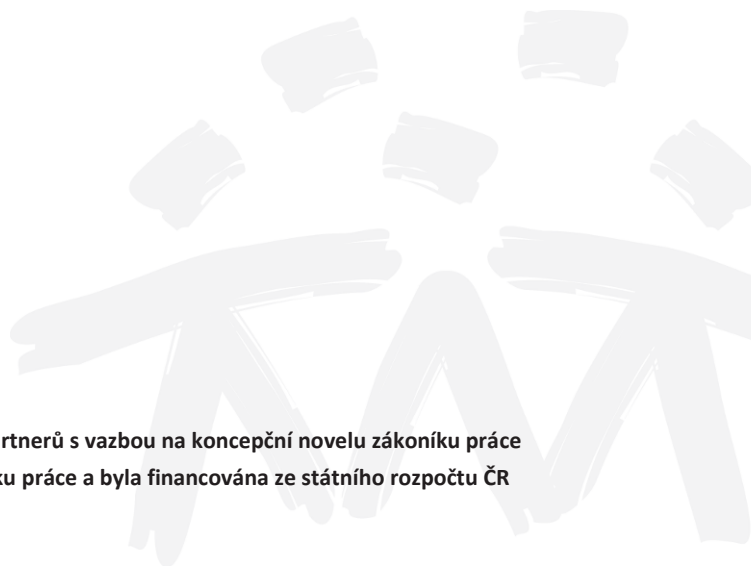


MINIMÁLNÍ MZDA A ŽIVOTNÍ ÚROVEŇ ZAMĚSTNANCŮ

Analýza

Praha, říjen 2016



Autorský tým:

Ing. Michaela Brázdilová (Vysoká škola ekonomická v Praze)

Ing. Kateřina Duspivová, Ph.D. (TREXIMA, spol. s r.o.)

doc. Ing. Jakub Fischer, Ph.D. (Vysoká škola ekonomická v Praze)

Ing. Roman Kasal (TREXIMA, spol. s r.o.)

Ing. Pavel Mrázek (TREXIMA, spol. s r.o.)

Ing. Pavel Spáčil (TREXIMA, spol. s r.o.)

Mgr. Ing. Martin Zelený, Ph.D. (Vysoká škola ekonomická v Praze)

Obsah

Seznam tabulek	4
Seznam obrázků	5
Úvod	7
1 Metodika a datové zdroje	8
1.1 Chudoba	8
1.1.1 Zdroj dat	8
1.1.2 Metodika	8
1.1.3 Definice	9
1.1.4 Klasifikace chudých zaměstnanců podle příjmů z hlavního zaměstnání	10
1.1.5 Klasifikace chudých zaměstnanců podle ekvivalizovaného příjmu domácnosti	11
1.2 Odměňování	13
1.2.1 Informační systém o průměrném výdělků (ISPV)	13
1.2.2 Informace o pracovních podmínkách (IPP)	13
2 Pracující chudí v České republice	14
2.1 Chudoba podle příjmu z hlavního zaměstnání	14
2.1.1 Počet zaměstnanců podle typu příjmové chudoby	14
2.1.2 Struktura zaměstnanců pod hranicí příjmové chudoby	16
2.1.3 Příjmové skupiny	21
2.2 Vývoj počtu zaměstnanců pod hranicí příjmové chudoby v letech 2011-2015	22
2.3 Chudoba zaměstnanců dle ekvivalizovaného disponibilního příjmu celé domácnosti	26
2.4 Chudoba v evropském kontextu	27
3 Životní úroveň zaměstnanců v České republice	30
4 Vliv zvýšení příjmů na ohrožení příjmovou chudobou	32
4.1 Mikrosimulační model u zaměstnanců pracujících na plný úvazek	33
4.2 Výsledky modelu podle vybraných znaků zaměstnanců	35
4.3 Zvýšení minimální mzdy a změna hranice chudoby	40
5 Spravedlivé odměňování	43
6 Růst mezd při zachování diferenciací mezd	47
7 Mechanismus nastavení minimální mzdy	51
Závěr	55
Literatura	57

Seznam tabulek

Tabulka 1: Rozdělení zaměstnanců do 4 podskupin na základě chudoby stanovené podle příjmu z hlavního zaměstnání a celkového osobního příjmu	11
Tabulka 2: Rozdělení zaměstnanců do 4 podskupin na základě chudoby stanovené podle jejich celkového osobního příjmu a podle ekvivalizovaného příjmu domácnosti	12
Tabulka 3: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) podle ohrožení chudobou z hlediska jejich příjmů z hlavního zaměstnání a celkových osobních příjmů v České republice v roce 2015.....	15
Tabulka 4: Struktura zaměstnanců ohrožených chudobou podle vybraných znaků v České republice v roce 2015.....	16
Tabulka 5: Vývoj počtu zaměstnanců pracujících na plný úvazek po celý rok ohrožených chudobou v České republice v letech 2011-2015	23
Tabulka 6: Vývoj počtu zaměstnanců pracujících na plný úvazek po dobu 6-11 měsíců za rok ohrožených chudobou v České republice v letech 2011-2015.....	25
Tabulka 7: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) podle ohrožení chudobou z hlediska celkových osobních příjmů a ekvivalizovaného příjmu domácnosti v České republice v roce 2015.....	27
Tabulka 8: Materiální deprivace zaměstnanců v České republice v roce 2015.....	30
Tabulka 9: Podíly zaměstnanců, kteří si v České republice v roce 2015 nemohli dovolit vybrané položky	31
Tabulka 10: Vliv zvýšení příjmu na podíl zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) pod hranicí chudoby podle příjmu z hlavního zaměstnání v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)	33
Tabulka 11: Vliv zvýšení příjmu na podíl zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) pod hranicí chudoby podle celkového osobního příjmu v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)	34
Tabulka 12: Podíly zaměstnanců podle vybraných znaků, kterým by pomohlo zvýšení příjmu o 2 000 Kč k překročení hranice příjmové chudoby v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)	37
Tabulka 13: Vliv střední mzdy (medián, průměr) na úroveň minimální mzdy v České republice	51
Tabulka 14: Indikátory sledované v rámci mechanismu nastavení minimální mzdy v České republice	53

Seznam obrázků

Obrázek 1: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) z hlediska ohrožení chudobou podle pohlaví v České republice v roce 2015.....	17
Obrázek 2: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) z hlediska ohrožení chudobou podle věku v České republice v roce 2015	18
Obrázek 3: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) z hlediska ohrožení chudobou podle nejvyššího dokončeného vzdělání v České republice v roce 2015.....	19
Obrázek 4: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) z hlediska ohrožení chudobou podle počtu členů domácnosti v České republice v roce 2015.....	20
Obrázek 5: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) z hlediska ohrožení chudobou podle počtu závislých dětí v jejich domácnosti v České republice v roce 2015	20
Obrázek 6: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) podle výše příjmu z hlavního zaměstnání v České republice v roce 2015.....	21
Obrázek 7: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) podle celkového osobního příjmu v České republice v roce 2015.....	22
Obrázek 8: Vývoj míry příjmové chudoby u zaměstnanců pracujících na plný úvazek po celý rok v České republice v letech 2011-2015	23
Obrázek 9: Vývoj míry příjmové chudoby u zaměstnanců pracujících na plný úvazek 6-11 měsíců v roce v České republice v letech 2011-2015.....	26
Obrázek 10: Míra ohrožení příjmovou chudobou všech zaměstnanců podle ekvivalizovaných příjmů domácnosti v roce 2014 v zemích EU28	28
Obrázek 11: Vývoj míry ohrožení příjmovou chudobou všech zaměstnanců podle ekvivalizovaných příjmů domácnosti v letech 2009-2015 ve vybraných evropských zemích.....	29
Obrázek 12: Vliv zvýšení příjmů na podíl chudých zaměstnanců pracujících na plný úvazek po celý rok v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)	35
Obrázek 13: Podíl zaměstnanců podle pohlaví, kterým by pomohlo zvýšení příjmu o 2 000 Kč překročit hranici příjmové chudoby v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu).....	36
Obrázek 14: Podíl zaměstnanců podle věku, kterým by pomohlo zvýšení příjmu o 2 000 Kč překročit hranici příjmové chudoby v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)....	38
Obrázek 15: Podíl zaměstnanců podle nejvyššího ukončeného vzdělání, kterým by pomohlo zvýšení příjmu o 2 000 Kč překročit hranici příjmové chudoby v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)	39
Obrázek 16: Podíl zaměstnanců podle počtu členů jejich domácnosti, kterým by pomohlo zvýšení příjmu o 2 000 Kč překročit hranici příjmové chudoby v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)	39
Obrázek 17: Podíl zaměstnanců podle počtu závislých dětí, kterým by pomohlo zvýšení příjmu o 2 000 Kč překročit hranici příjmové chudoby v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)	40
Obrázek 18: Dopad růstu mezd a platů v ekonomice na příjmovou chudobu ve společnosti.....	42
Obrázek 19: Názory obyvatel České republiky na úroveň výdělků vybraných profesí a jejich relace k minimální mzdě platné v daném období	44

Obrázek 20: Podíl minimálních mzdových tarifů na minimální mzdě platné v daném roce v podnikatelské sféře České republiky v období 1998-2015.....	45
Obrázek 21: Průměrný meziroční růst minimálních mzdových tarifů v podnikatelské sféře České republiky v období 1998-2015.....	46
Obrázek 22: Skutečné mzdy a mzdy zachovávající stabilní diferenciaci v roce 2015.....	48
Obrázek 23: Absolutní rozdíl mezi skutečnou a modelovou mzdou v roce 2015 a růst mzdy potřebný pro dosažení stejné diferenciaci v roce 2016.....	49
Obrázek 24: Relativní rozdíl mezi skutečnou a modelovou mzdou v roce 2015 a růst mzdy potřebný pro zachování stabilní diferenciaci mezd v roce 2016.....	50

Úvod

Otázka chudoby je obvykle spojována s nezaměstnaností nebo ekonomickou neaktivitou. Práce by měla v ideálním případě fungovat jako prostředek k tomu, aby se konkrétní osoba vyhnula nejen příjmové chudobě, ale i materiální deprivaci. V současné době však existují i osoby, které pracují, a přesto jsou příjmovou chudobou ohroženy. Tyto tzv. pracující chudé je možné sledovat z hlediska jednotlivců nebo domácností. Z pohledu jednotlivce je sledována mzda nebo plat a na základě národních zvyklostí je sledován počet nízkovýdělkových zaměstnanců. Z pohledu domácností je sledován příjem celé domácnosti a za chudé jsou považováni ti, jejichž příjem je nižší než statistická hranice chudoby.

Hodnocení spravedlnosti odměňování je možné pomocí obou přístupů. Ani u jedné z možností však **není kvantifikace spravedlnosti jednoduchá**, neboť se jedná o **obtížně měřitelný sociologický pojem**. V této studii bude proto zkoumána zásada spravedlivého odměňování v oblasti pracovněprávních vztahů a budou zhodnoceny dopady této zásady na životní úroveň zaměstnanců. Klíčové bude hodnocení podle věkových a příjmových skupin zaměstnanců.

Struktura studie je následující. V první kapitole jsou popsány datové zdroje a metodické přístupy. Druhá kapitola je věnována otázce pracujících chudých v České republice i v evropském kontextu. Ve třetí kapitole je sledována životní úroveň zaměstnanců v České republice. Čtvrtá kapitola obsahuje výsledky mikrosimulačního modelu a popisuje, jak by se změnil počet pracujících chudých, kdyby se zvýšil jejich příjem o určitou částku. Pátá kapitola je věnována právu na spravedlivou odměnu za práci a tomu, jak toto právo chápe česká veřejnost. V šesté kapitole je analyzován optimální mzdový vývoj po navýšení minimální mzdy, aby byla zachována zásada spravedlivého odměňování. V sedmé kapitole je popsán mechanismus nastavení minimální mzdy, který zohledňuje výsledky celé studie. V závěru jsou shrnuta hlavní zjištění.

1 Metodika a datové zdroje

V rámci studie budou využívány zdroje dat, které budou popisovat dvě oblasti – příjmy domácností a úroveň mezd v ekonomice. V této kapitole jsou dále popsány datové zdroje z obou oblastí a hlavní metodické postupy.

1.1 Chudoba

Analýza pracujících chudých bude vycházet z výběrového šetření Životní podmínky a bude respektovat mezinárodní zvyklosti v této oblasti. V následujících podkapitolách je podrobně popsán datový zdroj, metodika a používané definice.

1.1.1 Zdroj dat

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

Největší devizou tohoto zdroje dat je zjišťování zejména příjmových údajů, které nejsou jinde dostupné. Naopak jeho nevýhodou může být relativní neaktuálnost dat. Data z tohoto šetření jsou publikována s ročním zpožděním od jejich sběru. Referenčním obdobím pro příjmové proměnné sesbírané v šetření z jara roku X je kalendářní rok X-1. Data jsou publikována v roce X+1, tzn. údaje o příjmech jsou staré dva roky (více viz Duspivová a kol., 2013).

1.1.2 Metodika

Metodický postup využitý v této analýze životních podmínek zaměstnanců vychází z certifikované metodiky Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně-ekonomický vývoj ČR, která byla vytvořena Vysokou školou ekonomickou v Praze ve spolupráci se společností TREXIMA, spol. s r.o. v rámci programu OMEGA financovaného Technologickou agenturou

ČR (viz Duspivová a kol., 2013). V oblasti životních podmínek umožňuje tato metodika kvantifikovat počet osob, které pracují a zároveň jsou považovány za chudé. Ne vždy má totiž pracující osoba zajištěn takový životní standard, aby nebyla považována za chudou. Tento fenomén je nazýván *working poor*, neboli pracující chudí. Výše uvedená metodika proto popisuje postup, jak takovéto osoby zachytit, popsat jejich charakteristiky a mj. i zjistit, jaký vliv by na jejich status pracujícího chudého mělo zvýšení příjmů.

1.1.3 Definice

Problematika pracujících chudých je metodicky velmi nejednotná. Relativní shoda panuje na definici chudoby, menší už na tom, jak definovat pracující osobu (viz Duspivová a kol., 2013).

Chudoba z hlediska příjmů jednotlivce

Poverty in earned income (PEI) neboli chudoba založená na příjmu jednotlivce, který si vydělal, je definována na individuální úrovni a ukazuje **podíl osob s vydělaným příjmem pod hranicí chudoby**. Tento příjem je definován jako suma příjmů z pracovní činnosti (zaměstnání, podnikání), a to včetně dávek nemocenského pojištění jakožto přímé náhrady za ucházející příjem. V rámci této metodiky je vydělaný příjem chápán jako příjem z hlavního zaměstnání včetně nemocenských dávek (PEInem), který je následně porovnán s hranicí chudoby pro jednočlennou domácnost, čímž se získá podíl osob, které by byly chudé v případě, že by žily v samostatné domácnosti a byly odkázány pouze na svůj příjem z hlavního zaměstnání. K tomuto příjmu jsou postupně přičítány další osobní příjmy jako příjmy z dalších zaměstnání, příjmy z podnikání, sociální dávky atd. až do té doby, než je dosaženo celkového osobního příjmu (OsPrij). Tímto způsobem lze pozorovat, jaký vliv na snižování chudoby pracujících mají jednotlivé typy příjmů. Celkový osobní příjem je následně rovněž porovnán s hranicí chudoby pro jednočlennou domácnost.

Chudoba z hlediska příjmů domácnosti

K výpočtu ohrožení příjmovou chudobou z hlediska ekvivalizovaného příjmu domácnosti je potřeba tento příjem přiřadit jednotlivým osobám. **Ekvivalizovaný příjem** se vypočítá podělením celkového disponibilního příjmu domácnosti počtem ekvivalizovaných jednotek v domácnosti. **Ekvivalenční stupnice reflektují odlišnou velikost a strukturu domácností**. Potřeby domácnosti rostou společně s růstem počtu jejích členů, nikoli však proporcionálně. S pomocí ekvivalenční stupnice má každá domácnost přiřazenu hodnotu, která proporčně odpovídá jejím potřebám. Takto přiřazený **ekvivalizovaný příjem** je **porovnán s hranicí chudoby**, čímž se určí **osoby ohrožené příjmovou chudobou** na základě ekvivalizovaného příjmu domácnosti.

Hranice chudoby pro jednočlennou domácnost

Hranice chudoby je podle Eurostatu definována jako **60 % mediánu národního ekvivalizovaného disponibilního příjmu**, tedy disponibilního příjmu domácnosti přepočítaného na počet spotřebních jednotek v domácnosti, nikoliv čistě osob. Disponibilní příjem domácnosti je součtem všech čistých peněžních příjmů všech členů domácnosti ze všech zdrojů (pracovní příjmy, sociální dávky atd.), stejně jako peněžní příjmy, které dostává domácnost jako celek. **Ohrožení příjmovou chudobou** je standardně sledováno z příjmové situace **celé domácnosti**, proto je i hranice příjmové chudoby stanovena z takového příjmového rozdělení. V této analýze budeme vůči této stanovené hranici vztahovat **příjmy jednotlivých zaměstnanců bez ohledu na příjmy celé jejich domácnosti**.

Pracující osoba

Termín pracující osoby je nutné odlišit od termínu zaměstnané, resp. nezaměstnané osoby, jež se využívá ve statistikách trhu práce.

Analýza úrovně chudoby pracujících osob se v rámci této metodiky opírá o kalendář ekonomické aktivity ze šetření Životní podmínky, kde se zjišťuje ekonomický status osob v každém měsíci předchozího kalendářního roku. Na základě počtu měsíců, po který osoby pracovaly na plný úvazek, byly definovány dvě skupiny zaměstnanců. **První skupinu** zaměstnanců tvořily **osoby 16leté a starší, které na plný úvazek pracovaly po celý kalendářní rok**. Osoby 16leté a starší, které byly **zaměstnány na plný úvazek po 6 až 11 měsících**, tvořily **skupinu druhou**. Kritérium šesti měsíců je v souladu s definicemi francouzského statistického úřadu (INSEE) i amerického *Bureau of Labor Statistics* (BLS). Rozdíl definice použité v této studii oproti definicím BLS a INSEE spočívá v tom, že jsou **zahrnuti pouze zaměstnanci**. Zahrnutí sebezaměstnaných (osob samostatně výdělečně činných) bývá problematické vzhledem k nepřesným údajům o jejich příjmech pocházejících z výběrových šetření. Příjmy podnikatelů mohou navíc nabývat i záporných hodnot v případě ztráty, což nastoluje další metodické problémy, jak s takovými příjmy zacházet (viz Duspivová a kol., 2013).

1.1.4 Klasifikace chudých zaměstnanců podle příjmů z hlavního zaměstnání

Na základě ukazatelů chudoby vycházejících jednak z příjmu z hlavního zaměstnání a jednak z celkových osobních příjmů lze rozdělit zaměstnance do 4 podskupin, jak ukazuje tabulka 1.

Tabulka 1: Rozdělení zaměstnanců do 4 podskupin na základě chudoby stanovené podle příjmu z hlavního zaměstnání a celkového osobního příjmu

		Chudoba podle příjmu z hlavního zaměstnání	
		POD hranicí chudoby	NAD hranicí chudoby
Chudoba podle celkového osobního příjmu	POD hranicí chudoby	Podskupina A	Podskupina B
	NAD hranicí chudoby	Podskupina C	Podskupina D

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

Podskupina B je složena ze zaměstnanců, kteří nejsou chudí podle příjmu z hlavního zaměstnání, ale jsou chudí podle celkového osobního příjmu. Tato podskupina zaměstnanců se může objevit pouze u zaměstnanců, kteří nepracovali na plný úvazek po celý rok (tj. pracovali od 6 do 11 měsíců v roce).

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

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

1.1.5 Klasifikace chudých zaměstnanců podle ekvivalizovaného příjmu domácnosti

Domácnost je základní společenskou a ekonomickou jednotkou, a proto je nezbytné se na úroveň příjmů a kvalitu života dívat z hlediska domácnostního. Z tohoto důvodu je

domácnost často využívanou jednotkou sběru dat a domácnostní princip se promítá i do výsledků jednotlivých šetření. Na základě dvou ukazatelů chudoby vycházejících jednak z celkových osobních příjmů a jednak z ekvivalizovaného příjmu domácnosti lze – stejně jako v předchozím případě – rozdělit zaměstnance do 4 podskupin, jak ukazuje tabulka 2.

Tabulka 2: Rozdělení zaměstnanců do 4 podskupin na základě chudoby stanovené podle jejich celkového osobního příjmu a podle ekvivalizovaného příjmu domácnosti

		Chudoba podle celkového osobního příjmu	
		POD hranicí chudoby	NAD hranicí chudoby
Chudoba podle ekvivalizovaného příjmu domácnosti	POD hranicí chudoby	Podskupina A	Podskupina B
	NAD hranicí chudoby	Podskupina C	Podskupina D

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

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

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

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

1.2 Odměňování

Analýza spravedlivé mzdy bude vycházet ze dvou datových zdrojů – ze strukturální mzdové statistiky a ze šetření kolektivních smluv.

1.2.1 Informační systém o průměrném výděлку (ISPV)

Pro analýzu odměňování budou využity údaje z **Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV)**. Výsledky šetření ISPV (**strukturální statistiky**) mají za cíl poskytovat co nejpodrobnější informace o **mzdách jednotlivých zaměstnanců** a odpracované době v třídění podle osobnostních charakteristik zaměstnanců (např. věk, pohlaví, nejvyšší ukončené vzdělání, zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO) i znaků zaměstnavatelů (např. odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE, velikost ekonomického subjektu, sídlo subjektu). Hlavními sledovanými ukazateli jsou z hlediska výdělkové úrovně hrubá měsíční mzda (plat) a hodinový výdělek. Kromě diferenciacie hrubé měsíční mzdy (platu) jsou zjišťovány i složky mzdy (platu), tj. odměny, příplatky a náhrady. U pracovní doby je sledována úroveň i struktura odpracované (např. přesčas) a neodpracované doby (např. nemoc a dovolená).

ISPV obsahuje údaje z pravidelného statistického šetření, které je pod názvem Čtvrtletní šetření o průměrném výděлку zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem (ČSÚ) ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok. Čtvrtletní šetření o průměrném výděлку je harmonizováno se strukturálním šetřením Evropské Unie pod názvem *the Structure of Earnings Survey* (viz nařízení Komise (ES) č. 1916/2000 ve znění pozdějších předpisů).

Podrobný popis ISPV a jeho výsledky jsou publikovány na stránkách www.ispv.cz.

1.2.2 Informace o pracovních podmínkách (IPP)

Informace o kolektivním vyjednávání v ČR lze získat z porovnání kolektivních smluv, které zpracovává šetření **Informace o pracovních podmínkách (IPP)**. V gesci Ministerstva práce a sociálních věcí **mapuje a analyzuje kolektivní vyjednávání** v České republice pravidelně již od roku 1993 (dříve jako Informační systém o pracovních podmínkách). Cílem šetření je poskytovat státu a dalším institucím přehled o trendech kolektivního vyjednávání a smluvním partnerům odpovídající informace pro další vyjednávání na podnikové úrovni nebo při vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Výsledky šetření jsou k dispozici na stránkách MPSV (www.mpsv.cz) v sekci *Příjmy a životní úroveň* nebo na stránkách www.kolektivnismlouvy.cz.

2 Pracující chudí v České republice

Otázka chudoby je obvykle spojována s ekonomickou neaktivitou nebo nezaměstnaností. Práce (resp. zaměstnanost) by měla v ideálním případě fungovat jako prostředek k tomu, aby se konkrétní osoba vyhnula nejen příjmové chudobě, ale i materiální deprivaci. V současné době však existují i osoby, které pracují, a přesto jsou příjmovou chudobou ohroženy. Hlavním cílem této kapitoly proto bude určit, jak velká je skupina pracujících chudých v České republice a jací zaměstnanci tuto skupinu reprezentují.

Výsledky uvedené v této kapitole se týkají primárně těch **zaměstnanců**, kteří pracovali na **plný úvazek po celý rok**. Veškeré výsledky vychází z metodiky popsané v kapitole 1.1 a opírají se o data z posledního dostupného šetření Životní podmínky (tj. vypovídají primárně o situaci v roce 2015).

První část kapitoly bude věnována problematice chudoby podle příjmu z hlavního zaměstnání. Na tuto část naváže druhá podkapitola, ve které bude sledován vývoj počtu pracujících chudých v posledních 5 letech. Pohled na pracující chudé bude rozšířen ve třetí podkapitole o pohled domácností, ve kterých pracující chudí žijí. Na konci kapitoly budou výsledky zasazeny do mezinárodního kontextu.

2.1 Chudoba podle příjmu z hlavního zaměstnání

Rozsah příjmové chudoby lze hodnotit ze dvou hledisek – buď z pohledu jednotlivce, nebo z pohledu domácnosti. Hodnocení z pohledu jednotlivce je spojeno s mnoha metodickými problémy, jak již bylo zmíněno v první kapitole. Výsledky z pohledu jednotlivce však hrají klíčovou roli v diskusích o tom, zda práce (a zejména práce na plný pracovní úvazek) funguje jako prostředek k minimalizaci rizika chudoby. Z tohoto důvodu bude tato část kapitoly věnována problematice pracujících chudých z pohledu jednotlivce.

2.1.1 Počet zaměstnanců podle typu příjmové chudoby

Zaměstnanci, kteří pracovali po celý rok na plný úvazek, byli rozděleni do 4 podskupin podle kombinace dvou ukazatelů chudoby (chudoby vycházející jednak z příjmu z hlavního zaměstnání a jednak z celkových osobních příjmů) v souladu s metodikou popsanou v kapitole 1.1.4. Tyto příjmy zaměstnanců byly dále porovnávány se stanovenou hranicí chudoby pro domácnost jednotlivce v daném roce. V roce 2015 činila **hranice chudoby domácnosti jednotlivce** 122 637 Kč za rok (po přepočtu **10 220 Kč měsíčně**). Výsledné četnosti jednotlivých podskupin zaměstnanců, včetně podílu ze zaměstnanců celkem, jsou uvedeny v tabulce 3.

Tabulka 3: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) podle ohrožení chudobou z hlediska jejich příjmů z hlavního zaměstnání a celkových osobních příjmů v České republice v roce 2015

		Chudoba podle příjmu z hlavního zaměstnání	
		POD hranicí chudoby	NAD hranicí chudoby
Chudoba podle celkového osobního příjmu	POD hranicí chudoby	Podskupina A 181 953 (5,2 %)	Podskupina B -
	NAD hranicí chudoby	Podskupina C 47 027 (1,4 %)	Podskupina D 3 245 527 (93,4 %)
		Podskupiny A+C 228 980 (6,6 %)	

Pozn.: V závorce je uveden podíl osob v dané skupině.

Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

Celkový počet zaměstnanců pracujících na plný úvazek po celý rok 2015 činil více než 3 474 tisíc. Příjmovou chudobou podle žádného z kritérií nebylo ohroženo 93,4 % zaměstnanců (podskupina D). V roce 2015 bylo v České republice více než 47 tisíc zaměstnanců, kteří byli pod hranicí příjmové chudoby pouze podle příjmu z hlavního zaměstnání, ale ne podle celkového osobního příjmu (podskupina C). Nad hranici příjmové chudoby se tito zaměstnanci dostali díky dalším příjmům zejména v podobě příjmů z vedlejšího zaměstnání, podnikání a také sociálních příjmů a dávek (především starobních a invalidních důchodů). Téměř 182 tis. zaměstnanců bylo v roce 2015 pod hranicí příjmové chudoby nejen podle jejich příjmu z hlavního zaměstnání, ale dokonce i podle jejich celkového osobního příjmu. **V roce 2015** bylo v České republice celkem **6,6 % zaměstnanců**, kteří byli **chudí podle příjmu z hlavního zaměstnání** (součet podskupin A a C). Pro úplnost uveďme, že u zaměstnanců pracujících na plný úvazek po celý rok není podskupina B obsazena z metodických důvodů (viz kapitola 1.1.4).

V další části budou porovnány životní podmínky zaměstnanců pod hranicí příjmové chudoby s celou populací. Sledovány budou rozdíly především mezi celou populací zaměstnanců a skupinami zaměstnanců pod hranicí příjmové chudoby jak podle příjmu z hlavního zaměstnání (tj. podskupiny A+C), tak podle celkového osobního příjmu (podskupina A, kde zaměstnancům nepomohou dostat se nad hranici chudoby žádné další příjmy).

2.1.2 Struktura zaměstnanců pod hranicí příjmové chudoby

Lepší představu o tom, kteří zaměstnanci jsou pod hranicí příjmové chudoby, získáme na základě údajů o struktuře těchto zaměstnanců podle různých charakteristik. Srovnávat můžeme populaci zaměstnanců jak se skupinou chudých podle příjmu z hlavního zaměstnání (podskupiny A+C), tak se skupinou chudých podle celkového osobního příjmu (podskupina A). V této části budou zkoumány rozdíly mezi uvedenými skupinami zaměstnanců z hlediska pohlaví, věku, nejvyššího dokončeného vzdělání, počtu členů domácnosti a počtu závislých dětí v domácnosti. Výsledky podle zmíněných znaků uvádí tabulka 4.

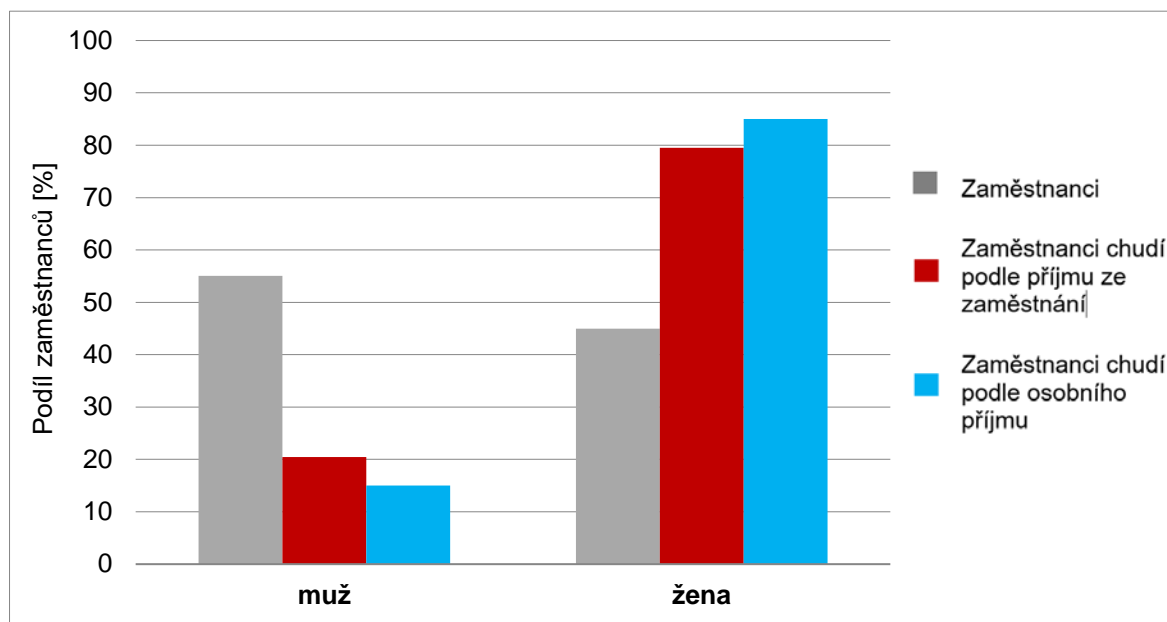
Tabulka 4: Struktura zaměstnanců ohrožených chudobou podle vybraných znaků v České republice v roce 2015

Znak	Kategorie	Populace zaměstnanců (Zam)	Chudí podle příjmu z hlavního zaměstnání (A+C)		Chudí podle osobního příjmu (A)	
		Struktura	Struktura	Poměr (A+C)/Zam	Struktura	Poměr A/Zam
		[%]	[%]		[%]	
Pohlaví	muž	55,0	20,5	0,4	15,0	0,3
	žena	45,0	79,5	1,8	85,0	1,9
Věk	(15-25) let	6,1	6,2	1,0	7,8	1,3
	(25-35) let	24,3	18,3	0,8	21,2	0,9
	(35-45) let	31,7	25,2	0,8	26,2	0,8
	(45-55) let	25,1	32,7	1,3	34,7	1,4
	(55-65) let	12,1	15,1	1,2	9,5	0,8
	více než 65 let	0,7	2,5	3,4	0,2	0,2
Nejvyšší dokončené vzdělání	nižší sekundární	3,4	14,3	4,2	14,4	4,2
	vyšší sekundární	74,2	82,5	1,1	82,3	1,1
	nižší terciární	4,9	1,1	0,2	0,8	0,2
	vyšší terciární	17,5	2,1	0,1	2,5	0,1
Počet členů domácnosti	1 člen	9,8	10,2	1,0	9,0	0,9
	2 členi	26,5	28,1	1,1	26,5	1,0
	3 členi	26,0	22,9	0,9	22,7	0,9
	4 členi	29,1	27,8	1,0	30,3	1,0
	5 a více členů	8,6	11,0	1,3	11,5	1,3
Počet závislých dětí	0 dětí	53,0	62,7	1,2	60,5	1,1
	1 dítě	23,2	21,4	0,9	22,3	1,0
	2 děti	20,2	12,9	0,6	13,8	0,7
	3 a více dětí	3,6	3,0	0,8	3,4	0,9

Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

Z tabulky 4 je patrné, že **zaměstnané ženy** jsou mnohem **častěji ohrožené chudobou než muži**. Ženy tvoří téměř 80 % chudých podle příjmů z hlavního zaměstnání. Podíl žen, jejichž příjmy z hlavního zaměstnání jsou nižší než hranice chudoby, je téměř dvojnásobný ve srovnání s podílem žen v celé populaci zaměstnanců. Jinými slovy je podíl chudých žen podle pracovního příjmu celkem 1,8krát vyšší než ve struktuře všech zaměstnanců. Ženám často nepomohou ani žádné další příjmy k tomu, aby se dostaly nad hranici chudoby. O tom vypovídá vysoký podíl žen mezi chudými podle celkových osobních příjmů. V rámci této skupiny byl podíl žen dokonce 1,9krát vyšší než v celé populaci zaměstnanců. Pro úplnost dodejme, že 85 % chudých zaměstnanců podle osobních příjmů tvořily právě ženy. Z hlediska ohrožení chudobou je situace zaměstnanců – mužů mnohem příznivější než u žen. Podíl mužů s příjmy pod hranicí chudoby je bez ohledu na referenční příjem (z hlavního zaměstnání nebo osobní příjem) zhruba třetinový ve srovnání s podílem mužů v populaci zaměstnanců (viz obrázek 1).

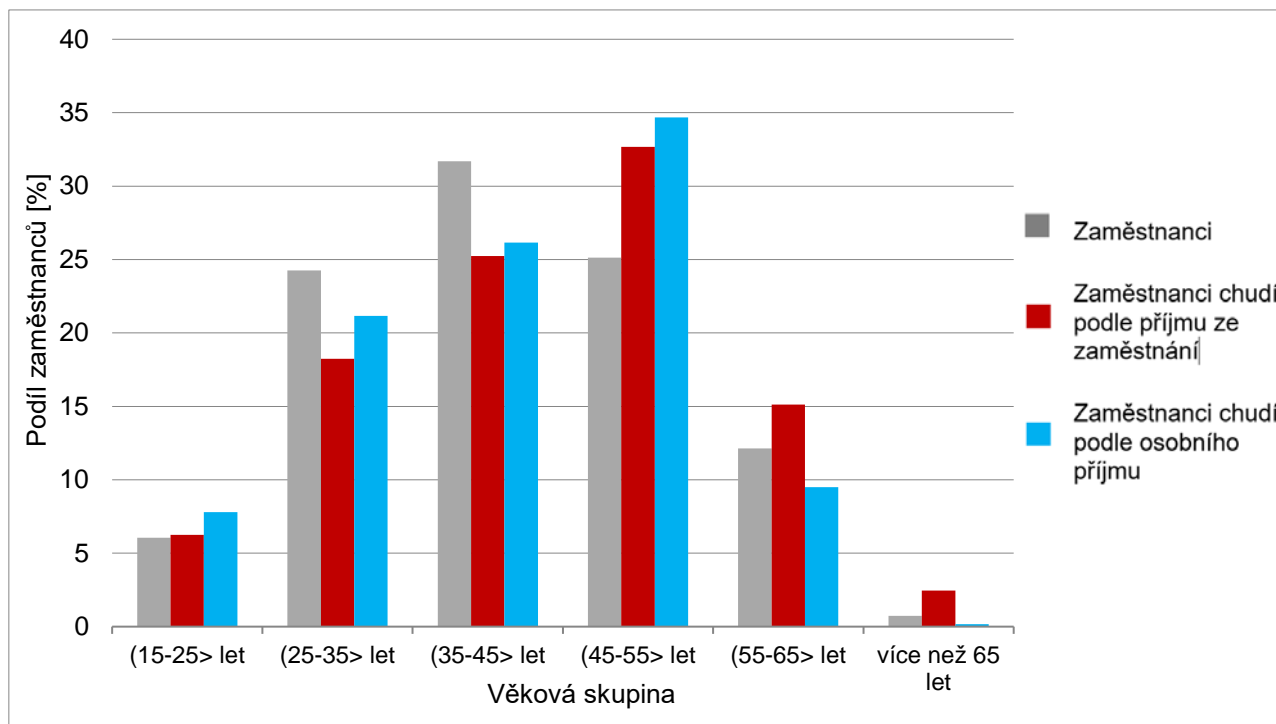
Obrázek 1: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) z hlediska ohrožení chudobou podle pohlaví v České republice v roce 2015



Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

Výsledky podle věku ukazují, že mezi jednotlivými věkovými skupinami nejsou z hlediska ohrožení chudobou tak velké rozdíly jako mezi pohlavími. Obrázek 2 ukazuje, že v roce 2015 byli v České republice **častěji ohroženi zaměstnanci starší 45 let**, přičemž další příjmy a sociální dávky (především důchody) častěji pomohly k překročení hranice chudoby až zaměstnancům starším 55 let. Zaměstnanci ve věku 45-55 let mají vyšší podíl (1,4krát) mezi ohroženými chudobou dle celkových osobních příjmů oproti zastoupení ve struktuře v celé populaci zaměstnanců.

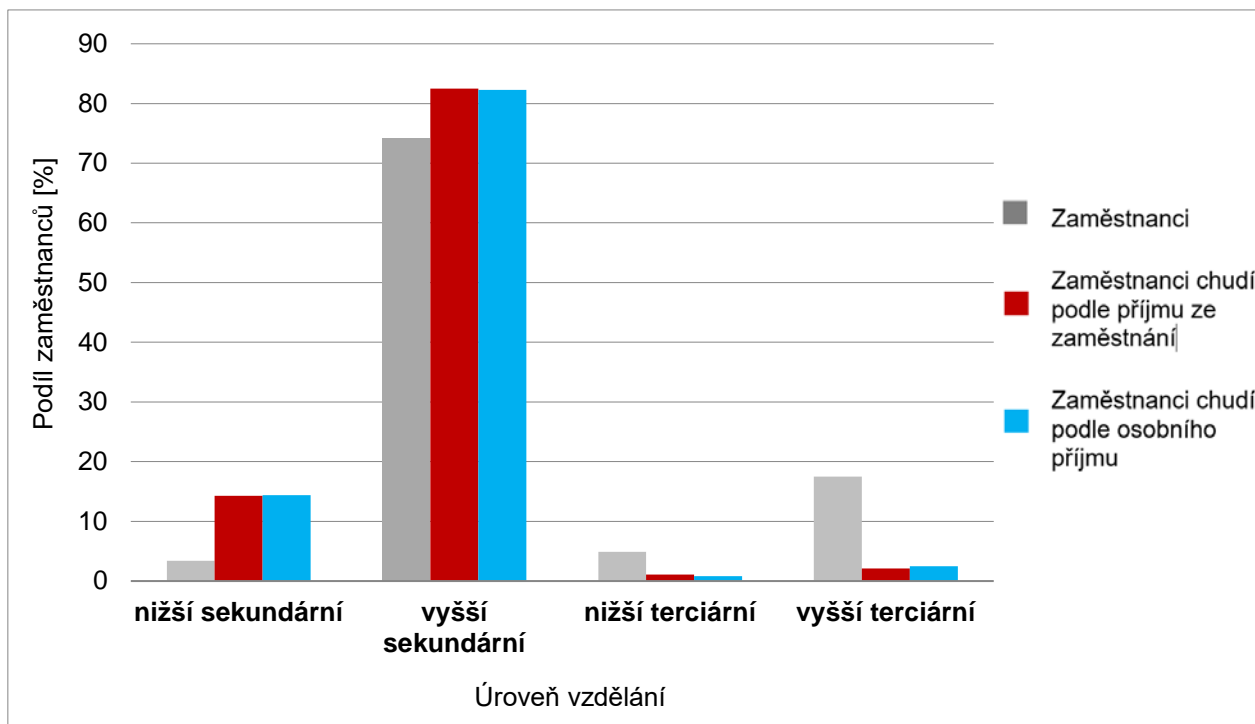
Obrázek 2: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) z hlediska ohrožení chudobou podle věku v České republice v roce 2015



Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

Úroveň dosaženého vzdělání hraje z hlediska ohrožení chudobou klíčovou roli, jak ukazuje obrázek 3. Z tohoto obrázku je patrné, že **s rostoucí úrovní vzdělání klesá riziko chudoby** jak z hlediska příjmů z hlavního zaměstnání, tak z hlediska celkových osobních příjmů. Zaměstnanci s nižším sekundárním vzděláním mají 4,2krát vyšší podíl ve struktuře chudých podle příjmů z hlavního zaměstnání i podle celkových osobních příjmů ve srovnání se strukturou zaměstnanecké populace. Další příjmy pomohou zaměstnancům v kategoriích dle vzdělání vždy stejnou měrou. Zaměstnanci s terciárním vzděláním jsou na tom z hlediska příjmové chudoby mnohem lépe než zaměstnanci se sekundárním vzděláním, neboť podíl chudých zaměstnanců s tímto vzděláním je mnohem nižší než podíl zaměstnanců s touto úrovní vzdělání v celé populaci zaměstnanců. Na základě výsledků za rok 2015 můžeme říci, že zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním nejsou chudobou ohroženi vůbec (ovšem za předpokladu, že celý rok pracují na plný úvazek). Investice do vzdělání se tedy vyplatí i z hlediska minimalizace rizika ohrožení chudobou.

Obrázek 3: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) z hlediska ohrožení chudobou podle nejvyššího dokončeného vzdělání v České republice v roce 2015

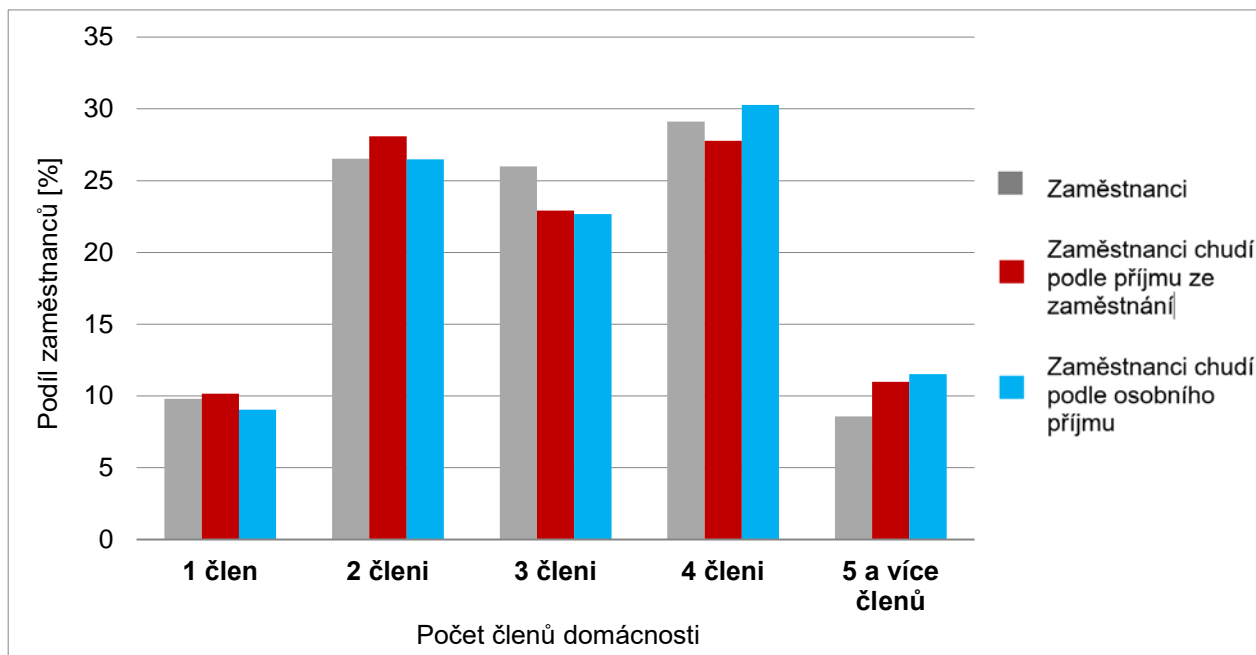


Pozn.: Nižší sekundární vzdělání odpovídá střednímu vzdělání bez maturity, vyšší sekundární vzdělání střednímu vzdělání s maturitou. Nižší terciární vzdělání zahrnuje vyšší odborné a bakalářské vzdělání, vyšší terciární zahrnuje vysokoškolské vzdělání (magisterské a doktorské).

Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

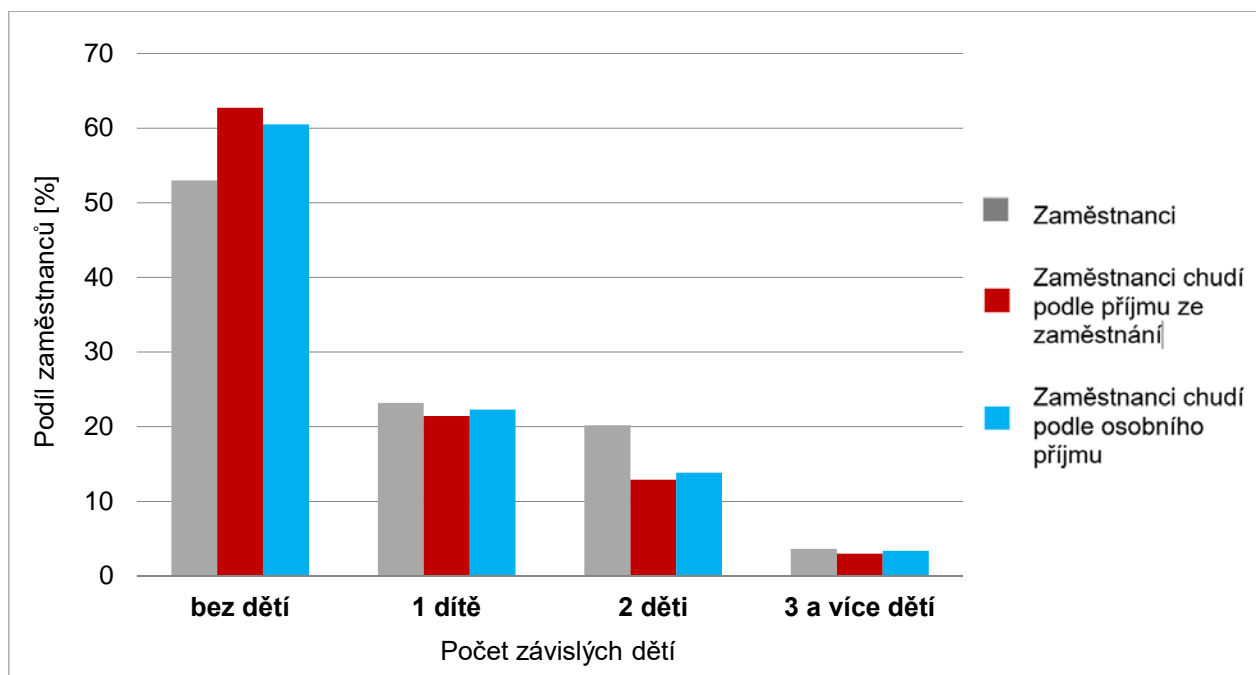
Z hlediska ohrožení příjmovou chudobou hraje roli i velikost domácnosti, protože **častěji jsou ohroženi zaměstnanci z 5 a více členných domácností** (viz obrázek 4). Podíl zaměstnanců z velkých domácností je 1,3krát vyšší mezi zaměstnanci ohroženými chudobou podle příjmů z hlavního zaměstnání i podle celkových osobních příjmů ve srovnání s jejich podílem mezi všemi zaměstnanci. Zaměstnancům z domácností se 4 a více členy navíc častěji nepomohou ani další příjmy a sociální dávky k překročení hranice chudoby z hlediska jejich celkového osobního příjmu. S velikostí domácností často souvisí i počet závislých dětí. Jak ukazuje obrázek 5, chudobou jsou **častěji ohroženi zaměstnanci bez závislých dětí** (1,2krát vyšší podíl mezi chudými zaměstnanci než ve struktuře zaměstnanců celkem). Zaměstnancům bez závislých dětí na druhou stranu pomohou více než ostatním zaměstnancům další příjmy a sociální dávky (především starobní důchody) k překročení hranice chudoby z hlediska celkového osobního příjmu.

Obrázek 4: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) z hlediska ohrožení chudobou podle počtu členů domácnosti v České republice v roce 2015



Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

Obrázek 5: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) z hlediska ohrožení chudobou podle počtu závislých dětí v jejich domácnosti v České republice v roce 2015



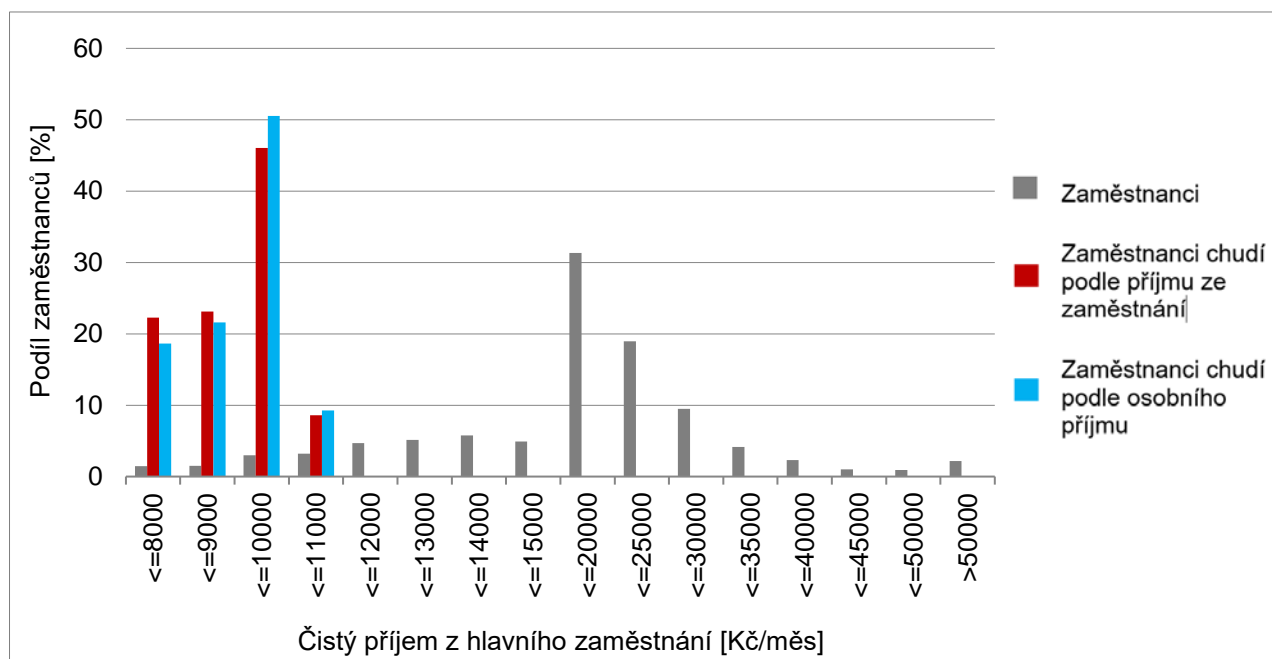
Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

2.1.3 Příjmové skupiny

Další neméně významnou charakteristikou zaměstnanců je jejich příjmová situace. Dalším krokem je proto analýza příjmového rozdělení zaměstnanců chudých podle příjmu z hlavního zaměstnání i podle jejich celkového osobního příjmu.

Rozdělení zaměstnanců podle příjmů z hlavního zaměstnání ukazuje obrázek 6. Z tohoto obrázku je patrné, že v **populaci zaměstnanců** pracujících na plný úvazek po celý rok 2015 byl **nejčtenější** příjmový interval mezi **15 a 20 tis. Kč**. Příjmy zaměstnanců, kteří byli klasifikováni jako **chudí** na základě jejich příjmu z hlavního zaměstnání, byly nejčastěji v intervalu mezi **9 a 10 tis. Kč**. Podobná je situace i u zaměstnanců, jejichž celkové osobní příjmy byly v roce 2015 pod hranicí chudoby – i v této skupině zaměstnanců byl nejčtenější příjmový interval mezi 9 a 10 tis. Kč, tedy těsně pod hranicí příjmové chudoby.

Obrázek 6: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) podle výše příjmu z hlavního zaměstnání v České republice v roce 2015

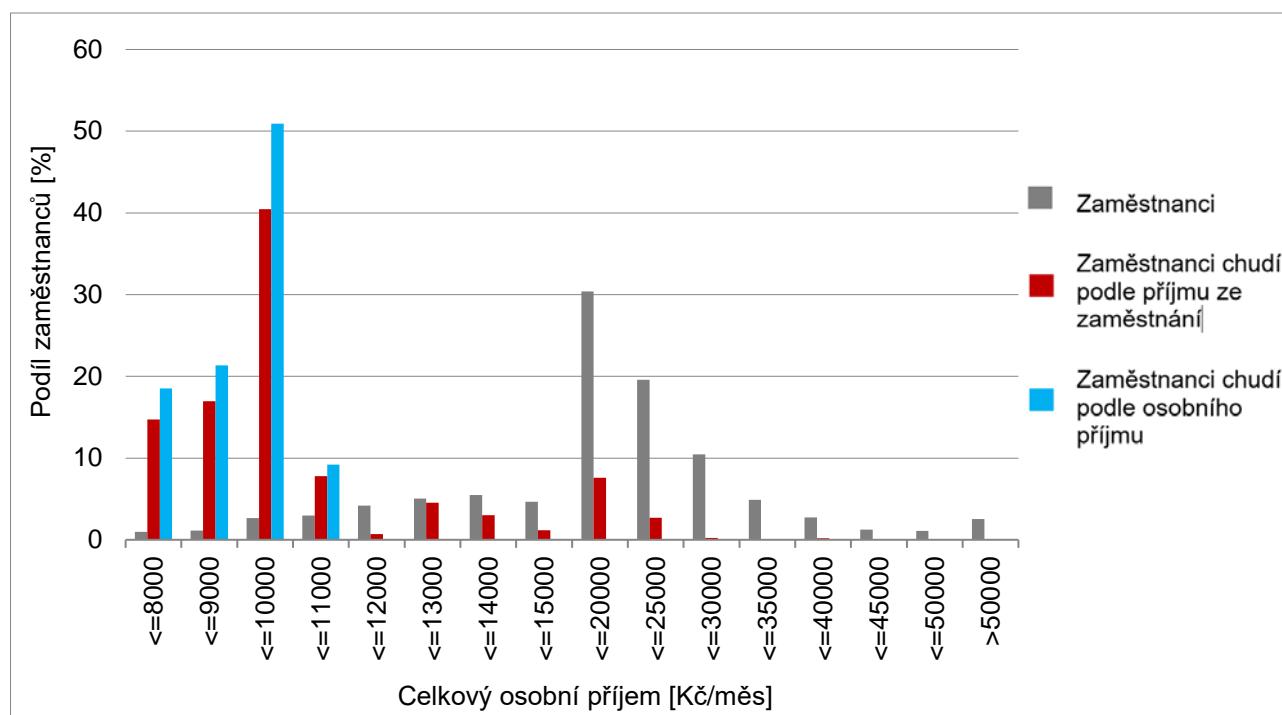


Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

Alternativní pohled nabízí obrázek 7, který znázorňuje rozdělení celkových **osobních příjmů** v populaci zaměstnanců pracujících na plný pracovní úvazek po celý rok 2015. Z tohoto obrázku je patrné, že i **ve vyšších příjmových intervalech** jsou zastoupeni **zaměstnanci, jejichž příjmy z hlavního zaměstnání jsou pod hranicí chudoby**. Je zřejmé, že se tito zaměstnanci díky dalším příjmům (ať už z podnikání, nebo v podobě sociálních dávek) dostávají nad hranici chudoby. Z hlediska zastoupení těchto osob v příjmových intervalech přesahujících 20 tis. Kč je zřetelné, že některým zaměstnancům

zvýšily dodatečné příjmy a dávky jejich celkový osobní příjem až o dvojnásobek, a tudíž jsou zcela bezpečně nad hranicí příjmové chudoby.

Obrázek 7: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) podle celkového osobního příjmu v České republice v roce 2015



Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

2.2 Vývoj počtu zaměstnanců pod hranicí příjmové chudoby v letech 2011-2015

Počet chudých osob (a tedy i zaměstnanců) je v každé společnosti ovlivňován mnoha faktory a vyvíjí se v čase. V roce 2015 tvořili zaměstnanci pracující na plný úvazek po celý rok více než třetinu (33,7 %) osob v domácnostech České republiky. Absolutní počet zaměstnanců pracujících na plný úvazek po celých 12 měsíců v daném roce se postupně od roku 2011 zvyšoval, což souvisí mj. i s pozitivním vývojem české ekonomiky (viz tabulka 5).

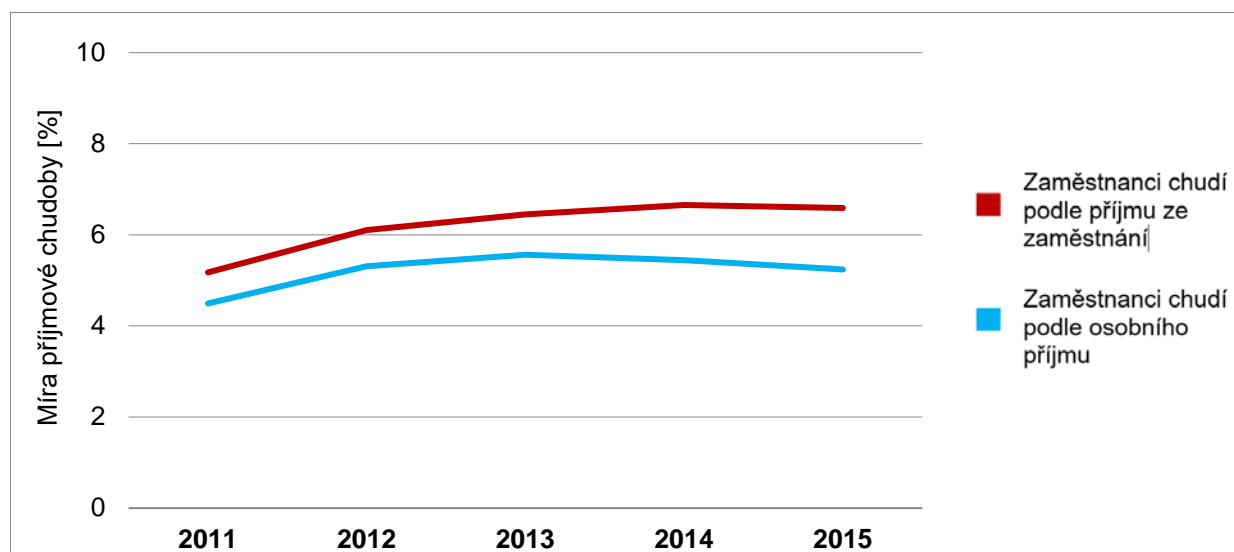
Tabulka 5: Vývoj počtu zaměstnanců pracujících na plný úvazek po celý rok ohrožených chudobou v České republice v letech 2011-2015

Rok	Roční hranice příjmové chudoby [Kč]	Počet zaměstnanců (plný úvazek celý rok) [Osoby]	z toho zaměstnanci:			
			Chudí podle příjmu z hlavního zaměstnání		Chudí podle celkového osobního příjmu	
			Počet	Podíl	Počet	Podíl
			[Osoby]	[%]	[Osoby]	[%]
2011	113 040	3 371 467	174 480	5,2	151 490	4,5
2012	114 953	3 329 892	203 322	6,1	176 940	5,3
2013	116 093	3 388 913	218 575	6,4	188 523	5,6
2014	118 817	3 436 908	228 721	6,7	187 011	5,4
2015	122 637	3 474 507	228 980	6,6	181 953	5,2

Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

Míra příjmové chudoby stanovená pro příjmy z hlavního zaměstnání vzrostla z 5,2 % v roce 2011 na 6,7 % v roce 2014. V roce 2015 došlo k mírnému poklesu míry chudoby pro příjmy ze zaměstnání na 6,6 %. Míra chudoby stanovená pro celkové osobní příjmy zaměstnanců pracujících po celý rok na plný úvazek vykazuje podobné tendence jako míra chudoby u příjmů ze zaměstnání. Ve sledovaném období dosáhla míra chudoby podle osobních příjmů maxima již v roce 2013, kdy činila 5,6 %. Od tohoto roku míra chudoby z hlediska osobních příjmů postupně klesala až na 5,2 % v roce 2015 (viz obrázek 8).

Obrázek 8: Vývoj míry příjmové chudoby u zaměstnanců pracujících na plný úvazek po celý rok v České republice v letech 2011-2015



Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

Obecně lze říci, že v posledních letech se v České republice **podíl chudých zaměstnanců pracujících na plný úvazek po celý rok** pohybuje z hlediska **příjmů ze zaměstnání** mezi **5-7 %** a z hlediska celkových **osobních příjmů** zaměstnanců mezi **4-6 %**. I přes mírný růst míry chudoby zaměstnanců do roku 2013 (resp. 2014 u příjmů z hlavního zaměstnání) však Česká republika stále patří mezi země, kde je míra chudoby na nízké úrovni (viz kapitola 2.4).

Zaměstnanci pracující pouze část roku

Jak již bylo naznačeno v metodickém úvodu, **chudobou** jsou mnohem **více ohroženi zaměstnanci**, kteří si z různých důvodů **nebyli schopni udržet zaměstnání po celý rok**. Následující část je proto věnována zaměstnancům, kteří sice ve sledovaném roce pracovali na plný úvazek, ale pouze po část roku (konkrétně 6-11 měsíců). Zaměstnanci, kteří byli zaměstnání 6-11 měsíců v roce 2015, tvořili **2,5 % osob** žijících v českých domácnostech. Jedná se tedy o mnohem méně početnou skupinu zaměstnanců ve srovnání se zaměstnanci pracujícími po celý rok.

Při výpočtu podílu těch, kteří jsou pod hranicí chudoby dle příjmu z hlavního zaměstnání, lze využít dva možné postupy. První z nich tkví v porovnání měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání a měsíční hranice chudoby. Měsíční příjem z hlavního zaměstnání získáme vydělením celkového příjmu z hlavního zaměstnání počtem měsíců, jež osoba na plný úvazek odpracovala. Druhou možností je extrapolace měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání na celý rok vynásobením 12 a porovnáním tohoto hypotetického příjmu s roční hranicí chudoby. Tento přístup ukazuje, jak by to s chudobou osob vypadalo v případě, že by si své zaměstnání udržely po celý kalendářní rok, tedy **jaký potenciál se skrývá právě v udržení si zaměstnání celoročně**. Výsledky ukazují, že **celoroční zaměstnání by pomohlo** k překročení hranice chudoby **v roce 2015 třetině osob** pracujících pouze po část roku.

Výsledky v tabulce 6 ukazují, že v roce 2015 bylo 32 % zaměstnanců pracujících 6-11 měsíců v roce považováno za chudé. Dále je v tabulce uveden i podíl neceloročních zaměstnanců, kteří jsou chudí dle celkového osobního příjmu. V roce 2015 dosahoval podíl chudých zaměstnanců pracujících necelý rok 43,6 %, tedy téměř každý druhý zaměstnanec pracující 6-11 měsíců by byl považován za chudého z hlediska jeho celkového osobního příjmu (tedy včetně všech sociálních dávek).

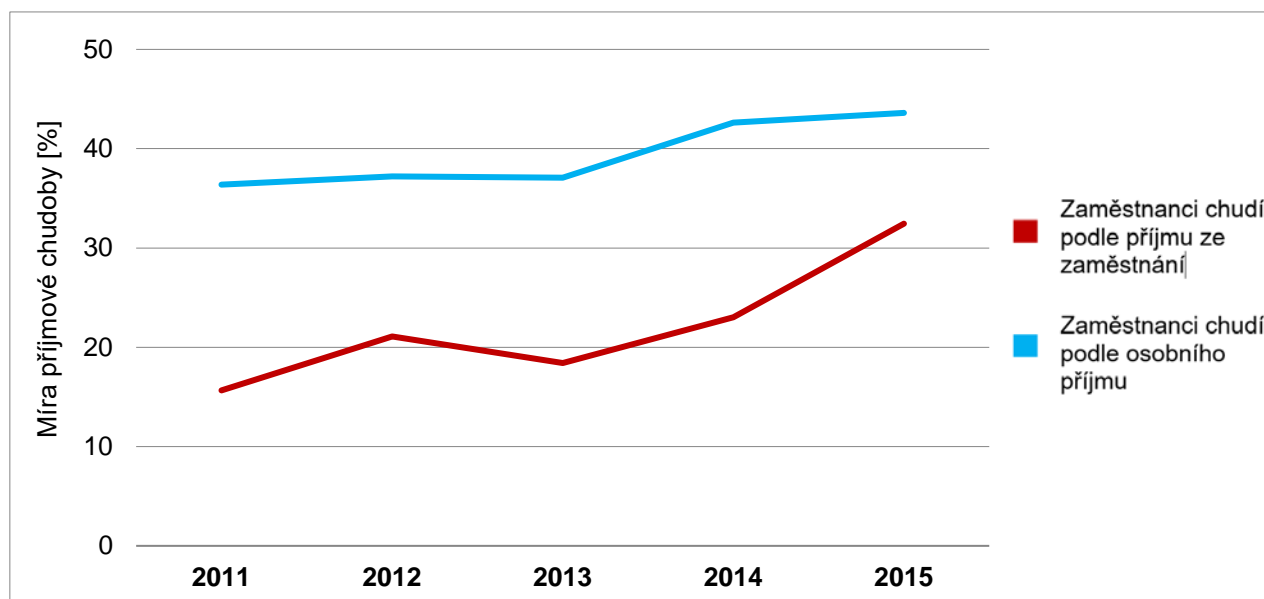
Tabulka 6: Vývoj počtu zaměstnanců pracujících na plný úvazek po dobu 6-11 měsíců za rok ohrožených chudobou v České republice v letech 2011-2015

Rok	Roční hranice příjmové chudoby	Počet zaměstnanců (plný úvazek po dobu 6-11 měsíců)	z toho zaměstnanci:			
			Chudí podle příjmu z hlavního zaměstnání		Chudí podle celkového osobního příjmu	
			Počet	Podíl	Počet	Podíl
			[Osoby]	[%]	[Osoby]	[%]
2011	113 040	341 034	53 395	15,7	124 069	36,4
2012	114 953	296 162	62 422	21,1	110 235	37,2
2013	116 093	287 886	53 022	18,4	106 784	37,1
2014	118 817	259 962	59 853	23,0	110 809	42,6
2015	122 637	257 202	83 456	32,4	112 152	43,6

Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

Absolutní počet zaměstnanců, kteří si **neudrželi zaměstnání po celý rok**, klesl z 341 tis. osob v roce 2011 až na **257 tis.** osob v roce 2015. Na druhou stranu však ve skupině těchto zaměstnanců **roste míra příjmové chudoby**. Míra příjmové chudoby podle příjmu z hlavního zaměstnání vzrostla z necelých 16 % v roce 2011 na více než 32 % v roce 2015. Míra příjmové chudoby podle celkového osobního příjmu se u zaměstnanců zaměstnaných pouze 6-11 měsíců zvýšila z 36 % v roce 2011 až na necelých 44 % v roce 2015. Oproti zaměstnancům pracujícím po celý rok je míra chudoby podle osobního příjmu v této skupině zaměstnanců mnohem vyšší než míra chudoby podle příjmů z hlavního zaměstnání (viz obrázek 9), a to se všemi negativními důsledky z hlediska životní úrovně těchto zaměstnanců.

Obrázek 9: Vývoj míry příjmové chudoby u zaměstnanců pracujících na plný úvazek 6-11 měsíců v roce v České republice v letech 2011-2015



Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

2.3 Chudoba zaměstnanců dle ekvivalizovaného disponibilního příjmu celé domácnosti

Mnohem častěji je chudoba ve společnosti hodnocena z hlediska celých domácností, a nikoli z pohledu jednotlivce. Tato část bude proto věnována chudobě zaměstnanců z **domácnostního pohledu**, aby byl pohled na problematiku pracujících chudých komplexní. Zaměstnanci, kteří pracovali po celý rok na plný úvazek, budou rozděleni do 4 podskupin podle ukazatelů chudoby, které vychází z jejich celkových osobních příjmů a ekvivalizovaného příjmu domácnosti. Klasifikace zaměstnanců do jednotlivých podskupin bude provedena v souladu s metodikou popsanou v kapitole 1.1.5.

Rozdělení zaměstnanců, kteří pracovali celý rok na plný úvazek, podle typu chudoby za rok 2015 je uvedeno v tabulce 7. Celkem 93 % zaměstnanců nebylo v roce 2015 považováno za chudé (podskupina D). **Jádro pracujících chudých** tvořilo necelé **1 %** zaměstnanců (podskupina A). Tito zaměstnanci byli chudí jak podle celkového osobního příjmu, tak podle ekvivalizovaného příjmu celé jejich domácnosti. V roce 2015 bylo identifikováno více než **61 tis. zaměstnanců**, kteří **nebyli chudí podle celkového osobního příjmu**, ale **pod hranici chudoby** se dostali při zohlednění ekvivalizovaného příjmu celé jejich domácnosti. Na druhou stranu bylo ale v České republice **153 tis. zaměstnanců**, kteří byli **chudí** z hlediska svého celkového **osobního příjmu**, ale z hlediska **ekvivalizovaného příjmu domácnosti** se dostali **nad hranici chudoby**. Jinými slovy 4,4 % zaměstnanců pracujících na plný

úvazek po celý rok pomohly příjmy celé domácnosti k tomu, aby se dostali nad hranici příjmové chudoby.

Tabulka 7: Struktura zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) podle ohrožení chudobou z hlediska celkových osobních příjmů a ekvivalizovaného příjmu domácnosti v České republice v roce 2015

		Chudoba podle celkového osobního příjmu		
		POD hranicí chudoby	NAD hranicí chudoby	
Chudoba podle ekvivaliz. příjmu domácnosti	POD hranicí chudoby	Podskupina A 28 838 (0,8 %)	Podskupina B 61 846 (1,8%)	Podskupina A+B 90 907 (2,6 %)
	NAD hranicí chudoby	Podskupina C 153 226 (4,4 %)	Podskupina D 3 230 596 (93,0 %)	
		Podskupiny A+C 181 953 (5,2 %)		

Pozn.: V závorce je uveden podíl osob v dané skupině.

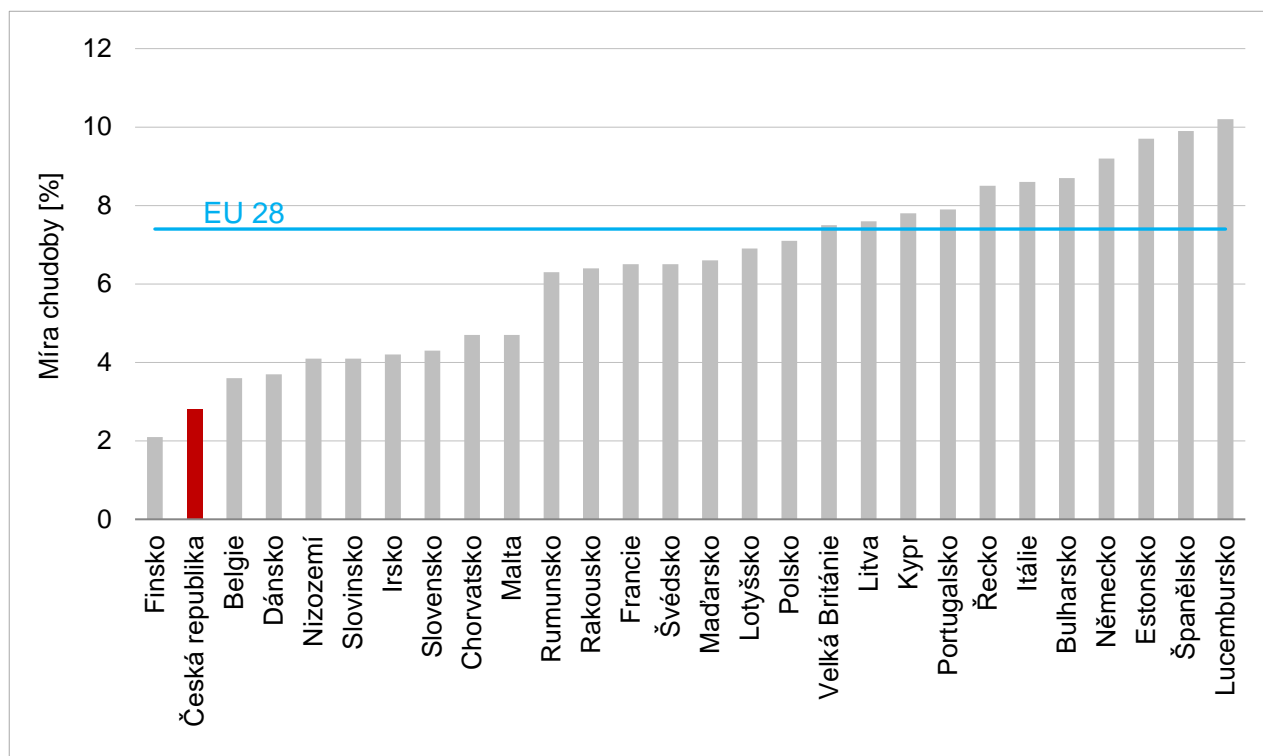
Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

2.4 Chudoba v evropském kontextu

V předchozích kapitolách byly identifikovány osoby, které lze považovat v České republice za pracující chudé. Rozhodnutí o tom, jak velký problém může tato problematika představovat v České republice, lze však učinit až na základě posouzení mezinárodního kontextu. V této části proto bude pozornost věnována srovnání míry chudoby zaměstnanců v Evropské unii.

Jak ukazuje obrázek 10, **Česká republika** patří k zemím, kde je **míra ohrožení příjmovou chudobou** ve skupině **zaměstnanců** téměř **nejnižší v Evropě**. Příjmovou chudobou byli v roce 2014 ohroženi častěji nejen zaměstnanci ostatních zemí Visegrádské skupiny (Polsko, Maďarsko, Slovensko), ale i zaměstnanci u vyspělejších sousedů (Německo, Rakousko) či dokonce v zemích severní Evropy (kromě Finska).

Obrázek 10: Míra ohrožení příjmovou chudobou všech zaměstnanců podle ekvivalizovaných příjmů domácností v roce 2014 v zemích EU28



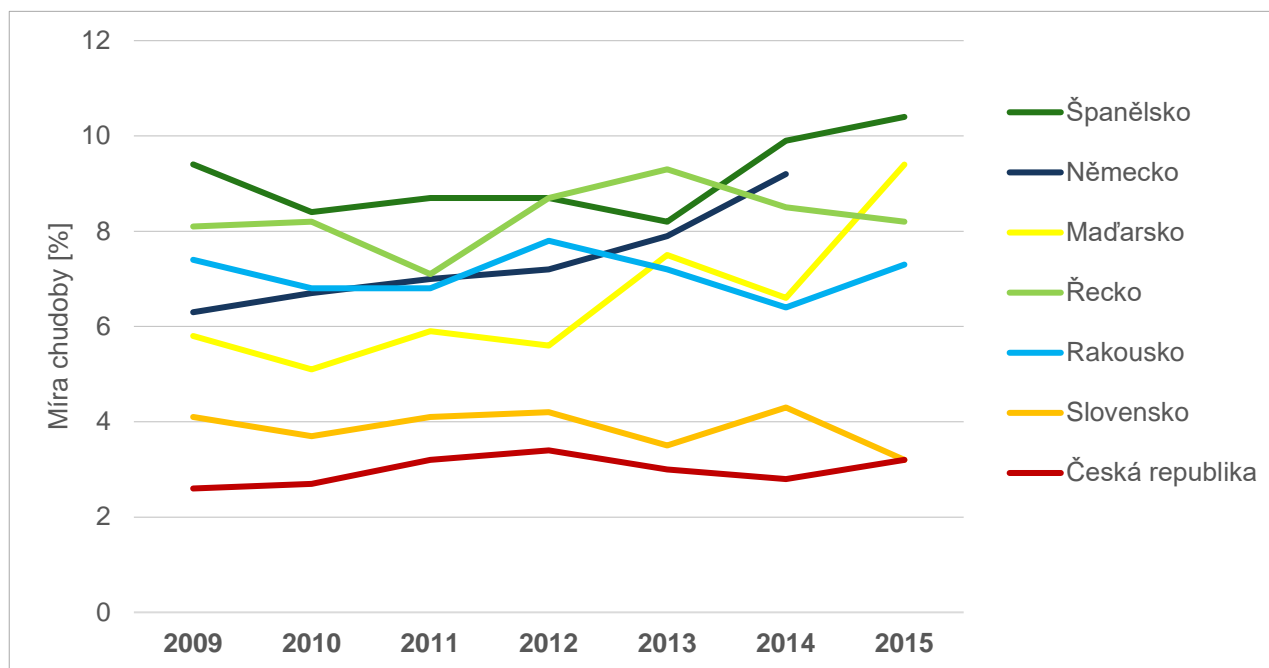
Pozn.: Údaje za rok 2015 nejsou dostupné pro všechny země. Údaje vypovídají o míře chudoby dle ekvivalizovaného příjmu domácnosti, neboť Eurostat nepublikuje míru chudoby dle příjmu z hlavního zaměstnání ani dle celkového osobního příjmu. Metodika Eurostatu nerozlišuje z hlediska zaměstnanců ani mezi délkou zaměstnání jednotlivých osob, tzn. nerozlišuje osoby zaměstnané po celý rok a osoby zaměstnané pouze část roku. Podle metodiky Eurostatu jsou zahrnuty jen osoby starší 18 let, zatímco národní metodika uvažuje osoby starší 16 let. Z důvodu mezinárodní srovnatelnosti jsou v tomto grafu použity výsledky Eurostatu i pro Českou republiku, přestože jsou výsledky mírně odlišné od výsledků kvantifikovaných dle přesnější národní metodiky (rozdíl činí cca 0,5 p.b.).

Zdroj: Eurostat (EU-SILC 2014), vlastní výpočty. Data platná k 5.10.2016.

Jak již bylo zmíněno výše, míra ohrožení příjmovou chudobou se mění v čase. Zajímavé jsou tedy i trendy ve vývoji sledovaného ukazatele v jednotlivých zemích. Obrázek 11 proto pro ilustraci znázorňuje vývoj míry příjmové chudoby zaměstnanců v zemích Visegrádské čtyřky, Německa, Rakouska, Španělska a Řecka. Na základě podrobné analýzy vývoje v jednotlivých zemích v posledních 7 letech lze říci, že mírný nárůst míry ohrožení příjmovou chudobou v České republice v pokrizovém období nepředstavuje v evropském kontextu výrazný výkyv od dlouhodobé míry ohrožení chudobou zaměstnanců. **U většiny zemí je míra ohrožení příjmovou chudobou zaměstnanců z dlouhodobého hlediska stabilní.** Větší výkyvy se objevují především v zemích, kde dochází k výraznějším změnám v příjmovém (a potažmo i mzdovém) rozdělení. Příkladem může být např. Řecko, kde došlo v rámci protikrizových opatření k výraznějším zásahům do celé ekonomiky. Velký výkyv lze

pozorovat i v Maďarsku, což může souviset s rychlým tempem růstu minimální mzdy, a s tím související deformací mzdového rozdělení¹.

Obrázek 11: Vývoj míry ohrožení příjmovou chudobou všech zaměstnanců podle ekvivalizovaných příjmů domácnosti v letech 2009-2015 ve vybraných evropských zemích



Pozn.: Údaje za rok 2015 nejsou dostupné pro všechny země. Údaje vypovídají o míře chudoby dle ekvivalizovaného příjmu domácnosti, neboť Eurostat nepublikuje míru chudoby dle příjmu z hlavního zaměstnání ani dle celkového osobního příjmu. Metodika Eurostatu nerozlišuje z hlediska zaměstnanců ani mezi délkou zaměstnání jednotlivých osob, tzn. nerozlišuje osoby zaměstnané po celý rok a osoby zaměstnané pouze část roku. Podle metodiky Eurostatu jsou zahrnuti jen osoby starší 18 let, zatímco národní metodika uvažuje osoby starší 16 let. Z důvodu mezinárodní srovnatelnosti jsou v tomto grafu použity výsledky Eurostatu i pro Českou republiku, přestože jsou výsledky mírně odlišné od výsledků kvantifikovaných dle přesnější národní metodiky (rozdíl činí cca 0,5 p.b.).

Zdroj: Eurostat (EU-SILC), vlastní výpočty. Data platná k 5.10.2016.

¹ Deformace mzdového rozdělení v Maďarsku spočívá ve snížení diference mezd v dolní polovině mzdového rozdělení (tj. 50 % mezd nižších než medián) a v udržení vysoké diference mezd v horní polovině mzdového rozdělení (tj. 50 % mezd vyšších než medián).

3 Životní úroveň zaměstnanců v České republice

Hlubší pohled na životní úroveň zaměstnanců poskytuje míra **materiální deprivace**. Míra materiální deprivace představuje podíl osob, které si nemohou z finančních důvodů dovolit alespoň 4 z 9 sledovaných položek. Mezi tyto položky patří vlastní auto, pračka, barevný televizor, telefon, možnost dovolit si dostatečně vytápět byt, platit nájem, splátky úvěrů a dalších půjček, uhradit neočekávaný výdaj ve výši 9 700 Kč², možnost jíst maso každý druhý den a zaplatit každému členu domácnosti týdenní dovolenou.

V roce 2015 činila míra materiální deprivace v České republice 5,6 %, tj. necelých **6 % osob v České republice si nemohlo z finančních důvodů dovolit 4 položky z 9 sledovaných**. U zaměstnanců, kteří byli **zaměstnaní na plný úvazek po celý rok**, se míra materiální deprivace pohybovala na mnohem nižší úrovni a dosáhla **2,9 %** (viz následující tabulka). Necelých 100 tisíc zaměstnanců si tedy nemohlo z finančních důvodů dovolit alespoň 4 z 9 výše jmenovaných položek sledovaných z hlediska materiální deprivace. Pokud bychom sledovali podíl materiálně deprivovaných mezi zaměstnanci s příjmy pod hranicí příjmové chudoby, bude tento podíl vyšší. V roce 2015 byla **materiálně deprivována více než desetina chudých zaměstnanců**. Materiálně deprivováno bylo 10,3 % zaměstnanců chudých podle osobního příjmu a 10,9 % zaměstnanců chudých podle celkového osobního příjmu.

Tabulka 8: Materiální deprivace zaměstnanců v České republice v roce 2015

Skupina osob	Materiální deprivace	
	Počet	Podíl ve skupině
	[osoby]	[%]
Obyvatelstvo ČR	576 770	5,6
Zaměstnanci	99 648	2,9
Zaměstnanci chudí podle příjmu z hlavního zaměstnání	23 613	10,3
Zaměstnanci chudí podle celkového osobního příjmu	19 914	10,9

Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

Mezi nejčastější položky, které si zaměstnanci nemohli v roce 2015 z finančních důvodů dovolit, se řadí platba neočekávaného výdaje ve výši 9 700 Kč. **Neočekávaný výdaj** v této výši si nemohla v roce 2015 dovolit téměř **třetina zaměstnanců**. Čtvrtina zaměstnanců si

² Částka ve výši 9 700 Kč byla stanovena pro rok 2015.

nemohla dovolit zaplatit všem členům domácnosti týdenní dovolenou a necelých 6 % zaměstnanců nemohlo z finančních důvodů vlastnit auto. Mezi **zaměstnanci s příjmy pod hranicí příjmové chudoby** je těch, kteří si sledované položky nemohou dovolit, vyšší podíl. Neočekávaný výdaj nemůže zaplatit **více než polovina chudých zaměstnanců**. Týdenní dovolenou všem členům domácnosti nemůže zabezpečit každý druhý chudý zaměstnanec. Auto nevlastní z finančních důvodů téměř každý sedmý zaměstnanec ohrožený příjmovou chudobou (viz tabulka 9).

Tabulka 9: Podíly zaměstnanců, kteří si v České republice v roce 2015 nemohli dovolit vybrané položky

Skupina osob	Podíl zaměstnanců, kteří si nemohli dovolit		
	neočekávaný výdaj ve výši 9 700 Kč	týdenní dovolenou	auto
	[%]		
Zaměstnanci	30,6	24,1	5,6
Zaměstnanci chudí podle příjmu z hlavního zaměstnání	52,2	48,0	13,7
Zaměstnanci chudí podle celkového osobního příjmu	54,6	50,3	13,8

Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

4 Vliv zvýšení příjmů na ohrožení příjmovou chudobou

Pomocí mikrosimulačního modelu je možné zjistit, kolik peněz v průměru chybí jednotlivcům do dosažení, resp. překročení hranice chudoby či kolika osobám by pomohlo zvýšení příjmu o určitou částku. Mikrosimulační model tedy dokáže odpovědět na otázky typu:

- Jak by se snížila příjmová chudoba zaměstnanců, kdyby došlo ke zvýšení příjmu z hlavního zaměstnání?
- Jaká částka by pomohla chudobu zaměstnanců eliminovat?
- Jakým osobám by zvýšení příjmů pomohlo nad hranici příjmové chudoby? A zaměstnancům s jakými charakteristikami nikoli?

Další analýza bude proto zaměřena na osoby chudé z hlediska jejich příjmu z hlavního zaměstnání. Těmto osobám se navýší částka jejich příjmu z hlavního zaměstnání o požadovanou čistou částku (500 Kč/měsíc, 1 000 Kč/měsíc, 1 500 Kč/měsíc, 2 000 Kč/měsíc; 10 %, 15 % podle metodiky). Model nepředpokládá strukturální změny v celém příjmovém spektru. Zároveň také není uvažován vliv na úroveň zaměstnanosti.

Změna příjmu z hlavního zaměstnání se musí promítnout také do celkového osobního příjmu. Takto **navýšené příjmy** se poté opět **porovnají s hranicí chudoby**, která zůstává pro potřeby tohoto modelu **fixní**. Tímto způsobem se zjistí, kolika osobám, ať už vyjádřeno v absolutních či relativních číslech, by zvýšení příjmů pomohlo nad hranici chudoby. Nezbytnou součástí této části analýzy je i zjištění charakteristik osob, kterým vybrané částky pomohly nad hranici chudoby.

Po navýšení příjmů a případné změně statusu chudoby u osob, které byly původně chudé na základě jejich příjmů z hlavního zaměstnání, se na celý soubor zaměstnanců aplikuje výše uvedený postup, tzn. vypočítají se počty a podíly zaměstnanců ohrožených příjmovou chudobou z hlediska:

- příjmu z hlavního zaměstnání (podskupina A+C),
- celkového osobního příjmu (podskupina A),
- určí se skupina zaměstnanců, kteří byli ohroženi chudobou před navýšením příjmu z hlavního zaměstnání a kterým toto zvýšení pomohlo nad hranici chudoby – a naopak kterým ani zvýšení příjmů z chudoby nepomohlo. Dále se zjistí charakteristiky jednotlivých skupin a podskupin zaměstnanců, zejména těch, které zvýšení příjmu dostalo nad hranici chudoby, resp. těch, jimž k překonání hranice chudoby nestačilo.

4.1 Mikrosimulační model u zaměstnanců pracujících na plný úvazek

Pomocí mikrosimulačního modelu lze zjistit, jak by se změnil podíl zaměstnanců ohrožených příjmovou chudobou v dané podskupině zaměstnanců. Z tabulky 10 vyplývá, že z 229 tis. zaměstnanců pod hranicí chudoby dle **příjmu z hlavního zaměstnání** by po **zvýšení příjmů o 2 000 Kč** zůstalo pod touto hranicí³ jen 59,8 tisíc zaměstnanců – došlo by tedy k **poklesu počtu chudých zaměstnanců o 74 %**. Míra příjmové chudoby by v tomto případě klesla z 6,6 % na 1,7 %. Za zmínku stojí i **zvýšení příjmů o 1 000 Kč**, které by přineslo **50% pokles** a míra chudoby by se pak pohybovala na úrovni 3,2 %. Podobný vliv by mělo navýšení příjmů zaměstnanců o 10 %, které by způsobilo pokles míry chudoby na hodnotu 3,7 %.

Tabulka 10: Vliv zvýšení příjmu na podíl zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) pod hranicí chudoby podle příjmu z hlavního zaměstnání v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)

Příjem z hlavního zaměstnání		Chudí zaměstnanci pracující na plný úvazek po celý rok (podskupiny A+C)		
		Počet	Podíl	Index poklesu
		[tis. osob]	[%]	
Před přidáním		229,0	6,6	-
Po přidání	500 Kč	189,6	5,5	0,83
	1 000 Kč	111,4	3,2	0,49
	1 500 Kč	82,2	2,4	0,36
	2 000 Kč	59,8	1,7	0,26
	5 %	189,6	5,5	0,83
	10 %	127,1	3,7	0,56

Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

V tabulce 11 lze pozorovat dopad navýšení příjmů na počet ohrožených zaměstnanců dle **celkového osobního příjmu**, tedy po zahrnutí jejich dalších příjmů a sociální dávek. Z původního počtu 182 tisíc by po **přidání 2 000 Kč** zůstalo pod hranicí chudoby 36,4 tis. zaměstnanců, tedy pouhá pětina. **Podíl ohrožených** by se tak snížil z 5,2 % na **1,1 %**.

³ Za předpokladu neměnnosti této hranice v důsledku posunu příjmového rozdělení doprava.

Obdobně by navýšení příjmů o **1 000 Kč** (resp. o 10 %) přineslo pokles přibližně o polovinu, a došlo by tak ke snížení míry chudoby na 2,3 % (respektive 2,6 %).

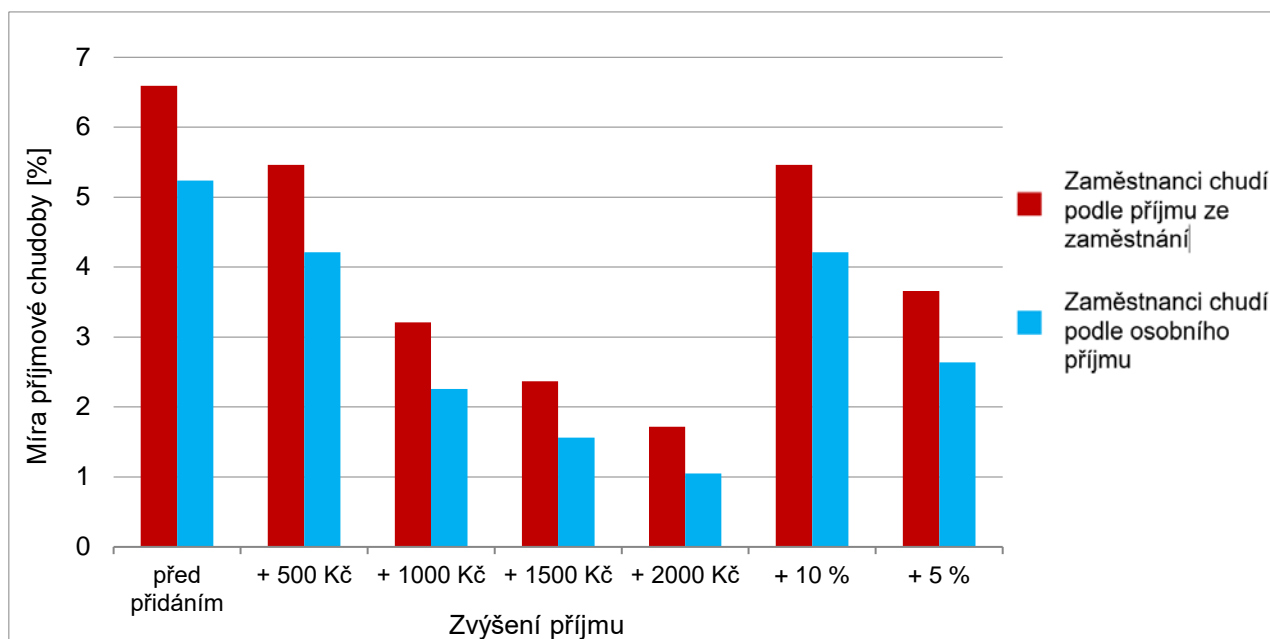
Tabulka 11: Vliv zvýšení příjmu na podíl zaměstnanců (pracujících na plný úvazek po celý rok) pod hranicí chudoby podle celkového osobního příjmu v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)

Celkový osobní příjem		Chudí zaměstnanci pracující na plný úvazek po celý rok (podskupina A)		
		Počet	Podíl	Index poklesu
		[tis. osob]	[%]	
Před přidáním		182,0	5,2	-
Po přidání	500 Kč	146,2	4,2	0,80
	1 000 Kč	78,4	2,3	0,43
	1 500 Kč	54,1	1,6	0,30
	2 000 Kč	36,4	1,1	0,20
	5 %	146,2	4,2	0,80
	10 %	91,8	2,6	0,50

Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

Dopad zvýšení příjmů na podíl osob ohrožených příjmovou chudobou je pro větší přehlednost znázorněn na obrázku 12.

Obrázek 12: Vliv zvýšení příjmů na podíl chudých zaměstnanců pracujících na plný úvazek po celý rok v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)



Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

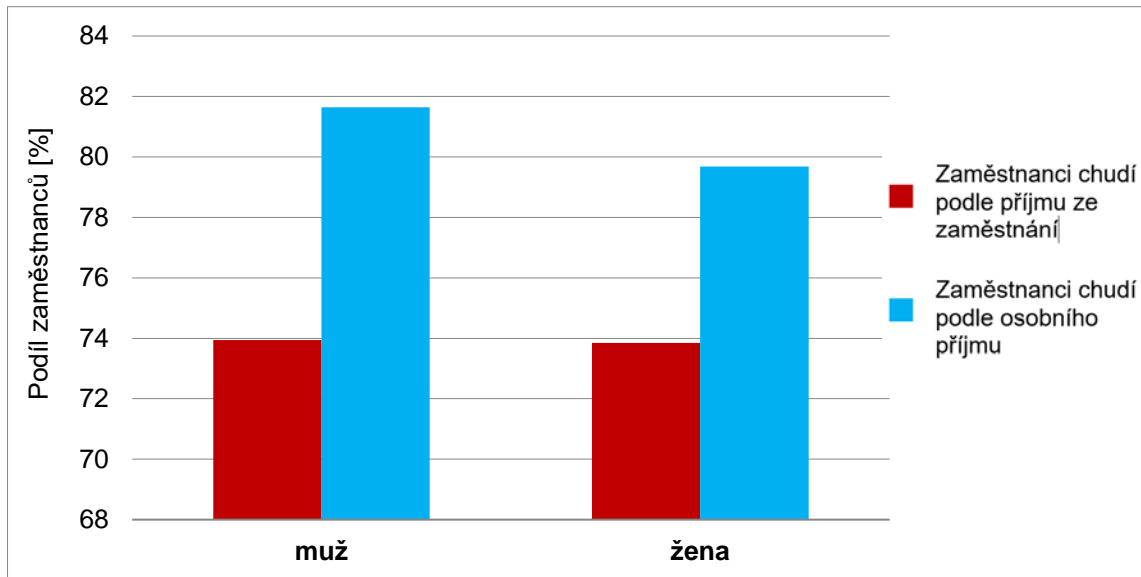
4.2 Výsledky modelu podle vybraných znaků zaměstnanců

Zvýšení příjmu se projeví v různých skupinách zaměstnanců odlišným způsobem. Tato část bude proto věnována výsledkům mikrosimulačního modelu podle vybraných znaků, tj. bude zkoumán vliv pohlaví, věku, nejvyššího dokončeného vzdělání, počtu členů domácnosti a počtu závislých dětí na překročení hranice příjmové chudoby. V této části bude sledován dopad zvýšení příjmů zaměstnanců pracujících na plný pracovní úvazek po celý rok. Simulace bude provedena pro **navýšení příjmů o 2 tis. Kč**. Důvodem, proč bude sledováno zvýšení příjmů právě o 2 tis. Kč je i skutečnost, že v roce 2015 činil **rozdílnost mezi měsíční hranicí příjmové chudoby a čistou měsíční minimální mzdou 2 032 Kč**.

Souhrnné výsledky mikrosimulačního modelu ukazuje tabulka 12. V tabulce jsou uvedeny podíly zaměstnanců z dané kategorie, kterým by pomohlo přidání 2 000 Kč, aby nebyli ohroženi chudobou podle příjmu z hlavního zaměstnání a také podle jejich celkového osobního příjmu.

Z tabulky 12 lze vyčíst, že **zvýšení příjmu o 2 000 Kč** by některým skupinám zaměstnanců pomohlo dostat se nad hranici příjmové chudoby výrazně častěji než jiným. Zvýšení příjmu o 2 000 Kč by **pomohlo většímu podílu mužů** než žen (viz obrázek 13), a to obzvláště ze skupiny chudých dle celkového osobního příjmu (81,6 % mužů), ačkoli je v této skupině výrazně větší zastoupení žen.

Obrázek 13: Podíl zaměstnanců podle pohlaví, kterým by pomohlo zvýšení příjmu o 2 000 Kč překročit hranici příjmové chudoby v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)



Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

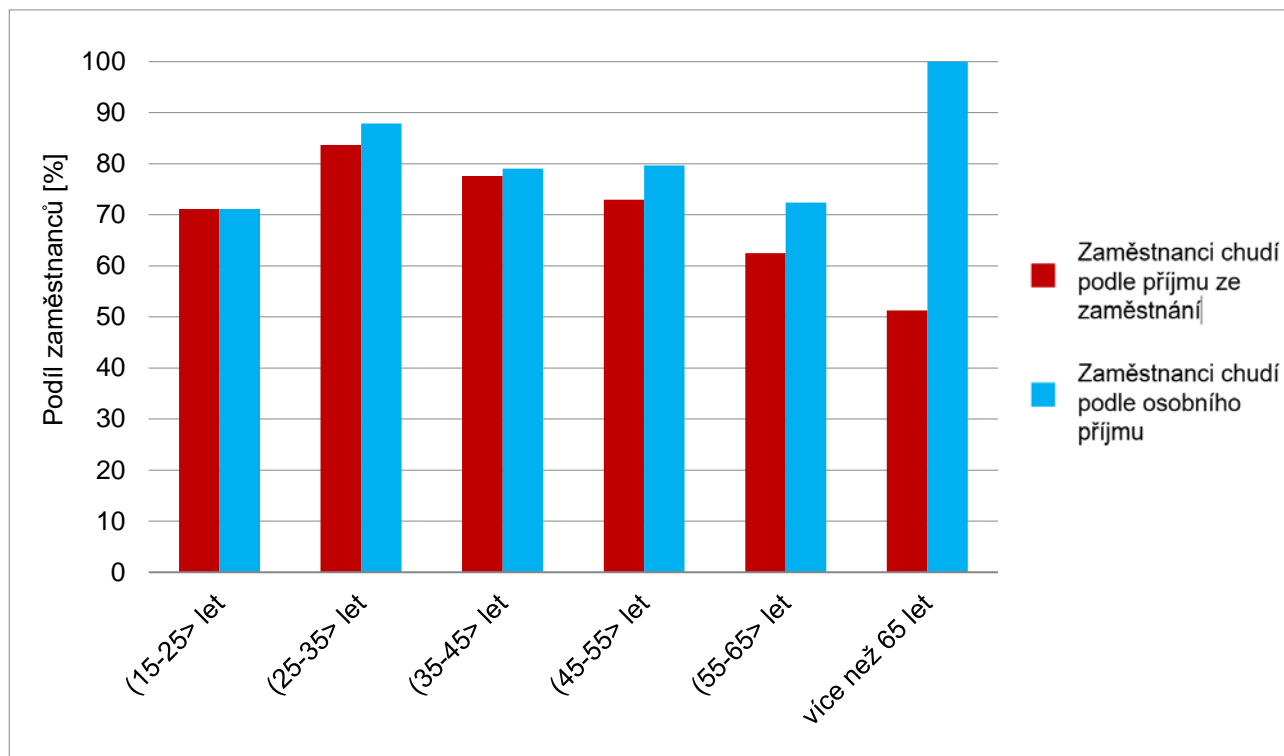
Tabulka 12: Podíly zaměstnanců podle vybraných znaků, kterým by pomohlo zvýšení příjmu o 2 000 Kč k překročení hranice příjmové chudoby v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)

Znak	Kategorie	Podíl zaměstnanců, kteří by po zvýšení příjmu o 2 tis. Kč překročili hranici chudoby	
		Podle příjmu z hlavního zaměstnání (podskupiny A+C)	Podle celkového osobního příjmu (podskupina A)
		[%]	
Pohlaví	muž	73,9	81,6
	žena	73,8	79,7
Věk	(15-25) let	71,2	71,2
	(25-35) let	83,7	87,9
	(35-45) let	77,6	79,0
	(45-55) let	73,0	79,7
	(55-65) let	62,5	72,4
	více než 65 let	51,3	100,0
Nejvyšší dokončené vzdělání	nižší sekundární	73,0	84,9
	vyšší sekundární	74,0	79,3
	nižší terciární	84,2	74,9
	vyšší terciární	69,3	75,6
Počet členů domácnosti	1 člen	70,2	85,5
	2 členi	75,0	81,9
	3 členi	66,4	73,8
	4 členi	79,3	83,5
	5 a více členů	76,2	74,3
Počet závislých dětí	bez dětí	72,7	81,5
	1 dítě	75,3	79,6
	2 děti	80,1	78,7
	3 a více dětí	60,2	60,5

Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

Velký vliv by přidání 2 000 Kč mělo především na zaměstnance ve věku **26-35 let** a z těch, kteří jsou chudí dle celkového osobního příjmu také na **starší 65 let** (viz obrázek 14). Důvodem je skutečnost, že velká část zaměstnanců v tomto věku je nad hranicí příjmové chudoby především díky starobním důchodům a těm, kterým ani tyto dávky nepomohly, by ve 100 % případů stačilo zvýšení příjmů o 2 000 Kč.

Obrázek 14: Podíl zaměstnanců podle věku, kterým by pomohlo zvýšení příjmu o 2 000 Kč překročit hranici příjmové chudoby v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)

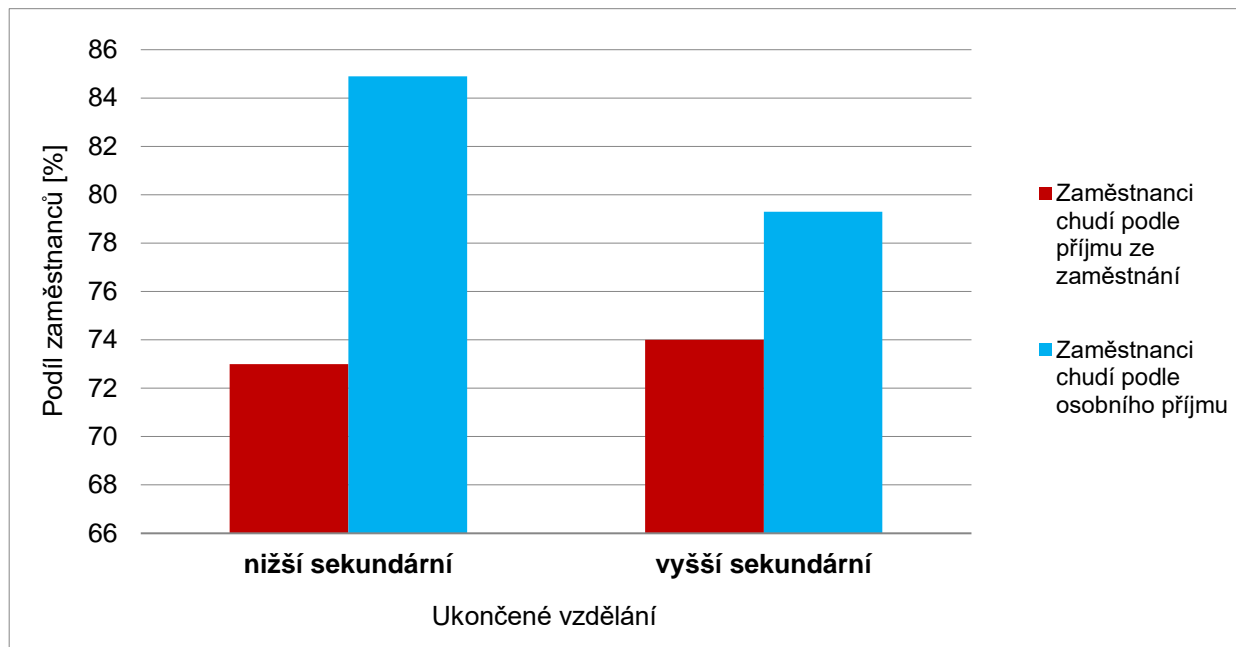


Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

Z hlediska vzdělání by zvýšení příjmů o 2 tis. Kč pomohlo nejvíce zaměstnancům s nižším sekundárním vzděláním. Zaměstnancům s **nižším sekundárním vzděláním**, kteří jsou pod hranicí chudoby dle celkového osobního příjmu, by přidání 2 000 Kč pomohlo k překročení hranice příjmové chudoby téměř v 85 % případů (viz obrázek 15). Zastoupení zaměstnanců s terciárním vzděláním mezi chudými podle obou přístupů je nepatrné, proto není relevantní sledovat vliv zvýšení příjmů na jejich ohrožení příjmovou chudobou.

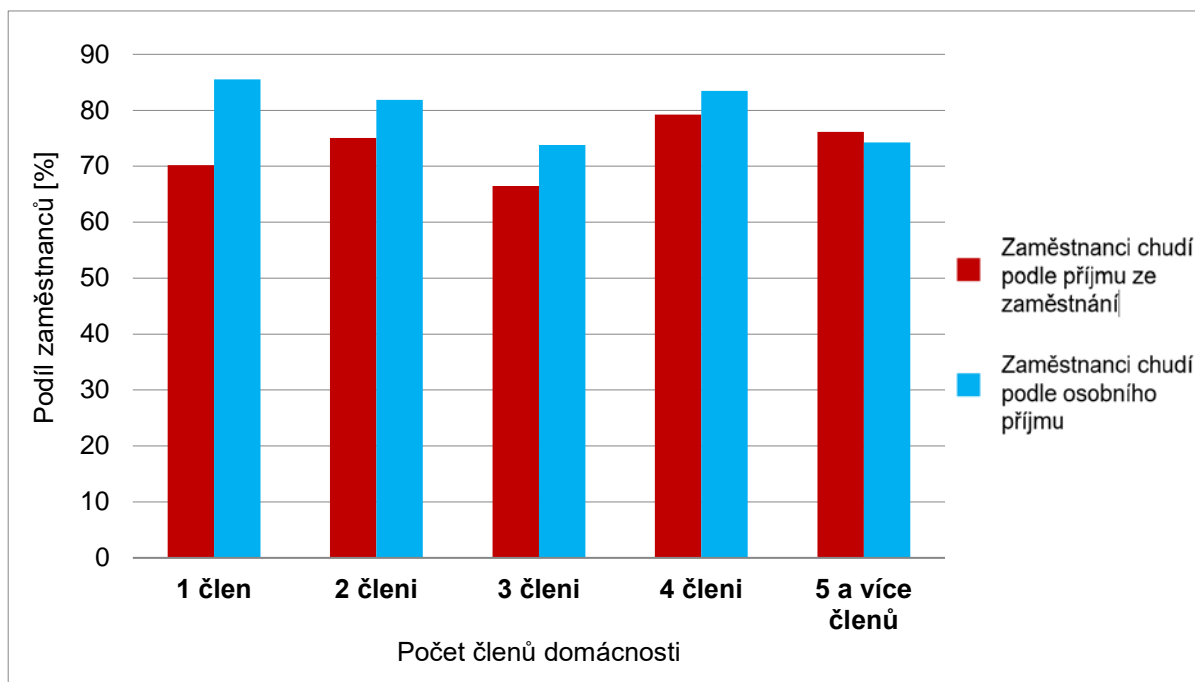
Co se týče velikosti domácnosti, tak největší vliv by navýšení příjmu mělo na zaměstnance ze **čtyř a více členných domácností** v případě **chudoby dle příjmu z hlavního zaměstnání**. Naopak v případě chudoby dle **celkového osobního příjmu** by 2 000 Kč navíc dostalo nad hranici chudoby častěji právě osoby z **jednočlenných domácností**. Na tyto samostatně žijící zaměstnance by mělo zvýšení příjmů pozitivní dopad dokonce v 85,5 % případů, zatímco u 4 a více členných domácností je tento podíl menší (viz obrázek 16).

Obrázek 15: Podíl zaměstnanců podle nejvyššího ukončeného vzdělání, kterým by pomohlo zvýšení příjmu o 2 000 Kč překročit hranici příjmové chudoby v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)



Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

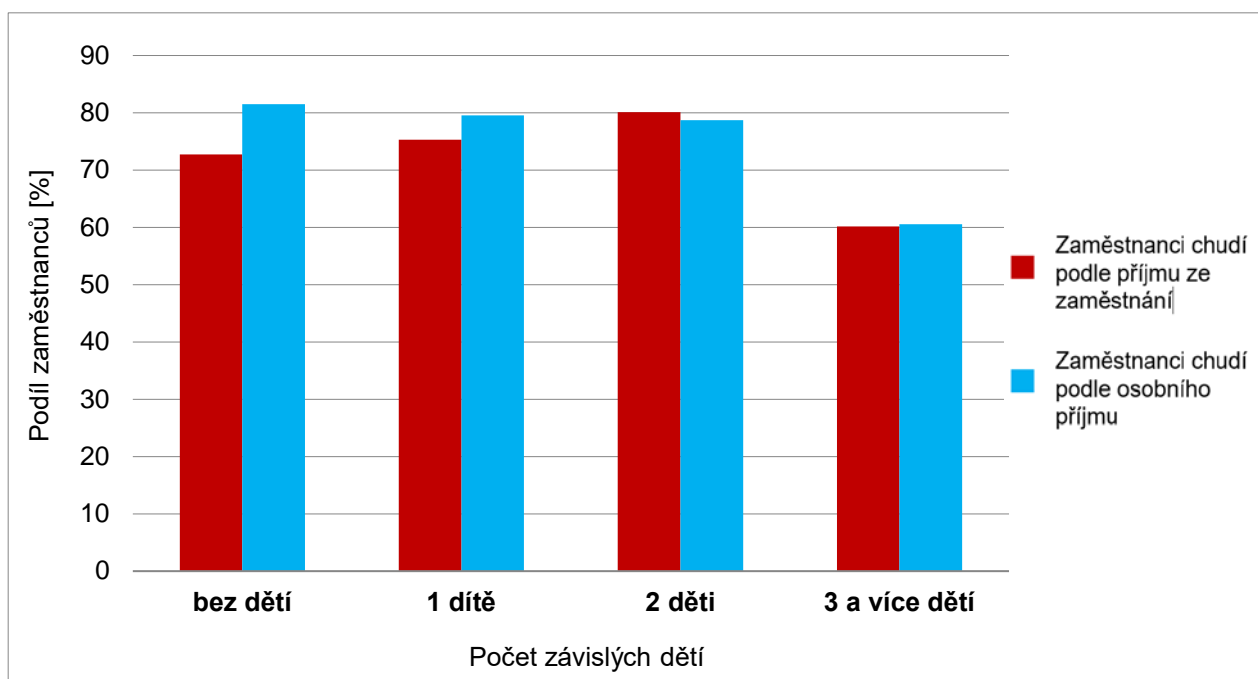
Obrázek 16: Podíl zaměstnanců podle počtu členů jejich domácnosti, kterým by pomohlo zvýšení příjmu o 2 000 Kč překročit hranici příjmové chudoby v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)



Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

Počet závislých dětí v domácnosti zaměstnanců hraje rovněž roli při zkoumání dopadu zvýšení příjmu o 2 000 Kč. Z hlediska chudoby stanovené na základě příjmů z hlavního zaměstnání pomůže toto navýšení nejvíce zaměstnancům se 2 dětmi. Z hlediska chudoby podle celkového osobního příjmu je patrný největší dopad na bezdětné zaměstnance. Naopak **ohroženým zaměstnancům**, kteří mají v domácnosti **3 a více závislých dětí**, nepomohou ani sociální dávky, a dokonce ani **navýšení** jejich příjmu **o 2 000 Kč by nemělo žádný vliv** z hlediska překročení hranice chudoby **až u 40 % z nich** (viz obrázek 17).

Obrázek 17: Podíl zaměstnanců podle počtu závislých dětí, kterým by pomohlo zvýšení příjmu o 2 000 Kč překročit hranici příjmové chudoby v České republice v roce 2015 (výsledky mikrosimulačního modelu)



Zdroj: ČSÚ (EU-SILC 2015), vlastní výpočty.

4.3 Zvýšení minimální mzdy a změna hranice chudoby

Zvýšení příjmů z hlavního zaměstnání nemůže už z principu **plně eliminovat chudobu** ve společnosti. Zaměstnanci na plný úvazek tvořili v roce 2015 necelých 34 % osob v českých domácnostech, nicméně v domácnostech zaměstnanců žilo 55 % osob (tj. včetně dětí a dalších osob bez statusu zaměstnance). Je zřejmé, že u všech ostatních osob hrají klíčovou roli jiné příjmy, které nelze prostřednictvím mezd či platů ovlivnit. Hranice příjmové chudoby je – na základě mezinárodního konsensu – kvantifikována jako 60 % mediánu ekvivalizovaného příjmu domácnosti, a tak ze statistického pohledu může docházet i k situacím, kdy se extrémní růst úrovně mezd a platů v ekonomice nemusí projevit ani z

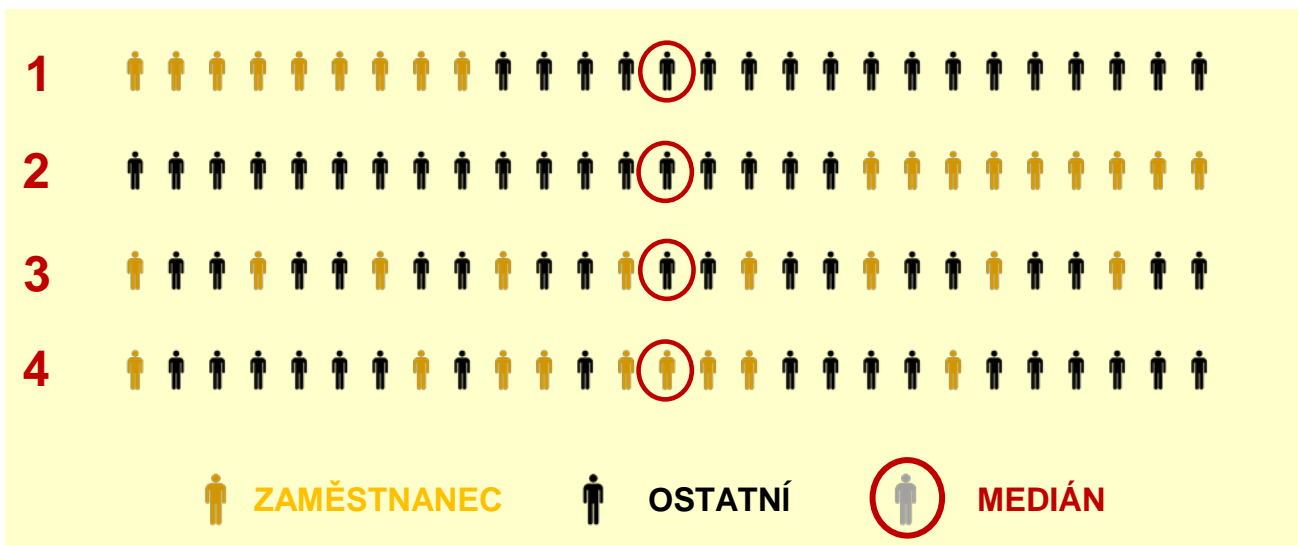
hlediska hranice chudoby, ale ani z hlediska počtu chudých osob ve společnosti. Navíc se při výpočtu **hranice příjmové chudoby** vychází z **příjmů celé domácnosti**, tedy všech jejích členů, proto je tato hranice závislá na velikosti a složení domácností. Vliv změny příjmů zaměstnanců na výši hranice příjmové chudoby proto není jednoduše pozorovatelný⁴.

Tuto situaci ilustruje zjednodušeným způsobem obrázek 18 pomocí čtyř variant rozdělení příjmů ve společnosti:

- Varianta 1 představuje situaci, kdy mají osoby žijící v domácnostech zaměstnanců nižší ekvivalizované disponibilní příjmy (dále jen „příjmy“) než osoby žijící v ostatních domácnostech. Vzhledem k tomu, že jsou příjmy zaměstnaneckých domácností situované ve spodním konci rozdělení příjmů, reprezentuje medián příjmu osoba z ostatních domácností (ať již nezaměstnaných, ekonomicky neaktivních či sebezaměstnaných). Zvýšení příjmů skupině zaměstnanců sice zvýší osobní příjmy v jejich domácnostech, ale nepomůže jim k překročení hranice chudoby.
- Varianta 2 představuje situaci, kdy jsou příjmy osob v zaměstnaneckých domácnostech vyšší než příjmy ostatních domácností. Zvýšení mezd a platů tedy zvýší příjmy zaměstnanců, ale neprojeví se z hlediska chudoby ve společnosti – mediánovým příjmem je v této situaci příjem osoby ze skupiny ostatních. K této situaci může dojít v případě, kdy budou mzdy a platy růst vysokým tempem, zatímco příjmy ostatních osob budou stagnovat (např. starobní důchody). Mediánový příjem již nebude ovlivňován příjmy v zaměstnaneckých domácnostech, které budou v horní polovině rozdělení příjmů, a **hranice chudoby může ve skutečnosti i poklesnout**.
- Varianty 3 a 4 reprezentují situaci, kdy jsou příjmy zaměstnanců i ostatních osob rozděleny ve společnosti rovnoměrným způsobem – tj. neexistují extrémní rozdíly mezi rozdělením příjmů v zaměstnaneckých domácnostech a v ostatních domácnostech. V těchto případech se růst mzdové úrovně vyvolaný růstem minimální mzdy projeví z hlediska mediánového příjmu, nicméně míra vlivu bude záviset i na mzdovém vzlínání (tj. na způsobu, jak budou růst i vyšší mzdy).

⁴ Zvýšení čistého příjmu ze zaměstnání o 2 tis. Kč měsíčně by se ve 4členné domácnosti s jedním zaměstnancem a 3 osobami (1 dospělým a 2 dětmi do 14 let) projevilo zvýšením ekvivalizovaného disponibilního příjmu osob v dané domácnosti o 952 Kč. Předpokládáme, že by byl ekvivalizovaný disponibilní příjem této domácnosti zároveň mediánovým příjmem určeným pro výpočet hranice chudoby. Hranice chudoby se stanoví jako 60 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu. Jinými slovy hranice chudoby by v tomto případě vzrostla o 60 % z 952 Kč, tj. o 571 Kč měsíčně. Dopad na hranici příjmové chudoby tak není přímý ani v tomto velmi zjednodušeném případě.

Obrázek 18: Dopad růstu mezd a platů v ekonomice na příjmovou chudobu ve společnosti



Zdroj: vlastní zpracování.

5 Spravedlivé odměňování

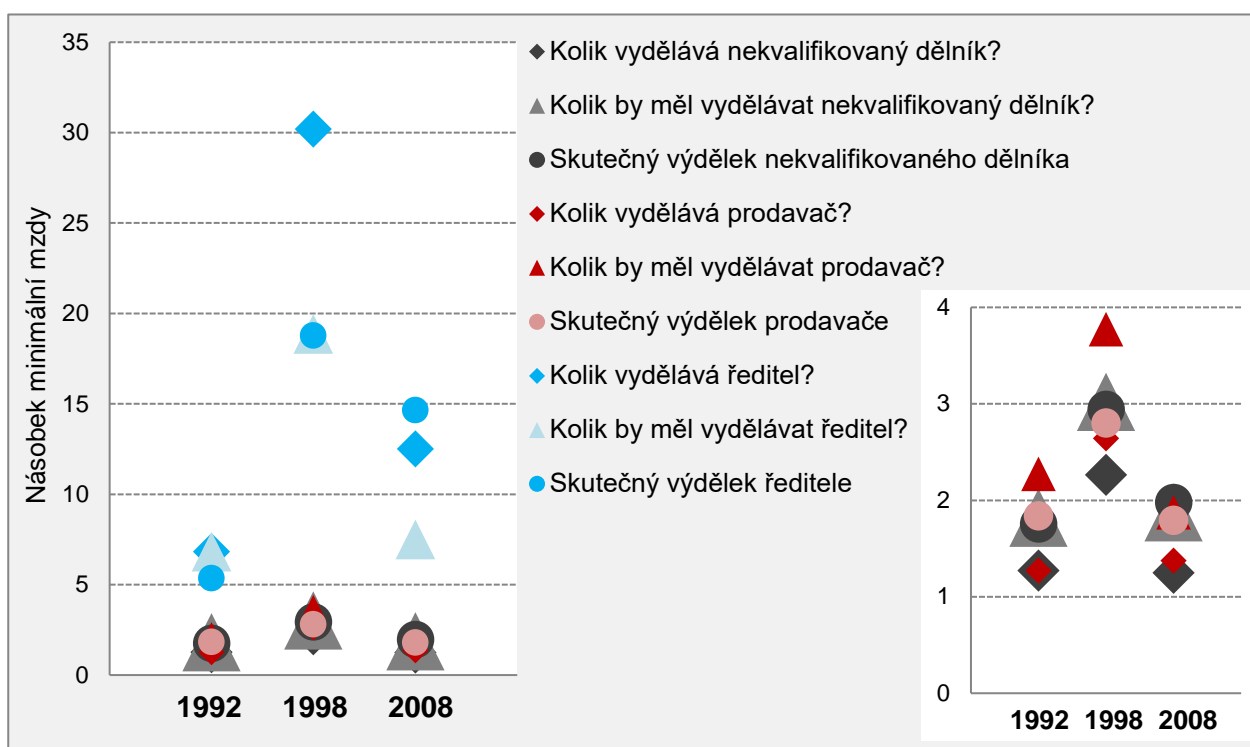
Právo na spravedlivou odměnu za práci je v České republice zakotveno v čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Spravedlivou odměnu za práci v podobě zásady „stejnou mzdu za stejnou práci“ definuje podrobněji zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Podle § 110 odst. 1 tohoto zákona přísluší všem zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty u zaměstnavatele stejná mzda, plat či odměna z dohody. Podle Galvase a kol. (2010) však **nelze v odměňování zaměřovat rovné zacházení s rovnostářstvím**. Pro zaměstnavatele z toho jasně vyplývá, že musí na jednu stranu stejnou práci ohodnotit stejnou mzdou, ale na druhou stranu musí odměňovat rozdílně práci, která nebude naplňovat charakter práce stejné nebo stejné hodnoty.

Z pohledu zaměstnance je mzda často chápána jako sociologicky strukturovaný pojem, přičemž zaměstnanci většinou neusilují o nejvyšší možnou mzdu, ale o dosažení mzdy spravedlivé (Hrabcová, 2005). Spravedlnost je v tomto ohledu velmi subjektivní a závisí na tom, jak se zaměstnanec vymeze vůči svým spolupracovníkům či ostatním členům společnosti. Jak uvádí Matějů a Smith (2012), **v tranzitivních ekonomikách** dochází postupně v představách o distributivní spravedlnosti **k posunu od rovnostářských norem k normám zásluhovým**. Podle Řehákové (1997) odmítalo v České republice nivelizaci příjmů až 90 % populace, **ke konci 90. let** to byla již jen polovina lidí. Názory na legitimní rozsah nerovností mezi příjmy byly sociálně strukturované. **Menší toleranci k nerovnostem** mezi vysokými a nízkými příjmy byly prokázány **u žen, mladých lidí, dělníků, osob s nízkým vzděláním a u osob ve finanční tísní**. **Větší tolerance k nerovnostem byla u vyšších odborníků**. Zajímavá je skutečnost, že podle Řehákové (1997) rostlo mnohem rychleji vnímání nerovností jako nespravedlivých ve srovnání se skutečným růstem nerovností ve společnosti. Podobné tendence jako v 90. letech pak potvrzují i Matějů a Smith (2012) **v novém tisíciletí**. Podle nich se stává **zásluhovost dominantní ideologií** z hlediska spravedlnosti rozdělování i v České republice, nicméně **k rovnostářství stále tíhnou lidé na nižších stupních společenského žebříčku**, tedy **lidé závislí na politice přerozdělování či na sociálním systému**. Podle Matějů a Smith (2012) se *„sociální skupiny nejsilněji vnímané jako „poražení“ ekonomické transformace – zejména osoby bez zaměstnání, důchodci a respondenti z nižších tříd – se silněji identifikují s rovnostářstvím, zatímco „vítězové“ transformace – zejména samostatně výdělečně činní a částečně i vysokoškolsky vzdělaní – silněji tíhnou k zásluhové ideologii“*.

Z hlediska nastavení minimální mzdy v České republice a jejího dalšího vývoje je tedy klíčové sledovat nejen rozdělení příjmů a mezd ve společnosti, ale i celkové směřování společnosti. To, jak mohou být závěry učiněné pouze na základě skutečného rozdělení mezd zkreslené, ukazuje obrázek 19. Na tomto obrázku jsou znázorněny jak **názory obyvatel na optimální výši mezd**, tak jejich **skutečná výše** u třech povolání – nekvalifikovaného dělníka v továrně, prodavače a ředitele velkého podniku. Rovněž jsou zde uvedeny i odpovědi, **jak jsou podle občanů dané profese ohodnoceny**. Pro větší přehlednost je vývoj všech sledovaných proměnných souvisejících s odměňováním (tj.

skutečné mzdy, „spravedlivé“ mzdy a odhadované mzdy v ekonomice) znázorněn v relaci k minimální mzdě. Z obrázku je patrné, že **poměr mezd nekvalifikovaných dělníků a prodavačů k minimální mzdě je v čase stabilní**. Výkyvy v relaci mezd k minimální mzdě byly zaznamenány u ředitelů velkých podniků. **U ředitelů výsledky v 90. letech indikují rozšiřování mzdového rozdělení**, což bylo naprosto v souladu s přechodem na tržní ekonomiku. Mezi lety 1998 a 2008 však došlo ke zvratu ve vývoji mezd (ať skutečných, nebo očekávaných), přičemž v roce 2008 lidé považovali za „spravedlivou“ odměnu ředitele velkého podniku necelý osminásobek minimální mzdy, což bylo de facto na úrovni roku 1992. V České republice tak velkou nivelizaci mezd zaznamenanou v roce 1992 nahradila rostoucí diferenciací mezd na konci 90. let. **V roce 2008** je však znatelné **posilování nivelizace mezd**, a v mnoha ohledech návrat dokonce k úrovni z počátku 90. let.

Obrázek 19: Názory obyvatel České republiky na úroveň výdělků vybraných profesí a jejich relace k minimální mzdě platné v daném období

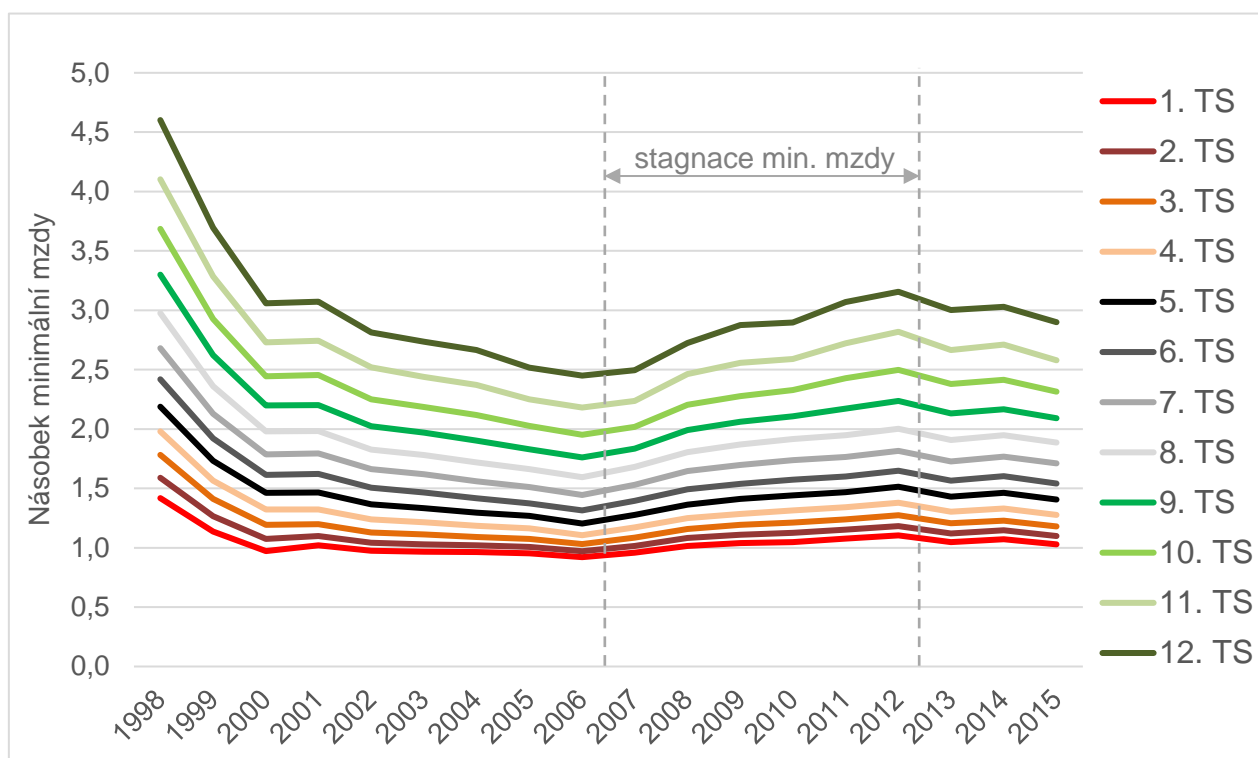


Zdroj: Český sociálněvědní datový archiv (ČSDA) Sociologického ústavu AV ČR – šetření Sociální nerovnost II (ISSP 1992), Sociální nerovnosti a spravedlnost (ISSP 1999), Sociální nerovnosti III (ISSP 2009), ISPV, MPSV, vlastní výpočty.

S rostoucí mzdovou úrovní (ovlivněnou nepochybně i růstem minimální mzdy) je tak v posledních letech paradoxně **spojeno zvyšování nivelizace výdělků**. Tento jev může být **z celospolečenského hlediska problematický**, neboť dochází **k akceleraci růstu nejnižších výdělků a zpomalení (nebo i zastavení) růstu vyšších výdělků**. Podobný vývoj je potom v rozporu s tím, jak se vyvíjí vnímání distributivní spravedlnosti v české

společnosti. Jak bylo zmíněno výše, tento vývoj může být vnímán negativně především vysokoškolsky vzdělanými obyvateli a podnikateli, u nichž došlo během posledních dvaceti let k posílení zásluhového principu z hlediska distribuce příjmů ve společnosti. Rozpor mezi společenskými skupinami může být posilován i výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti zvyšování minimální mzdy. V období, kdy je minimální mzda zvyšována skokově, rostou rychleji nejnižší mzdy, zatímco vyšší mzdy rostou pomalu nebo stagnují. Podle Grimshawa a kol. (2014) existuje v mnoha zemích silná vazba mezi zvyšováním úrovně minimální mzdy a růstem mzdových tarifů sjednávaných v kolektivních smlouvách. Tento **dominový efekt (ripple effect) spojený s růstem minimální mzdy** by se měl ve výsledcích kolektivního vyjednávání o mzdách projevit v ideálním případě **ve všech tarifních stupních**. I nadále by však měly být zachovány stabilní diference mezi jednotlivými tarifními stupni, aby byly zachovány proporce mezi jednotlivými pracemi z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. V praxi se zvyšování minimální mzdy projevuje u všech tarifních stupňů, nicméně **dominový efekt postupuje odspodu a intenzita s rostoucími stupni většinou klesá**. Jinými slovy dochází k vyššímu procentnímu růstu nejnižších mezd, zatímco tempo růstu nejvyšších mezd je zpravidla nejnižší. V souladu se závěry Grimshawa a kol. (2014) je i vývoj minimálních měsíčních mzdových tarifů v České republice (viz obrázek 20).

Obrázek 20: Podíl minimálních mzdových tarifů na minimální mzdě platné v daném roce v podnikatelské sféře České republiky v období 1998-2015

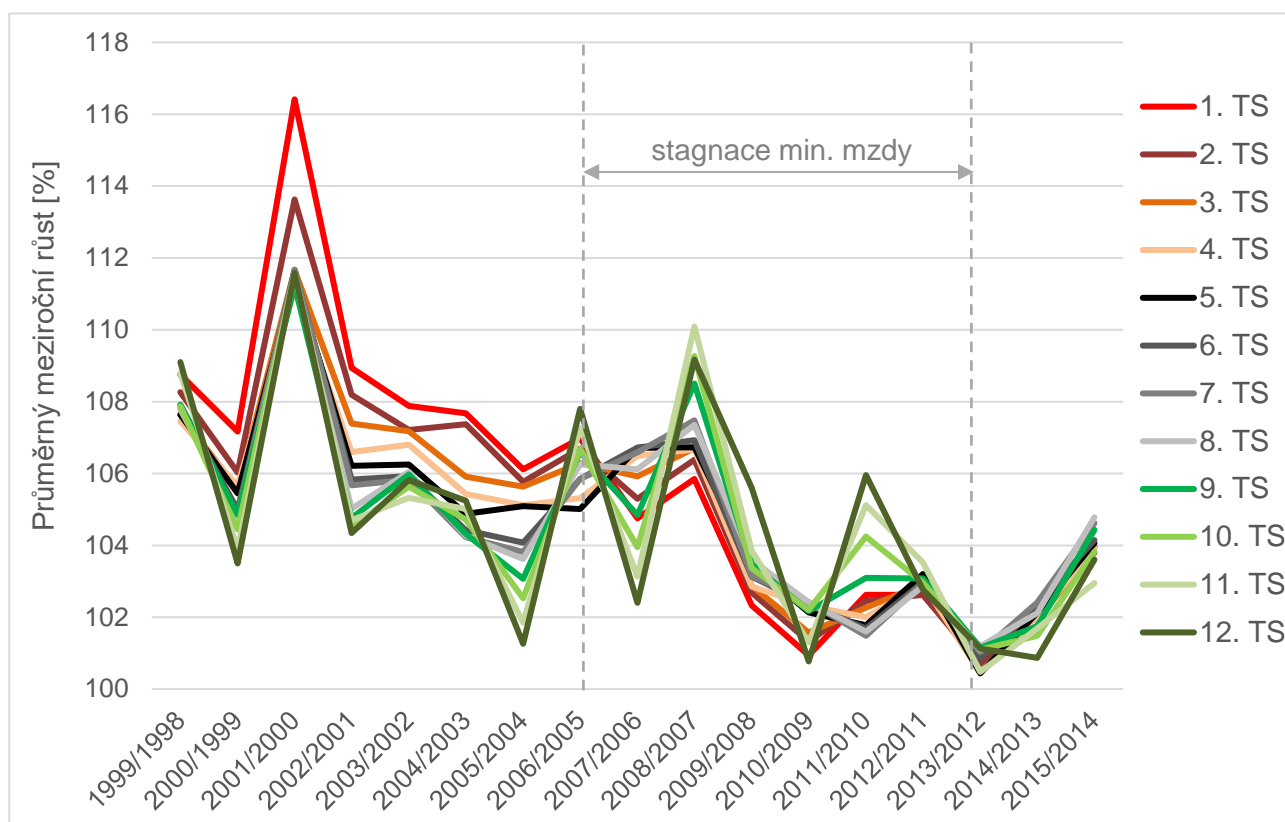


Pozn.: Zkratka TS označuje tarifní stupeň.

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách (IPP), vlastní zpracování.

V období, kdy docházelo v České republice ke zvyšování minimální mzdy, rostly nejrychleji nejnižší tarifní stupně, zatímco nejvyšší tarifní stupně z hlediska meziročního tempa růstu zaostávaly (viz obrázek 21). V období, kdy sazba minimální mzdy stagnovala, rostly rychleji vyšší tarifní stupně. Vyšší mzdový růst vyšších tarifních stupňů byl přerušen ekonomickou krizí, která přinesla dočasné zastavení mzdového růstu mezi roky 2009 a 2010. Období dlouhé stagnace minimální mzdy bylo přerušeno v roce 2013, kdy byla minimální mzda – v porovnání s předchozími lety – skokově zvýšena. V posledních letech sledovaného období byly všechny tarifní stupně zvyšovány zhruba stejným tempem, nicméně se opět začínají prosazovat tendence v podobě vyššího růstu nižších tarifních stupňů a nižšího růstu vyšších tarifních stupňů.

Obrázek 21: Průměrný meziroční růst minimálních mzdových tarifů v podnikatelské sféře České republiky v období 1998-2015



Pozn.: Zkratka TS označuje tarifní stupeň.

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách (IPP), vlastní zpracování.

6 Růst mezd při zachování diferenciacce mezd

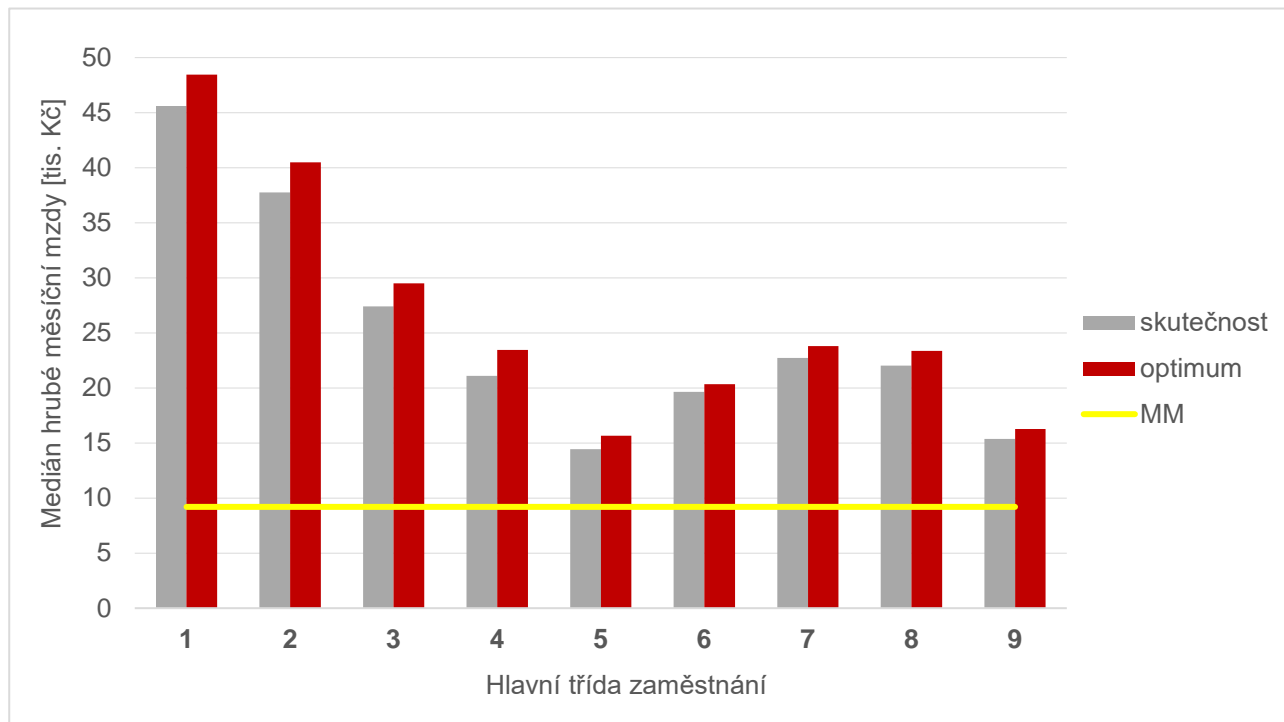
Nivelizace příjmů ze zaměstnání není plně v souladu s vývojem názorů obyvatel České republiky (viz výše). Zaměstnancům s nízkou mzdou je věnována zvýšená pozornost, bohužel často na úkor vysoce kvalifikovaných zaměstnanců. Praxe ostatních zemí (např. Maďarska) ukazuje, že po skokovém zvyšování minimální mzdy dochází v lepším případě k dočasné deformaci mzdového rozdělení (viz výše). Cílem této kapitoly je proto ukázat, jak by se po navýšení minimální mzdy vyvíjely ostatní mzdy, pokud by byla zachována stabilní diferenciacce mezd.

Za **modelovou odměnu** za práci při zachování diferenciacce mezd bude dále považována odměna odpovídající **práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti**, která je vykonávána ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách. Aby bylo možné tento jev kvantifikovat, je nutné přijmout několik předpokladů:

- Pro **číselné vyjádření stejné nebo srovnatelné práce** bude využita **klasifikace zaměstnání CZ-ISCO**, která výše uvedené reflektuje ve své struktuře. Jednotlivá zaměstnání jsou v této klasifikaci shlukována podle kvalifikačních požadavků i podle charakteru práce, a je tedy možné sledovat úroveň odměňování u různých zaměstnání.
- Po zvýšení minimální mzdy by měly v ekonomice vzrůst všechny mzdy takovým způsobem, aby byl **zachován poměr mezi odměnou za práci rozdílného charakteru**.
- **Výchozí diferenciacce mezd** v České republice bude aproximována pomocí rozdělení mezd **v roce 2012**. Tento rok byl posledním rokem sedmiletého období, kdy **nebyla zvyšována minimální mzda**. Velmi zjednodušeně lze tedy říci, že se mzdové rozdělení vyvíjelo v tomto období volně v souladu s ekonomickým cyklem a nebylo deformováno odspodu skokovými změnami minimální mzdy.

Na obrázku 22 je znázorněn rozdíl mezi skutečnou a modelovou mzdou při zachování diferenciacce. **Modelová mzda** reflektuje předpoklady uvedené výše a **zachovává poměr mezd v hlavních třídách zaměstnání vůči minimální mzdě**. Z obrázku je patrné, že po zvýšení minimální mzdy měly v roce 2015 růst rychleji mzdy všech zaměstnání, nicméně u **zaměstnání s vyšší kvalifikační náročností** byl rozdíl v diferenciaci ve srovnání s rokem 2012 nejvyšší. Je tedy zřejmé, že na zvýšení minimální mzdy reaguje trh práce pozvolně a mzdové vztlínání probíhá velmi pomalu.

Obrázek 22: Skutečné mzdy a mzdy zachovávající stabilní diferenciaci v roce 2015



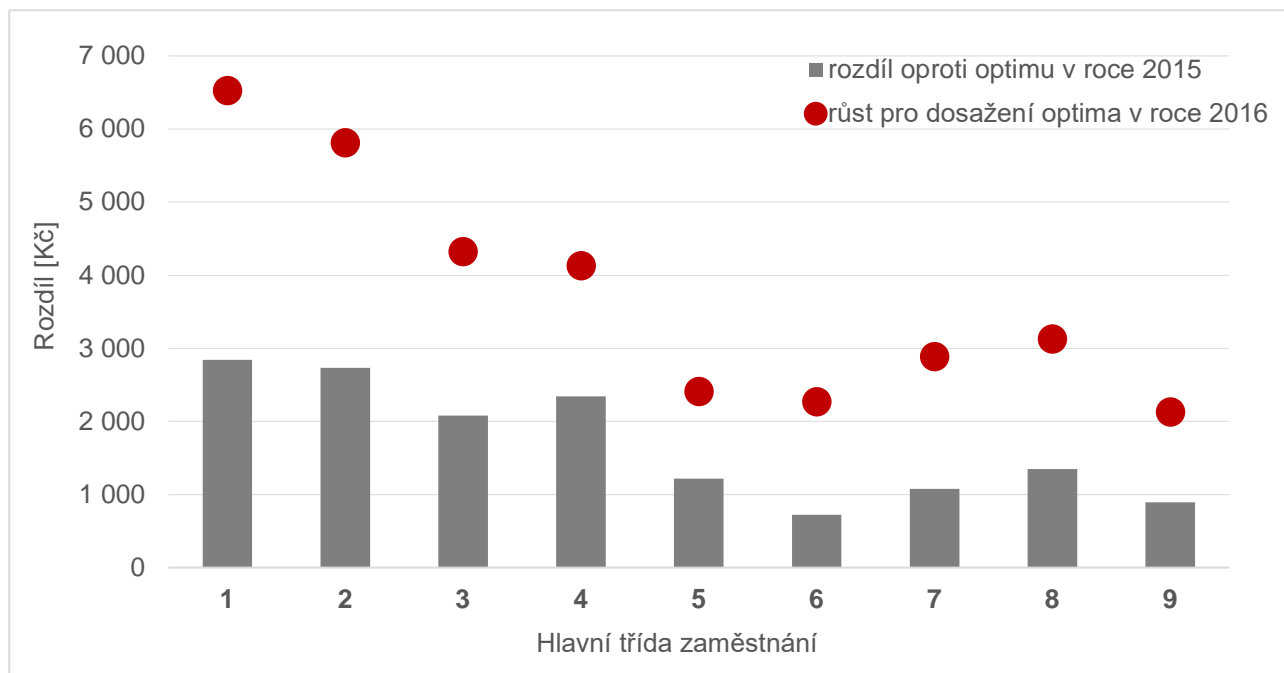
Pozn.: Modelová mzda při zachování diferenciacce mezd byla kvantifikována jako součin podílu mediánu hrubé měsíční mzdy v dané hlavní třídě zaměstnání a minimální mzdy za rok 2012 (tj. násobky minimální mzdy, které odpovídaly mediánu mzdy v dané hlavní třídě v roce 2012) a minimální mzdy platné v roce 2015.

Zdroj: ISPV, vlastní zpracování.

Alternativní pohled na rozdíl mezi skutečnou a modelovou mzdou **v roce 2015** ukazuje obrázek 23. Z obrázku je zřejmé, že **prostřednímu zaměstnanci vykonávajícímu práci v 1., 2., 3. a 4. hlavní třídě zaměstnání** (tedy kvalifikovaným duševním pracovníkům) **chyběly do modelové mzdy v roce 2015 více než 2 tis. Kč za měsíc**. U manuálních profesí (6.-9. hlavní třída) byl rozdíl řádově poloviční.

Červeně jsou na obrázku 23 znázorněny i částky, o které by bylo nutné zvýšit střední mzdu v jednotlivých hlavních třídách, aby byl zachován poměr vůči minimální mzdě v roce 2016. V absolutním vyjádření by měly být mzdy navýšeny nejvíce opět u duševních pracovníků. Aby byla mzda považována za poměrově diferenciovanou, měla by být u vedoucích zaměstnanců navýšena v roce 2016 o necelých 7 tis. Kč a u vědeckých a odborných duševních pracovníků o necelých 6 tis. Kč. Doplněk do modelové mzdy s klesající náročností práce klesá.

Obrázek 23: *Absolutní rozdíl mezi skutečnou a modelovou mzdou v roce 2015 a růst mzdy potřebný pro dosažení stejné diferenciaci v roce 2016*



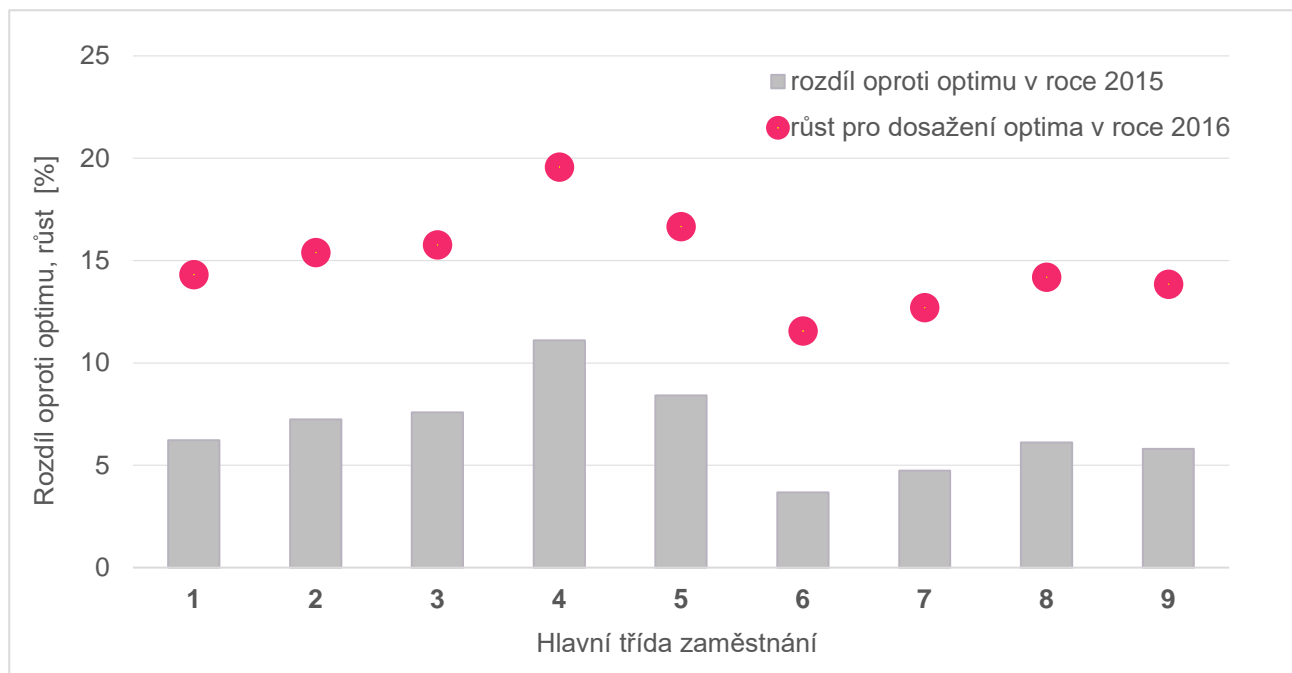
Pozn.: Modelová mzda v dané hlavní třídě zaměstnání byla kvantifikována jako součin podílu mediánu hrubé měsíční mzdy v dané hlavní třídě zaměstnání a minimální mzdy za rok 2012 (tj. násobky minimální mzdy, které odpovídaly mediánu mzdy v dané hlavní třídě v roce 2012) a minimální mzdy platné v roce 2015.

Zdroj: ISPV, vlastní zpracování.

Obrázek 24 ukazuje, že u **1. a 2. hlavní třídy**, kde by bylo nutné **zvýšit mzdy nejvíce v absolutním vyjádření**, tvoří doplněk do modelové mzdy **6 % (resp. 7 %) stávající mzdy**. Naopak **nejvyšší rozdíl oproti modelové mzdě** je v procentním vyjádření u **4. a 5. hlavní třídy** zaměstnání, kde by bylo nutné mzdu zvýšit o **11 % (resp. 8 %)**, aby byla v celém mzdovém rozdělení zachována stabilní diferenciaci mezd.

Obrázek 24 dále ukazuje, jak by vypadalo mzdové rozdělení v České republice v roce 2016 po navýšení minimální mzdy na 9 900 Kč, pokud by byla zachována diferenciaci mezd. Mzda by rostla nejrychleji u nižších administrativních pracovníků (4. hlavní třída zaměstnání), a to téměř o 20 %, aby byl zachován poměr vůči minimální mzdě z roku 2012. Potřebný růst mezd pro dosažení dané úrovně je vysoký, neboť se **doplněk do modelové mzdy** u jednotlivých hlavních tříd v čase zvyšuje, a tím i **kumuluje**. Pokud v roce 2015 chyběly u vybraných hlavních tříd 2 tis. Kč do dosažení modelové mzdy, v roce 2016 by to mohl být již dvojnásobek. To je způsobeno rychlým zvyšováním minimální mzdy, díky čemuž – zjednodušeně řečeno – se skutečná mzda rychleji vzdaluje mzdě, která reprezentuje stabilní diferenciaci mezd v ekonomice.

Obrázek 24: Relativní rozdíl mezi skutečnou a modelovou mzdou v roce 2015 a růst mzdy potřebný pro zachování stabilní diferenciacce mezd v roce 2016



Pozn.: Modelová mzda byla pro rok 2015 kvantifikována jako součin podílu mediánu hrubé měsíční mzdy v dané hlavní třídě zaměstnání a minimální mzdy za rok 2012 (tj. násobky minimální mzdy, které odpovídaly mediánu mzdy v dané hlavní třídě v roce 2012) a minimální mzdy platné v roce 2015.

Zdroj: ISPV, vlastní zpracování.

7 Mechanismus nastavení minimální mzdy

Mechanismus nastavení minimální mzdy by měl být **předvídatelný a transparentní**. Přímé napojení minimální mzdy na hranici chudoby není vhodné, a to především z metodických důvodů zmíněných v předchozích kapitolách i z důvodu časového zpoždění publikovaných výsledků. Jako optimální se v současné době jeví **přímá vazba minimální mzdy na střední mzdu** v ekonomice, přičemž by bylo nutné stanovit koridor, v jakém se má minimální mzda pohybovat.

V současné době je vývoj minimální mzdy v České republice ovlivněn **Programovým prohlášením vlády** z 12. února 2014, ve kterém vláda deklarovala snahu o přiblížení minimální mzdy **40 % průměrné mzdy**. Vazba na průměrnou mzdu je však problematická, neboť je **průměr ovlivněn extrémními hodnotami** především na pravém konci mzdového rozdělení (tj. u nejvyšších mezd). Průměr nemusí zároveň plně reflektovat ani ekonomický vývoj – v době ekonomické krize totiž průměrná mzda rostla, přičemž hlavním důvodem bylo propouštění zaměstnanců s nejnižší kvalifikací, a tedy i nejnižším příjmem. Přímá vazba minimální mzdy na průměrnou mzdu tak může působit na trhu práce kontraproduktivně.

V oblasti odměňování je vhodnějším ukazatelem **medián hrubé měsíční mzdy**, který odpovídá mzdě prostředního zaměstnance (tj. 50 % zaměstnanců má mzdu nižší a 50 % zaměstnanců mzdu vyšší). Medián není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměrná mzda. S ohledem na vládní prohlášení je však nutné nalézt takový procentní podíl minimální mzdy a mediánu, který by rámcově odpovídal 40 % průměrné mzdy. Podle tabulky 13 lze říci, že na základě údajů za rok 2015 by bylo optimální udržovat **minimální mzdu** na úrovni kolem **45 % mediánu** hrubé měsíční mzdy.

Tabulka 13: Vliv střední mzdy (medián, průměr) na úroveň minimální mzdy v České republice

Rok	Hrubá měsíční mzda v roce 2015							
	Průměr		Medián					
	Celkem	40 %	Celkem	40 %	45 %	50 %	55 %	60 %
Hodnota	26 467	10 587	22 971	9 188	10 337	11 485	12 634	13 783
Rozdíl oproti 40 % průměrné mzdy	-	0	-	-1 398	-250	899	2 047	3 196

Pozn.: Medián hrubé měsíční mzdy vychází z ISPV. Průměrná mzda vychází ze mzdové (podnikové) statistiky ČSÚ.

Zdroj: ISPV, ČSÚ, vlastní výpočty.

Mechanismus nastavení minimální mzdy by však neměl sledovat pouze vývoj jediného ukazatele (v tomto případě mediánu hrubé měsíční mzdy). Úroveň odměňování je ovlivněna širokým spektrem jevů v celé ekonomice a je nutné tyto jevy sledovat komplexně. S ohledem na netransparentnost vyjednávání o minimální mzdě na centrální úrovni by bylo vhodnější, aby návrh na budoucí úroveň minimální mzdy vycházel od **nezávislé odborné poradní skupiny** (komise). Tato skupina by mohla být vytvořena po vzoru britské *Low Pay Commission*, která je složena ze zástupců odborné veřejnosti i sociálních partnerů.

Hlavním výstupem skupiny by bylo doporučení týkající se optimální úrovně minimální mzdy v České republice, v rámci čehož by bylo nutné najít **rovnováhu mezi deklarovanou snahou o udržení minimální mzdy na předvídatelné úrovni zvolené střední mzdy a vývojem dalších indikátorů** celého národního hospodářství i trhu práce. Jak již bylo uvedeno výše, minimální mzda by měla být navázána primárně na medián hrubé měsíční mzdy, neboť ten není tolik ovlivňován extrémami během ekonomického cyklu. Vzhledem ke snaze dosáhnout – a pravděpodobně i udržet – minimální mzdu na úrovni 40 % průměrné mzdy by měla minimální mzda odpovídat vyššímu procentnímu podílu na mediánu hrubé měsíční mzdy (viz tabulka 13). Při každoroční valorizaci minimální mzdy by měly být zohledněny i další indikátory, jejichž vazba na minimální (a potažmo i střední) mzdu v ekonomice může být nejednoznačná. V tabulce 14 jsou proto uvedeny indikátory, které by měly být při valorizaci minimální mzdy zohledněny. U jednotlivých indikátorů jsou uvedeny i důvody, proč by měl být daný indikátor zohledněn.

Tabulka 14: Indikátory sledované v rámci mechanismu nastavení minimální mzdy v České republice

Indikátor	Role	Zdůvodnění
Mzdy		
Medián hrubé měsíční mzdy	Klíčový indikátor	Na medián hrubé měsíční mzdy by mohla být minimální mzda navázána přímo. Medián není ovlivňován vývojem extrémních hodnot na dolním či horním konci mzdového rozdělení.
Průměrná hrubá měsíční mzda	Doplňující indikátor	Průměrná hrubá měsíční mzda je ukazatelem vývoje mezd v ekonomice a nelze ji při hlubší analýze opomíjet. Během poslední ekonomické krize však průměrná mzda rostla z důvodu propouštění nízkovýdělkových zaměstnanců. Růst průměrné mzdy byl tedy v tomto období spíše statistickým efektem, a nikoli obrazem pozitivního vývoje v ekonomice.
Diferenciace mezd	Doplňující indikátor	Růst minimální mzdy se projevuje změnami mzdového rozdělení v ekonomice a dochází ke mzdovému vzlínání.
Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců	Doplňující indikátor	Po zvýšení minimální mzdy dochází k růstu podílu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou a podílu zaměstnanců se mzdou nižší než 2/3 mediánu mzdy. V jednotlivých letech je nezbytné sledovat, zda nedochází ke kumulaci těchto osob.
Trh práce		
Struktura obyvatelstva podle ekonomické aktivity	Doplňující indikátor	Zvýšení minimální mzdy může způsobit odliv nízkokvalifikovaných osob z trhu práce. Konkrétním příkladem mohou být osoby v předdůchodovém věku, které využívají možnosti odchodu do předčasného důchodu a na trh práce se vrací v minimální míře.
Struktura zaměstnaných osob	Doplňující indikátor	Změny ve struktuře zaměstnanosti ve prospěch kvalifikované pracovní síly indikují změny ve vývoji poptávky po práci (snížení poptávky po nekvalifikované pracovní síle).
Struktura nezaměstnaných osob	Doplňující indikátor	Zvýšení minimální mzdy může ovlivnit uplatnitelnost nekvalifikovaných pracovníků, kteří jsou odměňováni minimální mzdou. Změny ve struktuře nezaměstnaných osob mohou indikovat potencionální nezaměstnatelnost těchto osob.
Vznik a zánik ekonomických subjektů	Doplňující indikátor	Některé studie upozorňují na možnost vyšší míry zániku vybraných subjektů po skokovém zvyšování minimální mzdy. Z tohoto důvodu je vhodné sledovat i vývoj tohoto ukazatele.
Tvorba a rušení pracovních míst	Doplňující indikátor	S vývojem počtu ekonomických subjektů souvisí i vývoj počtu pracovních míst. Změny ve struktuře pracovních míst jsou důležité i z hlediska uplatnitelnosti málo kvalifikovaných zaměstnanců, jichž se minimální mzda týká.
Struktura volných pracovních míst	Doplňující indikátor	Zvýšení minimální mzdy může ovlivnit uplatnitelnost nekvalifikovaných pracovníků, kteří jsou odměňováni minimální mzdou. Změny ve struktuře volných pracovních míst mohou indikovat potencionální nezaměstnatelnost těchto osob.

Příjmy domácností a chudoba		
Hranice příjmové chudoby domácnosti jednotlivce	Doplňující indikátor	Hranice příjmové chudoby odpovídá nejnižší úrovni příjmu, která je považována za dostatečnou k tomu, aby osoba nebyla považována za chudou. Pro komplexní pohled je vhodné hranici chudoby doplnit počtem pracujících chudých.
Počet a struktura pracujících chudých	Doplňující indikátor	Počet pracujících chudých indikuje, nakolik je příjem ze zaměstnání dostatečný k tomu, aby se osoby vyhnuly příjmové chudobě či materiální deprivaci.
Konkurenceschopnost		
Hrubý domácí produkt	Doplňující indikátor	Výkonnost ekonomiky měřená pomocí hrubého domácího produktu (resp. hrubé přidané hodnoty v odvětví) indikuje mj. možnosti zaměstnavatelů z hlediska potenciálního zvyšování mezd.
Produktivita práce	Doplňující indikátor	Produktivita práce je důležitým ukazatelem výkonnosti ekonomiky. Její vazba na úroveň mezd je problematická, nicméně na základě zkušeností okolních vyspělých zemí lze říci, že růst produktivity práce by měl předcházet růstu mezd (a zároveň růst mezd by měl být nižší).
Jednotkové náklady práce	Doplňující indikátor	Pomocí jednotkových nákladů práce lze sledovat, jakou část hrubého domácího produktu tvoří odměna za práci. Skokové změny ve vývoji tohoto ukazatele indikují strukturální změny v ekonomice.
Struktura nákladů práce	Doplňující indikátor	Náklady na práci tvoří nejen mzdy a platy, ale i sociální odvody zaměstnavatelů, zaměstnanecké benefity, náklady na školení, atd. Vyšší podíl nemzdových nákladů indikuje vysokou nákladnost najmutí dodatečné jednotky práce.
Daňová zátěž zaměstnavatelů	Doplňující indikátor	Zatížení zaměstnavatelů z hlediska odvodů na sociální a zdravotní pojištění je v České republice jedno z nejvyšších v Evropě a výrazně zvyšuje náklady na práci, příp. na najmutí dodatečné jednotky práce.
Cenový vývoj	Doplňující indikátor	Zvyšování výkonnosti ekonomiky i produktivity práce je spojeno se zvyšováním cenové hladiny v ekonomice. V tranzitivních ekonomikách je navíc stále patrný Balassa-Samuelsonův efekt, kdy rostou nejdříve mzdy u sektorů vystavených zahraničnímu obchodu a až se zpožděním v ostatních sektorech ekonomiky.
Investice	Doplňující indikátor	Zahraniční výzkum často zmiňuje omezení investiční aktivity firem v období, kdy rostou skokově mzdy. Sledování investiční aktivity je proto nezbytné především v tranzitivních ekonomikách, kde jsou investice nezbytné pro dohánění vyspělých zemí.
Ziskovost firem	Doplňující indikátor	Zvyšování mezd by nemělo zcela redukovat ziskovost firem, neboť zisk lze chápat jako odměnu za podnikatelské riziko. Na druhou stranu je však nutné sledovat extrémní případy a odliv zisku mimo Českou republiku.
Rozsah šedé a nelegální ekonomiky	Doplňující indikátor	Skokový růst minimální mzdy může vést k rozšíření práce na černo. S tím souvisejí negativní efekty nejen z pohledu celé ekonomiky, ale i z hlediska budoucího zabezpečení zaměstnanců (např. v rámci důchodového systému).

Závěr

V posledních letech je v České republice častým tématem diskusí minimální mzda. V souvislosti s minimální mzdou se objevují názory, že minimální mzda svou funkci příliš dobře neplní – na jednu stranu nemotivuje dostatečně k práci, na druhou stranu neumožňuje pracující osobě překonat hranici příjmové chudoby. Bohužel se většinou zapomíná na skutečnost, že **vztah mezi hranicí příjmové chudoby a úrovní minimální mzdy** je pouze **zprostředkovaný**. Hranice příjmové chudoby je totiž stanovena pro všechny domácnosti bez ohledu na jejich zapojení na trhu práce a pro všechny jejich příjmy (tj. i pro příjmy z podnikání, dávky nemocenského pojištění, sociální dávky, stipendia, renty atd.).

Při vědomí těchto omezení lze kvantifikovat počet **pracujících chudých** – tedy těch, u nichž příjmy ze zaměstnání nestačily k překročení hranice příjmové chudoby. V posledních letech se v České republice **podíl chudých zaměstnanců pracujících na plný úvazek po celý rok** pohybuje z hlediska **příjmů ze zaměstnání** mezi **5-7 %** a z hlediska celkových **osobních příjmů** zaměstnanců mezi **4-6 %**. V České republice bylo v roce 2015 necelých 230 tis. pracujících chudých, přesto však **Česká republika** stále patří mezi země, kde je míra chudoby pracujících osob na jedné z **nejnižších úrovní v rámci EU**.

Studie ukázala, že problém pracujících chudých je v České republice v porovnání s Evropou **minoritním problémem u zaměstnanců pracujících na plný úvazek**. Chudobou jsou však mnohem **více ohroženi zaměstnanci**, kteří si z různých důvodů **nebyli schopni udržet zaměstnání po celý rok**. V roce 2015 nestačily příjmy z hlavního zaměstnání u 32 % zaměstnanců pracujících 6-11 měsíců v roce k překročení hranice chudoby. Je zřejmé, že velký **potenciál se skrývá právě v udržení si zaměstnání po celý rok**. Pozornost by měla být tedy zaměřena především na otázku, jak pomoci zaměstnancům k tomu, aby si udrželi své zaměstnání. Jen díky tomu by mohla třetina z nich překročit hranici příjmové chudoby.

Počet pracujících chudých umožňuje aproximovat, nakolik stačí příjmy z hlavního zaměstnání k překročení hranice statistické chudoby. Skutečnou **životní úroveň** však měří spíše míra materiální deprivace, která určuje podíl osob, jež si nemohou dovolit 4 z 9 sledovaných položek životní úrovně. U zaměstnanců, kteří byli **zaměstnaní na plný úvazek po celý rok 2015**, se míra materiální deprivace pohybovala na úrovni **2,9 %**. Ve skupině pracujících chudých byl tento podíl vyšší – roce 2015 byla **materiálně deprivována** více než **desetina chudých zaměstnanců**.

Minimální mzda je často spojována i s právem na spravedlivou odměnu za práci. **Právo na spravedlivou odměnu za práci** je v České republice zakotveno v legislativě a je obecně respektováno v podobě zásady „za stejnou práci stejnou mzdu“. Samotné hodnocení spravedlnosti je velmi obtížné, neboť rovné zacházení nelze zaměňovat s rovnostářstvím. Navíc je spravedlnost velmi **subjektivní**, protože zaměstnanci se vymezují spíše vůči svým spolupracovníkům a neusilují a priori o dosažení nejvyšší možné mzdy. Situace v České republice je komplikována i tím, že zde – stejně jako v ostatních tranzitivních ekonomikách

– dochází v představách občanů o distributivní spravedlnosti **k posunu od rovnostářských norem k normám zásluhovým**. V praxi však tento posun **není plně respektován** a paradoxně je v posledních letech **s rostoucí mzdovou úrovní** (ovlivněnou nepochybně i růstem minimální mzdy) **spojeno zvyšování nivelizace výdělků**. Tento jev je patrný i v rámci výsledků kolektivního vyjednávání. Zvyšování minimální mzdy se v praxi projevuje u všech tarifních stupňů, nicméně **intenzita růstu mezd s rostoucími stupni většinou klesá**. Jinými slovy dochází k vyššímu procentnímu růstu nejnižších mezd, zatímco tempo růstu nejvyšších mezd je zpravidla nejnižší. Z hlediska celospolečenského posunu v názorech na spravedlnost v odměňování může být tento vývoj vnímán jako nespravedlivý, a to především u kvalifikovaných zaměstnanců.

Na základě výše uvedeného lze říci, že by mělo být při stanovení minimální mzdy respektováno právo na spravedlivou odměnu za práci, a to v mnohem širším ekonomicko-sociálním kontextu. Při snaze o **navázání** mechanismu stanovení **minimální mzdy na ukazatele související s chudobou či spravedlností** v širším slova smyslu však narážíme jednak na **komplikovaný vztah** mezi jednotlivými ukazateli, jednak na **omezené možnosti měření** tohoto vztahu. Vzhledem k tomu, že by měla být minimální mzda stanovena **předvídatelným a transparentním způsobem**, jeví se v současné době jako nejvhodnější její **přímá vazba na medián hrubé měsíční mzdy**. S ohledem na diskuse na evropské úrovni týkající se možnosti navázání minimální mzdy na medián národní mzdy se jeví tento způsob stanovení minimální mzdy jako efektivní. Při každoroční valorizaci minimální mzdy by však měly být kromě mediánu mzdy **zohledněny i další ukazatele**, jejichž vazba na minimální (a potažmo i střední) mzdu v ekonomice může být nejednoznačná. V optimálním případě by mělo výsledné doporučení o budoucí úrovni minimální mzdy vycházet z doporučení **nezávislé odborné skupiny** jako je tomu např. ve **Velké Británii či Německu**. Problematika minimální mzdy by tak byla odpolitizována a minimální mzda by byla zvyšována průběžně (tj. bez zbytečné stagnace či skokových změn).

Literatura

DUSPIVOVÁ, K., FISCHER, J., KANTOROVÁ, P., MRÁZEK, P., PROCHÁZKA, M., SMOLKA, V., SPÁČIL, P., ŠUSTOVÁ, Š., VLTAVSKÁ, K., ZELENÝ, M. 2013. *Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR. Certifikovaná metodika*. [Metodika projektu TA ČR č. TD010171]. Zlín: TREXIMA, spol. s r.o., Praha: VŠE FIS KEST.

GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. 2010. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.

GRIMSHAW, D., BOSCH, G., RUBERY, J. 2014. Minimum Wages and Collective Bargaining: What Types of Pay Bargaining Can Foster Positive Pay Equity Outcomes? *British Journal of Industrial Relations*, 2014, Vol. 52, No. 3, pp. 470-498. DOI: 10.1111/bjir.12021

HRABCOVÁ, D. 2005. Zásada rovného zacházení při odměňování za práci mužů a žen. In *Pracovní právo v zjednotenej Európe*. Bratislava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity, Trnava, 2005, pp. 120 - 128.

MATĚJŮ, P., SMITH, M. L. 2012. Kontinuita a změna přesvědčení o distributivní spravedlnosti v České republice v letech 1991 až 2009. *Sociologický časopis*, 2012, Vol. 48, No. 1, pp. 65-84.

ŘEHÁKOVÁ, B. 1997. Příjmy a spravedlnost: tolerance české veřejnosti k příjmovým nerovnostem v roce 1992 a 1995. *Sociologický časopis*, 1997, Vol. 33, No. 1, pp. 69-86.

