

Vývoj minimálních mezd zaměstnanců

Zpracováno v rámci projektu „**Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů**“, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012.

Zpracovatel: TREXIMA, spol. s r.o., Tř. T. Bati 299, 764 21 Zlín-Louky

Pomáháme *spojit zájmy* zaměstnanců
se zájmy zaměstnavatelů

www.SocialniDialog.cz

Obsah:

1. ÚVOD	5
2. TEORETICKÁ VÝCHODISKA MINIMÁLNÍ MZDY	7
3. ANALYTICKÁ ČÁST	9
3.1 VZNIK, STANOVENÍ A VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY	9
3.1.1 POSTAVENÍ INSTITUTU MINIMÁLNÍ MZDY V NĚMECKU	9
3.1.2 POSTAVENÍ INSTITUTU MINIMÁLNÍ MZDY VE FRANCII	15
3.1.3 ROLE MINIMÁLNÍ MZDY V ČESKÉ REPUBLICE	20
3.2 MINIMÁLNÍ MZDA V JEDNOTLIVÝCH ODVĚTVÍCH EKONOMICKÉ ČINNOSTI V ČR	24
3.3 SROVNÁNÍ ČR S NĚMECKEM A FRANCÍÍ	30
4. ZÁVĚR: MOŽNOSTI ZMĚNY KONCEPCE MINIMÁLNÍ MZDY V ČR NA ZÁKLADĚ ZKUŠENOSTÍ NĚMECKA A FRANCIE	34
LITERATURA	38
PŘÍLOHA	42

Pomáháme *spojit zájmy* zaměstnanců
se zájmy zaměstnavatelů

www.SocialniDialog.cz

1. ÚVOD

Institut minimální mzdy se stal během 20. století součástí zákonných norem ve většině evropských zemí, a několik posledních zemí zavedení jednotné minimální mzdy více či méně úspěšně odolává. Přestože není historie zákonem stanovené plošné minimální mzdy příliš dlouhá, **institut minimální mzdy je chápán jako samozřejmá součást legislativy** a jakákoli změna je velmi problematická.

V České republice má minimální mzda dlouhou tradici, nicméně součástí českých zákonů se stal institut minimální mzdy až v 90. letech 20. století. Přestože v ČR existuje institut minimální mzdy od počátku 20. století, stojí problematika postavení institutu minimální mzdy a jeho působení na ekonomiku na okraji zájmu.

Předmětem této analýzy proto bude zpracování **analýzy vývoje a působení minimální mzdy v ČR** a jejich případných dopadů na trh práce a zaměstnanost v ČR **podle jednotlivých odvětví**. Aby mohl tento materiál sloužit jako podklad pro jednání sociálních partnerů v České republice a při navrhování opatření týkajících se stanovování výše minimální mzdy v ČR, bude pozornost zaměřena i na **fungování režimu minimální mzdy ve Francii a Německu**.

Materiál bude rozdělen na **3 základní části**.

- V rámci **teoretické části** bude popsána funkce minimální mzdy a její role na trhu práce.
- **Analytická část** bude sestávat ze dvou ucelených celků. První z nich bude zaměřen na vznik, stanovení a vývoj minimální mzdy v ČR a v mezinárodním srovnání s Německem a Francií v letech 2000-2010. Druhý celek bude věnován rozdělení hrubé měsíční mzdy (mzdové distribuci se zaměřením na intervaly kolem minimální mzdy, tj. četností zaměstnanců odměňovaných mzdou ve výši blízké minimální mzdě) v jednotlivých odvětvích ČR v letech 2006-2010. V rámci tohoto celku budou využity údaje z výdělkového šetření Informační systém o průměrném výděлку (ISPV) dopočtené na základní soubor zaměstnanců, tzn. na zaměstnance České republiky.
- Teoretická a analytická část budou vzájemně integrovány v **závěrečné části**, kde budou mj. shrnuty nejlepší zahraniční zkušenosti a uvedeny možnosti změny koncepce minimální mzdy v České republice.

Pomáháme *spojit zájmy* zaměstnanců
se zájmy zaměstnavatelů

www.SocialniDialog.cz

2. TEORETICKÁ VÝCHODISKA MINIMÁLNÍ MZDY

Institut minimální mzdy hraje na trhu práce významnou roli, protože je **hospodářským opatřením**, kterým jsou omezeny mzdy. Působení (a často i samotná existence) minimální mzdy je předmětem častých diskusí, neboť **neexistuje jednotný názor na výsledky působení tohoto institutu na trhu práce**. Jednotné stanovisko nezaujímají ani jednotlivé směry ekonomické teorie, které se rovněž různí v názorech na to, zda minimální mzda hraje roli pozitivní, nebo negativní. Argumenty pro existenci minimální mzdy vyplývají ve své podstatě z boje proti chudobě a snižování příjmových nerovností ve společnosti. Argumenty proti minimální mzdě spočívají v kritice státních intervencí do tržního mechanismu. Minimální mzda totiž omezuje mzdy zdola a narušuje tak svobodu ve vyjednávání zaměstnanců a zaměstnavatelů o ceně práce.

V následující části bude popsána role institutu minimální mzdy na trhu práce z pohledu jejich zastánců i odpůrců.

Z hlediska ekonomické teorie je stanovení minimální mzdy státním zásahem s pozitivními i negativními efekty na reálnou ekonomiku. Výčet pozitivních efektů uvádí většinou teoretické práce příznivců minimální mzdy (např. Borjas, 2004; Card, Krueger, 1995; Cahuc a Zylberberg, 2004; Cahuc a Michel, 1996; a další), výčet negativních efektů se objevují především ve studiích jejich odpůrců (např. Rothbard, 2006).

Bez ohledu na použitý ekonomický model (jednoduchý model dokonale konkurenčního trhu, apod.) je možné shrnout **pozitivní efekty minimální mzdy** uváděné v teoretických studiích následujícím způsobem:

- Minimální mzda motivuje nízkopříjmové zaměstnance k přijetí práce, neboť působí jako pracovní pobídka, a chrání je tak před chudobou.
- Minimální mzda zlepšuje životní podmínky nízkopříjmových zaměstnanců, neboť zvyšuje jejich kupní sílu. Tímto přispívá i k růstu ekonomiky jako celku.
- Minimální mzda zmírňuje rozdíly v odměňování mezi zaměstnanci a zajišťuje tak na jednu stranu rovné podmínky na trhu práce, na druhou stranu zvyšuje sociální soudržnost.
- Z hlediska ekonomických subjektů přispívá minimální mzda ke zvyšování produktivity práce, což je důsledkem vyšších investic do lidského kapitálu, příp. do nových technologií.

Negativní efekty jsou následující:

- Zavedení minimální mzdy vede ke snížení nabídky pracovních míst zaměstnavateli, neboť sekundárním efektem jejího zavedení bude zvýšení nákladů příslušných zaměstnavatelů.
- Zavedení minimální mzdy vede ke zvýšení nezaměstnanosti těch pracovníků, jejichž produktivita neodpovídá nastavené úrovni minimální mzdy.
- Minimální mzda působí negativně na regionální trhy práce, neboť dochází ke zvyšování regionálních rozdílů v růstu nezaměstnanosti.
- Velká část nízkopříjmových osob je ekonomicky neaktivní, a minimální mzda se v důsledku mine svým účinkem.
- V případě existence systému sociálních dávek minimální mzda nezvyšuje motivaci nízkopříjmových osob hledat práci, neboť nízký rozdíl mezi minimální mzdou (tj. minimálním garantovaným příjmem z placeného zaměstnání) a sociálními dávkami nezávislými na pracovní aktivitě vede u nízkopříjmových osob k preferenci volného času a omezení nabídky práce.

V České republice stojí problematika postavení institutu minimální mzdy a jeho působení na ekonomiku na okraji zájmu, a to jak z teoretického, tak empirického hlediska. V současné době jsou k dispozici pouze dílčí analýzy, které se však nezabývají působením minimální mzdy na český trh práce, ani na strukturu zaměstnanců v podrobném členění. Této problematice bude proto věnována následující část.

3. ANALYTICKÁ ČÁST

Analytická část bude sestávat ze dvou ucelených celků. První z nich bude zaměřen na vznik, stanovení a vývoj minimální mzdy v Německu, Francii a České republice.

Druhý celek bude věnován rozdělení hrubé měsíční mzdy (mzdové distribuci) se zaměřením na intervaly kolem minimální mzdy v jednotlivých odvětvích ČR v letech 2006-2010. V rámci tohoto celku budou využity údaje z výdělkového šetření Informační systém o průměrném výdělku (ISPV) dopočtené na základní soubor zaměstnanců, tzn. na zaměstnance České republiky.

Na závěr analytické části bude provedeno mezinárodní srovnání z hlediska postavení a úrovně minimální mzdy v České republice s Německem a Francií.

3.1 VZNIK, STANOVENÍ A VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY

První část analýzy bude zaměřena na postavení institutu minimální mzdy v Německu, Francii a České republice, a to jak z hlediska vzniku a stanovení minimální mzdy, tak z hlediska vývoje její úrovně v letech 2000-2010.

3.1.1 POSTAVENÍ INSTITUTU MINIMÁLNÍ MZDY V NĚMECKU

V Německu neexistuje jednotná minimální mzda, která by byla stanovena zákonem a platila pro všechny zaměstnance. Pro Německo jsou **typické různé formy stanovení minimální mzdy** (*Mindestlöhne*), jejíž úroveň je rozdílná nejen z hlediska odvětví ekonomické činnosti, ale i z regionálního hlediska, neboť stále přetrvává **dichotomie mezi západním a východním Německem**, příp. mezi jednotlivými spolkovými zeměmi. Výsledná úroveň minimální mzdy je – v závislosti na formě jejího stanovení – závazná pro různé skupiny zaměstnavatelů, a zasahuje tak rozdílné skupiny zaměstnanců.

Formy stanovení minimální mzdy lze v Německu rozdělit do 3 základních skupin:

1. Tarifní mzdy stanovené kolektivními smlouvami (*Tariflöhne*),
2. Všeobecně závazné tarifní mzdy (*Allgemeinverbindlich erklärte Tariflöhne*),

3. Tarifní minimální mzda stanovená zákony upravujícími pracovní podmínky zaměstnanců a pronájem pracovníků (*Tarifliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)¹ und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)²*).

Tarifní mzdy stanovené kolektivními smlouvami

Tarifní mzda sjednaná v kolektivních smlouvách (*Tarifverträge*) je minimálním mzdovým plněním, které je **závazné jen pro strany, které kolektivní smlouvu uzavřely**. Konkrétně se jedná o členy odborů a svazů zaměstnavatelů, příp. jednotlivé ekonomické subjekty, které uzavřely kolektivní smlouvu samostatně³. Pro Německo je typická vysoká samostatnost jednotlivých spolkových zemí, s čímž souvisí i značná **autonomie z hlediska vyjednávání o minimální mzdě**. Sjednaná výše minimální mzdy v příslušném oboru proto není u mnoha kolektivních smluv platná na celém území Německa, ale pouze v příslušné spolkové zemi.

Počet kolektivních smluv platných v roce 2010 uvádí tabulka 1 a počet podniků s vlastní podnikovou kolektivní smlouvou v letech 2000 až 2010 uvádí tabulka 2.

Tabulka 1: Počet jednotlivých typů kolektivních smluv platných v Německu k 31. prosinci 2010.

Smluvní strana	Počet jednotlivých typů kolektivních smluv			
	Celkem	z toho kolektivní smlouvy		
		určující konkrétní pracovní podmínky	stanovující mzdové podmínky	ostatní
Svazy, organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců (<i>Verbandstarifverträge</i>)	36 684	11 349	3 108	22 227
Jednotlivé podniky (<i>Firmentarifverträge</i>)	37 275	17 563	6 369	13 343
Celkem	73 959	28 912	9 477	35 570

Pozn.: Do kategorie ostatní byly zařazeny:

- rámcové kolektivní smlouvy (*Manteltarifverträge*), ve kterých nejsou sjednány konkrétní pracovní podmínky zaměstnanců,

¹ Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG).

² Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juli 2011 (BGBl. I S. 1506) geändert worden ist).

³ Příkladem mohou být společnosti Volkswagen nebo BMW.

- paralelní kolektivní smlouvy (*Paralleltarifverträge*), tj. smlouvy, které byly uzavřeny více odborovými organizacemi v jednom konkrétním podniku,
- a kolektivní smlouvy měnící předchozí znění (*Änderungstarifverträge*).

Zdroj: WSI-TARIFARCHIV (2011).

Tabulka 2: Vývoj počtu podniků s vlastní podnikovou kolektivní smlouvou v Německu v letech 2000-2010.

Počet podniků s vlastní podnikovou kolektivní smlouvou k 31. prosinci příslušného roku		
Rok	Celkem	z toho nové spolkové země
2000	6 415	1 923
2001	6 802	1 985
2002	7 063	1 961
2003	7 540	2 117
2004	7 993	2 251
2005	9 162	2 513
2006	9 429	2 544
2007	8 953	2 433
2008	9 299	2 427
2009	9 561	2 454
2010	9 730	2 452

Zdroj: WSI-TARIFARCHIV (2011).

Všeobecně závazné tarifní mzdy

Ve vybraných oborech jsou mzdy sjednané v kolektivních smlouvách vyhlášeny Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*) jako všeobecně závazné, a to na základě § 5 zákona o kolektivním vyjednávání (*Tarifvertragsgesetz, TVG*)⁴. V těchto oborech je výše uvedená mzda považována za minimální mzdu, ačkoli se původní kolektivní smlouva dotčených zaměstnavatelů netýkala. Vyhláška ministerstva práce se týká pouze jednotlivých oborových kolektivních smluv – závazné tedy nejsou všechny kolektivní smlouvy uzavřené v daném oboru. Aktuální seznam všeobecně závazných kolektivních smluv zveřejňuje každé čtvrtletí Spolkové ministerstvo práce⁵.

⁴ Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 88 des Gesetzes vom 8. Dezember 2010 (BGBl. I S. 1864) geändert worden ist.

⁵ Aktuální seznam viz Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011).

Vývoj počtu všeobecně závazných kolektivních smluv v letech 2000 až 2010 z hlediska úrovně minimální mzdy ukazuje tabulka 3.

Tabulka 3: Vývoj počtu všeobecně závazných kolektivních smluv v Německu v letech 2000-2010.

Počet všeobecně závazných kolektivních smluv k 1. lednu příslušného roku		
Rok	Celkem	z toho nové spolkové země
2000	551	171
2001	534	171
2002	542	188
2003	480	175
2004	476	179
2005	475	194
2006	446	173
2007	454	176
2008	463	172
2009	476	173
2010	490	170

Zdroj: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011), str. 6.

Tarifní minimální mzda stanovená zákonem

Kromě výše uvedených způsobů stanovení minimální mzdy existuje v Německu **zákonem stanovená minimální mzda**. Ve vybraných odvětvích je minimální mzda upravena zákonem o pracovních podmínkách zaměstnanců (AEntG), zákonem o pronájmu pracovníků (AÜG)⁶, a týká se všech zaměstnavatelů na území Německa, tedy i těch zahraničních, kteří v Německu zaměstnávají pracovníky.

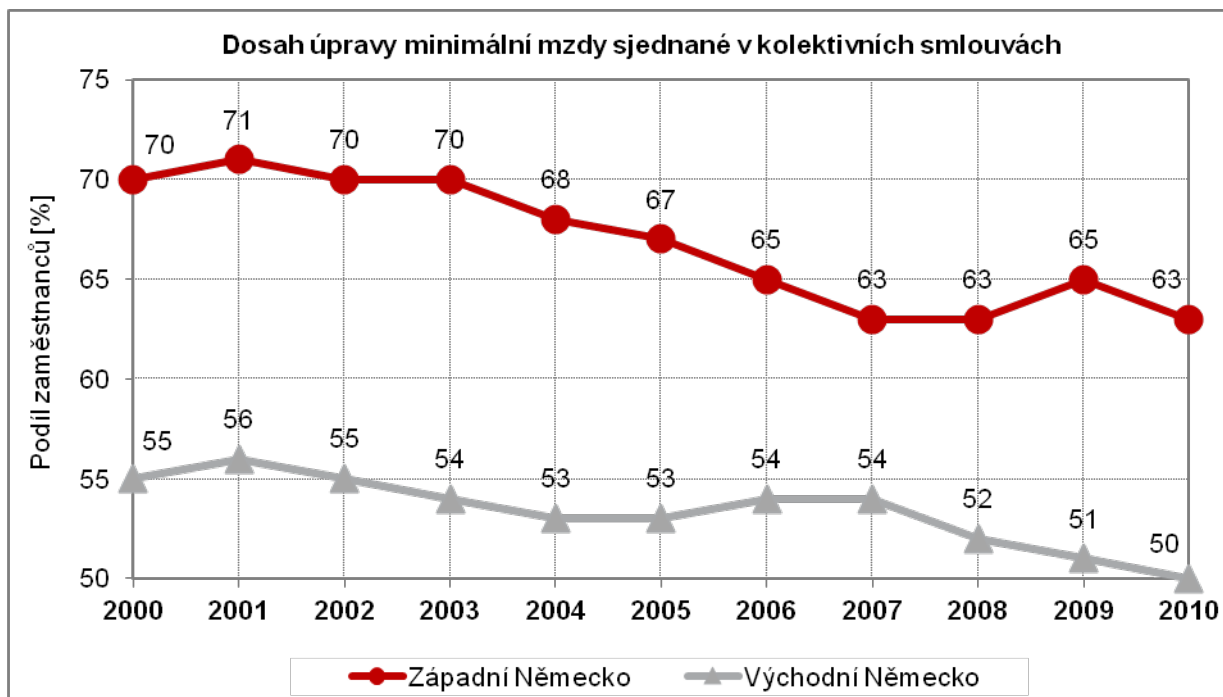
Úroveň zákonné minimální hodinové mzdy v jednotlivých oborech v Německu ukazuje tabulka 1 v příloze.

⁶ Příp. zákonem stanovujícím minimální požadavky na pracovní podmínky zaměstnanců, na základě kterého může být určena minimální mzda v odvětvích, v nichž se úprava minimální mzdy v kolektivních smlouvách týká méně než 50 % zaměstnanců (Mindstarbeitsbedingungengesetz, MiArbG).

Dopad na zaměstnance

Úprava minimální mzdy prostřednictvím kolektivních smluv se v roce 2010 týkala **60 % německých zaměstnanců** (viz graf 1).

Graf 1: Dosah úpravy minimální mzdy v kolektivních smlouvách v Německu v letech 2000-2010 (podíl zaměstnanců).



Zdroj: WSI-TARIFARCHIV (2011).

Z grafu 1 vyplývá, že **úprava minimální mzdy prostřednictvím kolektivních smluv má stále menší dosah** z hlediska podílu zaměstnanců, kterých se týká. V západním Německu klesl podíl zaměstnanců dotčených úpravou minimální mzdy v kolektivních smlouvách ze 70 % v roce 2000 na 63 % v roce 2010. **Ve východním Německu je dosah kolektivních smluv obecně nižší ve srovnání se západním Německem**, a to o cca 15 p.b. Tendence ve vývoji dosahu kolektivních smluv jsou však ve východním Německu podobné západnímu, tzn. podíl zaměstnanců, kterých se týká úprava minimální mzdy v kolektivních smlouvách, klesal z 55 % v roce 2000 na 50 % v roce 2010.

Klesající dosah kolektivních smluv je v posledních letech i jedním z argumentů pro zákonnou úpravu institutu minimální mzdy. Pro centrálně stanovenou úroveň minimální mzdy hovoří i **podíl zaměstnanců**, kteří jsou zaměstnáni **v subjektech, jež se neřídí žádnými kolektivními smlouvami**. Podle WSI-Tarifarchiv (2011) dosáhl tento podíl v roce 2010 výše **20 %**

zaměstnanců ve 40 % ekonomických subjektů v Německu. U těchto 20 % zaměstnanců je mzda stanovena smluvně, tj. bez omezení jakoukoli kolektivní smlouvou.

Stanovení podílu zaměstnanců, kteří jsou v Německu odměňováni na úrovni minimální mzdy, je problematické vzhledem k výše uvedeným třem formám stanovení minimální mzdy a vysokému počtu kolektivních smluv upravujících mzdové podmínky zaměstnanců (např. v roce 2010 celkem 9 477 kolektivních smluv upravovalo mzdové podmínky, viz tabulka 1). Úroveň minimální mzdy není jednotná ani z územního hlediska, a proto je vhodnější sledovat příjmové rozdělení zaměstnanců se zaměřením na zaměstnance s nejnižšími příjmy. Podíl nízkopříjmových zaměstnanců v Německu ukazuje tabulka 4.

Tabulka 4: Podíl nízkopříjmových zaměstnanců na všech zaměstnancích v Německu v letech 2000-2009.

Rok	Podíl nízkopříjmových zaměstnanců
2000	19 %
2001	19 %
2002	20 %
2003	21 %
2004	22 %
2005	21 %
2006	22 %
2007	23 %
2008	22 %
2009	22 %

Pozn.: Nízkopříjmoví zaměstnanci (*Niedriglohnsektor*) jsou ti zaměstnanci, jejichž hrubý hodinový výdělek byl nižší než hranice nízkého hodinového výdělku (*Niedriglohngrenze*). Hranice nízkého hodinového výdělku je definována jako dvě třetiny mediánu hrubého hodinového výdělku v Německu. Ze souboru zaměstnanců byli vyloučeni učni.

Zdroj: Schäfer, H. (2011), Deutscher Bundestag (2011)

Z tabulky 4 je patrné, že **v Německu pobírala v roce 2009 více než pětina zaměstnanců mzdu nižší, než činily dvě třetiny mediánu hrubého hodinového výdělku**⁷. Za poslední desetiletí došlo k nárůstu podílu nízkopříjmových zaměstnanců o 3 p.b.

Budoucnost institutu minimální mzdy v Německu

Systém stanovení minimální mzdy je v Německu v současné době velmi **nepřehledný**. Existují **tři formy stanovení minimální mzdy**, které se mezi sebou odlišují svým dosahem z hlediska ekonomických subjektů i spolkových zemí. Od 90. let 20. století se v Německu

⁷ Dvě třetiny mediánu hrubého hodinového výdělku činily v roce 2009 na území Německa celkem 9,35 EUR.

projevují silící tendence ke snižování rozdílů mezi spolkovými zeměmi bývalého západního a východního Německa, nicméně rozdíly mezi jednotlivými spolkovými zeměmi jsou i nadále příliš vysoké na to, aby bylo možné dosáhnout jednotnosti (a to nejen z ekonomického pohledu) během několika let. Snahy o sjednocení zemí existují i v oblasti institutu minimální mzdy. I přes snahy různých zájmových skupin jsou v Německu jednotlivé **obory nadále autonomní** při vyjednávání o mzdových podmínkách zaměstnanců, a vláda nedisponuje účinným prostředkem, jak do vyjednávacího procesu zasahovat. Výjimkou jsou zákony umožňující rozšířit platnost kolektivních smluv na všechny zaměstnance příslušného oboru na základě zákona o kolektivním vyjednávání (TVG) nebo stanovit minimální mzdu zákonem o pracovních podmínkách (AEntG). V posledních letech se objevují stále častěji **snahy o zavedení jednotné zákonné minimální mzdy**, přičemž jedním z argumentů je i nárůst podílu nízkopříjmových zaměstnanců (viz tabulka 4). Úroveň minimální mzdy by byla pravděpodobně určena podle hranice pro stanovení nízkého příjmu, kterým jsou výše uvažované dvě třetiny mediánu hrubé mzdy, příp. jiný podíl. Zavedení jednotné zákonné minimální mzdy s sebou na jednu stranu **přinese zjednodušení** a větší přehlednost celého systému, **nicméně bude** na druhou stranu **narušena svrchovanost oborů** a sociálních partnerů v oblasti kolektivního vyjednávání v Německu.

3.1.2 POSTAVENÍ INSTITUTU MINIMÁLNÍ MZDY VE FRANCII

Minimální mzda je ve Francii určena centrálně, a je vyhlášována francouzskou vládou prostřednictvím úředního věstníku (*Le Journal officiel*). Minimální mzda je stanovena podobně jako v České republice – jedná se o minimální mzdu v hrubém vyjádření, přičemž existuje minimální mzda hodinová (*le salaire minimum interprofessionnel de croissance*, SMIC) a měsíční (*la garantie mensuelle de rémunération*). Z hlediska vývoje úrovně měsíční minimální mzdy je důležité sledovat nejen absolutní úroveň minimální mzdy, ale je nutné zohlednit i zákonnou úpravu délky pracovní doby, u níž došlo během sledovaného období k výrazným změnám.

Pracovní doba ve Francii

Regulace pracovní doby má ve Francii dlouhou tradici. První zákon týkající se úpravy pracovní doby byl podle Defalvarda (2003) vydán již v roce 1841, a byla jí omezena týdenní pracovní doba dětí. Během 19. a 20. století byla pracovní doba omezována na centrální úrovni i nadále, a to bez ohledu na složení vlády (viz Jefferys, 2000). V roce 1919 byla zákonem zavedena 8hodinová denní pracovní doba, v roce 1936 již 40hodinový pracovní týden a v roce 1982 byla uzákoněna 39hodinová týdenní pracovní doba.

Vzhledem k nežádoucímu vývoji francouzského trhu práce se začaly na konci 90. let 20. století ve Francii opět objevovat snahy o další zkracování pracovní doby. Výsledkem bylo přijetí dvou zákonů v letech 1998⁸ a 2000⁹, kterými byla **týdenní pracovní doba zkrácena na 35 hodin**. O přijetí obou zákonů týkajících se zkrácení pracovní doby se významně zasadila Martine Aubry, ministryně práce a společné odpovědnosti (*Ministre de l'Emploi et de la Solidarité*), po níž jsou tyto zákony i pojmenovány (*dite loi Aubry, Aubry Acts*).

Na základě tzv. *Aubry Acts* byla 35hodinová týdenní pracovní doba zavedena ve 2 fázích. Od 1. února 2000 byla 35hodinová týdenní pracovní doba závazná pro ekonomické subjekty s více než 20 zaměstnanci. Subjektům s méně než 20 zaměstnanci a vládním institucím byla povinnost zkrácení pracovní doby odložena, a musely implementovat 35hodinovou týdenní pracovní dobu až od 1. ledna 2002. Subjekty s méně než 20 zaměstnanci a vládní instituce aplikovaly do 1. ledna 2002 stále 39hodinovou týdenní pracovní dobu.

Hlavním cílem, který tzv. *Aubry Acts* sledovaly, bylo zlepšení situace na francouzském trhu práce, především z hlediska zaměstnanosti. **Myšlenka** byla založena na předpokladu, že **zkrácením pracovní doby dojde ke zvýšení zaměstnanosti**, a tím ke snížení nezaměstnanosti. *Aubry Acts* se však s nejvyšší pravděpodobností **minuly účinkem**, neboť byly např. v mnoha případech **navýšeny hodinové úkoly stávajících zaměstnanců**, aniž by byli najati zaměstnanci noví (více např. Boisard, 2004).

Pro úplnost dodejme, že ve Francii je dále uzákoněn odlišný nárok na dovolenou. Za každý odpracovaný měsíc zaměstnancům náleží 2,5 dne dovolené, za odpracovaný rok celkem 30 dní dovolené.

Vývoj minimální mzdy ve Francii

Minimální mzda (*le salaire minimum interprofessionnel de croissance, SMIC*) je ve Francii **stanovena zákonem**, a je závazná pro zaměstnavatele nejen na území Francie, ale i na území jejích zámořských departementů (*les départements d'outre-mer, DOM*) a zámořské společnosti Saint-Pierre a Miquelon (*la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon*). Minimální mzda byla ve Francii ustanovena zákonem č. 70-7 ze dne 2. ledna 1970¹⁰, a stala

⁸ Zákon č. 98-461 ze dne 13. července 1998, o zkrácení pracovní doby (*Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (dite loi Aubry)*)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000558109>

⁹ Zákon č. 2000-37 ze dne 19. ledna 2000, o sjednaném zkrácení pracovní doby (*Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail*)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000398162>

¹⁰ Zákon č. 70-7 ze dne 2. ledna 1970, o reformě minimální garantované mzdy a vytvoření jediné pro-růstové minimální mzdy (*Loi n° 70-7 du 2 janvier 1970 portant réforme du salaire minimum garanti et création d'un salaire minimum de croissance*)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000693898&categorieLien=cid>

se tak nástupcem minimální mezioborové zaručené mzdy (*le salaire minimum interprofessionnel garanti*, SMIG) uzákoněné v roce 1950. Zákonem stanovená minimální mzda pokrývá celou zaměstnaneckou populaci, přičemž – podobně jako v České republice – může být základní sazba minimální mzdy snížena u vybraných skupin zaměstnanců (např. mladistvých). Minimální mzda ve Francii nepokrývá skupinu zaměstnanců veřejné správy.

Vývoj úrovně hodinové i měsíční minimální mzdy v letech 1999-2011 ukazuje tabulka 5.

Z tabulky 5 je patrné, že minimální mzda je ve Francii **každoročně navyšována**. Nejvyšší meziroční zvýšení minimální mzdy nastalo v letech 2003-2006, přičemž k nejvyššímu meziročnímu zvýšení došlo v letech 2004 a 2005, a to o 0,42 EUR v případě hodinové minimální mzdy a 70,98 EUR v případě měsíční minimální mzdy. **V posledních letech** je patrné **umírněné zvyšování minimální mzdy**, které souvisí i s omezením diskrečních zvyšování minimální mzdy (viz dále). V roce 2009 byla minimální mzda meziročně navýšena o 1,3 % (0,11 EUR v případě hodinové minimální mzdy a 16,68 EUR v případě měsíční minimální mzdy), v roce 2010 o 0,5 % (0,04 EUR v případě hodinové minimální mzdy a 6,07 EUR v případě měsíční minimální mzdy) a v roce 2011 o 1,6 % (0,14 EUR v případě hodinové minimální mzdy a 21,23 EUR v případě měsíční minimální mzdy).

Tabulka 5: Vývoj úrovně minimální mzdy ve Francii v letech 1999-2011.

Rok	Minimální mzda			Platnost od
	Hodinová [EUR/hod]	Měsíční [EUR/ 151,67 hod]	Měsíční [EUR/ 169 hod]	
1999	6,21	-	1 049,49	2.7.1999
2000	6,41	-	1 083,29	30.6.2000
2001	6,67	-	1 127,23	29.6.2001
2002	6,83	-	1 154,27	28.6.2002
2003	7,19	-	1 215,11	28.6.2003
2004	7,61	-	1 286,09	2.7.2004
2005	8,03	1 217,88	1 357,07	30.6.2005
2006	8,27	1 254,28	-	30.6.2006
2007	8,44	1 280,07	-	29.6.2007
2008	8,63	1 308,88	-	29.4.2008
2008	8,71	1 321,02	-	28.6.2008
2009	8,82	1 337,70	-	1.7.2009
2010	8,86	1 343,77	-	1.1.2010
2011	9,00	1 365,00	-	1.1.2011

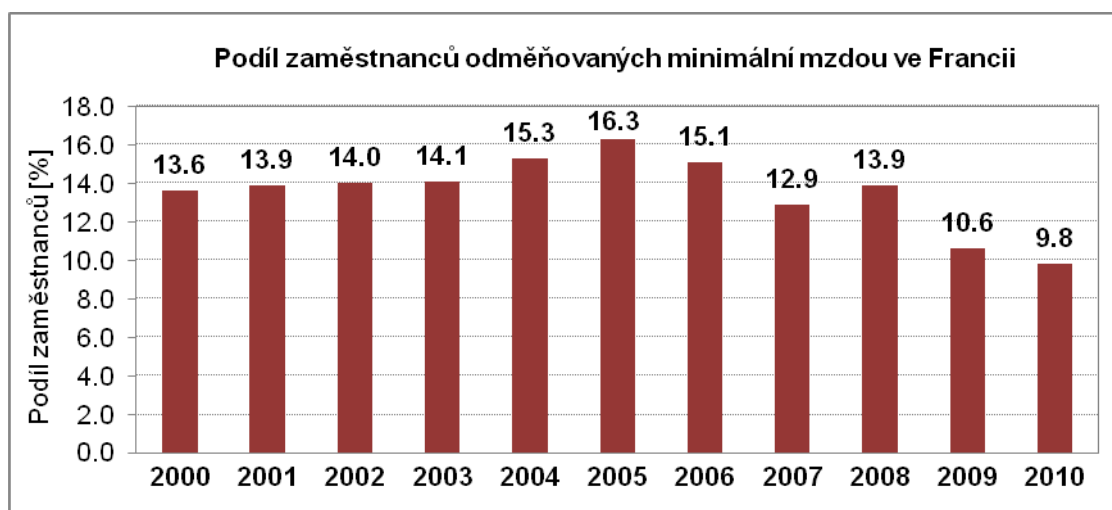
Pozn.: Pro přepočítání minimální mzdy stanovené ve FRF na EUR byla v letech 1999-2001 použita fixní parita 6,56 FRF/EUR, která byla stanovena Evropskou radou v souvislosti s konverzí FRF na EUR.

Zdroj: Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), Secrétariat général du gouvernement (SGG) <http://www.legifrance.gouv.fr/>, vlastní výpočty.

Vývoj minimální mzdy byl ve Francii ovlivňován mj. i reformou pracovní doby, neboť např. reforma pětatřicetihodinového pracovního týdne vyústila v pět různých minimálních úrovní, které byly sjednoceny během období 2003–2005, kdy byla znovu zavedena i jednotná minimální mzda.

Institut minimální mzdy měl od svého zavedení společně se zákonnou úpravou pracovní doby reagovat na problémy francouzského trhu práce, nicméně existují pochybnosti o tom, zda je úroveň minimální mzdy i pracovní doby nastavena optimálně. Vzhledem k dalším okolnostem, jako byl např. vývoj francouzské ekonomiky během ekonomické krize, došlo ke změnám v indexaci minimálních mezd, které vedly k umírněnosti při jejím zvyšování. Mezi tyto změny patří např. vytvoření komise nezávislých odborníků (*le groupe d'experts sur le SMIC*) a omezení diskrečních zvyšování minimální mzdy¹¹. Díky umírněnějšímu navyšování minimální mzdy **poklesl podíl zaměstnanců, jimž je vyplácena minimální mzda** (viz graf 2).

Graf 2: Podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou ve Francii v letech 2000-2010.

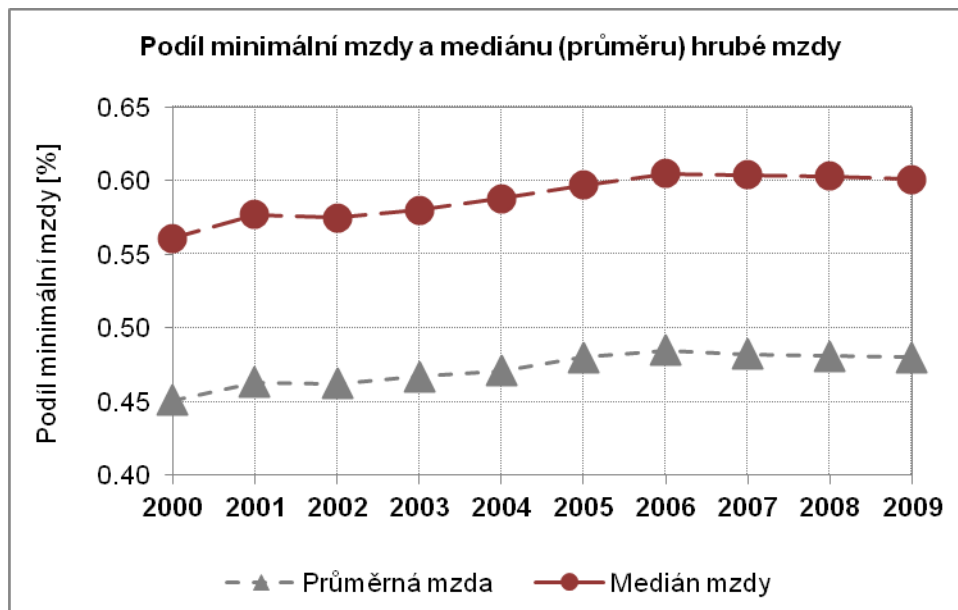


Zdroj: Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), www.travail.gouv.fr.

Francouzská minimální mzda je však ve srovnání s mediánem mzdy stále jednou z nejvyšších v Evropské unii. Srovnání úrovně minimální mzdy s mediánem mzdy a průměrnou mzdou ukazuje graf 3.

¹¹ Diskreční zvyšování minimální mzdy bylo omezeno a v současné době tak dochází především k valorizaci minimální mzdy na základě meziročního vývoje cenových indexů a hodinové mzdy, viz Champsaur (2009).

Graf 3: Srovnání úrovně minimální mzdy s mediánem hrubé mzdy a průměrnou hrubou mzdou ve Francii v letech 2000-2009 (roční pojetí, soukromá a polostátní sféra).



Pozn.: Údaje za Francii za rok 2010 nejsou dosud k dispozici.

Zdroj: OECD, INSEE.

Z grafu 3 je patrné, že od počátku sledovaného období docházelo ve Francii ke **snižování rozdílu mezi minimální mzdou a průměrem i mediánem hrubé mzdy**. Nejnižší rozdíl byl zaznamenán v roce 2006, kdy minimální mzda dosáhla 61 % mediánu mzdy a 49 % průměrné mzdy. Od roku 2006 podíl minimální mzdy nepatrně klesl, a to na 60 % mediánu mzdy a 48 % průměrné mzdy v letech 2007-2009.

Francouzská statistika (INSEE) sleduje vývoj mezd i v čistém pojetí, tj. po odečtení daní a příspěvků na sociální pojištění. Při srovnávání minimální mzdy s mediánem mzdy a průměrnou mzdou v čistém pojetí je však nutné zohlednit skutečnost, že příjmy fyzických osob jsou ve Francii zdaněny progresivně.

Budoucnost institutu minimální mzdy ve Francii

Institut minimální mzdy představuje ve Francii aktuální téma, a **optimalizace jeho nastavení** je i jedním z **doporučení Evropské rady v souvislosti s programem stability** Francie na období 2011-2014 (viz Evropská rada, 2011). Podle Evropské rady (2011) by měla Francie pokračovat ve „stávající politice zdrženlivosti ve vztahu k minimální mzdě“ (viz čl. 17). V rámci čl. 18 Rada dále doporučuje, aby bylo vyvinuto „opětovné úsilí v souladu s vnitrostátními postupy konzultace se sociálními partnery s cílem řešit problém segmentace trhu práce prostřednictvím přezkumu vybraných aspektů právních předpisů na ochranu zaměstnanosti, zlepšit lidský kapitál a možnosti postupu v zaměstnání a získání pracovních

smluv na dobu neurčitou; zajistit příznivý dopad úpravy minimální mzdy na tvorbu pracovních míst“.

Program reforem je tedy ve Francii v současné době komplexní (nebo se o to alespoň pokouší), a snaží se dosáhnout udržitelné fiskální a sociálně-ekonomické politiky. Jednotlivá opatření a doporučení se tak nezbytně týkají jak fiskálních otázek (fiskální konsolidace, snižování zadlužení, apod.), tak otázek, které s fiskální problematikou souvisí nepřímo (např. právě institutu minimální mzdy).

3.1.3 ROLE MINIMÁLNÍ MZDY V ČESKÉ REPUBLICCE

Historie minimální mzdy v České republice

Institut minimální mzdy má v České republice dlouhou tradici, přestože zákonem byla plošná minimální mzda stanovena až v 90. letech 20. století. **V první polovině 20. století** byla minimální mzda stanovena u vybraných profesí zákonem, nicméně **velkou roli hrály kolektivní smlouvy sjednané mezi svazy zaměstnavatelů a zaměstnanců**. Během hospodářské krize ve 30. letech byla platnost mnohých kolektivních smluv rozšířena na celá odvětví, příp. regiony. V období **1945-1989** platily tarifní stupnice, přičemž **minimální mzda nebyla upravena žádnou právní normou**.

Postavení institutu minimální mzdy bylo částečně **obnoveno v 90. letech 20. století**, nicméně role kolektivního vyjednávání není již tak silná jako v prvorepublikovém Československu. **Právo na spravedlivou odměnu za práci** patří od roku 1993 mezi **jedno ze základních** hospodářských, sociálních a kulturních **práv**, a to podle hlavy IV čl. 28 zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

Současná úprava institutu minimální mzdy v České republice

Základní právní úprava institutu minimální mzdy je stanovena zákonem č. 262/2006 Sb., **zákoníkem práce (ZP)**, ve znění pozdějších předpisů. Podle § 111 odst. 1 ZP je minimální mzda nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda, přičemž se do mzdy a platu pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. 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.

Kromě institutu minimální mzdy funguje v České republice systém tzv. **zaručené mzdy**. Definici zaručené mzdy uvádí § 112 odst. 1 ZP, který stanoví, že zaručenou mzdou je mzda

nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle ZP, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru, přičemž nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být podle § 112 odst. 2 ZP nižší než částka, kterou stanoví ZP jako základní sazbu minimální mzdy. Zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví nejnižší úroveň zaručené mzdy vláda prostřednictvím nařízení.

Z hlediska dosahu se minimální mzda v České republice vztahuje **na všechny zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu** podle § 3 věty druhé ZP, tedy na zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V nepodnikatelské sféře je kromě institutu minimální mzdy a zaručené mzdy v oblasti odměňování zaměstnanců uplatňován i systém platových tarifů. V ekonomických subjektech podnikatelské sféry, ve kterých probíhá kolektivní vyjednávání o mzdách, je uplatňován pouze institut minimální mzdy, přičemž v kolektivních smlouvách lze vyjednat vyšší minimální mzdu, než činí zákonná úprava. V ostatních podnikatelských subjektech (tj. v těch, kde není uzavřena kolektivní smlouva) musí být dodržována nejen zákonná úprava minimální mzdy, ale i nejnižší úroveň zaručené mzdy.

Základní sazby minimální a zaručené mzdy v České republice

Vývoj základní sazby měsíční a hodinové minimální mzdy v České republice při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin v letech 2000-2010 ukazuje tabulka 6 a nejnižší úroveň zaručené mzdy podle skupin prací ukazuje tabulka 7.

Tabulka 6: Vývoj základní sazby minimální mzdy při stanovené týdenní pracovní době 40 hod. v České republice v letech 2000-2010.

Rok	Základní sazba minimální mzdy		Platnost od
	Hodinová	Měsíční	
	[Kč/hod]	[Kč/měs]	
2000	22,30	4 000	1.1.2000
2000	25,00	4 500	1.7.2000
2001	30,00	5 000	1.1.2001
2002	33,90	5 700	1.1.2002
2003	36,90	6 200	1.1.2003
2004	39,60	6 700	1.1.2004
2005	42,50	7 185	1.1.2005
2006	44,70	7 570	1.1.2006
2006	48,10	7 955	1.7.2006
2007	48,10	8 000	1.1.2007
2008	48,10	8 000	
2009	48,10	8 000	
2010	48,10	8 000	

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV).

Tabulka 7: Nejnižší úrovně zaručené mzdy podle skupin prací v České republice v roce 2010.

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	Hodinová	Měsíční
	[Kč/hod]	[Kč/měs]
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 100

Pozn.: Skupiny prací definuje § 3 odst. 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. **pro zaměstnance odměňované platem** podle § 109 odst. 3 ZP následujícím způsobem: 1. skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě, 2. skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě, 3. skupina prací zahrnuje práce v 5. a 6. platové třídě, 4. skupina prací zahrnuje práce v 7. a 8. platové třídě, 5. skupina prací zahrnuje práce v 9. a 10. platové třídě, 6. skupina prací zahrnuje práce v 11. a 12. platové třídě, 7. skupina prací zahrnuje práce ve 13. a 14. platové

třídě a 8. skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě stanovené nařízením vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. Pro zaměstnance, kterým je podle § 109 odst. 2 ZP poskytována mzda, upravuje obecné charakteristiky skupin prací příloha k nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Zdroj: § 3 odst. 1 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.

Sazby minimální a zaručené mzdy při jiné délce pracovní doby

Pro zaměstnance, kteří mají na základě § 79 ZP stanovenou **jinou týdenní pracovní dobu než 40 hodin**, se **sazby minimální mzdy a zaručené mzdy úměrně zvyšují** na základě § 5 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Při stanovené týdenní pracovní době 38,75 hodin činila v roce 2010 základní sazba minimální hodinové mzdy 49,70 Kč, při stanovené týdenní pracovní době 37,5 hodin 51,30 Kč a při stanovené týdenní pracovní době 30 hodin 64,10 Kč.

Sazby minimální a zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance

Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda na základě §§ 111 odst. 2 a 112 odst. 2 ZP **stanovit úroveň minimální mzdy** a nejnižší úroveň zaručené mzdy **až o 50 % nižší**. Snížené sazby minimální mzdy a zaručené mzdy uvádí § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., přičemž úroveň minimální mzdy a zaručené mzdy snížená podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance, a to

- a) na 90 % částek, jde-li o první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,
- b) 80 % částek, jde-li o mladistvého zaměstnance,
- c) 75 % částek, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně,
- d) 50 % částek, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, nebo o mladistvého zaměstnance, který je invalidní ve třetím stupni a nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.

3.2 MINIMÁLNÍ MZDA V JEDNOTLIVÝCH ODVĚTVÍCH EKONOMICKÉ ČINNOSTI V ČR

Druhá část analytického oddílu bude věnována rozdělení hrubé měsíční mzdy (mzdové distribuci) se zaměřením na intervaly kolem minimální mzdy, tj. četností zaměstnanců odměňovaných mzdou ve výši blízké minimální mzdě v jednotlivých odvětvích České republiky v letech 2006-2010. Minimální mzda nebyla v České republice od roku 2007 navyšována, a proto je možné sledovat vývoj mzdové distribuce v ČR bez vlivu zákonného navýšení úrovně minimální mzdy.

Informační systém o průměrném výděлку

Pro sledování mzdové distribuce budou využity údaje **Informačního systému o průměrném výděлку** (ISPV) za roky 2006-2010. ISPV je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a **obsahuje údaje ze Čtvrtletního šetření o průměrném výděлку**, které je zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem (ČSÚ) ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok. Šetření ISPV je od roku 2006 plně harmonizováno s požadavky evropského strukturálního šetření mezd (the Structure of Earnings Survey, SES).

Hlavními sledovanými ukazateli ISPV jsou z hlediska výdělkové úrovně hrubá měsíční mzda (plat) a hodinový výdělek. Kromě diferenciacie hrubé měsíční mzdy (platu) jsou zjišťovány i složky mzdy (platu), tj. odměny, příplatky a náhrady. U pracovní doby je sledována úroveň i struktura odpracované (např. přesčas) a neodpracované doby (např. nemoc a dovolená).

ISPV umožňuje jako **jediný datový zdroj** v České republice **longitudinální sledování vývoje ukazatelů zaměstnanosti z pohledu zaměstnavatelů i zaměstnanců**, neboť obsahuje individuální záznamy o zaměstnancích. ISPV proto bude sloužit jako zdroj údajů pro kvantifikaci mzdové distribuce v České republice z odvětvového hlediska.

Metodika šetření ISPV

Výsledky šetření ISPV jsou rozlišeny podle sféry, o které vypovídají. Do **mzdové sféry**¹² jsou zařazeny ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které

¹² Do roku 2010 byla mzdová sféra označována podnikatelskou sférou.

přísluší do **platové sféry**¹³, odměňují platem podle § 109, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Základním souborem **mzdové sféry** ISPV (ISPV-MZS) je soubor aktivních ekonomických subjektů definovaný na základě Registru ekonomických subjektů (RES) Českého statistického úřadu (ČSÚ), které mají více než 10 zaměstnanců a odměňují mzdou¹⁴ podle § 109, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

Výběr ekonomických subjektů v ISPV-MZS lze charakterizovat jako jednostupňový stratifikovaný výběr. Výběrovými jednotkami jsou ekonomické subjekty, na které se v případě vybrání vztahuje zpravodajská povinnost. Statistickými jednotkami jsou zaměstnanci, kteří jsou nositeli sledovaných statistických znaků. Základní soubor (ZS) je rozdělen do oblastí (strat) podle:

- velikostních kategorií,
- odvětvových skupin,
- regionů (krajů).

Výběr je prováděn z institucionálních sektorů používaných v národních účtech, tj. ze sektorů nefinančních podniků, finančních institucí a vládních institucí.

V jednotlivých oblastech, které vznikly rozdělením ZS dle příslušných stratifikačních kritérií, je vybrán stanovený podíl ekonomických subjektů. Subjekty s 250 a více zaměstnanci jsou zařazeny do šetření plošně (výběr s pravděpodobností rovnou 1). Menší subjekty s 10 až 249 zaměstnanci jsou vybírány v jednotlivých stratech systematickým náhodným výběrem s nestejnými pravděpodobnostmi bez vracení. Pravděpodobnosti výběru se liší podle velikosti subjektu, a jejich výše je určena výběrovým podílem uvedeným v tabulce 8. Výběrový soubor ekonomických subjektů s 10 až 249 zaměstnanci se obměňuje metodou rotujícího panelu s periodou rotace devět let, tzn. k plné obměně souboru dojde za devět let.

Tabulka 8: Pravděpodobnost výběru ekonomického subjektu ve mzdové sféře ISPV podle velikostní kategorie v letech 2006-2010.

Kategorie	Počet zaměstnanců	Výběrový podíl [%]
1	10 až 49	4,5
2	50 až 249	15,0
3	250 a více	100,0

Pozn.: V roce 2006 byla pravděpodobnost výběru ekonomického subjektu s 250 až 999 zaměstnanci ve mzdové sféře 80 %.

Zdroj: MPSV (2006), MPSV (2007), MPSV (2008), MPSV (2009), MPSV (2010).

¹³ Do roku 2010 byla platová sféra označována nepodnikatelskou sférou.

¹⁴ Způsob odměňování se zjišťuje prostřednictvím Automatizovaného rozpočtového informačního systému (ARIS), který je spravován Ministerstvem financí.

Statistické šetření ISPV-MZS zahrnovalo v jednotlivých letech sledovaného období údaje o více než 3 tis. ekonomických subjektů, které se týkaly přibližně 1,3 mil. zaměstnanců¹⁵.

Základním souborem **platové sféry ISPV** (ISPV-PLS) je soubor ekonomických subjektů definovaný Automatizovaným rozpočtovým informačním systémem (ARIS), spravovaným Ministerstvem financí. ARIS obsahuje informace z účetního a finančního výkaznictví organizačních složek státu, kapitol státního rozpočtu, státních příspěvkových organizací, státních fondů, územních samosprávných celků a jimi zřizovaných příspěvkových organizací v ČR. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Statistické šetření ISPV pro platovou sféru využívá dat Informačního systému o platech, provozovaného Ministerstvem financí. Šetření ISPV-PLS vycházelo v jednotlivých letech ze statistického souboru více než 14 tis. ekonomických subjektů, které reprezentovaly více než 650 tisíc zaměstnanců¹⁶.

Nejdůležitějšími ukazateli ISPV budou pro účely této analýzy hrubá měsíční mzda (plat) a odpracovaná a neodpracovaná doba.

Hrubá měsíční mzda se vztahuje k celému sledovanému období. Jedná se o součet sledovaných položek mzda, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost. Takto získaná suma je vydělena počtem přepočtených placených měsíců zaměstnance, tj. počtem měsíců odpovídajících součtu odpracované doby a doby, po kterou pobíral náhradu mzdy. Pokud byl zaměstnanec v evidenčním počtu kratší dobu než sledované období, bude jeho počet placených měsíců zkrácen poměrem počtu pracovních dnů v evidenčním stavu a ve sledovaném období. Podobně se počet placených měsíců zkrátí, pokud zaměstnanec měl jinou absenci než absenci s náhradou mzdy, případně měl sjednán kratší pracovní úvazek. Do výpočtu hrubé měsíční mzdy se zahrnují pouze zaměstnanci, kteří u daného zaměstnance odpracovali nejméně jeden měsíc a zároveň činila jejich stanovená týdenní pracovní doba alespoň 30 hodin (dle doporučení Eurostatu).

Měsíční odpracovaná doba se rovněž vztahuje k celému sledovanému období a vypočte se jako podíl měsíční odpracované doby zaměstnance v kumulaci za sledované období a počtu přepočtených evidenčních měsíců zaměstnance, které odpovídají délce pracovního úvazku a pracovního poměru ve sledovaném období. V případě, že byl zaměstnanec v evidenčním počtu kratší dobu než sledované období, příp. měl sjednán kratší úvazek, počet evidenčních měsíců se poměrně zkrátí. Obdobně jako odpracovaná doba se počítá měsíční neodpracovaná doba a průměrné měsíční údaje o přesčasu, dovolené a nemoci.

Sledovaným obdobím je období od začátku roku do konce čtvrtletí, za které se provádí statistické zjišťování. V případě této analýzy bude sledovaným obdobím celý rok, tj. období odpovídající 1. - 4. čtvrtletí příslušného roku.

¹⁵ Např. v roce 2010 vycházelo šetření ISPV-MZS ze statistického souboru 3 418 ekonomických subjektů, které reprezentovaly 1,297 mil. zaměstnanců.

¹⁶ Např. v roce 2010 vycházelo šetření ISPV-PLS ze statistického souboru 14 101 ekonomických subjektů, které reprezentovaly 672 tisíc zaměstnanců.

Minimální mzda a rozdělení měsíčních mezd

V rámci výše uvedeného souboru ekonomických subjektů, resp. zaměstnanců bude dále sledována četnost zaměstnanců odměňovaných mzdou na úrovni minimální mzdy.

Vzhledem k tomu, že ve sledovaném období 2006-2010 došlo pouze k jedinému navýšení úrovně zákonné minimální mzdy v České republice k 1. lednu 2007, bude dále sledována **relativní četnost zaměstnanců se mzdou blízkou minimální mzdě**, a to **ve 2 základních pásmech**. Prvním pásmem bude interval **do 8 099 Kč** a druhým interval **8 100-8 499 Kč**. Hranice 8 100 Kč byla zvolena především kvůli zaměstnancům odměňovaným prostřednictvím hodinové mzdy, u kterých nemusí měsíční mzda odpovídat přesně měsíční minimální mzdě, tj. 8 000 Kč. Hranice 8 500 Kč byla zvolena především s ohledem na poslední návrhy na zvýšení minimální mzdy projednávané vládou ČR na konci roku 2011.

Rozdělení zaměstnanců z hlediska úrovně měsíční mzdy bude sledováno i v jednotlivých odvětvích ekonomické činnosti (klasifikace CZ-NACE).

Výsledky uváděné níže odpovídají údajům **dopočteným na základní soubor zaměstnanců ISPV**. Základní soubor ISPV je tvořen zaměstnanci mzdové sféry, jejichž zaměstnavatelé měli v příslušném roce více než 10 zaměstnanců, a všemi zaměstnanci platové sféry. Údaje o struktuře zaměstnanců byly dopočteny stejnou metodikou jako standardní výsledky ISPV, které uvádí např. MPSV (2010).

Podíly zaměstnanců s nejnižšími mzdami

Výsledky z hlediska rozdělení zaměstnanců v pásmech kolem minimální mzdy v jednotlivých letech ukazují tabulky II a III v příloze. Tabulka II znázorňuje podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou na celkovém počtu zaměstnanců v příslušném odvětví a tabulka III strukturu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou podle odvětví.

Z tabulky II vyplývá, že **v České republice klesal podíl zaměstnanců s hrubou měsíční mzdou do 8 099 Kč na celkovém počtu zaměstnanců od roku 2006 (1,2 % zaměstnanců) do roku 2008 (0,6 % zaměstnanců)**. Od roku 2008 je podíl zaměstnanců s nejnižší mzdou stabilní, a činí 0,6 % zaměstnanců. Ve druhém pásmu, tj. **v intervalu hrubé měsíční mzdy od 8 100 do 8 499 Kč je vývoj podobný** – podíl zaměstnanců s hrubou měsíční mzdou v tomto intervalu klesal od roku 2006 (0,8 % zaměstnanců) do roku 2008 (0,3 % zaměstnanců), přičemž až do roku 2010 byl tento podíl stabilní.

Nejvyšší podíly zaměstnanců s nejnižšími příjmy byly zaznamenány **v odvětvích administrativní a podpůrné činnosti** (6,3 % zaměstnanců s příjmy do 8 099 Kč a 4,3 % zaměstnanců s příjmy mezi 8 100 a 8 499 Kč v roce 2006), **ubytování, stravování a pohostinství** (6,2 % zaměstnanců s příjmy do 8 099 Kč a 4,2 % zaměstnanců s příjmy mezi 8 100 a 8 499 Kč v roce 2006) a **velkoobchodu a maloobchodu a oprav a údržby motorových vozidel** (3,2 % zaměstnanců s příjmy do 8 099 Kč a 1,8 % zaměstnanců s příjmy mezi 8 100 a 8 499 Kč v roce 2006). Vyšší podíly zaměstnanců s nízkými příjmy se objevují v těchto

odvětvích z několika důvodů, přičemž např. v odvětví ubytování, stravování a pohostinství hraje velkou roli vyplácení mezd tzv. na ruku a v odvětví administrativních a podpůrných činností zaměstnávání poživatelů invalidního důchodu¹⁷.

Z hlediska rozdělení zaměstnanců s nejnižšími mzdami mezi odvětvími je z tabulky III patrné, že největší podíl těchto zaměstnanců pracoval ve sledovaném období v odvětví zpracovatelského průmyslu – v roce 2006 byla téměř **třetina zaměstnanců se mzdou nižší než 8 099 Kč zaměstnána právě ve zpracovatelském průmyslu**. Podíl zaměstnanců s nízkými mzdami však do roku 2010 poklesl na 20,6 %. Důvodem této změny může být i změna struktury zaměstnanců vyvolaná ekonomickou krizí spočívající mj. v propouštění zaměstnanců s nízkou kvalifikací (a tedy s nízkými příjmy)¹⁸.

Vývoj rozdělení zaměstnanců se mzdou blízkou minimální mzdě naznačuje, že od roku 2006 klesl podíl zaměstnanců s nejnižšími mzdami. Úroveň minimální mzdy se však od roku 2007 nezměnila, a proto se můžeme domnívat, že úroveň minimální mzdy není jediným faktorem, který ovlivňuje mzdovou distribuci zaměstnanců v České republice. **Vliv na distribuci mezd mají s vysokou pravděpodobností i změny ve struktuře zaměstnanců způsobené vývojem české ekonomiky v posledních letech.**

Podíl minimální mzdy a mediánu hrubé měsíční mzdy

Absolutní úroveň minimální mzdy vypovídá o postavení tohoto institutu v ekonomice jen částečně. Pro další analýzy je vhodnější zkoumat **relativní úroveň minimální mzdy ve vztahu ke střední hrubé měsíční mzdě** či životním podmínkám v dané zemi. Vzhledem k výše uvedenému se dále zaměříme na podíl minimální mzdy na mediánu¹⁹ hrubé měsíční mzdy příslušného odvětví. Za **referenční hladinu** byl zvolen **medián hrubé měsíční mzdy**, neboť základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněný extrémními hodnotami jako průměr. Vývoj podílu minimální mzdy na mediánu hrubé měsíční mzdy příslušného odvětví v ČR v letech 2006-2010 ukazuje tabulka IV v příloze.

Z tabulky IV vyplývá, že **v České republice poklesl podíl minimální mzdy na mediánu hrubé měsíční mzdy z 39,8 % v roce 2006 na 35,4 % v roce 2010**. Meziroční změna v roce 2007 byla částečně tlumena zvýšením základní sazby minimální mzdy k 1. lednu 2007, nicméně i přesto činil pokles podílu minimální mzdy na mediánu mzdy 1,4 p.b. Od roku 2008 již nebyla minimální mzda zvyšována, a její podíl na mediánu mzdy klesá až do roku 2010.

Výsledky podle odvětví v tabulce IV odpovídají běžné představě o odměňování v jednotlivých odvětvích, tzn. **v odvětvích, kde je úroveň hrubé měsíční mzdy nízká, je vysoký podíl minimální mzdy a mediánu hrubé měsíční mzdy příslušného odvětví**. Nejvyšší podíly byly

¹⁷ Údaje v ISPV ukazují, že v roce 2010 tvořili v odvětví administrativních a podpůrných činností poživatelé invalidního důchodu 45 % zaměstnanců s hrubou měsíční mzdou do 8 099 Kč a 26 % zaměstnanců s příjmy mezi 8 100 a 8 499 Kč.

¹⁸ Aby bylo možné kvantifikovat dopady ekonomické krize, bylo by nutné analyzovat hlouběji změny ve struktuře zaměstnanců nejen z hlediska odvětví ekonomické činnosti zaměstnavatele, ale i z hlediska socioekonomických charakteristik zaměstnance, tj. podle věku, vzdělání, zaměstnání, atd.

¹⁹ Medián je hodnota, jež dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že nejméně 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a nejméně 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu.

identifikovány v odvětví administrativní a podpůrné činnosti (56,6 % v roce 2010) a ubytování, stravování a pohostinství (55,6 % v roce 2010). Nejnižší podíl (a tedy nejvyšší medián hrubé měsíční mzdy) byl v roce 2010 v odvětví informační a komunikační činnosti (minimální mzda na úrovni 22,6 % mediánu hrubé měsíční mzdy tohoto odvětví) a peněžnictví a pojišťovnictví (22,8%). Podíl minimální mzdy a mediánu hrubé měsíční mzdy se vyvíjel v jednotlivých odvětvích stejně jako v celé České republice, tj. ve sledovaném období neustále klesal.

Podíly nízkopříjmových zaměstnanců

Kromě výše uvedeného podílu zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy a podílu minimální mzdy na mediánu hrubé měsíční mzdy je možné kvantifikovat, stejně jako v případě Německa, i podíl nízkopříjmových zaměstnanců. **Nízký příjem** bude pro účely této analýzy definován jako **dvě třetiny mediánu hrubé měsíční mzdy** v příslušném roce. Podíly zaměstnanců s příjmy nižšími než dvě třetiny mediánu hrubé měsíční mzdy v České republice v letech 2006-2010 ukazuje tabulka V v příloze.

Z tabulky V vyplývá, že **podíl zaměstnanců odměňovaných mzdou nižší než dvě třetiny mediánu hrubé měsíční mzdy** za Českou republiku byl v celém sledovaném období stabilní a činil **17 % zaměstnanců**.

Výsledky z hlediska odvětví doplňují údaje uvedené v tabulce IV, tj. podíly minimální mzdy na mediánu hrubé měsíční mzdy v jednotlivých odvětvích. **Nejvyšší podíly nízkopříjmových zaměstnanců** lze totiž logicky očekávat **v odvětvích, kde je nejnižší úroveň mezd**. Tuto hypotézu potvrzují i výsledky v tabulce V – nejvyšší podíl nízkopříjmových zaměstnanců byl v roce 2010 v odvětví ubytování, stravování a pohostinství, neboť 54,7 % zaměstnanců tohoto odvětví pobíralo měsíční mzdu nižší než dvě třetiny mediánu hrubé měsíční mzdy v České republice. Nejnižší podíl zaměstnanců odměňovaných mzdou nižší než dvě třetiny mediánu byl – stejně jako v tabulce IV – v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví (1,5 % zaměstnanců tohoto odvětví pobíralo mzdu nižší než dvě třetiny mediánu hrubé měsíční mzdy za ČR) a informační a komunikační činnosti (4,1 % zaměstnanců tohoto odvětví pobíralo mzdu nižší než dvě třetiny mediánu hrubé měsíční mzdy za ČR).

3.3 SROVNÁNÍ ČR S NĚMECKEM A FRANCÍÍ

Srovnání postavení minimální mzdy mezi jednotlivými zeměmi je problematické vzhledem k rozdílnému přístupu k tomuto institutu. V České republice a Francii je preferována centrálně stanovená sazba minimální mzdy zákonnou normou, zatímco v Německu je využívána kombinace více přístupů, přičemž hlavní roli při stanovení minimální mzdy hraje autonomie odvětví a kolektivní vyjednávání.

V České republice a Francii – a obecně v zemích, kde je minimální mzda stanovena zákonem – může bez předem stanovených pravidel navyšování minimální mzdy docházet k ad hoc úpravám minimální mzdy, které mohou odpovídat politickému programu. Z tohoto důvodu se jeví jako vhodnější systém stanovení minimální mzdy v Německu, kde je minimální mzda sjednávána mezi partnery kolektivního vyjednávání, příp. mezi jednotlivými zaměstnavateli a jejich zaměstnanci. Takto stanovená minimální mzda potom reflektuje hospodářský vývoj, a může být v případě potřeby i snížena. Pokles minimální mzdy v České republice nebo Francii není – vzhledem k politické situaci – přípustný, a jediným řešením je pouze nezvyšování úrovně minimální mzdy.

Absolutní úroveň minimální mzdy

Srovnání absolutní úrovně minimální mzdy stanovené zákonem v České republice a Francii ukazuje tabulka 9. Pro ilustraci je do tabulky 9 zařazeno i Německo, u kterého byla zvolena sazba minimální mzdy sjednaná kolektivními smlouvami pro jedno z nejméně placených zaměstnání, konkrétně nekvalifikovaných pracovníků v odvětví stavebnictví ve východním Německu.

Z tabulky 9 je patrné, že **úroveň minimální mzdy je v České republice ve srovnání s Francií i Německem mnohem nižší**, a to jak po přepočtu kurzem devizového trhu, tak prostřednictvím parity kupní síly. Z tabulky 9 rovněž vyplývá, že v žádné zemi – kromě Německa – nedošlo po celé sledované období ke snížení minimální mzdy. Pokles minimální mzdy byl ve Francii v roce 2006 způsoben změnou pracovní doby zaměstnanců, pro kterou je minimální mzda stanovena – minimální mzda je od roku 2006 stanovena pro měsíční pracovní dobu 151,67 hodin, zatímco do roku 2005 byla stanovena pro pracovní dobu 169 hodin měsíčně.

Pro úplnost dodejme, že ve Francii je uplatňována kratší pracovní doba než v České republice, a proto je skutečný rozdíl mezi úrovněmi minimální mzdy vyšší, neboť zaměstnanci v České republice odpracují měsíčně více hodin.

Tabulka 9: Srovnání úrovně minimální mzdy Francie, Německa a České republiky v období 2000-2010.

Rok	Kurzy devizového trhu			Parity kupní síly		
	Francie	Německo	ČR	Francie	Německo	ČR
	[EUR]			[PPP]		
2000	1 066,39	1452,50	119,3	1127,1	1524,9	277,9
2001	1 105,26	1452,50	146,7	1198,8	1532,7	331,4
2002	1 140,75	1452,50	185,0	1247,7	1541,8	367,1
2003	1 184,69	1485,70	194,7	1236,3	1606,4	409,7
2004	1 250,60	1485,70	210,0	1312,9	1637,2	437,8
2005	1 321,58	1485,70	241,2	1406,4	1656,5	477,9
2006	1 236,08	1460,80	273,9	1325,0	1656,3	519,5
2007	1 267,18	1477,40	288,2	1365,7	1691,8	537,7
2008	1 303,32	1494,00	320,7	1416,7	1736,7	499,6
2009	1 329,36	1494,00	302,5	1464,3	1743,5	512,4
2010	1 343,77	1535,50	316,3	1484,4	1802,8	514,9

Pozn.: V případě **Německa** se nejedná o jednotnou zákonnou minimální mzdu, ale byl pro ilustraci použit vývoj **minimálních sazeb nekvalifikovaných pracovníků v odvětví stavebnictví** sjednaných v kolektivních smlouvách pro nové spolkové země (**východní Německo**). Pro toto povolání stanoví příslušné kolektivní smlouvy pouze minimální hodinovou sazbu, a proto byl přepočten na měsíční mzdu pomocí maximální pracovní doby (40 hod./týden), která je v kolektivních smlouvách rovněž sjednána. Minimální mzda v České republice stanovená v Kč byla **přepočtena do EUR** prostřednictvím průměrného **měsíčního kumulovaného kurzu devizového trhu pro CZK/EUR** publikovaného Českou národní bankou pro období leden až prosinec příslušného roku. Pro převod na základě parity kupní síly byly použity **parity kupní síly pro soukromou spotřebu** kvantifikované pro příslušné země a roky OECD v národní měně za jednotku USD. V případě platnosti více sazeb minimálních mezd během jednoho roku je uveden **průměr těchto sazeb**.

Zdroj: MPSV, INSEE, SGG, SOKA-BAU – Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK), Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK), vlastní výpočty.

Podíl zaměstnanců s nízkým příjmem

Absolutní úroveň minimální mzdy by neměla být srovnávána bez hlubší znalosti životních podmínek v příslušné zemi, neboť může vést k zavádějícím závěrům. Pro srovnání jsou vhodnější **poměrové ukazatele**, např. **poměr minimální mzdy a mzdy typické pro danou ekonomiku** (medián či průměr mzdy) **nebo podíl zaměstnanců, na které má stanovení minimální mzdy dopad**.

Podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou a podíl minimální mzdy a mediánu mzdy v České republice a Francii v letech 2006-2010 ukazuje tabulka 10.

Tabulka 10: Podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou a podíl minimální mzdy a mediánu mzdy v České republice a Francii v letech 2006-2010.

Rok	Podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou		Podíl minimální mzdy a mediánu mzdy	
	Francie	ČR	Francie	ČR
	[%]		[%]	
2006	15,10	1,23	60,5	39,8
2007	12,90	0,75	60,4	38,4
2008	13,90	0,61	60,3	36,1
2009	10,60	0,57	60,1	36,0
2010	9,80	0,61	-	35,4

Pozn.: Údaj o podílu minimální mzdy a mediánu mzdy ve Francii není za rok 2010 dosud dostupný.

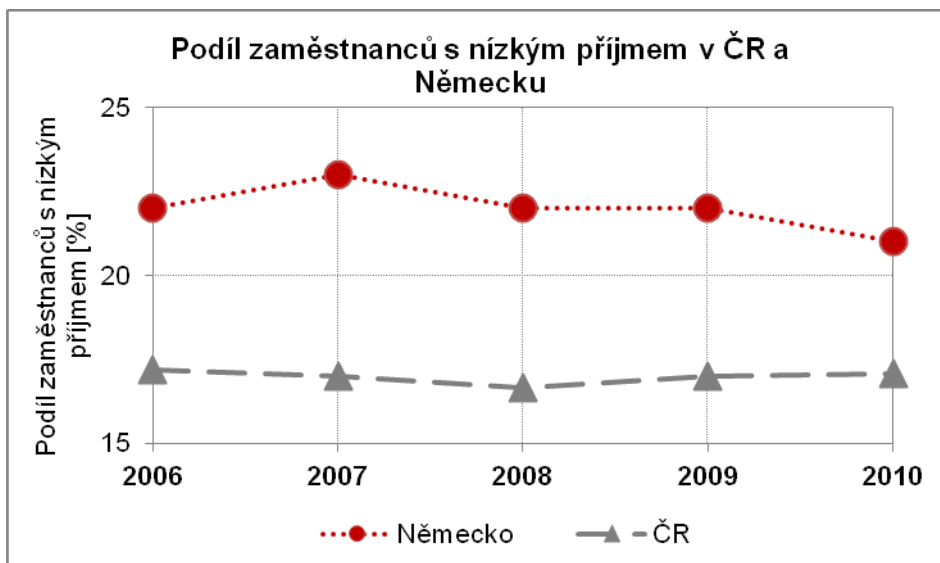
Zdroj: ISPV, INSEE, Dares, OECD, vlastní výpočty.

Z tabulky 10 vyplývá, že **ve Francii je vysoký podíl minimální mzdy na mediánu mzdy**, ale na druhou stranu je zde **i vysoký podíl zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy**. Z tohoto můžeme usuzovat, že je minimální mzda stanovena vysoko, a **zaměstnavatelé tak nemají prostor pro větší diferenciaci mezd na dolním konci**. V České republice je na úrovni minimální mzdy odměňováno 1 % zaměstnanců, a i nejnižší mzdy jsou diferenciovány.

V Německu je velmi problematické stanovení podílu zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy (viz výše). **Srovnání s Německem** je však možné provést **prostřednictvím podílu nízkopříjmových zaměstnanců**, tj. zaměstnanců, jejichž mzda byla nižší než dvě třetiny mediánu mzdy. Vývoj podílu nízkopříjmových zaměstnanců v České republice a Německu ukazuje graf 4.

Z grafu 4 je zřejmé, že **v České republice je podíl nízkopříjmových zaměstnanců nižší než v Německu**. V případě Německa však podíl nízkopříjmových zaměstnanců ovlivňuje více faktorů. Příkladem mohou být např. značné rozdíly v úrovni příjmů mezi západními a východními spolkovými zeměmi.

Graf 4: Podíl nízkopříjmových zaměstnanců v České republice a Německu v letech 2006-2010.



Pozn.: Údaje za Českou republiku a Německo odpovídají podílům zaměstnanců s příjmy nižšími, než činí dvě třetiny mediánu hrubé mzdy.

Zdroj: ISPV, Schäfer (2011), Deutscher Bundestag (2011), vlastní výpočty.

4. ZÁVĚR: MOŽNOSTI ZMĚNY KONCEPCE MINIMÁLNÍ MZDY V ČR NA ZÁKLADĚ ZKUŠENOSTÍ NĚMECKA A FRANCIE

V závěrečné části budou vzájemně integrovány teoretická a analytická část a uvažovány možné změny koncepce minimální mzdy v České republice.

V České republice má minimální mzda dlouhou tradici, nicméně v 1. polovině 20. století byla stanovena pro jednotlivé obory především prostřednictvím kolektivního vyjednávání. Až v 90. letech 20. století se stal institut minimální mzdy součástí českých zákonů. Role kolektivního vyjednávání při stanovení minimální mzdy byla po roce 1945 omezena, a ani v 90. letech nebyla role kolektivního vyjednávání posílena na úroveň z počátku 20. století. **Role kolektivního vyjednávání je od 90. let víceméně omezena na jednání Rady hospodářské a sociální dohody ČR** (tzv. tripartity), a zástupci svazů zaměstnavatelů ani zaměstnanců již nemají autonomní postavení z hlediska vyjednávání o mzdových podmínkách.

Ve **Francii** je institut minimální mzdy téměř ve shodném postavení jako v České republice, neboť je zde **minimální mzda stanovena plošně zákonem**. Francouzský model regulace trhu práce se v současné době potýká s **problémy**, které souvisí především s **nevhodně stanovenou úrovní minimální mzdy a pracovní doby**. Zapomínat nelze ani na problémy spojené s diskrečními navyšováními minimální mzdy, jež měly spíše podobu přímých intervencí, kterými se vláda snažila omezit nepříznivý cyklický vývoj ekonomiky. Podmínky na francouzském trhu práce však nebyly vládou nastaveny optimálně a zkrácení pracovní doby nepřineslo snížení nezaměstnanosti, ale došlo k navyšování hodinových úkolů stávajících zaměstnanců. Samotné zvyšování minimální mzdy potom vedlo ke zvyšování podílu minimální mzdy a mediánu mzdy ve Francii, což znamená snížení mzdové diferenciaci nejnižších mezd – zaměstnavatelé nemají možnost odlišit výkonnost nejméně kvalifikovaných zaměstnanců, neboť jsou zdola omezeni minimální mzdou. Tito zaměstnanci jsou odměňováni téměř shodnou mzdou, což může mj. působit i jako demotivační faktor. Pro zaměstnavatele představuje nevhodně nastavená (tzn. příliš vysoko nastavená) úroveň minimální mzdy navyšování nákladů, neboť musí odvedenou práci odměnit vyšší částkou, než činí adekvátní zisk.

V Německu je – ve srovnání s Francií – systém stanovení minimální mzdy příznivější pro zaměstnavatele i zaměstnance. Až na několik výjimek není **minimální mzda** stanovena centrálně zákonem, ale je **dohodnuta v rámci kolektivního vyjednávání**, do kterého nemůže – díky **autonomii oborů** stanovené zákonem – zasahovat vláda. Z pohledu zaměstnavatelů je minimální mzda v Německu rovněž omezujícím faktorem, nicméně její **úroveň je sjednána i s ohledem na vývoj konkrétního oboru**, a je tedy možné minimální mzdu snížit, pokud není např. žádoucí propouštění zaměstnanců. Zohlednění aktuálních ekonomických podmínek

v jednotlivých oborech by samozřejmě nebylo možné, pokud by byla minimální mzda stanovena zákonem jako jednotná sazba napříč všemi obory a spolkovými zeměmi.

Pro Německo jsou typické i nadále přetrvávající rozdíly mezi spolkovými zeměmi východního a západního bloku, čemuž ve většině případů odpovídají i sazby minimální mzdy stanovené pro jednotlivé země. **Koncept rozdílných sazeb minimální mzdy na základě regionálních rozdílů** je ospravedlnitelný v případě Německa, nicméně v případě České republiky se nejeví natolik výhodným, a to z několika důvodů:

- **Německý trh práce** je mnohem **rozsáhlejší**, a nevhodně stanovená minimální mzda by měla dopad na větší počet zaměstnavatelů a zaměstnanců. Rozdíly v ekonomické výkonnosti existují i v rámci skupiny západních či východních zemí, nicméně nejsou tak výrazné, jako mezi těmito skupinami. Aplikace tohoto přístupu by byla vhodná spíše za existence federace České a Slovenské republiky, kdy byly rozdíly mezi oběma federativními zeměmi výraznější než v rámci jednotlivých republik.
- **Minimální mzda** je v jednotlivých spolkových zemích **sjednána** zástupci místních zaměstnavatelů a zaměstnanců **na základě znalosti místních podmínek**, tj. nejedná se o sazbu minimální mzdy stanovenou centrálně.
- **Minimální mzda** je **rozlišena prvotně podle oborů a zaměstnání**, a až druhotně podle regionů. Znalost aktuálních podmínek příslušného oboru je nezbytná pro nastavení takové úrovně minimální mzdy, která nepřinese významné deformace trhu práce.

Výsledky dále ukazují, že v Německu je – ve srovnání s Českou republikou – vyšší podíl zaměstnanců se mzdou nižší než dvě třetiny mediánu mzdy. Při použití mediánu mzdy za celé Německo je tento podíl částečně ovlivněn rozdíly mezi západními a východními spolkovými zeměmi, nicméně i přesto jsou nejnižší mzdy v Německu rozloženy pravidelněji než v České republice.

Hodnocení jednotlivých systémů stanovení minimální mzdy je velmi problematické, neboť každá ze sledovaných zemí vychází z rozdílné historické zkušenosti a odlišných ekonomických podmínek. S ohledem na podmínky České republiky je možné na základě nejlepších zkušeností Německa a Francie uvést následující možnosti, kam by mohl (příp. neměl) být **koncept minimální mzdy v České republice nadále směřován**. Žádoucí je:

- **Větší zapojení zástupců jednotlivých oborů** při vyjednávání o minimální mzdě na centrální úrovni.
- **Posílení role subjektů, které dosud nemají možnost úroveň minimální mzdy ovlivnit** na jednání tripartity, tj. zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří nejsou členy příslušného svazu či odborové organizace. Na tyto zaměstnavatele je platnost příslušných kolektivních smluv rozšířena, nicméně tyto subjekty nejsou dostatečně informovány o možnostech aktivní účasti, příp. nemají vůbec možnost se do vyjednávání zapojit.

- Prozkoumání **možnosti stanovení minimální mzdy diferenciované podle odvětví a zaměstnání** (spíše než podle regionů ČR) ve spolupráci se zástupci jednotlivých oborů, a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak zaměstnanců.
- Při vyjednávání o minimální mzdě zvažovat **možné dopady jejího zvýšení**. Zvýšení minimální mzdy např. na 8 500 Kč a zrušení snížených sazeb pro vybrané skupiny zaměstnanců by v současné době znamenalo zvýšení mezd 1 % zaměstnanců (viz tabulka II v příloze). Na druhou stranu však takové opatření přinese zvýšení nákladů pro zaměstnavatele, což může způsobit mj. zvýšení nezaměstnanosti už takto obtížně zaměstnatelných osob, příp. další rozšíření zaměstnanosti na černo.

Z výsledků uvedených v tomto materiálu vyplývá, že konkrétní **výše minimální mzdy ovlivňuje strukturu zaměstnanců a zaměstnanost v jednotlivých odvětvích**, což má vliv i na konkurenceschopnost jednotlivých ekonomických subjektů, odvětví, ale i národní ekonomiky jako celku. Při jednání sociálních partnerů v České republice by proto měly být využívány kvalitní podklady, díky čemuž by se Česká republika zařadila mezi země, které důsledně vykonávají **politiku založenou na důkazech** (tzv. *evidence-based policy*).

Pomáháme *spojit zájmy* zaměstnanců
se zájmy zaměstnavatelů

www.SocialniDialog.cz

LITERATURA

BOISARD, P. (2004). Working Time Policy in France. Centre d'études de l'emploi: *Document de travail*, No. 34.

BORJAS, G. J. (2004). *Labor Economics*. 3. vyd., New York: McGraw-Hill.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (2011). *Verzeichnis der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge*. Stand: 1. Oktober 2011. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat III a 8.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (2011b). *Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsedegesetzes (AEntG)*. Stand: 8. November 2011. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

CAHUC, P., MICHEL, P. (1996): Minimum Wage, Unemployment and Growth. *European Economic Review*. 1996, August, s. 1463-1482.

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

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

DEFALVARD H. (2003). La théorie aokienne des institutions à l'épreuve de la loi de 1841 sur le travail des enfants. Centre d'études de l'emploi: *Document de travail*, No. 22.

DEUTSCHER BUNDESTAG (2011). *Entwicklung von Niedriglöhnen in den Regionen*. Drucksache 17/5582. 18.4.2011, Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode. Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 14. April 2011 übermittelt.

EVROPSKÁ RADA (2011). Doporučení Rady ze dne 12. července 2011 k národnímu programu reformem Francie na rok 2011 a stanovisko Rady k aktualizovanému programu stability Francie na období 2011-2012 (2011/C 213/03). Evropská rada, 12.7.2011.

CHAMPSAUR, P. (2009). *Salaire minimum interprofessionnel de croissance: Rapport du groupe d'experts – décembre 2009*. Paris: Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

JEFFERYS, S. (2002). A 'Copernician revolution' in French Industrial Relations: Are the Times Changing? Working paper, Business School, University of North London.

MPSV (2006). *Informační systém o průměrném výdělku: 2006, IV. čtvrtletí, Podnikatelská sféra*. Výsledky ke dni 10.3.2010. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

MPSV (2007). *Informační systém o průměrném výdělku: 2007, IV. čtvrtletí, Podnikatelská sféra*. Výsledky ke dni 10.3.2010. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

MPSV (2008). *Informační systém o průměrném výdělku: 2008, IV. čtvrtletí, Podnikatelská sféra*. Výsledky ke dni 10.3.2010. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

MPSV (2009). *Informační systém o průměrném výdělku: 2009, IV. čtvrtletí, Podnikatelská sféra*. Výsledky ke dni 10.3.2011. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

MPSV (2010). *Informační systém o průměrném výdělku: 2010, IV. čtvrtletí, Podnikatelská sféra*. Výsledky ke dni 10.3.2011. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

NEUMARK, D., WASCHER, W. (2000). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment. *The American Economic Review*. 2000, Vol. 90, No. 5, s. 1362–1396.

ROTHBARD, M. N. (2006). *Power and Market. Government and the Economy*. 4. vyd., Auburn, AL: Ludwig von Mises Institute, 2006 [1970].

SCHÄFER, H. (2011). Der Niedriglohnsektor in Deutschland. Statement. Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Pressekonferenz, Berlin, 30. August 2011.

WSI-TARIFARCHIV (2011). *Statistisches Taschenbuch: Tarifpolitik 2011*. Düsseldorf: WSI, Hans-Böckler-Stiftung. Dostupné online na WWW.TARIFVERTRAG.DE.

ZÁKONNÉ NORMY

Francie

Zákon č. 98-461 ze dne 13. července 1998, o zkrácení pracovní doby (Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (dite loi Aubry)).

Zákon č. 2000-37 ze dne 19. ledna 2000, o sjednaném zkrácení pracovní doby (Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

Zákon č. 70-7 ze dne 2. ledna 1970, o reformě minimální garantované mzdy a vytvoření jediné pro-
růstové minimální mzdy (Loi n° 70-7 du 2 janvier 1970 portant réforme du salaire minimum garanti et création d'un salaire minimum de croissance).

Německo

Zákon o pracovních podmínkách. Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG).

Zákon o pronájmu zaměstnanců. Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juli 2011 (BGBl. I S. 1506) geändert worden ist).

Zákon o kolektivním vyjednávání. Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 88 des Gesetzes vom 8. Dezember 2010 (BGBl. I S. 1864) geändert worden ist.

Zákon upravující minimální požadavky na pracovní podmínky zaměstnanců. Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (Mindestarbeitsbedingungengesetz - MiArbG). Mindestarbeitsbedingungengesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 802-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. April 2009 (BGBl. I S. 818) geändert worden ist.

Česká republika

Zákon č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

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.



Pomáháme *spojit zájmy* zaměstnanců
se zájmy zaměstnavatelů

www.SocialniDialog.cz

Pomáháme *spojit zájmy* zaměstnanců
se zájmy zaměstnavatelů

www.SocialniDialog.cz

PŘÍLOHA



Pomáháme *spojit zájmy* zaměstnanců
se zájmy zaměstnavatelů

www.SocialniDialog.cz

Tabulka I: Zákonná minimální mzda v jednotlivých oborech uplatňovaná na území Německa v roce 2011.

Minimální hodinová mzda podle oborů	Územní platnost	Platnost od	Minimální mzda	
			Nekvalif. pracovníci	Kvalif. pracovníci
Odpadové hospodářství vč. úklidu silnic a zimních úklidových prací	Německo	1.11.2011	8,33 €	
Stavebnictví	Západní Německo	1.9.2009	10,80 €	12,90 €
		1.9.2010	10,90 €	12,95 €
		1.7.2011	11,00 €	13,00 €
		1.12.2011	11,00 €	13,00 €
		1.1.2012	11,05 €	13,40 €
		1.1.2013	11,05 €	13,70 €
	Východní Německo	1.9.2009	9,25 €	
		1.9.2010	9,50 €	
		1.7.2011	9,75 €	
		1.12.2011	9,75 €	
		1.1.2012	10,00 €	
		1.1.2013	10,25 €	
	Berlín	1.9.2009	10,80 €	12,75 €
		1.9.2010	10,90 €	12,75 €
		1.7.2011	11,00 €	12,85 €
		1.12.2011	11,00 €	12,85 €
		1.1.2012	11,05 €	13,25 €
		1.1.2013	11,05 €	13,55 €
Specializované hornické práce v černouhelných dolech	Německo	1.11.2011	11,53 €	12,81 €
Pokrývači	Německo	19.3.2010	10,60 €	
		1.1.2011	10,80 €	
Elektrikáři (všeobecně závazný tarif)	Západní Německo	1.1.2011	9,70 €	
		1.1.2012	9,80 €	
		1.1.2013	9,90 €	
	Východní Německo vč. Berlína	1.1.2011	8,40 €	
		1.1.2012	8,65 €	
		1.1.2013	8,85 €	
Čištění/úklid budov	Západní Německo vč. Berlína	10.3.2010	8,40 €	11,13 €
		1.1.2011	8,55 €	11,33 €
	Východní Německo	10.3.2010	6,83 €	8,66 €
		1.1.2011	7,00 €	8,88 €

Malířské a lakýrnické práce	Západní Německo vč. Berlína	24.10.2009	9,50 €	11,25 €
		1.9.2010	9,50 €	11,50 €
		1.7.2011	9,75 €	11,75 €
	Východní Německo	24.10.2009	9,50 €	
		1.7.2011	9,75 €	

Minimální hodinová mzda podle oborů	Územní platnost	Platnost od	Minimální mzda	
			Nekvalif. pracovníci	Kvalif. pracovníci
Pečovatelská služba	Západní Německo vč. Berlína	1.8.2010	8,50 €	
		1.1.2012	8,75 €	
		1.7.2013	9,00 €	
	Východní Německo	1.8.2010	7,50 €	
		1.1.2012	7,75 €	
		1.7.2013	8,00 €	
Bezpečnostní služby	Bádensko- Württembersko	1.6.2011	8,60 €	
		1.3.2012	8,75 €	
		1.1.2013	8,90 €	
	Bavorsko	1.6.2011	8,14 €	
		1.3.2012	8,28 €	
		1.1.2013	8,42 €	
	Severní Porýní - Vestfálsko	1.6.2011	7,95 €	
		1.3.2012	8,09 €	
		1.1.2013	8,23 €	
	Hesensko	1.6.2011	7,50 €	
		1.3.2012	7,63 €	
		1.1.2013	7,76 €	
	Dolní Sasko	1.6.2011	7,26 €	
		1.3.2012	7,38 €	
		1.1.2013	7,50 €	
	Brémy	1.6.2011	7,16 €	
		1.3.2012	7,33 €	
		1.1.2013	7,50 €	
	Hamburk	1.6.2011	7,12 €	
		1.3.2012	7,31 €	
		1.1.2013	7,50 €	
	Ostatní spolkové země	1.6.2011	6,53 €	
		1.3.2012	7,00 €	
		1.1.2013	7,50 €	

Provozovatelé prádelen pro firemní zákazníky	Západní Německo	24.10.2009	7,51 €
		1.4.2010	7,65 €
		1.4.2011	7,80 €
		1.4.2012	8,00 €
	Východní Německo vč. Berlína	24.10.2009	6,36 €
		1.4.2010	6,50 €
		1.4.2011	6,75 €
		1.4.2012	7,00 €

Zdroj: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011b).

Tabulka II: Podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou na celkovém počtu zaměstnanců příslušného odvětví v daném roce v letech 2006-2010.

Podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou na celkovém počtu zaměstnanců příslušného odvětví v daném roce		Mzda do 8 099 Kč					Mzda 8 100-8 499 Kč				
		2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
		[%]									
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	0,9	0,5	0,3	0,2	0,2	1,3	0,3	0,2	0,3	0,2
B	Těžba a dobývání	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0
C	Zpracovatelský průmysl	1,2	0,6	0,3	0,4	0,3	0,6	0,3	0,2	0,2	0,2
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	0,1	0,0	0,6	0,0	0,0	0,1	0,0	0,5	0,0	0,2
E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	0,9	0,4	1,3	0,7	0,6	0,4	0,8	0,2	0,6	0,3
F	Stavebnictví	0,7	0,6	1,3	1,1	0,9	0,6	0,6	0,3	0,2	0,4
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	3,2	1,0	1,2	1,2	0,9	1,8	0,5	0,5	0,4	0,3
H	Doprava a skladování	0,3	0,1	0,2	0,3	0,4	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0
I	Ubytování, stravování a pohostinství	6,2	9,2	4,6	1,7	4,3	4,2	3,7	1,5	1,5	1,9
J	Informační a komunikační činnosti	0,1	0,1	0,4	0,5	0,2	0,4	0,0	0,1	0,1	0,1
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	1,1	0,6	0,3	0,2	0,7	0,3	0,3	0,2	0,9	0,1
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	1,0	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	0,1	0,1	0,0	0,0
N	Administrativní a podpůrné činnosti	6,3	4,6	2,8	3,4	4,6	4,3	2,5	2,2	2,4	2,2
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	0,5	0,2	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3
P	Vzdělávání	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,5	0,1	0,1	0,0	0,0
Q	Zdravotní a sociální péče	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,4	0,1	0,1	0,1	0,1
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	0,4	0,2	0,9	0,7	1,0	0,4	0,2	0,3	0,1	0,2
S	Ostatní činnosti	1,0	0,4	0,3	0,4	0,2	0,8	0,5	0,8	3,0	0,1
Celkem		1,2	0,7	0,6	0,6	0,6	0,8	0,4	0,3	0,3	0,3

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.

Tabulka III: Struktura zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou podle odvětví v letech 2006-2010.

Rozdělení zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou podle odvětví		Mzda do 8 099 Kč					Mzda 8 100-8 499 Kč				
		2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
		[%]									
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	2,8	3,0	1,9	1,5	1,0	4,7	1,6	1,7	2,3	1,4
B	Těžba a dobývání	0,1	0,2	0,1	0,3	0,3	0,1	0,2	0,2	0,7	0,1
C	Zpracovatelský průmysl	30,9	35,7	26,0	27,9	20,6	26,0	18,0	13,9	13,4	13,0
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	0,1	0,0	1,0	0,0	0,0	0,2	0,0	1,2	0,0	0,4
E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	1,5	1,4	3,7	1,4	1,8	0,9	1,9	1,5	3,2	1,2
F	Stavebnictví	4,3	5,3	13,8	17,0	9,9	3,7	6,2	8,4	4,2	8,5
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	23,4	12,7	16,1	12,9	12,8	26,7	14,8	21,9	28,0	15,5
H	Doprava a skladování	2,1	0,6	1,0	2,2	6,4	2,1	1,3	3,4	2,7	1,9
I	Ubytování, stravování a pohostinství	10,2	12,3	3,5	2,6	8,0	10,2	31,5	19,8	11,6	20,1
J	Informační a komunikační činnosti	0,1	0,3	2,1	3,9	0,7	0,9	0,1	0,9	0,9	1,5
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	0,7	0,8	0,5	0,2	0,7	0,2	0,4	0,2	1,4	0,6
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	2,4	1,5	1,2	1,3	1,5	1,1	0,4	0,9	0,2	0,6
N	Administrativní a podpůrné činnosti	13,9	22,4	22,4	24,5	32,2	11,8	15,5	15,1	19,8	23,7
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	3,6	1,6	1,8	1,8	1,6	4,2	4,7	6,7	7,1	7,8
P	Vzdělávání	1,2	1,0	0,7	0,4	0,3	3,6	1,3	1,6	0,5	0,6
Q	Zdravotní a sociální péče	1,8	0,7	1,3	0,7	0,6	2,9	1,2	1,4	1,2	1,2
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	0,3	0,2	2,5	1,5	1,4	0,5	0,5	0,7	1,2	1,8
S	Ostatní činnosti	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,4	0,4	1,6	0,1
Celkem		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.

Tabulka IV: Podíl minimální mzdy a mediánu hrubé měsíční mzdy příslušného odvětví ČR v daném roce v letech 2006-2010.

Odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE		Podíl minimální mzdy a mediánu hrubé měsíční mzdy [%]				
		2006	2007	2008	2009	2010
A	Zemědělství, lesnictví a rybnářství	49,0	45,8	41,8	43,1	41,8
B	Těžba a dobývání	33,4	31,5	29,8	30,6	29,2
C	Zpracovatelský průmysl	41,7	39,8	37,2	38,5	37,0
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	30,2	28,9	25,4	24,4	24,8
E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	42,6	42,2	39,3	38,1	36,5
F	Stavebnictví	39,1	37,4	34,7	35,2	35,0
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	43,7	41,7	39,8	40,3	39,6
H	Doprava a skladování	39,5	38,0	35,0	34,8	34,0
I	Ubytování, stravování a pohostinství	59,4	57,9	54,4	58,3	55,6
J	Informační a komunikační činnosti	27,0	26,0	23,7	23,4	22,6
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	26,1	25,2	23,9	23,6	22,8
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	41,9	37,9	36,5	37,6	36,6
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	31,9	29,9	27,8	26,8	27,1
N	Administrativní a podpůrné činnosti	64,2	59,7	55,7	55,0	56,6
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	34,1	33,0	31,8	30,8	30,8
P	Vzdělávání	37,2	36,1	35,1	33,5	34,3
Q	Zdravotní a sociální péče	41,3	40,3	38,4	36,5	36,3
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	45,1	43,4	42,4	40,6	41,0
S	Ostatní činnosti	55,9	61,7	47,7	46,6	45,7
Celkem		39,8	38,4	36,1	36,0	35,4

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.

Tabulka V: Podíl nízkopříjmových zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců příslušného odvětví v daném roce v letech 2006-2010.

Podíl nízkopříjmových zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců příslušného odvětví		Podíl nízkopříjmových zaměstnanců [%]				
		2006	2007	2008	2009	2010
A	Zemědělství, lesnictví a rybnářství	24,9	22,9	20,5	23,8	21,9
B	Těžba a dobývání	6,3	5,6	5,0	7,0	5,7
C	Zpracovatelský průmysl	17,6	17,0	15,9	17,8	16,8
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	8,4	6,7	6,6	7,6	5,9
E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	17,0	18,4	19,1	17,5	14,6
F	Stavebnictví	11,7	10,7	10,2	10,9	12,2
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	27,4	25,2	25,0	25,7	25,3
H	Doprava a skladování	8,0	7,8	7,0	8,1	8,8
I	Ubytování, stravování a pohostinství	49,1	50,3	50,7	56,2	54,7
J	Informační a komunikační činnosti	5,7	4,8	4,1	4,1	4,1
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	1,4	1,6	1,4	1,1	1,5
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	18,5	16,9	14,8	19,1	20,5
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	8,5	7,3	8,2	5,4	5,9
N	Administrativní a podpůrné činnosti	56,0	52,9	51,9	51,1	54,3
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	5,0	5,1	5,8	5,4	5,6
P	Vzdělávání	17,6	17,7	18,6	16,1	16,5
Q	Zdravotní a sociální péče	17,2	17,4	18,7	16,4	17,7
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	20,0	20,5	25,5	20,3	23,0
S	Ostatní činnosti	45,3	56,4	39,3	31,8	37,3
Celkem		17,2	17,0	16,6	17,0	17,1

Pozn.: Nízký příjem je definován jako dvě třetiny mediánu hrubé měsíční mzdy v příslušném roce.

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.