

# **Analýza vybraných makroekonomických souvislostí ovlivňujících vývoj trhu práce**

Kamil Trčka

---

Bakalářská práce  
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav ekonomie

Akademický rok: 2022/2023

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Kamil Trčka  
Osobní číslo: M20200  
Studijní program: B0413A050024 Ekonomika a management  
Specializace: Ekonomika a management podniku  
Forma studia: Prezenční  
Téma práce: Analýza vybraných makroekonomických souvislostí ovlivňujících vývoj trhu práce

## Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Provedte rešerši literárních zdrojů a teoretických poznatků vztahujících se k problematice míry nezaměstnanosti a mezd.

II. Praktická část

- Analyzujte vztah vývoje minimální a zaručené mzdy k míře nezaměstnanosti ve vybraných členských státech Evropské unie.
- Navrhněte vhodná doporučení vedoucí ke snížení vlivu minimální a zaručené mzdy na nezaměstnanost.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

**Seznam doporučené literatury:**

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck, 2018, 267 s. ISBN 978-80-7400-719-4.  
ELDRING, Line a Kristin ALSOS. *European minimum wage: A nordic outlook*. Oslo: Fafo, 2012, 87 s. ISBN 978-82-74422-876-4.  
FRIC, Karel. *Statutory minimum wages 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, 32 s. ISBN: 978-92-897-1637-6.  
HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2016, 696 s. ISBN 9788074002786.  
PAVELKA, Tomáš. *Minimální mzda v České republice a její srovnání v rámci členských států Evropské unie*, Praha, Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2014, 153 s. ISBN 987-80-86729-94-7.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Martin Mikeska, Ph.D.**  
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: **10. února 2023**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **19. května 2023**

L.S.

---

**prof. Ing. David Tuček, Ph.D.**  
děkan

---

**doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.**  
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2023

**PROHLÁŠENÍ AUTORA  
BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE**

**Prohlašuji, že**

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen přípouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

**Prohlašuji,**

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: .....

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce zkoumá, zda má změna výše minimální mzdy a zaručené mzdy vliv na nezaměstnanost v České republice, Polsku, Maďarsku a na Slovensku, a to za využití makroekonomické analýzy. Práce sleduje vývoj parametrů minimální a zaručené mzdy spolu s vývojem nezaměstnanosti a následně analyzuje jejich vzájemný vztah spolu s přihlédnutím k celkové makroekonomické situaci v daném období. Výsledkem práce je vyhodnocení zjištěných skutečností a doporučení vztahující se k ustanovování minimální mzdy.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, minimální mzda, zaručená mzda, ISCO-08.

## **ABSTRACT**

This bachelor's thesis examines whether the change in the amount of the minimum wage and the guaranteed wage has an effect on unemployment in the Czech Republic, Poland, Hungary and Slovakia, using macroeconomic analysis. The work follows the development of the parameters of the minimum and guaranteed wages together with the development of unemployment and then analyzes their mutual relationship together with taking into account the overall macroeconomic situation in the given period. The result of the work is an evaluation of the established facts and recommendations related to the establishment of the minimum wage.

Keywords: unemployment, labor market, minimum wage, guaranteed wage, ISCO-08.

Tímto bych rád poděkoval panu Ing. Martinu Mikeskovi, Ph.D. za vedení mé bakalářské práce, jeho cenné rady a připomínky.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická, nahraná do IS/STAG, jsou totožné.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>10</b>
<b>1 TRH PRÁCE</b> .....	<b>11</b>
1.1 NABÍDKA A POPTÁVKA NA TRHU PRÁCE .....	16
1.2 SEGMENTACE TRHU PRÁCE.....	23
<b>2 NEZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>27</b>
2.1 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI .....	27
2.2 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI .....	33
2.3 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI .....	38
<b>3 MINIMÁLNÍ MZDA</b> .....	<b>40</b>
3.1 FUNKCE MINIMÁLNÍ MZDY .....	42
3.2 SYSTÉM MINIMÁLNÍ MZDY V ČESKÉ REPUBLICE.....	42
3.3 SYSTÉMY MINIMÁLNÍCH MEZD V ZEMÍCH EVROPSKÉ UNIE .....	43
<b>4 ZARUČENÁ MZDA</b> .....	<b>48</b>
4.1 EFEKT ZARUČENÉ MZDY .....	48
4.2 ZARUČENÁ MZDA V ČESKÉ REPUBLICE .....	49
4.3 ZARUČENÁ MZDA V ZEMÍCH EVROPSKÉ UNIE.....	50
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>53</b>
<b>6 ANALÝZA Vlivu MINIMÁLNÍ MZDY A ZARUČENÉ MZDY NA NEZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE</b> .....	<b>54</b>
6.1 VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY .....	54
6.2 VÝVOJ ZARUČENÉ MZDY .....	58
6.3 VÝVOJ ZMĚN MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI .....	60
6.4 ANALÝZA Vlivu VELIČIN NA NEZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE .....	64
<b>7 ANALÝZA Vlivu MINIMÁLNÍ MZDY A ZARUČENÉ MZDY NA NEZAMĚSTNANOST VE VYBRANÝCH ZEMÍCH</b> .....	<b>71</b>
7.1 VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY .....	71
7.2 VÝVOJ ZARUČENÉ MZDY .....	74
7.3 VÝVOJ ZMĚN MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI .....	77
7.4 ANALÝZA Vlivu VELIČIN NA NEZAMĚSTNANOST VE VYBRANÝCH ZEMÍCH .....	80
<b>8 SHRUTÍ ANALYTICKÉ ČÁSTI</b> .....	<b>84</b>
<b>9 NÁVRH DOPORUČENÍ VEDOUCÍCH KE SNÍŽENÍ Vlivu MINIMÁLNÍ A ZARUČENÉ MZDY NA NEZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>85</b>
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>87</b>

<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>88</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>99</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>100</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>101</b>



## ÚVOD

Nezaměstnanost je jedním z nejdiskutovanějších makroekonomických jevů, a to především pro svůj přímý dopad na společnost. Je to také základní ukazatel stavu trhu práce, jejíž vysoká míra je strašákem vlád i pracujících. Možnost pracovat je totiž považována za jednu ze základních lidských práv a také potřeb. Nezaměstnanost je také spojena s celou řadou výdajů ze státního rozpočtu a ztracených příjmů.

Velká skupina politiků a zaměstnavatelů tvrdí, že navyšování minimální a zaručené mzdy povede ke zvyšování nákladů podniků, které pak nebudou konkurence schopné a budou nuceny propouštět.

Cílem této bakalářské práce je prokázat, jestli má zvyšování minimální a zaručené mzdy vliv na nezaměstnanost.

V teoretické části bude provedena rešerše literárních zdrojů, prostřednictvím které bude popsáno fungování trhu práce, a to především nabídka práce, poptávka práce a jejich vzájemný vztah. Dále bude rešerše zaměřena na definování nezaměstnanosti, její druhy, způsoby měření a dopady. Poslední část bude zaměřena na minimální mzdu, zaručenou mzdu a následně budou představeny systémy těchto mezd ve sledovaných zemích.

V teoretické části bude popsán vývoj minimální mzdy, zaručené mzdy a nezaměstnanosti v České republice. Vývoj nezaměstnanosti zde bude sledován s důrazem na rozdělení pracovních činností dle mezinárodní klasifikace ISCO-08. Následně budou tyto údaje analyzovány, a to i s přihlédnutím k dalším makroekonomickým indikátorům jako je třeba HDP, a to tak, aby bylo možné s jistotou určit, zda mají vybrané faktory vliv na výši nezaměstnanosti. Stejný postup bude uplatněn i pro Polsko, Maďarsko a Slovensko. Tyto země byly zvoleny pro podobný historický i ekonomický vývoj.

Na základě provedené analýzy, bude stanoven konečný výsledek a doporučení pro stanovování výše minimální mzdy.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 TRH PRÁCE

Každý z nás se dříve nebo později stane účastníkem trhu práce, kdy se musí rozhodnout, za jakou cenu bude nabízet jaké množství práce. Na tomto trhu se střetává nabídka práce pracovníků s poptávkou po práci ze strany zaměstnavatelů. Práce je specifický výrobní faktor, kterým disponuje pouze člověk a na rozdíl od jiných si jej nelze koupit ale pouze pronajmout. Cenu práce však nelze vyjádřit jen penězi, ale pro rozhodování o jejím nabízeném množství je důležitý také charakter práce, prestiž a další vlastnosti pracovní pozice. (Brožová, 2018, s. 1)

Na trhu práce se však uplatňují stejné ekonomické zákony jako na kterémkoli jiném trhu. Trh práce je, ale specifický tím, že se na něm vyskytuje nezaměstnanost. (Holman, 2016, s. 278) Ta je považována za jeden z největších sociálních problémů a proto je jí věnována velká pozornost.

Popis trhu práce se odlišuje podle toho, zda tento trh zkoumáme z pohledu Keynesiánské nebo z hlediska klasické ekonomie. Každý tento směr má odlišný pohled na nezaměstnanost, která je považována za základní problém spojený s pracovními trhy a stejně tak mají také odlišný pohled na volbu nástrojů, které se využívají k řešení nezaměstnanosti. (Palíšková, 2014, s. 16)

### **Klasický model**

Model předpokládá pružnost všech cen. V případě, že dojde ke zvýšení cenové hladiny, dojde tím zároveň ke snížení reálných mezd, a tím se zvýší poptávka po práci a klesne nabízené množství práce, tedy ochota lidí pracovat. Chybějící pracovní síla povede firmy k tomu, aby zvýšily nominální mzdy o výši růstu cenové hladiny, a tím přilákaly nové zaměstnance. Zvýšení mezd nominálních vede k nárůstu cen reálných, a to zvýší nabízené množství práce. Nabídka a poptávka se vyrovnává, trh je vyčištěn a existuje jen dobrovolná nezaměstnanost. (Holman, 2016, s. 269) V tomto procesu tak nedošlo ke změně reálné mzdy či nabízeného množství práce, ale pouze ke změně nominálních mezd a cenové hladiny. (Soukup, Neset, Pavelka, Pošta, 2022, s. 254). Dle Holmana „Reálné zvýšení mezd zjistíme, když index nominálních mezd dělíme indexem cen spotřebních statků.“ (Holman, 2016, s. 269)

Tato teorie se však neukázala jako funkční během velké deprese, která začala v USA roku 1929. Nabídka práce převyšovala poptávku po práci, avšak během této krize byly nominální mzdy nepružné a zároveň došlo k poklesu spotřebitelských cen. To vedlo zákonitě ke

zvýšení reálných mezd a zvýšení nezaměstnanosti, tedy nabídka práce ještě více převýšila poptávku po práci. Roku 1929 byla nezaměstnanost pouhých 3,2 % a reálná mzda 0,563 USD/HOD. Na vrcholu této krize bylo nejvíce nezaměstnaných v roce 1933, kdy byla nezaměstnanost 25,2 %, a to při reálné mzdě 0,575 USD/HOD. (Soukup, Neset, Pavelka, Pošta, 2022, s. 260-261)

## Keynesiánství

Jiný pohled na pojetí trhu práce přinesl J. M. Keynes, ve svém díle *Obecná teorie peněz*, která byla vydána v roce 1936. Tato kniha se snažila vysvětlit nejen trh práce, ale celkový systém fungování ekonomiky a zákonitostí v ní. (Wawrosz, Helísek a kol., 2017, s. 302)

Původní keynesiánský model trhu práce říká, na rozdíl od klasického pojetí, že nominální mzdy a ceny zboží a služeb na trhu jsou málo pružné. Z těchto dvou faktů pak vyplývá, že i reálné mzdy, které jsou tvořeny těmito dvěma proměnnými, se vyznačují nízkou pružností. To má za důsledek to, že málo pružné reálné mzdy nejsou schopny dostatečně rychle vyrovnat nabídku a poptávku na trhu práce, která je pružnější, a tím vzniká nedobrovolná nezaměstnanost. (Palíšková, 2014, s. 16-17)

Dále nesouhlasili s pojetím mezd v klasické ekonomii, která chápe mzdy pouze jako cenu práce. Keynes, tvrdil, že ačkoliv je mzda výrobním nákladem firem, je také zdrojem kupní síly domácností a ovlivňuje velikost poptávky po zboží firem. Tímto mzdy ovlivňují ekonomický růst a nezaměstnanost. Není tak dobré dle keynesiánců řešit nezaměstnanost v období deprese snižováním mezd jakožto nákladů firem.

Jako příčiny nedobrovolné nezaměstnanosti pak vidí v technologickém pokroku, který nahrazuje práci lidí v určitých oborech a trh pak není schopen vytvářet dostatečně rychle nová pracovní místa. Za hlavní příčinu však považuje, nedostatečnou poptávku. Ta má za následek pokles produkce, tedy nabídky a tím klesá i zaměstnanost. Pokles agregátní poptávky může být způsoben omezením spotřeby a investic. (Palíšková, 2022, s. 14-15)

Domácnosti rozdělují svůj disponibilní důchod mezi spotřebu a úspory. Spotřeba je ovlivněna jejich disponibilním důchodem, přičemž s rostoucím disponibilním důchodem však klesá mezní sklon ke spotřebě a domácnosti tak vytváří větší objem úspor, který je prostředkem investic. Efektivní možností jak zvýšit agregátní poptávku a vyrovnat tak nabídku odpovídající plné zaměstnanosti by mohlo být zvýšit investice. Problémem je však nízký sklon k investicím způsobený nízkou výší mezní efektivnosti kapitálu v ekonomikách, které jsou nasyceny kapitálem. Investice tak nemohou dosáhnout potřebného objemu k tomu, aby pomohly poptávce dorovnat nabídku. (Palíšková, 2022, s. 14-15)

Keynes se tak domníval, že vyspělé společnosti nejsou schopny dosáhnout nulové nedobrovolné nezaměstnanosti. (Palíšková, 2022, s. 14-15)

Faktory ovlivňující agregátní poptávku:

a) Pokles agregátní spotřeby a investic

V okamžiku snížení agregátní spotřeby nebo agregátních investic, jakožto poptávkové strany, dojde následně také na snížení nabídky firem a k propouštění. To následně vede ke snížení disponibilního důchodu v ekonomice a k dalšímu snížení spotřeby. Vzniká začarovaný kruh. (Wawrosz, Helísek a kol., 2017, s. 302)

b) Přebytek úspor

Dalším důvodem je nesoulad mezi úsporami a investicemi. V období převládajícího pesimismu je mezní sklon ke spotřebě menší než jedna, tedy růst disponibilního důchodu je vyšší než růst spotřeby. Hodnota úspor tak roste, následně dochází k tomu, že je hodnota skutečného produktu nižší, než je hodnota potenciálního produktu, kterého by mohla ekonomika dosáhnout, kdyby tyto úspory byly investovány. Reálná míra nezaměstnanosti je pak vyšší než přirozená. (Wawrosz, Helísek a kol., 2017, s. 302)

c) Trh peněz

Trh peněz přeneseně ovlivňuje také agregátní nabídku. V okamžiku, kdy je úroková míra vysoká a z toho důvodu cena cenných papírů nízká, budou účastníci trhu nakupovat tyto cenné papíry, a to jednak z důvodu, že poskytují dostatečně vysoký výnos, ale také proto, že je očekáván růst jejich hodnoty. V opačné situaci, kdy úroková míra bude nízká a ceny cenných papírů vysoké, budou účastníci trhu držet hotovost, aby byli schopni v případě poklesu aktiva toto aktivum nakoupit. (Wawrosz, Helísek a kol., 2017, s. 302)

Nová keynesiánská ekonomie se pak snaží objasnit, co stojí za nepružností cen a mezd na trhu. Za zdroj této nepružnosti považují tzv. mzdové strnulosti. (Palíšková, 2014, s. 18)

Mzdové strnulosti:

a) Kvaziracionální chování

Z důvodů náročnosti na získávání informací o změnách poptávky a vysokých nákladů na pružné mzdy se firmy neřídí teorií, kdy se snaží vyrovnat mezní náklady s mezními příjmy. Tímto sice nemaximalizují své zisky, ale ztráty v porovnání s náklady na získávání informací jsou pro ně zanedbatelné. Firmy tak využívají dlouhodobých mzdových dohod a cen. (Holman, 2017, s. 392)

b) Kvalita pracovní síly

Pracovník s jistou specializací a kvalifikací, je pro firmu hůře nahraditelný a stál firmu více investic, proto se firmy snaží tyto zaměstnance udržet i při snížení poptávky, a to i za cenu vyšších mezd. (Palíšková, 2014, s. 19)

c) Omezené informace

Firmy nedisponují přesnými informacemi o přínosu pracovníka k celkové produktivitě firmy z důvodů vysokých nákladů na získávání těchto informací. Stejně tak touto informací nedisponuje ani pracovník, který neví o jakou odměnu žádat. (Palíšková, 2014, s. 19)

d) Asymetrické informace

Souvisí s tím, že firmy nejsou vždy schopné zjistit, zda kvalifikovaný pracovník jedná pokaždé v jejich zájmu, a proto se snaží tomuto předejít vyšší mzdou.

(Palíšková, 2014, s. 19)

### **Neoklasická a nová klasická ekonomie**

Představitelé navazující neoklasické a nové klasické ekonomie nesouhlasili s Keynesem a viděli příčinu vysoké nezaměstnanosti v málo pružných nominálních mzdách.

Dle Pigouova efektu pokles nominálních mezd spolu s poklesem cen zboží povede ke zvýšení reálných peněžních zůstatků. Lidé se pak budou cítit bohatší, a tím se zvýší poptávka. To povede ke zvýšení produkce a zaměstnanosti, čímž tak popírali Keynesovu tezi, kdy měla být příčinou nezaměstnanosti nedostatečně velká agregátní poptávka. (Palíšková, 2022, s. 19)

Keynes ale tvrdil, že pokles nominálních mezd povede k zablokování reálných mezd, protože nominální mzdy jsou součástí nákladů, a tak s poklesem nominálních mezd dojde i k poklesu ceny zboží. (Palíšková, 2022, s. 19)

## 1.1 Nabídka a poptávka na trhu práce

### 1.1.1 Poptávka po práci

„Poptávka po práci je odvozena od produkční funkce, která vyjadřuje závislost produkce na množství práce, při ostatních výrobních faktorech nezměněných.“

(Holman, 2018a, s. 168)

Krátkodobá produkční funkce je nejdříve rostoucí a pak klesající, protože s růstem využívání práce objem produkce roste, ale s dalším navyšováním práce klesá vybavenost práce kapitálem. V důsledku toho je práce méně produktivní. (Holman, 2018b, s. 182-183)

#### Krátké období

Krátkodobá poptávka firmy je klesající, to je dáno tím, že je shodná jen s klesající částí produkční funkce, krátkodobá poptávka není shodná s rostoucí částí, protože by za této situace byla mzda vyšší než průměrný produkt práce. (Holman, 2018b, s. 437) Je závislá pouze na ceně práce, protože pro výrobce jsou ostatní výrobní faktory (kapitál) fixní, a tak není možné nahrazovat práci kapitálem. To znamená že, „Firma bude chtít zaměstnat tolik práce, aby pokud možno vyrovnala příjem z mezního produktu se mzdou.“ (Holman, 2018b, s. 436)

V případě, kdy firma prodává své výrobky na dokonalém trhu a není tvůrcem tržní ceny výrobku, tak prodává své výrobky stále za stejnou cenu, ať už vyrábí jakékoliv množství. Firma potom najme jen takové množství práce, aby se hodnota mezního produktu práce rovnala mzdě, jaká byla vynaložena na vyrobení posledního kusu. (Holman, 2018b, s. 435) Na nedokonalém trhu postupuje stejně, avšak firma prodá větší objem produkce pouze za nižší cenu. To znamená, že příjem z mezního produktu práce klesá rychleji než u dokonalé konkurence. (Brožová, 2017, s. 59) Mezní produkt práce je “přírůstek celkového příjmu, který firma získá, když zaměstná jednu dodatečnou jednotku práce.“ (Brožová, 2018, s. 59)

Hodnota mezního produktu práce závisí na fyzickém produktu a na prodejní ceně produktu. Fyzický produkt práce je dán schopnostmi a dovednostmi pracovníka a jeho vybaveností kapitálem. (Jurečka a kol., 2018, s. 265-266)



Vzorec mezního produktu práce:

$$MRP_L = MPP_L \times P_x$$

(1)

$MRP_L$  - příjem z mezního produktu práce

$MPP_L$  - mezní fyzický produkt práce

$P_x$  - tržní cena produkce za jednotku

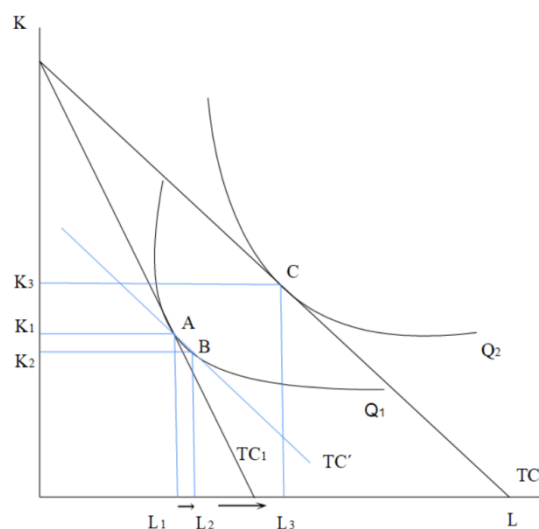
(Jurečka a kol., 2018, s. 265-266)

### Dlouhé období

Dlouhodobá poptávka po práci je klesající. Důvodem zde není jako u krátkodobé poptávky klesající vybavenost práce kapitálem, ale substituční a důchodový efekt.

(Holman, 2018b, s. 438)

U dlouhodobé produkční funkce není žádný z výrobních faktorů považován za fixní. (Holman, 2018b, s. 437) V dlouhém období se tak na rozdíl od krátkého období uplatňuje mezi prací a kapitálem substituční a produkční efekt. Při změně ceny práce nedochází vlivem substitučního efektu jen ke změně poptávaného množství práce, ale dochází také ke změně množství využívaného kapitálu, kterým nahrazujeme práci, a to takovým způsobem, že výstup zůstává stejný. (Brožová, 2018, s. 63) Změna ceny práce sebou nese také produkční efekt, kdy si firma při snížení ceny práce může dovolit se stejnými náklady najmout více práce a kapitálu a dosáhnout tak vyššího objemu produkce. (Brožová, 2018, s. 64)



Graf 1 Substituční a produkční efekt poklesu mzdové sazby (vlastní zpracování dle

Brožová, 2018, s. 64)

V případě, kdy u firem převládá substituční efekt, dojde k tomu, že tyto firmy aby vyráběly stále stejné množství, které je vyjádřeno izokvantou  $Q_1$ , nahradí při poklesu ceny práce kapitál prací, a tak začnou místo množství práce  $L_1$  poptávat větší množství práce  $L_2$  a zároveň poptávat menší objem kapitálu, kde je tento objem vyjádřen posunem z  $K_1$  na  $K_2$ . Změnou ceny práce se změní také sklon izokosty z polohy  $TC_1$  na  $TC'$ . Izokosta znázorňuje všechny kombinace práce a kapitálu, které může firma nakoupit za stanovené náklady. Její poloha vzhledem k počátku souřadnic je dána velikostí vyčleněných nákladů a její sklon je dán poměrem mezi cenou práce a kapitálu, který se vlivem substitučního efektu změnil. (Brožová, 2018, s. 61-64)

V případě produkčního efektu, pak při poklesu ceny práce, mohou firmy se stejnými náklady najmout větší množství práce. To na grafu znamená zvýšení poptávaného množství práce za  $L_2$  na  $L_3$  a zvýšení poptávaného množství kapitálu z  $K_1$  na  $K_2$ . Zvětšení objemu produkce je vyjádřeno posunem izokvanty z  $Q_1$  na  $Q_2$ . (Brožová, 2018, s. 61-64)

To, zda bude u firem převládat substituční nebo produkční efekt, je dáno v tomto případě bodem dotyku izokvanty  $Q_1$  a izokosty  $TC_1$ . Bod dotyku je stav, kdy firma vyrábí maximální možný objem produkce dosažitelný vymezenými náklady, maximalizuje zisk. (Brožová, 2018, s. 61-64)

Poptávka je v dlouhém období více elastická než v krátkém období, a to jednak vlivem substitučního a produkčního efektu a dále také vlivem technologií, které se mění v dlouhém období a zvyšují efektivitu. Vliv má také samotná poptávka po výrobku, která je v dlouhém období elastičtější. (Brožová, 2018, s. 64)

Jurečka popisuje tržní poptávku práce jako součet jednotlivých dílčích poptávek práce, které jsou stanoveny při určité výši mezd. (Jurečka a kol., 2018, s. 269) Holman však upozorňuje na to, že se nejedná o pouhý součet jednotlivých dílčích poptávek, neboť zde působí i další vlivy. Nicméně dodává, že nejdůležitější je přijetí faktu, že tržní poptávka je klesající. (Holman, 2018b, s. 439)

### 1.1.2 Nabídka práce

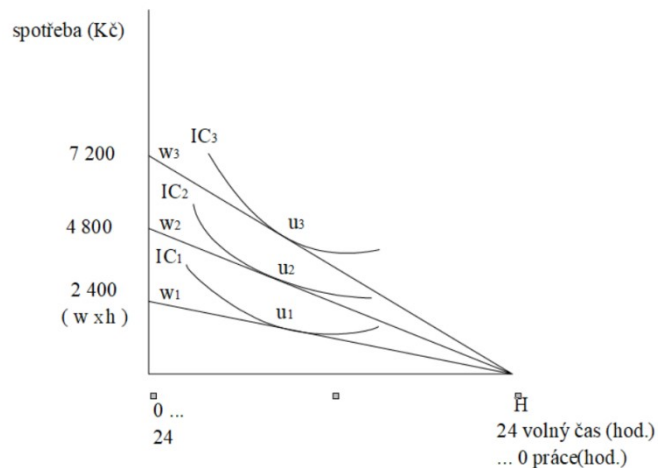
Nabídka práce je výsledkem rozhodování člověka mezi prací a volným časem, přičemž se člověk snaží maximalizovat svůj užitek optimální kombinací těchto dvou statků. (Holman, 2016, s. 275) Rozhodování v tomto případě má podobu spotřebitelského rozhodování mezi tím, co bychom si mohli za odpracovanou mzdu koupit a volným časem (zvláštní typ statku). Pro rozhodování, zda více pracovat nebo si užívat volného času, je potřeba znát cenu volného

času. Cenou volného času je dle Holmana, náklad obětované příležitosti tedy ušlá mzda, kterou bychom získali, kdybychom místo užívání si volného času pracovali. (Holman, 2016, s. 266) Avšak na druhou stranu tím, že se rozhodneme pracovat, si můžeme dopřát využívání statků, které nás uspokojují. (Brožová, 2018, s. 19)

S růstem reálné mzdy zároveň roste i nabídka práce, i když menším tempem. Holman tento jev nazývá jako “substituční efekt zvýšení mzdy“, kdy náklad obětované příležitosti volného času je s růstem mzdy vyšší. (Holman, 2016, s. 267) Růst mezd motivuje lidi, kteří ještě nenabízeli svou práci na trhu práce k tomu, aby tak učinili, může se jednat o dočasně ekonomicky neaktivní osoby nebo migranty. (Soukup, Neset, Pavelka, Pošta, 2022, s. 267) Holman tento jev nazývá jako “substituční efekt zvýšení mzdy“, kdy náklad obětované příležitosti volného času je s růstem mzdy vyšší. (Holman, 2016, s. 267) U některých pracovníků však může vést růst reálných mezd k tomu, že omezí nabídku své individuální práce. (Soukup, Neset, Pavelka, Pošta, 2022, s. 267) Tento jev pak Holman pojmenovává jako “důchodový efekt zvýšení mzdy“. Je dán tím, že pokud člověk má vyšší důchod, tak si může dovolit kupovat více statků a potažmo i více volného času, jakožto zvláštního druhu statku. (Holman, 2016, s. 267)

Substituční efekt převládá, když jsou mzdy na trhu nízké a naopak důchodový efekt tehdy, když jsou mzdy na trhu vysoké. (Holman, 2016, s. 267) Míru tržní substituce mezi spotřebou, která je určována velikostí výdělku a volným časem, udává rozpočtové a mzdové omezení, respektive sklon její přímky. Mzdové omezení znázorňuje “všechny možné kombinace spotřeby a volného času, které můžeme realizovat při dané mzdové sazbě“. Sklon závisí na výši hodinové mzdové sazby. Čím je sazba vyšší, tím je přímka více nakloněná a nákladem každé hodiny volného času je obětovaná spotřeba ve výši hodinové sazby.

(Brožová, 2018, s. 29)



Graf 2 Indiferenční křivky a linie mzdového omezení

(vlastní zpracování dle Brožová, 2018, s. 29)

V tomto modelu rozpočtového a mzdového omezení budeme předpokládat, že náš subjekt nemá žádné úspory, nepracovní příjmy nebo nemá možnost si peníze vypůjčit. V tomto případě lze vzorec mzdového omezení zapsat následovně: (Brožová, 2018, s. 29)

$$C = w \times h \quad (2)$$

$w$  = hodinová mzda

$h$  = počet hodin práce (maximum 24 hodin)

(Brožová, 2018, s. 29)

V reálném životě je však část příjmů nezávislá na odpracovaných hodinách, a to právě existencí úspor, nepracovních příjmů nebo půjček. V této situaci je pak vzorec doplněn o zmiňovaný činitel. (Brožová, 2018, s. 28)

$$C = w \times h + V \quad (3)$$

$w$  = hodinová mzda

$h$  = počet hodin práce (maximum 24 hodin)

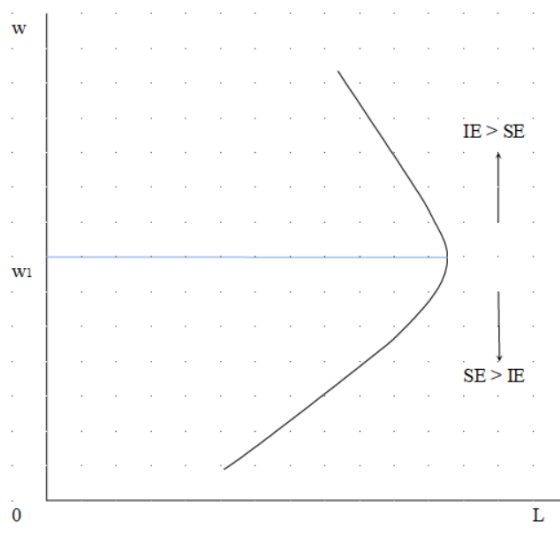
$V$  = výše nepracovního příjmu

(Brožová, 2018, s. 28)

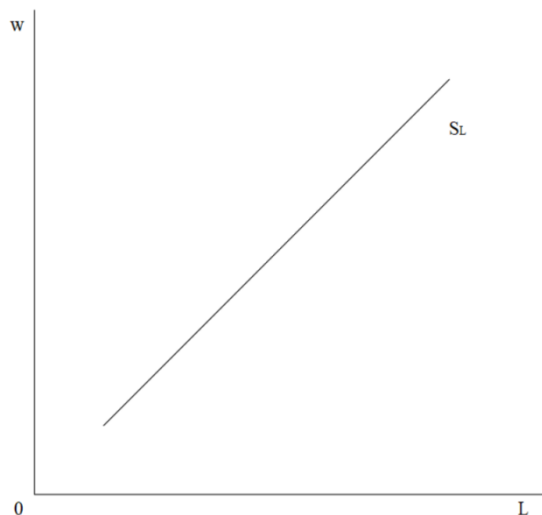
Soukup uvádí, že při zvyšování reálné mzdy, vstup nových pracovníků na trh převyšuje úbytek nabídky práce stávajících pracovníků. (Soukup, Neset, Pavelka, Pošta, 2022, s. 253)

### Individuální a tržní nabídka

Zalomený tvar křivky individuální nabídky je dán substitučním a důchodovým efektem. Při nižší mzdové hladině u jedince převládá substituční efekt, tedy bude chtít více pracovat na úkor volného času. Při mzdové sazbě ( $W_1$ ) pak dojde ke změně a začne u něj převládat důchodový efekt, bude chtít více volného času na úkor práce. (Holman, 2016, s. 267) Tržní nabídka práce je na rozdíl od té individuální rostoucí. To je dáno tím, že při rostoucí mzdové sazbě vstupují na trh noví zájemci o práci a také tím, že okamžik, kdy začne převládat důchodový efekt, je u každého jedince jiný. (Dohnalová, Dobeš, 2013, s. 137) Tržní nabídka práce je tedy tvořena dílčími individuálními nabídkami všech jednotlivců. (Soukup, Neset, Pavelka, Pošta, 2022, s. 253)



Graf 3 Křivka individuální nabídky (vlastní zpracování dle Dohnalová, Dobeš, 2013, s.

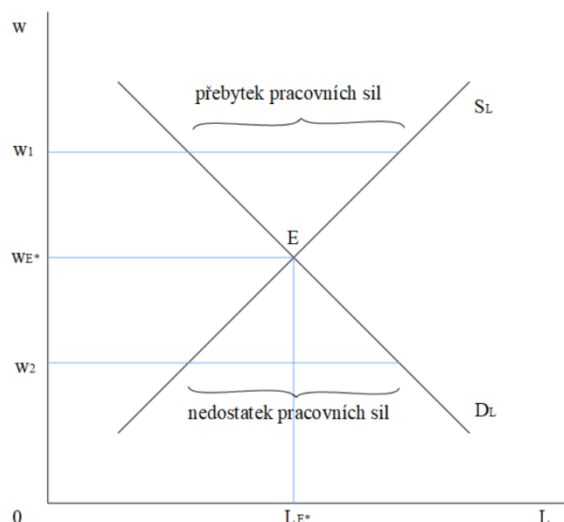


Graf 4 Křivka tržní nabídky (vlastní zpracování dle Dohnalová, Dobeš, 2013, s. 138)

### 1.1.3 Rovnováha na trhu práce

K rovnováze na trhu práce dojde tehdy, když se nabídka po práci rovná poptávce po práci. V takové situaci nejsou tendence k pohybu mezd či realizovaného množství práce. Na trhu vznikla rovnovážná mzda a rovnovážné množství práce.

Rovnováha je stav vyčištěného trhu, všichni co jsou ochotni pracovat za danou reálnou cenu tak práci nalézají. Ve stavu rovnováhy tak existuje pouze dobrovolná nezaměstnanost. (Soukup, Neset, Pavelka, Pošta, 2022, s. 254)



Graf 5 Rovnováha na trhu práce (vlastní zpracování dle Dohnalová, Dobeš, 2013, s. 141)

Při popisu vzájemného vztahu mezi nabídkou a poptávkou práce, vyjdeme ze situace, že nedochází k nárůstu nominálních mezd, a tak dochází vlivem růstu cenové hladiny ke snižování mezd reálných na hodnotu  $w_2$ . Díky tomu firmy poptávají více práce, protože je

pro ně levnější. Naopak zaměstnanci nabízejí práce méně vlivem snížení mezního nákladu jejich volného času. Vzniká dobrovolná nezaměstnanost. Vzhledem k neuspokojivé situaci, firmy začnou zvyšovat nominální mzdy, čímž se zvýší i mzdy reálné a tím vzroste nabízené množství práce a tím je nastolena rovnováha na úrovni  $WE^*$ . V případě však, že reálná mzda ( $W1$ ) vzroste nad rovnovážnou reálnou mzdu, pracovníci zvýší nabízené množství práce, avšak firmy budou poptávat méně práce a tím vznikne nedobrovolná nezaměstnanost. (Soukup, Neset, Pavelka, Pošta, 2022, s. 254)

## 1.2 Segmentace trhu práce

Jelikož trh práce je trhem nehomogenním, dochází v důsledku toho k jeho segmentaci. (Kajzar, 2014, s. 25) Segmentace je rozdělení pracovního trhu na skupiny dle jejich společných charakteristik, přičemž existuje více teorií, které se snaží popsat proces segmentace. (Pořízková, 2010, s. 15)

První teorie považuje za důvod segmentace pokročilé technologie, vysokou kvalifikaci pracovníků a s tím spojené vyšší investice. Druhá teorie využívá duality ve struktuře ekonomie, kde vidí příčinu vzniku segmentace v rozdílech mezi oligopolistickým jádrem a periferií. Pro společnosti tvořící jádro je typický vysoký stupeň efektivnosti, vysoká ziskovost, naopak firmy tvořící periferii jsou soutěživé, ale mají nízkou produktivitu. (Pořízková, 2010, s. 15)

Prostřednictvím první teorie rozdělujeme pracovní trh na:

- primární a sekundární (případně terciální),
- interní a externí.

(Kajzar, 2014, s. 25-26)

Na primárním trhu práce se realizují vyšší mzdy, je zde větší jistota udržení si pracovního místa, kariérní růst, možnost dalšího zvýšení kvalifikace a zaměstnanci mají celkově lepší pracovní podmínky, než pracovníci, kteří se vyskytují na trhu sekundárním. (Kajzar, 2014, s. 25) Massey k tomuto členění trhu přidává ještě terciální sektor, ten je tvořen neatraktivními, špatně placenými pracovními pozicemi, o které nemá domácí obyvatelstvo zájem, to zůstává v nezaměstnanosti i v situaci, kdy je jinak nezaměstnanost na trhu práce vysoká. Tyto místa, která jsou dlouhodobě neobsazená tak musí obsadit zahraniční pracovníci. (Pořízková, 2010, s. 14) Přejít ze sekundárního či terciálního sektoru do

primárního je téměř nemožný, z důvodů nemožnosti zvýšení kvalifikace. (Kajzar, 2014, s. 26)

Prostřednictvím interních a externích trhů pak autoři teorie segmentace Doerigner a Piore vysvětlují vliv faktorů na segmentaci. (Pořízková, 2010, s. 14) Pracovní pozice na interním trhu nejsou nabízeny volně na trhu a jsou obsazovány pracovníky přímo z řad dané firmy. (is.mendelu.cz, ©2023) Je tvořen pracovními místy, na které by bylo obtížné nalézt nového zaměstnance, a to z důvodů specifických dovedností, znalostí a vysoké specializace potřebných pro vykonávání této pracovní pozice. Fluktuace zaměstnanců v tomto případě přináší vysoké náklady na vzdělávání a zaškolování. Tyto pozice tak přináší stabilní zaměstnání s dobrým mzdovým ohodnocením. Jsou obsazována z řad pracovníků uvnitř společnosti, často na základě odpracovaných let ve společnosti. (Pořízková, 2010, s. 120) Pracovní pozice na externím trhu jsou volně nabízeny na trhu práce, a je pro ně charakteristická vysoká konkurence mezi zaměstnanci, protože náklady fluktuace zaměstnanců, jsou pro firmu nízké a na trhu se vyskytuje dostatek zaměstnanců s podobnými dovednostmi. (Pořízková, 2010, s. 15)

### **Kategorizace práce dle CZ-ISCO**

Rozdělení práce do kategorií dle CZ-ISCO vychází z metodiky mezinárodního standardu pro členění pracovních činností ISCO-08. (ČSÚ, ©2010)

Vykonávané pracovní činnosti jsou rozdělovány do deseti hlavních tříd v rozpětí 0-9 dle druhu práce a dle dovedností, které jsou potřeba k vykonávání práce. Hlavní třídy jsou následně děleny do tříd, skupin, podskupin a jednotlivých kategorií. Druhy práce, jež vyžadují provádění stejných činností, by měly být zařazeny společně bez ohledu na rozdílné potřeby formálního vzdělání či kvalifikace v jednotlivých státech nebo mezi jednotlivými pracovníky. (ČSÚ, © 2010)

#### **1 Zákonodárci a řídicí pracovníci**

Třída prací, kde pracovníci řídí, plánují a koordinují činnost podniků nebo vládní činitelé, kteří formulují zákony, pravidla a předpisy. (ČSÚ, © 2010)



## 2 Specialisté

Náplní jejich práce je provádění analýz, výzkumů, vytváření teorii nebo poskytování odborného poradenství či výuky v rozličných vědních oborech. Patří sem například fyzici, chemici, analytici, specialisté na chov zvířat, stavební inženýři, strojní inženýři, architekti, návrháři kostýmů, lékaři, učitelé, bankovní makléři. (ČSÚ, © 2010)

## 3 Techničtí a odborní pracovníci

Pracovní činnosti spočívají v provádění technických úkolů související s realizováním vědeckých teorii, provozních metod nebo státních předpisů. Patří sem například operátoři velínu, technici v průmyslových oborech, revizní technici, mistři ve výrobě, laboranti, všeobecné sestry, zprostředkovatelé finančních transakcí, účetní, nákupčí. (ČSÚ, © 2010)

## 4 Úředníci

Práce spočívá v evidování, zpracovávání a vyhledávání údajů. Náplní práce je těsnopis, zadávání údajů do počítače, správa sekretariátu, evidence zásob apod. Jedná se o činnost sekretáře, pokladníci ve finančních službách, recepční, mzdová účetní. (ČSÚ, © 2010)

## 5 Pracovníci ve službách a prodeji

Do této třídy spadají např. kuchaři, číšníci, kadeřnice, průvodčí, delegáti, provozní pracovníci, ošetřovatelé zvířat, prodavači, horští záchranáři, policisté. (ČSÚ, © 2010)

## 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství

Soubor vykonávaných činností obsahuje například přípravu půdy na setí, sklizení, hnojení, skladování a prodej vlastních produktů. Zahrnuje ovocnáře, pěstitele zemědělských plodin, chovatele hospodářských zvířat. (ČSÚ, © 2010)

## 7 Řemeslníci a opraváři

Pracují manuálně, k práci využívají ruční nástroje a využívají svých technických a praktických dovedností. Zahrnuje dlaždiče, zedníky, tesaře, mechaniky chladicích zařízení, automechaniky. (ČSÚ, © 2010)

## 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři

Patří sem například montážní dělníci, strojvedoucí, kurýři, řidiči autobusů, traktoristé, obsluha stacionárních strojů. (ČSÚ, © 2010)

## 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Náplní jejich činností je provádění rutinních úkolů, využívajíc ruční nástroje a často i fyzickou sílu. Jedná se o uklízeče, podavače, zednické pomocníky, závozníky a pomocné pracovníky v zemědělství jako jsou česači ovoce nebo honáci. (ČSÚ, © 2010)

#### 0 Zaměstnanci v ozbrojených silách

Vzhledem k tomu, že charakter práce, kterou vykonává řada zaměstnanců ozbrojených složek, odpovídá kancelářské práci, je na jednotlivých státech, zda je budou zahrnovat všeobecně do skupiny 0 nebo do civilních kategorií dle náplně práce. (ČSÚ, © 2010)

## 2 NEZAMĚŠTNANOST

Za nezaměstnaného, lze považovat člověka, který práci nemá a aktivně ji hledá. Za nezaměstnaného tak nepovažujeme toho, který nehledá pracovní příležitosti. (Holman, 2016, s. 278) Nikdy nelze dosáhnout na trhu práce plné zaměstnanosti, protože vždy bude existovat alespoň nějaká frikční nezaměstnanost. (Miller, Roger LeRoy, 2014, s. 120)

### 2.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost dělíme podle příčiny vzniku na frikční, strukturální a cyklickou. (Holman, 2016, s. 280), Někteří autoři k nim přidávají ještě nezaměstnanost sezónní. (Máče, Rousek, 2013, s. 29) Naopak R. A. Arnold rozděluje nezaměstnanost na frikční, strukturální a přirozenou. (R. A. A. Arnold, 2019, s. 149-150)

#### 2.1.1 Frikční nezaměstnanost

Je to krátkodobá nezaměstnanost, která vzniká při stěhování do jiného regionu nebo hledáním více vyhovující pracovní pozice. Je považována za prospěšnou, neboť je odrazem pružnosti trhu práce. Zvyšuje společenskou efektivnost. (Jurečka a kol., 2017, s. 159) Většina z nezaměstnaných, kteří spadají do této kategorie, jsou mladí lidé, kteří často mění své zaměstnání a snaží najít pro sebe ideální pracovní místo. (Brožová, 2018, s. 250)

#### 2.1.2 Strukturální nezaměstnanost

Holman ve své knize píše, že „Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují.“ Obvykle trvá déle než frikční nezaměstnanost. (Holman, 2016, s. 281) Strukturální nezaměstnanost je tvořena dvěma rovinami. První je rovina kvalifikační, ta je dána tím, že přechod do nového odvětví obvykle vyžaduje jinou a vyšší kvalifikaci pracovníků, než jakou potřebovali v předchozím zaměstnání. Tato potřeba rekvalifikace je tak jedním ze zdrojů strukturální nezaměstnanosti. Druhá rovina je regionální. Provozy expandujících odvětví nebývají obvykle umístěny ve stejných oblastech, ve kterých dochází k úpadku jiných odvětví, a tak je vliv této veličiny ovlivněn mobilitou práce, která je určena tím, v jakém stavu se nachází trh s nájemním bydlením, trh s nemovitostmi ale i dalšími veličinami.

(Brožová, 2018, s. 251)

Strukturální nezaměstnanost je významně ovlivňována pružností mzdové sazby a také pracovním ochranářstvím, které zvyšuje podnikům náklady spojené s propouštěním

zaměstnanců. Nepružnost mzdových sazeb bývá často výsledkem vyjednávání odborů. Pokud by byly mzdové sazby pružné, bude docházet k tomu, že mzdy v expandujících odvětvích vlivem zvýšené poptávky po práci porostou, a naopak v odvětvích opadajících, kde se snižuje poptávka po práci, budou mzdové sazby klesat. To povede k tomu, že pracovníci budou ochotni měnit své zaměstnání. Jinak budou pracovníci preferovat zůstat ve svém původním zaměstnání. (Brožová, 2018, s. 251-252)

### 2.1.3 Cyklická nezaměstnanost

Vzniká v důsledku cyklických změn v ekonomice. V období recese ekonomiky cyklická nezaměstnanost roste, zatím co v období expanze klesá. Je definována jako odchylka skutečné míry nezaměstnanosti od přirozené míry nezaměstnanosti. (Jurečka a kol., 2017, s. 160)

Důkazem toho, že část nezaměstnanosti má cyklickou povahu je Okunův zákon. Ten říká, že „když domácí produkt roste rychleji, míra nezaměstnanosti klesá, a když naopak domácí produkt roste pomalu nebo klesá, míra nezaměstnanosti se zvyšuje.“ (Holman, 2016, s. 284) Zároveň platí, že „Zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt o 2-3 % oproti hodnotě potenciálního produktu.“ (Jurečka a kol., 2017, s. 165)

Příčinou cyklické nezaměstnanosti může být zpomalení investic, kdy se začne v ekonomice projevovat lavinový efekt. Prvotní omezení investic vede k nižší spotřebě materiálů a surovin, čímž dochází k propouštění v těchto odvětvích, a tím se tento problém přehoupne na stranu domácností, které omezují své nákupy, a tak se vlna dostává i do spotřebního odvětví. Za další možnou příčinu je považován pokles zahraniční poptávky. Snížení poptávky po domácí produkci vede k omezení výroby a k propouštění, zároveň dochází také ke snížení spotřeby materiálů a surovin, což opět vede k propouštění. Vlna propouštění má vliv na spotřebu a tak se problém dostává i v tomto případě do spotřebního odvětví. (Holman, 2016, s. 283) Cyklická nezaměstnanost tak postihuje všechny sektory hospodářství, přičemž její délka závisí na délce ekonomického cyklu, ve kterém se země zrovna nachází. (Jurečka a kol., 2017, s. 160)

### 2.1.4 Sezónní nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost, vznikající v některých specifických profesích, které nejdou vykonávat v každém ročním období. Jedná se třeba o práci lyžařských instruktorů nebo jisté

profese v zemědělství. Někdy je sezónní nezaměstnanost považována za součást frikční nezaměstnanosti. (Máče, Rousek, 2013, s. 30)

### **2.1.5 Přirozená míra nezaměstnanosti**

Přirozenou míru nezaměstnanosti definuje Arnold jako součet frikční a strukturální nezaměstnanosti. (R. A. Arnold, 2019, s. 149-150) Někdy bývá přirozená míra nezaměstnanosti označována také jako míra nezaměstnanosti nezrychlující inflaci (NAIRU). Jedná se tedy o takovou míru nezaměstnanosti, která je v dlouhodobém horizontu konstantní a při které je udržována stabilní inflace. (Mankiw, Taylor, Ahwin, 2020, s. 494-495) Optimální hodnotu většina ekonomů stanovuje mezi 4 % - 6,5 %. (R. A. Arnold, 2019, s. 149-150) Její míra má však pro každou zemi jinou úroveň a její výše se v čase mění, a to směrem nahoru. Je určována subjektivními preferencemi lidí a motivací lidí hledat si práci. (Brožová, 2018, s. 250)

#### **Jevy způsobující růst přirozené míry nezaměstnanosti:**

- Zvyšující se dynamika ekonomického pohybu
- Častěji nastávající strukturální změny
- Zvyšující se míra zákonné ochrany pracovníků
- Zvyšující se míra zdanění pracovního důchodu
- Menší ochota lidí cestovat za prací

(Brožová, 2018, s. 250)

#### **Motivace nabízet práci na trhu je ovlivněna:**

- Mzdovými strnulostmi způsobenými vládními intervencemi nebo činností odborů.
- Výší, délkou a dosažitelností vyplácené podpory v nezaměstnanosti a jiných sociálních dávek.
- Mírou ochrany pracovníků na trhu práce.
- Dopravní infrastrukturou státu, která ovlivňuje schopnost přerozdělení pracovních sil z územního pohledu.
- Fungováním trhu nájemního bydlení, demografickou strukturou obyvatelstva, sociálními zvyklostmi a tradicemi.

(Brožová, 2018, s. 250)

Přirozenou míru nezaměstnanosti lze vypočítat pro dané období jako:

$$NAIRU = \frac{\text{míra s jakou lidé přicházejí o práci}}{\text{míra s jakou lidé přicházejí o práci} + \text{míra s jakou lidé nalézájí práci}} \times 100 \quad (4)$$

(Mankiw, Taylor, Ahwin, 2020, s. 495)

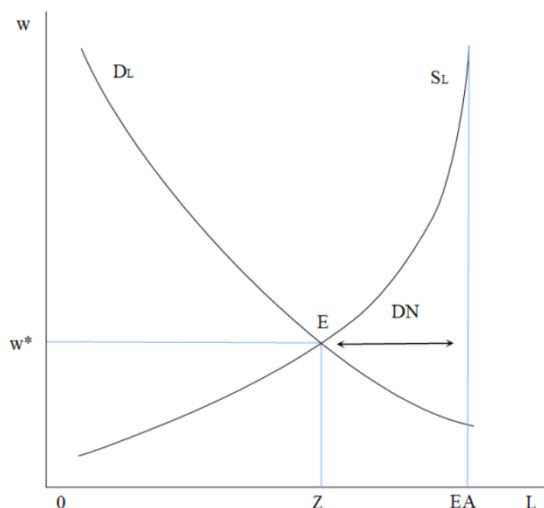
Vzhledem k tomu, že nelze dosáhnout plné zaměstnanosti, využívají ekonomové přirozené míry nezaměstnanosti pro stanovení, zda bylo na trhu práce dosaženo rovnovážného stavu.

(Miller, 2014, s. 120) Soukup naopak říká, že rovnováhy na trhu práce je dosaženo, pokud existuje pouze dobrovolná nezaměstnanost, ta však nemusí být vždy jen frikční a strukturální. (Soukup, Neset, Pavelka, Pošta, 2022, s. 254)

Z jiného hlediska rozlišujeme zaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou. (Holman, 2016, s. 285)

#### 2.1.6 Dobrovolná nezaměstnanost

Za dobrovolně nezaměstnaného je považován ten, kdo sice hledá práci, ale za vyšší mzdu, než jaká je na trhu práce. Délka této nezaměstnanosti je pak dána výší a délkou poskytování podpory v nezaměstnanosti, přičemž zde platí přímá úměra. (Holman, 2016, s. 285-287) Stav, kdy je trh v rovnováze a existuje jen dobrovolná nezaměstnanost, znázorňuje graf č. 6. Všichni, co jsou ochotni za rovnovážnou mzdovou sazbu pracovat, tak pracují, tedy  $W^* = Z$ . Existuje jen dobrovolná nezaměstnanost, která je vyjádřena úsečkou DN, což je vzdálenost mezi rovnovážným počtem zaměstnaných a počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva EA. Počet ekonomicky aktivního obyvatelstva je vyjádřen vertikálou, protože jejich počet je při každé výši mzdové sazby neměnný. (Jurečka a kol., 2017, s. 163)



Graf 6 Dobrovolná nezaměstnanost (vlastní zpracování dle Jurečka a kol., 2017, s. 163)

W - mzdová sazba

W\* - rovnovážná mzdová sazba

L - množství práce

S<sub>L</sub> - nabídka práce

D<sub>L</sub> - poptávka po práci

EA - ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Z – zaměstnaní

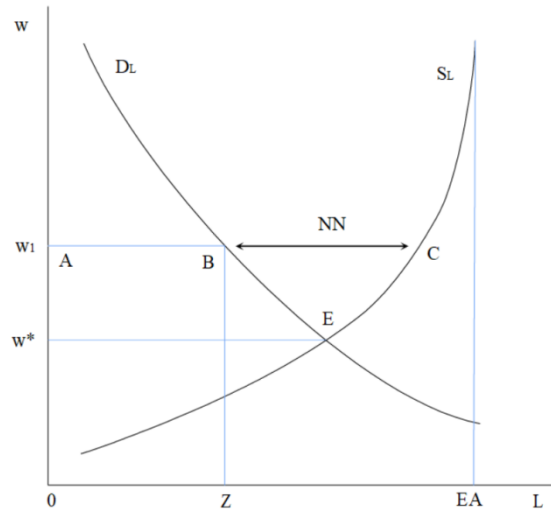
DN - dobrovolně nezaměstnaní

(Jurečka a kol., 2017, s. 163)

### 2.1.7 Nedobrovolná nezaměstnanost

Ti, kteří jsou nedobrovolně nezaměstnaní, se snaží najít práci za mzdu, jaká na trhu převládá, potažmo by byli schopni přistoupit i na mzdu nižší, avšak nedaří se jim takovou práci najít. (Holman, 2016, s. 288) Situaci, kdy na trhu existuje nedobrovolná nezaměstnanost, vidíme na grafu č. 7. Při stanovení vyšší mzdy na trhu ( $W_1$ ), než jaká je optimální mzda ( $W^*$ ), je nabídka práce vyšší, než jaká je poptávka firem po práci. Firmy nejsou ochotny za takovou vysokou cenu práci poptávat, zatím co lidé jsou za vyšší cenu ochotni nabízet práce více. K tomu přispívá i fakt, že část těch, co byli při nižší mzdě dobrovolně nezaměstnaní, jsou již ochotni za takovou mzdu pracovat. Nedobrovolnou nezaměstnanost znázorňuje úsečka NN,

která leží mezi poptávaným množstvím (B) a nabízeným množstvím (C). Dobrovolnou nezaměstnanost by pak znázorňovala vzdálenost mezi bodem C a vertikálou EA. (Jurečka a kol., 2017, s. 164)



Graf 7 Nedobrovolná nezaměstnanost (vlastní zpracování dle Jurečka a kol., 2017, s. 164)

$W$  - mzdová sazba

$W^*$  - rovnovážná mzdová sazba

$W_1$  - skutečná mzdová sazba

$L$  - množství práce

$S_L$  - nabídka práce

$D_L$  - poptávka po práci

$EA$  - ekonomicky aktivní obyvatelstvo

$Z$  - zaměstnaní

$NN$  - nedobrovolně nezaměstnaní

(Jurečka a kol., 2017, s. 164)



## 2.2 Měření nezaměstnanosti

### 2.2.1 Ukazatelé trhu práce

#### Míra ekonomické aktivity obyvatelstva:

Jedná se o poměrový ukazatel, který vyjadřuje počet ekonomicky aktivních obyvatel k celkovému počtu obyvatel daného zkoumaného celku, tím může být třeba stát nebo určitý region. Vzhledem k tomu, že se zjišťuje k určitému konkrétnímu datu, jedná se o stavovou veličinu. Celkový počet obyvatel je někdy nahrazován počtem obyvatel starších patnácti let, a to vzhledem k faktu, že u osob mladších je ze zákona vyloučeno být účastníky trhu práce. Stejně tak lze počítat tento ukazatel zvlášť pro muže, ženy nebo různé věkové skupiny obyvatel. Český statistický úřad definuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo jako „Všechny osoby, které uvedly na Sčítacím listu osob, že patří mezi zaměstnané osoby, zaměstnavatele, samostatně činné, pracující důchodce, pracující studenty a učně, ženy na mateřské dovolené, osoby v základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, ve vazbě a výkonu trestu nebo osoby nezaměstnané.“ (Spěváček a kol., 2012, s. 491)

$$f_t = \frac{A_t}{F_t} \quad (5)$$

$A_t$  – počet ekonomicky aktivních obyvatel

$F_t$  – celkový počet obyvatel

(Spěváček a kol., 2012, s. 491)

#### Míra zaměstnanosti:

Stavový podílový ukazatel, který vyjadřuje poměrový vztah mezi počtem zaměstnaných z výběrového šetření pracovních sil prováděného ČSÚ a celkovým počtem obyvatel ve zkoumané skupině. Tato skupina může být definována stejnými pravidly jako u předchozího ukazatele. (Spěváček a kol., 2012, s. 492)

$$e_t = \frac{E_t}{F_t^N} \quad (6)$$

$E_t$  - počet zaměstnaných

$F_t^N$  - celkový počet obyvatel

(Spěváček a kol., 2012, s. 492)

### **Míra registrované nezaměstnanosti:**

Byla využívána MPSV od roku 1990. Vlivem vymezení nezaměstnanosti v tomto vzorci, výpočet poskytoval zkreslené informace. Ministerstvo tak v roce 2004 přešlo na Modifikovanou míru registrované nezaměstnanosti. (Spěváček a kol., 2012, s. 492) Problémem bylo, že ne všichni nezaměstnaní se hlásí na úřadu práce, a to proto, že můžou být nezaměstnaní pouze velmi dočasně nebo jsou nezaměstnaní už příliš dlouho a nárok na podporu v nezaměstnanosti ztratili a nevěří, že jim úřad práce pomůže práci najít. Vzhledem k těmto skutečnostem je reálná nezaměstnanost vždy vyšší jak registrovaná nezaměstnanost. (Holman, 2016, s. 278-279)

$$u_t^r = \frac{U_t^r}{E_t + U_t^r} \quad (6)$$

$U_t^r$  - počet registrovaných uchazečů o zaměstnání na úřadu práce

$E_t$  - počet zaměstnaných osob podle VŠPS

(Spěváček a kol., 2012, s. 492)

### **Modifikovaná míra registrované nezaměstnanosti (Obecná míra nezaměstnanosti):**

Na rozdíl od Míry registrované nezaměstnanosti dává do poměru disponibilní nezaměstnané osoby, tedy osoby evidované na úřadu práce, kteří jsou bezprostředně schopni nastoupit na vhodné pracovní místo se součtem nezaměstnaných v evidenci úřadu práce a zaměstnaných z VŠPS tedy disponibilní pracovní silou. (Spěváček a kol., 2012, s. 492-493)

$$u_t^d = \frac{U_t^d}{E_t + U_t^d} \quad (7)$$

$U_t^d$  - disponibilní nezaměstnané osoby

$E_t$  - počet zaměstnaných osob podle VŠPS

(Spěváček a kol., 2012, s. 493)

**Podíl nezaměstnaných osob:**

Od ledna 2013 nahradil Ukazatel míry registrované nezaměstnanosti. Na rozdíl od ní, nepočítá jen s ekonomicky aktivními osobami, ale bere v potaz všechny obyvatele v daném věku. (ČSÚ, ©2012)

$$u_t^d = \frac{U_t^d}{A_t}$$

$U_t^d$  - disponibilní nezaměstnané osoby

$A_t$  - počet ekonomicky aktivních obyvatel

(ČSÚ, ©2012)

**Míra nezaměstnanosti vypočítaná z údajů výběrového řízení:**

Informace jsou získávány dotazníkovým šetřením nezávislého orgánu, kterým je u nás ČSÚ. Důležité je dodržování správné definice nezaměstnanosti dle mezinárodní organizace práce (ILO). (Spěváček a kol., 2012, s. 493) Metoda vyhodnocování je pak sjednocena nařízením evropské rady a parlamentu tak, aby byla zajištěna porovnatelnost hodnot mezi jednotlivými zeměmi. (ČSÚ, 2023)

$$u_t = \frac{U_t}{E_t + U_t}$$

(8)

$U_t$  - nezaměstnané osoby podle VŠPS

$E_t$  - počet zaměstnaných osob podle VŠPS

(Spěváček a kol., 2012, s. 493)

**Míra dlouhodobé nezaměstnanosti:**

Poměr dlouhodobě nezaměstnaných k ekonomicky aktivním osobám. Obecně se za dlouhodobě nezaměstnaného považuje osoba, která nemá zaměstnání více jak 12 měsíců. (Spěváček a kol., 2012, s. 493)

$$u_t^{LR} = \frac{U_t^{LR}}{E_t + U_t} \quad (9)$$

$U_t^{LR}$  - počet dlouhodobě nezaměstnaných

$E_t$  - počet zaměstnaných osob podle VŠPS

$U_t$  - nezaměstnané osoby podle VŠPS

(Spěváček a kol., 2012, s. 493)

**Podzaměstnanost:**

Podzaměstnaní jsou zaměstnanci, kteří pracují na zkrácený pracovní úvazek, ačkoliv by mohli pracovat na úvazek plný. (Marková, 2016, s. 56)

$$e_t^{UE} = \frac{E_t^{UE}}{E_t^{PT}} \quad (10)$$

$E_t^{UE}$  - počet podzaměstnaných

$E_t^{PT}$  - počet pracujících na částečný úvazek

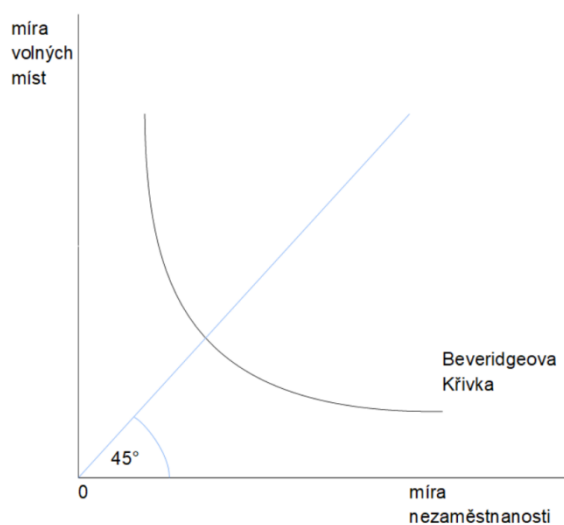
(Spěváček a kol., 2012, s. 493)

**Počet uchazečů na jedno volné místo (Beveridgeova křivka):**

Slouží k posouzení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti. Hodnota je dána jako podíl mezi celkovým počtem uchazečů o práci a počtem nabízených volných míst. (Soukup, Neset, Pavelka, Pošta, 2022, s. 280)

$$\text{Počet uchazečů na jedno pracovní místo} = \frac{\text{celkový počet uchazečů registrovaných na ÚP}}{\text{počet nabízených pracovních míst na ÚP}} \quad (11)$$

(Soukup, Neset, Pavelka, Pošta, 2022, s. 159)



Graf 8 Beveridgeova křivka (vlastní zpracování dle Jurečka a kol., 2017, s. 159)

Graf Beveridgeovy křivky na horizontální ose uvádí míru nezaměstnanosti v procentech a na vertikální ose míru volných pracovních míst také v procentech. Míra volných pracovních míst se vypočítá jako počet volných pracovních míst k celkovému počtu pracovních míst. (Soukup, Neset, Pavelka, Pošta, 2022, s. 280) Přerušovaná čára znázorňuje situaci kdy je míra nezaměstnanosti rovna míře volných pracovních míst. Klesající tvar křivky je pak dán tím, že s rostoucí mírou volných pracovních míst klesá nezaměstnanost. Jednotlivé body na křivce, ležící pod osou úhlu, znázorňují situaci, kdy je ekonomika v depresi, tedy míra nezaměstnanosti převyšuje míru volných pracovních míst. Pro body na křivce ležící nad osou pak logicky platí, že míra volných pracovních míst je větší než míra nezaměstnanosti, ekonomika se tak nachází ve fázi expanze. (Jurečka a kol., 2017, s. 159-160)

## 2.3 Dopady nezaměstnanosti

Negativní dopady, které způsobuje nezaměstnanost, lze rozdělit na ekonomické, psychologické a sociální. (Wawrosz, Heissler, Mach, 2012, s. 169) Sociálními skupinami nejvíce zasažené nezaměstnaností jsou ženy, starší lidé, absolventi, osoby s nižším dosaženým vzděláním, osoby se zdravotním postižením a imigranti. (Palíšková, 2012, s. 85)

### **Ekonomické**

Nezaměstnanost snižuje HDP země, což je dáno tím, že nezaměstnaní neprodukuje statky, které by jinak produkovat mohli. K tomu dochází zejména v období poklesu ekonomiky, kdy vzniká cyklická nezaměstnanost, potažmo k tomu může docházet, i když je vysoká přirozená míra nezaměstnanosti, tedy vysoká hodnota frikční a strukturální nezaměstnanosti. Ekonomika tak vyrábí menší než potenciální produkt. (Wawrosz, Heissler, Mach, 2012, s. 169) Vztah HDP vzhledem k nezaměstnanosti popisuje Okunův zákon, který je již vysvětlen v podkapitole o cyklické nezaměstnanosti. Stát také vybírá méně na přímých daních, které by obdržel z mezd, kdyby nezaměstnaní pracovali a také na daních nepřímých jako je DPH nebo spotřební daň, protože lidé s nízkým příjmem omezují svou spotřebu. (Jurečka a kol, 2017, s. 166) Dalším ekonomickým dopadem je vyplácení podpory v nezaměstnanosti, kdy tyto prostředky mohl stát využít na jiné účely, třeba na investice. (Wawrosz, Heissler, Mach, 2012, s. 169) Vlivem nezaměstnanosti stát také musí, vynakládat větší prostředky na provoz úřadů práce či na rekvalifikační kurzy. (Jurečka a kol, 2017, s. 166)

### **Psychologické**

Práce nepřináší člověku jen finanční zdroje, aby mohl upokojit své materiální potřeby, ale dává mu i pocit společenské odpovědnosti, možnost seberealizace a pomáhá mu navazovat sociální vztahy. Uspokojuje tak i společenské potřeby člověka. Neočekávaná ztráta zaměstnání je v naší společnosti často považována za osobní selhání jedince. Nedobrovolná nezaměstnanost tak u lidí způsobuje sociální, psychologické a zdravotní důsledky. Dlouhodobá nezaměstnanost vede k omezení sociálních kontaktů, rozpadu integrity člověka, k pochybnostem o sebe sama. (Buchtová, Šmajc, Boleloucký, 2013, s. 49-50) Statisticky, lidé s nízkými příjmy, rozumějme nezaměstnaní, jsou 5x častěji obézní než lidé s vyššími příjmy. Zároveň nezaměstnaní mají vyšší spotřebu léků na nespavost, krevní tlak a úzkost. (Jurečka a kol. 2017, s. 166) Z makroekonomického hlediska psychologické dopady nezaměstnanosti způsobují náklady spojené s léčbou těchto problémů u nezaměstnaných. (Wawrosz, Heissler, Mach, 2012, s. 169)

**Sociální**

Nezaměstnaní často pocítují frustraci, a tak se často stávají závislími na drogách, vyvolávají sociální nepokoje, protestují nebo řeší svoji neuspokojivou finanční situaci kriminalitou.

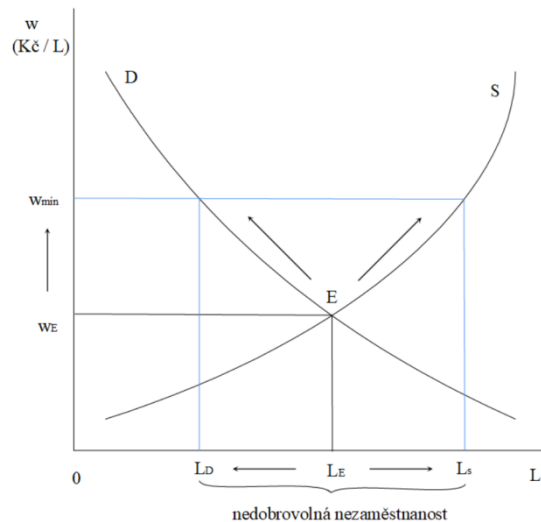
(Wawrosz, Heissler, Mach, 2012, s. 169)

### 3 MINIMÁLNÍ MZDA

Řada politiků tvrdí, že uzákonění minimální mzdy snižuje nezaměstnanost, protože motivuje nezaměstnané hledat si práci. Holman však toto tvrzení vyvrací. Říká, že zvýšení minimální mzdy sice stimuluje stranu nabídky práce k tomu, aby nabízela více práce, avšak strana poptávky bude po tomto kroku nabízet naopak práce méně, a tím se na některých trzích ještě zvýší nezaměstnanost (Holman, 2018b, s. 449) Na druhou stranu Mihalová upozorňuje na přínosy zvýšení minimální mzdy. Nízko příjmové skupiny, kterých se zvyšování minimální mzdy především týká, mají vysoký sklon ke spotřebě. To znamená, že nárůst minimální mzdy o hodnotu vyšší než je hodnota inflace, povede k reálnému zvýšení jejich spotřeby, kdy bude většina této částky využita. Toto může mít za efekt zvýšení zaměstnanosti v chudších regionech, a to tím, že dojde k větší poptávce například po službách. U lidí s průměrnými příjmy pak zvýšení příjmů, povede k tomu, že tento dodatečný příjem bude využíván spíše k úsporám, neboť jejich hraniční sklon ke spotřebě je nižší. (Mihalová kol., 2022, s.103)

K situaci, kdy zvýšení minimální mzdy povede k růstu nezaměstnanosti, může dojít na trhu málo kvalifikované pracovní síly, na kterém je ve výchozím stavu minimální mzda na úrovni rovnovážné mzdy ( $W_E$ ) a nabídka se rovná poptávce za výše zaměstnaných ( $L_E$ ), kdy existuje jen dobrovolná nezaměstnanost. Následně dochází ke zvýšení minimální mzdy na ( $W_M$ ). Poté dochází ke zvýšení nabízeného množství, a to jednak tím, že klesne dobrovolná nezaměstnanost, protože část nezaměstnaných je již ochotna za tuto mzdu pracovat a také tím, že i ti co už pracovali, jsou ochotni nabízet práce více, avšak za předpokladu u nich převažujícího důchodového efektu. Zároveň klesá poptávané množství práce, protože se peněžní mezní produkt práce dostal pod úroveň minimální mzdy (Jurečka a kol, 2018, s. 274) a vzniká nedobrovolná nezaměstnanost, která je ohraničena poptávaným množstvím práce ( $L_D$ ) a nabízeným množstvím práce ( $L_S$ ). (Holman, 2018b, s. 450)

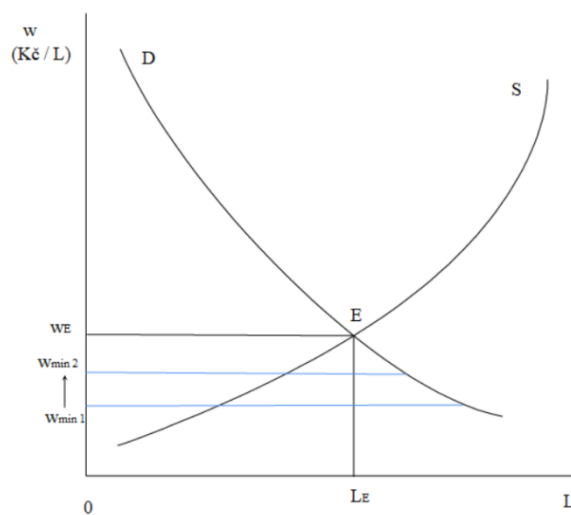




Graf 9 Efekt zvýšení minimální mzdy na trhu málo kvalifikované pracovní síly

(vlastní zpracování dle Holman, 2016, s. 450)

Na grafu č. 10 pak vidíme trh kvalifikované práce. Zde, ačkoliv došlo ke zvýšení minimální mzdy na hodnotu ( $W_{min}$ ), toto zvýšení nemá žádný efekt na daný trh, to je dáno tím, že rovnovážná mzda ( $W_E$ ) je zde stále vyšší než stanovená minimální, a tak nedošlo ke zvýšení nezaměstnanosti. (Holman, 2016, s. 290)



Graf 10 Efekt změny minimální mzdy na trhu kvalifikované práce (vlastní zpracování dle

Holman, 2016, s. 290)

### 3.1 Funkce minimální mzdy

Minimální mzda má dvě základní funkce:

#### **Sociálně-ochrannou funkci**

„Minimální mzda má zaměstnanci zajistit, aby jeho příjem neklesl pod sociálně akceptovatelnou úroveň, a zároveň zajišťuje rovné podmínky mzdové konkurence, aby se zabránilo nepřiměřenému podhodnocení pracovní síly“ (Mihalová a kol., 2022, s. 90) Tímto tak minimální mzda zabezpečuje snižování chudoby a nerovností mezd. (Mihalová a kol., 2022, s. 91)

#### **Ekonomicko-kriteriální funkci**

Stanovení minimální mzdy má za úkol motivovat nezaměstnané k práci, místo využívání sociálních dávek. Tím, že zabraňuje vyplácení nižších mezd, je také prvkem, který slouží k ochraně hospodářské soutěže a sice zabraňuje firmám snižovat své náklady a získávat konkurenční výhodu prostřednictvím vyplácením mezd pod minimální úrovní. (Mihalová a kol., 2022, s. 90) Prostřednictvím minimální mzdy lze také zvýšit spotřebu domácností a tím podpořit ekonomiku. (Mihalová a kol., 2022, s. 91) Zajišťuje také dolní limit pro zdanění příjmů, odvody sociálního a zdravotního pojištění. Tímto nutí firmy alespoň část mezd vyplácet legálním způsobem. (Mihalová a kol., 2022, s. 91)

### 3.2 Systém minimální mzdy v České republice

K prvnímu zakotvení minimální mzdy v naší zákonné soustavě došlo v roce 1919, avšak pouze pro určité skupiny pracovníků. V letech 1945-1989 neexistovala žádná minimální mzda a až v roce 1991 došlo k jejímu znovuzavedení. (Brožová, 2018, s. 117) Minimální mzdu v současnosti upravuje zákoník práce, což je Zákon č. 262/2006 Sb. a její definice dle § 111 zní: „Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.“ (§ 111 odst. 1, zákon č. 262/2006 Sb.)

Pravidla minimální mzdy neplatí jen pro mzdu, která je vyplácená v soukromém sektoru, ale platí i pro platy státních zaměstnanců a odměny z dohod. (Tomšej, 2022, s. 144)

Do minimální mzdy se dle zákona nezahrnuje:

- odměna za práci přesčas,
- příplatek za práci ve svátek,

- příplatek za práci v noci,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

(§ 111 odst. 1, zákon č. 262/2006 Sb.)

Aktuální podoba minimální mzdy je upravena nařízením vlády č. 567/2006 Sb. A s účinností od 1. ledna 2023 nařízením vlády č. 465/2022 Sb. je dále upravena její výše. (Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.) Výše minimální mzdy se vyjadřuje v hodinové sazbě, ale také v měsíční, která je určena pro zaměstnance pracující 40 hod./týden (Tomšej, 2022, s. 144) S platností od 1. ledna 2023 je výše minimální mzdy pro 40hodinový týdenní úvazek 17 300 Kč hrubého výdělku za měsíc nebo jinak 103,8 Kč na hodinu. (Nařízení vlády č. 465/2022 Sb.) Nutno podotknout, že dle § 79 zákoníku práce, mají pracovníci ve dvousměnném provozu pracovní dobu stanovenou na 38,75 hodin týdně a pracovníci ve třisměnném na 37,5 hodin týdně. V takovém případě nedochází ke krácení měsíční minimální mzdy. (§ 79, zákon č. 262/2006 Sb.)

Zaměstnanec nemůže pracovat za mzdu nižší jako je minimální, ani kdyby s tím souhlasil. Stejně tak není možné uzavřít v rámci kolektivního vyjednávání dohodu na nižší jak minimální mzdu. Tento jev se tak může stát překážkou, kdy zaměstnavatel nemůže z ekonomického hlediska, ať už k povaze zaměstnání nebo schopnostem daného pracovníka nabídnout pracovníkovi minimální mzdu. (Tomšej, 2022, s. 145-146) V minulosti se také vedly debaty o navázání minimální mzdy k průměrné mzdě. (Tomšej, 2022, s. 146)

### **3.3 Systémy minimálních mezd v zemích evropské unie**

První systémy minimálních mezd byly v Evropě zavedeny již v 50. letech 20. století. Až v 90. letech však docházelo k jejímu významnějšímu zavádění napříč zeměmi, a to z důvodů zvyšování mzdových rozdílů mezi jednotlivými skupinami pracovníků, který se odehrával na evropských trzích práce od počátku 80. let 20. století. (Eldring, Alsos, 2012, s. 24) V současné době tak má každý členský stát evropské unie zaveden systém minimálních mezd. (Pavelka, 2014, s. 84)

Celkem se uplatňují dva základní systémy stanovování minimální mzdy. První způsob funguje na základě zákonem stanovené minimální mzdy někdy také označované jako statutární minimální mzdy, která je dána právním předpisem. Ta může být určena buďto pro všechna odvětví společně nebo pro každé odvětví zvlášť. Stejně tak statutární minimální

mzda může být snížena pro různé skupiny zaměstnanců, jako jsou třeba absolventi či osoby se zdravotním postižením. Tyto nižší sazby minimální mzdy pak označujeme jako subminimální mzdy. Druhým způsobem je pak stanovení minimální mzdy na základě kolektivního vyjednávání. Kdy toto vyjednávání může probíhat pouze v rámci podniku anebo se může jednat o kolektivní vyjednávání vyššího stupně, přičemž takto uzavřená smlouva se často týká také pracovníků, kteří nejsou součástí odborových organizací, stejně tak jako zaměstnavatelů, kteří se tohoto jednání neúčastnili, neboť jsou prohlášeny za obecně závazné. (Pavelka, 2014, s. 8) Všeobecně se minimální mzdy dle kolektivních smluv mohou stanovovat ve více sazbách v členěních dle odvětví, oborů, kvalifikace apod. (Pavelka, 2014, s. 84)

Z celkového počtu 27 členských států, má 21 zemí stanovenou statutární minimální mzdu. Zbylé země mají minimální mzdu ustanovenou na základě kolektivního vyjednávání vyššího řádu. Mezi tyto země patří Dánsko, Finsko, Itálie, Kypr, Rakousko a Švédsko, přičemž se i mezi těmito zeměmi objevují rozdíly ve způsobu stanovení. Zatímco v Dánsku, Finsku a Švédsku probíhá stanovení minimální mzdy na základě jednání mezi odbory zaměstnanců a zástupci podniků, tak v Itálii a v Rakousku probíhá toto vyjednávání mezi odbory, zástupci zaměstnavatelů a vlády. Takto stanovená minimální mzda má stejnou funkci jako zákon a vztahuje se na všechny zaměstnance, ať už jsou či nejsou členy odborové organizace a stejně tak také na všechny zaměstnavatele v daném odvětví. (Pavelka, 2014, s. 84-85) Na Kypru se pak statutární minimální mzda vztahuje pouze na zaměstnance, jenž nemají ustanovenou odborovou organizaci. (Pavelka, 2014, s. 87)

V Německu byla dříve zavedena minimální mzda na základě kolektivního vyjednávání, přičemž kolektivní smlouvy pro určitá odvětví bývaly federálním ministerstvem práce ustanovovány jako všeobecně závazné. Sazby minimální mzdy v kolektivních smlouvách byly pak stanoveny rozdílně pro jednotlivé spolkové země dle toho, zda byly v minulosti součástí NDR nebo SRN. (Pavelka, 2014, s. 85-86) Od 1. ledna 2015 je však v Německu zavedena statutární minimální mzda. (DGB, 2014, s. 1)

Dne 4. října 2022 Evropská rada přijala směrnici o přiměřených minimálních mzdách v EU. Tato směrnice neudává členským zemím jakou mají mít výši minimální mzdy. (consilium.europa.eu, ©2022)

Podstatou tohoto nařízení je:

- aby si každá země definovala pravidla, jakým způsobem bude stanovovat a aktualizovat minimální mzdu,
- posílit kolektivní vyjednávání o mzdách,
- zvýšit kontrolu nad dodržováním nastavených pravidel o minimální mzdě.

(consilium.europa.eu, ©2022)

V praxi se pak od členských zemí požaduje:

- Definování pravidel pro stanovení minimální mzdy a aktualizování zákonné minimální mzdy alespoň každé dva roky, potažmo každé čtyři roky, pokud využívají mechanismus automatické indexace. (consilium.europa.eu, ©2022)
- Státy, ve kterých se kolektivní vyjednávání týká méně než 80% zaměstnanců mají za povinnost vytvořit akční plán s harmonogramem a konkrétními opatřeními, které povedou ke zvýšení míry pracovníků, jejichž mzda bude stanovena na základě kolektivních smluv. (consilium.europa.eu, ©2022)
- Státy mají za povinnost zjednodušit přístup k informacím o minimální mzdě, zavést kontroly dodržování nastavených pravidel a rozšířit pravomoci donucovacích orgánů. (consilium.europa.eu, ©2022)
- Monitorování situace a podávání zpráv evropské komisi o tom, v jaké míře je rozšířeno kolektivní vyjednávání, jaká je výše statutární minimální mzdy a jakého podílu pracovníků se tato mzda týká. (consilium.europa.eu, ©2022)
- Státy, které mají stanovenou minimální mzdu, výhradně prostřednictvím kolektivních smluv pak mají za povinnost podávat zprávu o nejnižších mzdových sazbách stanovených v kolektivních smlouvách a také o mzdách těch, na které se kolektivní smlouvy nevztahují. (consilium.europa.eu, ©2022)

## **Slovensko**

Minimální mzda na Slovensku je upravena zákonem č. 663/2007 Z.z. o minimální mzdě. V případě, že není minimální mzda zaměstnance upravena kolektivní smlouvou, tak výše minimální mzdy odpovídá 57% průměrné roční mzdy na Slovensku dosažené dva roky zpět, která byla zjištěna Statistickým úřadem Slovenské republiky, přičemž je takto vypočítaná minimální mzda stanovena na každý rok vládním nařízením. (§ 8 zákona č. 663/2007 Z.z.)

Minimální hodinová mzda se pak počítá jako 1/174 z měsíční minimální mzdy. (§ 2 odst. 2 zákon č. 663/2007 Z.z.) V případě, že je zaměstnanci stanoven pracovním předpisem nižší úvazek než 40 hod/týden, tak se jeho hodinová sazba úměrně zvyšuje. Když je mzda zaměstnance za kalendářní měsíc nižší než je minimální mzda má právo na doplatek tohoto rozdílu. (§ 2 odst. 4, zákon č. 663/2007 Z.z.)

Do minimální mzdy se dle zákona nezapočítává mzda za neaktivní dobu pracovní pohotovosti, mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli a za práci ve ztížených podmínkách. Do počtu odpracovaných hodin se nezapočítává práce přesčas a neaktivní doba pracovní pohotovosti. (§ 3 odst. 2, zákon č. 663/2007 Z.z.)

V minulosti také proběhly na Slovensku debaty ohledně zavedení rozdílné minimální mzdy pro různé regiony. Výzkumná studie provedená v roce 2017 však nedoporučila její zavedení. (Fric, 2018, s. 18)

### **Polsko**

Minimální mzda v Polsku je upravena samostatným zákonem Dz.U.2020.2207 t.j., přičemž její výše pro daný rok je stanovena radou pro sociální dialog na základě návrhu rady ministrů. (Čl. 2, odst 2, Dz.U.2020.2207 t.j.) V případě, že je prognóza cenového indexu pro následující rok méně než 105 %, pak se minimální mzda stanovuje s platností od 1. Ledna. V případě, že je cenový index vyšší než 105 %, pak je ke změně minimální mzdy určen ještě druhý termín, a to 1. červenec. (Čl. 3, Dz.U.2020.2207 t.j.) Minimální mzda musí být stanovena tak, aby její růst odpovídal alespoň předpokládanému růstu indexu pro daný rok. Ovšem pokud je v roce jednání minimální mzda nižší než je polovina průměrné mzdy, zvýší se tento růst o další 2/3 předpokládaného růstu HDP. Za situace, kdy se reálný cenový index lišil od předpokládaného, bude minimální mzda v následujícím roce navýšena o tzv. ověřovací index. (Čl. 5, Dz.U.2020.2207 tj.) Ten vzniká jako podíl předpokládaného a reálného cenového indexu stanovených pro rok předcházející tomu. pro který se minimální mzda stanovuje. (Čl. 5, odst 3, Dz.U.2020.2207 tj.)

Do minimální mzdy se nezapočítávají narozeninové bonusy, odstupné v souvislosti se starobním nebo invalidním důchodem, odměna za práci přesčas, příplatek za práci v noci a příspěvek za počet odpracovaných let. (Čl. 6, odst 5, Dz.U.2020.2207 tj.)

Při práci na částečný úvazek je minimální mzda přímo úměrná počtu odpracovaných hodin. (Čl. 8, odst 1, Dz.U.2020.2207 tj.)

**Maďarsko**

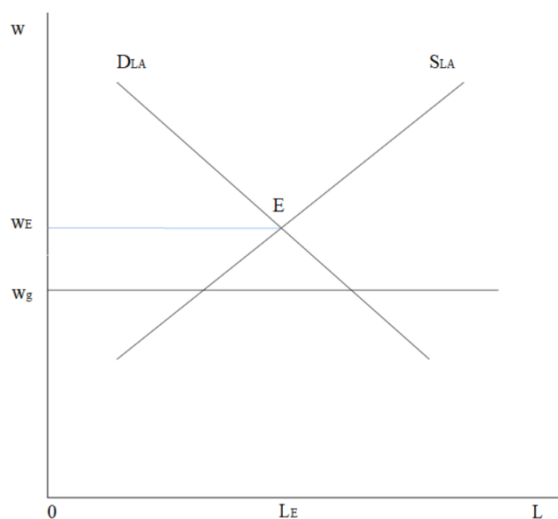
Zákon č.I/2012 stanovuje, že minimální mzdu stanovuje vláda vyhláškou po projednání s Národní hospodářskou radou. (§ 153, odst. 1, z.č.1 /2012) Ze zákona musí být minimální mzda přezkoumávaná pro každý kalendářní rok (§ 153, odst. 4, z.č.1 /2012) a umožňuje stanovit vládě takový růst minimální mzdy, aby reálná hodnota hrubého příjmu byla odpovídající částce 300 000 HUF. (§ 153, odst. 5, z.č.1 /2012) Je také možné stanovit pro různé sektory, typy zaměstnání a geografické oblasti rozdílnou minimální mzdu. (§ 153, odst. 3, z.č.1 /2012)

## 4 ZARUČENÁ MZDA

Dalším nástrojem pro zajištění spravedlivého odměňování pracovníků je vedle minimální mzdy také zaručená mzda. (Tomšej, 2022, s. 145)

### 4.1 Efekt zaručené mzdy

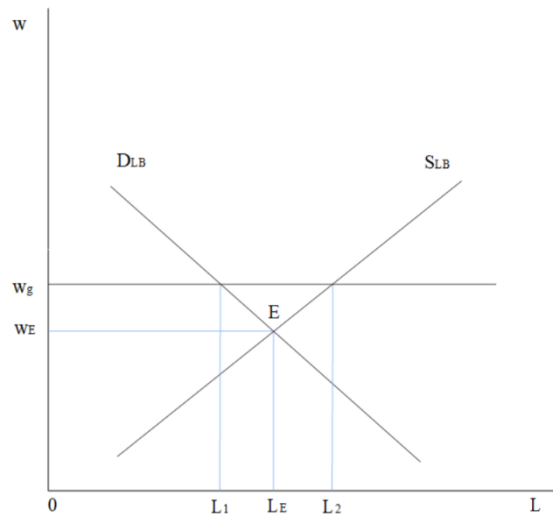
Graf č. 11 znázorňuje situaci na trhu kvalifikované práce. Zavedení minimální zaručené mzdy ve výši  $W_g$  nemá na trhu kvalifikované práce žádný vliv, protože je rovnovážná (tržní) mzda ( $W_e$ ) vyšší než stanovená minimální mzda. Nezaměstnanost se nemění, existuje jen dobrovolná nezaměstnanost, protože je peněžní mezní produkt práce stále vyšší než zaručená mzda. (Jurečka a kol., 2018, s. 269-270)



Graf 11 Trh kvalifikované práce (vlastní zpracování dle Jurečka a kol., 2018, s. 269)

Na trhu nekvalifikované práce, jak znázorňuje graf č. 12 je však zaručená minimální mzda ( $W_g$ ) vyšší než je mzda rovnovážná ( $W_e$ ). Následkem toho dojde ke snížení poptávaného množství práce. Zároveň toto zvýšení vede ke zvýšení poptávky po práci, lidí kteří byli dosud dobrovolně nezaměstnaní a nebyli evidovaní na úřadu práce. Zaměstnanci, jejichž peněžní mezní produkt je nižší než je minimální zaručená mzda, budou propuštěni. Zvýšení zaručené mzdy u nekvalifikovaných pracovníků tak přispívá ke zvýšení registrované nezaměstnanosti. (Jurečka a kol., 2018, s. 269-270)





Graf 12 Trh nekvalifikované práce (vlastní zpracování dle Jurečka a kol., 2018, s. 269)

## 4.2 Zaručená mzda v České republice

Institut zaručené mzdy u nás vznikl v roce 2007. (Hesková a kol., 2018, s. 18) Výše zaručené mzdy je stanovena podle složitosti vykonávané práce, odpovědnosti a namáhavosti. Celkem zákon rozděluje pracovní pozice do osmi skupin pro stanovování zaručené mzdy. (Tomšej, 2022, s. 145) Výše zaručené mzdy nesmí být nižší než je výše minimální mzdy a maximální hodnota zaručené mzdy by měla být alespoň dvojnásobkem nejnižší hodnoty zaručené mzdy. (zákon č. 262/2006 Sb.)

V případě, že má zaměstnanec dohodnutou jinou délku týdenní pracovní doby, než je dle § 79 nebo pokud dle § 80 odpracoval menší množství hodin než má stanovené ve smlouvě, je mu minimální mzda, stejně tak jako zaručená mzda poměrově zkrácena. (zákon č. 262/2006 Sb.) Stejně tak se do zaručené mzdy nezapočítávají práce přesčas, v sobotu a neděli, ve ztížených pracovních podmínkách, ve svátek, v noci. (zákon č. 262/2006 Sb.)

Jak již bylo řečeno, rozlišujeme osm skupin prací pro stanovení zaručené mzdy, přičemž jsou tyto skupiny definovány jednak v obecné rovině a potom také zvlášť pro 26 různých oborů. (zákon č. 465/2022 Sb.) Státním zaměstnancům, kterým je vyplácen plat, je tento plat vyměřen platovým tarifem, dle platové třídy a platového stupně. Platová třída má spojitost se skupinami prací pro zaručenou mzdu. (zákon č. 262/2006 Sb.)

Tabulka 1 Zaručená mzda v České republice (vlastní zpracování; zákon č. 262/2006 Sb.)

Skupina prací	Platová třída	Zaručená mzda Kč/hod.	Zaručená mzda Kč/měsíc
1	1,2	103,8	17 300
2	3,4	106,5	17 900
3	5,6	117,5	19 700
4	7,8	129,8	21 800
5	9,10	143,3	24 100
6	11,12	158,2	26 600
7	13,14	174,7	29 400
8	15,16	207,6	34 600

### 4.3 Zaručená mzda v zemích Evropské unie

Dle Schulze, který provedl průzkum právních úprav jednotlivých zemí, se systém zaručené mzdy, který by byl postaven na podobné bázi jako v naší právní úpravě, vyskytuje pouze na Slovensku. V Lucembursku je zaveden systém, který bychom mohli zdánlivě považovat za zaručenou mzdu, kdy je zde ustanovena minimální mzda pro kvalifikované a nekvalifikované pracovníky zvlášť. (Schulz, 2020, s.50) V Maďarsku je pak zavedena zaručená mzda pro pracovníky vyžadující alespoň střední vzdělání nebo střední odbornou kvalifikaci, i když zákon, stejně jako u minimální mzdy všeobecně umožňuje stanovit zaručenou mzdu dle požadavků nezbytných pro výkon zaměstnání, sektorů či geografické oblasti. (§ 153, odst. 3, z.č.1 /2012)

#### Slovensko

V roce 2021 došlo k novelizaci tamního zákoníku práce. Do té doby se zaručená mzda počítala jako násobek minimální mzdy stanovené pro daný rok a daného koeficientu. (Zákon č. 294/2020 Z. z) Nyní zaručenou mzdu na Slovensku upravuje zákon č. 311/2001 Z.z. § 120 minimální mzdové nároky. Zde je ustanoveno, že zaměstnanec, jehož mzda není upravena kolektivní smlouvou, má právo na výplatu mzdy alespoň ve výši minimálního mzdového nároku, který je stanovený pro příslušný stupeň práce jaký pracovník vykonává. (§ 120 odst.1, zákon č.311/2001 Z.z.)

V případě, kdy je mzda zaměstnance za kalendářní měsíc nižší než je jeho minimální mzdový nárok, má právo na doplatek tohoto rozdílu. (§ 120 odst. 1, zákon č. 311/2001 Z.z.)

Do minimálního mzdového nároku se dle zákona nezapočítává mzda za neaktivní dobu pracovní pohotovosti, mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, v noci, v sobotu a

v neděli a za práci ve ztížených podmínkách a do počtu odpracovaných hodin se nezapočítává práce přesčas a neaktivní doba pracovní pohotovosti. (§ 120 odst.2, zákon č.311/2001 Z.z.)

Každý zaměstnavatel má povinnost stanovit pro pracovní místo stupeň dle charakteristiky uvedené v příloze zákona pro přiřazení minimálního mzdového nároku. (§ 120 odst. 3, zákon č. 311/2001 Z.z.) Sazba minimálního mzdového nároku se pak vypočítá jako rozdíl minimální mzdy stanovené na daný rok a minimální mzdou na rok 2020, ten pak přičteme k násobku minimální mzdy pro rok 2020 a daným koeficientem. To platí pro 40hodinový pracovní úvazek. V případě potřeby se hodinová mzda vypočítá jako 1/174 z měsíční zaručené mzdy. (§ 120 odst. 4, zákon č. 311/2001 Z.z.) V případě stanovení kratšího týdenního úvazku pro dané povolání dle § 85 se pak hodinová minimální mzda úměrně zvyšuje. (§ 120 odst. 5, zákon č. 311/2001 Z.z.)

Tabulka 2 Koeficienty zaručené mzdy Slovensko (vlastní zpracování; zákon č. 311/2001 Z.z.)

Stupeň	Koeficient zaručené mzdy
1	1
2	1,2
3	1,4
4	1,6
5	1,8
6	2

## 5 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Makroekonomická teorie nabízí různé pohledy na fungování trhu práce a problematiku nezaměstnanosti.

K rovnováze na trhu práce dochází za situace, kdy se nabídka rovná poptávce, a to za stavu, kdy na trhu panuje rovnovážná mzda. Všichni co jsou ochotni pracovat za danou mzdu tak pracují. Existuje pouze nezaměstnanost dobrovolná. Za nezaměstnaného je považován ten, kdo práci hledá a je ochoten pracovat za mzdu, která je na trhu, ale nemůže ji najít. Nezaměstnanost dělíme podle příčiny jejího vzniku nebo podle jiného rozlišení také na nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou. Mezi nejčastěji používané ukazatele trhu patří míra ekonomické aktivity, obecná míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti zjišťovaná z VŠPS. Ekonomové se shodují, že není možné nikdy dosáhnout nulové nezaměstnanosti, proto definovali přirozenou míru nezaměstnanosti, při které se nabídka rovná poptávce a nedochází k růstu inflace. Dopady nezaměstnanosti rozlišujeme na ekonomické, psychologické a sociální. Přičemž i poslední dvě mají i své ekonomické dopady.

Pohled ekonomů na roli minimální a zaručené mzdy se liší. Jedni upozorňují, že vysoké minimální mzdy mohou za jistých podmínek způsobit pokles poptávky po nekvalifikované síle, a potažmo růst cen zboží. Druzí poukazují na přínosy ve formě vyšší spotřeby těchto zaměstnanců, která je umocněna jejich vysokým sklonem ke spotřebě. U minimální mzdy tak rozlišujeme funkci sociálně-ochrannou a ekonomicko-kriteriální. Minimální mzda je v jednotlivých zemích stanovována statutárně nebo kolektivním vyjednáváním. V České republice je ustanovena statutární minimální mzda, stejně tak jako v dalších blíže sledovaných zemích. Její podoba je v České republice definována zákoníkem práce a její výše je upravována vládním nařízením, kdy však zákon nestanovuje způsob jejího navyšování, který je tak čistě v rukou vlády, na rozdíl od dalších sledovaných zemí. Zaručená mzda slouží stejně tak jako minimální mzda k zajištění spravedlivějšího odměňování pracovníků. Ta je v České republice stanovena pro osm stupňů práce dle složitosti vykonávané činnosti. Obdobnou formu mají také na Slovensku, v Maďarsku pak mají stanovenou zaručenou mzdu jen pro pracovníky s minimálně středním vzděláním a v Lucembursku zaručenou mzdu pro kvalifikované pracovníky. Jiné země v EU zaručenou mzdu ustanovenou nemají.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 6 VLIV MINIMÁLNÍ MZDY A ZARUČENÉ MZDY NA NEZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE

### 6.1 Vývoj minimální mzdy

Tabulka č. 3 znázorňuje změny minimální mzdy v čase spolu s vyjádřením jejich meziročních změn. Je zde rovněž vyjádřena reálná minimální mzda. V tabulce je zastoupen také vývoj průměrných mezd v České republice taktéž s vyjádřením meziročních procentuálních změn. Pro porovnání rozdílného vývoje minimální a průměrné mzdy je zde vyjádřen podíl minimální mzdy na průměrné mzdě. Aby bylo možné sledovat vývoj minimálních mezd v rámci širších makroekonomických souvislostí, je zde zaznamenána také meziroční změna HDP, dle objemového indexu SOPR = 100.

**Výpočet reálné minimální mzdy:**

*Reálná minimální mzda =*

*nominální minimální mzda × index reálné minimální mzdy*

(Holman, 2016, s. 269)

(12)

$$\text{Index reálné minimální mzdy} = \frac{\text{index nominální minimální mzdy}}{\text{index spotřebitelských cen}}$$

(Holman, 2016, s. 269)

(13)

$$\text{Index nominální minimální mzdy} = \frac{\text{nominální minimální mzda } (t)}{\text{nominální minimální mzda } (t-1)}$$

(Holman, 2016, s. 269)

(14)

Tabulka 3 Vývoj vybraných parametrů v České republice

(vlastní zpracování; ČSÚ, MPSV, ©2023)

Rok	Minimální mzda	Meziroční změna minimální mzdy	Průměrná mzda	Meziroční změna průměrné mzdy	Poměr minimální a průměrné mzdy	Reálná minimální mzda	Růst HDP
1991	2 000 Kč		3 792 Kč		53%	Chybi data	-10,0%
1992	2 200 Kč	10%	4 644 Kč	22%	47%	Chybi data	-2,4%
1993	2 200 Kč	0%	5 817 Kč	25%	38%	Chybi data	0,6%
1994	2 200 Kč	0%	6 894 Kč	19%	32%	Chybi data	2,2%
1995	2 200 Kč	0%	8 172 Kč	19%	27%	Chybi data	6,4%
1996	2 500 Kč	14%	9 676 Kč	18%	26%	Chybi data	4,3%
1997	2 500 Kč	0%	10 691 Kč	10%	23%	Chybi data	-0,5%
1998	2 650 Kč	6%	11 693 Kč	9%	23%	Chybi data	-0,4%
1999-S1	3 250 Kč	23%	12 968 Kč	11%	25%	Chybi data	0,5%
1999-S2	3 600 Kč	11%	12 968 Kč	0%	28%	Chybi data	2,0%
2000-S1	4 000 Kč	11%	12 588 Kč	-3%	32%	Chybi data	3,6%
2000-S2	4 500 Kč	13%	13 219 Kč	5%	34%	Chybi data	4,3%
2001	5 000 Kč	11%	14 378 Kč	9%	35%	5 306 Kč	3,0%
2002	5 700 Kč	14%	15 524 Kč	8%	37%	6 383 Kč	1,6%
2003	6 200 Kč	9%	16 430 Kč	6%	38%	6 737 Kč	3,6%
2004	6 700 Kč	8%	17 466 Kč	6%	38%	7 043 Kč	4,8%
2005	7 185 Kč	7%	18 344 Kč	5%	39%	7 561 Kč	6,6%
2006-S1	7 570 Kč	5%	19 300 Kč	5%	39%	7 755 Kč	6,9%
2006-S2	7 955 Kč	5%	19 546 Kč	1%	41%	8 180 Kč	6,8%
2007	8 000 Kč	1%	20 957 Kč	7%	38%	7 826 Kč	5,6%
2008	8 000 Kč	0%	22 592 Kč	8%	35%	7 526 Kč	2,7%
2009	8 000 Kč	0%	23 344 Kč	3%	34%	7 921 Kč	-4,7%
2010	8 000 Kč	0%	23 864 Kč	2%	34%	7 882 Kč	2,4%
2011	8 000 Kč	0%	24 455 Kč	2%	33%	7 851 Kč	1,8%
2012	8 000 Kč	0%	25 067 Kč	3%	32%	7 744 Kč	-0,8%
2013	8 500 Kč	6%	25 035 Kč	0%	34%	8 907 Kč	0,0%
2014	8 500 Kč	0%	25 768 Kč	3%	33%	8 466 Kč	2,3%
2015	9 200 Kč	8%	26 591 Kč	3%	35%	9 928 Kč	5,4%
2016	9 900 Kč	8%	27 764 Kč	4%	36%	10 579 Kč	2,5%
2017	11 000 Kč	11%	29 638 Kč	7%	37%	11 924 Kč	5,2%
2018	12 200 Kč	11%	32 051 Kč	8%	38%	13 253 Kč	3,2%
2019	13 350 Kč	9%	34 578 Kč	8%	39%	14 211 Kč	3,0%
2020	14 600 Kč	9%	36 176 Kč	5%	40%	15 472 Kč	-5,5%
2021	15 200 Kč	4%	37 903 Kč	5%	40%	15 245 Kč	3,3%
2022	16 200 Kč	7%	39 306 Kč	4%	41%	15 001 Kč	2,5%
2023	17 300 Kč	7%					

Od února roku 1991, kdy byl zaveden institut minimální mzdy, až do roku 2023 došlo celkem k 36 změnám ve výši minimální mzdy. Ve dvou po sobě jdoucích letech 1999 a 2000 byla minimální mzda měněna pololetně vždy v lednu a následně v červenci. Dalším rokem, kdy se minimální mzda měnila také dvakrát, byl rok 2006. Jinak se minimální mzda stanovovala vždy k lednu daného roku.

Minimální mzda začínala na hodnotě 2000 Kč a následující rok došlo k jejímu zvýšení o 10 %. Avšak následně se po další tři roky neměnila, ačkoliv průměrná mzda stabilně a výrazně rostla. Do roku 1995 se tak velikost minimální k průměrné mzdě zmenšila z 53 % na 27 %. Během tohoto období ekonomika rostla, když se dostávala z výrazného 10% propadu až do růstu 6,4 %.

Od roku 1998 nastává konstantní růst minimální mzdy, kdy v letech 1999 a 2000 byla změněna hned čtyřikrát, a to o 23 %, následně dvakrát po sobě o 11 % a pak o 13 %. Dvouciferný růst pokračoval i v letech 2001 a 2002. Během tohoto období se růst průměrné mzdy na rozdíl od minimální začínal zpomalovat, kdy v 1. pololetí roku 2000 došlo dokonce k propadu. Růst minimální mzdy však ani tak nebyl dostatečně velký a tak se dostala na 37 % průměrné mzdy. Reálná minimální mzda byla v tomto období vždy nižší než nominální minimální mzda. Ekonomika v tomto období zaznamenává růst.

Minimální mzda postupně, již menším tempem rostla až do roku 2007, kdy ještě rok předtím dosáhla na 41 % průměrné mzdy. Od roku 2007 se její výše až do roku 2012 tedy neměnila, a to navzdory tomu, že průměrné mzdy rostly. Nicméně v tomto období na rozdíl od předešlého, byla minimální mzda v reálném vyjádření vždy o něco vyšší než její nominální hodnota. Výkon českého hospodářství však v této době vlivem světové hospodářské krize a následné dluhové krize v eurozóně nezaznamenával stabilní růst. Roku 2009, kdy se u nás začala krize projevovat, došlo dokonce k propadu o 4,7 % a v letech 2012 a 2013 prakticky stagnovala.

K dalšímu navýšení došlo roku 2013, kdy už minimální mzda tvořila v předchozím roce jen 32 % průměrné mzdy a ekonomika začala stabilně opět růst.

Od roku 2015 až do dnes již dochází ke každoročnímu navyšování minimální mzdy, a to rychlejším tempem než jak rostla mzda průměrná, což vedlo k růstu poměru mezd na 41 %. Hospodářství České republiky roste s výjimkou roku 2020, kdy se k nám dostala pandemie COVID-19. Následné omezení výroby a služeb, vedlo k propadu o 5,5 %.



V letech 2001 až 2006 mzda nominálně rostla více než index spotřebitelských cen, a tak i reálná minimální mzda rostla. V letech 2007 až 2012 s výjimkou roku 2009 reálná minimální mzda klesala, což není překvapivé vzhledem k tomu, že se její výše nominálně, s výjimkou roku 2007, neměnila. Ačkoliv se v roce 2009 nominální minimální mzda neměnila, tak zpomalení růstu spotřebitelských cen zapříčinilo, že reálná mzda oproti předchozímu roku stoupla. V dalších letech byl nominální růst vyšší než růst spotřebitelských cen, a to až do roku 2021, kdy vlivem ekonomických dopadů pandemie došlo k výraznému nárůstu spotřebitelského indexu, který růst minimálních mezd nebyl schopen pokrýt.

## 6.2 Vývoj zaručené mzdy

V roce 1992 vzešel v platnost zákon č. 1/1992 o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. Ten v § 14 definuje pojem minimální mzdový tarif, který byl předchůdcem dnešní zaručené mzdy a jehož podoba a úpravy byly stanovovány nařízením vlády. (Zákon č. 1/1992 Sb.) Minimální mzdový tarif byl mezi lety 1992 (Nařízení vlády č. 43/1992 Sb.) až 1995 odstupňován do dvanácti tarifních stupňů dle obtížnosti práce. V roce 1996 pak vláda nařízením snížila počet tarifů na tři, a to pro to, aby měli podnikatelé možnost pružnějšího odměňování. Od roku 2000 však vláda přešla na původní model, (Nařízení vlády č. 333/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů) neboť řada podnikatelů využívala takto nastavené mzdové tarify ke stanovování nižší mzdy a tím krácení odvodů. (iDnes.cz, ©2000) V roce 2007 vzešel v platnost Zákon č. 262/2006, zákoník práce, který nahradil původní zákon č. 1/1992. Následnými vládními nařízeními stanovila vláda pro zaručenou mzdu osm skupin prací. (Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.)

Od roku 2007, kdy vzešla v platnost nová legislativa související se stanovením minimální a zaručené mzdy, se až do pololetí roku 2013 zaručená mzda nenavýšovala.

Následně se zaručená mzda napříč skupinami zvyšovala v podstatě stejným tempem, jakým probíhalo navyšování minimální mzdy. Jedinou výjimkou je rok 2023, kdy se zaručená mzda zvyšovala kromě první skupiny také v poslední osmé skupině, avšak v ostatních skupinách k navyšování zaručené mzdy nedošlo. Stejně tak jako u minimální mzdy, tak i u mzdy zaručené došlo k nejvyššímu navyšování v letech 2018 a 2017, a to o zhruba 11 %, ale také v letech 2019 a 2020, kdy došlo k navýšení o 9,4 %.

Tabulka 4 Vývoj zaručené mzdy v České republice v letech 1992 – 1995 (vlastní zpracování; Beck-online.cz, Zákony pro lidi.cz, ©2023)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1992	2 200 Kč	2 300 Kč	2 400 Kč	2 550 Kč	2 700 Kč	2 850 Kč	3 050 Kč	3 250 Kč	3 500 Kč	3 750 Kč	4 050 Kč	4 450 Kč
1993	2 200 Kč	2 300 Kč	2 400 Kč	2 550 Kč	2 700 Kč	2 850 Kč	3 050 Kč	3 250 Kč	3 500 Kč	3 750 Kč	4 050 Kč	4 450 Kč
1994	2 340 Kč	2 450 Kč	2 600 Kč	2 750 Kč	2 900 Kč	3 100 Kč	3 300 Kč	3 600 Kč	3 950 Kč	4 300 Kč	4 750 Kč	5 350 Kč
1995	2 340 Kč	2 450 Kč	2 600 Kč	2 750 Kč	2 900 Kč	3 100 Kč	3 300 Kč	3 600 Kč	3 950 Kč	4 300 Kč	4 750 Kč	5 350 Kč

Tabulka 5 Vývoj zaručené mzdy v České republice v letech 1996 – 1999

(vlastní zpracování; Beck-online.cz, ©2023)

	1.	2.	3.
1996	2 500 Kč	3 100 Kč	4 300 Kč
1997	2 500 Kč	3 100 Kč	4 300 Kč
1998	2 650 Kč	3 300 Kč	4 600 Kč
1999	3 250 Kč	4 050 Kč	5 650 Kč
1999	3 600 Kč	4 500 Kč	6 300 Kč

Tabulka 6 Vývoj zaručené mzdy v letech 2000 – 2006

(vlastní zpracování; Beck-online.cz, ©2023)

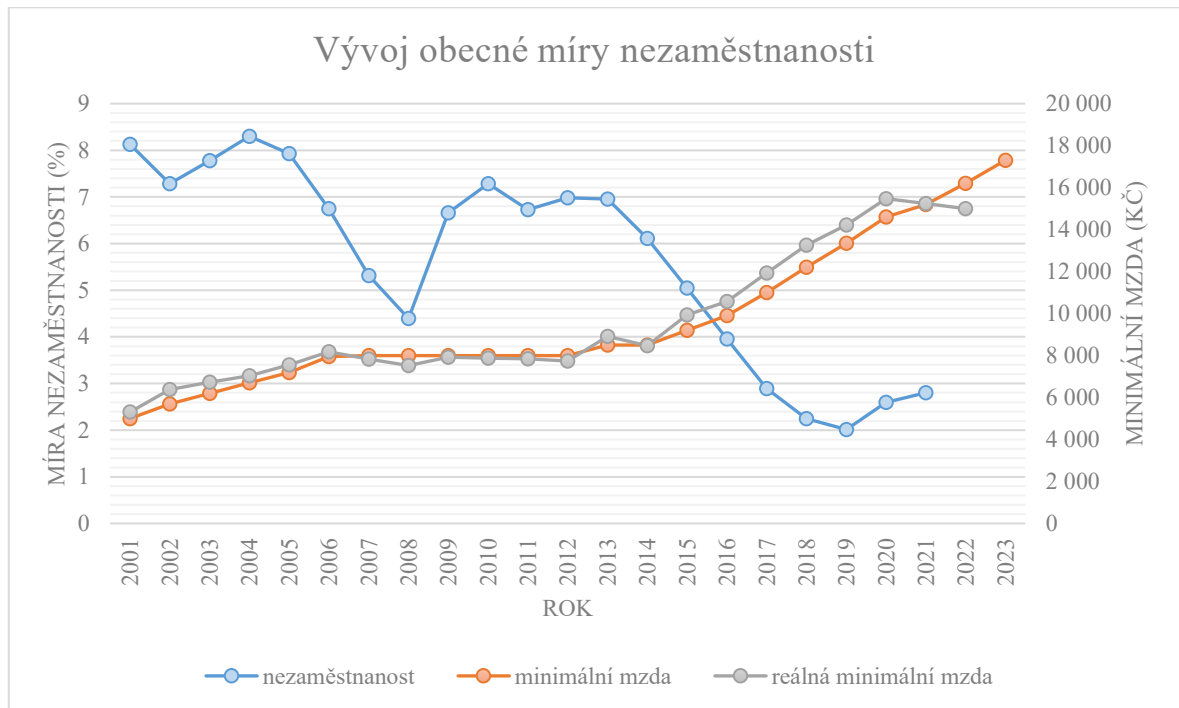
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
2000	4 000 Kč	4 150 Kč	4 350 Kč	4 600 Kč	4 900 Kč	5 250 Kč	5 650 Kč	6 100 Kč	6 600 Kč	7 200 Kč	8 000 Kč	9 000 Kč
2000	4 500 Kč	4 650 Kč	4 900 Kč	5 200 Kč	5 500 Kč	5 900 Kč	6 350 Kč	6 850 Kč	7 400 Kč	8 100 Kč	9 000 Kč	10 100 Kč
2001	5 000 Kč	5 200 Kč	5 450 Kč	5 800 Kč	6 150 Kč	6 600 Kč	7 100 Kč	7 600 Kč	8 200 Kč	9 000 Kč	10 000 Kč	11 200 Kč
2002	5 700 Kč	5 900 Kč	6 200 Kč	6 600 Kč	7 000 Kč	7 500 Kč	8 100 Kč	8 700 Kč	9 400 Kč	10 300 Kč	11 400 Kč	12 800 Kč
2003	6 200 Kč	6 400 Kč	6 800 Kč	7 200 Kč	7 600 Kč	8 200 Kč	8 800 Kč	9 500 Kč	10 200 Kč	11 200 Kč	12 400 Kč	13 900 Kč
2004	6 700 Kč	7 000 Kč	7 300 Kč	7 700 Kč	8 200 Kč	8 800 Kč	9 500 Kč	10 300 Kč	11 200 Kč	12 300 Kč	13 600 Kč	15 100 Kč
2005	7 185 Kč	7 480 Kč	7 810 Kč	8 240 Kč	8 770 Kč	9 420 Kč	10 160 Kč	11 020 Kč	11 980 Kč	13 150 Kč	14 550 Kč	16 160 Kč
2006	7 570 Kč	7 880 Kč	8 230 Kč	8 650 Kč	9 240 Kč	9 930 Kč	10 710 Kč	11 620 Kč	12 630 Kč	13 860 Kč	15 340 Kč	17 030 Kč
2006	7 955 Kč	8 280 Kč	8 650 Kč	9 090 Kč	9 710 Kč	10 440 Kč	11 260 Kč	12 210 Kč	13 270 Kč	14 570 Kč	16 120 Kč	17 900 Kč

Tabulka 7 Vývoj zaručené mzdy v České republice v letech 2007 – 2023

(vlastní zpracování; zákony pro lidi.cz, ©2023)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
2007	8 000 Kč	8 900 Kč	9 800 Kč	10 800 Kč	12 000 Kč	13 200 Kč	14 600 Kč	16 100 Kč
2008	8 000 Kč	8 900 Kč	9 800 Kč	10 800 Kč	12 000 Kč	13 200 Kč	14 600 Kč	16 100 Kč
2009	8 000 Kč	8 900 Kč	9 800 Kč	10 800 Kč	12 000 Kč	13 200 Kč	14 600 Kč	16 100 Kč
2010	8 000 Kč	8 900 Kč	9 800 Kč	10 800 Kč	12 000 Kč	13 200 Kč	14 600 Kč	16 100 Kč
2011	8 000 Kč	8 900 Kč	9 800 Kč	10 800 Kč	12 000 Kč	13 200 Kč	14 600 Kč	16 100 Kč
2012	8 000 Kč	8 900 Kč	9 800 Kč	10 800 Kč	12 000 Kč	13 200 Kč	14 600 Kč	16 100 Kč
2013-S1	8 000 Kč	8 900 Kč	9 800 Kč	10 800 Kč	12 000 Kč	13 200 Kč	14 600 Kč	16 100 Kč
2013-S2	8 500 Kč	9 400 Kč	10 400 Kč	11 400 Kč	12 600 Kč	13 900 Kč	15 400 Kč	17 000 Kč
2014	8 500 Kč	9 400 Kč	10 400 Kč	11 400 Kč	12 600 Kč	13 900 Kč	15 400 Kč	17 000 Kč
2015	9 200 Kč	10 200 Kč	11 200 Kč	12 400 Kč	13 700 Kč	15 100 Kč	16 700 Kč	18 400 Kč
2016	9 900 Kč	10 900 Kč	12 100 Kč	13 300 Kč	14 700 Kč	16 200 Kč	17 900 Kč	19 800 Kč
2017	11 000 Kč	12 200 Kč	13 400 Kč	14 800 Kč	16 400 Kč	18 100 Kč	19 900 Kč	22 000 Kč
2018	12 200 Kč	13 500 Kč	14 900 Kč	16 400 Kč	18 100 Kč	20 000 Kč	22 100 Kč	24 400 Kč
2019	13 350 Kč	14 740 Kč	16 280 Kč	17 970 Kč	19 850 Kč	21 900 Kč	24 180 Kč	26 700 Kč
2020	14 600 Kč	16 100 Kč	17 800 Kč	19 600 Kč	21 700 Kč	24 000 Kč	26 500 Kč	29 200 Kč
2021	15 200 Kč	16 800 Kč	18 500 Kč	20 500 Kč	22 600 Kč	24 900 Kč	27 500 Kč	30 400 Kč
2022	16 200 Kč	17 900 Kč	19 700 Kč	21 800 Kč	24 100 Kč	26 600 Kč	29 400 Kč	32 400 Kč
2023	17 300 Kč	17 900 Kč	19 700 Kč	21 800 Kč	24 100 Kč	26 600 Kč	29 400 Kč	34 600 Kč

### 6.3 Vývoj změn míry nezaměstnanosti



Graf 13 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice

(vlastní zpracování; ČSÚ, ©2023)

Vývojový graf vyjadřuje meziroční změny nezaměstnanosti spolu s vývojem minimální mzdy a vývojem přepočítané reálné minimální mzdy. Z vyobrazeného vývoje nelze vyvodit závislost vývoje obecné míry nezaměstnanosti na minimální mzdě. Při prozkoumání hodnot vývoje HDP z tabulky č. 3 je však patrné, že vývoj nezaměstnanosti závisí na vývoji HDP dle Okunova zákona, který je popsán v teoretické části. Avšak efekt HDP se zpravidla projevuje s ročním zpožděním. Síla efektu HDP na nezaměstnanost je pak z využitých dat těžko popsatelná a to vzhledem k tomu že uvedené HDP není potenciálním a není zde stanovená přirozená míra nezaměstnanosti.

V letech 2003-2004 míra nezaměstnanosti rostla, avšak následně v obdobích 2005 až 2008 výrazně klesala, a to z důvodu toho, že ČR vstoupila v roce 2004 do EU, a tím se otevřel trh práce, kdy mohli snáze tuzemští pracovníci obsazovat pracovní místa v zahraničí a naopak zahraniční v tuzemsku. Dalším důvodem byl setrvalý a významný růst HDP, který dosáhl nejvyšší hodnoty v polovině roku 2006, kdy vzrostl o 6,9 %. K růstu HDP došlo vlivem rozsáhlých investic, které podniky realizovaly a zlepšením obchodní bilance. (Baudyšová, 2012, s. 40-42)

K růstu nezaměstnanosti došlo v roce 2009 a pokračoval až do roku 2011, a to vlivem světové Hospodářské krize. V roce 2009 kleslo HDP meziročně o 4,7 %, což vyvolalo meziroční růst nezaměstnanosti o 2,3 % spolu s dalším růstem v roce 2010 a následnou stagnací. Pokles HDP byl vyvolán především horším odbytem zboží na zahraničních trzích. (MPO, ©2010)

V období let 2013 až 2019 pak nezaměstnanost výrazně klesala. Až v roce 2020 nezaměstnanost opět stoupala, a to vlivem pandemie kleslo HDP o 5,5 %. Toto zvýšení však vyvolalo zvýšení nezaměstnanosti v následujících dvou letech jen o 0,8 %.

Nižší efekt HDP na nezaměstnanost oproti roku 2009 může být vyvolán několika faktory. Prvním je existence převisu nabídky práce nad poptávkou, který znázorňuje graf č. 2, přičemž v roce 2009 panoval opak, tedy velký převis poptávky nad nabídkou, zaměstnavatelé si tak nemohli dovolit přijít o pracovní sílu, kterou by potom těžko hledali. Nižší efekt může být dán také rozsáhlou kompenzační podporou ze strany státu během pandemie. Stát formou přímých kompenzací vynaložil 170 mld. Kč, které by svým určením mohly ovlivnit vývoj nezaměstnanosti, přičemž lze k tomuto přidat dalších 35 mld. Kč formou nepřímé podpory a dalších téměř 78 mld. prostřednictvím poskytnutých záruk a úvěrů. (hlidacstatu.cz, © 2022)

Makroekonomická teorie říká, že minimální mzda ovlivňuje nezaměstnanost jen u málo kvalifikovaných profesí. K prokázání tohoto vlivu slouží tabulka č. 8, která vyjadřuje meziroční procentní změny nezaměstnanosti v jednotlivých kategoriích dle metodiky ISCO-08. Nutno podotknout, že data u kategorie zaměstnanců v ozbrojených silách, byla v roce 2001 a dále také v letech 2006, 2007, 2008 a 2009 označena jako nepřesná.

Tabulka 8 Meziroční změny míry nezaměstnanosti v České republice dle ISCO-08

(vlastní zpracování; ILO, ©2023)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2001	-13,1%	0,3%	-17,5%	-18,4%	-12,2%	-0,7%	-4,8%	-15,9%	-5,7%	-12,7%
2002	13,6%	-28,6%	-11,9%	-10,8%	-19,7%	-15,7%	-13,0%	-11,5%	-8,4%	-8,9%
2003	94,5%	-22,7%	9,7%	5,6%	22,2%	12,0%	-10,3%	5,7%	18,5%	6,0%
2004	-2,7%	82,2%	-15,8%	16,0%	-9,4%	-2,7%	29,4%	9,1%	1,1%	17,0%
2005	-30,3%	-0,9%	8,7%	-3,7%	-11,8%	3,2%	-8,9%	-17,5%	-3,4%	-3,0%
2006	-44,4%	-6,8%	-4,2%	-6,7%	-7,6%	-10,8%	-31,3%	-1,2%	-6,8%	-21,2%
2007	-40,9%	-27,9%	-31,8%	-32,4%	-14,7%	-24,7%	-15,1%	-24,9%	-35,3%	-19,2%
2008	53,5%	-15,8%	37,7%	-18,8%	-29,6%	-24,1%	-25,5%	-23,6%	-11,4%	-13,8%
2009	12,8%	95,3%	10,5%	99,6%	75,5%	37,3%	26,2%	83,3%	139,3%	35,1%
2010	271,8%	-37,0%	-17,7%	11,2%	23,0%	28,8%	12,2%	11,6%	-0,6%	2,2%
2011	-100,0%	-8,1%	31,5%	-32,4%	-0,8%	11,4%	-33,3%	-25,4%	-10,0%	-4,7%
2012	Chybí data	0,2%	3,6%	-0,3%	-1,1%	1,2%	14,1%	2,5%	-10,6%	10,6%
2013	Chybí data	2,9%	-7,1%	14,0%	24,4%	-0,8%	20,1%	13,0%	-0,9%	-7,3%
2014	Chybí data	6,8%	14,2%	-13,0%	-19,9%	-13,3%	-20,3%	-21,6%	-15,4%	-11,1%
2015	Chybí data	-37,6%	21,3%	-32,3%	-15,6%	-16,7%	-14,3%	-25,3%	-14,5%	-10,9%
2016	Chybí data	-25,9%	-31,4%	-11,1%	-27,7%	-16,5%	-47,5%	-23,8%	-20,0%	-19,1%
2017	Chybí data	-2,1%	-34,8%	-25,0%	-21,5%	-23,3%	50,8%	-27,7%	-34,8%	-25,1%
2018	Chybí data	-37,4%	-14,6%	-13,4%	-25,0%	-12,5%	-48,9%	-27,5%	-19,1%	-25,8%
2019	Chybí data	14,0%	-0,1%	-20,6%	-6,2%	-29,7%	-43,3%	-22,6%	0,7%	14,5%
2020	Chybí data	7,3%	25,9%	36,1%	46,4%	55,0%	31,5%	80,6%	19,4%	-2,1%
2021	Chybí data	7,7%	32,5%	12,7%	11,6%	8,7%	66,1%	-7,9%	26,0%	10,1%

Při pohledu na tabulku je zřejmé, že se nezaměstnanost v jednotlivých kategoriích až na pár výjimek vyvíjela v daných letech stejným směrem dle ekonomických cyklů. V tabulce tak lze sledovat především cyklickou nezaměstnanost.

Anomálií je změna v kategorii kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybnářství v roce 2017. Vzhledem k faktu, že počet pracovníků v tomto odvětví se meziročně snížil, zatímco počet poptávané práce na úřadu práce v této kategorii rostl, lze usoudit, že nezaměstnanost vzniklá v roce 2017, nebyla důsledkem propouštění firem, ale byla důsledkem dobrovolného odchodu těchto pracovníků z odvětví, patrně z důvodů nízkých mezd, které v odvětví převládají, stejně tak jako z důvodu pomalejšího tempa růstu těchto mezd.

Velký vzrůst nezaměstnanosti byl zaznamenán v roce 2003 v kategorii zaměstnanců v ozbrojených silách, což bylo efektem rozsáhlé restrukturalizace armády, (acr.army.cz, ©2004) přičemž celkově v letech 2003 a 2004 nezaměstnanost napříč kategoriemi rostla, a to nejvíce u zákonodárců a řídicích pracovníků. Růst nezaměstnanosti byl vyvolán sníženou

úvěrovou aktivitou na českém finančním trhu v kombinaci s klesající hospodářskou aktivitou. K útlumu v poskytování úvěrů došlo z důvodů vysokých úrokových sazeb a vyšší obezřetnosti bank. (ČNB.CZ, ©2023)

K dalšímu růstu nezaměstnanosti napříč kategoriemi došlo v letech 2009 a 2010 a rovněž v letech 2012 až 2013, a to vlivem hospodářské krize, přičemž tyto krize měly negativní vliv na úroveň ekonomické aktivity, propad českého exportu, který se meziročně snížil v roce 2009 o 15,7 % a snížení přímých zahraničních investic. (ČSÚ, ©2011) Na hospodářskou krizi navázala krize v eurozóně, která způsobila zhoršení ekonomického vývoje v letech 2011 až 2013. (ČNB, ©2023) Mezi lety 2008-2012 se tak nezaměstnanost nejvíce zvýšila u kategorie pomocných pracovníků, kde se vzrostla o více jak sto procent. Další výrazné zvýšení nastalo také u pracovníků ve službách a u technických pracovníků, u kterých se tak projevilo zhoršení českého odbytu na zahraničních trzích. Nejmenší dopady měla krize na kategorii řemeslníků a opravářů, kde dokonce v součtu za toto období došlo k poklesu nezaměstnanosti.

Současně také při srovnání s tabulkou č. 3, můžeme vidět, že v letech 2008 až 2012, kdy se minimální mzda nezvyšovala a reálná mzda klesla, tak nezaměstnanost i u méně kvalifikovaných skupin rostla ačkoliv by měla by měly být vlivem nezvyšující se minimální mzdy tato pracovní místa více ochráněna.

Naopak v období mezi lety 2014 až 2019 nezaměstnanost až na výjimky klesala. To bylo efektem příznivého hospodářského vývoje v tomto období, kdy HDP vzrostlo v roce 2015 až o 5,4 %. Tento vývoj byl výsledkem růstu domácí spotřeby, bilance zahraničního obchodu a tvorby hrubého kapitálu. (ČSÚ, ©2020)

Roku 2020 vlivem pandemie nastala další recese, ta měla nejmenší efekt na nezaměstnanost v kategoriích nezařazených, málo kvalifikovaných sil, zákonodárců a řídicích pracovníků. K největšímu nárůstu nezaměstnanosti pak došlo u kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, řemeslníků a opravářů, pracovníků ve službách a prodeji, avšak i u dalších kategoriích byly nárůsty nezaměstnanosti obdobně vysoké. Během období pandemie a především v roce 2020 došlo k propadu zahraničního obchodu a omezení spotřeby domácností, naopak v roce 2021 již spotřeba domácností výrazně vzrostla spolu s investičními výdaji, avšak zahraniční obchod byl stále v propadu. (ČSÚ, ©2022)

## 6.4 Analýza vlivu veličin na nezaměstnanost v České republice

### 6.4.1 Nabídka a poptávka práce

Následující graf vyjadřuje vývoj celkového počtu nabízené volné pracovní síly a poptávané práce ze strany zaměstnavatelů od roku 2014 do 2022 v evidenci úřadu práce, spolu se současným vývojem minimální mzdy. Jak je z grafu patrné nabídka práce od roku 2014 až do roku 2019, kde našla své sedlo, každoročně klesala, následně začala růst, a to až do roku 2022, kdy začala opět klesat. Oproti tomu poptávka práce od začátku sledování až do roku 2019 výrazně vzrostla v roce 2020, a to vlivem hospodářské recese a lockdownů. Rostla také v minulém roce.

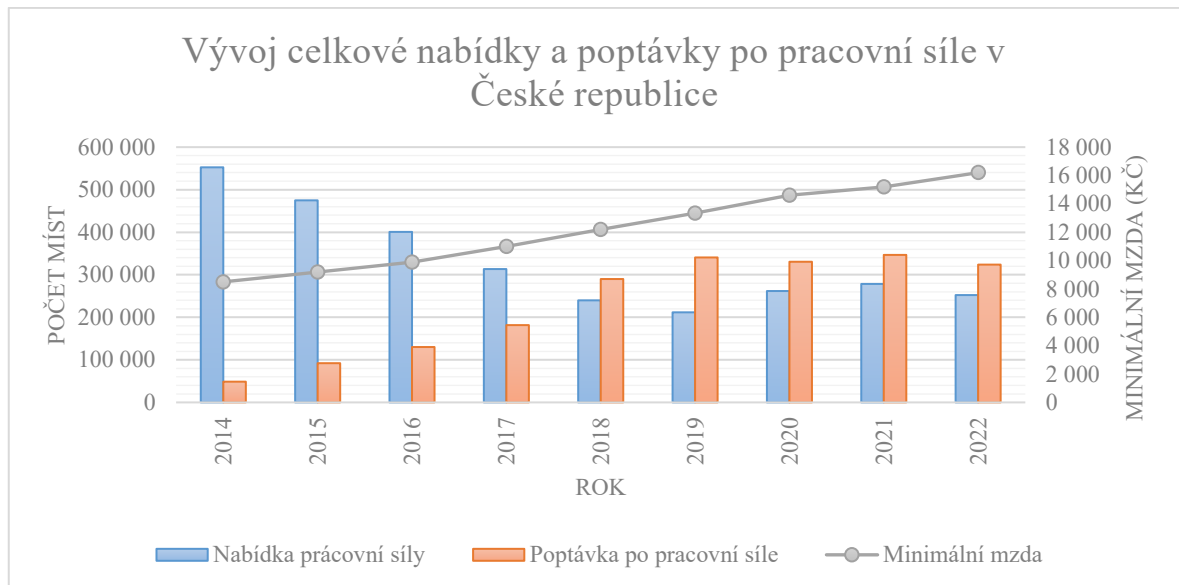
Při porovnání nabízené a poptávané práce je zřejmé, že počet nabízených pracovních sil až do roku 2017 výrazně převyšoval počet nabízených pracovních míst. Ke změně došlo roku 2018, kdy začali zaměstnavatelé poptávat prostřednictvím úřadu práce více pracovních míst, než bylo lidmi nabízeno.

Minimální mzda během sledovaného období rostla, a to v letech 2015-2016 meziročně vždy o 8 %, v letech 2016-2017 o 11 %, v letech 2018-2020 o 9 % a v roce 2022 o 4 %. K tomuto trendu růstu minimální mzdy došlo po delším období, kdy se její výše předchozích 8 let s výjimkou roku 2013 neměnila.

Je tak patrné, že s růstem minimální mzdy docházelo k růstu poptávané práce ze strany zaměstnavatelů na úřadu práce a zároveň klesalo množství nabízené práce, to značí, že ta část trhu práce v České republice, která je soustředěná na úřadu práce je ve stavu trhu kvalifikované práce, popisovaného v teoretické části neboť v opačném případě by docházelo k poklesu poptávky a růstu nabídky. Mzdy u prací, které jsou zaměstnavateli nabízeny prostřednictvím úřadu práce jsou tedy vyšší jak minimální mzda, která tak nemá vliv na výši poptávaného a nabízeného množství práce na úřadu práce.

Pokles nabízené práce na úřadu práce byl pravděpodobně způsoben všeobecně se zvyšující poptávkou, která vytáhla nabídku práce z úřadu práce. A to navzdory rostoucí minimální mzdě, která však neměla vliv na realizovanou poptávku, z důvodu již zmiňovaného charakteru trhu, kdy poptávka po práci na úřadu práce se chová jako na poptávka na trhu kvalifikované pracovní síly, tedy mzdy na trhu práce jsou vyšší než je minimální mzda.



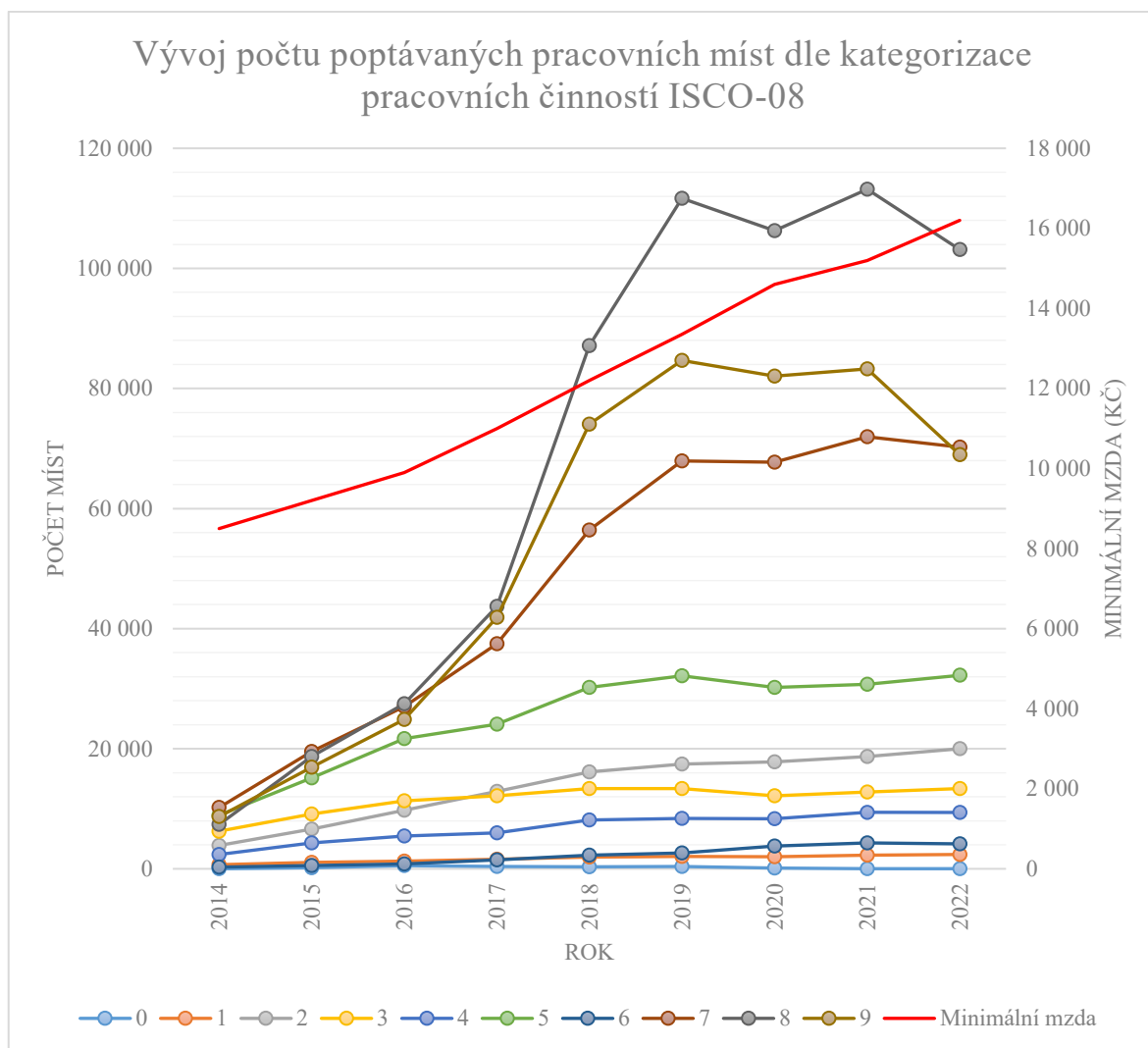


Graf 14 Vývoj celkové nabídky a poptávky po pracovní síle na úřadu práce v České republice (vlastní zpracování; MPSV, ©2022)

Proto, abychom mohli stanovit, jestli změna minimální mzdy ovlivňuje nabízené a poptávané množství práce, je potřeba zkoumat trhy jednotlivých prací zvlášť, neboť se dle ekonomické teorie může chování nabídky a poptávky na změnu minimální mzdy lišit v závislosti na tom, zda má trh dané práce charakter kvalifikované nebo nekvalifikované práce.

#### 6.4.2 Poptávka práce dle kvalifikace

Vývojový graf č. 15 znázorňuje vývoj počtu poptávaných míst, přičemž využívá rozdělení poptávky práce dle kategorizace ISCO. Je zřejmé, že významným způsobem vzrostla poptávka po práci lidí obsluhující stroje a montérech, pomocných a nekvalifikovaných pracovních, ale také řemeslníků a opravářů a pracovních ve službách.



Graf 15 Vývoj počtu poptávaných pracovních míst dle kategorizace pracovních činností ISCO-08 (vlastní zpracování; MPSV, ©2022)

To, že u těchto méně kvalifikovaných profesí neklesal počet poptávaných pracovních míst prostřednictvím úřadu práce, navzdory zvyšující se minimální mzdě, má odůvodnění ve výši mezd na trhu. Dle tabulky č. 9, která znázorňuje vývoj mediánů hrubých mezd v jednotlivých kategoriích, je patrné, že medián mezd zaměstnanců napříč všemi kategoriemi je vyšší jak stanovená minimální mzda. Z toho vyplývá, že ačkoliv docházelo každoročně ke změně minimální mzdy, ta neměla vliv na výši nabízených pracovních míst zaměstnavateli, neboť zaměstnavatelé nabízeli mzdy vyšší, a to i v letech, kdy nabídka práce výrazně převyšovala poptávku po ní.

Jak lze vidět v tabulce níže, medián hrubých mezd ve všech kategoriích převyšuje mzdu minimální. Avšak pokud se zaměříme na nejhůře placenou kategorii pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, lze pozorovat, že rozdíl mezi minimální mzdou a mediánem

mezd se v letech snižuje. V roce 2014, kdy byla minimální mzda 8500 Kč, tak medián průměrných mezd u již zmiňované kategorie byl o téměř 61 % vyšší, avšak v roce 2022 byl vyšší už jen o 28 %.

Z tabulky je také patrné rozdílné tempo vývoje mzdového ohodnocení jednotlivých kategorií, kdy při začátku sledování byl medián mezd pracovníků ve službách, tehdy druhé nejhůře placené kategorie jen o zhruba tisíc korun vyšší než u kategorie nekvalifikované pracovní síly, avšak v roce minulém tento rozdíl už činil více jak dvanáct tisíc a medián mezd této kategorie tak předčil i mzdy kvalifikovaných pracovníků v zemědělství a řemeslníků.

Vzhledem k vývoji mediánu hrubých mezd v jednotlivých kategoriích a vývoji minimální mzdy tak lze konstatovat, že jedinou kategorií, která by mohla být do budoucna ohrožena růstem minimální mzdy, jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Neboť rozdíl mezi mediánem a minimální mzdou je nejnižší a neustále se snižuje.

Tabulka 9 Medián mezd dle kategorizace pracovních činností ISCO-08 v letech 2014-2022

(vlastní zpracování; ČSÚ, ©2023)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2014	24 860 Kč	42 817 Kč	30 612 Kč	26 422 Kč	20 894 Kč	14 936 Kč	18 910 Kč	21 736 Kč	21 128 Kč	13 963 Kč
2015	27 179 Kč	44 489 Kč	31 782 Kč	27 616 Kč	21 463 Kč	15 514 Kč	19 491 Kč	22 663 Kč	22 036 Kč	14 454 Kč
2016	30 494 Kč	45 146 Kč	33 353 Kč	28 947 Kč	22 561 Kč	16 891 Kč	20 194 Kč	23 826 Kč	23 268 Kč	15 559 Kč
2017	33 581 Kč	48 653 Kč	35 809 Kč	31 119 Kč	24 035 Kč	18 642 Kč	21 509 Kč	25 628 Kč	25 102 Kč	16 825 Kč
2018	38 102 Kč	51 598 Kč	39 039 Kč	33 671 Kč	25 734 Kč	20 729 Kč	22 463 Kč	27 706 Kč	27 250 Kč	17 941 Kč
2019	40 028 Kč	60 638 Kč	43 553 Kč	36 445 Kč	27 895 Kč	23 048 Kč	24 952 Kč	30 000 Kč	28 619 Kč	19 053 Kč
2020	40 828 Kč	66 147 Kč	46 836 Kč	38 039 Kč	28 932 Kč	25 233 Kč	26 807 Kč	30 728 Kč	29 836 Kč	20 964 Kč
2021	42 060 Kč	69 629 Kč	50 223 Kč	40 230 Kč	30 476 Kč	26 766 Kč	28 336 Kč	32 461 Kč	31 350 Kč	22 142 Kč
2022	42 898 Kč	66 399 Kč	45 062 Kč	41 739 Kč	34 145 Kč	32 052 Kč	27 511 Kč	29 701 Kč	33 099 Kč	20 793 Kč

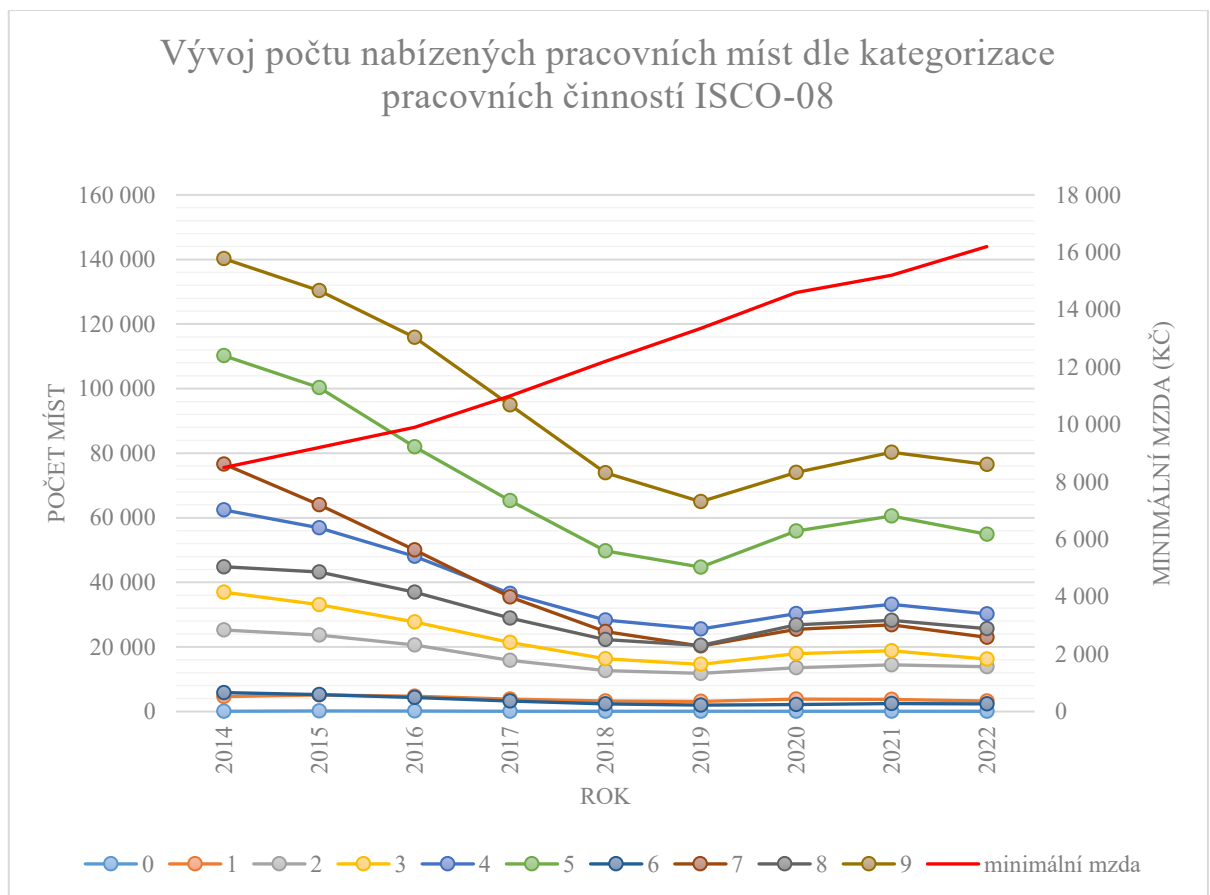
Vývoj poptávky práce po méně kvalifikované pracovní síle je také spojen s trendem, kdy firmy vyhledávají méně kvalifikovanou pracovní sílu, kterou následně prostřednictvím trainee programů zaškolí v dovednostech, které budou pro potřeby výkonu zaměstnání potřebovat, což přináší firmám jisté benefity, kdy je například pro firmy často méně nákladné vychovat si své specialisty, než tyto pracovníky přivádět od konkurence. (Ekonom.cz, ©2006)

#### 6.4.3 Nabídka práce dle kvalifikace

Následující graf popisuje vývoj nabídky po práci v závislosti na minimální mzdě. Zde lze sledovat již zmiňovaný celkový pokles poptávané práce na úřadu práce. A to především u kategorie řemeslníků a opravářů, kde došlo k poklesu poptávky na třetinu. Při zkoumání

vlivu minimální mzdy je důležitý také pokles u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, u pracovníků ve službách a u kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, jakožto méně kvalifikovaných skupin. Vývoj poptávky jednotlivých kategorií v průběhu sledovaného období pak byl prakticky totožný. Do roku 2019 docházelo k postupnému snižování poptávky s následným mírným růstem, který přešel do poklesu v roce 2021.

Graf č. 16 ukazuje, že ačkoliv docházelo k růstu minimální mzdy, nedocházelo vlivem toho k růstu poptávané práce evidované na úřadu práce napříč kategoriemi. To je důsledek již zmíněného stavu, kdy mediány mezd jsou vyšší u všech kategorií než je minimální mzda, tedy, že růst minimální mzdy nezvyšuje nabízené množství práce, neboť je nižší než mzda na trhu.



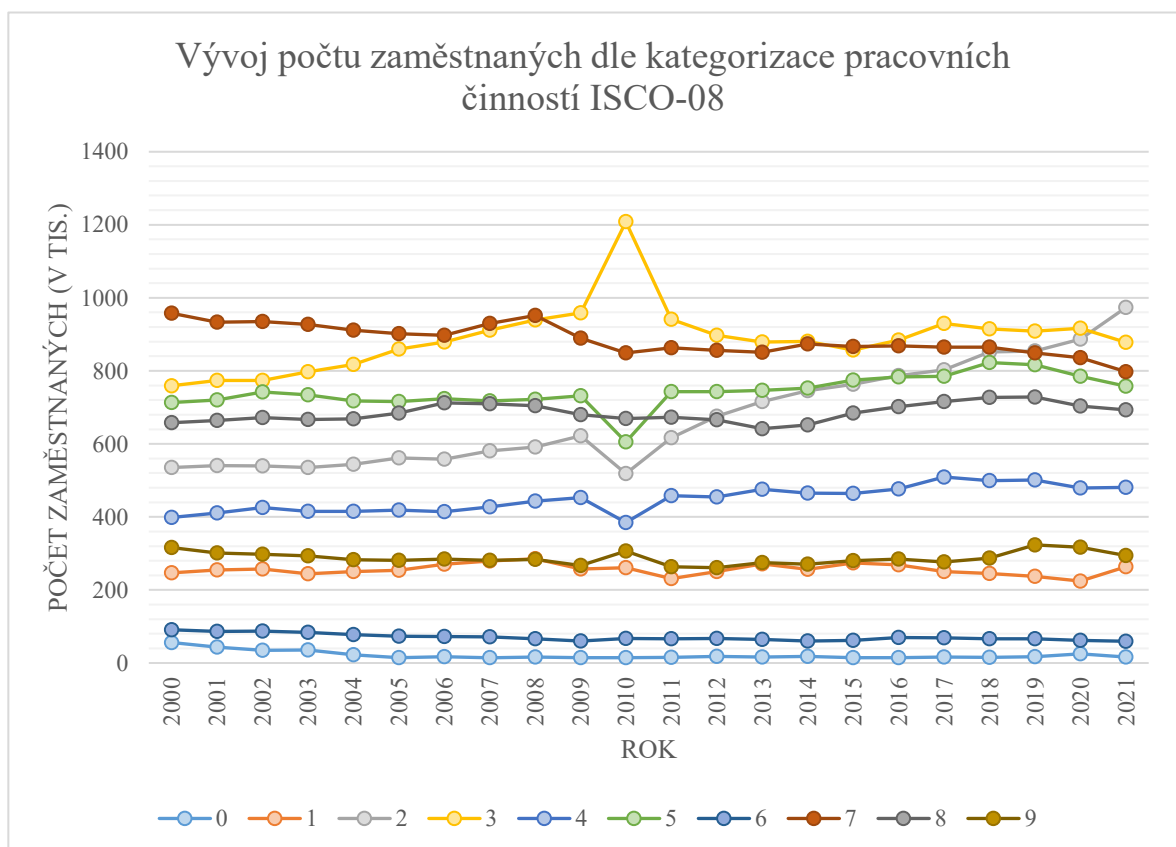
Graf 16 Vývoj počtu nabízených pracovních míst dle kategorizace pracovních činností ISCO-08

(vlastní zpracování; MPSV, ©2023)

Při porovnání hodnot nabídky a poptávky práce jednotlivých kategorií je zřejmé, že trh práce je aktuálně v nerovnováze a nabídka výrazně převyšuje poptávku. Celkový převis nabídky nad poptávkou, ke kterému došlo v roce 2018, je způsoben především protichůdným

vývojem kategorií obsluha strojů a zařízení, řemeslníci a opraváři, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Nejvíce nedostačující je v současnosti nabídka v oblasti obsluhy strojů a zařízení, řemeslníků a opravářů, kvalifikovaných dělníků v zemědělství, specialistů a pomocných nekvalifikovaných pracovníků.

Při porovnání nabídky a poptávky jednotlivých kategorií práce, jsme dospěli ke zjištění, že všechny trhy práce těchto kategorií mají charakter kvalifikovaných trhů, kde je mzda realizovaná na trhu vyšší než mzda minimální. Navyšování minimální mzdy nemá vliv na nabízené ani poptávané množství práce. Jedinou kategorií práce, kde by tak do budoucna mohla minimální mzda výrazněji ovlivňovat poptávané množství práce, je kategorie nekvalifikované a pomocné pracovní síly. Nabízené množství práce u této kategorie by pak mohlo v budoucnu více záviset na minimální mzdě, a to z důvodů přibližování minimální mzdy k mediánu na trhu.



Graf 17 Počet zaměstnaných dle kategorizace pracovních činností ISCO-08

(vlastní zpracování; ČSÚ, 2023)

Největší růst počtu zaměstnaných ve sledovaném období zaznamenala kategorie specialistů, dále také významněji rostla kategorie technických a odborných pracovníků. Naopak počet

zaměstnaných klesl u kategorie řemeslníků a procentuálně nejvíce u zaměstnanců v ozbrojených silách a následně také u kvalifikovaných pracovníků v zemědělství.

Do vývoje zaměstnanosti zasáhla hospodářská krize v roce 2010, která znamenala propady v počtu zaměstnaných osob u pracovníků ve službách a prodeji, specialistech a úředníků. Abnormalitu vykazuje kategorie technických a odborných pracovníků, která v roce 2010 vystřelila nahoru, aby rok poté naopak výrazně klesla na hodnotu roku 2009, Stejný vývoj byl v menším měřítku zaznamenán také u pomocných pracovníků. U zbylých kategorií se vlivem krize neprojevila změna. Lze však říci, že krize měla efekt na zaměstnanost pouze v roce 2010, přičemž se již následující rok vrátily počty zaměstnaných na hodnoty roku 2009.

Od roku 2020, kdy u nás začala krize způsobená pandemií, došlo k nárůstu zaměstnanosti v kategorii specialistů, a to z důvodu, že řada podniků potřebovala dostat své podnikání do virtuálního světa a také, že bylo potřeba zabezpečit ve větší míře fungování společností prostřednictvím počítačových sítí. (iDnes.cz, ©2022)

## 7 ANALÝZA VLIVU MINIMÁLNÍ MZDY A ZARUČENÉ MZDY NA NEZAMĚSTNANOST VE VYBRANÝCH ZEMÍCH

### 7.1 Vývoj minimální mzdy

Následující tabulka zobrazuje vývoj minimálních mezd v zemích Visegrádské čtyřky v letech 2000 až 2023 v jejich národních měnách, spolu s procentuální změnou výše minimální mzdy oproti minimální mzdě, která byla průměrně stanovena v předcházejícím roce.

Tabulka 10 vývoj minimálních mezd v zemích Visegrádské čtyřky

(vlastní zpracování; OECD, Eurostat, ©2023)

Rok	Slovensko			Polsko			Maďarsko		
	Minimální mzda	Meziroční změna minimální mzdy	Reálná minimální mzda	Minimální mzda	Meziroční změna minimální mzdy	Reálná minimální mzda	Minimální mzda	Meziroční změna minimální mzdy	Reálná minimální mzda
2000	133 €	21,2%	144 €	685 zł	5,4%	666 zł	25 500 Ft	13,3%	26 312 Ft
2001	146 €	10,0%	150 €	760 zł	10,9%	794 zł	40 000 Ft	56,9%	57 516 Ft
2002	163 €	11,8%	176 €	760 zł	0,0%	746 zł	50 000 Ft	25,0%	59 374 Ft
2003	185 €	13,2%	193 €	800 zł	5,3%	836 zł	50 000 Ft	0,0%	47 773 Ft
2004	202 €	9,2%	205 €	824 zł	3,0%	821 zł	53 000 Ft	6,0%	52 630 Ft
2005	216 €	6,9%	225 €	849 zł	3,0%	856 zł	57 000 Ft	7,5%	59 168 Ft
2006	229 €	6,2%	233 €	899 zł	5,9%	940 zł	62 500 Ft	9,6%	65 910 Ft
2007	252 €	10,1%	272 €	936 zł	4,1%	951 zł	65 500 Ft	4,8%	63 584 Ft
2008	269 €	6,6%	276 €	1 126 zł	20,3%	1 300 zł	69 000 Ft	5,3%	68 517 Ft
2009	296 €	9,9%	322 €	1 276 zł	13,3%	1 393 zł	71 500 Ft	3,6%	71 080 Ft
2010	308 €	4,1%	318 €	1 317 zł	3,2%	1 325 zł	73 500 Ft	2,8%	72 059 Ft
2011	317 €	3,0%	314 €	1 386 zł	5,2%	1 399 zł	78 000 Ft	6,1%	79 629 Ft
2012	327 €	3,2%	325 €	1 500 zł	8,2%	1 568 zł	93 000 Ft	19,2%	104 925 Ft
2013	338 €	3,3%	344 €	1 600 zł	6,7%	1 690 zł	98 000 Ft	5,4%	101 532 Ft
2014	352 €	4,2%	367 €	1 680 zł	5,0%	1 763 zł	101 500 Ft	3,6%	105 394 Ft
2015	380 €	8,0%	412 €	1 750 zł	4,2%	1 839 zł	105 000 Ft	3,4%	108 637 Ft
2016	405 €	6,6%	434 €	1 850 zł	5,7%	1 969 zł	111 000 Ft	5,7%	116 866 Ft
2017	435 €	7,4%	461 €	2 000 zł	8,1%	2 118 zł	127 500 Ft	14,9%	143 136 Ft
2018	480 €	10,3%	516 €	2 100 zł	5,0%	2 166 zł	138 000 Ft	8,2%	145 178 Ft
2019	520 €	8,3%	548 €	2 250 zł	7,1%	2 358 zł	149 000 Ft	8,0%	155 721 Ft
2020	580 €	11,5%	634 €	2 600 zł	15,6%	2 906 zł	161 000 Ft	8,1%	168 438 Ft
2021	623 €	7,4%	651 €	2 800 zł	7,7%	2 870 zł	164 200 Ft	2,0%	159 340 Ft
2022	646 €	3,7%	598 €	3 010 zł	7,5%	2 834 zł	200 000 Ft	21,8%	214 599 Ft
2023	700 €	8,4%		3 490 zł	15,9%		232 000 Ft	16,0%	

Ze zemí V4 za sledované období se celkově nejvíce zvýšila nominální minimální mzda v Maďarsku, a to na více než devítinásobek roku 2000. Na Slovensku a v Polsku se takto minimální mzda zvýšila na pětinašobek. Nejméně se zvýšila v Česku, a to čtyřikrát oproti výchozímu roku. Zároveň v žádné ze zemí nedocházelo k nezvyšování minimální mzdy po tak dlouhé období jako v České republice mezi lety 2008 až 2013. V dalších zemích se nezvyšovala meziročně mzda jen v Polsku v roce 2002 a v Maďarsku v roce 2003, a to ještě po dvou letech výrazného zvyšování, kdy minimální mzda vystoupala za tyto dva roky téměř na dvojnásobek.

Rozdíly ve vývoji minimální mzdy mezi státy jsou značné, zatím co v Česku, Maďarsku a na Slovensku docházelo v období 2000-2003 k výraznému navyšování minimálních mezd,

v Polsku se v roce 2002 dokonce nezvyšovala vůbec. Také v letech 2004-2008 rostla v Polsku nižším tempem než v dalších zemích.

Následně v roce 2008 došlo v Polsku k jejímu skokovému navýšení, a to i přes začínající finanční krizi. V ostatních zemích se zvyšovala jen mírně a v Česku se její růst dokonce na pět let zastavil.

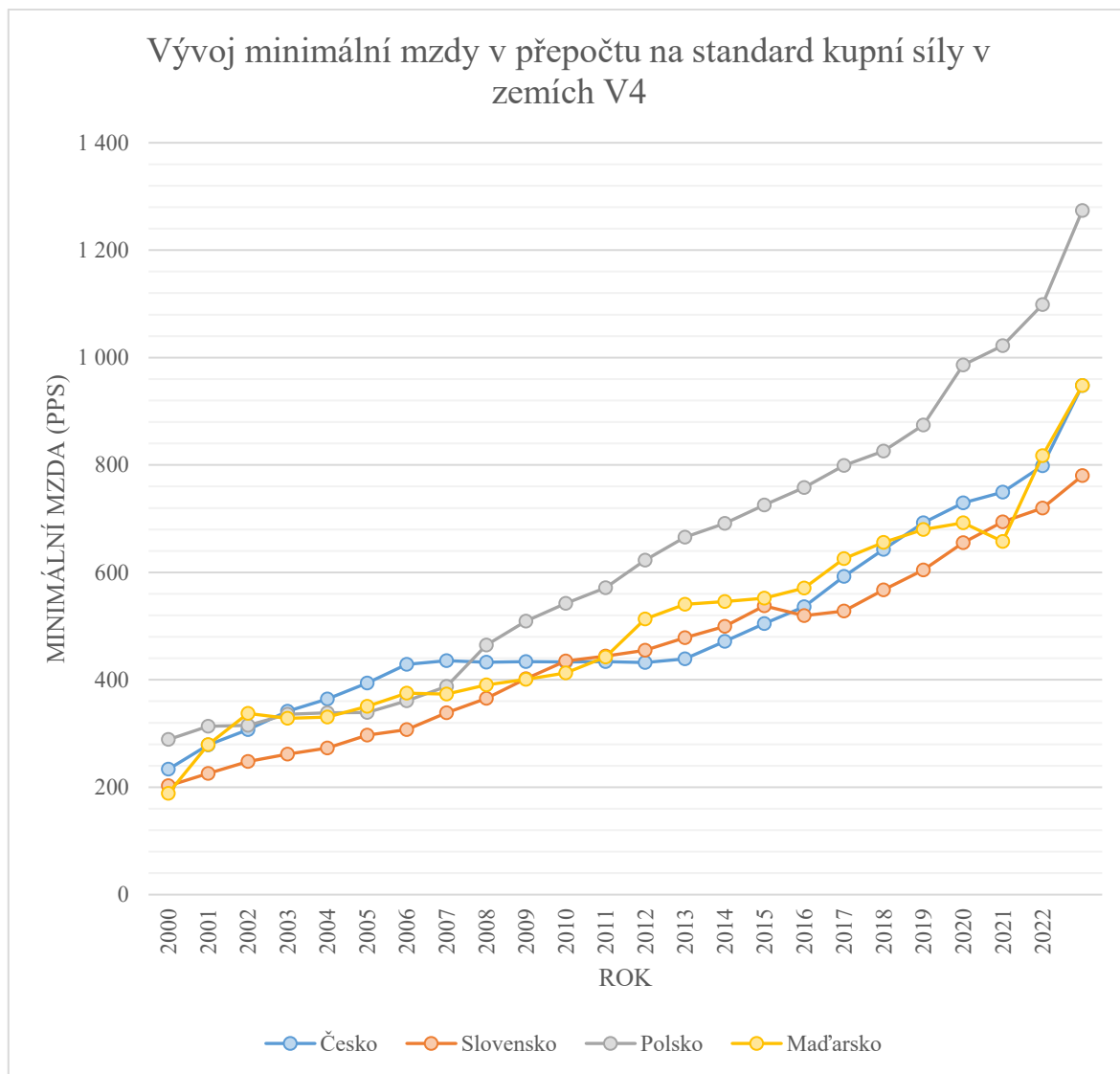
V roce 2020, kdy již propukla recese vlivem pandemických opatření a stanovovaly se výše minimálních mezd na rok 2021, se v Česku a Maďarsku přistoupilo k navyšování jen o 4,1 % respektive o 2 %. V Polsku a na Slovensku se navyšovalo více, a to o 7,7 % a 7,4 %.

I v roce 2023, kdy jsou domácnosti tlačeny vysokou inflací, dochází v Maďarsku k výraznému navýšení minimální mzdy, a to o 16 % a obdobně také v Polsku, kde se zvýšila o 15,9 %. Slovensko zvyšovalo mzdu o 8,4 % a v Česku došlo ke zvýšení jen o 6,8 %, avšak to bylo vykompenzováno vyšším růstem minimální mzdy v předcházejícím období.

Celkově se v Česku a na Slovensku minimální mzda meziročně zvyšovala postupně v určitém rostoucím trendu. V Polsku lze pozorovat případy, kdy došlo ke skokovému navyšování minimálních mezd, jako tomu bylo například v již zmiňovaném roce 2008, kdy se navýšila o 20,3 %, a to ačkoliv se rok předtím zvyšovala pouze o 4,1 % a nebo v letech 2020 a 2023, kdy se zvyšovala vždy o více jak 15 %. V Maďarsku lze takových situací pozorovat ještě více. Kromě zmiňovaných let 2001 a 2002, došlo k velkému skokovému navyšování také v letech 2012, 2017 a 2022.

V případě reálné minimální mzdy, která je v ekonomické teorii považována za hybnou sílu nabízeného množství práce, můžeme pozorovat, že se v Polsku skutečně daří od roku 2005 udržovat její reálnou hodnotu tak, jak je definováno v jejich zákoně, a to až na rok 2022, kdy zřejmě byla inflační očekávání vlády nižší, než byla realita. Na Slovensku se taktéž prostřednictvím zákona daří tento stav udržovat obdobně jako v Polsku. Jen v roce 2011 byla reálná minimální mzda nepatrně nižší a v roce 2022 pak byla nižší o 48€. Maďarská vláda nevyužívá možnosti v zákoně a nedrží reálnou minimální mzdu na hodnotě 300 000 HUF. Zároveň v letech 2003-2004 byla reálná mzda nižší a taktéž v letech 2007-2010, kdy Maďarsku hrozil bankrot. Nižší byla i v roce 2021 v době pandemie. Nutno však podotknout, že se nejednalo o významnější rozdíly mezi nominální a reálnou hodnotou.





Graf 18 Vývoj minimální mzdy v přepočtu na standard kupní síly v zemích V4

(vlastní zpracování; Eurostat, ©2023)

Abychom mohli porovnat výši minimálních mezd ve sledovaných zemích, je potřeba vzhledem k rozdílným měnám, které se v těchto zemích používají, převést jejich minimální mzdy na stejné jednotky. V praxi se nejvíce využívá standard kupní síly.

Standard kupní síly je umělá měnová jednotka, která vzniká jako průměr cen zboží a služeb v zemích EU. Hodnota 1 PPS tak vyjadřuje jakou má 1 euro průměrnou kupní sílu v zemích evropské osmadvacítky. (Spěváček, Žďárek, 2016, s. 100)

Říká tedy, kolik jednotek PPS je potřeba vynaložit abychom si v daných státech mohli koupit stejné množství zboží a služeb. (ČSÚ, ©2022)

V našem případě tedy vyjadřuje, jakou hodnotu mají minimální mzdy zkoumaných zemí v případě, kdy by cenová hladina všude odpovídala průměru EU.

Z grafu je patrné že, minimální mzdy v Česku, Maďarsku a na Slovensku začínaly na podobných hodnotách, o něco vyšší výchozí minimální mzda byla v Polsku. V průběhu sledovaného období se minimální mzdy v Česku, Maďarsku a na Slovensku zvyšovaly obdobně. Minimální mzda v Polsku rostla rychlejším tempem a především se výrazně zvýšila po roce 2019, kdy došlo ke zvýšení od roku 2019 do letošního roku o 45 %.

V Maďarsku pak došlo k výraznému navýšení po roce 2021, kdy se minimální mzda zvýšila o 44 % do roku 2023. V současnosti je tak nejvyšší minimální mzda při přepočtu na standard kupní síly v Polsku 1274 PPS, následně v Česku a Maďarsku, kde vychází hodnoty shodně na 948 PPS. Nejnižší minimální mzda ve srovnání s ostatními státy je na Slovensku, kde její výše vychází na 780 PPS.

## 7.2 Vývoj zaručené mzdy

### Maďarsko

Navyšování zaručené mzdy pro pracovníky se středním vzděláním nebo střední odbornou kvalifikací, neprobíhalo stejným tempem jako navyšování minimální mzdy. V některých letech zaručená mzda rostla rychleji než minimální, v jiných zas pomaleji. Z celkového hlediska se však zaručená mzda zvyšovala vyšším tempem. V roce 2006 měla zaručená mzda hodnotu 105 % mzdy minimální, v roce 2023 to bylo 128 %, avšak největší rozdíl mezi mzdami byl v roce 2021, a sice 133 %. V letech 2012 až 2016 rostly obě mzdy stejným tempem.

Tabulka 11 Vývoj zaručené mzdy v Maďarsku

(vlastní zpracování; ksh.hu, ©2023)

Datum	Nominální hodnota	Meziroční růst	Poměr zaručené mzdy k minimální mzdě
01.01.2006	65 625 HUF		105%
01.01.2007	72 050 HUF	9,8%	110%
01.01.2008	82 800 HUF	14,9%	120%
01.01.2009	87 000 HUF	5,1%	122%
01.07.2009	87 500 HUF	0,6%	122%
01.01.2010	89 500 HUF	2,3%	121%
01.01.2011	94 000 HUF	5,0%	116%
01.01.2012	108 000 HUF	14,9%	116%
01.01.2013	114 000 HUF	5,6%	116%
01.01.2014	118 000 HUF	3,5%	116%
01.01.2015	122 000 HUF	3,4%	116%
01.01.2016	129 000 HUF	5,7%	126%
01.01.2017	161 000 HUF	24,8%	131%
01.01.2018	180 500 HUF	12,1%	131%
01.01.2019	195 000 HUF	8,0%	130%
01.01.2020	210 600 HUF	8,0%	133%
01.02.2021	219 000 HUF	4,0%	130%
01.03.2021	219 000 HUF	0,0%	128%
01.01.2022	260 000 HUF	18,7%	130%
01.01.2023	296 400 HUF	14,0%	

### Slovensko

S ohledem na právní úpravu výpočtu zaručené mzdy na Slovensku, která je blíže vysvětlena v teoretické části, jsou výše zaručených mezd jednotlivých skupin definované koeficienty stanovených v zákoně a minimální mzdou určenou pro daný rok. Meziroční vývoj zaručené mzdy je pak ovlivněn platnou výší minimální mzdy.

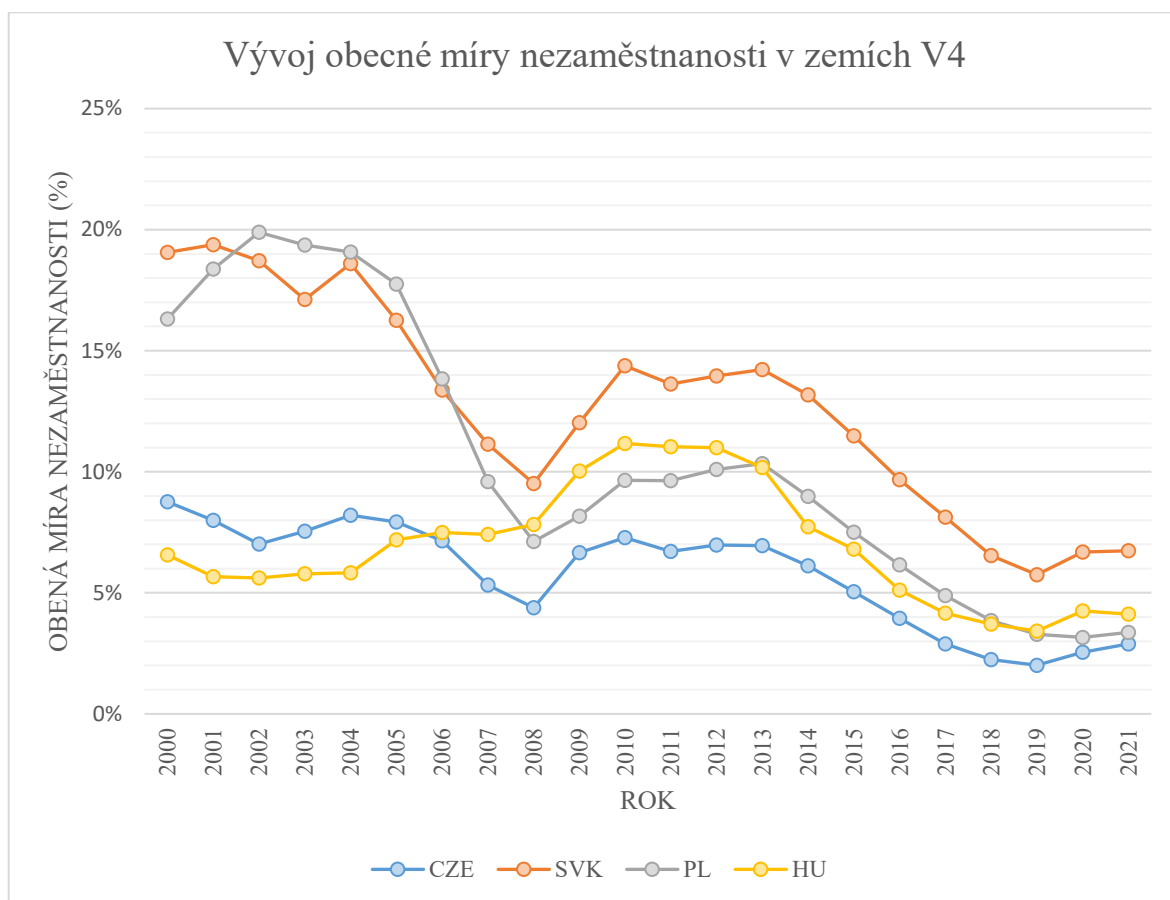
V praxi se tak zaručená mzda v každé kategorii zvyšovala stejným tempem jako minimální mzda. To platilo do roku 2021, kdy došlo k novele zákona, což vedlo k tomu, že mzdy v jednotlivých skupinách začaly růst nižším tempem než minimální mzda.

Tabulka 12 Vývoj zaručené mzdy na Slovensku

(vlastní zpracování; Slov-Lex.sk, Zákony pre ľudí.sk, ©2023)

	1	Meziroční změna	2	Meziroční změna	3	Meziroční změna	4	Meziroční změna	5	Meziroční změna	6	Meziroční změna
2001	104 €		125 €		146 €		167 €		187 €		208 €	
2002	112 €	7,60%	134 €	7,60%	157 €	7,60%	179 €	7,60%	202 €	7,60%	224 €	7,60%
2003	134 €	19,70%	161 €	19,70%	188 €	19,70%	214 €	19,70%	241 €	19,70%	268 €	19,70%
2004	152 €	13,70%	183 €	13,70%	213 €	13,70%	244 €	13,70%	274 €	13,70%	305 €	13,70%
2005	169 €	11,00%	203 €	11,00%	237 €	11,00%	271 €	11,00%	305 €	11,00%	338 €	11,00%
2006	180 €	6,30%	216 €	6,30%	252 €	6,30%	288 €	6,30%	324 €	6,30%	360 €	6,30%
2007	227 €	26,10%	272 €	26,10%	318 €	26,10%	363 €	26,10%	409 €	26,10%	454 €	26,10%
2008	268 €	18,20%	322 €	18,20%	375 €	18,20%	429 €	18,20%	483 €	18,20%	536 €	18,20%
2009	295 €	10,00%	354 €	10,00%	413 €	10,00%	472 €	10,00%	531 €	10,00%	590 €	10,00%
2010	307 €	4,10%	368 €	4,10%	430 €	4,10%	491 €	4,10%	553 €	4,10%	614 €	4,10%
2011	317 €	3,30%	380 €	3,30%	444 €	3,30%	507 €	3,30%	571 €	3,30%	634 €	3,30%
2012	327 €	3,20%	392 €	3,20%	458 €	3,20%	523 €	3,20%	589 €	3,20%	654 €	3,20%
2013	337 €	3,10%	404 €	3,10%	472 €	3,10%	539 €	3,10%	607 €	3,10%	674 €	3,10%
2014	352 €	4,50%	422 €	4,50%	493 €	4,50%	563 €	4,50%	634 €	4,50%	704 €	4,50%
2015	380 €	8,00%	456 €	8,00%	532 €	8,00%	608 €	8,00%	684 €	8,00%	760 €	8,00%
2016	405 €	6,60%	486 €	6,60%	567 €	6,60%	648 €	6,60%	729 €	6,60%	810 €	6,60%
2017	435 €	7,40%	522 €	7,40%	609 €	7,40%	696 €	7,40%	783 €	7,40%	870 €	7,40%
2018	480 €	10,30%	576 €	10,30%	672 €	10,30%	768 €	10,30%	864 €	10,30%	960 €	10,30%
2019	520 €	8,30%	624 €	8,30%	728 €	8,30%	832 €	8,30%	936 €	8,30%	1 040 €	8,30%
2020	580 €	11,50%	696 €	11,50%	812 €	11,50%	928 €	11,50%	1 044 €	11,50%	1 160 €	11,50%
2021	623 €	7,40%	739 €	6,20%	855 €	5,30%	971 €	4,60%	1 087 €	4,10%	1 203 €	3,70%
2022	646 €	3,70%	762 €	3,10%	878 €	2,70%	994 €	2,40%	1 110 €	2,10%	1 226 €	1,90%
2023	700 €	8,40%	816 €	7,10%	932 €	6,20%	1 048 €	5,40%	1 164 €	4,90%	1 280 €	4,40%

### 7.3 Vývoj změn míry nezaměstnanosti



Graf 19 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v zemích V4

(vlastní zpracování; OECD, ©2023)

#### 7.3.1 Slovensko

Nejvyšší míra nezaměstnanosti na Slovensku byla v roce 2001 a činila 19,4 %, a to při růstu HDP o 3,3 % (OECD, ©2023), a i když rostla i před vstupem Slovenska do EU, nezaměstnanost to nesnížilo. Po vstupu do EU začala rokem 2005 výrazně klesat, a to z důvodů odlivu pracovní síly, nedostatku kvalifikované pracovní síly a přílivu zahraničních investic, (Paukovič, Holovčáková, 2008, s. 182), jehož důsledkem byl výrazný růst HDP země. Nejvyššího růst ekonomiky dosáhlo Slovensko v roce 2007, kdy HDP vzrostlo meziročně o 10,8 % (OECD, ©2023). Vliv na pokles nezaměstnanosti měly i vládní reformy, které vláda připravila spolu se vstupem do EU, jako byl třeba nový zákoník práce, daňové a institucionální reformy. Pokles nezaměstnanosti pokračoval až do roku 2008, kdy byla na Slovensku nezaměstnanost ve výši 9,5 %.

V roce 2009 vlivem světové krize, stejně jako u ČR, došlo ke zhoršení odbytu do zahraničí, poklesu HDP o 5,5 % (OEC.world, ©2023) a růstu nezaměstnanosti. Přičemž svého vrcholu dosáhla v roce 2010 na hodnotě 14,4 % a na vysokých hodnotách se držela až do roku 2013.

Od roku 2014 až do roku 2019 se nezaměstnanost snížila o 8,4 %, a to za růstu HDP, mezi 1,9 % až 5,2 % (OECD, ©2023), a to ačkoliv obdobný růst v minulosti neměl na nezaměstnanost, při její vyšší míře v letech 2000 až 2004 takový vliv. Toto může být způsobeno masivním propouštěním v letech 2009 a 2010, kdy následně zaměstnavatelé byly nuceni i kvůli malému zvýšení produkce nabírat nové zaměstnance.

V roce 2019 zasáhla hospodářství krize spojená s pandemií COVID-19. To znamenalo pro ekonomiku meziroční propad, a to až o 3,4 % (OECD, ©2023) v roce 2020. Nezaměstnanost se však zvýšila meziročně jen o 0,9 %, a to nejspíš vlivem toho, že je na Slovensku nedostatek pracovní síly

(NBS.sk, ©2018) navzdory vyšší míře nezaměstnanosti, zaměstnavatelé si tak nemohli dovolit propouštět.

### 7.3.2 Polsko

Stejně jako na Slovensku byla nezaměstnanost počátkem sledovaného období na vyšší úrovni než v Česku a Maďarsku. V roce 2000 dosahovala hodnoty 16,3 % a vlivem hospodářské recese v Polsku rostla, nejvyšší hodnoty dosáhla v roce 2002, kdy dosáhla 19,9 %. Tehdy HDP rostlo meziročně jen o 1,4 % (OECD, ©2023). Další rok se již ekonomice začalo více dařit a HDP rostlo už o 3,5 % (OECD, ©2023).

Po vstupu Polska do EU v roce 2004, došlo stejně jako v případě Slovenska k velkému poklesu nezaměstnanosti způsobeného otevřením trhu práce a odlivem pracovní síly do zahraničí. Rozsáhlé zahraniční investice vytvářely nová pracovní místa. (Kundera, 2011, s. 469)

Přímé zahraniční investice se hned v roce 2004 zvýšily ze 4 mld. Eur na 10 mld. Eur, přičemž maxima dosáhlo v roce 2007, a to více jak 17 mld. Eur. (Kundera, 2011, s. 466). V souvislosti s investicemi se zrychlil i růst hospodářství, nejvíce rostlo v roce 2007, a to o 7,1 % (OECD, ©2023). Tento trend pokračoval i v roce 2008, kdy nezaměstnanost našla sedlo na hodnotě 7,1 %, což znamenalo zaměstnanost nižší než Slovensko a Maďarsko.

Během světové finanční krize nedošlo k velkému návratu pracovníků zpět do vlasti, jako tomu bylo na Slovensku. Pouze se snížilo tempo odlivu a ekonomika snížila tempo růstu.

(Kundera, 2011, s. 471). Ještě v roce 2008 rostla ekonomika o 4,2 % ,avšak v roce 2009 už jen o 2,8 % a rok poté o 2,9 % (OECD, ©2023), avšak i tyto hodnoty jsou na období krize velmi dobré. V roce 2011 rostla o 5 %, ale v roce 2012 už rostla opět jen o 1,5 % a 2013 o 0,9 % (OECD, ©2023).

Tyto vlivy způsobily, že nezaměstnanost v Polsku trvale stoupala až do roku 2013, kde se zastavila na hodnotě 9 %. Celkem tak vystoupala jen o 1,9%. Tento růst tak byl delší, ale méně strmý než v dalších zemích.

Následně nezaměstnanost klesala až do roku 2020, na rozdíl od ostatních států, kdy začala stoupat už v roce 2019. Mezi lety 2014 až 2020 tak nezaměstnanost klesla o 9 %, během tohoto období HDP rostlo o 2,1 % až 7,6 % (OECD, ©2023).

### 7.3.3 Maďarsko

Maďarsko mělo počátkem tisíciletí nejvyšší nezaměstnanost ze zemí V4, a to 6,6 %. V roce 2004 stejně jako ostatní sledované země, vstoupilo do EU. Následovaly rozsáhlé zahraniční investice v zemi. (data.worldbank.org, ©2023)

Na rozdíl od ostatních zemí, však po vstupu do EU nezaměstnanost vzrostla. To mohlo být dáno tím, že řada neaktivních obyvatel, začalo aktivně hledat práci a přešly do kategorie aktivního obyvatelstva nebo tím, že moderní technologie nahradily nekvalifikovanou pracovní sílu. (Fazekas, Koltay, 2006, s. 20) Vývoj nezaměstnanosti nezpomalil ani každoroční meziroční růst HDP o zhruba 4 % (OECD, ©2023), které Maďarsko realizovalo v letech 2000 až 2006.

Maďarská ekonomika začala zhoršovat svůj výkon ještě před světovou finanční krizí a následně v roce 2009 zaznamenala meziroční pokles o 6,6 %. (OECD, ©2023) Nezaměstnanost tak vystoupala ze 7,8 % z roku 2008 na 11,2 % z roku 2010, přičemž klesat začala až v roce 2014. Mezi faktory, které přispěly k nárůstu nezaměstnanosti, patří snížení exportu, ale také dlouhodobě vysoká míra zadlužení, a to jak státu, tak domácností, které pomáhaly táhnout předchozí růst Maďarské ekonomiky. Občané i stát si navíc půjčovaly v cizích měnách, což s oslabením forintu způsobilo prodražení úvěrů. Tato situace vyústila v to, že stát musel ještě v roce 2008 požádat o pomoc mezinárodní organizace. (Finance.cz, ©2023)

Mezi lety 2014 až 2019 nezaměstnanost setrvale klesala, což bylo spojeno s růstem ekonomiky v rozmezí 1,8 % až 4,9 % (OECD, ©2023).

Začátek pandemie v roce 2020 znamenal, že nezaměstnanost vzrostla o 0,9 % a ekonomika se propadla o 4,5 % (OECD, ©2023). Nicméně již v následujícím roce opět ekonomika rostla a to 7,1 % (OECD, ©2023), což bylo spojeno s mírným poklesem nezaměstnanosti.

Z dlouhodobého hlediska má tak ze zemí Visegrádské čtyřky dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost Slovensko, naopak Česko ji má od roku 2006, kdy předstihla Maďarsko, až po současnost stabilně nejnižší. Polsko se podařilo snížit nezaměstnanost nejvíce a aktuálně ji má nejnižší za Českem. Polsko, Česko a Maďarsko v současnosti dosahují obdobných hodnot v míře nezaměstnanosti, a to okolo 4 %, slovenská míra nezaměstnanosti je pak zhruba o 2,7 % vyšší.

## **7.4 Analýza vlivu veličin na nezaměstnanost ve vybraných zemích**

### **7.4.1 Slovensko**

Na Slovensku lze pozorovat velmi výrazné a skokové změny v nezaměstnanosti mezi jednotlivými lety. V roce 2004 můžeme říct, že se celkově nezaměstnanost zvýšila oproti roku 2003, avšak vyčnívá zde hlavně vzrůst nezaměstnanosti u kategorie pracovníků ozbrojených sil a také u specialistů. Nezaměstnanost v kategorii ozbrojených sil pak můžeme přisuzovat restrukturalizaci armády po vstupu Slovenska do NATO, které bylo spojeno s profesionalizací a snižováním stavů v armádě. (Legacy.blisty.cz, ©2023)

V letech 2005 až 2008 pak naopak nezaměstnanost jako celek klesala. Z již zmiňovaných důvodů, jako je odliv pracovníků po vstupu do EU, zahraniční investice a vládní reformy.

V roce 2009, kdy se začala v Evropě projevovat světová ekonomická krize a také v roce 2010 se nezaměstnanost zvyšovala. Nejmenší vliv měla krize na nezaměstnanost kvalifikovaných zaměstnanců v zemědělství a také na kategorii specialistů.

V roce 2011 se nezaměstnanost ve všech kategoriích snižovala a v roce 2012 došlo k největšímu růstu nezaměstnanosti, a to v rozmezí 240 % až 338 %.

V následujících letech se na Slovensku střídaly roky, kdy nezaměstnanost rostla a klesala.



Tabulka 13 Meziroční změny míry nezaměstnanosti na Slovensku dle ISCO-08

(vlastní zpracování; ILO, ©2023)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2004	193,40%	4,00%	55,40%	16,10%	-1,70%	15,30%	1,60%	-2,30%	6,10%	-13,50%
2005	-33,80%	11,20%	-16,60%	-17,10%	-17,10%	-27,90%	-11,10%	-19,70%	-12,50%	-14,30%
2006	-4,80%	-53,50%	-25,00%	-37,90%	-17,20%	-10,70%	-10,50%	-28,00%	-19,90%	-26,30%
2007	-19,30%	9,00%	-10,50%	-17,40%	-24,30%	-11,60%	-25,90%	-11,90%	-16,90%	-30,60%
2008	Chybi data	-40,10%	5,90%	-0,50%	-10,90%	-16,70%	-6,80%	-16,20%	-13,60%	-13,10%
2009	Chybi data	52,00%	-28,90%	40,40%	86,80%	28,30%	10,50%	68,30%	98,70%	33,10%
2010	Chybi data	73,40%	99,10%	29,90%	14,00%	28,50%	-28,10%	14,50%	19,30%	27,90%
2011	Chybi data	-86,20%	-74,90%	-77,60%	-73,90%	-72,70%	-57,60%	-77,60%	-81,30%	-77,30%
2012	Chybi data	278,60%	338,30%	256,00%	317,80%	315,00%	240,60%	294,30%	280,50%	322,20%
2013	Chybi data	37,00%	-35,00%	-37,20%	-16,00%	-32,80%	-35,80%	-24,20%	-7,00%	-25,10%
2014	Chybi data	28,80%	40,80%	48,20%	17,10%	33,40%	52,20%	3,50%	10,60%	20,90%
2015	Chybi data	-44,50%	-1,30%	-32,20%	-30,60%	-25,30%	-58,60%	-35,80%	-39,10%	-40,50%
2016	Chybi data	42,70%	38,60%	12,30%	33,30%	7,70%	72,90%	14,40%	18,60%	29,40%
2017	Chybi data	-43,10%	-48,20%	-49,10%	-26,80%	-37,40%	-49,60%	-37,30%	-40,90%	-44,90%
2018	Chybi data	0,00%	-1,90%	4,20%	8,70%	-0,70%	75,60%	-2,80%	0,50%	28,90%
2019	Chybi data	26,20%	-17,20%	-12,80%	-28,30%	-19,90%	-37,40%	-12,70%	13,30%	-10,90%
2020	Chybi data	23,60%	38,90%	13,20%	10,10%	6,00%	-18,20%	4,00%	-13,20%	-23,50%
2021	Chybi data	-62,40%	-50,80%	-37,20%	-44,40%	-11,70%	-8,50%	-46,70%	-46,30%	-28,70%

#### 7.4.2 Polsko

V roce 2012 se nezaměstnanost v Polsku zvyšovala napříč kategoriemi, nejvíce však u kategorie specialistů. V roce 2014 pak navzdory celkovému snižování nezaměstnanosti došlo ke zvýšení u kvalifikovaných pracovníků v zemědělství. V roce 2017 a 2018 docházelo k růstu nezaměstnanosti u zákonodárců a řídicích pracovníků. V této kategorii došlo k výraznému růstu také v roce 2020, v prvním roce pandemie. V tomto roce byly dále nejvíce zasaženy nezaměstnaností kategorie obsluha strojů a zařízení, montéři a také technických a odborných pracovníků. V roce 2021 se pak nezaměstnanost zvyšovala především v odvětvích, ve kterých nedocházelo k růstu v roce předchozím. Až ve druhém roce pandemické krize se tak nezaměstnanost zvýšila výrazněji u řemeslníků a opravářů, u zaměstnanců ve službách a u nekvalifikovaných pracovníků.

Tabulka 14 Meziroční změny míry nezaměstnanosti v Polsku dle ISCO-08

(vlastní zpracování; ILO, ©2023)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2012	Chybi data	13,60%	25,90%	7,70%	2,80%	5,90%	-2,00%	5,30%	7,50%	4,00%
2013	Chybi data	-0,10%	2,90%	11,20%	-8,60%	9,80%	-11,70%	-1,40%	8,10%	0,30%
2014	Chybi data	-24,80%	-11,30%	-14,30%	-8,60%	-15,50%	28,40%	-14,80%	-19,30%	-12,50%
2015	Chybi data	-28,20%	-10,90%	-13,70%	-19,00%	-22,10%	-6,50%	-20,20%	-13,50%	-14,30%
2016	Chybi data	-12,40%	-12,00%	-14,10%	-27,40%	-20,80%	-20,70%	-20,60%	-30,50%	-18,30%
2017	Chybi data	13,00%	-25,80%	-14,60%	-13,90%	-17,20%	-39,00%	-14,00%	-18,40%	-23,60%
2018	Chybi data	9,80%	-19,00%	-26,90%	-17,10%	-27,50%	1,60%	-28,70%	-15,40%	-20,70%
2019	Chybi data	-29,50%	12,00%	-3,30%	-1,20%	-2,90%	-19,10%	-24,10%	-16,40%	-30,70%
2020	Chybi data	28,30%	-9,60%	19,00%	-3,50%	-6,70%	Chybi data	3,20%	27,10%	-9,90%
2021	Chybi data	-11,90%	-5,00%	0,60%	3,10%	13,40%	Chybi data	15,40%	-14,30%	8,60%

### 7.4.3 Maďarsko

V Maďarsku až do roku 2020, kdy se začal projevovat vliv covidové pandemie, docházelo až na několik výjimek, meziročně k neustálému snižování nezaměstnanosti v námi sledovaném období napříč všemi kategoriemi práce.

Ke zvyšování nezaměstnanosti došlo v roce 2012 u kategorie kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, to může být způsobeno propadem výkonu maďarského zemědělství meziročně o 9,7 %. (KSH.hu, ©2023)

K dalšímu nárůstu nezaměstnanosti došlo také v roce 2013 u kategorie zákonodárců a řídicích manažerů a k mírnému růstu nezaměstnanosti u kategorie úředníků.

V roce 2018 došlo ke zvýšení nezaměstnanosti specialistů a pokles této kategorie pokračoval i v roce 2019.

V roce 2020 došlo k nárůstu nezaměstnanosti napříč odvětvími s výjimkou kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, kdy se dokonce snižovala. Menší senzibilita zemědělského odvětví pro období krizí je typická pro všechny sledované země. Pouze k mírnému poklesu došlo u nekvalifikovaných pracovníků. K menšímu poklesu než u zbylých kategorií došlo i u úředníků a specialistů, jejichž nezaměstnanost však rostla již třetím rokem po sobě.

Nejvíce postiženi byli pracovníci obsluhující stroje a montéři, pracovníci ve službách, techničtí a odborní pracovníci a řemeslníci.

V roce 2021 se již nezaměstnanost začala snižovat. Nejrychleji se snížila u řemeslníků, kde se snížila meziročně o 25 %, také u obsluhy strojů došlo ke snížení o více jak 10 %. Naopak nezaměstnanost se dál zvýšila u úředníků, ačkoliv v roce předchozím nestoupla tak výrazně

jako jiné kategorie a dále také rostla u technických a odborných pracovníků a pracovníků v zemědělství. Nejvíce však vzrostla u nekvalifikovaných pracovníků, kde během pandemie dokonce klesala.

Tabulka 15 Meziroční změny míry nezaměstnanosti v Maďarsku dle ISCO-08

(vlastní zpracování; ILO, ©2023)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2012	Chybi data	-15,20%	-0,80%	-0,20%	-0,60%	1,40%	17,50%	-4,70%	-3,20%	3,80%
2013	Chybi data	29,40%	-21,10%	-22,00%	4,30%	-2,90%	-33,20%	-11,40%	-21,80%	-6,60%
2014	Chybi data	-25,60%	-31,40%	-1,60%	-40,40%	-27,10%	-19,60%	-32,10%	-14,20%	-21,60%
2015	Chybi data	-22,60%	-4,70%	-32,70%	10,30%	-18,90%	-14,50%	-9,10%	-8,80%	0,70%
2016	Chybi data	Chybi data	-5,00%	-32,10%	-25,70%	-19,80%	-31,10%	-27,00%	-40,90%	-15,00%
2017	Chybi data	Chybi data	-23,00%	-0,80%	-19,30%	-16,20%	2,90%	-25,70%	-4,10%	-24,40%
2018	Chybi data	Chybi data	21,10%	-5,20%	1,70%	-15,20%	-3,90%	-3,90%	-4,00%	-11,90%
2019	Chybi data	Chybi data	10,50%	-25,90%	-10,80%	-9,90%	-6,50%	3,80%	-1,10%	-15,30%
2020	Chybi data	Chybi data	29,70%	45,50%	16,10%	61,00%	1,20%	45,30%	63,80%	-1,70%
2021	Chybi data	Chybi data	-6,70%	3,80%	7,20%	-6,50%	0,60%	-25,00%	-10,70%	19,80%

#### 7.4.4 Výsledek analýzy

Pokud bychom chtěli porovnat vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých kategoriích spolu s vývojem minimálních mezd, můžeme dojít k jasnému závěru. Během sledovaného období, kdy minimální mzdy rostly, a to jak její nominální, tak i reálné hodnoty, nemělo toto vliv na nezaměstnanost v žádné ze zkoumaných zemí, a to ani na nezaměstnanost méně kvalifikovaných skupin prací. Nezaměstnanost tak byla ovlivněna především změnami hospodářských cyklů

## 8 SHRUTÍ ANALYTICKÉ ČÁSTI

U vývoje nezaměstnanosti, a to ani při rozdělení nezaměstnaných dle jednotlivých pracovních činností, se neprokázala souvislost mezi růstem minimální mzdy, zaručené mzdy a změnou nezaměstnanosti. Nezaměstnanost klesala nebo rostla prakticky vždy v závislosti na ekonomickém cyklu napříč všemi kategoriemi.

Toto tvrzení lze opřít o řadu poznatků, zjištěných v analytické části. V České republice při období nenavyšování minimálních mezd a snižování její reálné hodnoty docházelo k růstu nezaměstnanosti. K růstu nezaměstnanosti docházelo v tomto období vlivem ekonomické krize a poklesu HDP. Naopak v letech 2014-2019, kdy minimální mzda výrazně rostla, nezaměstnanost klesala, a to z důvodů expanze ekonomiky. V tomto období navíc i přes zvyšující se minimální mzdu rostla poptávka po práci, a to i po málo kvalifikované pracovní síle.

Tržní mzda je vyšší než minimální mzda. Navyšování minimální mzdy nesnížilo poptávku, protože mediány mezd, které vyjadřují mzdu realizovanou na trhu, jsou ve všech kategoriích vyšší než stanovená minimální mzda, případně odpovídající zaručená mzda. Ze stejného důvodu nedošlo ani k růstu nabídky.

Obecná míra nezaměstnanosti v Polsku a na Slovensku od roku 2000 výrazně klesala, i když země minimální mzdy každoročně zvyšovaly. V Maďarsku obecná míra nezaměstnanosti také dlouhodobě klesá, i když minimální mzda vzrostla od roku 2000 devětkrát. V těchto zemích stejně jako v České republice nedocházelo k nárůstu nezaměstnanosti málo kvalifikované pracovní síly při současném zvyšování nominální minimální mzdy a její reálné hodnoty.

V obdobích krizí v žádné ze sledovaných zemí nerostla nezaměstnanost málo kvalifikované pracovní síly více než v ostatních kategoriích.

Za situace, kdy byly v ekonomikách míry nezaměstnanosti vyšší než je všeobecně považovaná hodnota přirozené míry nezaměstnanosti nelze prokázat, že toto bylo způsobeno zvyšováním minimální mzdy neboť docházelo zároveň k propadům ekonomického výkonu.

## 9 NÁVRH DOPORUČENÍ VEDOUCÍCH KE SNÍŽENÍ VLIVU MINIMÁLNÍ A ZARUČENÉ MZDY NA NEZAMĚSTNANOST

Provedená analýza vývoje faktorů minimální a zaručené mzdy na nezaměstnanost a dalších faktorů mající teoretický efekt na nezaměstnanost neprokázala vliv minimální a zaručené mzdy na výši zaměstnanosti ve zkoumaných ekonomikách.

Doporučuji, aby navyšování minimální mzdy bylo prováděno systematicky, plánovaně a v rovnováze s inflací a očekáváním trhu práce. Takto nastavené navyšování minimální a zaručené mzdy pomůže zajistit udržení životní úrovně nízko kvalifikovaných pracovníků, ale i pracovníků s vyšší kvalifikací, kteří pobírají mzdu na úrovni zaručené mzdy. Fungující model systematického a plánovaného navyšování zvyšuje sociální jistotu pracovníků.

Naopak, v případě, že by nedocházelo k systematickému navyšování minimální mzdy navíc v kombinaci spolu s inflací, kterou v současných podmínkách zkoumaných ekonomik zažíváme, přinese tato ekonomická realita snížení životní úrovně málo kvalifikovaných pracovníků. Zaměstnavatelé, kteří nabízejí málo kvalifikovanou práci, nebudou nuceni legislativními požadavky navyšovat mzdy. Toto spolu s rostoucí průměrnou mzdou způsobí růst Giniho koeficientu, který znázorňuje nerovnoměrné rozdělení důchodu ve společnosti. Nenavyšování minimální mzdy povede ke vzniku výrazných sociálních rozdílů.

Za současného stavu trhu práce v České republice, ve kterém výrazně převyšuje počet nabízených míst počet poptávaných, a to i u méně kvalifikovaných profesí, nenavyšování minimálních mezd povede k tomu, že se nekvalifikovaná práce stane ještě méně atraktivní a řada pracovníků raději odejde pobírat sociální dávky. Tento pokles pracovní síly vzhledem k nastaveným omezením v migrační politice nenahradí ani zahraniční pracovníci, kteří by byli za tuto nižší mzdu ochotni pracovat. V konečném důsledku tak budou zaměstnavatelé nuceni mzdy těmto pracovníkům navyšovat sami. I ostatní, více kvalifikovaní pracovníci budou požadovat vyšší mzdy, když i těm méně kvalifikovaným budou zaměstnavatelé ochotni dobrovolně přidat.

Toto skokové a nesystémové navyšování mezd jakožto třeba i poskytování náborových příspěvků, se tak výrazněji projeví na ceně produkovaného zboží a na celkové peněžní hladině mnohem více.

Stejný stav panuje i na trzích práce v dalších pozorovaných zemích, kdy se míry nezaměstnanosti v současnosti pohybují na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti a signalizuje tak, že poptávané a nabízené množství práce je minimálně vyrovnané. V Polsku

a na Slovensku na rozdíl od České republiky a prakticky i Maďarska, je již zaveden systém, podle kterého vlády navyšují minimální mzdy a tak můžeme říci, že podle analyzovaných dat, systematický způsob navyšování minimální mzdy v praxi nezpůsobuje růst nezaměstnanosti, a to ani u méně kvalifikovaných profesí.

## ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, zda má zvyšování minimální a zaručené mzdy vliv na nezaměstnanost ve vybraných zemích.

V úvodu praktické části byla provedena literární rešerše zaměřená na popsání toho jak se různé ekonomické teorie dívají na problematiku trhu práce a nezaměstnanosti. Následně byly shrnuty teoretické poznatky ohledně fungování trhu práce, nezaměstnanosti a vlivu minimální a zaručené mzdy na nezaměstnanost. Jak se později ukázalo, pro praktickou část byla stěžejní především část zaměřená na rovnováhu trhu práce spolu s efekty vlivu ustanovování různých výší minimálních a zaručených mezd.

V analytické části byl zachycen vývoj minimální mzdy, zaručené mzdy a míry nezaměstnanosti ve sledovaných zemích, kterými byly Česká republika, Slovensko, Polsko a Maďarsko. Nezaměstnanost byla zkoumána především s využitím kategorizace práce ISCO-08 a její vývoj byl dán do kontextu širších makroekonomických souvislostí především s využitím změn HDP. Minimální mzda byla s ohledem na ekonomickou teorii vyjádřena také ve své reálné hodnotě. Zjištěná data byla dále analyzována za účelem prokázání vlivu zvyšování minimální a zaručené mzdy na výši míry nezaměstnanosti.

Po provedené analýze bylo konstatováno, že navyšování minimální a zaručené mzdy nemá v žádné ve sledovaných zemích vliv na míru nezaměstnanosti, a to v žádné kategorii práce. A to především z důvodů toho, že mzdy, které jsou nabízeny zaměstnavateli na trhu, jsou vyšší, než jsou stanovené minimální mzdy, kdy toto platí i pro minulá období. V současnosti zároveň panuje na trzích všeobecný nedostatek pracovní síly, kdy je nezaměstnanost ve sledovaných zemích na úrovni, případně pod úrovní všeobecně považované hodnoty přirozené míry nezaměstnanosti.

Bylo doporučeno, aby pro udržení sociální jistoty a nezvyšování Giniho koeficientu Česká republika zavedla způsob systematického navyšování minimálních a zaručených mezd v návaznosti na inflaci, obdobně jako je tomu v Polsku a na Slovensku kde se při aplikaci tohoto systému neprojevíly negativní dopady na nezaměstnanost .

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

ARNOLD, Roger A. Macroeconomics. Thirteenth edition. Australia: Cengage, [2019], xxvi, 579 s. ISBN 9781337617390.

BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. V Praze: C.H. Beck, 2018, xxii, 267 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.

DOHNALOVÁ, Zuzana a Kamil DOBEŠ. Mikroekonomie I. Ve Zlíně: Tigris, spol. s r.o., 2013, 196 s. ISBN 978-80-86062-87-7.

HESKOVÁ, Marie. Trh práce v podmínkách Evropské unie. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2018, 123 s. ISBN 978-80-7556-032-2.

HOLMAN, Robert. Ekonomie. 6. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2016, xxii, 696 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788074002786.

HOLMAN, Robert. Dějiny ekonomického myšlení. 4. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2017, xxv, 539 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788074006418.

HOLMAN, Robert. Ekonomie. 6. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2016, xxii, 696 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788074002786.

HOLMAN, Robert. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2018a, xiv, 455 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788074005411.

HOLMAN, Robert. Mikroekonomie: středně pokročilý kurz. 3. aktualizované vydání. V Praze: C. H. Beck, 2018b, xvi, 631 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788074003974.

JUREČKA, Václav. Makroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2017, 368 s. Expert. ISBN 9788027102518.

JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018, 398 s. Expert. ISBN 9788027101467.

KAJZAR, Patrik. Trh práce a politika zaměstnanosti. V Karviné: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2014, 112 s. ISBN 978-80-7510-016-0.

MÁČE, Miroslav a Pavel ROUSEK. Makroekonomie pro technické školy. Praha: Grada, 2013, 216 s. Finanční řízení. ISBN 9788024745756.



MANKIWI, N. Gregory a Mark P. TAYLOR. Economics. Fifth edition. Australia: Cengage, [2020], xiii, 814 s. ISBN 978-1-4737-6854-3.

MIHALOVÁ, Paulína. Trh práce v ekonomických súvislostiach. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022, 232 s. Učebnica. ISBN 978-80-571-0465-0.

MILLER, Roger LeRoy. Economics today: the macro view. Seventeenth edition. Harlow: Pearson, [2014], ii, 450 s. ISBN 9781292040660.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy. V Praze: C. H. Beck, 2014, xxiii, 203 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 9788074002700.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. Trh práce a politika zaměstnanosti. V Praze: Odborné nakladatelství Vysoké školy ekonomie a managementu, 2022, 180 s. ISBN 9788088330776.

PAVELKA, Tomáš. Minimální mzda v České republice a její srovnání v rámci členských států Evropské unie. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2014, 153 s. Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky. ISBN 978-80-86729-94-7.

SOUKUP, Jindřich, Vít POŠTA, Pavel NESET a Tomáš PAVELKA. Makroekonomie. 4. aktualizované vydání. Praha: Management Press, 2022, 550 s. ISBN 978-80-7261-596-4.

SPĚVÁČEK, Vojtěch. Makroekonomická analýza. Praha: Linde Praha, 2012, 608 s. ISBN 9788086131924.

TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: kompletní průvodce s řešením problémů: aktuální znění k 1. 1. 2022. 4. vydání. Praha: Grada, 2022, 199 s. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

TRBOLA, Robert a Miroslava RÁKOCZYOVÁ a Hana POŘÍZKOVÁ, ed. Vybrané aspekty života cizinců v České republice. V Praze: VÚPSV, 2010, 128 s. ISBN 978-80-7416-067-7.

WAWROSZ, Petr, Herbert HEISSLER a Petr MACH. Reálie k makroekonomii: odborné texty, mediální reflexe, praktické analýzy. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 469 s. ISBN 9788073578480.

WAWROSZ, Petr a Mojmír HELÍSEK. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2017, 353 s. Educopress. ISBN 9788074081491.

## INTERNETOVÉ ZDROJE

Společná tisková zpráva Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR: Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti [online], 2010. Praha: Český statistický úřad [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)

Hrubý domácí produkt výdajovou metodou. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2023-05-03]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=NUCD02-VYD&z=T&f=TABULKA&katalog=30832&str=v247>

Sdělení Českého statistického úřadu ze dne 16. června 2010 o zavedení Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) [online]. Praha: Český statistický úřad, ©2023 [cit. 2023-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534926/001110n01.pdf/66bfbc80-5349-4ce2-9c42-1345cbfa38af?version=1.0>

1 ZÁKONODÁRCI A ŘÍDÍCÍ PRACOVNÍCI [online], 2010. Praha: Český statistický úřad [cit. 2023-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534926/001110v01.pdf/3e89e025-21f7-472b-86b2-3d3de1ac65f2?version=1.0>

2 SPECIALISTÉ [online], 2010. Praha: Český statistický úřad [cit. 2023-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534926/001110v02.pdf/3a45ac0a-581d-49f1-80e0-8b456120550b?version=1.0>

3 TECHNIČTÍ A ODBORNÍ PRACOVNÍCI [online], 2010. Praha: Český statistický úřad [cit. 2023-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534926/001110v03.pdf/58a636d3-8bb1-479a-96d7-4421574a9bfb?version=1.0>

4 ÚŘEDNÍCI [online], 2010. Praha: Český statistický úřad [cit. 2023-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534926/001110v04.pdf/91ffc172-53a7-4697-8499-9db44a94252a?version=1.0>

5 PRACOVNÍCI VE SLUŽBÁCH A PRODEJI [online], 2010. Praha: Český statistický úřad [cit. 2023-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534926/001110v05.pdf/541e8b08-56e1-46cc-b124-026c630232b8?version=1.0>

6 KVALIFIKOVANÍ PRACOVNÍCI V ZEMĚDĚLSTVÍ, LESNICTVÍ A RYBÁŘSTVÍ [online], 2010. Praha: Český statistický úřad [cit. 2023-04-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534926/001110v06.pdf/b131553a-41d6-4e77-961c-158d248834e0?version=1.0>

7 ŘEMESLNÍCI A OPRAVÁŘ [online], 2010. Praha: Český statistický úřad [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534926/001110v07.pdf/6792fab2-793e-4837-aead-1800607a99c8?version=1.0>

8 OBSLUHA STROJŮ A ZAŘÍZENÍ, MONTÉŘI [online], 2010. Praha: Český statistický úřad [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534926/001110v08.pdf/caa23c33-9296-4397-9e22-6231fdccd537?version=1.0>

9 POMOCNÍ A NEKVALIFIKOVANÍ PRACOVNÍCI [online], 2010. Praha: Český statistický úřad [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534926/001110v09.pdf/fc903300-8bb1-42e5-b42e-7db7d70d3f2c?version=1.0>

0 ZAMĚSTNANCI V OZBROJENÝCH SILÁCH [online], 2010. Praha: Český statistický úřad [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534926/001110v10.pdf/63992b1b-687c-4ac8-b59f-222a8f338e19?version=1.0>

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. ©2023 [cit. 2023-04-05]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

ČESKO. Nařízení vlády č. 465/2022 ze dne 21. prosince 2022, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. ©2023 [cit. 2023-04-05]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2022-465>

ČESKO. Nařízení vlády č. 567/2006 ze dne 6. prosince 2006, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. In: *Zákony pro lidi* [online]. ©2023 [cit. 2023-04-05]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>

SLOVENSKO. Zákon č. 663/2007 Z.z., ze dne 5. prosince 2007 o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. ©2023 [cit. 2023-04-05]. Dostupný z: 663/2007 Z. z. Zákon o minimálnej mzde | Aktuálne znenie (zakonypreludi.sk)

POLSKO. Zákon Dz.U.2020.2207 t.j., ze dne 10. října 2020 o minimální mzdě za práci, ve znění pozdějších předpisů. In: *OpenLEX* [online]. ©2023 [cit. 2023-04-05]. Dostupný z: Minimalne wynagrodzenie za pracę. - Dz.U.2020.2207 t.j. - OpenLEX

MAĎARSKO. Zákon č. I/2012 ze dne 1. ledna 2023 zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *njt.hu* [online]. ©2023 [cit. 2023-04-05]. Dostupný z: 2012. évi I. törvény - Nemzeti Jogsabálytár (njt.hu)

SLOVENSKO. Zákon č. 294/2020 Z.z., ze dne 20. října 2020, kterým se mění a doplňuje zákon č. 663/2007 Z. z. o minimální mzdě ve znění pozdějších předpisů a kterým se mění a doplňuje zákon č. 311/2001 Z.z. Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů. In: *slov-lex.sk* [online]. ©2023 [cit. 2023-04-05]. Dostupný z: 294/2020 Z.z. - Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa záko... - SLOV-LEX

SLOVENSKO. Zákon č. 311/2001 ze dne 2. července 2001 zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi.sk* [online]. ©2023 [cit. 2023-04-05]. Dostupný z: 311/2001 Z. z. Zákoník práce | Aktuálne znenie (zakonypreludi.sk)

Nově od roku 2015 MINIMÁLNÍ MZDA V NĚMECKU Informace pro zaměstnance z České republiky [online], 2014. Drážďany: DGB Bezirk Sachsen [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/file/1647295/\\_2015\\_10\\_15\\_MiLoG\\_brozuraCJ.pdf](https://www.mzv.cz/file/1647295/_2015_10_15_MiLoG_brozuraCJ.pdf)

Přiměřené minimální mzdy v EU: EU chce zlepšit pracovní a životní podmínky lidí vytvořením rámce pro přiměřené minimální mzdy v Evropě. [online]. 2022 [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/adequate-minimum-wages/>

ČESKÁ A SLOVENSKÁ FEDERATIVNÍ REPUBLIKA Nařízení vlády č. 43/1992 ze dne 23. prosince 1991 o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. ©2023 [cit. 2023-04-05]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-43>

ČESKO. Nařízení vlády č. 333/1993 Sb. Ze dne 1. prosince 1993 o ustanovení minimálních mzdových tarifů a mzdových zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů. In: Beck-online.cz [online]. ©2023 [cit. 2023-04-05]. Dostupný z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzhezv6mztgmhazrsfuya#>

ČESKÁ A SLOVENSKÁ FEDERATIVNÍ REPUBLIKA Zákon č. 1/1992 ze dne 10. prosince 1991 o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. In: Beck-online.cz [online]. ©2023 [cit. 2023-04-05]. Dostupný z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzhezv6mjomnqtcljq>

HŮLKA, Libor, 2000. Od počátku ledna platí nová úprava mzdových tarifů a minimálních mezd. In: IDNES.CZ [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: [https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/od-pocatku-ledna-plati-nova-uprava-mzdovych-tarifu-a-minimalnich-mezd.A\\_2000M020Z01E](https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/od-pocatku-ledna-plati-nova-uprava-mzdovych-tarifu-a-minimalnich-mezd.A_2000M020Z01E)

Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let, 2023. In: Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413\\_\\_VUZEMI\\_\\_97\\_\\_19](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413__VUZEMI__97__19)

Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy, 2023. In: Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=855&katalog=30852&pvo=MZD01-A&pvo=MZD01-A&evo=v208\\_\\_!\\_MZD-LEG3-MZD01\\_1](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=855&katalog=30852&pvo=MZD01-A&pvo=MZD01-A&evo=v208__!_MZD-LEG3-MZD01_1)

Přehled o vývoji částek minimální mzdy: Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991, 2023. In: MPSV [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

HDP 2023, vývoj hdp v ČR, 2023. In: Kurzy.cz [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/hdp/?G=3&A=2&page=6>

Indexy spotřebitelských cen podle klasifikace COICOP - meziroční index, 2023. In: Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup->

objekt&pvo=CEN08B&z=T&f=TABULKA&skupId=43&katalog=31779&evo=v1282\_!\_CEN-SPO-MEZIR-R\_1&&str=v589#w=

Indexy spotřebitelských cen podle klasifikace ECOICOP - meziroční index. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2023-05-03]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=CEN08B3&z=T&f=TABULKA&skupId=2218&katalog=31779&pvo=CEN08B3&evo=v1877\\_!\\_CEN-SPO-MEZIR-ER\\_1](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=CEN08B3&z=T&f=TABULKA&skupId=2218&katalog=31779&pvo=CEN08B3&evo=v1877_!_CEN-SPO-MEZIR-ER_1)

Unemployment of previously employed persons by sex and former occupation, 2023. In: ILO.org [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer1/?lang=en&id=CZE\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer1/?lang=en&id=CZE_A)

Unemployment of previously employed persons by sex and former occupation, 2023. In: ILO.org [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer31/?lang=en&id=SVK\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer31/?lang=en&id=SVK_A)

Unemployment of previously employed persons by sex and former occupation, 2023. In: ILO.org [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer23/?lang=en&id=POL\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer23/?lang=en&id=POL_A)

Unemployment of previously employed persons by sex and former occupation, 2023. In: ILO.org [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer31/?lang=en&id=HUN\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer31/?lang=en&id=HUN_A)

Dopady světové finanční a hospodářské krize na ekonomiku ČR, 2011. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534938/115610j.pdf/b487dd3c-0ad7-4ccd-b62d-8fc9bf917b95?version=1.0>

Jaká je slibovaná a jaká je skutečná pomoc státu v dobách koronavirové epidemie?, 2022. In: *Hlídač státu.cz* [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: <https://www.hlidacstatu.cz/report/27>

Ekonomický vývoj na území České republiky. In: *Historie.ČNB.cz* [online]. [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: [https://www.historie.cnb.cz/cs/menova\\_politika/prurezova\\_temata\\_menova\\_politika/1\\_ekonomicky\\_vyvoj\\_na\\_uzemi\\_ceske\\_republiky.html](https://www.historie.cnb.cz/cs/menova_politika/prurezova_temata_menova_politika/1_ekonomicky_vyvoj_na_uzemi_ceske_republiky.html)

ANALÝZA EKONOMICKÉHO VÝVOJE V ROCE 2019 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2023-04-08]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/143101909/32030520a.pdf/d20d1961-aaac-4315-b99d-dde2e0bb00b4?version=1.1>

VÝVOJ EKONOMIKY ČESKÉ REPUBLIKY 1. až 3. čtvrtletí 2022 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2022 [cit. 2023-04-08]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/164606732/32019322q3a.pdf/595c7749-e0a2-40f6-ba8b-d31e5196b641?version=1.1>

BUREŠ, Vítězslav, 2004. Vývoj počtů vojáků v armádě od konce druhé světové války [online]. In: . [cit. 2023-04-08]. Dostupné z:

<https://acr.army.cz/scripts/detail.php?id=3894>

Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly, 2023. In: Data.MPSV.CZ [online]. [cit. 2023-04-08]. Dostupné z:

<https://data.mpsv.cz/web/data/analyza-poptavky-po-pracovni-sile-a-nabidky-pracovni-sily>

Distribuce hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle hlavních tříd CZ-ISCO, 2023. In: Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-04-08]. Dostupné z:

<https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&sp=A&pvokc=&katalog=30852&pvo=MZD11&z=T>

POLÁKOVÁ, Ivana, 2006. Trainee program. In: Ekonom [online]. [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: <https://ekonom.cz/c1-18886290-trainee-program>

Zaměstnaní podle tříd klasifikace zaměstnání, 2023. In: Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&z=T&f=TABULKA&sp=A&skupId=646&katalog=30853&pvo=ZAM04-A&str=v440&u=v436\\_\\_VUZEMI\\_\\_97\\_\\_19&c=v602~8\\_\\_RP2016](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&z=T&f=TABULKA&sp=A&skupId=646&katalog=30853&pvo=ZAM04-A&str=v440&u=v436__VUZEMI__97__19&c=v602~8__RP2016)

[https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&z=T&f=TABULKA&sp=A&skupId=646&katalog=30853&pvo=ZAM04-A&str=v440&u=v436\\_\\_VUZEMI\\_\\_97\\_\\_19&c=v602~8\\_\\_RP2016](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&z=T&f=TABULKA&sp=A&skupId=646&katalog=30853&pvo=ZAM04-A&str=v440&u=v436__VUZEMI__97__19&c=v602~8__RP2016)

Inflation forecast, 2023. In: OECD.org [online]. [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/chart/74rw>

Monthly minimum wages - bi-annual data, 2023. In: Monthly minimum wages - bi-annual data [online]. [cit. 2023-04-08]. Dostupné z:

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\\_MW\\_CUR\\_\\_custom\\_6054973/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_MW_CUR__custom_6054973/default/table?lang=en)

Monthly minimum wages - bi-annual data, 2023. In: Monthly minimum wages - bi-annual data [online]. [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\\_MW\\_CUR\\_\\_custom\\_6054988/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_MW_CUR__custom_6054988/default/table?lang=en)

Evropský srovnávací program, 2022. In: Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/evropsky\\_srovnavaci\\_program](https://www.czso.cz/csu/czso/evropsky_srovnavaci_program)

Metodické poznámky - Výběrové šetření pracovních sil. In: Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-04-14]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)

ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽĎÁREK. Makroekonomická analýza - teorie a praxe. Grada, 2016, 1 online zdroj (544 stran). ISBN 978-80-247-5858-9. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/AccountSaml/SignIn?idp=https://shibboleth.utb.cz/idp/shibboleth&returnUrl=/kniha/makroekonomicka-analyza-teorie-a-praxe-2999/>

20.1.1.69. Minimum wages, fostered workers minimum wage, guaranteed minimum wage. In: Hungarian Central Statistical Office [online]. 2023 [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/en/mun0190.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/en/mun0190.html)

Unemployment rate, 2023. In: OECD.org [online]. [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/chart/74ry>

19.1.3.1. Volume of agricultural production [percentage change on previous year]\*, 2023. In: Hungarian Central Statistical Office [online]. [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mez/en/mez0095.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mez/en/mez0095.html)

SMREK, Peter, 2003. Potreba reformy: Česká i slovenská armáda sa stretávajú s podobnými výzvami. In: Britské listy [online]. [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: <https://legacy.blisty.cz/art/15449.html>

Real GDP forecast, 2023. In: OECD.org [online]. [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/chart/74rE>

STRMISKA, Zdeněk, 2009. Maďarský problém - dluhy. In: Finance.cz [online]. [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/zpravy/finance/215691-madarsky-problem-dluhy/>

FAZEKAS, Károly a Jenő KOLTAY, 2006. THE HUNGARIAN LABOUR MARKET: REVIEW AND ANALYSIS [online]. Budapešť: Institute of Economics, HAS Hungarian



Employment Foundation, 320 [cit. 2023-04-10]. ISSN 1785-8062. Dostupné z: [http://econ.core.hu/file/download/HLM2006/TheHungarianLabourMarket\\_2006\\_onefile.pdf](http://econ.core.hu/file/download/HLM2006/TheHungarianLabourMarket_2006_onefile.pdf)

KUNDERA, Jaroslaw, 2011. Poland in the European Union: from dynamic to slow economic growth [online]. Vratislav: Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa [cit. 2023-04-11]. ISBN 978-83-61370-32-1. Dostupné z: <https://www.bibliotekacyfrowa.pl/Content/35525/download/>

Slovakia, 2023. In: Oec.world [online]. [cit. 2023-04-11]. Dostupné z: <https://oec.world/en/profile/country/svk?yearSelector1=2008#yearly-trade>

KARŠAY, Alexender, 2018. Sprievodné javy nedostatku pracovných síl v SR. Makroekonomické otázky [online]. Národná banka Slovenska, 26 [cit. 2023-04-11]. Dostupné z: [https://www.nbs.sk/\\_img/documents/\\_publik\\_nbs\\_fsr/biatec/rok2018/02-2018/biatec\\_18\\_2\\_03karsay.pdf](https://www.nbs.sk/_img/documents/_publik_nbs_fsr/biatec/rok2018/02-2018/biatec_18_2_03karsay.pdf)

BAUDYŠOVÁ, Petra, 2012. Analýza faktorů determinujících vývoj nezaměstnanosti Visegrádské čtyřky v letech 2004 až 2011. Liberec. Dostupné také z: [https://dspace.tul.cz/bitstream/handle/15240/45850/V\\_26212\\_E.pdf?sequence=-1](https://dspace.tul.cz/bitstream/handle/15240/45850/V_26212_E.pdf?sequence=-1).

Diplomová práce. Technická univerzita v Liberci. Vedoucí práce Iva Nedomlelová.

SCHULZ, Jaroslav. Institucionální kvalita trhu práce a dynamika nezaměstnanosti [online]. Brno, 2020 [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/xyefs/>. Disertační práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí práce Osvald VAŠÍČEK.

FRIC, Karel, 2018. Statutory minimum wages 2018 [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union [cit. 2023-04-07]. ISBN 978-92-897-1637-6. Dostupné z: [https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/87548/EF\\_Statutory\\_minimum\\_wages\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/87548/EF_Statutory_minimum_wages_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ELDRING, Line a Kristin ALSOS, 2012. European Minimum Wage: A Nordic Outlook [online]. Oslo: Fafo [cit. 2023-04-07]. Dostupné z: [https://www.world-psi.org/sites/default/files/fafo\\_report.pdf](https://www.world-psi.org/sites/default/files/fafo_report.pdf)

MARKOVÁ, Helena, 2016. Nízká atraktivita částečných úvazků v ČR a její příčiny. Grant Journal [online]. MAGNANIMITAS Assn, 6 [cit. 2023-04-11]. ISSN 1805-0638. Dostupné z: <https://www.grantjournal.com/issue/0501/PDF/0501.pdf#page=54>

Interní a externí trh práce, 2007. In: Is.mendelu.cz [online]. [cit. 2023-04-29]. Dostupné z: [https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz\\_cast.pl?cast=69771](https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=69771)

V Česku chybí dvacet tisíc IT expertů, o 40 procent víc než před rokem Zdroj: [https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/it-firmy-programatorei-specialiste-zamestnani-pozice.A220902\\_162928\\_ekonomika\\_ven](https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/it-firmy-programatorei-specialiste-zamestnani-pozice.A220902_162928_ekonomika_ven). In: IDnes.cz [online]. [cit. 2023-04-30]. Dostupné z: [https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/it-firmy-programatorei-specialiste-zamestnani-pozice.A220902\\_162928\\_ekonomika\\_ven](https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/it-firmy-programatorei-specialiste-zamestnani-pozice.A220902_162928_ekonomika_ven)

Analýza vývoje ekonomiky ČR a odvětví v působnosti MPO za rok 2009, 2010. In: MPO.CZ [online]. [cit. 2023-05-02]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/39149/46523/558694/priloha001.pdf>

PAUKOVIČ, Vladimír a Lenka HOLOVČÁKOVÁ, 2008. Nezamestnanosť ako sociálny jav, štruktúra nezamestnanosti, príčiny, dôsledky a riešenia problému v Slovenskej republike. Sociálne a politické analýzy [online]. Košice: UPJŠ v Košicích [cit. 2023-05-02]. ISSN 1337 5555. Dostupné z: [http://sapa.fhfv.unipo.sk/images/files/81\\_1475287076\\_22\\_Paukovic-Holovcakova.pdf](http://sapa.fhfv.unipo.sk/images/files/81_1475287076_22_Paukovic-Holovcakova.pdf)

Foreign direct investment, net inflows (% of GDP) - Hungary. In: Data.worldbank.org [online]. [cit. 2023-05-02]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/BX.KLT.DINV.WD.GD.ZS?locations=HU>

## SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČSÚ – Český statistický úřad

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil

HDP – Hrubý domácí produkt

ILO – Mezinárodní organizace práce

ISCO – Mezinárodní standart klasifikace povolání

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

PPS – Standart kupní síly

Kč – Koruna česká

Ft – Maďarský forint

Zł – Zlotý

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 Substituční a produkční efekt poklesu mzdové sazby .....	17
Graf 2 Indiferenční křivky a linie mzdového omezení .....	20
Graf 3 Křivka individuální nabídky .....	21
Graf 4 Křivka tržní nabídky .....	22
Graf 5 Rovnováha na trhu práce .....	22
Graf 6 Dobrovolná nezaměstnanost .....	31
Graf 7 Nedobrovolná nezaměstnanost .....	32
Graf 8 Beveridgova křivka .....	37
Graf 9 Efekt zvýšení minimální mzdy na trhu málokvalifikované pracovní síly .....	41
Graf 10 Efekt změny minimální mzdy na trhu kvalifikované práce .....	41
Graf 11 Trh kvalifikované práce .....	48
Graf 12 Trh nekvalifikované práce .....	49
Graf 13 vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice .....	60
Graf 14 Vývoj celkové nabídky a poptávky po práci na úřadu práce v České republice ....	65
Graf 15 Vývoj počtu poptávaných pracovních míst dle kategorizace pracovních činností ISCO-08 .....	66
Graf 16 Vývoj počtu nabízených pracovních míst dle kategorizace pracovních činností ISCO-08 .....	68
Graf 17 Počet zaměstnaných dle kategorizace pracovních činností ISCO-08 .....	69
Graf 18 Vývoj minimální mzdy v přepočtu na standart kupní síly .....	73
Graf 19 vývoj obecné míry nezaměstnanosti v zemích V4 .....	77

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Zaručená mzda v České republice .....	50
Tabulka 2 Koeficienty zaručené mzdy Slovensko.....	51
Tabulka 3 Vývoj vybraných parametrů v České republice v čase.....	55
Tabulka 4 Vývoj zaručené mzdy v České republice v letech 1992 – 1995 .....	58
Tabulka 5 Vývoj zaručené mzdy v České republice v letech 1996 – 1999 .....	59
Tabulka 6 Vývoj zaručené mzdy v letech 2000 – 2006.....	59
Tabulka 7 Vývoj zaručené mzdy v České republice v letech 2007 – 2023 .....	59
Tabulka 8 Meziroční změny míry nezaměstnanosti v České republice dle ISCO-08 .....	62
Tabulka 9 Medián mezd dle kategorizace pracovních činností ISCO-08 v letech 2014-2022 .....	67
Tabulka 10 Vývoj minimálních mezd v zemích Vishegrádské čtyřky.....	71
Tabulka 11 Vývoj zaručené mzdy v Maďarsku.....	75
Tabulka 12 Vývoj zaručené mzdy na Slovensku.....	76
Tabulka 13 Meziroční změny míry nezaměstnanosti na Slovensku dle ISCO-08 .....	80
Tabulka 14 Meziroční změny míry nezaměstnanosti v Polsku dle ISCO-08.....	82
Tabulka 15 Meziroční změny míry nezaměstnanosti v Maďarsku dle ISCO-08 .....	83