

STATI

MINIMÁLNÍ MZDA A TRH PRÁCE

Eva Lajtkepová*

Úvod

Snaha o stanovení „spravedlivé“ odměny za vykonanou práci je snad stará jako lidstvo samo. Vyjednávání odměny za práci však bylo velmi dlouhou dobu založené na tradici, případně na síle vyjednávajících stran, s nástupem tržního mechanismu potom otázkou střetu nabídky a poptávky na svobodném trhu. Avšak teprve koncem 19. století, s postupným posilováním role státu i s jeho prvními intervencemi v ekonomice, lze se i na trhu práce setkat s významnými státními zásahy (nejdříve např. v podobě zákonů, regulujících pracovní dobu).

Bezpochyby jednou z velmi silných, mnohostranně působících státních intervencí do tržního mechanismu je stanovení minimální mzdy (nejčastěji zákonnou normou, ale i v podobě různých „limitů“ či omezení pro kolektivní smlouvy). Přitom zákonná minimální mzda není kategorií novou – setkáváme se s ní již před první světovou válkou.

V roce 1912 byl poprvé přijat zákon o minimální mzdě ve státě Massachusetts (USA), v následujících deseti letech se o tuto státní regulaci pokusilo dalších několik států USA (Card, Krueger, 1995). Ani Evropa nezůstala stranou – v Anglii se stát od roku 1914 tímto způsobem snažil zlepšit tíživou situaci domácích pracovníků, později dělníků v textilním a konfekčním průmyslu (Engliš, 1931).

V současné době je v mnoha zemích (včetně České republiky) minimální mzda již samozřejmou součástí legislativy. Na význam, dopady a samotné ekonomické a sociální funkce minimální mzdy jsou ale stále (nejen v ČR) rozporuplné názory. Na jedné straně je vyzdvihováno, že může motivovat zaměstnance k přijetí a vykonávání (byť nízkoplacené) práce (a může je chránit před chudobou) a zaměstnavatelům může pomoci zajistit rovné podmínky mzdové konkurence, na straně druhé ale může vést právě pro tyto nízkoplacené a zpravidla málo kvalifikované pracovníky k omezení pracovních příležitostí (minimální

* Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská (lajtkepova@fbm.vutbr.cz).

mzda představuje pro zaměstnavatele „nepodkročitelnou“ nejnižší úroveň nákladů na mzdy). „Minimální mzda má dva dopady. Zvyšuje příjmy těm, kteří pracují, ale jiným může přivodit ztrátu zaměstnání“ (cit. podle Card, Krueger, 1995, s. 7).

V každém případě je ale nepochybné, že tato významná státní intervence zasahuje do svobodného tržního mechanismu, a tedy do svobodného rozhodování podniků, a koneckonců i člověka jako nositele pracovní síly. Jako významný státní zásah, podpořený v posledních letech i dalšími skutečnostmi (především globalizačními a internacionalizačními procesy) by možná zasluhovala – zvláště v České republice – větší pozornost ze strany ekonomické teorie i výzkumu.

1. Minimální mzda v empirických výzkumech

Závěry ekonomické teorie, týkající se dopadů zákonné minimální mzdy na trh práce, lze shrnout následovně (viz podrobněji např. Borjas, 2005, Cahuc, Zylberger, 2004, ze starších publikací Kerr, Staudohar, 1994, nebo Ashenfelter, Card, 1999, případně další):

- Minimální mzda nemůže zvýšit zaměstnanost, vede naopak k jejímu snižování, podniky reagují na zvyšování minimální mzdy propouštěním zvláště některých kategorií pracovníků,
- Negativní dopady minimální mzdy na zaměstnanost jsou vyšší v malých otevřených ekonomikách, které jsou vystaveny podstatně vyššímu tlaku mezinárodní konkurence,
- Negativními dopady minimální mzdy jsou více zasaženi mladiství,
- Snižování daňové zátěže je podstatně lepší cestou, jak zvýšit zaměstnanost a zlepšit příjmovou situaci nízkopříjmových skupin pracovníků, než zvyšování minimální mzdy,
- Příjemci minimální mzdy často nejsou z nechudších domácností, takže minimální mzda nemůže výrazným způsobem snížit chudobu.

Bibliografie, týkající se dopadů minimální mzdy na trh práce i podniky samotné a vycházející z výsledků empirických výzkumů i různých průzkumů, je poměrně obsáhlá. Může být zajímavostí, že počet publikací je výrazně vyšší ve Spojených státech amerických než v Evropě. Zdá se, že působení minimální mzdy v tradičně liberálnější ekonomice (USA), přitahuje větší pozornost nejen ekonomických výzkumů (i různých průzkumů), ale vede i k permanentním diskusím v odborném tisku (velmi vášnivá byla např. v 90. letech diskuse Carda a Kruegera s Neumarkem a Washerem v *The American Economic Review* nebo Carda, Katze a Kruegera s Neumarkem a Washerem v *Industrial and Labor Relations Review*). V Evropě se objevilo větší množství publikací až v posledním desetiletí ve Velké Británii (tato situace byla jednoznačně vyvolána prvními reakcemi na přijetí zákona o minimální mzdě v roce 1999).

V uvedeném přehledu vybraných názorů jsou záměrně zcela opominuty ty, které minimální mzdu zcela odmítají jako cizorodý prvek ve svobodném tržním hospodářství a vnímají ji jako státní zásah, který ekonomice jednoznačně škodí (např. Rothbard, 2001).

1.1 Dopad minimální mzdy na zaměstnanost

Oblast dopadu zákonné minimální mzdy na zaměstnanost je předmětem zájmu ekonomů již od 40. let XX století (velmi obsáhlá, podrobná a přehledná bibliografie do 90. let je např. uvedena v Ashenfelter, Card, 1999, díl 3B). Zvláštní pozornost přitom vždy vyvolával dopad jednorázového zvýšení minimální mzdy na úroveň zaměstnanosti. Je pozoruhodné, že postupně vykristalizovaly dva názorové proudy, z nichž každý vyhodnocuje dopad minimální mzdy na zaměstnanost naprosto odlišně: zatímco jedni (Card, D., Krueger, A. B. a další) se domnívají, že minimální mzda může mít na zaměstnanost pozitivní či alespoň neutrální vliv, druzí jsou podstatně skeptičtější a ve svých názorech se přiklánějí k závěrům konvenční ekonomické teorie (Neumark, D., Wascher, W., Aaronson, D., French, E. aj.). Tyto proudy vedle sebe existují již více než čtvrtstoletí, aniž jeden či druhý drtivými a přesvědčivými argumenty vyvrátil pohled druhý.

V roce 1992 publikoval Card výsledky svého výzkumu z Kalifornie (Card, 1992), kde se zvýšila minimální hodinová mzda v červnu 1988. Card použil výzkumná data za období 1987–1989, tj. z období před a po zvýšení minimální mzdy. Jeho závěrem bylo, že zvýšení minimální mzdy vedlo ke zvýšení příjmů nízkopříjmových pracovníků o 5–10 % a naopak nevedlo ke snížení zaměstnanosti (a to dokonce ani mladistvých).

K podobným závěrům došli i Card a Krueger pro jiný region a jiný výzkumný vzorek: zkoumali dopad zvýšení hodinové minimální mzdy v New Jersey v dubnu 1992 na zaměstnanost pracovníků v restauracích rychlého občerstvení. Svůj výzkum provedli na vzorku 410 fast-food restaurací v New Jersey a východní Pensylvánii, kde zůstala minimální mzda stejná, a tedy pracovníci v těchto restauracích sloužili jako kontrolní výzkumný vzorek. Zajímavostí může být získání výzkumných dat telefonickým dotazováním. Závěrem tohoto výzkumu bylo, že zvýšení minimální mzdy v New Jersey nejen že zaměstnanost nesnížilo, ale dokonce rok po zvýšení minimální mzdy byla zaměstnanost pomocných pracovníků ve fast-food restauracích vyšší. Zároveň autoři neprokázali ani negativní vliv na počet restaurací (Card, Krueger, 1994, později Card, Krueger, 1995).

Výsledky výzkumu na vzorku fast-food restaurací Carda a Kruegera podrobili poměrně ostré kritice Neumark a Wascher – právě pro malou věrohodnost získaných výzkumných dat telefonickým dotazováním. Jako svoji odpověď provedli výzkum na podobném vzorku restaurací rychlého občerstvení v New Jersey a Pensylvánii, ale pro svoje zkoumání použili reálné údaje z výplatních listin. Na základě studia těchto dat docházejí k názoru, že zvýšení minimální mzdy v New Jersey v dubnu 1992 mělo na zaměstnanost negativní dopad (Neumark, Wascher, 2000). Nicméně další studie Carda a Kruegera, kteří nakonec ke svému kontrolnímu výzkumu také použili výplatní listiny na stejném vzorku fast-food restaurací, jen potvrzuje jejich předchozí výsledky (Card, Krueger, 2000).

Konsistentní se závěry Neumarka a Washera jsou pro podobný výzkumný vzorek (restaurace, ovšem bez speciálního zaměření na segment fast-food) i výsledky analýzy Aaronsona a Frenche (2007). Ostatně i Neumark a Wascher (2007) stále předpokládají, že zvyšující se minimální mzda má negativní dopad na zaměstnanost, i když pravděpodobně spíše selektivní (více na imigranty, nízkokvalifikované a mladé pracovníky).

Také jiné výzkumy docházejí k celému spektru závěrů. Např. Machin, Manning (1994) vyslovují názor, že minimální mzda má na úroveň zaměstnanosti buď nulový, nebo dokonce pozitivní efekt. K závěru, že nelze prokázat negativní vliv minimální mzdy na zaměstnanost, ale zároveň k jednoznačnému potvrzení stlačení mzdové distribuce, se připojují i Dickens, Machin a Manning (1999).

K názoru, že minimální mzda má sice nepatrný (nebo nulový) vliv na úroveň zaměstnanosti, ale „prokazatelný“ vliv na zvyšování příjmů nízkopříjmových pracovníků (v USA), se připojují i Wolfson a Belman (2004). Pro jejich názor jim posloužila jako podklad analýza velmi dlouhé časové řady (1947–1997) U. S. Bureau of Labor Statistics. Podobný názor můžeme najít i v Orrenius, Zavodny (2008), kteří výsledky své analýzy prokazují zvýšení hodinových výdělků (pro dospělé imigranty bez vyššího vzdělání), i když připouštějí snížení pracovního zapojení mladistvých. Neumark, Schweitzer a Wascher (2004) docházejí ovšem k názoru, že se zvyšováním minimální mzdy klesá nejen zaměstnanost nízkopříjmových pracovníků, ale i jejich pracovní doba a výdělky.

Sobel (1999) se dokonce domnívá, že minimální mzda hraje významnou roli v procesu vytažení rodin nízkopříjmových dělníků z chudoby. Na podobný pozitivní vliv minimální mzdy na zlepšení příjmové situace nízkopříjmových dělníků poukazují dříve Smith a Vavrichek (1992), v poslední době (ještě i v souvislosti s daňovou politikou) Immerwoll (2007).

K podobnému závěru dochází Saget (2001) pro podmínky málo rozvinutých zemí: zatímco dopad minimální mzdy na zaměstnanost je dle závěrů jeho studie téměř nepodstatný, minimální mzdu považuje za schopnou napomoci eliminování nejtěžší větší chudoby. Rodgers a Rubery (2004) se dokonce domnívají, že minimální mzda může zlepšit pozici diskriminovaných skupin pracovníků snížením málo placené práce a podpořit spravedlnost. Zavedení zákonné minimální mzdy, která by byla jednotná pro všechny skupiny pracovníků, může – dle jejich názoru – nastolit „ideologii rovnosti“, ve které nebude místo pro diskriminaci různých kategorií dělníků. Nicméně Alatas a Cameron (2008) upozorňují, že minimální mzda v těchto zemích může mít diferencovaný dopad na malé a velké podniky – zatímco ve velkých podnicích může být efekt i pozitivní, pro malé firmy může být zvyšování minimální mzdy devastující.

Zajímavou souvislost vlivu minimální mzdy na poskytování dalších zaměstnaneckých výhod (zdravotní pojištění, penzijní pojištění) zkoumají Simon a Kaestner (2004). Nicméně jejich hypotéza, že zaměstnavatelé mohou reagovat na zvýšení minimální mzdy snížením nemzdových výhod, nepotvrzují. K opačnému závěru ale dospěl Lee (2004): sice připouští, že zvyšování minimální mzdy může snížit nezaměstnanost, ale domnívá se, že nakonec stejně poškodí dělníky snížením různých výhod. Dle jeho názoru zaměstnavatelé mohou právě reagovat na zvyšování minimální mzdy snížením (nebo dokonce zrušením) nemzdových zaměstnaneckých výhod. Podobnou závislost mezi mzdami a dalšími výhodami (zde zdravotním pojištěním) zkoumá i Olson (2002) pro výběrový soubor žen, pracujících na plný úvazek. Jeho závěr potvrzuje, že průměrná žena ze zkoumaného vzorku raději přijme 20 % snížení mzdy, aby se dostala z pracovního místa bez zdravotního pojištění na pracovní místo, které tuto výhodu nabízí.

1.2 Dopad minimální mzdy na podniky

Na úvod je třeba upozornit, že dopad zákonné minimální mzdy na podniky je sice také předmětem zájmu jak odborné, tak podnikatelské veřejnosti, nicméně ne vždy jsou v publikovaných statích skutečně prezentovány výsledky skutečných výzkumů. Často jde spíše o průzkumy mezi zaměstnavateli (podniky), které provádějí s větší či menší přesností buď samotní autoři statí, ale i např. různé profesní svazy.

Opět je předmětem zvýšené pozornosti zákonná minimální mzda ve vztahu k podnikům ve Spojených státech amerických, zvláštní pozornost vyvolávají dopady na některá odvětví národního hospodářství (jmenovitě služeb), častěji se objevují statě s úvahou vlivu minimální mzdy na malé a střední podniky. Např. Higgins (2005) upozorňuje, že po zvýšení částky minimální mzdy (Florida, Illinois a New York v lednu 2005) si majitelé hotelů stále více stěžují na neúměrný růst mzdových nákladů a předpokládali i možnost krachů některých hotelů (zvláště v oblastech s nižšími životními náklady). Časovou řadu u 55 malých firem z oborů oděvního průmyslu a hotelnictví/catering analyzovali Arrowsmith, Gilman, Edwards a Ram (2003). Docházejí k závěru, že právě velikost i obor činnosti mají na zranitelnost i větší odolnost firem vůči zvyšování minimální mzdy velký vliv.

Reakci zaměstnavatelů na zvyšování částky minimální mzdy (nebo místně stanovenou minimální mzdu, tzv. living wage) zachycují analýza Brennera (2005) i stať Reicha, Halla a Jacobse (2005). Brenner odhaduje dopad zákona o living wage v Bostonu a dochází k závěru, že sice existuje jen malý vliv na snížení zaměstnanosti (nebo odpracované doby), ale projevuje se silná reakce ze strany zaměstnavatelů v podobě náhrady zkrácených úvazků úvazky plnými i jistá předpověď, že podniky vykáží v nejbližší budoucnosti nižší ziskovost. I Reich, Hall a Jacobs po analýze situace na letišti v San Francisku konstatují, že v důsledku zvýšení living wage se 73 % tamních nízkopříjmových zaměstnanců významně zvýšila mzda, ale zároveň vzrostly náklady přepočtené na jednoho pasažéra letiště. Zaměstnavatel toto zvýšení nákladů prokazatelně začal kompenzovat snahou o zvýšení pracovní morálky i o zvýšení produktivity práce. Zvláštním případem je potom zkoumání vlivu zvýšení minimální mzdy na dobu zácviku (zaučení) dělníků (Fairris, Pedace, 2004). Ale zde autoři nedocházejí k jednoznačnému závěru, že by zaměstnavatel reagoval snížením doby zácviku dělníků nebo snížením počtu (podílu) dělníků, kterým bude zácvik nebo výcvik poskytnut.

Bezpochyby zajímavým názorem je závěr z průzkumu mezi podniky ve 30 státech USA na počátku roku 2005 (Gurchiek, 2005). Tento průzkum se týkal očekávání zaměstnavatelů dalšího růstu federální, příp. státní minimální mzdy. Někteří zaměstnavatelé vyjádřili totiž názor, že by bylo velmi vhodné, aby výše minimální mzdy byla diferencována podle velikosti podniku.

V Evropě se minimální mzdou a jejím dopadem na podniky častěji v posledním desetiletí zabývají ve Velké Británii. Není to v zásadě překvapením, protože Velká Británie, tradičně liberální stát s minimem státních intervencí do tržního prostředí, zavedla zákon o minimální mzdě v roce 1999, zažila tedy v minulých letech první období reakcí na tuto situaci i prvního hodnocení. Reakce na zavedení a další zvyšování minimální mzdy ve Velké Británii jsou ale zatím spíše opatrné. Berry (2005) provedl průzkum u 129

podniků (konkrétně prostřednictvím oddělení human resources a oddělení odměňování) o jejich názoru na zvýšení minimální mzdy v říjnu 2004, a dle něho 94 % z nich toto zvýšení podporovalo. Podobný závěr má i stať Morrise, Colliera a Wooda (2005). K překvapení samotných autorů zaměstnavatelé podporovali zavedení zákona o minimální mzdě i její další zvyšování. Přesto ale autoři upozorňují na to, že zvláště mezi malými a středními podniky je nutné dále sledovat další dopady minimální mzdy na konkurenceschopnost, protože se zdá, že právě tento segment podniků je vůči minimální mzdě zranitelnější. U 48 kadeřnických podniků provedli hloubkové dotazování i Druker, White a Stanworth (2005). I zde je závěrem, že sice pro dotázané podniky nebylo zvyšování minimální mzdy šokem, nicméně mělo různý dopad na podniky v závislosti na místu podnikání, velikosti podniku i typu služeb, které podnik nabízí.

Z výše uvedeného výčtu od sebe často velice odlišných názorů vyplývá, že je nesnadné učinit určitý závěr nebo shrnutí. Spíše se můžeme ptát, proč se tyto názory a závěry výzkumů od sebe tak liší?

Snad jedním z důvodů může být skutečnost, že rozdíl mezi minimální mzdou a průměrnou mzdou ve sledovaných zemích (především v USA a zemích západní Evropy) není tak hluboký. K tomu ještě navíc přistupuje fakt, že ve většině zemí je značný odstup minimální mzdy od životního minima jednotlivě žijící osoby. Tj. ne příliš razantní zvýšení minimální mzdy již potom na úroveň zaměstnanosti nemá významný dopad (ať kladný nebo záporný). Je dokonce možné se setkat i názorem (Borjas, 2005, s.143–144), že ve skutečnosti je dopad minimální mzdy na zaměstnanost nulový, ale použité metody výzkumu a výběrové chyby vedou výzkumné pracovníky k formulaci závěrů ve smyslu „malého pozitivního“ nebo naopak „malého negativního“ vlivu na úroveň zaměstnanosti. Navíc je obtížné porovnávat už i výchozí podmínky jednotlivých výzkumů – situace v každé zemi je odlišná (mimo jiné fázi ekonomického, ale i volebního cyklu).

2. Legislativní úprava minimální mzdy

2.1 Mezinárodní dokumenty upravující minimální příjmové veličiny

Základním dokumentem, který zakotvuje právo člověka na spravedlivou odměnu, je Všeobecná deklarace lidských práv, přijatá Valným shromážděním Organizace spojených národů v prosinci 1948. Tento dokument hovoří ve svém čl. 23, odst. 3 o tom, že „...každý, kdo pracuje, má nárok na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samotnému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti...“.

Na vytváření sociální praxe v Evropě, a tedy i v Československu (a později v České republice) měly ale významný vliv i normy Mezinárodní organizace práce (International Labour Office, ILO) a Evropská sociální charta, podepsaná v rámci Rady Evropy (1961).

Problematickou minimální mzdy se zabývá několik úmluv ILO:

- Úmluva č. 26, o zavedení metod stanovení minimální mzdy (přijata v roce 1928, do konce roku 2005 byla ratifikována 103 státy, Česká republika tento dokument ratifikovala v r. 1993),

- Úmluva č. 99, o stanovení minimálních mezd v zemědělství (přijata v roce 1951, do roku 2005 ratifikována 53 zeměmi, Českou republikou ratifikována v r. 1993),
- Úmluva č. 131, o stanovení minimálních mezd se zvláštním zřetelem na rozvojové země (přijata v roce 1970, v současné době je ratifikována 47 států, ale nikoliv Českou republikou) (viz též Chomátová, 2003).

Evropská sociální charta Rady Evropy z října roku 1961 upravuje poměrně širokou oblast sociálních práv: např. právo na práci, spravedlivé odměňování, kolektivní vyjednávání, zvláštní ochranu znevýhodněných skupin pracujících, právo na ochranu zdraví, sociální zabezpečení a sociální pomoc, práva matek a dětí atd. Povinnost zavést a dodržovat minimální mzdu není v Chartě sice výslovně zmíněna, ale v článku 4, odst. 1 se stanovuje právo na „...takovou odměnu za práci, která zajistí pracovníkům i jejich rodinám uspokojivou (slušnou) životní úroveň...“. Jménem České a Slovenské Federativní Republiky byla Evropská sociální charta podepsána v květnu 1992 ve Štrasburku. Po potvrzení, že Česká republika je signatářský stát Evropské sociální charty Výborem ministrů Rady Evropy (1993), po vyslovení souhlasu Parlamentu ČR s touto Chartou a po ratifikaci prezidentem ČR byla Ratifikační listina České republiky uložena u generálního tajemníka Rady Evropy (3. listopadu 1999).

V květnu roku 1996 byla ve Štrasburku vydána Revidovaná sociální charta, kde se v článku 4., odst. 1. hovoří o tom, že se smluvní strany zavazují „...uznat právo pracovníků na takovou odměnu za práci, která zajistí pracovníkům i jejich rodinám uspokojivou životní úroveň...“.

Dalším dokumentem, který upravuje širokou oblast minimálních příjmových veličin, je Charta základních sociálních práv pracovníků Společenství. Byla přijata v roce 1989 (jako reakce na rozšíření o Řecko, Španělsko a Portugalsko). Tato Charta nemá závazné právní účinky, stala se ale základem pro vypracování Akčního sociálního programu Evropské komise. I když se nejedná o právně závazný dokument, podávají členské země zprávy o naplňování jednotlivých sociálních a ekonomických práv, zakotvených v Chartě.

V roce 1992 byla Radou ministrů Evropské unie přijata dvě Doporučení ke konvergenci cílů a politik sociální ochrany a o minimálním příjmu. V těchto Doporučeních (která opět nejsou právně závazná) je potvrzen politický závazek členských států Evropské unie vůči systémům sociální ochrany.

K Maastrichtské smlouvě o Evropské unii z roku 1991 je připojena Dohoda o sociální politice, která je novým právním základem sociální politiky na úrovni zemí Evropské unie, včetně stanovení jejích základních cílů (podpora zaměstnanosti, zlepšení životních a pracovních podmínek, přiměřená sociální ochrana, sociální dialog a rozvíjení potenciálu pracovních sil za účelem vysoké zaměstnanosti a boje proti vyloučení z trhu práce, udržení konkurenceschopnosti ekonomiky EU). Oblast odměňování je ale výslovně v Dohodě z pravomoci Společenství vyloučena.

Zajištění srovnatelných pracovních podmínek vysílaným pracovníkům v rámci členských zemí Společenství se nicméně zabývá Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/EC ze dne 16. 12. 1996 (o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb). Ta ve svém čl. 3 zmiňuje i zajištění odpovídajících mezd, a to včetně mezd minimálních.

Přesto stanovení mezd patří plně do kompetence členských zemí Evropské unie, na úrovni Společenství neexistuje zatím žádný závazný předpis k otázce odměňování, a tedy ani k otázce minimální mzdy. Evropská komise se však snaží trvale přesvědčit členské státy o potřebě zajištění přiměřených základních mezd zaměstnanců.

2.2 Minimální mzda v České republice

Historie alespoň částečné regulace výše mezd státem je u nás poměrně dlouhá, i když podobu zákonné (statutární) úpravy minimální mzdy má tato regulace teprve od roku 1991.

Prvorepublikové Československo patřilo k prvním státům Evropy, ve kterých byla zákonem stanovena minimální mzda pro vybrané, velmi nízko placené skupiny profesí. Už 16. 4. 1919 vydalo Ministerstvo sociální spravedlnosti vyhlášku č. 232, kterou stanovuje mzdy domácím pracovníkům za šití konfekce objednané vojenskou správou (Barošová, 2005).

Ve 20. a 30. letech se mzdové podmínky zaměstnanců upravovaly kolektivními smlouvami mezi organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanci (tj. pokračovala praxe z předválečného Rakouska – Uherska). V různých výrobních odvětvích byly v kolektivních smlouvách definovány minimální mzdové tarify různě – jako hodinové, denní nebo týdenní. Nicméně podíl pracovníků, kteří pracovali v podnicích, kde byly sjednány tyto kolektivní smlouvy, byl relativně nízký. Odhaduje se, že např. v letech 1932–1937 podíl zaměstnanců pracujících v podnicích s kolektivními smlouvami, kolísal mezi 36–42 % (Průcha, 2004, s. 406). Ve 30. letech se ale kolektivní smlouvy nevyhnuly zásahům státu, který se tak snažil alespoň částečně zmírnit následky hospodářské krize. V letech 1935 a 1937 byla vydána dvě vládní nařízení, která umožňovala vyhlášovat za závazné „hromadné pracovní smlouvy“ (nejdříve v textilním průmyslu, potom i v jiných odvětvích) i pro podniky, kde kolektivní smlouvy nebyly uzavřeny. Zákon č. 258/1937 Sb. stanovil, že platné kolektivní smlouvy nesmějí být vypovězeny do konce roku 1938 a že u smluv zaniklých od roku 1933 do vydání zákona musejí být rovněž do konce roku 1938 zachovány mzdové sazby, platné v červnu 1934. Od září 1935 do května 1938 vydalo Ministerstvo sociální péče několik desítek vyhlášek, které v různých oborech českého textilního průmyslu stanovily závaznost uzavřených smluv, případně rozšiřovaly jejich platnost na celý obor nebo na určitý region státu (tamtéž, s. 406–407).

V letech 1945–1989 bylo Československo jednou z mála socialistických zemí, kde minimální mzda nebyla vyhlášena ani zákonem, ani jinou právní normou. V tomto období se minimální mzda spojovala s první třídou mzdových stupnic, představovala částku nejnižší mzdy v první tarifní třídě. Empirickým průzkumem se totiž zjistilo, že nejnižšími tarifními třídami nejsou odměňováni živitelé rodin, takže se automaticky předpokládalo, že minimální životní úroveň rodin je zabezpečena. Tato skutečnost byla důvodem, že se utvořil názor, že „minimální mzda není příliš úzce svázaná se životní úrovní rodiny“ (Barošová, 2005, s. 26).

Původní znění zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, potom v § 111, odst. 2 hovoří o tom, že „...mzdy se stanoví podle množství, jakosti a společenského významu práce...“, a § 112, odst. 1 specifikuje, jakým způsobem zaměstnavatelé mohou poskytovat mzdu svým zaměstnancům („Organizace je povinna poskytovat pracovníku mzdu

podle mzdových předpisů, popřípadě podle příslušných ustanovení kolektivních smluv. Poskytování jiné mzdy není přípustné“).

I když se problematikou nízkých mezd zabýval Výzkumný ústav sociálního zabezpečení v Praze a Československý výzkumný ústav práce a sociálních věcí v Bratislavě, a z jejich výzkumů vyplynuly i návrhy na zákonné ustanovení minimální mzdy (například v roce 1970 navrhoval Výzkumný ústav sociálního zabezpečení v Praze minimální mzdu ve výši 1000 Kčs – tj. na úrovni 50% průměrné mzdy v národním hospodářství), minimální mzda v zákonné podobě nebyla nakonec v době existence ČSSR přijata (Barošová, 2005).

Poprvé byl institut zákonné minimální mzdy zakotven až první novelizací zákoníku práce po roce 1989, tj. zákonem č. 3/1991 Sb. (ze dne 5. 12. 1990), kterým se měnil a doplňoval zákoník práce. Tento zákon poprvé hovoří v § 111, odst. 3, že „Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Vláda ČSFR stanoví nařízením výši, popřípadě podmínky pro určení minimální mzdy a její výše.“ Konkrétní výše minimální mzdy i podmínky jejího uplatňování byly potom poprvé stanoveny nařízením vlády č. 99/1991 Sb., o stanovení minimální mzdy, s účinností od února 1991. Při tomto prvním stanovení částky minimální mzdy se vycházelo jako z referenční veličiny z minimálního důchodu, který byl jediným zdrojem příjmu. Je třeba ještě doplnit, že toto první stanovení výše minimální mzdy bylo realizováno bez hlubší analýzy vztahu této částky ke mzdové hladině (především k průměrné mzdě, ale i ke mzdové distribuci) i bez přihlédnutí k dalším minimálním příjmovým veličinám. Zákonem stanovená výše životního minima totiž ještě nebyla přijata, teprve se připravovalo její přijetí (uskutečněné na podzim 1991). Zároveň se projevoval silně i názor o nezávislosti vývoje minimální mzdy a životního minima (tento názor přetrvával až do poloviny 90. let). Výsledkem těchto skutečností potom bylo, že první částka minimální mzdy (2000 Kč měsíčně) představovala asi polovinu průměrné hrubé měsíční mzdy dosažené v roce 1991 v národním hospodářství, a i vztah čisté minimální mzdy a částky životního minima jednotlivce (stanoveného v listopadu 1991) byl velmi těsný (Baštyř, 2005, s. 13).

V současné době je základem pro celou oblast sociální politiky (kam v širokém smyslu patří minimální mzda, ale např. i životní minimum) Sociální doktrína. Oblastí minimálních příjmových veličin se v Sociální doktríně zabývá část, upravující základní lidská a sociální práva. Uznává se právo na práci, které je chápáno jako právo svobodně si zvolit zaměstnání v uspokojivých pracovních podmínkách. Mezi uspokojivé pracovní podmínky se řadí i právo na odměnu, které se poskytuje jako minimum všem pracovníkům a právo na spravedlivou mzdu za práci stejné hodnoty. Stát zaručuje minimální mzdu, která umožní důstojný život, a její výše musí být předmětem jednání sociálních partnerů. Mezi priority Sociální doktríny patří i motivace pracovníků k pracovní aktivitě, tj. nastavení systému sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti tak, aby byla jednoznačně zvýhodněna pracovní aktivita před závislostí na dávkách.

Východiskem zákonné úpravy minimální mzdy je potom v České republice Listina základních práv a svobod (usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších novelizací). Tato Listina, součást ústavního pořádku státu, v hlavě IV., čl. 28 stanoví, že „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon“. Minimální

mzda je potom upravena ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, který nahradil do té doby platnou úpravu minimální mzdy, obsaženou v zákonech č. 65/1965 Sb., č. 1/1992 Sb. a 143/1992 Sb.

Podle ustanovení § 111 odst. 1 platného zákoníku práce je minimální mzda nejnížší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nížší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tyto účely nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a v neděli a za práci ve svátek. Zákoník práce také v § 112 zcela nově zavádí pojem zaručená mzda, která je chápána jako mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru.

Úprava minimální mzdy se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo o souběžné pracovní poměry (nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr samostatně).

Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance organizací podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než je nařízení vlády o minimální mzdě. V ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva, nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy nejnížší úroveň zaručené mzdy. Nejnížší úroveň zaručené mzdy pro první skupinu prací má shodnou výši s minimální mzdou. V nepodnikatelské sféře (veřejných službách a správě) se uplatňuje vedle minimální mzdy a nejnížších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů.

Výši minimální (ale i zaručené) mzdy upravuje nařízením vláda po vyjednávání se sociálními partnery. V nařízení vlády je zpravidla stanovena výše a podmínky pro určení minimální mzdy (včetně vztahu minimální mzdy a délky pracovní doby).

Minimální mzda se sice vztahuje na všechny zaměstnance, pro některé skupiny zaměstnanců jsou ale stanoveny sazby nížší:

- 90 % základní sazby, jde-li o první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,
- 80 % základní sazby, jde-li o mladistvého zaměstnance,
- 75 % základní sazby, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem částečného invalidního důchodu,
- 50 % základní sazby, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem plného invalidního důchodu nebo mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.

Výše minimální mzdy uvedená v nařízení vlády se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Podle § 79 zákoníku práce však mohou mít zaměstnanci stanovenou i jinou týdenní pracovní dobu. Zaměstnanci pracující v podzemí a zaměstnanci pracující v nepřetržitém nebo třísměnném pracovním režimu mají stanovenou týdenní

pracovní dobu nejvýše 37,5 hodin týdně, pracovní doba zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38,75 hodin týdně. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může obsahovat kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Ve všech uvedených případech se minimální mzda za hodinu zvýší úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době. Tím je zajištěn při různé délce stanovené týdenní pracovní doby nárok zaměstnance (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. měsíc. Zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, který má sjednanu kratší pracovní dobu podle § 80 zákoníku práce nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se sazba minimální mzdy snižuje úměrně odpracované době.

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek, a to bez ohledu na jeho zaviněnou nebo nezaviněnou nižší výkonnost (to platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou).

Tabulka 1

Vývoj částek minimální mzdy v letech 1991–2008 v České republice

Platnost ode dne	Částka Kč/měs.	Částka Kč/hod.
1. 2. 1991	2000	10,80
1. 1. 1992	2200	12,00
1. 1. 1996	2500	13,60
1. 1. 1998	2650	14,80
1. 1. 1999	3250	18,00
1. 7. 1999	3600	20,00
1. 1. 2000	4000	22,30
1. 7. 2000	4500	25,00
1. 1. 2001	5000	30,00
1. 1. 2002	5700	33,90
1. 1. 2003	6200	36,90
1. 1. 2004	6700	39,60
1. 1. 2005	7185	42,50
1. 1. 2006	7570	44,70
1. 7. 2006	7955	48,10
1. 1. 2007	8000	48,10

Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí, www.mpsv.cz/cs/871.

Podíl pracovníků, odměňovaných v České republice minimální mzdou, je většinou podle různých statistických šetření uváděn v intervalu mezi 2–4 % (např. Chomátová, 2003, Statistics in focus, 71/2007, aj.). Pravidelná mzdová šetření, jejichž gestorem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, ale zároveň naznačila, že zvláště v letech

2001–2006 docházelo (díky rychlému zvyšování částek zákonné minimální mzdy) k přibližování mzdové úrovně 10 % nejhůře placených pracovníků (tj. mezd 1. decilu) směrem k minimální mzdě. Tento vývoj byl zmrazen až zastavením valorizace částek minimální mzdy po roce 2007 (viz blíže Lajtkepová, 2009).

3. Minimální mzda ve vybraných zemích

Velmi obecně lze říci, že v zemích, kde se institut minimální mzdy uplatňuje, jsou používány institucionálně i metodicky různé mechanismy jeho utváření. V podstatě se ale uplatňují dva hlavní přístupy:

- Stanovení mzdového minima zákonem, tj. obecně závazným předpisem s právní silou zákona, tj. státní autoritou,
- Stanovení závaznosti kolektivních smluv, které zakotvují minimální mzdu nebo více jejích úrovní (v členění podle odvětví, oborů, kvalifikačních nebo profesních skupin), tj. dohodou sociálních partnerů.

3.1 Země Evropské unie

V členských zemích Evropské unie se uplatňují oba z výše uvedených dvou mechanismů, ale stanovení minimální mzdy formou zákona je přeci jen podstatně častější (uplatňuje ho 20 z 27 členských států). Výhodnost tohoto mechanismu stanovení minimální mzdy obvykle země Evropské unie spatřují v následujících skutečnostech:

- Je to systém založený na jednotných právně upravených pravidlech, kterými se vymezuje:
 - a) okruh a podmínky uplatnění minimální mzdy (zásadou je, že okruh uplatnění zákonné minimální mzdy je co nejširší),
 - b) základní sazba minimální mzdy a podmínky jejího uplatnění (je uplatňována jednotná sazba pro celý stát – zatím žádná ze zemí Evropské unie neuplatňuje diferencovanou výši minimální mzdy pro různé regiony),
 - c) jednotné podmínky uplatňování snížených sazeb minimální mzdy (pro specifické skupiny pracovníků),
 - d) ve většině zemí i způsob a podmínky zvyšování (valorizace) minimální mzdy.
- Tento systém vytváří relativně příznivé podmínky pro realizaci ochranných funkcí mzdového minima jak vůči zaměstnavatelům, tak zaměstnancům. Uplatnění tohoto systému je možné a vhodné zvláště v zemích, kde existuje malý rozsah nadpodnikového kolektivního vyjednávání o mzdách. Systém vytváří pevný základ minimálních mzdových úrovní zvláště pro skupiny pracovníků, kteří bývají více ohroženi velmi nízkými mzdami – ženy, mladiství, starší pracovníci, nízkokvalifikovaní pracovníci apod.
- Systém umožňuje jednoduše (a jednoznačně) udržovat přiměřené relace k pohybu hladiny spotřebitelských cen a ke změnám nominálních i reálných mezd.

Ze zemí Evropské unie uplatňují tento systém následující státy: Belgie, Francie, Irsko, Lucembursko, Nizozemsko, Portugalsko, Řecko, Španělsko, Velká Británie, Česká republika, Estonsko, Maďarsko, Malta, Litva, Lotyšsko, Polsko, Slovensko, Slovinsko, Bulharsko a Rumunsko. Samozřejmě se částky zákonné minimální mzdy od sebe v jednotlivých zemích velmi liší – v zemích původní EU-15 jsou většinou podstatně vyšší, než v nových členských zemích, nicméně lze vysledovat jisté (byť zatím pomalé) „...sbližování úrovně statutárních mzdových minim mezi jejich vysokými a nízkými úrovněmi...“ (Baštyř, 2007, s. 28).

I když srovnatelnost nominálních částek minimální mzdy v zemích EU vzhledem k různým ekonomickým úrovním jednotlivých zemí i k různé hladině mezd (i cen) může být sporná, spíše pro zajímavost uvedme částky minimální mzdy v některých zemích EU (viz tabulka 2).

Tabulka 2

Minimální mzda ve vybraných zemích Evropské unie v roce 2008 (v EUR)

Země	Částka minimální mzdy
Lucembursko	1610
Irsko	1462
Velká Británie	1148
Nizozemsko	1357
Belgie	1336
Francie	1321
Španělsko	700
Slovinsko	522
Česká republika	329
Maďarsko	285
Polsko	334
Slovensko	267
Bulharsko	112

Pramen: Eurostat, Statistics in focus, 105/2008, s. 4.

Stanovení minimálních mezd prostřednictvím kolektivních smluv se uplatňuje v následujících zemích Evropské unie: Dánsko, Finsko, Švédsko, Itálie, Rakousko, SRN a Kypr. Základním předpokladem uplatnění tohoto mechanismu je rozvinutost kolektivního jednání sociálních partnerů (především na nadpodnikové úrovni), tj. existence fungujících svazů zaměstnavatelů a svazů zaměstnanců, které soustředují dostatečný podíl podnikatelských subjektů i zaměstnanců, aby mohly reprezentativně jednat o uzavření nadpodnikových kolektivních smluv. Ustanovení těchto smluv uzavřených na úrovni odvětví, příp. oborů tvoří základní strukturu minimálních mezd v každé zemi.

Stanovení minimálních mezd prostřednictvím kolektivních smluv pokrývá ve státech, kde je tento systém uplatňován, různý podíl zaměstnanců (zpravidla je tento podíl zaměstnanců nižší, než při stanovení minimální mzdy zákonnou normou). Nicméně pro ostatní zaměstnance, na které se nevztahuje žádná kolektivní smlouva (u nichž neexistuje nebo je velmi nízká odborová organizovanost), se realizuje státní regulace prostřednictvím právních předpisů selektivního charakteru (vztaženého na některé skupiny pracovníků) nebo rozšířením platnosti určité kolektivní smlouvy i na tyto zaměstnance (Baštýř, 2005, příp. Funk, Lesch, 2005).

Tabulka 3

Podíl zaměstnanců, pokrytých minimální mzdou prostřednictvím kolektivních smluv ve vybraných zemích v roce 2004 (v %)

Země	Míra pokrytí
Dánsko	81–90
Finsko	90
Itálie	100
Rakousko	98
Německo ¹	69

¹ rok 2003

Pramen: Funk, Lesch, 2005, s. 7.

Tabulka 4

Podíl minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě ve vybraných zemích EU v roce 2007 (v %)

Země	Min. mzda / prům. mzda
Bulharsko	52
Irsko	52
Lucembursko	51
Nizozemsko	46
Slovinsko	46
Česká republika	39
Velká Británie	37
Maďarsko	38
Polsko	34
Estonsko	33
Rumunsko	33

Pramen: Eurostat, Statistics in focus, č. 71/2007, s. 5–7.

Země Evropské unie se liší i podílem minimální mzdy na hrubé průměrné mzdě¹. Z tohoto pohledu je možné země rozdělit do čtyř skupin: v první skupině zemí (Rumunsko, Estonsko Polsko aj.) tvoří minimální mzda asi jednu třetinu průměrné hrubé mzdy, ve druhé skupině (Velká Británie, Maďarsko, Česká republika aj.) se tento podíl pohybuje mezi 36 až 41 %, ve třetí skupině (Nizozemsko a Slovinsko) dosahuje 46 %, v ostatních zemích (Malta, Lucembursko, Irsko a překvapivě i Bulharsko) překračuje 49 %².

3.2 Spojené státy americké

Systém stanovení minimální mzdy zákonnou normou je uplatněn i ve Spojených státech amerických, kde vlastně historie minimální mzdy upravené zákonem začíná – v roce 1912 byl poprvé přijat zákon o minimální mzdě ve státě Massachusetts, dalších deset států následovalo v několikaletém časovém odstupu (Card, Krueger, 1995). I když v roce 1923 prohlásil Nejvyšší soud USA zákony o minimální mzdě jako neústavní, v roce 1938 přijatý federální zákon (Fair Labor Standards Act) platí v USA do současnosti a tvoří základní zákonnou úpravu nejnižších mezd na celém území federace. Každý jednotlivý stát má potom možnost na základě tohoto federálního zákona vlastní úpravy minimální mzdy – vyšší, než je federální – takže vlastně vzniká určitá „kaskáda“ úrovní minimálních mezd (viz např. Cahuc, Zylberberg, 2004). Celý systém je ještě komplikovanější tím, že mnoho regionů a velkých měst (např. Boston, San Jose, New Haven) přijímá tzv. living wage nad rámec zákonné federální minimální mzdy. Tato regulace potom slouží také k úpravě minimálních mezd municipálních zaměstnanců nebo zaměstnanců firem, které mají s municipalitou obchodní vztahy (Borjas, 2005, s. 146).

Je možné ještě dodat, že v USA není uzákoněno automatické zvyšování částky minimální mzdy Kongresem v závislosti na inflaci nebo růstu produktivity – např. naposledy byla zvýšena federální minimální mzda v roce 2008 po jedenácti letech (z 5,15 \$/hod. v roce 1997 na 6,55 \$/hod.³).

Minimální mzdu v podobě zákona uplatňují i jiné státy – z vyspělých zemí OECD např. Kanada, Japonsko, Nový Zéland a Mexiko, z ostatních potom Portoriko, Rusko⁴ aj.

Závěr

Zákonná minimální mzda je jednou z nejsilnějších, a zároveň mnohostranně působících intervencí v liberálním tržním prostředí. I přesto se stala již nedílnou součástí legislativy nejen v České republice, ale i v mnoha dalších zemích Evropy i celého světa.

V České republice bylo ustanovení o minimální mzdě poprvé zakotveno až v první novele zákoníku práce po roce 1989, konkrétní částka minimální mzdy byla potom stanovena nařízením vlády v únoru 1991. V současné době je minimální mzda upravena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, v platném znění.

1 Zde: hrubá průměrná mzda v průmyslu a službách.

2 Eurostat, Statistics in focus č. 71/2007, s. 5.

3 Orrenius, Zavodny, 2008.

4 Zajímavostí může být, že v Rusku je minimální mzda stanovena v odlišné výši pro Moskvu a „zbytek“ státu.

I když je problematika minimální mzdy a jejího vlivu na zaměstnanost a obecněji na trh práce předmětem jisté pozornosti výzkumných studií ekonomů v mnoha zemích (podstatně skromněji ale v České republice a v jiných tzv. nových zemích EU), výsledky těchto analýz bývají interpretovány velice různorodě. K důvodům této odlišnosti mohou patřit jiné výchozí podmínky v jednotlivých zemích (či regionech), ale i metodologické odlišnosti výzkumů, případně další.

Literatura

- AARONSON, D.; FRENCH, E. 2007. Product Market Evidence on the Employment Effects of the Minimum Wage. *Journal of Labor Economic*. 2007, vol. 25, no. 1, s. 167–200.
- ALATAS, V.; CAMERON, L. A. 2008. The Impact of Minimum Wages on Employment in a Low-income country: a quasi-natural experiment in Indonesia. *Industrial and Labor Relations Review*. 2008, vol. 61, no. 2, s. 201–223.
- ARROWSMITH, J.; GILMAN, M. W.; EDWARDS, P.; RAM, M. 2003. The impact of the national minimum wage in small firms. *British Journal of Industrial Relations*. 2003, vol. 41, Issue 3 (September), s. 435–456.
- ASHENFELTER, O. C.; CARD, D. (eds.). 1999. *Handbook of Labor Economics*. 1. vyd. Amsterdam : Elsevier, 1999. Díly 1.–5. ISBN 0-444-50188-6.
- BAROŠOVÁ, M. 2005. Mechanizmy úpravy minimální mzdy. *Bulletin Rodina a práce*. 2005, č. 1, s. 5–63. Bratislava : Stredisko pre studium práce a rodiny.
- BAŠTÝŘ, I. 2005. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v České republice (dílčí analýzy)*. 1. vyd. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005.
- BAŠTÝŘ, I. 2007. *Porovnání úrovně, vývoje a postavení minimálních mezd a minimálních nákladů práce ve státech Evropské unie*. 1. vyd. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007.
- BERRY, M. 2005. Employers support increase to minimum wage. *Personal Today*. 2005, February 8th, s. 43.
- BORJAS, G. J. 2005. *Labor Economics*. 3. vyd. New York : McGraw-Hill Irwin, 2005. 536 s. ISBN 0-07-111097-6.
- BRENNER, M. D. 2005. The Economic Impact of the Boston Living Wage Ordinance. *Industrial relations*. 2005, vol. 44, Issue 1 (January), s. 59–84.
- CAHUC, P.; ZYLBERBERG, A. 2004. *Labor Economics*. 1. vyd. London : The MIT Press, 2004. 844 s. ISBN 0-262-03316-X.
- CARD, D. 1992. Do minimum wages reduce employment? A case study of California, 1987–1989. *Industrial and Labor Relations Review*. 1992, vol. 46, no. 1, s. 38–54.
- CARD, D.; KATZ, L. F.; KRUEGER, A. B. 1994. Comment on David Neumark and William Wascher, „Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws“. *Industrial and Labor relations Review*. 1994, vol. 47, no.3, s. 487–496.
- CARD, D.; KRUEGER, A. B. 1994. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*. 1994, vol. 84, no. 4, s. 772–793.
- CARD, D.; KRUEGER, A. B. 1995. *Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage*. 1. vyd. Princeton : Princeton University Press, 1995. 422 s. ISBN 0-691-04390.
- CARD, D.; KRUEGER, A. B. 2000. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania : Reply. *The American Economic Review*. 2000, vol. 90, no. 5, s. 1362–1396.
- DICKENS, R.; MACHIN, S.; MANNING, A. 1999. The Effects of Minimum Wage on Employment: Theory and Evidence from Britain. *Journal of Labor Economics*. 1999, vol. 17, no. 1, s. 1–22.
- DRUKER, J.; WHITE, G.; STANWORTH, C. 2005. Coping with Wage Regulation: Implementary the National Minimum Wage in Hairdressing Business. *International Small Business Journal*. 2005, vol. 23, Issue 1, s. 5–26.
- ENGLIŠ, K. 1931. *Ekonomie a filosofie*. 1. vyd. Praha : Nakladatelství Frant. Borový, 1931.

- FAIRRI, D.; PEDACE, R. 2004. The Impact of Minimum Wages on Job Training: An Empirical Exploration with Establishment Data. *Southern Economic Journal*. 2004, vol. 70, Issue 3, s. 566–584.
- FUNK, L.; LESCH, H. 2005. Minimum wage in Europe. Research summary. Cologne Institute for Economic research, 2005. 30 s.
- GURCHIEK, K. 2005. Minimum Wage Among Critical Issues for States. *HRMagazine*. 2005, vol. 50, Issue 5 (May), s. 34–35.
- HIGGINS, S. M. 2005. Minimum wages, maximum headaches. *Hotel and Motel Management*. 2005, vol. 220, Issue 8, s. 1–2.
- CHOMÁTOVÁ, L. 2003. *Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR (Průběžná zpráva)*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2003. 53 s. + příl.
- IMMERWOLL, I. 2007. Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-wage Employment [OECD Social, Employment and Migration Working Papers, no. 46]. Paris : OECD, 2007. www.oecd.org/dataoecd/30/34/37930738.pdf.
- KATZ, L. F.; KRUEGER, A. B. 1992. The effect of the minimum wage on the fast-food industry. *Industrial and Labor Relations Review*. 1992, vol. 46, no. 1, s. 6–21.
- KERR, C.; STAUDOHAR, P. D. (eds.). 1994. *Labor Economics and Industrial Relations. Markets and Institutions*. 1. vyd. Cambridge; London : Harvard Univ. Press, 1994. 704 s. ISBN 0-674-50641-3.
- LAJTKEPOVÁ, E. 2009. Postavení minimální mzdy v mzdové distribuci podnikatelské sféry České republiky. *Ekonomická revue*. 2009, roč. XII., č. 2, s. 51–60. ISSN 1212-3951.
- LEE, D. R. 2004. The Minimum Wage Can Harm Workers by Reducing Unemployment. *Journal of Labor Research*. 2004, vol. 25, Issue 4, s. 657–662.
- MACHIN, S.; MANNING, A. 1994. The Effects of Minimum Wages on Wage Dispersion and Employment: Evidence from the U. K. Councils. *Industrial and Labor Relations Review*. 1994, vol. 47, no. 2, s. 319–329.
- MORRIS, D.; COLLIER, T.; WOOD, G. 2005. Effect of Minimum Wage Legislation. *International Small Business Journal*. 2005, vol. 23, Issue 2 (April), s. 191–210.
- NEUMARK, D.; SCHWEITZER, M.; WASCHER, W. 2004. Minimum Wage Effects throughout the Wage Distribution. *The Journal of Human Resources*. 2004, vol. 39, no. 2 (Spring 2004), s. 425–450.
- NEUMARK, D.; WASCHER, W. 1994. Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Reply to Card, Katz and Krueger. *Industrial and Labor Relations Review*. 1994, vol. 47, no. 3, s. 497–512.
- NEUMARK, D.; WASCHER, W. 2000. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment. *The American Economic Review*. 2000, vol. 90, Issue 5, s. 1362–1396.
- NEUMARK, D.; WASCHER, W. 2007. Minimum wages, the earned income tax credit, and employment: evidence from the post-welfare reform era [NBER Working Paper, no. 12915]. NBER, 2007 (February).
- OLSON, C. A. 2002. Do Workers Accept Lower Wages in Exchange for Health Benefits? *Journal of Labor Economics*. 2002, vol. 20, no. 2/part 2 (April), s. 91–114.
- ORRENIUS, P. M.; ZAVODNY, M. 2008. The Effect of Minimum Wage on Immigrants' Employment and Earnings. *Industrial and Labor Relations Review*. 2008, vol. 61, no. 4, s. 544–563.
- PRŮCHA, V. aj. 2004. *Hospodářské a sociální dějiny Československa 1918–1992. 1. díl (1918–1945)*. 1. vyd. Brno : Nakl. Doplněk, 2004. 580 s. ISBN 80-7239-147-X.
- REICH, M.; HALL, P.; JACOBS, K. 2005. Living Wage Policies at the San Francisco Airport: Impact on Workers and Businesses. *Industrial relations*. 2005, vol. 44, Issue 1 (January), s. 106–139.
- RODGERS, J.; RUBERY, J. 2004. The minimum wage as a tool to combat discrimination and promote equality. *International Labour Review*. 2004, vol. 142, no. 4, s. 543–556.
- ROTHBARD, M. N. 2001. *Ekonomie státních zásahů*. Přel. J. Šíma a D. Šťastný. 1. vyd. Praha : Liberální institut, 2001. 443 s. ISBN 80-86389-10-3.
- SAGET, C. 2001. Poverty reduction and decent work in developing countries: Do minimum wage help? *International Labour Review*. 2001, vol. 140, no. 3, s. 237–269.
- SIMON, K. I.; KAESTNER, R. 2004. Do Minimum Wages Affect Non-Wage Job Attributes? Evidence on Fringe Benefits. *Industrial and Labor Relations Review*. 2004, vol. 57, no. 1, s. 52–70.

- SMITH, R. E.; VAVRICHEK, B. 1992. The wage mobility of minimum wage workers. *Industrial and Labor Relations Review*. 1992, vol. 46, no. 1, s. 82–88.
- SOBEL, R. S. 1999. Theory and Evidence on the Political Economy of the Minimum Wage. *Journal of Political Economy*. 1999, vol. 107, no. 4, s. 761–785.
- WOLFSON, P.; BELMAN, D. 2004. The Minimum Wage: Consequences for Prices and Quantities in Low-Wage Labor Markets. *Journal of Business & Economic Statistics*. 2004, vol. 22, Issue 3, s. 296–311.

Internetové zdroje

www.epp.eurostat.ec.europa.eu
www.eur-lex.europa.eu
www.eurofound.europa.eu
www.euroskop.cz
www.ilo.org
www.mpsv.cz
www.oecd.org
www.psp.cz
www.un.org

Další zdroje

Listina základních práv a svobod. Usnesení předsednictva České národní rady č.2/1993 Sb., ve znění pozdějších novelizací.

Statistics in focus. 2007, č. 71.

Statistics in focus. 2008, č. 105.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

MINIMUM WAGE AND LABOUR MARKET

Abstract: The minimum wage has been a controversial issue since 1912, when Massachusetts (USA) passed the first state minimum wage act. The Czech Republic has had a statutory national minimum wage since 1990 (Act no. 65/1965 Coll., or the Labour Code; the specific minimum wage levels and the conditions for applying it were then set by a Government Resolution in 1991). The paper deals with some results of empirical research into the effects of the minimum wage on enterprises and employment and compares the statutory minimum wage in the Czech Republic and selected countries.

Keywords: Labour market, employment, unemployment, minimum wage, wage distribution

JEL Classification: E20, E24