká Británie, Francie a Německo (od r. 2015) a později byl tento systém zaveden také v Řecku a Irsku. Tento mechanismus je ukotven v příslušném právním předpise a podle něj se také řídí jednání speciálního orgánu.

Fungování mechanismu tohoto typu lze snadno ilustrovat právě na příkladu Německa, kde existuje Komise pro minimální mzdu, která se skládá z 9 členů a zahrnuje 3 zástupce předních odborových svazů, 3 zástupce předních zaměstnavatelských svazů, předsedu a 2 odborné členy bez práva hlasovat. Komise je usnášeníschopná, pokud je přítomna alespoň polovina jejích hlasujících členů a přijímá rozhodnutí prostou většinou hlasů přítomných. Předseda se na prvním hlasování musí hlasování zdržet. Je-li počet hlasů nerozhodný, podává předseda návrh na zprostředkování. Pokud však není ani po projednání tohoto smířčího řízení dosaženo pro návrh většiny hlasů, předseda vykoná své vlastní hlasovací právo. V patové situaci tedy rozhoduje hlas předsedy.

Další možností stanovení minimální mzdy institucionálním způsobem je, že vláda své rozhodnutí **konzultuje** buďto individuálně **se sociálními partnery** nebo na jednáních tripartity. Jak uvádí Tabulka 2.1, jedná se o v zemích EU nejfrekventovanější způsob nastavení minimální mzdy. Mezi země využívající tento mechanismus patří Bulharsko, Španělsko, Maďarsko, Lotyšsko, Malta, Portugalsko, Slovinsko, Rumunsko a Chorvatsko, které však v letech 2018-2020 přešlo na způsob stanovení mzdy pomocí specializovaného orgánu (Eurofound, 2020). Například ve Slovinsku je minimální mzda korigována každoročně, a to minimálně o růst spotřebitelských cen předchozího roku. Konečná výše minimální mzdy však ještě může být ovlivněna rozhodnutím ministra práce za předpokladu konzultace její výše se sociálními partnery. Ve Španělsku zákon ukládá přizvat ke konzultacím o stanovení minimální mzdy nejvýznamnější sociální partnery.

Poslední variantou institucionalizovaného rozhodování o minimálních mzdách je, že **vláda** realizuje ustanovení minimální mzdy **nad její rámec sjednaný původně pomocí kolektivního vyjednávání**. Jako příklad je možno uvést Belgii, kde ještě po indexaci může o konečné výši minimální mzdy rozhodnout ministr práce po konzultaci se sociálními partnery.

Je však nutné dodat, že Tabulka 2.1 třídí země nikoliv pouze podle jednoho výhradního užívaného způsobu. Jak je patrné, v některých případech se dílčí přístupy institucionálního rozhodování mohou kombinovat. Například ve Francii je kombinován přístup indexace minimální mzdy s rozhodováním speciální komise pro minimální mzdy. Dalšími příklady může být také Slovinsko a Malta, kde se kombinují naopak vládní konzultace se sociálními partnery či tripartitou a indexace minimální mzdy, takže mechanismus stanovení minimální mzdy není ve všech případech jednoznačný.

Mezi evropskými zeměmi lze pozorovat také určitou variabilitu ve frekvenci rozhodování o nastavení zákonných minimálních mezd. Nejvíce evropských zemí upravuje výši minimální mzdy jednou ročně (Eurofound, 2020):

1. na základě harmonogramu či jednacích procedur daných zákonem,
2. je stanoveno pouze datum zahájení jednání o výši minimální mzdy či konečné datum, do kterého musí být výše minimální mzdy zveřejněna např. ve sbírce zákonů,
3. úpravou bez jakýchkoli závazných termínů a podmínek, vždy však jednou ročně.

Pouze v Nizozemsku se minimální mzda upravuje dvakrát ročně. Každé 2 roky je minimální mzda upravována v Německu, Belgii a Lucembursku. Ve 4 zemích (Bulharsko, Estonsko, Litva, Rumunsko) není periodicitu úpravy minimální mzdy nijak upravena. Roztřídění zemí podle frekvence úprav minimální mzdy obsahuje následující Tabulka 2.2.

Tabulka 2.2: Frekvence rozhodování o nastavení univerzální minimální mzdy v evropských zemích

Méně než roční	Roční			Každé 2 roky	Nespecifikováno
	Se stanoveným harmonogramem a procedurou	Stanoveno pouze datum zahájení jednání nebo vstup ustanovení v platnost	Bez harmonogramu nebo stanovených termínů		
Nizozemsko	Řecko	ČR	Španělsko	Německo	Bulharsko
	Irsko	Francie	Maďarsko	Belgie	Estonsko
	Lotyšsko	Chorvatsko	Portugalsko	Lucembursko	Litva
	Polsko	Malta			Rumunsko
	Slovensko	Slovinsko			
	Spojené království				

Zdroj: Schulten a Müller (2020); Arpaia a kol. (2017); zpracování TRIXIMA.

Tabulka 2.3 níže uvádí přehled příkladů používání vzorců či algoritmů pro stanovení výše minimálních mezd podle jednotlivých zemí. 5 z 22 zemí se zákonnou minimální mzdou nemá žádné pevně stanovené vzorce, sady kritérií ani konkrétní relativní cíle (Bulharsko, Maďarsko, Lotyšsko, Slovensko a Španělsko). Sedm zemí nemá nastaveny pevné algoritmy stanovování minimálních mezd, ale naopak šířeji definované ekonomické a sociální indikátory v rámci právních předpisů o minimálních mzdách. Těmito zeměmi jsou Chorvatsko, Řecko, Irsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko a Spojené království. S výjimkou Spojeného království (60 % mediánových mezd) a Chorvatska („rostoucí podíl“) žádná z těchto zemí však nemá nastaven přesný cíl či trajektorii vývoje minimální mzdy v poměru ke mzdám ostatním.

Mechanismy pro určení budoucího zvyšování minimálních mezd – bez konkrétně definovaného vztahu k relativní cílové úrovni mezd jsou zavedeny v 6 dalších členských zemích EU (Belgie, Francie, Německo, Lucembursko, Malta a Nizozemsko). V Německu a Nizozemsku je algoritmus zvyšování minimálních mezd podložen a ukotven v kolektivních smlouvách a

projednání komisí pro minimální mzdy, v Belgii a na Maltě pak závisí na změnách výše životních nákladů. Mechanismy v Lucembursku a Francii zahrnují dva faktory – vývoj mezd i inflaci. Rovněž na Kypru je brána v úvahu inflace a vývoj mezd, ale tyto indikátory byly navíc vztaženy k cílové úrovni 50 % průměrné mzdy, nicméně tato pravidla nebyla aplikována od roku 2012, kdy došlo k jejich zmražení.

Tabulka 2.3: Příklady nastavení minimálních mezd a předdefinovaných cílů v evropských zemích

Pevně stanovený vzorec	Procentuálně stanovená kritéria		
	Ne	Ano	
		Minimální hranice	Cílová hodnota
Ne	Maďarsko, Lotyšsko, Slovensko, Španělsko		
Čekající na implementaci		Česká republika (deklarována příprava závazných pravidel pro předvídatelný růst minimálních mezd)	
Bez pevného vzorce, ale jsou definovány faktory či proměnné			
Expertní skupina se specifickým mandátem a pokyny týkající se konkrétních indikátorů	Irsko, Německo		Spojené království Chorvatsko
Odkazování na širší spektrum ekonomických a sociálních indikátorů, ale bez pevného vzorce	Řecko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko		Chorvatsko
Ano			
Vývoj mezd	Německo, Nizozemsko		
Výhradně indexace a adaptace na náklady živobytí	Belgie, Malta		
Vývoj mezd a inflace	Francie, Lucembursko		Kypr
Vývoj produktivity práce nebo HDP		Estonsko, Polsko	
Zákonná minimální mzda neexistuje	Rakousko, Dánsko, Finsko, Itálie, Norsko, Švédsko Kypr: vzorec a zaměstnanecké sazby však existují		

Zdroj: Eurofound (2019), Schulten a Müller (2020), Vláda ČR (2018), zpracování TREXIMA.

2.1.2 Sektorové systémy

V řadě evropských zemí jsou ve vztahu k minimální mzdě aplikovány postupy, které mají za cíl zlepšit podmínky postavení na trhu práce určitých skupin pracovníků, například mladých pracovníků či pracovníků s nižší úrovní zkušeností tím, že dovolují zaměstnavatelům vyplácet různým skupinám zaměstnanců dokonce i nižší mzdu, než je zákonná minimální. Uplatňuje se však i opačný přístup – ustanovení vyšší sazby minimální mzdy pro různé skupiny zaměstnanců nad rámec zákonné, přičemž odchylky od zákonné minimální mzdy existují napříč evropskými zeměmi v rozsahu od 30 % pro patnáctileté pracovníky v Nizozemí až po 130 % pro pracovníky s dobrou úrovní pracovních zkušeností v Maďarsku, a to nejen z důvodu věku nebo zkušeností, ale také napříč sektory hospodářství, ve kterém dotčení zaměstnanci pracují.

Rozdílnou výši minimální mzdy pro různé skupiny zaměstnanců je možno odstupňovat podle několika principů např. podle obtížnosti zaměstnání (např. Česká republika a Slovensko – viz podrobnější rozbor zaručené mzdy v následující podkapitole), dovedností či kvalifikace (např. Maďarsko a Lucembursko), doby zaměstnání – seniority (Řecko) nebo statutu na trhu práce (např. znovu vstupující nezaměstnaní na trh práce – Irsko, Polsko, Německo). Příklady těchto nastavení v zemích EU (s výjimkou ČR a Slovenska, které jsou předmětem podrobnější analýzy v následující podkapitole) shrnuje Tabulka 2.4.

Tabulka 2.4: Příklady odlišných nastavení minimální mzdy od její nejnižší úrovně pro různé skupiny pracovníků v evropských zemích

Stát	Komentář	Základní sazba	Doplňk k základní sazbě
Seniorita			
Belgie	Pracovníci s minimální mzdou mají nárok na bonus za senioritu za každý rok práce na stejném pracovním místě.	základní sazba	+ 3,85 % pro každý další rok zaměstnání
Bulharsko	Pracovníci v soukromém sektoru za roky odpracované ve stejné nebo podobné práci.	základní sazba	+ 0,6 % základní mzdy, může být zvýšen v závislosti na ujednání v kolektivní smlouvě
Řecko	Příspěvek za každé odpracované 3 roky. Úroveň příplatku k minimální mzdě byl zmražen v roce 2012.	základní sazba	+ po 3 letech: 10 % + po 6 letech: 20 % + po 9 letech: 30 %
Malta	Zaměstnanci pracující za minimální mzdu, kteří odpracovali pro stejného zaměstnavatele alespoň 1 rok/ 2 roky	183,33 EUR/ 185,33 EUR	101,6 %/ 103,3 %
Slovinsko	Pracovníci s minimální mzdou mají nárok na příplatek k minimální mzdě za senioritu od roku 2020	základní sazba	+ 0,5 % základní sazby za rok, může být zvýšen v závislosti na ujednání v kolektivní smlouvě. Příplatek za senioritu závisí na rozhodnutí konkrétní společnosti – zdali je pro účely jeho přiznání uznána odpracovaná doba u jednoho zaměstnavatele či odpracovaná doba celkem (u všech zaměstnavatelů).
Kvalifikace			
Maďarsko	Garantovaná minimální mzda pro kvalifikované pracovníky s nejméně sekundárním vzděláním či jinou profesní kvalifikací.	210 600 HUF/měsíc	130 %
Litva	Základní minimální mzda se vztahuje pouze na nekvalifikované pracovníky. Kvalifikovaní musejí vydělávat více, ale není stanovena konkrétní částka.	Více než základní minimální mzda	> 100 %
Lucembursko	Kvalifikovaní pracovníci starší 18 let.	2 570 EUR měsíčně či 14,9 EUR za hodinu	120 %
Rumunsko	Zaměstnanci s vyšším vzděláním a s alespoň 1 odpracovaným rokem	2 250 EUR/měsíc	105 %
Kypr	Neexistuje základní minimální mzda a zákon stanovuje konkrétní úroveň minimální mzdy pro vybrané profese.		

Zdroj: Eurofound (2020), zpracování TREXIMA.

V některých zemích EU je zákonem povoleno stanovit i nižší minimální mzdy či výjimky u určitých kategorií pracovníků či skupin, než je zákonná minimální mzda. Mohou jimi být skupiny jako například mladí pracovníci a učni, resp. pracovníci s nízkou úrovní zkušeností („*apprentices*“), osoby vstupující na trh práce, zdravotně postižení či dlouhodobě nezaměstnaní. Účelem těchto snížených sazeb je pozitivní vliv na zaměstnanost (resp. pokles nezaměstnanosti) uvedených skupin zaměstnanců.

Dílčí minima pro skupiny pracovníků bývají zpravidla nastavena jako podíl na standardní zákonné minimální mzdě. Proto její změny přinášejí taktéž změny těchto dílčích minim. Nižší minimální mzda, nežli je její standardní úroveň může být nastavena a je často odůvodňována snahou o zabránění ztráty či naopak zvýšení šance na nalezení zaměstnání u těch skupin, jejichž produktivita práce je na nižší než průměrné úrovni náležející pracovníkům pobírajícím standardní minimální mzdu. Většina těchto výjimek se týká, jak již bylo uvedeno, mladých pracovníků.

U jednoho pracovníka mohou mít tato minima danou dobu trvání:

1. explicitně – např. v Německu se na nově zaměstnané nevztahuje ustanovení o minimální mzdě po dobu 6 měsíců od nástupu do zaměstnání,
2. implicitně – dílčí minima pro mladé pracovníky nejsou aplikovatelná po dosažení konkrétní věkové hranice.

Dalším důvodem snížení hranice minimální mzdy mohou být obtíže na straně zaměstnavatele, resp. zohlednění finanční situace podniku. V některých zemích mohou zaměstnavatelé při finančních obtížích dočasně snížit minimální mzdu, pokud jim to povolí příslušný, k tomu oprávněný, orgán veřejné moci (vláda či soud). Mezi země s tímto ustanovením je možno zařadit např. Lucembursko, Maltu a Nizozemsko. V Chorvatsku je pak možno v takovém případě pomocí kolektivní smlouvy snížit zákonnou minimální mzdu o 5 % (Arpaia a kol., 2017).

Specifické sektorové úpravy minimálních mezd však nemusejí být dány pouze zákonem či nařízením příslušné autority, ale také sjednány v sektorových kolektivních smlouvách. Příklady ujednání v těchto smlouvách jsou typické pro země nedisponující zákonným ustanovením o zákonné minimální mzdě.

Obecně lze definovat následující způsoby národního kolektivního vyjednávání, v jehož rámci jsou nastaveny mimo jiné i minimální mzdy v různých sektorech národního hospodářství (Ibsen a Keune, 2018):

1. Standardní dohody předepisování mezd a pracovních podmínek, které neponechávají žádný nebo pouze omezený prostor pro podnikové dohody.
2. Dohody o minimálních standardech mezd a pracovních podmínek a ponechání definice mezd na podnikové úrovni, avšak s podmínkou respektování definovaných minimálních standardů.
3. Koridorové dohody definující minimální a maximální úroveň mzdy, které musejí být respektovány na úrovni celé společnosti (firmy).

4. Ustanovení mezd a pracovních podmínek, které vstupují v platnost pouze v případě, že se sociální partneři nedohodnou. Dohody na podnikové úrovni mohou být stanoveny pod výchozí úroveň.
5. Dohody neobsahující žádný mzdový standard a ponechávající stanovení mezd výhradně na lokální úrovni (společnost, pracoviště apod.).
6. Smíšené dohody, kombinující výše uvedené přístupy.

Tabulka 2.5: Příklady zemí nedisponujících zákonnou minimální mzdou a sektorové minimální mzdy dojednané v hlavních kolektivních smlouvách

Kolektivní smlouva/oblast	Skupina pracovníků	Nominální minimální mzda	Přepočet na 1 měsíc a EUR
Rakousko (14 plateb ročně)			
Duševní pracovníci v komerční sféře	Nekvalifikovaní pracovníci	1572 EUR/měsíc	1834
Manuální pracovníci v komerční sféře	Nekvalifikovaní pracovníci	1535 EUR/měsíc	1791
Kovodělný průmysl	Nekvalifikovaní pracovníci	1915 EUR/měsíc	2243
Stavebnictví a obchod	Nekvalifikovaní manuální pracovníci	11,09 EUR/hodina	1874
Stravovací služby (HORECA)	Nekvalifikovaní manuální pracovníci	1500 EUR/měsíc	1750
Dánsko (12 plateb ročně)			
Industrial agreement 2017-2020	Zejména pracovníci v oblasti průmyslu a zaměstnanci v dopravě ale také zaměstnanci v oblasti služeb	118 DKK/hodina	2533
Municipal agreement	Mzdová úroveň 9, skupina pracovníků 0 (např. pomocníci v domácnosti)	121 DKK/hodina	2598
Finsko (12,5 plateb ročně)			
Soukromý sektor	Nekvalifikovaní pracovníci, nestážisté	1652 EUR/měsíc	1720
Komunální sektor	Stážisté bez stupně požadované kvalifikace	1570 EUR/měsíc	1635
Učitelé v komunálním sektoru	Učitelé předškolního vzdělání bez titulu	1907 EUR/měsíc	1986
Kolektivní smlouva mezi Svazem technologických odvětví a Průmyslovou unií	Zaměstnanci s nejnižším stupněm požadavků na zaměstnání	1555 EUR/měsíc	1620
Hotelnictví, restaurace a volnočasová odvětví	Zaměstnanci s 0-2 lety praxe	1599 EUR/měsíc	1666
Itálie (13 plateb ročně)			
Maloobchod	Manuální pracovníci	22634 EUR/rok	1886
Zpracování kovů	Manuální pracovníci	23670 EUR/rok	1973
Veřejné školství	Duševní pracovníci	26739 EUR/rok	2228
Bankovníctví	Duševní pracovníci	39599 EUR/rok	3297

Kolektivní smlouva/oblast	Skupina pracovníků	Nominální minimální mzda	Přepočet na 1 měsíc a EUR
Zemědělství	Manuální pracovníci	17703 EUR/rok	1475
Švédsko (12 plateb ročně)			
Hlavní kolektivní dohody	Pracovníci ve věku 19 let a starší	18700 SEK/měsíc	1824
Maloobchod	Pracovníci ve věku 20 let a starší (nequalifikovaní, bez požadovaných pracovních zkušeností, mzdová skupina 2)	21482 SEK/měsíc	2095
Zpracovatelský průmysl	Pracovníci ve věku 18 let a starší	20161 SEK/měsíc	1966
Stavebnictví	Stavební dělníci (1. rok zaměstnání)	27144 SEK/měsíc	2647
HORECA		16598 SEK/měsíc	2211

Zdroj: Eurofound (2019), zpracování TREXIMA.

2.2 Zaručená mzda

Zaručená mzda je v rámci zemí EU specifikem zejména České republiky. Díky společné historii se však obdobný systém vyskytuje i na Slovensku. Z ostatních zemí je podobný princip používán již jen v Austrálii. Tyto principy nesou rysy jak univerzálního, tak sektorového způsobu nastavení minimální mzdy. Rozbor nastavení minimálních mezd v ČR a na Slovensku je předmětem následujících odstavců.

2.2.1 Česká republika

V České republice je sice nastavena minimální mzda rozhodnutím vlády, avšak institut mzdy zaručené určuje další dodatečné minimální prahy mzdy pro různé skupiny profesí, což v sobě nese i rysy sektorového nastavení. V konečném důsledku tedy neexistuje pouze jedna minimální mzda, ale de facto několik úrovní minimálních mezd přes konkrétní skupiny profesí (definovaných v Nařízení vlády ČR, č. 567/2006 Sb.) a samotná nejnižší hranice platí pro pracovníky, kteří v tomto nařízení nejsou definováni a jejichž mzda není upravena kolektivní smlouvou.

Podle Zákona 262/2006 Sb. (Zákoník práce) je zaručená mzda definována jako mzda nebo plat, na kterou vzniklo zaměstnanci právo podle tohoto zákona, vnitřního předpisu a mzdového či platového výměru.

Zaručená mzda je nejnižší stanovenou hranicí mzdy, při jejímž stanovení je brán zřetel na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce. Její hranice je stanovována zpravidla pro práci na plný pracovní úvazek při pracovní době 40 hodin/týdně.

Vláda stanoví svým nařízením minimální úrovně zaručené mzdy, stejně jako další podmínky jejího poskytování zaměstnancům, u kterých není mzda sjednána v kolektivní smlouvě, a to zpravidla s účinností od počátku nového kalendářního roku. Při stanovování její výše přihlíží k vývoji mezd a spotřebitelských cen, přičemž nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než minimální mzda (stanovená v § 111 odst. 2 Zákoníku práce). Ostatní úrovně se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce, aby maximální hranice zaručené mzdy činila alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy (viz Tabulka 2.6). Existují-li vlivy omezující pracovní uplatnění zaměstnanců, může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy až o 50 % nižší (oproti výše popsanému). Nastavení zaručené mzdy v posledních dvou letech ukazuje následující Tabulka 2.6:

Tabulka 2.6: Nastavení zaručené mzdy v České republice (2020, 2021)

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy				Změna Kč/měsíc 2020/21	Změna Kč/hodin 2020/21
	rok 2020		rok 2021			
	Kč/měsíc	Kč/hodinu	Kč/měsíc	Kč/hodinu		
1.	14 600	87,3	15 200	90,5	600	3,2
2.	16 100	96,3	16 800	99,9	700	3,6
3.	17 800	106,4	18 500	110,3	700	3,9
4.	19 600	117,4	20 500	121,8	900	4,4
5.	21 700	129,7	22 600	134,4	900	4,7
6.	24 000	143,2	24 900	148,4	900	5,2
7.	26 500	158,1	27 500	163,9	1 000	5,8
8.	29 200	174,6	30 400	181	1 200	6,4

Zdroj: Nařízení vlády ČR, 567/2006 Sb., zpracování TRIXIMA.

Pokud nedosáhne mzda nebo plat (bez mzdy/platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, v noci, v sobotu a neděli a práci ve ztíženém prostředí) nejnižší úrovně zaručené mzdy, musí být zaměstnavatelem zaměstnanci poskytnut doplatek ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci (nebo ve výši rozdílu na mzdy za odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy). Pro výpočet doplatku se v tomto případě použije nejnižší hodinová sazba zaručené mzdy, pokud není dříve sjednána úroveň nejnižší zaručené měsíční mzdy. V případě platu je pak doplatek vypočten jako rozdíl mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou výší zaručené mzdy pro danou skupinu prací.

Zaručená mzda je mzdou, jak již bylo uvedeno, náležející za určitý typ práce. Nařízení vlády definuje 8 skupin prací, přičemž úroveň mzdy pro nejnižší skupinu odpovídá minimální mzdě (15 200 Kč). Pro ostatní skupiny prací již můžeme pozorovat čím dál vyšší mzdovou úroveň, tzn. pro většinu pracovníků zaručuje vyšší minimum odpovídající náročnosti vykonávané práce. Popis prací je obsahem [Nařízení vlády 567/2006, Sb.](#)

2.2.2 Slovensko

Jak již bylo uvedeno v úvodu této podkapitoly, na Slovensku je zaveden obdobný princip při stanovování minimálních mezd pro různé stupně náročnosti pracovních míst jako v České republice, **není však explicitně nazýván zaručenou mzdou**.

Tento princip je ukotven v [Zákoně 311/2001 Z. z.](#) (Zákoník práce), který uvádí že zaměstnavatel, u kterého není odměňování zaměstnanců dohodnuto v kolektivní smlouvě je povinen zaměstnanci poskytnout mzdu nejméně ve výši minimálního mzdového nároku určeného pro **stupeň náročnosti práce příslušného pracovního místa** (podrobný popis stupňů náročnosti je obsahem výše uvedeného zákona). Slovenský Zákoník práce definuje 6 těchto stupňů. Pokud mzda zaměstnance v kalendářním měsíci nedosáhne výše minimálního mzdového nároku, musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci doplatek v sumě rozdílu mezi dosaženou mzdou a výší minimálního nároku, který je ustanoven pro stupeň náležitosti příslušnému pracovnímu místu.

Do výše této mzdy se nezapočítává mzda za neaktivní část pracovní pohotovosti na pracovišti, mzda za práci přesčas, mzdové zvýhodnění za práci ve svátek, sobotu a neděli, mzdové zvýhodnění za práci v noci a mzdová kompenzace za ztížený výkon práce. Do počtu odpracovaných hodin se nezahrnují hodiny práce přesčas a neaktivní části pracovní pohotovosti na pracovišti.

Zákoníkem práce je definováno také pracovní místo, které je popsáno jako souhrn pracovních činností, které zaměstnanec vykonává podle druhu práce, dohodnutého v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel podle Zákoníku práce **musí přiřadit** každému pracovnímu místu stupeň v souladu s charakteristikami stupňů náročnosti, uvedených v Zákoníku práce, a to na základě nejnáročnější pracovní činnosti, kterou bude od zaměstnance vyžadovat v rámci druhu prací definovaném v pracovní smlouvě.

Mechanismus stanovení mzdového nároku je na Slovensku stanoven složitěji, než je tomu v České republice, je však také navázán na základní minimální mzdu. Pro příslušný rok je výše minimálního mzdového nároku zaměstnance pro příslušný stupeň stanovena jako součet: 1) rozdílu mezi výší měsíční minimální mzdy určené na daný kalendářní rok a sumou měsíční minimální mzdy na rok 2020 a 2) součinu výše měsíční minimální mzdy určené na rok 2020 a koeficientu minimální mzdy. Výše aktuálního minimálního mzdového nároku pro odměňování měsíční mzdou v jednotlivých stupních, stejně jako naznačený, výše popsáný, způsob jeho výpočtu obsahuje následující Tabulka 2.7.

Tabulka 2.7: Minimální měsíční mzdové nároky a naznačení jejich výpočtu na Slovensku

Stupeň	Koeficient minimální mzdy (k)	Minimální mzdový nárok v roce 2020 580 EUR * k	Minimální mzdový nárok v roce 2021 580 EUR * k + 43 EUR
1.	1,0	580	623
2.	1,2	696	739
3.	1,4	812	855
4.	1,6	928	971
5.	1,8	1 044	1 087
6.	2,0	1 160	1 203

Zdroj: Národný inšpektorát práce SR (2021), zpracování TREXIMA.

Minimální výše mzdy za každou odpracovanou hodinu pro daný stupeň náročnosti je pak v kalendářním roce stanovena jako 1/174 výsledku výše popsaného (za předpokladu týdenní pracovní doby 40 hodin). Aktuální minimální výši hodinové mzdy v jednotlivých stupních včetně naznačení jejího výpočtu obsahuje Tabulka 2.8. Pokud je stanovena nižší než 40hodinová pracovní doba, sumy minimálních mzdových nároků se úměrně tomu zvýší. V případě, že zaměstnanec v daném měsíci neodpracoval týdenní stanovený počet hodin nebo má ujednánou práci na zkrácený úvazek, výše mzdového nároku se sníží úměrně odpracované době za měsíc.

Tabulka 2.8: Minimální hodinové mzdové nároky a naznačení jejich výpočtu na Slovensku

Stupeň	Koeficient minimální mzdy (k)	Minimální mzdový nárok v roce 2020 (3,333 EUR*k)	Minimální mzdový nárok v roce 2021 (580 EUR*k +43 EUR)/174
1.	1,0	3,3330	3,580
2.	1,2	3,9996	4,247
3.	1,4	4,6662	4,914
4.	1,6	5,3328	5,580
5.	1,8	5,9994	6,247
6.	2,0	6,6660	6,914

Zdroj: Národný inšpektorát práce SR (2021), zpracování TREXIMA.

Velikost minimálního mzdového nároku podle popisu výše v eurech za hodinu (stejně jako jeho zvýšení v případě kratší pracovní doby) se zaokrouhluje na 3 desetinná místa. Výše minimálního měsíčního mzdového nároku se zaokrouhluje na nejbližších 10 euro centů. Tyto zaokrouhlené částky musejí být zveřejněny ve Sbírce zákonů Slovenské republiky a o jejich zveřejnění musí požádat ministerstvo práce nejpozději do 1. listopadu kalendářního roku předcházejícího roku, na něž mají být minimální mzdové nároky stanoveny.

2.2.3 Srovnání principů zaručené mzdy v ČR a na Slovensku

Porovnáme-li způsob nastavení zaručené mzdy v České republice se systémem zavedeným na Slovensku, lze konstatovat, že vycházejí z velmi podobných principů, založených na návaznosti „zaručené“ mzdy na mzdu minimální a stanovení skupin prací, pro které je určena. V České republice je stanoveno 8 a na Slovensku 6 stupňů. Jejich společným rysem je, že spočívají zejména v odstupňování podle systémovosti práce a faktu, zda je práce více či méně rutinní. Promítají se zde také rysy fyzické (u nižších skupin) a duševní zátěže (u skupin vyššího stupně). V České republice jsou jednotlivé stupně vymezeny v Nařízení vlády 567/2006 Sb. a popisují skupiny prací, na Slovensku tyto stupně definuje Zákon 311/2001 Z. z. (Zákoník práce) a popisují pracovní místo, což je v konečném důsledku efektivnější. Lze říct, že popis práce v českém systému v základním členění je spíše obecný, slovenský pak konkrétnější mimo jiné s tendencí popisovat sektory, ve kterých se příslušné pracovní místo nachází. Česká právní úprava v nařízení vlády je však ještě navíc doplněna o podrobný popis a příklady skupin prací v různých sektorech národního hospodářství. Podobnou vlastnost lze pozorovat také u samotného mechanismu nastavení „zaručené“ mzdy, kdy tato je v České republice nastavena obecněji a není do takové míry „svázána“ konkrétním algoritmem jako na Slovensku (zejména použitím koeficientů a přesným popisem algoritmu v zákoně). V České republice tedy musejí být při stanovování zaručené mzdy splněny v zásadě 2 podmínky: 1) nejnižší úroveň zaručené mzdy musí být vyšší nebo rovna minimální mzdě a 2) nejnižší úroveň zaručené mzdy v nejvyšším stupni musí být alespoň dvojnásobkem zaručené mzdy v nejnižším stupni, přičemž vláda také musí přihlídnout k vývoji mezd a cenové hladiny, na Slovensku je to dáno pomocí předem definovaných koeficientů a reflexe výše minimálního mzdového nároku v předcházejícím roce. Rozdíl v nastavení zaručené mzdy v ČR a na Slovensku spočívá také v rychlosti zvyšování její úrovně směrem od nižších stupňů k vyšším. Na Slovensku jsou absolutní rozdíly mezi skupinami vždy totožné (plyne z konkrétně nastavených koeficientů), v České republice se tyto rozdíly progresivně zvyšují.

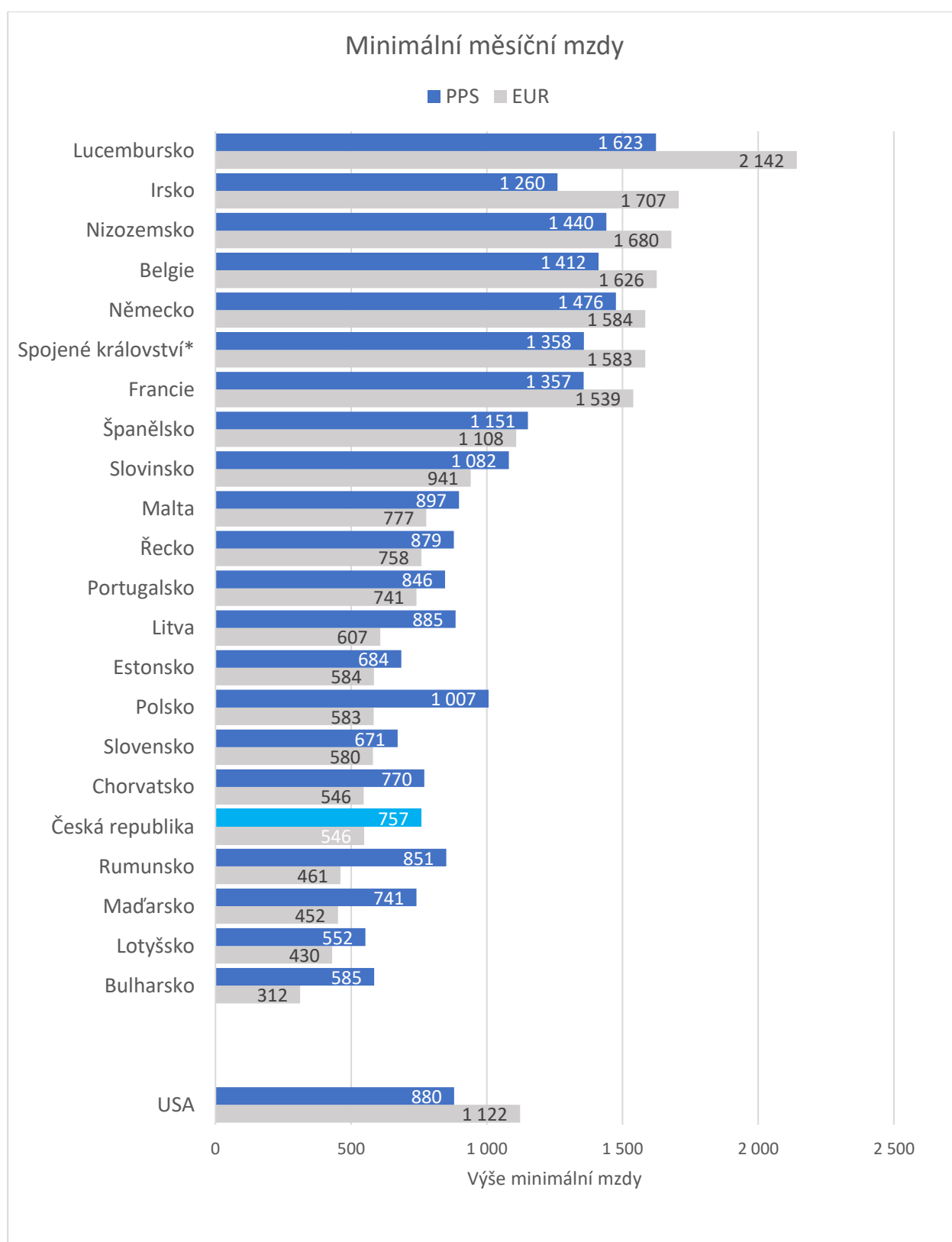
2.3 Kvantitativní srovnání minimálních mezd v zemích EU a ostatních vybraných zemích

Součástí uceleného popisu problematiky stanovování minimální mzdy musí být i dílčí kvantitativní analýza. Nejjednodušším indikátorem, podle kterého je možno minimální mzdu hodnotit, je její výše. Podíváme-li se na zákonnou minimální mzdu vyjádřenou v eurech, vykazuje tato napříč zeměmi EU značnou variabilitu. V tomto srovnání se již dlouhodobě nejvyšší sazba minimální mzdy uvádí v Lucembursku, nejnižší pak v Bulharsku. Česká republika si i přes zvyšování minimální mzdy posledními vládami, drží pátou nejnižší pozici v nastavení minimální mzdy v EU. Pokud je minimální mzda přepočtena na paritu kupní síly (PPS) zohledňující mimo jiné cenovou úroveň daných ekonomik, je patrné, že dochází k podstatnějšímu snížení rozdílů mezi sazbami minimálních mezd mezi zeměmi EU. Zajímavé

je také pozorovat fakt, že v zemích, přistoupivších do EU později (země střední a východní Evropy), Španělsku a Portugalsku, je sazba minimální mzdy v PPS vždy vyšší než v EUR. U „starých“ členských zemí je tomu naopak, což jen reflektuje rozdílnost cenových hladin a kupní sílu napříč zeměmi EU.

Z toho mohou plynout problémy při identifikaci jednotného mechanismu stanovování minimální mzdy v EU, jelikož trhy práce jednotlivých členských zemí i jejich ekonomiky nemusejí nutně konvergovat, zejména z důvodu specifičnosti těchto trhů v různých zemích a každé zemi proto může vyhovovat jiný mechanismus jejího nastavení. Pokud by tedy byl nastaven jednotný způsob úpravy minimální mzdy, mohlo by to způsobovat distorzní efekty, např. v podobě růstu nezaměstnanosti v méně rozvinutých členských zemích, neboť mohlo dojít k jejímu nastavení nad rovnovážnou úroveň. Evropská komise však argumentuje příkladem České republiky, kdy byla v posledních letech minimální mzda po delším období stagnace několikrát výrazněji navýšena a k takovým efektům na trhu práce to nevedlo, což však bylo způsobeno především tím, že po řadu let se v ČR minimální mzda nezvyšovala a její zvyšování vlastně spíše „dohánělo“ vývoj trhu práce. K tomu je však nutno dodat, že minimální mzda v ČR je v porovnání s ostatními zeměmi stále spíše nízká, v PPS dokonce nižší než v Rumunsku. Konkrétní hodnoty minimální mzdy v zemích EU a pro doplnění pohledu také USA, zachycuje následující Obrázek 2.1.

Obrázek 2.1: Minimální měsíční mzdy v PPS a EUR v zemích EU a USA (2. pololetí 2020)

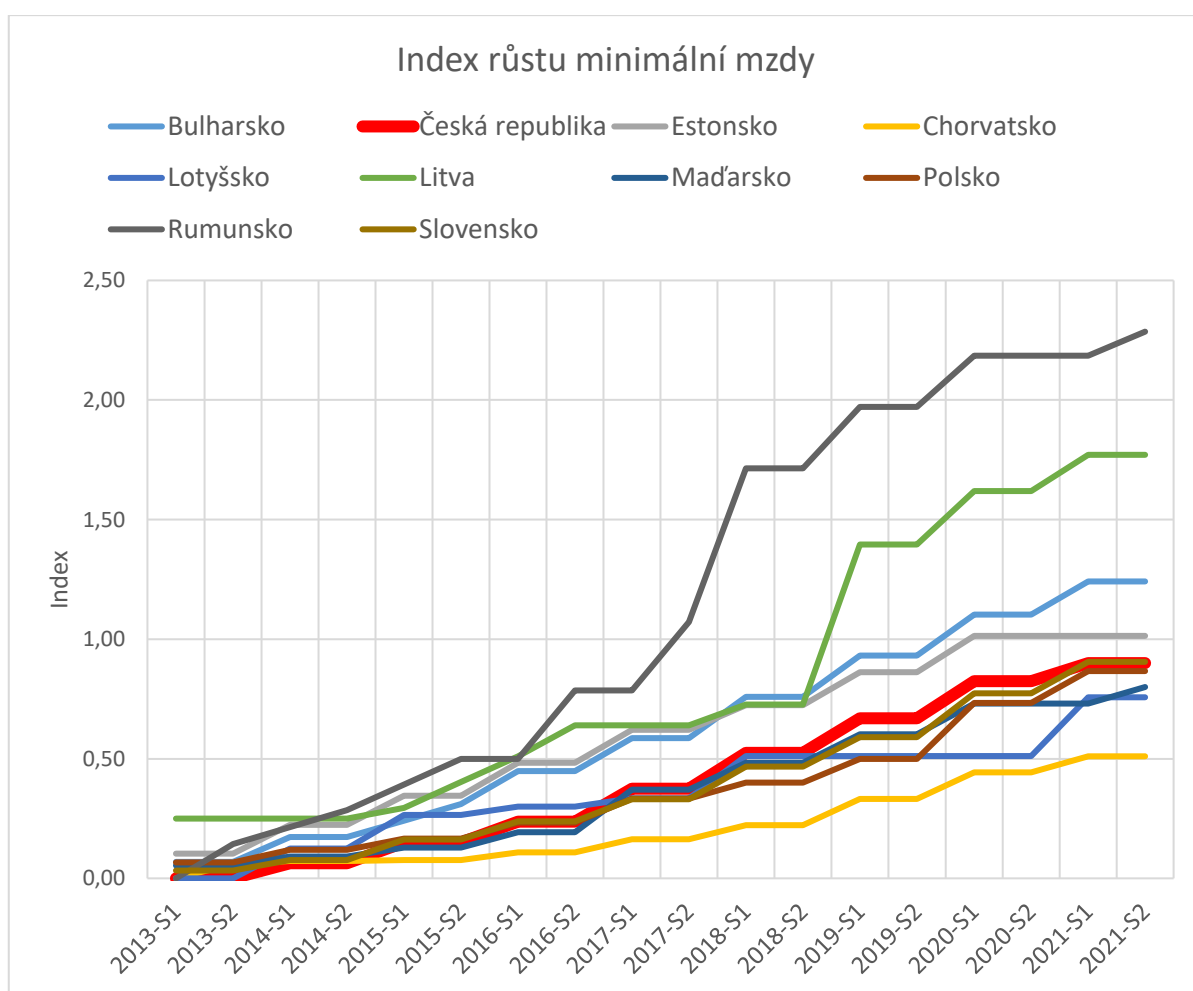


* Spojené království není členem EU od 1. 1. 2021.

Zdroj: Eurostat (2021a), zpracování TREXIMA.

Je vhodné uvést také dlouhodobější vývoj minimálních mezd. Eurostat (2021a) rozděluje členské země EU na 3 skupiny podle výše minimální mzdy v 1. pololetí roku 2021 a publikuje výši minimální mzdy s pololetní frekvencí (S1 a S2 = 1. a 2. pololetí), což je zřejmé z následujících obrázků, které uvádějí index růstu minimálních mezd od roku 2013 do současnosti. První skupinou jsou země s relativně nízkou zákonnou minimální mzdou (do 700 EUR/měsíc v 1. pololetí 2021), kde patří i Česká republika. Trend vývoje sazby minimální mzdy je v zemích této skupiny velmi podobný s výjimkou Bulharska, kde sice minimální mzda lineárně roste, ale její růst je i přesto nejpomalejší v této skupině a tím i nejnižší v EU. Nejrychleji ve sledovaném období ve skupině zemí s nízkými minimálními mzdami roste minimální mzda v Rumunsku (viz Obrázek 2.2). Rychlost růstu sazby minimální mzdy v České republice patří spíše k nižším.

Obrázek 2.2: Index růstu minimální mzdy ve skupině zemí EU s nejnižší úrovní (do 700 EUR měsíčně), základní období 2. pololetí 2012

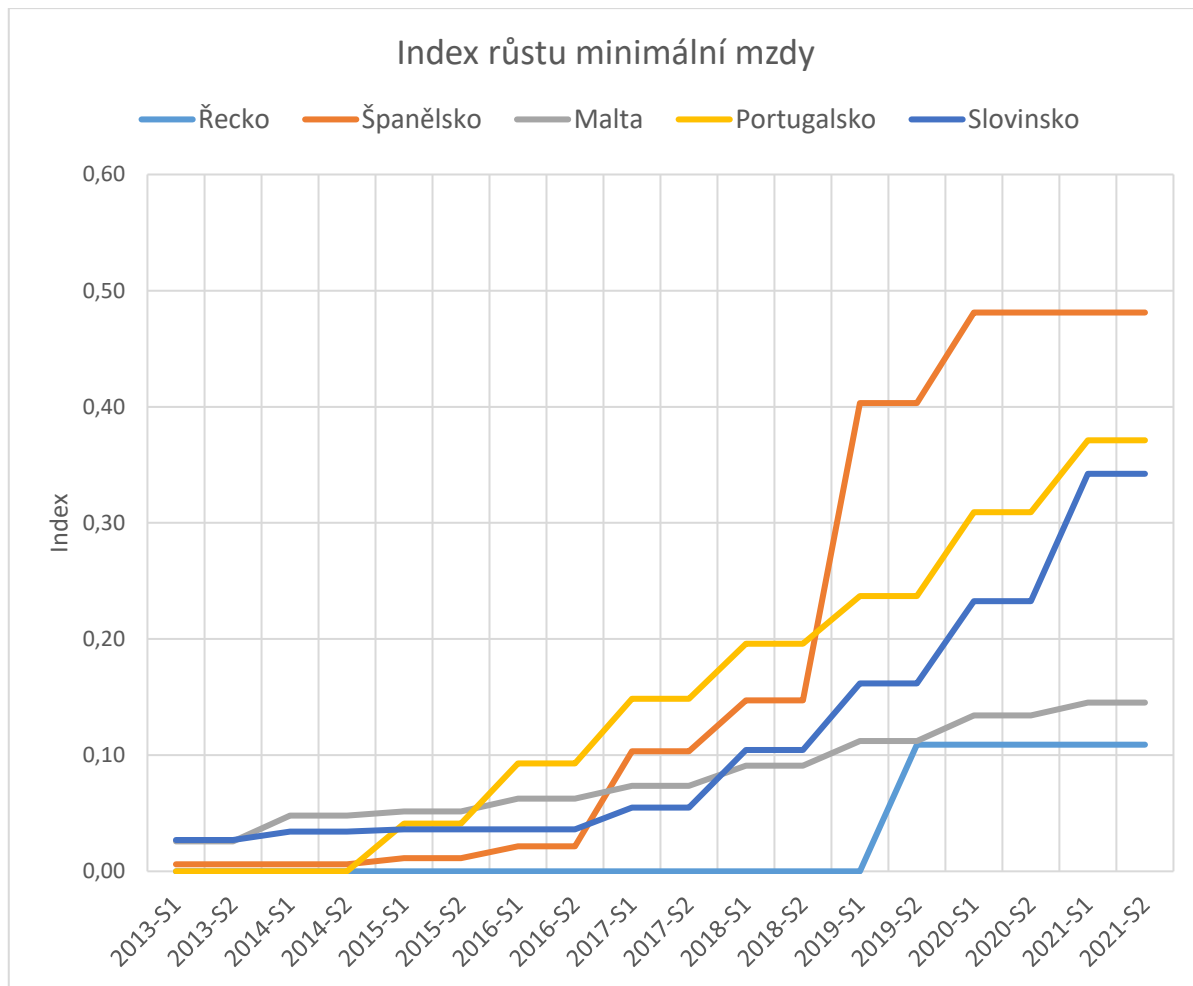


Pozn.: Interval Eurostatu pro zařazení do skupiny platný pro r. 2021.

Zdroj: Eurostat (2021a), zpracování TREXIMA.

Druhou skupinu dle členění Eurostatu tvoří země s minimální mzdou v intervalu od 700 do 1500 EUR v 1. pololetí roku 2021. Ve sledovaném období docházelo k jejímu růstu nejrychleji ve Španělsku a Portugalsku. K výraznému růstu došlo od tohoto roku zejména ve Španělsku a je také nejvyšší v této skupině. Po dlouhou dobu konstantní (pouze s jedním meziročním navýšením) je minimální mzda v Řecku.

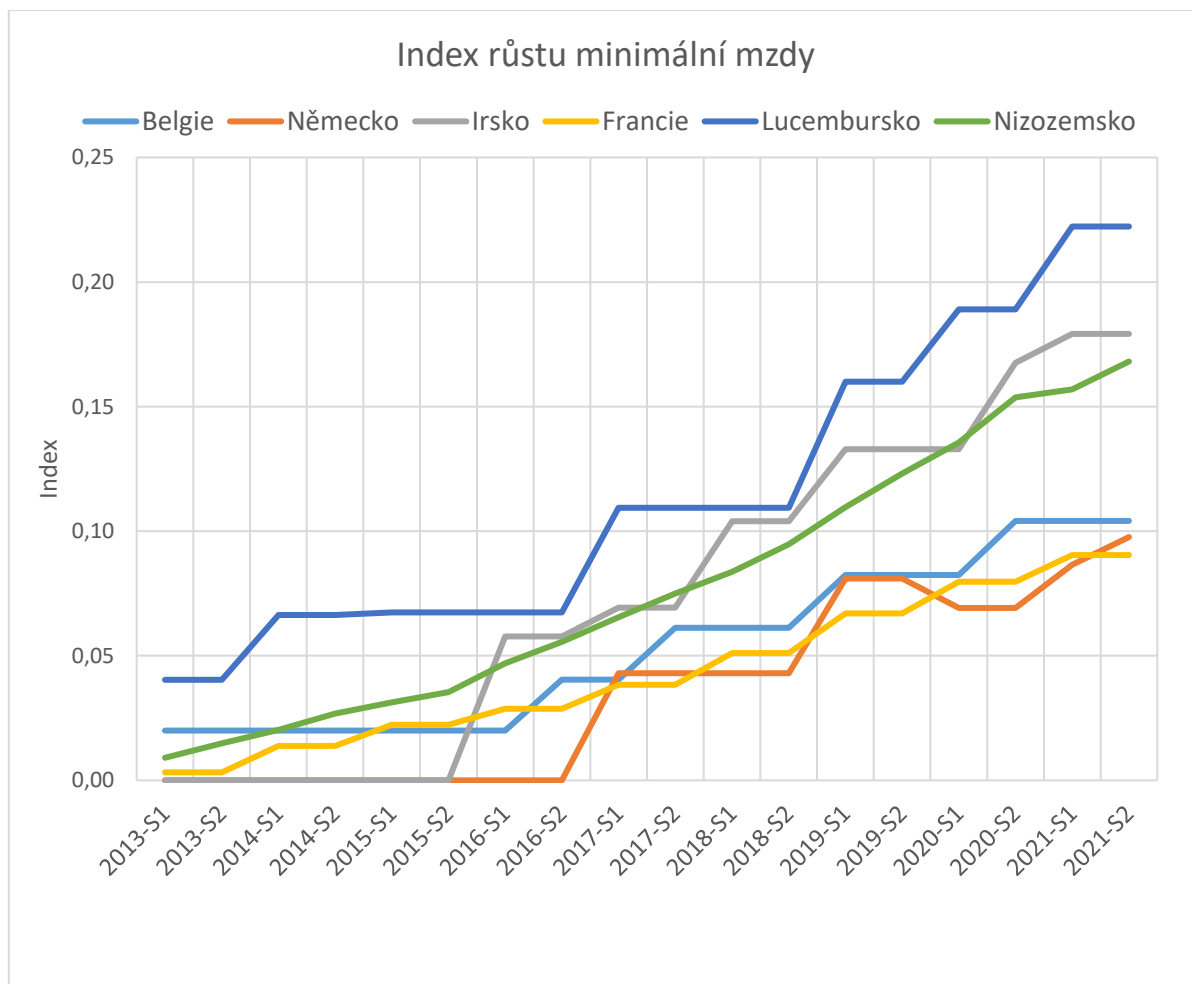
Obrázek 2.3: Index růstu minimální mzdy v zemích EU se střední úrovní (od 700 do 1500 EUR měsíčně), základní období 2012-S2



Pozn.: Interval Eurostatu pro zařazení do skupiny platný pro r. 2021.

Zdroj: Eurostat (2021a), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.4: Index růstu minimální mzdy v zemích EU s nejvyšší úrovní (nad 1500 EUR měsíčně), základní období 2012-S2



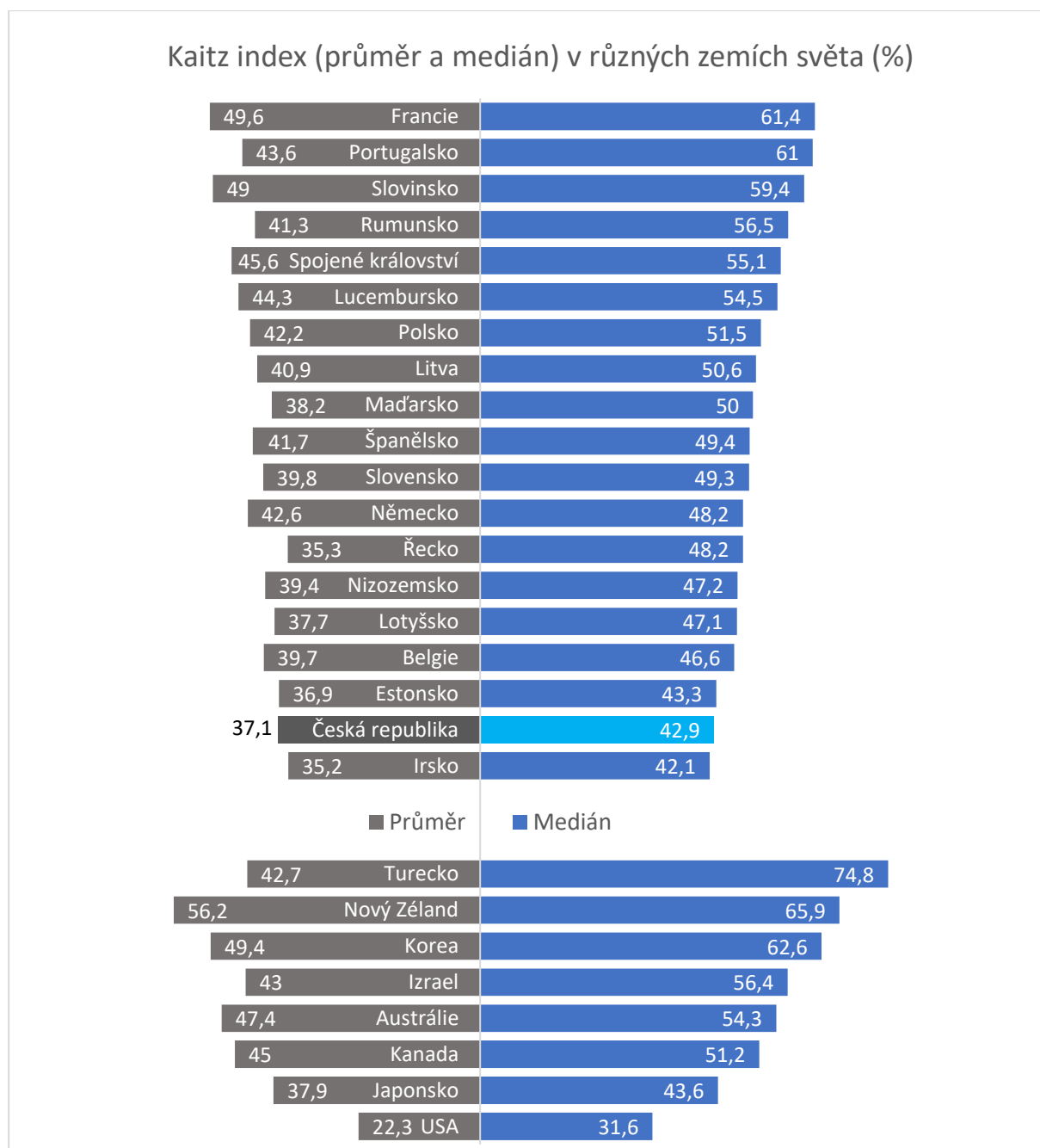
Pozn.: Interval Eurostatu pro zařazení do skupiny platný pro r. 2021.

Zdroj: Eurostat (2021a), zpracování TREXIMA.

Ve třetí skupině zemí, která je charakteristická nejvyššími minimálními mzdami v EU je vývoj napříč zeměmi také podobný, pouze v Lucembursku je minimální mzda řádově mnohem vyšší (přes 2200 EUR/měsíc v 1. pololetí roku 2021). Obrázek 2.4 ukazuje, že v Německu byla zavedena minimální mzda v roce 2015 a v jako jediné zemi EU došlo ke snížení rychlosti jejího růstu.

Dalším, často užívaným indikátorem, sloužícím pro komparativní analýzu je Kaitz index. Ten je počítán jako podíl minimální mzdy na mzdě průměrné i mediánové. Hodnoty tohoto indexu pro průměrnou i mediánovou mzdu v roce 2019 zachycuje Obrázek 2.5.

Obrázek 2.5: Minimální mzda jako podíl na průměrné a mediánové hrubé mzdě (Kaitz index) ve vybraných zemích EU a OECD (%), 2019



Zdroj: OECD (2021a), zpracování TREXIMA.

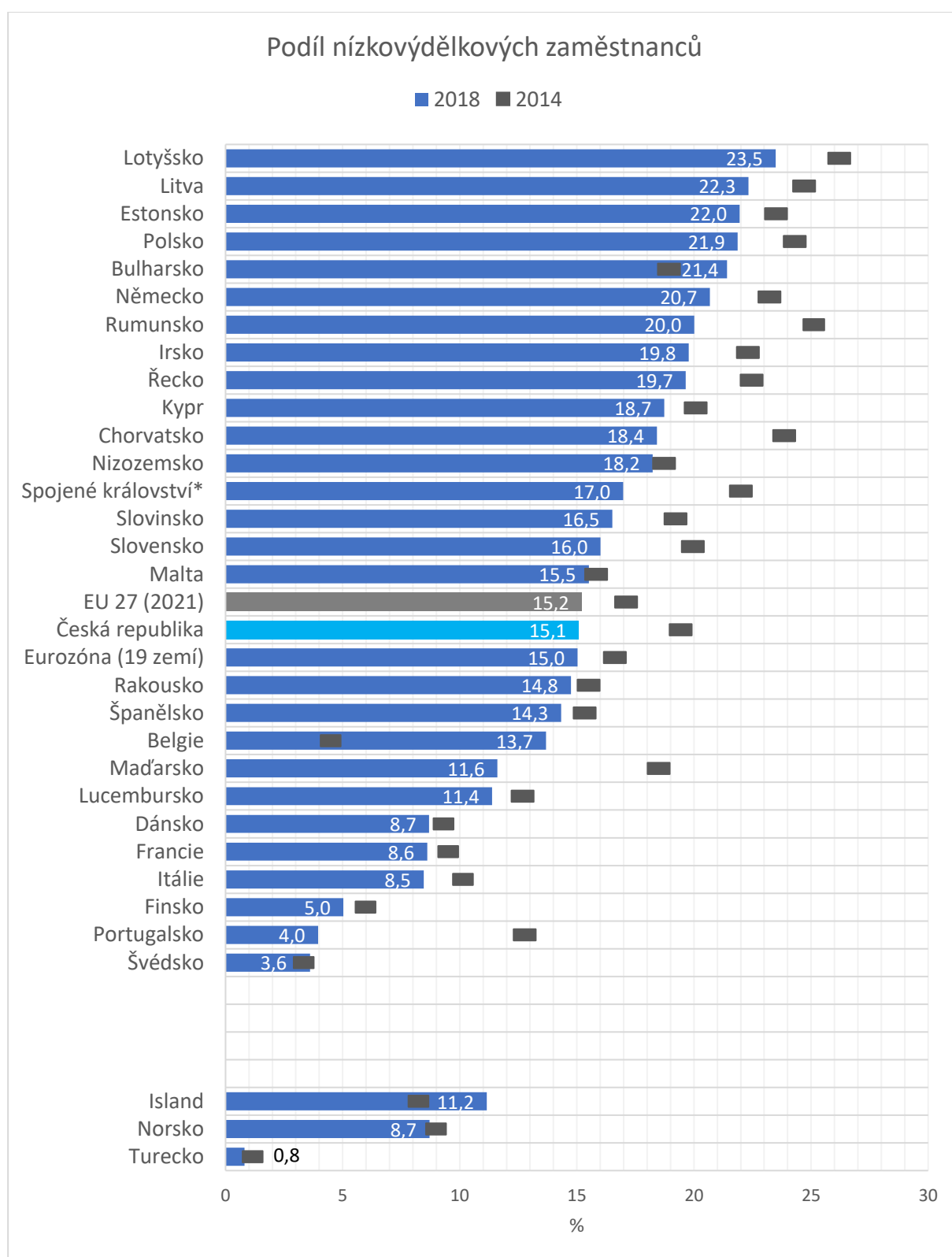
Kaitz index de facto symbolizuje štedrost nastavení minimální mzdy. Obrázek 2.5 uvádí, že podíl minimální mzdy na střední hodnotě se v rámci zemí EU v roce 2019 pohyboval od 35,2 % v Irsku do téměř 50 % ve Francii. Česká republika zaujímá, pokud se jedná o podíl na průměrné mzdě, čtvrté místo od konce v žebříčku zemí EU. Vezmeme-li v úvahu srovnání zemí podle podílu minimální mzdy na mediánu, je dle dostupných dat tento index v České republice

dokonce druhý nejnižší v rámci EU (42,9 %), nižší je pak jen v Irsku a nejvyšší opět ve Francii, kde činí přes 61 % mediánové mzdy.

Pro ucelenější pohled na problematiku jsou také uvedeny některé mimoevropské země. Nejnižší podíl minimální mzdy, a to jak na průměru (22,3 %), tak mediánu (31,6 %), je v USA, nejvyšší naopak na Novém Zélandu, kde byl institut minimální mzdy zaveden v jako první zemi na světě. Vysokou nerovnoměrnost v rozdělení mezd můžeme pozorovat na příkladu Turecka, kde Kaitz index počítán na průměru činí pouze 42,7 %, avšak podíl minimální mzdy na mediánu je téměř 75 %. Tento jev, i když ne tolik silný, se vyskytuje také v některých zemích EU (např. Portugalsko, Rumunsko, Řecko). Naopak v porovnání s nimi jsou spíše rovnoměrněji mzdy rozděleny v Německu, České republice, Estonsku a Belgii.

Pokud je třeba posoudit účinnost minimální mzdy, je při jejím hodnocení potřeba vzít v úvahu také počet pracovníků, kteří ji pobírají, resp. pracovníků nízkovýdělkových. Eurostat a OECD považují za nízkovýdělkové pracovníky takové, kteří vydělávají méně než 2 třetiny mediánové mzdy a jejich přehled shrnuje následující Obrázek 2.6.

Obrázek 2.6: Podíl nízkovýdělkových zaměstnanců v roce 2014 a 2018 (%)



Pozn.: Nízkovýdělkoví zaměstnanci jsou dle Eurostatu a OECD zaměstnanci s hrubou hodinovou mzdou nižší než 2/3 mediánu.

Zdroj: Eurostat (2021b), zpracování TREXIMA.

V šetření Eurostatu (EU-SILC), konaném každé 4 roky se promítá, že téměř ve všech zemích EU došlo ve sledovaném období ke snížení podílu nízkovýdělkových pracovníků, k největšímu zvýšení jejich podílu došlo v Belgii. Obrázek 2.6 ukazuje, že zpravidla v zemích s nízkou sazbou zákonné minimální mzdy je zpravidla vysoký podíl (více než 20 %) nízkovýdělkových pracovníků. V zemích, které nemají zákonnou minimální mzdu a je stanovována formou kolektivních smluv (např. Švédsko, Finsko, Itálie, Dánsko) je podíl nízkovýdělkových pracovníků nejnižší. To může pramenit z jasně vymezených a zažitých rolí sociálních partnerů při stanovování minimální mzdy v těchto zemích. Dokáží tak zajistit její efektivní výši, která je schůdná pro zaměstnavatele, přitom je však také dostatečnou ochranou zaměstnance před nízkými příjmy a spravedlivou odměnou za jeho práci. To může být jedním z argumentů proti zavedení jednotné zákonné minimální mzdy.

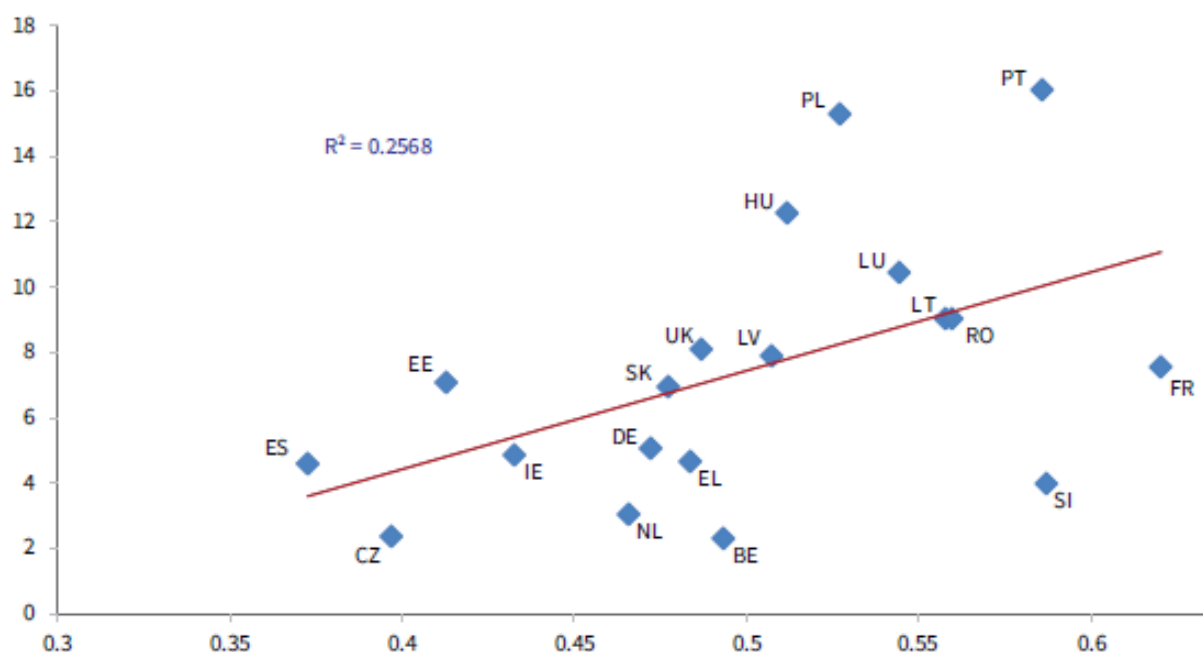
Podíl pracovníků s nízkými příjmy v České republice je na průměru všech zemí EU a také zemí eurozóny. Mezi sledovanými roky zde došlo k poklesu podílu nízkovýdělkových zaměstnanců přibližně o 3 p. b. Pro doplnění jsou v grafu zahrnuta také data zemí, která byla ve využívaných zdrojích k dispozici.

Z pohledu posouzení efektivity minimální mzdy je možné zhodnotit vztah mezi podílem pracovníků blízko minimální mzdy (interval 90-110 % minimální mzdy) a Kaitz indexem. Jak ukazuje Obrázek 2.7 níže, korelační vztah mezi oběma proměnnými je sice slabý (25,7 %), ale i přesto naznačuje, že čím štedřejší minimální mzdy jsou (tzn. čím je vyšší Kaitz index), tím je podíl pracovníků pobírajících mzdu v blízkosti úrovně minimální mzdy vyšší.

V Evropských zemích proto může docházet ke zvyšování podílu zaměstnanců na minimální mzdě, jelikož mzdy jsou sice na jedné straně příjmem zaměstnanců, ale na straně druhé nákladem zaměstnavatelů, kteří zpravidla nejsou ochotni zvyšovat své náklady více než je nezbytně nutné. Nezvyšují tedy mzdy proporcionálně, tzn. nezvýší mzdu daného pracovníka pobírajícího mzdu nad úroveň minimální mzdy o její stejné zvýšení, ale sazba minimální mzdy „dožene“ mzdovou sazbu tohoto pracovníka, ta mu již zůstává a zaměstnavatel dále mzdu nad rámec minimální nezvyšuje, popřípadě zvyšuje až spolu s dalším zákonným navýšením minimální mzdy. V kontextu s obrázkem 2.6 lze konstatovat, že sice klesá podíl nízkovýdělkových zaměstnanců vydělávajících do 2/3 mediánové mzdy, ale naopak napříč zeměmi spolu s růstem minimální mzdy roste počet pracovníků pobírajících mzdu v těsné blízkosti mzdy minimální (tzn. 90-110 % minimální mzdy). To může svědčit o rozevírání nůžek mezi pracovníky vydělávajícími blízko minimální mzdy a pracovníky ostatními.

Často se také používá argumentace, že nárůstem minimální mzdy dochází k nárůstu koupěschopné poptávky skrze růst mezd. Zde je potřeba namítnout, že tomu tak může být pouze dočasně v krátkém období. V delším časovém horizontu však nutně musí dojít k jevu, že se zvýšené mzdy (přičemž nezáleží na tom, zdali prvotním impulzem bylo zvýšení minimální mzdy) promítnou v cenách finálních statků a služeb, a to skrze náklady zaměstnavatelů. V delším časovém období jsou na tom tedy zaměstnanci – spotřebitelé z hlediska kupní síly stejně, avšak již při vyšší cenové hladině.

Obrázek 2.7: Vztah mezi Kaitz indexem a podílem pracovníků blízko minimální mzdy

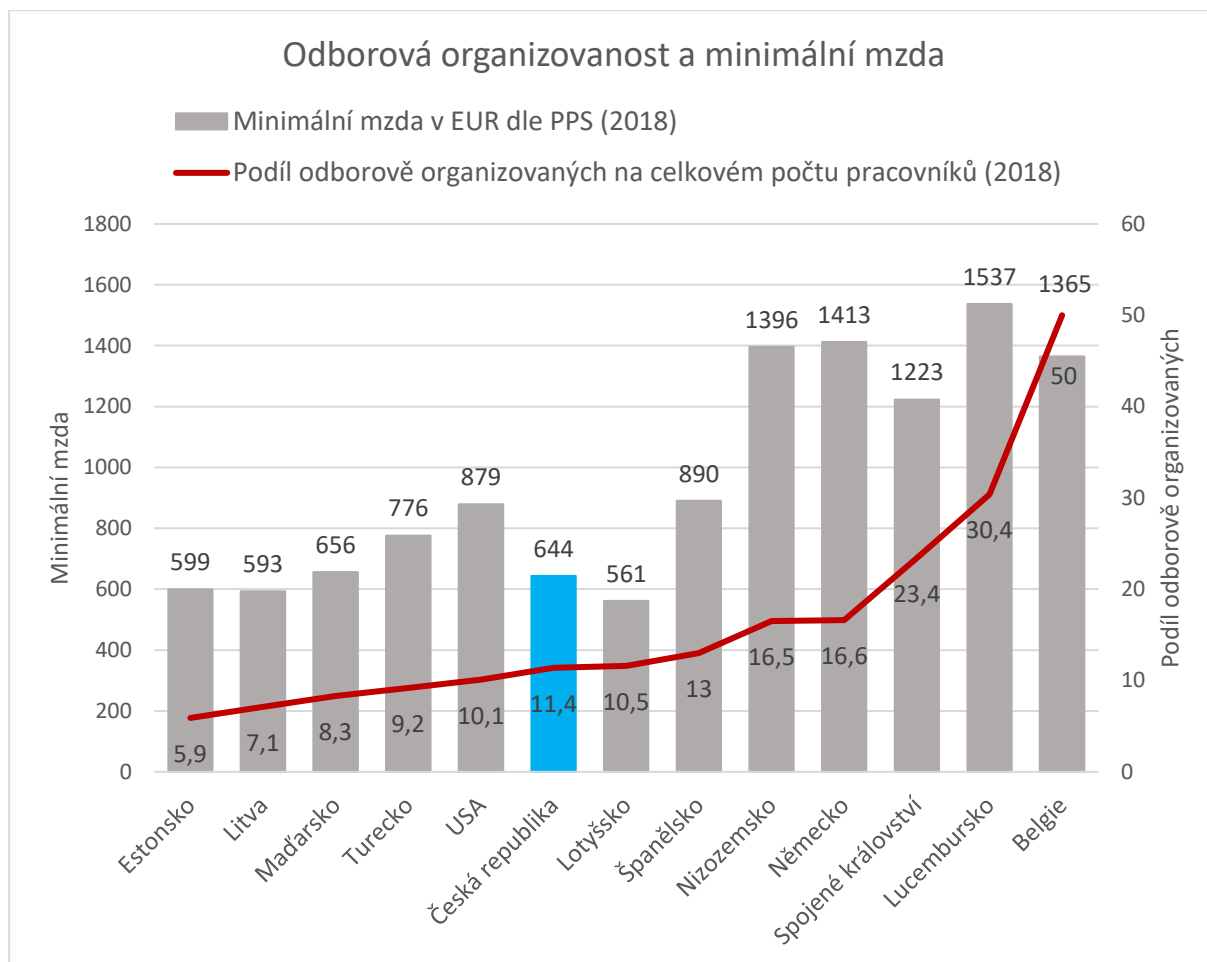


Pozn.: data v grafu se vztahují k roku 2016 (EU-SILC a databáze OECD).

Zdroj: Převzato z: Eurofound, Minimum wages in 2019: Annual review (2019), s. 25.

Nastavení minimální mzdy silně ovlivňuje také kolektivní vyjednávání a v jeho rámci tedy i síla odborové organizovanosti. Obrázek 2.8 potvrzuje, že čím vyšší je odborová organizovanost (podíl odborově organizovaných pracovníků na celkovém počtu pracovníků), tím je zpravidla vyšší i měsíční minimální mzda. To dokládá, že čím silnější jsou odbory v příslušných zemích, tím mají tyto země vyšší minimální mzdu. V tomto případě mají země s vyšší odborovou organizovaností zpravidla vyšší sazbu minimální mzdy a zároveň nižší podíl nízkovýdělkových pracovníků (viz obrázky výše).

Obrázek 2.8: Odborová organizovanost (% zaměstnanců) a minimální mzda ve vybraných zemích (EUR v PPP) v roce 2018



Pozn.: Výběr zemí a rok jsou dány průnikem databází: Eurostat a OECD.

Zdroj: Eurostat (2021a); OECD (2021b), zpracování TREXIMA.

2.4 Dílčí shrnutí a diskuse

Česká republika se svojí zákonnou minimální mzdou vychází z mezinárodního srovnání jako země s poměrně nízkou úrovní minimální mzdy, a to jak vzhledem ke mzdám průměrným, tak také mediánovým, což je rysem spíše menší štědrosti nastavení minimální mzdy u nás. Pro země západní Evropy je naopak typický spíše kratší interval mezi úrovní minimální mzdy a mediánovou mzdou. Rozdíl mezi zemí s nejvyšším podílem minimální mzdy na mzdě mediánové (Francie) a stejným indikátorem České republiky činí 18,5 p. b. V bohatších zemích je úroveň minimálních mezd vyšší, k dílčímu srovnání rozdílů mezi zeměmi dochází v případě, pokud je zohledněn vliv cenové hladiny v jednotlivých zemích a minimální mzda vyjádřena v paritě podle kupní síly (PPS). Lze také pozorovat, že čím vyšší je v jednotlivých zemích odborová organizovanost, tím vyšší je i minimální mzda, což je logické.

Pozitivním zjištěním je, že Česká republika co do počtu nízkovýdělkových pracovníků, jejichž mzdy nepřevyšují 2/3 mediánu, je těsně pod průměrem Evropské Unie a stejně jako v těchto zemích, tak také České republice došlo ve sledovaném období ke snížení počtů nízkovýdělkových zaměstnanců, což však samozřejmě nemuselo být způsobeno výhradně vhodným nastavením minimálních mezd, ale i jinými faktory.

Proces nastavování výše minimální mzdy je často diskutovaným a náročným tématem nikoli pouze v prostředí České republiky, ale i v ostatních zemích EU a světa. Na rozdíl od ostatních zemí, kde je možné nalézt více společných rysů z hlediska způsobů nastavování minimálních mezd (např. způsob konzultační, indexace, sledování přesně vymezených indikátorů, fungování odborných komisí pro minimální mzdy apod.) je však Česká republika v nastavování minimálních mezd poměrně specifická. Toto specifikum spočívá především ve dvou aspektech.

Prvním z nich je absence právní úpravy a v ní konkrétně definovaných procesů, mechanismů a harmonogramu, které by vedly k nastavení výše minimální mzdy. Převážná většina zemí, na rozdíl od ČR, takovou legislativou, kde jsou tyto náležitosti ošetřeny, disponuje. To u nich vede k jasným pravidlům, jak se v těchto zemích postupuje při nastavování minimální mzdy na dané období. V českém zákoníku práce je uvedeno pouze, že o výši minimální mzdy rozhoduje vláda s přihlédnutím k vývoji mezd a cen, dále však bohužel nastavení minimální mzdy neřeší a ani zde není ošetřena role sociálních partnerů v procesu rozhodování, stejně jako neobsahuje závazný harmonogram, díky kterému je možné se vyhnout případným ad hoc řešením.

Druhým aspektem v oblasti minimálních mezd v ČR je využívání principu zaručené mzdy, které je ve světě i EU spíše raritou. Tento princip je používán pouze v České republice, na Slovensku a podobné rysy nese také australský systém nastavení minimálních mezd. Koncept zaručené mzdy v České republice s sebou nese několik závažných úskalí, která mohou nabourat mechanismus jeho fungování. Prvním z nich je problematické a nejednoznačné zařazování pracovníků do příslušných stupňů zaručené mzdy, kdy se stává, že pracovníci stejné profese jsou zařazováni do různých stupňů pro zaručenou mzdu, především ve mzdové sféře a to přesto, že v rámci nařízení vlády č. 567/2006 Sb. existuje pomůcka pro jejich zařazování do těchto stupňů ve formě popisů převážně vykonávaného charakteru práce. Na základě toho však bohužel není možné zhodnotit, jaké profese jsou pro daný stupeň zaručené mzdy typické a jaká by tedy měla být jejich zaručené mzda. Na tomto místě je potřeba doporučit buď vypracování dalšího číselníku, který by spojoval klasifikaci CZ-ISCO a stupně pro zaručenou mzdu, což by však bylo zdlouhavým, nákladným, a především administrativně náročným procesem, jít slovenskou cestou (zaměstnavatel **musí přiřadit** každému pracovnímu místu stupeň v souladu s charakteristikami stupňů náročnosti), nebo ustanovení zaručené mzdy zrušit a ponechat determinaci vyšší než minimální, celospolečensky přijatelné mzdy, na působení tržního mechanismu. Hlavním důvodem je velmi obtížná kontrola a kvantitativní vyhodnocení efektů zaručených mezd v národním hospodářství a na trhu práce.

V platové sféře je stupeň zaručené mzdy určen na základě platové třídy, do které je zaměstnanec zařazen. Vždy dvě platové třídy představují jen stupeň zaručené mzdy. Zároveň zde ovšem funguje stát, který prostřednictvím vládních nařízení určuje a řídí odměňování v celé platové sféře. Není v platové sféře institut zaručené mzdy nadbytečný?

I přesto, že také v jiných zemích EU existují výjimky v nastavení minimální mzdy pro určité skupiny pracovníků (zpravidla málo kvalifikované, pracovníky vstupující na trh práce a další ohrožené kategorie), v porovnání s ostatními zeměmi EU i zeměmi mimoevropskými Česká republika disponuje obtížně uchopitelným, a především málo efektivním způsobem stanovování minimálních mezd pro různé skupiny prací, což je, mimo výše uvedené, nedostatečně legislativně ošetřeno.

3 Valorizační algoritmy v zemích EU a návržení valorizačního mechanismu pro ČR

Tato kapitola poskytuje stručný přehled valorizačních mechanismů minimální mzdy ve vybraných zemích EU a ve Velké Británii. V návaznosti na zhodnocení zahraničních zkušeností v této oblasti budou navrženy možnosti valorizačního mechanismu pro ČR.

3.1 Valorizační algoritmy v zemích EU

Tabulka 3.1 popisuje valorizační mechanismy ve vybraných zemích. Konkrétně se jedná o Slovensko, Německo, Velkou Británii, kterým je věnována pozornost napříč celou studií, a dále země používající indexaci mezd (Belgie, Francie, Lucembursko, Malta, Nizozemsko a Slovinsko). V tabulce je vždy nejprve uveden právní základ minimální mzdy a následně je popsán mechanismus úpravy minimální mzdy v dané zemi.

Tabulka 3.1: Příklady valorizačních mechanismů ve vybraných evropských zemích

Země	Popis valorizačního algoritmu
Slovensko	Na Slovensku je navyšování minimální mzdy určeno zákonem (Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde), který obsahuje také harmonogram celého procesu vyjednávání o minimální mzdě. Proces začíná jednáním zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců o určení výše minimální mzdy na následující kalendářní rok, přičemž tato jednání musí být zahájena nejpozději 1. dubna. Pokud dojde k dohodě mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců do 15. července, výše měsíční minimální mzdy je určena jejich dohodou. Tuto dohodu zástupci předloží Ministerstvu práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky do 31. července. Pokud se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců nedohodnou do 15. července, projedná výši minimální mzdy Hospodářská a sociální rada Slovenské republiky do 31. srpna. Pokud se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců na zasedání Hospodářské a sociální rady Slovenské republiky dohodnou na výši měsíční minimální mzdy, stanoví se měsíční minimální mzda jejich dohodou. V případě, že nedojde k dohodě, činí výše měsíční minimální mzdy pro následující kalendářní rok 57 % průměrné měsíční nominální mzdy zaměstnance v národním hospodářství Slovenské republiky zveřejněné Statistickým úřadem Slovenské republiky za kalendářní rok,

Země	Popis valorizačního algoritmu
	který o dva roky předchází kalendářnímu roku, pro který se výše měsíční minimální mzdy stanoví. Částka se zaokrouhluje nahoru na celé euro.
Německo	V Německu je výše minimální mzdy určena zákonem o minimální mzdě, který tam funguje od roku 2014. Tento zákon kromě výše minimální mzdy ustanovuje také komisi pro minimální mzdu, která se skládá z předsedy, šesti stálých členů s hlasovacím právem (tří zástupců asociací zaměstnavatelů a tří zástupců odborových organizací) a dvou členů vybraných z vědecké obce bez hlasovacího práva (poradní členové). Komise má za úkol průběžně vyhodnocovat dopady minimální mzdy na ochranu zaměstnanců, podmínky hospodářské soutěže, zaměstnanost s ohledem na určitá odvětví průmyslu a regiony, produktivitu apod. Své závěry komise předkládá každé dva roky spolkové vládě ve zprávě spolu se svým usnesením. Spolková vláda může úpravu minimální mzdy navrženou komisí učinit právně závaznou pro všechny zaměstnavatele a zaměstnance prostřednictvím vládního nařízení. Přičemž před vydáním nařízení mají ústřední organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců, sdružení zaměstnavatelů a odborové organizace, veřejnoprávní náboženské obce, dobročinné spolky a sdružení zastupující hospodářské a sociální zájmy možnost podat písemné vyjádření. Lhůta pro předložení písemných vyjádření činí tři týdny a začíná běžet dnem zveřejnění návrhu vládního nařízení.
Velká Británie*	Právním základem britského režimu minimální mzdy je zákon o minimální mzdě (National Minimum Wage Act) z roku 1998. Minimální mzda se upravuje vládním nařízením na základě doporučení Komise pro nízké výdělky (Low Pay Commission), která byla zřízena v roce 1997. Komise se skládá z devíti členů z řad zástupců zaměstnavatelů, zaměstnanců a vědecké obce. Úkolem této Komise je poskytnout empiricky podložené poradenství vládě při stanovování minimální mzdy. Komise musí zohlednit, že minimální mzda má zlepšit situaci osob s nízkými výdělky, avšak bez negativního dopadu na zaměstnanost a konkurenceschopnost. Každý rok v dubnu zveřejní komise zprávu obsahující hodnocení minulého vývoje a doporučení na zvýšení minimální mzdy. Následně v říjnu vláda zvyšuje sazby minimální mzdy. V minulosti byla všechna doporučení komise jednomyslná a vláda je přijala, což vysvětluje dlouhodobě přiměřenou úpravu minimální mzdy. Jako další kritérium zavedla vláda v roce 2016 cíle pro relativní hodnoty minimální mzdy. Prvním cílem bylo zvýšit minimální mzdu na 60 % hodnoty mediánové mzdy do roku 2020, čehož také bylo dosaženo. Na podzim roku 2019 nová konzervativní vláda oznámila, že do roku 2024 zvýší minimální mzdu na 10,50 GBP nebo na dvě třetiny mediánu mezd. Dle predikce Komise pro nízké výdělky by v roce 2024 minimální mzda ve výši 10,33 GBP odpovídala 66,7 % mediánové mzdy.

Země	Popis valorizačního algoritmu
Belgie	Minimální mzda je určena národní kolektivní smlouvou, která je součástí vysoce organizovaného systému kolektivního vyjednávání s kolektivními smlouvami na národní, meziodvětvové, odvětvové a podnikové úrovni. Národní kolektivní smlouva v Belgii existuje již od roku 1975, nařízení týkající se minimální mzdy, které je v ní obsaženo, bylo upraveno v roce 1988. Výše minimální mzdy se upravuje dvěma způsoby. Za prvé, Belgie uplatňuje obecnou valorizaci na všechny mzdy, což znamená, že kdykoli tzv. index zdraví (tj. index spotřebitelských cen očištěný o určité zboží jako je tabák, alkohol apod.) vzroste o více než 2 %, musí být odpovídajícím způsobem upraveny všechny mzdy (včetně minimální mzdy). Kromě toho mají strany kolektivního vyjednávání možnost zvýšit minimální mzdu nad míru růstu cen v rámci celostátního kolektivního vyjednávání, které se koná každé dva roky. Belgie však má také zákonnou mzdovou normu, která omezuje možnost kolektivně dohodnutého zvyšování mezd nad rámec indexace směrem nahoru.
Francie	Obecná zákonná minimální mzda byla ve Francii poprvé zavedena v roce 1950, přičemž v roce 1970 došlo k reformě. Právní základ minimální mzdy je obsažen ve francouzském zákoníku práce. Existují tři možné postupy pravidelné úpravy minimální mzdy. Za prvé indexace podle vývoje cen, kdy se minimální mzda automaticky zvyšuje vždy, když se index spotřebitelských cen zvýší o více než 2 %. Dále se minimální mzda upravuje k 1. lednu každého roku, přičemž se zohledňuje jak cenový vývoj, tak vývoj reálných mezd. Minimální mzda se musí zvyšovat alespoň z poloviny tak rychle, jak roste reálná mzda. Než francouzská vláda přijme vyhlášku o zvýšení minimální mzdy, konzultuje s národní komisí pro kolektivní vyjednávání, která je složena ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů a různých ministerstev. Kromě toho od roku 2009 existuje také expertní komise složená z osob z řad odborné a vědecké veřejnosti, která každoročně předkládá zprávu o účincích minimální mzdy, na jejímž základě vydává doporučení pro další úpravy. A konečně, francouzská vláda má možnost kdykoli rozhodnout o mimořádném zvýšení minimální mzdy, což však v posledních letech téměř nevyužívala.
Lucembursko	Lucembursko má jeden z nejstarších systémů minimální mzdy v Evropě, jeho základy sahají až do roku 1944. Systém minimální mzdy je právně zakotven v zákoně o minimální mzdě z roku 1973, který byl zapracován do zákoníku práce. Podle něj v Lucembursku existuje tzv. „sociální minimální mzda“, jejíž aktuální výši stanovuje zákonem vláda.

Země	Popis valorizačního algoritmu
	K zajištění přiměřené úrovně minimální mzdy slouží zákonný mechanismus úpravy, který se skládá ze dvou základních prvků. Prvním je indexace mezd podle inflace, kdy se automaticky upravují všechny mzdy (včetně minimální mzdy), jakmile se spotřebitelské ceny zvýší o více než 2,5 %. Kromě toho vláda předkládá každé dva roky parlamentu zprávu o celkovém vývoji mezd v Lucembursku, na jejímž základě stanoví doporučení pro další zvýšení minimální mzdy. Pokud průměrná mzda vzrostla více než minimální mzda, může být minimální mzda navýšena tak, aby byl vyrovnán celý tento rozdíl nebo jeho část.
Malta	Obecný právní základ minimální mzdy je určen zákonem o zaměstnanosti a pracovních vztazích z roku 2002, na jehož základě je obecná zákonná minimální mzda stanovena nařízením. Úprava minimální mzdy se obvykle provádí jednou ročně k 1. lednu a řídí se téměř výhradně systémem indexace aplikovaným na všechny mzdy na Maltě. Jedná se o pravidla tzv. systému úpravy životních nákladů (COLA = Cost of Living Adjustment), která jsou založena na třístranné dohodě mezi vládou, zaměstnavateli a odborovými organizacemi z roku 1990. Index mezd se počítá na základě průměrného vývoje indexu maloobchodních cen. Na rozdíl od jiných mzdových indexací v Evropě se však mzdy na Maltě nezvyšují jednoduše o stejné procento podle vypočtené míry růstu cen. Namísto toho se stanoví fixní částka, o kterou se všechny mzdy zvyšují, takže v procentuálním vyjádření je zvýšení nejvyšší ve skupinách s nízkými výdělky, a naopak nižší ve skupinách s vyššími výdělky. V roce 2017 se vláda, zaměstnavatelé a odbory dohodli na revizi mechanismu úpravy minimální mzdy v dlouhodobém horizontu. Prvním krokem bylo v roce 2020 zřízení Komise pro nízké mzdy (Low-Wage Commission), v níž jsou rovnoměrně zastoupeny odborové a zaměstnavatelské organizace a zástupci vlády. Úkolem této komise je formulovat doporučení pro zvýšení minimální mzdy na základě vědeckých analýz. Komise by měla vládě první návrh předložit v roce 2023.
Nizozemsko	Právním základem nizozemského režimu minimální mzdy je zákon o minimální mzdě a minimální dovolené z roku 1968. Výše minimální mzdy je obvykle upravována dvakrát ročně, k 1. lednu a 1. červenci. O úpravě rozhoduje vláda na základě vývoje mezd dohodnutých v kolektivních smlouvách. Vláda má rovněž možnost odchýlit se od kolektivně dohodnuté mzdové orientace nebo úpravu zcela pozastavit, a to zejména v situacích hospodářské krize, kdy existují obavy z negativních dopadů minimální mzdy na zaměstnanost.
Slovinsko	Minimální mzda je určena zákonem o minimální mzdě z roku 2010 v aktuálním znění novelizovaném v letech 2015 a 2018.

Země	Popis valorizačního algoritmu
	Podle zákona se minimální mzda upravuje jednou ročně, k 1. lednu. Určuje ji ministerstvo práce po předchozí konzultaci s odbory a zaměstnavateli. Nová minimální mzda musí být zveřejněna v úředním věstníku Slovenské republiky nejpozději do 31. ledna. Minimální mzda se upravuje v souladu s právními předpisy, a to indexací podle vývoje inflace. Kromě toho se úprava přizpůsobuje vývoji ekonomiky a zaměstnanosti. Důležitá nová úprava je obsažena v novele zákona o minimální mzdě, kterou schválil parlament v prosinci 2018. Stanoví, že od 1. ledna 2021 musí čistá minimální mzda být 20 % až 40 % nad životním minimem. Kromě toho tato novela obsahuje úpravu týkající se definice minimální mzdy, a to od 1. ledna 2020 všechny další složky mzdy, jako např. příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatky za odpracované roky, budou z výpočtu minimální mzdy vyloučeny. Všechny další složky mzdy mají být vypláceny navíc k minimální mzdě.

* Pozn.: Velká Británie není členem EU od 1. 1. 2021.

Zdroj: Schulten a Müller (2020), Low Pay Commission (2020), zpracování TREXIMA.

3.2 Valorizační mechanismus pro ČR

V České republice již dlouhodobě **chybí závazná pravidla pro určování výše minimální mzdy**, která by byla systematická, transparentní a zároveň by zohledňovala reálný výkon ekonomiky a budoucí vývoj hospodářství. Tuto situaci je potřeba aktivně řešit. Transparentnost a předvídatelnost mají zásadní vliv na přizpůsobení se změnám ze strany zaměstnavatelů.

V roce **2018 Ministerstvo práce a sociálních věcí** (dále jen MPSV) vydalo v rámci návrhu na zvýšení minimální mzdy na rok 2019 také **návrh automatického valorizačního mechanismu minimální mzdy** (MPSV 2018). Tento návrh však **nebyl přijat**. Cílem tehdejšího návrhu bylo zavést zákonnou úpravu automatické valorizace minimální mzdy a nastavit ji tak, aby výši minimální mzdy bylo možné předem jednoduše odhadnout, měla vycházet pouze ze zaznamenaného skutečného vývoje, nikoli z predikcí. Dále bylo cílem zvážit možnost pozastavení automatické valorizace minimální mzdy za předem definovaných podmínek a výsledkem valorizace měla být minimální mzda dlouhodobě na úrovni přibližně 40 % průměrné hrubé mzdy.

Návrh obsahoval také zhodnocení využití vybraných makroekonomických indikátorů pro účely automatického mechanismu valorizace minimální mzdy, konkrétně průměrné hrubé nominální mzdy, mediánu mezd, indexu spotřebitelských cen a produktivity práce. **MPSV** však ve svém návrhu **doporučilo k valorizaci použít pouze průměrnou hrubou mzdu**, přičemž předložilo **dvě varianty** mechanismu pro zvyšování minimální mzdy. První varianta počítala se

stanovením úrovně minimální mzdy od 1. ledna následujícího roku ve výši **průměrné hrubé mzdy předchozího roku a koeficientu 0,44**. Koeficient 0,44 MPSV zvolilo, aby podíl minimální mzdy na průměrné činil přibližně 40 % v daném kalendářním roce. Druhá varianta navíc **umožňovala pozastavit automatické zvyšování minimální mzdy** a zároveň **zvýšit minimální mzdu** nad úroveň danou automatickým valorizačním mechanismem.

Tento návrh však nebyl komplexní, valorizace zohledňující pouze průměrnou hrubou mzdu opomíjí spoustu důležitých faktorů. Například Hospodářská komora ČR ocenila, že MPSV přišlo s nějakým návrhem, avšak variantní řešení valorizace minimální mzdy umožňující zásah vlády pro ni bylo zklamáním.

„Žádná z variant ale nebere v potaz budoucí vývoj českého hospodářství a pracuje výhradně s pomocí zpětných ukazatelů, jako je tomu nyní. Je tak dobře možné, že by minimální mzda automaticky rostla i v recesi a působila by tak procyklicky – prohlubovala by dále nezaměstnanost,“ upozornil tehdy tajemník Úřadu Hospodářské komory Tomáš Vrbík. HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR (2018)

Ze zahraničních zkušeností uvedených v předchozí podkapitole by se ČR mohla inspirovat např. Velkou Británií, kde od roku 1997 působí **Komise pro nízké výdělků**. Díky této komisi Velká Británie realizuje detailně propracovanou, transparentní a komplexní konzultační metodu nastavení minimální mzdy. O její úspěšnosti svědčí fakt, že za celou dobu existence této komise byly všechny její návrhy přijaty a realizovány. Současně se Velká Británie od roku 2016 postupně přibližovala k cílové hodnotě NLW na úrovni 60 % mediánu v roce 2020, které také bylo dosaženo (viz Tabulka 3.2). Velká Británie je proto dobrým příkladem realizace postupné, cílené valorizace minimální mzdy.

Tabulka 3.2: Podíl minimální mzdy na mediánu mezd ve Velké Británii v letech 2016 až 2020

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Podíl NLW na mediánové mzdě	56,5 %	57,6 %	58,7 %	59,4 %	61,2 %*

*predikce

Zdroj: Low Pay Commission (2020), zpracování TREXIMA.

Dále je třeba si uvědomit, že Komise pro nízké výdělků v Británii plní pouze poradní funkci, poslední slovo při změně minimální mzdy má vláda. Obdoba britské komise funguje také **v Německu** s tím rozdílem, že někteří členové německé **Komise pro minimální mzdu** mají hlasovací právo, jehož prostřednictvím rozhodují o výši minimální mzdy, i když úpravu minimální mzdy vydává vláda nařízením.

Také v Irsku působí od roku 2015 komise (Low Pay Commission), která předkládá vládě doporučení týkající se minimální mzdy, jež by měla směřovat ke zlepšení situace co největšího počtu osob s nízkými výdělků, aniž by vedla k negativním dopadům na zaměstnanost a hospodářství. Irsko je tak příkladem země, která ustanovila komisi na základě zahraniční praxe.

Dalším užitečným prvkem, který by bylo vhodné aplikovat v ČR, je po vzoru Slovenska legislativně **závazný časový harmonogram celého procesu vyjednávání o minimální mzdě**. Nastavení závazného harmonogramu v kombinaci s činností komise pro minimální mzdu či nízké výdělků by velmi přispělo k zajištění komplexnosti a transparentnosti řešení problematiky minimální mzdy v ČR. Přičemž komise by měla sledovat a zohlednit jak aktuální vývoj ekonomiky, tak také predikce (např. ČNB, MF, MPSV apod.). Proto jsou v následující 4. kapitole podrobněji rozepsány systémy nastavení minimální mzdy ve Velké Británii, Německu a na Slovensku včetně legislativního zajištění celého procesu vyjednávání o minimální mzdě a role komise.

4 Legislativní zajištění procesu vyjednávání o minimální mzdě ve srovnání s vyspělými zeměmi

Tato část analýzy bude obsahovat specifika legislativního zajištění a procesu vyjednávání o minimální mzdě v ČR ve srovnání s vybranými vyspělými zeměmi EU. Minimální mzda je v České republice stanovena nařízením vlády, kterému předchází jednání sociálních partnerů. Proces vyjednávání o minimální mzdě ale není ukotven v zákonu. Na základě analýzy v předchozích kapitolách, lze považovat za inspirativní legislativní zajištění procesu stanovení minimální mzdy ve **Velké Británii**, **Německu** nebo na **Slovensku**. Všechny tři země mají proces vyjednávání o minimální mzdě ukotven ve svých legislativních předpisech. Tato kapitola se bude podrobně věnovat popisu fungování legislativních předpisů pro proces vyjednávání o minimální mzdě právě v těchto státech. Ve Velké Británii a v Německu fungují odborné komise, které pomáhají stanovit odpovídající minimální mzdu podle hodnocení moha faktorů založených na objektivním zkoumání ekonomického a sociálního vývoje v dané zemi. Tento proces je rovněž popsán zákonem a fungování komise se jím musí řídit. Dále je jako příklad uvedeno Slovensko, kde jsou jak proces vyjednávání o minimální mzdě, termíny, tak i stanovení výše minimální mzdy součástí zákona o minimální mzdě.

4.1 Česká republika

Nejprve věnujme pozornost hlavním bodům současného nastavení legislativního procesu vyjednávání o minimální mzdě v České republice. Již bylo řečeno v úvodu 1. kapitoly, že minimální mzdu v ČR upravuje **nařízení vlády** (aktuálně na rok 2021 jde o 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). V tomto nařízení jsou stanoveny:

- výše základní sazby minimální mzdy a podmínky pro její poskytování,
- nejnižší úrovně zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat,
- vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování,
- výše příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Status minimální mzdy a povinnost vyplácet zaměstnancům minimálně stanovenou částku vyplývá ze **zákoníku práce** (§ 111 odst. 2 a § 112 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů). **Není** zde ale stanoveno, jakým **způsobem** dochází k **vyjednávání o minimální mzdě**. Je však pravidlem, že před stanovením výše minimální mzdy,

dochází k jednání mezi sociálními partnery. Tento proces je v mnoha ohledech komplikovaný. Žádná **legislativa** totiž **nepředepisuje**, jakým **způsobem** by **minimální mzda** měla být **určena**, což je hlavní rozdíl ve srovnání s jinými evropskými zeměmi, kterým se tato kapitola dále věnuje.

4.2 Velká Británie

Legislativa upravující problematiku minimální mzdy ve Velké Británii¹ předepisuje pravidla pro nárok na tzv. Národní minimální mzdu (NMW²), dále také podmínky a pravidla evidence, další práva a povinnosti zaměstnavatelů nebo určitých skupin zaměstnanců a také pravidla pro **fungování komise pro stanovení výše minimální mzdy** (tzv. *Low Pay Commission*). Ve Velké Británii funguje komise již řadu let jelikož, jak již bylo v předchozí kapitole řečeno, celý legislativní proces je ve Velké Británii ukotven v **Zákoně o minimální mzdě** (*National Minimum Wage Act*) z roku 1998.

Proces stanovení výše minimální mzdy je tedy úkolem komise a zákon se konkrétně věnuje jak **pravidlům členství**, tak pravidlům **fungování a účelu komise**. Komise se skládá z **předsedy a osmi dalších členů** jmenovaných státním tajemníkem (*the Secretary of State*). Jednotliví členové by měli být **zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů** nebo by měli mít jiné příslušné zkušenosti či **znalosti související s problematikou** určování a dopadů minimální mzdy.

V zákonu je konkrétně upraveno, že **úkolem komise** je stanovit, jaká **hodinová sazba** by měla být předepsána jako národní minimální mzda, **na jaké období** a **jaké platí výjimky**. Během svého rozhodování komise **musí konzultovat své návrhy se zástupci zaměstnavatelů i zaměstnanců**³ i dalšími subjekty (které komise považuje za vhodné). Rovněž musí komise **zohlednit dopady svých usnesení na ekonomiku a konkurenceschopnost** Velké Británie (případně i další faktory, které mohou být minimální mzdou ovlivněny). Všechna rozhodnutí předloží vládě ve zprávě. Zpráva musí obsahovat postupy, které vedly k danému rozhodnutí a rovněž důvody svých doporučení. Zákon dále předepisuje, že **vláda má možnost** usnesení komise **přijmout**, v některých částech **upravit, úplně změnit** nebo vůbec **neimplementovat**. Odůvodnění změn musí předkládat Parlamentu. Následně vláda upravuje výšku minimální mzdy nařízením.

V roce 2016 byla zavedena další minimální mzda pod názvem **Národní důstojná mzda** (NLW⁴). Britská komise tak v praxi vydává svá rozhodnutí o úpravě minimální mzdy v několika

¹ Aktuální znění zákona o minimální mzdě (*National Minimum Wage Act*) je dostupné zde: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/contents>.

² Zkratka z anglického *National Minimum Wage*.

³ Konkrétní aktuální znění v Zákonu o minimální mzdě (*National Minimum Wage Act* z roku 1998) lze nalézt v části 7 v odstavci (4). Dostupné zde: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/section/7>.

⁴ Zkratka z anglického *National Living Wage*.

kategoriích. **Sazby národní minimální mzdy** se obecně vztahují na zaměstnance **mladší 23 let** a tvoří je několik sazeb. Existuje sazba pro zaměstnance od 21 do 22 let, pro zaměstnance od 18 do 20 let, pro zaměstnance pod 18 let a pro učně. **Národní důstojná mzda** je minimální výdělek vztahující se obecně na zaměstnance ve věku **23 a více let**. Komise vydává svá rozhodnutí pro úpravu sazeb minimální mzdy každý rok v říjnu s návrhem na zvýšení sazeb od dubna následujícího roku.

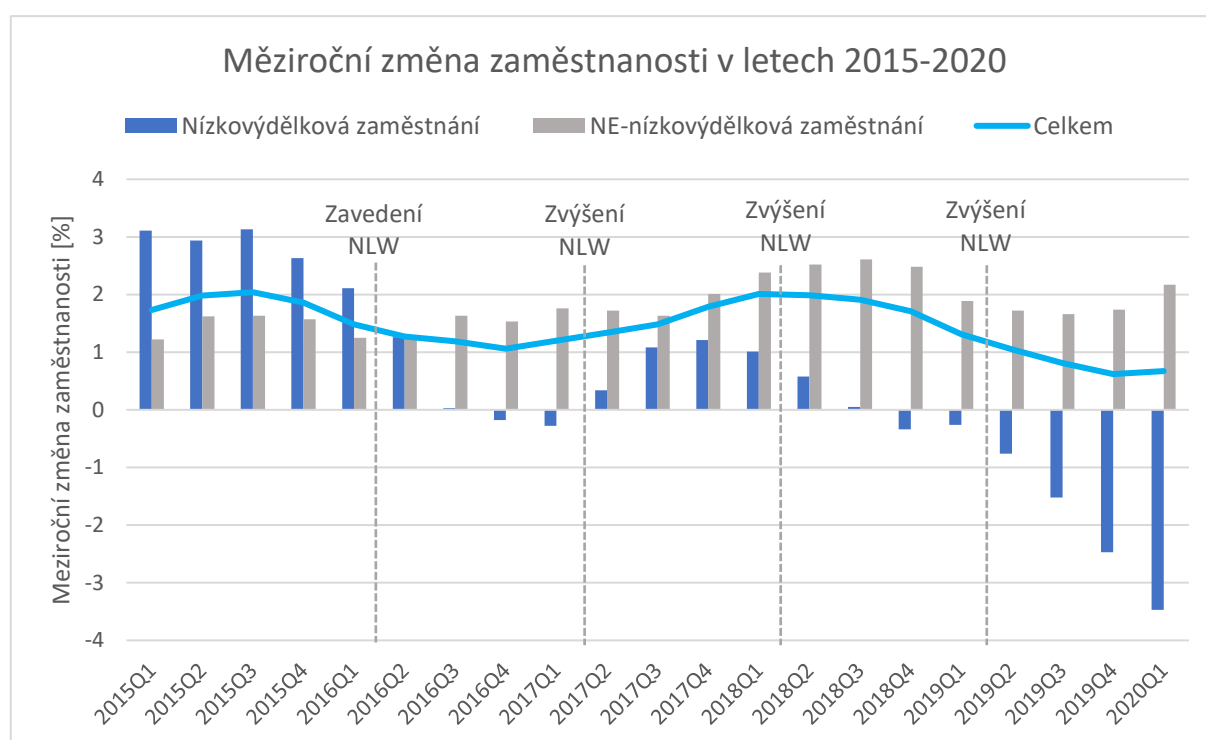
Komise ve svých zprávách uvádí řadu výzkumů a studií věnujících se dopadům minimální mzdy na zaměstnanost, odpracovanou dobu, mzdový růst a další veličiny. Ve zprávě z roku 2020 (Low Pay Commission, 2020) komise poukazuje na výsledky analýz zkoumajících vliv minimální mzdy zejména na zaměstnanost. Výsledky analýzy autorů Baily, Popov a Wilson (2020), kteří zkoumali vliv minimální mzdy na podniky, ukazují na nižší růst zaměstnanosti mezi lety 2015-2018 v podnicích více zasažených zavedením NLW (o 2-3 %). Autoři ale tento efekt připisují spíše vlivu zavádění nových technologií nahrazujících lidskou práci než vlivu NLW. Zároveň jejich analýza poukazuje na vyšší míru přežití (podíl firem, které v čase neukončili činnost) u podniků více zasažených NLW (o 2 p. b.). Autoři také zkoumali vliv na produktivitu (definovanou jako obrát na jednoho zaměstnance) a výsledky naznačují pokles v produktivitě ve firmách více zasaženými NLW ve srovnání s firmami méně ovlivněnými NLW.

Komise rovněž provádí interní výzkumy ve spolupráci s akademickými zástupci mezi komisaři. Komise organizuje odborné diskuse a workshopy pro získání zpětné vazby k jejich interním analýzám, metodice a interpretaci zjištěných výsledků před jejich publikováním. Ve zprávě z roku 2020 (Low Pay Commission, 2020) komise uvádí výsledky analýzy vlivu NLW na zvyšování mezd. Dle výsledků vedlo zavedení NLW ke zvýšení mezd o 4 p. b. u pracovníků zaměstnaných na plný úvazek a o 5 p. b. u zaměstnanců pracujících na částečný úvazek. V roce 2017 byl růst reálných mezd přibližně o 1 p. b. vyšší u pracovníků přímo ovlivněných NLW. Údaje za rok 2018 nenaznačují vliv změny v NLW na mzdy zasažených zaměstnanců (tzn. že mzdy pracovníků přímo ovlivněných NLW rostly stejným tempem jako mzdy zaměstnanců s vyššími výděly). V roce 2019 lze pozorovat rychlejší růst mezd zaměstnanců s výděly nad NLW, než rostly mzdy zaměstnanci na úrovni NLW. Jedná se o rozdíl 0,5-1 p. b. Dále komise uvádí, že zavedení NLW vedlo ke snížení zaměstnanosti pracovníků s částečným úvazkem (zejména žen a to o 2 p. b. ve srovnání se zaměstnanci s výděly nad NLW). V roce 2017 již ale nebyly zjištěny dopady na zaměstnanost a v roce 2018 byly zaznamenány pozitivní dopady u pracovníků na částečný úvazek. V roce 2019 byly identifikovány negativní dopady na zaměstnanost u žen s plným pracovním úvazkem (přibližně 2–4 p. b.) Komise uvádí, že se nejedná jednoznačně o vliv NLW, ale jde o vyšší růst výdělků srovnávané skupiny zaměstnanců (zaměstnanců s výděly nad NLW) a práce zaměstnanců na NLW se tak stává relativně levnější. Z hlediska vlivu na odpracovanou dobu komise uvádí, že dle jejich výsledků nelze identifikovat vliv zavedení či zvyšování NLW na pokles v odpracované době zaměstnanců.

Z výsledků další studie komise vyplývá, že segmenty ekonomiky, jichž se dotýká zavedení nebo růst NLW zaznamenaly rychlejší nárůst průměrné mzdy a lze pozorovat větší dopady na mzdy v nižších percentilech mzdového rozdělení. Rovněž nebyly prokázány negativní dopady na zaměstnanost nebo odpracované hodiny (Low Pay Commission, 2020).

Obrázek 4.1 vyobrazuje vývoj zaměstnanosti podle výdělkových kategorií zaměstnání (patřící mezi nízkovýdělkové ve srovnání s ostatními zaměstnáními) od roku 2015. V období před zavedením NLW byl růst zaměstnanosti nejrychlejší mezi málo placenými povoláními, ale od té doby lze pozorovat značně rychlejší růst u zaměstnání, která nemají nízké mzdy. Zaměstnanost ve skupině s nízkými příjmy od čtvrtého čtvrtletí roku 2018 rostoucím tempem klesá (meziroční pokles o téměř 4 % v 1. čtvrtletí 2020). To je však kompenzováno rychlejším růstem zaměstnanosti u povolání s vyššími mzdami. V období mezi zavedením NLW a začátkem nedávné krize totiž počet pracovních míst v profesích s nízkými příjmy klesl o 3,0 %, zatímco počet pracovních míst v zaměstnáních s vyššími příjmy vzrostla o 8,5 % (Low Pay Commission, 2020).

Obrázek 4.1: Meziroční změna zaměstnanosti pracovníků ve věku 25 a více let podle kategorie nízkovýdělkových a NE-nízkovýdělkových zaměstnání Velké Británie v letech 2015-2020



Zdroj: Low Pay Commission (2020), zpracování TREXIMA.

4.3 Německo

Podobně jako ve Velké Británii, existuje komise pro stanovení minimální mzdy i v Německu. Pravidla fungování procesu vyjednávání o minimální mzdě jsou dána zákonem (**Zákon o minimální mzdě** z roku 2014, tzv. *Mindestlohngesetz – MiLoG*). Tento zákon obsahuje

pravidla pro vyplácení minimální mzdy, pravidla pro kontrolu vyplácení minimální mzdy a zejména pravidla fungování komise pro minimální mzdu.

Zákon přesně stanovuje, že **úkolem komise je rozhodovat o úpravě výše minimální mzdy**. Je stanoveno, že komise vydává své usnesení o úpravě výše minimální mzdy **každé dva roky**. Komise zkoumá, jaká částka minimální mzdy může vhodně přispět k tomu, aby byla zaměstnancům poskytnuta přiměřená minimální úroveň ochrany, umožněny spravedlivé a účinné podmínky hospodářské soutěže a aby nebyla ohrožena zaměstnanost. Dále musí komise své rozhodnutí písemně odůvodnit. Rovněž je v zákonu předepsáno, že komise průběžně hodnotí dopad minimální mzdy na ochranu pracovníků, podmínky hospodářské soutěže, zaměstnanost ve vztahu k určitým průmyslovým odvětvím a regionům a také na produktivitu. Svá zjištění předkládá vládě každé dva roky ve zprávě spolu s jejím řešením.

Dále je v zákonu stanoven **postup složení komise, jejich role a způsob rozhodování**. Podrobně řečeno je komise nově jmenována každých pět let a skládá se z **předsedy**, šesti členů s hlasovacím právem a dvou členů z vědecké obce bez hlasovacího práva (poradní členové). Konkrétně jsou mezi členy komise s hlasovacím právem **tři zástupci ze sdružení zaměstnavatelů a tři zástupci odborových organizací**. Mezi návrhy na kandidáty by měla být alespoň jedna žena a alespoň jeden muž. Předseda komise je jmenován na společný návrh ústředních organizací sdružujících zaměstnavatele a zaměstnance. Pokud není předložen společný návrh, jmenuje vláda dva předsedy, jako zástupce z každé organizace a tito dva předsedové se střídají ve funkci. **Poradní členové** z vědecké obce jsou rovněž jmenováni na návrh zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců. Vláda by měla usilovat o to, aby se jednalo o jednoho muže a jednu ženu. Tito poradní členové by neměli být zaměstnanci ústředních organizací ani sdružení zaměstnavatelů nebo zaměstnanců ani zařízení financovaného těmito organizacemi.

Německá komise pro minimální mzdu přijímá usnesení prostou většinou hlasů za přítomnosti alespoň poloviny členů s hlasovacím právem. Pokud nedojde k rozhodnutí, zapojuje se do hlasování předseda komise. Komise pro minimální mzdu **může před vydáním usnesení vyslechnout ústřední zaměstnavatelské a zaměstnanecké organizace, sdružení zaměstnavatelů a odborových svazů, náboženská společenství, charitativní sdružení, sdružení zastupující hospodářské a sociální zájmy a další dotčené úpravou minimální mzdy** (rovněž se tyto instituce mohou vyjádřit před samotným vyhlášením změny výše minimální mzdy vládou)⁵. Komise může také získat informace a odborné posudky od externích subjektů. Následně zákon hovoří o tom, že změnu výše minimální mzdy **může provést vláda na schválený návrh komise** prostřednictvím nařízení⁶.

⁵ Konkrétní znění je v Zákonu o minimální mzdě (*Mindestlohngesetz* z roku 2014, cit. 28. 7. 2021) v §10 odstavci (3), dostupné zde: https://www.gesetze-im-internet.de/milog/_10.html.

⁶ Konkrétní znění je v Zákonu o minimální mzdě (*Mindestlohngesetz* z roku 2014, cit. 28. 7. 2021) v §11 odstavci (1), dostupné zde: https://www.gesetze-im-internet.de/milog/_11.html.

Zákon rovněž stanovuje zřízení koordinační a informační kanceláře pro minimální mzdu. Koordináční úřad má být zřízen jako samostatná organizační jednotka Institutu pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*). Koordináční úřad jako informační kancelář informuje a radí pracovníkům a podnikům ohledně minimální mzdy. Zákon hovoří o tom, že vláda nese náklady vyplývající z činnosti komise pro minimální mzdu i koordinačního úřadu.

Zavedením tohoto zákona v platnost byla minimální mzda pro rok 2015 stanovena na 8,5 EUR na hodinu. Své **první usnesení** ale vydala komise až **v roce 2016** s rozhodnutím pro zvýšení minimální mzdy od 1. 1. 2017 na 8,84 EUR na hodinu. **Druhé rozhodnutí** komise zveřejnila **v roce 2018** s usnesením zvýšit minimální mzdu od 1. 1. 2019 na 9,19 EUR na hodinu a rovněž od 1. 1. 2020 na 9,35 EUR na hodinu. **Třetí rozhodnutí** komise bylo zveřejněno **v roce 2020** s usnesením zvýšit minimální mzdu k 1. 1. 2021 na 9,5 EUR, k 1. 7. 2021 na 9,6 EUR, k 1. 1. 2022 na 9,82 EUR a k 1. 7. 2022 na 10,45 EUR na hodinu (Coordination and Information Office for Minimum Wage Commission, 2021). Frekvence zvyšování minimální mzdy dle návrhu komise se tak zvyšuje. V letech 2021 a 2022 navrhuje komise **zvyšovat minimální mzdu každého půl roku**. Přehledně vývoj usnesení komise shrnuje Tabulka 4.1.

Tabulka 4.1: Usnesení komise o zvyšování minimální mzdy od roku 2015 do roku 2022

Datum vstoupení v platnost	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	1. 1.	1. 7.	1. 1.	1. 7.	1. 1.	1. 7.	1. 1.	1. 7.	1. 1.	1. 7.	1. 1.	1. 7.	1. 1.	1. 7.	1. 1.	1. 7.
Návrh komise (EUR/hod)	8,5*	-	-	-	8,84	-	-	-	9,2	-	9,4	-	9,5	9,6	9,8	10,45

*V roce 2015 byla výše minimální mzdy stanovena nově vzniklým zákonem o minimální mzdě.

Zdroj: Coordination and Information Office for Minimum Wage Commission (2021), zpracování TREXIMA.

4.4 Slovensko

Tabulka 3.1 v předchozí kapitole, uvádí že legislativní ukotvení procesu vyjednávání o minimální mzdě na Slovensku lze nalézt v **Zákonu o minimální mzdě** (Zákon č. 663/2007 Z. z. Slovenské republiky). Připomeňme, že tento zákon stanovuje v §7, že **suma měsíční minimální mzdy vzniká dohodou zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců**. Dohoda o sumě měsíční minimální mzdy na následující kalendářní rok musí mezi těmito stranami padnout do 15. července a předložena musí být Ministerstvu práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky do 31. července. Pokud k dohodě nedorazí mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, může k dohodě dojít na zasedání Hospodářské a sociální rady Slovenské republiky do 31. srpna. Pokud však ani tehdy **nedorazí k dohodě** mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů, dojde ke **stanovení minimální mzdy zákonem podle §8** zmiňovaného

zákonu, který říká, že suma měsíční minimální mzdy na následující kalendářní rok je **57 % průměrné měsíční nominální mzdy** za kalendářní rok, který **dva roky předchází** kalendářnímu roku, na který se určuje suma měsíční minimální mzdy (podle Statistického úřadu Slovenské republiky).

Podle výše uvedených ustanovení ze zákona, lze konstatovat, že na Slovensku dochází **k pravidelnému a termínově podmíněnému jednání o minimální mzdě**, které je jasně popsáno zákonem již **od roku 2007**. Je pravidlem, že minimální mzda roste na Slovensku více než stanovalo minimum v §8⁷. Vývoj minimální mzdy ve vztahu k růstu průměrné mzdy v posledních letech zobrazuje Tabulka 4.2. Zajímavostí je, že na rok 2021 měla při neshodě zaměstnavatelů a zaměstnanců dle tehdy platného znění zákona růst minimální mzda na úroveň 60 % předložské průměrné nominální měsíční mzdy. Národní rada SR však Zákon o minimální mzdě novelizovala a stanovila výši minimální mzdy přímo v novele zákona. S novelizací přišla i úprava §8 (na zmiňovaných 57 % předložské průměrné nominální mzdy).

Tabulka 4.2: Vývoj minimální mzdy a meziroční průměrné mzdy od roku 2015 do roku 2021

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Index meziročního růstu průměrné mzdy	1,029	1,033	1,046	1,062	1,078	1,038	-
Zvýšení minimální mzdy o předložský index růstu	360	396	417	449	502	552	625
Podíl minimální mzdy na předložském průměru	46 %	47 %	49 %	53 %	55 %	57 %	57 %
Zvýšení na 57 % předložského průměru	470	489	503	520	544	577	622
Skutečná minimální mzda	380	405	435	480	520	580	623

Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky, výpočty TREXIMA.

⁷ Do roku 2020 byla mzda při nedosáhnutí dohody mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (§8 Zákona o minimální mzdě) vázána na index meziročního růstu průměrné měsíční nominální mzdy za kalendářní rok, který předchází kalendářnímu roku, v kterém se předkládá návrh na úpravu sumy minimální mzdy.

5 Minimální mzda po roce 2020

5.1 Vliv EU aktivit ve vztahu k MM

5.1.1 Mzdová politika EU

Politika Evropské unie ve vztahu k minimální mzdě se v posledním desetiletí formovala postupně na pozadí překonávání globální ekonomické a finanční krize 2008/2009 apod silným lobbistickým tlakem reprezentace evropských odborů. Dnes evropskou politiku ve vztahu k MM charakterizuje návrh směrnice o přiměřené mzdě a její schvalování a případná aplikace se bude odehrávat v kontextu zvládání krize koronavirové.

Ústředním pojmem evropské politiky v souvislosti s minimální mzdou je idea **spravedlivé mzdy**. Pomineme historii⁸ hledání spravedlnosti ve vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a ukážeme pouze na základní mezinárodní a národní úmluvy, které se principem spravedlivé odměny zabývají. Listina základních práv a svobod⁹ deklaruje právo každého zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky zajišťují podle Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech¹⁰ zejména:

- a) odměnu, která poskytuje jako minimum všem pracovníkům:
 - spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci;
 - slušný život pro ně a jejich rodiny, v souladu s ustanoveními tohoto Paktu;
- b) bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky;
- c) stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti;
- d) odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelná placená dovolená, jakož i odměna ve dnech veřejných svátků.

⁸ Pichrt, J. a Tomšej, J. (2020), str. 16 - 23

⁹ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod, Hlava 4, článek 28

¹⁰ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, část III. Čl. 7, New York 19.12.1966, ratifikován 11.11.1975 Federálním shromážděním Československé socialistické republiky

Ani 50 let diskusí však k všeobecně přijímané definici spravedlivé mzdy nevedlo. Vyprofilovaly se však zatím dvě cesty k vyjasnění klíčového pojmu. První vychází ze zajištění minimálního životního standardu pracovníka, tj. z konceptu tzv. „living wage“. Koncept living wage podle ustavujících úmluv Mezinárodní organizace práce z roku 1919 neznámá pouze minimální mzdu, ale nárok na minimální životní standard¹¹. Prosazuje se zejména v USA, v Evropě pak ve Spojeném království a Irsku. V českém prostředí mu odpovídá český pojem „minimální důstojná mzda“ ve smyslu definice, prezentované na www.dustojnamzda.cz. Druhý přístup k vymezení spravedlivé mzdy nahlíží spravedlivou mzdu v relaci k průměrné nebo mediánové mzdě. Tato debata probíhá v Evropě a nabývá na významu v posledních 20 letech.

Už Evropská sociální charta, přijatá Radou Evropy v roce 1961, ustavila poprvé „právo pracovníků na takovou odměnu, která přinese jim a jejich rodinám slušnou životní úroveň“ (čl. 4 odst. 1). Evropská unie na summitu ve Štrasburku v roce 1989 uznalo právo na „spravedlivou odměnu“ za základní sociální právo. Podle „[sociální charty Evropské unie](#)“¹² by všichni pracovníci v Evropě měli dostávat mzdu, která je "dostačující k tomu, aby měli slušný životní standard". Dalším významným mezníkem při formování politiky EU ve vztahu k minimální mzdě byl „Evropský pilíř sociálních práv“, přijatý v roce 2017. Představil postup k silné sociální Evropě, která bude spravedlivá, inkluzivní a bude ve 21. století poskytovat velké množství příležitostí. Znovu potvrdil, že všichni pracovníci mají „právo na spravedlivou mzdu, která zabezpečí slušnou životní úroveň“. Nová Evropská komise, která se ujala úřadu v prosinci 2019, tento závazek zopakovala a zařadila na pořad jednání reformní iniciativu pro minimální mzdu EU. Víze Evropské komise o silné sociální Evropě připravila půdu pro akční plán pro provádění sociálního pilíře do roku 2030, který byl přijat v březnu 2021. Jedním z prvních realizovaných kroků k naplnění těchto cílů je návrh směrnice Evropského parlamentu a rady o přiměřených minimálních mzdách v EU.

Důraz na sociální politiku vyplynul z reakce EU na poslední velkou hospodářskou krizi v letech 2008/2009, která měla v mnoha zemích skutečně značný vliv na zmrazení nebo dokonce snížení minimálních mezd a oslabení systémů kolektivního vyjednávání. V posledních letech proto zaznívaly výzvy k opačnému přístupu, tj. k podpoře růstu mezd a kolektivního vyjednávání, jako předpokladu pro udržitelný a inkluzivní ekonomický rozvoj.

Stoupenci posilování evropského sociálního modelu cestou harmonizace na základě minimálních standardů (jako komplementární politiky k politice redistribuce zdrojů) spatřují v navrhované **Směrnici o přiměřených minimálních mzdách v EU** předěl v dosavadním vývoji sociální politiky EU:

¹¹ Podle úmluvy ILO č. 131 z roku 1970 „(prvky), které je třeba vzít v úvahu při určování úrovně minimálních mezd [...] zahrnují: a) potřeby pracovníků a jejich rodin, s přihlédnutím k obecné úrovni mezd v zemi, životním nákladům, dávkám sociálního zabezpečení a relativní životní úrovni ostatních sociálních skupin“ (čl. 3 písm. a))

¹² Charta základních sociálních práv pracujících z roku 1989

- Vzhledem k politicko-ekonomické rozdílnosti jednotlivých členů EU a nereálnosti stanovení absolutních hodnot standardů je směrnice příkladem prosazování relativních standardů¹³ (Dvojitý práh slušnosti minimální mzdy).
- Evropská komise poprvé inicializovala legislativní opatření nejen za účelem zajištění spravedlivé minimální mzdy, ale také k posílení kolektivního vyjednávání v Evropě.

Politika EU ve vztahu k minimální mzdě formovaná výše uvedenými mezníky by tedy měla za úkol **koordinovat národní politiky minimální mzdy** takovým způsobem, aby základní sociální právo „spravedlivé mzdy“ bylo realizováno všude v Evropě (Schulten a Müller, 2020). Významný podíl na její formulaci mají akademické instituce odborů, zejména [ETUI](#)¹⁴ a [WSI](#)¹⁵.

5.1.2 Směrnice

Po několikaleté diskuzi o „Evropské minimální mzdě“ přikročila Evropská komise v roce 2020 k legislativnímu zpracování námětu. V lednu a únoru konzultovala komise se sociálními partnery potřebnost iniciativy a ve druhé fázi do září pak obsah a formu opatření. Zatímco odborové svazy Komisi vyzvaly, aby navrhla směrnici se závaznými minimálními požadavky, žádná z organizací zaměstnavatelů nebyla pro závaznou směrnici v oblasti minimálních mezd. Protože se sociální partneři neshodli na zahájení jednání o uzavření dohody na úrovni Unie (podle článku 155 Smlouvy o fungování EU), předložila EK 28. 10. 2020 [Návrh směrnice Evropského parlamentu a rady o přiměřených minimálních mzdách v EU](#).

Cílem navrhované směrnice je zajistit, aby „pracovníci v Unii byli chráněni formou přiměřených minimálních mezd, které jim umožní důstojný život. K dosažení tohoto obecného cíle stanoví návrh rámec pro větší **přiměřenost minimálních mezd** a lepší přístup pracovníků k ochraně formou minimální mzdy“. Směrnice řeší dvě základní otázky:

1. Co je to přiměřená (adequate) minimální mzda?
2. Jaká opatření k zajištění přiměřenosti přijmout?

Za **přiměřenou MM** se pragmaticky považuje MM na úrovni 60 % národního mediánu hrubé mzdy nebo 50 % průměru hrubé mzdy (důvod 21 na str. 20 Návrhu) a země EU by měly přijmout opatření k postupnému dosažení přiměřenosti (odst. 1 čl. 5 kapitola II Návrhu). Společný název obou relací přiměřenosti (60 % mediánu a 50 % průměru) je tzv. **Dvojitý práh slušnosti (přiměřenosti) minimální mzdy** (Müller a Schulten, 2020).

¹³ Podle této logiky by měly být stanoveny relativní minimální standardy pro sociální pomoc, dávky v nezaměstnanosti a důchody, včetně minimálních standardů pro nároky na sociální dávky.

¹⁴ Evropský odborový institut Evropské konfederace odborových svazů ETUC

¹⁵ Institut pro ekonomický a sociální výzkum Německé odborové konfederace DGB

Za **opatření pro zajištění přiměřenosti** Návrh směrnice dále považuje např.

- Podporu kolektivního vyjednávání o mzdách (čl. 4).
- Zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy (čl. 7).
- Účinný přístup pracovníků k zákonné minimální mzdě (rozumí se informovanost pracovníků a kontrola dodržování opatření – čl. 8).

Jako další regulační opatření klade navrhovaná směrnice nové nároky na stát a případně sociální partnery. Požaduje

- Vypracování akčního plánu na podporu kolektivního vyjednávání v zemích, kde pokrytí kolektivními smlouvami nedosahuje 70 %.
- Definovat kritéria pro posuzování vývoje, stanovení a aktualizaci minimální mzdy, sledování „vzestupné konvergence“ k přiměřené minimální mzdě. Tzv. kritéria přiměřenosti podle čl. 5, odst. 2 Návrhu směrnice zahrnují alespoň kupní sílu minimálních mezd, obecnou úroveň hrubých mezd a jejich rozdělení, tempo růstu hrubých mezd a vývoj produktivity práce.
- Přijmout opatření k nastavování MM a zachování přiměřenosti MM.
- Zřídit poradní orgány k zákonným MM.
- Zajistit zapojení sociálních partnerů do procesu stanovování a aktualizace MM.
- Zajistit sledování údajů o přiměřenosti a rozšíření MM a každoročně k 1. 10. předkládat zprávu Komisi.
- Zajišťovat Právo na nápravu a ochranu před nepříznivým zacházením nebo následky a stanovit sankce za porušení příslušných ustanovení.

Členské státy musí přijmout prováděcí předpisy k této směrnici do dvou let od dne platnosti směrnice.

V polovině roku 2021 je směrnice stále předmětem projednávání v legislativních a řídicích orgánech EU. V březnu 2021 bylo přijato podpůrné stanovisko v Evropském hospodářském a sociálním výboru a v podstatě podpůrné stanovisko s pozměňovacími návrhy v Evropském výboru regionů. Hlavními spornými body jsou čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování Evropské unie a protichůdná stanoviska odborů ze zemí se zákonnou minimální mzdou a zemí bez zákonné minimální mzdy.

Návrh Směrnice **balancuje kolem čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování Evropské unie**, podle něhož odměňování na vnitrostátní úrovni jednoznačně spadá do pravomoci členských států a předkládanou směrnicí prezentuje jako stanovení minimálních požadavků v oblasti pracovních podmínek (soulad s odst. 2b čl. 153). Poukazuje na velké rozdíly v normách pro přístup k přiměřené minimální mzdě (normy považuje za součást pracovních podmínek), které v současnosti na jednotném trhu vytvářejí značný nesoulad. Ten lze podle návrhu nejlépe řešit

na úrovni Unie. Zdůrazňuje se, že není cílem směrnice sjednotit výši minimálních mezd v Unii ani zavést jednotný mechanismus pro stanovení minimálních mezd.

Především zástupci zaměstnavatelů považují mechanismy pro stanovování mezd za výsadu členských států a žádná rozhodnutí orgánů Evropské unie by do těchto mechanismů neměla přímo zasahovat. Stanovování mezd na vnitrostátní úrovni a na úrovni podniků zůstává výsadou sociálních partnerů. Navrhují, aby Směrnice měla formu doporučení. Na druhé straně Evropská komise s podporou ETUC a některých států (Francie, Španělsko) prosazují závaznost Směrnice včetně referenčních hodnot prahu přiměřenosti minimální mzdy a hledají důvody proč Směrnice odstavec 5 článku 153 neporušuje. Připouštějí, že článek 153 zakazuje přímé stanovení mezd ze strany EU. To však platí pouze pro ustanovení, která okamžitě stanoví mzdu, ale nikoli pro ustanovení, která mají nepřímý dopad na platy. Legislativa, která formuje jednotlivé složky mezd, tedy spadá do kompetence EU. Existuje řada příkladů právních předpisů EU, které nepřímo ovlivňují stanovení vnitrostátních mezd: evropské předpisy o mateřské dovolené, placené dovolené a vysílání pracovníků mají také nepřímé účinky na stanovení mezd v členských státech. Účinek směrnice je tedy podle zastánců závaznosti Směrnice nepřímý, protože se jedná pouze o jednu složku mzdy (minimální úroveň).

Negativní stanovisko ke Směrnici zaujímají odbory v zemích bez zákonné minimální mzdy s vysokým odborovým pokrytím. Za obzvláště spornou je současná forma návrhu Směrnice považována z hlediska švédských a dánských modelů trhu práce, protože ty spočívají na zásadě, že mzdy jsou stanovovány mezi autonomními sociálními partnery bez politických zásahů. Odbory a zaměstnavatelé v těchto dvou zemích označili směrnici za konkrétní a nepřijatelnou hrozbu této zásady.

5.1.3 Diskutované aspekty návrhu Směrnice

Vedle sporného vztahu návrhu Směrnice k suverenitě jednotlivých států při stanovení odměny za práci je další kritizovatelnou oblastí **arbitrární stanovení přiměřenosti minimální mzdy**. Dosažení cíle Směrnice, tj. formou přiměřených minimálních mezd umožnit pracovníkům důstojný život znamená specifikovat pojem důstojný život resp. méně idealisticky důstojné životní minimum. Taková specifikace může začínat u základních životních nákladů, měřených nějakým spotřebním košem zboží a služeb, pokračovat rozšířením o minimální participaci na společenském životě a požadavkem na ochranu před nepředvídaným ohrožením minimálního standardu. Nakonec lze po důstojném minimu požadovat i zajištění celé rodiny ve smyslu „living wage“. Dosáhnout jednotné definice v různých geografických a kulturních podmínkách a při respektování stávající různé ekonomické úrovně zemí EU je nereálné. Proto se Směrnice uchyluje k relativnímu vymezení přiměřené mzdy v závislosti na mzdovém rozdělení v jednotlivých zemích. Výsledkem pragmatického přístupu ke stanovení hranice přiměřenosti je 60 % národního mediánu hrubé mzdy jako analogie hranice příjmové chudoby ve smyslu statistického šetření životních podmínek (SILC). Z pohledu zajištění důstojného životního minima se volba 60 % (stejně jako 50 % národního průměru) zdůvodnit nedá. Proto návrh

Směrnice zmiňuje pouze výsledek kvantitativní analýzy, která při hypotetickém zvýšení minimálních mezd na 60 % mediánu hrubé mzdy „zlepší přiměřenost minimálních mezd přibližně v polovině členských států. Toto zlepšení by se týkalo 10 až 20 milionů pracovníků“.

Problém operacionalizace pojmu „přiměřená“ minimální mzda byl vyřešen na základě analogie s hranicí příjmové chudoby. Stanovení přiměřené minimální mzdy na 60 % národního mediánu hrubé mzdy je fakticky novou definicí hranice ohrožení **mzdovou chudobou**¹⁶. Na rozdíl od hrubé mzdy v souvislosti s nově definovanou mzdovou chudobou jde v debatách o příjmové chudobě o příjem jednotlivce, odvozený od příjmu celé rodiny a ovlivněný způsobem zdanění a systémem sociální podpory. Nerespektování rozdílů mezi standardně zavedenou příjmovou chudobou a ve Směrnici skrytě definovanou mzdovou chudobou vede např. k záměně pojmů nízkovýdělkoví zaměstnanci (Low-wage earners) a pracující chudoba (In-work poverty) nebo snaze považovat hranici příjmové chudoby za dílčí cíl pro růst minimální mzdy. Nerespektování rozdílů je nekorektní, ale objevuje se i v návrhu Směrnice¹⁷.

Druhým důvodem pro definici dvojitého prahu slušnosti minimální mzdy je skutečnost, že hodnoty 60 % mediánu a 50 % průměru jsou nejvyššími aktuálně dosahovanými hodnotami v několika zemích EU (Obrázek 2.5). Směrnice požaduje i speciální opatření na podporu kolektivního vyjednávání v zemích, kde pokrytí kolektivními smlouvami nedosahuje 70 %. I tato hranice pro pokrytí je stanovena arbitrárně, když z mála dostupných dat můžeme pouze odhadovat průměrnou hodnotu pokrytí na 60 %.

Hodnocením navrhované přiměřené minimální mzdy se zabývá analýza Mezinárodního měnového fondu (Detragiache a kol., 2020). Zvažuje dopady hypotetické přiměřené mzdy (ve formě 60 % národních mediánů) na chudobu, protože primárním záměrem politiky minimální mzdy je podpořit nižší příjmy. Analýza, provedená prostřednictvím simulace s využitím údajů z šetření EU-SILC 2016 naznačuje, že přiměřená minimální mzda by v evropském měřítku zvýšila příjmy mnoha pracovníkům s nízkými mzdami, čímž by se snížila chudoba pracujících a snížila míra chudoby v několika zemích EU, ale vliv na celkovou chudobu by byl kvantitativně skromnější navzdory značnému nárůstu minimální mzdy v některých zemích. Důvodem je, že mnoho chudých domácností v EU nemá členy pracující na nebo pod minimální mzdou. Chudoba spíše odráží ekonomickou neaktivitu nebo nízkou aktivitu (z důvodu nezaměstnanosti, odchodu do důchodu, zdravotního postižení, přerušované práce nebo důchodu) nebo je spojena se samostatnou výdělečnou činností. Politiky, které rozšiřují zaměstnanost a přístup k běžným zaměstnáním, jakož i opatření na posílení sítě sociálního zabezpečení mohou být proto účinnější při řešení chudoby než vyšší minimální mzda. Pokud se však zaměříme na míru chudoby mezi jednotlivci, kteří pracují, je minimální mzda účinnější. Ale i v tomto případě by většího efektu dosáhly politiky přímo zaměřené na pracovníky

¹⁶ Explicitně vysloveno v materiálu The European minimum wage on the doorstep, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3532424 na str. 4: hranice mzdové chudoby = 50 % mediánu a hranice ohrožení mzdovou chudobou = 60 % mediánu

¹⁷ „V devíti členských státech zákonná minimální mzda v roce 2018 nedokázala samoživitelům zajistit dostatečný příjem k překonání hranice ohrožení chudobou.“ Důvodová zpráva, str. 2

s nízkými příjmy, jako jsou například daňová nebo sociální politika. Zamezily by případným nepříznivým účinkům na zaměstnanost (mimo jiné snížení odpracované doby) a vyšším cenám, přestože by zahrnovaly fiskální náklady. Podstatné zvýšení minimální mzdy by mohlo vést k nedodržování předpisů nebo zneužívání zákonných mezer, pokud nejsou doprovázeny silnějšími kontrolními opatřeními.

5.1.4 Směrnice a minimální mzda v ČR

Navrhovaná Směrnice přináší požadavky, které mohou být pro současnou situaci při stanovování minimální mzdy v ČR jistou inspirací, značnou část požadavků ČR splňuje a z pohledu sociálních partnerů nepředstavují problém. Přináší ale také požadavky rozporuplné a těžko zdůvodnitelné. Příkladem **splnitelného**, bezproblémového požadavku je Sledování a sběr údajů (článek 10 návrhu Směrnice). Vývoj a dopady změny minimální mzdy se v ČR dvakrát ročně statisticky sledují na základě certifikované metodiky Ministerstva práce a sociálních věcí.

K **inspirativním** požadavkům návrhu Směrnice patří:

- Určení základních kritérií pro posuzování vývoje, stanovení a aktualizace minimální mzdy (tj. kritéria přiměřenosti v čl. 5, odst. 2 návrhu Směrnice).
- Povinnost členských států zřídit poradní orgány, které budou poskytovat poradenství v otázkách zákonných minimálních mezd příslušným institucím, zúčastněným v procesu nastavování a aktualizace minimální mzdy (čl. 5, odst. 5 návrhu Směrnice).
- Návrh na reálné zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy (čl. 7 návrhu Směrnice).

Výše zmíněné inspirativní prvky návrhu formulují požadavky na změnu dosavadního způsobu stanovení minimální mzdy v ČR, který rozhodně nepatří k nejprogresivnějším v EU. Snaha o legislativní ukotvení předvídatelného a transparentního procesu stanovení minimální mzdy v ČR není v rozporu s požadavky návrhu Směrnice.

Při posuzování vývoje minimální mzdy vůči hladině hrubých mezd se u nás standardně používá podíl na mediánu hrubé mzdy a podíl na průměru hrubé mzdy (Kaitzův index). Tedy ukazatele, které se běžně používají na mezinárodní úrovni. Za **neodůvodněný** považujeme požadavek Směrnice, aby „referenční hodnoty“, tj. 60 % mediánu a 50 % průměru (čl. 5, odst. 3) byly považovány za kritérium přiměřenosti.

1. Přiměřenost ve smyslu Směrnice by měla zajistit pracovníkům slušnou životní úroveň. Navrhované „referenční hodnoty“ činí přiměřenost funkcí vztahu mezi nejnížší mzdou a ostatními mzdami spíše než funkcí životních nákladů.

2. Prosazovaná referenční hodnota 60 % ukazatele Kaitzův index jako práh slušnosti minimální mzdy byla stanovena arbitrárně, pouze z analogie se statistickou definicí hranice ohrožení příjmovou chudobou. Ve své zprávě o posouzení dopadů Komise vypočítala, že zvýšení národních minimálních mezd podle dvojitého prahu důstojnosti by **zlepšilo mzdy** přibližně 25 milionů pracovníků v Evropě. Přínos ke snížení (statistické) chudoby je však sporný i podle analýzy Mezinárodního měnového fondu, zmíněné v kap. 5.1.3 Studie.
3. ČR má hned po Irsku nejdál k dosažení hranice 60 % národního mediánu (Obrázek 2.5, str. 43). V roce 2020 by dosažení požadované hranice znamenalo zvýšení minimální mzdy o 37 % a dotklo by se minimálně všech nízkovýdělkových zaměstnanců (17,7 %), tj. všech kteří vydělávali méně než 60 % mediánu a efektem přelévání také stěží odhadnutelného počtu dalších, lépe odměňovaných zaměstnání.
4. Přes nízký podíl minimální mzdy na mediánu ČR ve srovnání s ostatními zeměmi EU (44 % v roce 2020) splňuje ČR několik cílů, které sleduje návrh směrnice.
 - ČR má dlouhodobě nejnižší míru nezaměstnanosti v EU.
 - Počet zaměstnanců na úrovni minimální mzdy (3,7 % v roce 2019) patří k nejnižším v EU.
 - Podíl osob ohrožených příjmovou chudobou se pohybuje dlouhodobě kolem 10 % a ČR je dlouhodobě na čelném místě v Evropě.
 - Podíl lidí, kteří pracují, a přesto žijí v chudobě v roce 2018 představoval 9,4 % celkové pracovní síly v EU. V ČR 3,4 % - druhý nejnižší podíl po Finsku.

5.2 Vliv pandemie/recese

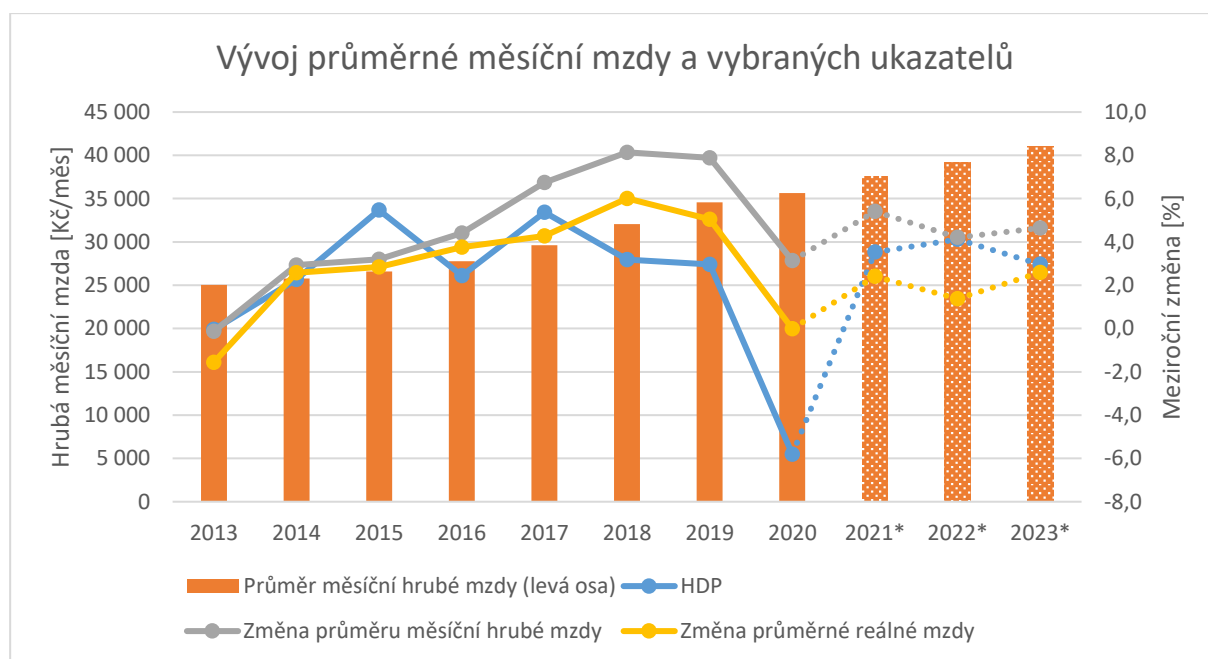
Rok 2020 přinesl v celém světě nejen zdravotnickou, ale následně také ekonomickou krizi. Na rozdíl od předcházejících krizí nebyla vyvolána nahromaděním ekonomických problémů, ale vypukla v důsledku přísných karanténních opatření proti šíření koronaviru. Pandemie covid-19 si vyžádala miliony obětí a prudký propad ekonomik. Evropská unie za minulý rok zaznamenala podle údajů Eurostatu pokles růstu HDP o 6 %. Největšího poklesu růstu dosáhlo Španělsko s -10,8 % a Itálie s -8,9 %. Příčinou byla zřejmě dlouhá a přísná karanténních opatření, která na jaře minulého roku téměř zastavila hospodářství. Na druhé straně nejmenší propad zaznamenalo Švédsko (-2,9 %) s relativně nejmírnějšími opatřeními bez karantény, ale na druhé straně s vysokým počtem obětí. Pokles produkce na přelomu loňského a letošního roku spojený s nástupem další vlny pandemie opět tlačil Evropu do recese. Vzhledem k lepší adaptaci firem na základě zkušeností a s politickou podporou byla zvládnuta a začíná oživení s předpokladem pokračování i v druhém pololetí a akcelerace růstu v roce 2022. V letošním roce by podle predikcí měla ekonomika v EU vzrůst o 4,8 %. Takový vývoj předpokládá zvládnutí pandemie a zvýšení spotřeby uvolněním restrikcemi blokováno poptávky. Oživení

investic bude na úrovni EU podporováno v rámci programů NextGenerationEU a Národních plánů obnovy. Dopady pandemie na trh práce byly zmírňovány využíváním programů udržení zaměstnání a očekává se návrat zaměstnanců na trh práce a pokles nezaměstnanosti od roku 2022.

Dopad současné krize byl horší než krize po roce 2008 a ČR patří k nejvíce zasaženým ekonomikám v EU. V kontextu celoevropského zvládnutí pandemie se vyvíjí i česká ekonomika – s propadem HDP 5,6 % a růstem 3,9 % v roce 2021 podle prognózy EU ([Summer 2021 Economic Forecast](#)). Český pracovní trh byl v dobré kondici, aby absorboval dopad krize a zůstal stabilní. Míra nezaměstnanosti by měla zůstat nízká, podle jarní prognózy by se měla letos zvýšit na 3,8 % a další posílení hospodářského růstu zlepší podmínky na trhu práce a nezaměstnanost by měla poklesnout na 3,5 % v roce 2022. Očekávalo se, že mzdy zůstanou stabilní i v roce 2021 a opět porostou v roce 2022.

Podrobněji zmíníme základní charakteristiky trhu práce, které by měly být brány v úvahu v procesu nastavování minimální mzdy. Srovnáme statistiky z doby před vypuknutím pandemie s obdobím recese 2021-2022 a některé výhledy na vývoj ukazatelů pro další období.

Obrázek 5.1: Vývoj průměrné měsíční mzdy a vybraných ukazatelů v letech 2013 až 2023



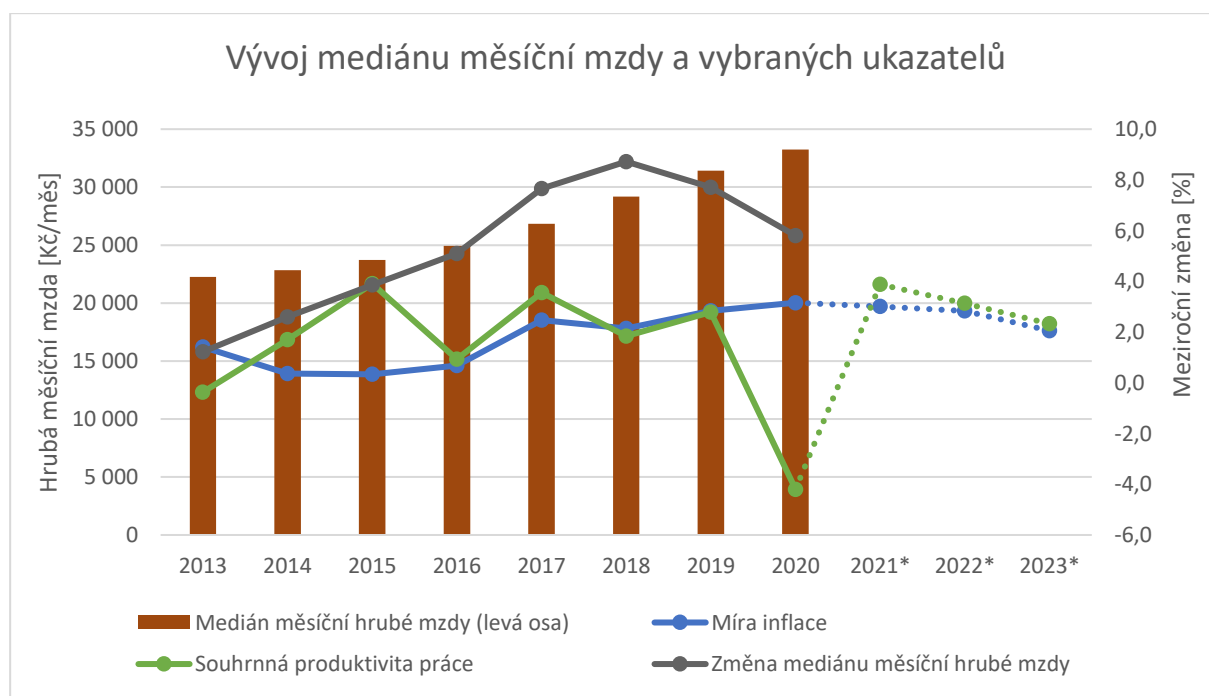
Zdroj: *prognóza ČNB (zveřejněná 5. 8. 2021), ČSÚ, zpracování TREXIMA.

Grafy na obrázcích 5.1 a 5.2 ukazují vývoj mzdové úrovně ve sledovaném období a odhady predikovatelných ukazatelů do roku 2023. Je zřejmé zpomalení růstu v roce 2019, pokles v roce 2020 ovlivněný dvěma vlnami pandemie a opatrné odhady růstu od roku 2021 podle prognózy ze srpna 2021. O vcelku dobré kondici a stabilitě trhu práce v ČR svědčí i vývoj zatím nezmiňovaného ukazatele – nezaměstnanosti, která se oproti předpokladům snižuje a v srpnu 2021 dosáhla míra nezaměstnanosti podle metodiky Eurostat hodnoty 2,8 % (nejnižší

nezaměstnanost v EU). Vzhledem k rostoucí poptávce po dělnických povoláních zejména ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví se nedá očekávat negativní změna ani v následujícím období, neovlivněném sezónní poptávkou. Problémem českého trhu práce není počet nezaměstnaných, ale nedostatek pracovníků. Hrubý domácí produkt ve 2. čtvrtletí 2021 byl podle předběžného odhadu ČSÚ oproti loňskému 2. čtvrtletí vyšší o 7,8 %.

Předmětem diskusí se stává rychlejší růst inflace a růst mezd. Tempo růstu cen v srpnu překonalo hranici čtyř procent a ve srovnání s loňským srpnem se spotřebitelské ceny zvýšily o 4,1 %. Česko přitom takto silnou inflaci zažilo naposledy v závěru krizového roku 2008. Jednou z příčin je rychlý start ekonomiky po lockdownu a poptávka po surovinách a dílech ve světě, zdražení přepravy, energií, přerušení dodavatelských řetězců, snaha o kompenzaci ztrát z období pandemie nebo růst ceny práce jako důsledek dlouhodobého převisu volných pracovních míst nad počtem nezaměstnaných. Další příčiny je třeba hledat v akumulované poptávce z důvodu zadržované spotřeby, růstu mezd v důsledku podpor pro udržení zaměstnanosti nebo zrušení superhrubé mzdy. Akutní inflační tlaky plynoucí z nedostatku materiálů, surovin postupně odezní. Dlouhodobě budou působit faktory spojené s ekologickými ambicemi Zelené dohody nebo digitalizací. Proti negativním důsledkům pandemie a následné recese by měly působit podpůrné programy Evropské unie. Národní plán obnovy počítá s čerpáním téměř 200 miliard korun z EU do roku 2026. Jsou určeny na restart pandemií poškozené ekonomiky, adaptaci na klimatické změny a digitální transformaci.

Obrázek 5.2: Vývoj mediánu měsíční mzdy a vybraných ukazatelů v letech 2013 až 2023



Zdroj: *prognóza ČNB (zveřejněná 5. 8. 2021), ČSÚ, zpracování TREXIMA.

Vývoj mezd v průběhu krizového období 2020 a prvního pololetí 2021 ukazuje Tabulka 5.1. Už v roce 2019 byla úroveň platů měřená mediánem téměř o 20 % vyšší než úroveň mezd.

Rychlejší růst v platové sféře rozdíl úrovní dále prohloubil. V obou sférách se výdělky zvyšovaly rovnoměrně v celé distribuci s mírně vyšším tempem růstu na úrovni prvního decilu. Počet zaměstnanců v platové sféře se za sledované období nepatrně zvýšil, ve mzdové sféře je o 6 % nižší. Placená doba se v obou sférách přes mírné zvýšení v roce 2020 vrátila k „normálním“ hodnotám roku 2019.

V meziročním srovnání prvního pololetí 2021 je možné doložit rozdílný dopad pandemie na jednotlivá odvětví. Ve mzdové sféře se největší zvýšení neodpracované doby za měsíc ukázalo v odvětví „Ubytování, stravování a pohostinství“ (o 19 %) a v odvětví „Kulturní, zábavní a rekreační činnosti“ (41 %). V obou odvětvích se snížila i odpracovaná doba za měsíc (o 11 % resp. 15 %). Největší meziroční nárůst mezd byl zaznamenán v odvětví „Zdravotní a sociální péče“ (ve mzdové sféře 30 % medián a 28 % průměr, v platové sféře 27 % medián a 26 % průměr) a byl způsoben především zvýšením premii a odměn.

Tabulka 5.1 Mzdy, platy, počty zaměstnanců a placená doba v době pandemie

Výdělky za 1. pololetí (ISPV)								
Rok	Mzdová sféra				Platová sféra			
	Medián	Změna	Průměr	Změna	Medián	Změna	Průměr	Změna
2019	29 244	7,6	35 191	7,7	34 723	8,6	37 067	8,2
2020	30 442	4,1	37 122	5,5	37 308	7,4	39 902	7,6
2021	32 590	7,1	39 332	6,0	39 950	7,1	43 232	8,3

Průměr a medián hrubé měsíční mzdy [Kč/měsíc]

Počty zaměstnanců a placená doba za 1. pololetí (ISPV)								
Rok	Mzdová sféra				Platová sféra			
	Počet	Změna	Doba	Změna	Počet	Změna	Doba	Změna
2019	3 057,6	-0,4	171,7	-0,8	642,6	0,9	172,1	-0,7
2020	2 856,3	-6,6	172,2	0,3	642,0	-0,1	173,4	0,8
2021	2 869,4	0,5	171,8	-0,2	652,1	1,6	172,0	-0,8

Počet zaměstnanců [tisíc osob], placená doba [hod/měsíc], meziroční změna [%]

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Období ožívání ekonomiky a doznívající pandemie s neurčitými výhledy na vývoj zdravotních i ekonomických faktorů a rizik určuje i přístup ke stanovení minimální mzdy na nejbližší období. Různé pohledy na charakter a vývoj inflace nebo vztah mzdového vývoje a konsolidace veřejných financí naznačují potřebu komplexnějšího a cílevědomého pohledu na stanovení minimální mzdy v krátkodobém horizontu. Ekonomická nejistota vede ke zdrženlivosti.

5.3 Přetrvávající problémy

Minimální mzda se od roku 2013 (po šestiletém období stagnace) do roku 2021 téměř zdvojnásobila a rostla meziročně průměrně o 7,4 %, tedy rychleji než průměrná hrubá mzda (4,5 %). Nic se však nezměnilo na postupu nastavení minimální mzdy. Nestal se standardním procesem, není o nic transparentnější, než byl v roce 2013, stále rozhoduje vláda bez náznaku shody mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců. Rozhodnutí přichází na poslední chvíli, bez dostatečného prostoru pro přípravu na zvýšení minimální mzdy při tvorbě kolektivních smluv. Náznaky zavedení indexace v posledních letech znamenaly přenesení sporu o konkrétní částku na spor o hodnotu koeficientu indexace. Poslední návrh z roku 2020 vázal minimální mzdu na další rok na polovinu poslední známé výše průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. Ani tento návrh automatického valorizačního mechanismu změnou zákoníku práce nebyl přijat. Vedle už v předcházejících kapitolách zmíněných problémů legislativního ukotvení procesu nastavení a valorizačního mechanismu zmíníme další problémy související se zaručenou mzdou a argumentační podporou zvyšování minimální mzdy.

5.3.1 Zaručená mzda

Pojem „zaručená mzda“ zcela nově zavádí zákoník práce v § 112 a jeho současné využití v praxi popisuje kapitola 2.2.1 a 2.2.2 studie. Předchůdcem institutu zaručené mzdy byly od roku 1991 **minimální mzdové tarify**, které určovaly nejnižší hranice mzdy ve 12 úrovních pro případ, kdy není uzavřena kolektivní smlouva nebo mzda není v kolektivní smlouvě sjednána. Odstupňování vycházelo ze stejných kritérií jako u zaručené mzdy. Odměňování ve mzdové sféře upravoval zákon č. 1/1992 Sb. o mzdě a v platové sféře se v té době řídilo zákonem č. 143/1992 Sb., o platu, který stanovil **minimální platové tarify** pro 12 platových tříd. Zákon č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce a příslušné nařízení vlády, které mění výši minimální mzdy stanoví nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 8 skupin zaručené mzdy pro zaměstnance odměňované mzdou u zaměstnavatele, kde není odměňování upraveno kolektivní smlouvou a pro zaměstnance odměňované platem.

Jedním z problémů uplatňování zaručené mzdy je **komplikovanost zařazování do stupňů** ve mzdové sféře. V platové sféře je dána skupina zaručené mzdy automaticky platovou třídou a zaměstnavatel má pro zařazení do 16 tříd standardní postup a nástroje. Vychází z [Nařízení vlády č. 341/2017 Sb.](#) o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě a zařadí zaměstnance podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě do platové třídy, ve které je podle „katalogu prací¹⁸“ zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na

¹⁸ [Nařízení vlády č. 222/2010 Sb.](#), o katalogu prací ve veřejných službách a správě

zaměstnanci požaduje. Pokud není tato práce v katalogu prací uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty práce porovnatelné z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Plat zaměstnance je pak dán platovým tarifem podle některé ze stupnic platových tarifů, definovaných pro různé profesní skupiny (např. zdravotníci nebo pedagogičtí pracovníci) a státní správu. Po zaměstnavateli ze mzdové sféry se požaduje, aby klasifikoval zaměstnance bez výše uvedených nástrojů a v relaci k celé mzdové i platové sféře s pomocí málo přehledné a vágní přílohy k NV č. [567/2006 Sb.](#)¹⁹ Žádné statistické údaje přitom nepomohou, protože skupiny zaručené mzdy se statisticky nesledují. Takže **lékař podle katalogu prací** může být lékař ve třídách 11 až 15, obdobně prodavač ve třídách 2 až 5 nebo uklízeč ve třídách 1 až 4. Statistiky výdělků se však sledují podle statistické klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, jejíž hierarchické kategorie se člení na jiném principu, podle úrovně a specializace znalostí a dovedností, potřebných k výkonu určitého zaměstnání.

Dalším problémem mzdové sféry ve vztahu k zaručené mzdě je promítání zvýšení do tarifních systémů ekonomických subjektů. Zvýšení zaručené mzdy dopadá různou měrou na konkrétní firmy s konkrétní produktivitou a mzdovou úrovní. Vedle těch, jejichž mzdová úroveň je daleko od nejnižších úrovní zvýšené zaručené mzdy nebo takových, které by v konkurenci stejně neobstály je i nemálo firem, jejichž tarifní systém je blízko nejnižším úrovním zaručené mzdy. Takové firmy mohou být schopny reagovat na zvýšenou minimální mzdu, ale už ne na zvýšení v celé mzdové škále. Zaručená mzda vlastně určuje minimální mzdovou diferenciaci firemního mzdového systému, která nemusí být v souladu s potřebami firmy na diferenciaci. Na další komplikace, které může způsobit blízkost tarifních systémů nejnižším úrovním zaručené mzdy (zejména dolních pěti skupin) ukazují i výsledky ročního šetření o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách ([Informace o pracovních podmínkách – IPP](#)) za rok 2020. Ze srovnání kolektivních smluv s dvanáctistupňovým tarifním systémem (Tabulka A2b) vyplývá, že průměrná hodnota prvního a druhého stupně měsíčního tarifu je pod úrovní minimální mzdy a existují kolektivní smlouvy, v nichž jsou pod úrovní minimální mzdy i páté stupně. Je-li metodou k dorovnání do příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy využití nenárokových složek mzdy (prémii, odměn), ztrácí nenároková složka mzdy svoji motivační povahu.

Na oba výše zmíněné problémy upozorňuje i zpráva²⁰ Státního úřadu inspekce práce, která mimo jiné uvádí

- Komplikovanost problematiky zařazování práce zaměstnanců podle NV č. 567/2006 Sb. velmi komplikuje splnění této povinnosti (zařazovat do skupin) zaměstnavateli.
- Škála činností a rozdílnost náplní práce komplikuje kontrolní činnost a hodnověrné posouzení rozsahu té které práce a zda je správně vyplacena zaručená mzda.

¹⁹ [Nařízení vlády 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

²⁰ [Roční souhrnná zpráva](#) o výsledcích kontrolních akcí za rok 2020

- Při kontrolní činnosti se inspektoři setkávají i se situací, kdy mzdy upravené kolektivní smlouvou jsou nižší než nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovené výše uvedeným NV. Záleží pouze na zaměstnavatelích a odborových organizacích, zda v rámci kolektivního vyjednávání tento nežádoucí stav narovnají.

Neopomenutelným aspektem pro posuzování zaručené mzdy musí být hodnocení z hlediska dosahování stanovených cílů a požadovaných funkcí. Z hlediska obecných funkcí ochranu před chudobou by měla zajistit už minimální mzda a totéž platí o motivaci k práci, tj. prostřednictvím výdělku zvýhodnit zaměstnání před pouze sociálním příjmem. Zbývá tedy cíl zajistit „spravedlivější“ odměňování stanovením nejnižších úrovní mzdy za práci s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce, tedy stanovením „minimální mzdy“ pro různé kategorie pracovních pozic. Kap. 2.1.2 popisuje „dílčí“ minimální mzdy pro specifické skupiny zaměstnanců, které existují v některých zemích. Dílčích minim je ale obvykle málo a jsou **přesně specifikována** (MM pro mladé podle věku, pro dlouhodobě nezaměstnané, zdravotně postižené apod.). Problém spočívá ve vágní specifikaci kategorií (tj. skupin zaručených mezd), pro které jsou „dílčí“ minimální mzdy stanoveny. Netýká se platové sféry, ve které se zaměstnanec prostřednictvím katalogu prací a platové třídy jednoznačně do skupiny zaručené mzdy zařadí. Nemusí se ani zabývat „složitostmi“ při srovnávání složitosti namáhavosti a odpovědnosti vykonávané práce, které z právního pohledu rozebírá publikace (Pichrt a Tomšej, 2020) v kapitole „...pro všechny I. třídu...“? Ve mzdové sféře podobný postup vedoucí k jednoznačnému zařazení neexistuje. Kontrola, která má stejně účinné nástroje jako zaměstnavatel je obtížná a žádné statistické vyhodnocení mezd podle skupin zaručené mzdy neexistuje. Proto se i podklady pro hodnocení efektivnosti zaručených mezd hledají obtížně. Důvody pro zavedení minimálních tarifů při přechodu k tržní ekonomice se dají pochopit. Zavedení zaručené mzdy v zákoníku práce po patnácti letech lze vidět jako jisté přenesení minimálních tarifů v analogii s platovou sférou. Po dalších patnácti letech od zavedení zaručených mezd konstatuje Státní úřad inspekce práce, že „právní povědomí zaměstnavatelů týkající se zejména institutu zaručené mzdy je na nedostatečné úrovni“. Kromě Slovenska jsme nenalezli ve světě obdobu našeho systému „dílčích“ minimálních mezd pro všechny výdělkové kategorie. Vezměme dále v úvahu vznik nových forem práce, vznik nových atypických pracovních pozic a vytlačování jiných v důsledku digitalizace a robotizace práce, stoupající poptávku po flexibilních formách zaměstnání včetně tendence k prekarizaci pracovních podmínek v kontrastu s rigidním obrazem pracovních pozic v příloze k NV č. 567/2006 Sb. Z výše uvedené charakteristiky dnešní situace vyplývá otázka v jakém směru současný institut zaručených mezd inovovat nebo zda vůbec pro mzdovou sféru rozvíjet (platová sféra zaručené mzdy nepotřebuje, diferenciaci zajišťují stupnice platových tarifů).

5.3.2 Argumentace k minimální mzdě

K minimální mzdě můžeme přistupovat z hlediska morálního, ve snaze o snížení příjmové nerovnosti a rovnoměrnější rozdělování bohatství. Na druhé straně je minimální mzda ekonomickou kategorií, cenou práce na trhu práce. A regulační zásah, kterým je zvýšení ceny

práce, by měl být postaven na vyváženém mixu sociálního a ekonomického hlediska. V praxi je možné přehlédnout některé excesy vzniklé v „zápalu boje“ za/proti vyšší minimální mzdě a počítat s politickým vlivem na změnu. Je ale v zájmu všech stran dialogu vyhnout se zavádějícím nebo klamným zdůvodněním. Mezi argumenty pro zvyšování minimální mzdy, které je potřeba posoudit bez emocionálního a politického vlivu patří využívání institutu jako nástroje zvyšování celkové mzdové úrovně, ochrana před chudobou a nekritické přizpůsobování doporučeným hodnotám indikátorů nebo přeceňování pořadí v nejrůznějších tabulkách.

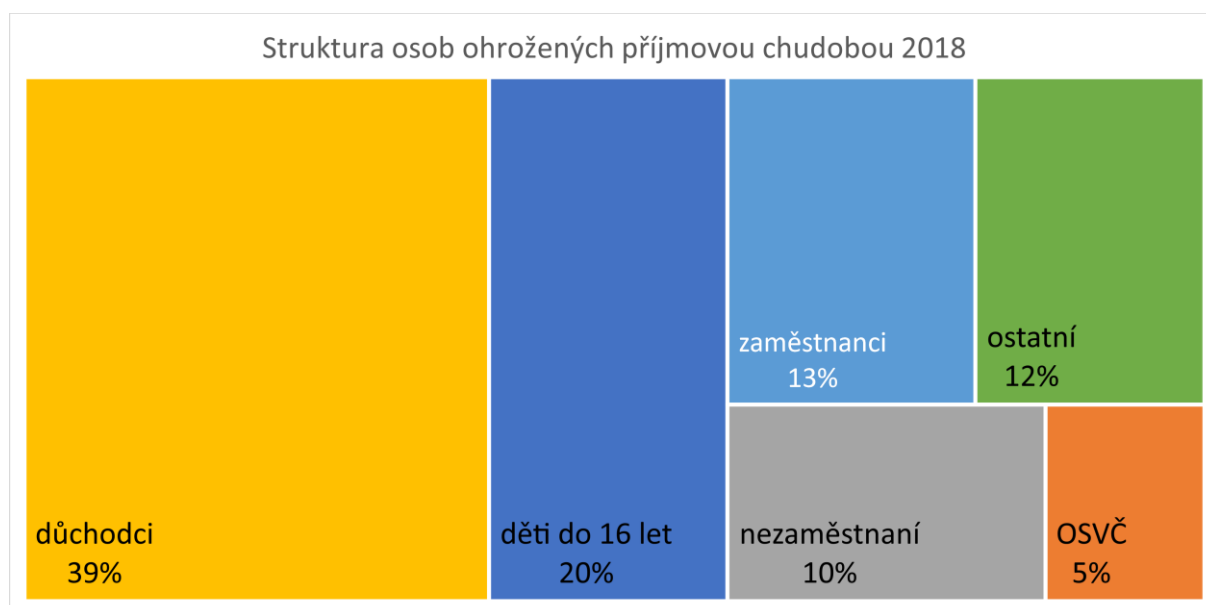
K **využití minimální mzdy pro zvyšování celkové mzdové úrovně** nahrává institut zaručené mzdy. Podobně jak je ve světě ojedinělá idea české zaručené mzdy je stejně originální představa o minimální mzdě jako nástroji ke zvyšování celkové mzdové úrovně. Cíle pro minimální mzdu a hodnocení jejich dopadů se vztahují k dolní části mzdového rozdělení. Je pochopitelná snaha vlády o obrat od lokální průmyslové ekonomiky založené na levné práci k vyšší produktivitě jako zdroji udržitelného růstu a předpokladu mzdové konvergence k vyspělejší Evropě. V přibližování mzdové úrovně vyspělé Evropě ale nemohou mít regulační opatření typu minimální mzda prioritní roli. Hodnocení vlivu minimální mzdy na zrychlený růst celkové mzdové úrovně v posledních deseti letech (Teze Hospodářské strategie České republiky 2020–2030²¹) má spíše politický podtext. Výraznou akceleraci platů v platové sféře lze těžko přičíst minimální nebo zaručené mzdě, když 90 % zaměstnanců mělo už v roce 2013 vyšší plat než hodnota šestého stupně zaručené mzdy. Výraznější růst mezd v dolní části mzdového rozdělení v odvětvích mzdové sféry s nejnižšími výdělky lze považovat za důsledek růstu minimální mzdy. Těžko lze ale prokázat, nakolik se na růstu výdělků v mzdové sféře podílela zaručená mzda, když neexistují statistiky podle zaručených mezd.

Snižování chudoby je jedním z nejsilněji znějících argumentů pro růst minimální mzdy, který vychází ze základních funkcí minimální mzdy, jak je formulují zdůvodnění návrhů na zvýšení Ministerstva práce a sociálních věcí. Při srovnávání mezi zeměmi nebo v čase je ale třeba přejít od subjektivního vnímání chudoby k „měřitelné“ chudobě. Srovnání se prakticky provádí na základě pravidelného statistického šetření ČSÚ „[Životní podmínky](#)“, založeném na relativním porovnávání vzhledem k úrovni národního příjmu. Z čistého příjmu domácnosti (zdaněný součet příjmů jednotlivých členů i rodiny jako celku včetně sociálních dávek) se přepočte na jednotlivé členy domácnosti podle vah (různé pro prvního a další dospělé, resp. děti v domácnosti). **Hranice chudoby** se určí jako 60 % národního mediánu příjmu jednotlivců. **Míra ohrožení příjmovou chudobou** je podíl osob, jejichž přepočtený příjem je menší než hranice chudoby. Šetření se na základě jednotné metodiky provádí ve všech zemích EU a hodnotami indikátorů se dlouhodobě ČR pohybuje na čelních místech v Evropě. Míra ohrožení příjmovou chudobou kolem 10 % a 3,4 % ze všech zaměstnanců pod hranicí příjmové chudoby (tj. „pracující chudí“). Analogická definice prahu slušnosti (přiměřenosti) minimální mzdy jako

²¹ „...Česká republika má v současnosti nejnižší nezaměstnanost v EU-28, přičemž nedostatek zaměstnanců, ve spojení se zvyšováním platů ve veřejné sféře a zvyšováním minimální mzdy, se na trhu práce v minulých letech projevil výraznou akcelerací mezd a platů“

60 % národního mediánu hrubé mzdy, tedy jakési hranice mzdové chudoby vede k záměně pojmů hranice příjmové chudoby a hranice mzdové chudoby (více v kapitole 5.1.3). Důsledkem je snaha považovat hranici příjmové chudoby za cíl pro minimální mzdu, aniž bychom brali v úvahu, že hodnotu hranice příjmové chudoby ovlivňuje především pohyb příjmů kolem mediánu. Váha hodnoty příjmové chudoby oproti ostatním hodnotám, které přicházejí v úvahu pro návrh minimální mzdy, spočívá pouze v jejím názvu. Nerespektování definice pojmu pracující chudí ve vztahu k příjmové chudobě (3,4 %) a záměna s pojmem nízkovýdělkoví zaměstnanci (asi 20 %) je silně zavádějící. Plastičtější obraz o zaměstnancích ohrožených příjmovou chudobou dokresluje struktura osob ohrožených příjmovou chudobou na obrázku 5.3. O zaměstnancích v domácnostech ohrožených příjmovou chudobou nám statistické šetření neříká, jak blízko má jejich mzda k minimální, a naopak o zaměstnancích na úrovni minimální mzdy nevíme, zda jsou ohroženi příjmovou chudobou.

Obrázek 5.3 Struktura osob ohrožených příjmovou chudobou



Zdroj: ČSÚ Příjmy a životní podmínky domácností (2020), zpracování TREXIMA.

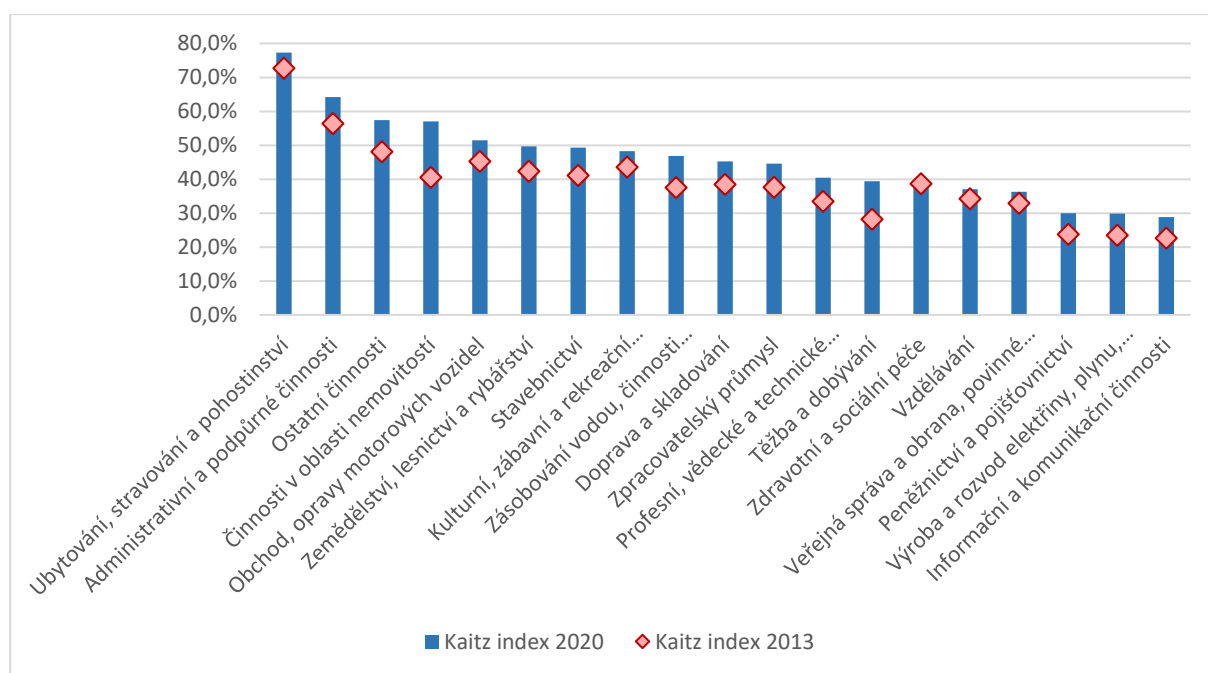
Nemůžeme bagatelizovat problém reálné chudoby, ale sílu minimální mzdy při ochraně zaměstnanců (a jejich rodin) před chudobou je třeba posuzovat s vědomím rozdílů mezi reálnou a statistickou chudobou. I na základě šetření příjmové chudoby je možné ukázat na řadu vhodnějších, lépe cílených nástrojů snižování reálné chudoby (daňová a odvodová politika, vytváření pracovních příležitostí pro návrat z mateřské, pro práci důchodců, podpora zkrácených úvazků, sociální politika).

Z předcházejícího odstavce je zřejmé, že čelní postavení ČR v evropských statistikách příjmové chudoby není nejpádňejším argumentem ke zvýšení minimální mzdy. O arbitrární povaze doporučené přiměřené minimální mzdy a její vazbě na národní medián už byla zmínka v kapitole 2. Doporučovaný cíl je nutné posuzovat nejen podle umístění v jednom žebříčku

(Obrázek 2.5), ale je třeba vzít v úvahu celkovou mzdovou úroveň a diferenciaci mezd. Je to zřejmé například ze srovnání pořadí evropských zemí podle Kaitz indexu ze zmíněného obrázku a pořadí podle mediánu hrubého hodinového výdělku (Eurostat, [Median gross hourly earnings](#)). Například Irsko a Belgie, které s ČR sdílejí poslední místa podle Kaitz indexu najdeme výrazně před ČR ve srovnání hodinových výdělků, a naopak Portugalsko nebo Rumunsko z čela podle Kaitz indexu najdeme za ČR nebo až na konci pořadí podle výdělku.

Obrázek 5.4 naznačuje, jak absurdní by bylo uplatnění principu přibližování k nejvyšším hodnotám podílu na minimální mzdě, když bychom jej aplikovali na odvětví v ČR. Odvětví s nejvyšším podílem, ve kterých se výdělek poloviny zaměstnanců pohybuje velmi blízko pod mediánem, by měla největší problémy se zvýšenou minimální mzdou. Ukazuje zároveň jak se hodnota indikátoru změnila v průběhu sledovaného období a doplňuje pohled na vliv aktuálního zvýšení minimální mzdy podle odvětví (viz Obrázek 1.8).

Obrázek 5.4 Podíl minimální mzdy na mediánech odvětví ČR 2013 - 2020



Zdroj: ČSÚ Struktura mezd zaměstnanců, zpracování TREXIMA.

6 Závěry a doporučení

6.1 Shrnutí

Minimální mzda v České republice v období 2013 až 2020 rostla rychleji (průměrně o 7,8 % meziročně) než medián hrubé měsíční mzdy (5,3 %). Podíl minimální mzdy na mediánu se zvýšil ze 38,2 % v roce 2013 na 43,9 % v roce 2020. S růstem minimální mzdy po roce 2013 souvisí i podíl zaměstnanců na minimální mzdě a nízkovýdělkových zaměstnanců pod 2/3 mediánu. Ve sledovaném období vzrostl podíl zaměstnanců na minimální mzdě o 0,8 p. b. ze 3,1 % v roce 2013 na 3,9 % v roce 2020, což odpovídá přibližně 139 tis. zaměstnancům. Podíl nízkovýdělkových zaměstnanců se naopak snížil z 19,9 % v roce 2013 na 17,7 % v roce 2020. Mezi různými skupinami zaměstnanců však existují rozdíly, např. ve skupině pomocných a nekvalifikovaných pracovníků pobírá minimální mzdu téměř pětina z nich, což odpovídá přibližně 43 tis. zaměstnanců. Mezi odvětvími jsou větší rozdíly než mezi kraji, a to jak z hlediska mzdové úrovně, tak z hlediska podílu zaměstnanců na minimální mzdě či nízkovýdělkových zaměstnanců. Srovnání s evropskými zeměmi ukazuje, že regionální diference minimální mzdy není obvyklá. Vzhledem k rozloze a charakteru ekonomiky ČR je jedna zákonná minimální mzda adekvátní, způsob zohlednění sektorových a regionálních rozdílů by mohl být úkolem expertní komise.

Lze říci, že v porovnání se zeměmi EU i jinými vyspělými mimoevropskými zeměmi, se Česká republika způsobem nastavování minimální mzdy vymyká. Schematicky lze sice zařadit do skupiny zemí s univerzální minimální mzdou, platnou pro všechny zaměstnance, ale schází zde přesně legislativně určený mechanismus i harmonogram, který by vymezoval pevné mantinely jejího stanovování. Proto lze způsob stanovení minimální mzdy v ČR označit jako neinstitucionalizovaný. Většina zemí však disponuje legislativními předpisy, které umožňují přesné, a především předvídatelné nastavení minimální mzdy. Konkrétní způsoby nastavení se v jednotlivých zemích liší a využívá se univerzálních i sektorových způsobů nastavení. Procesy nastavení minimální mzdy se liší výběrem indikátorů vývoje ekonomiky, na které se váže nastavení minimální mzdy i mírou využití metody indexace v procesu nastavení. Zaručená mzda podobná českému institutu byla zjištěna pouze na Slovensku a její používání vyplývá z historie společného státu. V mezinárodním srovnání patří Česká republika do skupiny zemí s relativně nízkou zákonnou minimální mzdou, v níž rostla minimální mzda nejrychleji. V této skupině zemí patří tempo růstu v ČR k průměrným.

Kvantitativní srovnání aktuálních úrovní minimální mzdy řadí Českou republiku v porovnání s ostatními evropskými zeměmi k zemím se spíše nízkou úrovní minimální mzdy, a to i navzdory tomu, že v posledních letech docházelo k jejímu masivnějšímu zvyšování. Přesto je však nutno přistupovat k jejímu nastavení citlivě a obezřetně.

Napříč evropskými zeměmi pozorujeme různorodé přístupy k valorizačnímu mechanismu pro nastavení minimální mzdy. Všude je však procedura nastavení minimální mzdy závislá na více kritériích a parametrech, neexistuje automatická valorizace na základě jednoho koeficientu. Např. Francie používá indexaci k vývoji cen a růstu reálné mzdy, Lucembursko indexuje k inflaci a Malta k vývoji maloobchodních cen. Součástí procesu nastavení minimální mzdy bývá vedle indexace současně expertní komise, která má za úkol navrhnout změnu minimální mzdy a hodnotit její dopady na trh práce. Taková komise funguje ve Velké Británii, Německu, Francii, Irsku a na Maltě, v Lucembursku roli této komise zastává vláda.

V ČR zákon neupravuje, jakým způsobem má proces nastavení minimální mzdy probíhat. Zvláště inspirativní v oblasti legislativního zajištění procesu je zákon na Slovensku. Podle zákona o minimální mzdě se tam musí zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců dohodnout do 31.8. o sumě minimální mzdy na následující kalendářní rok. Pokud k dohodě nedojde, je minimální mzda stanovena automatickým mechanismem (57 % průměrné měsíční nominální mzdy). Nastavení minimální mzdy na optimální úrovni je složitý úkol, jelikož je potřeba brát v úvahu mnoho faktorů, které změna minimální mzdy ovlivňuje. Součástí legislativního zajištění jsou proto expertní skupiny, které se působením minimální mzdy a analýzou dopadů zabývají. Předkládají účastníkům sociálního dialogu podklady k jednání i návrhy k nastavení úrovně minimální mzdy. Expertní komise ve Velké Británii si stanovuje cíle v úrovni minimální mzdy, které považuje za optimální. Cílem pro rok 2020 bylo 60 % mediánu. Tento proces se osvědčuje a pro rok 2022 si komise stanovila cíl 2/3 mediánu. Komise funguje jako poradní orgán pro určování minimální mzdy vládou. Je složena z předsedy a osmi členů, kteří jsou tvořeni zástupci zaměstnavatelů, zaměstnanců a poradních členů z odborné veřejnosti. V Německu je komise složena z předsedy, tří zástupců zaměstnanců, tří zástupců zaměstnavatelů a dvou odborníků bez hlasovacího práva. Úkolem komise v obou zemích je průběžně vyhodnocovat dopady změny minimální mzdy na ekonomiku země a přizpůsobovat tomu svá rozhodnutí.

Rok 2020 je v celosvětovém měřítku mezníkem v hospodářském vývoji, který vyvolala pandemie Covid-19. V roce 2020 byl předložen návrh Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU, ve které navrhovatelé spatřují předěl v dosavadní sociální politice EU. V případě závazného přijetí požaduje směrnice od členských států postupné směřování minimální mzdy ke konkrétním hodnotám vybraných indikátorů (národního mediánu a průměru hrubé mzdy) a podporu kolektivního vyjednávání směřováním k 70 % pokrytí kolektivními smlouvami. Kapitola 5 ukazuje, proč nemusí být cíle směrnice zárukou pozitivního působení minimální mzdy. Hluboký propad ekonomik v roce 2020 a problematické hledání cest restartu v roce 2021 určují současnou politiku evropských zemí ve vztahu k minimální mzdě. Všeobecnou tendencí je umírněnost a opatrnost při zvyšování minimální mzdy. Neurčitost ve vývoji indikátorů, které se používají v procesech stanovení minimální mzdy (mzdový růst, inflace, produktivita), vyžaduje komplexní posouzení stavu a možných dopadů zvýšení. Česká republika řeší v turbulentním prostředí současného ekonomického vývoje i přetrvávající problémy nestandardního procesu nastavení minimální mzdy. Bez zákonného rámce obvyklého v ostatních zemích zůstává k řešení problém zaručené mzdy a objektivního posouzení očekávání, která v posledních letech vzbuzoval automatický valorizační mechanismus.

6.2 Doporučení

Nejnižší mzda, kterou dostává pracovník na plný úvazek by měla být taková, která je potřeba pro život na minimálně slušné životní úrovni. Podpora růstu minimální mzdy je výrazem morálního a politického uznání slabšího postavení zaměstnanců vzhledem k postavení zaměstnavatelů na trhu práce. Na druhé straně analyzujeme její působení v prostředí tržní ekonomiky. Mzda je ekonomickou kategorií, kterou ovlivňuje nabídka a poptávka. Ekonomickou povahu mzdy na trhu práce musí respektovat i regulace formou minimální mzdy. Proces jejího stanovení musí balancovat ekonomické a sociální hledisko, ať vychází z teorií růstu, taženého ziskem nebo růstu taženého mzdami.

Největším nedostatkem české minimální mzdy je nedostatečné legislativní zajištění procesu stanovení minimální mzdy. Zkušenosti vyspělých evropských zemí ukazují, že nejúčinnějším nástrojem pro stanovení minimální mzdy je vyjednávání sociálních partnerů a pro takové vyjednávání chybí v ČR pravidla. Proto za prioritní úkol považujeme stanovení pravidel včetně harmonogramu vyjednávání, tzn. **vytvoření procesu stanovení minimální mzdy** a ten by měl být legislativně ukotven. Pravidla by měla stanovit etapy pro jednotlivá stadia vyjednávání (zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů, vyjednávání na úrovni tripartity), dát možnost ukončit jednání po dohodě stran a určit okolnosti pro vládní rozhodnutí v případě nedohody. Pravidla by měla zajistit zejména **předvídatelnost a transparentnost** procesu zvyšování minimální mzdy. Inspiraci pro formu legislativního zajištění lze najít například v Zákone o minimálnej mzdě (Zákon č. 663/2007 Z. z. Slovenské republiky).

Cílem popisovaného procesu je návrh zvýšení minimální mzdy, které vychází z reálného výkonu národní ekonomiky a bere ohled na budoucí vývoj hospodářství. V evropských zemích, které zákonnou minimální mzdou zaváděly jako poslední a stavěly na zkušenostech ostatních, pomáhají k dosahování cíle procesu expertní komise. Funkce komise je obvykle stanovena zákonem o minimální mzdě a jejím úkolem je informační zajištění procesu (poskytování podkladů účastníkům vyjednávání) a navrhování změn minimální mzdy. **Ustavení expertní poradní komise v ČR** jako součást navrhovaného procesu považujeme za druhou hlavní součást doporučení. Inspiraci pro formální stanovení lze najít v příslušných zákonech Velké Británie a Německa (podrobněji kapitola 4. studie).

Zdůvodnění zvyšování minimální mzdy od roku 2013 vycházelo z minulého mzdového vývoje včetně posledního návrhu automatické valorizace z roku 2018. Zkušenosti z vlivu pandemie ukazují, že vazba růstu minimální mzdy na minulý růst může působit proti aktuálnímu a očekávanému vývoji ekonomiky. Proto považujeme **orientaci na budoucí vývoj**, na prognózy vývoje hospodářství za třetí součást doporučení.

Pro optimální nastavování minimální mzdy i řešení přetrvávajících problémů je nutné zohlednit pořadí v čase. Bez ohledu na časovou naléhavost a prioritu doporučení považujeme za vhodné rychlé ustavení poradní komise, složené ze zástupců zaměstnavatelů, odborů a expertů, zabývajících se problematikou minimální mzdy. Bezprostřední účast stran sociálního dialogu může přispět ke konstruktivnějšímu vyjednávání. Účast expertů k systémovému

přístupu při formování procesu nastavení i komplexnějšímu pojetí minimální mzdy v kontextu vývoje ekonomiky. V **krátkodobém horizontu** (2022, 2023) bude třeba řešit zvyšování minimální mzdy v souvislosti s peripetemií restartu ekonomiky a vybrat specifické indikátory (např. inflace), určující zvýšení. Následně by měl být vybrán standardní okruh indikátorů pro období stabilnějšího vývoje národního hospodářství. Ve **střednědobém horizontu** mohou být doplněna pravidla pro vazbu minimální mzdy na vybrané indikátory do procesu nastavení, může být řešena periodicitu změn minimální mzdy, problematika zaručené mzdy a formování cíle pro minimální mzdu. Cílem může být například dosažení určité hodnoty podílu minimální mzdy na národním mediánu (průměru) hrubé mzdy, reakce na inflaci nebo reakce na vybranou skupinu indikátorů ekonomického vývoje. V **delším horizontu** je možné uvážit zařazení automatických mechanismů do procesu nastavení, systémově řešit minimální mzdu v širších souvislostech (rozpočet, daňový systém, sociální systém) a začlenit minimální mzdu do koncepce hospodářské politiky státu.

Navrhovaná doporučení jako celek, zejména pak pravidla pro vyjednávání a vazbu minimální mzdy na indikátory ekonomického vývoje by měla přispět k efektivnějšímu vyjednávání. Vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli o mzdách je jedním ze základních úkolů obou stran. Vyjednávání v rámci výše popsaného procesu s dostatečnou informační podporou nemůže být nahrazeno žádným automatickým mechanismem.

Literatura

ARPAIA, A. a kol. (2017). *Statutory Minimum Wages in the EU: Institutional Settings and Macroeconomic Implications* [online]. IZA Policy Paper No. 124. Dostupné z: <https://ftp.iza.org/pp124.pdf>.

BAILY, T., POPOV, D., WILSON, C. (2020). *Estimating the Impact of the National Living Wage on Businesses*. Research Report for the Low Pay Commission.

COORDINATION AND INFORMATION OFFICE FOR MINIMUM WAGE COMMISSION (2021). In: *mindestlohn-kommission.de: Reports / Resolutions* [online]. [cit. 20. 7. 2021]. Dostupné z: https://www.mindestlohn-kommission.de/EN/Report/Report_node.html.

DETRAGIACHE E. a kol. *A European Minimum Wage: Implications for Poverty and Macroeconomic Imbalances*, IMF Working Paper WP/20/59, May 2020, Dostupné z: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/05/22/A-European-Minimum-Wage-Implications-for-Poverty-and-Macroeconomic-Imbalances-49453>.

EUROFOUND (2019). *Minimum wages in 2019: Annual review* [online]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/minimum-wages-in-2019-annual-review>.

EUROFOUND (2020). *Minimum wages in 2020: Annual review* [online]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/minimum-wages-in-2020-annual-review> minimum wages in 2020: Annual review | Eurofound (europa.eu).

EUROFOUND (2021). *Minimum wages in 2021: Annual review, Minimum wages in the EU series* [online]. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/minimum-wages-in-2021-annual-review>.

EUROPEAN PARLIAMENT RESEAR SERVICE (2020). *Fair minimum wages in the EU: Pre-legislative synthesis of national, regional and local positions on the European Commission's initiative* [online]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659306/EPRS_BRI\(2020\)659306_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659306/EPRS_BRI(2020)659306_EN.pdf).

EUROSTAT (2021a). *Monthly minimum wages – bi-annual data* [online]. Dostupné z: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en.

EUROSTAT (2021b). *Low-wage earners as a proportion of all employees (excluding apprentices) by sex* [online]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_ses_pub1s/default/table?lang=en.

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR (2018). *Hospodářská komora oceňuje, že MPSV přichází s valorizačním mechanismem pro minimální mzdu. Není ale zatím správně nastaven a minimální mzdu neodpolitizuje* [online]. Dostupné z: https://www.komora.cz/press_release/hospodarska-komora-ocenuje-ze-mpsv-prichazi-s-valorizacnim-mechanismem-pro-minimalni-mzdu-neni-ale-zatim-spravne-nastaven-a-minimalni-mzdu-neodpolitizuje/.

IBSEN, CH. a KEUNE, M. (2018). *Organised Decentralisation of Collective Bargaining: Case studies of Germany, Netherlands and Denmark* [online]. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 217, OECD Publishing, Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/f0394ef5-en>.

ILO (2021). *Setting and adjusting minimum wage levels* [online]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-adjusting/lang--en/index.htm>.

LOW PAY COMMISSION (2020). *National Minimum Wage, Low Pay Commission Report 2020* [online]. [cit. 20. 7. 2021]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/low-pay-commission-report-2020>.

MPSV (2018). *Návrh na zvýšení minimální mzdy* [online]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/c35ca387fa922f52/uploads/Navr_h_na_zvy_seni_minimalni_mzdy.docx.

MÜLLER, T., SCHULTEN, T. (2020). Minimum-wage directive: yes, but ... [online]. In: *Social Europe*. Dostupné z: <https://socialeurope.eu/minimum-wage-directive-yes-but>.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. *Nařízení vlády 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*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567#p2>.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.: *Nařízení vlády 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*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>.

NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE (2021). *Minimálne mzdové nároky v roku 2021* [online]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/minimalne-mzdove-naroky-v-roku-2021/>.

OECD (2021a). *Minimum relative to average wages of full time workers* [online]. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>.

OECD (2021b). *Trade union dataset: Trade union density* [online]. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>.

PICHT, J., TOMŠEJ, J. (2020). *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer.

SCHULTEN, T., MÜLLER, T. (2020). *Between Poverty Wages And Living Wages: Minimum wage regimes in the European Union* [online]. European Studies for social and Labour Market Policy No.1//2020. Dostupné z: <https://oezlem-alev-demirel.de/wp-content/uploads/2020/06/mindestlohn-englisch-web.pdf>.

SP ČR (2016). *Metoda nastavení minimální mzdy* [online]. Dostupné z: https://www.spcr.cz/images/320-Minimalni_mzda_studie.pdf.

VLÁDA ČR (2018). *Programové prohlášení Vlády ČR* [online]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/Programove-prohlaseni-vlady-cerven-2018.pdf>.

Zákon č. 311/2001 Sb., *Zákoník práce*. Dostupné z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#prilohy>.

Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast13>.

Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde. Dostupné z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2007-663>.

Zákon o minimální mzdě (*Mindestlohngesetz 1994*). Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/milog/BJNR134810014.html>.

Zákon o minimální mzdě (*National Minimum Wage Act z roku 1998*) Dostupné z: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/section/7>.

Příloha 1 – Tabulková část

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
Průmysl a stavebnictví	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
Služby	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
	H	Doprava a skladování
	I	Ubytování, stravování a pohostinství
	J	Informační a komunikační činnosti
	K	Peněžnictví a pojišťovnictví
	L	Činnosti v oblasti nemovitostí
	M	Profesní, vědecké a technické činnosti
	N	Administrativní a podpůrné činnosti
	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
	P	Vzdělávání
	Q	Zdravotní a sociální péče
	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
	S	Ostatní činnosti
	T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
	U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Tabulka II: Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle pohlaví, věku, vzdělání, kraje, zaměstnání, velikosti ekonomického subjektu, doby zaměstnání, úvazku, odvětví, sféry a státního občanství za roky 2013 až 2020

Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV za roky 2013 až 2020							
	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Celkem							
	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	739 768	20,7%	100,0%	113 719	3,2%	100,0%
	2016	717 901	19,8%	100,0%	116 946	3,2%	100,0%
	2017	682 978	18,6%	100,0%	119 907	3,3%	100,0%
	2018	671 672	18,1%	100,0%	124 769	3,4%	100,0%
	2019	696 590	18,7%	100,0%	140 129	3,8%	100,0%
	2020	628 948	17,7%	100,0%	139 147	3,9%	100,0%
Pohlaví							
Muži							
	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	319 239	16,2%	43,2%	59 442	3,0%	52,3%
	2016	316 921	15,7%	44,1%	61 609	3,1%	52,7%
	2017	304 949	15,1%	44,6%	63 867	3,2%	53,3%
	2018	300 822	14,8%	44,8%	68 077	3,3%	54,6%
	2019	321 552	15,8%	46,2%	76 099	3,7%	54,3%
	2020	293 935	15,1%	46,7%	75 595	3,9%	54,3%
Ženy							
	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	420 529	26,3%	56,8%	54 277	3,4%	47,7%
	2016	400 980	24,8%	55,9%	55 336	3,4%	47,3%
	2017	378 029	23,0%	55,4%	56 040	3,4%	46,7%
	2018	370 850	22,2%	55,2%	56 692	3,4%	45,4%
	2019	375 038	22,4%	53,8%	64 030	3,8%	45,7%
	2020	335 014	21,0%	53,3%	63 552	4,0%	45,7%
Věk							
do 20 let							
	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	3 780	46,2%	0,5%	442	5,4%	0,4%
	2016	3 886	41,3%	0,5%	360	3,8%	0,3%
	2017	4 776	44,1%	0,7%	799	7,4%	0,7%
	2018	4 477	40,5%	0,7%	835	7,6%	0,7%
	2019	5 036	46,7%	0,7%	1 003	9,3%	0,7%
	2020	4 106	47,4%	0,7%	851	9,8%	0,6%

	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
20 - 29 let	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	124 467	22,5%	16,8%	20 328	3,7%	17,9%
	2016	115 831	20,3%	16,1%	20 810	3,7%	17,8%
	2017	102 919	18,1%	15,1%	17 319	3,0%	14,4%
	2018	98 351	17,4%	14,6%	16 006	2,8%	12,8%
	2019	98 122	18,0%	14,1%	18 339	3,4%	13,1%
	2020	89 622	18,0%	14,2%	19 474	3,9%	14,0%
30 - 39 let	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	176 669	19,3%	23,9%	27 752	3,0%	24,4%
	2016	166 369	18,4%	23,2%	27 804	3,1%	23,8%
	2017	146 634	16,9%	21,5%	27 615	3,2%	23,0%
	2018	135 169	15,9%	20,1%	27 609	3,3%	22,1%
	2019	139 762	16,8%	20,1%	32 114	3,9%	22,9%
	2020	124 710	16,0%	19,8%	31 563	4,1%	22,7%
40 - 49 let	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	211 512	20,6%	28,6%	29 700	2,9%	26,1%
	2016	209 325	19,7%	29,2%	31 741	3,0%	27,1%
	2017	203 112	18,5%	29,7%	36 720	3,3%	30,6%
	2018	201 737	17,8%	30,0%	38 331	3,4%	30,7%
	2019	210 897	18,2%	30,3%	42 346	3,7%	30,2%
	2020	189 560	17,0%	30,1%	41 943	3,8%	30,1%
50 - 59 let	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	176 857	21,4%	23,9%	27 326	3,3%	24,0%
	2016	172 937	20,7%	24,1%	27 210	3,3%	23,3%
	2017	172 152	20,5%	25,2%	28 224	3,4%	23,5%
	2018	173 198	20,2%	25,8%	30 605	3,6%	24,5%
	2019	180 605	20,7%	25,9%	33 737	3,9%	24,1%
	2020	164 398	19,2%	26,1%	33 437	3,9%	24,0%
60 a více let	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	46 482	19,2%	6,3%	8 171	3,4%	7,2%
	2016	49 552	19,6%	6,9%	9 021	3,6%	7,7%
	2017	53 384	19,4%	7,8%	9 229	3,3%	7,7%
	2018	58 740	20,2%	8,7%	11 383	3,9%	9,1%
	2019	62 167	20,6%	8,9%	12 590	4,2%	9,0%
	2020	56 553	19,2%	9,0%	11 879	4,0%	8,5%

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						
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	90 011	45,3%	12,2%	16 875	8,5%	14,8%
2016	82 859	41,2%	11,5%	16 729	8,3%	14,3%
2017	86 346	40,2%	12,6%	19 012	8,9%	15,9%
2018	87 723	41,4%	13,1%	22 556	10,6%	18,1%
2019	90 767	39,9%	13,0%	22 939	10,1%	16,4%
2020	84 152	36,4%	13,4%	22 901	9,9%	16,5%
Střední bez maturity						
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	370 991	30,4%	50,1%	55 150	4,5%	48,5%
2016	352 227	29,2%	49,1%	56 424	4,7%	48,2%
2017	322 396	27,1%	47,2%	48 872	4,1%	40,8%
2018	312 594	26,3%	46,5%	47 621	4,0%	38,2%
2019	320 677	27,2%	46,0%	55 325	4,7%	39,5%
2020	275 003	25,5%	43,7%	52 109	4,8%	37,4%
Střední s maturitou						
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	206 170	16,0%	27,9%	28 936	2,2%	25,4%
2016	208 496	15,8%	29,0%	30 895	2,3%	26,4%
2017	189 284	14,5%	27,7%	30 696	2,4%	25,6%
2018	184 425	14,0%	27,5%	30 174	2,3%	24,2%
2019	195 582	14,8%	28,1%	36 568	2,8%	26,1%
2020	181 965	14,4%	28,9%	37 111	2,9%	26,7%
Vysokoškolské						
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	48 016	6,2%	6,5%	7 767	1,0%	6,8%
2016	50 944	6,3%	7,1%	8 723	1,1%	7,5%
2017	46 838	5,7%	6,9%	10 938	1,3%	9,1%
2018	47 908	5,6%	7,1%	11 804	1,4%	9,5%
2019	53 608	6,1%	7,7%	13 403	1,5%	9,6%
2020	51 528	5,9%	8,2%	13 822	1,6%	9,9%
Kraj						
Hl. město Praha						
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	103 631	15,7%	14,0%	20 652	3,1%	18,2%
2016	101 394	14,6%	14,1%	21 019	3,0%	18,0%
2017	101 411	14,3%	14,8%	22 333	3,2%	18,6%
2018	102 054	14,2%	15,2%	24 645	3,4%	19,8%
2019	99 946	14,1%	14,3%	26 194	3,7%	18,7%
2020	94 968	13,8%	15,1%	27 673	4,0%	19,9%

	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Středočeský kraj	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	71 002	19,7%	9,6%	11 316	3,1%	10,0%
	2016	65 428	19,1%	9,1%	9 952	2,9%	8,5%
	2017	71 077	18,2%	10,4%	12 288	3,1%	10,2%
	2018	64 612	16,8%	9,6%	12 427	3,2%	10,0%
	2019	71 780	18,1%	10,3%	14 969	3,8%	10,7%
	2020	68 040	18,2%	10,8%	16 791	4,5%	12,1%
Jihočeský kraj	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	46 081	21,9%	6,2%	5 529	2,6%	4,9%
	2016	43 236	21,1%	6,0%	4 897	2,4%	4,2%
	2017	44 979	19,9%	6,6%	4 991	2,2%	4,2%
	2018	40 326	19,4%	6,0%	5 818	2,8%	4,7%
	2019	41 719	19,8%	6,0%	6 950	3,3%	5,0%
	2020	38 314	18,9%	6,1%	6 190	3,0%	4,4%
Plzeňský kraj	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	38 837	20,2%	5,2%	5 505	2,9%	4,8%
	2016	38 444	19,6%	5,4%	4 922	2,5%	4,2%
	2017	31 919	16,7%	4,7%	4 287	2,2%	3,6%
	2018	31 782	15,9%	4,7%	4 529	2,3%	3,6%
	2019	32 889	17,1%	4,7%	3 858	2,0%	2,8%
	2020	27 014	15,2%	4,3%	3 915	2,2%	2,8%
Karlovarský kraj	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	22 709	26,5%	3,1%	2 357	2,8%	2,1%
	2016	21 986	25,7%	3,1%	2 992	3,5%	2,6%
	2017	19 958	23,7%	2,9%	3 221	3,8%	2,7%
	2018	19 990	23,7%	3,0%	3 268	3,9%	2,6%
	2019	20 407	22,3%	2,9%	3 976	4,3%	2,8%
	2020	17 537	22,4%	2,8%	3 668	4,7%	2,6%
Ústecký kraj	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	53 674	22,6%	7,3%	9 358	3,9%	8,2%
	2016	51 300	22,4%	7,1%	10 137	4,4%	8,7%
	2017	52 720	22,0%	7,7%	10 952	4,6%	9,1%
	2018	49 008	21,2%	7,3%	10 402	4,5%	8,3%
	2019	50 205	21,8%	7,2%	13 067	5,7%	9,3%
	2020	45 036	20,0%	7,2%	11 811	5,2%	8,5%

	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Liberecký kraj							
	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	22 216	18,5%	3,0%	3 306	2,8%	2,9%
	2016	27 633	19,1%	3,8%	3 805	2,6%	3,3%
	2017	26 632	20,7%	3,9%	5 867	4,6%	4,9%
	2018	26 024	20,0%	3,9%	5 107	3,9%	4,1%
	2019	24 807	19,1%	3,6%	5 955	4,6%	4,2%
	2020	22 527	18,4%	3,6%	6 079	5,0%	4,4%
Královéhradecký kraj							
	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	39 837	21,2%	5,4%	3 783	2,0%	3,3%
	2016	35 813	19,1%	5,0%	3 871	2,1%	3,3%
	2017	35 183	16,8%	5,2%	5 441	2,6%	4,5%
	2018	32 292	16,4%	4,8%	6 705	3,4%	5,4%
	2019	33 973	17,0%	4,9%	6 410	3,2%	4,6%
	2020	28 156	15,2%	4,5%	5 845	3,2%	4,2%
Pardubický kraj							
	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	39 749	22,5%	5,4%	3 800	2,2%	3,3%
	2016	38 649	21,9%	5,4%	5 662	3,2%	4,8%
	2017	32 789	20,1%	4,8%	4 763	2,9%	4,0%
	2018	32 185	18,3%	4,8%	4 439	2,5%	3,6%
	2019	33 262	18,6%	4,8%	4 731	2,6%	3,4%
	2020	32 017	17,5%	5,1%	5 022	2,8%	3,6%
kraj Vysočina							
	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	35 892	22,8%	4,9%	4 664	3,0%	4,1%
	2016	36 531	20,3%	5,1%	4 714	2,6%	4,0%
	2017	30 387	19,4%	4,4%	4 469	2,9%	3,7%
	2018	29 927	18,9%	4,5%	3 939	2,5%	3,2%
	2019	31 516	19,7%	4,5%	4 472	2,8%	3,2%
	2020	28 717	18,1%	4,6%	4 578	2,9%	3,3%
Jihomoravský kraj							
	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	87 284	21,9%	11,8%	16 272	4,1%	14,3%
	2016	82 994	21,4%	11,6%	15 896	4,1%	13,6%
	2017	72 707	19,0%	10,6%	14 010	3,7%	11,7%
	2018	77 789	19,0%	11,6%	15 241	3,7%	12,2%
	2019	79 285	19,2%	11,4%	17 836	4,3%	12,7%
	2020	71 668	18,0%	11,4%	16 757	4,2%	12,0%

	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Olomoucký kraj	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	40 064	22,4%	5,4%	5 995	3,4%	5,3%
	2016	42 145	20,3%	5,9%	6 518	3,1%	5,6%
	2017	42 233	21,8%	6,2%	6 371	3,3%	5,3%
	2018	43 631	20,9%	6,5%	7 593	3,6%	6,1%
	2019	44 725	21,8%	6,4%	8 262	4,0%	5,9%
	2020	38 536	20,1%	6,1%	7 459	3,9%	5,4%
Zlínský kraj	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	48 848	22,5%	6,6%	5 423	2,5%	4,8%
	2016	45 727	22,5%	6,4%	5 230	2,6%	4,5%
	2017	44 091	19,8%	6,5%	6 434	2,9%	5,4%
	2018	43 153	20,5%	6,4%	6 162	2,9%	4,9%
	2019	45 909	21,7%	6,6%	8 120	3,8%	5,8%
	2020	41 182	21,4%	6,5%	8 061	4,2%	5,8%
Moravskoslezský kraj	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	89 943	23,1%	12,2%	15 759	4,0%	13,9%
	2016	86 622	22,2%	12,1%	17 331	4,4%	14,8%
	2017	76 892	20,8%	11,3%	14 477	3,9%	12,1%
	2018	78 847	20,3%	11,7%	14 495	3,7%	11,6%
	2019	85 679	22,3%	12,3%	15 330	4,0%	10,9%
	2020	74 642	20,3%	11,9%	15 298	4,2%	11,0%
Zaměstnání Zákonodárci a řídící pracovníci	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	11 430	6,7%	1,5%	2 518	1,5%	2,2%
	2016	12 411	7,2%	1,7%	3 142	1,8%	2,7%
	2017	7 370	4,7%	1,1%	1 831	1,2%	1,5%
	2018	5 705	3,7%	0,8%	1 486	1,0%	1,2%
	2019	6 371	4,3%	0,9%	1 433	1,0%	1,0%
	2020	5 037	3,6%	0,8%	1 437	1,0%	1,0%
Specialisté	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	13 547	2,6%	1,8%	1 976	0,4%	1,7%
	2016	14 958	2,8%	2,1%	2 409	0,5%	2,1%
	2017	12 129	2,2%	1,8%	2 553	0,5%	2,1%
	2018	13 716	2,5%	2,0%	2 661	0,5%	2,1%
	2019	14 690	2,6%	2,1%	2 859	0,5%	2,0%
	2020	14 228	2,5%	2,3%	3 004	0,5%	2,2%

Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Techničtí a odborní pracovníci						
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	65 263	8,5%	8,8%	8 760	1,1%	7,7%
2016	66 359	8,5%	9,2%	10 005	1,3%	8,6%
2017	60 466	7,6%	8,9%	12 260	1,5%	10,2%
2018	60 435	7,4%	9,0%	12 716	1,6%	10,2%
2019	66 397	8,1%	9,5%	14 392	1,8%	10,3%
2020	67 118	8,5%	10,7%	14 869	1,9%	10,7%
Úředníci						
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	62 528	21,2%	8,5%	9 339	3,2%	8,2%
2016	63 639	21,2%	8,9%	9 424	3,1%	8,1%
2017	64 103	20,6%	9,4%	12 068	3,9%	10,1%
2018	63 750	20,6%	9,5%	12 098	3,9%	9,7%
2019	68 202	21,7%	9,8%	13 637	4,3%	9,7%
2020	63 614	21,2%	10,1%	13 975	4,6%	10,0%
Pracovníci ve službách a prodeji						
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	238 085	52,0%	32,2%	39 432	8,6%	34,7%
2016	228 534	48,8%	31,8%	39 180	8,4%	33,5%
2017	203 705	43,2%	29,8%	29 850	6,3%	24,9%
2018	192 858	40,5%	28,7%	26 098	5,5%	20,9%
2019	194 335	40,2%	27,9%	32 779	6,8%	23,4%
2020	158 685	35,8%	25,2%	30 292	6,8%	21,8%
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství						
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	8 463	27,5%	1,1%	1 274	4,1%	1,1%
2016	8 560	26,9%	1,2%	1 316	4,1%	1,1%
2017	9 241	29,4%	1,4%	1 849	5,9%	1,5%
2018	9 484	31,5%	1,4%	1 523	5,1%	1,2%
2019	8 913	29,9%	1,3%	1 603	5,4%	1,1%
2020	8 777	30,0%	1,4%	1 561	5,3%	1,1%
Řemeslníci a opraváři						
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	94 777	18,7%	12,8%	10 848	2,1%	9,5%
2016	91 643	18,4%	12,8%	12 018	2,4%	10,3%
2017	83 441	17,0%	12,2%	14 029	2,9%	11,7%
2018	77 210	16,0%	11,5%	14 201	3,0%	11,4%
2019	78 476	16,7%	11,3%	16 181	3,4%	11,5%
2020	77 083	17,4%	12,3%	16 267	3,7%	11,7%

Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Obsluha strojů a zařízení, montéři						
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	110 915	19,2%	15,0%	7 509	1,3%	6,6%
2016	101 245	17,1%	14,1%	7 430	1,3%	6,4%
2017	104 325	17,0%	15,3%	9 948	1,6%	8,3%
2018	100 951	16,4%	15,0%	10 505	1,7%	8,4%
2019	112 106	18,0%	16,1%	12 053	1,9%	8,6%
2020	103 077	17,7%	16,4%	14 273	2,4%	10,3%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci						
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	132 477	59,1%	17,9%	31 223	13,9%	27,5%
2016	128 461	57,0%	17,9%	31 380	13,9%	26,8%
2017	136 859	57,9%	20,0%	35 371	15,0%	29,5%
2018	146 547	60,0%	21,8%	43 257	17,7%	34,7%
2019	145 967	60,9%	21,0%	44 668	18,6%	31,9%
2020	130 138	57,8%	20,7%	42 853	19,0%	30,8%
Velikost ekonomického subjektu do 10 zaměstnanců						
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	281 852	51,9%	38,1%	59 190	10,9%	52,0%
2016	290 674	53,4%	40,5%	64 901	11,9%	55,5%
2017	268 424	47,7%	39,3%	73 727	13,1%	61,5%
2018	261 350	49,0%	38,9%	71 887	13,5%	57,6%
2019	272 295	51,5%	39,1%	83 263	15,7%	59,4%
2020	276 277	52,9%	43,9%	85 735	16,4%	61,6%
10 - 49 zaměstnanců						
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	188 598	25,8%	25,5%	27 204	3,7%	23,9%
2016	176 651	24,2%	24,6%	28 347	3,9%	24,2%
2017	164 124	23,7%	24,0%	25 017	3,6%	20,9%
2018	160 111	23,3%	23,8%	27 072	3,9%	21,7%
2019	171 084	24,5%	24,6%	28 538	4,1%	20,4%
2020	145 651	22,3%	23,2%	26 915	4,1%	19,3%
50 - 249 zaměstnanců						
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	137 961	16,9%	18,6%	14 176	1,7%	12,5%
2016	128 225	15,4%	17,9%	11 078	1,3%	9,5%
2017	132 773	15,7%	19,4%	11 079	1,3%	9,2%
2018	135 068	15,4%	20,1%	15 041	1,7%	12,1%
2019	147 243	16,5%	21,1%	17 632	2,0%	12,6%
2020	117 688	14,0%	18,7%	16 923	2,0%	12,2%

	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
250 - 999 zaměstnanců							
	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	75 483	11,2%	10,2%	9 292	1,4%	8,2%
	2016	70 672	10,1%	9,8%	8 981	1,3%	7,7%
	2017	69 606	9,8%	10,2%	7 680	1,1%	6,4%
	2018	69 441	9,6%	10,3%	7 728	1,1%	6,2%
	2019	66 546	9,2%	9,6%	7 438	1,0%	5,3%
	2020	57 362	8,4%	9,1%	6 496	1,0%	4,7%
1000 - 4999 zaměstnanců							
	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	37 433	7,6%	5,1%	2 735	0,6%	2,4%
	2016	34 512	6,9%	4,8%	2 675	0,5%	2,3%
	2017	32 106	6,2%	4,7%	1 850	0,4%	1,5%
	2018	31 716	6,0%	4,7%	2 321	0,4%	1,9%
	2019	29 649	5,6%	4,3%	2 209	0,4%	1,6%
	2020	25 287	4,9%	4,0%	2 309	0,4%	1,7%
5000 a více zaměstnanců							
	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	18 440	5,8%	2,5%	1 122	0,4%	1,0%
	2016	17 167	5,2%	2,4%	965	0,3%	0,8%
	2017	15 944	4,7%	2,3%	553	0,2%	0,5%
	2018	13 985	4,0%	2,1%	721	0,2%	0,6%
	2019	9 773	2,9%	1,4%	1 049	0,3%	0,7%
	2020	6 683	2,0%	1,1%	770	0,2%	0,6%
Doba zaměstnání u jednoho zaměstnavatele do 1 roku							
	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	101 629	33,7%	13,7%	14 747	4,9%	13,0%
	2016	93 103	29,8%	13,0%	14 398	4,6%	12,3%
	2017	88 517	27,7%	13,0%	13 825	4,3%	11,5%
	2018	84 190	26,9%	12,5%	14 721	4,7%	11,8%
	2019	84 210	28,4%	12,1%	15 147	5,1%	10,8%
	2020	65 380	27,4%	10,4%	13 316	5,6%	9,6%
1 - 5 let							
	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	313 251	27,0%	42,3%	55 510	4,8%	48,8%
	2016	309 233	25,5%	43,1%	56 201	4,6%	48,1%
	2017	313 904	24,0%	46,0%	59 937	4,6%	50,0%
	2018	312 137	22,7%	46,5%	60 794	4,4%	48,7%
	2019	327 108	23,2%	47,0%	70 844	5,0%	50,6%
	2020	294 707	22,1%	46,9%	71 281	5,4%	51,2%

	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
nad 5 let							
	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	324 888	15,4%	43,9%	43 462	2,1%	38,2%
	2016	315 565	15,0%	44,0%	46 347	2,2%	39,6%
	2017	280 557	13,8%	41,1%	46 145	2,3%	38,5%
	2018	275 346	13,7%	41,0%	49 255	2,4%	39,5%
	2019	285 272	14,2%	41,0%	54 139	2,7%	38,6%
	2020	268 862	13,6%	42,7%	54 550	2,8%	39,2%
Úvazek							
Zkrácený úvazek							
	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	110 764	26,0%	15,0%	17 291	4,1%	15,2%
	2016	97 153	24,0%	13,5%	14 419	3,6%	12,3%
	2017	103 932	23,9%	15,2%	15 629	3,6%	13,0%
	2018	103 588	22,6%	15,4%	18 062	3,9%	14,5%
	2019	107 964	22,6%	15,5%	18 537	3,9%	13,2%
	2020	91 843	20,1%	14,6%	16 934	3,7%	12,2%
Plný úvazek							
	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	629 004	20,0%	85,0%	96 428	3,1%	84,8%
	2016	620 748	19,2%	86,5%	102 527	3,2%	87,7%
	2017	579 046	17,9%	84,8%	104 278	3,2%	87,0%
	2018	568 085	17,5%	84,6%	106 707	3,3%	85,5%
	2019	588 626	18,2%	84,5%	121 593	3,8%	86,8%
	2020	537 106	17,4%	85,4%	122 213	4,0%	87,8%
Odvětví							
Zemědělství, lesnictví a rybářství							
	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	19 686	21,6%	2,7%	1 737	1,9%	1,5%
	2016	19 988	22,4%	2,8%	1 895	2,1%	1,6%
	2017	18 634	20,9%	2,7%	3 573	4,0%	3,0%
	2018	19 587	22,2%	2,9%	3 599	4,1%	2,9%
	2019	18 659	21,4%	2,7%	3 892	4,5%	2,8%
	2020	16 998	20,1%	2,7%	4 038	4,8%	2,9%
Těžba a dobývání							
	2013	919	3,0%	0,1%	150	0,5%	0,1%
	2014	871	3,0%	0,1%	134	0,5%	0,1%
	2015	1 237	4,5%	0,2%	194	0,7%	0,2%
	2016	874	3,4%	0,1%	128	0,5%	0,1%
	2017	837	3,6%	0,1%	54	0,2%	0,0%
	2018	538	2,4%	0,1%	15	0,1%	0,0%
	2019	554	2,6%	0,1%	8	0,0%	0,0%
	2020	510	2,6%	0,1%	89	0,5%	0,1%

Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Zpracovatelský průmysl						
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	146 225	14,4%	19,8%	14 314	1,4%	12,6%
2016	133 443	12,9%	18,6%	15 029	1,4%	12,9%
2017	132 113	12,6%	19,3%	17 476	1,7%	14,6%
2018	125 483	11,8%	18,7%	16 282	1,5%	13,0%
2019	131 724	12,6%	18,9%	18 129	1,7%	12,9%
2020	125 027	12,8%	19,9%	18 763	1,9%	13,5%
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatiz. vzduchu						
2013	679	2,4%	0,1%	175	0,6%	0,2%
2014	954	3,4%	0,1%	70	0,2%	0,1%
2015	1 148	4,1%	0,2%	240	0,9%	0,2%
2016	920	3,2%	0,1%	217	0,8%	0,2%
2017	1 345	4,4%	0,2%	480	1,6%	0,4%
2018	1 116	3,5%	0,2%	279	0,9%	0,2%
2019	1 395	4,2%	0,2%	304	0,9%	0,2%
2020	1 257	3,9%	0,2%	280	0,9%	0,2%
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi						
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	7 392	15,4%	1,0%	1 198	2,5%	1,1%
2016	7 969	16,5%	1,1%	1 284	2,7%	1,1%
2017	8 001	16,5%	1,2%	1 665	3,4%	1,4%
2018	7 491	15,5%	1,1%	1 444	3,0%	1,2%
2019	7 440	15,1%	1,1%	1 321	2,7%	0,9%
2020	7 230	14,7%	1,1%	1 341	2,7%	1,0%
Stavebnictví						
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	44 071	22,8%	6,0%	6 407	3,3%	5,6%
2016	46 066	24,3%	6,4%	7 204	3,8%	6,2%
2017	49 260	26,5%	7,2%	12 338	6,6%	10,3%
2018	51 681	27,7%	7,7%	15 051	8,1%	12,1%
2019	54 096	29,0%	7,8%	18 556	9,9%	13,2%
2020	53 108	28,8%	8,4%	17 191	9,3%	12,4%
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel						
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	147 233	32,4%	19,9%	18 095	4,0%	15,9%
2016	136 964	29,5%	19,1%	17 115	3,7%	14,6%
2017	126 718	27,0%	18,6%	21 467	4,6%	17,9%
2018	117 161	25,0%	17,4%	22 139	4,7%	17,7%
2019	120 429	25,6%	17,3%	23 601	5,0%	16,8%
2020	115 040	25,5%	18,3%	25 758	5,7%	18,5%

Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Doprava a skladování						
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	49 527	21,2%	6,7%	5 128	2,2%	4,5%
2016	47 817	19,9%	6,7%	5 266	2,2%	4,5%
2017	43 726	17,9%	6,4%	4 610	1,9%	3,8%
2018	43 387	17,9%	6,5%	5 001	2,1%	4,0%
2019	48 348	19,6%	6,9%	4 721	1,9%	3,4%
2020	42 953	18,3%	6,8%	5 598	2,4%	4,0%
Ubytování, stravování a pohostinství						
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	74 225	72,3%	10,0%	19 733	19,2%	17,4%
2016	72 654	69,3%	10,1%	22 014	21,0%	18,8%
2017	63 586	61,8%	9,3%	14 127	13,7%	11,8%
2018	66 165	62,3%	9,9%	11 681	11,0%	9,4%
2019	71 291	64,0%	10,2%	18 191	16,3%	13,0%
2020	57 328	65,7%	9,1%	15 818	18,1%	11,4%
Informační a komunikační činnosti						
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	5 926	6,1%	0,8%	1 760	1,8%	1,5%
2016	5 540	5,5%	0,8%	1 877	1,8%	1,6%
2017	6 395	6,0%	0,9%	1 858	1,8%	1,5%
2018	5 939	5,3%	0,9%	1 555	1,4%	1,2%
2019	6 538	5,6%	0,9%	1 885	1,6%	1,3%
2020	6 857	5,8%	1,1%	1 892	1,6%	1,4%
Peněžnictví a pojištnictví						
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	2 832	4,2%	0,4%	864	1,3%	0,8%
2016	1 890	2,8%	0,3%	584	0,9%	0,5%
2017	3 023	4,3%	0,4%	948	1,4%	0,8%
2018	2 307	3,3%	0,3%	709	1,0%	0,6%
2019	1 680	2,4%	0,2%	505	0,7%	0,4%
2020	1 825	2,7%	0,3%	675	1,0%	0,5%
Činnosti v oblasti nemovitostí						
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	11 522	27,3%	1,6%	2 381	5,6%	2,1%
2016	12 264	29,2%	1,7%	2 435	5,8%	2,1%
2017	12 648	31,1%	1,9%	2 647	6,5%	2,2%
2018	12 255	29,3%	1,8%	3 100	7,4%	2,5%
2019	12 963	32,5%	1,9%	3 244	8,1%	2,3%
2020	16 579	39,3%	2,6%	4 092	9,7%	2,9%

Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Profesní, vědecké a technické činnosti						
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	26 316	17,2%	3,6%	4 906	3,2%	4,3%
2016	29 380	18,6%	4,1%	5 772	3,7%	4,9%
2017	27 795	17,5%	4,1%	7 644	4,8%	6,4%
2018	28 714	17,7%	4,3%	7 879	4,8%	6,3%
2019	31 710	19,2%	4,6%	9 023	5,5%	6,4%
2020	31 478	19,9%	5,0%	8 862	5,6%	6,4%
Administrativní a podpůrné činnosti						
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	81 512	51,2%	11,0%	23 430	14,7%	20,6%
2016	81 615	48,7%	11,4%	21 974	13,1%	18,8%
2017	77 151	46,0%	11,3%	16 560	9,9%	13,8%
2018	84 706	49,7%	12,6%	22 641	13,3%	18,1%
2019	88 447	51,7%	12,7%	23 187	13,6%	16,5%
2020	70 157	47,7%	11,2%	22 239	15,1%	16,0%
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení						
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	18 745	6,8%	2,5%	5 334	1,9%	4,7%
2016	17 279	6,3%	2,4%	5 393	2,0%	4,6%
2017	16 022	5,8%	2,3%	4 460	1,6%	3,7%
2018	14 425	5,2%	2,1%	4 035	1,4%	3,2%
2019	12 718	4,5%	1,8%	3 682	1,3%	2,6%
2020	10 959	4,0%	1,7%	3 185	1,1%	2,3%
Vzdělávání						
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	38 202	15,9%	5,2%	1 417	0,6%	1,2%
2016	39 197	16,3%	5,5%	1 551	0,6%	1,3%
2017	39 365	16,0%	5,8%	2 104	0,9%	1,8%
2018	36 991	14,6%	5,5%	2 072	0,8%	1,7%
2019	33 302	12,8%	4,8%	1 993	0,8%	1,4%
2020	25 829	9,8%	4,1%	1 710	0,6%	1,2%
Zdravotní a sociální péče						
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	37 109	14,3%	5,0%	2 103	0,8%	1,8%
2016	38 795	14,7%	5,4%	2 504	0,9%	2,1%
2017	32 834	12,3%	4,8%	3 142	1,2%	2,6%
2018	31 150	11,5%	4,6%	3 133	1,2%	2,5%
2019	33 192	12,0%	4,8%	3 716	1,3%	2,7%
2020	23 179	8,5%	3,7%	2 461	0,9%	1,8%

Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti						
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	11 849	25,5%	1,6%	1 121	2,4%	1,0%
2016	10 524	22,6%	1,5%	1 414	3,0%	1,2%
2017	8 889	19,2%	1,3%	1 318	2,8%	1,1%
2018	7 230	15,8%	1,1%	940	2,0%	0,8%
2019	6 510	14,1%	0,9%	829	1,8%	0,6%
2020	7 182	16,6%	1,1%	1 100	2,5%	0,8%
Ostatní činnosti						
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	15 011	37,2%	2,0%	3 356	8,3%	3,0%
2016	14 722	35,9%	2,1%	3 290	8,0%	2,8%
2017	14 635	35,3%	2,1%	3 435	8,3%	2,9%
2018	15 347	35,7%	2,3%	3 212	7,5%	2,6%
2019	15 594	36,4%	2,2%	3 341	7,8%	2,4%
2020	15 451	38,3%	2,5%	4 057	10,0%	2,9%
Sféra						
Mzdová sféra						
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	669 869	22,7%	90,6%	106 776	3,6%	93,9%
2016	648 820	21,6%	90,4%	109 336	3,6%	93,5%
2017	619 073	20,4%	90,6%	113 361	3,7%	94,5%
2018	614 466	20,1%	91,5%	119 187	3,9%	95,5%
2019	645 343	21,0%	92,6%	134 940	4,4%	96,3%
2020	592 634	20,4%	94,2%	135 140	4,7%	97,1%
Platová sféra						
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	69 899	11,2%	9,4%	6 943	1,1%	6,1%
2016	69 081	11,0%	9,6%	7 610	1,2%	6,5%
2017	63 905	10,1%	9,4%	6 546	1,0%	5,5%
2018	57 207	8,9%	8,5%	5 583	0,9%	4,5%
2019	51 247	7,9%	7,4%	5 190	0,8%	3,7%
2020	36 314	5,6%	5,8%	4 007	0,6%	2,9%
Státní občanství Česká republika						
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	707 464	20,5%	95,6%	105 576	3,1%	92,8%
2016	684 813	19,6%	95,4%	108 591	3,1%	92,9%
2017	637 248	18,3%	93,3%	106 791	3,1%	89,1%
2018	622 725	17,8%	92,7%	108 234	3,1%	86,7%
2019	642 231	18,4%	92,2%	121 418	3,5%	86,6%
2020	574 167	17,3%	91,3%	117 976	3,6%	84,8%

	Rok	Pod 2/3 mediánu			Na úrovni MM		
		Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Slovensko	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	11 941	20,1%	1,6%	2 364	4,0%	2,1%
	2016	10 857	17,2%	1,5%	2 407	3,8%	2,1%
	2017	11 863	17,1%	1,7%	2 679	3,9%	2,2%
	2018	11 615	15,8%	1,7%	3 222	4,4%	2,6%
	2019	11 919	16,1%	1,7%	3 384	4,6%	2,4%
	2020	10 545	14,7%	1,7%	3 420	4,8%	2,5%
Polsko	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	2 628	24,0%	0,4%	581	5,3%	0,5%
	2016	3 152	21,6%	0,4%	561	3,8%	0,5%
	2017	3 241	17,5%	0,5%	308	1,7%	0,3%
	2018	3 715	16,8%	0,6%	543	2,5%	0,4%
	2019	3 271	14,4%	0,5%	563	2,5%	0,4%
	2020	2 180	11,8%	0,3%	471	2,6%	0,3%
Rumunsko	2013	536	18,5%	0,1%	207	7,1%	0,2%
	2014	720	27,2%	0,1%	68	2,6%	0,1%
	2015	660	23,2%	0,1%	228	8,0%	0,2%
	2016	941	26,9%	0,1%	248	7,1%	0,2%
	2017	1 637	30,1%	0,2%	250	4,6%	0,2%
	2018	1 411	26,5%	0,2%	384	7,2%	0,3%
	2019	1 762	28,4%	0,3%	436	7,0%	0,3%
	2020	1 491	22,9%	0,2%	363	5,6%	0,3%
Bulharsko	2013	955	39,9%	0,1%	225	9,4%	0,2%
	2014	704	28,0%	0,1%	161	6,4%	0,2%
	2015	863	27,4%	0,1%	28	0,9%	0,0%
	2016	1 513	30,7%	0,2%	110	2,2%	0,1%
	2017	2 751	37,8%	0,4%	607	8,3%	0,5%
	2018	1 601	23,5%	0,2%	587	8,6%	0,5%
	2019	1 866	27,9%	0,3%	565	8,5%	0,4%
	2020	1 705	27,0%	0,3%	643	10,2%	0,5%
Ukrajina	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	6 457	39,6%	0,9%	1 753	10,7%	1,5%
	2016	7 652	39,0%	1,1%	2 164	11,0%	1,9%
	2017	11 709	41,3%	1,7%	4 674	16,5%	3,9%
	2018	13 385	38,1%	2,0%	6 545	18,6%	5,2%
	2019	18 209	37,3%	2,6%	8 183	16,8%	5,8%
	2020	21 120	38,4%	3,4%	9 438	17,2%	6,8%

Pozn.: Počty zaměstnanců jsou přepočtené na placené měsíce. Hranice pro nízkovýdělkové zaměstnance představující 2/3 mediánu hrubých mezd jsou spočteny za celou ČR (mzdová i platová sféra).

Zdroj: ISPV (MPSV)