

Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR

Certifikovaná metodika

TREXIMA, spol. s r. o.
Vysoká škola ekonomická v Praze
listopad 2013

Autorský kolektiv

Kateřina Duspivová
Jakub Fischer
Petra Kantorová
Martin Matějka
Pavel Mrázek
Miroslav Procházka
Pavel Spáčil
Vladimír Smolka
Šárka Šustová
Kristýna Vltavská
Martin Zelený

Metodika je výsledkem projektu TD010171 "Vliv institutu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR", podpořeného Technologickou agenturou České republiky v rámci programu aplikovaného společenskovedního výzkumu a experimentálního vývoje OMEGA.



Obsah

1	Úvod.....	5
1.1	Cíl metodiky.....	5
1.2	Obsah metodiky.....	5
1.3	Novost postupů a jejich zdůvodnění	6
2	Nízkovýdělkoví zaměstnanci podle strukturálního výdělkového šetření.....	7
2.1	Legislativa a statistické zdroje	7
2.2	Výpočet měsíční mzdy pro účely minimální mzdy	7
2.3	Definice nízkovýdělkových zaměstnanců	8
2.3.1	Nízkovýdělkoví zaměstnanci	8
2.3.2	Zaměstnanec na úrovni minimální mzdy	9
2.3.3	Zaměstnanec na úrovni zaručené mzdy.....	9
2.4	Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců z ISPV	11
3	Metody hodnocení dopadu změny minimální mzdy.....	13
3.1	Zaměstnanci dotčení změnou minimální mzdy.....	13
3.2	Odhad mzdových nákladů při zvýšení minimální mzdy	13
3.2.1	Odhad nákladů ve mzdové sféře.....	13
3.2.2	Odhad nákladů v platové sféře	14
3.3	Odhad výnosů při zvýšení minimální mzdy	15
3.4	Minimální mzda a zaměstnanost.....	17
3.4.1	Fluktuace zaměstnanců z ISPV	17
3.5	Minimální mzda a mzdová nerovnost	18
3.6	Dopad změny na distribuci výdělků	19
3.6.1	Modelování mzdového rozdělení.....	19
3.6.2	Výsledky modelu Meyer-Wise	21
3.6.3	Případová studie.....	22
4	Hodnocení dopadů minimální mzdy ve světě	23
4.1	Metastudie o dopadech na zaměstnanost v USA	23
4.2	Statutární minimální mzda a komise pro nízké výdělky ve Velké Británii.....	28
5	Pracující chudí.....	30
5.1	Cíle metodiky.....	30
5.2	Postup metodiky.....	30
5.2.1	Zdroj dat	30
5.2.2	Definice.....	31
	Chudoba z hlediska příjmů domácnosti	31
	Chudoba z hlediska příjmů jednotlivce	31
	Pracující osoba.....	32
5.3	Výpočty.....	32
5.3.1	Počty a podíly osob ohrožených příjmovou chudobou.....	33
5.3.2	Mikrosimulační model vlivu zvýšení příjmů na míru ohrožení příjmovou chudobou.....	35
6	Seznam použité literatury	38
	Příloha	40

Seznam tabulek

Tabulka 1 Zaměstnanec s minimální mzdou v roce 2012	8
Tabulka 2 Zaměstnanec se zaručenou mzdou v roce 2012	10
Tabulka 3 Mzdové náklady na poslední zvýšení minimální mzdy podle zdroje financování ...	15
Tabulka 4 Fluktuace zaměstnanců mzdové sféry mezi roky 2011 a 2012	18
Tabulka 5 Přejechy zaměstnanců mezi nízkovýdělkovými kategoriemi - 2011/2012	18
Tabulka 6 Srovnání tempa růstu minimálních mezd v USA, ČR a Velké Británii.....	27
Tabulka 7 Rozdělení zaměstnanců do 4 podskupin podle chudoby na základě příjmu z hlavního zaměstnání a podle celkového osobního příjmu	34
Tabulka 8 Rozdělení zaměstnanců do 4 podskupin podle chudoby podle jejich celkového osobního příjmu a podle ekvivalizovaného příjmu domácnosti	35
Tabulka 9 Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců ČR	40
Tabulka 10 Podíl poživatelů invalidního důchodu mezi nízkovýdělkovými zaměstnanci	43
Tabulka 11 Nízkovýdělkoví zaměstnanci a odborové pokrytí	43
Tabulka 12 Vývoj ve struktuře nízkovýdělkových zaměstnanců v letech 2010-2012	43

Seznam grafů

Graf 1 Nízkovýdělkoví zaměstnanci podle šetření ISPV za 1. pololetí 2013	11
Graf 2 Výdělková nerovnost ve mzdové sféře, 2000-2012	19
Graf 3 Základní předpoklady modelu Meyer-Wise	20
Graf 4 Změny zaměstnanosti, mzdová sféra, ČR, 2011.....	21
Graf 5 Trychtýřový graf odhadovaných efektů minimální mzdy.....	24

1 Úvod

1.1 Cíl metodiky

Cílem metodiky je podpořit rozhodování o zvýšení minimální mzdy na základě objektivního posouzení relevantních indikátorů a s uvážením aktuálních mezinárodních zkušeností. Metodika je založena především na analýze počtu a struktury zaměstnanců v blízkosti minimální mzdy v třídění podle charakteristik zaměstnance i zaměstnavatele a hodnocení dopadů změny minimální mzdy na základě strukturálních výdělkových statistik. Vzhledem k tomu, že se od roku 2007 minimální mzda neměnila a změnu v roce 2013 ještě statistická šetření nepodchycují, poukazuje metodika i na nejlepší mezinárodní zkušenosti a metody v souvislosti s řízením procesu změny minimální mzdy. Druhá část metodiky se zabývá vztahem nízkých výdělků k chudobě. Tato část vychází z popisu charakteristik tzv. pracujících chudých a zkoumá vliv zvýšení příjmů na status chudoby.

1.2 Obsah metodiky

Institut zákonné minimální mzdy byl v České republice obnoven počátkem 90. let 20. století. Od roku 1991 byla spíše nepravidelně a v různé míře zvyšována. Hodnocení dopadů minimální mzdy na sociální a ekonomický vývoj znamená vzít v úvahu cíle, sledované zvyšování minimální mzdy, a zároveň data, která zjišťování indikátorů dopadů umožní.

Minimální mzda se zavádí obvykle se záměrem

- zajistit sociálně akceptovatelný životní standard pro zaměstnance a jejich rodiny, chránit zaměstnance před hrozbou chudoby,
- motivovat zaměstnance k legálnímu zaměstnání.

Při dosahování těchto záměrů se střetávají protikladné faktory. Na jedné straně stojí ekonomické jako konkurenceschopnost, produktivita, růst, realokace pracovních míst. Na druhé straně je třeba vzít v úvahu sociální faktory jako sociální spravedlnost, mzdovou nerovnost nebo důstojnou práci. Je zřejmé, že na dopady změn minimální mzdy lze usuzovat z řady dílčích indikátorů souvisejících se zmíněnými ekonomickými a sociálními faktory. Metodika si klade za cíl vybrat základní indikátory, které mohou ukazovat na změny vyvolané zvýšením minimální mzdy. Primárním předmětem zájmu jsou dopady na mzdy, mzdové rozdělení, vymezení zaměstnanců dotčených změnou minimální mzdy, resp. vymezení potenciálně dotčených zaměstnanců. Dovedeme-li určit počet zaměstnanců na úrovni minimální mzdy, je možné odhadovat náklady státního rozpočtu nebo náklady zaměstnavatelů v důsledku zvýšení minimální mzdy. Dopady na mzdy a mzdové náklady se zabývá první část metodiky, založená na datech ze strukturálních mzdových šetření.

Vztah mezi chudobou a minimální mzdou je komplikovanější, neboť mzda je příjmem jednotlivce, jenž ovlivňuje příjem celé rodiny a ten je porovnáván s hranicí chudoby. Navíc potenciální navýšení minimální mzdy se odrazí pouze na příjmu zaměstnanců. Vymezíme-li osoby ohrožené příjmovou chudobou, určíme jejich počet a charakteristiky, pak je možné sledovat vliv zvýšení příjmů na míru ohrožení příjmovou chudobou. A právě modelování dopadů zvýšení nízkých mezd na ohrožení chudobou se věnuje další část metodiky.

Vzhledem k tomu, že se v ČR minimální mzda neměnila od roku 2007 a data zachycující poslední změnu nejsou zatím k dispozici, je vhodné zejména v metodických postupech

přihlédnout k zahraničním zkušenostem. Proto metodika poukazuje i na výsledky empirických studií v USA a způsob řízení změny minimální mzdy ve Velké Británii.

Dosah metodiky určují podstatným způsobem datové zdroje. Mzdová část metodiky využívá dat strukturálního výdělkového šetření "Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku", které je součástí Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV). Část metodiky, která se zabývá příjmem a chudobou, se opírá o šetření příjmů a životních podmínek domácností EU-SILC.

1.3 Novost postupů a jejich zdůvodnění

První část metodiky, založená na výsledcích strukturálních statistik, definuje algoritmus pro určení zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy. Navrhovaný odhad je konzistentní s metodami výpočtů používaných v mzdových statistikách Českého statistického úřadu (ČSÚ). Věrohodný odhad počtu zaměstnanců na úrovni minimální mzdy a zaměstnanců dotčených změnou dovoluje odhadnout mzdové náklady zaměstnavatelů na zvýšení minimální mzdy a následné odhady celkových nákladů a výnosů v důsledku změny minimální mzdy. Potenciálním uživatelům poskytuje jednoduchý softwarový nástroj pro simulaci nákladů v závislosti na velikosti změny a době realizace změny.

Metodika umožňuje kontinuální sledování změn ve spodní části mzdového rozdělení podle firemních i osobnostních charakteristik. Nabízí tak základní orientaci a datovou základnu pro sofistikovanější metody umožňující kvantifikaci té části sledovaných ukazatelů, která přísluší změně minimální mzdy. Sledování mzdové nerovnosti v čase podle navrhované metodiky umožní specifikovat vliv změn minimální mzdy na mzdovou nerovnost. Pro odhadování změn v modelu mzdového rozdělení je předpokladem vytvoření dostatečně dlouhé časové řady bez změny minimální mzdy, která postihne hypotetické rozdělení bez další změny a konfrontuje ho s empirickou situací, kdy změna minimální mzdy skutečně nastane.

Metodiky hodnocení chudoby pracujících používané ve světě jsou velmi nejednotné. Navržená, relativně jednoduchá metodika se opírá o na evropské úrovni harmonizovaný zdroj, kterým je výběrové šetření EU-SILC, jehož výsledky umožňují objektivní mezinárodní srovnání.

Unikátnost předkládané metodiky spočívá zejména v použití alternativních, v praxi dosud málo využívaných postupů, které definují chudobu na individuální úrovni. Takto vypočítaná úroveň příjmové chudoby je následně propojena s klasickým přístupem k příjmové chudobě, který odráží příjmy domácnosti. Domácnost jakožto přirozená ekonomická jednotka by v hodnocení životních podmínek osob včetně chudoby neměla být opomíjena.

Spolehlivá data o chudobě (stanovení hranice chudoby, identifikace počtu a charakteru chudých) jsou důležitá i z hlediska vytváření a hodnocení sociálních politik států, které mají za úkol eliminovat rizika chudoby, a proto je tato metodika vysoce relevantní.

Jak postupy založené na strukturální výdělkové statistice, tak i postupy založené na šetření příjmů a životních podmínek domácností jsou novými postupy.

2 Nízkovýdělkoví zaměstnanci podle strukturálního výdělkového šetření

2.1 Legislativa a statistické zdroje

Nařízení vlády č. 210/2013 Sb. stanoví

- základní sazbu minimální mzdy na 8500 Kč/měsíc nebo 50,60 Kč/hod a nejnižší úrovně zaručené mzdy pro 8 skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací,
- sazbu minimální mzdy pro poživatele invalidního důchodu 8000,- Kč/měsíc nebo 48,10 Kč/hod a odpovídající a nejnižší úrovně zaručené mzdy pro 8 skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací.

Základním předpokladem pro úvahy o dopadech zvýšení minimální mzdy je znalost počtu zaměstnanců, kteří jsou odměňováni na úrovni minimální mzdy. Jediným zdrojem statistických údajů o výdělcích jednotlivců jsou strukturální mzdová šetření, v našem případě "Čtvrtletním šetření o průměrném výdělku", které je součástí Informačního systému o průměrném výdělku. Primárním úkolem metodiky pro hodnocení dopadů změny minimální mzdy je definice zaměstnance odměňovaného na úrovni minimální mzdy. Přitom je třeba vycházet ze zákoníku práce a výdělkových charakteristik, šetřených v ISPV.

- Podle zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) se pro účel minimální mzdy do mzdy a platu nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.
- Statistické šetření ISPV poskytuje zúčtovanou mzdu za práci za celé šetřené období, příplatky, údaje o odpracované a neodpracované době, ze kterých lze vypočítat placenou dobu. ISPV šetří reprezentativní výběr firem a harmonizuje počty zaměstnanců a mzdy se mzdovými šetřeními ČSÚ.

ISPV dovoluje vypočítat hrubou měsíční mzdu zaměstnance z celkové zúčtované mzdy za šetřené období a šetří také průměrný výdělek pro náhrady mzdy zaměstnance podle §353 a §356 odst. 1 zákoníku práce. Protože šetřené charakteristiky hrubé mzdy umožňují lepší přiblížení k definici mzdy pro účely minimální mzdy než zjišťovaný průměrný výdělek, bude pro definici zaměstnance odměňovaného na úrovni minimální mzdy používána hrubá měsíční mzda.

2.2 Výpočet měsíční mzdy pro účely minimální mzdy

Výpočet měsíční mzdy pro účely minimální mzdy z dat ISPV využije přímo zjišťované hodnoty mzdy za práci ve sledovaném období, příplatků (příplatky za přesčas + ostatní příplatky) a vypočteného počtu placených měsíců

$$MZDA_{MM} = \frac{\text{mzda za práci} - \text{příplatky}}{\text{počet placených měsíců}}$$

Pod názvem $MZDA_{MM}$ budeme dále rozumět měsíční mzdu pro účely minimální mzdy.

Do výpočtů ISPV se zahrnují zaměstnanci, kteří měli ve sledovaném období alespoň jeden placený měsíc. Nemůžeme ale zjistit, zda pracovali v nejdelším nebo nejkratším měsíci. Nevíme ani, zda jsou odměňováni měsíční nebo hodinovou mzdou. Pro určení zda zaměstnanec se mzdou $MZDA_{MM}$ je "na úrovni" minimální mzdy musíme využít intervalů, ve kterých se měsíční mzda pro účely minimální mzdy může pohybovat. Tabulka 1 ukazuje intervaly, ve kterých se mohly hodinové a odpovídající měsíční mzdy zaměstnance s minimální mzdou v roce 2012 pohybovat.

Tabulka 1 Zaměstnanec s minimální mzdou v roce 2012

Způsob odměňování	Nejkratší měsíc 20 pracovních dnů	Nejdelší měsíc 23 pracovních dnů
Měsíční mzda (8000 Kč/měsíc)		
Hodinová mzda [Kč/hod]	50,00	43,48
Hodinová mzda (48,10 Kč/hod)		
Měsíční mzda [Kč/měsíc]	7 696	8 850

Přepočty při týdenní pracovní době 40 hodin

Zdroj: Vlastní výpočty

Je vidět, že i bez uvážení dalších vlivů (dovolená, nemoc,...) se mzda zaměstnanců na úrovni minimální mzdy může pohybovat v poměrně širokém intervalu. Vedle limitní hodnoty pro $MZDA_{MM}$ musíme hledat pokud možno jednoduché kritérium pro zařazení zaměstnance do kategorie na úrovni minimální mzdy. Nabízí se využití počtu hodin, za které zaměstnanec pobíral mzdu, tzv. placenou dobu. Z celkové mzdy a celkové placené doby lze zjistit i hodinový výdělek pro účely minimální mzdy. Na základě analýzy velmi nízkých výdělků navrhuje jako další kritérium porovnat hodinovou mzdu vypočtenou ze $MZDA_{MM}$ a placené doby s maximální hodinovou mzdou při základní sazbě minimální mzdy.

2.3 Definice nízkovýdělkových zaměstnanců

2.3.1 Nízkovýdělkoví zaměstnanci

Minimální mzda ovlivňuje dolní část mzdového rozdělení. Definujeme proto kategorie zaměstnanců s nízkými výděly. Dopady změny minimální mzdy pak můžeme pozorovat na změnách velikosti nebo struktury kategorií v čase a následně provádět mezinárodní srovnávání. Nízkovýdělkovými zaměstnanci budeme nazývat ty zaměstnance, jejichž hrubá měsíční mzda nebo plat je menší než hodnota 2/3 mediánu celé ČR. Pro srovnávání skupin zaměstnanců s výdělkem bližším minimální mzdě budeme používat kategorii zaměstnanců s měsíčním výdělkem menším než hodnota 1. decilu.

Zvláštní pozornost zaslouží definice zaměstnanců "na úrovni" minimální nebo zaručené mzdy.

Hodnoty kvantilů pro definici zmíněných kategorií se berou z výsledků šetření "Struktura mezd zaměstnanců", publikovaných ČSÚ a vycházejících z dat ISPV.

2.3.2 Zaměstnanec na úrovni minimální mzdy

O zaměstnanci šetřeném v ISPV řekneme, že jeho mzda nebo plat je na úrovni minimální mzdy, když

1. jeho mzda pro účely minimální mzdy $MZDA_{MM}$ je nižší nebo rovna základní sazbě minimální mzdy nebo
2. jeho hodinová mzda vypočtená z měsíční mzdy $MZDA_{MM}$ a placené doby je nižší než maximální hodinová mzda při základní měsíční sazbě minimální mzdy. Maximální hodinová mzda je dána počtem dnů nejkratšího měsíce šetřeného období.

Za chybný záznam o mzdě zaměstnance je považovaný takový záznam, kde úroveň mzdy nedosahuje ani úrovně měsíční hrubé mzdy zaměstnance odměňovaného hodinovým výdělkem v nejkratším měsíci. V roce 2012 bylo 0,24 % záznamů chybných.

V šetření za rok 2012 budeme považovat za zaměstnance na úrovni minimální mzdy zaměstnance, jejichž měsíční mzda pro účely minimální mzdy $MZDA_{MM}$ je menší nebo rovna 8000 Kč nebo hodinová mzda, vypočtená z $MZDA_{MM}$ a placené doby je menší než 50 Kč.

2.3.3 Zaměstnanec na úrovni zaručené mzdy

Legislativa vymezuje nejen základní sazby minimální mzdy, ale podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací je odstupňováno 8 nejnižších úrovní zaručené mzdy. Nejnižší úroveň zaručené mzdy v 1. skupině prací přitom odpovídá základní sazbě minimální mzdy.

Analogicky k definici zaměstnance, jehož mzda nebo plat je na úrovni minimální mzdy, můžeme definovat i zaměstnance, jehož mzda nebo plat je na úrovni zaručené mzdy.

O zaměstnanci šetřeném v ISPV řekneme, že jeho mzda nebo plat je na úrovni zaručené mzdy, když

1. jeho mzda pro účely minimální mzdy $MZDA_{MM}$ je nižší nebo rovna nejnižší úrovni zaručené mzdy v příslušné skupině prací nebo
2. jeho hodinová mzda vypočtená z měsíční mzdy $MZDA_{MM}$ a placené doby je nižší než maximální hodinová mzda při nejnižší úrovni zaručené mzdy v příslušné skupině prací. Maximální hodinová mzda je dána počtem dnů nejkratšího měsíce šetřeného období.

Následující tabulka ukazuje pro každou skupinu prací limitní hodnoty nejnižších úrovní zaručené mzdy zaměstnance, odměňovaného měsíční nebo hodinovou mzdou. Např. zaměstnanec ve 3. skupině prací je v roce 2012 na úrovni zaručené mzdy, pokud jeho měsíční mzda pro účely minimální mzdy $MZDA_{MM}$ je menší nebo rovna 9800 Kč nebo hodinová mzda, vypočtená z $MZDA_{MM}$ a placené doby je menší než 61,25 Kč.

Tabulka 2 Zaměstnanec se zaručenou mzdou v roce 2012

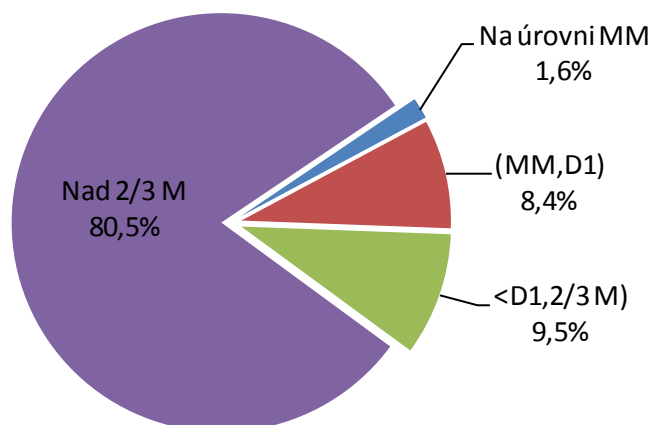
Skupina prací	Způsob odměňování	Měsíční mzda		Hodinový výdělek	
		Nejkratší měsíc 20 pracovních dnů	Nejdelší měsíc 23 pracovních dnů	Nejkratší měsíc 20 pracovních dnů	Nejdelší měsíc 23 pracovních dnů
1.	Měsíční mzda	8000	8000	50,00	43,48
	Hodinová mzda	7696	8850	48,10	48,10
2.	Měsíční mzda	8900	8900	55,63	48,37
	Hodinová mzda	8496	9770	53,10	53,10
3.	Měsíční mzda	9800	9800	61,25	53,26
	Hodinová mzda	9376	10782	58,60	58,60
4.	Měsíční mzda	10800	10800	67,50	58,70
	Hodinová mzda	10352	11905	64,70	64,70
5.	Měsíční mzda	12000	12000	75,00	65,22
	Hodinová mzda	11440	13156	71,50	71,50
6.	Měsíční mzda	13200	13200	82,50	71,74
	Hodinová mzda	12624	14518	78,90	78,90
7.	Měsíční mzda	14600	14600	91,25	79,35
	Hodinová mzda	13936	16026	87,10	87,10
8.	Měsíční mzda	16100	16100	100,63	87,50
	Hodinová mzda	15392	17701	96,20	96,20

Zdroj: Vlastní výpočty

2.4 Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců z ISPV

V grafu 1 jsou znázorněny podíly nízkovýdělkových zaměstnanců v celé zaměstnanecké populaci podle aktuálního šetření ISPV za 1. pololetí 2013. Na úrovni minimální mzdy je 1,6 % zaměstnanců. Podíl nízkovýdělkových zaměstnanců (s průměrnou mzdou nižší než 2/3 mediánu) činí 19,5 %. Hrubá mzda ve výši 11 768 Kč odpovídá 1. decilu hrubých mezd celé ČR (mzdová i platová sféra). Hranici 2/3 mediánu představuje hrubá mzda ve výši 14 599 Kč.

Graf 1 Nízkovýdělkoví zaměstnanci podle šetření ISPV za 1. pololetí 2013



Zdroj: ISPV

Detailní strukturu nízkovýdělkových zaměstnanců podle různých osobnostních a firemních charakteristik ukazuje tabulka 9 v příloze, která vychází z dat z ISPV za 1. pololetí 2013. Tabulka dále informuje o tom, jaký podíl určité skupiny zaměstnanců nebo firem spadá mezi nízkovýdělkové zaměstnance.

Z pohledu osobnostních charakteristik je vidět, že v kategorii nízkovýdělkových (s výdělkem do 2/3 mediánu) je více než čtvrtina všech zaměstnaných žen, téměř 48 % zaměstnanců mladších 20 let, více než 44 % zaměstnanců se základním vzděláním, 61 % pomocných a nekvalifikovaných pracovníků a také 25 % zaměstnanců, pracujících na zkrácený pracovní úvazek.

Z pohledu firemních charakteristik se ukazuje, že v kategorii nízkovýdělkových je 21 % zaměstnanců mzdové sféry, ale jen necelých 12 % zaměstnanců platové sféry. Mezi nízkovýdělkovými je dále 44 % zaměstnanců organizací o velikosti do 10 zaměstnanců. Potvrzuje se, že sem patří 69 % zaměstnanců z odvětví ubytování, stravování, pohostinství, 52 % pracovníků ve službách a prodeji. Nepřekvapí, že 53 % zaměstnanců z odvětví administrativní a podpůrné činnosti, především z bezpečnostních agentur, úklidových služeb a pracovních agentur má mzdu menší než 2/3 mediánu.

Podíl poživatelů invalidního důchodu v kategorii nízkovýdělkových (56 %) můžeme zjistit jen u zaměstnanců mzdové sféry (tabulka 10 v příloze). V platové sféře se tato charakteristika nezjišťuje, proto jsou v tabulce pouze výsledky za mzdovou sféru.

Z hlediska odborového pokrytí lze konstatovat, že mezi nízkovýdělkové spadá 25 % zaměstnanců, na které se nevztahuje kolektivní smlouva, ale jen 10 % pokrytých kolektivní smlouvou (tabulka 11 v příloze).

Pro hodnocení dopadů minimální mzdy bude nutné sledovat časové řady v kategoriích nízkovýdělkových zaměstnanců. V tabulce 12 obsažené v příloze je zobrazen vývoj podílů zaměstnanců se mzdou pod 2/3 mediánu, do 1. decilu a na úrovni minimální mzdy pro vybrané skupiny zaměstnanců. Vývoj struktury nízkovýdělkových zaměstnanců je možné sledovat od roku 2010. V té době se však minimální mzda neměnila. Vývoj ve struktuře nízkovýdělkových zaměstnanců může být ovlivněn právě dlouhodobou stagnací minimální mzdy a zejména důsledky krize. Vývoj podílu zaměstnanců se mzdou menší než 2/3 mediánu se od roku 2010 do roku 2012 výrazně nemění, hodnota je kolem 19,5 %. Avšak podíl zaměstnanců se mzdou na úrovni minimální mzdy se od roku 2010 snížil z 3,1 % na 1,9 % v roce 2012 (1. pololetí 2013: 1,6 % zaměstnanců na úrovni MM). Při sledování vývoje 1. decilu nás budou zajímat spíše hodnoty 1. decilu a počty zaměstnaných do 1. decilu hrubých mezd celé ČR. V roce 2010 byla hodnota 1. decilu 11 300 Kč, v roce 2011 byla hodnota 1. decilu 11 627 Kč a v roce 2012 byla hodnota¹ 1. decilu 11 868 Kč.

¹ Hodnoty 1. decilu, mediánu a dalších charakteristik mzdového rozdělení lze získat z publikací zveřejněných na stránkách Českého statistického úřadu http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/3109-13-r_2013.

3 Metody hodnocení dopadu změny minimální mzdy

3.1 Zaměstnanci dotčení změnou minimální mzdy

Dovedeme-li určit zaměstnance odměňované na úrovni minimální mzdy, můžeme z ročních výsledků strukturálního výdělkového šetření porovnávat jejich počty před a po změně minimální mzdy. Změnou budou dotčeni kromě skupiny na úrovni minimální mzdy také další zaměstnanci, jejichž mzda je menší než nová minimální mzda.

Předpokládejme, že minimální mzda vzroste z hodnoty MM na NMM a počet zaměstnanců, kteří byli v čase šetření t před změnou na úrovni minimální mzdy je $POCZAM_t^{MM}$. Počet zaměstnanců, kteří pobírali v čase t méně než NMM , ale více než MM označíme $POCZAM_t^{NMM}$. Pak počet zaměstnanců dotčených změnou z MM na NMM bude

$$POCZAM_t^{MM} + POCZAM_t^{NMM},$$

což představuje v našem modelu počet zaměstnanců, kteří pobírají novou minimální mzdu NMM v čase šetření $t+1$.

Odhad mzdových nákladů bez odvodů bude součtem mzdových nákladů na zvýšení mzdy zaměstnanců na úrovni MM a mzdových nákladů na dorovnání mezd ostatních zaměstnanců pod novou úroveň minimální mzdy na úroveň NMM , tj.

$$\text{Mzdové náklady} = POCZAM_t^{MM} * (NMM - MM) + \sum_{i=1}^{POCZAM_t^{NMM}} (NMM - HM_i),$$

kde HM_i je hrubá měsíční mzda i -tého zaměstnance z těch, kteří mají před zvýšením mzdu menší než NMM .

3.2 Odhad mzdových nákladů při zvýšení minimální mzdy

3.2.1 Odhad nákladů ve mzdové sféře

Ve mzdové sféře nemůžeme z šetřených údajů určit skupinu zaručené mzdy, budeme se tedy zabývat jen úrovní základní sazby minimální mzdy a uvažovat pouze se **zaměstnanci na úrovni minimální mzdy**.

MZS-kalkulátor

MZS-kalkulátor je nástroj pro odhad mzdových nákladů na zvýšení základní sazby minimální mzdy (dále nákladů na zvýšení minimální mzdy) ve mzdové sféře, který vychází z četností zaměstnanců na úrovni základní sazby minimální mzdy (dále na úrovni minimální mzdy) a četností nízkovýdělkových zaměstnanců v intervalech nad minimální mzdou, zjišťovaných z ISPV. Uživatel zadá hodnotu zvýšení a rok zvýšení základní sazby minimální mzdy a kalkulátor automaticky přepočítá náklady na zvýšení minimální mzdy.

Postup při výpočtu nákladů na zvýšení minimální mzdy:

1. Z aktuálních dat ISPV se zjistí četnosti zaměstnanců na úrovni minimální mzdy. Simuluje se zvýšení minimální mzdy (do hodnoty zvýšení MM o 1 000 Kč) a zjišťují se četnosti zaměstnanců dotčených změnou hodnoty minimální mzdy (mzda zaměstnanců je mezi minimální mzdou a její zvýšenou hodnotou).

2. Počet zaměstnanců dotčených změnou minimální mzdy při zvýšení minimální mzdy o více než 1 000 Kč se vypočte na základě regresního modelu, který vychází z aktuálních dat ISPV.
MZS-kalkulátor aktualizovaný podle bodu 1 a 2 je připraven k výpočtu variant zvýšení základní sazby minimální mzdy.
3. Uživatel zadá zvýšení základní sazby minimální mzdy a rok uvažovaného zvýšení.
4. Vypočtou se náklady na zadané zvýšení základní sazby minimální mzdy jako součet
 - a) nákladů na zaměstnance na úrovni minimální mzdy (jejich mzda naroste o zadané zvýšení),
 - b) nákladů na zaměstnance, jejichž mzda je mezi sazbou minimální mzdy a její zvýšenou hodnotou (jejich mzda se dorovná do úrovně nové minimální mzdy).

Odhad mzdových nákladů spočtený MZS-kalkulátorem vychází z předpokladu, že zvýšením minimální mzdy se nezmění struktura mezd nízkovýdělkových zaměstnanců (četnosti zaměstnanců na úrovni minimální mzdy a nad úrovní minimální mzdy) a zachová se stejný počet zaměstnaných, který byl zjištěn z aktuálních dat ISPV.

S poslední změnou sazby minimální mzdy, kde se částka MM zvýšila z 8 000 Kč na 8 500 Kč, byly odhadnuty měsíční mzdové náklady ve výši 27 401 955 Kč, tato změna se měla dotknout 58 979 zaměstnanců mzdové sféry.

Hypotetickým zvýšením částky minimální mzdy z 8 500 Kč na 8 600 Kč by se měsíční mzdové náklady zvýšily o 6 658 870 Kč ve mzdové sféře, tato změna by se měla dotknout 61 819 zaměstnanců. Podíl zaměstnanců na úrovni minimální mzdy ze mzdové sféry by se zvýšil z 2,10 % na 2,20 %. MZS-kalkulátor ve formě tabulkového procesoru je přílohou metodiky a je umístěn na CD, obsahujícím podklady k certifikaci. Aktualizaci parametrů kalkulátoru řeší implementační plán.

3.2.2 Odhad nákladů v platové sféře

V šetření ISPV platové sféry je možné pro konkrétního zaměstnance určit skupinu zaručené mzdy podle platové třídy a určit, zda jeho plat je nebo není "na úrovni" příslušné skupiny zaručené mzdy. K počtu zaměstnanců na úrovni zaručené mzdy a počtu zaměstnanců dotčených změnou zaručené mzdy se dostaneme analogickou úvahou k té, která se vztahovala k zaměstnancům dotčeným změnou minimální mzdy v odstavci 3.2.1. V souvislosti s dopady v platové sféře můžeme mluvit o **zaměstnancích na úrovni zaručené mzdy**.

PLS-kalkulátor

PLS-kalkulátor je nástroj pro odhad mzdových nákladů na zvýšení základní sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručených mezd (dále nákladů na zvýšení minimální mzdy) v platové sféře, který vychází z četností zaměstnanců na úrovni minimální mzdy (zaručených mezd) a četností nízkovýdělkových zaměstnanců v intervalech nad minimální mzdou (zaručenou mzdou), zjišťovaných z ISPV. Uživatel zadá hodnotu zvýšení a rok zvýšení základní sazby minimální mzdy a kalkulátor automaticky přepočítá náklady na zvýšení základní sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručených mezd.

Postup při výpočtu nákladů na zvýšení minimální mzdy je obdobný jako ve mzdové sféře s tím rozdílem, že PLS-kalkulátor počítá i s úrovněmi zaručených mezd.

S poslední změnou sazby minimální mzdy, kde se částka zvýšila z 8 000 Kč na 8 500 Kč, byly odhadnuty měsíční mzdové náklady ve výši 3 940 178 Kč. Tato změna se měla dotknout 7 447 zaměstnanců platové sféry.

Hypotetickým zvýšením částky minimální mzdy z 8 500 Kč na 8 600 Kč by se měsíční mzdové náklady zvýšily o 861 964 Kč v platové sféře, tato změna by se měla dotknout 7 549 zaměstnanců. Podíl zaměstnanců na zaručených mzdách z platové sféry by se zvýšil z 1,21 % na 1,23 %.

Dále je možné rozšířit PLS-kalkulátor o odhad mzdových nákladů státního rozpočtu (rozpočtů územních samosprávných celků, zdravotních pojišťoven) při zvýšení minimální mzdy. V tabulce 3 jsou vypočteny odhady měsíčních mzdových nákladů podle zdroje financování státního rozpočtu připadající poslednímu zvýšení minimální mzdy z 8 000 Kč na 8 500 Kč.

Tabulka 3 Mzdové náklady na poslední zvýšení minimální mzdy podle zdroje financování

Zdroj financování	Počet zaměstnanců dotčených zvýšením ZM	Náklady na zvýšení ZM	Podíl zaměstnanců	Podíl nákladů
Státní rozpočet	2 235	1 321 028 Kč	30 %	34 %
Místní rozpočty	4 330	2 157 894 Kč	58 %	55 %
Zdravotní pojištění	206	106 806 Kč	3 %	3 %
Školy a školská zařízení financovaná ze státního rozpočtu	675	354 451 Kč	9 %	9 %
Celkem platová sféra	7 447	3 940 178 Kč	100 %	100 %

Zdroj: ISPV

Výnosy ze sociálního a zdravotního pojištění můžeme odhadovat dvojím způsobem. První způsob využívá výsledků MZS-kalkulátoru a PLS-kalkulátoru (zohlední se i zaručené mzdy). Z odhadnutých mzdových nákladů na zvýšení minimální mzdy se vypočtou výnosy ze sociálního a zdravotního pojištění. Druhý způsob je vysvětlen v následující kapitole.

PLS-kalkulátor ve formě tabulkového procesoru je přílohou metodiky a je umístěn na CD, obsahujícím podklady k certifikaci. Aktualizaci parametrů kalkulátoru řeší implementační plán.

3.3 Odhad výnosů při zvýšení minimální mzdy

Odhad výnosů státního rozpočtu a zdravotních pojišťoven v důsledku zvýšení minimální mzdy ukážeme na posledním zvýšení minimální mzdy v roce 2013 (Nařízení vlády č. 210/2013 Sb.).

Vliv na **daň z příjmů fyzických osob** (dále jen „DPFO“) není nutné odhadovat, a to vzhledem ke skutečnosti, že základní sleva na poplatníka činí 2 070 Kč. Základní neprogresivní sazba DPFO činí 15 %, při slevě 2 070 Kč by tedy měsíční základ, ze kterého se nebude platit žádná DPFO, činil 13 800 Kč. Tento základ zcela postihuje osoby, které se pohybují blízko hranice minimální mzdy.

Dopad na **pojistné na veřejné zdravotní pojištění** (dále jen „PVZP“) je mnohem složitější, protože zde je třeba vzít v úvahu nejenom ustanovení o minimálním vyměřovacím základu (ten je roven minimální mzdě), ale i účast tzv. osob bez zdanitelných příjmů (dále jen

„OBZP“).² Minimální vyměřovací základ je stanoven pro zaměstnance, dokonce i pro takové, kteří jsou zaměstnání na zkrácený úvazek. Výjimkou jsou ovšem osoby, za které platí pojistné stát (např. studenti, důchodci, apod.), osoby s handicapem a také osoby, které kromě zaměstnání vykonávají samostatnou výdělečnou činnost.³ Od těchto osob je v následující analýze abstrahováno, protože o nich neexistuje databáze, která by jejich počet uváděla. Zároveň je nutné poznamenat, že většina těchto osob, tedy osob, na které se nevztahuje minimální vyměřovací základ, pracuje na základě dohod mimo pracovní poměr (tedy dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti). Kvantifikován byl tedy zejména dopad rozdílu mezi původní (8 000 Kč/m) a novou (8 500 Kč/m) minimální mzdou. Tento rozdíl činí 68 Kč za měsíc a týká se odhadem 62 337 osob, což jsou osoby, které se pohybují kolem úrovně původní a pod úrovní nové minimální mzdy. Celkový odhadnutý dopad činí 21 mil. Kč, o něž by po zvýšení minimální mzdy mohlo být vybráno více od zaměstnanců do rozpočtu zdravotních pojišťoven.

Důležitý byl odhad VZP u OBZP. Tento odhad byl postaven na počtu OBZP u největší a nejvýznamnější zdravotní pojišťovny v ČR, tedy Všeobecné zdravotní pojišťovny ČR. U této zdravotní pojišťovny činil podíl OBZP na celkovém počtu jejích pojištěnců 2 %. Následně byl odhadnut celkový počet těchto pojištěnců, a to jako 2 % z celkového počtu občanů ČR dle posledních dat Sčítání lidu, domů a bytů z roku 2011. Celkový počet OBZP byl odhadnut na úroveň 208 731 pojištěnců. Celkový odhadovaný roční dopad přínosu OBZP do rozpočtů zdravotních pojišťoven činí 70,4 mil. Kč. Rovněž byl analyzován dopad na jednotlivé zdravotní pojišťovny. V současné době jich působí již pouze osm.

Odhad dopadu na vybrané **pojistné na sociální zabezpečení** (dále jen „PSZ“) je velmi obtížný vzhledem ke skutečnosti, že základ pro PSZ se odvozuje od skutečného vyměřovacího základu. Neexistuje zde tedy onen minimální vyměřovací základ jako u VZP. Jedná se tedy o osoby, které mohou pracovat na zkrácený pracovní úvazek, a bohužel o těchto osobách neexistuje žádná relevantní statistika. Na základě těchto skutečností jsme provedli kvalifikovaný odhad se závěrem, že se daná změna projeví u 50 % zaměstnanců (62 337). Část z nich pracuje na nižší než poloviční a část z nich na vyšší než poloviční úvazky. Zbytek pracuje na poloviční úvazek. Proto byla zvolena střední hodnota (50 %). Uvažováno bylo tedy pouze 31 169 zaměstnanců a opět byl kvantifikován dopad odvedeného pojistného (6,5 % zaměstnanec + 25 % zaměstnavatel), a to z rozdílu mezi novou a původní minimální mzdou. Roční pojistné, které je tak zapláceno navíc, činí 1 890 Kč. Dle nastavených parametrů modelu by se inkaso pojistného na sociální zabezpečení zvýšilo o necelých 24,5 mil. Kč.

Celkově je možné konstatovat, že dopad zvýšení minimální mzdy je významný zejména u veřejného zdravotního pojištění, které je povinné pro všechny osoby s trvalým bydlištěm na území ČR. DPFO se v tomto navýšení vůbec neprojeví, a to díky relativně vysoké slevě na poplatníka. PSZ bylo nakonec kvalifikovaně odhadnuto.

Sumární dopad poslední změny minimální mzdy na výnos veřejného rozpočtu je 116 mil. Kč v roce 2013.

² Jedná se o pojištěnce, kteří nejsou ani zaměstnanci, OSVČ a ani za ně pojistné neplatí stát (např. studenti, důchodci, apod.). Tyto osoby jsou povinny platit pojistné na veřejné zdravotní pojištění samy.

³ <http://www.vzp.cz/platci/informace/povinnosti-platcu-metodika/zamestnavatele/minimalni-vymerovaci-zaklad>

3.4 Minimální mzda a zaměstnanost

Vliv zvýšení minimální mzdy na zaměstnanost je nejčastějším tématem diskuze o minimální mzdě. Negativní dopad (zvýšení nezaměstnanosti) bývá nejčastějším argumentem proti minimální mzdě, argumentace přitom vychází z jednoduchých a tím i realitě více nebo méně vzdálených modelů. Ani výsledky empirických výzkumů nevyznívají přesvědčivě pro negativní dopad (podrobněji v kapitole 4).

V České republice rozlišujeme od roku 2000 období výraznějšího růstu reálné minimální mzdy do roku 2007 a období poklesu reálné minimální mzdy v následujících letech. V každém z těchto období docházelo jak k růstu, tak i k poklesu obecné míry nezaměstnanosti.

K výraznému růstu minimální mzdy došlo v ČR na přelomu tisíciletí (tempa růstu uvádí tabulka 6 v kapitole 4). Kvantifikační dopadu minimální mzdy na zaměstnanost v tomto období se zabývala studie Gottwald a kol. (2002) a konstatuje nepodstatný vliv velkých změn na zaměstnanost a větší citlivost malých firem na změny. Podle studie byl dopad zvýšení 1989/1999 pozitivní pro firmy s více než 100 zaměstnanci.

Stejně období výrazných změn minimální mzdy bylo předmětem studie Eriksson a Pytlíková (2004). S využitím informací z ISPV zkoumali autoři vliv značných zvýšení minimální mzdy na výdělků i zaměstnanost a prokazují jisté (ne podstatné) snížení zaměstnanosti jako reakci na změny minimální mzdy v letech 1999 až 2002.

Vzhledem ke stagnaci minimální mzdy od roku 2007 do srpna 2013 nelze zatím použít obdobné postupy, můžeme ale demonstrovat ukazatele změny zaměstnanosti, které mohou odrážet vliv změny minimální mzdy.

3.4.1 Fluktuace zaměstnanců z ISPV

Vývoj zaměstnanosti na trhu práce charakterizují ukazatele jako realokace pracovních míst nebo fluktuace. Jsou definovány jako součet nově vytvořených a zrušených pracovních míst, resp. součet nových a odchozích zaměstnanců v příslušném období. I když je obtížné odlišit dopad zvýšení minimální mzdy na popsané ukazatele, je zřejmé, že vývoj fluktuace a realokace pracovních míst je vhodné v souvislosti se změnou minimální mzdy sledovat.

Následující tabulky ukazují podíl odchozích v kategoriích nízkovýdělkových zaměstnanců a přechody mezi jednotlivými kategoriemi v době, kdy se minimální mzda neměnila. Časová řada zahrnující období změny minimální mzdy poskytne základní informace pro zkoumání jejího vlivu na zaměstnanost. V tabulce 4 je pro každou kategorii nízkovýdělkových zjištěn podíl zaměstnanců, kteří byli zaměstnaní v roce 2011 i v roce 2012 u stejného zaměstnavatele, a oproti tomu podíl zaměstnanců, kteří byli v roce 2011 zaměstnaní, ale v roce 2012 už u stejného zaměstnavatele nepracovali. Vidíme, že zaměstnanci se mzdou na úrovni minimální mzdy mají větší fluktuaci ve srovnání s ostatními kategoriemi, a že s rostoucí mzdou se snižuje fluktuace zaměstnanců.

Tabulka 5 vychází z tabulky 4. Ukazuje rozdělení zaměstnanců, kteří byli zaměstnaní u stejného zaměstnavatele v roce 2011 i v roce 2012, do kategorií podle velikosti mezd. Sledují se zde přechody zaměstnanců z kategorie v roce 2011 do kategorií v roce 2012. Ze zaměstnanců se mzdou na úrovni minimální mzdy v roce 2011 jich 38 % bylo i v roce 2012 na úrovni minimální mzdy, 22 % zaměstnancům se zvýšila mzda a 40 % zaměstnanců pracovní místo opustilo.

Tabulka 4 Fluktuace zaměstnanců mzdové sféry mezi roky 2011 a 2012

Mzdová sféra	Kategorie	Rok 2012	
		Zaměstnaní	Propuštění
Rok 2011	Na úrovni MM	60%	40%
	Mezi MM a 1. decilem	69%	31%
	Mezi 1. decilem a 2/3mediánu	76%	24%
	Nad 2/3mediánu	87%	13%

Zdroj: ISPV

Tabulka 5 Přechody zaměstnanců mezi nízkovýdělkovými kategoriemi - 2011/2012

Mzdová sféra	Kategorie	Rok 2012			
		Na úrovni MM	Mezi MM a 1. decilem	Mezi 1. decilem a 2/3mediánu	Nad 2/3mediánu
Rok 2011	Na úrovni MM	38%	19%	2%	0%
	Mezi MM a 1. decilem	2%	58%	8%	2%
	Mezi 1. decilem a 2/3mediánu	0%	8%	54%	14%
	Nad 2/3mediánu	0%	0%	1%	85%

Zdroj: ISPV

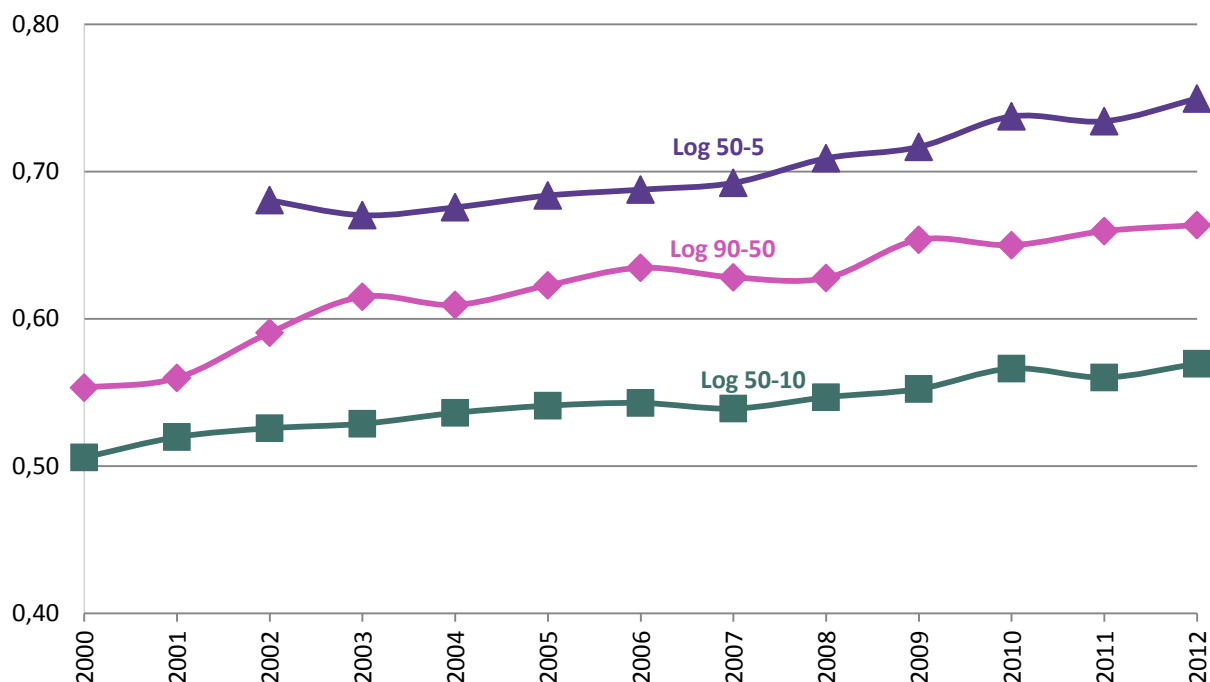
3.5 Minimální mzda a mzdová nerovnost

Jedním z konkrétních cílů minimální mzdy bývá snížení mzdové nerovnosti. Pro sledování vývoje mzdové nerovnosti používáme logaritmy podílu kvantilových charakteristik. Podíly mediánu a 1. decilu nebo 5. percentilu ukazují vývoj v dolní polovině mzdového rozdělení, podíl 9. decilu a mediánu ukazuje vývoj nerovnosti v horní části mzdového rozdělení. Čím vyšší jsou tyto míry, tím větší je relativní rozdíl mezi kvantilovými charakteristikami. Všechny tři ukazatele mzdové sféry ČR vykazují mírně rostoucí trend za sledované období od roku 2013. Největší rozdíly jsou mezi 5. percentilem a mediánem měsíčních hrubých mezd a tyto rozdíly se stále zvětšují. Z grafu 2 vyplývá, že minimální mzda od roku 2003 neplní funkci snižování mzdové nerovnosti a tendence vzdalování mediánu od 5. percentilu naznačuje, že určité zvýšení minimální mzdy by dopadalo na menší počet nízkovýdělkových zaměstnanců.

Použité ukazatele mzdové nerovnosti umožňují srovnat vývoj v ČR a ve Velké Británii⁴. V 80. letech minulého století ukazoval graf mzdové nerovnosti podobné tendence jako graf ČR. Po zavedení minimální mzdy v roce 1999 se strmý růst ukazatelů nerovnosti v dolní polovině rozdělení mění v pozvolný pokles. Mezera mezi 5. percentilem a mediánem i mezi 1. decilem a mediánem se zmenšuje. Ve Velké Británii má minimální mzda dopad na snižování mzdové nerovnosti v dolní polovině mzdového rozdělení, podle očekávání ovlivňuje hodnotu 5. percentilu hrubých mezd a jako vedlejší efekt zřejmě i hodnotu 1. decilu hrubých mezd.

⁴ Manning, 2012, str. 8

Graf 2 Výdělková nerovnost ve mzdové sféře, 2000-2012



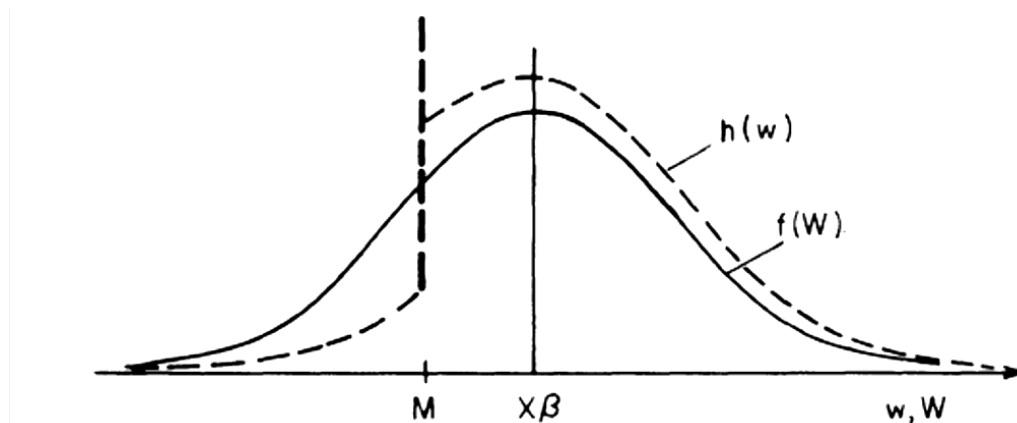
Zdroj: ISPV, ekonomické subjekty nad 10 zaměstnanců

3.6 Dopad změny na distribuci výdělků

3.6.1 Modelování mzdového rozdělení

K hodnocení dopadu hypotetické situace neexistence minimální mzdy na zaměstnanost, s ohledem na četnost zaměstnanců podle jednotlivých úrovní mzdové diference, jsme využili Meyer-Wise model (Meyer a Wise, 1983). Základem je představa existence určitého mzdového rozdělení při absenci minimální mzdy. Při zavedení minimální mzdy nastane rozštěpení mezi zaměstnanými pracovníky, kteří jsou odměňováni v okolí minimální mzdy. Část pracovníků, kteří byli zaměstnáváni pod úrovní minimální mzdy, dostane přidáno na úroveň minimální mzdy a zůstanou tak zaměstnaní. Tento podíl definuje kladné působení zavedení minimální mzdy. Dále je zde část pracovníků, která v důsledku zavedení minimální mzdy o své zaměstnání přijde, což představuje negativní efekt zavedení minimální mzdy. Aby bylo možné odhadnout rozdělení mezd za předpokladu neexistence minimální mzdy, je nutné zavést předpoklad, kterým je existence určité hypotetické mzdy (M). Ta zaručuje, že pracovníci, kteří pobírají mzdu vyšší, než je hypotetická mzda, nebudou zavedením minimální mzdy ovlivněni.

Graf 3 Základní předpoklady modelu Meyer-Wise



Zdroj: Meyer a Wise (1983)

Základní myšlenku modelu je možné vysvětlit grafem 3, kde je patrné, že je potřeba vymezení dvou hustot pravděpodobnosti:

- 1) $f(W)$ – předpokládejme nejprve, že existuje ekonomika, která nemá zavedenou minimální mzdu, a proto můžeme uvažovat mzdové rozdělení bez vnějších zásahů, tedy reprezentované hladkou křivkou,
- 2) $h(w)$ – pokud budeme předpokládat, že do této ekonomiky zavedeme minimální mzdu na úrovni M , potom původní rozdělení $f(W)$ přechází do rozdělení $h(w)$. Obecně můžeme pozorovat několik efektů:
 - a) Část zaměstnanců, která pracovala za mzdu **nižší** než minimální, je zaměstnána za minimální mzdu, čímž vzniká charakteristické nahnutí zaměstnanosti na úrovni minimální mzdy (v literatuře označené jako „spike“).
 - b) Část zaměstnanců stále zůstává pod úrovní nové minimální mzdy (sektor zaměstnavatelů, kteří nerespektují legislativu).
 - c) Mzdové rozdělení $h(w)$ se oproti $f(W)$ posouvá doprava. Tomu se říká efekt přelévání (spillover effect, ripple effect), který zjednodušeně řečeno vyrovnává produktivitu jednotlivých zaměstnanců⁵.

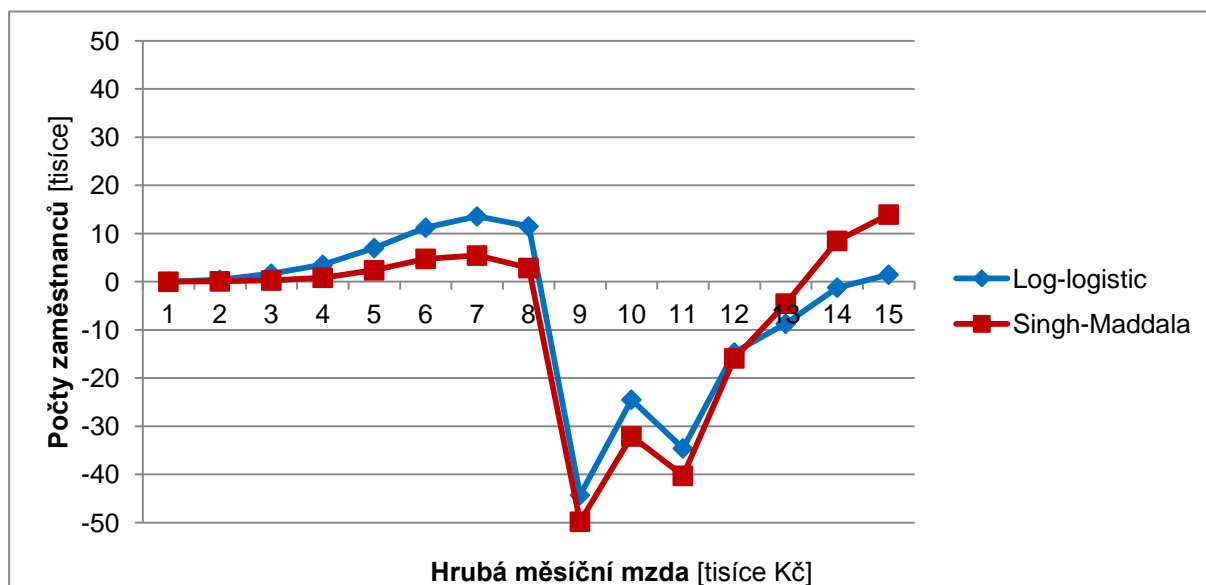
Rozdělení $h(w)$ je pro nás známé a reprezentují ho údaje o průměrných hrubých měsíčních mzdách zaměstnanců ve mzdové sféře za rok 2011 s počtem pracovníků 2 810 129. Pro použití Meyer-Wise modelu je tedy nutné nalézt rozdělení $f(W)$, přičemž autoři modelu doporučují useknutí empirického rozdělení ($h(w)$) na úrovni takové mzdy, která zabezpečí, že osoby pobírající tuto a vyšší mzdu již nejsou ovlivněny minimální mzdou. Hypotetická úroveň takové mzdy byla stanovena na 8 800 Kč. Úroveň mzdy 8 800 Kč reprezentuje ty zaměstnance, kteří zaručeně nejsou placeni minimální mzdou jak na měsíční, tak na hodinové bázi. Z takto useknutých mezd zkonstruujeme hypotetické rozdělení $f(W)$, které již můžeme konfrontovat s reálnou situací ($h(w)$), čímž získáme výsledný model.

⁵ Uměle zvýšená minimální mzda není ve shodě s produktivitou zaměstnanců dříve odměňovaných pod úrovní minimální mzdy. Zavedením minimální mzdy je jejich produktivita uměle nadhodnocena, proto se zvyšuje mzda (ohodnocení produktivity) i zaměstnancům nad úrovní minimální mzdy.

3.6.2 Výsledky modelu Meyer-Wise

Volba vhodného mzdového rozdělení má zásadní vliv na výsledek modelu, neboť toto rozdělení je využito k modelování hypotetického rozdělení bez existence minimální mzdy $f(W)$. Je možné se přesvědčit, že Singh-Maddalovo rozdělení sice lépe vyhovuje objektivním kritériím (hodnoty AIC), ale nejpodstatnější část mzdového rozdělení v oblasti mediánu (kolem 20 000 Kč) nadhodnocuje. Usilujeme tedy o co nejpřesnější kopii histogramu a to lépe splňuje Log-logistické rozdělení.

Graf 4 Změny zaměstnanosti, mzdová sféra, ČR, 2011



Zdroj: vlastní výpočty z dat ISPV

Výsledek Meyera-Wise modelu lze uvažovat pro obě varianty vhodných hypotetických mzdových rozdělení (Log-Logistického a Singh-Maddalova). Při využití uvedených hypotetických mzdových rozdělení lze demonstrovat fakt, že celkový efekt změny zaměstnanosti je podobný, jen dochází ke změně struktury.

Z grafu 4 je patrné, že v případě neexistence minimální mzdy dochází pod úroveň minimální mzdy k nárůstu zaměstnanosti. Tuto situaci je možné označit jako pozitivní efekt neexistence minimální mzdy. Nicméně na úrovni minimální mzdy a nad ní dochází ke zrušení „umělé“ vytvořeného spiku, což hodnotíme jako negativní efekt neexistence minimální mzdy.

V případě volby Log-Logistického rozdělení by o práci přišlo 73 395 zaměstnanců (+ 52 274 – 125 669), tj. 2,61 % z 2 810 129 (MZS), v případě volby Singh-Maddalova rozdělení 99 833 zaměstnanců (+ 22 347 – 122 218) tj. 3,67 %.

Můžeme tedy usuzovat, že minimální mzda má v české ekonomice oprávněnou úlohu. Na základě Meyer-Wise modelu by vytvoření pracovních míst pod úroveň minimální mzdy nekompensovalo ztrátu zaměstnanosti vzniklou na a nad úroveň minimální mzdy. Tento model také umožňuje porovnání počtu zaměstnanců pod zvolenými úrovněmi mezd, jak v situaci existence minimální mzdy, tak v situaci její hypotetické neexistence.

Z výše uvedených závěrů je patrné, že jako každý model, i Meyer-Wise má své výhody a nevýhody. Jako výhodu můžeme určit kvantifikaci změny v zaměstnanosti v případě neexistence minimální mzdy. Mezi nevýhody patří subjektivní volba úrovně mezd, od které

již minimální mzda nemá vliv na mzdové rozdělení (tj. 8 800 Kč), subjektivní volba vhodného teoretického rozdělení pro konstrukci hypotetického mzdového rozdělení bez existence minimální mzdy (nicméně tato subjektivita je omezena pomocí objektivizačního kritéria AIC), či citlivost modelu na empirické mzdové rozdělení, kvůli níž není vhodný pro aplikaci při detailnějším třídění (například CZ-NACE).

Účel využití Meyer-Wise modelu spočívá v jeho schopnosti ohodnotit významnost minimální mzdy v kontrastu situace existence/neexistence minimální mzdy. Dále je díky modelu možné sledovat počty zaměstnanců v jednotlivých kvantilových oblastech a porovnat je se stávající situací, tedy zavedenou minimální mzdou v ekonomice. Meyer-Wise model však nedokáže postihnout změny ve výši minimální mzdy. Více informací o aplikaci Meyer-Wise modelu na mzdovou sféru ČR lze nalézt v článku (Duspivová, Matějka, 2013).

3.6.3 Případová studie

V rámci další praktické aplikace Meyer-Wise modelu jsme se zaměřili na specifický ICT sektor⁶. Hlavním důvodem tohoto zkoumání bylo ověření specifikace Meyer-Wise modelu, tedy snaha o prozkoumání aplikace Meyer-Wise modelu na datech sektoru, kde a priori předpokládáme nevýznamnost dopadu zavedení minimální mzdy. Opět jsme použili data za mzdovou sféru, která se týkala pouze ICT sektoru.

Výsledky modelu potvrdily, že v ICT sektoru je minimální nebo žádný vliv minimální mzdy na zaměstnanost. Stejně jako v případě aplikace modelu na celou mzdovou sféru ČR, i v případě ICT sektoru lze pozorovat postupný růst počtu zaměstnanců pod úrovní minimální mzdy. Celkový efekt přechodu k situaci bez zavedené minimální mzdy je mírně pozitivní (230 nových zaměstnanců, což je pouze 0,22 % z celkového počtu zaměstnanců v ICT sektoru). Vzhledem k velmi malému počtu zaměstnanců, kterých se toto týká, je potřeba pracovat s dosaženým závěrem velmi opatrně. Podrobnější analýza je uvedena v článku (Matějka, Vltavská, 2013).

⁶ ICT sektor je definován jako kombinace ekonomických činností (odvětví) produkujících výrobky (technologie) a poskytujících služby, jež jsou primárně určeny k zpracování, komunikaci a distribuci informací elektronickou cestou, včetně jejich zachycení, ukládání, přenosu a zobrazení (OECD 2003; ČSÚ 2012). ICT sektor také zahrnuje ekonomické činnosti věnující se velkoobchodu s výrobky typu informačních a komunikačních technologií.

4 Hodnocení dopadů minimální mzdy ve světě

4.1 Metastudie o dopadech na zaměstnanost v USA

Po 75 letech od schválení Fair Labor Standards Act je k dispozici bezpochyby nejrozsáhlejší soubor teoretických prací i empirických výzkumů, založených na studiu minimální mzdy v USA. Dopad minimální mzdy na zaměstnanost patří k nejsledovanějším a nejčtenějším tématům výzkumu. Při úvahách o vlivech minimální mzdy na zaměstnanost v ČR nelze výsledky amerických výzkumů pominout.

Začátkem 80. let shrnula Komise pro studium minimální mzdy (Minimum Wage Study Commission) v obsáhlé zprávě dosavadní empirický výzkum v USA a Kanadě. Rozlišuje vliv minimální mzdy na tři věkové skupiny zaměstnanců:

- Věková skupina 16-19 let – 10% zvýšení minimální mzdy může snížit zaměstnanost v této kategorii až o 1,5 %.
- Věková skupina 20-24 let – vliv na zaměstnanost je negativní a menší než v případě „náctiletých“.
- Dospělí nad 24 let – dopad na zaměstnanost (negativní nebo pozitivní) je stejně nejistý jako v teorii.

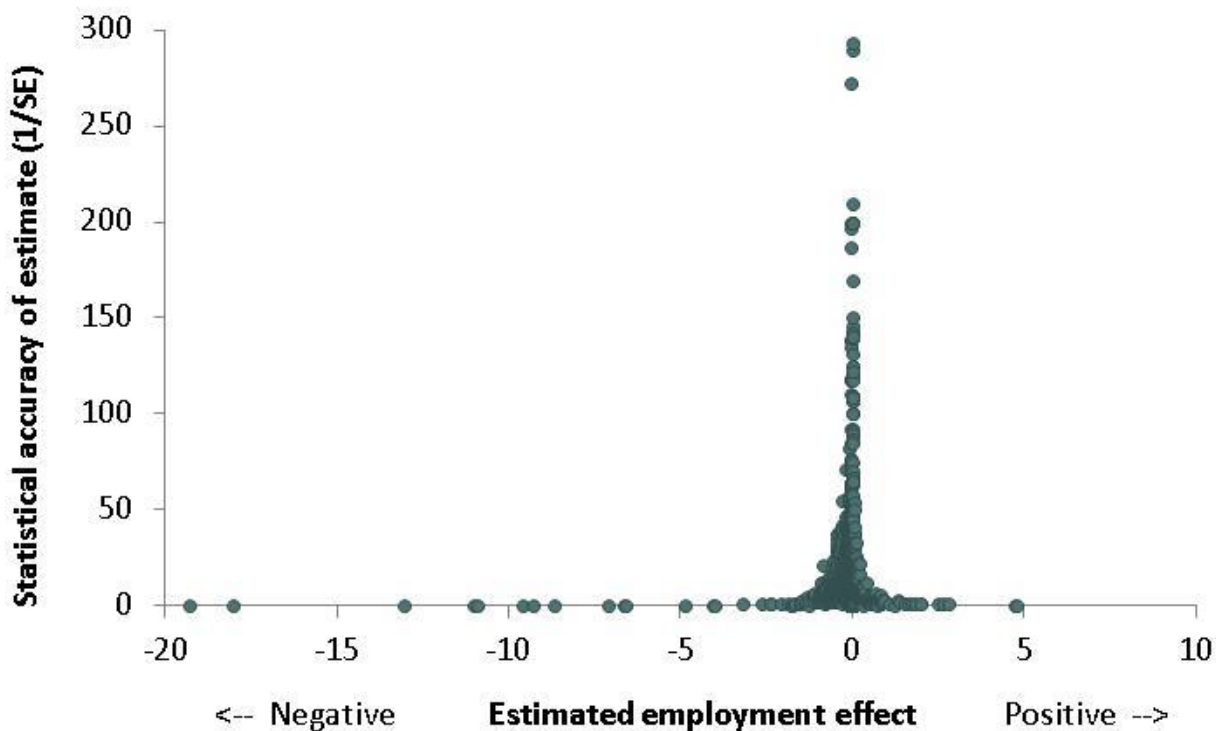
V 90. letech přichází principiální inovace výzkumu dopadů minimální mzdy na zaměstnanost v podobě „přirozeného experimentu“, tj. porovnávání dopadu zvýšení federální nebo státní minimální mzdy ve skupině dotčených zaměstnanců se srovnatelnou skupinou v jiném státě, kde ke zvýšení nedošlo. Nový typ výzkumu minimální mzdy v USA reprezentuje kniha „Myth and measurement: the new economics of the minimum wage“ (Card a Krueger, 1995). Jejich studie šetří zaměstnance restaurací a maloobchodu a dospívá k závěru, že je velmi nepravděpodobné, že by minimální mzda měla větší negativní vliv na zaměstnanost. Kniha „Myth and measurement“ inspirovala ekonomy kritické k minimální mzdě. Nejznámější představitelé opozičního názoru v knize Minimum Wages (Neumark a Wascher, 2008) kritizovali dosavadní analýzy časových řad a s využitím vlastních postupů a ekonometrických technik došli k závěru, že většina důkazů podporuje názor, že minimální mzda vede ke snížení zaměstnanosti nízkovýdělkových zaměstnanců.

- Studie dopadů minimální mzdy od počátku nového tisíciletí se ubíraly dvěma směry. Následovníci Carda a Kruegera pokračovali v jejich „Novém výzkumu minimální mzdy“. Na straně kritiků mají do dnešní doby hlavní slovo Neumark a Wascher (Neumark a Wascher, 2012). Značný rozsah výzkumů v obou směrech dal podnět k hledání cest, které by množství často protichůdných výsledků daly smysl. Objevují se metastudie (studie studií), které používají jasně definovaných statistických metod k vyhodnocení množství dílčích analýz. Techniky metastudií umožňují zahrnout do analýz větší množství dat a získat tak daleko ostřejší obraz o statistických relacích než umožňují jednotlivé analýzy. Příkladem vlivné metastudie poslední doby je metastudie (Doucouliagos a Stanley, 2009). Analyzuje 64 studií z let 1972 až 2007, které se týkaly vlivu minimální mzdy na zaměstnanost mladých zaměstnanců do 20 let. Porovnáním odhadů dopadu a jejich přesnosti docházejí autoři k závěru, že nejpresnější odhady jsou koncentrovány kolem nulového dopadu (graf 5). Tím

potvrzují závěry Carda a Kruegera o nevýznamném vlivu zvýšení minimální mzdy na tuto kategorii mladých zaměstnanců. Metastudie vede ke dvěma možným scénářům:

- a) Minimální mzda nemá vliv na zaměstnanost.
- b) Dopady mohou existovat, ale jsou obtížně zjistitelné nebo velmi malé.

Graf 5 Trychtýřový graf odhadovaných efektů minimální mzdy



Zdroj: Doucouliagos, Stanley (2009)

Jestliže současné metody statistického dokazování potvrzují žádný nebo malý efekt na zaměstnanost, je na místě otázka, jakým způsobem se zaměstnavatelé vyrovnávají se zvýšením nákladů, vyvolaných zvýšením minimální mzdy. Odpovědí na tuto otázku se zabývá např. studie Hirsch, Kaufman, Zelenska (2011), která šetřila dopad zvýšení minimální mzdy na 81 restaurací rychlého občerstvení v Georgii a Alabamě v letech 2007 až 2009. Význam studie spočívá v tom, že po desetiletích prokazování málo rozpoznatelných dopadů posouvá diskuzi směrem k porozumění, proč jsou dopady nezřetelné. Vysvětlení hledá v různých **cestách přizpůsobení** (Adjustment channels) změně minimální mzdy. Vychází ze tří různých teoretických přístupů ke sledování dopadů (standardní model dokonalé konkurence, institucionální model, dynamický monopson) a předkládá řadu možností, které se nabízejí ke kompenzaci nákladů zvýšené minimální mzdy a přitom nejsou v rozporu s teoretickými modely. Studie popisuje následující cesty přizpůsobení při zvýšení minimální mzdy:

1. Zkrácení pracovní doby

Zkrácení pracovní doby je jednou z možných reakcí na zvýšení minimální mzdy. Pokud zkrácení nanejvýš odpovídá nákladům na zvýšení minimální mzdy, jsou na tom

zaměstnanci lépe nebo stejně - vydělávají jako dřív, ale za kratší dobu. Větší zkrácení pracovní doby se na životním standardu zaměstnanců projeví negativně.

2. Snížení nemzdových benefitů

Úspora na nemzdových benefitech (penzijní připojištění, zdravotní pojištění, nadstandardní dovolená, firemní auto) je sice jednou z možných reakcí na vyšší minimální mzdu, ale empirické důkazy svědčí o slabé tendenci k jejímu využití.

3. Omezení školení

Ani empirické důkazy o úsporách na firemním školení a tréninku nejsou průkazné. Malé nebo žádné efekty v tomto směru vysvětluje institucionální model možnou tendencí zaměstnavatelů rozšířit školení tak, aby se zvýšila produktivita nízkovýdělkových zaměstnanců na úroveň odpovídající zvýšené mzdě.

4. Změny ve struktuře zaměstnanců

Zaměstnavatelé se mohou vyrovnávat se zvýšením minimální mzdy i zvýšenou poptávkou po pracovní síle s vyšší úrovní dovedností, což může mít vliv na určité skupiny, znevýhodněné svým nízkým stupněm vzdělání. Dosavadní empirické výzkumy neprokázaly negativní ani pozitivní vliv na zaměstnaneckou strukturu vzhledem k věku, etnické příslušnosti nebo pohlaví.

5. Zvýšení cen produkce

Vyhodnocení několika desítek studií o vlivu minimální mzdy na ceny (Lemos, 2008) ukázalo, že 10% zvýšení minimální mzdy mohlo zvýšit ceny potravin o méně než 4 % a celkové ceny maximálně o 0,4 %. Jedno z vysvětlení malého vlivu na ceny poukazuje na nízký podíl práce na úrovni minimální mzdy na celkových výrobních nákladech a malý vedlejší efekt zvýšení na jiné zaměstnance než ty, kteří byli na úrovni minimální mzdy.

6. Zvýšení výkonnosti firem

Dotazování manažerů v prodejnách podle studie (Hirsch, Kaufman, Zelenska, 2011) vedlo k závěru, že zvýšení minimální mzdy působilo jako katalyzátor manažerského úsilí o snížení nákladů dodržováním nebo zpevňováním výkonnostních norem.

7. Zvýšení výkonu zaměstnanců

Vyšší minimální mzda může motivovat zaměstnance ke zvýšení produktivity v zájmu udržení svého pracovního místa nezávisle na úsilí zaměstnavatele o zvýšení produktivity.

8. Komprese mezd

Další formou reakce zaměstnavatelů na vyšší náklady na zaměstnance dotčené změnou minimální mzdy může být úspora na mzdách ostatních zaměstnanců. Studie potvrzují, že značná část zaměstnavatelů reaguje omezením růstu výdělků nebo odměn kvalifikovanějších a lépe odměňovaných zaměstnanců, což má za následek kompresi celého výdělkového rozdělení.

9. Snížení zisku

Zaměstnavatelé mohou absorbovat náklady spojené se zvýšením minimální mzdy snížením zisku. Dosavadní studie ukazují na smíšený nebo nejistý dopad na zisk.

10. Zvýšení poptávky

Zvláště v období recese nebo vysoké nezaměstnanosti je zřejmé, že zvýšení nákladů zaměstnavatelů v důsledku zvýšení minimální mzdy je vyvažováno zvýšenou poptávkou po zboží a službách. Příjmy nízkovýdělkových zaměstnanců se bezprostředně promítnou do spotřeby. Existují analýzy, které předvídají, že zvýšení minimální mzdy ze současných

7,25 USD/hod na 9,89 USD/hod v roce 2014 může statisticky významně zvýšit HDP a přinést až 100 000 nových pracovních míst.

11. Omezení fluktuace

Výsledky studií posledních let ukazují, že v klasické skupině "náctiletých" a zaměstnanců restaurací počty propuštěných a počty nově najatých zaměstnanců (fluktuace) výrazně poklesly po zvýšení minimální mzdy.

Údaje z tabulky 6 dávají představu o "rozsahu přizpůsobení" na úrovni celé americké ekonomiky. Mzdové náklady na zvýšení minimální mzdy představují přibližně 0,1 % celkových mzdových nákladů nebo v relativním vyjádření 5 až 10 % celkových mezd zaměstnanců na úrovni minimální mzdy při jednotlivých zvýšeních v letech 1989 až 2009. Relativně malý rozsah nákladů na změnu minimální mzdy může být kompenzován množstvím alternativních opatření, redukce zaměstnanosti je pouze jednou z nich. Pro srovnání mzdové náklady na zvýšení minimální mzdy v roce 2013 v ČR byly odhadnuty na 0,035 % celkových mzdových nákladů nebo v relativním vyjádření 5,5 % celkových mezd zaměstnanců dotčených posledním zvýšením minimální mzdy.

Tabulka 6 Srovnání tempa růstu minimálních mezd v USA, ČR a Velké Británii

Rok	USA		ČR		Velká Británie	
	Federální sazba [USD/hod]	Zvýšení [%]	Základní sazba [Kč/měs]	Zvýšení [%]	NMW sazba [£/hod]	Zvýšení [%]
1989	3,35					
1990	3,80	13,4				
1991	4,25	11,8	2 000			
1992			2 200	10,0		
1996	4,75	11,8	2 500	13,6		
1997	5,15	8,4				
1998			2 650	6,0		
1999			3 600	35,8 *	3,60	
2000			4 500	25,0 *	3,70	2,8
2001			5 000	11,1	4,10	10,8
2002			5 700	14,0	4,20	2,4
2003			6 200	8,8	4,50	7,1
2004			6 700	8,1	4,85	7,8
2005			7 185	7,2	5,05	4,1
2006			7 955	10,7 *	5,35	5,9
2007	5,85	13,6	8 000	0,6	5,52	3,2
2008	6,55	12,0			5,73	3,8
2009	7,25	10,7			5,80	1,2
2010					5,93	2,2
2011					6,08	2,5
2012					6,19	1,8
2013			8 500	6,3	6,31	1,9
Průměr		11,5		8,9		3,4

* Minimální mzda se v roce zvyšovala dvakrát

Zdroj: MPSV; Schmitt, 2013

Analýzu studií o vlivu minimální mzdy na zaměstnanost v USA posledních 20 let uzavírá Schmitt (2013) zjištěním, že minimální mzda má malý nebo těžko zjistitelný vliv na zaměstnanost v kategorii nízkovýdělkových zaměstnanců. Nejpravděpodobnější příčinou jsou relativně nízké náklady v důsledku zvýšení minimální mzdy vzhledem k nákladům na nízkovýdělkové zaměstnance, resp. vzhledem k celkovým mzdovým nákladům ve většině dotčených firem. Zaměstnavatelé mají mnohem širší možnosti kompenzovat zvýšenou minimální mzdu, než jen tradičně diskutované snížení zaměstnanosti. K vyvážení zvýšených nákladů mohou přispět i zaměstnanci. Zaměstnavatelé a zaměstnanci jedné firmy čelí důsledkům zvýšení minimální mzdy paralelně různými způsoby. Některé cesty přizpůsobení snižují výhody minimální mzdy pro dotčené zaměstnance (snížení nemzdových benefitů, omezení tréninkových aktivit), většina má nejednoznačný dopad (omezení pracovní doby, zvýšený pracovní výkon), případně žádný dopad (nižší zisk nebo mzdová komprese uvnitř firmy). A některé cesty přizpůsobení (nižší fluktuace, zvýšená spotřebitelská poptávka) nepochybně zvyšují blahobyt zaměstnance. Nejvýznamnějšími cestami přizpůsobení se zdají

být omezení fluktuace, zvýšení efektivity firem, komprese mezd ve firmě a omezené promítnutí změn do cen výrobků a služeb.

4.2 Statutární minimální mzda a komise pro nízké výdělkové ve Velké Británii

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

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

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

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

Za 15 let existence se institut NMW rozvinul způsobem, který stojí za pozornost při úvahách o úloze minimální mzdy nebo systému pro nastavení minimální mzdy. Z původně odvážné a experimentální intervence na trhu práce se NMW stala permanentním a obecně uznávaným nástrojem ekonomické politiky. Politickými experty je zavedení a způsob rozvíjení NMW považován za nejúspěšnější opatření britské vlády posledních 30 let.

Pro srovnání je užitečné shrnutí aktuální charakteristiky nízkovýdělkových zaměstnanců ve Velké Británii po patnácti letech "řízeného zvyšování" minimální mzdy.

- Hlavním dnešním problémem v souvislosti s NMW je velký podíl nízkovýdělkových zaměstnanců. 21 % zaměstnanců má nižší hodinový výdělek než 2/3 mediánu celé Velké Británie⁷ (jeden z nejvyšších podílů vyspělých zemí šetřených OECD). Počet zaměstnanců s extrémně nízkými mzdami (pod polovinou mediánu) se snížil z téměř 7 % v roce 1997 na 1,5 % v roce 2011. Blízko minimální mzdy je odměňováno asi 4 % zaměstnanců.
- Propast mezi nejnižšími (5. percentil) a středními mzdami (medián) se významně zmenšila.
- Nejohroženějšími skupinami vzhledem k nízkým mzdám jsou ženy (27 % zaměstnaných žen patří do kategorie nízkovýdělkových zaměstnanců), zaměstnanci s částečnými úvazky (43 %) a mladí od 16 do 20 let (79 %).

⁷ Plunkett, Hurrell (2013) str. 8

- Nízké mzdy jsou do velké míry specifickým problémem některých sektorů. Téměř polovina nízkovýdělkových zaměstnanců pracuje v odvětví obchodu nebo v hotelích a restauracích.

Výsledky empirických studií v souvislosti se statutární minimální mzdou prokazují⁸, že

- NMW nemá negativní vliv na celkovou zaměstnanost,
- NMW nemá negativní vliv na zaměstnanost v sektorech s nízkou úrovní odměňování,
- NMW nemá negativní vliv na pravděpodobnost ztráty zaměstnání jednotlivců i sociálních skupin,
- NMW nemá negativní vliv na úroveň zaměstnanosti v regionech.

Ukazuje se, že uvedené důkazy platí i pro období krize po roce 2008.

⁸ Plunkett, Hurrell (2013) str. 18

5 Pracující chudí

Aplikace první části metodiky týkající se chudoby pracujících osob na datech za Českou republiku z výběrového šetření Životní podmínky 2011 je uvedena v článku: Šustová, Š., Zelený, M. 2013. At Work..., and Poor? A Look at the Czech Working Poor Population in the Living Conditions Survey (EU-SILC). Statistika. Statistics and Economy Journal, 93, 1, 2013. ISSN 1804-8765 (Online), ISSN 0322-788X (Print).

5.1 Cíle metodiky

Hlavním cílem této metodiky je zachycení osob, které pracují a zároveň jsou považovány za chudé. To, že osoba pracuje, by jí mělo zajišťovat takový životní standard, že nebude považována za chudou. Není tomu tak vždy, a proto existuje fenomén zvaný working poor neboli pracující chudí. Cílem této metodiky je takovéto osoby zachytit, popsat jejich charakteristiky a zjistit, jaký vliv by na jejich status chudoby mělo zvýšení příjmů. Tato část metodiky se může stát důležitým podkladem při přípravě, resp. hodnocení opatření sociální, případně rodinné politiky státu.

5.2 Postup metodiky

Tématu pracujících chudých se na národní úrovni věnuje jen velmi málo států. Jako první se touto problematikou začaly zabývat Spojené státy americké v U. S. Bureau of Labor Statistics. V Evropě se do 90. let tématu chudoby pracujících věnovala pouze Francie. O podchycení úrovně chudoby pracujících se poté s využitím různé metodiky pokoušely také Belgie, Irsko, Portugalsko a Španělsko. Evropská unie jako celek se problematikou pracujících chudých začala zabývat až v 90. letech a v roce 2003 vyvinula nový indikátor, s jehož pomocí chudobu pracujících osob zachycuje dodnes, a to tzv. in-work poverty rate (Ponthieux, 2007).

5.2.1 Zdroj dat

Zdrojem dat využitým ke zmapování chudoby pracujících osob je výběrové šetření Životní podmínky, které Český statistický úřad provádí již od roku 2005. Výběrové šetření Životní podmínky je národní modifikací celoevropského šetření EU-SILC (zkratka z anglického názvu „European Union – Statistics on Income and Living Conditions“). Realizace šetření plyne z nařízení EU, probíhá tedy ve všech 28 členských zemích EU a dále na Islandu, v Norsku, ve Švýcarsku a v Turecku (Eurostat, 2012). Jeho provádění se stalo pro ČR povinným po vstupu do Evropské unie v roce 2004, a to na základě Nařízení (EC) 1177/2003 a navazujících prováděcích nařízení Evropské komise. V souladu s tímto nařízením, se zákonem č. 89/1995 Sb. o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů a při respektování zákona č. 101/2000 Sb. o ochraně individuálních dat, provádí Český statistický úřad toto celoevropské šetření v národní verzi pod názvem Životní podmínky (ČSÚ, 2012).

Největší devizou tohoto zdroje dat je zjišťování údajů, zejména příjmových, jinde nedostupných. Naopak jeho nevýhodou může být relativní neaktuálnost dat. Data z tohoto šetření jsou publikována s ročním zpožděním od jejich sběru. Referenčním obdobím pro

příjmové proměnné sesbírané v šetření z jara roku X je kalendářní rok X-1. Data jsou publikována v roce X+1, tzn. údaje o příjmech jsou staré dva roky.

5.2.2 Definice

Problematika pracujících chudých je metodicky velmi nejednotná. Relativní shoda panuje na definici chudoby, menší už na tom, jak definovat pracující osobu.

Chudoba z hlediska příjmů domácnosti

Vzhledem k tomu, že je domácnost základní společenskou a ekonomickou jednotkou, je nezbytné se na úroveň příjmů a kvalitu života dívat z hlediska domácnostního. Z tohoto důvodu je domácnost často využívanou jednotkou sběru dat. K měření míry ohrožení příjmovou chudobou ji využívá i Eurostat. Příjmy na úrovni domácnosti jsou využity i v rámci standardního evropského indikátoru měřícího úroveň relativní chudoby – míra ohrožení příjmovou chudobou (at-risk-of-poverty rate). Tento ukazatel se opírá o tzv. ekvivalizovaný příjem domácnosti (EU, 2010).

Ekvivalizovaný příjem je celkový čistý příjem domácnosti vydělený počtem členů domácnosti převedeným na ekvivalentní osoby. Ekvivalizovaný příjem se vypočítá v následujících dvou krocích:

1. sečtou se všechny peněžní příjmy všech členů domácnosti ze všech zdrojů (pracovní příjmy, sociální dávky atd.), stejně jako peněžní příjmy, které dostává domácnost jako celek; hrubé příjmy se zdaní a odečtou se od nich veškeré povinné položky (sociální pojištění, daně atd.), čímž dostaneme celkový čistý peněžní příjem domácnosti;
2. aby byly zohledněny rozdíly ve velikosti a složení domácnosti, tak se celkový čistý příjem domácnosti vydělí počtem ekvivalentních osob, k čemuž byla využita tzv. modifikovaná škála OECD, která jednotlivým členům domácnosti přiřazuje váhy následujícím způsobem: 1,0 první dospělé osobě v domácnosti, 0,5 každé další dospělé osobě v domácnosti (osobě ve věku 14 a více let) a 0,3 každému dítěti do 13 let včetně.

Výsledný ekvivalizovaný příjem je přiřazen každému členu dané domácnosti. Všechny osoby v populaci se poté seřadí podle výše ekvivalizovaného příjmu. Dále se určí hranice chudoby, a to jako 60 % mediánu národního ekvivalizovaného příjmu. Míra ohrožení příjmovou chudobou potom udává podíl osob, které se s ekvivalizovaným příjmem nacházejí pod touto hranicí chudoby.

Za největší metodický problém je považována kombinace individuálního (na pracující osobu je nahlíženo jako na jednotlivce) a domácnostního (při hodnocení úrovně chudoby se nahlíží na příjmy celé domácnosti) přístupu. Z důvodu lepší srovnatelnosti tak byly navrženy alternativní indikátory chudoby, které její rozsah měří na úrovni jednotlivce, např. tzv. poverty in earned income (Ponthieux, 2007).

Chudoba z hlediska příjmů jednotlivce

Poverty in earned income neboli chudoba založená na příjmu jednotlivce, který si vydělal, je definována na individuální úrovni a ukazuje podíl osob s vydělaným příjmem pod hranicí chudoby. Tento příjem je definován jako suma příjmů z pracovní činnosti (zaměstnání, podnikání), a to včetně dávek nemocenského pojištění jakožto přímé náhrady za ucházející příjem (Ponthieux, 2007). V rámci této metodiky je vydělaný příjem chápán jako příjem

z hlavního zaměstnání včetně nemocenských dávek, který je následně porovnán s hranicí chudoby pro jednočlennou domácnost, čímž se získá podíl osob, které by byly chudé v případě, že by žily v samostatné domácnosti a byly odkázány pouze na svůj příjem z hlavního zaměstnání. K tomuto příjmu jsou postupně přičítány další osobní příjmy jako příjmy z dalších zaměstnání, příjmy z podnikání, sociální dávky atd. až do té doby, než je dosaženo celkového osobního příjmu. Tímto způsobem lze pozorovat, jaký vliv na snižování chudoby pracujících mají jednotlivé typy příjmů. Celkový osobní příjem je následně rovněž porovnán s hranicí chudoby pro jednočlennou domácnost.

Pracující osoba

Termín pracující osoby je nutné odlišit od termínu zaměstnané, resp. nezaměstnané osoby, jenž se využívá ve statistikách trhu práce. V literatuře zabývající se chudobou pracujících osob existují tři běžně používané definice pracující osoby. Od výše uvedeného přístupu používaného ve statistice trhu práce se výrazně liší. První z nich je definice amerického U. S. Bureau of Labor Statistics, jež definuje pracovníka jako osobu, která strávila na trhu práce alespoň 27 týdnů v roce, což znamená, že buď pracovala, nebo práci hledala (Gardner, Herz, 1992; Mosisa, 2003; Bruder et al., 2011; Ponthieux, 2007). Francouzský národní statistický úřad (INSEE) definuje pracovníka velmi podobně, a to jako člověka, který na trhu práce participoval po nejméně 6 měsících a alespoň jeden z toho pracoval. Třetí, nejpřísnější, definici používá Eurostat a pracovníka definuje jako jednotlivce, který po více než 6 měsících (koncept převažující ekonomické aktivity) pracoval a pracuje i v současné době (Bruder et al., 2011; Ponthieux, 2007).

Analýza úrovně chudoby pracujících osob se v rámci této metodiky opírá o kalendář ekonomické aktivity z šetření Životní podmínky, kde se zjišťuje ekonomický status osob v každém měsíci předchozího kalendářního roku. Na základě počtu měsíců, po který osoby pracovaly na plný úvazek, byly definovány dvě skupiny zaměstnanců. První skupinu zaměstnanců tvořily osoby 16leté a starší, které na plný úvazek pracovaly po celý kalendářní rok. Osoby 16leté a starší, které byly zaměstnány na plný úvazek po 6 až 11 měsících, tvořily skupinu druhou. Kritérium šesti měsíců je v souladu s výše uvedenými definicemi francouzského statistického úřadu i amerického Bureau of Labor Statistics. Rozdíl definice použité v této práci oproti definicím U. S. Bureau of Labour Statistics a INSEE spočívá v zahrnutí pouze zaměstnanců. Zahrnutí osob samostatně výdělečně činných bývá problematické vzhledem k nepřesným údajům za jejich příjmy pocházející z výběrových šetření. Příjmy podnikatelů mohou nabývat rovněž záporných hodnot, v případě ztráty, což nastoluje další metodické problémy, jak s takovými příjmy zacházet (García-Espejo and Ibáñez, 2005).

5.3 Výpočty

Mikrodata ze šetření EU-SILC jsou obsažena celkem ve čtyřech souborech. Dva soubory obsahují údaje za jednotlivce (OCR a PCZ), další dva pak data za domácnosti (HCR a HCZ)⁹.

⁹ OCR je soubor s tzv. českými daty za osoby, PCZ je soubor za jednotlivce s evropskými proměnnými. HCR obsahuje česká data za domácnosti a HCZ data evropská. Soubory s českými daty jsou k dispozici na ČSÚ, soubory dat evropských na vyžádání poskytuje Eurostat.

Ze souboru dat za osoby musí být v prvním kroku vyčleněny dvě výše uvedené skupiny zaměstnanců. První skupinu tvoří zaměstnanci, kteří pracovali na plný úvazek po celých 12 měsících předchozího roku, druhá skupina by měla obsahovat osoby, které byly zaměstnané na plný úvazek mezi 6 a 11 měsíci. K tomuto účelu se využije kalendář ekonomické aktivity, tzn. proměnné PL211A–PL211L (Main activity on January–Main activity on December ze souboru PCZ).

Většina výpočtů v rámci této části metodiky byla provedena s využitím statistického softwaru SAS.

5.3.1 Počty a podíly osob ohrožených příjmovou chudobou

Příjem z hlavního zaměstnání odpovídá proměnné cp_hzam ze souboru OCR. Celkový osobní příjem zaměstnance se vypočítá tak, že se k proměnné cp_hzam postupně přičtou proměnné cp_hzam přičítáme postupně proměnné cp_vzam ze souboru OCR a dále proměnné PY020N (non-cash employee income), PY021N (company car), PY050G¹⁰ (cash benefits or losses from self-employment), PY080N (pension from individual pension plans), PY090N (unemployment benefits), PY100N (old-age benefits), PY110N (survivor's benefits), PY120N (sickness benefits), PY130N (disability benefits) a PY140N (education/related allowances) ze souboru PCZ.

V případě zaměstnanců, kteří pracovali na plný úvazek po celý kalendářní rok, se následně oba tyto příjmy porovnají s hranicí chudoby, čímž se identifikují osoby, které by byly ohrožené příjmovou chudobou v případě, že by žily v domácnosti jednotlivce a jimž by k překročení hranice chudoby nestačil jejich příjem z hlavního zaměstnání, resp. jejich celkový osobní příjem.

U osob zaměstnaných na plný úvazek po dobu 6 až 11 měsíců lze takto porovnat pouze celkový osobní příjem. Chceme-li porovnat příjem z hlavního zaměstnání s hranicí chudoby pro jednočlennou domácnost, můžeme využít dva možné postupy. První z nich tkví v porovnání měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání a měsíční hranice chudoby. Měsíční příjem z hlavního zaměstnání získáme vydělením celkového příjmu z hlavního zaměstnání (cp_hzam) počtem měsíců, jež osoba na plný úvazek odpracovala (získáme na základě proměnných PL211A–PL211L). Druhou možností je extrapolace měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání na celý rok vynásobením 12 a porovnáním tohoto hypotetického příjmu s roční hranicí chudoby. Tento přístup ukazuje, jak by to s chudobou osob vypadalo v případě, že by si své zaměstnání udržely po celý kalendářní rok, tedy jaký potenciál se skrývá právě v udržení si zaměstnání celoročně.

Na základě těchto dvou ukazatelů (chudoby vycházející jednak z příjmu z hlavního zaměstnání a jednak z celkových osobních příjmů) lze rozdělit zaměstnance do 4 podskupin, jak ukazuje tabulka 7.

¹⁰ Poslední písmenko v názvu evropských proměnných (N, resp. G) označuje, zda se jedná o příjem čistý (N = net) či hrubý (G = gross). Hranice chudoby je vyjádřena čisté podobě, a proto by se měla porovnat s příjmy čistými. Jediný příjem, který není dostupný čistý, je příjem z podnikání. Příjmy z podnikání jsou obecně ve výběrových šetřeních považovány za podhodnocené (viz např. García-Espejo and Ibáñez, 2005), a proto jsme fakt, že tyto údaje jsou dostupné pouze hrubé, zanedbali.

Tabulka 7 Rozdělení zaměstnanců do 4 podskupin podle chudoby na základě příjmu z hlavního zaměstnání a podle celkového osobního příjmu

		Chudoba dle příjmu z hlavního zaměstnání	
		Pod hranicí chudoby	Nad hranicí chudoby
Chudoba dle celkového osobního příjmu	Pod hranicí chudoby	Podskupina A	Podskupina B
	Nad hranicí chudoby	Podskupina C	Podskupina D

Podskupinu A tvoří zaměstnanci, kteří jsou považováni za chudé jak podle příjmu z hlavního zaměstnání, tak celkového osobního příjmu. Jejich čistý příjem z hlavního zaměstnání i celkový osobní příjem se z definice této podskupiny zaměstnanců nachází pod hranicí chudoby pro jednočlennou domácnost.

Podskupina B je složena ze zaměstnanců, kteří nejsou chudí podle příjmu z hlavního zaměstnání, ale jsou chudí podle celkového osobního příjmu. Tato podskupina zaměstnanců se může objevit pouze u zaměstnanců, kteří pracovali na plný úvazek mezi 6 a 11 měsíci.

Podskupina C je tvořena zaměstnanci, kteří jsou chudí podle příjmu z hlavního zaměstnání, ale nikoli podle celkového osobního příjmu. Jejich čistý příjem z hlavního zaměstnání se z definice této podskupiny zaměstnanců nachází pod hranicí chudoby pro jednočlennou domácnost. Jejich celkový osobní příjem však k překročení této hranice postačuje, což znamená, že mají k příjmu ze zaměstnání ještě nějaký další příjem, který je nad tuto hranici vyzdvihuje.

Podskupinu D tvoří zaměstnanci, kteří nejsou považováni za chudé ani podle příjmu z hlavního zaměstnání, ani podle celkového osobního příjmu. Tyto osoby proto nelze považovat za pracující chudé.

K výpočtu ohrožení příjmovou chudobou z hlediska ekvivalizovaného příjmu domácnosti je potřeba tento příjem přiřadit jednotlivým osobám. Ekvivalizovaný příjem se vypočítá podělením celkového disponibilního příjmu domácnosti (proměnná HY020 v souboru HCZ počtem ekvivalizovaných jednotek v domácnosti (proměnná EJ v souboru HCR). Takto přiřazený ekvivalizovaný příjem (tato proměnná byla v rámci této metodiky nazvána HY020EQ) je porovnán s hranicí chudoby, čímž se určí osoby ohrožené příjmovou chudobou na základě ekvivalizovaného příjmu domácnosti.

Na základě těchto dvou ukazatelů (chudoby vycházející jednak z celkových osobních příjmů a jednak z ekvivalizovaného příjmu domácnosti) lze rozdělit zaměstnance do 4 podskupin, jak ukazuje tabulka 8.

Tabulka 8 Rozdělení zaměstnanců do 4 podskupin podle chudoby podle jejich celkového osobního příjmu a podle ekvivalizovaného příjmu domácnosti

		Chudoba podle celkového osobního příjmu	
		Pod hranicí chudoby	Nad hranicí chudoby
Chudoba podle ekvivalizovaného příjmu domácnosti	Pod hranicí chudoby	Podskupina 1	Podskupina 2
	Nad hranicí chudoby	Podskupina 3	Podskupina 4

Podskupina 1 je tvořena zaměstnanci, kteří jsou chudí jak podle celkového osobního příjmu, který se nachází pod hranicí chudoby pro jednočlennou domácnost, tak podle ekvivalizovaného příjmu domácnosti. Tato skupina byla nazvána tzv. jádrem pracujících chudých.

Podskupina 2 zahrnuje zaměstnance, kteří považováni za chudé podle celkového osobního příjmu, ale jsou chudí podle ekvivalizovaného příjmu domácnosti.

Podskupina 3 obsahuje zaměstnance chudé z hlediska celkového osobního příjmu, ale nikoli podle ekvivalizovaného příjmu domácnosti.

Podskupinu 4 tvoří zaměstnanci, kteří nejsou chudí ani dle celkového osobního příjmu, ani podle ekvivalizovaného příjmu domácnosti, a proto je nelze označit jako pracující chudé.

Při přesunu z individuální úrovně na domácnostní hrají klíčovou roli při konstrukci ukazatelů chudoby ekvivalenční stupnice. Ekvivalenční stupnice reflektují odlišnou velikost a strukturu domácností. Potřeby domácnosti rostou společně s růstem počtu jejích členů, nikoli však proporcionálně. Spotřeba elektřiny, vody apod. není u tříčlenné domácnosti třikrát větší než u jednočlenné domácnosti. S pomocí ekvivalenční stupnice má každá domácnost přiřazenu hodnotu, která proporčně odpovídá jejím potřebám.

Co se příjmu týká, využití ekvivalenční stupnice znamená záměnu příjmu přepočteného na osobu (s využitím proměnné osob v souboru HCR) za příjem ekvivalizovaný. Míra chudoby, použijeme-li stejnou hranici chudoby, by se s využitím ekvivalenční stupnice měla snížit oproti té, která využívá příjmy na osobu. Celkový příjem domácnosti v čitateli je stále stejný, zatímco při použití ekvivalenční stupnice se jmenovatel sníží. Z tohoto důvodu je ekvivalizovaný příjem vyšší oproti příjmu na osobu, a proto je míra chudoby nižší.

5.3.2 Mikrosimulační model vlivu zvýšení příjmů na míru ohrožení příjmovou chudobou

V rámci mikrosimulačního modelu je cílem zjistit, kolik peněz v průměru chybí jednotlivcům do dosažení, resp. přesažení hranice chudoby, kolika osobám by pomohlo zvýšení příjmu o určitou částku a jaké charakteristiky tyto osoby mají. Mikrosimulační model tedy dokáže odpovědět na otázky typu:

- Jak by se snížila příjmová chudoba zaměstnanců, kdyby došlo ke zvýšení příjmu z hlavního zaměstnání?
- Jaká částka by pomohla chudobu zaměstnanců eliminovat?

- Jakým osobám by zvýšení příjmů pomohlo nad hranici příjmové chudoby?
A zaměstnancům s jakými charakteristikami nikoli?

S odpověďmi na uvedené otázky je možné pracovat při vytváření, případně hodnocení efektivity opatření sociální politiky státu, a to zejména ve smyslu eliminace rizika chudoby u nejvíce ohrožených skupin obyvatelstva.

Obdobně jako většina výpočtů v rámci druhé části metodiky týkající se chudoby zaměstnanců, i výpočty v rámci mikrosimulačního modelu byly prováděny s využitím statistického softwaru SAS.

Nejprve se vypočítají průměrné částky chybějící osobám považovaným za chudé k dosažení hranice chudoby (z hlediska příjmů z hlavního zaměstnání, celkových osobních příjmů i ekvivalizovaného příjmu domácnosti). Analyzuje se tedy rozdíl mezi příjmem z hlavního zaměstnání (proměnná *cp_hzam*) a hranicí chudoby, celkovým osobním příjmem a hranicí chudoby a ekvivalizovaným příjmem domácnosti (proměnná *HY010EQ*) a hranicí chudoby.

Další kroky byly zaměřeny na osoby chudé z hlediska jejich příjmu z hlavního zaměstnání. Těmto osobám se navýšila částka jejich příjmu z hlavního zaměstnání (proměnná *cp_hzam*) o požadovanou čistou částku (např. 500 Kč/měsíc, 1000 Kč/měsíc, 1500 Kč/měsíc, 2000 Kč/měsíc; 10 %, 15 %). Částky se mohou měnit v závislosti na potřebách uživatele metodiky. Model je zjednodušený a nepředpokládá strukturální změny v celém příjmovém spektru. Zároveň také není uvažován vliv na úroveň zaměstnanosti.

Změna příjmu z hlavního zaměstnání se musí promítnout také do celkového osobního příjmu a rovněž do ekvivalizovaného příjmu domácnosti. V rámci jedné domácnosti se mohou vyskytovat dvě, případně i více osob, jež jsou z hlediska příjmu z hlavního zaměstnání považovány za ohrožené příjmovou chudobou, a proto je nezbytné, aby se zvýšení příjmu všem těmto osobám projevilo na příjmu domácnosti. Tyto navýšené příjmy se poté opět porovnají s hranicí chudoby, která pro potřeby tohoto modelu zůstává fixní. Tímto způsobem se zjistí, kolika osobám, ať už vyjádřeno v absolutních či relativních číslech, zvýšení příjmů pomohlo nad hranici chudoby. Nezbytnou součástí této části analýzy je zjištění charakteristik osob, kterým vybrané částky pomohly nad hranici chudoby.

Po navýšení příjmů a případné změně statusu chudoby u osob, které byly původně chudé na základě jejich příjmů z hlavního zaměstnání, se na celý soubor zaměstnanců aplikuje výše uvedený postup (kapitola 5.3.1 této metodiky), tzn.:

- vypočítají se počty a podíly zaměstnanců ohrožených příjmovou chudobou z hlediska:
 - příjmu z hlavního zaměstnání,
 - celkového osobního příjmu,
 - ekvivalizovaného příjmu domácnosti,
 - příjmu z hlavního zaměstnání a/nebo celkového osobního příjmu (podskupiny A až D),
 - celkového osobního příjmu a/nebo ekvivalizovaného příjmu domácnosti (podskupiny 1 až 4);
- určí se skupina zaměstnanců, kteří byli ohroženi chudobou před navýšením příjmu z hlavního zaměstnání a kterým toto zvýšení pomohlo nad hranici chudoby a naopak kterým ani zvýšení příjmů z chudoby nepomohlo;

- zjistí se charakteristiky jednotlivých skupin a podskupin zaměstnanců, zejména těch, které zvýšení příjmu dostalo nad hranici chudoby, resp. těch, jimž k překonání hranice chudoby nestačilo.

6 Seznam použité literatury

- BRUDER, E. et al. 2011. Methodological and conceptual difficulties of analysing the working poor population in Europe. *Regional and Business Studies*, 2011, 3 (Supplement 1), pp 25–33.
- BRYAN, M., SALVATORI, A., Taylor, M. 2012. *The Impact of the National Minimum Wage on Earnings, Employment and Hours Through the Recession.*, Institute for Social and Economic Research, University of Essex, 2012.
- BUTCHER, T., DICKENS, R. MANNING, A. 2011. *The Impact of the National Minimum Wage on the Wage Distribution*, Research report for the Low Pay Commission., Low Pay Commission, University of Sussex and London School of Economics, 2011.
- ČSÚ. 2012a. Životní podmínky (EU-SILC) [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2013-05-10]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zivotni_podminky_eu_silc/\\$File/zp_silc.pdf](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zivotni_podminky_eu_silc/$File/zp_silc.pdf)>.
- ČSÚ. 2012. ICT sektor. http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/ict_sektor [cit. online 10.12.2012]
- DOLTON, P., BONDIBENE, Ch., R. 2012. *The International Experience of Minimum Wages in an Economic Downturn*. London : University of Sussex, National Institute of Economic and Social Research, 2012.
- DOUCOULIAGOS, H, STANLEY, T., D. 2009. Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis. *British Journal of Industrial Relations*. 2009, Vol. 47, 2, pp. 406-428.
- DUSPIVOVÁ, Kateřina, MATĚJKA, Martin. The Czech Wage Distribution and the Minimum Wage Impacts: the Empirical Analysis. *Statistika* [online], 2013, roč. 93, č. 2, s. 61–75. ISSN 0322-788X. URL: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/engt/9600346C9A/\\$File/180213q2061.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/engt/9600346C9A/$File/180213q2061.pdf).
- ERIKSSON, T., PYTLIKOVA, M. 2004. Firm-level Consequences of Large Minimum-wage Increases in the Czech and Slovak Republics. *Labour*, 2004, Vol. 18, No. 1, pp. 75–103.
- EUROPEAN UNION. *In-work poverty in the EU*. Methodologies and working papers. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. ISBN 978-92-79-16751-5.
- EUROSTAT. 2012a. Income and Living Conditions. Introduction [online]. Last update 17. 12. 2012 [cit. 2013-05-10]. Dostupné z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/income_social_inclusion_living_conditions/introduction#>.
- FIALOVÁ, K. 2007, Minimální mzda: vývoj a ekonomické souvislosti v České republice. IES Working Paper 12/2007. Prague, IES FSV. Charles University.
- GARCÍA-ESPEJO, I., IBÁÑEZ, M. *Working poor and low salaries in Spain: an analysis of occupational and household factors related to different situations of poverty*. Draft, University of Oviedo, Spain, 2005.
- GARDNER, J. M., HERZ, D. E. Working and poor in 1990. *Monthly Labor Review*, 1992, 12 (December), pp. 20–28.
- GOTTVALD, J., HANCLOVÁ, J., PYTLIKOVA, M. (2002): Minimum Wage and Its Impact on Wage Distribution, Unemployment and Hours Worked. In: Gottvald, J. a kol.: *Determinants of individual pay and firms pay structures in the Czech and Slovak Republics*. Ostrava, VŠB-TU Ostrava
- HIRSCH, BARRY T., KAUFMAN, BRUCE E. , ZELENSKA, TETYANA, "Minimum Wage Channels of Adjustment." IZA Discussion Paper No. 6132. Germany: Institute for the Study of Labor. November, 2011, http://www2.gsu.edu/~ecobth/IZA_HKZ_MinWageCoA_dp6132.pdf
- HYNDMAN, Rob J.; SHANG, Han Lin. Forecasting functional time series. *Journal of the Korean Statistical Society*, 2009, 38.3: 199-211.

- HYNDMAN, Rob J., et al. Robust forecasting of mortality and fertility rates: a functional data approach. *Computational Statistics & Data Analysis*, 2007, 51.10: 4942-4956.
- HYNDMAN, R.; SHANG, Han Lin. ftsa: Functional time series analysis. *R package version*, 2012, 3.
- KLEIBER, Christian; KOTZ, Samuel. Statistical size distributions in economics and actuarial sciences. Wiley. com, 2003.
- LAJTKEPOVÁ, E. Minimální mzda a trh práce. *Acta Oeconomica Pragensia*, No. 1/2010, pp. 3-20.
- LEMOS, SARA. 2008. "A Survey of the Effects of the Minimum Wage on Prices." *Journal of Economic Surveys*, vol. 22, no. 1, pp. 187-212.
- LPC. 2013. *National Minimum Wage*. London, Low Pay Commission Report 2013, 2013.
- MACHIN, S., MANNING, A., RAHMAN, L. 2002. *Where the Minimum Wage Bites Hard: the Introduction of the UK National Minimum Wage to a Low Wage Sector*. CEP Discussion Paper No. dp0544. Centre for Economic Performance, London School of Economic, 2002.
- MANNING, A. 2012. *Minimum Wage: Maximum Impact*. Resolution Foundation, 2012. <http://www.resolutionfoundation.org/media/media/downloads/MinimumWageMaximumImpact.pdf>
- MATĚJKA, Martin, VLTAVSKÁ, Kristýna. The Czech Wage Distribution in the Context of ICT Sector. In DOUCEK, P. -- CHROUST, G. -- OŠKRDAL, V. (ed.). *IDIMT 2013, Information Technology, Human Values, Innovation and Economy*. Linz: Trauner Verlag Universitat, 2013, s. 63--70. ISBN 978-3-99033-083-8.
- MEYER, Robert H. a David A. WISE. Discounting Distributions and Missing Persons. *The Minimum Wage and Unemployed Youth*. 1983.
- MOSISA, A. T. The working poor in 2001. *Monthly Labor Review*, 2003, 11–12 (November/December), pp. 13–19.
- NEUMARK, D., SALAS, I. , WASCHER, W. 2012. Revisiting the Minimum Wage-Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater?, September, 2012.
- OECD. 2003. *ICT and Economic Growth*. Paris, OECD, 2003, ISBN 92-64-10128-4
- PLUNKETT J., HURRELL A.,. 2013. *Fifteen years later, A discussion paper on the future of the UK National Minimum Wage and Low Pay Commission*. Resolution Foundation, 2013.
- PONTHIEUX, S. 2007. The working poor: Limits of the EU indicator "in-work poverty risk", limits of the statistical category "working poor", and exploration of a notion of "poverty in earned income". Paris: INSEE, ECINEQ.
- RYCX, F., KAMPELMANN, S. 2012. *Who earns minimum wages in Europe? New evidence based on household surveys*. Brussels : ETUI, 2012.
- ŘEHÁKOVÁ, B. 2000. Nebojte se logistické regrese. *Sociologický časopis*, XXXVI, 4/2000.
- SAS Institute Inc., 2004. *AS/STAT 9.1 User's Guide*. Cary, NC: SAS Institute Inc. ISBN 1-59047-243-8
- SCHMITT, J. 2013. Why Does the Minimum wage Have No Discernible Effects on Employment?, CEPR, 2013.
- SIROVÁTKA, T., ŠIMÍKOVÁ, I. 2013. Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize. Praha: VÚPSV, v.v.i. ISBN 978-80-7416-114-8, str. 20
- SOUKUP, T. 2008. Důstojná práce v ČR? Národní zpráva pro ILO. Praha : RILSA, 2008.
- YEE, Thomas W.; WILD, C. J. Vector generalized additive models. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*, 1996, 481-493.

Příloha

Tabulka 9 Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců ČR

	Pod 2/3 mediánu			Do 1. decilu			Na úrovni MM		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Celkem	667 893	19,5%	100%	344 137	10,0%	100%	55 805	1,6%	100%
Pohlaví									
Muži	279 115	14,6%	41,8%	154 081	8,1%	44,8%	26 428	1,4%	47,4%
Ženy	388 778	25,6%	58,2%	190 057	12,5%	55,2%	29 378	1,9%	52,6%
Věk									
do 20 let	1 813	47,9%	0,3%	1 040	27,5%	0,3%	101	2,7%	0,2%
20 - 29 let	120 397	22,7%	18,0%	58 656	11,1%	17,0%	8 449	1,6%	15,1%
30 - 39 let	172 414	18,2%	25,8%	89 719	9,5%	26,1%	14 714	1,6%	26,4%
40 - 49 let	181 383	19,5%	27,2%	94 424	10,1%	27,4%	14 613	1,6%	26,2%
50 - 59 let	155 494	19,4%	23,3%	80 054	10,0%	23,3%	13 150	1,6%	23,6%
60 a více let	36 392	17,3%	5,4%	20 244	9,6%	5,9%	4 779	2,3%	8,6%
Vzdělání									
Základní a nedokončené	84 340	44,5%	12,6%	46 452	24,5%	13,5%	7 696	4,1%	13,8%
Střední bez maturity	343 812	28,5%	51,5%	175 726	14,6%	51,1%	22 503	1,9%	40,3%
Střední s maturitou	178 765	14,5%	26,8%	87 213	7,1%	25,3%	16 311	1,3%	29,2%
Vysokoškolské	30 487	4,4%	4,6%	18 020	2,6%	5,2%	5 359	0,8%	9,6%
Kraj									
Hl. město Praha	92 309	14,1%	13,8%	56 051	8,6%	16,3%	10 532	1,6%	18,9%
Středočeský kraj	62 755	18,8%	9,4%	30 538	9,1%	8,9%	4 841	1,4%	8,7%
Jihočeský kraj	43 990	21,2%	6,6%	20 030	9,6%	5,8%	3 666	1,8%	6,6%
Přízeňský kraj	33 619	18,5%	5,0%	18 947	10,4%	5,5%	2 926	1,6%	5,2%
Karlovarský kraj	21 633	25,0%	3,2%	10 879	12,6%	3,2%	2 102	2,4%	3,8%
Ústecký kraj	51 970	23,3%	7,8%	26 888	12,1%	7,8%	4 081	1,8%	7,3%
Liberecký kraj	24 890	20,2%	4%	12 325	10,0%	4%	2 149	1,7%	4%
Královéhradecký kraj	33 474	18,9%	5%	15 399	8,7%	4%	1 650	0,9%	3%
Pardubický kraj	31 768	20,8%	5%	16 075	10,5%	5%	2 327	1,5%	4%
kraj Vysočina	33 040	20,0%	5%	14 662	8,9%	4%	2 491	1,5%	4%
Jihomoravský kraj	81 244	22,2%	12%	42 819	11,7%	12%	7 209	2,0%	13%
Olomoucký kraj	37 988	19,5%	6%	19 808	10,2%	6%	2 636	1,4%	5%
Zlínský kraj	41 245	21,3%	6%	19 599	10,1%	6%	2 775	1,4%	5%
Moravskoslezský kraj	77 967	21,3%	12%	40 118	10,9%	12%	6 418	1,8%	12%

Zdroj: ISPV, 1. pololetí 2013

Pokračování Tabulky 9

	Pod 2/3 mediánu			Do 1. decilu			Na úrovni MM		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Zaměstnání									
Zákonodárci a řídicí pracovníci	8 299	4,7%	1,2%	4 800	2,7%	1,4%	1 417	0,8%	2,5%
Specialisté	11 517	2,3%	1,7%	6 199	1,2%	1,8%	1 871	0,4%	3,4%
Techničtí a odborní pracovníci	54 064	7,6%	8,1%	26 668	3,7%	7,7%	8 265	1,2%	14,8%
Úředníci	45 968	16,1%	6,9%	22 118	7,7%	6,4%	5 017	1,8%	9,0%
Pracovníci ve službách a prodeji	228 656	51,9%	34,2%	129 746	29,4%	37,7%	13 455	3,1%	24,1%
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	6 847	22,5%	1,0%	1 376	4,5%	0,4%	292	1,0%	0,5%
Řemeslníci a opraváři	89 586	17,1%	13,4%	37 928	7,3%	11,0%	4 413	0,8%	7,9%
Obsluha strojů a zařízení, montéři	99 111	18,6%	14,8%	39 018	7,3%	11,3%	4 409	0,8%	7,9%
Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	119 500	60,9%	17,9%	73 817	37,6%	21,4%	16 410	8,4%	29,4%
Velikost ekonomického subjektu									
do 10 zaměstnanců	219 686	43,5%	32,9%	131 515	26,1%	38,2%	23 568	4,7%	42,2%
10 - 49 zaměstnanců	172 181	24,6%	25,8%	92 568	13,2%	26,9%	15 284	2,2%	27,4%
50 - 249 zaměstnanců	145 464	17,9%	21,8%	68 222	8,4%	19,8%	9 742	1,2%	17,5%
250 - 999 zaměstnanců	76 452	12,0%	11,4%	31 953	5,0%	9,3%	3 968	0,6%	7,1%
1000 - 4999 zaměstnanců	37 941	8,3%	5,7%	16 963	3,7%	4,9%	2 915	0,6%	5,2%
5000 a více zaměstnanců	16 168	5,1%	2,4%	2 918	0,9%	0,8%	328	0,1%	0,6%
Doba zaměstnání u jednoho zaměstnavatele									
do 1 roku	95 580	32,6%	14,3%	52 042	17,8%	15,1%	8 548	2,9%	15,3%
1 - 5 let	296 083	25,8%	44,3%	159 463	13,9%	46,3%	28 344	2,5%	50,8%
nad 5 let	276 230	13,9%	41,4%	132 632	6,7%	38,5%	18 914	1,0%	33,9%
Úvazek									
Zkrácený úvazek	93 584	25,3%	14,0%	52 121	14,1%	15,1%	9 088	2,5%	16,3%
Plný úvazek	574 308	18,8%	86,0%	292 017	9,6%	84,9%	46 717	1,5%	83,7%

Zdroj: ISPV, 1. pololetí 2013

Pokračování Tabulky 9

	Pod 2/3 mediánu			Do 1. decilu			Na úrovni MM		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Odvětví									
Ubytování, stravování a pohostinství	65 512	68,7%	9,8%	46 203	48,5%	13,4%	4 261	4,5%	7,6%
Administrativní a podpůrné činnosti	70 103	52,8%	10,5%	50 258	37,9%	14,6%	9 829	7,4%	17,6%
Ostatní činnosti	16 768	42,1%	2,5%	10 296	25,9%	3,0%	1 190	3,0%	2,1%
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	129 722	29,2%	19,4%	66 074	14,9%	19,2%	9 364	2,1%	16,8%
Činnosti v oblasti nemovitostí	12 076	28,9%	1,8%	7 210	17,2%	2,1%	994	2,4%	1,8%
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	9 801	22,1%	1,5%	4 935	11,1%	1,4%	1 290	2,9%	2,3%
Stavebnictví	35 712	18,2%	5,3%	19 770	10,1%	5,7%	3 789	1,9%	6,8%
Doprava a skladování	40 077	17,8%	6,0%	19 705	8,8%	5,7%	2 481	1,1%	4,4%
Zdravotní a sociální péče	42 951	17,5%	6,4%	15 376	6,3%	4,5%	3 733	1,5%	6,7%
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	7 995	16,7%	1,2%	3 735	7,8%	1,1%	1 475	3,1%	2,6%
Zemědělství, lesnictví a rybářství	14 080	16,1%	2,1%	3 926	4,5%	1,1%	565	0,6%	1,0%
Vzdělávání	38 285	15,9%	5,7%	18 591	7,7%	5,4%	787	0,3%	1,4%
Zpracovatelský průmysl	138 946	14,4%	20,8%	53 358	5,5%	15,5%	6 356	0,7%	11,4%
Profesní, vědecké a technické činnosti	19 971	14,2%	3,0%	11 360	8,1%	3,3%	5 460	3,9%	9,8%
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	17 233	6,5%	2,6%	8 587	3,2%	2,5%	2 602	1,0%	4,7%
Informační a komunikační činnosti	4 460	4,8%	0,7%	2 637	2,9%	0,8%	943	1,0%	1,7%
Těžba a dobývání	1 187	3,9%	0,2%	516	1,7%	0,2%	191	0,6%	0,3%
Peněžnictví a pojišťovnictví	2 131	3,2%	0,3%	1 106	1,6%	0,3%	455	0,7%	0,8%
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	883	3,1%	0,1%	495	1,8%	0,1%	40	0,1%	0,1%
Sféra									
Mzdová sféra	595 846	21,2%	89,2%	314 627	11,2%	91,4%	52 550	1,9%	94,2%
Platová sféra	72 047	11,7%	10,8%	29 510	4,8%	8,6%	3 255	0,5%	5,8%
Státní Občanství									
Česká republika	631 743	19,1%	94,6%	318 883	9,6%	92,7%	49 369	1,5%	88,5%
Slovensko	10 867	20,2%	1,6%	6 811	12,6%	2,0%	1 059	2,0%	1,9%
Polsko	2 219	23,4%	0,3%	1 196	12,6%	0,3%	309	3,3%	0,6%
Rumunsko	823	27,3%	0,1%	609	20,2%	0,2%	108	3,6%	0,2%
Bulharsko	882	41,0%	0,1%	363	16,9%	0,1%	81	3,8%	0,1%
Ukrajina	5 665	43,4%	0,8%	3 574	27,4%	1,0%	1 255	9,6%	2,2%
Ostatní	15 693	41,6%	2,3%	12 702	33,7%	3,7%	3 626	9,6%	6,5%

Zdroj: ISPV, 1. pololetí 2013

Tabulka 10 Podíl poživatelů invalidního důchodu mezi nízkovýdělkovými zaměstnanci

	Pod 2/3 mediánu			Do 1. decilu			Na úrovni MM		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Celkem	595 846	21,2%	100,0%	314 627	11,2%	100,0%	52 550	1,9%	100,0%
Invalidní důchod									
Nejsou poživateli ID nebo neuvedli	565 578	20,5%	94,9%	292 256	10,6%	92,9%	47 513	1,7%	90,4%
Poživatelé ID	30 268	55,5%	5,1%	22 371	41,0%	7,1%	5 037	9,2%	9,6%

Zdroj: ISPV, 1. pololetí 2013, mzdová sféra

Tabulka 11 Nízkovýdělkoví zaměstnanci a odborové pokrytí

	Pod 2/3 mediánu			Do 1. decilu			Na úrovni MM		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Celkem	683 580	19,5%	100%	351 834	10,0%	100%	65 336	1,9%	100%
Existence kolektivní smlouvy									
Ano	135 155	10,1%	19,8%	47 533	3,6%	13,5%	6 634	0,5%	10,2%
Ne	296 950	25,1%	43,4%	162 539	13,8%	46,2%	31 478	2,7%	48,2%
Neuvedeno	251 475	25,4%	36,8%	141 761	14,3%	40,3%	27 224	2,8%	41,7%

Zdroj: ISPV, rok 2012

Tabulka 12 Vývoj ve struktuře nízkovýdělkových zaměstnanců v letech 2010-2012

Rok	Kategorie nízkovýdělkových zaměstnanců								
	Pod 2/3 mediánu			Do 1. decilu			Na úrovni MM		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Celkem									
2010	698 357	20,0%	100,0%	348 656	10,0%	100,0%	108 272	3,1%	100,0%
2011	678 514	19,4%	100,0%	351 193	10,0%	100,0%	87 674	2,5%	100,0%
2012	683 580	19,5%	100,0%	351 834	10,0%	100,0%	65 336	1,9%	100,0%
Ženy									
2010	411 266	26,3%	58,9%	192 137	12,3%	55,1%	50 249	3,2%	46,4%
2011	398 576	25,6%	58,7%	194 048	12,5%	55,3%	41 084	2,6%	46,9%
2012	398 623	25,5%	58,3%	193 854	12,4%	55,1%	32 055	2,0%	49,1%
Věk do 20 let									
2010	5 163	55,5%	0,7%	2 378	25,6%	0,7%	720	7,7%	0,7%
2011	4 780	53,3%	0,7%	2 413	26,9%	0,7%	681	7,6%	0,8%
2012	4 386	54,9%	0,6%	2 179	27,3%	0,6%	625	7,8%	1,0%
Základní vzdělání									
2010	101 991	44,5%	14,6%	51 159	22,3%	14,7%	15 151	6,6%	14,0%
2011	95 225	44,2%	14,0%	51 384	23,9%	14,6%	11 715	5,4%	13,4%
2012	91 880	44,7%	13,4%	48 634	23,7%	13,8%	8 840	4,3%	13,5%
Pracovníci ve službách a prodeji									
2010	225 225	53,7%	32,3%	129 199	30,8%	37,1%	38 224	9,1%	35,3%
2011	224 722	50,9%	33,1%	130 007	29,5%	37,0%	30 606	6,9%	34,9%
2012	228 108	51,3%	33,4%	130 646	29,4%	37,1%	17 621	4,0%	27,0%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci									
2010	107 022	59,5%	15,3%	51 159	22,3%	14,7%	16 651	9,3%	15,4%
2011	119 462	58,5%	17,6%	51 384	23,9%	14,6%	17 399	8,5%	19,8%
2012	124 829	61,5%	18,3%	48 634	23,7%	13,8%	15 655	7,7%	24,0%

Zdroj: ISPV