

**STUDIE NÁRODOHOSPODÁŘSKÉHO ÚSTAVU
JOSEFA HLÁVKY**

**NÍZKÉ MZDY V ČESKU:
EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ
SOUVISLOSTI**

Kamila Fialová

2/2022

Národohospodářský ústav Josefa Hlávky

Obnovení činnosti

Správa Nadání Josefa, Marie a Zdenky Hlávkových dne 24. října 1994 obnovila činnost Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky (NÚJH), jako jednu z forem své nadační činnosti. Ústav neprovádí vlastní vědecký výzkum. Jeho posláním je stimulovat a podporovat samostatnou badatelskou činnost v oblasti českého národního hospodářství. K tomu slouží nadační dary v podobě stipendia. Ústav se může podílet finančně a organizačně na vydání úspěšných studií.

Hlavní tématické zaměření

Národohospodářský ústav považuje za ústřední téma své činnosti studium těch stránek české společnosti, zejména národního hospodářství, o nichž se domnívá, že ležely na srdci zakladateli ústavu – Josefu Hlávkovi. Jde o rozvoj českého národního hospodářství z hlediska lidí, kteří jsou tvůrci, uživateli i spotřebiteli hodnot. Jedná se o studium české ekonomie v závislosti na civilizačních a kulturních potřebách moderní společnosti, v prostředí obnoveného českého státu, popř. ekonomie jeho předchůdců. Tyto problémy je nutné studovat s přihlédnutím k dlouhodobým sociálně ekonomickým trendům českých zemí a v jejich evropských ekonomických souvislostech. K realizaci jsou radou NÚJH přijímána především témata, která nejsou v centru zájmu oficiálních vědeckých a odborných institucí přes to, že se jedná o témata společensky aktuální a závažná.

Veřejná soutěž o získání stipendia

Správní rada NÚJH vypsala soutěž o získání individuální finanční podpory k vytvoření nebo k dokončení původních badatelských prací o českém národním hospodářství a jeho společenských souvislostech. Přihlášky i odevzdané studie posuzuje správní rada ústavu, podle potřeby i za účasti žadatele.

prof. JUDr. Václav Pavlíček, CSc., předseda rady

prof. Ing. Milan Žák, CSc., místopředseda rady

prof. Ing. Ivana Boháčková, CSc. členka rady

doc. PhDr. Jiří Buriánek, CSc., člen rady

doc. JUDr. Jakub Handrlica, Ph.D.

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D., člen rady

prof. Ing. Petr Konvalinka, CSc., člen rady

doc. Ing. Karel Müller, CSc., člen rady

PhDr. Dagmar Rýdlová, CSc., člen rady

doc. PhDr. Michal Šobr, CSc., člen rady

doc. PhDr. Jiří Šouša, CSc., člen rady

prof. MUDr. Josef Syka, DrSc., člen rady

prof. Ing. Karel Zeman, CSc., člen rady

Praha, březen, 2022

Text © Kamila Fialová

ISBN 973-80-88018-43-8

Poděkování: Datové soubory EU-SILC byly zpřístupněny na základě smlouvy č. 265/14 mezi Evropskou komisí, Eurostatem a Sociologickým ústavem Akademie věd ČR. Autorka je vděčná Martině Mysíkové ze Sociologického ústavu AV ČR za užitečné komentáře a podporu při zpracování dat.

Úvod

Práce za nízké mzdy představuje v posledních dekádách aktuální a politicky důležité téma ve většině evropských zemí. Ekonomická krize doprovázející epidemii koronaviru vedla řadu firem k nutnosti propouštět zaměstnance či alespoň snížit jejich mzdy, což důležitost této oblasti akcentuje. Pro zaměstnance, kteří již před vypuknutím krize vydělávali nízké mzdy, může jakýkoli další pokles výdělku znamenat nejen dramatické ohrožení životního standardu, ale přímo existenční problémy. Pokud se rostoucí podíl obyvatel cítí být ve svých příjmech a životním standardu upozaděni a bez dostatečné perspektivy dohnat situaci těch lépe placených, výrazně narůstá riziko společenských a politických pnutí. V případě, že v nízkopracovních zaměstnancích zůstávají lidé dlouhodobě, mohou nízké mzdy přispívat k rostoucí nerovnosti v rozdělení příjmů a majetku a mohou být považovány za vážnou hrozbu pro sociální soudržnost či dokonce demokratické směřování státu. Dopady krize na mzdy obyvatel v Česku by měly být proto nahlíženy v širším kontextu dlouhodobě nízké mzdové hladiny, nízkého podílu mezd na přidané hodnotě, rostoucí mzdové nerovnosti a poměrně vysokého podílu zaměstnanců pracujících za nízké mzdy.

V souvislosti s tím, jak v posledních dekádách v rozvinutých zemích rostly mzdové a příjmové nerovnosti, se ukazuje jako výrazný problém také to, že významná část obyvatel s příjmy pod prahem chudoby je sice zaměstnaná, ale vydělává nízké mzdy. V roce 2018 v EU-28 žilo 9,4 % všech zaměstnanců v domácnostech klasifikovaných jako chudé, v Česku to byly 3,4 %. Přestože jsou práce za nízké mzdy a chudoba teoreticky i metodologicky odlišné koncepty (chudoba se vztahuje k úrovni domácností, zatímco práce za nízkou mzdou je fenomén individuální), do velké míry spolu souvisejí. Rostoucí zaměstnanost za nízké mzdy zvyšuje riziko chudoby na úrovni domácností (Clark a Kanellopoulos, 2013). Fenomén chudoby pracujících a potřebu jeho politického řešení akcentuje také Evropská unie. Evropská Komise (European Commission, 2004b) zařadila ukazatel chudoby pracujících mezi indikátory sociální exkluze a navrhla zároveň řadu opatření cílících na ohrožené pracovníky.

Vedle blízkého vztahu k chudobě má fenomén nízkých mezd v Česku ještě další důležitou a velice aktuální blízkou souvislost, kterou je rostoucí zadluženost obyvatel a s ní související alarmující podíl dlužníků v exekuci: v roce 2019 bylo v exekuci téměř desetina obyvatel celého Česka (a to včetně dětí)¹. Zaměstnanci pracující za nízké mzdy jsou také více ohroženi změnami na trhu práce probíhajícími v důsledku globálních technologických změn, automatizace a robotizace, a to jak co se týče negativních dopadů na mzdy, tak na perspektivu zaměstnání (OECD, 1996; McKnight a kol., 2016).

Práce za nízké mzdy může být nahlížena také jako jeden z aspektů mzdové nerovnosti. Rozdíly ve mzdách ovlivňují chování obyvatel a firem i formulaci veřejných politik. Pro zaměstnance je relativní výše mzdy a její vývoj během pracovního života zásadním faktorem určujícím ekonomický blahobyt a také poskytujícím informace nezbytné pro řadu životních voleb ve vztahu k pracovní kariéře, jako je vzdělávání, školení, výběr zaměstnání atd. Pro firmy je rozdělení mezd důležité, neboť relativní

1) Přesný podíl činil 8,6 %, zdroj: mapaexekuci.cz.

mzdy jednotlivých skupin zaměstnanců ovlivňují strategie najímání a propouštění, technologické postupy, či alokaci prostředků mezi práci a kapitál. Konečně z hlediska státu je podstatné, jaké jsou mzdové nerovnosti a jaká část zaměstnanců vydělává nízké mzdy, a to z hlediska nároků na sociální podporu a nákladů státu na sociální výdaje, ale také pro strategie v oblasti vzdělávání, sociální politiky a podobně.

Většina ukazatelů sloužících k měření zaměstnanosti za nízké mzdy i chudoby je definovaná relativně k určité statistické hranici vypočtené na úrovni celé země. Česko patří dlouhodobě mezi země, které v Evropě vykazují jedny z nejnižších úrovní chudoby. Míra ohrožení příjmovou chudobou je v Česku zhruba poloviční než v případě sousedního Německa. Přitom hranice, která vymezuje, kdo je v těchto zemích chudý, je v Německu více než dvakrát vyšší. V takové situaci může nízká míra chudoby v Česku dávat mylný dojem vysoké životní úrovně obyvatel. Podobně, podle dat OECD v Česku bylo v roce 2017 za nízkou mzdu (definovanou jako méně než dvě třetiny mzdového mediánu) zaměstnáno 19,9 % všech zaměstnanců, zatímco v Německu byl tento podíl nižší, 17,8 %. Přitom mzdová hladina, ze které se hranice pro určení nízké mzdy počítá, v těchto dvou zemích zůstává i nadále výrazně odlišná: Česko se ve stejném roce se svými mzdami pohybovalo na pouhých 52 % německého průměru. I zde je tedy srovnávací schopnost relativního ukazatele podílu zaměstnanosti za nízké mzdy poměrně zavádějící.

Je patrné, že relativní ukazatele nejsou schopny poskytnout komplexní obrázek životního standardu obyvatel s nízkými příjmy. Životní úroveň a blahobyt nízkoplačených zaměstnanců jsou obecně ovlivněny třemi faktory (Lucifora, Mcknight a Salverda, 2005): celkovou mzdovou úrovní země, mírou nerovnosti v rozložení mezd a stupněm mzdové mobility. Tyto tři oblasti jsou předmětem této studie.

Postkomunistické země střední a východní Evropy vstupovaly po roce 1989 do procesu ekonomické transformace se mzdovými hladinami velice nízkými ve srovnání se západní Evropou. Mzdová úroveň byla v transformačním procesu v Česku dlouhou dobu spíše upozaděna, akcentovaly se zejména takové kategorie jako růst HDP, nezaměstnanost, či inflace. Konvergence mezd k vyspělým evropským zemím byla považována za samozřejmý důsledek ekonomické transformace. Integrace země do Evropské unie s sebou přinesla dva faktory, které výrazně působily na růst mzdové hladiny: Příliv zahraničních investic a možnost pracovní migrace do západních zemí. Konvergence mzdové hladiny zemí středoevropského regionu se však postupně zpomalovala, zejména po finanční krizi z let 2008/2009. Země středoevropského regionu tak někdy bývají zmiňovány jako dodavatel levné kvalifikované pracovní síly vyspělejšími zemím (Galgóczi, 2017; Myant, 2018) s nejistými vyhlídkami na přiblížení životní úrovně těmto zemím v budoucnu.

Relativně nízké mzdy ve srovnání s vyspělejšími zeměmi jsou přitom problémem napříč celým profesním spektrem. V případě vysoce kvalifikovaných profesí mají širší celospolečenské dopady. Vysoce vzdělaní lidé často odcházejí za lépe placenou prací do zahraničí a těchto kvalifikovaných profesí se zde následně nedostává, jak je poslední dobou vidět například v případě lékařů. Nízké platy ve školství zase představují hrozbu pro budoucí vývoj životní úrovně celé země, neboť nekvalitní a podfinancovaný systém vzdělávání nemůže do budoucna zaručit rozvoj lidského kapitálu země. To je přitom hlavní zdroj konkurenceschopnosti, která není založená právě na nízkých mzdách a levné pracovní síle, tedy hlavní faktor, o který se může růst mzdové úrovně opřít.

Přetrvávající mzdové rozdíly mezi západní a východní Evropou nezůstaly nepovšimnuty a v mnoha zemích je toto téma vysoce aktuální politicky i mediálně.

Zejména vývoj po roce 2009 vzbudil řadu debat ohledně tempa a obecně pokračování dohánění mzdové úrovně západoevropských zemí, a to nejen v Česku (pro přehled viz Galgóczi, 2013). Českomoravská konfederace odborových svazů v roce 2015 uvedla iniciativu Konec levné práce (více viz Myant a Drahokoupil, 2017), v roce 2019 vznikla v Česku nezávislá neformální expertní platforma za minimální důstojnou mzdu², v posledních letech akcentuje téma levné práce a levné ekonomiky také Svaz průmyslu a dopravy.³ Ani v dalších zemích nezůstávají nízké mzdy opomíjeným tématem. Například na Slovensku existuje platforma „Pracující chudoba“, která vstoupila do povědomí veřejnosti iniciativou „Konec nízkým mzdám“.⁴ European Trade Union Institute se věnuje zkoumání mzdových rozdílů mezi východoevropskými a západoevropskými zeměmi dlouhodobě a doposud publikoval na toto téma řadu studií (např. Galgóczi a Drahokoupil, 2017). Hlubší a detailnější analýzy, které by zkoumaly nízké mzdy, případně práci za nízké mzdy v konkrétním případě Česka, však doposud chybějí.⁵

Cílem této studie je vyplnit tuto mezeru v současném vědeckém poznání oblasti a poskytnout detailní a systematický pohled na problematiku nízkých mezd v Česku. Studie zapadá do širšího výzkumu nerovnosti a přispívá specifickým pohledem na jednu z jejích stránek v konkrétním prostředí Česka.

Předkládaná analýza nejprve z makroekonomického pohledu mapuje nízkou celkovou mzdovou hladinu v Česku v širších ekonomických souvislostech. Vedle historického vývoje od počátku ekonomické transformace nastiňuje i širší srovnání s vývojem v ostatních zemích regionu a v západoevropských zemích. Dále diskutuje faktory, které jsou považovány za hlavní determinanty nízké mzdové hladiny, a také zasazuje problematiku determinace mezd do širšího institucionálního rámce. Následně jsou představeny možné způsoby měření nízkých mezd a zaměstnanosti za nízké mzdy, včetně dostupných datových zdrojů a zde používaných individuálních dat z šetření European Union-Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC). Práce za nízké mzdy je poté představena v širších teoretických a empirických souvislostech, jsou popsány její hlavní determinanty. Pozornost je věnovaná prezistenci nízkých mezd a mzdové mobilitě a také vztahu k chudobě. V další části studie je zmapován vývoj podílu zaměstnanců pracujících za nízké mzdy a celkové mzdové nerovnosti v Česku na základě agregátních dat. Následně je na vzorku individuálních dat EU-SILC nastíněn podrobný obrázek toho, jaké jsou charakteristiky nízkoplacených zaměstnanců v Česku, a to jak na úrovni individuální, tak z pohledu domácností. Detailně jsou také zkoumány pravděpodobnosti přechodu zaměstnanců z nízkoplacených zaměstnání do zaměstnání lépe placených. Nakonec, analytická část vychází z výsledků roviny deskriptivní a na základě metod používaných v předchozím vědeckém výzkumu je jejím cílem odhalit (i) jaké jsou determinanty práce za nízké mzdy v Česku a (ii) do jaké míry nízkoplacená zaměstnání předurčují zaměstnance k tomu, aby zůstali málo placeni i v budoucnu, a to bez ohledu na jejich individuální charakteristiky nebo charakteristiky zaměstnání.

Předkládaná analýza se časově vztahuje zejména k období do roku 2018, případně i dále v případech, kde byla dostupná data. Rok 2020 představoval pro českou

2) <https://www.dustojnamzda.cz/>

3) https://www.spcr.cz/images/SPCR_TZ_mzdy_170918.pdf

4) <http://www.koniecнизkymmzdam.sk/>

5) Výjimkou je studie Maitre, Nolan a Whelan (2012), analyzující práci za nízké mzdy na širším vzorku evropských zemí zahrnujícím i Česko, či některé studie Českomoravské konfederace odborových svazů (např. ČMKOS, 2019).

společnost zlom, který dosavadní vývoj změnil a další směřování je těžké předjímat. Závěry této studie mohou nicméně sloužit jako dobrý odrazový můstek pro ovlivnění směřování dalšího vývoje poté, co se zdravotní rizika sníží a společenský vývoj vrátí k „normálu“, byť nový normální stav již nebude představovat plynulé navázání tam, kde se počátkem roku 2020 přerušilo. Ekonomický propad a zhroucení řady starých mechanismů a vzorců může představovat vhodné výchozí podmínky pro změnu. Předkládaná studie popisuje výchozí situaci, hlavní působící faktory a v tomto směru přispívá k širší celospolečenské diskuzi ohledně dalšího směřování české ekonomiky a společnosti.

NÍZKÁ MZDOVÁ HLADINA V ČESKU: MAKROEKONOMICKÝ POHLED A MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ

Země střední a východní Evropy (CEE) dlouhodobě vykazují nízkou úroveň mezd ve srovnání s vyspělými zeměmi západní Evropy, a to i po třech dekádách ekonomické transformace a sedmnácti letech členství v Evropské unii. Česko se ve srovnání s ostatními zeměmi středoevropského regionu pohybuje spíše ve vyšší části žebříčku průměrných mezd, přestože dlouhodobě patří jednoznačně k zemím s nízkou mzdovou úrovní ve srovnání se svými západními sousedy.

V následujícím srovnání mzdové úrovně se zaměřuji především na země Visegrádské čtyřky (V4), Slovinsko, které ve skupině zemí střední a východní Evropy výrazně vybočuje svou vyšší mzdovou hladinou, a Baltské země, které mají naopak vyšší podíl zaměstnanců pracujících za nízké mzdy a jejichž mzdová hladina se v posledních letech poměrně rychle zvyšuje, přestože byla od 90. let 20. století výrazně nižší než v Česku. Pro srovnání se západoevropskými zeměmi je použito Německo, které je Česku nejbližší geograficky, je jeho největším obchodním partnerem a také největším zdrojem přílivu zahraničních investic. V případech, kde byla dostupná data, je ke srovnání použito také průměrných údajů za patnáct „starých“ zemí EU, tedy původních členů před rokem 2004 (EU-15), všech zemí Evropské unie ve stavu z roku 2019 před odchodem Velké Británie (EU-28), nebo průměrných hodnot všech zemí Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD).

Pro sledování a srovnávání mezd je důležité, jak jsou měřeny. V národním kontextu má význam používat zejména vývoj reálných mezd, které odrážejí reálnou kupní sílu zaměstnanců. Mezinárodní porovnání zemí co se týče nominální úrovně hrubého domácího produktu (HDP) či mezd lze provádět buďto za použití tržních směnných kurzů, nebo směnných kurzů v paritách kupní síly (PPP). PPP zohledňuje rozdílnost cenových hladin napříč zeměmi, a proto představuje přesnější odraz rozdílů v životní úrovni obyvatel.⁶ V relativním pohledu lze pak porovnávat podíl zaměstnanců, kteří pracují za nízké mzdy, a s tím související celkové nerovnosti ve mzdách a příjmech či chudobu ve společnosti, což bude předmětem dalších částí studie. Cílem této kapitoly je popsat celkovou mzdovou hladinu v Česku v porovnání s dalšími zeměmi regionu a také ji zasadit do kontextu širšího ekonomického vývoje.

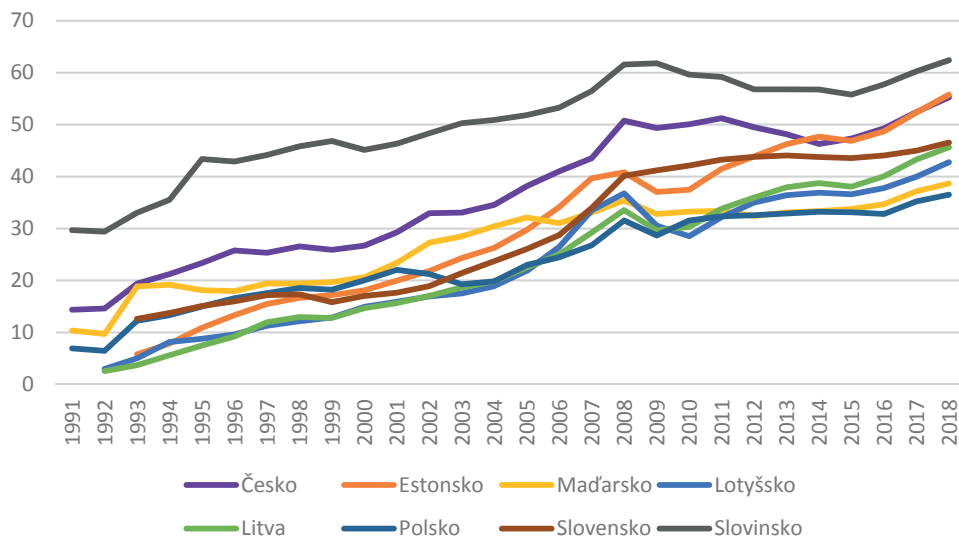
CELKOVÁ EKONOMICKÁ ÚROVEŇ ZEMĚ

Na počátku transformačního období existovaly propastné mezery v ekonomické úrovni zemí regionu střední a východní Evropy a západní Evropy. HDP na obyvatele v nominálním vyjádření přepočtený směnným kurzem v roce 1993 dosahoval v Česku a Maďarsku kolem 19 % EU-15 a ještě méně, mezi 12 a 13 %, to bylo v Polsku a Slovensku, zatímco Slovinsko se pohybovalo kolem 33 %. Tyto obrovské rozdíly byly kromě reálně nižší ekonomické úrovně do značné míry také ovlivněny nastavením směnných kurzů. Ty byly na počátku ekonomické transformace určeny výrazně

6) Na druhou stranu, pokud by cílem bylo porovnávání konkurenceschopnosti zemí, tržní směnné kurzy by byly také důležité, zejména z hlediska zahraničních investic.

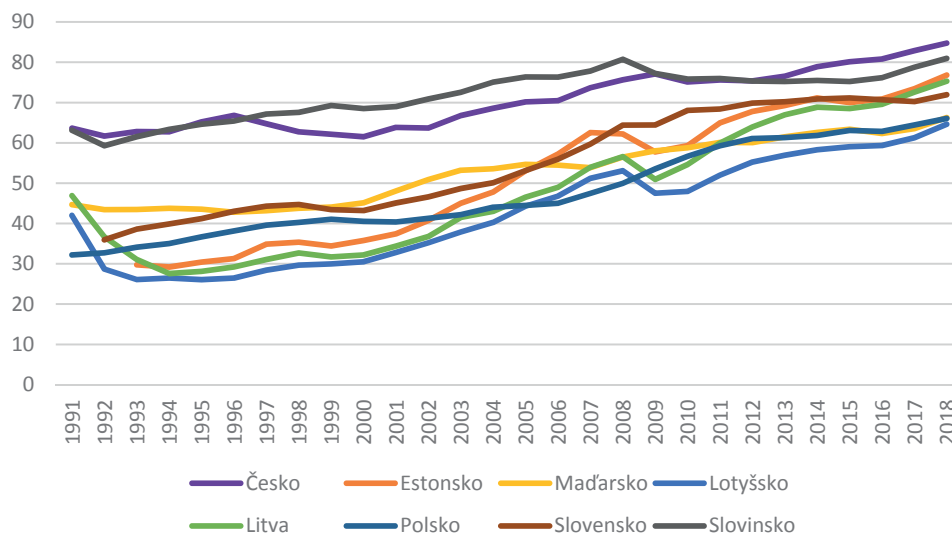
pod úrovní odpovídající porovnání HDP v paritě kupní síly, které bylo provedeno na základě doporučení IMF a dalších mezinárodních organizací (Myant, 2018). Při přepočtu pomocí parity kupní síly se úroveň HDP na hlavu v Česku v roce 1993 nacházela na 63 % EU-15 stejně jako ve Slovinsku, Maďarsko bylo na 44 %, Polsko 34 % a Slovensko 39 %. Situace je znázorněna v grafech 1 a 2.

Graf 1 – Hrubý domácí produkt na obyvatele, běžné ceny, EU-15 = 100 (EUR)



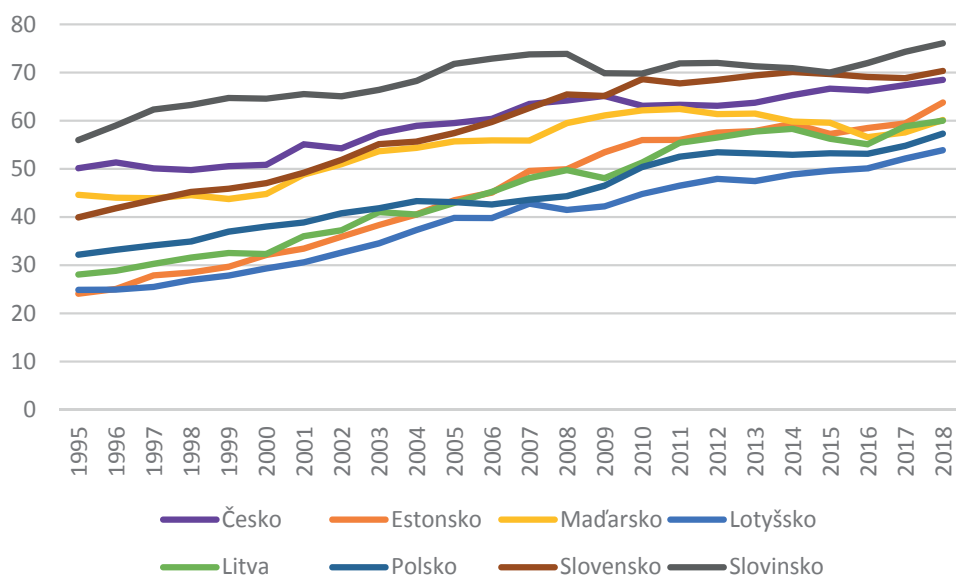
Zdroj: AMECO databáze (*The annual macro-economic database of the European Commission's Directorate General for Economic and Financial Affairs*)

Graf 2 – Hrubý domácí produkt na obyvatele, běžné ceny, EU-15 = 100 (PPP)



Zdroj: AMECO databáze

Graf 3 – Nominální produktivita práce: Hrubý domácí produkt na odpracovanou hodinu, % EU-15 (PPP)



Zdroj: AMECO databáze

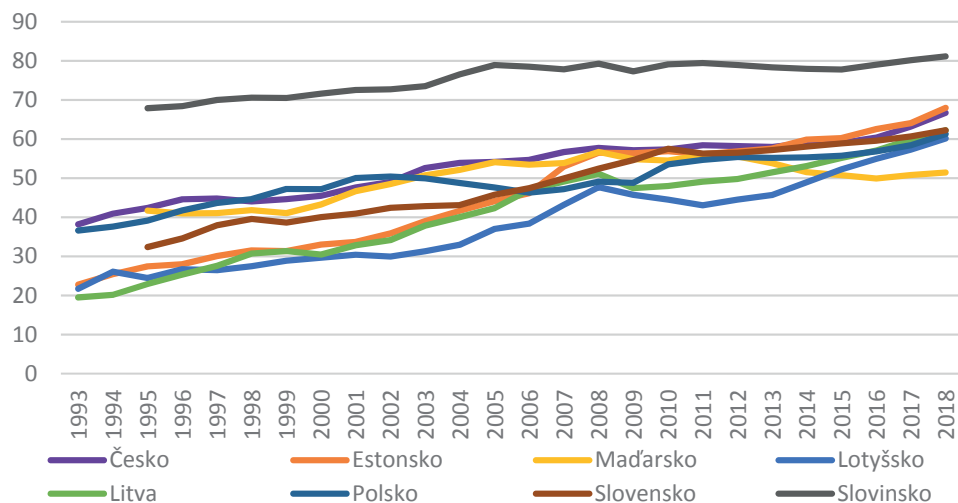
Z grafů je patrné, že dohánění ekonomické úrovně západních zemí bylo mnohem rychlejší v nominálním vyjádření než přes parity kupní síly, což znamená, že prudký nominální růst HDP do velké míry neodrážel reálné dohánění ekonomické úrovně. V případě Česka je to výrazně patrné na období od druhé poloviny 90. let do roku 2002, kdy ekonomická úroveň relativně k úrovni EU-15 při zohlednění rozdílných kupních sil stagnovala či se dokonce v některých letech snižovala.

Zatímco v první půlce 90. let bylo dohánění ekonomické úrovně západoevropských zemí výrazně tažené domácím průmyslem rychle se přeorientovávajícím na západní trhy, od poloviny 90. let až do roku 2008 byl vývoj rostoucí mírou ovlivněn zahraničními investicemi (Myant, 2018). Růstový trend patrný od roku 2003 byl přerušen ekonomickou a finanční krizí let 2008/2009. Po roce 2008 se dohánění ekonomické úrovně západních zemí výrazně zpomalilo ve většině zemí střední a východní Evropy, často i zastavilo (to neplatilo pro případ Polska, které je na zahraničních investicích a obecně zahraničním vývoji závislé nejméně).

K opětovnému sblížování ekonomické úrovně Česka se západoevropskými zeměmi pak docházelo po roce 2013, takže v roce 2018 ekonomická úroveň dosahovala téměř 85 % zemí bývalé EU-15 (měřeno v PPP), což je výrazně nejvíce mezi porovnávanými zeměmi, kde se tento podíl pohybuje mezi 65 % (Lotyšsko, Polsko a Maďarsko) a 80 % (Slovinsko).

Velmi podobný obrázek dostaneme i při porovnávání produktivity práce a nákladů práce napříč zeměmi. Produktivita práce může být považována za jeden z hlavních ukazatelů ekonomického výkonu země se zásadním vlivem na životní úroveň obyvatel. Růst produktivity může odrážet více vlivů, od obecného zvýšení efektivity výroby v důsledku inovací či většího využití kapitálu, po změny v struktuře zaměstnanosti osob s různou produktivitou.

Graf 4 – Náklady práce na zaměstnance, celková ekonomika, % EU-15 (PPP)



Zdroj: AMECO databáze

Produktivita práce měřená jako hrubý domácí produkt na odpracovanou hodinu se relativně k zemím bývalé EU-15 v Česku zvyšovala zejména od roku 2001 (graf 3). Ekonomická recese přerušila tento vývoj mezi lety 2010 a 2014, poté došlo k obnovení růstového trendu, takže v roce 2018 dosahovala produktivita práce v Česku 68 % úrovně EU-15. Nejvyšší produktivitu práce mezi východoevropskými zeměmi vykazuje dlouhodobě Slovinsko (76 % v roce 2018) a od roku 2009 se nad českou úroveň dostalo také Slovensko (70 %), na opačném konci žebříčku se pohybuje Lotyšsko a Polsko (54 % a 57 %).

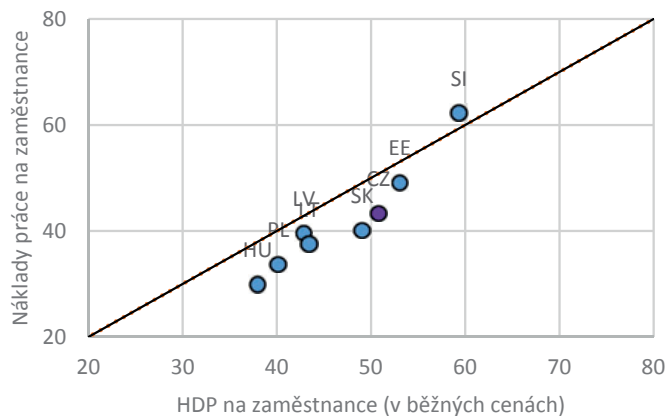
Celkové náklady práce přepočtené na jednoho zaměstnance⁷ vykazovaly obdobný trend jako produktivita práce a po výrazném nárůstu po roce 2016 činily v Česku v roce 2018 68 % úrovně EU-15. To je výrazně méně, než je úroveň HDP připadající na jednoho zaměstnance, která dosahovala 78 % EU-15. Nejvyšší náklady práce na zaměstnance vykazuje dlouhodobě Slovinsko (kolem 80 % od roku 2004), nejméně naopak Maďarsko, které se od roku 2011 nachází na sestupném trendu (51 % v roce 2018); ostatní země se nacházejí mezi 60 a 70 % úrovně EU-15.

Porovnání hrubého domácího produktu a nákladů práce na zaměstnance jako podíl průměru EU-15 napříč sledovanými zeměmi je zobrazeno v grafu 5, a to jak v eurech, tak v PPP. Ve všech ze sledovaných zemí s výjimkou Slovinska jsou ve srovnání s evropským průměrem náklady práce pod úrovní HDP na zaměstnance, tedy pod 45-stupňovou linií v grafu. Lze tedy říci, že náklady na pracovní sílu jsou ve východoevropských zemích ve srovnání se západoevropskými relativně nižší, než produkt, který tato pracovní síla vytvoří. Právě strategie „nízkých mezd“ byla jedním z důležitých faktorů, které po roce 1990 přitahovaly zahraniční investice do těchto zemí.

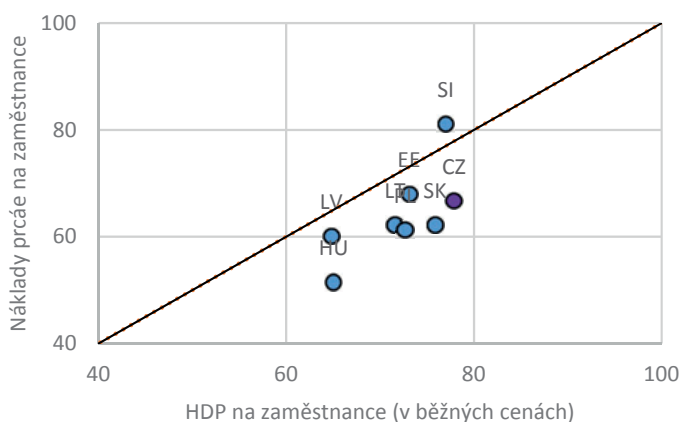
7) Ukazatel pochází z národních účtů („*compensation of employees*“) a udává celkové platby zaměstnavatelů zaměstnancům za jejich práci a zahrnuje jak mzdy a platy, tak veškeré odvody ze mzdy.

Graf 5 – Hrubý domácí produkt a náklady práce na zaměstnance, 2018

(i) EUR: EU-15 = 100



(ii) PPP: EU-15 = 100



Zdroj: AMECO databáze

Mzdová hladina

Mzdová hladina je v Česku stejně jako ve většině zemí regionu CEE ve srovnání se západoevropskými zeměmi výrazně nižší, a to i když nesledujeme celkové odvody placené zaměstnavateli, jak to bylo v grafu výše, ale jen hrubé platby zaměstnancům. Podrobné údaje uvádí tabulka 1. Mezi evropskými zeměmi se Česko v roce 2017 se svou průměrnou mzdou 15 374 USD (přepočteno směnnými kurzy) umístilo výrazně ve spodní části žebříčku, nicméně před Slovenskem, Litvou, Polskem a Maďarskem. V některých zemích severní a západní Evropy přitom překračuje průměrná mzda 60 tis. USD, v Německu 44,5 tis. USD.⁸

8) OECD (2019), Average wages (indicator). doi: 10.1787/cc3e1387-en (Accessed on 13 May 2019)

Tabulka 1 – Průměrné roční mzdy v zemích Evropy, 2000 a 2017 (USD, stálé ceny 2017, seřazeno od nejvyšší hodnoty k nejnižší dle posledního sloupce)

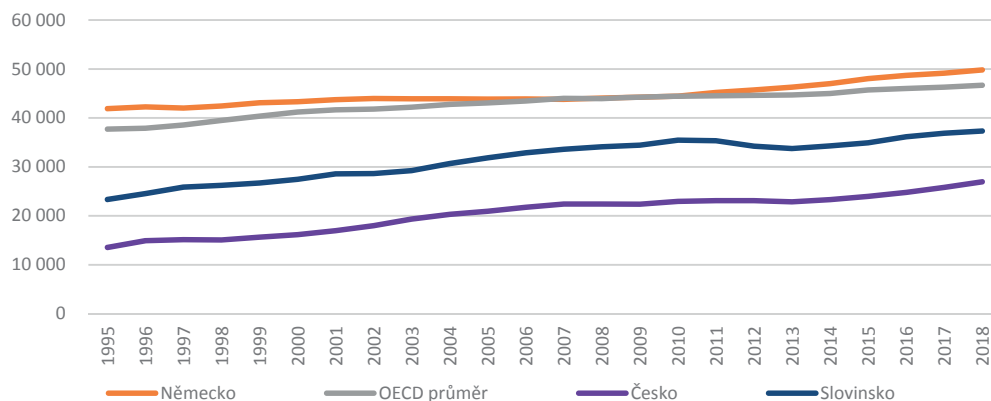
	Směnný kurz (2017)		PPP (2017)	
	2000	2017	2000	2017
Lucembursko	60 652	71 710	53 337	63 062
Švýcarsko	77 009	88 159	54 405	62 283
Holandsko	47 442	52 705	47 596	52 877
Dánsko	53 228	65 674	41 713	51 466
Norsko	46 731	65 786	36 378	51 212
Rakousko	43 354	48 306	45 188	50 349
Belgie	47 703	49 419	47 950	49 675
Irsko	42 338	53 112	37 986	47 653
Německo	39 129	44 466	41 873	47 585
Francie	35 223	42 410	36 341	43 755
Spojené království	39 460	45 280	38 110	43 732
Finsko	39 526	46 772	36 308	42 964
Švédsko	37 178	47 783	32 984	42 393
Španělsko	29 844	31 635	36 327	38 507
Itálie	32 460	32 931	36 134	36 658
Slovinsko	20 225	26 713	26 448	34 933
Polsko	10 005	13 431	20 148	27 046
Řecko	20 344	19 542	27 133	26 064
Česko	9 577	15 374	15 805	25 372
Portugalsko	19 980	19 210	26 383	25 367
Estonsko	8 576	17 039	12 248	24 336
Slovensko	9 702	14 881	15 861	24 328
Litva	5 576	14 189	9 544	24 287
Lotyšsko	6 925	15 412	10 642	23 683
Maďarsko	8 794	12 506	15 874	22 576

Zdroj: OECD (2020), Average wages (indicator). doi: 10.1787/cc3e1387-en (Accessed on 29 January 2020)

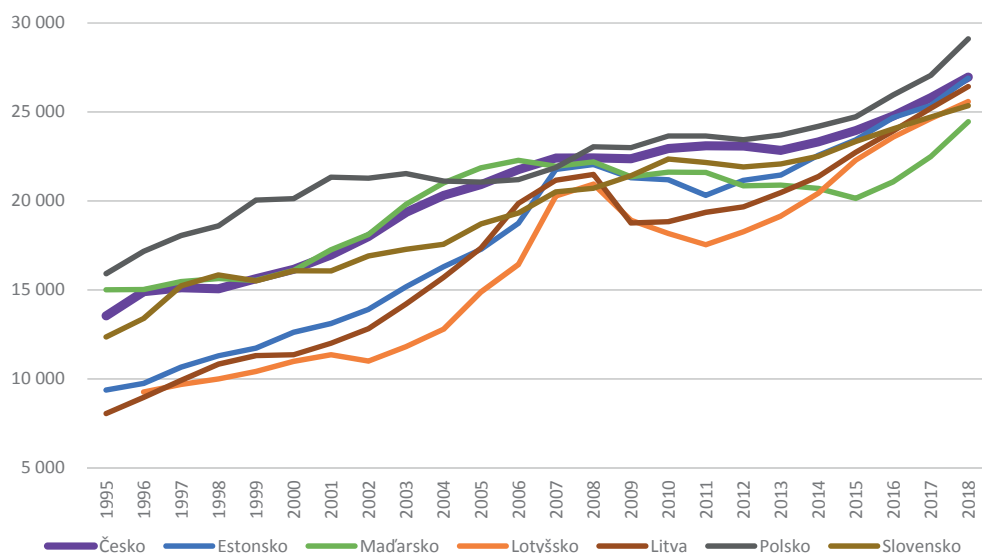
Mezi zeměmi střeoevropského regionu vyčnívá Slovinsko svou průměrnou mzdou o málo předstihující některé jihoevropské státy (Řecko a Portugalsko). Rozdíly ve mzdách přetrvávají i po zohlednění rozdílů v cenových hladinách, které ovlivňují reálné množství zboží a služeb, jež si mohou obyvatelé za svou mzdu dovolit koupit. Po přepočtu podle parity kupní síly se průměrná mzda v Česku v roce 2017 dostala na 25 372 USD a celkové rozdíly mezi zeměmi se snížily, ale stále jde o výrazný rozdíl oproti vyspělejším zemím: např. Německo dosahovalo v tomto vyjádření průměru 47,6 tis. USD.

Graf 6 – Průměrná roční mzda ve vybraných zemích, 1995-2018 (stálé ceny roku 2018, USD PPP)

(i) Průměr OECD, Německo, Slovinsko a Česko



(ii) Česko a ostatní země CEE



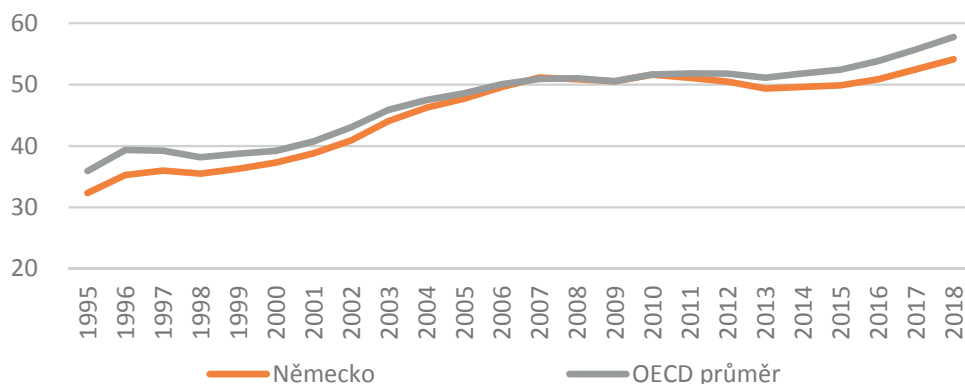
Zdroj: OECD (2020), Average wages (indicator). doi: 10.1787/cc3e1387-en (Accessed on 29 January 2020)

Vývoj průměrné mzdy ve vybraných zemích přibližuje graf 6, ze kterého je patrný výrazný rozdíl úrovně Česka ve srovnání s průměrem zemí OECD či sousedním Německem. Zatímco ostatní státy CEE se pohybují poblíž úrovně Česka, Slovinsko opět výrazně vybočuje (panel (i) graf 6). Ve srovnání s ostatními zeměmi středoevropského regionu se Česko pohybuje kolem středních hodnot. Výrazně vyšší mzdy, a to i po zohlednění kupní síly obyvatel, dlouhodobě vykazuje Slovinsko, mírně vyšší úroveň dlouhodobě převládá i v Polsku. Estonsko mělo v 90. letech mzdy výrazně nižší než Česko, nicméně do roku 2018 svou mzdovou úroveň s tou českou vyrovnalo. Podobný trend vykazovaly i ostatní dvě Baltské republiky, jejichž mzdová

úroveň se však i přes významné sblížení nadále nachází pod úrovní Česka. Opak je pravdou pro Maďarsko, které zpočátku mělo mzdy vyšší, nicméně díky stagnaci jeho mzdové úrovně po roce 2007 jej Česko předhonilo, navzdory poměrně dobré maďarské výchozí pozici. Maďarsko tak v roce 2018 dosahovalo nejnižší průměrné mzdy mezi sledovanými zeměmi. V porovnání se sousedním Slovenskem má Česko dlouhodobě vyšší mzdovou hladinu.

Přestože má mzdová úroveň v Česku dlouhodobě rostoucí trend a přibližuje se k úrovni západoevropských zemí, v poslední dekádě toto stírání mzdových rozdílů zpomalilo. Zatímco v polovině 90. let dosahovala mzdová hladina (v USD přepočtená paritou kupní síly) mírně přes 30 % úrovně Německa a 36 % průměru OECD, 50% hranici překonala v roce 2006, poté však následovalo výrazné zpomalení či dokonce zastavení mzdového růstu. V roce 2018 byly tyto hodnoty kolem 54 % a 58 %. Slovinsko se svou nejvyšší mzdovou hladinou ze zemí středoevropského regionu dosahovalo v roce 2018 již 75 % úrovně Německa (graf 6).

Graf 7 – Průměrná roční mzda v Česku jako podíl na průměrné roční mzdě ve vybraných zemích, 1995-2018 (% , stálé ceny roku 2018, USD PPP)



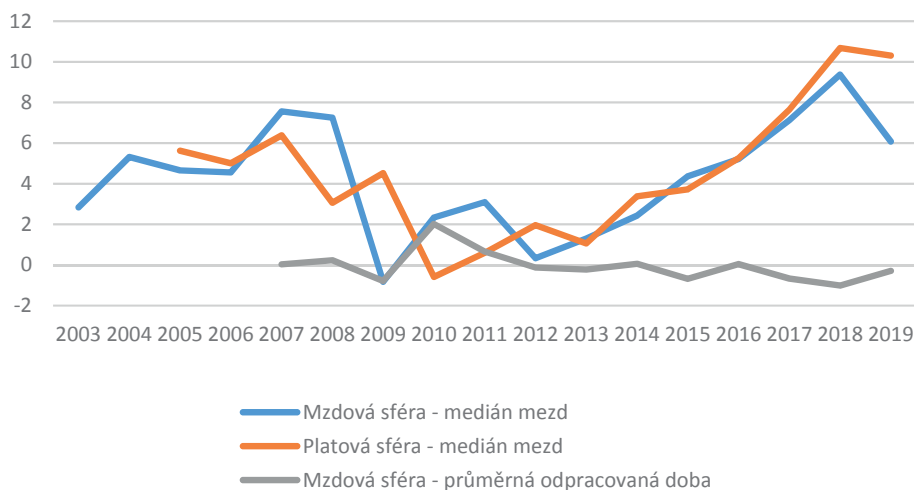
Zdroj: OECD (2020), *Average wages (indicator)*. doi: 10.1787/cc3e1387-en (Accessed on 29 January 2020), vlastní výpočty.

Obecně se nominální mezera ve mzdách nových a starých členských zemí EU snižovala do roku 2008, v případě Česka navíc poměrně dynamicky.⁹ Vedle samotného růstu mezd zde hrály roli i zhodnocující se směnný kurz a vyšší inflace v zemích CEE. Po roce 2008 se tempo poklesu rozdílů ve mzdách výrazně snížilo. Jak ukazuje graf 7, v Česku k růstu mzdové úrovně docházelo zejména do roku 2008. Ekonomická recese poté přerušila přibližování mezd v Česku k vyspělým evropským zemím, tento trend se s nižším tempem obnovil opět po roce 2014.

V roce 2009 poklesly průměrné mzdy ve středoevropském regionu reálně o 0,1 %, přičemž větší pokles (případně nižší růst) zaznamenal soukromý sektor (ILO, 2010). V Česku se růst reálných mezd v průměru zpomalil již v roce 2008 i 2009, následující dva roky se ještě pohyboval mírně nad nulou a v letech 2012

9) Galgóczi (2017) popisuje, že v Československu došlo mezi roky 1989 a 1991 k 30% reálnému poklesu mezd. Následoval dynamický růst a mzdová hladina se dostala na úroveň z roku 1989 opět v roce 1996.

Graf 8 – Vývoj mediánové hrubé měsíční mzdy ve mzdové a platové sféře a odpracované doby ve mzdové sféře (na přepočtené počty, meziroční růst v %)



Zdroj: ISPV, vlastní výpočty

a 2013 došlo k propadu reálné mzdy.¹⁰ To, že k poklesu došlo až výrazně později, může být částečně způsobeno tím, že byli nejprve propouštěni zaměstnanci s nižší produktivitou, kteří jsou pro firmy snáze nahraditelní než lidé se specifickými znalostmi a dovednostmi. Propouštění nízkopracovníků tak může uměle navýšit průměrnou mzdu a podhodnocovat reálný mzdový propad. ILO (2010) ukazuje, že v zemích středoevropského regionu mělo vliv i snížení počtu odpracovaných hodin, ale spíše v omezené míře. Firmy se zde obecně snažily reagovat na zhoršení ekonomických podmínek zejména snížením celkové zaměstnanosti, nikoli mezd a odpracovaných hodin (na rozdíl od situace např. v sousedním Německu, kde snížení odpracovaných hodin v rámci programu Kurzarbeit znamenalo důležitý kanál přizpůsobení, viz např. Crimmann, Wießner a Bellmann, 2010). Vývoj mezd a odpracovaných hodin je zobrazen v grafu 8. Je vidět, že průměrná odpracovaná doba ve mzdové (soukromé) sféře mírně poklesla v roce 2009, nicméně pak došlo k opětovnému růstu. Mzdový medián nejprve klesl v roce 2009 v soukromé sféře, v roce 2010 pak i ve státní (platové) sféře, následně se obě sféry vrátily k růstovému trendu.

Trendy ve vývoji mezd a produktivity práce se odráží také ve mzdovém podílu („*wage share*“), tedy podílu příjmu připadajícím pracovní síle.¹¹ Jde o základní ukazatel, který zachycuje, jak se ve společnosti rozděluje vytvořené bohatství mezi práci (mzdy) a kapitál (provozní zisk). Podíl mezd na HDP, jeho úroveň i vývoj v čase jsou ovlivňovány řadou faktorů. Obecně, pokud průměrné mzdy rostou rychleji

10) Zdroj: Český statistický úřad, Hlavní makroekonomické ukazatele (https://www.czso.cz/csu/czso/hmu_cr)

11) Existuje více možností pro vyjádření tohoto ukazatele. Tato studie vychází z údajů databáze AMECO, kde je definovaný jako kompenzace zaměstnanců v celkovém HDP vynásobená celkovou zaměstnaností. HDP může být vyjádřený v běžných cenách či v běžných faktorových nákladech, kde nezahrnuje daně a naopak zahrnuje dotace. Podle Guerriera (2012) je druhá možnost ekonomicky smysluplnějším vyjádřením, neboť daně nepředstavují výnos z kapitálu či půdy.

než produktivita práce, mzdový podíl roste. Naopak, pokud mzdy rostou pomaleji než produktivita, tento podíl se snižuje (širší diskuzi viz ILO, 2014), což byl po roce 1999 případ mnoha rozvinutých ekonomik včetně Japonska, Německa, či Spojených Států (ILO a OECD, 2015). Pokles mzdového podílu může být také způsoben posunem ve složení zaměstnanosti směrem od sektorů intenzivně využívajících pracovní sílu k sektorům náročným na kapitál, kde je podíl práce nižší. Dalšími důležitými vlivy mohou být technologická změna, globalizace, vývoj na finančních trzích, nezaměstnanost či institucionální faktory, mezi kterými jsou nejdůležitější ty, které ovlivňují vyjednávací sílu zaměstnanců (OECD, 2012).

Nízká úroveň či pokles mzdového podílu mohou být doprovázeny řadou negativních dopadů v makroekonomických agregátech, jako jsou spotřeba domácností, investice soukromého sektoru, či spotřeba vládního sektoru (Wolf, 2014; ILO, 2012). Příznivý vývoj v makroekonomické oblasti se při klesajícím mzdovém podílu nepromítá do odpovídajícího zlepšení příjmů domácností (Atkinson, 2009). Obdobně, srovnání zemí i vývoje v čase ukazuje, že vyšší podíl kapitálu je spojen s vyšší nerovností v rozdělení příjmů (Piketty, 2014). Všechny tyto jevy nakonec mohou mít nepříznivé politické dopady ve smyslu poklesu důvěry občanů ve fungování ekonomiky. Nabízí se sice argument, že nízké mzdy umožňují navýšit zisky firem za účelem zvýšení investiční činnosti a tím, zprostředkovaně, také vznik pracovních míst. ILO a OECD (2015) však ukazují, že v rozvinutých zemích nebyl přesun v rozdělení příjmu od pracovní síly směrem ke kapitálu doprovázen nárůstem investiční činnosti. Klesající mzdový podíl tak negativně dopadal na soukromou spotřebu, nebyl vyrovnán růstem investic a celkově tedy pro zachování celkové poptávky vedl k vyšší závislosti na úvěrech domácností a/nebo na čistých exportech.

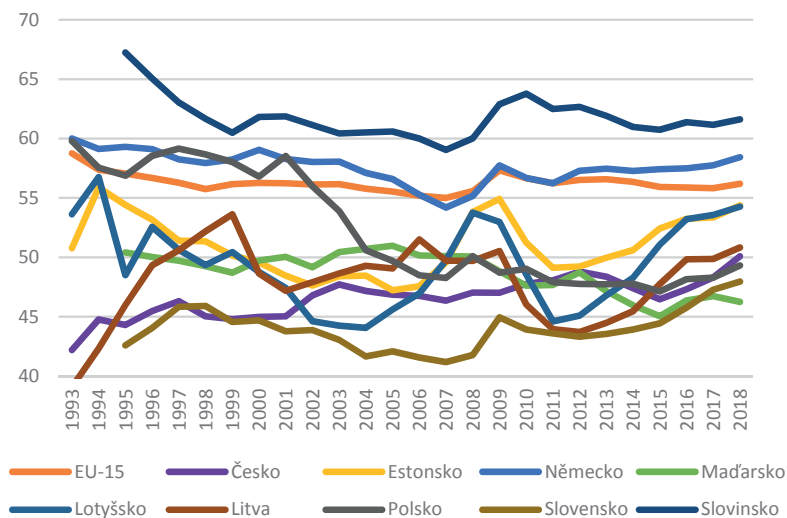
Mzdový podíl v Česku (jako podíl na HDP) je ve srovnání se zeměmi západní Evropy a dokonce i ostatními zeměmi CEE dlouhodobě nízký, a to i přesto, že od 90. let vykazoval mírný rostoucí trend. Měřeno v běžných cenách dosahoval v roce 2018 50 %, při vyjádření v běžných faktorových nákladech dosahoval 55 % (graf 9). V Česku je mzdový podíl dlouhodobě poměrně stabilní bez výraznějšího trendu a větších výkyvů ve srovnání s ostatními zeměmi. Podle analýzy ILO (2010) byl mírný růst mezi roky 1992 a 2007 v Česku způsoben z větší míry růstem podílu mezd, strukturální změny v ekonomické aktivitě ve prospěch odvětví s větším podílem mezd měly vliv výrazně menší.

Z grafů je zjevné, že hodnoty mzdového podílu Česko umísťují výrazně do spodní části žebříčku sledovaných zemí. Vyjádřeno v běžných faktorových nákladech, ze sledovaných zemí jasně vybočuje Slovinsko, kde na mzdy připadá v posledních letech kolem 70 % příjmu, což je více než činí průměr EU-15 či Německa – obojí se nachází na úrovni kolem 65 %. Mírně pod nimi, nad úrovní 60 %, se pohybují pobaltské státy Estonsko a Lotyšsko, ostatní země jsou pak pod touto hranicí. Nižší podíly než Česko mají pouze Maďarsko a Slovensko. Situace při vyjádření v běžných cenách je obdobná, jen posunutá v grafu úrovní o něco níže.

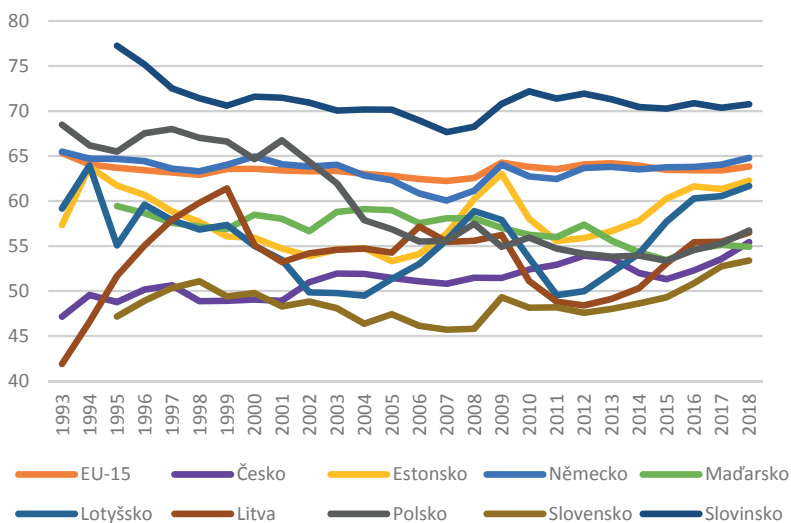
Graf 10 porovnává vývoj reálných mezd a reálné produktivity v Česku od roku 2001. Je vidět, že růst mezd obecně převyšoval růst produktivity, k výraznému zrychlování růstu mezd docházelo zejména v obdobích ekonomického růstu do roku 2007 a po roce 2014. Výjimkou, kdy růst produktivity výrazně předstihl růst mezd, byly roky 2004-2006 v době ekonomické konjunktury a díky přílivu prostředků z evropských fondů, roky 2010-2011 v rámci opětovného ekonomického oživení po první fázi ekonomické krize a v menší míře také 2015 opět díky přílivu prostředků z evropských fondů.

Graf 9 – Mzdový podíl, % HDP

(i) v běžných cenách



(ii) v běžných faktorových nákladech

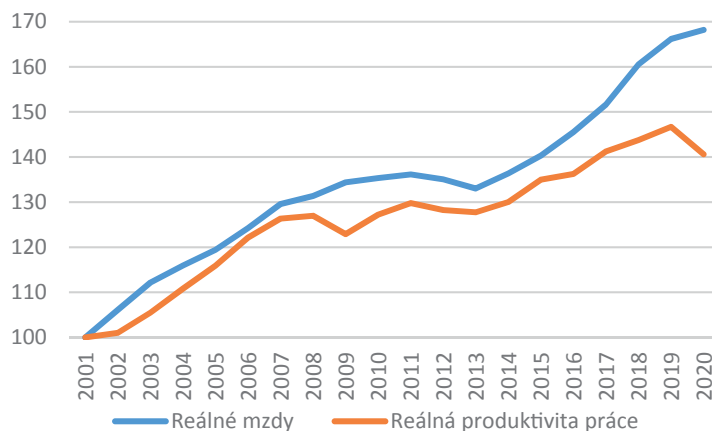


Zdroj: AMECO databáze

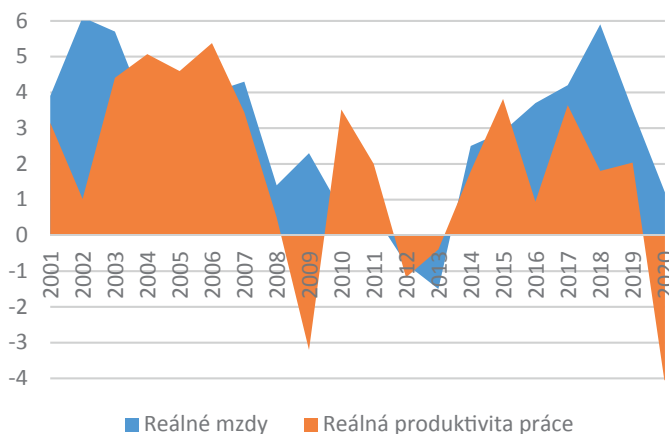
Celkově tedy tento vývoj odpovídá faktu, že mzdový podíl v čase v Česku mírně roste. Rostoucí podíl mezd na HDP lze brát jako signál, že se příznivý ekonomický vývoj promítá i do určitého zlepšení příjmů domácností. I přes rostoucí trend však nadále zůstává tento ukazatel nízký ve srovnání se západoevropskými zeměmi. Tyto nízké hodnoty naznačují, že mzdová hladina je v Česku, i dalších zemích CEE, nastavena níže, než by odpovídalo ekonomickým možnostem.

Graf 10 –Vývoj reálných mezd a reálné produktivity práce v Česku, 2001-2020

(i) 2001=100



(ii) meziroční růst (%)



Zdroj: Eurostat, Tabulka Real labour productivity per person employed - annual data [TIPSNA70] a Český statistický úřad, Tabulka Hlavní makroekonomické ukazatele

Rozdíly v celkové mzdové hladině napříč zeměmi mohou být do určité míry ovlivněny odlišnou strukturou ekonomiky. Tabulka 2 a graf 11 přibližují, jaká je struktura zaměstnanosti v zemích CEE ve srovnání s Německem a s celkovou situací v EU-28 a EU-15. Ze všech uvedených zemí má Česko výrazně nejvyšší podíl zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu, 27,9 % v roce 2018. Přitom průměr zemí EU-15 byl 14,1 %, v Německu 19,3 %. Vysokou zaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu má také Slovensko a Slovinsko, obě okolo 25 %, naopak pobaltské země, zejména pak Litva a Lotyšsko, mají tento podíl nízký.

Tabulka 2 – Struktura zaměstnanosti podle sektorů NACE, 2018 (%)

	EU-28	EU-15	Německo	Česko	Maďarsko	Polsko	Slovensko	Slovinsko	Estonsko	Lotyšsko	Litva
Zemědělství	3,7	2,4	1,2	2,8	4,8	9,4	2,3	4,4	3,2	7,0	7,0
Průmysl	17,4	15,6	20,9	30,6	25,1	24,3	27,4	27,8	21,2	15,6	18,5
z toho zpracovatelský průmysl	15,5	14,1	19,3	27,9	22,6	21,2	24,7	25,2	18,9	13,1	16,2
Stavebnictví	6,8	6,6	6,7	7,3	7,5	7,6	9,4	5,8	9,1	8,3	7,5
Obchod, doprava a ubytování	24,0	24,0	22,7	21,4	22,9	22,8	23,4	22,6	24,9	28,2	27,2
Informační a komunikační činnosti	3,2	3,3	3,2	3,3	2,6	2,5	2,6	3,4	4,6	3,3	2,4
Peněžnictví a pojištnictví	2,9	3,1	3,0	2,2	2,0	2,5	2,0	2,5	2,0	2,1	1,4
Činnosti v oblasti nemovitostí	0,8	0,8	0,5	0,8	0,5	0,9	0,6	0,5	1,3	2,0	1,1
Profesní, vědecké, technické, administrativní a podpůrné činnosti	9,8	10,7	10,5	7,3	6,7	6,1	5,5	7,1	8,3	7,3	8,4
Veřejná správa a obrana, vzdělávání, zdravotní a sociální péče	25,5	27,0	26,8	19,9	23,9	20,2	23,9	21,8	20,5	21,1	22,0
Ostatní služby	4,2	4,4	4,0	3,5	3,9	3,0	2,8	3,5	5,0	4,7	4,3
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

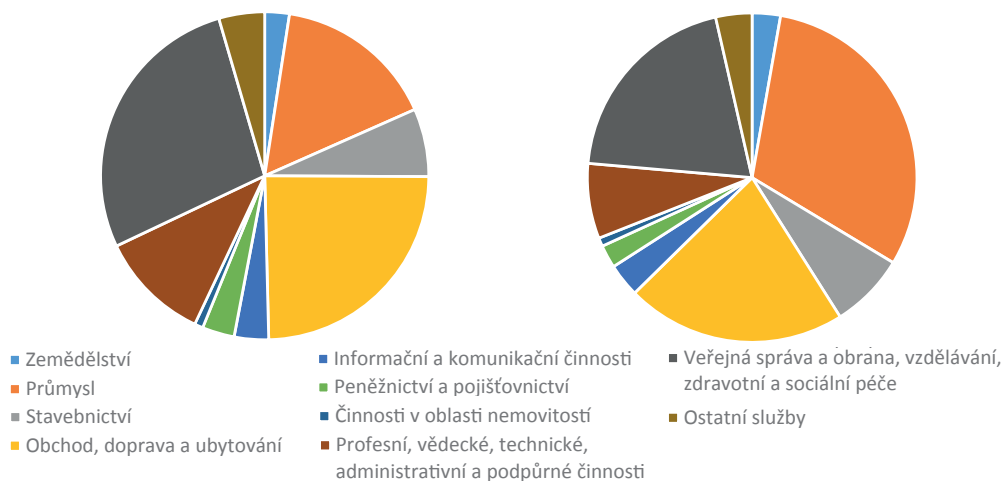
Zdroj: Eurostat *Tabulka Employment by sex, age and economic activity [lfsa_egan2]*

Na druhou stranu, relativně nízký podíl zaměstnanosti v Česku vykazuje sektor služeb, a to ve všech jednotlivých podsektorech s výjimkou informačních a komunikačních činností, kde se nachází na průměru zemí EU-15. Výrazně nejvíce podzaměstnaný ve srovnání s průměrem EU-15 je sektor zdravotních a sociálních služeb, který v Česku zaměstnává jen 6,9 % zaměstnanců, zatímco v EU-15 je to přes 12 %. Průměrná mzda placená ve zpracovatelském průmyslu je nižší než průměrná mzda v sektoru služeb (33 586 Kč vs. 34 790 Kč, viz tabulka 3), průměrná mzda za celou ekonomiku může být proto v případě Česka do určité míry vychýlena dolů právě vlivem odlišné struktury ekonomiky.

Graf 11 – Struktura zaměstnanosti podle sektorů NACE, Česko a EU-15, 2018 (%)

(i) EU-15

(ii) Česko



Zdroj: Eurostat Tabulka Employment by sex, age and economic activity [Ifsa_egan2]

V souhrnných datech za samotný průmysl, tedy jedno z klíčových odvětví české ekonomiky, které má jeden z největších podílů na zaměstnanosti a přidané hodnotě a do kterého významně směřovaly zahraniční investice, se ukazuje podobný obrázek situace jako je tomu v datech za celou ekonomiku. Podíl přidané hodnoty na hodnotě celkové průmyslové produkce je v Česku výrazně nižší než v Německu i než je průměr celé EU-28, na úrovni 23,7 %. Nižší hodnoty mezi sledovanými zeměmi vykazovalo v roce 2018 jen Slovensko a Lotyšsko. Naopak Slovinsko se svou úrovní přesahující 30 % řadilo spíše k vyspělým zemím. V grafu 12 je také patrné, že podíl nákladů na pracovní sílu na celkové přidané hodnotě v průmyslu je v zemích CEE obecně nižší než v EU-28 i v Německu, výjimkou jsou Estonsko a Slovinsko. V Česku je tato hodnota jedna z nižších mezi sledovanými zeměmi regionu, obdobně jako v Maďarsku a Polsku.

Regionální nerovnosti

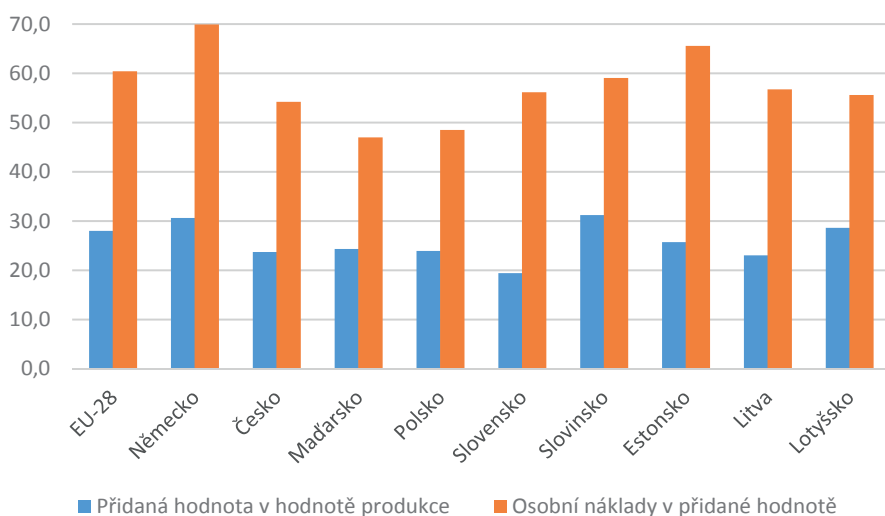
Podstatným aspektem problematiky nízkých mezd v Česku jsou regionální nerovnosti ve mzdových úrovních. Hampel (2007) ukazuje, že transformační proces vedl ke zvýšení nerovnosti mezi českými regiony, podobný vývoj byl patrný i v ostatních zemích střeoevropského regionu. K další polarizaci v regionální distribuci příjmů a celkového

Tabulka 3 – Průměrná hrubá měsíční mzda v Česku podle odvětví, 2019 (Kč, na přepočtené počty)

Česká republika celkem	34 111
Zemědělství, lesnictví a rybářství	27 278
Průmysl celkem	33 963
Těžba a dobývání	37 204
Zpracovatelský průmysl	33 586
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	49 288
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	30 689
Stavebnictví	29 860
Služby celkem	34 790
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	31 777
Doprava a skladování	31 441
Ubytování, stravování a pohostinství	20 274
Informační a komunikační činnosti	58 836
Peněžnictví a pojišťovnictví	59 050
Činnosti v oblasti nemovitostí	29 894
Profesní, vědecké a technické činnosti	40 742
Administrativní a podpůrné činnosti	22 344
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	38 673
Vzdělávání	35 295
Zdravotní a sociální péče	36 274
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	31 084
Ostatní činnosti	25 273

Zdroj: Český statistický úřad

Graf 12 – Podíl přidané hodnoty v hodnotě celkové produkce a podíl celkových osobních nákladů v přidané hodnotě v průmyslu, 2017

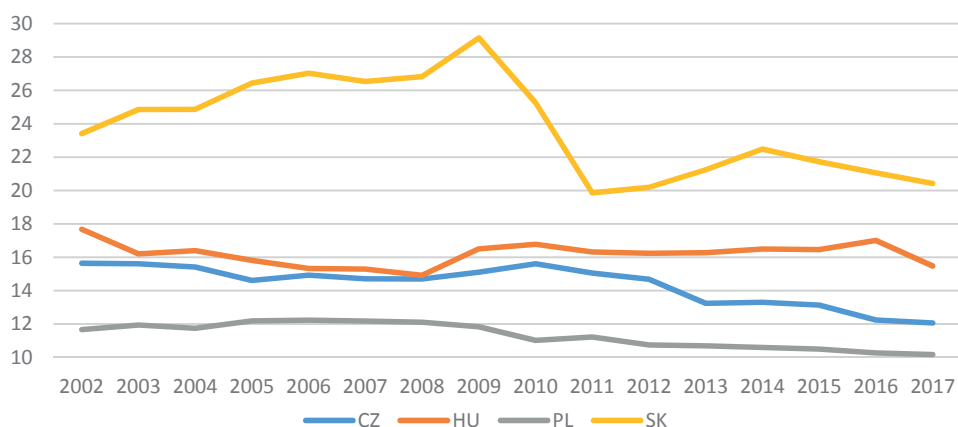


Zdroj: Eurostat: Tabulka Annual detailed enterprise statistics for industry [sbs_na_ind_r2]

ekonomického vývoje pak docházelo po vstupu do EU zejména díky rychlému ekonomickému růstu hlavních měst a jejich přilehlých regionů a také regionů sousedících s původními členskými státy EU, zatímco vývoj v ostatních regionech tak příznivý nebyl (Monastiriotis, 2011; Petrakos, 1996 a 2000; Traistaru a kol., 2003). Z toho důvodu mohou agregovaná národní data zakrývat významné rozdíly mezi jednotlivými regiony.

Regionální ekonomické nerovnosti (měřeno HDP na obyvatele) v Česku po roce 2000 výrazně narostly s vrcholem v roce 2010 a od té doby se drží na stabilní úrovni. Ve srovnání s ostatními Visegrádskými zeměmi byly české rozdíly v ekonomické úrovni regionů na střední úrovni srovnatelné s Maďarskem (Slovensko vykazuje výrazně vyšší regionální diferenciaci v HDP, Polsko naopak výrazně nižší, viz Fialová a Želinský, 2020). Dlouhodobě je patrný trend ekonomického vzdalování nejbohatšího regionu, Prahy, od zbytku republiky. V roce 2018 dosahoval HDP na obyvatele v Praze 147 % průměru EU měřeno v eurech a dokonce 206 % při zohlednění parity kupní síly. Nejchudší, Karlovarský kraj přitom v těchto ukazatelích dosahoval jen 42 %, resp. 59 % průměru EU. Rozdíly mezi ekonomickou úrovní těchto dvou regionů navíc v čase narůstají, takže zatímco v roce 2000 převyšoval HDP na obyvatele v Praze ten karlovarský „pouze“ 2,6-krát, v roce 2018 byl již tento rozdíl 3,5-násobný.

Graf 13 – Regionální nerovnosti ve mzdách zemí Visegrádské 4, variační koeficient (%), 2002-2017



Zdroj: národní statistické úřady zemí V4, vlastní výpočty

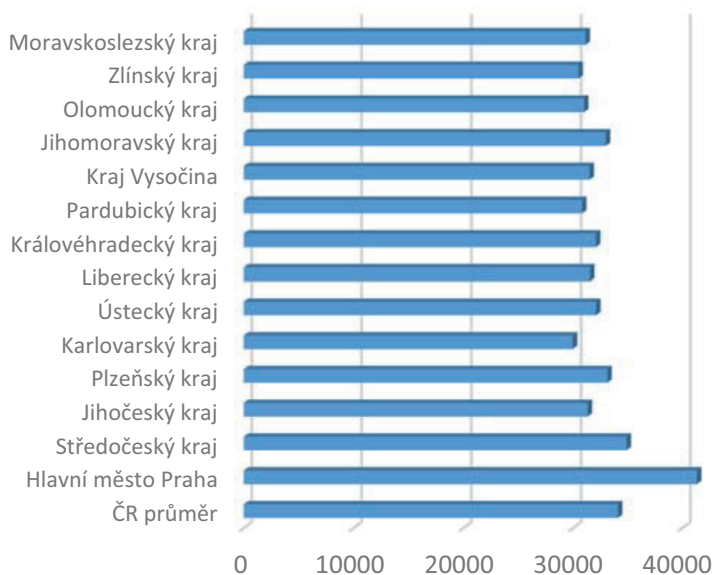
Obdobně jako v regionální ekonomické diferenciaci, v oblasti rozdílů ve mzdových hladinách jednotlivých regionů Česko vykazuje střední úroveň diferenciaci ve srovnání s dalšími zeměmi CEE, jak přibližuje graf 13. Dlouhodobě nižší regionální mzdové rozdíly jsou patrné v případě Polska, naopak Slovensko má regionální rozdíly ve mzdách výrazně vyšší. Mzdová regionální diferenciaci má navíc v Česku po roce 2010 sestupnou tendenci, dochází tedy k určitému stírání mzdových rozdílů mezi regiony, a to i přes narůstající rozdíly v ekonomické úrovni regionů.

Detailní situace v českých regionech je zobrazena na grafu 14. Mzdovou úroveň dlouhodobě vybočuje hlavní město Praha, rozdíly mezi ostatními kraji jsou potom výrazně nižší. Za Prahou následuje na pomyslném žebříčku regionů podle mzdové úrovně Středočeský kraj, Plzeňský kraj a Jihomoravský kraj, tedy regiony navázané na velká města. Dlouhodobě naprosto nejnižší mzdy jsou vypláceny v nejchudším regionu, kraji Karlovarském. V posledních letech dochází k poklesu celkové diferen-

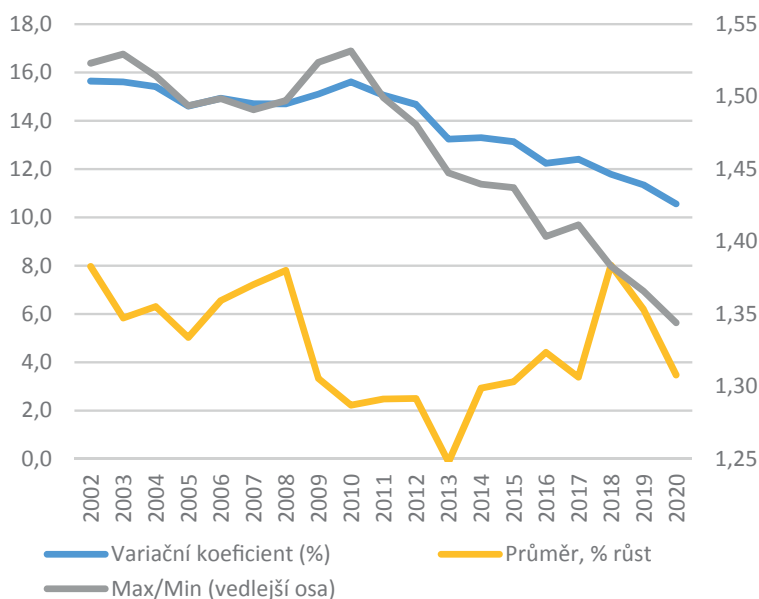
ciace měřené jak variačním koeficientem, tak poměrem maximální a minimální hodnoty, v druhém případě poměrně výrazně. To znamená, že v oblasti mezd se nůžky mezi nejlépe a nejhůře placeným regionem mají tendenci uzavírat díky rychlejšímu růstu mezd v ostatních regionech oproti Praze.

Graf 14 – Regionální nerovnosti ve mzdách, 2002-2020

(i) Průměrná mzda v kraji 2020 (NUTS-3, Kč, fyz. osoby)

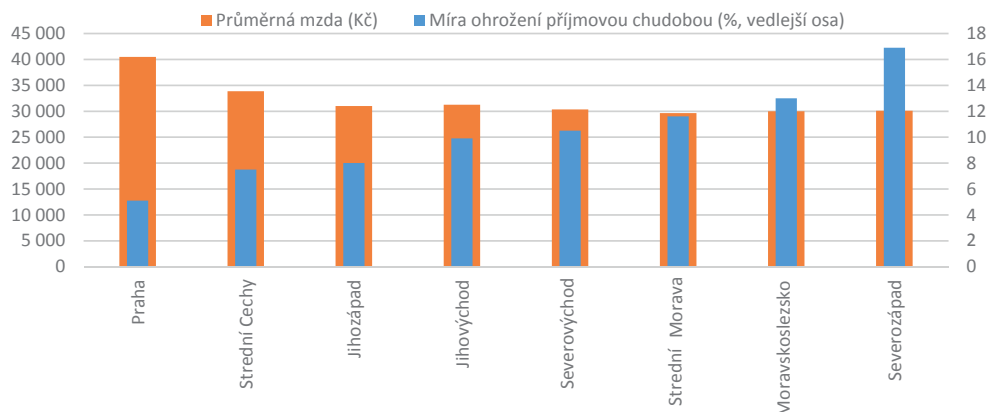


(ii) Regionální rozdíly ve mzdách (NUTS-2, fyz. osoby)



Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Graf 15 – Průměrné mzdy a chudoba v regionech, 2019



Zdroj: ČSÚ, Eurostat, vlastní výpočty

Regionální nerovnosti ve mzdách mohou mít vliv na další socioekonomický vývoj regionů (Fialová, Želinský, 2020). Z grafu 15 je patrné, že regiony, které mají vyšší mzdovou hladinu, mají zároveň nižší míru ohrožení příjmovou chudobou, přičemž rozdíly jsou poměrně výrazné. Obdobné rozdíly odhalují i data o podílu obyvatel v exekuci: zatímco celorepublikový průměr byl v roce 2019 na 8,6 %, v Karlovarském a Ústeckém kraji tento podíl dosahoval 17 % (počítáno z celkového počtu obyvatel včetně dětí).¹² Dlouhodobě přetrvávající výrazné rozdíly v regionálních životních standardech přitom mohou způsobovat společenské napětí, a proto je porozumění těmto aspektům naprosto zásadní pro tvorbu politik, které mohou regionální rozdíly pomoci narovnat.

Regionální nerovnosti ve mzdách mohou být také významné ve vztahu k minimální mzdě, neboť navyšování celostátně určené minimální mzdy může mít výraznější negativní dopady na zaměstnanost v těch regionech, kde je mzdová úroveň nízká (viz např. DiNardo, Fortin, a Lemieux, 1996; Fialová a Mysíková, 2009; OECD, 2014). Minimální mzda v takových regionech může představovat větší ekonomickou zátěž ve srovnání s regiony, kde jsou mzdy nastaveny výše (viz také Williams, 1993; Neumark a Wascher, 2004; Majchrowska, Broniatowska a Żółkiewski, 2016) a tím limitovat potenciální přínos minimální mzdy ve smyslu pozitivního vlivu na mzdovou úroveň těch nejméně placených zaměstnanců. Fialová a Mysíková (2021b) nicméně na základě analýzy agregátních regionálních dat z let 2003-2016 ukazují, že změny v minimální mzdě doposud neměly v českých regionech významné negativní dopady na zaměstnanost mladých lidí, tedy jedné z nejohroženějších skupin zaměstnanců.

Dopady koronavirové krize

Epidemie COVID-19, která zásadním způsobem ovlivnila celospolečenský vývoj v Česku od března 2020, měla dalekosáhlé dopady také na trhu práce. Část ekonomiky se pohybovala v cyklických pravidelných uzávěrách, část byla zasažena nepřímo poklesem poptávky, některé sektory ale naopak z nepříznivého vývoje těžily

¹²⁾ Zdroj: mapaexekuci.cz

a jejich aktivita byla na vzestupu. V tomto duchu dopadla pandemie také na trh práce a její důsledky byly vysoce nerovnoměrné. Pro ty pracující, kteří mohli přejít na práci z domova a/nebo kteří pracovali v málo zasažených odvětvích, nemusely být dopady nijak zásadní, na druhé straně ale existují skupiny zaměstnanců, které byly zasažené drasticky a které v důsledku často řešily až existenční problémy.

V oblasti pracovních výtěžků pandemie celosvětově nejvíce dopadla na zaměstnance pobírající nízké mzdy ještě před vypuknutím krize a vedla tak k výraznému zvýšení celkových mzdových nerovností (ILO, 2020). Mezi ty nejvíce ohrožené skupiny patřili lidé zaměstnaní nestandardně, tedy v dočasných či agenturních zaměstnáních¹³, na dohody, kratší úvazky¹⁴, či alespoň do nějaké míry angažovaní v šedé ekonomice¹⁵. Negativní dopady výrazně pocítily také osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), jejichž příjmy sice nenaplňují definici mzdy, přesto zde byl dopad pandemie zásadní¹⁶. V mnoha z těchto ohrožených skupin (a také ve většině sektorů, které byly z epidemiologických důvodů uzavřeny) jsou více než proporcionálně zastoupeny ženy, které ve spojení s nutností péče o děti při distanční výuce také pocítily dopady pandemie výrazně více než muži (viz např. Menzel a Miotto, 2020).

Mzdový vývoj v roce 2020 je zobrazen v grafu 16. Celkově došlo k výraznému zpomalení mzdového růstu z rekordních hodnot v roce 2018 – zatímco nominálně hrubé mzdy vzrostly v roce 2020 oproti předchozímu roku v průměru o 4,4 %, v reálném vyjádření po zohlednění cenového vývoje to bylo jen 1,2 %, v prvním pololetí dokonce došlo k reálnému propadu. V těchto údajích se přitom navíc odráží vyplácení nestandardně vysokých odměn souvisejících s pandemií v řadě sektorů, které významně ovlivnily data z konce roku.

Údaje o průměrném mzdovém růstu jsou také ovlivněny strukturou zaměstnanosti. V průběhu celého roku 2020 docházelo k propouštění zaměstnanců, celková zaměstnanost se tak oproti roku 2019 propadla o 2,6 %, přičemž významná část těchto propuštěných odešla z trhu práce, což napomohlo tomu, že si Česko navzdory krizi nadále udrželo poměrně příznivou úroveň nezaměstnanosti. V obdobích krize přitom dochází nejprve k propouštění těch nejméně kvalifikovaných zaměstnanců, které je pro firmy nejméně obtížné později případně nahradit v ekonomickém oživení (ILO, 2020). Ubývá tedy více zaměstnanců s nízkými mzdami než se mzdami vysokými, což uměle navyšuje růst průměru i v případě, že by k žádnému zvýšení mezd nedošlo.

Vývoj ve státním a soukromém sektoru byl značně odlišný, mzdy v platové sféře téměř udržely tempo svého růstu z roku 2019, v soukromé sféře došlo ke zvýšení výrazně menšímu. Podrobně ukazuje situaci graf 16, panel (ii). Tempo růstu mezd v platové sféře bylo v roce 2020 zhruba dvojnásobné oproti sféře mzdové, takže pokračuje rozevírání nůžek mezi tím, jak jsou placeni zaměstnanci v těchto dvou skupinách. Zatímco ve státním sektoru si v roce 2020 zaměstnanec vydělal v průměru 42 555 Kč, u soukromého zaměstnavatele pouze 37 627 Kč. V obou sférách je pak patrný výrazný růst hodnoty prvního mzdového decilu, který odráží právě propouštění nejméně kvalifikovaných a nejméně placených zaměstnanců, jak ukazuje graf 17.

13) V roce 2019 bylo v Česku v dočasných zaměstnáních 6 % pracujících – zdroj: Eurostat, LFS.

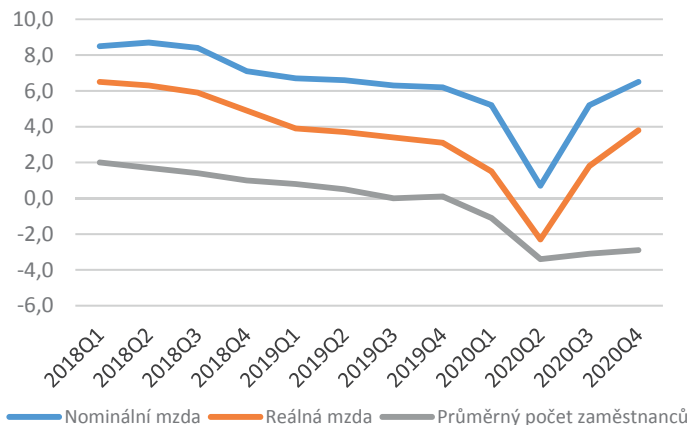
14) V roce 2019 bylo v Česku na zkrácené úvazky zaměstnáno 6 % pracujících – zdroj: Eurostat, LFS.

15) Šedá ekonomika dosahovala v roce 2017 12 % HDP dle odhadů Medina a Schneider (2019).

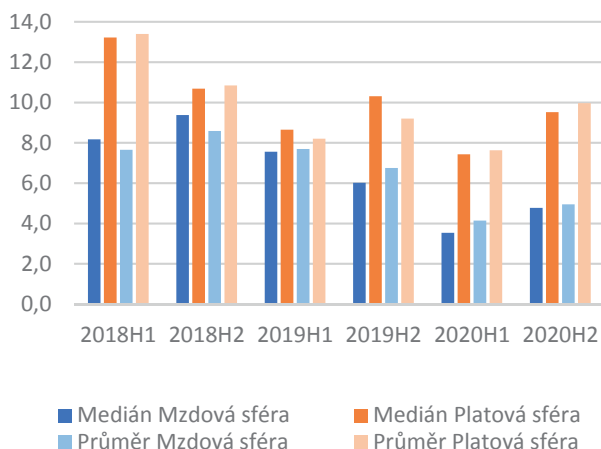
16) V roce 2019 činil podíl podnikatelů bez vlastních zaměstnanců na celkové zaměstnanosti 14 % – zdroj: Eurostat, LFS.

Graf 16 – Mzdový vývoj, 2018 – 2020

(i) Meziroční růst mezd a počtu zaměstnanců (%)



(ii) Meziroční růst průměrné a mediánové mzdy v platové a mzdové sféře (%)

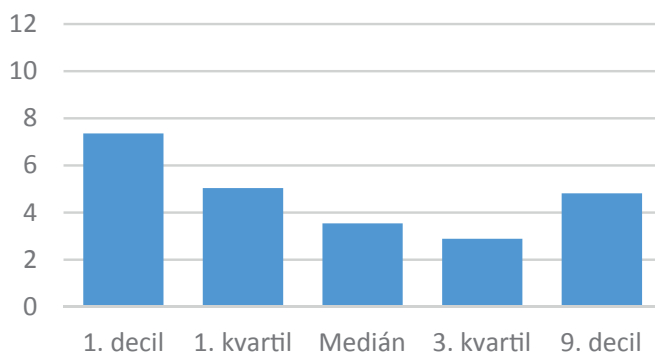


Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil (i), ISPV (ii), vlastní výpočty

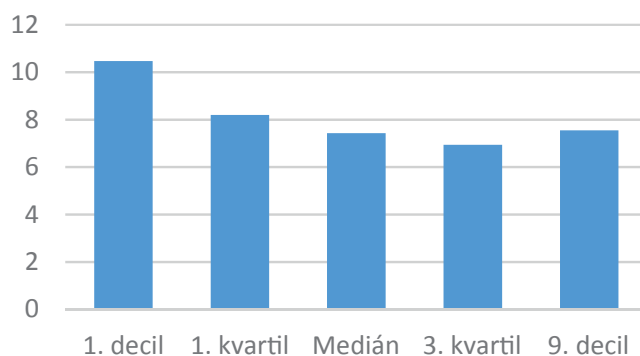
Z hlediska odlišného vývoje mezd žen a mužů můžeme pozorovat určité, překvapivé, snižování mzdových rozdílů mezi pohlavími. Podle čtvrtletních dat ČSÚ z Výběrového šetření pracovních sil se v roce 2020 v průměru zvedl mzdový medián mužů o 3,1 %, zatímco u žen to bylo o 5 %. Dochází tedy k určitému snižování mzdového náskoku mužů (medián mezd mužů byl v roce 2019 vyšší 1,19 - krát, v roce 2020 1,17-krát). Vliv může mít fakt, že ženy ve velké míře těžily z růstu mezd ve zdravotnictví, sociální péči a školství, nebo také to, že řada žen ze statistik vypadla právě v důsledku koronavirové krize a s ní souvisejícími protiepidemickými omezeními. V uvedených údajích přepočtených na plné úvazky se neodráží časté snižování úvazků, propouštění atd. Reálné dopady krize na příjmovou a životní situaci žen mohou být z výše popsaných důvodů naprosto odlišné, než jak by napovídaly agregátní údaje o mzdovém vývoji.

Graf 17 – Mzdový růst podél distribuce mezd, první pololetí 2020 (meziročně %)

(i) Mzdová sféra



(ii) Platová sféra

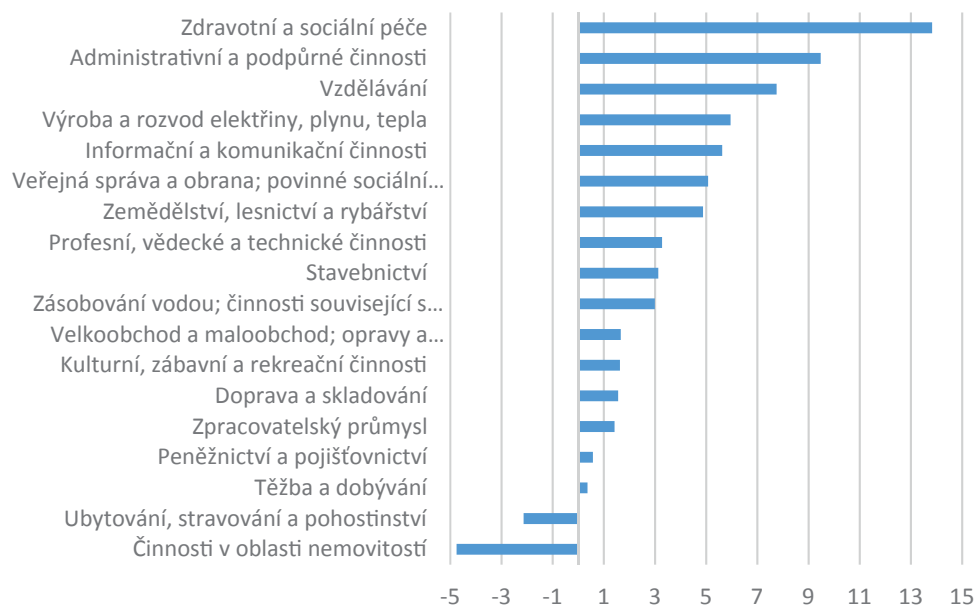


Zdroj: ISPV, vlastní výpočty

Vysoce diferencovaný mzdový vývoj je možno sledovat také napříč jednotlivými odvětvími ekonomiky, jak ukazuje graf 18. Sektor zdravotnictví a sociální péče si díky růstu mezd a vyplácení mimořádných kovidových odměn v průměru polepšil o více než 13 %, což je tempo naprosto nesrovnatelné s jakýmkoli jiným sektorem. Silného růstu mezd kolem 8-9 % dosáhly také sektory administrativní a podpůrné činnosti a vzdělávání. Naopak, ve druhé straně spektra se nacházely uzávěrou výrazně zasažené sektory ubytování, stravování a pohostinství a činnosti v oblasti nemovitostí, kde se mzdy v roce 2020 dokonce propadly. Ve zpracovatelském průmyslu, významné části české ekonomiky, mzdy nominálně mírně vzrostly, ale tento růst nedosáhl ani růstu spotřebitelských cen, takže reálně došlo ke mzdovému propadu. V této souvislosti může flexibilita mezd směrem dolů také tlumit nepříznivé dopady krize v oblasti propouštění zaměstnanců (ILO, 2010).

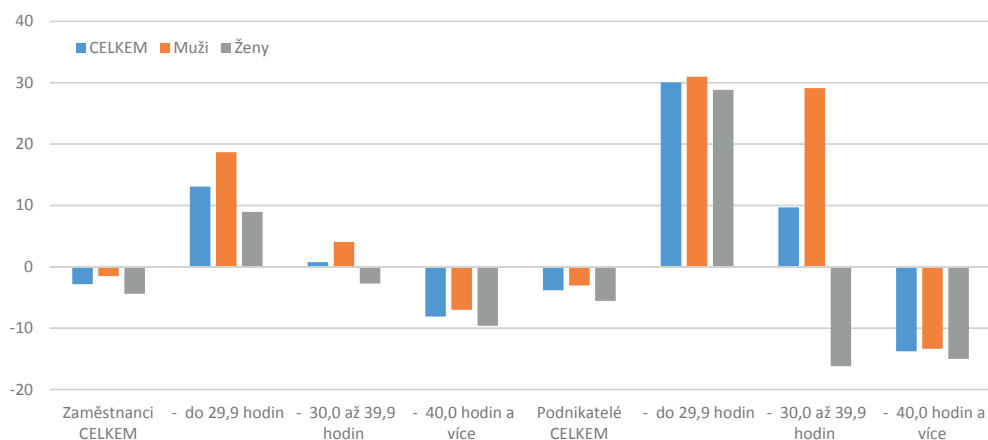
Obdobný vliv na omezení nutnosti propouštění zaměstnanců v době krize může mít zkracování pracovní doby, které bylo v roce 2020 poměrně časté. Graf 19 zobrazuje změny v zaměstnanosti podle skutečně odpracovaného počtu hodin. Je vidět, že poklesla zaměstnanost jak v případě zaměstnanců, tak i aktivních podnikatelů, a k relativně největším redukcím docházelo právě v plných úvazcích 40 hodin týdně

Graf 18 – Růst mezd v odvětvích ekonomiky, 2020 (% , meziročně)



Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil, vlastní výpočty

Graf 19 – Skutečně odpracované hodiny podle postavení v zaměstnání, meziroční změna (%), 2020



Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil

a více, ve větším rozsahu v případě podnikatelů. U žen v obou případech docházelo i ke snižování zaměstnanosti ve zkrácených úvazcích 30-39 hodin týdně, zatímco u mužů v takto zkrácených úvazcích zaměstnanost naopak rostla. U obou pohlaví došlo k výraznému nárůstu zaměstnanosti ve zkrácených úvazcích do 29 hodin týdně, což odpovídá proticyklickému pohybu zaměstnanosti na zkrácené úvazky a odráží zejména nedobrovolné zkracování zaměstnanosti z důvodu ekonomických problémů na straně zaměstnavatele (Fialová, 2017b).

Rok 2020 a následně i 2021 přinesl výrazný růst mzdových rozdílů, a to jak mezi odvětvími, povoláními, či mezi platovou a mzdovou sférou. Paradoxně, propouštění nejméně kvalifikovaných a nejvíce ohrožených skupin zaměstnanců mohlo mít na agregovaná čísla o mzdovém vývoji vliv pozitivní. I přes krizi se nominální i reálný mzdový růst udržel v černých číslech.

Faktory ovlivňující mzdovou hladinu v Česku

Mzdy mají v ekonomice ambivalentní roli. Na jedné straně jsou součástí produkčních nákladů, ovlivňují ziskovost a konkurenceschopnost firmy, mají vztah k produktivitě a technologickému pokroku a akumulaci kapitálu a znalostí. Na druhé straně obyvatelé utrácejí mzdy za spotřebu a tím určují efektivní poptávku a ovlivňují ekonomický růst. Obě strany působí na zaměstnanost a obecný ekonomický blahobyt.

Příčiny nízkých mezd v Česku jsou tématem, jehož relevance i frekvence v politických, veřejných i mediálních diskuzích v posledních letech rostla. Obecně se nízké mzdy v Česku dávají do souvislosti zejména s nižší produktivitou práce související se skladbou ekonomiky, nízkými investicemi do kapitálu, technologií, výzkumu a vývoje, nízkou vyjednávací silou odborů či vysokým daňovým zatížením práce (viz např. Galgóczi, 2013). Zároveň jde o téma, jemuž se odborný výzkum v Česku věnoval doposud spíše okrajově. Tato kapitola shrnuje hlavní výsledky empirické literatury zabývající se problematikou nízké mzdové hladiny ve středoevropských zemích a hlavních teoretických konceptů. Následně jsou diskutovány faktory, jimiž bývá nízká úroveň mezd v regionu CEE vysvětlována.

Teoretická východiska a přehled empirické literatury

Klasická mikroekonomická teorie ve svém dokonale konkurenčním modelu trhu práce navazuje mzdu na produktivitu práce. Mzda tak v modelu firmy maximalizující zisk odpovídá meznímu produktu práce. Produktivita pak závisí nejen na dovednostech samotného zaměstnance, ale také na charakteristikách zaměstnání (kvalita řízení, kapitálové vybavení, produkční technologie atd.) a také přírodních zdrojích. Vyšší úroveň lidského kapitálu by obecně měla vést k vyšší produktivitě pracovníka a vyšší mzdě (Mincer, 1974; Becker, 1993). Na mezinárodní úrovni lze pak tento model interpretovat tak, že země s vyšší produktivitou, zejména v sektoru mezinárodně obchodovatelného zboží a služeb, by měly mít vyšší mzdovou (a cenovou) hladinu (Balassa, 1964; Samuelson, 1964). Z tohoto rámce také vychází argument, že udržování růstu mezd pod úrovní růstu produktivity může vést k růstu zaměstnanosti. Je však sporné, do jaké míry tento předpoklad platí napříč sektory (s různým napojením na zahraniční obchod) a také do jaké míry je udržitelný v delším období.

Rozdíly v produktivitě často slouží jako argument pro nižší mzdy v zemích CEE. Řada studií však ukazuje, že tyto rozdíly nedovedou vysvětlit mzdové nerovnosti mezi evropskými zeměmi (viz dále). Technicky vzato, nízké mzdy přímo ovlivňují měřenou produktivitu (tedy přidanou hodnotu na odpracovanou hodinu): Pokud bude prováděna určitá ekonomická aktivita využívající stejnou kapitálovou infrastrukturu a vstup práce v zemi s nízkou mzdovou hladinou, vytvoří nižší přidanou hodnotu a je spojena s nižšími náklady než v případě, kdy bude prováděna v zemi s vysokou mzdovou úrovní (pro širší diskuzi viz např. Myant, 2016; Drahokoupil a Piasna, 2017). Nízké mzdy tedy mohou být způsobené nízkou produktivitou, nicméně tato implikace funguje i obráceně. Collignon a Esposito (2017) ve svém modelu rovnovážných mezd zahrnují také rozdíly v úrovni kapitálové vybavenosti a výnosnosti. Docházejí k závěru, že mzdy v zemích CEE jsou významně podhodnocené a existuje

výrazný prostor pro jejich růst, aniž by došlo ke snížení výnosů z kapitálu pod úroveň zemí eurozóny.

Institucionální prostředí na trhu práce může také ovlivňovat vztah mezi stanovením mezd a produktivitou. Minimální mzdy, odbory, dávky sociálního systému či legislativa na ochranu zaměstnanců mohou zvýšit mzdu některých skupin zaměstnanců, ať už přímo či nepřímo. Mzda se potom nemusí vyrovnávat s reálnou produktivitou, což se týká zejména nejméně produktivních pracovníků.

Teorie efektivnostních mezd („*efficiency wages*“) nabízí další pohled na vztah mezi mzdami a produktivitou, který není úplně přímočarý (Shapiro a Stiglitz, 1984). Podle tohoto konceptu se zaměstnavatelům v prostředí, kdy nemohou dokonale monitorovat pracovní úsilí svých zaměstnanců, vyplatí nastavit vyšší než rovnovážné mzdy, protože mzda představuje motivační nástroj a vyšší mzda vede k vyššímu pracovnímu nasazení. Kauzalita je zde tedy zcela opačná. Opět jde o mikroekonomickou teorii, nicméně v post-tranzitivních ekonomikách zemí CEE se jeví jako aplikovatelná a mohla by pomoci vyvést tyto země z „pasti nízkých příjmů“ (Galgóczi, 2017). Vyšší mzdy by v tomto smyslu mohly umožnit strukturální přechod k aktivitám více náročným na znalosti a dovednosti a s vyšší přidanou hodnotou.

Empirická literatura identifikuje řadu faktorů, které v minulosti přispěly ke mzdovému růstu v zemích CEE a k dohánění mzdové hladiny vyspělejších evropských zemí. Galgóczi (2013) vyzdvihuje roli tržních sil vyplývajících z ekonomické integrace do EU a do určité míry také minimální mzdy a mzdové politiky ve veřejném sektoru. Jako hlavní kanály, prostřednictvím kterých růst mezd probíhal, pak identifikuje přímé zahraniční investice a mobilitu pracovních sil. Galgóczi (2017) podrobněji analyzuje vliv přímých zahraničních investic a ukazuje, že podniky, kam investice směřovaly, většinou vykazují vyšší produktivitu. Zůstává však otázkou, do jaké míry se zaměstnancům podařilo vyjednat přetavení této vyšší produktivity do vyšších mezd vzhledem k nízké síle odborů v těchto zemích.

Druhým důležitým faktorem, který ovlivnil růst mezd v zemích CEE, byla již zmíněná vysoká mobilita zaměstnanců směrem z těchto zemí do západní Evropy. Zvláště vysoce kvalifikovaní zaměstnanci měli velkou motivaci hledat si lépe placenou práci v zahraničí, což v mnoha profesích způsobilo snížení nabídky práce vedoucí k růstu mezd těchto nedostatkových profesí (pro širší diskuzi viz např. Zaiceva, 2014). Holland a kol. (2011) zdůrazňují, že odliv pracovní síly z Česka, Maďarska a Polska byl výrazně vychýlen ve prospěch vysoce kvalifikovaných profesí, což nebylo pravidlem pro ostatní země regionu. Autoři odhadují, že v roce 2009 vedl tento faktor k reálnému růstu mezd o 0,44 % v Česku, 2,73 % v Polsku a 0,68 % v Maďarsku, přičemž dlouhodobý efekt byl o něco nižší. Atoyan a kol. (2016) docházejí k obdobnému závěru ohledně pozitivního vlivu emigrace ze zemí střední a východní Evropy včetně Česka na růst mezd a výrazně negativního vlivu na vývoj produktivity. Ukazují, že zvýšení možností pracovat v zahraničí obecně zvyšuje v krátkém období rezervační mzdu („*reservation wage*“), tedy nejnižší mzdu, za kterou je člověk ochoten přijmout pracovní nabídku a začít pracovat. Vyšší rezervační mzda pak následně zvyšuje vyjednávací sílu zaměstnanců, a tedy i jejich mzdové vyhlídky.

V rámci studia mzdových rozdílů mezi zeměmi na celoevropské úrovni lze identifikovat několik směrů, kterými se výzkumy ubíraly. Do první skupiny patří studie vysvětlující mzdové rozdíly mezi zeměmi především odlišným ohodnocením individuálních charakteristik, nikoli tolik strukturou pracovní síly. Behr a Pötter (2010) využili data z ECHP (European Community Household Panel) z roku 2001, ve své analýze však nezahrnují žádnou ze zemí střední a východní Evropy. Shrnují, že pro

vysvětlení mzdových rozdílů jsou zejména podstatné odlišné funkce výnosů z dovedností, zatímco rozdíly v individuálních charakteristikách zaměstnanců hrají malou roli, dokonce i v zemích s nízkými mzdami. K podobným závěrům došli i Pereira a Galego (2016), kteří zkoumali mzdové rozdíly mezi evropskými zeměmi za použití dat EU-SILC, přičemž z východoevropských zemí byly zahrnuty Polsko a Maďarsko. Výsledky ukazují, že pro vysvětlení mzdových rozdílů je významný zejména efekt mzdové struktury, v menší míře ale také kompoziční efekt. Ukazují také, že výnosy z měřitelných charakteristik (vzdělání, zkušenost atd.) se neliší mezi zeměmi a hlavní roli zde mají neměřitelné faktory ovlivňující výnosnost individuálních charakteristik, nikoli tedy typické proměnné spojené s lidským kapitálem. Jde o faktory ovlivňující produktivitu, jako je výzkum a vývoj, inovace, velikost finančních trhů či otevřenost ekonomiky, infrastruktura atd.

Drahokoupil a Piasna (2017) zkoumali, do jaké míry jsou mzdové rozdíly mezi východo- a západoevropskými zeměmi způsobeny odlišnou strukturou pracovní síly a firem. Jejich analýza zahrnuje Česko i další země střední a východní Evropy. Autoři berou měřitelné charakteristiky zaměstnanců a firem a sektorovou strukturu ekonomik jako proxy pro produktivitu (tedy ukazatele nezávislé na přidané hodnotě) a docházejí k závěru, že mzdové rozdíly mezi starými a novými členskými zeměmi EU nemohou být vysvětleny odlišnými sektorovými strukturami ekonomik, protože mzdové rozdíly v neprospěch nových členských zemí existují pro všechna povolání napříč dovednostním spektrem. Naopak, pokud se zohlední charakteristiky práce, zaměstnanců a firem a sektorová struktura ekonomiky, rozdíly mezi západními a východními zeměmi se ještě více prohloubí. Jinak řečeno, opravdové mzdové rozdíly jsou ještě větší, než jak naznačují agregovaná data. Autoři ukazují, že v zemích CEE jsou nízké mzdy ve větší míře způsobeny nižším ohodnocením dovedností a dalších charakteristik pracovní síly, spíše než samotnou strukturou pracovní síly a produkce. Výraznější rozdíly ve výnosech jsou patrné pro vyšší úroveň dovedností. Naopak rozdíly v ohodnocení práce v podsektorech služeb intenzivně využívajících méně produktivní pracovní sílu (jako např. ubytovací a stravovací služby, obchod) jsou mezi evropskými zeměmi nižší. Největším zdrojem rozdílů je tedy vyšší ohodnocení vysoce kvalifikovaných zaměstnanců v zemích s vyšší mzdovou úrovní, a to jak kvalifikované manuální práce, tak kancelářských zaměstnání.¹⁷ Velkou roli mají také podhodnocené platy zaměstnanců ve státním sektoru v CEE. Autoři shrnují, že mzdové rozdíly mezi starými a novými členskými zeměmi EU nelze vysvětlit měřitelnými rozdíly v charakteristikách ovlivňujících produktivitu, ale vliv zde mohou mít takové neměřitelné faktory (ovlivňující produktivitu), jako je kvalita vzdělávacího systému, inovace, nebo faktory institucionálního charakteru.

Další směr výzkumu představují studie zkoumající mzdové rozdíly v rámci širšího studia nerovnosti, který akcentuje zejména rozdíly ve výnosech jednotlivých charakteristik.¹⁸ Simón (2010) analyzoval mikro data SES (European Union Structure of Earnings Survey) z roku 2002 (zahrnující Česko) a došel k závěru, že celková mzdová

17) Výraznější rozdíly v případech vysoce kvalifikovaných povolání potom zvyšují motivaci pro odliv těchto kvalifikovaných zaměstnanců do zahraničí.

18) Tradičně se tyto studie v rámci vyspělých zemí zaměřují zejména na rozdíly ve mzdové nerovnosti mezi USA či obecně anglosaskými zeměmi a zeměmi kontinentální Evropy. Například Blau a Kahn (1996) vysvětlují mzdové rozdíly mezi USA a dalšími zeměmi OECD hlavně rozdílem v oceňování individuálních charakteristik, spíše než rozdíly v distribuci charakteristik mezi zeměmi; velkou roli zde podle autorek sehrály také institucionální proměnné, především stupeň centralizace stavení mezd.

nerovnost je významnou měrou korelovaná s rozsahem mezipodnikových mzdových rozdílů. Na mzdovou nerovnost v rámci jednotlivých zemí mají podle něj obecně větší vliv faktory spojené se zaměstnáním a pracovištěm, spíše než individuální charakteristiky zaměstnanců. Stejně tak mezinárodní rozdíly v mzdové nerovnosti jsou podle autora zejména ovlivněné rozdílem v distribuci a tržním ocenění charakteristik spojených se zaměstnáním a pracovištěm, spíše než rozdíly ve struktuře pracovní síly. To platí podle autora i specificky pro vysvětlení relativně nízké mzdové nerovnosti v Česku.

Jiný způsob přístupu ke zkoumání mzdových rozdílů mezi evropskými zeměmi představují studie beroucí v potaz mezisektorové mzdové rozdíly. Tento směr se snaží vysvětlit rozdíly v ohodnocení individuálních charakteristik pomocí faktorů odlišných napříč odvětvími, jako je např. ziskovost, rozdíly v mechanismech rozdělování rent, mezinárodní konkurence, exportní/importní zaměření odvětví či regulace produktového trhu limitující konkurenci. Magda a kol. (2008) zkoumali strukturu a determinanty meziodvětvových mzdových rozdílů v zemích západní a východní Evropy, včetně Česka, na datech SES z roku 2002. Jejich výsledky ukazují, že hierarchie odvětví podle úrovně mezd (i při kontrolování široké škály charakteristik zaměstnance, zaměstnavatele a zaměstnání) je podobná ve všech zkoumaných zemích. Rozpětí těchto rozdílů se však v jednotlivých zemích liší, přičemž Česko se nalézá zhruba ve vyšší části tohoto žebříčku mezi ostatními zeměmi. Autoři soudí, že velikost rozpětí meziodvětvových mzdových rozdílů v jednotlivých zemích má negativní vztah k míře korporatismu, tedy stupni centralizace kolektivního vyjednávání a koordinace mezi sociálními partnery. Na základě studia stejných dat SES z let 1995 a 2002, přičemž ze zemí střeoevropského regionu bylo zahrnuto pouze Maďarsko, došli Du Caju a kol. (2010) k závěru, že meziodvětvové mzdové rozdíly odrážejí efektivnostní mzdy nebo mechanismy sdílení rent.

Myant (2018) vysvětluje rozdíly ve mzdové hladině zemí západní a východní Evropy tím, že mzdy nejsou v nových členských zemích plně napojeny na vývoj produktivity, což odporuje některým ekonomickým teoriím. Zároveň se domnívá, že je třeba hledat determinanty nízké mzdové úrovně jinde než v oblasti produktivity. Nízká mzdová úroveň v CEE podle něj do velké míry souvisí s charakterem ekonomik nových členských zemí, které bývají v některých studiích označovány také jako „závislé“ ekonomiky (Nölke a Vliegenthart, 2009; Myant a Drahekoupil, 2017). Ty jsou charakterizované velkým významem zahraničního kapitálu pro společensko-ekonomický vývoj zemí, který je dán dynamikou přílivu zahraničních investic od nadnárodních společností. Tento model staví právě na vzdělané, ale zároveň levné pracovní síle, transferu technologií v rámci nadnárodních společností a přílivu kapitálu prostřednictvím přímých zahraničních investic (FDI).¹⁹ Autor dále ukazuje, že příliv FDI lze v tomto směru považovat jak za výhodu, tak za břímě. Analyzuje, do jaké míry souvisí nízká mzdová hladina v zemích CEE s přílivem přímých zahraničních investic a chováním nadnárodních firem.²⁰ Jako jeden z hlavních důvodů nízkých

19) Tento růstový model sledovaly všechny země Visegrádské čtyřky, které prošly v minulosti podobným vývojem (Myant, 2018). Naproti tomu Slovinsko nebo Baltské země prošly odlišným modelem vývoje (viz také Nölke a Vliegenthart, 2009).

20) Podíl nadnárodních firem na zaměstnanosti i přidané hodnotě ve V4 je výrazný – celkově se společnosti se zahraničními vlastníky podílely na zaměstnanosti v Česku v roce 2011 27 % a ve všech ostatních zemích V4 to také bylo více než čtvrtina. V Německu dosahoval tento podíl jen 10 % (Maynt, 2018). Odpovídající podíl na přidané hodnotě pak byl v Česku mnohem větší, 43 % (Maďarsko 52 %, Polsko 35 %, Slovensko 38 %, Německo 18 %). Ještě výraznější je vliv těchto

mezí v středoevropském regionu spatřuje předchozí politické strategie států zaměřené na přilákání investic multinárodních korporací do prostředí, jehož konkurenční výhoda jsou právě nízké mzdy. Zahraniční firmy zde potom svou produkci zaměřily spíše na levnější produkty s nízkou přidanou hodnotou. Myant (2018) dále ukazuje, že nadnárodní firmy často ponechávají komplexnější a dovednostně náročnější části svých výrob v zemích s vyššími mzdami, částečně i proto, že přilákání vysoce kvalifikované pracovní síly do zemí s nízkými mzdami může být složité. Zároveň zde firmy neprovádí výzkum a vývoj a technologický pokrok je „dovážen“ ze zemí s vyššími mzdami. Mzdy do velké míry vykazují setrvačnost, protože vyjednávací síla zaměstnanců je příliš malá na to, aby více tlačila na jejich růst. Tento začarovaný kruh pak udržuje země v „pasti středního příjmu“ a znemožňuje jim konvergenci k zemím s vyšší životní úrovní. Tento stav také znemožňuje přilákat a udržet ve Visegrádských zemích vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, která naopak využívá volný pracovní trh EU a odchází do zemí s vyššími mzdami. Nedostatek těchto pracovníků pak znemožňuje přechod ekonomik na vyšší úroveň.

Model nízkých mezd přitom nebyl nikdy explicitně formulován jako politický cíl, spíše jde o pozůstatek minulosti: Počátkem transformačního období se naopak obecně očekávalo, že dojde k poměrně rychlé konvergenci k mzdovým úrovním v západních zemích (Galgóczi, 2017). Nízké mzdy se však staly charakteristickým rysem tohoto regionu, který ovlivňuje výrazným způsobem jeho další směřování, zejména co se týče určení pozice v mezinárodní dělbě práce s omezujícím dopadem na domácí poptávku. Galgóczi a Drahokoupil (2017) uzavírají, že tento model v CEE sice v minulosti vedl k rychlému ekonomickému růstu, nicméně v současnosti již naráží na své limity, neboť nevede ke konvergenci životní úrovně starých a nových členských zemí.

Institucionální prostředí

Institucionální prostředí může mít na trh práce různorodé dopady, ať už přímé či nepřímé. Obecně se dá na základě různých teorií očekávat, že instituce mohou efektivitu trhů práce zvyšovat, snižovat nebo nechat nezměněnou (pro bližší diskusi viz Fialová a Schneider, 2009; či Drahokoupil a Piasna, 2017). Institucionální prostředí může ovlivňovat vztah mezi stanovením mezd a produktivitou a způsobovat odchýlení od dokonale konkurenční rovnováhy na trhu práce. Minimální mzda, legislativa na ochranu zaměstnanosti, či odborové vyjednávání o mzdách tak mohou výrazně změnit pozici některých skupin pracovníků, než jak by jinak předpovídal konkurenční model (viz také Gregory a Machin, 2000).

Institucionální faktory se do popředí zájmu ekonomů trhu práce dostaly v 90. letech 20. století po přelomovém článku S. Nickella (1997), který argumentuje, že institucionální prostředí a jeho změny mohou vysvětlit rozdíly v nezaměstnanosti mezi zeměmi OECD. OECD (1996) ukazuje, že institucionální faktory významně ovlivňují také rozsah nízkoplasené práce v národních ekonomikách. Jako jeden z nejpodstatnějších faktorů uvádí roli odborové organizovanosti a pokrytí kolektivního vyjednávání o mzdách. V pozdější studii (OECD, 2004) však ukazuje, že vliv odborů v posledních

fírem v průmyslu v Česku, kde byl v roce 2014 podíl firem se zahraničními vlastníky na přidané hodnotě odvětví 59 % (Maďarsko 70 %, Polsko 44 %, Slovensko 69 %, Německo 23 %; zdroj: Myant, 2018).

dekádách slábne, mzdy se stávají citlivější na vliv tržních sil a tedy nelze identifikovat robustní vztahy mezi ukazateli odborového vyjednávání a růstem reálných mezd. Přesto, řada studií uvádí vliv odborů na mzdy jako významný; podobně nejednoznačný je i vliv minimální mzdy na celkovou mzdovou hladinu (viz níže).

ILO (2010) podtrhuje význam institucionálního rámce trhu práce z toho důvodu, že tržní síly nemusí být samy o sobě schopny zajistit nejlepší výsledky ve smyslu slušné práce („*decent work*“) pro všechny obyvatele. Efektivní mzdové politiky by tak dle ILO měly narovnávat výsledky tržních nedokonalostí a zajistit, aby zaměstnanci nebyli podhodnoceni a dosahovali růstu spotřeby odpovídající celkovému ekonomickému vývoji země, a aby zaměstnavatelé nezískávali neproporcionální část ekonomického přebytku a přitom ale zároveň dosahovali adekvátních výnosů ze svých investic. Jako příklad uvádí ILO přetrvávající podhodnocení ženské práce,²¹ ale také narůstající podíl zaměstnanců pracujících za nízké mzdy. Institucionální regulace samotné oblasti mezd může mít různé podoby – zákonnou úpravu minimální mzdy, protidiskriminační legislativu, či povinné rozšiřování platnosti kolektivních smluv. Konkrétní míra dopadu těchto opatření také zásadně závisí na tom, zda jsou tato omezení efektivní, nebo ne.

Odbory a kolektivní vyjednávání o mzdách

Rozsah odborové organizovanosti a praxe kolektivního vyjednávání jsou podstatnými rysy determinace mezd v každé zemi a do určité míry mohou ovlivnit mzdovou hladinu, nerovnosti ve společnosti a také rozsah nízkoplacené práce (OECD, 1996; Lucifora a kol., 2005; Appelbaum a kol., 2010; Bosch, Mayhew a Gautié, 2010). Odborová organizovanost v mnoha zemích světa v posledních letech klesala (OECD, 1996 a 2018a; Carley, 2002). Míra centralizace odborového vyjednávání a reálná míra pokrytí odborovým vyjednáváním potom mohou být důležitými faktory ovlivňujícími, do jaké míry se klesající členství v odborech promítá do nerovnosti ve mzdách a podílu zaměstnanců pracujících za nízké mzdy.

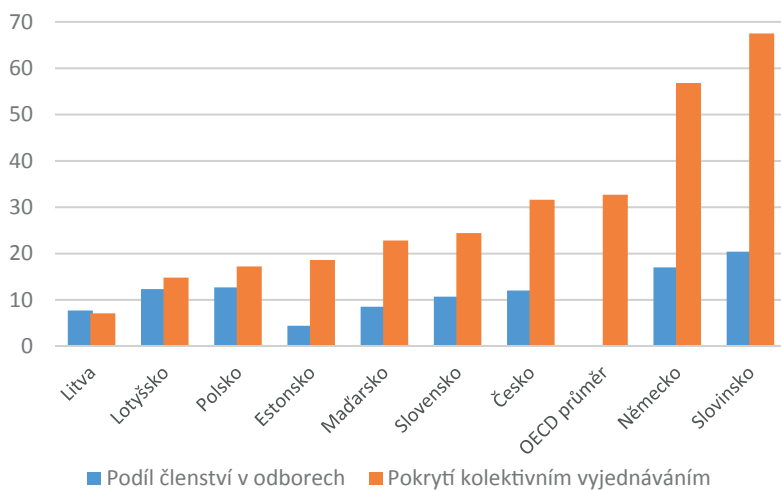
Země CEE mají v evropském srovnání jedny z nejnižších podílů zaměstnanců organizovaných v odborech i celkového pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami, obojí navíc vykazuje historicky klesající trend (výjimkou je Slovinsko). Samostatné kolektivní vyjednávání bylo v regionu novým fenoménem po pádu komunismu. V době státního socialismu odbory sloužily spíše jako „přenosový pás“ komunistických politik, ač s klesajícím významem od 80. let 20. století (Galgóczi, 2013). S přechodem k tržní ekonomice byly vytvořeny institucionální základy pro autonomní kolektivní vyjednávání, nicméně tento proces probíhal shora dolů, což vedlo ke specifickému charakteru kolektivního vyjednávání v tomto regionu, na rozdíl od dlouholetého organického vývoje, který probíhal v západní Evropě v celé druhé polovině 20. století (Galgóczi, 2013).

Situaci ve střeoevropském regionu a srovnání s Německem zachycuje graf 20. Nejvyšší podíl zaměstnanců se členstvím v odborech má dlouhodobě Slovinsko, stejně jako celkové pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami – to v roce 2015 dosahovalo téměř k 70 %. Německo má tento podíl o něco nižší, necelých 60 %. Česko se ve výši pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami nachází zhruba na průměru zemí OECD, se zhruba třetinou zaměstnanců, jejichž podmínky zaměstnávání zasahují výsledky odborového vyjednávání. Všechny zbývající zkoumané země

21) V Česku je toto téma také vysoce aktuální, neboť rozdíly ve mzdách mužů a žen jsou zde jedny z nejvyšších v EU (viz např. Mysíková, 2012).

středoevropského regionu mají pokrytí kolektivními smlouvami nižší. Obdobně situace vypadá i z hlediska ukazatele samotného členství v odborech, kde však mezi zeměmi nejsou tak propastné rozdíly. Nejvyšší Slovinsko má členství v odborech na úrovni kolem 20 % zaměstnanců. Česko se s hodnotou kolem 12 % nachází ve vyšší části spektra ostatních zkoumaných středoevropských zemí podobně jako Polsko, Slovensko a Lotyšsko.

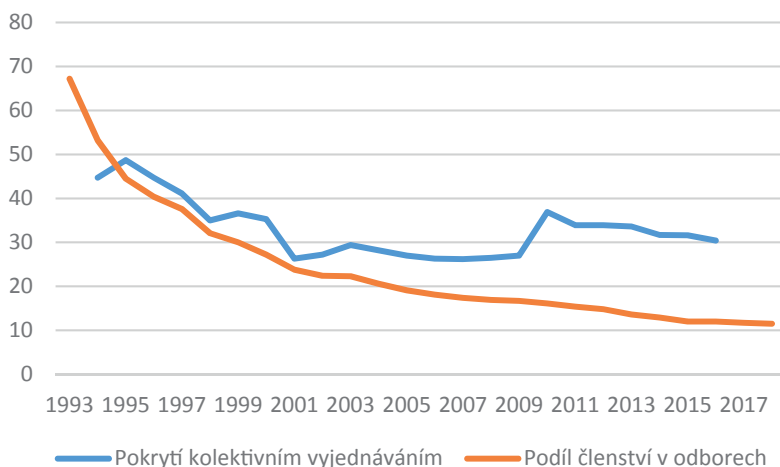
Graf 20 – Podíl členství v odborech (2016) a pokrytí kolektivním vyjednáváním (2015) ve vybraných evropských zemích (%)



Zdroj: OECD (2020), „Trade Unions: Trade union density“, OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <https://doi.org/10.1787/data-00371-en> (accessed on 26 April 2020).

Poznámka: údaje o pokrytí kolektivním vyjednáváním v Maďarsku se vztahují k roku 2014.

Graf 21 – Podíl členství v odborech a pokrytí kolektivním vyjednáváním v Česku (%), 1993-2017



Zdroj: OECD (2020), „Trade Unions: Trade union density“, OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <https://doi.org/10.1787/data-00371-en> (accessed on 26 April 2020).

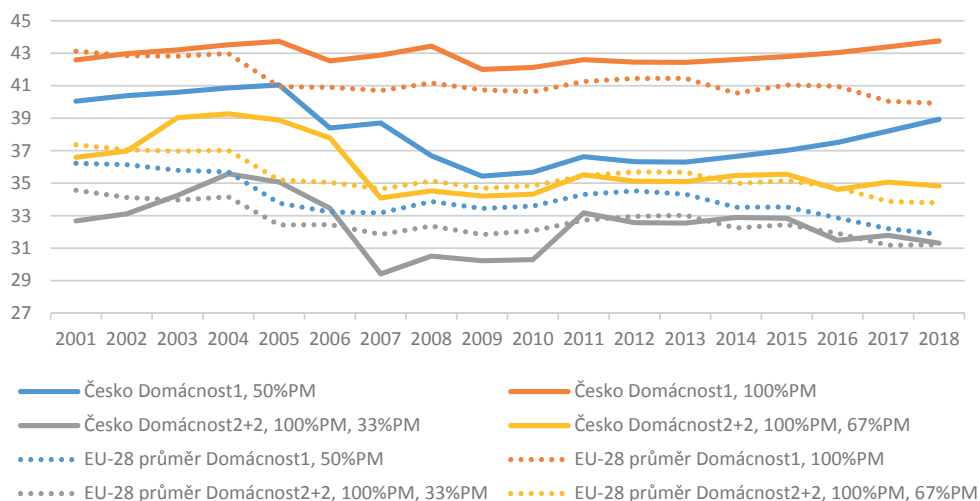
Obecný rámec pro vývoj mezd je v zemích CEE většinou stanoven na národní úrovni (zejména nastavením minimální mzdy či mzdových doporučení) a ten se pak aplikuje na úrovni firem, kde existují odborové organizace (Galgóczi, 2013). Roli odborů v ekonomice Česka dále snižuje fakt, že kolektivní vyjednávání probíhá primárně na podnikové úrovni (na rozdíl např. od Slovenska), do určité míry také na sektorové. Mezisektorové vyjednávání je minimální a celková koordinace odborového vyjednávání je nízká, vyjednávání by se tedy dalo označit jako decentralizované (Carley, 2002; Simón, 2010). Vývoj odborové organizovanosti v Česku zobrazuje graf 21. Od počátku 90. let 20. století členství v odborech dramaticky pokleslo a v posledních letech se stabilizovalo okolo 10% úrovně. Reálná část zaměstnanců, jež je výsledky kolektivního vyjednávání zasažena, se po poklesu v 90. letech s určitými výkyvy dlouhodobě pohybuje kolem 30 %.

Zdanění práce

Ekonomické souvislosti výše mzdy a srovnání zemí či vývoje v čase jsou do velké míry ovlivněné také zdaněním práce. Daňový systém je jedním z institucionálních faktorů, které mzdy a mzdové rozložení zásadně ovlivňují. Výrazný vliv má míra progresivity daňového systému či odlišné nastavení pro různé sociální skupiny, které může mít velice různorodé dopady napříč příjmovým spektrem. Důležité je přitom celkové odvodové zatížení práce, které zahrnuje nejen daně, ale také odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Celkové daňové zatížení mzdy („tax wedge“) zohledňuje poměrný rozdíl mezi celkovými náklady na zaměstnance, které nese zaměstnavatel (mzda, sociální odvody), a čistou mzdou, kterou obdrží zaměstnanec (opět po zaplacení daní a sociálních

Graf 22 – Celkové zdanění práce v Česku a EU-28 podle druhů domácností, 2001-2018 (%)



Zdroj: European Commission/OECD Tax and benefits indicators database, Indikátor Tax wedge

Poznámka: Jde o modelové odhady podle typů domácností. Domácnost1, 50%PM/100%PM: domácnost zaměstnaného jednotlivce s hrubou mzdou ve výši 50 %/100 % průměrné mzdy. Domácnost 2+2 100%PM, 33%PM/100%PM, 67% PM: domácnost dvou zaměstnaných osob a dvou závislých dětí, hrubé mzdy zaměstnanců ve výši 100 % průměrné mzdy a 33 % průměrné mzdy/100 % průměrné mzdy a 67 % průměrné mzdy. Více viz OECD (2016).

odvodů, zahrnuje i případné sociální dávky a příspěvky). Tento ukazatel tedy může sloužit jako měřítko motivace k práci na straně nabídky, tak jako motivace k najímání pracovníků na straně poptávky.

Česko patří dlouhodobě mezi země s vysokým zdaněním práce, byť došlo k určitému poklesu daňovými změnami v roce 2020. Celkové daňové zatížení zaměstnance pracujícího za průměrnou mzdu bylo podle modelových odhadů OECD v roce 2018 43,8 %, přičemž průměr EU-28 činil 39,9 %. Ještě větší rozdíly byly patrné pro zaměstnance, jehož mzda dosahovala pouze poloviny průměrné mzdy: zatímco v Česku z této částky celkové zdanění ukrojilo 38,9 %, v evropském průměru jen 31,9 %. Tyto velké rozdíly jsou zejména patrné pro zaměstnance žijící v samostatné domácnosti a bez dětí. V domácnostech s dětmi má velkou roli vyplácení daňových bonusů na děti, které efektivní míru zdanění výrazně snižují. Daňové zatížení zaměstnance žijícího v domácnosti se dvěma dětmi je v Česku srovnatelné s průměrem EU-28. Pro člověka, který vydělává průměrnou mzdu a jehož partner vydělává 67 % průměrné mzdy, činilo v roce 2018 34,8 % (EU-28 33,8 %), pro stejného zaměstnance s partnerem vydávajícím pouze 33 % průměrné mzdy to bylo 31,3 % (EU-28 31,2 %).

Po roce 2005 došlo v Česku k poklesu daňového zatížení práce, jak je vidět v grafu 22. Nejmarkantnější snížení bylo právě pro samostatně žijící zaměstnance se mzdou pod průměrem země, k určitému snížení ale došlo ve všech skupinách. U samostatně žijících jednotlivců se však tento pokles postupně otočil a míra zdanění se dlouhodobě přibližovala k hodnotám z roku 2005.²² Naopak, průměrné hodnoty za celou EU měly v posledních letech tendenci spíše opačnou.

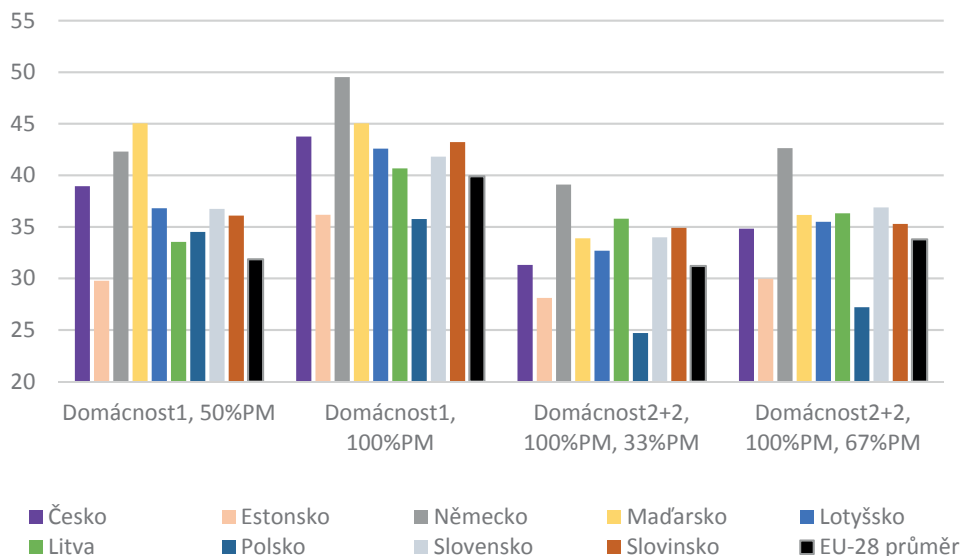
Ve srovnání s ostatními sledovanými zeměmi (graf 23) se Česko nachází v horní části žebříčku pokud jde o rozsah zdanění zaměstnanců žijících v samostatných domácnostech. V celkovém zdanění průměrné mzdy se Česko v roce 2018 umístilo na sedmém místě mezi všemi zeměmi EU-28, ze sledovaných zemí měly vyšší daňové zatížení jen Německo a Maďarsko; Slovinsko dosahovalo podobné úrovně jako Česko. Naopak, nízké zdanění průměrné mzdy platilo v Polsku a Estonsku a v menší míře i v obou ostatních pobaltských státech. Velice podobná situace je patrná i pro celkové zdanění mzdy na úrovni 50 % průměrné mzdy u osoby žijící v samostatné domácnosti. Jediným výraznějším rozdílem je Slovinsko, které nízké mzdy jednotlivců daní výrazně méně než Česko (přičemž ve zdanění průměrné mzdy se obě země pohybovaly na podobné úrovni).

O něco lépe je na tom Česko v oblasti zdanění mezd osob žijících v domácnostech s dětmi, kde se celkové zdanění mezd pohybuje okolo celoevropského průměru – to platí jak pro zaměstnance pracujícího za průměrnou mzdu s partnerem pracujícím za 67 % průměru, ale také s partnerem pracujícím pouze za 33 % průměrné mzdy. Ze sledovaných zemí měly nižší zdanění v obou kategoriích pouze Polsko a Estonsko. V obou případech mělo také výrazně nejvyšší daňové zatížení mzdy Německo, rozdíly mezi ostatními zeměmi pak byly nízké.

S nastavením daňového a sociálního systému také zásadně souvisí motivační funkce minimální mzdy pro přijetí nízkoplaceného zaměstnání (a její další vliv na nastavení mzdové úrovně v zemi, zejména co se týče nízkých mezd). Celkové daňové zatížení minimální mzdy je v Česku také velmi vysoké – celkové odvody státu na povinném pojistném a daních jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance v roce

22) Zrušení superhrubé mzdy od roku 2021 opět přineslo snížení daňového zatížení.

Graf 23 – Celkové zdanění práce v Česku a EU-28 podle druhů domácností, 2001-2018 (%)



Zdroj: European Commission/OECD Tax and benefits indicators database, Indikátor Tax wedge

2019 přesahovaly 6 tis. Kč při minimální mzdě 13 350 Kč. Zejména odvody zaměstnavatele jsou jedny z nejvyšších mezi zeměmi OECD (OECD, 2015 a 2019).

Poměrně vysoké zdanění mezd v čistém vyjádření ještě více snižuje již tak nízké hrubé mzdy. Čistý příjem je přitom klíčovým faktorem ovlivňujícím ekonomický blahobyt domácností a jednotlivců. Nízká agregátní mzdová hladina v hrubém vyjádření pak zejména pro některé skupiny zaměstnanců může být reálně ještě výrazně nižší. Souvislost mezi výší mezd, zdaněním a nastavením systému dávek, které jsou dostupné pro nezaměstnané a neaktivní obyvatele, pak ovlivňuje samotnou motivaci lidí pracovat, což lze dobře ilustrovat také na příkladu minimální mzdy.

Minimální mzda

Minimální mzda je kontroverzním nástrojem politik trhu práce. Je zastoupena v institucionálním prostředí většiny světových zemí, přestože konkrétní podoba systému se může lišit. Minimální mzda je opatřením, které sleduje několik cílů, na prvním místě se většinou uvádí potřeba motivace lidí k práci a zajištění, aby se lidem vyplatilo pracovat a dostávali za svou práci spravedlivou odměnu. Dalšími cíli pak bývá působení na snížení mzdových nerovností skrze zvýšení mezd ve spodní části mzdového žebříčku a snížení chudoby.

Teoretické koncepty nedávají jednoznačný obrázek toho, jaké dopady má minimální mzda na trh práce, nejspornějšími jsou dopady na zaměstnanost. Ty jsou přitom naprosto klíčové pro předjímání jakýchkoli dalších efektů minimální mzdy v oblasti mezd, příjmů, nerovnosti či chudoby.

Ekonomická teorie předpovídá, že zvyšující se minimální mzda ve statickém rámci a konkurenčním prostředí působí na snižování zaměstnanosti těch pracovníků, jejichž mzda je nižší než nové minimum, a to i za předpokladu neexistence jiných rigidit na trhu práce (pro přehled viz např. Brown, 1999). V dynamickém rámci mají rigidity a frikce na trhu práce tendenci negativní dopady zvyšovat. Na druhé straně,

několik teoretických konceptů předpovídá pozitivní vliv minimální mzdy na zaměstnanost. Podle tradiční keynesiánské ekonomie se vyšší mzdy odrazí v silnější poptávce a následně zvyšují ekonomickou aktivitu. Minimální mzda může také působit na vyšší zaměstnanost nízkoplacených pracovníků v modelu s monopsonistickou strukturou trhu práce (Card and Krueger, 1995); vyšší minimální mzdy mohou na trh práce přilákat pracovníky, kteří nebyli dříve ekonomicky aktivní nebo motivovat pracovníky s minimální mzdou ke zvýšení produktivity (Stigler, 1946; Acemoglu a Pischke, 1998; Cubitt a Hargreaves-Heap, 1999; Cahuc a Michell, 1996); pozitivní účinek na produktivitu pracovníků je také v souladu s teorií efektivnostních mezd (Rebitzer a Taylor, 1995; Manning, 1995); a konečně, minimální mzda může ovlivnit všeobecnou rovnováhu v ekonomice tím, že posune strukturu pracovních míst směrem k produktivnějším a lépe placeným zaměstnáním (Acemoglu, 2001). Manning (2010) potvrzuje, že v případě, že trhy práce nejsou dokonale konkurenční a firmy mají určitou tržní moc, růst minimální mzdy nemusí nutně působit na snížení zaměstnanosti.

Vzhledem k nejasným teoretickým předpovědím ohledně vlivu minimální mzdy na zaměstnanost by se mohlo zdát, že odhad jejích efektů by měl být spíše otázkou empirickou. Ani v této oblasti však po mnoha desetiletích ekonomického výzkumu s využitím různé metodologie nepanuje mezi ekonomy shoda. Výzkum je to natolik rozsáhlý, že je těžké jej sumarizovat (pro celkové shrnutí viz např. Brown, Gilroy a Kohen, 1983; Brown, 1999; Neumark a Wascher, 2008; Sabia, Burkhauser a Hansen, 2016, mimo jiné). Zatímco někteří autoři poukazují na negativní účinky minimální mzdy na zaměstnanost, jiní v určitých případech identifikovali pozitivní efekty a mnoho studií poukazuje na nevýznamnost dopadů, což ukazují i výsledky několika meta-analýz (Doucouliagos a Stanley, 2009, pro USA; de Linde Leonard, Stanley a Doucouliagos, 2014 pro Británii; a Broecke, Forti a Vandeweyer, 2015, a Neumark a Corella, 2019, pro rozvojové země).

Rozsah účinků minimální mzdy silně závisí na jejím ekonomickém významu z hlediska relativní úrovně ve srovnání s celkovou mzdovou hladinou v ekonomice, velikosti jejího růstu a konkrétním ekonomickém kontextu - struktuře trhu a dalších institucionálních a strukturálních charakteristikách ekonomiky. S rostoucí úrovní minimální mzdy se přitom riziko negativních dopadů zvyšuje (OECD, 1998; ILO, 2010). Addison, Blackburn a Cotti (2013) tvrdí, že historicky (a konkrétně v případě USA) se vliv minimální mzdy na zaměstnanost v průběhu času snižoval s klesající minimální mzdou jak ve smyslu její reálné hodnoty, tak ve smyslu vztahu k průměrné mzdě, takže růst minimální mzdy měl přímý dopad na menší počet nízkoplacených zaměstnanců. Dále poukazují na výraznější dopady minimální mzdy v nepříznivých ekonomických podmínkách.

Minimální mzda má rozdílné dopady na mzdy podél mzdového rozložení: zatímco pracovníci s nízkými mzdami pocítují její přímé dopady na růst svých mezd, pracovníci s vyššími mzdami jsou nepřímě ovlivňováni změnami nabídky nebo relativní poptávky (Gramlich, 1976; Lopresti a Mumford, 2016). Můžeme ale identifikovat i další nepřímé dopady, jako je signalizační efekt minimální mzdy pro celkový mzdový růst. Empirická literatura se shoduje na existenci obecného pozitivního vlivu minimální mzdy na celkový mzdový růst prostřednictvím přímých i nepřímých efektů, ale odhady rozsahu tohoto vlivu se poměrně liší (elasticity se pohybují od mírně negativních hodnot po 0,8 – viz Neumark, Schweitzer a Wascher, 2004; Kertesi a Kollo, 2003; Vodopivec, 2015; Ferraro, Meriküll a Staehr, 2018; Harasztosi a Lindner, 2019).

Tím, že zvyšuje mzdy na spodním konci rozložení mezd, minimální mzda snižuje celkovou mzdovou diferenciaci (viz např. Lee, 1999; Neumark, Schweitzer a Wa-

scher, 2004; Machin, Rahman a Manning, 2003; Centeno, Duarte a Novo, 2011; Ferraro, Meriküll a Staehr, 2018), ale vliv na celkové rozdělení příjmů je mnohem slabší, pokud vůbec nějaké (Brown, 1999; Neumark a Wascher, 2008). Řada studií identifikuje minimální mzdu jako možný nástroj, prostřednictvím něhož lze podpořit zvýšení celkové mzdové hladiny v zemi (Drahokoupil, 2016; Wicks-Lim a Thompson, 2010; Appelbaum a kol., 2010). Podle studie OECD (1996) však minimální mzda, která vytváří určitý závazný mzdový práh v ekonomice, nemá úplně jasný vliv na zaměstnanost či nezaměstnanost nízkopracovníků.²³

Minimální mzda byla v Česku zavedena v roce 1991. Její vliv je do určité míry umocněn systémem zaručených mezd, který v Česku funguje od počátku 90. let a představuje v mezinárodním kontextu poměrně neobvyklý způsob úpravy výdělků zaměstnanců na vyšších mzdových úrovních. Zaručené mzdy určují spodní hranice pracovních příjmů pro různé skupiny zaměstnání a vztahují se na zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě. Osm skupin zaručených mezd je odstupňováno podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce a její nižší zaručená mzda odpovídá minimální mzdě. Není však jasně určeno, jak přesně se zaměstnanec do skupiny zařazuje, zda podle nejčastějších či nejsložitějších pracovních úkonů, které provádí. Ani i po téměř třiceti letech existence tohoto nástroje v české politické praxi neexistuje žádný možný způsob odhadu jeho ekonomických dopadů, protože klasifikace zaměstnanců do příslušných skupin zaručených mezd je poměrně individuální a statisticky nesledovatelná a neuchopitelná.

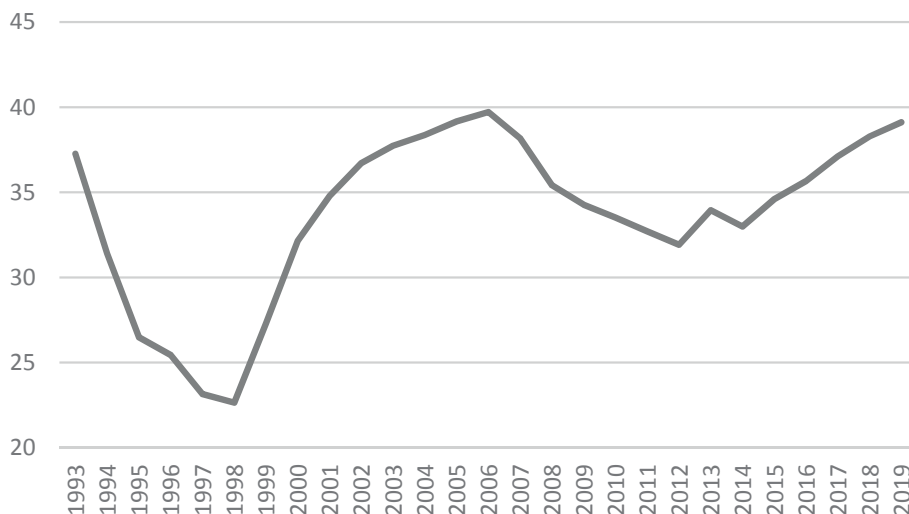
Od zavedení minimální mzdy v roce 1991 až do konce 90. let nedocházelo k velkým změnám v její výši, a to z důvodu politiky mzdové regulace, slabé síly odborů a faktu, že na minimální mzdu byl navázán systém zákonného povinného pojištění, takže zvyšování minimální mzdy tlačilo na růst výdajů státního rozpočtu až do roku 1998, kdy byla tato vazba uvolněna. V průběhu celých 90. let proto postupně docházelo k propadu reálné hodnoty minimální mzdy, která do roku 1998 klesla až na své historické minimum, zhruba 63 % své původní hodnoty z roku 1991. Stejně tak se propadal podíl minimální mzdy na průměrné mzdě, který z původních necelých 40 % v roce 1993 klesl až na velmi nízkou hladinu 23 % v roce 1997 a 1998. V dalších letech následoval velmi rychlý růst, ale minimální mzda v reálném vyjádření převýšila hodnotu z roku 1991 až v roce 2001. Graf 24 přibližuje vývoj poměru minimální mzdy na průměrné mzdě. Po roce 1999 se dynamický růst minimální mzdy postupně zpomaloval, až se zcela zastavil v roce 2008 a k opětovnému navýšení došlo až v roce 2013 a výrazněji pak minimální mzda roste od roku 2015, takže se v poměru na průměrné mzdě opět přibližuje hranici 40 %.

I přes rostoucí trend patrný v posledních letech se čistá minimální mzda dlouhodobě pohybuje pod hranicí chudoby samostatně žijícího jednotlivce – za rok 2018 dosahovala čistá minimální mzda 10 468 Kč, zatímco hranice chudoby byla ve výši 11 936 Kč. Minimální mzdu v čistém vyjádření výrazně snižuje značné daňové zatížení (viz předchozí kapitolu). Data OECD²⁴ také ukazují, že v Česku musí člověk za

23) Výsledky výzkumů zkoumající vliv minimální mzdy na chudobu poskytují mnohem jasnější obrazy, který naznačuje, že minimální mzda není účinným nástrojem pro snižování chudoby (Card a Krueger, 1995; Neumark a Wascher, 2002; a Müller a Steiner, 2008). Důvodem je zejména skutečnost, že většina lidí žijících v chudobě nepracuje nebo nepracuje na plný úvazek, a zároveň většina pracovníků s nízkými mzdami není chudá (viz také OECD, 1998; Gramlich, 1976; Burkhauser a Sabia, 2010). Burkhauser, Couch a Wittenburg (1996) uvádějí, že z minimální mzdy profitují hlavně domácnosti s vyššími příjmy.

24) OECD tax-benefit models, www.oecd.org/social/benefits-and-wages.htm

Graf 24 – Minimální mzda jako podíl na průměrné mzdě v Česku, 1993-2019 (%)



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Český statistický úřad, vlastní výpočty.

minimální mzdu v mezinárodním porovnání pracovat zdaleka nejvíce, aby se dostal nad hranici chudoby. V případě samostatně žijícího jednotlivce nepobírajícího žádné sociální dávky to v roce 2018 bylo 43 hodin týdně. I přes to, že je to nejvíce mezi zeměmi OECD, můžeme v této hodnotě zaregistrovat výrazný pokles z 52 hodin potřebných k „úniku z chudoby“ v letech 2013-2014. Pokud bychom se podívali na roli minimální mzdy v případě dvoučlenné rodiny s dvěma dětmi a jediným pracujícím právě za minimální mzdu, bylo v roce 2018 hypoteticky potřeba odpracovat za minimální mzdu dokonce 64 hodin k tomu, aby celá domácnost překročila práh chudoby.²⁵

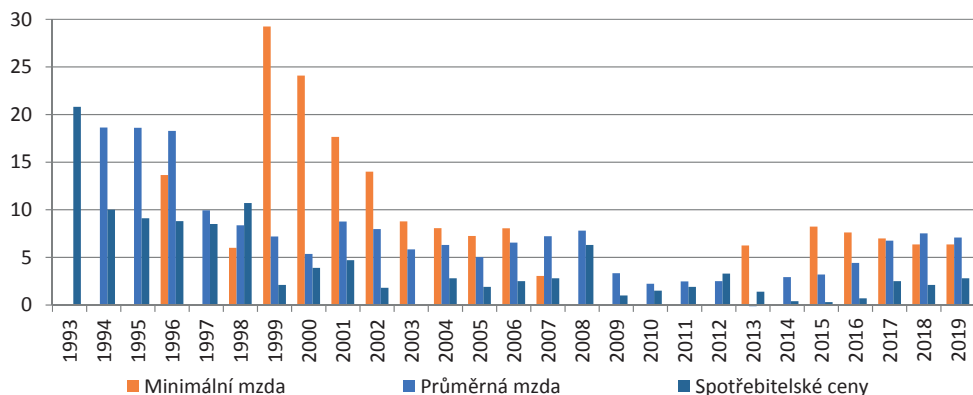
Motivační funkce minimální mzdy je vedle daňového systému také úzce spjatá s nastavením sociálního systému a s výší dávek, na které mají domácnosti nárok, když nepracují. Je důležité konkrétní složení domácnosti, které má na výši dávek vliv. Pro řadu domácností, zejména domácností jednotlivců, je rozdíl mezi dávkami a minimální mzdou poměrně malý a tomu odpovídá i jejich nízká motivace k práci za minimální mzdu. Vyšší motivaci k přijetí nízkoplaceného zaměstnání mají domácnosti s dětmi, zejména díky vyplácení daňového zvýhodnění na dítě, resp. daňových bonusů jako součásti čisté mzdy (Schulz, 2018).

Podle zákoníku práce výši minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Oproti praxi v jiných evropských zemích (např. i sousední Slovensko) zde neexistuje povinnost, aby vláda minimální mzdu pravidelně upravovala. Stejně tak neexistuje jasně dané pravidlo, podle kterého by se změna ve výši minimální mzdy řídila. Graf 25 porovnává nominální vývoj minimální mzdy s vývojem průměrné mzdy a spotřebitelské inflace. Je vidět, že vazba mezi vývojem minimální mzdy a celkové

25) Navíc data OECD považují za práh chudoby 50 % mediánové hodnoty disponibilního příjmu domácnosti, zatímco Eurostatem a Českým statistickým úřadem uznávaná oficiální hodnota činí 60 %. Pro překročení prahu chudoby vypočítávaného českou oficiální statistikou by počet hodin odpracovaných za minimální mzdu byl ještě o něco vyšší.

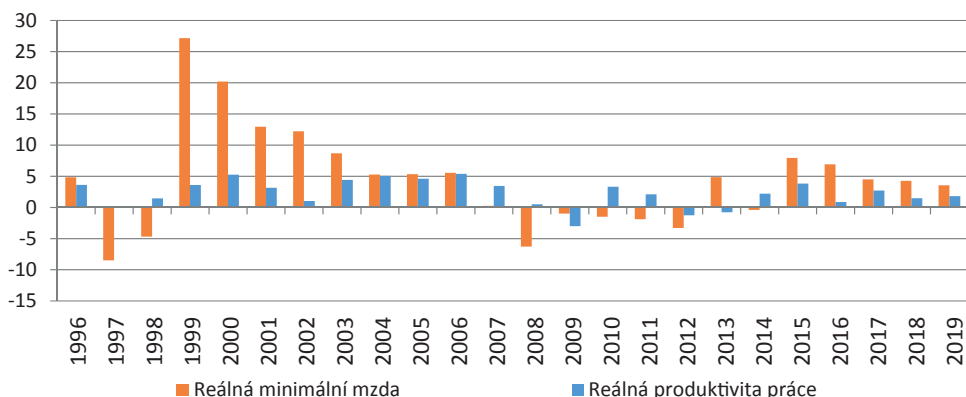
hladiny mezd i spotřebitelských cen v předchozích letech v podstatě neexistuje a dá se říct, že se minimální mzda vyvíjela nezávisle na mzdách i cenách spíše na základě politického rozhodnutí vlád. Stejně tak chybí vazba mezi vývojem reálné minimální mzdy a reálné produktivity práce (graf 26).

Graf 25 – Minimální mzda, průměrná mzda a spotřebitelské ceny v Česku, 1993-2019 (meziroční růst v %)



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Český statistický úřad, vlastní výpočty.

Graf 26 – Reálná minimální mzda a reálná produktivita práce, 1996-2019 (meziroční růst v %)

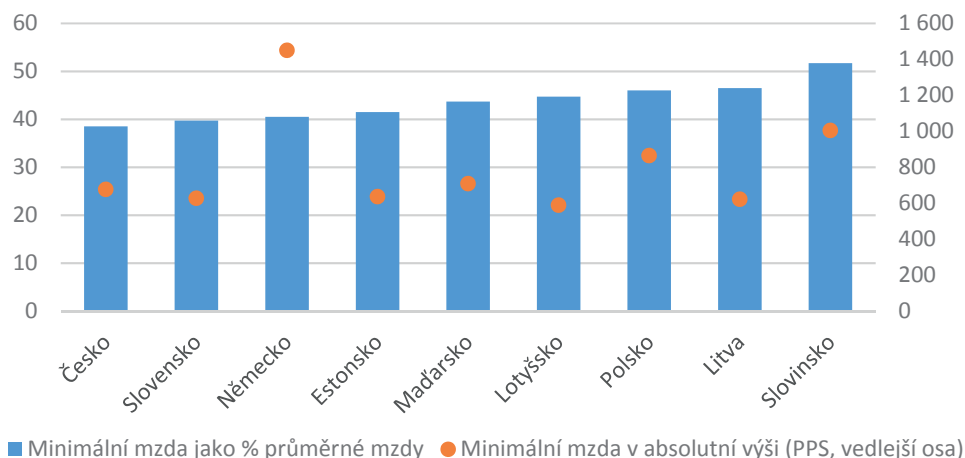


Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Český statistický úřad, vlastní výpočty.

Minimální mzda je v Česku velice nízká ve srovnání s ostatními zeměmi EU, a to jak se zeměmi západoevropskými, tak zeměmi východoevropskými: v roce 2019 byla v absolutním vyjádření v eurech sedmá nejnižší, v přepočtu podle parity kupní síly pátá nejnižší. Jako podíl na průměrné mzdě byla od roku 2011 úplně nejnižší mezi všemi evropskými zeměmi (situace je znázorněna v grafu 27). Zatímco v absolutním vyjádření je mezi evropskými zeměmi dlouhodobě patrná jasná hranice mezi západními a východními zeměmi (to platí jak v eurových hodnotách, tak v přepočtu paritou kupní síly), toto rozdělení neplatí tak jednoznačně pro relativní výši minimální mzdy na průměrné mzdě. Naprosto nejvyšší podíl přes 50 % vykazuje již několik let

Slovinsko, poměrně vysokých hodnot dosahuje také Litva či Polsko. Naopak Německo má v evropském žebříčku pátou nejnižší hodnotu. Od relativní výše minimální mzdy v ekonomice se pak dále odvíjejí její reálné ekonomické dopady.

Graf 27 – Minimální mzda v Česku v evropském kontextu, 2018



Zdroj: Eurostat, Minimum wage database: Tabulky [earn_mw_avgr2] a [earn_mw_cur].

Do určité míry i s ohledem na její nízkou úroveň se zatím v Česku negativní dopady rostoucí minimální mzdy na zaměstnanost zdají být omezené (Eriksson a Pytlíkova, 2004; Fialová a Mysíková, 2021a 2021b; Grossmann, Jurajda a Smolka, 2019). Proto se lze domnívat, že do budoucna existuje prostor pro pokračující růst minimální mzdy doplněný změnou v oblasti zdanění nízkých výdělků, který by umožnil zvýšení čisté minimální mzdy nad práh chudoby. Snížení výrazného daňového zatížení nízkých výdělků se také v tomto smyslu nabízí jako jedna z vhodných cest, jak umožnit firmám zvýšit mzdy nejméně produktivním pracovníkům bez negativních dopadů na zaměstnanost.

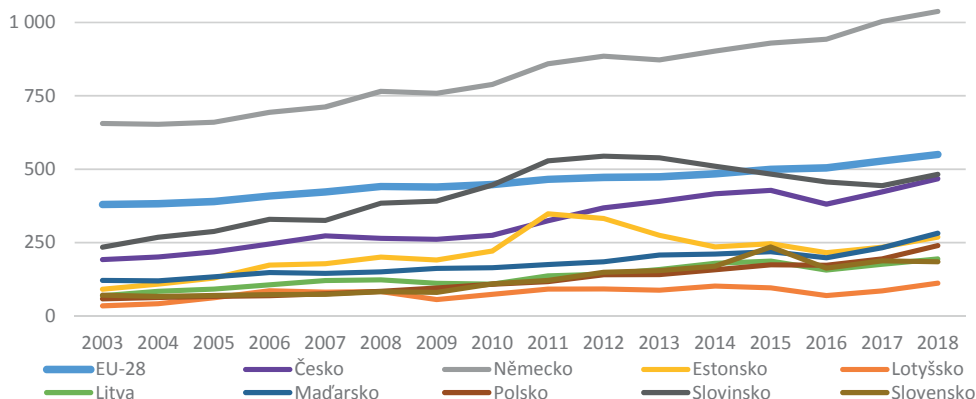
Výzkum a vývoj

Jak bylo popsáno výše, mzdová úroveň v ekonomice závisí významně také na tom, do jaké míry je země orientovaná na aktivity s vyšší přidanou hodnotou, vyžadující vyšší úroveň znalostí a dovedností a přinášející vyšší přidanou hodnotu. Na makroekonomické úrovni se na stupeň orientace země tímto směrem dá usuzovat podle toho, do jaké míry investuje do výzkumu a vývoje. Výzkum a vývoj je klíčovým faktorem růstu produktivity, který se může odrazit ve vyšších mzdách.

Situaci v Česku v porovnání s ostatními zeměmi přibližuje graf 28. Celkové výdaje na výzkum a vývoj v přepočtu na obyvatele mají v Česku rostoucí trend, ve stálých cenách se od roku 2003 do roku 2018 více než zdvojnásobily. Celkově se v této oblasti Česko pohybuje mírně pod průměrnou úrovní v EU-28, obdobně jako Slovensko. Z ostatních sledovaných zemí regionu obě země vykazují zdaleka nejvyšší výdaje na obyvatele, většina ostatních zemí středoevropského regionu se pohybuje zhruba okolo poloviční úrovně. Nejnižší výdaje vykazovaly v roce 2018 Lotyšsko, Litva a Slovensko. Přestože má Česko poměrně příznivou pozici mezi ostatními ze-

měmi středoevropského regionu, za sousedním Německem i nadále zaostává velice výrazně, pohybuje zhruba na polovině jeho úrovně, a to i přesto, že dochází k určitému sblížení (růst výdajů v Česku byl ve sledovaném období rychlejší než v Německu). Dlužno však podotknout, že německé výdaje na výzkum a vývoj na obyvatele byly v roce 2018 v rámci EU třetí nejvyšší (po Švédsku a Rakousku), takže nastavují latku pro srovnávání velice vysoko.

Graf 28 – Celkové výdaje na výzkum a vývoj, 2003-2018 (PPS na obyvatele, stálé ceny roku 2005)



Zdroj: Eurostat, *Tabulka Intramural R&D expenditure (GERD) by sectors of performance and socio-economic objectives according to NABS 2007* [rd_e_gerdsobj07]

Tabulka 4 přibližuje strukturu výdajů na výzkum a vývoj jako podíl na HDP ve sledovaných zemích v roce 2018 podle jednotlivých sektorů. I z tohoto hlediska byly výdaje v Česku tvořící 1,93 % HDP společně se Slovinskem (1,95 % HDP) nejvyšší

Tabulka 4 – Struktura výdajů na výzkum a vývoj podle sektorů, podíl na HDP, 2018 (%)

	Všechny sektory	Podnikatelský sektor	Vládní sektor	Vysokoškolský sektor
Česko	1,93	1,20	0,32	0,41
EU-28	2,12	1,41	0,23	0,46
Německo	3,13	2,16	0,42	0,56
Estonsko	1,40	0,59	0,16	0,63
Lotyšsko	0,64	0,16	0,15	0,34
Litva	0,94	0,39	0,21	0,34
Maďarsko	1,53	1,16	0,17	0,19
Polsko	1,21	0,80	0,02	0,38
Slovinsko	1,95	1,45	0,26	0,23
Slovensko	0,84	0,45	0,18	0,20
Česko/EU-28 (%)	91,0	85,1	139,1	89,1
Česko/Německo (%)	61,7	55,6	76,2	73,2

Zdroj: Eurostat, *Tabulka Intramural R&D expenditure (GERD) by sectors of performance and socio-economic objectives according to NABS 2007* [rd_e_gerdsobj07]

ve středoevropském regionu, mírně pod průměrem EU-28 (2,12 % HDP). Celkové výdaje na výzkum a vývoj v Česku jako podíl na HDP dosahovaly v roce 2018 91 % průměru EU-28 a 62 % úrovně sousedního Německa. V porovnání s těmito referenčními hodnotami jsou však patrné velké rozdíly ve financování podle jednotlivých institucionálních sektorů. Zatímco výdaje vládního sektoru jsou jako podíl na HDP dokonce vyšší než je průměr EU-28 (a 76 % úrovně Německa), výrazně méně je to v případě podnikatelského sektoru. České firmy vydávají na výzkum a vývoj výrazně méně než firmy v Německu, zhruba 55 % jejich úrovně (ve srovnání s průměrem EU-28 to bylo asi 85 %). Srovnatelný podíl na HDP měly výdaje firem v Maďarsku, o něco více to pak bylo na Slovinsku. Výdaje vysokoškolského sektoru jako podíl na HDP jsou v Česku podobné jako Polsku, Lotyšsku a Litvě; nižší než v Estonsku, které se blíží úrovni Německa.

Zdá se tedy, že na nižší úrovni výdajů na výzkum a vývoj se v Česku významněji podílí soukromý sektor. Firmy investují do této oblasti výrazně méně než v západních zemích. Rozdíl vládních výdajů není proporcionálně tak vysoký, přestože jsou zde také velké rozdíly oproti západní Evropě. V evropském průměru se podniky podílely na 66 % všech výdajů na výzkum a vývoj, v Německu se tento podíl dlouhodobě pohybuje okolo 70 %. V Česku to v roce 2018 bylo 62 % a v historickém pohledu zde byl patrný trend ve tvaru písmene U. Podnikový podíl klesal až do roku 2012, kdy dosáhl minimální úrovně 53 %, a od té doby docházelo ke zpětnému zvýšení váhy průmyslu v tuzemských výdajích na výzkum a vývoj.

Způsoby měření nízkých mezd a dostupná data

Práce za nízké mzdy představuje v současnosti velice aktuální téma ve většině rozvinutých, a to nejen evropských zemí. Podíl zaměstnanců pracujících za nízké mzdy byl v posledních dekádách v řadě zemí poměrně vysoký a v některých navíc na vzestupu. V mezinárodním porovnání jsou však patrné velké rozdíly jak co se týče úrovně a struktury nízkopracovní práce, tak trendů v čase.

Definice práce za nízké mzdy

Definice nízkopracovní práce není zcela jednotná (viz např. Grimshaw, 2011; Keese, Puymoyen a Swaim, 1998; OECD, 1996). Pro měření rozsahu nízkopracovní práce se v literatuře nejčastěji používá relativní ukazatel podílu zaměstnanců pracujících za nižší mzdu než jsou dvě třetiny národního mediánu²⁶.

Obecně existují tři možnosti, jak definovat nízkopracovní práci, a to prostřednictvím:

- 1) absolutní mzdové úrovně,
- 2) relativní mzdy, nebo
- 3) fixního podílu zaměstnanců v rozdělení příjmů (např. spodních 25 % zaměstnanců).

Definice prostřednictvím absolutní úrovně mzdy se často používá k vyzdvížení souvislosti mezi chudobou a nízkými mzdami a jedním z cílů jejího užití může být stanovení minimální úrovně mzdy nutné k vyzdvížení domácnosti nad práh chudoby (např. Altman, 2006; Cooke a Lawton, 2008). Výhodou této definice je jasné stanovení určité minimální úrovně mzdy, se kterou se pak dobře pracuje v přípravě sociálních politik a kterou lze dobře komunikovat i veřejnosti. Nevýhodou je však nedostatečná možnost mezinárodního porovnání, které je komplikované díky nutnému převodu měn a také odlišnými definicemi koše zboží a služeb, které by mělo být možné za danou mzdu zakoupit.

Relativní definice (oproti absolutním ukazatelům) lépe umožňuje mezinárodní srovnání a také zohledňuje fakt, že relativní příjem má význam jak sociální, tak ekonomický. Je to přístup nejčastěji používaný v literatuře na toto téma (Salverda a Mayhew, 2009; Salverda, 2005; Lohman, 2008; Maitre a kol., 2012) a také přístup, který používá Eurostat či OECD (European Commission, 2004c; OECD, 1996). Firmy uskutečňují svá investiční a produkční rozhodnutí na základě relativní ceny jednotlivých výrobních faktorů, zaměstnancům naopak záleží na jejich relativním příjmu jakožto odrazu společenského ohodnocení jejich práce a jejich společenského statusu. Otázkou pak zůstává, jak přesně by měla být stanovena relativní hranice (je možné setkat se s hranicemi dvě třetiny, tři pětiny či tři čtvrtiny), z jaké částky (mediánu či průměru) a na jak definovaném vzorku populace (všichni zaměstnanci, zaměstnanci pracující na plný úvazek, pouze zaměstnaní muži atd.).

26) Tuto definici využívá např. OECD a také s ní pracuje ILO ve svém seznamu indikátorů důstojné práce (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_115402.pdf).

Třetí způsob definice je využíván relativně málo často (např. Clark a Kanellou-poulos, 2013) a slouží zejména ke sledování relativního znevýhodnění nízkopla-cených zaměstnání („*low-pay penalty*“) mezi zeměmi a v čase (Grimshaw, 2011). Neumožňuje však sledování vývoje a mezinárodní porovnání rozsahu nízkopla-cené práce.

Pro každou z těchto definic je pak dále možno využít mzdy hrubé nebo čisté. Většinou jsou využívány hrubé výdělky, které mají blízko k učebnicové definici ceny práce a zachycují tržní ohodnocení produktivity zaměstnanců. Některé studie však pracují s čistými mzdami (např. Cappellari, 2000). Dále se nabízí výběr mezi pou-žitím mzdy hodinové, anebo měsíční. Užití měsíční (nebo také týdenní, roční) mzdy je v souladu s konceptem odhadu určitého objemu finančních prostředků, které umo-žní jednotlivci či domácnosti pokrýt základní potřeby. Nicméně měsíční mzda je závis-lá na odpracovaných hodinách, které se mohou lišit mezi zeměmi, mezi jednotlivými demografickými skupinami, a také vyvíjet v čase. Většinou se tedy využívají hodino-vé mzdy, které umožňují zkoumat i výdělky zaměstnanců pracujících na částečné úvazky, kteří v mnoha zemích představují velkou část nízkopla-cených zaměstnanců. OECD ve svém přístupu zahrnuje jen zaměstnance na plný úvazek. V tomto smyslu je také nutné zdůraznit, že celý koncept nízkopla-cené práce z definice vynechává osoby samostatně výdělečné činné, které jsou často ještě více ekonomicky zraní-telné.

Data

Existuje více datových zdrojů umožňujících mezinárodní srovnání v oblasti výzku-mu nízkopla-cené práce. První variantu představují odhady založené na agregátních datech z národních zdrojů vztahující se k rozložení mezd, jako je např. v databázi OECD (OECD, 1996, 2008; Lucifora, 2000). Druhou možností je využití individuálních dat z šetření harmonizovaných napříč více zeměmi (např. Salverda a kol., 2001b; European Commission, 2004c; Lohman, 2008; Maitre a kol., 2012; Clark a Kanellou-poulos, 2013).

Na mikroúrovni představuje omezená dostupnost mezinárodně srovnatelných údajů o individuálních příjmech v zemích střední a východní Evropy relativně vý-znamnou překážku pro analýzu nízkopla-cené práce. Studie pro země západní Evropy často využívají European Community Household Panel (ECHP) nebo Structure of Earnings Survey (SES). SES má několik omezení pro použití pro účely výzku-mu ní-zkopla-cené práce (Lucifora a kol., 2005): zcela vynechává zemědělský a veřejný sek-tor a malé podniky s méně než 10 zaměstnanci, nemá longitudinální složku a chybí informace týkající se úrovně domácnosti. ECHP skončil v roce 2001 a vůbec nepo-křýval Česko.²⁷

Ve svém výzku-mu proto využívám data ze šetření European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC). Využití EU-SILC není ideálním řešením, neboť nejde o klasický longitudinální výzkum, ale o rotační panel, takže počet indi-

27) V Česku je se šetřením SES harmonizováno rozsáhlé mzdové šetření „Informační systém o průměrném výdělku“ (ISPV), které poskytuje údaje s čtvrtletní periodicitou a obsahuje detailní infor-mace o mzdách i zaměstnancích a firmách. Přístup k individuálním datům je však omezený a ani toto šetření bohužel neobsahuje longitudinální složku. Nicméně do budoucna by ISPV mohlo před-stavovat cenný zdroj informací pro průřezový výzkum zaměstnanosti za nízké mzdy v domácím českém kontextu.

viduálních pozorování v čase je omezený. Dále má určitá omezení z hlediska měření mezd, která jsou typická pro průzkumy na úrovni domácností (Iacovou a kol., 2012; Jenkins a Van Kerm, 2014; viz diskuse v Maitre a kol., 2012, kteří také použili EU-SILC pro výzkum nízkopracovní práce). Ve srovnání s daty z průzkumů založených na firemních záznamech, která se běžně používají pro oficiální statistiku mezd, jsou mzdy v průzkumech domácností obvykle podhodnoceny. Statistická chyba však stoupá s vyššími kvantily mezd (Večerník a Mysíková, 2016), což znamená nižší zkreslení u analýz souvisejících s chudobou a nízkými mzdami. Pro eliminaci možných zkreslení vyplývajících z těchto omezení využívám strategii popsanou v Engel a Schaffner (2012) (následovanou např. Goraus-Tańska a Lewandowski, 2019; nebo Fialová a Mysíková, 2021b).

Jedinečnost údajů EU-SILC spočívá v tom, že jde o čtyřletý rotační panel, a proto jsou k dispozici jak průřezové, tak longitudinální složky. Pro moje analýzy jsou rozhodující longitudinální data o ekonomické aktivitě a mzdách. Pro účely této studie je využití EU-SILC vhodné také proto, že se jedná o datový soubor, který se standardně používá pro oficiální výpočet indikátorů chudoby, a umožňuje tak přímé sledování vztahu mezi nízkou mzdou a chudobou.

Používám data EU-SILC za období 2005–2017. Šetření poskytuje údaje za příjmy jen na roční bázi, což může představovat určitou nevýhodu ve srovnání s možností sledování „současných“ příjmů. Zahrnuje několik ukazatelů výdělků jednotlivců, jen některé lze však použít ke zkoumání nízkých mezd. Nejvhodnější volbou by byla hodinová hrubá mzda, nicméně ta je nedostupná vzhledem k chybějícím údajům o počtu reálně odpracovaných hodin. Proto používám ukazatel celkového pracovního příjmu zaměstnance. Data udávají roční příjmy a měsíční ekonomickou aktivitu v průběhu určitého roku (t), zatímco charakteristiky pracovních míst a aktuální ekonomická aktivita souvisí s dobou sběru průzkumu v následujícím roce ($t+1$, obvykle začátek druhého čtvrtletí). Průřezové datové soubory tedy obsahují informace o mzdě v t a ekonomické aktivitě v t a $t+1$. Pro specifikaci panelového modelu používám tuto datovou strukturu po dobu čtyř po sobě jdoucích let, které jsou k dispozici v souborech longitudinálních dat, takže za každého jednotlivce jsou k dispozici až čtyři pozorování.

Původní průřezové datové soubory zahrnují přibližně 17 000 osob ve věku 16 a více let. Omezují vzorek na zaměstnance ve věku 16 až 64 let, kteří ve všech měsících období t uváděli zaměstnání na plný úvazek (závislé)²⁸. Zkoumám tedy nízké mzdy jen v případech, kdy toto zaměstnání představovalo setrvalý stav. Zaměstnanost na částečné úvazky snižuje celkové absolutní příjmy ze zaměstnání, ale v dostupných datech je nemožné dopočítat hodinovou mzdu podle přesného počtu odpracovaných hodin²⁹. Proto se soustředím čistě jen na zaměstnance na plný úvazek, jejichž nízké roční příjmy zcela zjevně reflektují nízké mzdy. Vylučuji dále jednotlivce, kteří pobírali nemocenské dávky, protože to značně ovlivňuje výši jejich mzdy. Uvedený výběr ponechává v průřezových souborech průměrně přibližně 3 tis. osob ročně. Pro měření nízkých výdělků se držím definice OECD, která uvádí hranici dvě třetiny celonárodního mediánu hrubé mzdy.

28) Neuvažuji podnikatele, neboť jejich příjmy jsou z těchto dat těžko měřitelné.

29) Podíl zaměstnání na částečný úvazek v Česku a dalších zemích střední a východní Evropy je však velmi nízký; viz Fialová (2017a a 2020).

Práce za nízké mzdy v širších teoretických a empirických souvislostech

Mzdy jsou do větší či menší míry odrazem produktivity zaměstnanců. Nízkoplacení zaměstnanci obecně vykazují nižší úroveň dovedností, případně pracují na pozicích, po kterých je nízká poptávka, či je převis nabídky nad poptávkou. Využití dovedností těchto pracovníků pak mohou dále limitovat faktory jako jazykové bariéry, omezení na straně nabídky práce, či diskriminace (McKnight a kol., 2016). Segmentace pracovního trhu také může efektivně omezovat reálnou možnost opustit nízkoplacené zaměstnání, což vede k tomu, že řada zaměstnanců může být v nízkoplacených pozicích „chycena do pastí“ a nacházet se zde dlouhou dobu (Cappellari, 2000; Clark and Kanellopoulos, 2013), případně se pohybovat v cyklu nízký příjem – žádný příjem, tedy mezi stavem zaměstnanosti v nízkoplacené pozici a nezaměstnaností/neaktivitou (Stewart and Swaffield, 1999; Cappellari and Jenkins, 2008; Thompson, 2015; Cuesta, 2008).

Rozšířenost nízkoplacené práce může také úzce souviset s ekonomickou globalizací, deregulací a technologickým pokrokem. Appelbaum, Bernhardt a Murnane (2003) ukazují, že americké firmy v minulosti na tyto ekonomické tlaky obecně reagovaly dvěma způsoby. Prvním byla snaha o minimalizaci nákladů, která se odrážela také v odměňování zaměstnanců a obecném zhoršení pracovních podmínek. Druhý, alternativní, způsob cílil na reorganizaci pracovního procesu, zavádění nových technologií, inovace v nabízených produktech i službách, důraz na vzdělávání a školení zaměstnanců a obecně zvýšení produktivity a snížení obrátu nízkoplacených zaměstnanců ve firmách. Velký vliv na rozhodnutí firem ohledně toho, kterou z popisovaných cest se vydají, mělo dle autorů institucionální prostředí trhu práce.

Výzkum v oblasti nízkoplacené práce se většinou dotýká tří oblastí (Schnabel, 2016). Zaprvé jde o odhalení hlavních faktorů, které ovlivňují, že lidé pracují v nízkoplacených zaměstnáních, zejména hlavních charakteristik zaměstnanců a firem, které jsou spojeny s vyšší pravděpodobností nízkoplacené práce. Druhou oblastí je zjišťování, zda je nízkoplacená práce spíše přechodným stavem na cestě k lépe placené práci, nebo naopak setrvalým stavem spojeným s vyšší nestabilitou zaměstnání a dalšími negativními jevy. Třetí oblastí je porovnání nízkoplacené práce s jinými dostupnými alternativami, např. zda je výhodnější přijmout nízkoplacenou práci nebo raději zůstat nezaměstnaní a čekat na nabídku lépe placené práce v budoucnu. Tato studie se zaměřuje na první dvě oblasti.

I přes to, že jde o problematiku, která je pro českou společnost vysoce relevantní, nebyl doposud fenomén nízkých mezd v českém kontextu systematicky a detailně zmapován. Jednou z výjimek je studie Rutkowského (1997), který dokumentuje výrazný nárůst podílu nízkoplacených zaměstnanců společně s prudkým zvýšením mzdových nerovností v české společnosti během ekonomické transformace po pádu komunismu. Zároveň poukazuje na posun v charakteristikách nízkoplacených zaměstnanců směrem k těm s nízkou úrovní dovedností a vzděláním a v manuálních oborech.

Nejvýznamnější determinanty

Moderní trhy práce nefungují čistě podle principů dokonalé konkurence a mzdy proto nejsou pouhým výsledkem rovnovážných principů střetávání nabídky a po-

ptávky – vliv má komplexní soubor faktorů, který vedle faktorů individuálních, tedy charakteristik zaměstnanců, pracovních míst a firem, zahrnuje také institucionální prostředí (instituce kolektivního vyjednávání, minimální mzdy, vzdělávací systém, ale také sociální politiky a systémy dávek a příspěvků, které ovlivňují motivace lidí k přijetí nízkovýdělečného zaměstnání) a ekonomické podmínky. Tyto faktory pak také ovlivňují rozsah nízkovýdělkové práce a do určité míry mohou vysvětlit rozdíly mezi zeměmi. Mezi nejdůležitější faktory ovlivňující to, zda zaměstnanec bere nízkou mzdu, obecně na individuální úrovni patří následující (McKnight a kol., 2016):

- Nízké vzdělání a úroveň dovedností zaměstnanců.
- Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po daném typu dovedností.
- Nedostatečná poptávka po práci – může být výsledkem hospodářské recese či strukturálních změn na trhu práce.
- Omezení na straně nabídky práce – např. časové omezení v rozsahu pracovní doby na straně zaměstnance vyplývající z nutnosti péče o rodinné příslušníky, či omezení pracovní mobility.
- Diskriminace na trhu práce, díky které mohou být některé skupiny pracovníků na trhu práce marginalizovány (např. ženy, mladí či naopak starší zaměstnanci, příslušníci etnických minorit atd.).
- Distorze vyplývající z institucionálního prostředí trhu práce.
- Nízká úroveň mzdové mobility vyplývající ze segmentace na trhu práce a „odstrašující“ efekt práce za nízké mzdy, omezující možnost profesního růstu (více k tomuto konkrétnímu faktoru viz další kapitolu).

Důležitost jednotlivých faktorů se liší napříč zeměmi (Lucifora a kol., 2005). Na individuální úrovni obecně vykazují vyšší riziko pobírat nízkou mzdu mladí zaměstnanci, ženy a lidé s nižším vzděláním, případně cizinci a příslušníci etnických minorit (Brynin a Longhi, 2015; Salverda a kol., 2001a). Grimshaw (2011) ukazuje, že genderová segmentace a vyšší podíl žen v nízkoplacených zaměstnáních není důsledkem jejich nižší úrovně vzdělání či dovedností, ale výsledkem podhodnocení ženské práce, nižší rezervační mzdy žen, genderově vychýlených mzdových politik a také diskriminace v zaměstnáních.

Obecně jsou některá povolání častěji spojená s nízkými platy, což do velké míry odráží také požadovanou úroveň dovedností zaměstnanců a malé nároky na specifické školení (Bernstein a Gittleman, 2003; Cuesta, 2008; Arai a kol., 1998). Tato povolání se často nachází v sektoru sociální péče, obchodu, stravování, úklidu, prodeji a zákaznických službách (Corlett a Whittaker, 2014). V těchto oblastech přitom často převládají ženy. Nižší mzdy v těchto pozicích vedle nižší úrovně dovedností odráží ale také řadu dalších faktorů, včetně přítomnosti segmentovaných trhů práce, nerovnováhy sil ve vyjednávání o mzdách, a konečně také hodnoty, kterou společnost klade na tyto oblasti. Nízké mzdy jsou také obecně soustředěny v konkrétních průmyslových odvětvích, jako jsou ubytování a stravování, maloobchod, osobní služby (OECD, 1996). Nicméně opět platí, že výskyt nízkých mezd v těchto jednotlivých odvětvích se mezi zeměmi liší (Bosch, 2009; Lucifora a Salverda, 2009).

Klasická ekonomická teorie kompenzujících rozdílů ve mzdách by mohla implikovat, že nízké mzdy mohou být v některých zaměstnáních spojené s jinými výhodami, které zaměstnancům kompenzují právě nevýhodu nízkých mezd (např. časová flexibilita umožňující sladění pracovního a rodinného života atd.). Grimshaw (2011) však ukazuje, že nízkoplacená zaměstnání nejsou obecně asociovaná s jinými benefity, které by nízké mzdy kompenzovaly. Právě naopak, nízkoplacená zaměstnání bývají podle něj spojená s dalšími negativními rysy, jako jsou nízká stabilita zaměstnání,

zdravotní a bezpečnostní rizika, práce v nestandardní („*unsocial*“) pracovní době, omezený přístup ke školení a zvyšování kvalifikace atd.

Typ pracovního kontraktu je dalším faktorem, který výrazně ovlivňuje šanci pobírat nízkou mzdu. Zaměstnání na částečné úvazky či krátkodobé pracovní smlouvy jsou často spojena s vyšším výskytem nízkých mezd (Lucifora a Salverda, 2009; Bernstein a Gittleman, 2003; Cuesta, 2008; Salverda a kol., 2001a). Práce na částečný úvazek také často bývá spojena s určitou „pokutou“ (Manning a Petrongolo, 2008), takže hodinová mzda zaměstnanců na zkrácený úvazek může být často nižší než v případě stejných zaměstnanců zaměstnaných na úvazek plný. Navíc jsou zaměstnání na částečné úvazky často neproporcionálně koncentrována právě v sektorech a povoláních, které obecně platí zaměstnancům nízké mzdy. Z toho důvodu mají obecně zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek větší šanci spadnout do kategorie nízkoplacených.

Na základě porovnání mezi zeměmi a v čase se nezdá, že by ekonomický rozvoj a růst vedl k poklesu podílu zaměstnanců pracujících za nízké mzdy (Mason a Salverda, 2010): vztah tohoto ukazatele k úrovni HDP na obyvatele i k míře ekonomického růstu nenaznačuje vliv na snižování podílu nízkoplacené práce. Obecněji, Appelbaum a kol. (2010) shrnují, že dlouhodobé strukturální faktory specifické pro každou zemi (vedle vývoje HDP také vývoj produktivity, podílu práce v celkové přidané hodnotě, či zaměstnanosti žen) nejsou schopny vysvětlit mezinárodní rozdíly ve výskytu nízkoplacené práce. Mohou ale v případě některých zemí do určité míry vysvětlit vývoj v čase (např. ekonomický růst).

Grimshaw (2011) shrnuje, že výsledky jeho výzkumu nepotvrzují existenci trade-off vztahu mezi mírou nezaměstnanosti a výskytem nízkoplacené práce. Přitom přesvědčení o existenci tohoto vztahu výrazně ovlivňovalo praxe politik zaměstnanosti v 90. letech. Teoreticky se vycházelo z předpokladu, že technologický pokrok způsobil růst poptávky po více kvalifikované a lépe placené pracovní síle. V zemích, kde rigidní institucionální prostředí neumožnilo pokles mezd méně kvalifikovaných pracovníků, potom tyto teorie předpokládaly růst nezaměstnanosti. Naopak, ve flexibilních prostředích pokles mezd nevedl k růstu nezaměstnanosti, ale k většímu rozšíření nízkoplacené práce. Výsledky novějších výzkumů však existenci tohoto vztahu v mezinárodním srovnání nepotvrzují (viz Grimshaw, 2011).

Institucionální prostředí a související faktory mohou obecně ovlivnit rozdíly v mzdových nerovnostech a rozložení mezd mezi zeměmi (Freeman and Katz, 1995; Fortin a Lemieux, 1997; DiNardo, Fortin a Lemieux, 1996; Card a DiNardo, 2002; Bosch, 2009). Některé studie ukazují, že hlavními faktory, které mohou podíl zaměstnanců pracujících za nízké mzdy ovlivnit, jsou inkluzivní instituce na trhu práce, a to zejména instituce formální, ale částečně i neformální (Appelbaum a kol., 2010). Jde o takové mechanismy, které pomáhají rozšířit mzdovou úroveň, výhody a pracovní podmínky vyjednané v povoláních a ekonomických sektorech charakteristických velkou vyjednávací silou také do těch sektorů a povolání, v nichž zaměstnanci takovou silou nedisponují. Mezi hlavní inkluzivní instituce lze zařadit kolektivní vyjednávání, ale také minimální mzdu, legislativu na ochranu zaměstnanců, systém dávek pro lidi s nízkými příjmy a bez zaměstnání, či také obecnou vymahatelnost národního pracovního práva (více viz Bosch, Mayhew a Gautié, 2010). Sílu takových institucí lze identifikovat na příkladu Francie či Dánska, které mají velmi nízký podíl zaměstnanosti za nízké mzdy. Naopak, v případě Nizozemí je situace odlišná, přestože systém kolektivního vyjednávání je obdobně inkluzivní jako francouzský či dánský, nicméně nižší minimální mzda pro mladé zaměstnance, hojně rozšířené po-

užívání dočasných forem zaměstnávání a nízkoplacených částečných úvazků vedlo k růstu podílu nízkoplacených zaměstnanců (Appelbaum a kol., 2010).

Schmitt (2012) ukazuje, že vyšší veřejné sociální výdaje jakožto podíl na HDP země vykazují v mezinárodním srovnání silnou negativní korelaci s podílem zaměstnanců pracujících za nízké mzdy. Důvodem může být podle autora jednak to, že štedřejší sociální systém nutí zaměstnavatele, aby stanovili mzdy dostatečně vysoko a byli tak schopni konkurovat sociálním dávkám, ale také fakt, že silnější odbory mohou mít pozitivní vliv na výši veřejných sociálních výdajů a zároveň působit na nižší zaměstnanost za nízké mzdy prostřednictvím rozšíření působnosti odborových dohod i na nízkoplacené zaměstnance, kteří členy odborů nejsou.

Minimální mzda může mít pozitivní efekt na mzdy těch nejméně placených zaměstnanců, nicméně její vliv na incidenci nízkých výdělků (měřenou jako dvě třetiny mzdového mediánu) může být obecně omezený, neboť hranice definující nízké výdělky se často nachází výrazně nad úrovní minimální mzdy (viz např. Bain a kol., 2014, pro případ Velké Británie). Minimální mzda tak zejména vede ke snížení extrémně nízkých mezd, vyšší mzdy pak může ovlivňovat prostřednictvím nepřímého efektu přelivu (Gramlich 1976; Lopresti and Mumford 2016). Vyšší mzdové úrovně mohou být také pozitivně ovlivněny několika možnými způsoby, např. růstem poptávky po více kvalifikovaných zaměstnancích nebo tlakem na růst mezd z důvodu zachování motivační role rozdílů ve mzdách, které odráží rozdíly v dovednostech, produktivitě, senioritu v zaměstnáních atd. (ILO, 2010).

Minimální mzda může mít významný vliv na pokles rozšířenosti nízkoplacené práce, pokud je stanovena blízko prahu definovaného pro nízké mzdy, jak ukazuje např. zkušenost z Francie či Velké Británie (Bosch, Mayhew a Gautié, 2010; Mason a Salverda, 2010). Země, kde je minimální mzda nastavena výše ve vztahu k průměrné či mediánové mzdě v celé ekonomice, mají obecně nižší výskyt zaměstnanosti za nízké mzdy (McKnight a kol., 2016). Minimální mzda může ovlivnit všeobecnou rovnováhu v ekonomice a posunout strukturu zaměstnání směrem k více produktivním a lépe placeným povoláním (Acemoglu, 2001). Může také tlačit zaměstnance i zaměstnavatele ke zvýšení produktivity (Stigler 1946; Acemoglu a Pischke 1998) a obecně motivovat k volbě „vysoké cesty“ jak ji popisuje Bosch (2009), tedy orientaci na aktivity s vyšší přidanou hodnotou, vyšší produktivitou, inovativními postupy a novými technologiemi (oproti druhé, „nízké cestě“ typické nízkou produktivitou, nízkou úrovní dovedností a hojně rozšířenou zaměstnaností za nízké mzdy).

Na příkladu amerického EITC („*earned income tax credit*“, daňový kredit k příjmu) ukazuje Schmitt (2012), že sociální dávky podmíněné zaměstnáním mohou mít na nízkoplacené zaměstnance dvojsečný vliv. Zatímco ty, kteří jsou pro jejich výplatu způsobilí (zejména rodiče s dětmi), mohou motivovat k přijetí nízkoplaceného zaměstnání a zvýšit příjem celé domácnosti, vyšší nabídka práce může vést k poklesu mezd a následnému snížení příjmu těch, kteří na dávky nedosáhnou (hlavně svobodní a bezdětní pracovníci). OECD (2009) shrnuje, že minimální mzda může zvýšit efektivitu systému dávek vázaných na zaměstnání, a to nastavením úrovně, pod kterou nemůžou mzdy klesnout. Obdobně, Wicks-Lim a Thompson (2010) také doporučují kombinaci vhodně nastavené minimální mzdy a EITC, jakožto nástrojů jež mohou účinně bojovat proti nízkým mzdám.

Legislativa na ochranu zaměstnanců („*employment protection legislation*“, EPL) může mít dvojsečný vliv na rozšířenost nízkoplaceného zaměstnávání. Na jednu stranu přísně nastavená legislativa ohledně nabírání a propouštění zaměstnanců může zesílit vyjednávací sílu stávajících zaměstnanců, neboť pro zaměstnavatele je

těžší je propustit. Tím se snižuje podíl zaměstnanců pracujících za nízké mzdy. Na druhou stranu pokud tato legislativa kryje jen zájmy stálých, řádných zaměstnanců (pracujících na standardní pracovní smlouvy), může se zvyšovat motivace zaměstnavatelů nabírat zaměstnance mimo tyto standardní pracovní smlouvy, kteří nejsou touto legislativou kryti (dočasné zaměstnávání, agenturní zaměstnanci atd.). Taková zaměstnání pak často spadnou právě do kategorie nízkoplacené práce. Zde pak může mít vliv (pokud existuje) i legislativa, která kryje i zájmy zaměstnanců v nestandardních pracovních smlouvách. Kromě ochranné legislativy v jejich případě může hrát významnou roli i případné rozšíření výsledků kolektivního vyjednávání i na tyto nestandardně zaměstnané pracovníky (taková praxe je rozšířená např. ve Francii či Dánsku - Appelbaum a kol., 2010).³⁰

Vliv na inkluzivnost institucionálního prostředí může mít i regulace produktového trhu (Bosch, Mayhew a Gautié, 2010). Prostřednictvím ovlivňování výše rent v konkrétních sektorech může ovlivnit i vyjednávací sílu zaměstnanců, celkový efekt však závisí na konkrétním nastavení systému regulace.

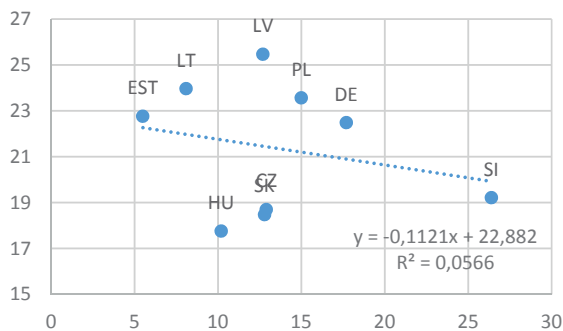
Institucionální nastavení ovlivňující nabídkovou stranu trhu práce je dalším významným faktorem (Gautié a kol., 2010), zejména v kombinaci s působením dalších institucí na trhu práce. Jde především o imigrační politiku a opatření regulující zaměstnanost zahraničních pracovníků a nastavení sociálního systému, jeho štědrost, a dostupnost dávek (přísnost kritérií pro nárok na dávky, doba možného pobírání dávek) pro různé skupiny nepracujících obyvatel. Pokud je úroveň dávek pro nepracující nastavena dostatečně vysoko, může představovat určité dno, pod které nemohou mzdy klesnout, neboť zaměstnanci pravděpodobně nebudou motivováni k přijetí zaměstnání za mzdu nepřesahující dávky, na které mají nárok při absenci zaměstnání (štědrý systém dávek má v tomto smyslu například Dánsko, opačná situace panuje ve Spojených státech, kde je systém dávek málo štědrý a dávky jsou těžko dostupné, zároveň je zde velmi vysoký podíl zaměstnanců pracujících za nízké mzdy; Gautié a kol., 2010).

Ve většině zemí však mají zaměstnavatelé určitou možnost, jak se inkluzivně institucionálního systému vyhnout a najímat pracovníky za nízké mzdy (outsourcing některých aktivit do sektorů méně inkluzivních či do zahraničí, prostřednictvím sub-minimálních mezd pro některé zaměstnance, či prostřednictvím nestandardních forem zaměstnávání; Appelbaum a kol., 2010). V případě tranzitivních zemí se můžeme domnívat, že má vliv také přesun aktivit mimo formální ekonomiku do šedé zóny. Šedé ekonomiky jsou v zemích CEE poměrně rozsáhlé ve srovnání se západoevropskými zeměmi. Často přitom představují jen částečný únik do neformálního sektoru spíše než kompletní přesun, neboť jde zejména o podhodnocování oficiálně vykazovaného počtu odpracovaných hodin a mezd, doplněných „obálkovými“ mzdami neprocházející oficiální statistikou (European Commission, 2004a; Williams, 2009). Neformální trh práce proto může také tlumit vliv některých institucí (jako je např. minimální mzda) na zaměstnanost, neboť tlak na růst mezd zaměstnanců může vést čistě jen k přeskupení mezi formální a neformální částí mzdy zaměstnanců, kteří jsou zapojeni současně ve formální i neformální ekonomice, se slabším celkovým vlivem na růst nízkých mezd.

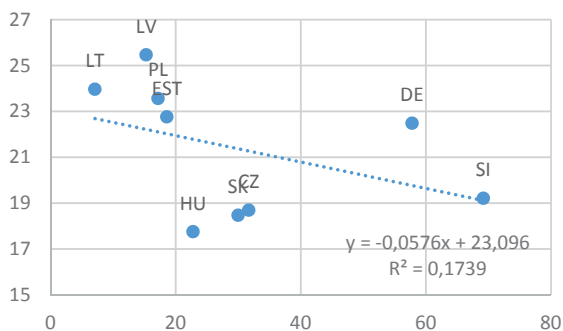
30) Na evropské úrovni v tomto duchu působí Directive on Equal Treatment for Part-time Workers (1997), Directive on Equal Treatment for Fixed-Term Workers (1999) nebo Directive on Temporary Agency Work (2008).

Graf 29 – Vztah institucionálních a dalších faktorů a podílu nízkoplacených zaměstnanců ve vybraných evropských zemích (%)

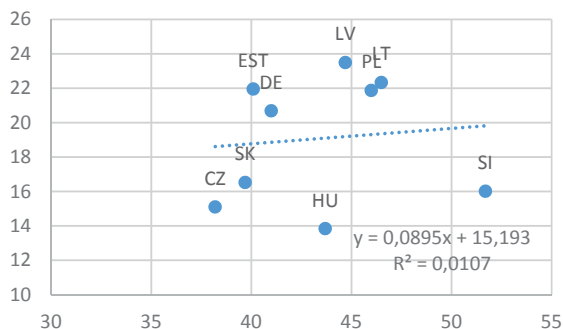
a) Podíl členství v odborech (2014)



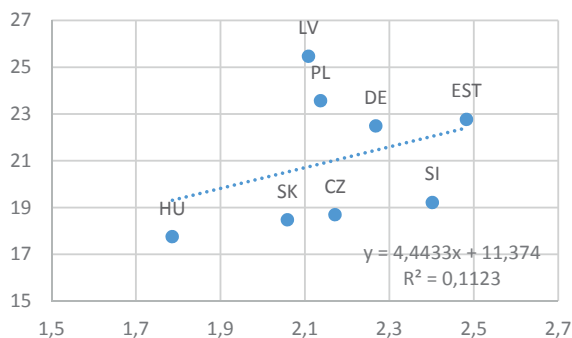
b) Pokrytí kolektivním vyjednáváním (2014)



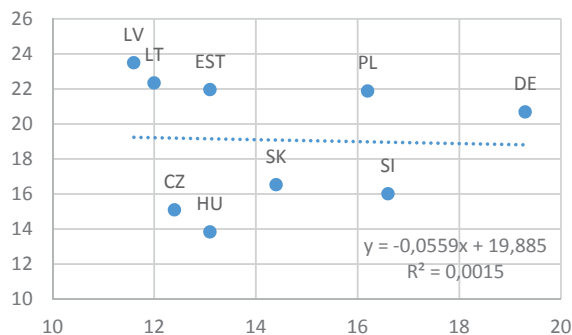
c) Minimální mzda (podíl na průměrné mzdě, 2018)



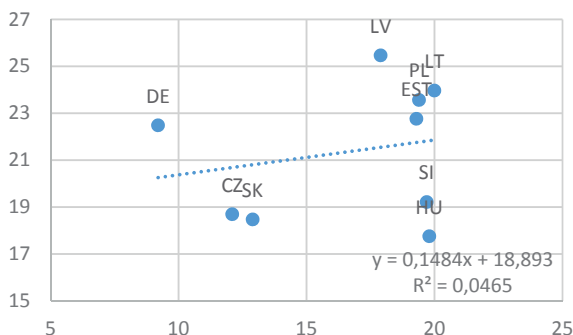
d) EPL (verze 2, 2014)



e) Výdaje státu na sociální ochranu (% HDP, 2018)



f) Šedá ekonomika (% HDP, 2014)



Zdroj: Eurostat (earn_ses_pub1s); OECD (2020), „Trade Unions: Trade union density“, OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <https://doi.org/10.1787/data-00371-en> (accessed on 26 April 2020); Medína a Schneider (2019); Eurostat (EARN_MW_AVGR2), Eurostat (GOV_10A_EXP).

Poznámka: Údaje o pokrytí kolektivním vyjednáváním v Litvě, Polsku a Estonsku se vztahují k roku 2015. Údaje za EPL se vztahují k roku 2013.

Graf 29 naznačuje vztah mezi některými uvedenými charakteristikami vybraných zemí středoevropského regionu a rozšířeností nízkoplasené práce. Lze soudit, že pokrytí zaměstnanců odborovým vyjednáváním mělo na rozšíření nízkoplasené práce určitou negativní, byť poměrně slabou vazbu. Naopak, přísnost legislativy na ochranu zaměstnanců měla na nízkoplasená zaměstnání ve vybraných zemích vazbu spíše pozitivní. Vztah mezi rozšířeností práce za nízké mzdy a podílem zaměstnanců, kteří jsou členy odborů, podílem minimální mzdy na průměrné mzdě v ekonomice nebo štedrostí státního sociálního systému není z uvedených agregátních dat jednoznačný.

Mzdová mobilita a perzistence nízkých výdělků

Velké rozšíření nízkoplasené práce by nepředstavovalo větší společenský problém, pokud by nízkoplasená zaměstnání sloužila převážně jako odrazový můstek na cestě k lépe placené práci. Například pro mladé zaměstnance, kteří přijetím nízkoplasené práce vyrovnávají nedostatek pracovních zkušeností a s tím, jak jejich zkušenost roste, roste i mzda.

To se však nezdá být pravdou v mnoha rozvinutých zemích (pro přehled literatury viz např. McKnight a kol., 2016). Nízkoplacená práce zde pro mnoho zaměstnanců představuje dlouhotrvající a navracející se stav a zdaleka se nedotýká jen mladých pracovníků, jak dále ilustruji i na datech za Česko. Místo toho, aby zaměstnanci po přijetí nízkoplaceného zaměstnání po nějaké době postoupili na mzdovém žebříčku výše, řada z nich spíše zažívá „nízkoplacené kariéry“ (McKnight, 2002). V takovém případě mohou nízké mzdy přispívat k rostoucí nerovnosti v rozdělení příjmů a majetku a mohou být považovány za vážnou hrozbu pro sociální soudržnost. Mzdová mobilita tak může ovlivnit nerovnosti ve mzdách a projevuje se také ve stupni perzistence nízkých mezd. Studie z Velké Británie (Dickens, 2000; Dickens a McKnight, 2008) ukazují, že v dobách, kdy mzdová nerovnost výrazně rostla, docházelo zároveň k poklesu mzdové mobility.

Mezinárodní studie zaměřující se na mzdovou mobilitu nízkoplacených zaměstnanců jsou spíše omezené.³¹ Obecně je mzdová mobilita větší v zemích Evropy ve srovnání s USA, a to jak v průběhu pracovního života jednotlivců, tak napříč generacemi (Corak, 2004). Bachmann, Bechara a Schaffner (2016) studovali mzdovou nerovnost a mzdovou mobilitu v Evropě v letech 2004 až 2011. Z jejich výsledků vyplývá, že Česko má ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi střední úroveň mzdové nerovnosti i mobility. Autoři dále ukazují, že mzdová perzistence je v Evropě obecně vyšší na obou koncích mzdového rozložení ve srovnání se střední částí distribuce mezd (k podobným závěrům došli také Pavlopoulos, Muffels a Vermunt, 2010). Neposkytují však podrobné odhady mzdové perzistence v zemích CEE, přestože poukazují na značné rozdíly v mzdové mobilitě mezi jednotlivými evropskými zeměmi.

Nízkoplacená zaměstnání bývají někdy označována jako „lepivá“ (Mason a Salverda; 2010). Nejenže v těchto zaměstnáních pracovníci mají tendenci zůstat dlouhodobě, ve srovnání se zaměstnanci pracujícími za vyšší mzdy mají ale také větší pravděpodobnost, že přejdou do nezaměstnanosti nebo úplně opustí pracovní sílu (Stewart, 2007). Práce za nízkou mzdu pak může některým zaměstnancům spíše uškodit v jejich kariérním a mzdovém postupu, podobně jako „prokletí“ nezaměstnanosti. Důvodem může být znehodnocení lidského kapitálu zaměstnanců; nízkoplacená práce může sloužit také jako signál vůči zaměstnavatelům indikující nízkou produktivitu a stigmatizující zaměstnance v očích potenciálních zaměstnavatelů.

Stewart (2007) na datech z Velké Británie ukazuje, že nízkoplacené zaměstnání má na budoucí zaměstnání téměř stejný negativní vliv jako nezaměstnanost. Práce za nízkou mzdu také představuje významný kanál pro opakovanou nezaměstnanost a významně zvyšuje její pravděpodobnost. Naopak, pravděpodobnost opakované nezaměstnanosti se snižuje až ke statistické nevýznamnosti prostřednictvím přechodu do práce za vyšší mzdu. V tomto smyslu se pak zdá být diskutabilní pozice, že v rámci boje proti chudobě je lepší, když člověk přijme nízkoplacené zaměstnání než když nepracuje a čeká, až nalezne lépe placené pracovní místo. V mnoha přípa-

31) Výzkumu nerovností a sociální mobility se mimo jiné dlouhodobě věnuje OECD. Ve studii z roku 2018 (2018b) upozorňuje na to, že v kontextu rostoucí nerovnosti v příjmech je významným problémem také multidimenzionální nerovnost v příležitostech, která se odráží v nízké sociální mobilitě a existenci „lepivých podlah“ a „lepivých stropů“ („sticky floors“ a „sticky ceilings“), které brání těm s nejnižšími příjmy postoupit výše na příjmovém žebříčku a naopak těm s nejvyššími příjmy propadnout se níže. To platí jak z pohledu mezigeneračního, tak z hlediska příjmové mobility v průběhu života jednotlivců.

dech takový krok nemusí vést ke zlepšení výhledu na budoucí zaměstnání, ale právě naopak může budoucí vyhlídky poškodit.

Z hlediska nastavení politik ovlivňujících nízkoplacenou práci je klíčový rozdíl v tom, do jaké míry je perzistence nízkých výdělků způsobena charakteristikami zaměstnanců, ať už měřitelnými (pohlaví, věk, vzdělání atd.) či neměřitelnými (pracovní morálka, sociální dovednosti atd.), které je predisponují k tomu vydělávat nízké mzdy, či do jaké míry naopak samotná zkušenost s nízkoplacenou prací zvyšuje pravděpodobnost dalších nízkých výdělků v budoucnu a jde tedy o stavovou závislost. Podle toho, jaký je hlavní důvod, proč zaměstnanci setrvávají v nízkoplacených zaměstnáních, lze pak identifikovat i politické řešení, které může být výrazně odlišné pro každý z obou případů.

Řada předchozích studií odhadovala rozsah, v jakém jsou zaměstnanci „lape- ni v pasti“ nízkoplacených zaměstnání a jaké jsou charakteristiky zaměstnanců, u nichž je vyšší pravděpodobnost se v takovéto pasti nacházet. Ukazuje se, že pravděpodobnost setrvání v nízkoplacených zaměstnáních ovlivňují jak individuální charakteristiky zaměstnanců, tak charakteristiky firem a zaměstnání. Stewart a Swaffield (1998 a 1999) na základě analýzy britských dat zdůrazňují význam firemních determinant a poukazují také na vliv členství v odborech, které je významným faktorem snižujícím pravděpodobnost setrvání v nízkoplaceném zaměstnání. Obecně studie potvrzuje značnou perzistenci v nízkoplacené práci.

Význam firemních faktorů jako je typ zaměstnání a velikost firmy zdůrazňují i další studie, které často ukazují, že jsou tyto faktory dokonce významnější než charakteristiky zaměstnanců, např. Asplund a kol. (1998) na případě nízkoplacených pracovníků v Dánsku a Finsku. Stejně tak odhaluje Cappellari (2000) na italských datech významnou perzistenci v nízkoplacené práci a ukazuje, že faktory související se zaměstnáním jsou důležitějšími determinanty setrvávání v nízkoplacených zaměstnáních ve srovnání s vlivem charakteristik zaměstnanců. Naproti tomu Sloane a Theodossiou (1998) docházejí k závěru, že individuální charakteristiky, jako je věk, vzdělání a rodinný stav, jsou důležitými faktory vysvětlujícími rozdíly v perzistenci nízkých mezd; určitou roli však hrají také faktory související se zaměstnáním. Mosthaf, Schnabel a Stephani (2011) potvrzují výraznou perzistenci nízkých mezd v Německu a ukazují, že vzestupná mzdová mobilita je vyšší u mužů, mladých a vysokoškolsky vzdělaných osob s nízkou mzdou, přičemž profesní charakteristiky také ovlivňují pravděpodobnost uniknout nízkým mzdám. Silva a kol. (2018) zkoumali perzistenci nízkoplacené práce na portugalských datech a dospěli k závěru, že ženy, méně vzdělaní a starší pracovníci mají tendenci pobírat nízké mzdy delší dobu. Určitou roli hraje i velikost firmy a regionální faktory. Další studie obecně potvrzují významné přetrvávání nízkých mezd v evropských zemích s různým důrazem na různé faktory (např. Bazen, 2001; Vieira, 2005; Deding, 2002; Cuesta, 2008). Clark a Kanellopoulos (2013) provedli analýzu údajů ECHP pro 12 západoevropských zemí v letech 1994 až 2001, aby odhadli míru stavové závislosti v nízkoplacených zaměstnáních pro muže. Jejich výsledky ukazují, že jak měřitelné, tak neměřitelné charakteristiky zaměstnanců vysvětlují velkou část perzistence nízkých výdělků. Jejich výsledky také naznačují statisticky významnou stavovou závislost ve všech zemích, i když její rozsah se liší. Autoři také nevylučují, že zde mohou mít vliv i další faktory mimo jiné institucionálního charakteru nebo úroveň nezaměstnanosti a specifické přechody zaměstnanců mezi zaměstnaností a nezaměstnaností v různých zemích.

Co se týče studií pokrývajících země střední a východní Evropy, podle mně dostupných informací představuje Kiersztyn (2015) jedinou provedenou studii. Autor-

ka analyzovala dlouhodobý vývoj perzistence nízkých mezd v Polsku v letech 1988 až 2013 a dospěla k závěru, že prožitá zkušenost s nízkoplaceným zaměstnáním zvyšuje pravděpodobnost pobírat nízké mzdy o pět let později, a to i při zohlednění charakteristik pracovníků a dopadů ekonomického vývoje. Kromě toho odhaluje signifikantní vliv hospodářského cyklu na odliv z nízkoplacených zaměstnání, který byl vyšší v obdobích ekonomického boomu. Odhady perzistence nízkých výdělků v Česku bohužel dostupné nejsou. Cílem této studie proto je tuto mezeru v ekonomickém výzkumu zaplnit.

Chudoba a chudoba pracujících

Nízká mzda individuálního zaměstnance může nebo nemusí být nutně spojena s chudobou. Vztah mezi chudobou a nízkými mzdami je velice komplexní a překryv těchto dvou jevů není dokonalý (Marx, Nolan a Olivera, 2014; Gardiner and Millar, 2006; Marx and Verbist, 2008). Chudoba se měří na úrovni domácnosti a je ovlivněna jak součtem příjmu jejích jednotlivých členů, tak strukturou domácnosti a podmínkami jejích jednotlivých členů, ale také systémem daní a sociálních dávek.

Mít zaměstnání a pracovat často nemusí být dostatečnou zárukou pro to, aby se člověk neocítl pod hranicí chudoby. To platí zejména pro určité struktury rodin a domácností (nejvíce ohrožené jsou domácnosti s jedním dospělým a závislými dětmi) a je ovlivněno řadou rizikových faktorů, z nichž nízké mzdy představují jeden z nejdůležitějších. Stav, kdy pracující člověk spadne po hranici chudoby, se nazývá chudoba pracujících („*in-work poverty*“, někdy překládáno jako „pracující chudoba“) a v posledních letech se často stává tématem veřejných, akademických i politických diskuzí.³²

Základní ukazatel standardizovaný na evropské úrovni definuje pracující chudé jako osoby, které jsou zaměstnané a jejichž ekvivalizovaný disponibilní příjem domácnosti je nižší než 60 % národního mediánu ekvivalizovaného příjmu (tedy domácnost spadá pod hranici příjmové chudoby).³³ Míra ohrožení příjmovou chudobou („*at-risk-of-poverty rate*“ - AROP) je v EU definována jako podíl osob s ročním ekvivalizovaným příjmem nižším než je daná hranice chudoby.³⁴ Zaměstnanost je pak měřena jako nečastější status jednotlivce, tedy status, ve kterém se nacházel po více než polovinu měsíců z daného období, pro něž jsou dostupné informace (Bardone a Guio, 2005).

32) Podrobný popis vývoje chudoby pracujících v zemích EU včetně politických opatření cílených na její snížení nabízí Peña-Casas a kol. (2019), situaci v Česku pak detailně hodnotí Jahoda a Sirovátka (2019).

33) Nolan a Whelan (2007) upozorňují, že míra příjmové chudoby nemusí být nejvhodnější ukazatel pro zachycení multidimenzionálního fenoménu chudoby a sociálního vyloučení, neboť reflektuje jen příjmovou situaci domácností, a také z důvodu aplikace stejného referenčního standardu pro porovnávání zemí na různé průměrné životní úrovni.

34) Jde však o ukazatel se standardizovanou metodikou na úrovni celé Unie, který může mít omezenou schopnost reflektovat národní specifika např. ve smyslu různé výše podílu výdajů na jídlo, bydlení atd. a lišit se od subjektivního vnímání chudoby obyvateli každé země (Večerník a Mysíková 2016). Zatímco chudoba měřená AROP je v současné době v Česku na relativně nízké úrovni (v roce 2017 činila 9,1 % a byla výrazně nejnižší mezi zeměmi EU), subjektivní chudoba udávající podíl osob, které uvádějí velké potíže vyjít se svým příjmem v rámci domácnosti, se v roce 2017 pohybovala na 7,4 %, což ve srovnání s ostatními zeměmi Unie představuje průměrnou hodnotu.

Pro měření rozsahu chudoby pracujících se tedy kombinuje přístup jak na úrovni individuální (zaměstnanost), tak na úrovni domácností (chudoba). Míra, v jaké jsou členové domácnosti v produktivním věku aktivní na trhu práce, kombinovaná s přítomností závislých členů domácnosti, je hlavním faktorem determinujícím ohrožení členů domácnosti chudobou.

K posouzení rizika chudoby na individuální úrovni je klíčové určení, proč pracovní výdělky nestačí k tomu, aby zaměstnance a jeho rodinné příslušníky vyzvedly nad práh chudoby. V tomto smyslu hrají velkou roli faktory jako nízké mzdy, nízká kvalifikace, práce na částečný úvazek, dočasné zaměstnávání či práce na živnostenský list atd. Z hlediska demografických charakteristik spojených s větším rizikem chudoby při zaměstnání jsou nejdůležitější nízký či vysoký věk; naopak ženy nevykazují vyšší šance spadnout do chudoby při zaměstnání, zejména proto, že v domácnostech často zajišťují až druhotný příjem (Bardone a Guio, 2005). Úroveň domácnosti, její konkrétní složení a příjmové charakteristiky, pak determinují to, zda je jedinec klasifikován jako chudý nebo nikoli. Pohled z úrovně domácností je tak zásadní nejen pro samotné zkoumání chudoby pracujících, ale i pro navrhování jakýchkoli politických opatření, které cílí na to ji omezit.

Na úrovni domácností je ekonomický blahobyt jejích členů ovlivněn způsobem sdílení zdrojů v rámci domácnosti. Za předpokladu rovného sdílení zdrojů je blahobyt jednotlivých členů daný součtem veškerých jejich příjmů, které jsou rovnoměrně sdíleny (tzv. unitární modely domácnosti – viz Samuelson, 1956; Becker, 1974). V tomto smyslu lze například soudit, že žena pracující na plný úvazek za průměrnou mzdu žijící v domácnosti s nepracujícím partnerem a třemi závislými dětmi, je chudobou ohrožena relativně více, než žena, která pracuje na poloviční úvazek, ale její příjem na úrovni domácnosti dorovnává její partner zaměstnaný na plný úvazek a společně dobře užíjí i dvě závislé děti, nebo mladý absolvent, který pracuje za nízkou mzdu, ale žije ve společné domácnosti se dvěma zaměstnanými rodiči. Větší riziko chudoby tedy obecně vykazují lidé žijící v domácnostech bez zaměstnání než lidé, kteří nemají zaměstnání (zde existuje nenulová šance, že je chybějící pracovní příjem člověka dotován příjmem jiného člena domácnosti). Pracovní intenzita domácností zásadně ovlivňuje riziko, že se její členové propadnou pod hranici chudoby.

Současné ekonomické teorie v posledních letech však naznačují, že předpoklad rovného sdílení zdrojů v rámci domácnosti často neodpovídá realitě (Attanasio a Lechene, 2002; Browning a kol., 1994; Lundberg a kol., 1997; Phipps a Burton, 1998; Thomas, 1990; Ward-Batts, 2008). Ukazuje se, že rozdělení příjmů v rámci páru ovlivňuje strukturu výdajů a spotřeby domácností, nabídku práce a relativní finanční spokojenost partnerů (přehled literatury viz Mysíková, 2016). Současný výzkum v oblasti ekonomie domácnosti se proto vyvíjí v rámci kolektivních modelů (Chiappori, 1988, 1992; Browning a kol., 2006, 2013), které uvolňují předpoklad rovného sdílení příjmů v rámci domácnosti a umožňují individuální uživatelské funkce jejích členů. Podle těchto modelů je spotřeba jednotlivých členů domácnosti funkcí jejich relativní vyjednávací síly při rozhodování o alokaci zdrojů v domácnosti. Vyjednávací síla je pak ovlivněna řadou faktorů, na prvním místě bývá zmiňován podíl jednotlivých členů na příjmech domácnosti (Bonke a Browning, 2009). Nižší podíl na příjmu domácnosti pak obecně vede k nižšímu podílu prostředků alokovaných k individuální spotřebě daného člena domácnosti, což způsobuje velký rozdíl oproti unitárnímu modelu, většinou negativní v případě žen, a to následně implikuje vyšší míru jejich příjmové chudoby (pro přehled výsledků dosavadního výzkumu a výsledky za Česko viz Fialová a Mysíková, 2021c).

Tabulka 5 přibližuje rozdíly v míře ohrožení příjmovou chudobou podle ekonomické aktivity osob v Česku. Zatímco údaj za celou populaci se dlouhodobě nachází pod úrovní 10 % a je tak jeden z nejnižších v celé EU, riziko v případě zaměstnaných osob je výrazně nižší, okolo 3-4 %, a naopak, míra rizika chudoby nezaměstnaných se v roce 2018 blížila dokonce 50 %.

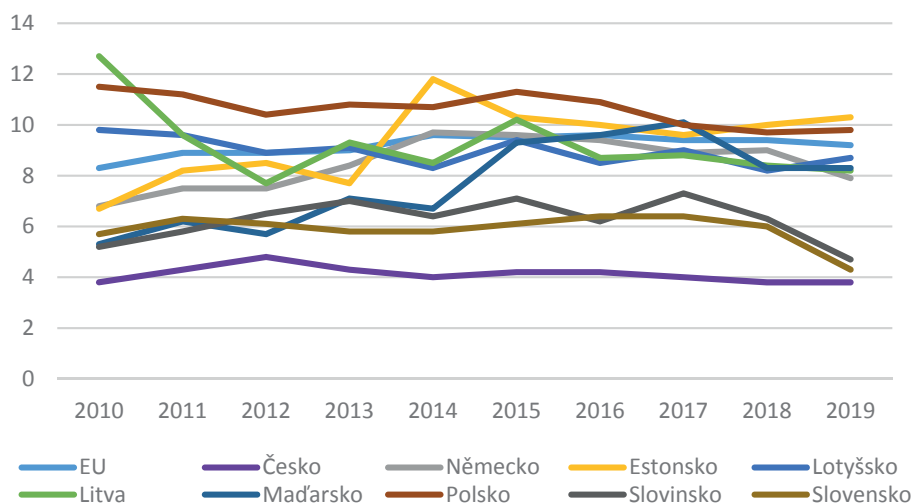
Tabulka 5 – Míra ohrožení příjmovou chudobou podle ekonomické aktivity, 2005-2018

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Celkem	10,4	9,8	9,5	9,1	8,6	9,0	9,8	9,6	8,6	9,7	9,7	9,7	9,1	9,6
Zaměstnanci	3,9	3,9	3,7	3,6	3,1	3,2	4,5	4,2	3,3	3,7	4,2	3,6	3,3	3,1
OSVČ	4,3	4,3	5,7	6,8	5,7	7,9	8,1	9,4	9,3	7,2	8,1	7,8	7,9	7,5
Nezaměstnaní	43,4	37,9	41,9	42,3	34,7	33,9	36,4	41,0	39,9	42,7	41,9	47,2	44,3	48,3
Důchodci	4,9	5,7	5,5	7,2	7,3	6,7	6,8	6,5	6,1	6,9	7,5	8,2	10,8	14,2
Studenti	11,7	11,9	11,1	12,8	12,0	12,3	13,9	12,7	10,8	12,3	12,0	11,3	10,2	10,9
Ostatní ekonomicky neaktivní	17,2	15,1	13,5	13,1	14,1	15,2	15,1	14,8	13,4	17,6	15,4	16,5	16,0	17,1

Zdroj: Mysíková (2021)

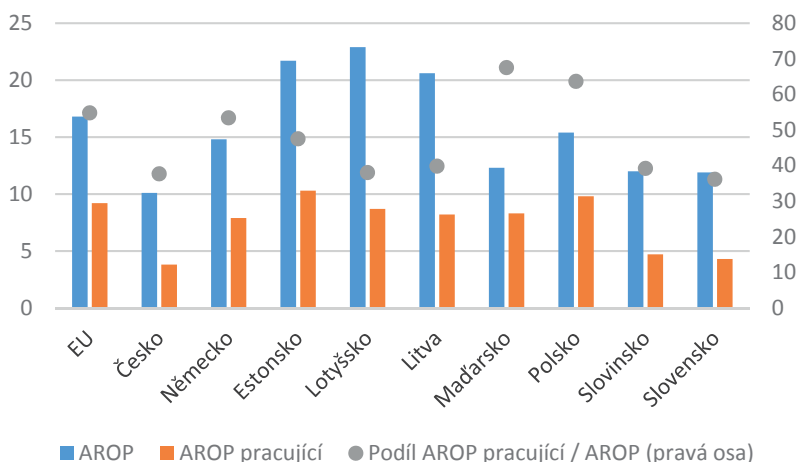
Graf 30 srovnává míru ohrožení příjmovou chudobou pracujících ve sledovaných zemích. Je zjevné, že chudoba pracujících je v Česku ze všech porovnávaných zemí nejnižší, v dlouhodobém trendu se jí přibližuje také Slovensko a Slovinsko. Naopak, Polsko a Estonsko se nachází nad celoevropským průměrem a v jeho blízkosti se pohybuje také Maďarsko a zbylé dvě pobaltské republiky.

Graf 30 – Míra ohrožení příjmovou chudobou pracujících, ve vybraných evropských zemích (%), 2010-2019



Zdroj: Eurostat, tabulka [ilc_iw01]

Graf 31 – Srovnání míry ohrožení příjmovou chudobou - celkové a pracujících ve vybraných evropských zemích (%), 2019



Zdroj: Zdroj: Eurostat, tabulka [ilc_iw01] a [ilc_li02]

Z vybraných zemí byl v Česku také nejnižší podíl rizika chudoby pracujících vůči riziku celkové chudoby – 38 % v roce 2019 (graf 31). Srovnatelně nízké hodnoty dosahovalo také Slovinsko a Slovensko, ale též Litva a Lotyšsko. Naproti tomu v Polsku a Maďarsku to bylo kolem 65 %. Tyto rozdíly lze vysvětlit interakcí různých faktorů jako je podíl zaměstnanosti v populaci, distribuce zaměstnanosti napříč domácnostmi, odlišná rizika chudoby v závislosti na ekonomické aktivitě atd. (Bardone a Guio, 2005).

Maitre a kol. (2012) zkoumali vztah nízkých výdělků a příjmové chudoby na datech EU-SILC ve čtrnácti evropských zemích. Srovnávají ohrožení příjmovou chudobou v případě všech zaměstnanců s podvzorkem nízkoplacených zaměstnanců a zkoumají charakteristiky nízkoplacených zaměstnanců, kteří žijí v chudých domácnostech. Zatímco AROP pro všechny zaměstnance pracující na plný úvazek byla v Česku 2,9 %, pro ty, kteří spadají do kategorie nízkoplacených to bylo 9 %. Chudoba zaměstnanců, kteří nepatří do kategorie nízkoplacených zaměstnanců, je naopak málo častá (1,6 %). Nízkoplacení zaměstnanci tedy čelí výrazně vyššímu riziku, že jejich domácnost bude pod prahem příjmové chudoby. Autoři také na základě výsledků regresní analýzy ukazují, že to, že člověk pobírá nízkou mzdu, zvyšuje jeho šanci být chudý v Česku šestinásobně. Větší míru chudoby mezi nízkoplacenými zaměstnanci podle jejich výsledků mají v Česku obecně muži než ženy (11,3 % vs. 8,1 %) a zaměstnanci ve středním věku (13,2 % vs. 6,4 % pro mladé do 29 let a 4,7 % pro starší 45 let). Větší vliv než individuální charakteristiky však má složení domácností, zejména přítomnost a počet výdělečně činných členů. To je zásadní faktor, který ovlivňuje, zda je nízká mzda spojena s chudobou či nikoli. V Česku jsou míry chudoby nízkoplacených zaměstnanců, kteří jsou jediným výdělečně činným členem domácnosti, diametrálně vyšší, než pokud je pracujících členů více.

Nízkoplacená práce v Česku

Tato kapitola nejprve prezentuje odhady celkového rozsahu nízkoplacené práce v Česku a jejích charakteristik na souhrnných indikátorech z OECD, Eurostatu a výsledků existujících výzkumů. Následně odvozují vlastní ukazatele na vzorku mikrodát EU-SILC, který zahrnuje zaměstnance pracující na plný úvazek po celý rok. Zaměřují se na rozsah, perzistenci nízkoplacené práce a odlišnosti dané různými charakteristikami vázanými na individuální úroveň zaměstnanců nebo úroveň domácností.

Mezinárodní srovnání

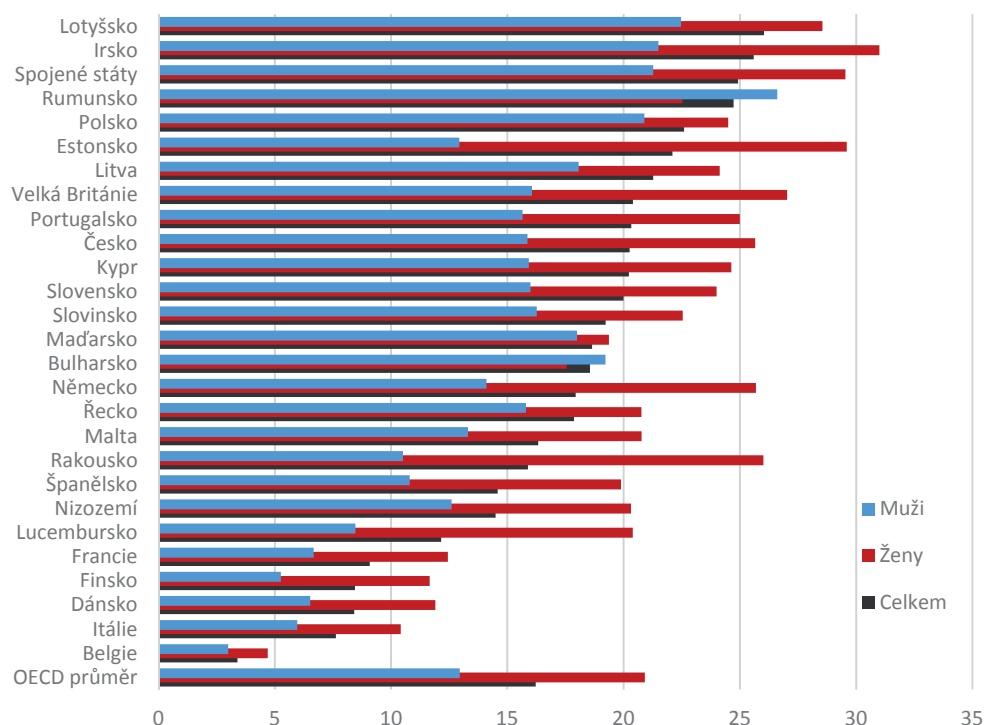
Přestože v posledních letech dochází k určitému uzavírání mzdové distribuce a snižování tempa růstu mzdových rozdílů (Holý 2017; Večerník a Mysíková 2017), existuje v Česku v kontextu nízké mzdové úrovně také poměrně vysoký podíl zaměstnanců, kteří jsou odměňováni nízkou mzdou. Graf 32 přibližuje situaci v roce 2014 na datech OECD, ukazující podíl zaměstnanců placených pod dvěma třetinami hrubé mediánové mzdy, vztahujících se k zaměstnancům pracujícím na plný úvazek (většinou založeno na týdenních či měsíčních mzdách).

Většina západoevropských zemí vykazuje nižší podíl nízkoplacené práce než Česko, stejně tak i průměr zemí OECD je výrazně nižší. Z vyspělých zemí dlouhodobě vykazují velmi vysoký výskyt nízkoplacené práce Spojené státy (okolo 25 %) a v posledních letech také Irsko, kde došlo k výraznému růstu po roce 2010. Mezi zeměmi středoevropského regionu si však Česko s podílem nízkoplacených zaměstnanců okolo 20 % tak špatně nevede – všechny pobaltské země i Polsko se v žebříčku umístily na vyšších pozicích. Naopak nižší výskyt nízkoplacené práce měly v roce 2014 všechny ostatní Visegrádské země i Slovinsko. Slovensko má dlouhodobě mírně nižší výskyt nízkoplacené práce než Česko, ale rozdíly nejsou velké.

Graf také ukazuje rozdíly ve výskytu nízkoplacené práce mezi muži a ženami. Ve všech zobrazených zemích byl vyšší podíl nízkoplacených žen než mužů, se dvěma výjimkami, Rumunskem a Bulharskem, kde je vyšší podíl nízkoplacených zaměstnanců mezi muži, ačkoli rozdíly nejsou výrazné. Naopak, nejvyšší rozdíly ve výskytu nízkých mezd mezi oběma pohlavími mělo Lucembursko, Rakousko, Finsko a Estonsko, kde byl podíl nízkoplacených žen ve srovnání s muži více než dvojnásobný. Genderové rozdíly v Česku byly ve srovnání se všemi vybranými zeměmi OECD průměrné. Zatímco podíl nízkoplacených žen byl 26 %, v případě mužů to bylo 16 % v roce 2014. Naopak ve srovnání s ostatními zeměmi středoevropského regionu byla situace žen v Česku (a také na Slovensku a v již zmiňovaném Estonsku) relativně horší; nejmenší genderové rozdíly pak v rámci regionu mělo Polsko a Maďarsko.³⁵

35) Podrobné srovnání genderových rozdílů v rámci středoevropského regionu nabízí např. Boll a Lagem (2018).

Graf 32 – Podíl nízkopracovníků zaměstnanců podle definice OECD, 2014

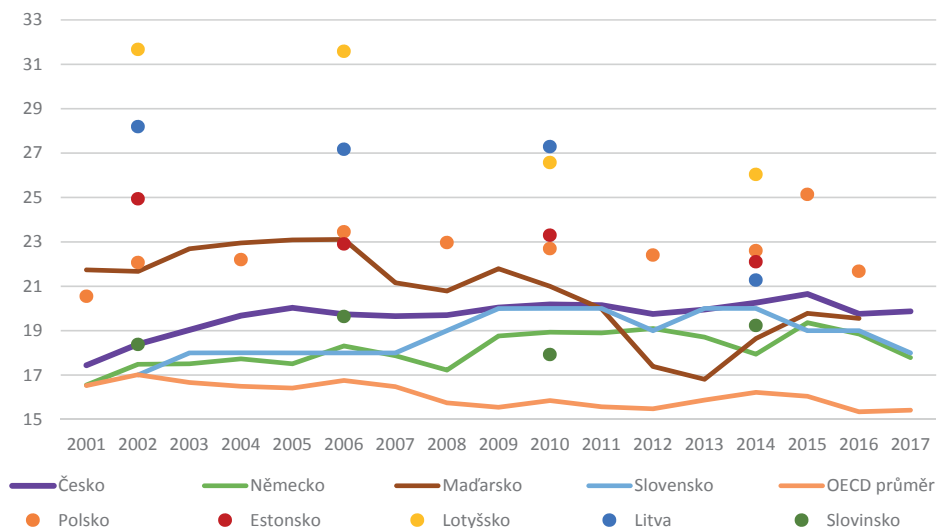


Zdroj: OECD (2020), „Earnings: Gross earnings: decile ratios“, *OECD Employment and Labour Market Statistics (database)*, <https://doi.org/10.1787/data-00302-en> (accessed on 10 April 2020).

Z grafu 33 je patrné, že dlouhodobý vývoj podílu nízkopracovníků v Česku byl po roce 2001 rostoucí, s mírným poklesem po roce 2015. K obdobnému trendu docházelo i na Slovensku. V pobaltských zemích byl v poledních dvou dekadách patrný výrazný pokles výskytu nízkopracovníků, zejména v případě Lotyšska a Litvy. V Maďarsku byl až do roku 2013 také trend klesající, nicméně v posledních letech se obrátil a v roce 2016 zde byla situace srovnatelná s Českem. Obecně lze říci, že se rozdíly mezi zeměmi středoevropského regionu v čase snižovaly.

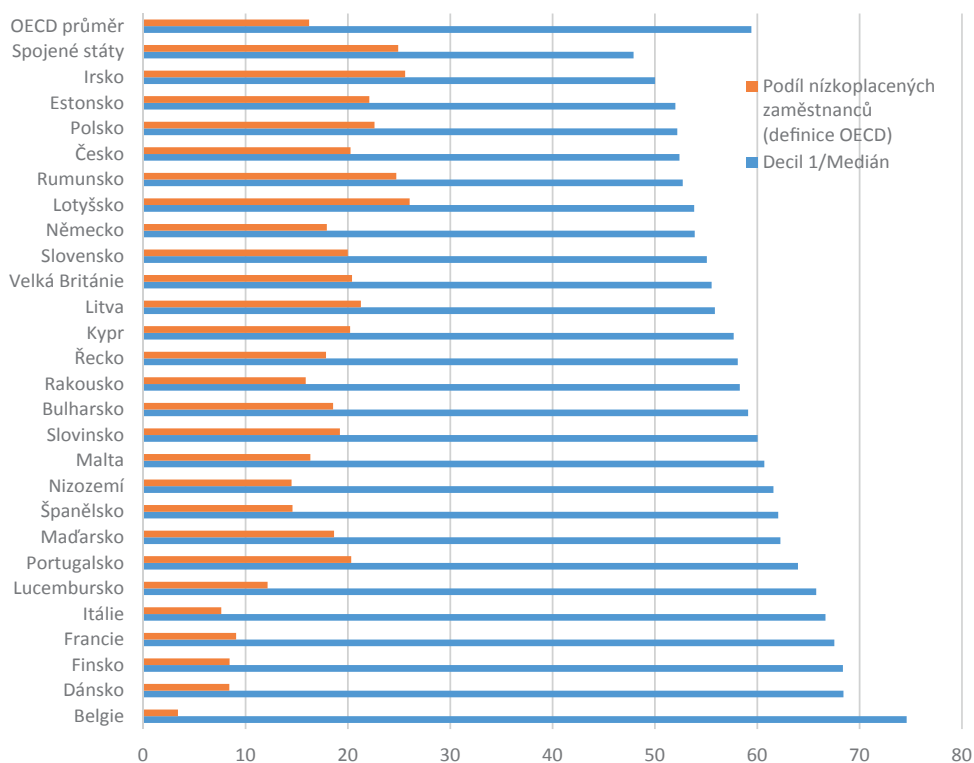
Graf 34 porovnává výskyt nízkopracovníků definované jako mzda pod dvěma třetinami mzdového mediánu s alternativním indikátorem podílu mzdy prvního decilu na mediánové hodnotě mezd, který odhaduje relativní pozici nejhůře placených 10 % zaměstnanců. Je vidět, že oba indikátory řadí země v podobném pořadí, byť s určitými výjimkami. Na jedné straně stojí Maďarsko a Lotyšsko, kde je sice poměrně vysoký podíl nízkopracovníků, mzdy spodního decilu jsou však ve srovnání s mediánem poměrně vysoké, takže pozice nízkopracovníků je ve srovnání s ostatními zeměmi relativně příznivější. Naopak, Německo a Česko se umísťují relativně příznivěji na žebříčku zemí podle výskytu nízkopracovníků, zatímco relativní pozice nízkopracovníků, tedy podíl 1. decilu a mediánu, je ve srovnání s ostatními zeměmi již méně příznivá. V případě Česka dosahuje podíl 1. decilu na mediánu mezd 52 %, což je hodnota výrazně pod průměrem zemí OECD (59 %), úrovní většiny západoevropských zemí i ostatních zemí středoevropského regionu s výjimkou Estonska a Polska (např. Slovinsko dosahuje hodnoty kolem 60 %).

Graf 33 – Podíl nízkopracovníků podle dat OECD ve vybraných zemích, vývoj 2001-2017



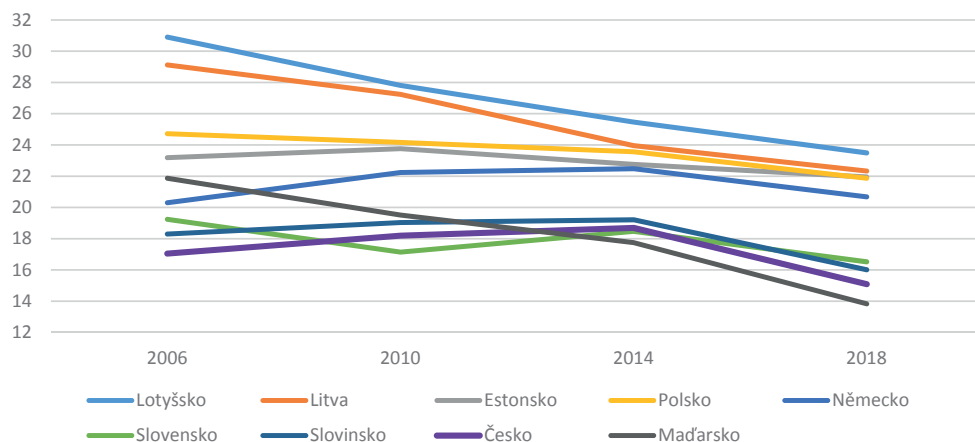
Zdroj: OECD (2020), „Earnings: Gross earnings: decile ratios“, OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <https://doi.org/10.1787/data-00302-en> (accessed on 10 April 2020).

Graf 34 – Podíl prvního decilu na mediánu mezd v jednotlivých zemích a podíl nízkopracovníků podle definice OECD (%), 2014



Zdroj: OECD (2020), „Earnings: Gross earnings: decile ratios“, OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <https://doi.org/10.1787/data-00302-en> (accessed on 10 April 2020).

Graf 35 – Podíl nízkopracovníků zaměstnanců podle dat SES ve vybraných zemích, vývoj 2006-2018



Zdroj: Eurostat (*earn_ses_pub1s*).

Podobná situace v evropských zemích v roce 2014 vyplývá i z dat SES publikovaných Eurostatem, která se vztahují k hodinovým mzdovým sazbám a proto zahrnují i zaměstnance pracující na částečné úvazky.³⁶ Podle údajů SES se Česká republika v roce 2014 s podílem nízkopracovníkové práce ve výši 18,7 % opět nacházela v horní polovině žebříčku zemí, tentokrát ale až za Slovenskem (19,2 %). I tato data ukazují na pokles výskytu nízkopracovníkové práce jak v Česku, tak v ostatních zemích regionu, v tomto případě byl ale pokles výraznější, než jak naznačovala data OECD. Podíl nízkopracovníků zaměstnanců se v Česku v roce 2018 dostal až k 15 %, což je druhá nejnižší úroveň mezi zeměmi střední a východní Evropy, nižší byl podíl jen v Maďarsku; Slovensko a Slovinsko následovalo s 16 % hned za Českem. Litva, Estonsko, Lotyšsko a Polsko se svou úrovní nacházely výše, i nadále nad hranicí 20 %.

Údaje z obou dostupných datových zdrojů, tedy OECD a Eurostatu, porovnává tabulka 6. Je zjevné, že způsob definice tohoto ukazatele má vliv na jeho hodnotu a v některých (ač spíše výjimečných) případech i trend v čase. Pro konkrétní případ Česka jsou data Eurostatu v průměru vyšší o téměř 3 procentní body, přičemž nejvyšší rozdíl byl zaznamenán v roce 2018. Trend je však obdobný. Nejvyšší rozdíly v obou datových zdrojích jsou patrné v případě Nizozemska, kde by mohl hrát roli vysoký podíl částečných úvazků, které nejsou v datech OECD zahrnuty.

Kdo jsou nízkopracovníci zaměstnanci v Česku a kde pracují?

V grafu 36 je znázorněn výskyt práce za nízké mzdy v Česku ve skupinách zaměstnanců podle pohlaví, věku a vzdělání podle dat SES z roku 2018. Opět, jde o hodinové mzdy, takže vyšší výskyt částečných úvazků v některých skupinách by neměl data zkreslovat nižším počtem odpracovaných hodin³⁷. Panel (i) potvrzuje, že ženy

36) Při interpretaci těchto údajů je však stále třeba mít na paměti limity tohoto datového zdroje, jak byly popsány dříve.

37) To ale neplatí v případě, že by byly s částečnými úvazky spojeny nižší hodinové mzdy, což některé výzkumy naznačují (např. Smith, Fagan a Rubery, 1998).

Tabulka 6 – Podíl nízkopracovníků zaměstnanců ve vybraných zemích: porovnání dat SES a OECD, 2006-2018

	OECD				Eurostat (SES)			
	2006	2010	2014	2018	2006	2010	2014	2018
Belgie	6,8	6,4	3,8	13,7	6,3	4,3	3,4	9,2
Bulharsko	18,9	22,0	18,2	21,4	23,3	19,8	16,9	20,4
Česko	17,1	18,2	18,7	15,1	19,7	20,2	20,3	19,7
Dánsko	8,3	8,2	8,6	8,7	7,6	7,6	8,4	8,7
Estonsko	23,2	23,8	22,8	22,0	..	..	..	..
Finsko	4,8	5,9	5,3	5,0	7,5	8,1	8,4	7,3
Francie	7,1	6,1	8,8	8,6	6,5	5,8	7,2	7,7
Chorvatsko	..	21,4	23,1	18,4	..	21,9	23,4	18,3
Irsko	21,4	20,7	21,6	19,8	18,1	17,7	17,0	14,9
Itálie	10,3	12,4	9,4	8,5	8,2	8,1	4,6	3,7
Kypr	22,7	22,6	19,3	18,7	22,2	20,3	18,1	16,5
Litva	29,1	27,2	24,0	22,3	25,9	23,9	20,0	21,6
Lotyšsko	30,9	27,8	25,5	23,5	30,0	22,0	21,7	21,9
Lucembursko	13,2	13,1	11,9	11,4	14,5	14,7	10,6	11,1
Maďarsko	21,9	19,5	17,8	13,8	23,1	21,0	18,7	16,0
Malta	14,4	17,6	15,1	15,5	9,9	13,6	13,7	16,3
Německo	20,3	22,2	22,5	20,7	18,3	18,9	17,9	17,8
Nizozemí	17,7	17,5	18,0	18,2	9,3	7,8	6,9	6,4
Polsko	24,7	24,2	23,6	21,9	23,5	22,7	22,6	21,1
Portugalsko	20,7	16,1	12,0	4,0	20,7	15,9	11,6	4,2
Rakousko	14,2	15,0	14,8	14,8	15,8	16,5	15,9	14,9
Rumunsko	26,9	25,8	24,4	20,0	26,9	24,9	24,1	20,8
Řecko	15,7	12,8	21,7	19,7	15,8	12,5	16,0	16,4
Slovensko	18,3	19,0	19,2	16,0	18,0	20,0	20,0	18,0
Slovinsko	19,2	17,1	18,5	16,5	20,0	17,8	18,7	17,1
Španělsko	13,4	14,7	14,6	14,3	10,1	10,6	10,0	10,8
Švédsko	1,8	2,5	2,6	3,6	..	..	..	..
Velká Británie	21,8	22,1	21,3	17,0	20,7	20,7	20,4	19,0
EU-27	16,7	16,9	17,2	15,2	15,9	14,8	14,0	13,4

Zdroj: Eurostat (earn_ses_pub1s), OECD (2021), „Earnings: Gross earnings: decile ratios“, *OECD Employment and Labour Market Statistics (database)*, <https://doi.org/10.1787/data-00302-en>

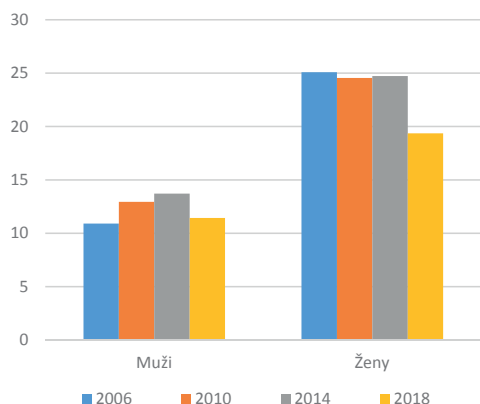
Poznámka: Data OECD udávají podíl zaměstnanců placených pod dvěma třetinami hrubé mediánové mzdy, vztahují se k zaměstnancům pracujícím na plný úvazek a většinou jsou založena na týdenních či měsíčních mzdách. Data Eurostatu se vztahují k hodinovým mzdovým sazbám, a proto zahrnují i zaměstnance pracující na částečné úvazky.

mají v Česku obecně vyšší šanci vydělávat nízkou mzdou: v letech 2006-2018 byly rozdíly mezi pohlavími zhruba dvojnásobné. Je také patrné, že pokles zaměstnanosti za nízké mzdy mezi lety 2014 a 2018 byl více patrný právě v případě žen, takže rozdíl mezi pohlavími se mírně snížil.

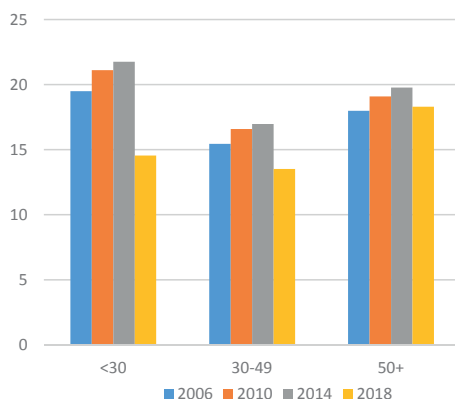
Starší data Maitre a kol. (2012) dokonce naznačovala, že oproti rozdílům v jiných evropských zemích je v případě Česka rozdíl mezi pohlavími více než trojnásobný (8,9 % vs. 28,7 %), což ale data ze SES nepotvrzují. Uvedená studie dále ukázala, že ve většině evropských zemí byly nízké výdělky typické spíše pro mladé zaměstnance ve srovnání se staršími zaměstnanci a zaměstnanci ve středním věku, to ale opět nebyl případ Česka, kde byl podíl nízkoplacené práce větší mezi staršími 45ti let než mezi mladšími 30ti let (20,3 % vs. 18,5 %). Dále autoři ukázali, že v mezinárodním srovnání mají rutinní manuální pracovníci největší šanci brát nízké mzdy právě v Česku.

Graf 36 – Podíl nízkoplacených zaměstnanců v Česku podle osobních charakteristik a typu smlouvy (%), 2018

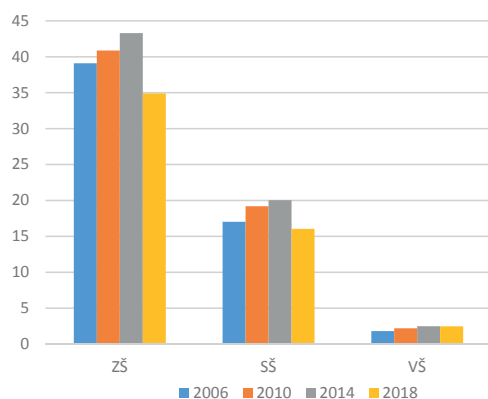
(i) podle pohlaví



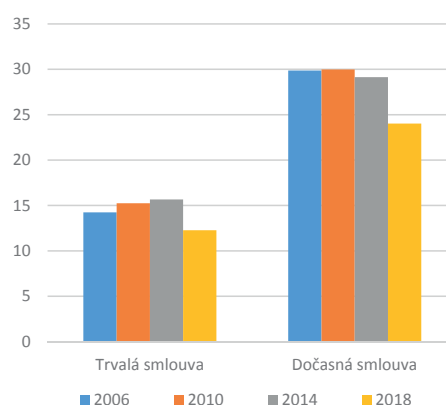
(ii) podle věku



(iii) podle vzdělání



(iv) podle typu smlouvy



Zdroj: Eurostat (*earn_ses_pub1s*), (*earn_ses_pub1a*), (*earn_ses_pub2t*) a (*earn_ses_pub1i*).

V souladu s výsledky Maitre a kol. (2012) graf 36 ukazuje, že zaměstnanost za nízké mzdy byla ve všech uvedených letech nejnižší ve střední věkové kategorii 30-49 let. V letech 2006-2014 byl ale naopak nejvyšší podíl typický pro mladé zaměstnance (pod 30 let), potom v roce 2018 se díky výraznému poklesu v této mladší skupině situace otočila a nejvyšší podíl nízkoplacené práce začala mít skupina zaměstnanců starších 50 let.

Rozdíly v zaměstnanosti podle vzdělání (panel (iii)) jsou intuitivní – s rostoucím vzděláním klesá podíl zaměstnanců placených nízkými mzdami. Rozdíly mezi skupinou se základním a vysokoškolským vzděláním jsou přitom obrovské – v roce 2006 byl uvedený podíl ve skupině se základním vzděláním 22-násobně vyšší, poté následoval určitý pokles do roku 2018, kdy byl tento podíl vyšší „jen“ 14-násobně.³⁸

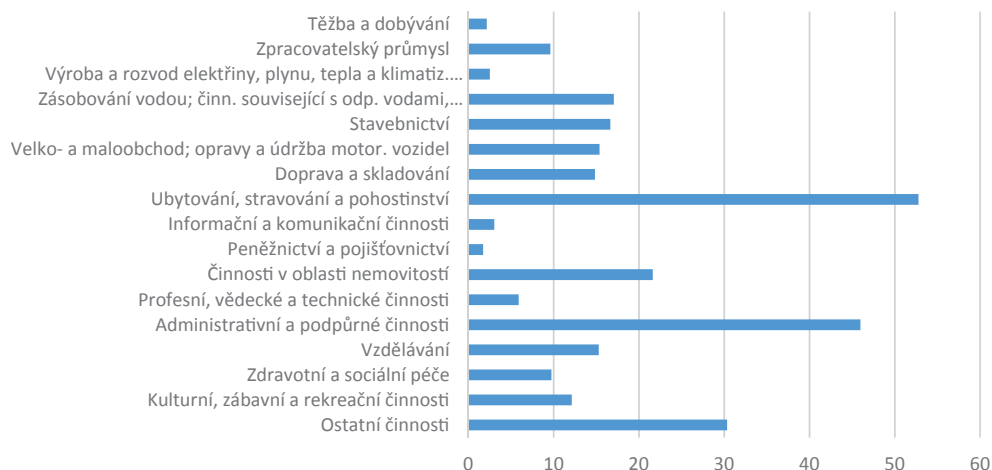
Existence dlouhodobé pracovní smlouvy je jeden z faktorů, které zásadně ovlivňují stabilitu zaměstnání a tedy zranitelnost zaměstnanců v měnících se ekonomických podmínkách. Podíly dočasných zaměstnaneckých kontraktů jsou ve většině evropských zemí včetně Česka výrazně vyšší mezi nízkoplacenými zaměstnanci než mezi zaměstnanci pracujícími za vyšší mzdy (Stehrer a kol., 2008). Panel (iv) grafu 36 potvrzuje, že podíl zaměstnanců pracujících za nízké mzdy na dočasnou pracovní smlouvu (tedy na dobu určitou) byl v Česku i přes určitý pokles v roce 2018 téměř dvojnásobný oproti podílu zaměstnanců vydělávajících nízké mzdy na bázi trvalého kontraktu (tedy se smlouvou na dobu neurčitou).

Nízkoplacená zaměstnání se vyskytují ve všech ekonomických odvětvích. Přesto ale existují sektory, kde je nízkovýdělková práce rozšířena výrazně více než v jiných. Na základě analýzy mezinárodních dat Grimshaw (2011) shrnuje, že mezi tyto oblasti s vyšším rozšířením nízkých mezd obecně patří zemědělství, obchod, osobní služby, pohostinství a ubytování, ale také některé oblasti zpracovatelského průmyslu (typicky např. textilní průmysl nebo potravinářství). Nižší mzdy jsou také typické pro šedou ekonomiku. Konkrétní situaci v Česku přibližuje graf 37. Je vidět, že sektorem s největším rozšířením nízkých mezd je v Česku poměrně suverénně ubytování, stravování a pohostinství, kde vydělává hodinovou mzdu pod úrovní dvou třetin národního mediánu 53 % zaměstnanců. O něco málo lépe je na tom odvětví administrativní a podpůrné činnosti (46 %). Naopak, relativně malý výskyt zaměstnanosti za nízké mzdy byl v sektorech peněžnictví a pojišťovnictví, informační a komunikační činnosti, výroba a rozvod elektřiny, plynu a těžba a dobývání. V prvních třech případech jde o sektory s celkově vyšší mzdovou hladinou, v případě těžby pak o fyzicky náročnou práci historicky spojenou s vyplácením vyšších mezd.

Obecně lze nalézt vyšší podíl nízkoplacené práce mezi skupinami zaměstnanců, kteří své zájmy nedovedou tak účinně hájit v prostředí rostoucí vyjednávací síly zaměstnavatelů čelícím zvýšeným konkurenčním tlakům souvisejícím s globalizací (Appelbaum, Bernhardt a Murnane, 2003). Kromě výše diskutovaných žen a mladých zaměstnanců sem můžeme řadit také migranty, či obecně cizince. Mnoho migrantů pracujících v Česku je vysoce vzdělaných, ale pracují na nízkokvalifikovaných pozicích zejména z důvodu jazykových či jiných bariér jako je uznávání kvalifikací atd. (více viz např. Leontiyeva, 2014). V Česku je zaměstnanost cizinců

38) To, že člověk vydělává nízkou mzdu, může být také do velké míry spojeno se zaměstnáním na částečný úvazek (OECD 2015), které je však v České republice zatím málo rozšířené (Fialová, 2020 a 2017a) a proto nelze předpokládat, že by relativně vysoký podíl nízkoplacených zaměstnanců významněji souvisel právě s prací na zkrácený úvazek.

Graf 37 – Podíl nízkopracovníků zaměstnanců v Česku podle odvětví (%), 2018



Zdroj: Eurostat (earn_ses_pub1n).

poměrně velká, podle dat ČSÚ byl v roce 2018 podíl zahraničních pracovníků (tedy jak zaměstnanců, tak živnostníků) 12,4 % z celkového počtu všech zaměstnaných v národním hospodářství, z toho zhruba třetinu tvoří občané zemí mimo EU. Detailní analýzu nízkovýdělkových skupin mezi nimi však dostupná mikrodata neumožňují.

Studie Treximy a VŠE (2013) zkoumala nízkopracovníky zaměstnance na datech z šetření ISPV za 1. pololetí 2013. Podíl nízkopracovníků (s průměrnou mzdou nižší než dvě třetiny mediánu) činil v Česku 19,5 % (na úrovni minimální mzdy bylo 1,6 % zaměstnanců). Práce za nízkou mzdou byla relativně častější v případě žen (více než čtvrtina všech zaměstnaných žen), mladých pracovníků (téměř 48 % zaměstnanců mladších 20 let), méně kvalifikovaných zaměstnanců (více než 44 % zaměstnanců se základním vzděláním, 61 % pomocných a nekvalifikovaných pracovníků) či zaměstnanců pracujících na zkrácený pracovní úvazek (25 %). Z hlediska charakteristik firem bylo v kategorii nízkopracovníků 21 % zaměstnanců mzdové sféry, ale pouze necelých 12 % zaměstnanců z platové sféry, což souvisí s dlouhodobě vyššími mzdami v platové sféře v Česku. Důležitým faktorem byla i velikost firmy - mezi nízkopracovníky bylo 44 % zaměstnanců firem s méně než 10 zaměstnanci. Z hlediska odvětví byli nízkopracovníci relativně více zastoupeni v sektorech ubytování, stravování, pohostinství (69 % zaměstnanců), ve službách a prodeji (52 %), administrativní a podpůrné činnosti (53 %, především jde o zaměstnance z bezpečnostních agentur, úklidových služeb a pracovních agentur). Rozdíly jsou také v rozlišení podle odborového pokrytí: mezi nízkopracovníky patřilo 25 % zaměstnanců, na které se nevztahovala kolektivní smlouva, oproti výrazně nižším 10 % zaměstnanců krytých kolektivní smlouvou.

Mzdová nerovnost

Rostoucí mzdová nerovnost je aktuálním tématem v mnoha zemích, a to nejen Evropy.³⁹ To, jak velký je podíl zaměstnanců, kteří jsou za svou práci placeni nízkými mzdami, přitom do velké míry s mírou mzdové nerovnosti ve společnosti souvisí. Výskyt nízkých výdělků je obecně vyšší v zemích s širším rozložením mezd a tedy vyšší mzdovou nerovností (OECD, 1996, 2011). Lucifora a kol. (2005) ukazují, že v zemích, kde je obecně mzdová nerovnost menší, bývá nižší nerovnost ve spodní části mzdového žebříčku ve srovnání s horní částí. A země, které mají užší rozdělení mezd v jeho spodní části, mají nižší podíl zaměstnanců pracujících za nízké mzdy. Práce za nízké mzdy měřená jako podíl zaměstnanců placených pod úrovní dvou třetin mzdového mediánu je tedy jako relativní ukazatel ve své podstatě také ukazatelem mzdové nerovnosti. Souvislost mezi rozšířeností nízkých výdělků a stupněm mzdové nerovnosti pak znamená, že politiky cílené na snižování nerovnosti mají s velkou pravděpodobností i dopad na snížení podílu nízkoplacených zaměstnanců (McKnight a kol., 2016).

V Česku je celková mzdová nerovnost dlouhodobě spíše nízká v mezinárodním srovnání (pro podrobný přehled v evropském kontextu viz např. studii Dreger a kol., 2015). Graf 38 ukazuje mzdovou nerovnost měřenou decilovými poměry na datech OECD z roku 2014. Mezi sledovanými zeměmi se Česko nachází v dolní části žebříčku za Slovinskem, nicméně mzdové nerovnosti měřené decilovými poměry zde byly větší než v průměru mezi zeměmi OECD a také v sousedním Německu. Panel (ii) grafu 38 také přibližuje pozitivní vazbu mezi mírou nerovnosti ve spodní části mzdového rozložení (poměr pátého a prvního decilu) a incidencí nízkých mezd, tedy podílem zaměstnanců pracujících za nízké mzdy.

Vývoj mzdové nerovnosti měřené decilovými poměry v Česku v období 1996–2018 je znázorněn v grafu 39. Je patrné, že mzdové rozdíly od konce 90. let rostly až do krize 2008/2009, která tento trend obrátila, a následně v dalších letech postupně nerovnosti klesaly. Větší pokles nerovnosti byl patrný v horní polovině mzdového rozložení, tedy u vyšších příjmů. Panel (ii) potvrzuje souvislost mezi vývojem mzdové nerovnosti a zaměstnaností za nízké mzdy, oba tyto ukazatele ve sledovaném období sledovaly velice podobný trend.

Uvedené decilové poměry udávají, jaké jsou relativní pozice spodní hranice nejvyššího decilu, horní hranice decilu nejnižšího a střední hodnoty mezd, tedy mzdového mediánu. Neříkají však nic o tom, jakým způsobem se mění nerovnosti v rámci nejvyššího či nejnižšího decilu, ani uprostřed mzdového rozložení. Dalším možným ukazatelem mzdové nerovnosti je Giniho koeficient, který pokrývá celou mzdovou distribuci. Nabývá hodnot od 0 (absolutní rovnost) do 1 (absolutní nerovnost) a s jeho rostoucí hodnotou roste i nerovnost.

Oficiální statistika Eurostatu hodnoty Giniho koeficientu pro mzdy samotné nepublikuje (na rozdíl od hodnot za celkové příjmy domácností), vycházím proto ze studie Dregera a kol. (2015), která hodnotí nerovnosti ve výdělcích na základě dat EU-SILC a SES. Oba datové zdroje nabízí na problematiku odlišný pohled. EU-SILC je šetření v domácnostech a zahrnuje proto údaje o mzdách uváděné samotnými respondenty, kde může docházet k subjektivnímu podhodnocování údajů (Večerník a Mysíková, 2016), a s velkou pravděpodobností z tohoto šetření vypadá řada respondentů s velmi vysokými mzdami. Na druhou stranu ale šetření pokrývá ce-

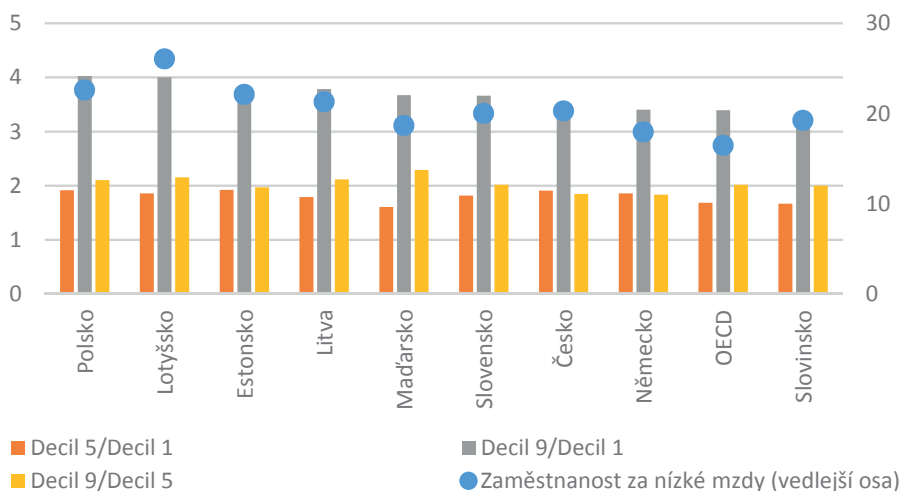
39) Dopady současné pandemie COVID-19 v této oblasti shrnuje např. Darvas (2021).

lou populaci zaměstnanců napříč všemi ekonomickými sektory. Šetření SES udává údaje z výkaznictví samotných firem, data jsou tedy přesnější. Toto šetření však zahrnuje jen některé sektory ekonomiky (průmysl, stavebnictví a služby; nepokrývá zemědělství a státní správu). Konkrétní hodnoty uvádí tabulka 7, údaje se vztahují k roku 2010.

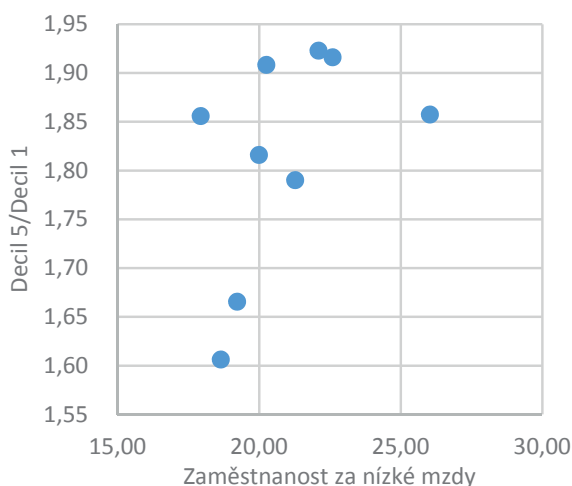
Oba datové zdroje dávají různý pohled na rozsah mzdových rozdílů. Je patrné, že mzdové nerovnosti odhadované z firemních údajů (dat SES) jsou v Česku i ostatních zemích vyšší, než v případě informací ze samotných domácností (dat EU-SILC). Liší se také nerovnosti měřené na ročních a měsíčních výdělcích, přičemž mzdové rozdí-

Graf 38 – Mzdová nerovnost (decilové poměry) a incidence nízkých mezd, 2014

(i) Decilové poměry a incidence nízkých mezd



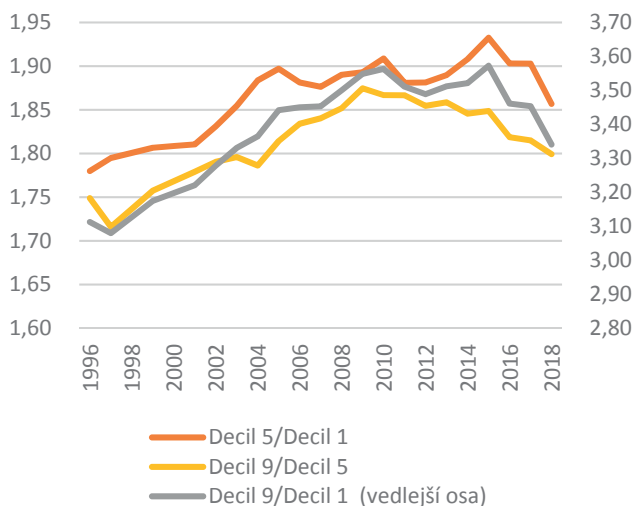
(ii) Decil 5/Decil 1 a incidence nízkých mezd



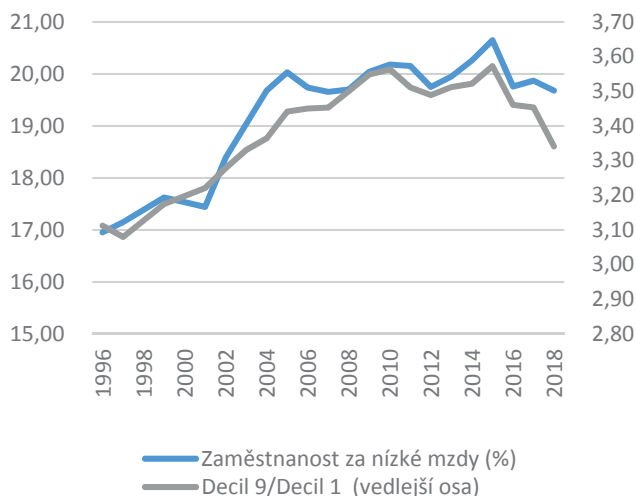
Zdroj: OECD (2020), „Earnings: Gross earnings: decile ratios“, OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <https://doi.org/10.1787/data-00302-en> (accessed on 10 April 2020).

Graf 39 – Mzdová nerovnost v Česku, 1996-2018

(i) Decilové poměry



(ii) Incidence nízkých mezd a Decil 9/Decil 1



Zdroj: OECD (2020), „Earnings: Gross earnings: decile ratios“, OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <https://doi.org/10.1787/data-00302-en> (accessed on 10 April 2020).

Poznámka: Údaje za decilové poměry v letech 1998 a 2000 nejsou dostupné, zobrazené hodnoty jsou aritmetickým průměrem hodnot předchozího a následujícího roku.

ly jsou výrazně větší, pokud sledujeme výděly na roční bázi ve srovnání s měsíčními výděly. Zde má výrazný vliv počet měsíců, po který respondenti pracovali (Dreger a kol., 2015).

V obou datových zdrojích se liší i relativní pozice Česka v evropském žebříčku. Zatímco údaje z EU-SILC Česko řadí mezi země s nižší úrovní mzdových nerovností (v případě ročních údajů je na 5. místě z 28, v případě měsíčních údajů 7. místo z 28), firemní data SES Česko řadí zhruba doprostřed žebříčku zemí seřazených

Tabulka 7 – Mzdová nerovnost: Giniho koeficienty pro měsíční a roční hrubé výdělky, porovnání dat EU-SILC a SES, 2010

	EU-SILC		SES	
	Měsíční hrubé výdělky	Roční hrubé výdělky	Měsíční hrubé výdělky	Roční hrubé výdělky
Česko	0,279	0,322	0,316	0,409
Německo	0,336	0,408	0,379	0,422
Estonsko	0,336	0,385	0,366	0,417
Maďarsko	0,305	0,376	0,372	0,395
Litva	0,374	0,404	0,403	0,448
Lotyšsko	0,382	0,447	0,458	0,499
Polsko	0,325	0,363	0,354	0,384
Slovinsko	0,299	0,358	..	..
Slovensko	0,261	0,304	0,323	0,392
EU průměr	0,308	0,363	0,343	0,393

Zdroj: Dreger a kol. (2015), vlastní výpočty

Poznámka: hodnota průměru EU zahrnuje v případě dat EU-SILC všech 28 členských států, v případě dat SES jsou k dispozici údaje jen pro 23 členských států (chybí Rakousko, Dánsko, Irsko, Malta a Slovensko). Průměr je počítaný jako prostý průměr všech Giniho koeficientů za jednotlivé evropské země.

podle rozsahu mzdových nerovností (roční data 14. místo z 23 zemí, měsíční data 9. místo z 23). Nicméně ve vzorku zemí CEE sledovaném pro účely této studie má Česko podle dat EU-SILC nejnižší úroveň mzdových nerovností hned po Slovensku. V ročních datech SES se ukazují nižší mzdové nerovnosti také v případě Maďarska a Polska, Česko se zde dokonce vyhoupllo nad průměrnou hodnotu Giniho koeficientu za všech 23 evropských zemí s dostupnými údaji.

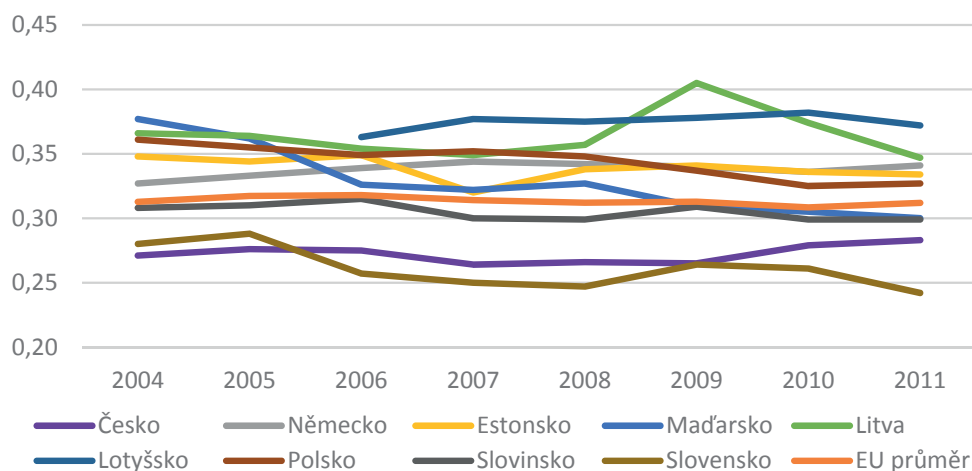
Mzdové nerovnosti měřené Giniho koeficientem na datech EU-SILC měly v Česku klesající tendenci do roku 2007, krize 2008-2009 tento vývoj opět přerušila a až do roku 2011 mzdové nerovnosti mírně rostly (graf 40). I tak však Česko zůstalo mezi zeměmi s nižší úrovní mzdových rozdílů v rámci zkoumaných zemí, společně se Slovenskem. Naopak vyšší nerovnosti byly patrné ve všech pobaltských zemích.

Česko má vedle poměrně nízké mzdové nerovnosti (v závislosti na způsobu měření) také celkově nízké nerovnosti v příjmech domácností zahrnujících veškeré příjmy, tedy nejen mzdy.⁴⁰ Měřeno Giniho koeficientem ekvivalizovaného disponibilního příjmu⁴¹ bylo v roce 2018 v evropském žebříčku zemí na předposledním místě podobně jako Slovinsko, hned za Slovenskem, které má ukazatele nerovnosti dlouhodobě opět úplně nejnižší. Graf 40 porovnává Giniho koeficienty napříč zeměmi, a to jak v podobě neočištěné o daně a transfery, tedy pracující pouze s hrubými

40) Mzdová nerovnost je jedním z nejvýznamnějších zdrojů celkové nerovnosti v příjmech, nicméně její příspěvek k rostoucím příjmovým nerovnostem v Evropě v posledních letech spíše oslaboval vzhledem ke klesajícímu podílu mezd na celkových příjmech obyvatel (Dreger a kol., 2015). Naopak, nejvýznamnějším faktorem přispívajícím k rostoucím příjmovým nerovnostem byly rozdíly v kapitálových příjmech.

41) Tento koeficient představuje souhrnný ukazatel nerovnosti v rozdělení ekvivalizovaných disponibilních příjmů v populaci. Je upravený podle velikosti domácnosti.

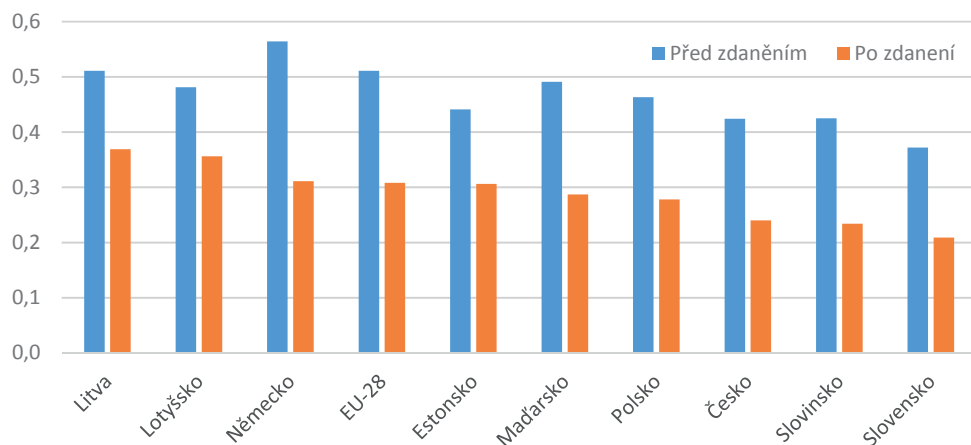
Graf 40 – Mzdová nerovnost: Giniho koeficient pro měsíční hrubé výdělky, data EU-SILC, 2004-2011



Zdroj: Dreger a kol. (2015), vlastní výpočty

příjmy, tak koeficient po zohlednění zdanění a sociálních transferů. Graf také ukazuje, že sociální politika evropských států výrazně snižuje celkové příjmové nerovnosti. Je to více patrné u zemí s větší mírou nerovností, kde je rozdíl mezi koeficientem před a po zdanění relativně největší. To je vidět na příkladu Německa, které má před zohledněním vlivu sociální politiky největší nerovnosti mezi sledovanými zeměmi, ale daně a transfery tuto nerovnost výrazně snižují, takže se dostává až za Litvu a Lotyšsko, které mají před zdaněním nerovnosti menší, ale vliv redistribuce zde není tak velký. V případě Česka sociální politiky jeho pořadí na žebříčku zemí téměř neovlivňují

Graf 41 – Celková příjmová nerovnost: Giniho koeficient ekvivalizovaného disponibilního příjmu před a po zdanění a transfery, 2018



Zdroj: Eurostat, tabulka [ilc_di12]

Rozsah práce za nízké mzdy, rizikové faktory a pravděpodobnosti přechodu do vyšších mzdových úrovní

Trend snižování rozsahu nízkoplacené práce po roce 2014 je patrný i ve vybraném vzorku z šetření EU-SILC, jak byl popsán v kapitole věnované datům. Konkrétní údaje jsou spolu s pravděpodobnostmi přechodu do vyšších mzdových úrovní uvedeny v tabulce 8, zatímco tabulka 9 podrobně popisuje výskyt nízkoplacené práce v různých sociálně-demografických podskupinách.

Podíl zaměstnanců pracujících za nízké mzdy se v letech 2004–6 pohyboval kolem 18 % a poté klesl na 16–17 %, což je úroveň, na které se pohyboval do roku 2016 (tabulka 8, sloupec (a)). V roce 2017 došlo k výraznému poklesu incidence nízkých mezd na 14 %. Graf 42 panel (i) dává do souvislosti incidenci nízkých mezd s vývojem míry nezaměstnanosti a naznačuje pozitivní vazbu mezi hospodářským cyklem a vývojem podílu zaměstnanců, kterým jsou vypláceny nízké mzdy. V obdobích s vyšší nezaměstnaností má tendenci být vyšší i podíl zaměstnanců pobírajících nízké mzdy.

Podíl zaměstnanců odměňovaných nízkými mzdami byl velmi rozdílný napříč socio-demografickými podskupinami (tabulka 9). Nízkoplacená práce v Česku je mnohem více ženským fenoménem než mužským: podíl žen placených nízkými mzdami (28 %) byl více než třikrát vyšší než podíl mužů (8,3 %). Ve skupině nejmladších zaměstnanců ve věku 16–24 let byl relativně vysoký výskyt zaměstnanosti za nízké mzdy (30,1 %), mnohem vyšší než v jakékoli jiné věkové skupině. Naopak nejnižší výskyt práce za nízké mzdy, kolem 13 %, byl zaznamenán ve věkové kategorii 25–34 let. Podíl zaměstnanců placených nízkými mzdami potom s přibývajícím věkem stoupá. Druhý nejvyšší výskyt práce za nízké mzdy (tedy po nejmladších pracovnících) mají starší pracovníci ve věku 50–54 let, následovaní zaměstnanci ve věku 55–64 let.

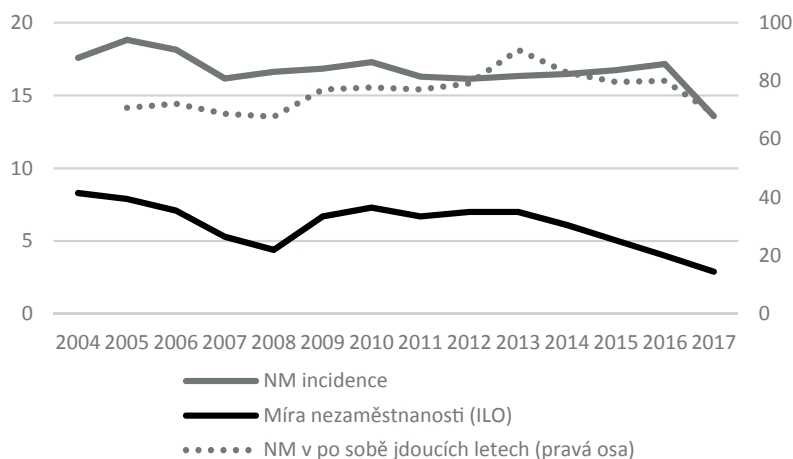
Tabulka dále ukazuje na negativní vztah mezi prací za nízké mzdy a dosaženým vzděláním, což je v souladu s ekonomickým očekáváním. Rozdíly jsou nicméně markantní: Zatímco téměř polovina zaměstnanců s pouhým základním vzděláním pobírá nízké mzdy, méně než 18,4 % zaměstnanců se středním vzděláním a pouze 2,4 % vysokoškolsky vzdělaných je nízkoplacených.

Pokud jde o charakteristiky domácnosti, je podíl nízkoplacených osob, které jsou jediným výdělečným členem domácnosti, o něco nižší než u těch, kteří nejsou jedinými výdělečnými osobami (15,7 % oproti 17,0 %). To naznačuje, že na úrovni domácností jsou nízké mzdy často doplňovány dalším zdrojem pracovního příjmu. Výskyt nízkých mezd je méně častý u zaměstnanců se závislými dětmi (mladšími 15 let), ale rozdíly opět nejsou tak výrazné (14,7 % vs. 17,9 %). A konečně, nejvýraznější rozdíly jsou u zaměstnanců žijících v chudých domácnostech a těmi žijícími v domácnostech, které nejsou klasifikovány jako chudé. Zatímco 62,5 % chudých zaměstnanců pracuje za nízké mzdy, pouze 15,8 % těch, kteří nejsou chudí, dostává nízké mzdy. To potvrzuje existenci pozitivního vztahu mezi prací za nízké mzdy a chudobou. Souvislost však není přímá, protože jedním z nejdůležitějších faktorů chudoby je absence jakékoli práce a pracovního příjmu. Jak ukazuje OECD (1998), většina pracovníků s nízkými příjmy žije v domácnostech se středními nebo vysokými příjmy. Vzorek dat EU-SILC toto zjištění potvrzuje: 92 % nízkoplacených zaměstnanců nežilo v chudých domácnostech a podíl nízkoplacených lidí žijících v chudých domácnostech činil pouze 8 %.

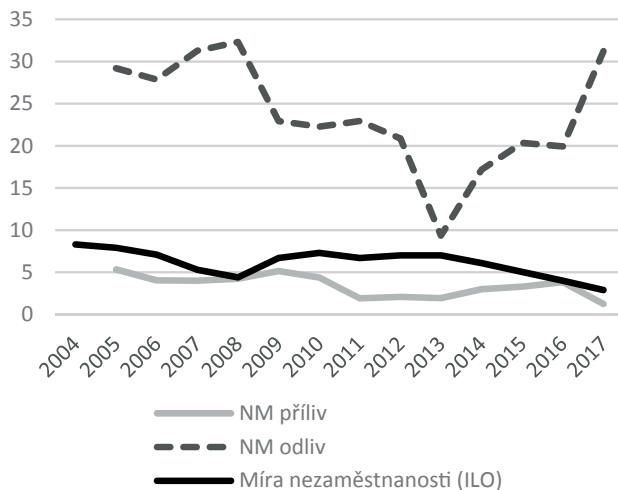
Data také ukazují velké rozdíly ve výskytu práce za nízké mzdy napříč jednotlivými regiony: nejnižší hodnoty byly zaznamenány v Praze díky podstatně vyšší cel-

Graf 42 – Pravděpodobnosti přechodu z/do nízkých mezd a míra nezaměstnanosti (%)

(i) NM incidence



(ii) NM příliv a odliv



Zdroj: EU-SILC longitudinální data 2005–18, ČSÚ, autorky vlastní výpočty

Poznámka: NM – nízké mzdy

kové mzdové hladině. Naopak nejvyšší podíly nízkoplacených osob byly v regionu Severozápad (více než trojnásobně oproti Praze), tedy v regionu s celkově vysokou nezaměstnaností a dlouhodobě nejnižší mzdovou hladinou. Nízké mzdy obecně více převládají v moravských regionech ve srovnání s těmi českými.

Tabulka 6 také podrobně přibližuje pravděpodobnosti přechodu z/do nízkoplacené práce a rozsah incidence nízkých mezd v jednotlivých letech zkoumaného období. Zatímco sloupec (a) popisuje hrubé pravděpodobnosti, tj. procentuální výskyt práce za nízké mzdy bez ohledu na situaci v předchozím období, sloupce (b – d) uvádějí podmíněné pravděpodobnosti závislé na stavu v předchozím období.

Sloupec (b) ukazuje pravděpodobnost, že zaměstnanec bude v období t vydělávat nízkou mzdu, podmíněnou tím, že vydělával nízkou mzdu i v období $t-1$, jinými

Tabulka 8 – Pravděpodobnosti přechodu a incidence nízkých mezd

	NM incidence	NM v po sobě jdoucích letech	NM příliv	NM odliv		NM Perzistenční poměr	NM Perzistenční poměr	Počet pozorování
	Pr (NM _t = 1)	Pr (NM _t =1 NM _{t-1} =1)	Pr (NM _t =1 NM _{t-1} =0)	Pr (NM _t =0 NM _{t-1} =1)	(e) = (b)/(c)	(f) = (b)-(c)	(g)	
	(a)	(b)	(c)	(d)				
CELKEM	0,169	0,761	0,035	0,239	21,714	0,726	43357	
2004	0,176	..	..	..	..	..	..	
2005	0,188	0,708	0,053	0,292	13,263	0,655	2255	
2006	0,181	0,721	0,041	0,279	17,801	0,681	3812	
2007	0,162	0,687	0,040	0,313	17,196	0,647	5180	
2008	0,166	0,677	0,042	0,323	15,981	0,635	4066	
2009	0,168	0,771	0,052	0,229	14,941	0,719	3634	
2010	0,173	0,777	0,044	0,223	17,721	0,734	3566	
2011	0,163	0,771	0,019	0,229	40,165	0,751	3981	
2012	0,161	0,791	0,021	0,209	37,911	0,770	3598	
2013	0,163	0,906	0,019	0,094	46,617	0,887	3393	
2014	0,165	0,828	0,030	0,172	27,592	0,798	3215	
2015	0,167	0,797	0,033	0,203	24,133	0,764	3364	
2016	0,172	0,801	0,038	0,199	20,873	0,762	2146	
2017	0,136	0,688	0,013	0,312	54,912	0,675	1147	

Zdroj: EU-SILC longitudinální data 2005–18, autorky vlastní výpočty

Poznámka: NM – nízké mzdy

Tabulka 9 – Výskyt práce za nízké mzdy mezi různými skupinami (%)

Celkem: zaměstnanci pracující celý rok na plný úvazek		16,9
Pohlaví	Muži	8,3
	Ženy	28,0
Věk	16–24	30,1
	25–29	13,2
	30–34	12,7
	35–39	14,9
	40–44	15,4
	45–49	16,9
	50–54	19,9
	55–64	17,5
Vzdělání	Základní	48,6
	Střední	18,4
	Vysokoškolské	2,4
Charakteristiky domácnosti	Jediný výdělečný člen v domácnosti	15,7
	Více výdělečných členů v domácnosti	17,0
	Se závislými dětmi	14,7
	Bez závislých dětí	17,9
	Pod prahem chudoby	62,5
	Nad prahem chudoby	15,8
Region	Praha	6,6
	Střední Čechy	13,4
	Jihozápad	16,1
	Severozápad	21,1
	Severovýchod	18,1
	Jihovýchod	18,6
	Střední Morava	19,4
	Moravsko-slezský	19,5

Zdroj: EU-SILC longitudinální data 2005–18, autorky vlastní výpočty

Poznámka: NM – nízké mzdy. Práh pro určení nízké mzdy za každý rok stanoven jako dvě třetiny mediánu hrubé mzdy vzorku zaměstnanců pracujících celý rok za na plný úvazek. Údaje jsou počítány na vzorku seskupeném z let 2004–17 a představují procentní podíly pracovníků v dané kategorii, kteří vydělávali méně než prahová hodnota nízké mzdy celého vzorku.

slovy, zůstane v nízkoplacené práci dva po sobě následující roky. Tato pravděpodobnost je mnohem vyšší než hrubé údaje ve sloupci (a); údaj z poolovaných dat napříč všemi roky dosahoval hodnoty 0,761. To znamená, že nízkoplacený zaměstnanec má 76,1% pravděpodobnost, že i v následujícím roce zůstane v nízkoplaceném za-

městnání. Odhadnutá podmíněná pravděpodobnost se po finanční krizi 2008/2009 zvýšila, její hodnoty dosáhly vrcholu v roce 2013 (období ekonomické recese v Česku) a poté poklesly.

Sloupec (c) popisuje příliv do nízkopracovních zaměstnání, tj. podmíněnou pravděpodobnost, že pracovník, který nebyl v nízkopracovním zaměstnání v období $t-1$, skončí v následujícím roce t v nízkopracovním zaměstnání. Je zřejmé, že tato pravděpodobnost je mnohem nižší ve srovnání s pravděpodobností původně nízkopracovních pracovníků ve sloupci (b) – v poolovaných datech dosahovala pouze 0,035. Rovněž pravděpodobnost, že původně nízkopracovní pracovník opustí v následujícím období nízkopracovní zaměstnání a najde si lépe placenou práci (sloupec (d)), je mnohem nižší (0,239) než pravděpodobnost, že zůstane nízkopracovním. Odliv z nízkopracovní práce vykazoval ve zkoumaném období velkou volatilitu a ukazuje se, že je citlivý na vývoj hospodářského cyklu a vazba je slabě negativní (graf 42, panel (ii)): v obdobích s vyšší nezaměstnaností měl tendenci být nižší odliv z nízkopracovních zaměstnání.

Sloupce (e) a (f) tabulky 8 kvantifikují pohled na perzistenci nízkých mezd. Sloupec (e) odhaduje, kolikrát je větší pravděpodobnost, že člověk s nízkou mzdou zůstane v nízkopracovní práci i v následujícím roce, než pravděpodobnost zaměstnance s vyšší mzdou skončit v následujícím roce v nízkopracovním zaměstnání. Sloupec (f) ukazuje, o kolik je pravděpodobnější (vyjádřeno v pravděpodobnostních bodech), že lidé s nízkou mzdou zůstanou v kategorii nízkopracovních, než aby se lidé s vyšší mzdou stali nízkopracovními. Oba tyto ukazatele naznačují, že u zaměstnanců vydělávajících nízkou mzdu v období $t-1$ je podstatně větší pravděpodobnost, že budou i v následujícím období t placeni nízkou mzdou, než u těch zaměstnanců, kteří v $t-1$ brali vyšší mzdy. Tyto hrubé odhady tedy naznačují významnou perzistenci nízkých mezd. Otázkou však zůstává, jaké jsou působící faktory této perzistence? Následující analýza si klade za cíl odhalit, do jaké míry je perzistence nízkých mezd výsledkem heterogenity pracovníků na jedné straně a skutečné stavové závislosti na straně druhé.

Analýza perzistence nízkých mezd v Česku

Tato závěrečná část studie má za cíl odhadnout, do jaké míry nízké mzdy vyplývají z individuálních charakteristik samotných zaměstnanců, a do jaké míry to, že člověk jednou pracuje za nízkou mzdu, zvyšuje pravděpodobnost vydělávat nízkou mzdu i v budoucnu. Ekonometrickým pohledem jde o rozdíl mezi heterogenitou lidí (vliv rozdílu měřitelných a neměřitelných charakteristik) a stavovou závislostí (nízká mzda má kauzální efekt na výdělky v budoucnu).

Metodologická východiska

Ve své analýze metodologicky navazuji na předchozí výzkum Clarka a Kanellopoulou (2013) prováděný na vzorku západoevropských zemí. Bachmann a kol. (2016) ukazují, že mzdová nerovnost v Česku je do značné míry ovlivněna nepozorovanými charakteristikami zaměstnanců (vlastnosti, schopnosti, postoje, motivace k práci atd.), zohlednění pozorované i nepozorované heterogenity zaměstnanců je nutné rovněž k odhadu stavové závislosti. K tomuto účelu používám dynamický probit model s náhodnými efekty, který má následující podobu:

$$NM_{it} = \gamma NM_{it-1} + \beta X_{it} + \delta \bar{X}_i + \alpha_i + u_{it}, \quad (1)$$

kde NM_{it} je binární závislá proměnná, která se rovná 1, pokud se mzda zaměstnance nacházela pod dvoutřetinovou mediánovou hranicí v období t , NM_{it-1} je zpožděná závislá proměnná, X_{it} je vektor vysvětlujících proměnných a $\bar{X}_i$ je regresor zahrnující střední hodnoty všech proměnných variabilních v čase, jde o regresor ošetřující potenciální korelaci mezi vysvětlujícími proměnnými a nepozorovanou heterogenitou (Mundlak, 1978). Dále, α_i je specifická individuální konstanta vztahující se k nepozorované heterogenitě zaměstnanců a u_{it} je nepozorovaný chybový člen. Dolní index t označuje období jednotlivých pozorování a nabývá hodnot {2, 3, 4}.

Kontrolní proměnné obsažené ve vektoru X_{it} se běžně používají v tomto typu výzkumu a odrážejí efekt faktorů působících v procesu určování mezd jak na straně poptávky, tak nabídky. Jsou zde zahrnuté: dummy proměnná pro muže, dummy proměnné pro věk v pětiletých intervalech (věkové skupiny 16–24 a 55–64 let jsou pokryté desetiletými intervaly vzhledem k nízkému počtu pozorování), rodinný stav, vzdělání (střední a vysokoškolské), počet let pracovní zkušenosti a jeho kvadrát, dummy pro typ povolání (ISCO) a stupeň urbanizace oblasti obydlí (středně a řídko osídlené oblasti). Přidávám také regionální míru nezaměstnanosti (regionální úroveň NUTS-2, osoby ve věku 20–64 let, z Výběrového šetření pracovních sil), abych zohlednila vývoj regionálního makroekonomického prostředí, neboť dynamika zaměstnanosti za nízké mzdy a nezaměstnanosti naznačuje určitou korelaci (viz graf 40).

Model musí také zohlednit problém počátečních podmínek („initial conditions“), tj. potenciální endogenitu počátečního stavu, která znamená, že může korelovat s nepozorovanou heterogenitou. Abych zohlednila jak nepozorovanou heterogenitu zaměstnanců, tak problém počátečních podmínek, využívám přístup navržený

Ormem (1996; podrobnou diskusi viz Clark a Kanellopoulos, 2013). Ormeho metoda zahrnuje dvoustupňovou proceduru odhadu. V prvním stupni se odhadne pravděpodobnost být zaměstnán za nízkou mzdu v počátečním období $t=1$, což se provádí pouze s využitím dat za první období (tj. „počáteční podmínka“). Ve druhém stupni se generalizované reziduum získané odhady v prvním stupni substituuje do dynamického probit modelu, následně odhadovaném na zbývající části dat.

Výsledky: Determinanty zaměstnání za nízké mzdy

Tabulka 10 prezentuje mezní efekty⁴² na pravděpodobnost zaměstnanosti za nízké mzdy, přičemž sloupec (a) představuje základní odhady získané Ormeho procedurou. Z odhadů je patrné, že muži mají výrazně nižší pravděpodobnost vydělávat nízkou mzdu: je u nich asi o 9,1 procentního bodu nižší než u žen. Vzdělání a pracovní zkušenosti jsou dalšími významnými faktory snižujícími pravděpodobnost zaměstnání za nízkou mzdu, v souladu s pohledem teorie lidského kapitálu. U zaměstnanců se středoškolským vzděláním je o 3,6 procentního bodu méně pravděpodobné, že budou vydělávat nízkou mzdu ve srovnání s těmi, kteří mají pouze základní vzdělání. Vysokoškolské vzdělání snižuje tuto pravděpodobnost o 7,8 procentního bodu. Z výsledků se dále zdá, že typ povolání nemá významný vliv, s výjimkou slabě statisticky významného pozitivního efektu v kategorii ISCO 4 (administrativní pracovníci), která má vyšší pravděpodobnost vydělávat nízkou mzdu ve srovnání s referenční skupinou ISCO 1 (manažeři).

Z hlediska odlišných pravděpodobností vydělávat nízkou mzdu pro různé věkové kategorie se jeví poněkud překvapivě, že nejmladší zaměstnanci ve věku 16–24 let nemají výrazně odlišnou pravděpodobnost vydělávat nízkou mzdu ve srovnání s referenční kategorií pracovníků ve věku 35–39 let. Tento výsledek je rozporuplný z hlediska teorie akumulace lidského kapitálu a naznačuje, že nízká mzda není v Česku primárně fenoménem mladých pracovníků, kteří akceptují nižší mzdy na začátku své kariéry jako kompenzaci za nedostatek pracovní zkušenosti. V případě nejmladších zaměstnanců by se nabízela právě hypotéza nízké mzdy jako „odrazového můstku“, a to mnohem pravděpodobněji než v případě starších zaměstnanců, kde nízká mzda může představovat spíše „slepou uličku“. V tomto smyslu moje výsledky ukazují, že vydělávat nízkou mzdu je pravděpodobnější u pracovníků starších než 40 let a že se tato pravděpodobnost zvyšuje s věkem, takže u zaměstnanců starších 50 let je vyšší přibližně o 2 procentní body ve srovnání se zaměstnanci ve věku 35–39 let.

Proměnné vztahující se k míře urbanizace místa bydliště se v modelu neukazují jako signifikantní. Naopak, regionální míra nezaměstnanosti má statisticky signifikantní pozitivní vliv, tedy vyšší nezaměstnanost v regionu zvyšuje zaměstnancům pravděpodobnost pobírat za práci nízkou mzdu, což je v souladu s konceptem mzdové křivky (Blanchflower a Oswald, 1995). Odhadnutý koeficient generalizovaného rezidua z prvního stupně modelu, který lze považovat za test endogenity počátečních podmínek, je statisticky signifikantní a pozitivní. To znamená, že kontrolování počátečních podmínek je při odhadování stavové závislosti zaměstnanosti za nízké mzdy opravdu nezbytné.

42) Ve druhém stupni Ormeho modelu lze mezní efekty interpretovat jako podmíněné hodnotami vysvětlujících faktorů v počátečním období (Clark a Kanellopoulos, 2013).

Stupeň skutečné stavové závislosti zaměstnanosti za nízké mzdy (tedy bez ohledu na charakteristiky jednotlivce nebo zaměstnání) je vyjádřen dynamickým mezním efektem u proměnné určující zaměstnanost za nízkou mzdu v předchozím období, $t-1$ (první řádek tabulky 10). Efekt je pozitivní a statisticky signifikantní, což naznačuje, že pracovat za nízkou mzdu v období $t-1$ významně zvyšuje pravděpodobnost, že bude zaměstnanec pobírat nízkou mzdu i v období t , a rozsah tohoto efektu je přibližně 12 procentních bodů. Tento výsledek potvrzuje existenci skutečné stavové závislosti zaměstnanosti za nízké mzdy v Česku. Výsledek je také v souladu s výsledky Clarka a Kanellopoulou (2013) pro země západní Evropy.

Celkově tedy moje výsledky ukazují, že při analýze zaměstnanosti za nízké mzdy je důležité zohlednit pozorované i nepozorované charakteristiky osob, ale také endogenitu počátečních podmínek. V hrubých datech dosahovala perzistence nízkých mezd 0,726 (sloupec (f) tabulky 8). Pokud zahrnujeme proměnné kontrolující pozorovatelné charakteristiky osob v jednoduché probit regresi na poolovaných datech, klesne mezní efekt zaměstnanosti za nízkou mzdu v $t-1$ na 0,553 (rovnice 1 bez členu α_i ; kompletní výsledky modelu nejsou uvedeny). Následně, pokud je zahrnuta i kontrola nepozorovaných charakteristik osob v panelové probitové regresi, klesá tato hodnota dále na 0,238 (rovnice 1 bez generalizovaného rezidua z prvního stupně Ormeho procedury; kompletní výsledky modelu nejsou uvedeny). Nakonec se odhad perzistence nízkých mezd dostává až na 0,116, poté, co je ošetřena endogenita počátečního stavu (základní odhad rovnice 1, sloupec (a) tabulky 10). Přehledně jsou tyto údaje srovnány v tabulce 11.

Tabulka 11 – Alternativní odhady perzistence nízkých výdělků

	Hrubá data	Dynamický probit model	Dynamický RE probit model	Ormeho model
	(a)	(b)	(c)	(d)
NM perzistence	0,726	0,553	0,238	0,116

Zdroj: EU-SILC longitudinální data 2005–18, autorky vlastní výpočty

Poznámka: Závislá proměnná: Zaměstnanost za nízké mzdy v období t . Definice hranice nízké mzdy: dvě třetiny mzdového mediánu vzorku.

Sloupce (b) - (f) tabulky 10 prezentují výsledky kontrol robustnosti odhadů na základě využití pěti různých alternativních hranic nízké mzdy namísto dvou třetin mediánu vzorku z dat EU-SILC. Nejprve je použita prahová hodnota nízké mzdy definovaná jako dvě třetiny národního mediánu v mzdové sféře a platové sféře z dat ISPV (národní medián je vyšší než ve vzorku z dat EU-SILC a je proto spojen s vyššími hodnotami výskytu zaměstnanosti za nízké mzdy). Dále je prahová hodnota upravena na polovinu mediánové hodnoty vzorku. V posledních dvou případech je nízkoplačená populace zaměstnanců definovaná jako zaměstnanci vydělávající mzdu v prvním kvartilu nebo v prvních třech decilech mzdového rozložení.

Výsledky kontroly robustnosti obecně potvrzují základní odhady ze sloupce (a) tabulky 10, nicméně s určitými drobnými rozdíly, které vyplývají hlavně z odlišné velikosti vzorku nízkoplačených zaměstnanců, což má vliv na odhad míry perzistence. Nejnižší perzistence je zjištěna v případě, kde je prahová hodnota nízkých mezd nastavena jako polovina mediánu vzorku (tabulka 10, sloupec (d)), což je spojeno s poměrně nízkou incidencí nízkých mezd (pouze 4,7%; viz poslední řádek tabul-

Tabulka 10 – Pravděpodobnost zaměstnanosti za nízké mzdy: Výsledky dynamického probit modelu s náhodnými efekty

	2/3 medián vzorku	2/3 národní medián, mzdová sféra	2/3 národní medián, platová sféra	1/2 medián vzorku	1. kvartil	1.-3. decil
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
NM $t-1$	0,116***	0,13***	0,164***	0,016***	0,193***	0,211***
Muž	-0,091***	-0,105***	-0,199***	-0,014***	-0,189***	-0,254***
Věk 16–24	0,000	0,004	0,024	-0,006***	0,011	0,005
Věk 25–29	-0,009	-0,014	-0,012	-0,006***	-0,024*	-0,028*
Věk 30–34	-0,006	-0,003	-0,01	-0,002*	-0,016*	-0,016
Věk 40–44	0,009*	0,007	0,016*	0,001	0,02**	0,018*
Věk 45–49	0,01*	0,016**	0,025**	0,003*	0,028***	0,029**
Věk 50–54	0,019***	0,03***	0,039***	0,004**	0,043***	0,045***
Věk 55–64	0,015*	0,023**	0,028*	0,005**	0,031*	0,04**
Vdaná/ý	-0,002	-0,003	-0,013***	0,000	-0,014***	-0,023***
Střední vzdělání	-0,036***	-0,044***	-0,086***	-0,003***	-0,084***	-0,1***
Vysokoškolské vzdělání	-0,078***	-0,103***	-0,203***	-0,008***	-0,192***	-0,261***
Pracovní zkušenost	-0,009***	-0,007**	-0,019***	-0,002**	-0,012**	-0,014**
Pracovní zkušenost kvadrát	0,000**	0,000	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**
ISCO2	0,021	0,004	0,031	-0,004	-0,001	0,006
ISCO3	0,05	0,04	0,053	0,002	0,053	0,056
ISCO4	0,05*	0,043	0,081**	-0,006	0,073*	0,065
ISCO5-6	0,038	0,028	0,064*	-0,005	0,045	0,037
ISCO7	0,023	-0,004	0,016	-0,006	0,006	-0,008
ISCO8	0,033	0,011	0,03	-0,007	0,02	0,028
ISCO9	0,039	0,018	0,022	-0,002	0,001	0,003
Hustě obydlená oblast	-0,023	0,002	-0,081*	0,000	0,035	-0,036
Středně obydlená oblast	0,007	0,022	0,079**	-0,003	0,08**	0,072*
Regionální míra nezaměstnanosti	0,004***	0,002***	0,007***	0,001***	0,004***	0,006***
Generalizované reziduum	0,059***	0,07***	0,148***	0,011***	0,133***	0,181***
Log pseudolikelihood	-7925,0	-8332,9	-10512,0	-3315,6	-10280,6	-11384,7
Wald chi2	5197,86	5708,61	5785,17	1815,66	6342,03	6425,76
Incidence NM, poolovaná	0,169	0,190	0,268	0,047	0,250	0,300

Zdroj: EU-SILC longitudinální data 2005–18, autorky vlastní výpočty

Poznámka: Závislá proměnná: Zaměstnanost za nízké mzdy v období t . Definice hranice nízké mzdy je uvedena v záhlavích sloupců. Tabulka uvádí mezní efekty odhadnuté Ormeho modelem. *** / ** / * koeficienty statisticky významné na hladině 1% / 5% / 10%. Model zohledňuje korelaci mezi vysvětlujícími proměnnými a nepozorovanou heterogenitou zahrnutím průměrných hodnot vysvětlujících proměnných (výsledky nejsou uvedeny). Výsledky odhadů v prvním stupni nejsou uvedeny. Velikost vzorku: 42 197 pozorování, 18 135 osob.

ky 10). Obecně platí, že čím větší je vzorek nízkopracujících zaměstnanců definovaný konkrétní hranicí, tím větší je stupeň perzistence, tedy tím hůře se zaměstnancům placeným nízkou mzdou daří dostat se nad hranici nízké mzdy. U všech použitých definic byla nicméně odhalena významná stavová závislost.

Závěr

Tato studie mapuje nízké mzdy v Česku, a to jak z makroekonomického hlediska dlouhodobě nízké mzdové hladiny ve srovnání se zeměmi západní Evropy, tak z hlediska mzdové nerovnosti a rozšířenosti práce za nízké mzdy na úrovni jednotlivců. Mzda pro většinu lidí představuje hlavní zdroj příjmu. Mzdová hladina v zemi má tedy přímý vliv na ekonomický blahobyt a životní úroveň obyvatel a také na celkovou poptávku v ekonomice. Výrazné nerovnosti v rozložení mezd jsou často spojené s chudobou a sociálním vyloučením, podkopávají společenskou soudržnost a mohou mít dalekosáhlé dopady na vývoj společnosti. Současná ekonomická, ale i celospolečenská krize spojená s koronavirovou epidemií relevanci výzkumu v oblasti mzdové úrovně a mzdových nerovností dále zdůrazňuje.

Česká ekonomika se svou ekonomickou výkonností postupně přibližuje vyspělým zemím, takže v roce 2018 ekonomická úroveň měřena HDP na obyvatele (v PPP) dosahovala téměř 85 % vyspělých zemí bývalé EU-15 a 92 % EU-28, což je výrazně nejvíce ve srovnání s ostatními zeměmi středoevropského regionu. Přetrvávají však velké regionální nerovnosti, takže zatímco Praha průměr EU výrazně ekonomicky předběhla (přes 200 % EU-28), řada regionů za ním zaostává dlouhodobě poměrně výrazně – nejnižší ekonomická úroveň dlouhodobě převládá v regionu Severozápad (Karlovarský kraj i Ústecký kraj, kolem 60 % EU-28). Tyto nerovnosti se odrážejí i v úrovni mezd, mají ale také blízkou souvislost s regionálními rozdíly v míře příjmové chudoby či podílu osob v exekuci.

Přestože má mzdová úroveň v Česku dlouhodobě rostoucí trend a přibližuje se k úrovni západoevropských zemí, je toto stírání mzdových rozdílů poslední dobou pomalé a česká průměrná mzda dosahovala v roce 2018 jen 54 % sousedního Německa a 58 % průměru zemí OECD. Poměrně vysoké zdanění mezd, zejména těch nejnižších, navíc v čistém vyjádření ještě více snižuje již tak nízké hrubé mzdy. Podíl příjmu pracovní síly na HDP je v Česku nízký ve srovnání se západoevropskými zeměmi, a to i přesto, že v čase mírně roste. Tyto hodnoty naznačují, že mzdová hladina je v Česku, i dalších zemích CEE, nastavena níže, než by odpovídalo ekonomickým možnostem.

Česká ekonomika je ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi výrazně více orientovaná na zpracovatelský průmysl. Průměrná mzda za celou zemi může být proto do určité míry vychýlena dolů právě vlivem odlišné struktury ekonomiky. Existující ekonomický výzkum však ukazuje, že v zemích CEE jsou nízké mzdy ve větší míře způsobeny nižším ohodnocením dovedností a dalších charakteristik pracovní síly, spíše než samotnou strukturou pracovní síly a produkce, vliv mohou mít také neměřitelné faktory ovlivňující produktivitu, jako je kvalita vzdělávacího systému, inovace, nebo faktory institucionálního charakteru. Výzkum a vývoj je jedním z klíčových faktorů růstu produktivity, který se může následně projevit v rostoucích mzdách. Výdaje na výzkum a vývoj v přepočtu na obyvatele mají v Česku rostoucí trend a celkově se v této oblasti Česko pohybuje mírně pod průměrnou úrovní v EU-28. Jsou však patrné velké rozdíly ve financování podle jednotlivých sektorů: Zatímco výdaje vládního sektoru jsou jako podíl na HDP dokonce vyšší než je průměr EU-28, méně je to v případě podnikatelského sektoru – české firmy vydávají na výzkum a vývoj méně než firmy v celoevropském průměru.

Přestože v posledních letech dochází k určitému uzavírání mzdové distribuce a rozdíly ve mzdách jsou v Česku v evropském srovnání spíše nižší, existuje zde v kontextu nízké mzdové úrovně v mezinárodním porovnání také nadprůměrný podíl zaměstnanců, kteří jsou odměňováni nízkou mzdou (pod dvěma třetinami národního mzdového mediánu). Zatímco většina západoevropských zemí vykazuje nižší podíl nízkoplacené práce (i průměr zemí OECD je výrazně nižší), mezi zeměmi středoevropského regionu má Česko s podílem nízkoplacených zaměstnanců okolo 20 % průměrnou pozici: Všechny pobaltské země i Polsko se v žebříčku umístily na vyšších pozicích, naopak nižší výskyt nízkoplacené práce měly v roce 2014 všechny ostatní Visegrádské země i Slovinsko. Dlouhodobý vývoj podílu nízkoplacené práce v Česku byl po roce 2001 rostoucí, s mírným poklesem po roce 2015. Vedle poměrně vysokého podílu nízkoplacených zaměstnanců má Česko i relativně nízkou hodnotu podílu mzdy prvního decilu na mediánové hodnotě mezd, který odhaduje relativní pozici nejhůře placené desetiny zaměstnanců. V případě Česka dosahuje podíl prvního decilu na mediánu mezd 52 %, což je hodnota významně pod průměrem zemí OECD, úrovní většiny západoevropských zemí, ale i většiny ostatních zemí středoevropského regionu.

Koronavirová krize se ve mzdovém vývoji od roku 2020 projevila ve výrazném růstu rozdílů, a to jak mezi odvětvími, povoláními, či mezi platovou a mzdovou sférou. Paradoxně, propouštění nejméně kvalifikovaných a nejvíce ohrožených skupin zaměstnanců mohlo mít na agregovaná čísla o mzdovém vývoji vliv pozitivní. I přes krizi se nominální i reálný mzdový růst udržel v černých číslech. Je otázkou, jak se bude mzdová hladina vyvíjet dále a jaký bude tento vývoj ve srovnání s ostatními zeměmi, nicméně i přesto lze na základě zkušenosti z předchozí krize z let 2008/2009 očekávat, že dohánění mezd vyspělejších zemí se spíše zpomalí, nebo dokonce krátkodobě zastaví. Lze také očekávat, že se ekonomická krize odrazí v dalším nárůstu podílu zaměstnanců vydělávajících nízké mzdy, i lidí bez práce (a to ať už v kategorii „nezaměstnaný“ či „mimo pracovní sílu“), jejichž příjmová a životní situace v důsledku epidemických omezení utrpěla dramatický propad.

Tato studie také analyzuje rozsah zaměstnání za nízké mzdy v Česku, jeho charakteristiky, determinanty na individuální úrovni a perzistenci, a to na datovém souboru z šetření EU-SILC za období 2004–2017. Výsledky ukazují, že mít nízkoplacené zaměstnání v jednom roce významně zvyšuje pravděpodobnost, že člověk bude pobírat nízkou mzdu i v roce následujícím. Existenci této stavové závislosti potvrdily odhady provedené s využitím různě nastavených hranic pro určení nízkých mezd. To znamená, že nízkoplacená zaměstnání do určité míry předurčují zaměstnance k tomu, aby zůstali málo placeni i v budoucnu, a to bez ohledu na jejich individuální charakteristiky nebo charakteristiky zaměstnání. Nejdůležitějšími faktory na individuální rovině, které zvyšují pravděpodobnost brát nízkou mzdu, jsou potom nižší vzdělání a vyšší věk. Kromě toho mají také ženy ve srovnání s muži výrazně vyšší pravděpodobnost pracovat za nízkou mzdu.

Zdá se tedy, že nízká mzdová hladina a obecně práce za nízké mzdy v Česku nejsou problémem, který se vyřeší sám, či za přispění ekonomického růstu nebo vnějších faktorů. Moje výsledky v tomto směru přinášejí několik vhlédů pro nastavení politik v oblasti nízkých mezd v Česku. Za prvé, role vzdělání a kvalifikace je zásadní v boji s nízkými mzdami. Dosažené vysokoškolské či středoškolské vzdělání zásadně zvyšuje šance pracovníků na opuštění nízkoplacených pozic. Za druhé, nejsou to především mladí zaměstnanci, kterým hrozí uvíznutí v nízkoplacených pracovních místech: u starších pracovníků je výrazně vyšší pravděpodobnost, že budou praco-

vat za nízké mzdy. V boji s nízkými mzdami v případě starších pracovníků pak opět může hrát významnou roli školení a zvyšování kvalifikace. Za třetí, moje výsledky podporují význam politik prosazujících rovné odměňování pro muže a ženy. Česko dlouhodobě trpí jednou z největších nerovností v odměňování mezi pohlavími v rámci EU a výrazně nižší mzdy žen se také odrážejí v jejich vyšší pravděpodobnosti vydělávat nízkou mzdu ve srovnání s muži, a to i při zohlednění ostatních relevantních individuálních faktorů jako jsou rozdíly ve vzdělání, povolání, věku atd.

Nízkoplacená práce nemusí nutně implikovat život v chudobě, protože řadě nízkoplacených zaměstnanců mohou dorovnávat nízký příjem transfery od jiných členů domácnosti nebo státu. Nízkoplacená zaměstnání však většinou zahrnují práci v obecně špatných pracovních podmínkách a z toho důvodu jsou dotčení zaměstnanci více zranitelní např. v ekonomické krizi. Data poukazují na existenci pozitivního vztahu mezi nízkými mzdami a chudobou, která však není přímá, protože drtivá většina nízkoplacených zaměstnanců v Česku nežije v chudých domácnostech. Nízká mzda však může otevřít cestu k dlouhodobé chudobě zaměstnanců a sociálnímu vyloučení pro ty, kteří jsou v nízkoplacených pracovních místech uvězněni trvale.

Míra perzistence nízkých mezd může do jisté míry souviset s institucionálním rámcem trhu práce v zemi, podobně jako ostatní ukazatele trhu práce. Existuje mnoho preventivních nástrojů a přístupů, kterými lze ovlivnit rozsah zaměstnanosti za nízké mzdy. Mezi nimi jsou vzdělávací politiky, aktivní politiky zaměstnanosti, minimální mzda, odborové vyjednávání, nastavení sociálního a daňového systému či odstranění překážek na straně nabídky práce jako jsou podpora pracovního zapojení rodičů s malými dětmi, pracovní mobility atd. Tato studie neměla za cíl formulovat konkrétní politická doporučení, nicméně popsáním a zhodnocením současné situace může představovat odrazový můstek pro další analýzy možností různých politických nástrojů.

Nízká mzdová hladina přetrvávající v Česku je úzce spojena s ekonomickým modelem nastaveným na počátku transformace a postaveným mimo jiné na levné pracovní síle. Pokud chce Česko do budoucna usilovat o zvednutí mzdové hladiny a přiblížení životní úrovně vyspělým zemím, je třeba zaměřit se na přechod ekonomiky na vyšší úroveň, změnit ekonomické struktury směrem k aktivitám s vyšší produktivitou a přidanou hodnotou. Strukturální změny v ekonomice navazující na globální technologické změny, digitální revoluci, automatizaci a robotizaci postupně vedou k růstu poptávky po zaměstnancích s vysokou úrovní znalostí a dovedností a k tlaku na pokles mezd těch méně kvalifikovaných. Tyto probíhající trendy dále podtrhují potřebu přechodu k vyšší úrovni ekonomiky postavené na znalostech.

V tomto vývoji mohou opět hrát určitou roli institucionální prvky trhu práce. Tlak na růst mezd vyplývající z institucionálního prostředí nelze však v tomto směru vnímat jako řešení samo o sobě, ale spíše jako pozitivní stimul k růstu produktivity práce skrz inovace, investice do technologií a obecně příklon k produkci s vyšší přidanou hodnotou. Stejně tak může rychlejší růst mezd oproti produktivitě práce vyrovnat podíl mezd a zisků z celkových příjmů v ekonomice na úroveň běžnou v západní Evropě. Na cestě k vyšším mzdám může být vhodným pomocným nástrojem například minimální mzda, která je v současnosti v Česku stále nízká v mezinárodním měřítku, navíc se dlouhodobě nachází pod hranicí chudoby. Růst minimální mzdy by v kombinaci s poklesem (v současnosti stále vysokého) zdanění nízkých příjmů mohl pomoci lidem s nejnižšími příjmy. Zároveň by růst minimální mzdy mohl představovat signál říkající, že Česko již nechce být zemí založenou na levné pracovní síle.

Jako zásadní a nejdůležitější krok se však jeví potřeba přeorientovat ekonomiku směrem k aktivitám vyžadující vyšší úroveň vzdělání a dovedností. To zahrnuje investice do vzdělání a celkovou reformu vzdělávacího systému, povzbuzení výzkumu a vývoje a vytvoření celkové institucionální struktury pro toto směřování, společně se strategickým nastavením politik státu. Je zřejmé, že pro tuto změnu je aktivní role státu naprosto klíčová a zásadní. Tento vývoj také nemusí nutně znamenat konec přílivu zahraničních investic, spíše ale zahrnuje aktivní ovlivnění jejich směřování do sektorů, které nepoužívají levnou pracovní sílu jako konkurenční výhodu, a také povzbuzení domácího sektoru, aby se technologicky vyrovnal nadnárodním společnostem.

Epidemie koronaviru a navazující ekonomická krize vyostřila existující příjmové a celkové sociální nerovnosti v Česku. Vzdělávací systém přepnul na dlouhou dobu do distanční formy, a to na dobu delší, než ve většině ostatních vyspělých zemí. Důsledkem je další tlak na zvětšování společenských rozdílů, neboť pro řadu studentů mohou být dopady dlouhodobé absence prezenční výuky nepřekonatelné a projeví se jak v budoucím uplatnění na trhu práce, tak v příjmové úrovni. Stávající nepříznivý vývoj se proto zdá být spíše protichůdný vzhledem k potřebám přenastavení ekonomiky na vyšší úroveň, jak jsem ji popsala výše. Vyrovnat se těmito výzvami bude pro českou společnost i ekonomiku proto o hodně těžší a mělo by obnášet formulaci jasných politických strategií v oblasti vzdělávání, podpory výzkumu, vývoje a inovací, tedy prioritních oblastí strategického směřování země.

Společně se snahou o přechod ekonomiky na vyšší úroveň, spojenou s vyššími mzdami a životní úrovní, se však Česko bude muset zároveň vypořádat s rostoucími společenskými nerovnostmi. Rezignace na řešení problémů periferních oblastí a ohrožených skupin obyvatel totiž může vést k hlubokým celospolečenským tlakům a ve výsledku podkopávat samotný demokratický systém země. Uvědomění si těchto souvislostí je naprosto klíčové s ohledem na narůstající oblibu politických stran se zjevnými sklony k autoritářskému populismu v postkomunistických zemích střední a východní Evropy.

Reference

- Acemoglu, D. (2001). Good Jobs versus Bad Jobs. *Journal of Labor Economics*, 19(1):11–21.
- Acemoglu, D., Pischke, J.S. (1998). The Structure of Wages and Investment in General Training. NBER Working Paper Series, no. 6357.
- Addison, J., Blackburn, McK.L., Cotti, C.D. (2013). Minimum wage increases in a recessionary environment. *Labour Economics*, 23:30–39.
- Altman, M. (2006). *Low wage work in South Africa*, Human Sciences Research Council, paper presented to World Bank Conference on Employment and Development, Berlin.
- Appelbaum, E., Bernhardt, A., Murnane, R.J. (eds.) (2003). *Low-Wage America: How Employers Are Reshaping Opportunity in the Workplace*. New York: Russell Sage Foundation.
- Appelbaum, E., Bosch, G., Gautié, J., Mason, G., Mayhew, K., Salverda, W., Schmitt, J., Westergaard-Nielsen, N. (2010). Introduction and Overview. In: Jérôme Gautié and John Schmitt (eds.), *Low-Wage Work in the Wealthy World*. New York: Russell Sage Foundation.
- Arai, M., Asplund, R., Barth, E. (1998). Low Pay, A Matter of Occupation. In: Asplund, R., Sloane, P.J., Theodossiou, I. (Eds.), *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*. Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, U.K.
- Asplund, R., Bingley, P., Westergård-Nielsen, N.Ch. (1998). Wage mobility for low-wage earners in Denmark and Finland. In: Asplund, R., Sloane, P.J., Theodossiou, I. (Eds.), *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*. Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, U.K.
- Atkinson, A. (2009). Factor shares: The principal problem of political economy? *Oxford Review of Economic Policy*, 25(1): 3–16.
- Atoyan, R. et al. (2016). Emigration and its economic impact on Eastern Europe. IMF Staff Discussion Note SDN/16/07, Washington D.C., International Monetary Fund.
- Attanasio, O., Lechene, V. (2002). Tests of income pooling in household decisions. *Review of Economic Dynamics*, 5: 720–748.
- Bachmann, R., Bechara, P., Schaffner, S. (2016). Wage Inequality and Wage Mobility in Europe. *Review of Income and Wealth*, 62: 181–197.
- Bain, G., Gregg, P., Manning, A., McKnight, A., Mumford, K., Philpott, J., Plunkett, J., Smith, N., Wilson, T. (2014). *More than a minimum: The Resolution Foundation Review of the Future of the National Minimum Wage: The Final Report*, London: The Resolution Foundation.
- Balassa, B. (1964). The purchasing power parity doctrine: A reappraisal. *Journal of Political Economy*, 72(6): 584–596.
- Bardone, L., Guio, A.-C. (2005). *In-work poverty. New commonly agreed indicators at the EU level*. Statistics in Focus. Population and Social Conditions. Eurostat, Luxembourg.
- Bazen, S. (2001): Youth and earnings mobility: the case of France in a comparative framework. Working Paper No. 3, LoWER European Low-Wage Employment Research Network.
- Becker, G.S. (1974). A theory of marriage. In: Schulz, T.W. (Ed.), *Economics of the Family*, University of Chicago Press, Chicago, pp.299–351.
- Becker, G.S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Third edition. London, University of Chicago Press.
- Behr A., Pötter, U. (2010). What determines wage differentials across the EU? *The Journal of Economic Inequality*, 8(1): 101–120.
- Bernstein, J., Gittleman, M. (2003). Exploring Low-Wage Labor With The National Compensation Survey. *Monthly Labor Review*, November/December, pp. 3–12.
- Blanchflower, D.G., Oswald, A.J. (1995). An Introduction to the Wage Curve. *Journal of Economic Perspectives*, 9 (3): 153–167.
- Blau, F.D, Kahn, L.M. (1996). International differences in male wage inequality: institutions versus market forces. *Journal of Political Economy*, 104(4): 791–837.

- Boll, Ch., Lagem, A. (2018). Gender pay gap in EU countries based on SES (2014). European Commission.
- Bonke, J., Browning, M. (2009). The distribution of financial well-being and income within the household. *Review of Economics of the Household*, 7: 31–42.
- Bosch, G. (2009). Low-Wage Work in Five European Countries and the United States. *International Labour Review*, 148 (4): 337–56.
- Bosch, G., Mayhew, K., Gautié, J. (2010). Industrial Relations, Legal Regulations, and Wage Setting. In: Jérôme Gautié and John Schmitt (eds.), *Low-Wage Work in the Wealthy World*. New York: Russell Sage Foundation.
- Broecke, S., Forti, A., Vandeweyer, M. (2015). The effects of minimum wages on employment in emerging economies: A literature review. National Minimum Wage Research Initiative, Johannesburg, School of Economic and Business Sciences at the University of Witwatersrand.
- Brown, C. (1999). Minimum wages, employment and the distribution of income. In: O. Ashenfelter, and D. Card (eds.) *Handbook of Labor Economics*. Vol. 3B, 2101–2163. Amsterdam, Elsevier Science/North-Holland.
- Brown, C., Gilroy, C., Kohen, A. (1983). Time-Series Evidence of the Effect of the Minimum Wage on Youth Employment and Unemployment. *Journal of Human Resources*, 18: 3–31.
- Browning, M., Bourguignon, F., Chiappori, P.-A., Lechène, V. (1994). Incomes and outcomes: a structural model of intra-household allocation. *Journal of Political Economy*, 102: 1067–1096.
- Browning, M., Bourguignon, F., Chiappori, P.-A., Lechène, V. (2006). Collective and unitary models: A clarification. *Review of Economics of the Household*, 4: 5–14.
- Browning, M., Chiappori, P.-A., Lewbel, A. (2013). Estimating Consumption Economies of Scale, Adult Equivalence Scales, and Household Bargaining Power. *Review of Economic Studies*, 80(4): 1267–1303.
- Brynin, M., Longhi, S. (2015). The effect of occupation on poverty among ethnic minority groups. Joseph Rowntree Foundation Report.
- Burkhauser, R.V., Sabia, J.J. (2010). Minimum Wages and Poverty: Will a \$9.50 Federal Minimum Wage Really Help the Working Poor? *Southern Economic Journal*, 76(3): 592–623.
- Burkhauser, R.V., Couch, K.A., Wittenburg, D.C. (1996). Who Gets What from Minimum Wage Hikes: A Re-Estimation of Card and Krueger's Distributional Analysis in Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage. *Industrial and Labour Relations Review*, 49(3): 547–553.
- Cahuc, P., Michel, P. (1996). Minimum Wage, Unemployment and Growth. *European Economic Review*, 40(7): 1463–1482.
- Cappellari, L. (2000). Low-wage mobility in the Italian labour market. *International Journal of Manpower*, 21 (3–4): 264–290.
- Cappellari, L., Jenkins, S. P. (2008). Transitions between unemployment and low pay. In: S. Polachek and K. Tatsiramos, *Work, Earnings and Other Aspects of the Employment Relation* (Vol. 28). Bingley: JAY Press.
- Card D., DiNardo, J.E. (2002). Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles. *Journal of Labor Economics*, 20(4): 733–783.
- Card, D., Krueger, A.B. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton, Princeton University Press.
- Carley, M. (2002). *Industrial relations in the EU Member States and candidate countries*. EIRO. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Centeno, M., Duarte, C., Novo, Á.A. (2011). The impact of the minimum wage on low-wage earners. *Economic Bulletin*, 17(3): 107–121.
- Clark, K., Kanellopoulos, N.C. (2013). Low pay persistence in Europe. *Labour Economics*, 23(C): 122–134.
- Collignon, S., Esposito, P. (2017). *Measuring European Competitiveness at the Sectoral level*. Brussels, ETUI.

- Cooke, G., Lawton, K. (2008). *Working out of poverty: A study of the low paid and the working poor*. London, IPPR.
- Corak, M. (2004). *Generational Income Mobility in North America and Europe*. Cambridge University Press.
- Corlett, A., Whittaker, M. (2014). *Low Pay Britain 2014*. London: Resolution Foundation.
- Crimmann, A., Wießner, F., Bellmann, L. (2010). The German work-sharing scheme : an instrument for the crisis, ILO Working Papers, Conditions of Work and Employment Series No. 25, International Labour Organization.
- Cubitt, R.P., Hargreaves-Heap, S.P. (1999). Minimum Wage Legislation, Investment and Human Capital. *Scottish Journal of Political Economy*, 46(2): 135–157.
- Cuesta, M. (2008). Low wage employment and mobility in Spain. *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 22(S1): 115–146.
- ČMKOS (2019). *When will Czech wages be comparable to the developed EU?* Pargue: ČMKOS.
- Darvas, Z. (2021). The unequal inequality impact of the COVID-19 pandemic. Working Paper 06/2021, Bruege.
- de Linde L.M., Stanley, T.D., Doucouliagos, H. (2014). Does the UK Minimum Wage Reduce Employment? A Meta-Regression Analysis. *British Journal Of Industrial Relations*, 52(3): 499–520.
- Deding, C. (2002). Low wage mobility in Denmark, Germany and the United States. Working Paper No. 33, The Danish National Institute of Social Research.
- Dickens, R. (2000). Caught in a trap: wage mobility in Great Britain 1975–94. *Economica*, 67(268): 477–498.
- Dickens, R., McKnight, A. (2008). Changes in earnings inequality and mobility in Great Britain 1978/9–2005/6. CASEpaper 132, London: Centre for Analysis of Social Exclusion.
- Dinardo, J., Fortin, N.M., Lemieux, T. (1996). Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: A Semiparametric Approach. *Econometrica*, 64(5):1001–1044.
- Doucouliagos, C.H., Stanley, T.D. (2009). Publication selection bias in minimum-wage research? A meta-regression analysis. *British Journal of Industrial Relations*. 47:406–28.
- Drahokoupil, J., Piasna, A. (2017). What drives wage gaps in Europe?, ETUI WP 2017.04, Brussels, ETUI.
- Drahokoupil, J. (2016). What role can minimum wages play in overcoming the low-wage model in central and eastern Europe? ETUI WP 2016/09. Brussels, ETUI.
- Dreger, Ch., López-Bazo, E., Ramos, R., Royuela, V. a Suriñach, J. (2015). *Wage and income inequality in the European Union*. Brussels: European Parliament.
- Du Caju, P., Lamo, A., Poelhekke, S., Kátay, G., Nicolitsas, D. (2010). Inter-industry wage differentials in EU countries: what do cross-country time varying data add to the picture? *Journal of the European Economic Association*, 8(2–3): 478–486.
- Engel, M., Schaffner, S. (2012). How to use the EU-SILC panel to analyse monthly and hourly wages. Ruhr Economic Papers No. 390. Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Eriksson, T., Pytlikova, M. (2004). Firm-Level Consequences of Large Minimum-Wage Increases in the Czech and Slovak Republics. *Labour*, 18(1): 75–103.
- European Commission (2004c). *Employment in Europe 2004: Recent Trends and Prospects*. Luxembourg, Office of the Official Publications of the EC.
- European Commission (2004b). *Joint Report on Social Inclusion*. Luxembourg, Office of the Official Publications of the EC.
- European Commission (2004a). *Undeclared work in an enlarged Union. An analysis of undeclared work: An in-depth study of specific items*. Luxembourg, Office of the Official Publications of the EC.
- Eurostat (2016). Low-wage earners in the EU. Earnings Statistics – Statistics Explained. Eurostat: Luxembourg.
- Ferraro, S., Meriküll, J., Staehr, K. (2018). Minimum wages and the wage distribution in Estonia. *Applied Economics*, 50(49): 5253–5268.

- Fialová, K. (2017a). Why don't Eastern Europeans Work Part-time? *Ekonomický časopis*, 65 (2): 125–142.
- Fialová, K. (2017b). Part-time Employment and Business Cycle in Central and Eastern Europe. *Národohospodářský obzor / Review of Economic Perspectives*, 17(2): 179–203.
- Fialová, K. (2020). Part-Time Employment in Central and Eastern Europe: A Cross-Country Analysis. In: Woźniak-Jęchorek, Beata; Pilc, Michał (Eds.). *Labour Market Institutions and Productivity: Labour Utilisation in Central and Eastern Europe*. Pp. 116–140, London: Routledge.
- Fialová, K., Mysíková, M. (2009). The Minimum Wage: Labor Market Consequences in the Czech Republic. *Finance a úvěr/Czech Journal of Economics and Finance*, 59(3): 255–274.
- Fialová, K., Mysíková, M. (2021a). Minimum wage and youth employment in regions of the Visegrád countries. *Eastern European Economics*, 59(1): 82–102.
- Fialová, K., Mysíková, M. (2021b). Do low minimum wages disserve workers? A case study of the Czech and Slovak Republics. *Baltic Journal of Economics*, 21(1): 43–59.
- Fialová, K., Mysíková, M. (2021c). Intra-household distribution of resources and income poverty and inequality in Visegrad countries. *International Journal of Social Economics*.
- Fialová, K., Schneider, O. (2009). Labor Market Institutions and Their Effect on Labor Market Performance in the New EU Member Countries. *Eastern European Economics* 47(3): 57–83.
- Fialová, K., Želinský, T. (2019). Patterns of Horizontal Social Stratification between and within regions of Visegrad Countries. *Sociologický časopis/ Czech Sociological Review* 55(6): 735–789.
- Fortin, N.M., Lemieux, T. (1997). Institutional Changes and Rising Wage Inequality: Is There a Linkage? *Journal of Economic Perspectives*, 11(2): 75–96.
- Freeman, R, Katz, L.F. (1995) *Differences and Changes in Wage Structures*. University of Chicago Press.
- Galgóczi, B. (2013). Two decades of wage developments and wage setting in central and eastern Europe. *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 16(3): 355–372
- Galgóczi, B. (2017). Why central and eastern Europe needs a pay rise. ETUI WP 2017/01. Brussels, ETUI.
- Galgóczi, B. , Drahokoupil, J. (2017). Condemned to be left behind? Can Central and Eastern Europe emerge from its low-wage model? ETUI, The European Trade Union Institute.
- Gardiner, K., Millar, J. (2006). How Low-Paid Employees Avoid Poverty: An Analysis by Family Type and Household Structure. *Journal of Social Policy*, 35(3), 351–369.
- Gautié, J., Westergaard-Nielsen, N., Schmitt, J., Mayhew, K. (2010). The Impact of Institutions on the Supply Side of the Low-Wage Labor Market. In: Jérôme Gautié and John Schmitt (eds.), *Low-Wage Work in the Wealthy World*. New York: Russell Sage Foundation.
- Goraus-Tańska, K., Lewandowski, P. (2019). Minimum wage violation in Central and Eastern Europe. *International Labour Review*, 158(2): 297–336.
- Gramlich, E.M. (1976). Impact of minimum wages on other wages, employment, and family incomes. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2:409–451.
- Gregory, M., Machin, S. (2000). The downside of trade or technological change? Explaining the deteriorating employment and wage position of the low-skilled. In: M. Gregory, W. Salverda and S. Bazen (eds.), *Labour Market Inequalities: Problems and Policies of Low-wage Employment in International Perspective*, Oxford, Oxford University Press.
- Grimshaw, D. (2011). What do we know about low wage work and low wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective. ILO Working Papers, International Labour Organization.
- Grossmann, J., Jurajda, Š. Smolka, V. (2019). Dopady zvyšování minimální mzdy v letech 2013–2017 na zaměstnanost a mzdy v České republice. Studie IDEA 4 / 2019. Národohospodářský ústav AV ČR.
- Guerriero, M. (2012). The Labour Share of Income around the World. Evidence from a Panel Dataset. IDPM, Development Economics and Public Policy Working Paper Series WP No.32/2012.

- Hámpí, M. (2007). Regionální diferenciace současného socioekonomického vývoje v České republice. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 43(5): 889–910.
- Harasztosi, P., Lindner, A. (2019). Who Pays for the Minimum Wage? *American Economic Review*, 109(8): 2693–2727.
- Holland, D., Fic, T., Rincon-Aznar, A., Stoke, L. Paluchowski, P. (2011), Labour mobility within the EU: the impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements. Final Report, Study for the DG Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission, London, National Institute of Economic and Social Research.
- Holý, D. (2017). Mzdová nerovnost se snižuje. *Statistika & My*, 06/2017.
- Chiappori, P.-A. (1988). Rational household labor supply. *Econometrica*, 56(1): 63–90.
- Chiappori, P.-A. (1992). Collective labor supply and welfare. *Journal of Political Economy*, 100(3): 437–467.
- Iacovou, M., Kaminska, O., Levy, H. (2012). Using EU-SILC data for crossnational analysis: Strengths, problems and recommendations. ISER Working Paper Series 2012-03. Colchester, Institute for Social and Economic Research, University of Essex.
- ILO a OECD (2015). The Labour Share in G20 Economies. Report prepared for the G20 Employment Working Group Antalya, Turkey, 26–27 February 2015.
- ILO (2010). *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis*. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2012). *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth*. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2014). *Global Wage Report 2014/15: Wages and Income Inequality*. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2020). *Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*. Geneva: International Labour Office.
- Jahoda, R a Sirovátka, T. (2019). *Thematic Report on In-work poverty, Czech Republic 2019*. European Social Policy Network, Brussels: European Commission.
- Jenkins, S.P., Van Kerm, P. (2014). The relationship between EU indicators of persistent and current poverty. *Social Indicators Research*, 116(2): 611–638.
- Keese, M., Puymoyen, A., Swaim, P. (1998). The incidence and dynamics of low paid employment in OECD countries. In: Asplund, R., Sloane, P. and Theodossiou, I. (Eds), *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*, pp. 223–265, Edward Elgar, Cheltenham.
- Kertesi, G., Köllö, J. (2003). Fighting “Low Equilibria” by Doubling the Minimum Wage? Hungary’s Experiment. IZA DP (Bonn, IZA), no. 970.
- Kiersztyn, A. (2015). Solidarity Lost? Low Pay Persistence During the Post-Communist Transition in Poland. *Polish Sociological Review*, 192(4): 493–509.
- Lee, D.S. (1999). Wage Inequality in the United States during the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage? *The Quarterly Journal of Economics*, 114(3): 977–1023.
- Leontiyeva, Y. (2014). The Education–Employment Mismatch among Ukrainian Migrants in the Czech Republic. *Central and Eastern European Migration Review*, 3(1): 63–84.
- Lohman, H. (2008). The Working Poor in European Welfare States: Empirical Evidence from a Multilevel Perspective. In: H.-J. Andress and H. Lohman (eds.), *The Working Poor in Europe: Employment, Poverty and Globalization*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Lopresti, J.W., Mumford, K.J. (2016). Who Benefits from a Minimum Wage Increase? *ILR Review*. 69(5):1171–1190.
- Lucifora, C. (1999). Wage Inequalities and Low Pay: The Role of Labour Market Institutions, Working Papers 1999.13, Fondazione Eni Enrico Mattei.
- Lucifora, C., Mcknight, A., Salverda, W. (2005). Low-wage employment in Europe: a review of the evidence. *Socio-Economic Review*, 3(2): 259–292.
- Lucifora, C. (2000). Wage Inequalities and Low Pay: the Role of Labour Market Institutions. In: M. Gregory, W. Salverda and S. Bazen (eds.), *Labour Market Inequalities: Problems and Policies of Low-wage Employment in International Perspective*, Oxford, Oxford University Press.

- Lucifora, C., Salverda, W. (2009). Low pay. In: W. Salverda, B. Nolan and T. M. Smeeding (eds) *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, Oxford: Oxford University Press.
- Lundberg, S.J., Pollak, R.A. and Wales, T.J. (1997) Do Husbands and Wives Pool Their Resources? Evidence from the United Kingdom Child Benefit. *Journal of Human Resources*, 32: 463–480.
- Magda, I., Rycx, F., Tojerow, I., Valsamis, D. (2008). Wage differentials across sectors in Europe: an East-West comparison. IZA Discussion Paper 3830, Bonn, Institute for the Study of Labor.
- Machin, S., Rahman, L., Manning, A. (2003). Where the Minimum Wage Bites Hard: Introduction of Minimum Wages to a Low Wage Sector. *Journal Of The European Economic Association*, 1(1):154–180.
- Maitre, B., Nolan, B., Whelan, C.T. (2012). Low pay, in-work poverty and economic vulnerability: a comparative analysis using EU-SILC. The Manchester School, 80(1): 99–116.
- Majchrowska, A., Broniatowska, P., Żółkiewski, Z. (2016). Minimum Wage in Poland and Youth Employment in Regional Labor Markets. *Emerging Markets Finance & Trade*. 52: 2178–2194.
- Manning, A. (1995). How Do We Know That Real Wages Are Too High? *Quarterly Journal of Economics*, 110(4): 1111–1125.
- Manning, A. (2010). Imperfect competition in the labour market. CEP Discussion Paper No. 981 (London School of Economics and Political Science).
- Manning, A., Petrongolo, B. (2008). The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain. *The Economic Journal*, 118: F28–F51.
- Marx, I., Verbist, G. (2008). Combating in work poverty in Continental Europe: The policy options assessed. In: H.-J. Andresz and H. Lohmann (eds), *The Working Poor in Europe: Employment, Poverty and Globalization*. Cheltenham, U.K. and Northampton, Mass.: Elgar.
- Marx, I., Nolan, B., Olivera, J. (2014). The Welfare State and Anti-Poverty Policy in Rich Countries. IZA Discussion Paper. 1–98.
- Mason, G., Salverda, W. (2010). Low pay, working conditions, and living standards. In: Gautié, J., Schmitt, J. (Eds.): *Low-wage work in the wealthy world*, pp. 35–90, New York: Russell Sage Foundation.
- McKnight, A. (2002). Low-Paid Work: Drip-Feeding the Poor. In: J. Hills, J. Le Grand, and D. Piachaud, *Understanding Social Exclusion*. Oxford: Oxford University Press.
- McKnight, A., Stewart, K., Himmelweit, S.M., Palillo, M. (2016). *Low pay and in-work poverty: preventative measures and preventative approaches*. Evidence Review. European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Medina, L., Schneider, F. (2019). Shedding Light on the Shadow Economy: A Global Database and the Interaction with the Official One. CESifo Working Paper No. 7981. Munich: CESifo.
- Menzel, A., Miotto, M. (2020). Rozdílné ekonomické dopady krize covid-19 na muže a ženy v Česku. Studie IDEA anti COVID-19, 21. IDEA CERGE-EI.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York, National Bureau of Economic Research.
- Monastiriotis, V. (2011). Regional growth dynamics in Central and Eastern Europe. LSE ‘Europe in Question’ Discussion Paper No. 33.
- Mosthaf, A, Schnabel, C., Stephani, J. (2011). Low-wage careers: are there dead-end firms and dead-end jobs? *Arbeitsmarktforschung – Journal For Labour Market Research*, 43(3): 231-249.
- Müller, K.-U., Steiner, V. (2008). Would a legal minimum wage reduce poverty? A microsimulation study for Germany. IZA Discussion Paper 3491, Institute for the Study of Labor, Bonn, Germany.
- Mundlak, Y. (1978). On the pooling of time series and cross section data. *Econometrica*, 46: 69–85.
- Myant, M., Drahokoupil, J. (2017). ‘An end to cheap labour’: how a public campaign may become the turning point for Czech unions’ strength. Berlin, Friedrich Ebert Stiftung.
- Myant, M. (2016). Unit labour costs: no argument for low wages in eastern and central Europe. ETUI WP 2016/08. Brussels: ETUI.

- Myant, M. (2018). Why are wages still lower in Eastern and Central Europe? Working Paper No. 2018/01. Brussels: ETUI.
- Mysíková, M. (2016). Within-couple financial satisfaction in the Czech Republic: a test of income pooling hypothesis. *Ekonomický časopis – Journal of Economics*, 64(4): 301–316.
- Mysíková, M. (2021). *Measuring income poverty in the EU: Visegrád countries and European empirical data*. Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences, Prague. In print.
- Mysíková, M. (2012). Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries. *Prague Economic Papers*, 21(3): 328–346.
- Neumark, D., Corella, L.F.M. (2019). Do Minimum Wages Reduce Employment in Developing Countries? A Survey and Exploration of Conflicting Evidence. NBER Working Paper Series, no. 26462.
- Neumark, D., Wascher, W. (2004). Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 57(2): 223–46.
- Neumark, D., Wascher, W. (2002). Do Minimum Wages Fight Poverty? *Economic Inquiry*, 40(3): 315–333.
- Neumark, D., Wascher, W. (2008). *Minimum Wages*. Cambridge, MIT Press.
- Neumark, D., Schweitzer, M., Wascher, W. (2004). Minimum Wage Effects throughout the Wage Distribution. *Journal of Human Resources*, 39(2): 425–450.
- Nickell, S. (1997). Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*, 11(3): 55–74.
- Nolan, B., Whelan, Ch.T. (2007). On the Multidimensionality of Poverty and Social Exclusion. In: John Micklewright and Stephen Jenkins (eds.) *Poverty and Inequality: New Directions*. pp. 129–145, Oxford University Press.
- Nölke, A., Vliegenthart, A. (2009). Enlarging the varieties of capitalism: the emergence of dependent market economies in East Central Europe. *World Politics*, 61(4), 670–702.
- OECD (1996). Earnings Inequality, Low-Paid Employment and Earnings Mobility. In: *OECD: Employment Outlook*. Paris, OECD.
- OECD (1998). Making the most of the minimum: Statutory minimum wages, employment and poverty. In: *OECD: Employment Outlook*. Paris, OECD.
- OECD (2008). *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, Paris, OECD.
- OECD (2009). *Employment Outlook 2009*. Paris: OECD.
- OECD (2011). *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*. Paris: OECD.
- OECD (2012). *Employment Outlook 2012*. Paris: OECD.
- OECD (2014). *OECD Economic Surveys: Czech Republic 2014*. Paris: OECD.
- OECD (2015). FOCUS on Minimum Wages after the crisis: Making them pay. OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, Paris: OECD.
- OECD (2016). *Taxing Wages 2015*. Paris: OECD.
- OECD (2018a). The role of collective bargaining systems for good labour market performance. In: *Employment Outlook 2018*, Paris: OECD.
- OECD (2018b). *A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility*. Paris: OECD.
- OECD (2019). *Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.
- Orme, Ch.D. (1996). The initial conditions problem and two-step estimation in discrete panel data models. Discussion Paper No. 9633, School of Social Sciences, University of Manchester. Revised version, June 2001, retitled as: 'Two-Step inference in dynamic non-linear panel data models'.
- Pavlopoulos, D., Muffels, R., Vermunt, J.K., (2010). Wage mobility in Europe. A comparative analysis using restricted multinomial logit regression. *Qual Quant*, 44 (115).
- Peña-Casas, R., Ghailani, D., Spasova, S., Vanhercke, B. (2019). *In-work poverty in Europe. A study of national policies*. European Social Policy Network, Brussels: European Commission.

- Pereira, J., Galego, A. (2016). Inter-country wage differences in the European Union. *International Labour Review*, 157(1): 101–128
- Petrakos, G. (1996). The regional dimension of transition in eastern and central European countries: An assessment. *Eastern European Economics*, 34: 5–38.
- Petrakos, G. (2000). The spatial impact of East-West integration. In: Petrakos, G., G. Maier, and G. Gorzelak (eds.), *Integration and transition in Europe: The economic geography of interaction*, pp. 36–68, London: Routledge.
- Phipps S.A., Burton, P.S. (1998). What's Mine is Yours? The Influence of Male and Female Incomes on Patterns of Household Expenditure. *Economica*, 65: 599–613.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rebitzer, J., Taylor, L. (1995). The Consequences of Minimum Wage Laws: Some New Theoretical Ideas. *Journal of Public Economics*, 56(2): 245–255.
- Rutkowski, J.J. (1997). Low Wage Employment in Transitional Economies of Central and Eastern Europe. *MOCT-MOST Economic Policy in Transitional Economics*, 7(1):105–130.
- Sabia, J.J., Burkhauser, R.V. Hansen, B. (2016). When Good Measurement Goes Wrong. *ILR Review*, 69(2): 312–319.
- Salverda, W., Nolan, B., Maitre, B. Mühlau, P. (2001b). Benchmarking low-wage and high-wage employment in Europe and the United States: A study of new European datasets and national data for France, Germany, the Netherlands, the UK and the US, LOWER Discussion Paper (Amsterdam, European Low Wage Employment Research Network)
- Salverda, W., Mayhew, K. (2009). Capitalist economies and wage inequality. *Oxford Review of Economic Policy*, 25(1): 126–154.
- Salverda, W. (2005). Benchmarking low-wage employment. In: I. Marx and W. Salverda (eds.): *Low-wage employment in Europe: Perspectives for improvement*, Leuven, Acco.
- Salverda, W., Bazen, S., Gregory, M. (2001a). The European-American Employment Gap, Wage Inequality, Earnings Mobility and Skill: A Study for France, Germany, the Netherlands, the United Kingdom and the United States. Final Report. EU Commission - Working Document.
- Samuelson, P.A. (1956). Social indifference curves. *Quarterly Journal of Economics*, 70: 1–22.
- Samuelson, P.A. (1964). Theoretical notes on trade problems. *Review of Economics and Statistics*, 46(2): 145–154.
- Shapiro, C., Stiglitz, J.E. (1984). Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *The American Economic Review*, 74 (3): 433–444
- Schmitt, J. (2012). Low-wage Lessons. Center for Economic and Policy Research
- Schnabel, C. (2016). Low-wage employment. IZA World of Labor 2016: 276.
- Schulz, J. (2018). Motivační funkce minimální mzdy: případová studie České republiky. *FÓRUM sociální politiky*, 5: 2–10.
- Silva, F., Vieira, J., Pimenta, A., Teixeira, J. (2018). Duration of low-wage employment: a study based on a survival model. *International Journal of Social Economics*, 45(2): 286–299.
- Simón, H. (2010). International differences in wage inequality: a new glance with European matched employer–employee data. *British Journal of Industrial Relations*, 48(2), 310–346.
- Sloane, P., Theodossiou, I. (1998). An econometric analysis of low pay and earnings mobility in Britain. In: Asplund, R., Sloane, P. and Theodossiou, I. (Eds), *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*, pp. 103–115, Edward Elgar, Cheltenham.
- Smith, L., Fagan, C., Rubery, J. (1998). Where and why is part-time work growing in Europe? In: Jacqueline O'Reilly and Colette Fagan (eds), *Part-time prospects: an international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Routledge. London and New York.
- Stehrer, R., Ward, T., Fernández Macías, E. (2008): *Recent Changes in the Structure of Employment in the EU and their Implications for Job Quality*. Dublin, European Foundation for Living and Working Conditions.
- Stewart, M., Swaffield, J. (1998). The earnings mobility of low-paid workers in Britain. In: Asplund, R., Sloane, P.J., Theodossiou, I. (Eds.), *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*. Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, U.K.

- Stewart, M., Swaffield, J. (1999). Low pay dynamics and transition probabilities. *Economica*, 66(261): 23–42.
- Stewart, M. (2007). The interrelated dynamics of unemployment and low-wage employment. *Journal of Applied Econometrics*, 22(3): 511–531.
- Stigler, G. (1946). The Economics of Minimum Wage Legislation. *American Economic Review*, 36:535–543.
- Thomas, D. (1990). Intra Household Allocation, an Inferential Approach. *Journal of Human Resources*, 25: 599–634.
- Thompson, S. (2015). *The low-pay, no-pay cycle*, Joseph Rowntree Foundation Programme Paper: Poverty in the UK. York: JRF.
- Traistaru, I., Nijkamp, P., Resmini, L. (eds.) (2003). *The emerging economic geography in EU accession countries*. Aldershot: Ashgate Publishing Limited.
- Trexima a VŠE (2013). Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR. Certifikovaná metodika. Praha, Trexima a VŠE.
- Večerník, J., Mysíková, M. (2016). *Poverty in the Czech Republic: A Critical look at EU Indicators*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Večerník, J., Mysíková, M. (2017): *Jací jsme rovnostáři? Výděvky, příjmy a situace domácností v Česku v porovnání s Evropou*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Vieira, J. (2005). Low wage mobility in the Portuguese labour market. *Portuguese Economic Journal*, 4(1): 1–14.
- Vodopivec, M. (2015). The Employment and Wage Spillover Effects of Slovenia's 2010 Minimum Wage Increase. *European Scientific Journal*, July 2015 Special edition, 82–109.
- Ward-Batts, J. (2008). Out of the wallet and into the purse: Using micro data to test income pooling. *Journal of Human Resources*, 18: 325–351.
- Wicks-Lim, J., Thompson, J. (2010). *Combining Minimum Wage and Earned Income Tax Credit Policies to Guarantee a Decent Living Standard to All U.S. Workers*. Amherst, MA: Political Economy Research Institute.
- Williams, C.C. (2009). The Commonality of Envelope Wages in Eastern European Economies. *Eastern European Economics*, 47(2): 37–52.
- Williams, N. (1993): Regional effects of the minimum wage on teenage employment. *Applied Economics*, 25:1517–28.
- Wolf, M. (2014). *The shifts and the shocks: What we've learned –and have still to learn –from the financial crisis*. London, Penguin.
- Zaiceva, A. (2014). Post-enlargement emigration and new EU members' labor markets. IZA World of Labor 2014: 40.

Seznam tabulek

Tabulka 1.	Průměrné roční mzdy v zemích Evropy, 2000 a 2017 (USD, stálé ceny 2017, seřazeno od nejvyšší hodnoty k nejnižší dle posledního sloupce).....	14
Tabulka 2.	Struktura zaměstnanosti podle sektorů NACE, 2018 (%).....	21
Tabulka 3.	Průměrná hrubá měsíční mzda v Česku podle odvětví, 2019 (Kč, na přepočtené počty)	23
Tabulka 4.	Struktura výdajů na výzkum a vývoj podle sektorů, podíl na HDP, 2018 (%).....	47
Tabulka 5.	Míra ohrožení příjmovou chudobou podle ekonomické aktivity, 2005–2018	63
Tabulka 6.	Podíl nízkoplacených zaměstnanců ve vybraných zemích: porovnání dat SES a OECD, 2006–2018	69
Tabulka 7.	Mzdová nerovnost: Giniho koeficienty pro měsíční a roční hrubé výdělků, porovnání dat EU-SILC a SES, 2010	76
Tabulka 8.	Pravděpodobnosti přechodu a incidence nízkých mezd.....	80
Tabulka 9.	Výskyt práce za nízké mzdy mezi různými skupinami (%).....	81
Tabulka 10.	Pravděpodobnost zaměstnanosti za nízké mzdy: Výsledky dynamického probit modelu s náhodnými efekty	86
Tabulka 11.	Alternativní odhady perzistence nízkých výdělků	88

Seznam grafů

Graf 1.	Hrubý domácí produkt na obyvatele, běžné ceny, EU-15 = 100 (EUR)....	10
Graf 2.	Hrubý domácí produkt na obyvatele, běžné ceny, EU-15 = 100 (PPP)....	10
Graf 3.	Nominální produktivita práce: Hrubý domácí produkt na odpracovanou hodinu, % EU-15 (PPP)	11
Graf 4.	Náklady práce na zaměstnance, celková ekonomika, % EU-15 (PPP)....	12
Graf 5.	Hrubý domácí produkt a náklady práce na zaměstnance, 2018.....	13
Graf 6.	Průměrná roční mzda ve vybraných zemích, 1995-2018 (stálé ceny roku 2018, USD PPP)	15
Graf 7.	Průměrná roční mzda v Česku jako podíl na průměrné roční mzdě ve vybraných zemích, 1995-2018 (% , stálé ceny roku 2018, USD PPP).....	16
Graf 8.	Vývoj mediánové hrubé měsíční mzdy ve mzdové a platové sféře a odpracované doby ve mzdové sféře (na přepočtené počty, meziroční růst v %)	17
Graf 9.	Mzdový podíl, % HDP.....	19
Graf 10.	Vývoj reálných mezd a reálné produktivity práce v Česku, 2001-2020....	20
Graf 11.	Struktura zaměstnanosti podle sektorů NACE, Česko a EU-15, 2018 (%).....	22
Graf 12.	Podíl přidané hodnoty v hodnotě celkové produkce a podíl celkových osobních nákladů v přidané hodnotě v průmyslu, 2017	23
Graf 13.	Regionální nerovnosti ve mzdách zemí Visegrádské 4, variční koeficient (%), 2002-2017	24
Graf 14.	Regionální nerovnosti ve mzdách, 2002-2020	25
Graf 15.	Průměrné mzdy a chudoba v regionech, 2019.....	26
Graf 16.	Mzdový vývoj, 2018 - 2020	28
Graf 17.	Mzdový růst podél distribuce mezd, první pololetí 2020 (meziročně %)	29
Graf 18.	Růst mezd v odvětvích ekonomiky, 2020 (% , meziročně).....	30
Graf 19.	Skutečně odpracované hodiny podle postavení v zaměstnání, meziroční změna (%), 2020.....	30
Graf 20.	Podíl členství v odborech (2016) a pokrytí kolektivním vyjednáváním (2015) ve vybraných evropských zemích (%)	38
Graf 21.	Podíl členství v odborech a pokrytí kolektivním vyjednáváním v Česku (%), 1993-2017	38
Graf 22.	Celkové zdanění práce v Česku a EU-28 podle druhů domácností, 2001-2018 (%)	39
Graf 23.	Celkové zdanění práce v Česku a EU-28 podle druhů domácností, 2001-2018 (%)	41
Graf 24.	Minimální mzda jako podíl na průměrné mzdě v Česku, 1993-2019 (%)	44
Graf 25.	Minimální mzda, průměrná mzda a spotřebitelské ceny v Česku, 1993-2019 (meziroční růst v %)	45
Graf 26.	Reálná minimální mzda a reálná produktivita práce, 1996-2019 (meziroční růst v %)	45

Graf 27. Minimální mzda v Česku v evropském kontextu, 2018	46
Graf 28. Celkové výdaje na výzkum a vývoj, 2003-2018 (PPS na obyvatele, stálé ceny roku 2005).....	47
Graf 29. Vztah institucionálních a dalších faktorů a podílu nízkoplacených zaměstnanců ve vybraných evropských zemích (%).....	57
Graf 30. Míra ohrožení příjmovou chudobou pracujících ve vybraných evropských zemích (%), 2010-2019	63
Graf 31. Srovnání míry ohrožení příjmovou chudobou - celkové a pracujících ve vybraných evropských zemích (%), 2019	64
Graf 32. Podíl nízkoplacených zaměstnanců podle definice OECD, 2014.....	66
Graf 33. Podíl nízkoplacených zaměstnanců podle dat OECD ve vybraných zemích, vývoj 2001-2017.....	67
Graf 34. Podíl prvního decilu na mediánu mezd v jednotlivých zemích a podíl nízkoplacených zaměstnanců podle definice OECD (%), 2014.....	67
Graf 35. Podíl nízkoplacených zaměstnanců podle dat SES ve vybraných zemích, vývoj 2006-2018	68
Graf 36. Podíl nízkoplacených zaměstnanců v Česku podle osobních charakteristik a typu smlouvy (%), 2018.....	70
Graf 37. Podíl nízkoplacených zaměstnanců v Česku podle odvětví (%), 2018	72
Graf 38. Mzdová nerovnost (decilové poměry) a incidence nízkých mezd, 2014	74
Graf 39. Mzdová nerovnost v Česku, 1996-2018.....	75
Graf 40. Mzdová nerovnost: Giniho koeficient pro měsíční hrubé výdělky, data EU-SILC, 2004-2011.....	77
Graf 41. Celková příjmová nerovnost: Giniho koeficient ekvivalizovaného disponibilního příjmu před a po zdanění a transfery, 2018.....	77
Graf 42. Pravděpodobnosti přechodu z/do nízkých mezd a míra nezaměstnanosti (%).....	79

Seznam použitých zkratk

AROP	<i>at-risk-of poverty rate</i> - míra ohrožení příjmovou chudobou
CEE	<i>Central and Eastern European Countries</i> – země střední a východní Evropy
CZ	Česko
DE	Německo
EE	Estonsko
ECHP	European Community Household Panel
EITC	<i>eraned income tax credit</i> – daňový kredit k příjmu
EPL	<i>employment protection legislation</i> – legislativa na ochranu zaměstnanců
EU	Evropská Unie
EU-15	15 původních členských zemí EU před rokem 2004
EU-28	země Evropské unie ve stavu z roku 2019 před odchodem Velké Británie
EU-SILC	European Union-Statistics on Income and Living Conditions
FDI	<i>foreign direct investment</i> – přímé zahraniční investice
HDP	hrubý domácí produkt
HU	Maďarsko
IMF	<i>International Monetary Fund</i> – Mezinárodní měnový fond
ISPV	Informační systém o průměrném výděлку
LT	Litva
LV	Lotyšsko
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i> – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSVČ	osoby samostatně výdělečně činné
PL	Polsko
PPP	<i>purchasing power parity</i> – parita kupní síly
SES	Structure of Earnings Survey
SI	Slovinsko
SK	Slovensko

Obsah

ÚVOD	5
NÍZKÁ MZDOVÁ HLADINA V ČESKU: MAKROEKONOMICKÝ POHLED A MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ	9
Celková ekonomická úroveň země	9
Mzdová hladina	13
Regionální nerovnosti	22
Dopady koronavirové krize	26
FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ MZDOVOU HLADINU V ČESKU	32
Teoretická východiska a přehled empirické literatury.....	32
Institucionální prostředí	36
Odbory a kolektivní vyjednávání o mzdách.....	37
Zdanění práce	39
Minimální mzda	41
Výzkum a vývoj.....	46
ZPŮSOBY MĚŘENÍ NÍZKÝCH MEZD A DOSTUPNÁ DATA	49
Definice práce za nízké mzdy	49
Data	50
PRÁCE ZA NÍZKÉ MZDY V ŠIRŠÍCH TEORETICKÝCH A EMPIRICKÝCH SOUVISLOSTECH	52
Nejvýznamnější determinanty.....	52
Mzdová mobilita a perzistence nízkých výdělků	58
Chudoba a chudoba pracujících	61
NÍZKOPLACENÁ PRÁCE V ČESKU	65
Mezinárodní srovnání.....	65
Kdo jsou nízkoplacení zaměstnanci v Česku a kde pracují?.....	68
Mzdová nerovnost	73
Rozsah práce za nízké mzdy, rizikové faktory a pravděpodobnosti přechodu do vyšších mzdových úrovní.....	78
ANALÝZA PERZISTENCE NÍZKÝCH MEZD V ČESKU.....	84
Metodologická východiska.....	84
Výsledky: Determinanty zaměstnání za nízké mzdy	85
Závěr.....	89
Reference.....	93
Seznam tabulek	102
Seznam grafů.....	103
Seznam použitých zkratk	105

Výtahy z oponentských posudků

Garant:

prof. Ing. Milan Žák, CSc.

Být garantem studie převážně sociologického ražení pro mne, jako ekonoma, bylo velmi příjemným potěšením, zvláště když mohu konstatovat, že spolupráce s autorkou byla naprosto bezchybná. Domnívám se, že právě tento, v podstatě mezioborový přístup, je právě to, oč usiluje Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, a jsem přesvědčen, že tohoto cíle, dialogu mezi sociologií a ekonomikou, bylo v této studii dosaženo.

Oponenti:

doc. Ing. Jiří Večerník, CSc.

Studie shrnuje a významným způsobem doplňuje a obohacuje poznatky týkající se nízkých mezd a jejich příjemců, rozbírá otázky nízkopracovní práce v Česku a její perzistence. Představuje ucelenou analýzu této závažné a aktuální problematiky v jejím časovém vývoji a mezinárodním srovnání, ukazuje souvislosti nízkých výdělků jednotlivců a chudoby domácností. Studie je zpracována na vysoké odborné úrovni, inovativně a pečlivě, s velkým rozhledem o relevantní literatuře a datových zdrojích a představuje doposud nejúplnější přehled informací o fenoménu nízkých mezd u nás a v mezinárodním porovnání, a to v souvislosti s dalšími ukazateli znevýhodnění na trhu práce a v životních podmínkách.

prof. Ing. Antonín Slaný, CSc.

Předmětem studie Kamily Fialové je, jak je patrné z názvu, otázka nízkých mezd v České republice, kterou autorka zkoumá v širších ekonomických a sociálních souvislostech. Autorka se věnuje tématu, které je, zejména v posledních desetiletích stěžejní (z hlediska ekonomického a politického) nejen v ČR. Předmět zkoumání je dán obsahem studie a jeho strukturou vymezen precizně a opírá se o bohatou zásobu použitých metod, především makroekonomické analýzy a metod v sociální politice. Autorka při zpracování práce prokázala, že metody těchto vědních disciplín dovede nejen „rozeznávat“, ale i adekvátně používat.

Přehled vydaných publikací v ediční řadě Studie NÚJH1996–2018

- 1/1996 Ing. Alexej Bálek, CSc.: Problémy sociálně ekonomického vývoje české republiky v období 1996–2006
- 2/1996 Mgr. Jana Šetřilová, Dr.: Alois Rašín (vybrané kapitoly)
- 3/1996 Doc. Dr. Zdislav Šulc, CSc.: Stručné dějiny ekonomických reforem v Československu (České republice) 1945–1995
- 4/1996 Doc. Ing. Jiří Večerník, CSc.: Změny na trhu práce a v materiálních podmínkách života v České republice v období 1989–1995
- 5/1996 Kolektiv autorů za redakce E. Kubů a J. Pátka: Mýtus a realita hospodářské vyspělosti Československa mezi světovými válkami (vybrané kapitoly)
- 6/1996 Doc. JUDr. František Vencovský: Dějiny českého ekonomického myšlení do roku 1948 (vybrané kapitoly)
-
- 1/1997 Prof. Ing. Lubomír Mlčoch, CSc.: Česká ekonomika a společnost mezi minulostí a budoucností (Institucionální pohled)
- 2/1997 Doc. Ing. Zbyněk Revenda, CSc.: Analýza systému regulace a dohledu bank v ČR (se zaměřením na pojištění vkladů)
- 3/1997 Doc. MUDr. Ctibor Drbal, CSc.: Zdravotní stav populace ČR a jeho prognóza jako dominantní determinanta požadavku na systém péče o zdraví
- 4/1997 Ing. Aleš Müller: Systémový přístup k analýze a tvorbě zdravotnictví (metodologická studie)
- 5/1997 Prof. JUDr. Jaroslav Krejčí: Demokracie, diktatury, exil. Zkušenost jednoho života.
- 6/1997 Ing. Mgr. Vladimír Tomšík: Příliv zahraničního kapitálu, režim devizového kurzu, vyrovnávací procesy platební bilance a autonomie monetární politiky v ČR v letech 1993–1996
- 7/1997 Ing. Jiří Havel: Chování subjektů v transformaci
- 8/1997 Ing. Karel Půlpán, CSc.: Státní dluh habsburské monarchie a jeho osudy v meziválečném období z československého hlediska (vybrané části)
-
- 1/1988 Ing. Mgr. Daniel Krejčí: Teorie endogenních peněz
- 2/1998 Pavel Hroboň, M. S.: Ekonomické hodnocení preventivních zdravotnických programů. Možnosti použití v ČR
- 3/1998 PhDr. Eva Křížová: Rovnost ve zdraví (ekvita) v transformovaném zdravotnictví České republiky
- 4/1998 Ing. Stanislav Šaroch: Podcenění kapitálových vstupů při stanovení důchodových daní v ČR
- 5/1998 Mgr. Vladimír Tomšík: Transformace ekonomik zemí střední a východní Evropy
- 6/1998 Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc.: Analýza vývoje, neuralgických bodů a rozvojových příležitostí české sociální politiky po roce 1989
- 7/1998 Doc. Ing. Bojka Hamerníková, CSc.: Formování veřejného sektoru v ČR z pohledu veřejných financí
- 1/1999 Věra Kuchařová, Milan Tuček: Sociálně ekonomické souvislosti rodinného chování mladé generace v ČR

- 2/1999 Jan Frait, Luboš Komárek: Kapitálové toky a měnové kurzy v globalizované ekonomice
- 3/1999 Ing. Markéta Šumpíková: Chování podniků v institucionálně změněných podmínkách
- 1/2000 Ing. Mgr. Vladimír Tomšík, PhD.: Vyrovnávací procesy platební bilance a analýza vývoje zahraničního obchodu ČR v letech 1993–1998
- 2/2000 Ing. Mgr. Martin Lux, Mgr. Pavla Burdová: Výdaje na bydlení, sociální bydlení a napětí na trhu s bydlením (mezinárodní komparace a polistopadový vývoj v ČR)
- 3/2000 Ing. Martin Fassmann: Stínová ekonomika I.
- 4/2000 Prof. Dr. Ing. Jiří Vysušíl, CSc.: Koncepce automatizovaného zjišťování údajů pro národní účty a meziodvětvové vztahy
- 5/2000 Ing. Miroslav Zajíček: Konkurence v českém plynárenství
- 1/2001 Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc.: Možnosti řešení současných disproporcí v oblasti sociálních trendů
- 2/2001 Doc. PhDr. Jaroslav Vaculík, CSc.: Začleňování reemigrantů do hospodářského života v letech 1945–1950
- 3/2001 PhDr. Eva Davidová, CSc.: Romové a česká společnost. Hledání domova, porozumění a vzájemného soužití
- 4/2001 Ing. Viktor Kotlán: Politická ekonomie nezávislosti centrální banky
- 5/2001 Prof. Ing. Luděk Urban, CSc.: Evropský vnitřní trh a příprava České republiky na začlenění
- 6/2001 Ing. Leoš Vítek: Daňová politika České republiky
- 7/2001 Prof. Ing. Bedřich Duchoň, CSc., Ing. Květa Remtová, CSc.: Energie pro malé obce
- 1/2002 PhDr. Ing. Antonie Doležalová: Rašín, Engliš a ti druzí. Konfrontace hospodářské politiky a praxe 1. československé republiky ve fiskální a měnové oblasti. Léta 1918–1928
- 2/2002 Stanislav Šaroch: Vývoj cen aktiv v ČR. Hospodářský cyklus, konvergence k EU, perspektivy a doporučení pro hospodářskou politiku
- 3/2002 Jan Frait, Matouš Červenka: Předpoklady a faktory dynamického růstu české ekonomiky ve světle nové teorie a empirie růstu
- 4/2002 Milan Víturka: Regionálně ekonomické souvislosti procesu integrace ČR do EU
- 5/2002 Doc. dr. Zdislav Šulc, CSc.: Vize a skutečnost české transformace. K historii sporů o strategii přechodu k tržní ekonomice 1989–1999
- 6/2002 Alena Vančurová: Daňová podpora rodin s dětmi
- 7/2002 Hana Jírová: Deformace na českém trhu práce
- 8/2002 Václav Klusoň: Instituce a odpovědnost. K filozofii ekonomické vědy
- 9/2002 Lucie Cviklová: Rozklad nomenklaturního vlastnictví a postprivatizační proměny formálních a neformálních vztahů na podnikové úrovni
- 10/2002 Martin Lux: Finanční dostupnost bydlení v ČR a zemích EU
- 11/2002 Marie Vavrejšová: Distribuce a redistribuce příjmů obyvatelstva ČR v průběhu devadesátých let (vývojové trendy)
- 12/2002 Lubomír Brokl: Hledání občanské společnosti

- 1/2003 Marek Loužek: Populační ekonomie a její důsledky pro účinnost pronatalitních politik
- 2/2003 Dan Šťastný: Telekomunikační trh. Promarněná příležitost hospodářské politiky 90. let
- 3/2003 Lubomíra Breňová, Zuzana Džbáňková, Marta Nečadová: Změny ekonomického prostředí a jejich dopad na podniky v procesu připojování ČR k EU
- 4/2003 Martin Fassmann: Stínová ekonomika II (Stínová ekonomika v České republice)
- 5/2003 Drahomír Jančík, Eduard Kubů: „Arizace“ na úvěr. Příspěvek Kreditanstalt der Deutschen ke germanizaci hospodářského života v „Protektorátu Čechy a Morava“
- 6/2003 Ladislav Průša: Reforma veřejné zprávy a její dopad na systém sociální ochrany obyvatelstva
- 7/2003 Jana Geršlová: Průmysl a výrobní řemesla v meziválečném Československu ve světle racionalizace a jejich ekonomických a sociálních důsledcích
-
- 1/2004 Ctibor Drbal: Naše zdraví a jeho otazníky
- 2/2004 Pavel Dvořák: Finanční krize jako globální problém a možnosti jejího vzniku v ČR
- 3/2004 Anna Kadeřábková: Strukturální změny české ekonomiky v období transformace
- 4/2004 Karel Kouba, Ondřej Vychodil, Jitka Roberts: Privatizace bez kapitálu. Zvýšené transakční náklady české transformace
- 5/2004 Marek Loužek: Rozšiřování EU z pohledu teorie veřejné volby
- 6/2004 Ivo Pospíšil: Slavistika jako české rodinné stříbro. Tradice, současný stav, výhledy, návrhy a koncepce
- 7/2004 Jan Pavel: Velikost a struktura výdajů na národní obranu v Československu v letech 1918–1938
- 8/2004 Martin Macháček: Česká ekonomie v post-transformační éře: plyne s hlavním proudem či hledáme vlastní témata výzkumu? Empirická analýza publikací v akademických časopisech
-
- 1/2005 Luboš Komárek a kol.: Kurzové aspekty v procesu přistoupení České republiky k eurozóně
- 2/2005 Pavel Machonin: Česká společnost a sociologické poznání. Problémy společenské transformace a modernizace od konce 60. let 20. do prvních let 21. století. Stručné shrnutí a vybrané kapitoly
- 3/2005 Zuzana Kučerová: Teorie optimální měnové oblasti a možnosti její aplikace na země střední a východní Evropy
- 4/2005 Ilona Bažantová: Centrální bankovníctví v české historii po současnost. Institucionální pohled
- 5/2005 Lubomír Mlčoch: Ekonomie důvěry a společného dobra. Česká republika v Evropské unii: pokus o nástin perspektivy
- 6/2005 Dana Viktorová, Martin Pělucha: Uplatnění a evaluace předvstupní pomoci EU ve venkovských oblastech České republiky v kontextu vývoje zemědělské a venkovské politiky
- 7/2005 Zdeněk R. Nešpor: Sociokulturní kapitál a socioekonomické instituce v zemědělství

- 1/2006 Tomáš Krabec: Teoretická východiska soutěžní politiky
 - 2/2006 Jiří Novotný: Státní finanční hospodaření v období protektorátu v letech 1939–1945
 - 3/2006 Jiří Ševčík: Šance českého výzkumu a vývoje v EU
 - 4/2006 Roman Horváth: Splňuje Česká republika kritéria teorie optimálních měnových zón k přijetí eura? (Vybrané aspekty)
 - 5/2006 Martin Fassmann: Stínová ekonomika III. Práce na černo a boj proti stínové ekonomice
 - 6/2006 Ladislav Průša: Stanovení indikátorů sociální problémovosti jednotlivých regionů v ČR
 - 7/2006 Růžena Vintrová: Historické předpoklady a reálné perspektivy konvergence české ekonomiky k Evropské unii
 - 8/2006 Alena Jaklová: Národnostní a sociálně-ekonomická sebereflexe českých přistěhovalců v čechoamerických periodikách 19. a 20. století
 - 9/2006 Marie Dohnalová: Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství
-
- 1/2007 Jan Mertl, Helena Vychová: Úloha vzdělání a zdraví v ekonomickém rozvoji
 - 2/2007 Rudolf Zahradník: Laboratorní deník. Zač jsme bojovali
 - 3/2007 Jana Vobecká: Populační vývoj Židů v Čechách v 19. a první třetině 20. století. Společenské a hospodářské souvislosti
 - 4/2007 Milada Polišenská: Antonín Gindeli a „evropská“ dimenze jeho díla
-
- 1/2008 Zlataše Komárková, Luboš Komárek: Integrace finančního trhu vybraných nových členských zemí EU s eurozónou
 - 2/2008 Antonie Doležalová: Politické stranictví a ekonomický zájem. Příspěvek ke studiu mechanismů prosazování hospodářských programů a ekonomických zájmů politických stran
 - 3/2008 Lenka Filipová: Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice
 - 4/2008 Ctibor Drbal: Budoucnost zdraví a zdravotnictví
 - 5/2008 Oldřich Dědek: Historie evropské měnové integrace. Od národních měn k euru
 - 6/2008 Lucie Cviklová: Politické a společenské postavení bývalých československých nomenklaturních elit v období tzv. normalizace. Okolnosti jejich rozkladu a vybrané aspekty jejich adaptace
 - 7/2008 Eva Klvačová: Vliv proměn institucionálního rámce EU na konkurenceschopnost české ekonomiky
 - 8/2008 David Prušvic: Fiskální politika, fiskální pravidla a jejich postavení v systému národního hospodářství
 - 9/2008 Marie Vavrejšová: Financování veřejných služeb pro obyvatelstvo a zdroje pro jeho krytí
-
- 1/2009 Václav Klusoň: Moderní korporace v soudobém kapitalismu
 - 2/2009 Jan Pavel: Veřejné zakázky v České republice
 - 3/2009 Jakub Handrlíca: Nezávislé správní orgány
 - 4/2009 Zdislav Šulc: Z jeviště i zákulisí české politiky a ekonomiky (Vzpomínky novináře a ekonoma 1945–1995)
 - 5/2009 Jana Gibarti: Inovační prostředí regionů České republiky

- 6/2009 Radek Bednařík: Makroekonomické dopady role dolaru v mezinárodním měnovém systému
- 7/2009 Šárka Laboutková: Národní a specifické zájmy jako legitimní prostředek ovlivňující tvorbu a rozhodovací procesy hospodářské politiky
- 1/2010 Mgr. Eva Soukupová, Mitchel: Podpora rodin s dětmi v České republice v evropském kontextu
- 2/2010 Ing. Magdaléna Kudelová, Ph.D.: Občanství EU a vybrané aspekty jeho vlivu na ČR
- 3/2010 Mgr. Štěpánka Korytová-Magstadt, MA, CSc.: Kde domov můj? Češi a Slováci v USA a jejich vazba k mateřské zemi, 1890–1918
- 4/2010 Mgr. Lucie Česálková: Film před tabulí
- 5/2010 JUDr. Ing. Igor Kotlán, Ph.D.: Daňová kvóta a struktura daní v ČR ve srovnání s vybranými zeměmi EU
- 6/2010 Lubomír Krbec: Duchovní hodnoty a budoucnost českých nadací
- 7/2010 PhDr. Magdaléna Rychlíková: Ludvík Feigl – Čech známý neznámý
- 8/2010 JUDr. PhDr. Josef Benda, Ph.D.: Restituce majetku bývalých šlechtických rodů po roce 1989
- 1/2011 Tomáš W. Pavlíček: Formování kulturního mecenátu Josefa Hlávky v souvislosti s komunikačními strategiemi v osobní korespondenci
- 2/2011 Jiří Šubrt: Aktér, jednání a struktura v mikro a makrodimenzi sociální reality. Příspěvek k teoretickým diskusím v soudobé sociologii
- 3/2011 Jitka Koderová: František Venclovský. Život a dílo
- 4/2011 Eva Křížová: Postavení komplementární a alternativní medicíny v České republice
- 5/2011 Marie Vavrejšnová: Migrace obyvatelstva jako faktor ekonomického rozvoje. Zvláště v oblasti Evropské unie a České republiky
- 6/2011 Gabriela Thöndlová: Komparativní analýza agroturistiky v České republice a ve Svobodném státu Bavorsku
- 7/2011 Zuzana Podaná: Fenomén delikvence mládeže v České republice a středoevropském regionu
- 8/2011 Milan Tuček a kol.: Elity v české postsocialistické transformaci (1989–2007)
- 9/2011 Zuzana Kučerová: Vliv signifikantních faktorů na integraci finančních trhů ve světle světové finanční krize
- 1/2012 Klára Plecitá: Národní identita a vztah k Evropské unii. Česká republika v západo a středoevropském srovnání
- 2/2012 Bohuslav Pernica: Profesionální armáda v České republice: prvních pět let
- 3/2012 Miroslav Kudrna: Josef Bohuslav Foerster. Slyšet obrazy. Malířské dílo. Úvahy nad kronikou života skladatele-výtvarníka
- 4/2012 Jana Fojtíková: Josef Bohuslav Foerster. Svědectví pramenů. Nový soupis hudebního díla
- 5/2012 Zuzana Potužáková: Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu
- 6/2012 Ivana Kubicová, Luboš Komárek, Miroslav Plašil: Analýza makrofinančních rizik a jejich přenosů v kontextu zranitelnosti české ekonomiky
- 7/2012 Šárka Soudková, František Bartoš: Narcisismus: skrytá dimenze soudobé společnosti

- 8/2012 Josef Bernard, Věra Patočková: Mezinárodní mobilita českých vědců a výzkumníků a jejich pobyty v zahraničí
- 9/2012 Petra Klvačová: Biografie a identity cizinců usilujících o integraci do české společnosti. Od samozřejmé nerovnosti k samozřejmé rovnosti
- 10/2012 Zlataše Komárková, Luboš Komárek, Petr Jakubí: Zranitelnost českého bankovního sektoru
- 11/2012 Zuzana Machová: Komparace úrovně lidského kapitálu evropských ekonomik s využitím modelu multikriteriálního hodnocení variant
- 12/2012 David Beveridge: Zdenka a Josef Hlávkoví – Anna a Antonín Dvořákoví. Přátelství dvou manželských párů a jeho plody v českém a světovém umění
- 1/2013 Igor Kotlán, Zuzana Machová: Konstrukce alternativního ukazatele daňového zatížení na základě Saatyho metody a jeho využití
- 2/2013 Lubomír Mičoch: Ekonomie rodiny v proměnách času, institucí a hodnot
- 3/2013 Jan Rychlík, Magdalena Rychlíková: Hospodářský, sociální, kulturní a politický vývoj Podkarpatské Rusi 1919–1939
- 4/2013 Adéla Jůnová Macková: Nerovné partnerství. Československo-iránské vztahy 1918–1938
- 5/2013 Tereza Pospíšilová: Jiná než ostatní: Středoevropská univerzita v Praze v letech 1991–1996
- 6/2013 Jan Sucháček: Transformace v ČR z institucionálně-regionální perspektivy
- 7/2013 Oldřich Dědek: Historie evropské měnové integrace. Doba eura
- 8/2013 Antonie Doležalová (ed.): Albín Bráf, politik, národohospodář a jeho doba (Sborník)
- 9/2013 Vlasta Mádlová (ed.): Kolokvium o životě a díle Bohumila Němce (Sborník)
- 10/2013 Marek Loužek: Důchodová reforma
- 11/2013 Zuzana Richterová: Přínos Čestmíra Kožušníka českému ekonomickému myšlení (v kontextu diskuse o plánu a trhu)
- 1/2014 Tomáš Pavelka: Minimální mzda v České republice a její srovnání v rámci členských států Evropské unie
- 2/2014 Magdalena Kracík Štorkánová, Tomáš Hájek: Muzivní umění. Mozaika v českém výtvarném umění
- 3/2014 Alena Jaklová: Proměny etnické a kulturní identity českých přistěhovalců ve Spojených státech amerických. Interpretace analýz čechoamerického periodického tisku 19. a 20. století
- 4/2014 Antonie Doležalová: Hlávkoví předchůdci a pokračovatelé. Právní postavení a sociální funkce nadací v českých zemích a v Československu od jejich vzniku do současnosti
- 5/2014 Eva Davidová, Zdeněk Uherek: Romové v československé a české společnosti v letech 1945–2012, národnostní struktura, specifika romské rodiny a migrací
- 6/2014 Michaela Tichá: Ekonomická prosperita a právní prostředí se zaměřením na vlastnická práva: Česká republika a ostatní postsocialistické země pohledem institucionální ekonomie
- 7/2014 Jiří Štěpek: Sto let přidělových systémů na území bývalého Československa 1915–2015 (První část 1915–1945)

- 1/2015 Lenka Fojtíková, Bohdan Vahalík: Analýza dlouhodobých změn ve vývoji zahraničního obchodu České republiky
- 2/2015 Jiří Štěpek: Sto let přidělových systémů na území bývalého Československa 1915–2015 (Druhá část 1945–2015)
- 3/2015 Karel Šima: Humboldtovská idea jednoty výzkumu a výuky a její podoby v českém vysokém školství po roce 1989
- 4/2015 Magdalena Jáchymová Královcová: Emil Lederer, sociolog a ekonom
- 1/2016 Marek Waic: Tělesná výchova a sport v politickém životě meziválečného Československa
- 2/2016 Petr Wawrosz: Korupce v redistribučním prostředí – Česká republika, Evropa, svět
- 3/2016 Jaroslav Krameš: Profesor Albín Bráf a jeho žáci (česká národohospodářská škola Bráfova)
- 4/2016 Martin Pělucha, Viktor Květoň: Neoproduktivismus jako nové teoreticko-metodologické paradigma politiky rozvoje venkova EU
- 5/2016 Kateřina Rozinková: Konkurenceschopnost českých piv v zemích střední Evropy v době mezi dvěma světovými válkami
- 1/2017 René Milfait, Zuzana Svobodová: Vývoj a stav etického vzdělávání a teologickoetická reiterace lidských práv
- 2/2017 Eva Krulichová: Pocit bezpečí a obavy z kriminality v České republice
- 3/2017 Jiří Hasman, Josef Novotný: Kdo, odkud, kam a s kým: prostorová příbuznost migračních skupin na globální, národní i lokální úrovni
- 4/2017 Jana Geršlová: Vývoj novodobého stavebnictví v českých zemích do roku 1938 se zaměřením na betonové stavitelství a příklad firmy Pittel & Brausewetter
- 5/2017 Jakub Handrlíka: Transteritoriální správní akty
- 6/2017 Olga Šmídová Matoušová: Restituce jako hra očima jejích protagonistů
- 7/2017 Jindřich Schwippel: Věčné Lužany
- 8/2017 Václav Adamovský: Péče o hmotný odkaz Josefa Hlávky v Lužanech po roce 1989
- 9/2017 Magdalena Kracík Štorkánová, Martin Hemelík ml.: Tvá práce svítí, Marie, modlitbou k Viktorovi
- 1/2018 Josef Benda: Sbírka starého umění Národní galerie v Praze a její předchůdci – od počátků k marné současnosti, díl 1., díl 2.
- 1/2019 Soňa Štrbáňová: Bohuslav Rayman: Vědec, vlastenec a Evropan
- 2/2019 René Milfait: Etické aspekty rozhodování v péči o nevyléčitelně nemocné a umírající: Souvislosti lidských práv a náboženských tradic
- 3/2019 Kristýna Bašná: Vnímaná korupce v Evropě a post-komunistických evropských zemích. Příčiny, vývoj a rozdíly
- 4/2019 Jan Slaviček: Spotřební družstvo Včela mezi podnikáním a politikou v letech 1905–1938 aneb pevnost proletářů v Praze
- 5/2019 Petr Jíra: Evropské hodnoty ve věku ekonomismu
- 6/2019 Jaromír Mazák: Občanský sektor a advokační aktivismus v České republice

- 7/2019 Jana Geršlová: Podnikání ve stavebnictví v českých zemích se zaměřením na betonové stavebnictví v letech 1938–1948
- 1/2020 Andrea Preissová Krejčí, Jitka Stanja Brdar, Jana Kočí: Češství v nás. České školství a jeho vliv na zachování české národní identity v Chorvatsku
- 2/2020 Zdeněk Píkhart – Lukáš Pfeifer: Výzvy a rizika pro fiskální a finanční stabilitu na počátku 21. století a jejich rámcové možnosti řešení
- 3/2020 Marie Bohatá: Podnikatelská a hospodářská etika a její vývoj v České republice
- 4/2020 Michaela Žáková: Tereziánský ústav šlechticů na Pražském hradě
- 5/2020 Pavel Zdražil, Zdeněk Matěja: Společensko-hospodářské proměny českých a slovenských regionů
- 6/2020 Jitka Balcarová: „Práce šlechtí!“ Sudetoněmecká dobrovolná pracovní služba v meziválečném Československu
- 1/2021 Milan Jeřábek a kolektiv: České pohraničí. Od periferní národní pozice ke stabilnímu prvku evropské integrace
- 2/2021 Hana Moravcová: Hospodářská politika jako zdroj ekonomických pobídek pro kreativní průmysl v historii Československa
- 3/2021 Tomáš Diviák: Kriminální síť. Akteři, mechanismy a struktury
- 4/2021 Antonie Doležalová: Jan Viktor Mládek (1911–1989). Přidělený úředník, vděčný student, opomíjený ekonom
- 1/2022 René Milfait, Milan Novák, Michal V. Šimůnek Hitler namísto Hippokrata. Nacismus, humanitární hodnoty a válečné zdravotnictví ve světle poměrů na okupovaném území českých zemí, 1939–1945

Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky 2/2022

Uspořádal Národohospodářský ústav Josefa Hlávky,
110 00 Praha 1, Vodičkova 17, tel. 224 947 691

(Nadání Josefa, Marie a Zdeňky Hlávkových)

Obhájeno před radou Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky
dne 18. 10. 2021

Počet výtisků: 200

Praha 2021

Sazba DTP Nakladatelství Karolinum

Tisk tiskárna Nakladatelství Karolinum, Pacovská 350/4, 140 00 Praha 4