

**Vysoké učení technické v Brně
Fakulta podnikatelská**

**DISERTAČNÍ PRÁCE
k získání akademického titulu doktor (Ph.D.)**

**Mikroekonomické dopady minimální mzdy na
vybrané podniky**

Autor : Ing. Eva Lajtkepová
Školitel : Doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.
Obor : Řízení a ekonomika podniku

Státní doktorská zkouška : 18. října 2005
Obhajoba disertační práce : 28. dubna 2006

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem disertační práci zpracovala samostatně, na základě studia uvedené literatury a zdrojů pod vedením svého školitele.

V Brně dne 27.2.2006

.....

ABSTRAKT

I když zákonná minimální mzda není kategorií novou (poprvé byla stanovena již v r.1912 ve státě Massachusetts v USA), v České republice se s ustanovením o minimální mzdě poprvé setkáváme až v novele zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, z roku 1990. Konkrétní částka minimální mzdy i podmínky jejího uplatňování potom byly stanoveny usnesením vlády v únoru 1991. Od té doby byla částka minimální mzdy již mnohokrát valorizována (v lednu 2006 byla valorizace minimální mzdy již třináctou změnou).

Předkládaná disertační práce se zabývá vybranými dopady minimální mzdy na podniky se zvláštním zřetelem malých a středních podniků (do 250 zaměstnanců). Pozornost je zaměřena jak na poptávkovou stranu trhu práce (akceptace zákonné výše minimální mzdy podniky), tak na stranu nabídkovou (vliv zákonné výše minimální mzdy na ochotu a motivaci nezaměstnaných nabídnout na trhu práce svoji pracovní sílu).

Práce je zaměřena na následující stěžejní oblasti : podrobné zmapování vlivu minimální mzdy na podniky a zaměstnanost v ekonomické teorii a v protikladu teorie k výsledkům empirických výzkumů, identifikaci postavení minimální mzdy ve mzdové distribuci v České republice (sekundární výzkum), akceptaci minimální mzdy malými a středními podniky v Jihomoravském kraji (primární výzkum) a ochotu nezaměstnaných pracovat za částku minimální mzdy (primární výzkum). Nedílnou součástí práce je sestavení pomůcky pro potřeby podniku při náboru a přijímání nových pracovníků – rozhodovacích stromů, které poskytují podniku informace o vnějším trhu práce.

Klíčová slova : minimální mzda, malé a střední podniky, mzdová distribuce, nábor a přijímání pracovníků, trh práce, zaměstnanost.

ABSTRACT

Even though the legal minimum wage is not a new thing (it was first set in 1912 in the state of Massachusetts in the USA), we first come across the stipulation of a minimum wage in an amendment to Act No. 65/1965 Coll. of the Labour Code from 1990. The specific level of minimum wage and the conditions for applying it were then set by government resolution in February 1991. Since then the level of minimum wage has been valorised many times (in January 2006 the valorisation of minimum wage was the thirteenth time the minimum wage had been changed).

The submitted dissertation deals with selected impacts of the minimum wage on firms, with special consideration to small and medium-sized enterprises (up to 250 employees). Attention is focused both on the demand side of the labour market (acceptance of legal level of minimum wage by firms), as well as on the supply side (effect of the legal level of minimum wage on willingness and motivation of the unemployed to supply their labour on the labour market).

The work is focused on the following fundamental areas: detailed mapping of the effect of the minimum wage on firms and employment in economic theory and in contrast to theories for the results of empirical research, identification of the position of minimum wage in wage distribution in the Czech Republic (secondary research), acceptance of minimum wage by small and medium-sized firms in Southern Moravia County (primary research) and willingness of the unemployed to work for the minimum wage (primary research). An integral part of the work is the setting up of aids for the needs of a firm for enrolment and taking on of new employees – decision trees that provide information to the firm on the external labour market.

Key words : minimum wage, small and medium-sized enterprises, wage distribution, enrolment and taking on of new employees, labour market, employment.

RÉSUMÉ

Bien que le salaire minimum légal n'ait pas une nouvelle catégorie (pour la première fois, il fut déjà fixé en 1912 dans l'Etat du Massachusetts aux Etats-Unis), nous réalisons qu'une disposition concernant le salaire minimum n'apparaît pour la première fois en République tchèque que dans la loi modificative n° 65/1965 du Journal Officiel, du Code du travail de l'année 1990. Le montant concret du salaire minimum et les conditions de son application ont été ensuite déterminés par la décision du gouvernement en février 1991. Depuis lors, le montant du salaire minimum a déjà été maintes fois valorisé (en janvier 2006, la valorisation du salaire minimum a déjà représenté la treizième modification).

La thèse présentée traite des impacts choisis du salaire minimum sur les entreprises en prenant particulièrement en considération les petites et moyennes entreprises (jusqu'à 250 employés). L'attention est prêtée tant à l'aspect de la demande du marché du travail (l'acceptation du montant légal du salaire minimum par les entreprises), qu'à l'aspect de l'offre (l'influence du montant légal du salaire minimum sur la bonne volonté et sur la motivation des chômeurs d'offrir leur main-d'oeuvre au marché du travail).

La thèse est axée sur les domaines principaux suivants : l'étude détaillée de l'influence du salaire minimum sur les entreprises et sur l'emploi en théorie économique et en opposition de la théorie avec les résultats des recherches empiriques, l'identification du statut du salaire minimum dans la distribution des salaires en République tchèque (la recherche secondaire), l'acceptation du salaire minimum par les petites et moyennes entreprises dans la région de la Moravie du Sud (la recherche primaire) et la bonne volonté des chômeurs de travailler moyennant le montant du salaire minimum (la recherche primaire). La thèse contient l'élaboration d'un instrument servant aux besoins de l'entreprise pour le recrutement et pour l'embauchage des nouveaux travailleurs - des arbres de décision, qui fournissent à l'entreprise des informations sur le marché externe du travail.

Mots clés : salaire minimum, petites et moyennes entreprises, distribution des salaires, recrutement et embauchage des nouveaux travailleurs, marché du travail, emploi.

PŘEDMLUVA

Tato disertační práce má velmi zvláštní začátek. Když jsem před několika lety uvažovala o možném zaměření budoucí disertační práce, jako první mě napadlo téma minimální mzdy ve vztahu k podniku nebo trhu práce. Tuto myšlenku jsem ale zpočátku považovala za naprosto nevhodnou - domnívala jsem se totiž, že v tomto oboru už určitě není co zkoumat, že toto téma je naprosto vyčerpané (vzhledem k jeho častému prezentování např. v médiích). Když se mi ale nápad na tento výzkum (kdoví proč) už poněkolkáté vrátil a já se chtěla pouze přesvědčit, že tímto směrem skutečně nemá velkého smyslu jít, s velikým údivem jsem nakonec zjistila, že všechno je jinak a Česká republika je pro výzkum minimální mzdy zatím téměř terra incognita.

Ráda bych zde poděkovala všem, kteří mi při zpracování této práce pomáhali. Jmenovitě :

- panu doc. Ing. Ludřku Mikulcovi, CSc. za cenné rady a připomínky po celou dobu doktorského studia i během přípravy disertační práce,
- panu doc. PhDr. Tomáši Urbánkovi, Ph.D. z Psychologického ústavu Akademie věd ČR za pomoc se statistickým zpracováním výzkumných dat,
- kolegům z Fakulty podnikatelské za podporu i morální pomoc zvláště v posledním období konečných úprav disertační práce,
- studentům, kteří mi pomohli při sběru výzkumných dat.

Zcela zvláštní poděkování patří mému synovi Markovi a mé matce, kteří trpělivě snášeli celé mé doktorské studium, podporovali mě, tolerovali mi přepracování i čas, který jsem místo s nimi strávila studiem a poté psaním disertační práce. Bez jejich podpory bych tuto práci nikdy nemohla dokončit. Budu si velmi přát, abych oběma mohla v budoucnu jejich trpělivost a nekonečnou laskavost vrátit.

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| ÚVOD | 14 |
| 1 PŘEDMĚT A CÍLE DISERTAČNÍ PRÁCE, FORMULACE HYPOTÉZ, METODICKÁ VÝCHODISKA VÝZKUMU | 16 |
| 1.1 Předmět disertační práce | 16 |
| 1.2 Cíle disertační práce | 18 |
| 1.3 Formulace hypotéz | 19 |
| 1.4 Metodická východiska výzkumu | 20 |
| <i>1.4.1 Základní metody a techniky zpracování disertační práce</i> | 20 |
| <i>1.4.2 Průběh výzkumu a zpracování disertační práce</i> | 23 |
| <i>1.4.3 Sběr výzkumných dat</i> | 25 |
| <i>1.4.4 Zkoumané výběrové soubory</i> | 27 |
| 2 LEGISLATIVNÍ ZÁKLAD MINIMÁLNÍ MZDY V ČESKÉ REPUBLICE, MINIMÁLNÍ MZDA V HISTORICKÉM A MEZINÁRODNÍM KONTEXTU | 30 |
| 2.1 Mezinárodní dokumenty upravující minimální příjmové veličiny, zvláště minimální mzdu | 30 |
| 2.2 Minimální mzda v legislativě České republiky, minimální mzda a životní minimum | 32 |
| 2.3 Historie uplatňování minimální mzdy v Československu a České republice | 37 |
| 2.4 Minimální mzda v mezinárodním kontextu | 41 |
| 3 MINIMÁLNÍ MZDA V EKONOMICKÉ TEORII V PROTIKLADU K VÝSLEDKŮM EMPIRICKÝCH VÝZKUMŮ | 51 |
| 3.1 Dopad minimální mzdy na úroveň zaměstnanosti | 52 |
| 3.2 Dopad minimální mzdy na podniky | 56 |
| 3.3 Dopad minimální mzdy na zaměstnanost mladistvých (mládeže) | 58 |
| 3.4 Shrnutí, komentář k protikladům ekonomické teorie a výsledků výzkumů | 60 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 4 | POSTAVENÍ MINIMÁLNÍ MZDY VE MZDOVÉ DISTRIBUCI PODNIKATELSKÉ SFÉRY V ČESKÉ REPUBLICE | 62 |
| | 4.1 Charakteristika Informačního systému o prům. výdělku v České republice | 62 |
| | 4.2 Vývoj hodinových výdělků v podnikové sféře | 64 |
| | 4.3 Vývoj měsíčních mezd v podnikatelské sféře | 69 |
| | 4.4 Distribuce mezd podle velikosti podniku | 72 |
| 5 | VÝZKUM AKCEPTACE MINIMÁLNÍ MZDY MALÝMI A STŘEDNÍMI PODNIKY V JIHMORAVSKÉM KRAJI | 76 |
| | 5.1 Malé a střední podniky v Jihomoravském kraji | 76 |
| | 5.2 Předvýzkum | 77 |
| | 5.2.1 <i>Sběr dat v předvýzkumu</i> | 78 |
| | 5.2.2 <i>Výsledky předvýzkumu</i> | 79 |
| | 5.3 Vlastní výzkum | 83 |
| | 5.3.1 <i>Sběr výzkumných dat, složení výzkumného vzorku</i> | 83 |
| | 5.3.2 <i>Průběžné výsledky výzkumu</i> | 84 |
| | 5.4 Shrnutí výsledků výzkumu akceptace minimální mzdy malými a středními podniky v Jihomoravském kraji | 96 |
| 6 | VÝZKUM OCHOTY NEZAMĚSTNANÝCH NASTOUPIT DO PRÁCE ZA ČÁSTKU MINIMÁLNÍ MZDY | 99 |
| | 6.1 Předvýzkum | 99 |
| | 6.1.1 <i>Sběr dat v předvýzkumu</i> | 100 |
| | 6.1.2 <i>Výsledky předvýzkumu</i> | 100 |
| | 6.2 Vlastní výzkum | 103 |
| | 6.2.1 <i>Sběr výzkumných dat, složení výzkumného vzorku</i> | 103 |
| | 6.2.2 <i>Průběžné výsledky výzkumu</i> | 107 |
| | 6.3 Shrnutí výsledků výzkumu | 116 |
| 7 | VYTVOŘENÍ POMŮCKY (SOUBORU ROZHODOVACÍCH STROMŮ) PRO NÁBOR A PŘIJÍMÁNÍ NOVÝCH PRACOVNÍKŮ | 119 |
| | 7.1 Nábor a přijímání pracovníků v malých a středních podnicích | 119 |
| | 7.2 Soubor rozhodovacích stromů pro nábor a přijímání nových pracovníků | 120 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 8 | ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ DISERTAČNÍ PRÁCE, MOŽNÉ CESTY DALŠÍHO VÝZKUMU | 126 |
| | 8.1 Zhodnocení výsledků a možných přínosů disertační práce | 126 |
| | 8.2 Možné cesty dalšího výzkumu | 130 |
| | ZÁVĚR | 132 |
| | SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ | 134 |
| | PŘÍLOHY | 144 |

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Grafy

- Graf č.1. Induktivní a deduktivní metoda ve vědecké práci (str.21)
 Graf č.2. Průběh výzkumu a zpracování disertační práce (str.24)
 Graf č.3. Vývoj částek min. mzdy 1991 – 2005 (str.40)
 Graf č.4. Vývoj průměrné hodinové mzdy, hodinové mzdy 1.decilu, mediánu a 9.decilu (str.66)
 Graf č.5. Vývoj hodinové minimální mzdy a hod.mzdy 1.decilu (str.68)
 Graf č.6. Celkový vývoj hodinových mezd (str.69)
 Graf č.7. Celkový vývoj měsíčních mezd v letech 2001-2004 (str.72)
 Graf č.8. Průměrná měsíční mzda podle velikosti podniku (str.74)
 Graf č.9. Rozdíl mezi průměrnou a mediánovou mzdou podle velikosti podniku (str.75)
 Graf č.10. Věková struktura respondentů výzkumného souboru (str.105)
 Graf č.11. Vzdělanostní struktura respondentů výzkumného souboru (str.106)
 Graf č.12. Zdrojový klasifikační strom - očekávaná nástupní mzda podle pohlaví (str.116)
 Graf č.13. Rozhodovací strom I. (str.122)
 Graf č.14. Rozhodovací strom II. (str.123)
 Graf č.15. Rozhodovací strom III. (str.124)
 Graf č.16. Rozhodovací strom IV. (str.125)

Tabulky

- Tab.1. Podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou podle velikosti podniku (v %) (str.16)
 Tab.2. Hodinové výdělky ve 2.čtvrtletí r.2005 v podnikatelské sféře ve vybraných krajích ČR (Kč/hod) (str.17)
 Tab.3. Vývoj měsíčních částek životního minima na osobní potřeby občana (str.36)
 Tab.4. Vývoj měsíčních částek životního minima na domácnost (str.37)
 Tab.5. Vývoj částek minimální mzdy v letech 1991 – 2005 (str.40)
 Tab.6. Dynamika zvyšování minimální mzdy v letech 1991-2005 (str.41)
 Tab.7. Minimální mzda ve vybraných zemích Evropské unie v roce 2005 (str.43)
 Tab.8. Podíl zaměstnanců, pokrytých minimální mzdou prostřednictvím kolektivních smluv ve vybraných zemích v roce 2004 (v %) (str.46)
 Tab.9. Minimální mzda jako podíl průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství ve vybraných zemích EU (str.47)
 Tab.10. Podíl pracovníků v nár.hospodářství odměňovaných minimální mzdou ve vybraných zemích (v roce 2002) (str.49)
 Tab.11. Podíl mužů a žen odměňovaných minimální mzdou ve vybraných zemích (v roce 2002) (str.50)
 Tab.12. Výběrový podíl velikostních skupin ekonom.subjektů v ISPV (str.63)
 Tab.13. Vývoj hodinových výdělků v podnikatelské sféře (1.čtvrtletí 2001 – 2.čtvrtletí 2005) (str.64)
 Tab.14. Porovnání minimální mzdy a mzdy prvního decilu, decilový poměr (str.65)
 Tab.15. Měsíční mzdy v podnikatelské sféře v letech 2001 – 2004 (Kč / měs) (str.70)

- Tab.16. Indexy vývoje měsíčních mezd v podnikatelské sféře v letech 2001-2004 a vývoj min.mzdy (str.70)
- Tab.17. Ukazatele distribuce měsíčních mezd v letech 2001 – 2004 (str. 70)
- Tab.18. Mzdová úroveň a mzdová distribuce v ČR v roce 2004 podle velikosti podniku (str.73)
- Tab.19. Registrované ekonomické subjekty v ČR podle velikosti (počtu zaměstnanců) v letech 2001-2003 (str.76)
- Tab.20. Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců v Jihomoravském kraji v roce 2003 (str.77)
- Tab.21. Podíl zaměstnanců na celkové zaměstnanosti a hrubá měsíční mzda v podnicích podle velikosti v Jihomoravském kraji v roce 2004 (str.77)
- Tab.22. Složení předvýzkumného vzorku (počet podniků) (str.79)
- Tab.23. Preference optimální výše minimální mzdy podniky – výsledky předvýzkumu (str.81)
- Tab.24. Struktura výzkumného vzorku (počet podniků) (str.84)
- Tab.25. Podíl pracovníků odměňovaných minimální mzdou ve sledovaných podnicích (str.85)
- Tab.26. Preference optimální výše minimální mzdy podniky – výsledky výzkumu (str.86)
- Tab.27. Preference optimální výše minimální mzdy podle velikosti podniku (počet odpovědí) – výsledky výzkumu (str.87)
- Tab.28. Preference optimální výše minimální mzdy podle odvětví podniku (počet odpovědí) – výsledky výzkumu (str.87)
- Tab.29. Velikost podniku a podíl pracovníků s min.mzdou – výchozí popisné statistiky pro analýzu (str.88)
- Tab.30.Tabulka analýzy rozptylu (velikost podniku a pracovníci s min.mzdou) (str.89)
- Tab.31a. Velikost podniku a preference velikosti minimální mzdy (v %) – výchozí popisné statistiky – 1.část (str.91)
- Tab.31b. Velikost podniku a preference velikosti minimální mzdy (v %) – výchozí popisné statistika – 2.část (str.91)
- Tab.32a. Odvětví podniku a preference velikosti minimální mzdy (v %) – výchozí popisná statistika – 1.část (str.93)
- Tab.32b. Odvětví podniku a preference velikosti minimální mzdy (v %) – výchozí popisná statistika – 2.část (str.94)
- Tab.33. Složení předvýzkumného vzorku (počet nezaměstnaných) (str.100)
- Tab.34. Odpovědi respondentů z předvýzkumu – očekávaná nástupní měsíční mzda (str.103)
- Tab.35.Odpovědi respondentů z předvýzkumu - ochota nastoupit do práce za částku min.mzdy (str.103)
- Tab.36. Počet uchazečů o zaměstnání ve vybraných okresech – skutečný stav k 31.10.2005 (str.105)
- Tab.37.Výběrový soubor nezaměstnaných osob podle pohlaví (str.105)
- Tab.38. Odpovědi respondentů – očekávaná nástupní měsíční mzda (str.108)
- Tab.39. Odpovědi respondentů – ochota nastoupit za minimální mzdu do zaměstnání (str.109)
- Tab.40a. Ochota nastoupit do zaměstnání za min.mzdu a pohlaví respondentů (v %) – výchozí popisná statistika - 1.část (str.110)
- Tab.40b. Ochota nastoupit do zaměstnání za min.mzdu a pohlaví respondentů (v %) – výchozí popisná statistika - 2.část (str.110)
- Tab.41.Očekávaná mzda a místo bydliště – výchozí popisná statistika pro analýzu (str.111)
- Tab.42. Tabulka analýzy rozptylu (očekávaná mzda a region) (str.112)
- Tab.43. Výše očekávané mzdy při nástupu do zaměstnání podle věku respondentů (str.114)
- Tab.44. Výše očekávané mzdy při nástupu do zaměstnání podle vzdělání respondentů (str.115)

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č.1.** Dotazník pro podnik
- Příloha č.2.** Dotazník (úřad práce)
- Příloha č.3.** Rozdíly mezi mzdovým šetřením výkaznictví Českého statistického úřadu a Informačního systému o průměrném výdělku
- Příloha č.4.** Výsledky Kruskal-Wallisova testu pro ověření závislosti mezi velikostí podniku a podílem pracovníků odměňovaných minimální mzdou
- Příloha č.5.** Výsledky Kruskal-Wallisova testu pro ověření závislosti mezi preferencí optimální výše minimální mzdy a odvětvím podniku
- Příloha č.6.** Výsledky Kruskal-Wallisova testu pro ověření závislosti očekávané nástupní mzdy a bydliště respondenta
- Příloha č.7.** Zdrojový klasifikační strom – očekávaná mzda podle pohlaví

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

| | |
|--------------|--|
| BBC | British Broadcasting Corporation (Britská rozhlasová společnost) |
| ČR | Česká republika |
| ČSFR | Česká a Slovenská Federativní Republika |
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| EU | Evropská unie |
| HDP | Hrubý domácí produkt |
| ISPV | Informační systém o průměrném výdělku |
| ILO | International Labour Office (Mezinárodní organizace práce) |
| KZAM | Klasifikace zaměstnání |
| MM | Minimální mzda |
| MPO | Ministerstvo průmyslu a obchodu |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| Q | Čtvrtletí |
| SW | Software |
| ÚP | Úřad práce |
| VÚPSV | Výzkumný ústav práce a sociálních věcí |

ÚVOD

Snaha o stanovení „spravedlivé“ odměny za vykonanou práci je snad stará jako lidstvo samo. Vyjednávání odměny za práci však bylo velmi dlouhou dobu založeno na tradici, případně na síle vyjednávajících stran, s nástupem tržního mechanismu potom otázkou střetu nabídky a poptávky na svobodném trhu (Smith, 2001). 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).

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 tuto snahu o regulaci mezd následovalo dalších deset států Spojených států amerických (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 zákona vlastní úpravy minimální mzdy) (viz např. McConnel, Brue, Macpherson, 2003 nebo Cahuc, Zylberberg, 2004).

I v Evropě byla zákonem stanovena minimální mzda (jako mzda hodinová) již před první světovou válkou. 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 předválečném Československu stát do stanovení (minimálních) mezd přímo nezasahoval. Sice v prosinci roku 1919 došlo k zákonné úpravě sazeb nejnižších mezd domácích dělníků, ale jinak bylo po celou tzv. První republiku vyjednávání mezd pouze otázkou kolektivních smluv (Průcha a kol., 2004). Pokračovala tedy praxe z období před první světovou válkou, kdy byly též uzavírány pouze kolektivní smlouvy a tzv. smlouvy tarifní (Engliš, 1912).

I když historie zákonné úpravy minimální mzdy je poměrně dlouhá a v ekonomické teorii jsou její dopady na trh práce (v nejširším smyslu slova – tj. včetně dopadů na podniky) v zásadě popsány, závěry některých zahraničních empirických výzkumů posledních dvou desetiletí se zcela s názory ekonomické teorie neztotožňují (např. Card, Krueger, 1994, Neumark, Wascher, 2004 nebo Pereira, 2003 a mnohé další).

Podobně jako v jiných zemích, i v České republice se minimální mzda stala již samozřejmou součástí legislativy. Je 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 ale jistě zasluhovala větší pozornost ze strany ekonomické teorie i výzkumu. Zatím zůstává zkoumání možných dopadů a vlivů minimální mzdy na úroveň zaměstnanosti (či nezaměstnanosti) i akceptování minimální mzdy podniky samotnými v České republice stranou pozornosti ekonomického výzkumu. Závěry prvních dílčích výzkumných prací byly u nás publikovány až v posledních několika letech (Eriksson, Pytlíková, 2002, Chomátová, 2003, Baštýř, 2005).

Vysokou aktuálnost tématu může podpořit i skutečnost, že se v posledních letech stává působení minimální mzdy na trhu práce spíše politickým, než ekonomickým tématem.

1 PŘEDMĚT A CÍLE DISERTAČNÍ PRÁCE, FORMULACE HYPOTÉZ, METODICKÁ VÝCHODISKA VÝZKUMU

1.1 Předmět disertační práce

Předložená disertační práce se zabývá vybranými mikroekonomickými dopady minimální mzdy na podniky. Zvláštní pozornost je věnována malým a středním podnikům (do 250 zaměstnanců) v Jihomoravském kraji. Toto zaměření na malé a střední podniky v daném regionu má následující důvody :

- podle zatím dostupných údajů oficiální statistiky Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí i podle dotazníkového šetření ČSÚ provedeného v březnu roku 2003 a zaměřeného na dopady minimální mzdy na trh práce v České republice (Chomátová, 2003), jsou malé a střední podniky vůči zákonné minimální mzdě pravděpodobně citlivější - podíl pracovníků, odměňovaných minimální mzdou v těchto podnicích je vyšší než v podnicích velkých :

Tab.1. Podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou podle velikosti podniku (v %)

| Velikost podniku (počet zaměstnanců) | Podíl zaměstnanců s min.mzdou |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| 1-9 pracovníků | 7,9 |
| 10-19 pracovníků | 5,9 |
| 20-99 pracovníků | 6,0 |
| 100-249 pracovníků | 3,2 |
| 250-499 pracovníků | 3,8 |
| 500-999 pracovníků | 1,6 |
| Více než 1000 pracovníků | 2,4 |

Pramen : Chomátová, 2003, str. 27.

- výše uvedené zdroje informací upozorňují na významné regionální rozdíly ve mzdové úrovni v České republice, tj. pro zachování kompaktnosti a srovnatelnosti výsledků je nutné se zaměřit na určitý region, v tomto případě je zvolen Jihomoravský kraj (pro nejlepší dostupnost pro výzkumné aktivity) :

Tab.2. Hodinové výdělky ve 2.čtvrtletí r.2005 v podnikatelské sféře ve vybraných krajích ČR (Kč/hod)

| Kraj | Prům.mzda | 1.decil | Medián | 9.decil |
|----------------------|------------------|----------------|---------------|----------------|
| Jihomoravský kraj | 106,17 | 53,86 | 87,82 | 167,87 |
| Kraj Vysočina | 97,05 | 54,97 | 84,69 | 147,54 |
| Moravskoslezský kraj | 106,49 | 54,04 | 93,02 | 163,16 |
| Olomoucký kraj | 101,38 | 54,25 | 87,29 | 152,00 |
| Zlínský kraj | 102,40 | 53,91 | 88,18 | 156,15 |
| Praha | 155,60 | 59,42 | 118,00 | 264,58 |

Pramen : Trexima, s.r.o. (www.trexima.cz) – Šetření o regionální ceně práce

Pozornost bude v disertační práci zaměřena jak na poptávkovou stranu trhu práce (přijímání zákonné výše minimální mzdy podniky), tak na stranu nabídkovou (ochotu nezaměstnaných osob nabídnout za částku minimální mzdy na trhu práce svoji pracovní sílu).

Protože předpokládané dopady minimální mzdy (jako jedné z nejvýznamnějších státních intervencí ve svobodném tržním prostředí) na podniky jsou velmi široké, je disertační práce přednostně zaměřena na tyto oblasti :

- Identifikace postavení minimální mzdy ve mzdové distribuci podnikatelské sféry v České republice.
- Výzkum akceptace minimální mzdy malými a středními podniky v Jihomoravském kraji, včetně komentáře k výsledkům tohoto výzkumu a komentáře k výsledkům dotazníkového šetření o akceptaci minimální mzdy podniky v České republice, které provedl Český statistický úřad v březnu roku 2003 ve spolupráci s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v Praze. Důvody zaměření na tento segment podniků – viz výše.
- Výzkum postoje nezaměstnaných osob k minimální mzdě, zjišťování jejich ochoty nastoupit do práce za částku minimální mzdy, zjišťování rozdílu mezi minimální mzdou a mzdou, za kterou by byli tito nezaměstnaní ochotni nastoupit do práce a dále pracovat.

1.2 Cíle disertační práce

Hlavním cílem disertační práce je identifikace a analýza vybraných vlivů, souvislostí či dopadů minimální mzdy na podniky, se zvláštním zřetelem malých a středních podniků. Tyto vlivy či dopady budou zkoumány jak na straně podniku samotného (tj. na poptávkové straně trhu výrobního faktoru - práce), tak na straně člověka jako nositele pracovní síly (tj. nabídková strana trhu práce) (Soukupová, Hořejší, Macáková, Soukup, 2003). Východiskem a předpokladem bude premisa, že situace na trhu práce, kde na straně poptávky vystupují malé a střední podniky, se blíží dokonalé konkurenci. Malý a střední podnik, který přichází na trh práce a hledá pracovní sílu, je jedním z velkého počtu obdobných podniků, tj. nemůže bezprostředně cenu práce ovlivnit.

Výše uvedenému hlavnímu cíli budou podřízeny cíle teoretické a aplikační.

Cíle teoretické:

- Co nejpodrobnější analýza vlivu minimální mzdy na zaměstnanost a podniky v ekonomické teorii v protikladu k empirické evidenci (výsledkům výzkumů) tohoto vlivu. V české odborné literatuře nebo dostupných zdrojích zatím neexistuje resumé, zabývající se vlivem zákonné minimální mzdy na zaměstnanost a podniky, i jediné dílčí výzkumné práce z českého prostředí (Eriksson, Pytlíková, 2002 a Chomátová, 2003) jsou na kritický přehled a komparaci závěrů empirických výzkumů v zahraničí velmi skoupé.
- Potvrzení nebo vyvrácení hypotéz (výchozí hypotézy viz část 1.3), formulovaných pro empirický výzkum akceptace minimální mzdy podniky a výzkum ochoty nezaměstnaných nastoupit do práce za částku minimální mzdy.

Cíle aplikační:

- Analýza postavení minimální mzdy a jejího postupného zvyšování v mzdové distribuci podnikatelské sféry v České republice.
- Výzkum akceptace minimální mzdy podniky (malými a středními podniky v Jihomoravském kraji). Závislost preference určité částky minimální mzdy na odvětví

a velikosti podniku (podle počtu zaměstnanců), stanovení průměrného podílu zaměstnanců, odměňovaných minimální mzdou, podle velikosti podniku. Tento výzkum bude proveden na základě vlastního dotazníkového šetření v malých a středních podnicích.

- Výzkum ochoty nezaměstnaných nastoupit do práce za částku minimální mzdy a skutečně požadované nástupní mzdy. Vztah požadované nástupní mzdy k pohlaví, věku, vzdělání a bydlišti. Tento výzkum bude proveden na základě vlastního dotazníkového šetření u nezaměstnaných osob, evidovaných na úřadech práce.
- Návrh jednoduché pomůcky pro nábor a přijímání pracovníků v podnicích (zvláště v malých a středních) – souboru rozhodovacích stromů, s různými informacemi o uchazečích o zaměstnání a jejich očekávaných nástupních mzdách.

1.3 Formulace hypotéz

Východiskem empirického výzkumu jsou následující hypotézy :

1) Na preferenci výše minimální mzdy malými a středními podniky (tj. na vyšší minimální mzdy, kterou by sami zaměstnavatelé považovali za optimální), budou mít vliv (srovnej Chomátová, 2003) :

- Velikost podniku. Čím menší podnik (s menším počtem zaměstnanců), tím větší preference nižších částek zákonné minimální mzdy ze strany zaměstnavatelů - podniků, případně tím vyšší její úplné odmítání. Čím menší podnik (s menším počtem pracovníků), tím také vyšší podíl zaměstnanců, odměňovaných minimální mzdou.
- Charakter odvětví podniku. V odvětvích obchodu a služeb budeme předpokládat větší preferenci nižších částek zákonné minimální mzdy (případně její úplné odmítání), než v odvětvích průmyslu a stavebnictví.

2) Na ochotu nastoupit do zaměstnání za konkrétní mzdu, případně na ochotu nastoupit do zaměstnání za částku zákonné minimální mzdy, budou mít především vliv (srovnej Mareš, Syrovátka, Vyhlídal, 2003):

- Hodnota lidského kapitálu (vzdělání, zkušenosti dané věkem). Čím vyšší vzdělání a delší pracovní zkušenosti (dané věkem), tím vyšší očekávání nástupní mzdy i jejího dalšího rychlejšího růstu (očekávání dalšího růstu ale nebude předmětem výzkumu).
- Pohlaví respondentů. Větší ochota nastoupit do práce za částku minimální mzdy u žen, než u mužů.
- Situace na místním trhu práce (tj. v regionu bydliště a potenciálního zaměstnání). Čím vyšší lokální míra nezaměstnanosti, tím větší ochota nastoupit do práce za nižší mzdu.

1.4 Metodická východiska výzkumu

1.4.1 Základní metody a techniky zpracování disertační práce

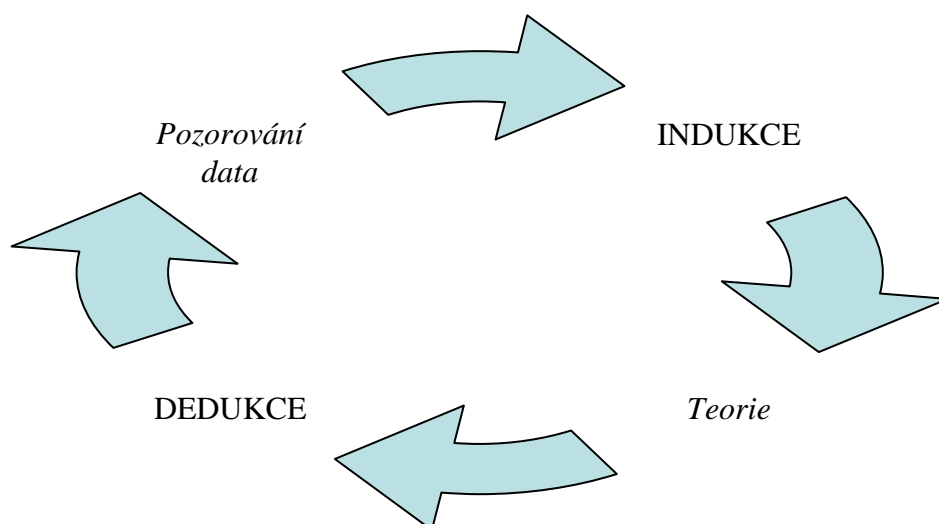
Metoda obecně je „vědecký postup umožňující získávání poznatků“ (Klimeš, 1998, s.476), je to „metodologický postup pro získávání a zpracování údajů týkajících se zkoumané problematiky, umožňující nám dosáhnout vytčeného výzkumného cíle“ (Pavlica a kol., 2000, s. 109). Technikou potom rozumíme konkrétní nástroj, který vychází z principů a zásad metody, který nám umožní získání konkrétních údajů o zkoumaných jevech (tamtéž), nebo jinak : „...technika vystihuje technologii provedení“ (Surynek, Komárková, Kašparová, 2001, s.80).

Má-li mít výzkum validní výsledky, jeho základními teoretickými východisky v disertační práci musí být tedy takové vědecké postupy, které vždy tvoří společný základ jakéhokoliv výzkumu ve společenských vědách. V disertační práci tedy je využito celé spektrum výzkumných metod :

A) Základem a východiskem výzkumné práce jsou **obecné logické metody** (Surynek, Komárková, Kašparová, 2001) :

- indukce a dedukce,
- analýzy a syntézy,
- abstrakce a konkretizace,
- komparace.

Indukce je „metoda zkoumání, kdy se na základě pozorování jednotlivých případů vyvozují všeobecné závěry, postup od zvláštního k obecnému“ (Klimeš, 1998, s.307). Opakem je **dedukce** – způsob logického myšlení, postupující od obecného pravidla k jednotlivému (tamtéž, s.103). Všeobecně můžeme říci, že „jestliže indukce vede ke zrodu teorie, potom dedukce je cestou k testování této teorie“ (Ferjenčík, 2000, s.31). Vědecké zkoumání je potom chápáno jako „stále se opakujícím cyklem zrodu a zániku vědeckých teorií přibližujících se pravdě, ale nikdy ji plně neuchopujících“ (tamtéž). Induktivní a deduktivní přístup (ve své jednotě i jednotlivosti) se v disertační práci uplatňuje především při vlastním primárním výzkumu (akceptace minimální mzdy podniky a ochoty nezaměstnaných nastoupit do zaměstnání za minimální mzdu). Zároveň je zcela samozřejmé, že tento koloběh (cyklus) nemůže být v disertační práci uzavřen.



Graf č.1. Induktivní a deduktivní metoda ve vědecké práci (Pramen : Ferjenčík, 2000, s.31)

Analýza (rozbor) je jednou ze základních metod poznávání jevů či objektů, je to postup, při němž se zkoumaný jev (celek) rozkládá na jeho jednotlivé části a zjišťují se vzájemné vztahy (souvislosti, souvislosti, míry závislosti apod.) mezi prvky navzájem, mezi prvky a celkem a mezi celkem a okolím (Jandourek, 2001). **Syntéza** (shrnutí, sjednocení v celek) je opakem analýzy, je to nacházení a navazování souvislostí. Analýza a syntéza tvoří dialektickou jednotu, oba postupy se prolínají a doplňují, běžně se hovoří o „analyticko-syntetických poznávacích postupech“ (Klimeš, 1998, s.760). Analýza (v podobě jak primární, tak sekundární analýzy) je v disertační práci použita jednak jako metoda získávání nových

poznatků, jednak pro jejich interpretaci. Syntéza je uplatněna především ve formulaci průběžných závěrů i v konečném shrnutí výsledků výzkumu a přínosů práce.

Abstrakce je myšlenkovým procesem, který odlišuje „odlišnosti a zvláštnosti a zjišťuje obecné a podstatné vlastnosti předmětů a jevů okolní skutečnosti a vztahy mezi nimi“ (Klimeš, 1998, s.3). **Konkretizace** je proces vyhledávání konkrétního (určitého) prvku z určité třídy objektů. Metoda abstrakce je užívána v této disertační práci při vyvozování závěrů (včetně průběžných), metoda konkretizace je použita především v obou primárních výzkumech, ale i ve výzkumu sekundárním (postavení min.mzdy ve mzdové distribuci v ČR).

Komparace (srovnání, srovnávání, přirovnávání, přirovnání) je systematický myšlenkový postup, který k sobě přiřazuje různé souměřitelné jevy přesně vymezených vlastností (nebo typy vazeb mezi nimi) a zkoumá jejich podobnost (Jandourek, 2001, s. 125). Metoda komparace je užita pro srovnávání sekundárních dat navzájem, sekundárních a primárních dat i primárních dat navzájem.

B) Vzhledem k předmětu empirického výzkumu je v disertační práci využita i jedna ze základních, nejčastěji používaných **metod empirického výzkumu**, a to metoda **dotazování** (v podobě techniky písemného, adresného dotazování). Tato metoda je užita pro sběr primárních dat (pomocí Dotazníku pro podnik a Dotazníku pro úřad práce – viz přílohy č.1.a č.2.).

Vzhledem k tomu, že úspěch písemného dotazování závisí na tom, jak se výzkumnému pracovníkovi podaří vysvětlit respondentům smysl výzkumu a získat jejich zájem (Surynek, Komárková, Kašparová, 2001, s.119), předpokladem úspěšného kontaktu s respondentem (buď ještě potenciálním nebo již skutečným) je maximální korektnost, otevřenost, vysvětlování, pro jaké účely je sběr výzkumných dat určen, včetně zaručení anonymity respondentům. Tyto postupy (otevřenost, korektnost, vysvětlování účelu a záměrů výzkumu, zaručení anonymity respondentům) byly samozřejmě součástí sběru primárních dat pomocí písemného dotazování.

C) Pro zpracování výzkumných dat (primárních i sekundárních) jsou využity **statistické metody**.

V první řadě se jedná o základní postupy popisné statistiky (uspořádávání údajů do tabulek a výpočet četností, průměrů, mediánu, modusu, rozptylu, směrodatné odchylky, měř variability, výpočet bazických a řetězových indexů v časových řadách, ale i další).

Pro zkoumání závislostí jednotlivých proměnných a ověření (potvrzení či vyvrácení) výše formulovaných hypotéz jsou užity další statistické metody (jednorozměrné a vícerozměrné), např. jednofaktorová analýza rozptylu (ANOVA) a χ^2 - test o nezávislosti. Aby závěry analýz byly skutečně potvrzeny, kromě základní metody zkoumání závislosti proměnných je obvykle užít ještě postup doplňující. Jako doplňující (alternativní) postupy jsou zvoleny nejčastěji neparametrický test Kruskal-Wallisův, v případech, kde je to možné, je počítán Kendallův koeficient.

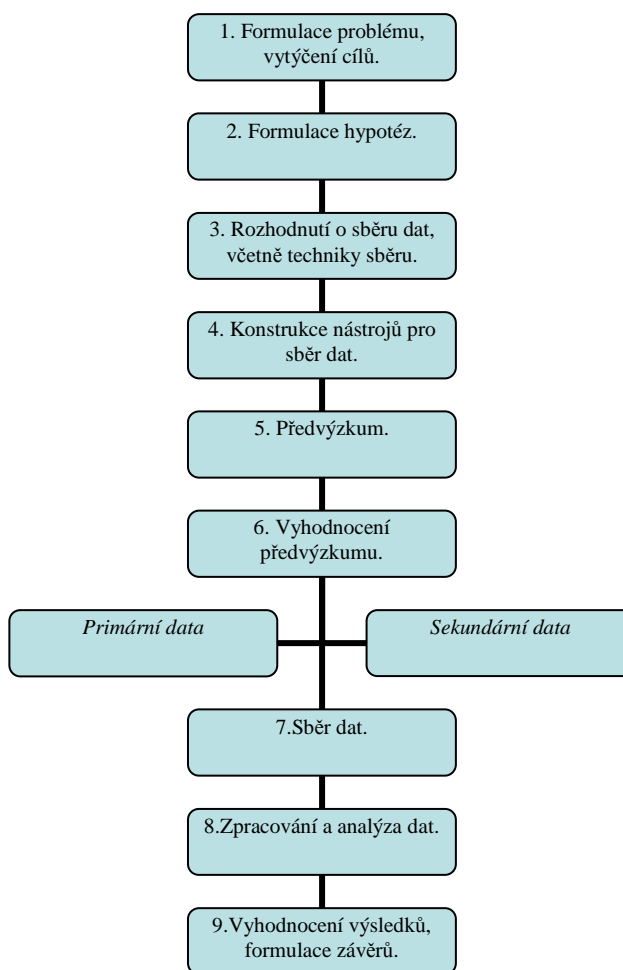
Jako zvláštní technika pro vytváření empirické segmentace dat (speciálně pro výzkumná data u souboru nezaměstnaných – viz kapitola č.6.) je užita technika klasifikačních stromů (Classification Trees), vycházející z metody tzv. CHAID analýzy (založené na výpočtu statistiky χ^2). Tato technika je také podkladem pro vytvoření pomůcky rozhodovacích stromů pro nábor a přijímání pracovníků v malých a středních podnicích (viz 7.kapitola této práce).

Pro statistické zpracování primárních dat, získaných oběma dotazníkovými šetřeními, byly užity následující softwarové produkty : SPSS 13.0 pro Windows, Answer Tree, v předvýzkumu potom Excel pro Windows NT.

1.4.2 Průběh výzkumu a zpracování disertační práce

Nezbytnou součástí každé vědecké práce a každého výzkumu je stanovení a definování jednotlivých postupných kroků.

I když se definice jednotlivých stupňů (či kroků) u různých autorů nepatrně liší (viz např. Disman, 1993, Surynek, Komárková, Kašparová, 2001, Pavlica a kol., 2000), vzhledem k předmětu disertační práce můžeme uvažovat o následujících postupných krocích, které by naplnily cíle (teoretické i aplikační) :



Graf č.2. Průběh výzkumu a zpracování disertační práce (Pramen : vlastní plánování práce)

Formulovaný **předmět a cíle** disertační práce jsou uvedeny výše (viz 1.1 a 1.2). Formulované **hypotézy** jsou uvedeny v části 1.3. K tomuto kroku pouze doplňme, že hypotézy musí být testovatelné (ověřovatelné), tj. nesmí se odvolávat na ideje, které věda nezná, nesmí být tautologické a nesmí obsahovat nejasné, vágní pojmy (srovnej Ferjenčík, 2000, s.33). Hypotézy jsou testovány v této práci relevantními statistickými metodami v kapitolách 5. a 6.

Rozhodnutí o sběru dat a objasnění techniky sběru primárních dat jsou uvedeny podrobně v následující části (1.4.3). Stejně tak v následujících částech jsou popsány základní **nástroje** pro sběr primárních dat – dotazníky (viz též příloha č.1. a 2.). Vzhledem k tomu, že sice jeden z těchto dotazníků byl již užít pro sběr dat, ale v jiné podobě a pro jinou cílovou skupinu, a druhý dotazník je dokonce zcela originální, vytvořený pro účely výzkumu pro tuto disertační práci, musejí být oba ověřeny v **předvýzkumu**. Předvýzkum je součástí jak výzkumu

akceptace minimální mzdy podniky, tak výzkumu ochoty nezaměstnaných nastoupit do zaměstnání za min.mzdu či za jinou odměnu.

Analýza dat (primárních a sekundárních) je provedena standardními metodami (podrobně o metodách zpracování viz část 1.4.1). **Vyhodnocení výsledků** sekundární i primární analýzy je v disertační práci provedeno jako průběžné, souhrnně potom jako porovnání výsledků/závěrů ve vztahu k původně formulovaným cílům.

1.4.3 Sběr výzkumných dat

V disertační práci jsou k výzkumu použita data sekundární i primární (Surynek, Komárková, Kašparová, 2001):

Zdroje sekundárních dat :

- Z výběrových šetření mezd v národním hospodářství, které garantuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a provádí a zpracovává společnost Trexima, s.r.o. (Informační systém o průměrném výdělků – čtvrtletní šetření pro podnikatelskou sféru), data z dalších výběrových šetření pracovních sil Českého statistického úřadu, údaje Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, Ministerstva průmyslu a obchodu ČR, Eurostatu, apod.
- Z výsledků dotazníkového šetření Českého statistického úřadu, provedeného v březnu roku 2003 ve spolupráci s Výzkumným úřadem práce a sociálních věcí v Praze.
- Z odborné literatury, především zahraniční – z odborných článků, monografií, dalších publikací, ale i vědeckých analýz, ze sborníků vědeckých konferencí (recenzovaných), aj.

Nevýhodou sekundárních dat, získaných původně jako data primární pro jiný výzkum nebo jiné šetření, může být to, že „přesně nepopisují ty skutečnosti, které jsou dány cíli výzkumu“ (Surynek, Komárková, Kašparová, 2001. s.23). Na druhé straně jejich výhodou je jejich vysoká reliabilita (potvrzenost a stabilita), ale i ekonomická výhodnost. Jsou mj. dobře dostupná, obsahují v publikovaných výsledcích či šetřeních závěry výzkumů na velkých výzkumných vzorcích, obsahují ověřené techniky zpracování, odborné články v impaktovaných časopisech jsou recenzovány předními světovými odborníky aj.

Některá z těchto sekundárních dat již byla v ČR použita pro účely výzkumu vlivu minimální mzdy na trh práce (Eriksson, Pytlíková, 2002), pro potřeby Ministerstva práce a sociálních věcí (např. Chomátová, 2003, nebo Baštýř, 2005), ale jsou používána i pro jiné výzkumné účely. Sekundární data po zpracování (sekundární analýze) jsou zde použita ke zkoumání postavení minimální mzdy ve mzdové distribuci v podnikatelské sféře v České republice, i ke komentářům výsledků vlastního výzkumu na vzorku malých a středních podniků a výsledků dotazníkového šetření ČSÚ z března 2003 (Chomátová, 2003). Samozřejmě jsou užita ke kritické analýze a přehledu výsledků vědeckého poznání v dané oblasti předmětu disertační práce.

Zdroje primárních dat :

- Z dotazníkového šetření, provedeného na vybraném výzkumném vzorku malých a středních podniků v Jihomoravském kraji.
- Z dotazníkového šetření, provedeného na vybraném výzkumném vzorku nezaměstnaných osob (evidovaných na úřadu práce).

Velkou výhodou primárních dat je jejich přímá návaznost na záměry poznávání a výzkumu (srovnej Surynek, Komárková, Kašparová, 2001). Primární data mohou být zkonstruována tak, aby v kvalitě i kvantitě byla zachycena daná problematika co nejúplněji a nejpresněji (tamtéž). Nebezpečím primárních dat ale může být to, že zkoumaná problematika je natolik složitá, že s menším počtem těchto dat ji nelze kvalitně popsat.

Ke sběru primárních výzkumných dat je použita metoda dotazování, technika písemného (adresného) dotazování (Surynek, Komárková, Kašparová, 2001, s.115-116). K tomuto písemnému dotazování jsou využity dotazníky, které jsou uvedeny v přílohách č.1. a č.2. (Dotazník pro podnik a Dotazník pro úřad práce) této disertační práce.

Dotazník, uvedený v příloze č. 1. (pro podniky), je upraveným dotazníkem, použitým Českým statistickým úřadem pro šetření z března roku 2003 (úprava – E.Lajtkepová). Oproti dotazníku ČSÚ jsou přidány otázky o velikosti podniku a odvětví, naopak jsou vynechány otázky, kterými ČSÚ zjišťoval vliv minimální mzdy na nákladovou a personální strategii podniku. Dotaz na optimální výši minimální mzdy je upraven, částky v původním dotazníku byly formulovány ve vztahu k tehdy platné výši minimální mzdy, tj. v době sběru dat pro tuto disertační práci (podzim roku 2005) by již neměly velkou vypovídací schopnost. Před

vyplňováním těchto dotazníků bylo zdůrazňováno, že by respondenti měli odpovídat pravdivě. Tyto dotazníky byly vyplňovány přednostně za přítomnosti tazatele, respondenty byli členové managementu podniků (tedy nikoliv zaměstnanci), v případě malých podniků obvykle majitelé (a/nebo ředitelé, a/nebo jednatelé), v případě středních podniků pracovníci, kteří mají na starost personální agendu.

I když byl tento dotazník v jiné podobě již použit, přesto se jeho srozumitelnost znovu ověřovala a potvrzovala v předvýzkumu.

Dotazník, uvedený v příloze č. 2. (pro výzkumný soubor nezaměstnaných osob, evidovaných na úřadu práce), byl sestaven speciálně pro tento výzkum (E.Lajtkepová). Dotazníky byly vyplňovány nezaměstnanými osobami na úřadu práce za přítomnosti tazatele, který vysvětlil účel výzkumu a dbal na dodržení instrukcí. V instrukci k dotazníku je též zdůrazněno, že by respondent měl odpovídat pravdivě.

Protože tento dotazník zatím při výzkumu nebyl nikdy použit, jeho srozumitelnost musela být ověřena a potvrzena během předvýzkumu.

1.4.4 Zkoumané výběrové soubory

Výzkum u výběrového souboru malých a středních podniků v Jihomoravském kraji.

Původní záměr zaměřit se pouze na podniky do 99 zaměstnanců, prezentovaný v *Pojednání k disertační práci* (v průběhu státní doktorské zkoušky dne 18.10.2005), byl opuštěn na začátku předvýzkumu. První respondenti, kteří byli pro účely předvýzkumu kontaktováni, vyjadřovali podivení, že „malé a střední podniky“ by měly být chápány jen do 99 zaměstnanců (v rozporu se zákonem č.47/2002 Sb., o podpoře malého a středního podnikání), zároveň – po další úvaze - pro jakékoliv srovnávání se ukázalo jako vhodnější respektovat celý segment malých a středních podniků právě dle definice, uvedené v §2, odst.1, písm.a) zákona č. 47/2002 Sb., o podpoře malého a středního podnikání („malý a střední podnikatel je ten, který zaměstnává méně než 250 zaměstnanců“). Výzkum se tedy zaměřil na podniky s počtem pracovníků (zaměstnanců) do 250, toto hledisko počtu zaměstnanců je hlediskem rozhodujícím (tj. není brán zřetel ani na finanční charakteristiky, nezávislost, případně jiné charakteristiky). Podniky jsou potom rozděleny do čtyř velikostních skupin (1-9 pracovníků,

10-19 pracovníků, 20-99 pracovníků, 100-250 pracovníků). Odvětvové členění podniků je totožné s tím, které je uvedeno jako základní členění v dotazníkovém šetření ČSÚ z března 2003 (průmysl, stavebnictví, služby, obchod).

Podniky byly oslovovány s prosbou o spolupráci přednostně (nikoli však výhradně) osobně, podle předchozích zkušeností pouze písemné oslovení (dopisem) se ukázalo jako méně efektivní. Pokud byla využita pro oslovení podniku třetí osoba (tazatel), tato byla řádně poučena a vyškolená pro správnou prezentaci účelu výzkumu a vysvětlení dotazníku. Pro výběr oslovených podniků byla užitá jedna z méně frekventovaných technik, založených na nenáhodném výběru – tzv.účelový výběr, tak, aby výzkumný výběrový soubor zahrnoval podniky všech velikostí i všech sledovaných odvětví.

Výzkum u výběrového souboru nezaměstnaných osob, registrovaných na úřadu práce.

Aby bylo možné zjistit vliv místa bydliště (a tedy i místa potenciálního zaměstnání) na ochotu nastoupit do zaměstnání za určitou mzdu, byl výzkum prováděn ve čtyřech okresech (regionech), lišící se mírou nezaměstnanosti i celkovou charakteristikou : Brno-město (velké město, v rámci ČR nadprůměrná míra nezaměstnanosti), České Budějovice (velké město, v rámci ČR podprůměrná míra nezaměstnanosti), Karviná (průmyslový okres s druhou nejvyšší mírou nezaměstnanosti v ČR), Hodonín (spíše zemědělská oblast, vysoká míra nezaměstnanosti).

Pro výběr respondentů byla užitá technika, založená na nenáhodném výběru – kvótní výběr. Kvótní výběr „zajišťuje dobrou shodu základního a výběrového souboru podle jednoho sledovaného znaku, v kombinaci znaků je jeho přesnost nižší“ (Surynek, Komárková, Kašparová, 2001, s.69). Vzhledem k tomu, že je možno přesně zjistit strukturu nezaměstnaných především podle pohlaví, věku, vzdělání aj. (tyto údaje evidují úřady práce), při výběru byl stanoven jeden znak tak, aby struktura výběrového souboru s tímto zvoleným znakem co nejvěrněji odpovídala struktuře základního souboru (tj.souboru nezaměstnaných osob, evidovaných úřady práce ve vybraných okresech). Jako tento rozhodující znak bylo stanoveno pohlaví respondentů. Struktura výběrového souboru nezaměstnaných osob podle zvoleného kvótního znaku (jako celek za všechny čtyři okresy i v každém z nich zvlášť) se tak velmi blíží skutečnosti.

Pro časovou porovnatelnost výsledků obou výzkumů i určitou kompaktnost celé práce bylo nezbytné, aby obě dotazníková šetření proběhla v přibližně stejném časovém úseku. Tuto podmínku bylo sice velmi náročné dodržet (časově i organizačně zkoordinovat obě dotazníková šetření v průběhu několika týdnů), ale díky tomuto jsou nakonec výsledky obou primárních výzkumů velmi dobře porovnatelné.

2 LEGISLATIVNÍ ZÁKLAD MINIMÁLNÍ MZDY V ČESKÉ REPUBLICE, MINIMÁLNÍ MZDA V HISTORICKÉM A MEZINÁRODNÍM KONTEXTU

2.1 Mezinárodní dokumenty upravující minimální příjmové veličiny, zvláště minimální mzdu

Základním dokumentem, který zakotvuje právo člověka na spravedlivou odměnu, je Všeobecná deklaráce 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...“ (viz Všeobecná deklaráce lidských práv na www.euroskop.cz).

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), založené v roce 1919 v Ženevě, a Evropská sociální charta, podepsaná v rámci Rady Evropy v roce 1961.

Problematikou minimální mzdy se zabývá několik úmluv ILO :

- Úmluva č. 26, o zavedení metod stanovení minimální mzdy (přijata v roce 1928, do r.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 r.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 státy, ale nikoliv Českou republikou).

(viz též Chomátová, 2003 nebo www.ilo.org).

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...“ (Evropská sociální charta na www.mpsv.cz). Jménem České a Slovenské Federativní Republiky byla Evropská sociální charta podepsána v květnu r.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 dne 3.11.1999 (viz www.euroskop.cz).

V květnu roku 1996 byla ve Štrasburku vydána Revidovaná sociální charta, ta však zatím Českou republikou ratifikována nebyla. I zde 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...“ (Revidovaná sociální charta na www.mpsv.cz).

Dalším dokumentem, který upravuje širokou oblast minimálních příjmových veličin, je Charta základních sociálních práv pracovníků Společenství. Byla přijata v roce 1989 hlavami států Společenství 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. Minimálních příjmových veličin se týká čl. 5, který mj. stanoví, že „...každé zaměstnání je spravedlivě odměňováno. Za tímto účelem a v souladu s opatřeními aplikovanými v každé zemi je pracovníkům zajištěna spravedlivá mzda, tj.mzda dostatečná k zajištění slušné životní úrovně...“ (Chomátová, 2003, příloha A1).

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.

Stanovení mezd patří tedy plně do kompetence členských zemí Evropské unie, na úrovni Společenství neexistuje žádný závazný (ani nezávazný) právní 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 legislativě České republiky, minimální mzda a životní minimum

Základem pro celou oblast sociální politiky (kam v širokém smyslu patří minimální mzda i životní minimum) je v České republice 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.

Právo na důstojné životní minimum zaručuje právo na takovou životní úroveň, která by člověku a jeho rodině zajistila zdraví a základní podmínky pro existenci, právo na ochranu před hmotnou nouzí a sociálním vyloučením. Stát zaručuje minimální mzdu, která umožní důstojný život, a jejíž 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.

Základním východiskem zákonné úpravy minimální mzdy je v České republice Listina základních práv a svobod (usnesení předsednictva České národní rady č.2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů). 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.“ (Listina základních práv a svobod v platném znění, ÚZ 480/2005).

Minimální mzda je potom upravena ustanoveními následujících zákonů :

- Zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění pozdějších předpisů (zvláště zákona č. 217/2000 Sb.),
- Zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších novel (zvláště zákona č. 217/2000 Sb.).

V současné době (leden 2006) stále chybí právní předpis, který by oblast minimální mzdy upravil souhrnně.

Podle ustanovení § 111 odst. 3 platného znění zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, „Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, za práci v noci a za práci ve svátek“. Podobná ustanovení obsahuje i § 4 odst. 4 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку („...Mzda nesmí být nižší než minimální mzda...“), a § 3 odst. 4 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech („Plat nesmí být nižší než minimální mzda“).

Úprava minimální mzdy se vztahuje na zaměstnance v pracovním poměru nebo obdobném pracovním vztahu, ne však na zaměstnance pracující na základě dohod 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, o hlavní, vedlejší nebo souběžné pracovní poměry (nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru samostatně). Minimální mzda náleží pracovníkovi za skutečně odpracovanou dobu, tj. za vykonanou práci.

Nedosáhne-li mzda zaměstnance v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, která mu náleží, zaměstnavatel mu rozdíl doplatí. Minimální mzda platí jako jediná omezující mzdová veličina pro zaměstnance v těch organizacích 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 i minimální mzdové tarify. Minimální mzdový tarif stanovený pro první tarifní stupeň má shodnou výši s minimální mzdou. V rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech se uplatňuje vedle minimální mzdy systém tzv. nepodkročitelných mzdových tarifů (viz Ministerstvo práce a sociálních věcí na www.mpsv.cz).

Výši minimální 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 vztahuje na všechny zaměstnance, pro některé skupiny zaměstnanců jsou ale stanoveny sazby nižší (viz nařízení vlády č. 699/2004 Sb. na www.mpsv.cz):

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

Výše hodinové minimální mzdy uvedená v nařízení vlády se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Podle § 83a zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozd. předpisů, 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.

U zaměstnanců mladších 16 let nesmí pracovní doba přesáhnout 30 hodin týdně. Nižší rozsah pracovní doby bez snížení mzdy lze rovněž dohodnout v kolektivní smlouvě nebo jej může organizace dobrovolně stanovit ve svém vnitřním předpisu. Ve všech těchto 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 individuálně sjednanou nebo povolenou pracovní dobu kratší než stanovenou (podle § 86 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů) nebo neodpracoval v měsíci všechny pracovní směny, náleží minimální mzda pouze ve výši odpovídající odpracované době.

Životní minimum bylo do systému státní sociální ochrany zavedeno zákonem č. 463/1991 Sb., o životním minimu, a zákonem č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti. Životní minimum vymezuje výši nezbytných finančních prostředků pro domácnost k dočasnému zajištění základních životních potřeb jejích členů na velmi skromné úrovni. Životní minimum je kritériem, jehož hlavní funkcí je posouzení příjmové nedostatečnosti pro potřeby sociální ochrany občana nebo rodiny. Pokud čisté peněžní příjmy nedosahují životního minima a není možné je zvýšit vzhledem k věku, zdravotnímu stavu nebo z jiných vážných důvodů vlastním přičiněním, je státem poskytována pomoc formou dávek sociální péče na základě zákona č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, které doplňují nedostatečný příjem zpravidla do výše životního minima (viz MPSV na www.mpsv.cz).

Životní minimum má velký význam v systému dávek státní sociální podpory. Je využíváno při zjišťování nároku na některé dávky i pro výpočet většiny dávek. Životní minimum je využíváno i v systému hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, pro zvýšení důchodu při bezmocnosti, v soudní praxi např. pro stanovení alimentární povinnosti, v praxi peněžních institucí jako kritérium pro poskytování hypotečních úvěrů apod.

Definice životního minima je „Životní minimum je společensky uznanou minimální hranicí příjmu, pod níž nastává stav hmotné nouze“ (viz Ministerstvo práce a sociálních věcí na www.mpsv.cz). U životního minima je uplatňován princip jednotnosti výše částek na území celého státu. Částky životního minima jsou průběžně upravovány nařízením vlády podle vývoje spotřebitelských cen, aby byla zachována jejich reálná hodnota. Až do roku 2001 byly upravovány, pokud vývoj spotřebitelských cen vzrostl od poslední úpravy částek životního

minima alespoň o 5 %. Po změně valorizační podmínky je možné částky životního minima upravovat každoročně vždy od 1. ledna podle skutečného růstu spotřebitelských cen za stanovené rozhodné období. Při mimořádně vysokém nárůstu spotřebitelských cen alespoň o 10 % je může vláda zvýšit také mimo termín pravidelné valorizace. V případě, kdy je inflace nižší než 2 %, nemusí vláda částky životního minima v pravidelném termínu zvyšovat.

Konstrukce životního minima je založena na skladebném principu, který umožňuje rozlišovat jakýkoliv typ domácnosti. Obsahuje dvě složky – částku na zajištění výživy a ostatních osobních potřeb občana (ta je diferencovaná podle věku) a částku na zajištění nezbytných nákladů na domácnost (diferencovanou podle velikosti domácnosti). Celkové životní minimum je součtem všech částek na osobní potřeby jednotlivých členů domácnosti a jedné částky na společné potřeby na domácnost.

Částky životního minima prošly od roku 1991 mnoha valorizacemi, jejich vývoj je uveden v následujících dvou tabulkách (zvláště je uvedeno životní minimum na osobní potřeby občana a životní minimum na úhradu nutných nákladů na domácnost) :

Tab. 3. Vývoj měsíčních částek životního minima na osobní potřeby občana

| Platnost od : | Dítě do 6let | Dítě 6-10 let | Dítě 10-15 let | Nezaopatřené dítě 15-26 let | Ostatní osoby |
|---------------|--------------|---------------|----------------|--------------------------------|---------------|
| 28.11.1991 | 900 | 1000 | 1200 | 1300 | 1200 |
| 1.3.1993 | 1020 | 1130 | 1360 | 1470 | 1360 |
| 1.2.1994 | 1120 | 1240 | 1500 | 1620 | 1500 |
| 1.1.1995 | 1230 | 1360 | 1620 | 1780 | 1680 |
| 1.1.1996 | 1320 | 1460 | 1730 | 1900 | 1800 |
| 1.10.1996 | 1410 | 1560 | 1850 | 2030 | 1920 |
| 1.7.1997 | 1480 | 1640 | 1940 | 2130 | 2020 |
| 1.4.1998 | 1560 | 1730 | 2050 | 2250 | 2130 |
| 1.4.2000 | 1600 | 1780 | 2110 | 2310 | 2190 |
| 1.10.2001 | 1690 | 1890 | 2230 | 2450 | 2320 |
| 1.1.2005 | 1720 | 1920 | 2270 | 2490 | 2360 |

Pramen : Ministerstvo práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz)

Tab. 4. Vývoj měsíčních částek životního minima na domácnost

| Platnost od : | Domácnost jednotlivce | Domácnost dvoučlenná | Domácnost 3-4 členná | Domácnost 5 a vícečlenná |
|---------------|-----------------------|----------------------|----------------------|--------------------------|
| 28.11.1991 | 500 | 650 | 800 | 950 |
| 1.3.1993 | 600 | 780 | 960 | 1140 |
| 1.2.1994 | 660 | 860 | 1060 | 1260 |
| 1.1.1995 | 760 | 1000 | 1240 | 1400 |
| 1.1.1996 | 860 | 1130 | 1400 | 1580 |
| 1.10.1996 | 970 | 1270 | 1570 | 1770 |
| 1.7.1997 | 1020 | 1330 | 1650 | 1860 |
| 1.4.1998 | 1300 | 1700 | 2110 | 2370 |
| 1.4.2000 | 1580 | 2060 | 2560 | 2870 |
| 1.10.2001 | 1780 | 2320 | 2870 | 3230 |
| 1.1.2005 | 1940 | 2530 | 3140 | 3520 |

Pramen : Ministerstvo práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz)

2.3 Historie uplatňování minimální mzdy v Československu a 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 počátku 90.let XX.stol. (přesněji řečeno od r.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 (Průcha, 2004, 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 zabývaly některé výzkumné ústavy (např. Výzkumný ústav sociálního zabezpečení v Praze nebo 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 Výzk.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. Na základě návrhu Federálního ministerstva práce a sociálních věcí schválila federální vláda s platností od 1.10.1990 minimální důchod pro jednotlivce 1200 Kčs, a pro dvojici 2000 Kčs. Východiskem byla částka, nutná na úhradu nejzákladnějších životních potřeb osaměle žijícího důchodce v cenách roku 1988 (Barošová, 2005, s. 27).

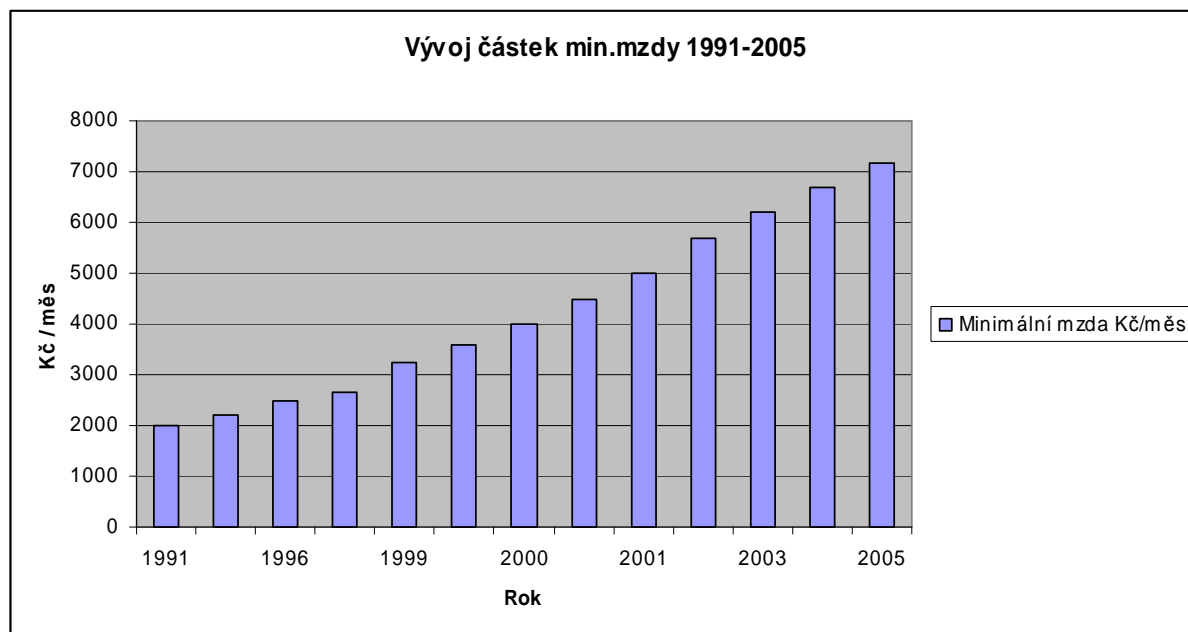
Je třeba ještě doplnit, že toto první stanovení výše minimální mzdy bylo realizováno bez hlubší analýzy vztahu této částky k mzdové hladině (především k průměrné mzdě, ale i k mzdové distribuci) i bez přihlédnutí k dalším minimálním příjmovým veličinám. Zákonem stanovená výše životního minima totiž ještě nebyla přijata, teprve se připravovalo její přijetí (uskutečněno na podzim 1991). Zároveň se projevoval výrazně 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 Kčs 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 (Baštýř, 2005, s.13).

Vývoj nominálních částek minimální mzdy je zachycen v následující tabulce a grafu. V období let 1991 - 2005 byla minimální mzda valorizována již dvanáctkrát, nejčastěji vždy k začátku kalendářního roku, v letech 1999 a 2000 mimořádně i k 1.červenci :

Tab.5. Vývoj částek minimální mzdy v letech 1991 - 2005

| Platnost od : | Částka Kč/měsíc | 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 |

Pramen : Ministerstvo práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz)



Graf č. 3. (Pramen : Ministerstvo práce a sociálních věcí)

Zvyšování částek minimální mzdy probíhalo sice po celé období od roku 1991 do 2005, ale toto zvyšování bylo značně nepravidelné. Hned v roce 1992 se minimální mzda zvýšila oproti roku 1991 o 10 %, ale potom se další zvyšování na několik let zcela zastavilo. Teprve v roce 1996 byla částka min.mzdy znovu valorizována (o 13 % proti roku 1992), přesto ve druhé polovině 90.let začala výše minimální mzdy výrazně zaostávat za růstem průměrných mezd v národním hospodářství. Toto zaostávání bylo potom hlavní příčinou mimořádných

valorizací částek minimální mzdy v letech 1999 a 2000, kdy min.mzda byla zvýšena vždy k 1.lednu a ještě k 1.červenci.

V posledních několika letech (2003-2005) se každoročně zvyšuje částka minimální mzdy asi o 7-8 %. Tento růst je poněkud vyšší, než je doporučovaný růst minimální mzdy podle analýzy Výzkumného práce a sociálních věcí v Praze : „...Souhrnně lze dynamiku statutární mzdy blížící se optimu vymezit pásmem růstových indexů 1,055 a 1,060...“ (Baštýř, 2005, s.31). Dokonce pro malé podniky je doporučeno jako optimální ještě nižší tempo meziročního růstu – jen asi o 5,5 % ročně (tamtéž).

Souhrnný vývoj minimální mzdy je zachycen v následující tabulce :

Tab.6. Dynamika zvyšování minimální mzdy v letech 1991-2005

| Platnost od : | Částka Kč/měsíc | Částka 1991 = 100 | Předch.rok=100 |
|---------------|-----------------|-------------------|----------------|
| 1.2.1991 | 2000 | 100,00 | - |
| 1.1.1992 | 2200 | 110,00 | 110,00 |
| 1.1.1996 | 2500 | 125,00 | 113,63 |
| 1.1.1998 | 2650 | 132,50 | 106,00 |
| 1.1.1999 | 3250 | 162,50 | 122,64 |
| 1.7.1999 | 3600 | 180,00 | 110,77 |
| 1.1.2000 | 4000 | 200,00 | 111,11 |
| 1.7.2000 | 4500 | 225,00 | 112,50 |
| 1.1.2001 | 5000 | 250,00 | 111,00 |
| 1.1.2002 | 5700 | 285,00 | 114,00 |
| 1.1.2003 | 6200 | 310,00 | 108,77 |
| 1.1.2004 | 6700 | 335,00 | 108,06 |
| 1.1.2005 | 7185 | 359,25 | 107,23 |

Pramen : výpočet podle tab. 5.

2.4 Minimální mzda v mezinárodním kontextu

Velmi obecně lze říci, že v zemích, kde se institut minimální mzdy uplatňuje, jsou používány institucionálně i metodicky různé mechanismy jeho utváření. Vpodstatě je ale lze rozdělit na dvě hlavní skupiny (viz např. Chomátová, 2003, nebo Cahuc, Zylberger, 2004) :

- 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.

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 častější (uplatňuje ho 18 z 25 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 státu),
 - 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 subminimálními („hladovými“) mzdami – ženy, mladiství, starší pracovníci, nekvalifikovaní 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 (tj. devět zemí původní EU-15), a dále Česká republika, Estonsko, Maďarsko, Malta, Litva, Lotyšsko,

Polsko, Slovensko a Slovinsko (tj. všechny země nově přistoupivší v roce 2004). Samozřejmě částky zákonné minimální mzdy se od sebe v jednotlivých zemích velmi liší – v zemích původní EU-15 jsou většinou podstatně vyšší, než v „nových“ členských zemích EU (výjimkou je Slovinsko, jehož částka minimální mzdy je srovnatelná s Portugalskem a Španělskem).

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 v roce 2005 :

Tab.7. Minimální mzda ve vybraných zemích Evropské unie v roce 2005

| Země | Částka minimální mzdy (v Euro) |
|----------------|--------------------------------|
| Lucembursko | 1467 |
| Nizozemsko | 1265 |
| Belgie | 1210 |
| Irsko | 1183 |
| Francie | 1197 |
| Velká Británie | 1197 |
| Španělsko | 598 |
| Slovinsko | 466 |
| Maďarsko | 232 |
| Polsko | 205 |
| Litva | 145 |
| Slovensko | 167 |

Pramen : Ministerstvo práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz)

Konkrétní systémy uplatňování zákona o minimální mzdě ve vybraných zemích jsou uvedeny v následujícím stručném přehledu (Chomátová, 2003) :

Belgie

Koncepce minimální mzdy byla zavedena v roce 1975 společně s deklarací Kolektivní úmluvy o práci. Minimální měsíční mzda – garantovaný příjem (Revenue Minimum Mensuel Moyen Garanti - RMMMG) představuje nepodkročitelné minimum, a slouží jako základ pro kolektivní vyjednávání, ve kterém může být dohodnuta vyšší minimální mzda vyplácená v jednotlivých odvětvích.

RMMMG je stanovováno na základě dohody sociálních partnerů. Vyplácení nižší mzdy je nezákonné, dodržování zákona je kontrolováno inspektoráty práce. Minimální mzda je platná

pro všechny zaměstnance starší 21 let pracující na plný úvazek v privátním sektoru, min.mzda ve veřejném sektoru je řešena jinými předpisy. Mzda je automaticky valorizována na základě růstu spotřebitelských cen.

Francie

Minimální mzda (Salaire Minimum Interprofessionel de Croissance – SMIC) byla stanovena již v roce 1950. Je v zásadě stanovena jako hodinová sazba, vztahuje se na všechny zaměstnance starší 18 let ve všech odvětvích národního hospodářství. Dodržování zákona namátkově kontrolují inspektoři.

SMIC je valorizována automaticky v závislosti na pohybu cen, zároveň je ale upravována každoročně k 1.červenci po konzultaci s tripartitním orgánem.

Nizozemsko

Minimální mzda je zde konstruována jako měsíční nebo týdenní, tradičně též jako tzv.rodinná mzda. Je stanovena vládou, je to i oficiální příjmová hranice chudoby – odvozují se od ní sociální dávky.

Ministerstvo sociálních věcí a zaměstnanosti může povolit vyplácení nižší sazby min.mzdy v určitých odvětvích, podnicích nebo dokonce povoláních, pokud by byly ekonomicky ohroženy. Tuto situaci ale musí konzultovat se všemi zúčastněnými stranami.

Min.mzda je valorizována dvakrát ročně (k 1.1. a 1.7.) podle pohybu průmyslových mezd, pokud nerostou příliš rychle. Systém minimální mzda je přehodnocován každé čtyři roky (poslední revize proběhla v r.2003).

Irsko

Minimální mzda byla zavedena až v roce 2000 jako mzda hodinová. Předtím bylo Irsko jedinou zemí EU, která neuplatňovala žádnou formou institut minimální mzdy.

Minimální mzda se vztahuje na všechny „zkušené“ pracovníky, nižší sazby jsou uplatněny pro pracovníky mladší 18 let, případně pro pracovníky starší 18 let v prvním zaměstnání.

Podnik může být zbaven povinnosti na 3-12 měsíců vyplácet minimální mzdu v plné výši soudem (Labour Court), pokud prokáže ekonomické těžkosti a finanční problémy.

Dodržování předpisu kontroluje Ministerstvo podnikání, obchodu a zaměstnanosti.

Španělsko

Legislativní úprava minimální mzdy existuje od roku 1963, významně byla změněna v roce 1980. Každý rok je královským dekretem stanovena minimální mzda pro všechny zaměstnance a odvětví. Stanovuje se jako roční minimum a skládá se ze 14 plateb.

Sazba minimální mzdy je platná pro všechny pracovníky bez ohledu na věk, nejsou ani stanoveny odlišné sazby podle délky praxe.

Od výše minimální mzdy jsou odvozeny výše podpory v nezaměstnanosti a mzdy učňů.

Maďarsko

Minimální mzda byla zavedena v roce 1988, vztahuje se na všechny zaměstnance bez ohledu na věk. Je stanovena vládou po konzultaci se sociálními partnery. Měsíční částka je valorizována rozhodnutím vlády na základě doporučení tripartity.

Jako problém se zde jeví vliv minimální mzdy na neformální zaměstnávání (za minimální mzdu a nezdaněný doplatek), které je vedeno snahou snížit povinné odvody daně a sociálního pojištění.

Polsko

Pojem minimální mzdy byl zaveden od roku 1956, prošel od té doby několika změnami. V roce 1990 byla minimální mzda stanovena jako měsíční sazba pro všechny pracovníky na plný úvazek. Nižší sazby jsou uplatňovány pro zaměstnance v prvním zaměstnání.

Minimální mzda může být upravena v průběhu roku jednou nebo dvakrát v závislosti na růstu spotřebitelských cen.

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. existenci fungujících svazů zaměstnavatelů a svazů zaměstnanců, které soustřeďují 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 na tyto zaměstnance (Baštýř, 2005).

Následující tabulka ukazuje rozdíly mezi zeměmi, které uplatňují stanovení minimální mzdy prostřednictvím kolektivních smluv, v pokrytí zaměstnanců institutem minimální mzdy :

Tab.8. Podíl zaměstnanců, pokrytých minimální mzdou prostřednictvím kolektivních smluv ve vybraných zemích v roce 2004 (v %)

| Země | Míra pokrytí (v %) |
|------------------|--------------------|
| Dánsko | 81-90 |
| Finsko | 90 |
| Itálie | 100 |
| Rakousko | 98 |
| SRN ¹ | 69 |

Poznámka : ¹ rok 2003

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

Německo

Mzdy jsou stanovovány kolektivními smlouvami mezi odborovým svazem a zaměstnavatelem v jednotlivých odvětvích nebo v individuálních pracovních smlouvách. Celostátně platná minimální mzda není uplatňována. Kolektivní smlouvy jsou sjednávány na federální nebo regionální úrovni, zpravidla s platností na dva až tři roky, mzdy v nich sjednané se upravují každoročně.

Minimální mzda je vyhlášována každoročně k 1.září, zvláště pro nové (východní část – bývalá NDR) a staré (západní část) spolkové země, platí pro pracovníky bez ohledu na věk (Chomátová, 2003).

Země Evropské unie se liší i podílem minimální mzdy na hrubé průměrné mzdě. Zvláště výrazný rozdíl je mezi „starými“ a „novými“ členy EU : zatímco u „nových“ členů Evropské

unie „...průměrná mzda se blíží trojnásobku minimální mzdy, u „původních“ členů je zhruba jejím dvojnásobkem...“ (Chomátová, 2003, s.44).

Ve „starých“ členských zemích EU se též realizuje – sice diferencovaně, ale přesto zvláště proti některým „novým“ členským zemím výrazně – odstup čisté minimální mzdy a částky životního minima (a to jak životního minima jednotlivce, tak i životního minima vícečetných rodin). Obecně tímto způsobem jednotlivé státy zajišťují motivační a ekonomické funkce minimální mzdy – tj. vyšší motivaci k práci a aktivnímu hledání práce oproti životu „na sociálních dávkách“.

Jako zajímavá iniciativa (vzešlá z akademicko-výzkumného prostředí, ale velmi vřele přijatá některými evropskými odborovými centrály), prezentovaná na mezinárodní konferenci k otázkám minimální mzdy v dubnu 2005 v Ženevě, jsou „Teze k evropské politice minimální mzdy“ (Theses for a European minimum wage policy na www.euro.fund.eu.int). Zde je totiž jako cílový podíl minimální mzdy na průměrné hrubé mzdě uváděno 60 %, v krátkodobém horizontu (není zde ale přesně specifikován) potom 50 %. Tyto „Teze“ jsou rozhodně důkazem, že diskuse o poměru minimální mzda / průměrná mzda v Evropě probíhá, i když reálná situace v jednotlivých zemích se zatím liší.

Tab.9. Minimální mzda jako podíl průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství ve vybraných zemích EU

| Země / rok | Min.mzda jako podíl prům.hrubé mzdy (v %) |
|-----------------------|---|
| Belgie (2002) | 46 |
| Francie (2002) | 46-48 |
| Řecko (2004) | 47 |
| Irsko (2004) | 51 |
| Velká Británie (2003) | 40 |
| Estonsko (2004) | 34 |
| Polsko (2004) | 36 |
| Maďarsko (2004) | 36 |

Pramen : Funk, Lesch, 2005, s.6.

Ostatní země

System stanovení minimální mzdy zákonnou normou je uplatněn i ve **Spojených státech amerických**.

V USA vlastně historie minimální mzdy upravené zákonem začíná : v roce 1912 byl poprvé přijat zákon o minimální mzdě ve státě Massachusetts, v následujících deseti letech tuto snahu o regulaci mezd následovalo dalších deset států Spojených států amerických (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 (v roce 1938 byla částka minimální hodinové mzdy stanovená zákonem 0,25 \$). 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. McConnel, Brue, Macpherson, 2003 nebo Cahuc, Zylberberg, 2004). Celý systém je ještě komplikovanější tím, že mnoho regionů (zvláště velkých měst – např. Boston, San Jose, New Haven aj.) přijímá tzv. „living wage“ nad rámec zákonné federální minimální mzdy. Tato regulace potom slouží k úpravě minimálních mezd municipálních zaměstnanců nebo zaměstnanců firem, které mají obchodní vztahy s municipalitou (s městem) (Borjas, 2005, s.146).

Je možné ještě dodat, že v USA není uzákoněno automatické zvyšování částky minimální mzdy v závislosti na inflaci nebo růstu produktivity, takže v obdobích mezi jednorázovými rozhodnutími Kongresu o zvýšení min.mzdy se značně liší poměr minimální mzdy k ostatním (průměrným) mzdám (Borjas, 2005, s.136).

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

I když se dostupné statistické údaje v různých pramenech liší, není bez zajímavosti se též zastavit u podílu pracovníků odměňovaných minimální mzdou na celkovém počtu pracovníků v národním hospodářství.

Jako nejlepší pro mezinárodní srovnání byly vybrány údaje Eurostatu za rok 2002 (poslední rok, za který jsou srovnatelné údaje k dispozici) :

Tab.10. Podíl pracovníků v nár.hospodářství odměňovaných minimální mzdou ve vybraných zemích (v roce 2002)

| Země | Podíl prac.s min.mzdou (v %) |
|-----------------|------------------------------|
| Velká Británie | 1,9 |
| Česká republika | 2,0 |
| Polsko | 4,0 |
| Nizozemsko | 2,3 |
| Maďarsko | 11,4 |
| Francie | 14,0 |
| Lucembursko | 15,1 |
| USA | 1,5 |

Pramen : Minimum Wages EU Member States, Candidate Countries and the US, *Statistics in focus* , 2004, No.10. Eurostat.

Z výše uvedených údajů a údajů o částkách minimální mzdy není potom překvapením, že vysoký podíl pracovníků odměňovaných minimální mzdou je v Lucembursku – tj. v zemi, která ze zemí Evropské unie má částku minimální mzdy nejvyšší. V Lucembursku je výše minimální mzdy přehodnocována každé dva roky, a při valorizaci se bere v úvahu pohyb průměrných mezd (při výpočtu se vylučují nejvyšší a nejnižší výdělků), tj. mzdové rozpětí v ekonomice není tak široké. Na druhé straně ale jistým překvapením může být malý podíl pracovníků s minimální mzdou v Nizozemsku – právě při porovnání částky minimální mzdy s Lucemburskem je tento rozdíl velmi markantní.

Tyto údaje ale nelze přeceňovat, protože jejich vypovídací schopnost může být omezena dalšími skutečnostmi : nevypovídají o mzdových hladinách jednotlivých zemí, není v nich zachycen ani vztah minimální mzdy a ostatních minimálních příjmových veličin, mohou být zkresleny i různým podílem pracovníků, pobírajících minimální mzdu a pracujících na zkrácený úvazek apod.

Nicméně jistou varující skutečností může být, že výše uvedený zdroj (Eurostat) uvádí, že se ve všech zemích liší podíl žen a mužů, pracujících za minimální mzdu. Podíl žen je ve všech sledovaných zemích téměř vždy podstatně vyšší, výjimkou je Polsko a Maďarsko, kde je tato situace opačná. Největší rozdíl mezi podílem mužů a žen, pracujících za minimální mzdu je ve Velké Británii, Nizozemsku, na Maltě, v Portugalsku a v České republice. V těchto zemích pracuje za minimální mzdu dvojnásobně více žen než mužů :

Tab.11. Podíl mužů a žen odměňovaných minimální mzdou ve vybraných zemích (v roce 2002)

| Země | Podíl celkem (v %) | Podíl mužů (v %) | Podíl žen (v %) |
|-----------------|---------------------------|-------------------------|------------------------|
| Velká Británie | 1,9 | 1,4 | 2,7 |
| Česká republika | 2,0 | 1,1 | 2,8 |
| Polsko | 4,0 | 4,0 | 3,9 |
| Nizozemsko | 2,3 | 1,8 | 4,2 |
| Maďarsko | 11,4 | 13,1 | 9,6 |
| Portugalsko | 4,0 | 2,5 | 6,3 |
| Lucembursko | 15,1 | 13,0 | 19,0 |
| USA | 1,5 | 1,2 | 2,0 |

Pramen : Minimum Wages EU Member States, Candidate Countries and the US, *Statistics in focus* , 2004, No.10. Eurostat.

3 MINIMÁLNÍ MZDA V EKONOMICKÉ TEORII V PROTIKLADU K VÝSLEDKŮM EMPIRICKÝCH VÝZKUMŮ

Konvenční závěry ekonomické teorie, týkající se dopadů zákonné minimální mzdy na trh práce, lze shrnout následovně (viz podrobněji např. Borjas, 2005, Cahuc, Zylberger, 2004, McConell, Brue, Macpherson, 2003, ale i starší teoretické monografie Kerr, Staudohar, 1994, Ehrenberg, Smith, 1994 nebo Ashenfelter, 1999 a Ashenfelter, Card, 1999, z českého prostředí např. Holman, 1999 nebo Soukupová, Hořejší, Macáková, Soukup, 2003) :

- Minimální mzda nemůže zvýšit zaměstnanost, naopak ji spíše snižuje, 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 mnohostranných dopadů na trh práce i podniky samotné (od dopadů na úroveň zaměstnanosti obecně, přes zkoumání vlivu konkrétní výše minimální mzdy na rozhodování podniků, vliv na zaměstnanost mladistvých, souvislostí s pracovní dobou, s dalšími příjmy pracovníků, ale i např. vlivů minimální mzdy na ekonomický růst, ale i jiné) 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 (přitom mnoho evropských autorů nepublikuje výsledky svých výzkumů v odborných časopisech, vydávaných v Evropě, ale právě v časopisech v zámoří). Zdá se, že již od roku 1938, kdy byl v USA přijat federální zákon o minimální mzdě (Fair Labor Standards Act), je její působení v liberální ekonomice nepřetržitým objektem zájmu nejen ekonomických výzkumů, ale i permanentním předmětem diskusí, vedených více či méně objektivně v odborném tisku (viz 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 v posledních pěti letech (2001-2005) v časopisech ve Velké Británii. Tato situace byla jednoznačně vyvolána přijetím zákona o minimální mzdě ve Velké Británii v roce 1999 a tedy prvními reakcemi odborníků (akademické fronty i podnikatelů), ale i laické veřejnosti na tuto státní intervenci.

Vzhledem k tématu disertační práce není možné se zaměřit na všechny (zatím) popsané výsledky empirických výzkumů souvislostí minimální mzdy s trhem práce a podniky. Přednostně je tedy vybrána oblast dopadu minimální mzdy obecně na úroveň zaměstnanosti, oblast dopadu minimální mzdy na podniky a – spíše pro zajímavost - na zaměstnanost mladistvých (mládeže).

Záměrně zcela opominuty jsou ty ekonomické názory, které minimální mzdu zcela odmítají jako cizorodý prvek ve svobodném tržním hospodářství. Tj. ty, které vnímají minimální mzdu jako státní zásah, který ekonomice jednoznačně škodí (Rothbard, 2001).

3.1 Dopad minimální mzdy na úroveň zaměstnanosti

Oblast dopadu zákonné minimální mzdy na zaměstnanost je předmětem velkého zájmů ekonomů již od 40.let XX.století (velmi obsáhlá, podrobná a přehledná bibliografie do 90. let je např. uvedena v 3B dílu Ashenfelter, Card, 1999).

Zvláštní pozornost vyvolává vždy dopad jednorázového zvýšení minimální mzdy na úroveň zaměstnanosti:

V roce 1992 publikoval Card výsledky svého výzkumu v Kalifornii (Card, 1992a). Zde se zvýšila minimální (hodinová) mzda v červnu 1988 z 3,35 \$ na 4,25 \$. 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 v roce 1992 (z 4,25 \$ na 5,05 \$ / hod.) 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 (4,25 \$), 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 zaměstnanost nesnížilo, ale dokonce rok po zvýšení minimální mzdy byla zaměstnanost pomocných pracovníků ve fast-food restauracích vyšší. Zároveň se neprokázal 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 v další studii Carda a Kruegera, kteří nakonec ke kontrolnímu výzkumu také použili výplatní listiny na stejném vzorku fast-food restaurací, jsou potvrzeny jejich předchozí výsledky (Card, Krueger 2000).

Ke stejně rozporuplným výsledkům docházejí i jiné výzkumy :

Machin a Manning zkoumali vliv minimální mzdy na zaměstnanost na začátku 90.let ve Velké Británii (Machin, Manning 1994). Jejich závěry jsou konzistentní se závěry výzkumů Carda a Kruegera – i oni totiž vyslovují názor, že minimální mzda má buď žádný nebo dokonce pozitivní efekt na zaměstnanost.

Sobel dokonce podotýká (Sobel, 1999), že minimální mzda hraje významnou roli v procesu vytažení rodin nízkopracujících dělníků z chudoby. Na podobný pozitivní vliv na dělníky, placené minimální mzdou, poukazují i Smith a Vavrichek (1992).

K velmi podobnému závěru dochází i Saget (Saget, 2001) pro podmínky rozvojových zemí : zatímco dopad minimální mzdy na zaměstnanost je dle závěrů této studie téměř nepodstatný, minimální mzda může napomoci eliminovat chudobu.

Rodgers a Rubery se dokonce domnívají, že minimální mzda může zlepšit pozici diskriminovaných skupin pracovníků snížením málo placené práce a podpořit spravedlnost (Rodgers, Rubery, 2004). Zavedení (statutární) minimální mzdy, která by byla jednotná pro všechny skupiny pracovníků může – dle nich - nastolit „ideologii rovnosti“, ve které nebude místo pro diskriminaci různých dělníků.

K závěru, že nelze prokázat negativní vliv minimální mzdy na zaměstnanost (ale zároveň k jednoznačnému potvrzení stlačení mzdové distribuce), docházejí na základě analýzy dat ve Velké Británii z let 1975-1992 i Dickens, Machin a Manning (1999). Opatrnější závěry formulovali Machin a Manning ve své studii na základě zkoumání trhu práce ve Francii, Nizozemí, Španělsku a Velké Británii (Machin, Manning 1997). Zde mluví spíše o vyrovnávacím dopadu minimální mzdy na příjmovou distribuci pracujících domácností.

K závěrům, že minimální mzda má „malý“ vliv na zaměstnanost, ale „prokazatelný“ vliv na zvyšování příjmů nízkopříjmových pracovníků v USA, docházejí i Wolfson a Belman (2004). Jako podklad pro jejich názor jim posloužila analýza velmi dlouhé časové řady (z let 1947-1997) U.S.Bureau of Labor Statistics.

Jako „přirozený experiment“ posloužilo pro několik autorů i jednorázové zvýšení minimální mzdy v Portoriku v roce 1987 (z původních 1,1 \$ na 3,35 \$ / hod.). K vlivu tohoto zvýšení přistoupila ještě skutečnost, že tato nová částka minimální mzdy tvořila v Portoriku 63% průměrné mzdy ve zpracovatelském průmyslu, zatímco v USA to bylo pouze 34%. Nicméně vliv těchto skutečností je opět různými autory interpretován zcela odlišně : zatímco jedni tvrdí, že zaměstnanost v Portoriku se v jejich důsledku snížila až o 9%, jiní jsou velmi ve svých závěrech opatrní a domnívají se, že úroveň zaměstnanosti se v zásadě nezměnila (Borjas, 2005, s.145).

Jako podobný „přirozený experiment“ je interpretováno i zvyšování zákonné minimální mzdy v západní Austrálii v letech 1994-2001 a porovnání jeho vlivu na zaměstnanost s ostatními regiony Austrálie, kde zákonná minimální mzda nerostla (Leigh, 2004). Tato studie dochází k jednoznačnému – prokazatelnému - názoru, že zvyšování minimální mzdy vedlo ke snížení zaměstnanosti.

Skutečnost, že nízkopříjmoví pracovníci jsou minimální mzdou zasaženi více než pracovníci s vyššími mzdami, je zmíněna ve stati Neumarka, Schweitzera a Waschera (2004). Tito autoři zde docházejí k názoru, že zaměstnanost nízkopříjmových pracovníků i jejich pracovní doba klesá, klesá i výdělek, a tak může minimální mzda přispět ke zvýšení chudoby.

I výsledky jediného výzkumu, který se zabýval vlivem minimální mzdy na zaměstnanost u nás (Ericsson, Pytlíková, 2002), jsou spíše smíšené. Pro výzkum bylo použito statistického zpracování dat společnosti Trexima, s.r.o. v rámci Informačního systému o průměrných výdělcích (ISPV) prováděného pro Ministerstvo práce a sociálních věcí. Autoři konstatují, že na jednu stranu se zvýšení min.mzdy v ČR v letech 1998-1999 projevilo nárůstem v počtu zaměstnaných, a to zvláště ve firmách, které zaměstnávají relativně vyšší počet nízkopříjmových pracovníků. Na druhé straně další navýšení minimální mzdy v letech 1999-2000 nemělo na poptávku práci téměř žádný vliv. Pokud se ale „.....podíváme na firmy z hlediska typu firmy – ziskové či neziskové – a z hlediska velikosti firem, obdržíme poněkud jiný obrázek než při pohledu agregovaném. Nejvýrazněji se rozdílný výsledek projevuje v případě malých firem, které se jeví jako vůči zvyšování minimální mzdy zranitelnější.“ (tamtéž, s.615).

I když se analýzou vlivu minimální mzdy na zaměstnanost jmenovitě nezabývali, i Mickell, Nunziata a Ochel (2005) tvrdí, že obecně státní intervence na trhu práce nemohou vysvětlit nezaměstnanost v Evropě.

Zde je také možno zmínit i zajímavou stať Dolada, Felguerosa a Jimena (1997), kteří na vzorku dělníků s vyjednanými kolektivními smlouvami upozorňují na efekt „meče spravedlnosti“ („sword of justice“) odborů při kolektivním vyjednávání mezd.

Neméně zajímavou souvislost – vliv minimální mzdy na poskytování dalších zaměstnaneckých výhod (zdravotní pojištění, penzijní pojištění) – zkoumají Simon a Kaestner (2004). Nicméně jejich hypotéza, že zaměstnavatelé mohou reagovat na minimální mzdu (zvýšení minimální mzdy) tím, že sníží nemzdové výhody, se nepotvrdila.

K opačnému závěru nicméně dospěl Lee (2004) : sice připouští, že zvyšování minimální mzdy může snížit nezaměstnanost, ale domnívá se, že nakonec stejně poškodí dělníky

snížením různých výhod. Zaměstnavatelé – dle jeho názoru – mohou právě reagovat na zvyšování min.mzdy snížením (nebo zrušením) nemzdových zaměstnaneckých výhod.

Podobnou závislost (mezi mzdami a dalšími výhodami, v tomto případě 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.

3.2 Dopad minimální mzdy na podniky

Na úvod je třeba říci, že dopad zákonné minimální mzdy na podniky je sice předmětem zájmu jak odborné, tak podnikatelské veřejnosti, nicméně ne vždy jsou v publikovaných statích 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 (tradičně) je předmětem 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 o vlivu minimální mzdy na malé a střední podniky.

Např. Higgins (2005) upozorňuje, že po zvýšení částky minimální mzdy ve státech Florida, Illinois a New York v prvních měsících roku 2005 si hoteliéři (majitelé hotelů) stále více stěžují na neúměrný růst mzdových nákladů a předpovídají 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 velký vliv na zranitelnost i větší odolnost firem vůči zvyšování minimální mzdy, ale speciálně u malých firem lze pozorovat se zvyšováním minimální mzdy jistou tendenci k „neformálnímu chování“.

Reakci zaměstnavatelů na zvyšování částky minimální mzdy (nebo místní 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 (2005) po analýze situace na letišti v San Francisku konstatují, že v důsledku zvýšení living wage se 73% tamních nízkopracovaných zaměstnanců významně zvýšila mzda, ale zároveň vzrostly náklady (přepočtené na jednoho pasažéra letiště) na 1,42 \$. Zaměstnavatel toto zvýšení nákladů prokazatelně začal kompenzovat snahou o zvýšení pracovní morálky i o zvýšení produktivity práce (nebylo upřesněno, jakým způsobem byla produktivita práce počítána).

V podstatě ke statím podobného typu (tj. popis reakce zaměstnavatelů na zvyšování minimální mzdy v podobě úpravy různých dalších zaměstnaneckých výhod) lze přiřadit i stati již výše zmíněné – Simon, Kaestner (2004), Lee (2004) a Olson, (2002). Zvláštním případem je potom zkoumání vlivu zvýšení minimální mzdy na dobu zácviku (výcviku) dělníků (Fairris, Pedace, 2004). Ale ani 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 zaměstnavateli (podniky) ve 30 státech USA z počátku roku 2005 (Gurchiek, 2005). Tento průzkum se týkal očekávání zaměstnavatelů dalšího růstu federální/státní minimální mzdy. Někteří zaměstnavatelé vyjádřili totiž názor, že by bylo velmi vhodné, aby výše minimální mzdy byla diferencována podle velikosti podniku. O tom, že tento názor není v USA již zcela nevyslyšen, svědčí plán státu Minnesota, že v letech 2005-2006 bude zvyšovat státní minimální mzdu diferencovaně pro podniky, které mají do a nad 500 tis. \$ hrubých tržeb.

V Evropě se minimální mzdou a jejím dopadem na podniky velmi často v posledních několika letech zabývají ve Velké Británii. Není to v zásadě překvapením, protože Velká Británie, tradičně liberální stát s minimem státních intervencí do konkurenčního tržního prostředí, zavedla zákon o minimální mzdě v roce 1999, zažívá tedy v současných letech první období reakcí na tuto situaci i prvního hodnocení.

Reakce na zavedení a další zvyšování minimální mzdy ve Velké Británii jsou zatím spíše rozporuplné.

Berry (2005) provedl průzkum u 129 podniků (konkrétně na odděleních human resources a odděleních 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.

Naopak průzkum, provedený BBC odhaluje, že asi polovina podniků ve Velké Británii věří, že další zvyšování minimální mzdy jim ublíží a sníží jejich konkurenceschopnost (Thorp, 2005). Není ale překvapením, že na rozdíl od zaměstnavatelů toto zvyšování minimální mzdy vítají odbory.

U 48 podniků oboru činnosti „kadeřníci“ 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.

3.3 Dopad minimální mzdy na zaměstnanost mladistvých (mládeže)

Pro upřesnění je třeba říci, že v dostupných statích je skupina „mladistvých“ nebo „mládeže“ definována různě : spodní věková hranice se pohybuje obvykle mezi 14-16 lety, horní hranice věku této skupiny ale nikdy nepřekračuje 20 let.

Zatímco v dopadu minimální mzdy na úroveň zaměstnanosti obecně (i na podniky) jsou zatím názory autorů rozporuplné, v názoru na vliv minimální mzdy na zaměstnanost mladistvých (mládeže) se jednotliví autoři tolik neliší (i když opět existují výjimky – viz dále) Obvykle připouštějí negativní dopad minimální mzdy na zaměstnanost mladistvých, i když se liší v názoru na míru tohoto vlivu.

Již Brown, Gilroy a Kohen (1982) popisují významný vliv zvýšení minimální mzdy na zaměstnanost mladistvých : podle těchto autorů vede desetiprocentní zvýšení min.mzdy ke snížení zaměstnanosti mladistvých (do 20 let) o 1-3 %.

K podobným závěrům docházejí také Curie a Fallick (1996) na základě analýzy dat NLSY (National Longitudinal Survey of Youth) pro mládež ve věku 14-21 let. Dle těchto autorů se zaměstnanost mladých pracovníků, kteří pracovali za federální minimální mzdu, ve sledovaném období (1979-1987) snížila o 3 %.

Se závěry obou předchozích výzkumů je plně konzistentní i názor Browna (1999), který na základě zkoumání elasticity zaměstnanosti mladistvých dochází k závěru, že desetiprocentní zvýšení minimální mzdy snižuje zaměstnanost této věkové skupiny o 1-3 %.

Jako „statisticky významný“ popisují negativní dopad na zaměstnanost mladistvých i Bazen a Skourias (1997) na základě analýzy zaměstnanosti mladistvých ve Francii před a po zvýšení minimální mzdy v červnu 1981 (minimální mzda byla tehdy zvýšena o 10 %).

I když Dolado, Kramarz, Machin a další (1996) nejsou ve svých závěrech tak striktní, přesto i oni připouštějí, že minimální mzda snižuje zaměstnanost mladých pracovníků (zatímco zaměstnanost ostatních může zvýšit).

Pereira (2003) ve své stati analyzuje situaci v Portugalsku, kde byla v roce 1987 zvýšena minimální mzda pro mladistvé pracovníky (18-19 let) o 49,3 %. Toto prudké zvýšení bylo užito jako „přirozený experiment“ pro zachycení vlivu na zaměstnanost v této věkové skupině. Jednoznačným závěrem je, že toto zvýšení min.mzdy podstatně snížilo zaměstnanost mladistvých (18-19 letých), ale zvýšilo zaměstnanost ve věkové skupině 20-25 letých (tito pracovníci totiž často nahrazovali propuštěné pracovníky mladší).

Zavodny (2000) má svůj výzkum založen na analýze dlouhé časové řady (1979-1994) Current Population Survey (CPS) věkové skupiny 16-19 letých. Poněkud opatrným závěrem tohoto výzkumu je, že zvýšení minimální mzdy může snížit pravděpodobnost nástupu do zaměstnání více než pravděpodobnost setrvání v zaměstnání.

Data 17 zemí OECD v letech 1975-2000 podrobili výzkumu Neumark a Wascher (2004) a i oni docházejí k závěru, že minimální mzda vyvolává snížení zaměstnanosti mladistvých. Upozorňují ale na skutečnost, že tento vliv byl mnohem menší v těch zemích, kde jsou pro mladistvé zavedeny subminimální mzdy. Zároveň vyšší odborová organizovanost a restriktivnější pracovní standardy negativní vliv minimální mzdy zesilovaly.

K naprosto odlišným závěrům, které se týkají vlivu minimální mzdy na zaměstnanost mladistvých, dochází ale Card (1992a, 1992b). Nejdříve při analýze dat z Kalifornie v letech 1987-1989 konstatuje, že navzdory konvenčním předpovědím zvýšení minimální mzdy nevedlo ke snížení zaměstnanosti mladistvých (Card, 1992a), a dále dokonce tvrdí, že nejen, že neexistuje důkaz snížení zaměstnanosti mladistvých v důsledku zvýšení minimální mzdy, ale dokonce ani nejsou zaznamenány změny v opouštění škol mladistvými, pokud je minimální mzda zvýšena (Card, 1992b).

3.4 Shrnutí, komentář k protikladům ekonomické teorie a výsledků výzkumů

Je velmi nesnadné shrnout výše uvedené výsledky empirických výzkumů – právě pro jejich různost závěrů. Jaké mohou být důvody širokého spektra závěrů výzkumů vlivu minimální mzdy na podniky a trh práce, zvláště při zkoumání vlivů minimální mzdy na úroveň zaměstnanosti? Případně - bylo by možné očekávat i v České republice tak smíšené výsledky výzkumů?

Zdá se, že jedním z důvodů různých závěrů empirických výzkumů může být skutečnost, že rozdíl mezi minimální mzdou a průměrnou mzdou ve sledovaných zemích (USA a země 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. V USA např. ke všemu tomuto ještě přispívá, že mnoho regionů (a zvláště velkých měst) ještě přijímá tzv. „living wage“ nad rámec zákonné minimální mzdy. Tj. menší zvýšení minimální mzdy již potom nemá příliš velký dopad (ať kladný nebo záporný) na úroveň zaměstnanosti.

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.

Domnívám se navíc, že situace v každé jednotlivé zemi, kde probíhá výzkum o vlivu minimální mzdy na podniky nebo na úroveň zaměstnanosti, je odlišná (např. daná aktuální ekonomickou úrovní, ale i fází ekonomického a volebního cyklu apod.). Je tedy už velmi obtížné porovnávat výchozí podmínky výzkumů. Z nich potom mohou pramenit i různé závěry. Nepominutelnými důvody různosti závěrů může být i odlišná metodologie, užitá při jednotlivých výzkumech (od získávání výzkumných dat až po jejich zpracování a interpretaci výsledků).

I přes skromnost výzkumných závěrů v České republice je velmi pravděpodobné, že zde je situace zatím poněkud odlišná. V první řadě jsou totiž odlišné podmínky, ve kterých je zákonná minimální mzda uplatňována. Lze očekávat, že nižší částka minimální mzdy v poměru ke mzdě průměrné, a tím výraznější rozdíl mezi minimální a průměrnou mzdou, dále nevýrazný rozdíl mezi minimální mzdou a životním minimem jednotlivce (dokonce převýšení životního minima vícečetné rodiny nad čistou mzdou výdělečně činných členů rodiny), to vše spojeno navíc s poměrně rozšířenou „neformální“ prací (i když rozsah této práce zatím nebyl u nás dostatečně popsán) a s vysokým dodatečným zdaněním práce (sociální a zdravotní pojištění, placená zaměstnavatelem) bude mít na úroveň zaměstnanosti (i nezaměstnanosti) větší vliv, než v zemích, kde tyto charakteristiky jsou nevýznamné nebo méně významné. I když podniky (či podnikatelé) si ústně nebo v různých anketách na minimální mzdu často stěžují, zatím spíše nacházejí (spolu se zaměstnanci) možnosti, jak dodatečné náklady práce snížit, a tím zaměstnanost udržet na stejné nebo podobné úrovni.

V nejbližší budoucnosti (cca během dvou až čtyř let) bude velmi zajímavé sledovat situaci, pokud se minimální mzda v ČR opět zvýší, ale zároveň se nebude zvyšovat životní minimum jednotlivce, jaký tato skutečnost bude mít na trh práce i podniky dopad.

4 POSTAVENÍ MINIMÁLNÍ MZDY VE MZDOVÉ DISTRIBUCI PODNIKATELSKÉ SFÉRY V ČESKÉ REPUBLICE

Pro oblast mezd, a tedy i mzdové distribuce, existují v České republice poměrně rozsáhlá zjišťování prostřednictvím oficiální statistiky (především Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí).

Český statistický úřad provádí běžná zjišťování pomocí statistického výkaznictví (zvláště pro potřeby mzdové politiky), nicméně potřeba hlubších analýz ve mzdové oblasti vedla k přípravě strukturální statistiky výdělků zaměstnanců, založené na výběrových šetřeních. Protože tato strukturální výběrová šetření jsou obsáhlá (pokrývají všechna odvětví národního hospodářství a ekonomické subjekty nad 10 zaměstnanců), a výsledky jsou pravidelně publikovány, následující analýza bude vycházet z těchto šetření jako z nejstabilnějšího a nejvalidnějšího zdroje informací.

4.1 Charakteristika Informačního systému o průměrném výdělku v České republice

Informační systém o průměrném výdělku (dále jen ISPV) je jedním ze subsystémů Informačního systému o ceně práce. Systém ISPV pravidelného monitorování výdělkové úrovně zaměstnanců v České republice a jednotlivých regionech probíhá formou statistického šetření. Výdělková úroveň se zjišťuje na základě průměrných hodinových výdělků, vyplacené mzdy a odpracované doby jednotlivých zaměstnanců za sledované období. Šetření je pod názvem "Čtvrtletní šetření o ceně práce" zařazeno do programu statistických zjišťování, vyhlášených Českým statistickým úřadem ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok. Gestorem šetření je Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracovatelem potom společnost Trexima, s.r.o.. ISPV doplňuje státní statistiku práce, realizovanou Českým statistickým úřadem, detailním pohledem na situaci u jednotlivých pracovních pozicí.

ISPV poskytuje další zdroj informací o výdělcích v České republice. Výkaznictví ČSÚ, jako tradiční zdroj, sbírá údaje o evidenčním počtu zaměstnanců a vyplacených mzdách za ekonomický subjekt a publikuje průměrné mzdy v členění podle firemních charakteristik. Naproti tomu primárním výsledkem ISPV jsou statistiky mzdové úrovně jednotlivých zaměstnání (v klasifikaci KZAM), dalším produktem jsou odhady výdělkových parametrů zaměstnanecké populace ČR v členění podle firemních i zaměstnaneckých charakteristik.

Nejdůležitějším kritériem pro členění výsledků ISPV je příslušnost šetřeného ekonomického subjektu k podnikatelské, nebo nepodnikatelské sféře. V ISPV se zařazují do podnikatelské sféry subjekty, které odměňují podle zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку. Nepodnikatelskou sféru tvoří v ISPV ekonomické subjekty, které odměňují podle zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.

Do roku 2003 bylo ISPV výběrovým šetřením v podnikatelské i nepodnikatelské sféře. Od roku 2004 provozuje Ministerstvo financí ČR Informační systém o platech, který v nepodnikatelské sféře šetří informace, požadované Informačním systémem o průměrném výděлку. Tento informační systém o platech se proto od roku 2004 stal zdrojem vstupních dat pro ISPV. Šetření v podnikatelské sféře zůstává výběrovým šetřením (respektive pro jednotky s počtem zaměstnanců 1000 a vyšším je šetření vyčerpávající, pro jednotky s počtem zaměstnanců 10-999 je šetření výběrové), Informační systém o platech pokrývá celou nepodnikatelskou sféru a do ISPV předává údaje jako plošné šetření. Podnikatelská sféra se i nadále šetří čtvrtletně, sledovaným obdobím Informačního systému o platech je první pololetí a potom celý kalendářní rok.

Výběrovými jednotkami ISPV jsou ekonomické subjekty, na které se v případě vybrání vztahuje zpravodajská povinnost. Výběr jednotek je charakterizován jako jednostupňový stratifikovaný výběr. Výběrový podíl jednotlivých velikostních skupin ekonomických subjektů ukazuje následující tabulka :

Tab.12. Výběrový podíl velikostních skupin ekonom.subjektů v ISPV

| Kategorie | Počet zaměstnanců podniku | Výběrový podíl (%) |
|-----------|---------------------------|--------------------|
| 1 | 10 - 49 | 4,5 |
| 2 | 50 - 249 | 15 |
| 3 | 250 - 999 | 80 |
| 4 | 1000 a více | 100 |

Pramen : Trexima, s.r.o. (www.trexima.cz)

Základní rozdíly mezi mzdovým šetřením výkaznictví Českého statistického úřadu a Informačního systému o průměrném výděлку shrnuje příloha č.3.

4.2 Vývoj hodinových výdělků v podnikatelské sféře

Nejúplnější informací o mzdovém vývoji v ISPV je čtvrtletní sledování hodinových výdělků v podnikatelské sféře v České republice. Výsledky od roku 2001 zachycují následující dvě tabulky:

Tab.13. Vývoj hodinových výdělků v podnikatelské sféře (1.čtvrtletí 2001 – 3.čtvrtletí 2005)

| Rok/čtvrtletí | Průměrný hod.výdělek (Kč) | 1.decil (Kč) | Medián (Kč) | Podíl zaměstnanců s nižším než prům.hodin. výdělkem (%) | Rozdíl mezi prům.výdělkem a mediánem (Kč) |
|---------------|---------------------------------|-----------------|----------------|---|---|
| 2001 | | | | | |
| 1.čtvrtletí | 93,25 | 47,29 | 80,77 | 63,8 | 12,48 |
| 2.čtvrtletí | 94,91 | 48,53 | 82,22 | 63,9 | 12,69 |
| 3.čtvrtletí | 97,10 | 48,94 | 83,91 | 63,9 | 13,91 |
| 4.čtvrtletí | 101,18 | 50,03 | 86,18 | 64,1 | 15,00 |
| 2002 | | | | | |
| 1. čtvrtletí | 99,89 | 50,36 | 85,75 | 64,4 | 14,14 |
| 2.čtvrtletí | 102,13 | 51,11 | 87,34 | 64,8 | 14,79 |
| 3.čtvrtletí | 101,72 | 50,38 | 86,81 | 64,8 | 14,91 |
| 4.čtvrtletí | 106,29 | 51,94 | 90,15 | 65,0 | 16,14 |
| 2003 | | | | | |
| 1.čtvrtletí | 100,97 | 50,00 | 84,64 | 66,1 | 16,33 |
| 2.čtvrtletí | 103,65 | 50,51 | 85,64 | 66,7 | 18,01 |
| 3.čtvrtletí | 104,35 | 50,04 | 85,98 | 66,7 | 18,34 |
| 4.čtvrtletí | 108,42 | 51,26 | 89,21 | 66,5 | 19,21 |
| 2004 | | | | | |
| 1.čtvrtletí | 106,91 | 52,15 | 88,73 | 66,5 | 18,18 |
| 2.čtvrtletí | 108,04 | 52,13 | 89,33 | 66,6 | 18,71 |
| 3.čtvrtletí | 108,56 | 52,68 | 90,00 | 66,5 | 18,56 |
| 4.čtvrtletí | 113,25 | 53,59 | 93,28 | 66,7 | 19,97 |
| 2005 | | | | | |
| 1.čtvrtletí | 114,72 | 55,32 | 93,89 | 67,5 | 20,83 |
| 2.čtvrtletí | 114,29 | 55,09 | 93,87 | 67,3 | 20,42 |
| 3.čtvrtletí | 114,80 | 55,01 | 94,89 | 67,0 | 19,91 |

Pramen : Trexima, s.r.o. (www.trexima.cz)

Tab.14. Porovnání minimální mzdy a mzdy prvního decilu, decilový poměr

| Rok / čtvrtletí | Min.mzda (Kč/hod) | 1.decil (Kč/hod) | 9.decil (Kč/hod) | Rozdíl mzdy 1. decilu a min.mzdy (Kč) | Decilový poměr (D9 / D1) |
|--------------------|----------------------|---------------------|---------------------|--|--------------------------------|
| 2001 | | | | | |
| 1.čtvrtletí | 30,00 | 47,29 | 142,07 | 17,29 | 3,00 |
| 2.čtvrtletí | 30,00 | 48,53 | 143,84 | 18,53 | 2,96 |
| 3.čtvrtletí | 30,00 | 48,94 | 147,69 | 18,94 | 3,02 |
| 4.čtvrtletí | 30,00 | 50,03 | 153,29 | 20,03 | 3,06 |
| 2002 | | | | | |
| 1. čtvrtletí | 33,90 | 50,36 | 151,16 | 16,46 | 3,00 |
| 2.čtvrtletí | 33,90 | 51,11 | 154,61 | 17,21 | 3,03 |
| 3.čtvrtletí | 33,90 | 50,38 | 154,87 | 16,48 | 3,07 |
| 4.čtvrtletí | 33,90 | 51,94 | 163,55 | 18,04 | 3,15 |
| 2003 | | | | | |
| 1.čtvrtletí | 36,90 | 50,00 | 155,06 | 13,10 | 3,10 |
| 2.čtvrtletí | 36,90 | 50,51 | 160,35 | 14,61 | 3,17 |
| 3.čtvrtletí | 36,90 | 50,04 | 162,18 | 13,14 | 3,24 |
| 4.čtvrtletí | 36,90 | 51,26 | 169,68 | 14,36 | 3,31 |
| 2004 | | | | | |
| 1.čtvrtletí | 39,60 | 52,15 | 165,39 | 12,55 | 3,17 |
| 2.čtvrtletí | 39,60 | 52,13 | 167,48 | 12,53 | 3,21 |
| 3.čtvrtletí | 39,60 | 52,68 | 168,72 | 13,08 | 3,20 |
| 4.čtvrtletí | 39,60 | 53,59 | 178,33 | 13,99 | 3,33 |
| 2005 | | | | | |
| 1.čtvrtletí | 42,50 | 55,32 | 178,99 | 12,82 | 3,23 |
| 2.čtvrtletí | 42,50 | 55,09 | 178,55 | 12,59 | 3,24 |
| 3.čtvrtletí | 42,50 | 55,01 | 178,64 | 12,51 | 3,25 |

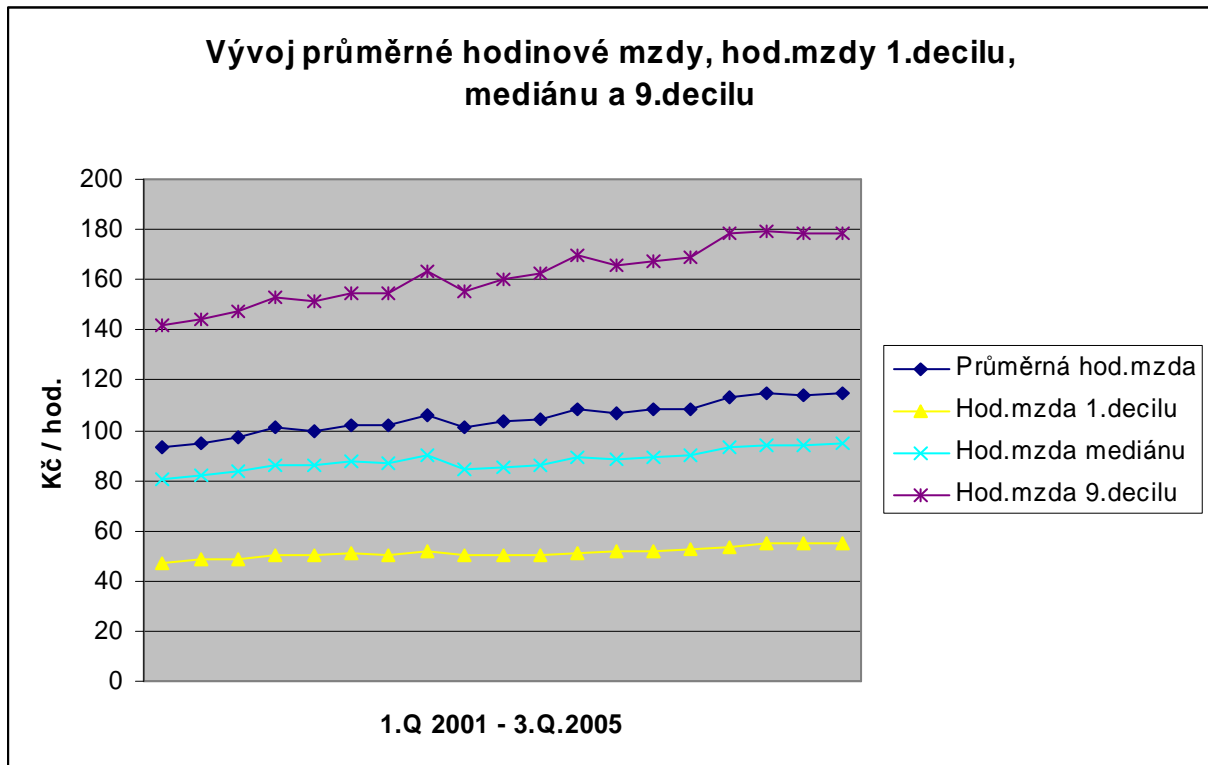
Pramen : Trexima, s.r.o., Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

Průběžné závěry

1. Ve sledovaném období se průměrný hodinový výdělek průběžně zvyšoval (celkem se zvýšil o 23,1 %), i když tento růst neprobíhal v daných letech zcela rovnoměrně. Nejrychlejší růst průměrného hodinového výdělku byl zaznamenán v průběhu roku 2001 (mezi prvním a čtvrtým čtvrtletím celkem o 8,5 %), nejpomalejší v průběhu roku 2004 (mezi prvním a čtvrtým čtvrtletím o 5,9 %) a v roce 2005 – mezi prvním a třetím čtvrtletím pouze o 0,1 % (tj. průměrná hodinová mzda zůstala téměř na stejné úrovni).

2. Mzda 1. decilu se sice také zvyšovala po celé sledované období, ale celkové zvýšení bylo nižší, než u hodinového výdělku průměrného (celkem v uvedeném období vzrostla hodinová

mzda 1.decilu o 16,3 % oproti růstu průměrné hodinové mzdy o 23,1 %). Mediánová hodinová mzda vzrostla o 17,5 %, tj.také pomaleji, než byl celkový růst průměrné hod.mzdy. Z těchto údajů je možné usoudit, že průměrná hodinová mzda se zvyšovala především díky rychlejšímu růstu mezd lépe placených pracovníků (hodinová mzda 9.decilu se zvýšila v daném období o 25,7 %, ze 142,07 Kč/hod v 1.čtvrtletí 2001 na 178,64 Kč/hod ve 3.čtvrtletí r.2005). Názorně je tento vývoj ukázán v následujícím grafu :



Graf č. 4. (Pramen : Tabulka č. 13., Trexima, s.r.o.)

3. V uvedeném období se postupně zvyšoval rozdíl mezi průměrnou hodinovou mzdou a mediánovou hodinovou mzdou. Zatímco v 1.čtvrtletí r. 2001 tento rozdíl činil 12,48 Kč/hod, ve 3.čtvrtletí r. 2005 už 19,91 Kč/hod. Zdá se tedy, že výše průměrné hodinové mzdy je příliš ovlivněna extrémními hodnotami (v tomto konkrétním případě extrémními hodnotami nejvyšších mezd), medián lépe ukazuje na skutečnou mzdovou distribuci pracovníků. Z uvedených údajů je tedy také možné usoudit, že dochází k postupnému rozevírání nůžek mezi nejlépe placenými pracovníky a tou polovinou pracovníků, jejichž mzda je nejnižší.

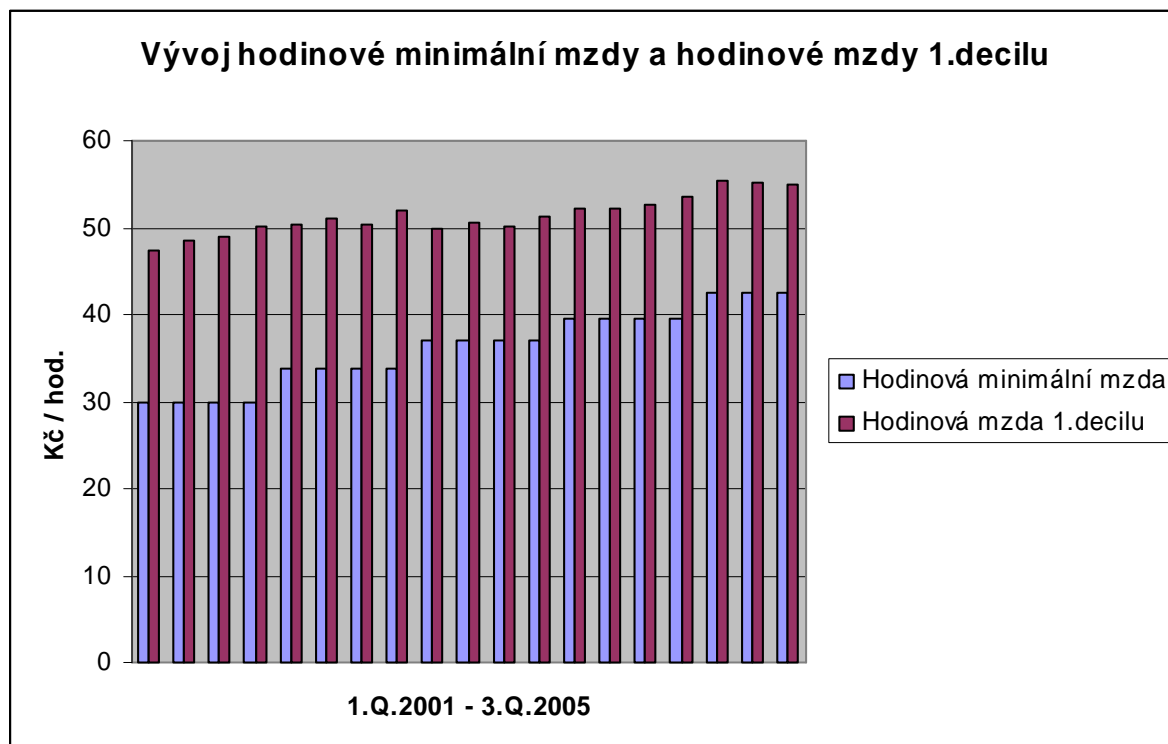
4. Tuto tezi o rozevírání nůžek mezi nejlépe a nejhůře placenými pracovníky je také možné podepřít i údaji o vývoji podílu pracovníků, kteří jsou placeni hůře, než je průměrný hodinový

výdělek. Zatímco v 1.čtvrtletí r.2001 bylo 63,8 % pracovníků placeno méně, než byla průměrná hodinová mzda, ve 3.čtvrtletí r. 2005 to již bylo 67 % (tento podíl postupně rostl po celé sledované období). Uvedené údaje zároveň svědčí o tom, že ukazatel průměrné hodinové mzdy nemá příliš vysokou vypovídací schopnost vzhledem ke skutečné mzdové hladině 50 % nejlépe a 50 % nejhůře placených pracovníků.

5.O pokračující diferenciaci mezd svědčí i – sice pomalý – nicméně stálý růst tzv.decilového poměru (poměr hodinové mzdy devátého decilu ke mzdě prvního decilu). V 1.čtvrtletí 2001 byl tento poměr 3,00, koncem sledovaného období potom 3,25.

6.Velmi zajímavé je i porovnání hodinové minimální mzdy a hodinové mzdy 1.decilu. Z uvedených údajů je patrné, že hodinová minimální mzda se přibližuje hodinové mzdě 1.decilu, tj.dochází ke stlačování hodinových mezd 10 % nejhůře placených pracovníků směrem dolů ke mzdě, jejíž výše je dána zákonem (a je de facto nepodkročitelná). Pro úplnost je možné dodat, že zatímco v uvedeném období hodinová mzda 1.decilu vzrostla o 16,3 %, hodinová minimální mzda vzrostla o celých 41,7 %. Pokud by tento trend pokračoval i v následujících letech, bylo by možné očekávat v podnikatelské sféře postupné zvyšování podílu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou, např. Baštýř (2005, s.29) upozorňuje, že zvláště v malých podnicích by tento podíl mohl dosáhnout v roce 2010 dokonce až pětiny či čtvrtiny všech zaměstnanců.

Následující graf zachycuje vývoj hodinové mzdy 10 % nejhůře placených pracovníků (1.decil) a hodinové minimální mzdy. V daném grafu je názorně vidět sblížování jejich hladin a uzavírání „nůžek“:

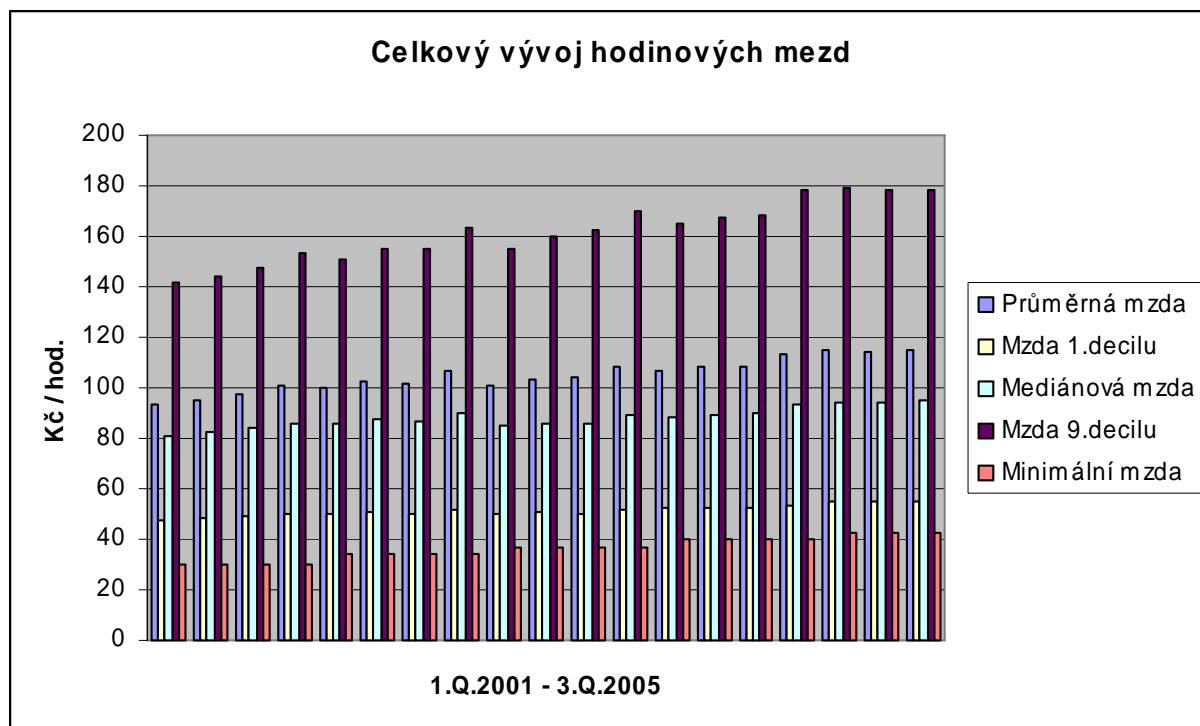


Graf č. 5. (Pramen : Tabulka č.14.)

7.Lze tedy shrnout, že v uvedeném období docházelo k podstatně rychlejšímu růstu zákonné minimální hodinové mzdy než byl růst hodinové mzdy 10 % i 50 % nejhůře placených pracovníků (v prvním případě mzdy 1.decilu, ve druhém případě mzdy mediánové). Zvyšuje se tedy podíl minimální mzdy na průměrné mzdě i mzdě mediánové. Vzhledem k stále probíhající diferenciaci mezd (vyjádřené rychlejším růstem nejvyšších mezd – mezd 9.decilu, tj. 10 % nejlépe placených pracovníků, než je růst mezd 1.decilu, tj. 10 % nejhůře placených pracovníků) je potom předstih růstu minimální mzdy ještě výraznější.

Je otázkou, zda bude možné v dalším období tento trend nadále udržovat, tj. zda bude možné (ale hlavně účelné) posilovat růst minimální mzdy na úkor střední mzdové hladiny (viz též Baštýř, 2005).

Následující graf zachycuje celkový mzdový vývoj ve sledovaném období :



Graf č. 6.(Pramen : Tabulka č. 13., Trexima, s.r.o.)

4.3 Vývoj měsíčních mezd v podnikatelské sféře

I když výše uvedené údaje o hodinových výdělcích jsou velmi obsáhlé a velmi dobře vypovídají o vývoji mzdové distribuce v podnikatelské sféře v České republice, uveďme pro úplnost i vývoj distribuce měsíčních mezd. Bude rozhodně zajímavé porovnat vývoj hodinových a měsíčních mezd.

Protože metodika vykazování ISPV v časové periodicitě hrubých měsíčních mezd je odlišná od časové periodicity vykazování hodinových výdělků, jsou v následující tabulce zachyceny hrubé měsíční mzdy vždy za 1.- 4. čtvrtletí v každém sledovaném roce:

Tab.15. Měsíční mzdy v podnikatelské sféře v letech 2001 – 2004 (Kč/měs)

| Ukazatel | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Průměrná mzda | 17250 | 18899 | 19818 | 20735 |
| Minimální mzda | 5000 | 5700 | 6200 | 6700 |
| První decil D1 | 8856 | 9461 | 9700 | 10140 |
| Medián | 14891 | 16004 | 16458 | 17333 |
| Devátý decil D9 | 26064 | 28886 | 30439 | 31880 |
| Decilový poměr D9 / D1 | 2,94 | 3,05 | 3,14 | 3,14 |

Pramen : Trexima, s.r.o. (www.trexima.cz), Ministerstvo práce a sociálních věcí, vlastní výpočet

Tab.16. Indexy vývoje měsíčních mezd v podnikatelské sféře v letech 2001-2004 a vývoj min.mzdy

| Ukazatel | 2002 / 2001 | 2003 / 2002 | 2004 / 2003 |
|-----------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Průměrná mzda | 109,6 | 104,5 | 104,6 |
| Minimální mzda | 114,0 | 108,8 | 108,1 |
| První decil | 106,8 | 102,5 | 104,5 |
| Medián | 107,5 | 102,8 | 105,3 |
| Devátý decil | 110,8 | 105,4 | 104,5 |

Pramen : výpočet podle tab.15.

Tab.17. Ukazatele distribuce měsíčních mezd v letech 2001 - 2004

| Ukazatel | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Poměr průměrná mzda / min.mzda | 3,45 | 3,31 | 3,2 | 3,1 |
| Poměr první decil D1 / min.mzda | 1,77 | 1,66 | 1,56 | 1,51 |
| Poměr medián / min.mzda | 2,98 | 2,81 | 2,65 | 2,59 |
| Poměr devátý decil D9 / min.mzda | 5,21 | 5,07 | 4,91 | 4,76 |
| Rozdíl prům.a min.mzdy (Kč) | 12250 | 13199 | 13618 | 14035 |
| Rozdíl mzda D1 a min.mzdy (Kč) | 3856 | 3761 | 3500 | 3440 |
| Rozdíl prům.mzdy a mzdy mediánu (Kč) | 2359 | 2895 | 3360 | 3402 |

Pramen : výpočet podle tab.15.

Průběžné závěry

Z výše uvedených údajů lze v zásadě potvrdit závěry z podrobnější analýzy hodinových výdělků :

1.Za dané čtyři roky se zvýšily jak průměrné mzdy, tak mzdy mediánové i mzdy prvního a devátého decilu. Nejrychleji za uvedené roky rostla zákonná minimální mzda (meziroční růst

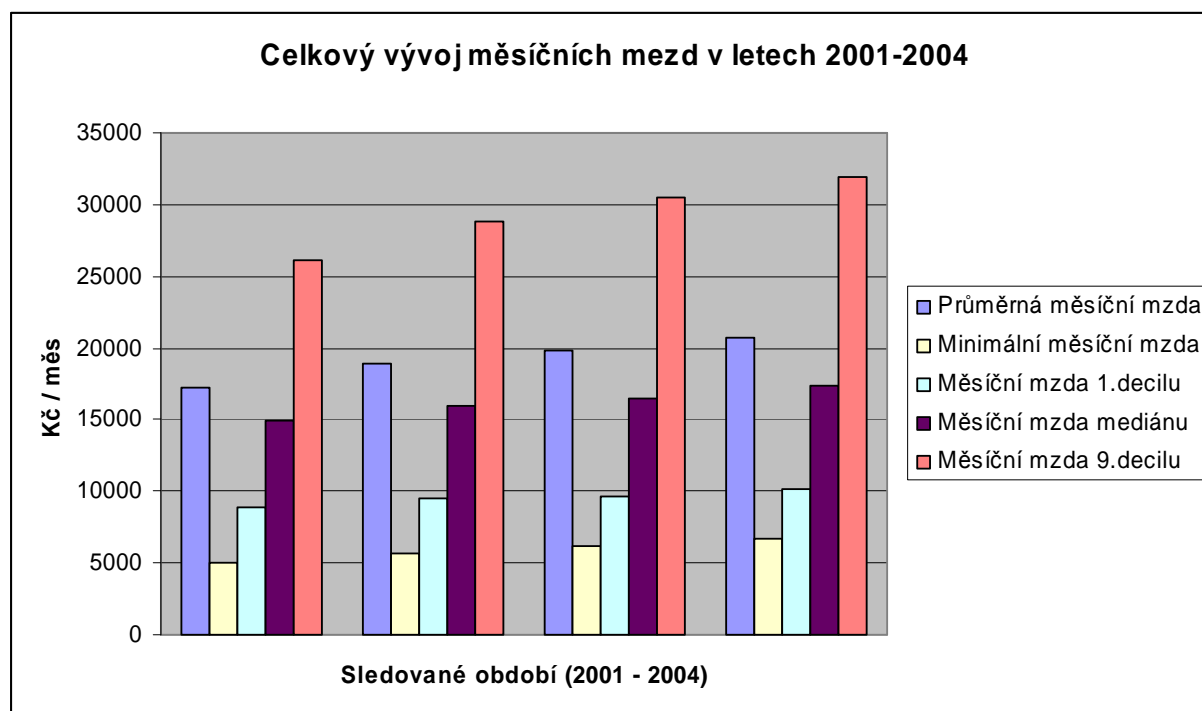
o 14 %, 8,8 % a 8,1 %), naopak nejpomaleji rostla měsíční mzda 1.decilu (o 6,8 %, 2,5 % a o 4,5 %), tj.10 % nejhůře placených pracovníků. Pokud srovnáme růst mzdy prvního a devátého decilu s růstem průměrné měsíční mzdy, i zde se potvrzuje, že na růst průměrné mzdy měl vliv rychlejší růst vysokých mezd.

2.Decilový poměr se sice nepatrně, ale přesto zvýšil – z 2,94 na 3,14. To opět svědčí o sice velmi pomalé, ale stále probíhající diferenciaci mezd. Nicméně decilový poměr hrubých měsíčních mezd je nepatrně nižší než decilový poměr hodinových výdělků.

3.I z analýzy hrubých měsíčních mezd je možné vyvodit závěr o rozevírání nůžek mezi nejlépe a nejhůře placenými pracovníky. Srovnáme-li rozdíl mezi průměrnou a mediánovou mzdou ve sledovaných letech, je patrné, že tento rozdíl se postupně zvyšoval (z 2359 Kč v roce 2001 na 3402 Kč v roce 2004). Tj.i průměrné měsíční mzdy podobně jako průměrné mzdy hodinové jsou ovlivňovány více vysokými mzdami a ne zcela objektivně vypovídají o skutečné mzdové distribuci v České republice.

4.Z uvedených údajů také vyplývá (v souladu s analýzou hodinových výdělků), že se minimální měsíční mzda přibližuje měsíční mzdě 1.decilu, tj.že dochází ke stlačování měsíčních mezd 10 % nejhůře placených pracovníků směrem dolů ke mzdě, jejíž výše je dána zákonem. Rozdíl mezi měsíční minimální mzdou a mzdou prvního decilu se snížil z 3856 Kč v roce 2001 na 3440 Kč v roce 2004. Lze tedy znovu potvrdit výše uvedený závěr o zvyšování podílu minimální mzdy na mzdě 10 % nejhůře placených pracovníků i názor, že tento trend nebude pravděpodobně v dalších letech dlouhodobě udržitelný.

Celkový vývoj měsíčních mezd zachycuje názorně následující graf (z něho je též patrný podstatně rychlejší růst zákonné minimální mzdy a stlačování nejnižších mezd ke mzdě minimální).



Graf č.7.(Pramen : tab.15.)

4.4 Distribuce mezd podle velikosti podniku

Dle výsledků výběrových šetření (tedy nejen ISPV), prováděných Českým statistickým úřadem, mají na mzdovou úroveň i distribuci mezd významný vliv různé charakteristiky podniku – především je to velikost podniku a předmět činnosti (odvětví), ale např. i vliv vlastníka, existence kolektivní smlouvy apod. Je ale třeba podotknout, že sledování podnikových charakteristik není prioritou Informačního systému o průměrných výdělcích jako datového zdroje. Je to především proto, že podnikové výkaznictví Českého statistického úřadu sleduje mzdy podle všech důležitých třídění – podle velikosti podniku, odvětví, typu hospodaření.

Výsledky výběrového šetření ISPV za rok 2004 o mzdové úrovni a distribuci mezd podle velikosti podniku jsou uvedeny v následující tabulce. Pro úplnost dodejme, že údaje za podniky do 10 zaměstnanců jsou pouze z nepodnikatelské sféry (údaje v podnikatelské sféře se nezjišťují), v tabulce jsou uvedeny tedy spíše pro srovnání :

Tab.18. Mzdová úroveň a mzdová distribuce v ČR v roce 2004 podle velikosti podniku

| Velikost podniku | Podíl zaměstnanců v % | Prům.mzda (Kč/měs) | Mediánová mzda (Kč/měs) | Rozdíl průměrné a mediánové mzdy (Kč) |
|-------------------------|------------------------------|---------------------------|--------------------------------|--|
| Celkem | 100,00 | 20545 | 17706 | 2839 |
| Do 10 zam. | 0,68 | 15624 | 15384 | 240 |
| 10-49 zam. | 20,61 | 19579 | 16455 | 3124 |
| 50-249 zam. | 29,13 | 19591 | 16883 | 2708 |
| 250-999 zam. | 22,80 | 20121 | 17219 | 2902 |
| 1000-4999 zam. | 15,23 | 22355 | 19133 | 3222 |
| Nad 5000 zam. | 11,55 | 23419 | 21422 | 1997 |

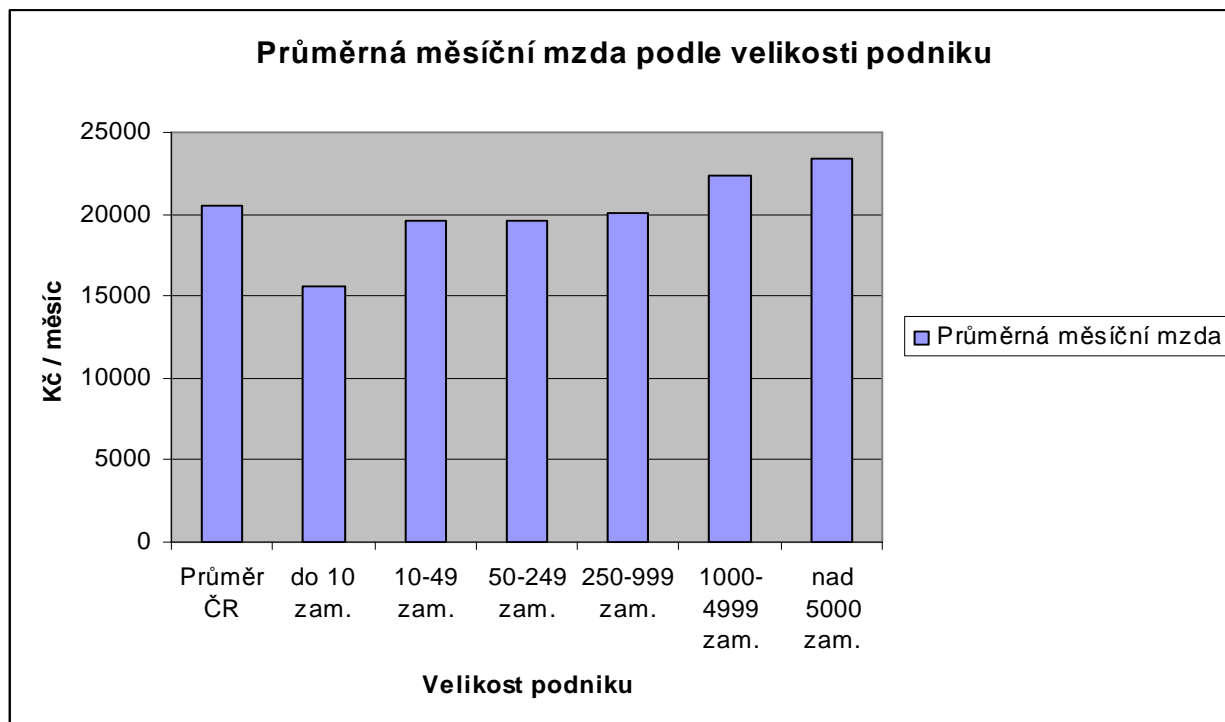
Pozn. : Subjekty do 10 zaměstnanců – zahrnuta pouze nepodnikatelská sféra

Pramen : Český statistický úřad, vlastní výpočet

Průběžné závěry

1.V malých a středních podnicích byly v roce 2004 nižší mzdy než v podnicích velkých. Z výše uvedených údajů zcela zřetelně vyplývá, že s velikostí podniku roste mzda nejen průměrná, ale i mediánová (i když nikoliv proporcionálně). Rozdíl mezi nejmenšími a největšími podniky je významný – zatímco v nejmenších podnicích byla průměrná měsíční mzda v roce 2004 15624 Kč, v největších to bylo 23419 Kč (tj.rozdíl činil 7795 Kč, což je více, než činila zákonná minimální mzda), mediánová mzda v nejmenších podnicích byla 15384 Kč, v největších 21422 Kč (rozdíl 6038 Kč).

Pokud porovnáme průměrnou mzdu v jednotlivých velikostních typech podniků se zákonnou minimální mzdou (ta činila v uvedeném roce 6700 Kč), je samozřejmě největší rozdíl u podniků nad 5000 zaměstnanců – celých 16719 Kč, zatímco u podniků do 10 zaměstnanců je to pouze 8924 Kč.

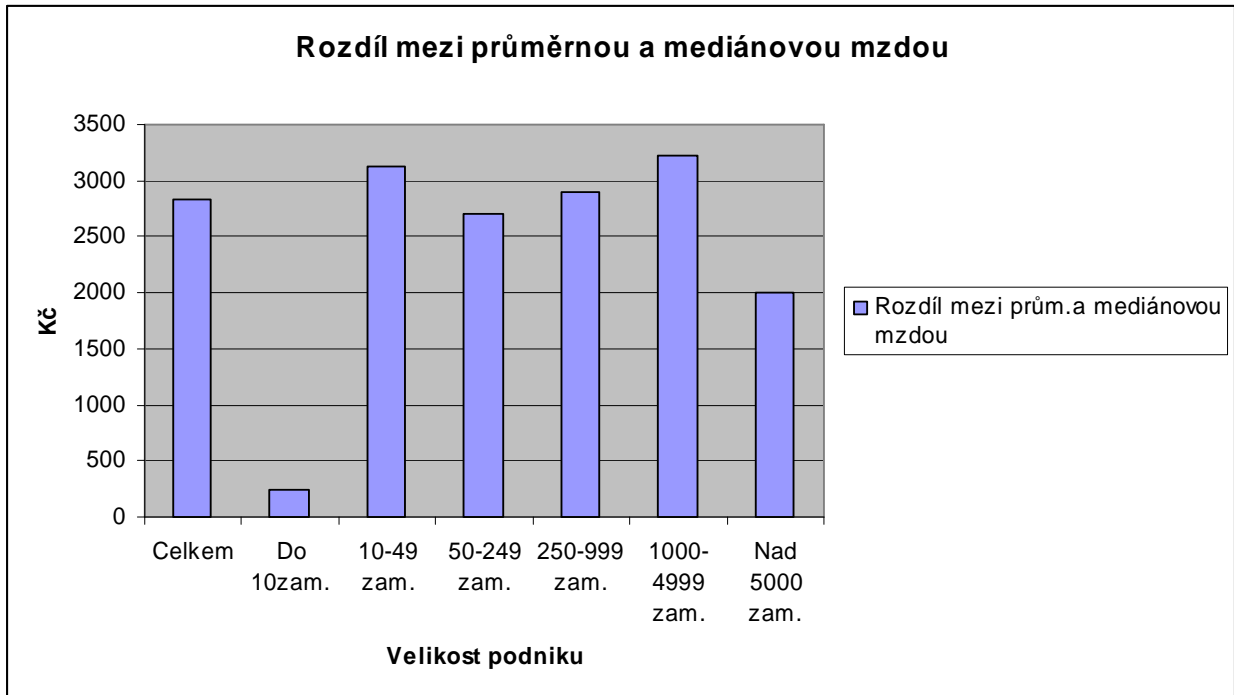


Graf č.8. (Pramen : Tab.18.)

2. Rozdíl mezi průměrnou měsíční mzdou a mediánovou měsíční mzdou byl nejvyšší v podnicích o velikosti 1000-4999 zaměstnanců, naopak nejnižší v podnicích nejmenších do 10 zaměstnanců (3222 Kč proti 240 Kč).

Důvodem tak malého rozdílu mezi průměrnou a mediánovou měsíční mzdou v těchto nejmenších podnicích je skutečnost, že mzdy jsou zde velmi nivelizované (tři čtvrtiny zaměstnanců v roce 2004 pobíralo mzdy nižší než 20 tis. Kč), velmi překvapující je, že ženy zde měly mzdy vyšší než muži (viz Mzdová diferenciaci zaměstnanců v roce 2004, s.18). Nicméně opět zdůrazněme, že tyto nejmenší podniky jsou zde uvedeny pouze za nepodnikatelskou sféru.

Velké rozdíly mezi průměrnou a mediánovou mzdou v závislosti na velikosti podniku ukazuje názorně následující graf :



Graf č.9.(Pramen : Tab.č. 18.)

5 VÝZKUM AKCEPTACE MINIMÁLNÍ MZDY MALÝMI A STŘEDNÍMI PODNIKY V JIHMORAVSKÉM KRAJI

5.1 Malé a střední podniky v Jihomoravském kraji

Velmi obecně – ekonomický a sociální přínos malých a středních podniků je rozsáhlý a mnohvrstevnatý. Široký potenciál malého a středního podnikání spočívá v jeho roli, kterou v tržním prostředí sehrává, především ve zmírňování negativních důsledků strukturálních změn, rychlejší adaptaci na požadavky a změny trhu, v decentralizaci podnikatelských aktivit, v rozvoji regionů a menších měst a obcí apod. (Krause, Kux, 2004). Význam malých a středních podniků pro hospodářství České republiky mohou doložit i následující údaje – v roce 2003 podle Ministerstva průmyslu a obchodu bylo zaměstnáno v malých a středních podnicích 62,2 % všech zaměstnanců v nár.hospodářství, na tvorbě HDP se podílely 32,7 %, na vývozu 34 % a na dovozu 49,8 % (tamtéž, s.9).

Segment malých a středních podniků je velmi rozsáhlý a velmi rozmanitý. Podle Registru ekonomických subjektů (viz Statistická ročenka ČR 2004) působilo v roce 2003 na českém trhu více než dva miliony malých a středních podniků (v sektorech zemědělství, průmyslu a službách) :

Tab.19. Registrované ekonomické subjekty v ČR podle velikosti (počtu zaměstnanců) v letech 2001-2003

| | 2001 | 2002 | 2003 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Registrované subjekty celkem | 2 121 562 | 2 223 745 | 2 325 977 |
| V tom (s počtem zaměstnanců): | | | |
| 0 ¹ | 1 816 576 | 1 921 123 | 2 005 938 |
| 1-5 | 216 591 | 214 953 | 228 133 |
| 6-19 | 57 305 | 56 094 | 59 290 |
| 20-249 | 29 065 | 29 620 | 30 686 |
| Více než 250 | 2 025 | 1 955 | 1 930 |

Pozn. ¹ včetně bez udání počtu zaměstnanců

Pramen : Statistické ročenky ČR 2002, 2003 a 2004, Český statistický úřad

V Jihomoravském kraji bylo v roce 2003 celkem 251 194 registrovaných ekonomických subjektů, tj. 10,8 % z celkového počtu v České republice :

Tab.20. Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců v Jihomoravském kraji v roce 2003

| Velikost (počet zaměstnanců) | Počet ekon.subjektů |
|------------------------------|---------------------|
| Bez zaměstnanců | 159 165 |
| 1-5 | 22 895 |
| 6-9 | 3 643 |
| 10-19 | 3 516 |
| 20-24 | 836 |
| 25-49 | 1 503 |
| 50-99 | 763 |
| 100-199 | 366 |
| 200-249 | 69 |
| Více než 250 | 195 |
| Neuvedeno | 58 243 |
| Celkem | 251 194 |

Pramen : Statistická ročenka Jihomoravského kraje 2004. ČSÚ, Krajská reprezentace Brno, 2005, str. 141.

V malých a středních podnicích v Jihomoravském kraji bylo v roce 2004 zaměstnáno více než 50 % z celkového počtu zaměstnanců, ale mzdy v těchto podnicích byly nižší, než v podnicích větších :

Tab.21. Podíl zaměstnanců na celkové zaměstnanosti a hrubá měsíční mzda v podnicích podle velikosti v Jihomoravském kraji v roce 2004

| Velikost podniku | Podíl zaměstnanců v % | Kumulativní podíl v % | Prům.měs.mzda v Kč |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------|
| Do 10 zaměstnanců | 0,68 | 0,68 | 15 642 |
| 10-49 zaměstnanců | 20,61 | 21,29 | 19 579 |
| 50-249 zaměstn. | 29,13 | 50,42 | 19 591 |
| 250-999 zam. | 22,80 | 73,22 | 20 121 |
| 1000-4999 zam. | 15,23 | 88,45 | 22 355 |
| Více než 5000 zam. | 11,55 | 100,00 | 23 419 |
| Celkem | 100,00 | - | 20 545 |

Pramen : Český statistický úřad (www.czso.cz)

5.2 Předvýzkum

Vzhledem k tomu, že podobný výzkum byl proveden pouze jednou v březnu 2003 Českým statistickým úřadem na vzorku 2470 podniků sice v celé České republice, ale bez zvláštní pozornosti právě malým a středním podnikům (ve výzkumném vzorku byly podniky všech velikostí – od nejmenších do 10 zaměstnanců až po podniky nad 1000 zaměstnanců), jeví se před samotným výzkumem jako velmi účelné i žádoucí provést předvýzkum. Díky tomuto předvýzkumu je možné se později vyvarovat chyb, které by ve vlastním výzkumu mohly být

obtížně eliminovatelné. „Předvýzkum obvykle ukáže, nakolik jsou navrhované techniky sběru dat použitelné a srozumitelné.“ (Surynek, Komárková, Kašparová, 2001, s. 78).

V případě předvýzkumu je nutné respektovat zásadu, že bude použita shodná technika na analogickém vzorku jako u vlastního výzkumu, tento vzorek se bude lišit pouze rozsahem. Tj. v předvýzkumu akceptace minimální mzdy podniky bude užít dotazník, který je plánován pro samotný výzkum, vzorek podniků musí zahrnout podniky všech plánovaných velikostí i všech odvětví.

Cílem předvýzkumu bylo především :

- Ověření, zda otázky v dotazníku jsou dostatečně srozumitelné, a tedy zda jsou respondenty správně a jednoznačně pochopeny, nebo je nutná jejich úprava (případně jaká úprava),
- Výpočet základních statistických charakteristik předvýzkumného vzorku, pokud to bude z výsledků předvýzkumu a z vypočtených statistických charakteristik možné (za podmínky tzv. normálního rozdělení) - výpočet nutného rozsahu výzkumného souboru podniků pro provedení vlastního výzkumu.

Cílem předvýzkumu rozhodně nemůže být sledování jakýchkoliv statistických závislostí v předvýzkumném souboru ani jiná statistická analýza. Takové výsledky by mohly být hrubě zavádějící vzhledem k malému rozsahu souboru.

5.2.1 Sběr dat v předvýzkumu

Sběr předvýzkumných dat byl časově proveden ve druhé dekádě října 2005. Byly (osobně) osloveny podniky z Brna i z ostatních regionů Jihomoravského kraje tak, aby v předvýzkumném vzorku byla zastoupena všechna čtyři odvětví (průmysl, stavebnictví, služby a obchod) a všechny velikostní skupiny podniků. Původní záměr zaměřit se pouze na podniky do 99 zaměstnanců byl po prvních kontaktech opuštěn z těchto důvodů : samotní respondenti vyjadřovali podivení, že „malé a střední podniky“ by měly být chápány jen jako podniky do 99 zaměstnanců, po další zralé úvaze i pro jakékoliv srovnání bude vhodnější dodržet definici malých a středních podniků, která je v ČR obecně přijímána (je dána zákonem) – tj. jako podniky do 250 zaměstnanců.

Během tohoto relativně krátkého časového úseku se podařilo sebrat dotazníky z 18 podniků, složení vzorku je uvedeno v následující tabulce :

Tab. 22. Složení předvýzkumného vzorku (počet podniků)

| Počet zaměstnanců / odvětví | Průmysl | Stavebn. | Služby | Obchod | Celkem |
|-----------------------------|---------|----------|--------|--------|--------|
| 1 - 9 zaměstnanců | | 1 | 4 | 1 | 6 |
| 10 – 19 zaměstnanců | | 1 | 3 | | 4 |
| 20-99 zaměstnanců | 2 | | | 1 | 3 |
| Více(do250zam.) | 3 | | | 2 | 5 |
| Celkem | 5 | 2 | 8 | 4 | 18 |

Pramen : dotazníky pro předvýzkum

Při sběru výzkumných dat se postupovalo účelovým výběrem, cílem tohoto nenáhodného výběru bylo získání dat z podniků s pokud možno širokým spektrem ekonomických činností .

5.2.2 Výsledky předvýzkumu

Výsledky předvýzkumu vzhledem k výše uvedeným cílům (ověření srozumitelnosti dotazníku a možnost určení rozsahu nutného výzkumného vzorku) jsou následující :

1.Srozumitelnost dotazníku, případná nutnost jeho úpravy

Dotazník byl v zásadě velmi dobře pochopen všemi respondenty, vyskytla se pouze nutnost jeho drobnější úpravy. Ke srozumitelnosti rozhodně napomohlo i to, že dotazníky byly vyplňovány přednostně za přítomnosti tazatele, který před vyplněním vysvětlil účel výzkumu. Dotazníky byly vyplňovány majiteli a/nebo řediteli podniků, v případě větších podniků pracovníkem, který je odpovědný za personální agendu podniku. Srozumitelnost jednotlivých otázek v dotazníku byla následující :

1.Jaký je podíl (v %) zaměstnanců ve Vašem podniku, kteří jsou měsíčně odměňováni minimální mzdou podle nařízení vlády č. 699/2004 Sb., o minimální mzdě ?

- Tato otázka, formulovaná jako otevřená (respondent sám doplňuje číselný podíl) byla dobře pochopena, pouze ve dvou případech místo uvedení podílu (v %) zaměstnanců s min.mzdou bylo uvedeno absolutní číslo (např. „9 z 14“). Vzhledem k tomu, že lze zpětně podíl z takto

uvedeného čísla dopočítat, otázka nebude změněna a i ve výzkumu budou podobné odpovědi akceptovány.

2. Jsou mzdové podmínky ve Vašem podniku určeny kolektivní smlouvou ?

- Otázka (uzavřená) byla velmi dobře pochopena, nebude třeba její úpravy.

3. Jaká výše min.mzdy by byla podle Vás optimální (v Kč za měsíc) ?

- Otázka byla opět formulována jako uzavřená, bylo nabídnuto 8 variant odpovědí. Otázka byla velmi dobře pochopena, respondenti neměli s výběrem odpovědí větší problémy. Otázku nebude třeba měnit.

4. Prosím uveďte velikost Vašeho podniku (počet zaměstnanců) :

- Otázka byla formulována jako uzavřená (nabídnuty 4 varianty odpovědí), nicméně poslední velikostní skupina nebyla přesně vymezena (odpověď „Více“). I když bylo zaměřením zcela jasné, že je osloven podnik do 250 zaměstnanců, respondenti, kterých se tato odpověď týkala, s odpovědí váhali. Je tedy nutné upravit a zpřesnit poslední variantu odpovědi tak, aby zněla „Více (do 250)“, tj. aby nevyvolávala u respondentů pochyby o velikosti podniku.

5. Prosím uveďte odvětví vaší činnosti :

- Otázka byla formulována jako polouzavřená, byly nabídnuty 4 odpovědi na sledovaná odvětví (průmysl, stavebnictví, služby a obchod) a pátá odpověď „Jiné“. Otázka byla dobře pochopena, tři nejmenší podniky sice popsaly předmět své činnosti do „Jiné“, ale zpětně bylo možno je zařadit do odvětví služeb. Odpověď „Jiné“ může sloužit i pro případné vyřazení podniku ze sledovaného vzorku, pokud by se skutečně ukázalo, že díky předmětu činnosti nelze podnik zařadit do jednoho ze čtyř sledovaných odvětví. Otázka ani varianty odpovědi tedy nebudou měněny.

2. Základní statistické charakteristiky předvýzkumného vzorku, možnost výpočtu nutného rozsahu výzkumného vzorku podniků

Odpovědi respondentů na optimální výši minimální mzdy byly následující :

Tab.23. Preference optimální výše minimální mzdy podniky – výsledky předvýzkumu

| Výše minimální mzdy (v Kč) | Počet podniků |
|----------------------------------|---------------|
| Min.mzda by neměla být stanovena | 3 |
| Max.3500 | 0 |
| 3500-4500 | 0 |
| 4500-5500 | 3 |
| 5500-6500 | 5 |
| 6500-7500 | 4 |
| 7500-8500 | 2 |
| Více než 8500 | 1 |
| Celkem | 18 |

Pramen : dotazníky z předvýzkumu

Základní statistické charakteristiky předvýzkumného vzorku (všechny následující charakteristiky byly vypočteny pomocí programu Excel pro Windows NT) :

Výběrový průměr optimální výše minimální mzdy

$$\bar{x} = 5444,4 \text{ (Kč)}$$

Proti zákonné výši min.mzdy (7185 Kč) byla tedy udávaná průměrná optimální výše minimální mzdy nižší o 1740,6 Kč.

Výběrový rozptyl

$$s_x^{/2} = 7024691$$

Výběrová směrodatná odchylka

$$s_x^{/} = 2650,41$$

Modus

Kategorie : 5500-6500 Kč. Tato odpověď byla uvedena 5krát. Druhou nejčastější odpovědí potom byla kategorie 6500-7500 Kč (tj. do tohoto intervalu spadá výše zákonné min.mzdy).

Variační koeficient

$$V_x = 0,4867 \quad \Rightarrow \quad 100 V_x = 48,67 \%, \text{ tj. soubor není příliš sourodý.}$$

Zjištění minimálně nutného rozsahu výběru pro vlastní výzkum

Minimálně nutný rozsah výběru lze získat výpočtem podle vzorce (Hindls, Hronová, Seger, 2004, s. 128) :

$$n \geq \frac{t_{1-\alpha/2}^2}{\Delta^2} S_x^2 \quad (1)$$

kde :

$t_{1-\alpha/2}$ - kvantily rozdělení t s $\nu = n - 1$ stupni volnosti

S_x^2 - výběrový rozptyl

Δ - přípustná chyba.

Nicméně uvedený vzorec lze použít pouze v případě, kdy lze předpokládat tzv. normální rozdělení (Hindls, Hronová, Seger, 2004, s. 128-129). Z výše uvedených výsledků však tuto podmínku nelze zcela předpokládat, rozdělení je spíše atypické. Tj. jakýkoliv výpočet, vycházející z výše uvedeného vzorce by byl nepřesný a spíše zavádějící.

Na základě konzultace s doc. PhDr. T. Urbánkem, Ph.D. (Akademie věd ČR), který později provedl statistické zpracování výsledků dotazníkového šetření ve vlastním výzkumu, bylo přijato rozhodnutí, že pro relevantní výsledky výzkumu nesmí být počet zkoumaných podniků nižší než 60 (tento počet byl stanoven jako naprosto kritická dolní mez velikosti výzkumného vzorku). Uvedený rozsah výběru byl stanoven na základě analýzy výzkumného dotazníku ve vztahu k očekávanému statistickému zpracování, především k předpokládaným testům (konkrétně χ^2 - test o nezávislosti). Jako „velmi žádoucí“ pro výsledky výzkumu by ale byl počet podniků ve zkoumaném vzorku kolem 160.

5.3 Vlastní výzkum

5.3.1 Sběr výzkumných dat, složení výzkumného vzorku

Sběr výzkumných dat pomocí upraveného dotazníku (důvod a konkrétní úprava viz výše, podoba dotazníku pro výzkum viz příloha č.1.) byl časově proveden od konce října do začátku prosince 2005 (tj. v průběhu 6 týdnů). Sběr probíhal paralelně se sběrem výzkumných dat pro výzkum ochoty nezaměstnaných nastoupit do práce za minimální mzdu (viz kapitola 6.).

Při sběru výzkumných dat se postupovalo opět účelovým výběrem, cílem tohoto nenáhodného výběru bylo získání dat z podniků všech sledovaných odvětví (s pokud možno širokým spektrem ekonomických činností) a všech velikostních skupin.

Podniky byly opět oslovovány osobně (nebo přes třetí osobu – tazatele, který byl ale v tomto případě řádně vyškolen), tj.způsobem, který se osvědčil jako nejefektivnější již v předvýzkumu. Spíše pro vyčerpání všech možností oslovení bylo rozesláno i devět dopisů s žádostí o vyplnění dotazníku s vysvětlujícím dopisem a vloženou ofrankovanou obálkou se zpáteční adresou (adresy podniků byly získány z jejich webových stránek). Návratnost dotazníků v tomto případě byla sice nižší (z těchto devíti žádostí se vrátilo šest dotazníků), ale přesto v porovnání s podobnými případy byla poměrně vysoká (obvykle se uvádí maximální návratnost asi 1/3, v tomto případě to bylo více než 66 %). Jako zcela pokusné bylo oslovení dvou podniků pomocí e-mailové pošty – s vysvětlením účelu a zasláním dotazníku v příloze, ale ani jeden z těchto podniků se již zpět neozval.

Podniky byly oslovovány ze všech regionů Jihomoravského kraje, v celkovém počtu však převažují podniky z Brna a blízkého okolí (asi 65 %). Ve výzkumném vzorku jsou zastoupena všechna čtyři odvětví (průmysl, stavebnictví, služby a obchod) a všechny velikostní skupiny podniků, i když ne zcela proporcionálně. Tato jistá neproporcionalita je zapříčiněna tím, že podniky kombinace konkrétního odvětví a velikostní skupiny v některých případech bylo obtížnější najít (zvláště v případě „průmysl/1-9 zaměstnanců“, „stavebnictví/více než 100 zaměstnanců“ a „služby/více než 100 zaměstnanců“).

Odvětví jsou ve vzorku zastoupena velmi širokým spektrem ekonomických činností. V odvětví „Průmysl“ je zastoupen průmysl strojírenský a výroba komponent, elektrotechnický, výroba plastů, potravinářství, výroba spotřebního zboží, polygrafický průmysl a dřevozpracující průmysl. V odvětví „Obchod“ je zastoupen maloobchod (potravinářské zboží, průmyslové zboží a jiné druhy zboží), velkoobchod, ale i pohostinství a ubytování. Odvětví „Služby“ je nejrozmanitější : jsou zde zastoupeny služby půjčoven průmyslového zboží, služby advokátní a účetní, služby deratizační, realitní a správy nemovitostí, zpracování dat, telekomunikační služby, skladování zboží a doprava. Odvětví „Stavebnictví“ je poměrně homogenní – zde se podniky spíše odlišují velikostí.

Během tohoto časového úseku se podařilo sebrat dotazníky z 83 podniků, složení výzkumného vzorku podle velikosti podniku a odvětví je uvedeno v následující tabulce :

Tab.24. Struktura výzkumného vzorku (počet podniků)

| Počet zaměstnanců/odvětví | Průmysl | Stavebn. | Služby | Obchod | Celkem |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 - 9 zaměstnanců | 3 | 6 | 9 | 6 | 24 |
| 10 – 19 zaměstnanců | 4 | 5 | 4 | 6 | 19 |
| 20-99 zaměstnanců | 6 | 6 | 6 | 7 | 25 |
| Více(do250zaměstnanců) | 8 | 3 | 2 | 2 | 15 |
| Celkem | 21 | 20 | 21 | 21 | 83 |

Pramen : výzkumné dotazníky

5.3.2 Průběžné výsledky výzkumu

Statistické zpracování následujících výsledků provedl doc.PhDr.T.Urbánek, Ph.D. (Akademie věd ČR) na statistickém software SPSS 13.0 pro Windows.

Základní výsledky popisné statistiky

V uvedených 83 podnicích byl v první řadě sledován podíl pracovníků, kteří jsou v nich odměňováni minimální mzdou. Z následující tabulky, která podrobně shrnuje výsledek, je patrné, že nejčastější odpovědí (tj. modus) bylo „0 %“ : 55 podniků (tj. 66,3 %) odpovědělo, že v nich nepracuje žádný zaměstnanec, který by byl odměňován minimální mzdou. Z kumulativních procent odpovědí je též patrné, že i medián v tomto případě je 0 %.

Tab.25. Podíl pracovníků odměňovaných minimální mzdou ve sledovaných podnicích

| Odpověď (tj.podíl pracovníků s min.mzdou v %) | Počet odpovědí (podniků) | Odpovědi v % | Kumulativně v % |
|--|--------------------------------|-----------------|--------------------|
| 0 | 55 | 66,3 | 66,3 |
| 1 | 3 | 3,6 | 69,9 |
| 2 | 3 | 3,6 | 73,5 |
| 5 | 4 | 4,8 | 78,3 |
| 6 | 1 | 1,2 | 79,5 |
| 10 | 3 | 3,6 | 83,1 |
| 20 | 2 | 2,4 | 85,5 |
| 25 | 1 | 1,2 | 86,7 |
| 28 | 1 | 1,2 | 88,0 |
| 30 | 2 | 2,4 | 90,4 |
| 40 | 1 | 1,2 | 91,6 |
| 50 | 1 | 1,2 | 92,8 |
| 64 | 1 | 1,2 | 94,0 |
| 80 | 1 | 1,2 | 95,2 |
| 95 | 1 | 1,2 | 96,4 |
| 100 | 3 | 3,6 | 100,0 |
| Celkem | 83 | 100,0 | |

Pramen : výzkumné dotazníky

Dotazník dále obsahoval otázku, zda je v podniku uzavřena kolektivní smlouva. Ze všech 83 podniků byla kolektivní smlouva uzavřena pouze ve třech z nich (tj. v 3,6 %), ostatní podniky (80, tj. 96,4 %) odpověděly, že kolektivní smlouvu uzavřenou nemají. Z uvedených podniků s uzavřenou kolektivní smlouvou bylo po jednom z odvětví obchodu, průmyslu a stavebnictví, ve dvou případech (průmysl a stavebnictví) se jednalo o podniky s počtem zaměstnanců nad 100, v případě obchodu s počtem zaměstnanců 10-19. Uvedený výsledek – nízký počet podniků s uzavřenou kolektivní smlouvou – není v případě malých a středních podniků překvapením. I v dotazníkovém šetření ČSÚ (Chomátová, 2003, s.43) je konstatováno, že podíl podniků, v nichž jsou mzdové podmínky upraveny kolektivní smlouvou, roste v závislosti na velikosti podniku, podle odvětví je tradičně tento podíl nejvyšší v průmyslu. Nicméně vzhledem k rozdílu rozsahu šetření ČSÚ (2470 podniků) a šetření zde uvedeného, nelze výsledky rozumně porovnat.

Klíčovým dotazem v tomto šetření byl dotaz na vlastní představu podniků o optimální výši minimální mzdy. Odpovědi byly následující :

Tab. 26. Preference optimální výše minimální mzdy podniky – výsledky výzkumu

| Výše minimální mzdy (v Kč) | Počet odpovědí (podniků) | Odpovědi v % | Kumulativně v % |
|----------------------------------|--------------------------|--------------|-----------------|
| Min.mzda by neměla být stanovena | 20 | 24,1 | 24,1 |
| Max.3500 | 3 | 3,6 | 27,7 |
| 3500-4500 | 7 | 8,4 | 36,1 |
| 4500-5500 | 8 | 9,6 | 45,8 |
| 5500-6500 | 16 | 19,3 | 65,1 |
| 6500-7500 | 13 | 15,7 | 80,7 |
| 7500-8500 | 9 | 10,8 | 91,6 |
| Více než 8500 | 7 | 8,4 | 100,0 |
| Celkem | 83 | 100,0 | |

Pramen : výzkumné dotazníky

Z uvedených výsledků je patrné, že nejčastější odpovědí (tj.modus) je „minimální mzda by neměla být stanovena“ – toto se domnívá 20 podniků z 83, tj. téměř jedna čtvrtina dotázaných. Druhou nejčastější odpovědí je potom představa o minimální mzdě ve výši „5500-6500 Kč“ (odpovědělo tak 16 podniků, tj. 19,3 %). Celkem 65,1 % podniků se domnívá, že minimální mzda by měla být nižší než 6500 Kč/měsíc, nebo by neměla být stanovena. Kategorie „5500-6500 Kč“ preferované minimální mzdy je též mediánem.

Dané výsledky (odpovědi) se odlišují od šetření ČSÚ (Chomátová, 2003, s.29) : zde odpovědělo jen 14 % podniků, že by minimální mzda neměla být stanovena. Tato odlišnost je s velkou pravděpodobností dána tím, že v šetření ČSÚ byly zastoupeny podniky všech velikostí (včetně podniků nad 1000 pracovníků) ze všech regionů České republiky, takže vzorek podniků není s naším dobře srovnatelný. Zároveň dalším důvodem může být i to, že od roku 2003 do roku 2005 byla minimální mzda znovu dvakrát valorizována, její růst byl rychlejší než růst průměrné mzdy (viz též kapitola 4. této disertační práce), a tedy i v názoru podniků na úplné odmítání zákonné úpravy minimální mzdy mohlo dojít k jistému posunu.

Představa podniků o optimální výši minimální mzdy podle velikosti a odvětví podniku je uvedena v následujících tabulkách :

Tab. 27. Preference optimální výše minimální mzdy podle velikosti podniku (počet odpovědí) – výsledky výzkumu

| Velikost podniku // Výše minimální mzdy (v Kč) | 1-9 zaměst. | 10-19 zaměst. | 20-99 zaměst. | Více (do 250) | Celkem |
|---|--------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------|
| Min.mzda by neměla být stanovena | 7 | 2 | 6 | 5 | 20 |
| Max.3500 | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 |
| 3500-4500 | 3 | 1 | 2 | 1 | 7 |
| 4500-5500 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 5500-6500 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 |
| 6500-7500 | 3 | 4 | 5 | 1 | 13 |
| 7500-8500 | 1 | 4 | 2 | 2 | 9 |
| Více než 8500 | 2 | 2 | 3 | 0 | 7 |
| Celkem | 24 | 19 | 25 | 15 | 83 |

Pramen : výzkumné dotazníky

Tab. 28. Preference optimální výše minimální mzdy podle odvětví podniku (počet odpovědí) – výsledky výzkumu

| Odvětví podniku // Výše minimální mzdy (v Kč) | Průmysl | Staveb. | Služby | Obchod | Celkem |
|--|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|
| Min.mzda by neměla být stanovena | 4 | 4 | 10 | 2 | 20 |
| Max.3500 | 0 | 1 | 0 | 2 | 3 |
| 3500-4500 | 3 | 1 | 0 | 3 | 7 |
| 4500-5500 | 3 | 2 | 1 | 2 | 8 |
| 5500-6500 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| 6500-7500 | 4 | 3 | 4 | 2 | 13 |
| 7500-8500 | 5 | 2 | 0 | 2 | 9 |
| Více než 8500 | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 |
| Celkem | 21 | 20 | 21 | 21 | 83 |

Pramen : výzkumné dotazníky

Z uvedených tabulek s četnostmi odpovědí se zdá, že se skutečně potvrzuje naše původní hypotéza, že velikost a odvětví podniku budou ovlivňovat jeho názor na optimální výši minimální mzdy. Ze 20 odpovědí, že „minimální mzda by neměla být vůbec stanovena“, bylo sedm (tj. 35 %) odpovědí těch nejmenších podniků (s 1-9 zaměstnanci), z odvětvového hlediska potom deset (celá polovina) z odvětví služeb. Naopak pokud bychom sloučili dvě nejvyšší kategorie v odpovědi o preferované výši min. mzdy (tj. odpověď „7500-8500“ a „nad 8500“ Kč), jenom tři nejmenší podniky (1-9 zaměstnanců) si přejí, aby zákonná výše min. mzdy byla takto vysoká, proti šesti s počtem zaměstnanců 10-19 a pěti s počtem zaměstnanců 20-99 (ale proti tomu jen dvěma s více než 100 zaměstnanci). Z pohledu odvětví podniku by

takto vysoká minimální mzda nevalila šesti průmyslovým podnikům, čtyřem podnikům ze stavebnictví, pěti z odvětví obchodu, ale jen jednomu z odvětví služeb. Nicméně pro potvrzení této hypotézy o vlivu velikosti podniku a odvětví na preferovanou výši min.mzdy a konečný závěr budou tyto výsledky podrobeny statistickým analýzám zkoumání závislosti proměnných (viz dále).

Výsledky statistických analýz

1.Závislost podílu pracovníků s minimální mzdou na velikosti podniku

Vyjděme nejdříve ze základních výsledků popisné statistiky :

Tab. 29. Velikost podniku a podíl pracovníků s min.mzdou – výchozí popisné statistiky pro analýzu

| Vel.podniku | | 1-9 zam. | 10-19 zam. | 20-99 zam. | Více zam. | Celkem |
|---------------------------------------|----------------|----------|------------|------------|-----------|--------|
| Počet podniků | | 24 | 19 | 25 | 15 | 83 |
| Průměr podílu prac.s MM (%) | | 18,54 | 6,05 | 5,28 | 10,33 | 10,20 |
| Směrodatná odchylka | | 36,579 | 15,743 | 10,089 | 25,575 | 24,554 |
| 95% interval spolehlivosti pro průměr | Spodní hranice | 3,10 | -1,54 | 1,12 | -3,83 | 4,84 |
| | Horní hranice | 33,99 | 13,64 | 9,44 | 24,50 | 15,57 |
| Minim.podíl(%) | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Max.podíl(%) | | 100 | 64 | 30 | 95 | 100 |

Pramen : výzkumné dotazníky

Zkoumá-li se jednostranná závislost numerické proměnné y (v tomto případě podílu pracovníků s minimální mzdou) na druhé numerické nebo kategoriální proměnné x (velikost podniku podle počtu zaměstnanců), může být užita jednofaktorová analýza rozptylu. Při jednofaktorové analýze rozptylu se zkoumá, zda lze variabilitu hodnot proměnné y vysvětlit jediným faktorem x (Hindls, Hronová, Novák, 1999, s.118) a využívá se při ní vztah součtu odchylek rozptylu. Ten se rozkládá na součty čtvercových odchylek $S_{y,v}^2$ a $S_{y,m}^2$ (kde v a m jsou stupně volnosti), z nichž první odráží vnitroskupinovou a druhý meziskupinovou variabilitu hodnot proměnné y . Předpokládá se, že meziskupinová variabilita je vysvětlitelná daným faktorem, zatímco vnitroskupinová variabilita jí vysvětlitelná není (tamtéž).

Pokud tedy chceme zjistit závislost podílu pracovníků s minimální mzdou na velikosti podniku metodou jednofaktorové analýzy rozptylu, můžeme postupovat následujícím, tradičním, způsobem s užitím předem zvolené hladiny významnosti :

1. Zvolení hladiny významnosti, stanovení kritického oboru

Pro náš případ bude postačující 5 % standardní hladina významnosti. Kritickou hodnotou 95% kvantilu rozdělení F o 3 a 79 stupních volnosti je roven 2,719 (tabulky, tamtéž, s.339). Kritický obor je tedy vymezen nerovností : $F > 2,719$.

2. Stanovení nulové hypotézy o nezávislosti proměnné y na proměnné x

Nulová hypotéza H_0 : Neexistuje závislost podílu pracovníků s minimální mzdou na velikosti podniku. Alternativní hypotéza H_1 : non H_0 (tj. podíl pracovníků pracujících za min.mzdu je závislý na velikosti podniku).

3. Výpočet testového kritéria F

Základní údaje se obvykle uvádějí v tzv. tabulce analýzy rozptylu (ANOVA) :

Tab. 30. Tabulka analýzy rozptylu (velikost podniku a pracovníci s min.mzdou)

| Zdroj měnlivosti | Součty čtverců | Stupně volnosti | Průměrné čtverce | Poměr F | Hladina významnosti |
|------------------|----------------|-----------------|------------------|-----------|---------------------|
| Meziskupinový | 2602,239 | 3 | 867,413 | 1,463 | 0,231 |
| Vnitroskupinový | 46835,279 | 79 | 592,852 | | |
| Celkový | 49437,518 | 82 | | | |

Pramen : výzkumné dotazníky

4. Zhodnocení výsledků jednofaktorové analýzy

Z výsledků uvedených v tab.30 lze shrnout výsledek následujícím způsobem :

Hodnota vypočteného $F = 1,463$, kritický obor $F > 2,719$. Protože vypočtená hodnota není v tomto kritickém oboru, testem nebyla vyvrácena na 5 % hladině významnosti hypotéza o nezávislosti podílu pracovníků s minimální mzdou na velikosti podniku (nelze přijmout alternativní hypotézu o závislosti proměnných).

Je možné ale postupovat i způsobem, který je umožněn zpracováním výzkumných dat statistickým software, a sice s použitím uváděné hladiny významnosti (viz poslední sloupec v tab. 30). Zde uváděná hladina významnosti (0,231) znamená, že test rovnosti všech průměrů je statisticky nevýznamný (nebo jinak řečeno : pokud by byla uváděná hladina

významnosti $p < 0,05$, tj. standardně přijímaná hladina významnosti, mohli bychom hypotézu H_0 zamítnout). Závěr je potom stejný jako u tradičního postupu – v tomto případě se nepodařilo prokázat odlišnost průměrného podílu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou ve čtyřech skupinách (které znamenají velikost podniku daný počtem zaměstnanců).

Závěr analýzy :

Pomocí jednofaktorové analýzy rozptylu se nepodařilo jednoznačně prokázat, že by podíl pracovníků, kteří jsou odměňováni minimální mzdou ve sledovaných podnicích, byl závislý na velikosti podniku. Zdálo by se tedy, že tento výsledek nepotvrzuje naši původní domněnku (hypotézu), že s velikostí podniku se bude podíl pracovníků s minimální mzdou spíše snižovat a v nejmenších podnicích bude zaměstnán nejvyšší podíl pracovníků s minimální mzdou. Výsledek je s velkou pravděpodobností dán rozsahem výběru – 83 podniků je pro tento test přeci jen malý soubor, ve kterém by se taková závislost objevila jen tehdy, pokud by byla extrémně vysoká (což ale stejně nebylo možné očekávat).

Pro ověření výsledků (především vzhledem k tomu, že by mohl být problematický předpoklad, že výběr má normální rozdělení) byl použit ještě Kruskal-Wallisův test (Hindls, Hronová, Novák, 1999, s.120-122).

Výsledky tohoto testu tak, jak byly vypočteny statistickým software, jsou uvedeny v příloze č.4. Nicméně ani pomocí tohoto testu se neprokázala závislost podílu pracovníků s minimální mzdou na velikosti podniku (nepodařilo se prokázat, že by se podíl pracovníků s min.mzdou v jednotlivých podskupinách – podnicích podle velikosti – lišil). Výsledek Kruskal-Wallisova testu tedy jen potvrdil závěr, který jsme již formulovali na základě výsledků jednofaktorové analýzy rozptylu.

2.Závislost preference výše částky minimální mzdy na velikosti podniku

Tab.31a. Velikost podniku a preference velikosti minimální mzdy (v %) – výchozí popisná statistika – 1.část

| Velikost podniku // Výše minimální mzdy (v Kč) | 1-9 zaměst. | 10-19 zaměst. | 20-99 zaměst. | Více (do 250) | Celkem |
|--|-------------|---------------|---------------|---------------|--------|
| Min.mzda by neměla být stanovena | 35,0 | 10,0 | 30,0 | 25,0 | 100,0 |
| Max.3500 | 33,3 | 0 | 66,7 | 0 | 100,0 |
| 3500-4500 | 42,8 | 14,3 | 28,6 | 14,3 | 100,0 |
| 4500-5500 | 25,0 | 25,0 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| 5500-6500 | 31,3 | 25,0 | 18,7 | 25,0 | 100,0 |
| 6500-7500 | 23,1 | 30,8 | 38,4 | 7,7 | 100,0 |
| 7500-8500 | 11,1 | 44,5 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
| Více než 8500 | 28,6 | 28,6 | 42,8 | 0 | 100,0 |

Pramen : výzkumné dotazníky

Tab.31b. Velikost podniku a preference velikosti minimální mzdy (v %) – výchozí popisná statistika – 2.část

| Velikost podniku // Výše minimální mzdy (v Kč) | 1-9 zaměst. | 10-19 zaměst. | 20-99 zaměst. | Více (do 250) |
|--|-------------|---------------|---------------|---------------|
| Min.mzda by neměla být stanovena | 29,2 | 10,5 | 24,0 | 33,3 |
| Max.3500 | 4,2 | 0 | 8,0 | 0 |
| 3500-4500 | 12,5 | 5,2 | 8,0 | 6,7 |
| 4500-5500 | 8,3 | 10,5 | 8,0 | 13,3 |
| 5500-6500 | 20,8 | 21,1 | 12,0 | 26,7 |
| 6500-7500 | 12,5 | 21,1 | 20,0 | 6,7 |
| 7500-8500 | 4,2 | 21,1 | 8,0 | 13,3 |
| Více než 8500 | 8,3 | 10,5 | 12,0 | 0 |
| Celkem | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Pramen : výzkumné dotazníky

Test závislosti preference určité výše minimální mzdy na velikosti podniku provedeme tentokrát pomocí χ^2 - testu o nezávislosti. Tento test můžeme provést podobně jako v předchozím případě tradičním postupem (postup např. Hindls, Hronová, Novák, 1999, s.113-114) :

1. Zvolení hladiny významnosti, stanovení kritického oboru

Pro náš případ bude opět postačující 5 % standardní hladina významnosti. Kritickou hodnotou 95 % kvantilu rozdělení charakteristiky G o 21 stupních volnosti je roven 32,7 (tabulky, tamtéž, s.337). Kritický obor je tedy vymezen nerovností : $G > 32,7$.

2. Stanovení nulové a alternativní hypotézy o nezávislosti

Nulová hypotéza H_0 : Preference určité výše minimální mzdy je na velikosti podniku nezávislá. Alternativní hypotéza H_1 : non H_0 (preference určité výše minimální mzdy závisí na velikosti podniku).

3. Výpočet testového kritéria G

Byla vypočtena tato hodnota charakteristiky $G = 13,497$, při 21 stupních volnosti [(dvourozměrná tabulka má 4 sloupce a 8 řádků, tj. počet stupňů volnosti je : $(4-1) \times (8-1)$].

4. Zhodnocení výsledků

Lze tedy shrnout výsledek následujícím způsobem :

Hodnota vypočteného $G = 13,497$, kritický obor $G > 32,7$. Protože vypočtená hodnota není v tomto kritickém oboru, test nezamítá na 5 % hladině významnosti hypotézu o nezávislosti. S 5 % rizikem omylu tedy můžeme říci, že velikost podniku a preference určité výše zákonné minimální mzdy nejsou závislé.

Upozornění SW při výpočtu : jsou porušeny předpoklady testu χ^2 , protože 93,8 % buněk v dvourozměrné tabulce má očekávanou četnost nižší než 5.

Opět můžeme využít pro náš závěr i při počítačovém zpracování uváděnou hladinu významnosti : zde byla vypočtena $p = 0,890$. Tato hodnota je relativně vysoká (neplatí, že by $p < 0,05$), hypotézu H_0 tedy nezamítáme.

Pro další kontrolu výsledků byl ještě vypočten Kendallův koeficient τ_b , který je vhodný k měření souvislosti ordinálních proměnných : $\tau_b = -0,019$. Tato hodnota Kendallova koeficientu (velmi blízká nule, tj. statisticky nevýznamná), ale jen potvrzuje již výše uvedený výsledek o nevyvrácení nulové hypotézy (hypotézy o nezávislosti).

Závěr analýzy :

Pomocí χ^2 - testu o nezávislosti (s doplněním o výpočet Kendallova koeficientu τ_b) se nepodařilo jednoznačně prokázat, že by velikost podniku a preference určité částky minimální mzdy ve sledovaných podnicích byly závislými veličinami. Tento výsledek opět nepotvrzuje naši původní domněnku, že s velikostí podniku se bude preferovaná částky minimální mzdy měnit a nejmenší podniky budou dávat přednost nižším možným částkám zákonné min.mzdy, případně ji častěji vůbec odmítat.

Výsledek analýzy je s velkou pravděpodobností dán znovu rozsahem výběru – 83 podniků je i pro tento test malý soubor, ve kterém navíc byly porušeny i předpoklady testu χ^2 (tento test předpokládá, že v každé buňce tabulky bude četnost odpovědí alespoň 5) . V našem definitivním závěru bychom měli být velmi opatrní, spíše by tyto výsledky měly být podnětem k opakování výzkumu na podstatně větším vzorku podniků.

3.Závislost preference velikosti minimální mzdy na odvětví podniku

Vzhledem k tomu, že se jedná o podobný případ jako při zkoumání závislosti preference minimální mzdy a velikosti podniku, budeme postupovat podobně :

Tab.32a. Odvětví podniku a preference velikosti minimální mzdy (v %) – výchozí popisná statistika – 1.část

| Odvětví podniku // Výše minimální mzdy (v Kč) | Průmysl | Staveb. | Služby | Obchod | Celkem |
|--|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|
| Min.mzda by neměla být stanovena | 20,0 | 20,0 | 50,0 | 10,0 | 100,0 |
| Max.3500 | 0 | 33,3 | 0 | 66,7 | 100,0 |
| 3500-4500 | 42,9 | 14,3 | 0 | 42,8 | 100,0 |
| 4500-5500 | 37,5 | 25,0 | 12,5 | 25,0 | 100,0 |
| 5500-6500 | 6,1 | 31,3 | 31,3 | 31,3 | 100,0 |
| 6500-7500 | 30,8 | 23,1 | 30,8 | 15,3 | 100,0 |
| 7500-8500 | 55,6 | 22,2 | 0 | 22,2 | 100,0 |
| Více než 8500 | 14,3 | 28,6 | 14,3 | 42,8 | 100,0 |

Pramen : výzkumné dotazníky

Tab.32b. Odvětví podniku a preference velikosti minimální mzdy (v %) – výchozí popisná statistika – 2.část

| Odvětví podniku // Výše minimální mzdy (v Kč) | Průmysl | Staveb. | Služby | Obchod |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Min.mzda by neměla být stanovena | 19,0 | 20,0 | 47,6 | 9,5 |
| Max.3500 | 0 | 5,0 | 0 | 9,5 |
| 3500-4500 | 14,3 | 5,0 | 0 | 14,3 |
| 4500-5500 | 14,3 | 10,0 | 4,8 | 9,5 |
| 5500-6500 | 4,8 | 25,0 | 23,8 | 23,9 |
| 6500-7500 | 19,0 | 15,0 | 19,0 | 9,5 |
| 7500-8500 | 23,8 | 10,0 | 0 | 9,5 |
| Více než 8500 | 4,8 | 10,0 | 4,8 | 14,3 |
| Celkem | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Pramen : výzkumné dotazníky

Test závislosti preference určité výše minimální mzdy na odvětví podniku provedeme opět pomocí χ^2 - testu o nezávislosti. A znovu můžeme postupovat tradičním způsobem :

1.Zvolení hladiny významnosti, stanovení kritického oboru

Pro náš případ bude opět postačující 5 % standardní hladina významnosti. Kritickou hodnotou 95 % kvantilu rozdělení charakteristiky G o 21 stupních volnosti je roven 32,7. Kritický obor je tedy vymezen nerovností : $G > 32,7$.

2.Stanovení nulové a alternativní hypotézy

Nulová hypotéza H_0 : Preference určité výše minimální mzdy je na odvětví podniku nezávislá. Alternativní hypotéza H_1 : non H_0 (preference určité výše min.mzdy je na odvětví podniku závislá).

3.Výpočet testového kritéria G

Byla vypočtena tato hodnota : $G = 26,498$, při 21 stupních volnosti [(dvourozměrná tabulka má 4 sloupce a 8 řádků, tj. počet stupňů volnosti je : $(4-1) \times (8-1)$].

4. Zhodnocení výsledků

Shrňme výsledek následujícím způsobem :

Hodnota vypočteného $G = 26,498$, kritický obor $G > 32,7$. Protože vypočtená hodnota není v tomto kritickém oboru, test nezamítá na 5 % hladině významnosti hypotézu o nezávislosti.

S 5 % rizikem omylu tedy můžeme říci, že preference určité výše zákonné minimální mzdy není závislá na odvětví podniku.

Upozornění SW při výpočtu : byl porušen předpoklad testu χ^2 (o obsazenosti buněk ve dvourozměrné tabulce).

Znovu bychom mohli využít pro náš závěr i při počítačovém zpracování uváděnou hladinu významnosti : zde byla vypočtena $p = 0,188$. Tato hodnota je stále vysoká (neplatí, že by $p < 0,05$), hypotézu H_0 tedy nezamítáme.

Pro kontrolu výsledků tentokrát nelze použít Kendallův koeficient τ_b jako v předchozím případě (odvětví podniku není typická ordinální proměnná), musíme tedy zvolit jiný způsob. Jako rozumný se zde jeví opět neparametrický Kruskal-Wallisův test.

Výsledky tohoto testu jsou uvedeny v příloze č.5. Ovšem ani pomocí tohoto testu se neprokázala závislost preference určité částky minimální mzdy na odvětví podniku, tzn.že výsledek Kruskal-Wallisova testu jen znovu potvrdil závěr, který jsme již formulovali na základě výsledků χ^2 - testu o nezávislosti.

Závěr analýzy :

Pomocí χ^2 - testu o nezávislosti a doplňkově Kruskal-Wallisovým testem se ani v tomto případě nepodařilo jednoznačně prokázat, že by odvětví podniku a preferování určité částky minimální mzdy ve sledovaných podnicích byly závislými veličinami. Tento výsledek by tedy opět nepotvrzoval původní hypotézu, že odvětví podniku bude preferovanou minimální mzdu ovlivňovat, případně, že podniky odvětví služeb a obchodu budou dávat přednost nižším možným částkám min.mzdy nebo ji častěji vůbec odmítat. Nicméně i v tomto případě musíme připomenout, že výsledek analýzy je s velkou pravděpodobností ovlivněn ze statistického hlediska malým rozsahem výběru, navíc i pro tento test byly porušeny předpoklady testu χ^2 (o obsazenosti buněk tabulky) .

Znovu bychom měli být v konečném závěru velmi opatrní, opět by uvedené výsledky znovu spíše vybízely, aby náš soud o nezávislosti nebyl brán jako konečný a uzavřený, ale aby byl výzkum opakován s podstatně větším souborem podniků

4.Korelace mezi podílem pracovníků odměňovaných minimální mzdou a odpovědí o preferenci výše částky minimální mzdy

K měření síly závislosti mezi podílem pracovníků, kteří jsou odměňováni min.mzdou v podnicích, a odpovědí těchto podniků o své vlastní preferenci zákonné minimální mzdy jsme užili Spearmanův korelační koeficient pořadové korelace r_s . Vypočtená hodnota Spearmanova koeficientu $r_s = -0,123$ je blízka nule, což vypovídá o velmi nízké podobnosti obou pořadí (tj. pořadí podniků podle podílu pracovníků s minimální mzdou a pořadí podniků podle výše preferované minimál. mzdy). Záporné znaménko by naznačovalo, že i když tato podobnost mezi pořadími je nízká, pořadí jsou opačná.

Nicméně z uvedené nízké absolutní hodnoty Spearmanova koeficientu tedy spíše není možno jednoznačně stanovit závěr, že s rostoucím podílem pracovníků s minimální mzdou preferují podniky nižší částky minimální mzdy, případně ji vůbec odmítají.

Ověřme uvedený výsledek ještě pomocí Kendallova koeficientu τ_b . Vypočtená hodnota Kendallova koeficientu $\tau_b = -0,106$ (blízka nule, záporná, statistická nevýznamnost) ale jen potvrzuje závěr na základě výpočtu Spearmanova koeficientu.

5.4 Shrnutí výsledků výzkumu akceptace minimální mzdy malými a středními podniky v Jihomoravském kraji

Z výše provedených statistických analýz můžeme tedy shrnout výsledky výzkumu především ve vztahu k původním hypotézám (viz část 1.3 této disertační práce). Připomeňme, že tyto hypotézy byly formulovány na základě studia sekundárních pramenů, především závěrů jediného relevantního statistického šetření k danému tématu, které bylo v České republice provedeno (Chomátová, 2003). Nicméně je pravdou, že závěry tohoto šetření (které byly

podkladem pro námi formulované hypotézy) jsou přijaty na základě výsledků pouze popisné statistiky, nikoliv na základě zkoumání závislostí pomocí analytických metod. Námi provedené analýzy jsou tedy prvními analýzami tohoto druhu v ČR.

1. V uvedených 83 podnicích byl nejčastějším podílem pracovníků, kteří jsou v nich odměňováni minimální mzdou, podíl nulový (0 %) : 55 podniků (tj. 66,3 %) odpovědělo, že v nich nepracuje žádný zaměstnanec, který by byl odměňován minimální mzdou. Nicméně tři podniky (3,6 %) odpověděly, že jsou v nich zaměstnání všichni pracovníci za minimální mzdu.

2. Nejčastější odpovědí na otázku, jaká by měla být minimální mzda, byla „minimální mzda by neměla být stanovena“ – toto se domnívá 20 podniků z 83, tj. téměř jedna čtvrtina dotázaných. Druhou nejčastější odpovědí je potom představa o minimální mzdě ve výši „5500-6500 Kč“ (odpovědělo tak 16 podniků, tj. 19,3 %). Celkem 65,1 % podniků se domnívá, že minimální mzda by měla být nižší než 6500 Kč/měsíc (tj. rozdíl proti zákonné minimální mzdě činí 685 Kč a více).

3. Na zkoumaném vzorku 83 podniků se nepodařilo jednoznačně prokázat, že velikost podniku (podle počtu zaměstnanců) a odvětví ovlivňují preferovanou částku minimální mzdy. Původní domněnka o této závislosti byla podpořena nejjednoduššími výsledky popisné statistiky : ze 20 odpovědí, že „minimální mzda by neměla být vůbec stanovena“, bylo sedm (tj. 35 %) odpovědí těch nejmenších podniků (s 1-9 zaměstnanci), z odvětvového hlediska potom deset (celá polovina) z odvětví služeb, jenom tři nejmenší podniky (1-9 zaměstnanců) si přejí, aby zákonná výše min.mzdy byla vyšší než 7500 Kč, proti šesti podnikům s počtem zaměstnanců 10-19 a pěti s počtem zaměstnanců 20-99. Z pohledu odvětví podniku by takto vysoká minimální mzda (nad 7500 Kč) nevaldila šesti průmyslovým podnikům, čtyřem podnikům ze stavebnictví, pěti z odvětví obchodu, ale jen jednomu z odvětví služeb.

K ověření této závislosti byl v obou případech užit χ^2 - test o nezávislosti, výsledky byly ale ještě ověřeny alternativními postupy : v případě zjišťování závislosti preference min.mzdy a velikosti podniku byl počítán Kendallův koeficient, v případě zjišťování závislosti preference min.mzdy a odvětví byl proveden Kruskal-Walisův test.

V obou případech (vliv velikosti podniku i vliv odvětví) nebylo možno jednoznačně na základě výsledku tohoto testu (s potvrzením alternativní metody) zamítnout hypotézu o nezávislosti. V obou případech bylo ale signalizováno upozornění, že byly porušeny předpoklady χ^2 - testu o nezávislosti (nebyly dostatečně obsazené buňky v dvourozměrné tabulce). Domnívám se tedy, že by nebylo zcela vhodné uzavřít definitivně tento závěr prohlášením, že velikost podniku a odvětví nemají vliv na preferovanou minimální mzdu. Jako nejlepší – dle mého názoru - by bylo výsledky znovu ověřit v novém výzkumu, který by pracoval s podstatně větším souborem podniků (řádově spíše stovky než desítky).

4. Pomocí jednofaktorové analýzy rozptylů (a jako ověřující pomocí Kruskal-Wallisova testu) se též nepodařilo jednoznačně prokázat, že by podíl pracovníků, kteří jsou odměňováni minimální mzdou ve sledovaných podnicích, byl závislý na velikosti podniku. Výsledek je s velkou pravděpodobností opět dán rozsahem výběru, ze statistického pohledu jako spíše malého.

5. K měření síly závislosti mezi podílem pracovníků, kteří jsou odměňováni min.mzdou v podnicích, a odpovědí těchto podniků o své vlastní preferenci zákonné minimální mzdy byl užit Spearmanův korelační koeficient pořadové korelace, jako alternativní postup byl zvolen výpočet Kendallova koeficientu.

Záporná hodnota Spearmanova korelačního koeficientu blízká nule naznačila velmi nízkou opačnou podobnost pořadí podniků podle podílu pracovníků s minimální mzdou a pořadí podniků podle výše preferované minimální mzdy. Tento závěr byl potvrzen i nízkou (ale zápornou) hodnotou Kendallova koeficientu.

6 VÝZKUM OCHOTY NEZAMĚSTNANÝCH NASTOUPIT DO PRÁCE ZA ČÁSTKU MINIMÁLNÍ MZDY A SKUTEČNĚ POŽADOVANÉ NÁSTUPNÍ MZDY

Výzkum, primárně zaměřený na ochotu nezaměstnaných nastoupit do práce za částku minimální mzdy (případně na částku požadované nástupní mzdy), zatím nebyl ani v České republice, ani (dle dostupných informací) v zahraničí proveden. Následující výzkum je tedy první svého druhu, je to de facto výzkumná „pilotní studie“, kterou je možno do budoucna dále rozvíjet a jejíž výsledky je možné brát jako výchozí pro další zkoumání.

6.1 Předvýzkum

Vzhledem k výše uvedené skutečnosti, že takový výzkum ještě nebyl proveden, a tedy nebylo možno se opřít o již existující výsledky, i proto, že hlavní nástroj pro získání primárních dat (písemný dotazník) byl vytvořen speciálně pro tuto příležitost, je nutné provést předvýzkum.

Opět jako v případě předvýzkumu akceptace minimální mzdy podniky půjde i v tomto předvýzkumu o zjištění „...nakolik jsou navrhované techniky sběru dat použitelné a srozumitelné.“ (Surynek, Komárková, Kašparová, 2001, s. 78).

I v případě tohoto předvýzkumu je samozřejmě nutné respektovat zásadu použití shodné techniky na analogickém vzorku jako u vlastního výzkumu, tento vzorek se musí lišit pouze rozsahem. Tj. bude užit dotazník, který je plánován pro samotný výzkum, vzorek nezaměstnaných musí zahrnovat muže i ženy všech věkových skupin.

Cílem předvýzkumu je :

- Ověření, zda otázky v dotazníku jsou dostatečně srozumitelné, a tedy zda jsou respondenty (=nezaměstnanými) správně a jednoznačně pochopeny, nebo je nutná jejich úprava (případně jaká úprava),
- Popis základních výsledků na základě odpovědí respondentů.

Cílem předvýzkumu rozhodně nemůže být sledování jakýchkoliv statistických závislostí v předvýzkumném souboru ani jiná statistická analýza. Tyto výsledky by mohly být zavádějící vzhledem k malému rozsahu souboru.

6.1.1 Sběr dat v předvýzkumu

Sběr předvýzkumných dat byl proveden na Úřadu práce v Českých Budějovicích v období druhé dekády října 2005. Bylo celkem osobně osloveno 16 nezaměstnaných, z toho 8 mužů a 8 žen všech věkových skupin. Dosažené vzdělání a další charakteristiky nebyly přednostním důvodem zařazení do předvýzkumného vzorku.

Dotazníky byly vyplňovány respondenty za přítomnosti tazatele, ten před vyplněním dotazníku vždy respondenta poučil o cíli výzkumu.

Složení předvýzkumného vzorku bylo následující :

Tab.33. Složení předvýzkumného vzorku (počet nezaměstnaných)

| Věk | Muži | Ženy | Celkem |
|---------------|----------|----------|-----------|
| Do 19 let | 1 | 2 | 3 |
| 20-29 let | 2 | 1 | 3 |
| 30-39 let | 2 | 1 | 3 |
| 40-49 let | 2 | 2 | 4 |
| Nad 50 let | 1 | 2 | 3 |
| Celkem | 8 | 8 | 16 |

Pramen : dotazníky pro předvýzkum

6.1.2 Výsledky předvýzkumu

Výsledky předvýzkumu vzhledem k výše uvedeným cílům (především ověření srozumitelnosti dotazníku) jsou následující :

1.Srozumitelnost dotazníku, případná nutnost jeho úpravy

Dotazník byl velmi dobře pochopen všemi respondenty (nezaměstnanými), nevyskytla se nutnost jeho úpravy. Ke srozumitelnosti rozhodně napomohlo i to, že dotazníky byly vyplňovány přednostně za přítomnosti tazatele, který před vyplněním vysvětlil účel výzkumu. Na druhé straně, protože dotazníky byly vyplňovány na Úřadě práce (v tomto případě

v Českých Budějovicích, ale předpokládá se podobná reakce i jinde), někteří nezaměstnaní alespoň zpočátku vyjádřili obavu, zda nebude vyplnění/nevyplnění dotazníku mít jakýkoliv vliv na jejich další „působení“ na Úřadu práce, či dokonce na přiznání sociálních dávek nebo hmotné podpory v nezaměstnanosti. Je tedy vždy nutné dobré vysvětlení účelu výzkumu i ujištění respondenta, že údaje v dotazníku jsou anonymní a nejsou poskytnuty Úřadu práce či Správě sociálního zabezpečení. Role tazatele je tedy v tomto výzkumu naprosto klíčová. Srozumitelnost jednotlivých otázek v dotazníku byla následující :

1. Jste : muž / žena

Tato otázka formulována jako uzavřená byla (dle očekávání) pochopena bez problémů.

2. Kolik je Vám let ?

Otázka je formulována jako otevřená, každý doplní svůj věk. Byla pochopena výborně. Otevřenost otázky (a teprve následné zařazení respondenta do jedné z pěti věkových skupin) zůstane.

3. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání ?

Otázka formulována jako uzavřená, nabídnuty jsou čtyři varianty odpovědí. Byla pochopena bez problémů.

4. Jaký je Váš rodinný stav ?

Otázka opět formulována jako uzavřená (nabídnuty čtyři varianty odpovědí), pochopena byla naprosto bez problémů.

5. Kolik osob (včetně Vás) žije ve Vaší domácnosti ?

Otázka formulována jako otevřená, respondent doplňuje číslem. Byla pochopena výborně.

6. Kolik z těchto osob je nezaopatřených dětí ?

Otázka formulována jako otevřená, respondent doplňuje opět číslem. Byla pochopena bez problémů.

7. Pobíráte podporu v nezaměstnanosti ?

Otázka opět formulována jako uzavřená (nabídnuty dvě varianty odpovědí), pochopena byla výborně.

8. Je toto Vaše první nezaměstnanost ?

Otázka formulovaná jako uzavřená, nabídnuty dvě varianty odpovědí (ano / ne, již jsem byl nezaměstnaný). Byla pochopena velmi dobře. Pro potřeby tohoto výzkumu bylo po zvážení upuštěno od další podotázky : Kolikátá je toto vaše nezaměstnanost ?

9. Ve kterém odvětví jste pracoval(a) naposledy, než jste přišel (přišla) o práci ?

Otázka formulována jako uzavřená s pěti variantami odpovědí (včetně „ještě jsem nepracoval(a)“). Byla pochopena dobře, přesto několik respondentů neodpovědělo. Je tedy ke zvážení, zda vůbec tuto otázku ponechat v dotazníku (vzhledem k cílům výzkumu).

10. Měsíční hrubá minimální mzda je nařízením vlády stanovena na 7 185 Kč. Byl(a) byste ochoten (ochotna) za tuto mzdu nyní nastoupit do práce na plný úvazek ?

Otázka formulována jako uzavřená (odpovědi ano / ne), byla pochopena výborně. Pro jednoznačnost odpovědi nebude měněn počet variant odpovědí (např. přidáním odpovědi „nevím“).

11. Uveďte, prosím, minimální hranici hrubé měsíční mzdy, za kterou byste byl(a) ochoten (ochotna) nastoupit nyní do práce na plný úvazek.

Otázka formulována jako otevřená, respondent doplňuje sám částku v Kč. Otázka byla pochopena velmi dobře, nicméně toto je ta otázka, pro kterou je nutné velmi dobré vysvětlení účelu výzkumu ze strany tazatele, aby odpovědi nebyly zkreslené. Osvědčuje se, pokud jsou dotazníky vyplňovány mimo kanceláře (a tedy mimo zrak) pracovníků úřadu práce – tj. i při samotném výzkumu bude vhodnější vyplňování dotazníků v jiných prostorách, než je „přepážka“ na jakémkoliv odboru úřadu práce.

2. Popis základních výsledků na základě odpovědí respondentů

Již základní třídění předvýzkumného vzorku podle odpovědí na jednotlivé otázky je velmi zajímavé :

Tab.34. Odpovědi respondentů z předvýzkumu – očekávaná nástupní měsíční mzda

| Očekávaná měs.mzda v Kč | Muži | Ženy | Celkem |
|-------------------------|----------|----------|-----------|
| Do 8 000 | 0 | 3 | 3 |
| 8 001-9 999 | 1 | 0 | 1 |
| 10 000 -11 999 | 1 | 2 | 3 |
| 12 000 -13 999 | 1 | 1 | 2 |
| Nad 14 000 | 4 | 1 | 5 |
| Bez odpovědi | 1 | 1 | 2 |
| Celkem | 8 | 8 | 16 |

Pramen : dotazníky – předvýzkum

I když to pravděpodobně není přílišným překvapením, už zde – v předvýzkumu na malém výběrovém vzorku – se ukazuje, že očekávaná nástupní mzda je zcela nepochybně ovlivněna pohlavím respondenta (síla této závislosti bude předmětem výzkumu). Ženy častěji než muži očekávají nižší nástupní mzdu, naopak muži jako nástupní mzdu do 8 tis. Kč vůbec neuvažovali. Pro úplnost je třeba dodat, že soubor mužů i žen byl velmi podobný svým složením, co se týká dosaženého vzdělání – převažovali vyučení bez maturity a osoby se základním vzděláním (vysokoškolák nebyl v celém souboru ani jeden).

Tab.35. Odpovědi respondentů z předvýzkumu - ochota nastoupit do práce za částku min.mzdy

| Ochota nastoupit za částku min.mzdy | Muži | Ženy | Celkem |
|-------------------------------------|----------|----------|-----------|
| ANO | 0 | 5 | 5 |
| NE | 8 | 2 | 10 |
| Bez odpovědi | 0 | 1 | 1 |
| Celkem | 8 | 8 | 16 |

Pramen : dotazníky – předvýzkum

Výše uvedené výsledky jsou potvrzeny i dalšími odpověďmi : ani jeden z mužů by nebyl ochoten nastoupit do práce za částku minimální mzdy, naopak z 8 žen vyjádřilo tuto ochotu 5 z nich (tj. 62,5 %). Pouze dvě ženy by nebyly za částku minimální mzdy ochotny do práce nastoupit, což je jen 25 % z počtu dotázaných mužů, kteří odpověděli stejně.

6.2 Vlastní výzkum

6.2.1 Sběr výzkumných dat, složení výzkumného vzorku

Sběr výzkumných dat pomocí dotazníku, ověřeného a potvrzeného v předvýzkumu, byl proveden v průběhu pěti týdnů – od konce října do konce listopadu 2005. Časově se sběr dat kryl se sběrem dat za podniky (pro výzkum akceptace min.mzdy malými a středními podniky

v Jihomoravském kraji, viz kapitola 5. této práce), což bylo sice velmi náročné časově i organizačně, nicméně výsledky obou výzkumů mají časově velmi dobrou společnou vypovídací schopnost.

Aby bylo možné zjistit vliv místa bydliště (a tedy i místa potenciálního zaměstnání) na ochotu nastoupit do zaměstnání za určitou mzdu, byl sběr dat prováděn ve čtyřech okresech (regionech), které se od sebe liší mírou nezaměstnanosti i svým charakterem :

- Brno-město (velké město, míra nezaměstnanosti činila v říjnu 2005 9,3 %, tj. ze 77 okresů ČR seříděných sestupně Brno zaujalo 26. místo),
- České Budějovice (velké město, míra nezaměstnanosti v říjnu 2005 pouze 4,3 %, tj. 73. místo ze 77 okresů ČR),
- Karviná (průmyslová oblast, okres s druhou nejvyšší mírou nezaměstnanosti v ČR – v říjnu 2005 18,5 %),
- Hodonín (spíše zemědělská oblast, míra nezaměstnanosti devátá nejvyšší v rámci ČR – 13,8 % v říjnu 2005) (Ministerstvo práce a sociálních věcí na www.mpsv.cz).

Pro výběr respondentů byl užit kvótní výběr, jako jediný kvótní znak bylo užito pohlaví respondentů. Celý soubor byl sestaven tak, aby podle kvótního znaku odpovídal co nejlépe skutečnosti celý soubor (za uvedené čtyři okresy) i jednotlivé podsoubory v okresech. Celkový počet respondentů byl 212, z toho 57 v Brně-městě, 53 v Českých Budějovicích, 52 v Hodoníně a 50 v Karviné. Při výběru respondentů byla sice sledována jejich věková struktura a dosažené vzdělání (aby ve výběrovém souboru byly obsaženy všechny věkové skupiny i všechny stupně vzdělání), ale vzhledem k tomu, že tyto znaky nebyly stanoveny jako znaky kvótní (pro dosažení přesnějších výsledků – viz část 1.4.4 této práce), věkové ani vzdělanostní zastoupení jednotlivých skupin není totožné se skutečností.

Je také třeba zdůraznit, že podíl respondentů z jednotlivých okresů na celkovém počtu respondentů neodpovídá skutečnému procentnímu zastoupení uvedených okresů na celkovém skutečném souboru. Tato proporcionalita by byla možná zajistit až při podstatně větších souborech (s počtem respondentů řádově ve stovkách za každý okres). Toto odpovídající zastoupení podle počtu nezaměstnaných za každý okres nebylo cílem výběru (jako cílový stav bylo stanoveno, aby za každý okres byl počet respondentů alespoň 50, což bylo dodrženo). Porovnání skutečnosti a výběrového souboru je uvedeno v následujících dvou tabulkách :

Tab.36. Počet uchazečů o zaměstnání ve vybraných okresech – skutečný stav k 31.10.2005

| Okres | Muži | Ženy | Celkem | Z toho ženy v % |
|------------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| Brno-město | 9539 | 10473 | 20012 | 52,3 |
| České Budějovice | 2029 | 2631 | 4660 | 56,5 |
| Hodonín | 5890 | 5816 | 11706 | 49,6 |
| Karviná | 12588 | 13915 | 26503 | 52,5 |
| Celkem | 30046 | 32835 | 62881 | 52,2 |

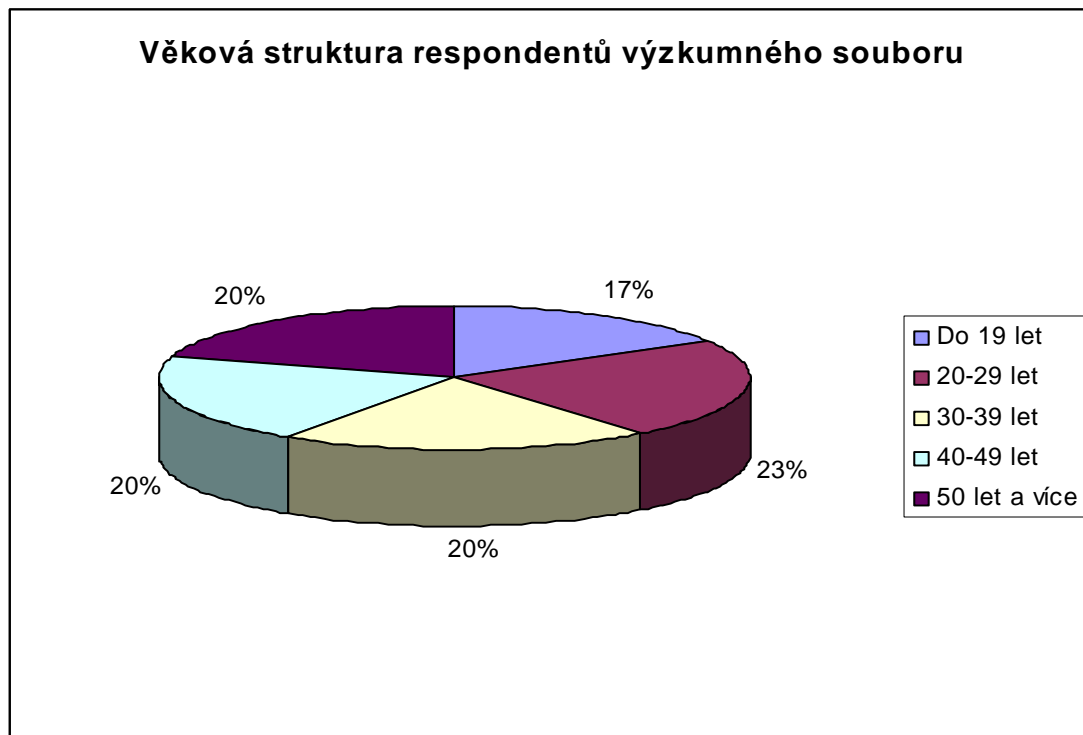
Pramen : Ministerstvo práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz)

Tab.37. Výběrový soubor nezaměstnaných osob podle pohlaví

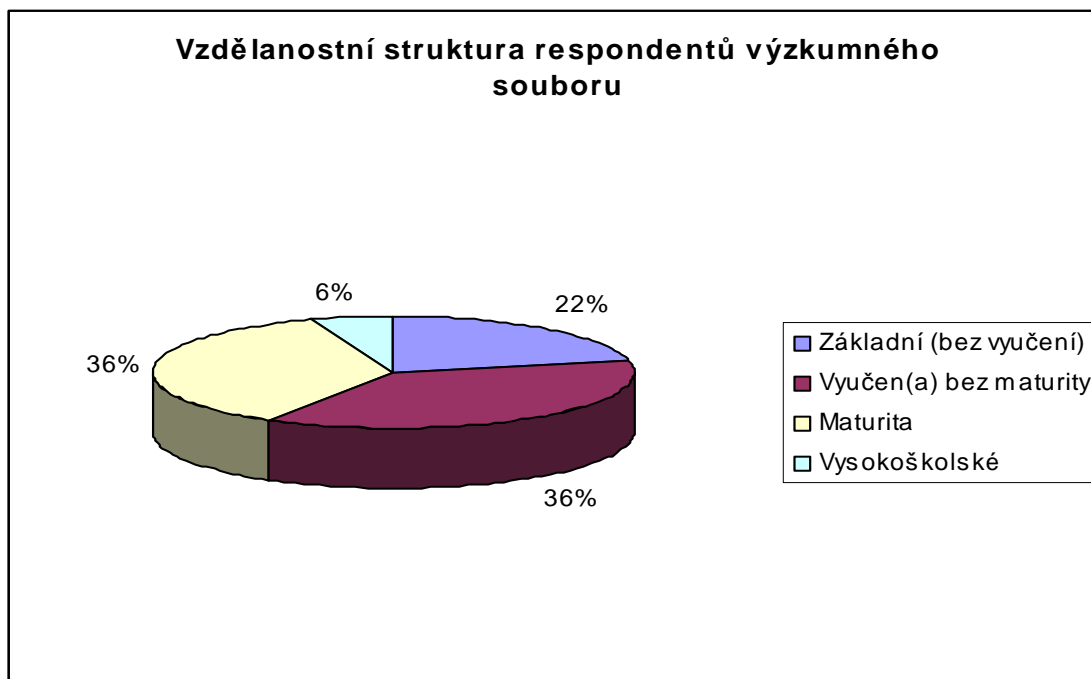
| Okres | Muži | Ženy | Celkem | Z toho ženy v % |
|------------------|------------|------------|------------|-----------------|
| Brno-město | 27 | 30 | 57 | 52,6 |
| České Budějovice | 23 | 30 | 53 | 56,6 |
| Hodonín | 27 | 25 | 52 | 48,1 |
| Karviná | 24 | 26 | 50 | 52,0 |
| Celkem | 101 | 111 | 212 | 52,4 |

Pramen : dotazníky z výzkumu

Věková a vzdělanostní struktura respondentů výzkumného souboru byla následující :



Graf č. 10. (Pramen : výzkumné dotazníky)



Graf č.11. (Pramen : výzkumné dotazníky)

Z dalších osobních charakteristik respondentů výzkumného souboru uvedme následující :

- **Rodinný stav respondentů**

Z 212 respondentů bylo 87 svobodných, 85 ženatých/vdaných, 33 rozvedených a 7 vdovců/vdov.

- **Počet osob žijících ve společné domácnosti (včetně respondenta samotného)**

Z 212 respondentů žilo 22 v jednočlenné domácnosti, 48 ve dvoučlenné domácnosti, 63 v tříčlenné domácnosti, 48 ve čtyřčlenné domácnosti, 20 v pětičlenné, 6 v šestičlenné a 5 v sedmičlenné domácnosti. Více než sedmičlenná domácnost nebyla zaznamenána.

- **Počet nezaopatřených dětí žijících s respondentem v jedné domácnosti**

Nejvíce respondentů (98) žije v domácnosti, kde není žádné nezaopatřené dítě. 63 respondentů uvedlo, že žije v domácnosti s jedním nezaopatřeným dítětem, 37 se dvěma dětmi, 10 se třemi dětmi a 4 se čtyřmi dětmi. Více dětí ve společné domácnosti žádný respondent neuvedl. Průměr je tedy 0,86 nezaopatřeného dítěte na jednu domácnost respondentů.

- **Opakovaná nezaměstnanost respondentů**

Ze všech 212 respondentů jich 96 uvedlo, že již byli nezaměstnaní (tj. 45,3 %), a 116 z nich, že toto je jejich první nezaměstnanost (54,7 %). Pro úplnost dodejme, že v této otázce nebylo zkoumáno, o kolikátou nezaměstnanost se jedná, ani délka trvání nezaměstnanosti.

- **Podpora v nezaměstnanosti**

Z celkového počtu respondentů jich podporu v nezaměstnanosti pobírá 116 (tj. 54,7 %), 96 z nich podporu v nezaměstnanosti nepobírá (45,3 %). V této otázce byla zjišťována pouze skutečnost, zda nezaměstnaný pobírá či nepobírá podporu v nezaměstnanosti, nikoliv důvody, proč tuto peněžní dávku nepobírá.

- **Poslední zaměstnání před nezaměstnaností**

Ze všech respondentů 36 odpovědělo (17 %), že ještě nikdy nepracovali, a 176 (83 %) uvedlo různá odvětví, ve kterých byli naposledy zaměstnaní, než se stali nezaměstnanými.

6.2.2 Průběžné výsledky výzkumu

Výsledky dotazníkového šetření opět statisticky zpracoval doc. PhDr.T.Urbánek, Ph.D. (Akademie věd ČR) pomocí statistického software SPSS 13.0 pro Windows, část 5.ve „Výsledcích statistických analýz“ je zpracována pomocí software Answer Tree.

Základní výsledky popisné statistiky

Jako klíčová otázka v dotazníku byl dotaz na očekávanou nástupní mzdu (tj.mzdu, za kterou by respondent byl ochoten nastoupit do zaměstnání). Odpovědi respondentů byly následující (zde jsou ponechány původní, respondenty uváděné částky):

Tab.38. Odpovědi respondentů – očekávaná nástupní měsíční mzda

| Očekávaná nástupní mzda (Kč) | Počet odpovědí | Odpovědi v % | Kumulativně v % |
|------------------------------|----------------|--------------|-----------------|
| 6000 | 1 | 0,5 | 0,5 |
| 7000 | 4 | 1,9 | 2,4 |
| 7185 | 10 | 4,7 | 7,1 |
| 7200 | 6 | 2,8 | 9,9 |
| 7500 | 4 | 1,9 | 11,8 |
| 8000 | 20 | 9,4 | 21,2 |
| 8240 | 1 | 0,5 | 21,7 |
| 8500 | 7 | 3,3 | 25,0 |
| 9000 | 14 | 6,6 | 31,6 |
| 9500 | 3 | 1,4 | 33,0 |
| 10000 | 46 | 21,7 | 54,7 |
| 11000 | 5 | 2,4 | 57,1 |
| 11500 | 2 | 0,9 | 58,0 |
| 12000 | 17 | 8,0 | 66,0 |
| 12500 | 2 | 0,9 | 67,0 |
| 13000 | 10 | 4,7 | 71,7 |
| 13128 | 1 | 0,5 | 72,2 |
| 13500 | 1 | 0,5 | 72,6 |
| 13800 | 1 | 0,5 | 73,1 |
| 14000 | 4 | 1,9 | 75,0 |
| 14800 | 1 | 0,5 | 75,5 |
| 15000 | 25 | 11,8 | 87,3 |
| 16000 | 6 | 2,8 | 90,1 |
| 16500 | 1 | 0,5 | 90,6 |
| 17500 | 1 | 0,5 | 91,0 |
| 18000 | 4 | 1,9 | 92,9 |
| 20000 | 7 | 3,3 | 96,2 |
| 20500 | 1 | 0,5 | 96,7 |
| 21000 | 1 | 0,5 | 97,2 |
| 23000 | 2 | 0,9 | 98,1 |
| 25000 | 1 | 0,5 | 98,6 |
| 28000 | 1 | 0,5 | 99,1 |
| 30000 | 1 | 0,5 | 99,5 |
| 35800 | 1 | 0,5 | 100,0 |
| Celkem | 212 | 100,0 | |

Pramen : výzkumné dotazníky

Nejčastější odpovědí (modus) byla hodnota očekávané mzdy ve výši 10 tis.Kč/měsíc (tato odpověď byla uvedena 46krát, tj. v 21,7 % odpovědí), druhou nejčastější odpovědí (uvedena 25krát, tj. v 11,8 % odpovědí) částka 15 tis. Kč/měsíc. Extrémními hodnotami byly : v jedné odpovědi byla uvedena částka 6 tis.Kč/měsíc (je zajímavé, že tato částka je dokonce o 1185 Kč nižší, než je částka zákonné minimální mzdy, tato odpověď byla uvedena respondentem – rozvedenou ženou ve věku 20-29 let, s vyučením bez maturity, s opakovanou

nezaměstnaností, v domácnosti bez nezaopatřených dětí), v jedné odpovědi byla uvedena částka 35800 Kč/měsíc (uvedeno respondentem – svobodným mužem se základním vzděláním ve věku 20-29 let, v domácnosti se 3 nezaopatřenými dětmi, tento muž uvedl, že ještě nikdy nepracoval). Obě extrémní hodnoty byly zaznamenány v Brně.

Průměrnou hodnotou (průměrem) bylo 11758,6 Kč, mediánem hodnota 10000 Kč. Proti zákonné minimální mzdě byl tedy průměr vyšší o 4573,6 Kč, medián vyšší o 2815 Kč.

Odpovědi respondentů na otázku, zda jsou ochotni nastoupit do zaměstnání za částku minimální mzdy, jsou uvedeny v následující tabulce :

Tab.39. Odpovědi respondentů – ochota nastoupit za minimální mzdu do zaměstnání

| Ochota nastoupit za částku min.mzdy | Odpovědi muži | Odpovědi ženy | Odpovědi celkem (abs.) | Odpovědi celkem (%) |
|-------------------------------------|---------------|---------------|------------------------|---------------------|
| ANO | 34 | 46 | 80 | 37,7 |
| NE | 67 | 65 | 132 | 62,3 |
| Celkem | 101 | 111 | 212 | 100,0 |

Pramen : výzkumné dotazníky

Spíše pro zajímavost připomeňme odpovědi z předvýzkumu - oba výsledky se totiž téměř shodují. Zatímco za minimální mzdu je ochotno nastoupit 80 nezaměstnaných (37,7 %), není za ní ochotno nastoupit do práce 132 nezaměstnaných (tj.62,3 % - v předvýzkumu to bylo 62,5 %). Opět byly více za částku minimální mzdy ochotny nastoupit do zaměstnání ženy (z 80 kladných odpovědí bylo 46 žen a jen 34 mužů). Na druhé straně počet záporných odpovědí byl téměř vyrovnán (ze 132 respondentů 67 mužů a 65 žen odpovědělo, že by nebyli ochotni nastoupit do práce za minimální mzdu). Závislost ochoty nastoupit do zaměstnání za minimální mzdu na pohlaví tedy bude nutno ověřit další analýzou.

Výsledky statistických analýz

1.Závislost ochoty nastoupit do zaměstnání za částku min.mzdy na pohlaví respondentů

Tuto závislost budeme zkoumat pomocí χ^2 - testu o nezávislosti. Postupovat budeme podobně jako v případě podniků v předchozí kapitole této práce. Vzhledem k tomu, že

v případě podniků byl vysvětlen podrobně celý postup testu, zde jsou uvedeny jen výsledky s komentářem.

Tab.40a. Ochota nastoupit do zaměstnání za min.mzdu a pohlaví respondentů (v %) – výchozí popisná statistika - 1.část

| Ochota nastoupit za částku min.mzdy Pohlaví | ANO | NE | Odpovědi celkem |
|--|------------|-----------|------------------------|
| Muži | 66,3 | 33,7 | 100,0 |
| Ženy | 58,6 | 41,4 | 100,0 |

Pramen : výzkumné dotazníky

Tab.40b. Ochota nastoupit do zaměstnání za min.mzdu a pohlaví respondentů (v %) – výchozí popisná statistika - 2.část

| Ochota nastoupit za částku min.mzdy Pohlaví | ANO | NE |
|--|--------------|--------------|
| Muži | 50,8 | 42,5 |
| Ženy | 49,2 | 57,5 |
| Celkem | 100,0 | 100,0 |

Pramen : výzkumné dotazníky

Pro náš případ bude opět postačující 5 % standardní hladina významnosti. Kritickou hodnotou 95 % kvantilu rozdělení charakteristiky G o 1 stupni volnosti je roven 3,84 (Hindls, Hronová, Novák, 1999, s.337). Kritický obor je tedy vymezen nerovností : $G > 3,84$.

Nulová hypotéza H_0 : Neexistuje závislost ochoty nastoupit za částku minimální mzdy do práce na pohlaví respondentů. Alternativní hypotéza H_1 : non H_0 (ochota nastoupit do práce za částku minimální mzdy je na pohlaví respondenta závislá).

Byla vypočtena tato hodnota testového kritéria : $G = 1,362$, při 1 stupni volnosti .

SW uvedená hladina významnosti : $p = 0,243$.

Lze tedy shrnout výsledek následujícím způsobem :

Hodnota vypočteného $G = 1,362$, kritický obor $G > 3,84$. Protože vypočtená hodnota není v tomto kritickém oboru, test nezamítá na 5 % hladině významnosti hypotézu o nezávislosti. S 5 % rizikem omylu tedy můžeme říci, že ochota nastoupit do práce za částku minimální mzdy není závislá na pohlaví respondentů. I podle signalizované hladiny významnosti, kde neplatí, že $p < 0,05$, můžeme tento závěr potvrdit.

Závěr analýzy :

Na testovaném výzkumném vzorku se jednoznačně nepodařilo prokázat, že by ochota nezaměstnaných nastoupit do práce za částku minimální mzdy závisela na jejich pohlaví. Nepotvrdila se tedy původní domněnka, že ochotnější nastoupit do práce za min.mzdu budou spíše ženy, naopak muži nebudou ochotni nastoupit za částku minimální mzdy. Rozhodně by ale bylo zajímavé tuto závislost zkoumat dále na větším výzkumném vzorku (například za několik let) a potom tyto výsledky porovnat.

2.Závislost výše očekávané mzdy na místě bydliště nezaměstnaných (regionu)

Tab.41.Očekávaná mzda a místo bydliště – výchozí popisná statistika pro analýzu

| | | Brno | České Budějovice | Hodonín | Karviná | Celkem |
|--|-------------------|-------------|-----------------------------|----------------|----------------|---------------|
| Počet resp. | | 57 | 53 | 52 | 50 | 212 |
| Průměr | | 12047,11 | 12401,57 | 10783,46 | 11762,20 | 11758,58 |
| Směr.odch. | | 4653,700 | 4494,438 | 3991,802 | 4267,123 | 4377,969 |
| 95% int. spolehl.pro průměr | Spodní hranice | 10812,31 | 11162,75 | 9672,14 | 10549,50 | 11165,85 |
| | Horní hranice | 13281,90 | 13640,39 | 11894,79 | 12974,90 | 12351,30 |
| Minimum | | 6000 | 7185 | 7000 | 7000 | 6000 |
| Maximum | | 35800 | 30000 | 28000 | 25000 | 35800 |

Pramen : výzkumné dotazníky

Pro výpočet závislosti zvolme metodu jednofaktorové analýzy rozptylu. Postup bude stejný jako v případě podniků (viz předchozí kapitola této práce).

Pro náš případ bude opět postačující 5 % standardní hladina významnosti. Kritickou hodnotou 95 % kvantilu rozdělení F o 3 a 208 stupních volnosti je roven (přibližně) 2,6 (Hindls, Hronová, Novák, 1999, s.339). Kritický obor je tedy vymezen nerovností : $F > 2,6$.

Nulová hypotéza H_0 : Neexistuje závislost očekávané nástupní mzdy na místě bydliště (regionu). Alternativní hypotéza H_1 : non H_0 (očekávaná nástupní mzda závisí na regionu bydliště).

Základní údaje jsou opět uvedeny v tzv. tabulce analýzy rozptylu (ANOVA) :

Tab.42. Tabulka analýzy rozptylu (očekávaná mzda a region)

| Zdroj měnlivosti | Součty čtverců | Stupně volnosti | Průměr.čtverce | Poměr F | Hladina významnosti |
|------------------|----------------|-----------------|----------------|-----------|---------------------|
| Meziskupinový | 76102082,482 | 3 | 25367360,827 | 1,330 | 0,266 |
| Vnitroskupinový | 3968053561,311 | 208 | 19077180,583 | | |
| Celkový | 4044155643,793 | 211 | | | |

Pramen : výzkumné dotazníky

Z výsledků uvedených v tabulce shrňme výsledek :

Hodnota vypočteného $F = 1,330$, kritický obor $F > 2,6$. Protože vypočtená hodnota není v tomto kritickém oboru, test nevyvrací na 5 % hladině významnosti nezávislost výše očekávané mzdy při nástupu do zaměstnání na regionu bydliště respondenta.

Uváděná hladina významnosti (0,266) znamená, že test rovnosti všech průměrů je statisticky nevýznamný (neplatí, že by $p < 0,05$). Závěr tedy jen potvrzuje, že se v tomto případě nepodařilo prokázat závislost výše očekávané mzdy na místě (regionu) bydliště.

Protože tento závěr nepotvrzuje naši původní hypotézu, že bydliště (region) nezaměstnaného bude mít na očekávanou nástupní mzdu vliv, byl pro kontrolu závěrů proveden ještě Kruskal-Wallisův test (výsledky viz příloha č.6). Nicméně i tento test potvrdil, že nelze hypotézu o nezávislosti odmítnout.

Závěr analýzy :

Pomocí jednofaktorové analýzy rozptylu a následně i Kruskal-Wallisovým testem se nepodařilo jednoznačně prokázat, že by výše očekávané mzdy byla závislá na regionu, kde nezaměstnaný bydlí. Tento výsledek tedy nepotvrzuje naši původní domněnku (hypotézu), že region bude mít na očekávanou nástupní mzdu vliv, případně že v regionu s vysokou mírou nezaměstnanosti budou nezaměstnaní ochotni nastoupit za nižší mzdy.

Výsledek může být dán rozsahem výběru – i když celkový počet respondentů (212) byl dostačující, v jednotlivých skupinách (regionech) byl počet respondentů 50-57, což opět ze statistického hlediska není mnoho. Na druhé straně je ale skutečně možné, že na očekávanou mzdu mají vlivy jiné faktory. Nicméně které faktory to mohou být, by mohlo být předmětem jiného výzkumu, třeba i při vyšším počtu respondentů (řádově stovky z každého regionu, při

vyšším počtu regionů ČR). Naděje na lepší výsledky by nám totiž mohly naznačit i údaje z tabulky výchozí popisné statistiky : zatímco ve všech čtyřech regionech požadovaná nástupní mzda začíná na přibližně stejné výši (6-7 tis. Kč), což v zásadě kopíruje částku minimální zákonné mzdy, maximální představa o nástupní mzdě se v regionech skutečně liší : v Brně a Českých Budějovicích (tj. tam, kde je situace s mírou nezaměstnanosti příznivější i celková mzdová hladina vyšší) jsou maximální představy 35800 a 30000 Kč, zatímco v Hodoníně a Karviné (tj. v regionech, kde je v České republice míra nezaměstnanosti nadprůměrně vysoká a dosahované mzdy jsou v porovnání s ostatními regiony ČR relativně nižší) je maximální požadavek skromnější (Hodonín 28000 Kč a Karviná dokonce jen 25000 Kč). Rozhodně i tyto údaje by podpořily nutnost a zajímavost dalšího zkoumání.

3.Korelace mezi věkem respondentů a výší očekávané nástupní mzdy

K měření síly závislosti mezi věkem respondentů a jejich odpovědí o očekávané výši nástupní mzdy využijme opět Spearmanův korelační koeficient pořadové korelace r_s .

Vypočtená hodnota $r_s = 0,245$ není sice vysoká, ale při výpočtu signalizovaná hladina významnosti (0,0000) je velmi uspokojivá.

(Důvodem nižší hodnoty je dále zmíněná jistá „neproporcionálnost“ v nárocích na očekávanou nástupní mzdu podle věku : požadovaná nástupní mzda s věkem roste, ale jen do věku 40-49 let, kdy je nejvyšší, lidé ve věku nad 50 let jsou už potom ve své představě o nástupní mzdě skromnější).

Ověřme ještě tento výsledek pomocí Kendallova koeficientu τ_b . Vypočtená hodnota Kendallova koeficientu $\tau_b = 0,183$ (kladná hodnota sice blízká nule, ale $p = 0,000$) ale jen potvrzuje závěr na základě výpočtu Spearmanova koeficientu.

Můžeme tedy říci, že s věkem respondentů se mění jejich představa o výši nástupní mzdy, jejich nárok spíše roste. Tento závěr je podpořen i následující popisnou statistikou :

Tab.43. Výše očekávané mzdy při nástupu do zaměstnání podle věku respondentů

| Věk | do 19 let | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50 a více | Celkem |
|-------------------|-----------|-------|-------|-------|-----------|--------|
| Počet respondentů | 35 | 48 | 43 | 43 | 43 | 212 |
| Průměr (Kč) | 10071 | 11433 | 11866 | 12648 | 12496 | 11758 |

Pramen :výzkumné dotazníky

Z uvedených údajů je patrné, že nejnižší mzdy očekávají respondenti do 19 let (10071 Kč, tj. rozdíl proti min.mzdě o 2886 Kč), nejvyšší potom respondenti ve věku 40-49 let (12648 Kč, rozdíl proti zákonné min.mzdě o 5463 Kč). Za povšimnutí stojí, že nejstarší respondenti (nad 50 let) očekávají nástupní mzdu o 152 Kč nižší, než předchozí věková skupina.

4. Korelace mezi vzděláním respondentů a výší očekávané nástupní mzdy

K měření síly závislosti mezi vzděláním respondentů a jejich odpovědí o očekávané výši nástupní mzdy využijme opět Spearmanův korelační koeficient pořadové korelace r_s (jedná se o podobný případ jako při zjišťování korelace mezi věkem a očekávanou mzdou). Vypočtená hodnota $r_s = 0,224$ sice opět není nijak vysoká, ale i v tomto případě signalizovaná hladina významnosti (0,001) je nanejvýš uspokojující.

(Důvod nižší hodnoty je podobný jako v předchozím případě – respondenti se základním vzděláním mají vyšší nároky na nástupní mzdu, než respondenti vyučení, teprve potom se zvyšujícím se vzděláním roste i očekávaná mzda).

Výsledek znovu ověříme ještě výpočtem Kendallova koeficientu τ_b . Vypočtená hodnota tohoto koeficientu $\tau_b = 0,187$ je sice nevysoká, ale při velmi uspokojivé hladině významnosti $p = 0,001$.

Na základě hodnot Spearmanova koeficientu i Kendallova koeficientu můžeme tedy říci, že se vzděláním respondentů se požadovaná nástupní mzda bude měnit – bude spíše růst. Tento závěr znovu podpořme popisnou statistikou :

Tab.44. Výše očekávané mzdy při nástupu do zaměstnání podle vzdělání respondentů

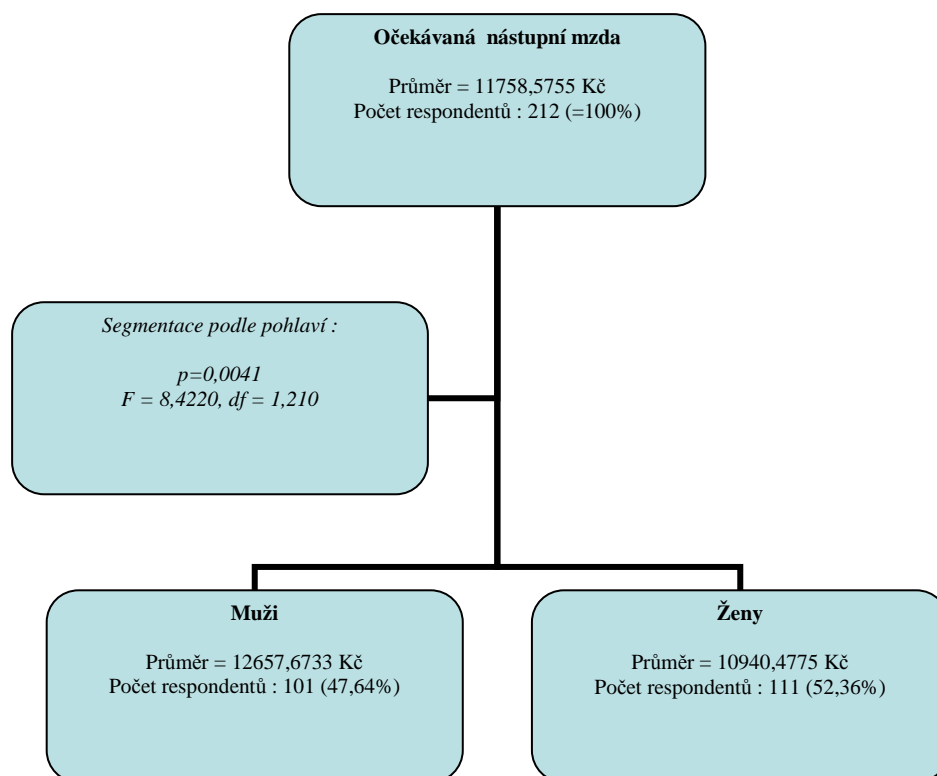
| | ZŠ bez vyučení | Vyučen(a) bez maturity | Maturita | VŠ | Celkem |
|-------------------|-----------------------|-------------------------------|-----------------|-----------|---------------|
| Počet respondentů | 46 | 78 | 76 | 12 | 212 |
| Průměr (Kč) | 11651 | 10544 | 12160 | 17516 | 11758 |

Pramen : výzkumné dotazníky

Z uvedených údajů je rozhodně zajímavé, že nejnižší očekávané mzdy při nástupu do práce očekávají lidé vyučení (bez maturity) – 10544 Kč (rozdíl proti zákonné minimální mzdě je 3359 Kč), nikoliv lidé se základním vzděláním, jak by bylo možné očekávat (ti očekávají 11651 Kč, tj. o 1107 Kč více než vyučení a o 4466 Kč více než je zákonná min.mzda). Tento údaj ale není úplným překvapením – lidé se základním vzděláním (nebo dokonce s neukončeným základním vzděláním, tyto kategorie nebyly ve výzkumu rozlišeny) se na trhu práce orientují hůře, a velmi často mají i nereálné představy o své nástupní (i další) mzdě. To bývá jednou (nikoliv jedinou) příčinou jejich nezaměstnanosti (a nezaměstnatelnosti) : pokud zaměstnavatelé hledají nové pracovníky na místo, kde není vyžadována kvalifikace, raději přijmou člověka vyučeného, který má reálnější požadavky (včetně mzdových), ale je přitom vzdělanější, než člověka bez vzdělání, ale s představou o mzdě, která neodpovídá jeho skutečné ceně na trhu práce.

5. Očekávaná nástupní mzda podle pohlaví respondentů – empirická segmentace dat

Pro zjištění očekávané nástupní mzdy mezi ženami a muži využijme nyní techniku tzv. klasifikačních stromů. Výsledek této segmentace je uveden v následujícím grafu :



Graf č.12.Očekávaná nástupní mzda podle pohlaví (Pramen : zdrojový strom – viz příloha č.7.)

Z uvedeného grafu je patrné, že se skutečně liší očekávaná nástupní mzda mužů a žen. Zatímco muži v průměru očekávají při nástupu 12657 Kč, ženy jen 10940 Kč (tj. rozdíl je 1717 Kč ve prospěch mužů).

Protože při segmentaci dat je signalizovaná hladina významnosti $p = 0,0041$, což je hodnota velmi příznivá (platí, že $p < 0,05$), je možné přijmout tezi, že muži a ženy očekávají v průměru jinou částku nástupní mzdy.

6.3 Shrnutí výsledků výzkumu

Z výše uvedených průběžných výsledků popisné statistiky i provedených statistických analýz můžeme tedy shrnout výsledky výzkumu především ve vztahu k původním hypotézám (viz část 1.3 této disertační práce).

1. Z 212 respondentů výzkumného vzorku jich nejvíce (46, tj. 21,7 %) očekává nástupní mzdu ve výši 10 tis.Kč/měsíc. Druhou nejčastější odpovědí (uvedena 25krát, tj. v 11,8 % odpovědí) je částka 15 tis. Kč/měsíc.

Průměrnou hodnotou (průměrem) byla očekávaná nástupní mzda 11758,6 Kč, mediánem hodnota 10000 Kč. Proti zákonné minimální mzdě (7185 Kč) byl tedy průměr vyšší o 4573,6 Kč, medián vyšší o 2815 Kč.

2. Za minimální mzdu (7185 Kč) je ochotno nastoupit 80 nezaměstnaných z celkového počtu 212 (tj. 37,7 %), není za ní ochotno nastoupit do práce 132 nezaměstnaných (tj. 62,3 %). Byly za ní častěji ochotny nastoupit do zaměstnání ženy (z 80 kladných odpovědí bylo 46 žen a jen 34 mužů). Na druhé straně počet záporných odpovědí mezi muži a ženami byl téměř vyrovnán (ze 132 respondentů, kteří nejsou ochotni nastoupit za min.mzdu, bylo 67 mužů a 65 žen).

Závislost mezi ochotou nastoupit do zaměstnání za min.mzdu a pohlavím respondentů byla zkoumána pomocí χ^2 - testu o nezávislosti. Tímto testem se ale nepodařilo vyvrátit hypotézu o nezávislosti proměnných. Nepotvrdila se tedy původní domněnka, že ochotnější nastoupit do práce za min.mzdu budou spíše ženy, naopak muži ochotni nastoupit za částku minimální mzdy spíše nebudou.

3. Pomocí jednofaktorové analýzy rozptylu s ověřením pomocí Kruskal-Wallisova testu se nepodařilo jednoznačně prokázat, že by výše očekávané nástupní mzdy byla závislá na regionu, kde nezaměstnaný bydlí. Tento výsledek tedy nepotvrzuje naši původní hypotézu, že region bude mít na očekávanou nástupní mzdu vliv, tj. že v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti budou nezaměstnaní ochotni nastoupit za nižší mzdy. Uvedený závěr by ale bylo velmi zajímavé znovu prokázat na větším výzkumném souboru. Pokud bychom usuzovali totiž například z nejnižších a nejvyšších hodnot, které udávali respondenti v jednotlivých regionech jako částku motivující nástupní mzdy, skutečně v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti (a nižší celkovou hladinou mezd) byli ve svých požadavcích respondenti o něco skromnější – tj. výsledky jednoduché popisné statistiky by náš původní názor podpořily.

4. Podařilo se statisticky prokázat závislost očekávané nástupní mzdy na věku respondentů. Nejnižší nástupní mzdy očekávají respondenti do 19 let (10071 Kč, tj. rozdíl proti min.mzdě o 2886 Kč), nejvyšší potom respondenti ve věku 40-49 let (12648 Kč, rozdíl proti zákonné min.mzdě o 5463 Kč). Je ale zajímavé, že nejstarší respondenti (nad 50 let) očekávají nástupní mzdu o 152 Kč nižší, než předchozí věková skupina 40-49letých.

5.Podařilo se také prokázat závislost očekávané nástupní mzdy na vzdělání respondentů. Je nicméně zajímavé, že nejnižší očekávané mzdy při nástupu do práce očekávají lidé vyučení (bez maturity) – 10544 Kč (rozdíl proti zákonné minimální mzdě je 3359 Kč), nikoliv lidé se základním vzděláním (ti očekávají 11651 Kč, tj. o 1107 Kč více než vyučení a o 4466 Kč více než je zákonná minimální mzda).

6.Očekávaná nástupní mzda se liší i podle pohlaví respondentů : muži v průměru očekávají při nástupu 12657 Kč, ženy jen 10940 Kč (tj. rozdíl je 1717 Kč ve prospěch mužů). I zde je potvrzena závislost mezi očekávanou nástupní mzdou a pohlavím respondentů.

7 VYTVOŘENÍ POMŮCKY (SOUBORU ROZHODOVACÍCH STROMŮ) PRO NÁBOR A PŘIJÍMÁNÍ NOVÝCH PRACOVNÍKŮ

7.1 Nábor a přijímání pracovníků v malých a středních podnicích

K dosažení svých podnikatelských cílů potřebují podniky zaměstnance s odpovídajícími znalostmi a schopnostmi, ale i s potřebnou motivací.

Získávání pracovníků je ve všech podnicích nepřetržitý proces, při kterém se vyhledávají ti nejvhodnější uchazeči o zaměstnání. Nicméně získávání pracovníků je jen úvodní (první) částí rozsáhlého a pro činnost podniku významného procesu obsazování nově vzniklých nebo uvolňovaných pracovních míst. Tento proces ale nesmí být jen posloupností nahodilých jevů. Jeho smyslem je „zabezpečit dostatečné množství „těch správných“ uchazečů o volná místa, a to v požadovaném termínu, přičemž nemůže být opomíjena ani výše nákladů s tím spojených“ (Stýblo, 2003, s.52).

Velmi podstatným momentem při získávání pracovníků je identifikace jejich potenciálních zdrojů a získání informací, které by tyto zdroje co nejvíce popsaly. Mezi základní zdroje získávání pracovníků patří zdroje vnitřní a vnější. K vnitřním zdrojům patří vlastní pracovní síly, které mají z různých důvodů zájem o uvolněné nebo nové pracovní místo (k těmto důvodům může např. patřit : zrušení jejich pracovního místa, zvýšení kvalifikace a aspirace na náročnější pracovní místo, aj.). K vnějším zdrojům potom patří volní uchazeči o zaměstnání na trhu práce (buď registrovaní nebo neregistrovaní na úřadech práce), zaměstnanci jiných podniků, absolventi škol, cizinci aj. Doplňkovými vnějšími zdroji mohou být např.důchodci, studenti, ženy v domácnosti apod.

Získávání pracovníků z vnitřních i z vnějších zdrojů má své výhody i nevýhody, a je tedy velmi odpovědné zvážit, co bude pro podnik výhodnější. Většinou spíše podnik postupuje tak, že nejprve prověří možnost pokrýt volné pracovní místo ze svých vnitřních zdrojů. U malých a středních podniků je ale pravděpodobnost, že tento vnitřní zdroj najdeme, nižší, než u podniků velkých. Proto je pro malé a střední podniky naprosto klíčová co nejlepší identifikace vnějších zdrojů pracovníků a následně i zvládnutí celého procesu výběru, náboru a přijímání pracovníků.

Identifikace vnějších zdrojů pracovníků musí být spojena s analýzou zdrojů pracovních sil v tzv. spádovém území podniku (pro podnik je to vnější lokální podnikový trh práce). Tato analýza zdrojů prac.sil obsahuje (Koubek, 1997) :

- Stav (počet a strukturu) obyvatelstva ve spádovém území a jeho zónách,
- Charakteristiky pohybu obyvatelstva ve spádovém území a jeho zónách,
- Doplňkové charakteristiky, především charakteristiky bydlení, osídlení a hospodářství.

Součástí hospodářských charakteristik je i analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v daném spádovém území. Tato analýza umožňuje odhalit, jakým způsobem se ve spádovém území profiluje pracovní síla, do jaké míry mohou být požadavky podniku při náboru a přijímání nových pracovníků uspokojeny na lokálním trhu práce.

Každá z charakteristik obyvatelstva, pracovních zdrojů i pracovních sil (zaměstnaných i nezaměstnaných) ve spádovém území podniku je využitelná v podnikové personální práci a v řízení zaměstnanosti v podniku, které – jak již bylo zdůrazněno i výše – je zvláště pro malé a střední podniky velmi důležité.

7.2 Soubor rozhodovacích stromů pro nábor a přijímání nových pracovníků

Ne vždy je v malých a středních podnicích personální práce považována za klíčovou pro řízení celého podniku. Může tomu být i proto, že – zvláště v těch nejmenších podnicích – se personální práci věnuje pracovník, který má kromě ní na starosti i jiné činnosti. Dokonce je možné se setkat s názorem, že vlastně malý a střední podnik je ten, který „nemá personální útvar ani specializovaného personalistu a personální řízení v něm zajišťuje majitel či nejvyšší vedoucí pracovník, který v případě potřeby deleguje určité pravomoci v této oblasti na další vedoucí pracovníky“ (Koubek, 2003, s.13).

Vycházejme tedy z toho, že v malém a středním podniku není specializovaný personalista, ale touto činností se zabývá pracovník, který ji má ve své pracovní náplni společně s jinými činnostmi. Musí tuto činnost zabezpečit, ale nemůže jí věnovat všechnu svoji pracovní energii i čas. Potřebuje tedy pro dobré vykonávání personální práce takové informace nebo musí mít vytvořené takové mechanismy jednotlivých nezbytných personálních činností, které jeho čas budou šetřit, jednotlivé personální činnosti budou efektivněji vykonávány, a samozřejmě

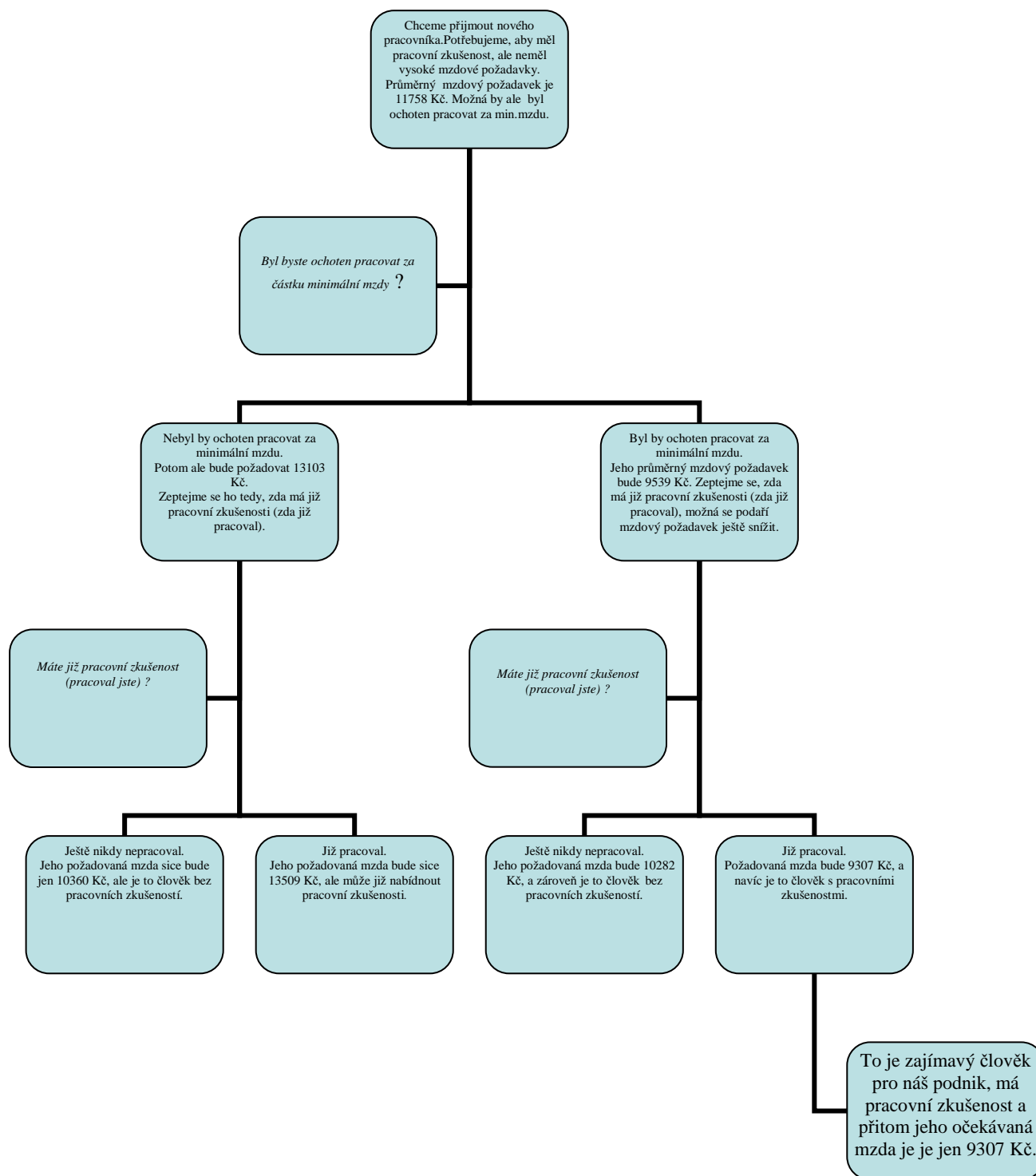
povedou k cíli (například k analýze pracovních míst, přijímání nových pracovníků, hodnocení pracovníků a další).

Již bylo uvedeno, že pro získávání nových pracovníků pro malý a střední podnik jsou klíčové vnější zdroje pracovních sil. K tomu, aby byl vybrán (a následně přijmut) nový pracovník, potřebuje malý a střední podnik samozřejmě různé informace (viz výše), ne vždy ale má dost vlastních sil, aby si tyto informace mohl rychle opatřit (například vlastním průzkumem). Proto většina malých a středních podniků obvykle vítá různorodé zdroje informací o vnějším lokálním trhu práce, uveřejňované v médiích, protože mu mohou významně pomoci při identifikaci potenciálních zdrojů nových pracovníků.

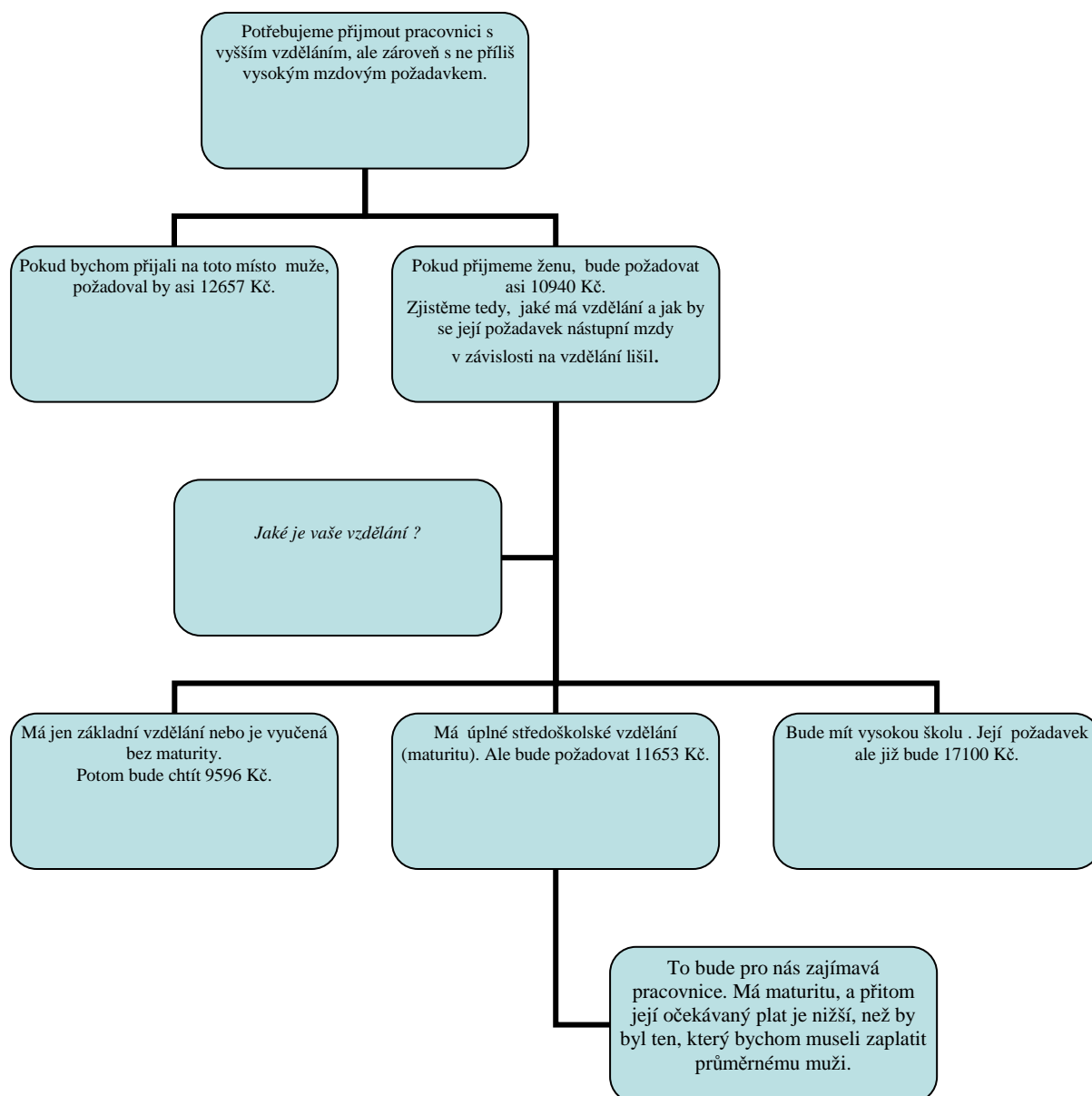
Následující ukázka rozhodovacích stromů vychází z výsledků výzkumu ochoty nezaměstnaných pracovat za částku minimální mzdy (viz 6.kapitola této práce), tyto stromy byly zpracovány pomocí techniky tzv. klasifikačních stromů (tato patří metodologicky do tzv. CHAID analýzy).

Tyto stromy byly vytvořeny s cílem, aby mohly odpovědět na velmi časté otázky, které si malý a střední podnik klade v situaci, kdy potřebuje přijmout nového pracovníka a rozhodne se, že přijme nezaměstnaného člověka, který byl evidován na úřadu práce. Zároveň základním požadavkem na tyto stromy byla jednoduchost, přehlednost a srozumitelnost.

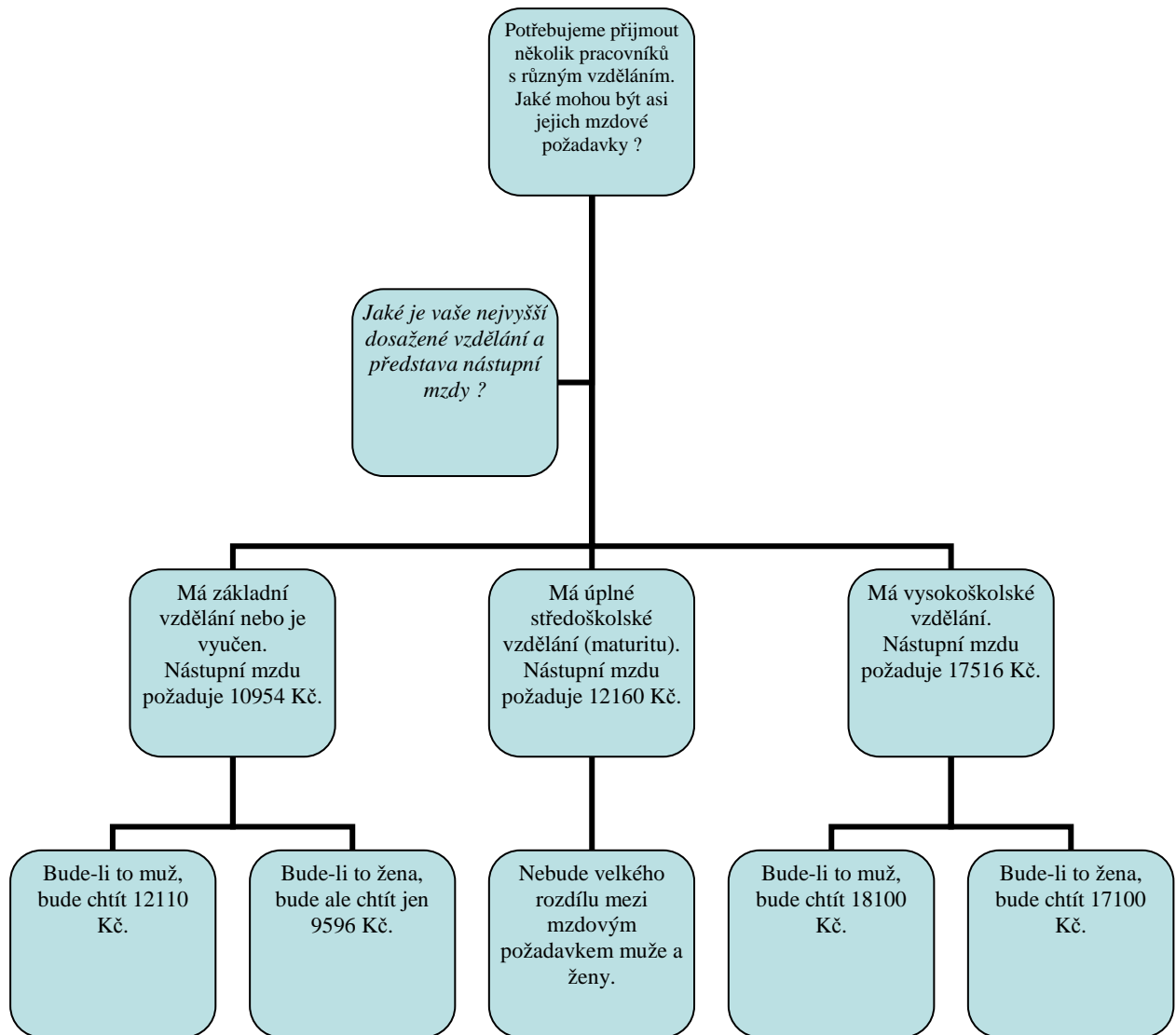
Uvedené rozhodovací stromy nemohou postihnout všechny situace při náboru a přijímání nových pracovníků (nebylo to ani cílem jejich vytvoření, mohly by ale být dále rozšiřovány a doplňovány), domnívám se nicméně, že mohou malému a střednímu podniku napomoci při jeho rozhodování, jakého pracovníka může získat za (asi) jakou mzdu (otázka nástupní mzdy bývá pro mnohé uchazeče o zaměstnání, ale i podnik samotný otázkou klíčovou) .



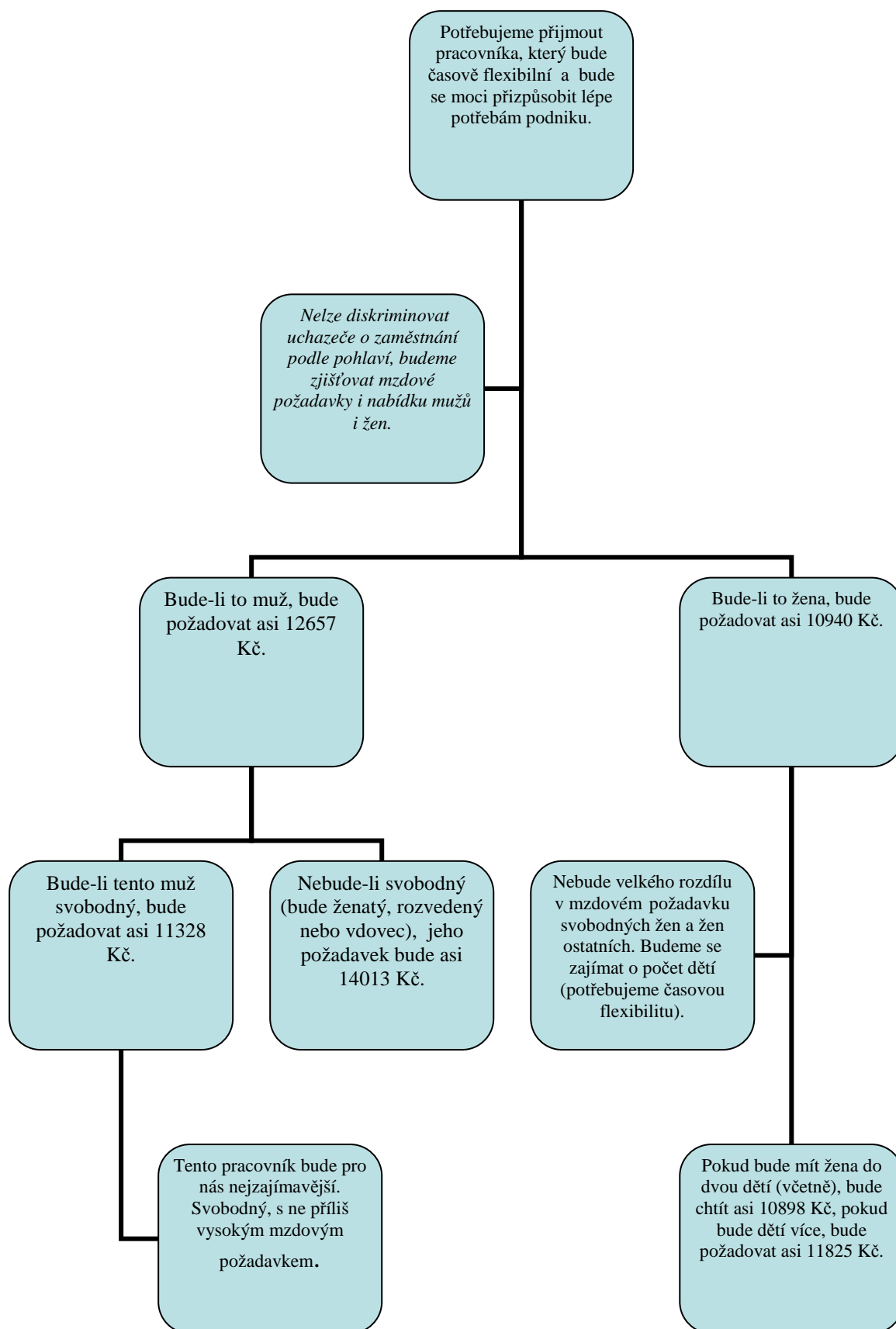
Graf č.13. Rozhodovací strom I. (Pramen : výzkumné dotazníky)



Graf č.14. Rozhodovací strom II. (Pramen : výzkumné dotazníky)



Graf č.15. Rozhodovací strom III. (Pramen : výzkumné dotazníky)



Graf č.16. Rozhodovací strom IV. (Pramen : výzkumné dotazníky)

8 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ DISERTAČNÍ PRÁCE, MOŽNÉ CESTY DALŠÍHO VÝZKUMU

8.1 Zhodnocení výsledků a možných přínosů disertační práce

Celkové **výsledky disertační práce** je možné hodnotit dle původně stanovených cílů (cíle práce podrobněji viz část 1.2 této práce).

Cíle a výsledky teoretické

■ *Co nejpodrobnější analýza vlivu minimální mzdy na zaměstnanost a podniky v ekonomické teorii v protikladu k empirické evidenci (výsledkům výzkumů) tohoto vlivu.*

Pro splnění tohoto cíle byly prostudovány desítky odborných článků, monografií a dalších sekundárních zdrojů z jazykového okruhu anglického, částečně francouzského a samozřejmě českého (viz seznam použité literatury a zdrojů). Podrobně jsou výsledky uvedeny ve 3. kapitole; podle dostupných zdrojů je v této kapitole představen zatím v ČR nejrozsáhlejší a nejúplnější přehled výsledků výzkumů na dané téma s komentářem.

Zkoumání vlivu minimální mzdy na zaměstnanost či některé skupiny obyvatelstva (mladistvé, nízkopříjmové pracovníky aj.) je – zvláště v zámoří – poměrně frekventované téma, nicméně výsledky jednotlivých výzkumů jsou spíše rozporuplné (od vyjádření jednoznačného vlivu na zaměstnanost až po popření tohoto vlivu). Zajímavostí může být, že i výsledky výzkumů, vzniklých v Evropě, jsou publikovány spíše v USA, než v evropských odborných časopisech. V České republice je zatím toto téma na okraji zájmu ekonomického výzkumu, pravidelnější pozornost mu věnuje jen Výzkumný ústav práce a sociálních věcí v Praze (samozřejmě z důvodů přípravy podkladů pro rozhodování Ministerstva práce a sociálních věcí).

Vliv minimální mzdy na podniky je sice také v zahraničí v centru pozornosti, ale nezdá se, že jsou publikovány výsledky spíše průzkumů (a tedy nikoliv výzkumů), které si provádějí např. profesní organizace nebo i odbory. Tyto závěry potom často nebývají publikovány v „klasických“ odborných časopisech, ale spíše v časopisech, které mají široký dopad na podniky. Jejich frekvence je opět poměrně vysoká v USA, v Evropě potom v posledních letech zvláště ve Velké Británii.

■ Potvrzení nebo vyvrácení hypotéz, formulovaných pro empirický výzkum akceptace minimální mzdy podniky a výzkum ochoty nezaměstnaných nastoupit do práce za částku minimální mzdy.

Hypotézy pro výzkum akceptace minimální mzdy podniky i výzkum ochoty nezaměstnaných nastoupit do práce za částku min.mzdy byly formulovány v části 1.3 této práce. V obou primárních výzkumech bylo k jejich ověření (potvrzení či vyvrácení) užito relevantních statistických metod. Vždy bylo postupováno standardním způsobem : formulace nulové hypotézy (o nezávislosti proměnných) a alternativní hypotézy (o závislosti proměnných), dále byl užít postup, který - po vyhodnocení – opravňoval buď přijmout alternativní hypotézu nebo naopak nevyvrátil hypotézu nulovou. Pro potvrzení nebo vyvrácení každé jednotlivé hypotézy byly ve většině případů užity dva nezávislé postupy tak, aby výsledek byl skutečně co nejlépe ověřen. Konkrétní výsledky (i postup řešení v jednotlivých případech) jsou podrobně popsány v kapitolách 5. a 6.

Ve výzkumu akceptace minimální mzdy podniky se nepodařilo odmítnout hypotézy o nezávislosti preference určité částky min.mzdy na velikosti podniku a na odvětví. Tento výsledek je dán pravděpodobně (ze statistického hlediska) menším rozsahem výzkumného vzorku, bylo by tedy velmi zajímavé ho znovu ověřit na vzorku rozsáhlejší (řádově stovky podniků). Nicméně znovu zdůrazněme, že hypotézy byly formulovány na základě studia sekundárních pramenů, kde ale dané závěry vycházely pouze z výsledků popisné statistiky. Tj. v této disertační práci jsou poprvé hypotézy o závislosti/nezávislosti preference částky minimální mzdy na velikosti a odvětví podniku podrobeny skutečně relevantním statistickým analýzám.

Ve výzkumu ochoty nezaměstnaných nastoupit do práce za částku minimální mzdy se nepodařilo odmítnout hypotézu o nezávislosti požadované částky nástupní mzdy na regionu bydliště, nicméně výsledky popisné statistiky opravňují k závěru, že by opět bylo vhodné výzkum zopakovat na větším vzorku respondentů. Naopak se podařilo potvrdit hypotézu o tom, že na vyšší požadované mzdy má vliv věk i vzdělání.

Cíle a výsledky aplikační

■ Analýza postavení minimální mzdy a jejího postupného zvyšování v mzdové distribuci podnikatelské sféry v České republice.

Podrobná analýza byla provedena na základě sekundárních dat, převzatých z pravidelného (čtvrtletního) šetření Informačního systému o průměrných výdělčích v podnikatelské sféře.

Postavení minimální mzdy ve mzdové distribuci bylo zkoumáno velmi podrobně prostřednictvím hodinových výdělků, jako doplňující i prostřednictvím průměrných měsíčních mezd.

Stručným závěrem je, že minimální mzda v ČR od roku 2000 rostla rychleji než mzdy průměrné, ty navíc nevyjadřují v ČR reálné mzdové rozložení (zhruba 2/3 pracovníků je odměňováno mzdou nižší, než je mzda průměrná, mzdové rozložení tedy lépe vyjadřuje mzda mediánová). Zároveň dochází k přibližování mezd 1.decilu (tj. 10 % pracovníků s nejnižšími mzdami) ke mzdě minimální.

■ Výzkum akceptace minimální mzdy podniky (malými a středními podniky v Jihomoravském kraji). Závislost preference určité částky minimální mzdy na odvětví a velikosti podniku (podle počtu zaměstnanců). Stanovení průměrného podílu zaměstnanců, odměňovaných minimální mzdou, podle velikosti podniku.

Výzkum akceptace byl proveden na výzkumném vzorku 83 malých a středních podniků v Jihomoravském kraji (jejich výběr byl proveden na základě tzv. účelového výběru). K výzkumu byl užit upravený dotazník, který použil v r. 2003 ČSÚ pro své šetření (úprava : E.Lajtkepová), tento byl ale znovu ověřen v předvýzkumu.

Výzkum jednoznačně statisticky neprokázal, že by preferovaná částka minimální mzdy závisela na odvětví nebo velikosti podniku, ani závislost průměrného podílu pracovníků odměňovaných minimální mzdou na velikosti podniku (na tuto souvislost by ale bylo možno usoudit z nejjednodušších výsledků popisné statistiky). Výsledky výzkumu rozhodně vybízejí k jejich dalšímu ověření, bylo by tedy velice žádoucí celý výzkum (např. za několik let) zopakovat s podstatně větším výzkumným vzorkem.

■ Výzkum ochoty nezaměstnaných nastoupit do práce za částku minimální mzdy a skutečně požadované nástupní mzdy. Vztah požadované nástupní mzdy k pohlaví, věku, vzdělání a bydlišti.

Tento primární výzkum byl proveden na vzorku 212 respondentů (nezaměstnaných, evidovaných na úradech práce) ve čtyřech regionech ČR (Brno-město, České Budějovice, Hodonín a Karviná). Respondenti byli vybráni kvótním výběrem, jako jediný kvótní znak bylo zvoleno pohlaví. K výzkumu byl užit dotazník, zvláště pro tuto příležitost vyvinutý a ověřený v předvýzkumu. Je též třeba zdůraznit, že takový výzkum, primárně zaměřený na ochotu nezaměstnaných pracovat za částku min.mzdy byl proveden v ČR (a pravděpodobně i v zahraničí) poprvé.

Výzkum jednoznačně prokázal, že očekávaná nástupní mzda je závislá na věku a vzdělání respondentů, ale jednoznačně neprokázal, že by byla závislá na regionu bydliště (nicméně výsledek popisné statistiky v tomto případě opravňuje k naději, že taková závislost by se na větším výzkumném vzorku prokázat mohla).

■ Návrh jednoduché pomůcky pro nábor a přijímání pracovníků – souboru rozhodovacích stromů, s různými informacemi o uchazečích o zaměstnání a jejich očekávaných nástupních mzdách.

Na základě výsledků výzkumu ochoty nezaměstnaných pracovat za částku min.mzdy, zpracovaných technikou klasifikačních stromů (Classification Trees) bylo navrženo několik rozhodovacích stromů, které velmi jednoduchým a přehledným způsobem třídí informace o nezaměstnaných - uchazečích o zaměstnání. Tyto jsou snadno potom použitelné pro proces náboru a přijímání pracovníků podnikem.

Vzhledem k výše uvedeným výsledkům, je možné uvažovat o následujících **přínosech disertační práce** :

Teoretické přínosy :

- Získání a utřídění nových poznatků o postavení minimální mzdy ve mzdové distribuci podnikatelské sféry v České republice.
- Získání a utřídění nových poznatků z výzkumů o vlivu minimální mzdy na podniky a zaměstnanost. Tyto nové poznatky jsou čerpány z komparace ekonomické teorie s výsledky empirických výzkumů v zahraničí i v České republice (tj. ze sekundární analýzy), ale i z vlastního, primárního výzkumu akceptace minimální mzdy malými a středními podniky v Jihomoravském kraji.
- Identifikace vlivu základních charakteristik nezaměstnaných osob (pohlaví, věk, vzdělání) na ochotu pracovat za konkrétní částku mzdy, včetně porovnání této mzdy se mzdou minimální – na základě vlastního, primárního výzkumu.

Praktické přínosy :

- Možnost využití rozhodovacích stromů (vytvořených ze zpracovaných dat primárního výzkumu ochoty nezaměstnaných pracovat za min.mzdu) pro personální práci v podnicích (především malých a středních) – pro proces náboru a přijímání nových pracovníků.
- Možnost využití nových poznatků ve výuce na Fakultě podnikatelské VUT v Brně, zvláště v předmětech Veřejné finance, Mikroekonomie, Personální management, aj.

8.2 Možné cesty dalšího výzkumu

Na úvod je třeba zdůraznit, že ani po vyhodnocení sekundárního i obou primárních výzkumů nelze považovat téma vlivu minimální mzdy na podniky za vyčerpané, ukončené a uzavřené. K tomuto přispívají následující skutečnosti :

- Této problematice se zatím v České republice ekonomický výzkum příliš nevěnuje, bylo by tedy možné i účelné (bez přílišné obavy z duplicit podobných výzkumů) se tímto směrem zaměřit.
- Během obou primárních výzkumů byly ověřeny postupy i nástroje, které by již v dalším pokračování výzkumu mohly být užity bez obav z vhodnosti jejich použití.
- Výsledky obou primárních výzkumů (v podobě ať potvrzení, nebo i nepotvrzení původních hypotéz) by bylo samozřejmě nesmírně zajímavé znovu porovnat například za několik let s výsledky dalších výzkumů v jiné situaci (už také proto, že minimální mzda je opět v ČR zvyšována).

Pro další možné pokračování výzkumu (primárního i sekundárního) v této oblasti by ale byla samozřejmě vhodnější práce ve větším výzkumném týmu, pro jediného člověka, který zajišťuje vše – od tvorby dotazníků, jejich kódování, sběr dat, interpretace výsledků a další – je to úkol skutečně obtížný. Dalším momentem, který je třeba zmínit při podobných výzkumech, je ochota spolupráce ze strany podniků - ta je zatím v ČR skutečně minimální, což takový výzkum činí ještě obtížnějším.

Další inspirativní cesty (možná témata) pro navázání na uvedené výzkumy mohou být :

- Pokračování ve výzkumu akceptace minimální mzdy podniky (zopakování výzkumu na jiném, rozsáhlejším vzorku podniků, třeba i v celorepublikovém měřítku).

- Výzkum ochoty pracovat za minimální mzdu ze strany zaměstnanců ve vybraných podnicích (nikoliv tedy nezaměstnaných osob).
- Rozšíření (a svým způsobem spojení) obou výzkumů do kvalitativně nového primárního výzkumu pracovních podmínek a lidských zdrojů v podnicích. Tato možnost (cesta) se jeví jako nejzajímavější a nejperspektivnější (i proto, že opět v České republice je tato problematika naprosto opomíjená). Nástin tohoto výzkumu je již součástí návrhu výzkumného záměru „Management jako nástroj udržitelného rozvoje“, předkládaného v r. 2006 Fakultou podnikatelskou.

ZÁVĚR

Zákonná minimální mzda je jednou z nejsilnějších, a zároveň mnohostranně působících státních intervencí v liberálním tržním prostředí. I přesto se již stala 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 potom byla stanovena usnesením vlády v únoru 1991. Od té doby byla částka minimální mzdy již mnohokrát valorizována (v lednu 2006 byla valorizace minimální mzdy již třináctou změnou).

Předkládaná disertační práce se zabývá vybranými dopady minimální mzdy na podniky se zvláštním zřetelem malých a středních podniků (do 250 zaměstnanců). Pozornost je zaměřena jak na poptávkovou stranu trhu práce (akceptace zákonné výše minimální mzdy podniky), tak na stranu nabídkovou (vliv zákonné výše minimální mzdy na ochotu a motivaci nezaměstnaných nabídnout na trhu práce svoji pracovní sílu).

Práce je zaměřena na následující stěžejní oblasti : podrobné zmapování vlivu minimální mzdy na podniky a zaměstnanost v ekonomické teorii a v protikladu teorie a výsledků empirických výzkumů, identifikaci postavení minimální mzdy ve mzdové distribuci v České republice (na základě sekundární analýzy statistických dat ISPV), akceptaci minimální mzdy malými a středními podniky v Jihomoravském kraji (primární výzkum) a ochotu nezaměstnaných pracovat za částku minimální mzdy (primární výzkum). Nedílnou součástí (a jistým vyvrcholením práce) je sestavení pomůcky – rozhodovacích stromů – pro potřeby podniku při náboru a přijímání nových pracovníků.

Primární výzkum akceptace minimální mzdy podniky sice navazoval na podobný výzkum, který provedl ČSÚ v roce 2003, ale de facto poprvé se u nás cíleně zaměřil na situaci v malých a středních podnicích v konkrétním regionu. Druhý zde prezentovaný primární výzkum ochoty nezaměstnaných pracovat za částku minimální mzdy je zatím (dle dostupných informací) jediným svého druhu nejen v ČR, ale i v zahraničí.

Problematika vlivu minimální mzdy na podniky i obecněji na trh práce zatím není v ČR předmětem výrazné pozornosti ekonomického výzkumu. Dílčí výsledky některých prací byly publikovány až v posledních třech letech, výjimkou je jen soustavnější aplikovaný a účelový výzkum Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí v Praze (jehož výsledky jsou podkladem pro politiku Ministerstva práce a sociálních věcí). I z těchto důvodů je snad předkládaná práce malým kamínkem do mozaiky nových poznatků o souvislostech minimální mzdy a podniků i trhu práce.

Zcela na závěr je ještě třeba znovu zdůraznit, že výzkum různorodých vlivů minimální mzdy na podniky nemůže být touto prací ukončený a vyčerpáný, i když bude třeba v budoucnu zasazen do širšího rámce zkoumání lidských zdrojů v podnicích.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARROWSMITH, J., GILMAN, M.W., EDWARDS, P., RAM, M. The impact of the national minimum wage in small firms. *British Journal of Industrial Relations*, 2003, vol. 41, Issue 3 (September), s.435-456. ISSN 0007-1080.
- [2] ASHENFELTER, O. C.(ed.) *Labor Economics*. 1.vyd. New York : Worth Publisher, 1999. 552 s. ISBN 1-57259-684-8.
- [3] ASHENFELTER, O.C. , CARD, D. (ed.) *Handbook of Labor Economics*. 1.vyd. Amsterdam : Elsevier, 1999. Díly 1.-5. ISBN 0-444-50188-6.
- [4] ASKENAZY, P. Minimum Wage, Exports and Growth. *European Economic Review*, 2003, vol. 47, No. 1, s. 147-164. ISSN 0014-2921.
- [5] BAROŠOVÁ, M. Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy. *Bulletin Rodina a práca*, 2005, č.1. Stredisko pre studium práce a rodiny, Bratislava. S.5-63. ISSN (bez) .
- [6] BARR, N. a kol. *Labor Markets and Social policy in Central and Eastern Europe*. 1.vyd. Oxford : Oxford University Press, 1994. 387 s. ISBN 0-19-520998-2.
- [7] BAŠTÝŘ, I. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v České republice (dílčí analýzy)*. 1.vyd.Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005. 33 s. ISBN (bez)
- [8] BAZEN, S., SKOURIAS, N. Is there a negative effect of minimum wages on youth employment in France ? *European Economic Review*, 1997, vol. 41, No. 3-5, s.723-732. ISSN 0014-2921.
- [9] BEAUDRY, P., GREEN, D.A. Wages and Employment in the United States and Germany : What Explains the Differences ? *The American Economic Review*, 2003, vol.93, No.3, s. 573-602. ISSN 0002-8282.
- [10] BERRY, M. Employers support increase to minimum wage. *Personal Today*, 2005, February 8th, s.43. ISSN bez.
- [11] BLUDNIK, I. The Theoretical Evolution of the Phillips Curve.*Národohospodářský obzor*, 2002, č. 3., s. 14-26. ISSN 1213-2446.
- [12] BLUNDELL, R., REED, H., STOKER, T.M. Interpreting Aggregate Wage Growth : The Role of Labor Market Participation. *The American Economic Review*, 2003, vol. 93, No. 4, s. 1114-1131. ISSN 0002-8282.
- [13] BOERI, T. Increasing the size of the European Labour force : the relevant trade-offs. In: *Economic survey of Europe*, 2002, No.2, United Nations Geneva, s.99-105. ISSN 0070-8712, ISBN 92-1-116805-8.
- [14] BORJAS, G.J. *Labor Economics*. 3.vyd. New York : McGraw-Hill Irwin, 2005. 536 s. ISBN 0-07-111097-6.

- [15] BRENNER, M.D. The Economic Impact of the Boston Living Wage Ordinance. *Industrial relations*, 2005, vol. 44, Issue 1 (January), s.59-84. ISSN 0019-8676.
- [16] BROWN, CH. Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income. In : *Ashenfelter, O.C. , Card, D. (ed.) Handbook of Labor Economics*. 1.vyd. Amsterdam : Elsevier, 1999. Díl 3B, s. 2101-2163. ISBN 0-444-50188-6.
- [17] BROWN, CH., GILROY, C., KOHEN, A. The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment. *Journal of Economic Literature*, 1982, vol. 20, No.2, s.487-528. ISSN 0022-0515.
- [18] BRUTHANSOVÁ, D. a kol. *Vliv pracovního práva na situaci na trhu práce*. 1.vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001. 62 s. ISBN (bez).
- [19] CAHUC, P., ZYLBERBERG, A. *Labor Economics*. 1.vyd. London : The MIT Press, 2004, 844 s. ISBN 0-262-03316-X.
- [20] CALVÓ-ARMENGOL, A., JACKSON, M.O. The Effect of Social Networks on Employment and Inequality. *The American Economic Review*, 2004, vol. 94, No. 3, s. 426-454. ISSN 0002-8282.
- [21] CARD, D. Do minimum wages reduce employment ? A case study of California, 1987-1989. *Industrial and Labor Relations Review*, 1992a, vol. 46, No.1, s.38-54. ISSN 0019-7939.
- [22] CARD, D. Using regional variation in wages to measure the effects of the federal minimum wage. *Industrial and Labor Relations Review*, 1992b, vol. 46, No.1, s.22-37. ISSN 0019-7939.
- [23] CARD, D., KATZ, L.F., KRUEGER, A.B. 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. ISSN 0019-7939.
- [24] CARD, D., KRUEGER, A.B. 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. ISSN 0002-8282.
- [25] CARD, D., KRUEGER, A.B. *Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage*. 1.vyd. Princeton : Princeton University Press, 1995. 422 s. ISBN 0-691-04390.
- [26] CARD, D., KRUEGER, A.B. 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. ISSN 002-8282.
- [27] CURRIE, J., FALLICK, B.C. The Minimum Wage and the Employment of Youth. Evidence from the NLSY. *The Journal of Human Resources*, 1996, vol.31, No.2 (spring 1996), s.404-428. ISSN 0022-166X.

- [28] ČERMÁK, V. *Výběrové statistické zjišťování*. 1.vyd. Praha : SNTL / ALFA, 1980. 400 s. ISBN (bez).
- [29] DICKENS, R., MACHIN, S., MANNING, A. The Effects of Minimum Wage on Employment : Theory and Evidence from Britain. *Journal of Labor Economics*, 1999, vol. 17, No. 1, s.1-22. ISSN 0734-306X.
- [30] DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Vyd. neuvedeno, Praha : Karolinum, nakladatelství UK Praha, 1998. 374 s. ISBN 80-7184-141-2.
- [31] DOLADO, J. J., FELGUEROSO, F., JIMENO, J. F. The Effects of Minimum Bargained Wages on Earnings: Evidence from Spain. *European Economic Review*, 1997, vol. 41, No. 3-5, s.713-721. ISSN 0014-2921.
- [32] DOLADO, J. J., KRAMARZ, F., MACHIN, S., MANNING, A., MARGOLIS, D., TEULINGS, D. The economic impact of minimum wages in Europe. *Economic Policy*, 1996, No.23 (October), s. 317-372. ISSN 0266-4658.
- [33] DRUKER, J., WHITE, G., STANWORTH, C. Coping with Wage Regulation : Implementary the National Minimum Wage in Hairdressing Business. *International Small Business Journal*, 2005, vol. 23, Issue 1, s.5-26. ISSN 0266-2426.
- [34] EHRENBERG, R.G., SMITH, R.S. *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*. 5.vyd., New York : Harper Collins College Publisher, 1994. 695 s. ISBN 0-673-467872.
- [35] ENGLIŠ, K. *Ekonomie a filosofie*. 1.vyd. Praha : Nakladatelství Fr.Borový , 1931. ISBN (bez).
- [36] ENGLIŠ, K. *Národní hospodářství (Vybrané kapitoly)*. Vyd. neuvedeno, Brno : Universita Masarykiana (Edice Heureka), 1994. 335 s. ISBN 80-85834-09-X.
- [37] ENGLIŠ, K. *Úvod do sociální politiky*. 1.vyd. Brno : Rolnická tiskárna, 1912. 30 s. ISBN (bez).
- [38] ERIKSSON, T., PYTLÍKOVÁ, M. Důsledky zvyšování minimální mzdy : Empirická evidence z České a Slovenské republiky. *Finance a úvěr*, 2002, roč. 52, č.11, s.614-615, ISSN 0015-1920.
- [39] FAIRRISS, D., PEDACE, R. 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. ISSN 0038-4038.
- [40] FERJENČÍK, J. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. 1.vyd. Praha : Portál, 2000. 255 s. ISBN 80-7178-367-6.
- [41] FUNK, L., LESCH, H. *Minimum wage in Europe. Research summary*. Cologne Institute for Economic Research, 2005. 30 s.

- [42] GÉNÉREUX, J. *Économie politique. 1.Introduction et microéconomie*. 1.vyd. Paris : Éditions Hachette, 1990. 168 s. ISBN 2-01-016409-1.
- [43] GOLA, P. Životní minimum a výše průměrné mzdy v EU. *Právo a zaměstnání* , 2005, roč. XI., č.7-8, s. 40-44. ISSN 1211-1139.
- [44] GOTTWALD, J. Toky na českém trhu práce v letech 1993-98. In : *Vybrané problémy ekonomické teorie a hospodářské politiky. Sborník z diskusních seminářů*. Praha : Vysoká škola ekonomická, 2000. 224 s. ISBN 80-245-0101-5.
- [45] GURCHIEK, K. Minimum Wage Among Critical Issues for States. *HRMagazine*, 2005, vol. 50, Issue 5 (May), s.34-35. ISSN 1047-3149.
- [46] HAMERMESH, D.S., REES,A. *The Economics of Work and Pay*. 5.vyd. New York : Harper Collins College Publisher, 1995. 597 s. ISBN 0-06-500448-5.
- [47] HAVEMAN, R.H., PALMER, J.L. : *Jobs for Disadvantaged Workers. The Economics of Employment Subsidies*. 1.vyd. Washington : The Brookings Institution, 1982. 336 s. ISBN 0-8157-3506-5.
- [48] HIGGINS, S.M. Minimum wages, maximum headaches. *Hotel and Motel Management*, 2005, vol.220, Issue 8, s.1-2. ISSN 0018-6082.
- [49] HINDLS, R., HRONOVÁ, S., NOVÁK, I. *Analýza dat v manažerském rozhodování*.1.vyd. Praha : Grada Publishing, 1999. 358 s. ISBN 80-7169-255-7.
- [50] HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J. *Statistika pro ekonomy*. 1.vyd. Praha : Professional Publishing, 2002. 415 s. ISBN 80-86419-26-6.
- [51] HOLMAN, R. *Ekonomie*. 1.vyd. Praha : Nakladatelství C.H.Beck, 1999. 726.s. ISBN 80-7179-255-1.
- [52] HRONOVÁ, S., HINDLS, R. Jak vidí malé a střední podniky své šance na trhu EU ? *Statistika*, 2004, č. 3, s.247-255. ISSN 0322-788x.
- [53] HUDEČKOVÁ, H., KUČEROVÁ, E., KŘÍŽ, L. Metodologie sociologického výzkumu pro nesociology. 1.vyd. Praha : Provozně ekonomická fakulta ČZU v Praze, 2001. 116 s. ISBN 80-213-0791-9.
- [54] CHOMÁTOVÁ, L. *Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR (Průběžná zpráva)*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2003. 53 s. + příl. ISBN (bez).
- [55] CHRISTENSEN, B.J., LENTZ, R., MORTENSEN, D.T., NEUMANN, G.R., WERWATZ, A. On-the-Job Search and the Wage Distribution. *Journal of Labor Economics*, 2005, vol.23, No.1. (January 2005), s.31-58. ISSN 0734-306X.
- [56] JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1.vyd. Praha. Portál, 2001. 285 s. ISBN 80-7178-535-0.

- [57] JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*. Praha, Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky, 2002. 85 s. ISBN (bez).
- [58] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha : Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [59] KATZ, L.F., KRUEGER, A.B. The effect of the minimum wage on the fast-food industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 1992, vol. 46, No.1, s.6-21. ISSN 0019-7939.
- [60] KERR, C., STAUDOCHAR, P.D. (ed.) *Labor Economics and Industrial Relations. Markets and Institutions*. 1.vyd. Cambridge and London : Harvard Univ.Press, 1994. 704 s. ISBN 0-674-50641-3.
- [61] KLEIBL, J., HÜTTLOVÁ, E., DVOŘÁKOVÁ, Z. *Stimulace pracovníků a tvorba mzdových soustav*. 2.vyd. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, 1998. 218 s. ISBN 80-7079-202-7.
- [62] KLIMEŠ, L. *Slovník cizích slov*. 6.vyd. Praha : Státní pedagogické nakladatelství, 1998. 862 s. ISBN 80-04-26710-6. ISBN 80-7235-023-4.
- [63] KOLEV, P. Sníží vláda po životním minimu i minimální mzdu ? *Sondy*, 2004, roč. XIV, č.36, s. 5. ISSN 1213-5038.
- [64] KOUBEK, J. *Personální práce v malých podnicích*. 2.přepřac.vyd. Praha : Grada Publishing, 2003. 248 s. ISBN 80-247-0602-4.
- [65] KOUBEK, J. *Řízení pracovních sil a zaměstnanosti v podniku*. 2.dotisk 1.vyd. Praha : vysoká škola ekonomická v Praze, 1997. 143 s. ISBN 80-7079-030-X.
- [66] KRAUSE, D., KUX, J. *Krátká zpráva o problematice malých a středních podniků v České republice*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2004. 24 s. ISBN (bez).
- [67] KUX, J. Možnosti měření toků pracovních sil v průběhu českého transformačního procesu. *Statistika*, 1996, roč. 33., č. 7., s. 265-274. ISSN 0322-788x.
- [68] LAJTKEPOVÁ, E. Le dualisme du marché du travail et le salaire minimum (exemple de la République Tchèque). In : Actes de la IX Conférence Internationale du Réseau PGV „L’Innovation Dans l’Europe Elargie“. Svishtov : Académie Economique D. Tsénov, 24-26 Septembre 2003. s.383-389. ISBN 954-23-0153-7.
- [69] LEE, D.R. The Minimum Wage Can Harm Workers by Reducing Unemployment. *Journal of Labor Research*, 2004, vol.25, Issue 4, s.657-662. ISSN 0195-3613.
- [70] LEIGH, A. Employment Effect of Minimum Wages : Evidence from a Quasi – Experiment. *The Australian Economic Review*, 2004, vol.36, Issue 4, s.361-373. ISSN 0004-9018.
- [71] LEITMANOVÁ, I. *Trh práce EU a ČR*. 1.vyd. České Budějovice : Datapartner, 1999. 168 s. ISBN 80-902696-0-5.

- [72] LEITMANOVÁ, I. Vývoj trhu práce z regionálního hlediska. *Politická ekonomie*, 2000, r. 48., č. 2., str. 215-228. ISSN 0032-3233.
- [73] LUBYOVÁ, M. *Labor Markets in Transition. The Cases of the Czech and Slovak Republics*. Dissertation. Praha, CERGE-EI Univerzity Karlovy, 2001, 162 str.
- [74] MACHIN, S., MANNING, A. 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. ISSN 0019-7939.
- [75] MACHIN, S., MANNING, A. Minimum Wages and Economic Outcomes in Europe. *European Economic Review*, 1997, vol. 41, No. 3-5, s.733-742. ISSN 0014-2921.
- [76] MALONEY, W.F., CUNNINGHAM, W.V., BOSCH, M. The Distribution of Income Shocks during Crises : An Application of Quantile Analysis to Mexico. *The World Bank Economic Review*, 2004, vol.18, No.2, s.155-174. ISSN 0258-6770.
- [77] MANKIW, N.G. *Zásady ekonomie*. Přel. M.Sojka a kol. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 1999. 763 s. ISBN 80-7169-891-1.
- [78] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2.dopl.vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998.172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [79] MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T., VYHLÍDAL, J. Dlouhodobě nezaměstnaní – životní situace a strategie. *Sociologický časopis*, 2003, vol. 39, č.1., s.37-54. ISSN 0038-0288.
- [80] MATSCHKE, X. Are there elections cycles in wage agreements ? An analysis of German public employees. *Public choice*, 2003, vol.114, No.1-2, s.103-135. ISSN 0048-5829.
- [81] McCONNEL, C.R., BRUE, S.L., MACPHERSON, D.A. *Contemporary Labor Economics*. 6.vyd., International Edition : Mc Graw-Hill Higher Education, 2003. 654 s. ISBN 0-07-115108-7.
- [82] MICKELL, S., NUNZIATA, L., OCHEL, W. Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know? *The Economic Journal*, 2005, vol.115, No.500 (January 2005), s.1-27. ISSN 0013-0133.
- [83] MLČOCH, L. *Úvahy o české ekonomické transformaci*. 1.vyd. Praha : Vyšehrad, 2000. 269 s. ISBN 80-7021-389-2.
- [84] MORRIS, D., COLLIER, T., WOOD, G. Effect of Minimum Wage Legislation. *International Small Business Journal*, 2005, vol.23, Issue 2 (April), s.191-210. ISSN 0266-2426.
- [85] NEUMARK, D., SCHWEITZER, M., WASCHER, W. Minimum Wage Effects throughout the Wage Distribution. *The Journal of Human Resources*, 2004, vol. 39, No.2 (spring 2004), s.425-250. ISSN 0022-166X.

[86] NEUMARK, D., WASCHER, W. Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages : Panel Data on State Minimum Wage Laws. *Industrial and Labor Relations Review*, 1992, vol. 46, No.1, s.55-81. ISSN 0019-7939.

[87] NEUMARK, D., WASCHER, W. 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. ISSN 0019-7939.

[88] NEUMARK, D., WASCHER, W. 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. ISSN 0002-8282.

[89] NEUMARK, D., WASCHER, W. Minimum Wages, Labor Market Institutions and Youth Employment : A Cross-National Analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 2004, vol. 57, No.2, s.223-248. ISSN 0019-7939.

[90] NOVÝ, I., SURYNEK, A. Sociologie pro ekonomy a manažery. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. 191 s. ISBN 80-247-0384-X.

[91] NYMOER, R., RØDSETH, A. Explaining unemployment : some lessons from Nordic wage formation. *Labour Economics*, 2003, vol.10, Issue 1. (February 2003), s.1-29. ISSN 0927-5371.

[92] OLSON, C.A. 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. ISSN 0734-306X.

[93] PAVLICA, K. a kol. *Sociální výzkum, podnik a management*. 1.vyd. Praha : Ekopress, 2000. 161 s. ISBN 80-86119-25-4.

[94] PEARCE, D.W. a kol. *MacMillanův slovník moderní ekonomie*. Přel O.Dědek. 1.vyd. Praha : Victoria Publishing, 1994. 249 s. ISBN 80-85605-42-2.

[95] PEREIRA, S.C. The Impact of Minimum Wages on Youth Employment in Portugal. *European Economic Review*, 2003, vol. 47, No. 2, s. 229-244. ISSN 0014-2921.

[96] PERROT, A. *Les nouvelles théories du marché du travail*. 1.vyd. Paris : Éditions La Découverte, 1992. 123 s. ISBN 2-7071-2110-X.

[97] PLÁNOVSKÝ, J. *Essays on Labor Markets in Transition*. Dissertation. Praha, CERGE-EI Univerzity Karlovy, 2001, 116 s.

[98] POLDA, F. Some deadweight losses the minimum wage : the cases of full and partial compliance. *Labour Economics*, 2000, vol.7, No.6 (November), s.751-784. ISSN 0927-5371.

[99] PRŮCHA, V. A KOL. *Hospodářské a sociální dějiny Československa 1918-1992. 1.díl (1918-1945)*. 1.vyd. Brno : Nakladatelství Doplněk, 2004. 580 s. ISBN 80-7239-147-X.

[100] REICH, M., HALL, P., JACOBS, K. Living Wage Policies at the San Francisco Airport : Impact on Workers and Businesses. *Industrial relations*, 2005, vol. 44, Issue 1 (January), s.106-139. ISSN 0019-8676.

- [101] RODGERS, J. RUBERY, J. The minimum wage as a tool to combat discrimination and promote equality. *Internationa Labour Review*, 2004, vol. 142, No.4, s.543-556. ISSN 0020-7780.
- [102] ROTHBARD, M. N. *Ekonomie státních zásahů*. Přel. J.Šíma a D. Šťastný. 1.vyd. Praha: Liberální institut, 2001. 443 s. ISBN 80-86389-10-3.
- [103] RYOO, J., ROSEN, S. The Engineering Labor Market. *Journal of Political Economy*, 2004, vol. 112, No. 1/part 2, s. 110-140, ISSN 0022-3808.
- [104] SAGET, C. Poverty reduction and decent work in developing countries : Do minimum wage help ? *International Labour Review*, 2001, vol. 140, No.3, s.237-269. ISSN 0020-7780.
- [105] SAINT-PAUL, G. Exploring the political economy of labour market institutions. *Economic Policy*, 1996, No.23 (October), s. 265-315. ISSN 0266-4658.
- [106] SIMON, K.I., KAESTNER, R. 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. ISSN 0019-7939.
- [107] SIROVÁTKA, T. *Česká sociální politika na prahu 21.století : efektivnost, selhávání, legitimita*. 1.vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2000. 236 s. ISBN 80-210-2307-4.
- [108] SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu*. 1.vyd. Brno :Masarykova univerzita, 1997. 138 s. ISBN 80-210-1716-3.
- [109] SIROVÁTKA, T., ŽIŽLAVSKÝ, M. Český trh práce ve druhé polovině 90.let. *Politická ekonomie*, 2002, r. 50., č. 3., s. 419-435. ISSN 0032-3233.
- [110] SMITH, A. *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*. Přel.V.Irgl. Nové přeprac.vydání Praha : Liberální institut, 2001. 986 s. ISBN 80-86389-15-4.
- [111] SMITH, R.E., VAVRICHEK, B. The wage mobility of minimum wage workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 1992, vol. 46, No.1, s.82-88. ISSN 0019-7939.
- [112] SOBEL, R.S. Theory and Evidence on the Political Economy of the Minimum Wage. *Journal of Political Economy*, 1999, vol.107, No.4, s. 761-785. ISSN 0022-3808.
- [113] SOJKA, M. a kol. *Dějiny ekonomických teorií*. 2.vyd. Praha : Vysoká škola ekonomická, 1998. 403 s. ISBN 80-7079-705-3.
- [114] SOUKUPOVÁ, J., HOŘEJŠÍ, B., MACÁKOVÁ, L., SOUKUP, J. *Mikroekonomie*. 3.dopl.vyd. Praha : Management Press, 2003. 548 s.ISBN 80-7261-061-9.
- [115] SPĚVÁČEK, V. a kol. *Transformace české ekonomiky (politické, ekonomické a sociální aspekty)*. 1.vyd. Praha : Linde nakladatelství, 2002. 525 s. ISBN 80-86131-32-7.
- [116] STUDENÁ, I. *Employment Adjustment in a Transition Economy*. Dissertation. Praha, CERGE-EI Univerzity Karlovy, 2002, 184 s.

- [117] STÝBLO, J. Personální řízení v malých a středních podnicích. 1.vyd. Praha : Management Press, 2003. 147 s. ISBN 80-7261-097-X.
- [118] SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. 1.vyd. Praha : Management Press, 2001. 160 s. ISBN 80-7261-038-4.
- [119] ŠORM, V. *Czech and Slovak Labor Markets*. Dissertation. Praha, CERGE-EI Univerzity Karlovy, 2001, 123 s.
- [120] ŠTASTNOVÁ, P., MATĚJKOVÁ, L., PIHÁLKOVÁ, S. : *Absolventi na trhu práce : co zaměstnavatelé očekávají ?* 1.vyd. Praha, Brno : ÚIV, VUT v Brně, 1999.70 s. ISBN 80-211-0304-3.
- [121] THORP, S. Main boost in minimum wage in North-West. *Regeneration & Renewal*, 2005, March 4th, s.12. ISSN (bez).
- [122] VEČERNÍK, J. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. 1.vyd. Praha: Academia,1998. 140 s. ISBN 80-200-0765-2.
- [123] WIŚNIEWSKI, Z. Labour market policies in transition. The case of Poland. In : *Business and Economic Development in Central and Eastern Europe*. Edited by W.Karaszewski, J.W.Wiśniewski, M.Zarebski. Torun : University of Torun, 1999. s.711-722.
- [124] WOLFSON, P., BELMAN, D. 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. ISSN 0735-0015.
- [125] ZAVODNY, M. The effect of the minimum wage on employment and hours. *Labour Economics*, 2000, vol.7, No.6 (November), s.729-750. ISSN 0927-5371.
- [126] ŽÁK, M. Politicko-ekonomický cyklus. *Politická ekonomie*, 1998, r. 46., č.4., s. 471-480. ISSN 0032-3233.

Prameny :

- [127] Český statistický úřad (www.czso.cz).
- [128] European International Relations Observatory (www.eiro.eurofond.eu.int).
- [129] International Labour Office (www.ilo.org).
- [130] Listina základních práv a svobod v platném znění (ÚZ 480/2005).
- [131] Minimum Wages EU Member States, Candidate Countries and the US, *Statistics in focus* , 2004, No.10. Eurostat.
- [132] Ministerstvo financí ČR (www.mfcr.cz).
- [133] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (www.mpsv.cz).

- [134] Ministerstvo zahraničních věcí (stránky o Evropské unii : www.euroskop.cz).
- [135] Mzdová diferenciacie zaměstnanců v roce 2004. Kód 3111-05. ČSÚ Praha 22.8.2005. 36 s.+ příl. ISBN 80-250-1086-4.
- [136] Statistická ročenka ČR 2002. ČSÚ Praha, 795 s. ISBN 80-7223-760-8.
- [137] Statistická ročenka ČR 2003. ČSÚ Praha, 739 s. ISBN 80-250-0195-4.
- [138] Statistická ročenka ČR 2004. ČSÚ Praha, 795 s. ISBN 80-250-0853-3.
- [139] Statistická ročenka Jihomoravského kraje 2004. ČSÚ, Krajská reprezentace Brno, 393 s. ISBN 80-250-0880-0.
- [140] Trexima, s.r.o. (www.trexima.cz).
- [141] Vybrané ekonomické výsledky malých a středních subjektů ČR v letech 2000-2003. Kód 8007-05. ČSÚ Praha 30.6.2005. 63 s. ISBN 80-250-1050-3.
- [142] Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.
- [143] Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [144] Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů.
- [145] Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.
- [146] Zákon č. 217/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 10/1993 Sb., o státním rozpočtu České republiky na rok 1993, o změně a doplnění některých zákonů České národní rady a některých dalších předpisů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 132/2000 Sb., o změně a zrušení některých zákonů souvisejících se zákonem o krajích, zákonem o obcích, zákonem o okresních úřadech a zákonem o hlavním městě Praze.
- [147] Zákon č. 47/2002 Sb., o podpoře malého a středního podnikání a o změně zákona č.2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

PŘÍLOHY

Příloha č. 1.**DOTAZNÍK PRO PODNIK**

Tento dotazník je anonymní a bude sloužit výhradně pro účely výzkumu na Fakultě podnikatelské VUT v Brně.

Prosím odpovídejte pravdivě.

1. Jaký je podíl (v %) zaměstnanců ve Vašem podniku, kteří jsou měsíčně odměňováni minimální mzdou podle nařízení vlády č. 699/2004 Sb., o minimální mzdě ?

.....%

2. Jsou mzdové podmínky ve Vašem podniku určeny kolektivní smlouvou ?
(Označte prosím křížkem odpovídající variantu)

- ANO
- NE

3. Jaká výše minimální mzdy by byla podle Vás optimální (v Kč za měsíc) ?
(Označte prosím křížkem odpovídající variantu)

- Minimální mzda by vůbec neměla být stanovena
- Max.3500
- 3500-4500
- 4500-5500
- 5500-6500
- 6500-7500
- 7500-8500
- Více než 8500

4. Prosím uveďte velikost Vašeho podniku (počet zaměstnanců) :
(Označte prosím křížkem odpovídající variantu)

- 1-9
- 10-19
- 20-99
- Více (do 250)

5. Prosím uveďte odvětví vaší činnosti :
(Označte prosím křížkem odpovídající variantu)

- Průmysl
- Stavebnictví
- Služby
- Obchod
- Jiné :(prosím doplňte)

DĚKUJI VÁM ZA VAŠE ODPOVĚDI.

Příloha č. 2.**DOTAZNÍK (Úřad práce)**

Tento dotazník je anonymní a bude sloužit výhradně pro účely výzkumu na Fakultě podnikatelské VUT v Brně.

Prosím odpovídejte pravdivě.

1) Jste (zatrhněte) :

- Muž
- Žena

2) Kolik je Vám let ?

3) Jaké je Vaše nejvyšší ukončené školní vzdělání ?

Prosím přečtěte si varianty odpovědí a zatrhněte:

- Základní bez vyučení
- Vyučen(a) bez maturity
- Maturita
- VŠ

4) Jaký je Váš rodinný stav (zatrhněte) :

- Svobodný(á)
- Ženatý / vdaná
- Rozvedený (á)
- Vdovec, vdova

5) Kolik osob (včetně Vás) žije ve Vaší domácnosti ?

6) Kolik z těchto osob je nezaopatřených dětí ?

7) Pobíráte podporu v nezaměstnanosti ? (zatrhněte)

- Ano
- Ne

8) Je toto Vaše první nezaměstnanost ? (zatrhněte)

- Ano
- Ne, již jsem byl(a) nezaměstnaný(á)

9) Ve kterém odvětví jste pracoval(a) naposledy, než jste přišel(a) o práci ?

Prosím přečtěte si varianty odpovědí a zatrhněte:

- Zemědělství
- Stavebnictví
- Průmysl
- Služby, obchod
- Ještě jsem nepracoval(a)

10) Měsíční hrubá minimální mzda je nařízením vlády stanovena na 7 185 Kč. Byl(a) byste ochoten (ochotna) za tuto mzdu nyní nastoupit do práce na plný úvazek ?

- Ano
- Ne

11) Uved'te, prosím, minimální hranici hrubé měsíční mzdy, za kterou byste byl(a) ochoten (ochotna) nastoupit nyní do práce na plný úvazek.

.....Kč

DĚKUJI VÁM ZA VAŠE ODPOVĚDI.

Příloha č. 3.**Rozdíly mezi mzdovým šetřením výkaznictví ČSÚ a ISPV (MPSV)**

| Oblast srovnání | výkaznictví ČSÚ | ISPV (MPSV) |
|---|---|--|
| Zaměření šetření | | |
| | makroekonomické údaje, mzda ČSÚ je referenční hodnotou pro zákony a vyhlášky | strukturní analýza mzdových rozdílů mezi zaměstnáními, sledování mzdových složek |
| nejdůležitější dělení | podnikatelská a nepodnikatelská sféra, odvětví dle OKEČ, typ hospodaření | zaměstnání dle KZAM, kategorie vzdělání, věkové kategorie, pohlaví, podnikatelská a nepodnikatelská sféra |
| Cílová populace šetření | | |
| | zaměstnanci ČR, podnikatelská a nepodnikatelská sféra určena dle sektorů národních účtů | zaměstnanci ČR, podnikatelská a nepodnikatelská sféra určena dle způsobu odměňování *) (v roce 2004 šetřena z důvodu náběhu Informačního systému o platech jen sféra podnikatelská!) |
| statistický soubor | ekonomické subjekty (ES) s počtem zaměstnanců ≥ 20 ; finanční a státní instituce bez ohledu na počet zaměstnanců | nefinanční podniky, finanční a státní instituce odměňující dle zákona o mzdě č. 1/1992 Sb. s počtem zaměstnanců ≥ 10 , ES nepodnikatelské sféry bez ohledu na počet zaměstnanců |
| typ šetření | vyčerpávající šetření | podnikatelská sféra – výběrové šetření, nepodnikatelská sféra – vyčerpávající šetření |
| Charakteristiky mzdových ukazatelů | | |
| hodinový výdělek | průměrný hodinový výdělek není sledován | průměrný hodinový výdělek jako čtvrtletní charakteristika výdělku |
| hrubá měsíční mzda – definice | základní mzda, příplatky a doplatky, prémie a odměny, náhrady mzdy, odměny za pracovní pohotovost a naturální mzdy (např. podíl z ceny automobilu i pro soukromé užití), které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě; jedná se o hrubou mzdu | mzda za práci dle zákona o mzdě č. 1/1992 Sb. (základní mzda, příplatky a doplatky, prémie a odměny vč. naturálních mezd), náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost; jedná se o hrubou mzdu; v případě nepodnikatelských subjektů se jedná o plat a jeho složky dle zákona o platu č. 143/1992 Sb. |
| průměrná hrubá měsíční mzda – struktura | struktura mzdy se nesleduje | struktura mzdy je zjišťována (základní mzda, příplatky, odměny, náhrady) |

| Metody výpočtu hrubé měsíční mzdy | | |
|--|---|--|
| | průměrná hrubá měsíční mzda představuje podíl součtu mezd a evidenční doby všech zaměstnanců celého ekonomického subjektu za aktuální čtvrtletí (včetně nemocných zaměstnanců); lze počítat jen na podnikové úrovni | průměrná hrubá měsíční mzda představuje podíl součtu mezd a placené doby jednotlivého zaměstnance za období od začátku roku (nezahrnuje např. nemocné zaměstnance); lze počítat na zaměstnanecké úrovni |
| kontrolní mechanismy na úrovni zaměstnanců | záznamy za jednotlivé zaměstnance nejsou sbírány | zahrnutí zaměstnanci s minimálně 30 hod. týdenním prac. fondem, jedním měsícem placené doby a splňující kontroly správnosti a konzistence vstupních údajů |
| dopočtové metody | používají se metody imputace a vážení | používá se metoda historické imputace, vážení se provádí jen u agregovaných třídění (ne u jednotlivých zaměstnání) |

Pramen : Ministerstvo práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz).

Příloha č. 4.

Výsledky Kruskal-Wallisova testu pro ověření závislosti mezi velikostí podniku a podílem pracovníků odměňovaných minimální mzdou

Ranks

| | Ot_4 (Velikost podniku) | N | Mean Rank |
|----------------------|-------------------------|----|-----------|
| Ot_1 (Podíl prac.MM) | 1-9 | 24 | 42,06 |
| | 10-19 | 19 | 37,18 |
| | 20-99 | 25 | 43,26 |
| | více (do 250) | 15 | 45,90 |
| | Total | 83 | |

Test Statistics(a,b)

| | Ot_1 (Podíl prac.MM) |
|-------------|----------------------|
| Chi-Square | 1,721 |
| df | 3 |
| Asymp. Sig. | ,632 |

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: Ot_4 (Velikost podniku)

Pramen : výzkumné dotazníky

Příloha č. 5.**Výsledky Kruskal-Wallisova testu pro ověření závislosti mezi preferencí optimální výše minimální mzdy a odvětvím podniku**

Ranks

| | Ot_5 (Odvětví) | N | Mean Rank |
|--------------------|----------------|----|-----------|
| Ot_3 (Opt.výše MM) | průmysl | 21 | 45,57 |
| | stavebnictví | 20 | 43,98 |
| | služby | 21 | 33,14 |
| | obchod | 21 | 45,40 |
| | Total | 83 | |

Test Statistics(a,b)

| | Ot_3 (Opt.výše MM) |
|-------------|--------------------|
| Chi-Square | 3,962 |
| df | 3 |
| Asymp. Sig. | ,266 |

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: Ot_5 (Odvětví)

Pramen : výzkumné dotazníky

Příloha č. 6.**Výsledky Kruskal-Wallisova testu pro ověření závislosti
očekávané nástupní mzdy a bydliště respondenta**

Ranks

| | Region | N | Mean Rank |
|--------------|---------------------|-----|-----------|
| Ot_11 M.mzda | Brno-město | 57 | 112,19 |
| | České Budějovice | 53 | 117,24 |
| | Hodonín | 52 | 89,94 |
| | Karviná | 50 | 105,85 |
| | Total | 212 | |

Test Statistics(a,b)

| | Ot_11 M.mzda |
|-------------|--------------|
| Chi-Square | 5,991 |
| df | 3 |
| Asymp. Sig. | ,112 |

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: Region

Pramen : výzkumné dotazníky

Příloha č. 7.

**Zdrojový klasifikační strom - očekávaná nástupní mzda podle
pohlaví**

