

INSTITUT PRO DEMOKRACII A EKONOMICKOU ANALÝZU

projekt Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i.

INSTITUTE FOR DEMOCRACY AND ECONOMIC ANALYSIS

A Project of the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences

Dopady zvyšování minimální mzdy v letech 2013–2017 na zaměstnanost a mzdy v České republice

Duben 2019

JAKUB GROSSMANN, ŠTĚPÁN JURAJDA, VLADIMÍR SMOLKA



Jakub Grossmann

Absolvoval magisterské studium aplikované ekonomie na Univerzitě Palackého v Olomouci a CERGE-EI, kde pokračuje v doktorském studiu a působí jako výzkumný pracovník. Ve svém výzkumu se zaměřuje na problematiku trhu práce a aplikovanou mikroekonometrii.

He completed his Master's degrees in applied economics at Palacký University in Olomouc and at CERGE-EI, where he is pursuing his PhD and also works as a researcher. In his research, he focuses on applied microeconomics and labor market.



Štěpán Jurajda

Je profesorem ekonomie na CERGE-EI. Je členem Vědecké rady Univerzity Karlovy. Od roku 1997 je členem akademického sboru CERGE-EI, výzkumným pracovníkem Národohospodářského ústavu AV ČR a vládní Rady pro výzkum, vývoj a inovace. V letech 2009–2013 působil na postu ředitele společného akademického pracoviště CERGE-EI. Ve svém výzkumu se zabývá mimo jiné trhem práce a školstvím.

Professor of Economics at CERGE-EI. He is a member of the Scientific Council of the Charles University. Since 1997 he is a member of the governmental Research, Development and Innovation Council and a researcher of the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences. In 2009-2013, he served as CERGE-EI director. In his research he focuses, among other themes, on labor market and education.



Vladimír Smolka

Pracoval v oblasti aplikované statistiky a trhu práce. Jako ředitel úseku statistiky ve firmě TREXIMA se podílel na vývoji a provozování Informačního systému o průměrném výdělků. Spolupracoval na projektech výdělkové statistiky pro MPSV, ČSÚ a další centrální instituce. V současnosti působí jako konzultant výdělkové problematiky na trhu práce.

His expert area is Applied Statistics and the Labor Market. As Director of the Statistics Division at TREXIMA, he has been involved in the development and operation of the Information System on Average Earnings. He has worked on earnings statistics projects for the MoLSA, the Czech Statistical Office and other central institutions. Currently, he works as a payroll consultant on the labor market.

Upozornění: Tato studie reprezentuje pouze názory autorů, a nikoli oficiální stanovisko Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i. či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK v Praze (CERGE).

Warning: This study represents only the views of the authors and not the official position of the Charles University in Prague, Center for Economic Research and Graduate Education as well as the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences, v. v. i.

Dopady zvyšování minimální mzdy v letech 2013–2017 na zaměstnanost a mzdy v České republice

Studie 4 / 2019

© Jakub Grossmann, Štěpán Jurajda, Vladimír Smolka

Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., 2019

ISBN (Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.)

Dopady zvyšování minimální mzdy v letech 2013–2017 na zaměstnanost a mzdy v České republice

DUBEN 2019

JAKUB GROSSMANN, ŠTĚPÁN JURAJDA, VLADIMÍR SMOLKA¹

Shrnutí

- Tato studie zkoumá kauzální dopady nárůstů minimální mzdy v České republice (ČR) v letech 2013–2017 na zaměstnanost nízko-výdělečných pracovníků mzdového (podnikatelského) sektoru. Série nárůstů minimální mzdy následovala po sedmiletém období stagnace minimální mzdy. Ve zkoumaném období (2012–2017) narostla měsíční minimální mzda celkem o 37,5 % z původních 8 000 Kč na 11 000 Kč.
- K měření dopadu minimální mzdy využíváme skutečnosti, že různé firmy či části firem vykazovaly různý podíl zaměstnanců na úrovni nebo pod úrovní nově stanovené minimální mzdy. Odhadujeme, zda u homogenní skupiny zaměstnanců uvnitř firmy (zaměstnanecká buňka), ve které byl vyšší podíl zaměstnanců pod úrovní budoucí minimální mzdy, došlo k disproporčně horšímu vývoji zaměstnanosti (nebo odpracovaných hodin), než u zaměstnaneckých buněk zvýšením minimální mzdy nezasažených. Naše odhad ukazují, že nárůsty minimální mzdy v letech 2013, 2015, 2016 a 2017 neměly výraznější negativní dopad na zaměstnanost. Zároveň však měly pozitivní efekt na růst mezd.
- I z kraje roku 2019 zůstává úroveň minimální mzdy v ČR v porovnání s ostatními evropskými zeměmi na relativně nízké úrovni a dotýká se pouze malé části pracovníků. Z našich zjištění však nelze dovozovat, že dopady budoucích navýšení minimální mzdy budou mít dopad na zaměstnanost nadále zanedbatelný. I proto je žádoucí dopady budoucích navýšení minimální mzdy podrobně a pravidelně měřit.

¹ Poděkování patří Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR za souhlas s využitím dat ISPV, která sbírá a spravuje firma TREXIMA, spol. s r. o., a které tímto děkujeme za provedení výpočtů. Autoři by také rádi poděkovali Filipu Pertoldovi a Danielu Münichovi za jejich připomínky k pracovním verzím textu. Veškeré případné nepřesnosti jdou na vrub autorů. Studie vznikla v rámci programu Strategie AV 21 Akademie věd České republiky.

Employment effects of minimum wage increases in the Czech Republic

APRIL 2019

JAKUB GROSSMANN, ŠTĚPÁN JURAJDA, VLADIMÍR SMOLKA²

Summary

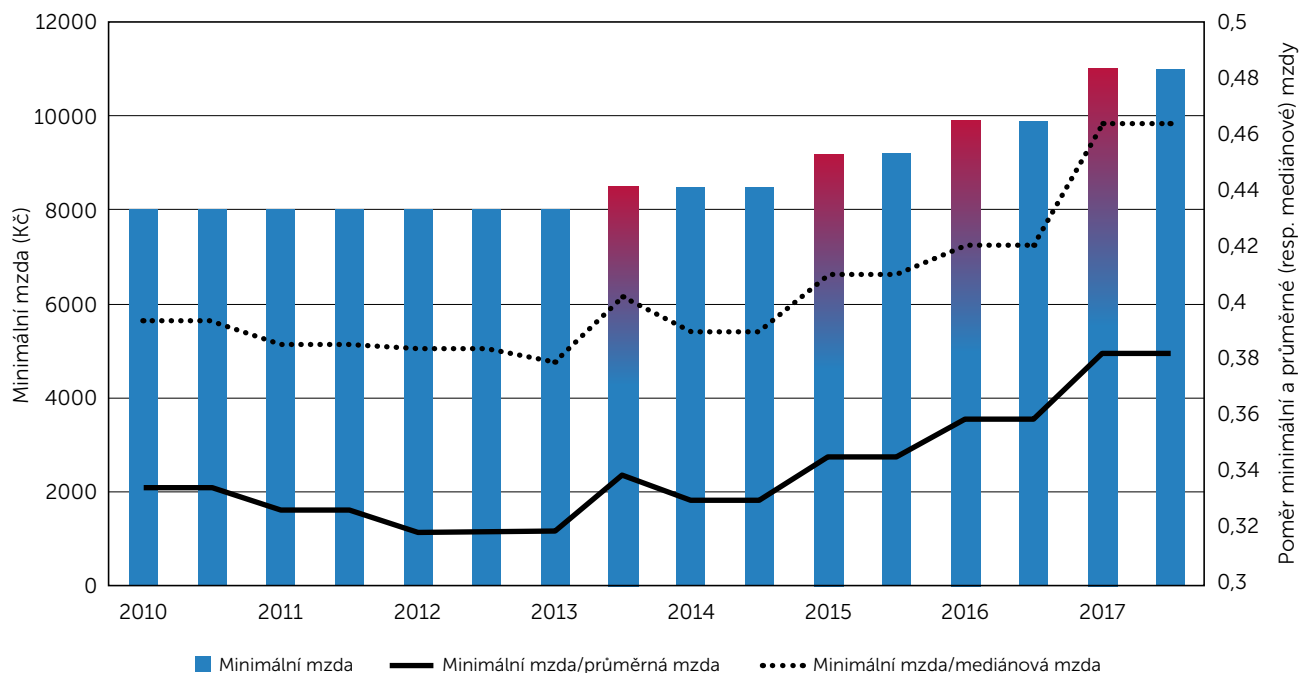
- This study examines the direct effects of four minimum wage increases in the Czech Republic during 2012-2017 on the employment of low-earning workers in the business sector. This series of minimum wage increases followed a period of 7 years during which the national minimum wage was not raised. During the period studied, the monthly minimum wage was raised by 37.5 % overall, from 8,000 to 11,000 CZK.
- To estimate the effects of the minimum wage increases we make use of the fact that various companies or parts of companies reported different shares of employees who were paid at or below the level of the new minimum wage. We estimate whether, within a given company, homogeneous groups of employees in which a greater proportion were previously paid less than the new minimum wage were disproportionately badly affected in terms of their employment (or hours worked) after the change than groups of employees unaffected by the raise to the minimum wage. Our results show that the national minimum wage increases in 2013, 2015, 2016 and 2017 did not have any significant negative effects on employment. They did, however, have a positive effect on salaries.
- Even at the start of 2019, the minimum wage in the Czech Republic remains low in comparison to other European countries and affects only a small proportion of workers. Our findings however cannot be taken as an indication that potential future minimum wage increases would also have negligible effects on employment. It is thus essential to regularly assess in detail what the effects of future increases to the minimum wage would be.

² The authors would like to thank the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic for their consent to the use of ISPV data, which are collected and administered by the company TREXIMA; the authors hereby thank TREXIMA for performing the calculations. The authors would like to thank Filip Pertold and Daniel Münich for their useful comments on the working version of this study. The study was produced as part of the Czech Academy of Sciences' AV21 Strategy program.

Úvod

V letech 2013–2017 došlo v České republice (ČR) k opakovaným a výraznějším nárůstům minimální mzdy (MM). Tyto nárůsty proběhly po období recese, kterou spustila globální hospodářská krize z roku 2008. První z těchto nárůstů MM proběhl v půli roku 2013, kdy byla minimální měsíční mzda navýšena z 8 000 na 8 500 Kč. Od roku 2015 pak byla MM navyšována každoročně až na současných 13 350 Kč (duben 2019). I po těchto nárůstech ČR zůstává zemí s relativně nízkou úrovní MM (v poměru k průměrné či mediánové mzdě) ve srovnání se zeměmi OECD.³

Obrázek 1: Vývoj minimální mzdy a jejího poměru k průměrné a k mediánové mzdě v letech 2010–2018.



Úroveň MM ovlivňuje nabídku práce i poptávku po práci. Může také ovlivňovat pracovní podmínky, příjmy rodin, má fiskální dopady, dopady na příjmovou nerovnost atd. V této studii se věnujeme dopadu MM na zaměstnanost a mzdy. Jde o zásadní aspekt MM, neboť pokud navyšování MM vede k poklesu zaměstnanosti nízko-výdělečných pracovníků, nemusí být nejvhodnějším nástrojem hospodářské politiky. Navzdory rozsáhlému počtu studií zabývajících se vlivem MM na zaměstnanost, mezi světovou odbornou veřejností stále nepanuje úplná shoda nad tím, za jakých podmínek nárůsty MM způsobují nezaměstnanost. Podle nedávných zahraničních výzkumů navýšení MM zpravidla pokles zaměstnanosti nezpůsobuje, případně jsou dopady zcela minimální⁴. Přehledný souhrn argumentů pro a proti zavedení a navyšování MM lze nalézt například v MaCurdy (2015).

³ Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), 2018.

⁴ Jedním ze zastánců negativních dopadů navýšení MM na zaměstnanost je například David Neumark více viz (Neumark a Wascher, 1992), (Neumark a kol., 2014).

V této studii zkoumáme vliv navýšení MM na zaměstnanost nízko-výdělečných pracovníků v ČR v letech 2013–2017. Vliv MM není možné odvozovat z korelace prostých změn MM a vývoje zaměstnanosti v čase, neboť zaměstnanost ovlivňuje mnoho dalších faktorů. Odhady dopadu MM v ekonomických výzkumech jsou proto vždy založeny na srovnání segmentů trhu práce, firem či pracovníků, kteří byli vystaveni různé výši nárůstu MM nebo byli nárůstem MM ovlivněni s rozdílnou intenzitou, a kteří přitom sdílejí celkový vývoj poptávky na trhu práce. Výzkumy se tedy ptají, zda segmenty trhu práce intenzivněji vystavené nárůstu MM zaznamenaly disproporčně horší vývoj zaměstnanosti. V této práci používáme statistickou identifikační strategii podobnou té, jež je využita například v Machin, Manning a Rahman (2003). Naše výsledky naznačují, že navýšení MM v ČR v uvedených letech výraznější negativní dopad na zaměstnanost neměla.

Literatura

Téma MM je v ekonomické literatuře hojně zkoumáno. Většina nedávných studií tvrdí, že negativní efekty na zaměstnanost neexistují, případně jsou velmi nízké (např. Cengiz, Dube, Lindner, a Zipperer (2017)). Jsou ale i významné výjimky, například Neumark, Salas, a Wascher (2014), kteří pracují s daty z USA, uvádí, že elasticita zaměstnanosti ve vztahu k MM se pohybuje okolo -0,15 pro teenagery a mladé (tj. 1% nárůst MM má za následek 0,15% pokles v zaměstnanosti). Efekty na zaměstnanost podobných velikostí byly nalezeny i u mladých pracovníků v Číně (Fang a Lin, 2013).

Výzkumy zkoumající změny MM v evropských zemích se vesměs shodují, že navýšení MM nesnižuje zaměstnanost, případně jsou tyto efekty velmi malé. Například analýza v Harasztosi a Lindner (2015), která zkoumá 60% nárůst MM v roce 2001 v Maďarsku, ukazuje, že tento velký nárůst MM způsobil výrazný růst mezd zaměstnanců na úrovni MM, ale jeho dopad na zaměstnanost byl zanedbatelný (elasticita zaměstnanosti se pohybuje okolo -0,035). Eriksson a Pytlikova (2004) zkoumali nárůst MM v letech 1999–2002 v ČR. Jejich výsledky naznačují, že nárůst MM měl vliv na růst mezd pracovníků pobírajících mzdu na úrovni MM a minimální nebo žádné negativní dopady na zaměstnanost. Přehled zjištění výzkumů vlivu změn MM na zaměstnanost uvádí Harasztosi a Lindner (2015, Graf 4, str. 52).

Data

V této studii využíváme data z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV)⁵, která monitorují mzdovou úroveň a pracovní dobu zaměstnanců ve mzdovém sektoru.⁶ Z pohledu analýzy MM obsahuje šetření ISPV důležité informace o zaměstnavatelích (lokalita firmy a její hlavní odvětví, typ kolektivní smlouvy atp.) a zaměstnancích (výše a struktura mzdy, detailní typ zaměstnání, místo výkonu zaměstnání, pohlaví, vzdělání, odpracované hodiny). Další výhodou šetření ISPV je skutečnost, že obsahuje informace o všech pracovnících, kteří ve sledovaném období ve sledovaných firmách pracovali, a tudíž lze přesně sledovat meziroční změny struktury zaměstnanosti v jednotlivých firmách. Po základním očištění dat je v každém roce, se kterým tato studie pracuje, k dispozici okolo 1,25 miliónu pozorování, což představuje zhruba jednu

5 www.ispv.cz

6 U mzdové sféry jsou v ISPV zahrnuty ekonomické subjekty, které odměňují zaměstnance mzdou podle § 109, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. (U platové sféry jde o odst. 3 téhož zákona.) Český statistický úřad používá mírně odlišné institucionální definice podnikatelské a nepodnikatelské sféry.

třetinu všech pracovníků pobírajících v ČR mzdu. V zájmu zjednodušení používáme v této studii vlastní definici sektorů trhu, která je mírně odlišná od klasifikací CZ-NACE a ISPV⁷. Podobně pracujeme s upravenými kategoriemi dosaženého vzdělání.

Identifikační strategie

Pro určení kauzálního dopadu nárůstu MM na zaměstnanost bývá v ekonomické literatuře často využívána metoda *rozdílu rozdílů*.⁸ Tento přístup měří změny zaměstnanosti odvětvové nebo geograficky definované skupiny pracovníků, kteří byli ovlivněni nárůstem MM, přičemž zohledňuje změny zaměstnanosti, které s nárůstem MM nesouvisí. Tento přístup však v našem případě nelze použít, protože nárůsty MM se týkají celého českého trhu práce, a tudíž není k dispozici kontrolní skupina nevystavená nárůstu MM.

V takové situaci se k měření dopadu MM využívá rozdílné intenzity celostátního navýšení MM u různých firem či jejich částí. Pro identifikaci jednotek, které byly různě intenzivně vystaveny nárůstu MM, využíváme podobnou strategii jako Machin a kol. (2003). V našem případě měříme, jak moc byly firmy a jejich části, které nazýváme zaměstnaneckými buňkami,⁹ vystaveny změně MM. Tento postup umožňuje zodpovědět otázku, zda u firem a zaměstnaneckých buněk více vystavených nárůstu MM došlo k disproporčně horšímu vývoji zaměstnanosti (nebo odpracovaných hodin) než u firem a zaměstnaneckých buněk méně vystavených nárůstu MM. Míru vystavení nárůstu MM definujeme jako podíl pracovníků, kteří byli v rámci firmy / zaměstnanecké buňky před zvýšením MM placeni pod novou úrovní MM, která bude platit v následujícím roce. Následně porovnáváme nárůst mezd a změny zaměstnanosti u firem a zaměstnaneckých buněk, které podle našeho měření nebyly vystaveny nárůstu MM s těmi, které byly vystaveny nárůstu MM s různou intenzitou. Pro naši analýzu využíváme primárně data o zaměstnancích, kteří patří do spodního 1. kvartilu (čtvrtiny) mzdového rozdělení zaměstnaneckých buněk, tj. mají relativně nízké mzdy. Výsledky odhadujeme pomocí lineárních regresních metod. Konkrétně pro zjištění dopadu navýšení MM na mzdy odhadujeme regresi

$$\Delta \log(\text{mzda})_{i,t} = \alpha + \beta * \text{Intezita vystavení nárůstu MM}_{i,t-1} + \delta * X_{i,t-1} + \varepsilon_{i,t},$$

a pro dopad na zaměstnanost regresi

$$\Delta \log(\text{zaměstnanost})_{i,t} = \alpha + \beta * \text{Intezita vystavení nárůstu MM}_{i,t-1} + \delta * X_{i,t-1} + \varepsilon_{i,t},$$

kde Δ značí změnu mezi dvěma roky, i značí firmu / zaměstnaneckou buňku a t časové období. Koeficienty β udávají dopad míry vystavení nárůstu MM na zaměstnanost resp. mzdy a X představuje vektor kontrolních charakteristik firem / zaměstnaneckých buněk.


7 Např. Činnosti v oblasti nemovitostí ve studii jsou L+M sekce CZ-NACE v ISPV.

8 Anglicky *difference-in-differences*.

9 Zaměstnanecké buňky jsou vytvořeny jako kombinace typu zaměstnání (CZ-ISCO), firmy a lokace (okresu). Tyto jednotky používáme zejména z toho důvodu, že jsou z pohledu typu zaměstnanců více homogenní než firmy, což umožňuje výrazně lépe zacílit typ pracovníků, kteří mohou být změnou MM ovlivněni.


Charakterizace pracovníků ovlivněných nárůstem minimální mzdy



Tato studie měří vystavení zaměstnanců nárůstům MM pomocí jednoduchého srovnání. Ptáme se, zda je současná mzda daného pracovníka pod úrovní minimální mzdy platné v nadcházejícím roce.¹⁰ Zásadní pro (statistické) měření dopadů MM na zaměstnanost je schopnost této metody měřit rozdíly (ne nutně úroveň) vystavení firem či zaměstnaneckých buněk navýšení MM.

Tabulka 1  uvádí počty zaměstnanců ovlivněných nárůstem MM, tj. počet zaměstnanců, jejichž současná mzda se nachází pod úrovní MM platné v následujícím roce. Každý řádek reprezentuje jednu ze studovaných změn MM. Je zřejmé, že počet ovlivněných zaměstnanců (ve vzorku) v posledních letech roste. Mediánový rozdíl mezi současnou měsíční mzdou pracovníků pod úrovní MM v následujícím roce a touto úrovní MM se v pozorovaných letech zvyšuje ze 420 Kč měsíční mzdy v roce 2013 na téměř dvounásobek v roce 2017. Poslední dva nárůsty ovlivnily relativně vyšší počty zaměstnanců, kterým by musela být navýšena mzda o vyšší částku, tak aby tito, pokud si své místo udrží, byli v dalším roce ohodnoceni mzdou alespoň ve výši minimální mzdy. Směrodatné odchytky jsou uvedeny v závorkách.

Tabulka 1: Počty pracovníků ovlivněných nárůstem minimální mzdy – individuální úroveň

Rok navýšení MM	Počet ovlivněných pracovníků ve vzorku	Podíl ovlivněných pracovníků ve vzorku	Podíl pracovníků ve firmách s < 100 zaměstnanci	Průměrný rozdíl mezd ovlivněných pracovníků vůči nové úrovni MM [Kč/měsíčně]	Mediánový rozdíl mezd ovlivněných pracovníků vůči nové úrovni MM [Kč/měsíčně]
2013	21 659	1,77 %	0,52	890,5 (1331,8)	420,9
2015	10 560	0,85 %	0,54	583,2 (649,2)	427,6
2016	26 548	2,09 %	0,51	738,3 (700,2)	613,7
2017	30 507	2,37 %	0,56	890,1 (744,7)	785,0

Tabulka A4  v příloze ukazuje srovnání charakteristik zaměstnaneckých buněk, jež byly / nebyly vystaveny nárůstům MM v jednotlivých letech.¹¹ Zaměstnanecké buňky ovlivněné nárůstem MM vykazovaly následující charakteristiky: byly výrazně větší; jejich zaměstnanci v průměru odpracovali méně hodin; měly vyšší zastoupení žen; zaměstnanci byli zaměstnáni ve firmě kratší dobu; pracovníci měli nižší (nejvyšší dosažené) vzdělání. Směrodatné odchytky jsou uvedeny kurzívou.

Grafy 1  zachycují podíly pracovníků ovlivněných nárůstem MM v roce 2017 pro různá členění dle jejich charakteristik. **Graf 1a**  ukazuje, že mezi pracovníky mzdového sektoru bylo přibližně 1,9 % vystaveno nárůstu MM. Avšak mezi pracovníci to byla 3 %. Vyšší míru vystavení nárůstu

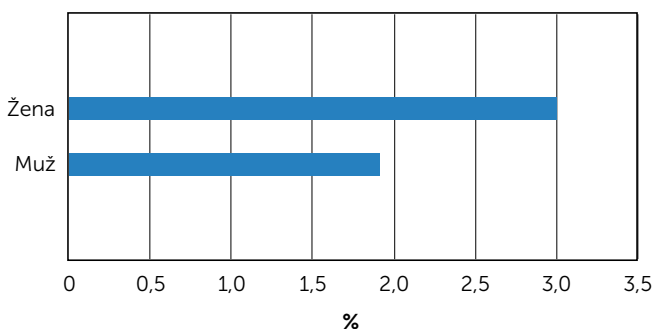
¹⁰ Počty pracovníků takto ovlivněných minimální mzdou se tak samozřejmě liší od počtů pracovníků v blízkosti MM spočtených podle oficiální certifikované metodiky (Duspivová a kol., 2013).

¹¹ Za zaměstnanecké buňky ovlivněné nárůstem MM považujeme zaměstnanecké buňky, které měly alespoň jednoho zaměstnance pod úrovní budoucí MM. Neovlivněné zaměstnanecké buňky neměly ani jednoho zaměstnance pod budoucí úrovní MM.

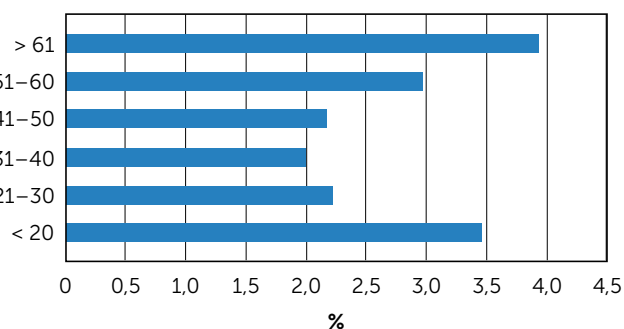
MM lze také nalézt u nejmladších pracovníků a u pracovníků, kteří se blíží důchodovému věku (Graf 1b). Co se týče vzdělání, nejvíce byli ovlivněni zaměstnanci s nejnižším, tj. základním vzděláním. Naopak nejméně ovlivněni byli vysokoškolsky vzdělaní pracovníci (Graf 1c). Více pracovníků vystavených nárůstům MM bylo také v malých a středně velkých firmách (Graf 1d). Pracovníci ovlivněni nárůstem MM byli častěji ve firmě zaměstnáni po kratší dobu (Graf 1e).

Grafy 1: Podíl pracovníků ovlivněných nárůstem minimální mzdy v roce 2017

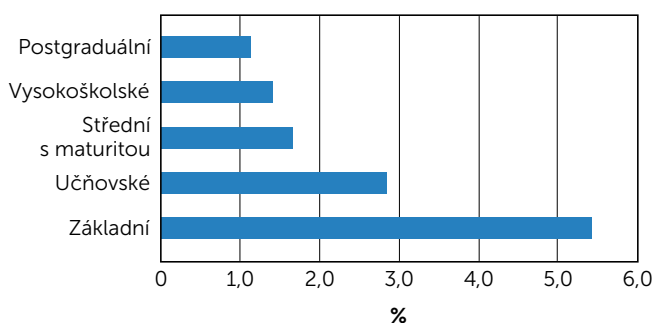
Graf 1a: Pohlaví



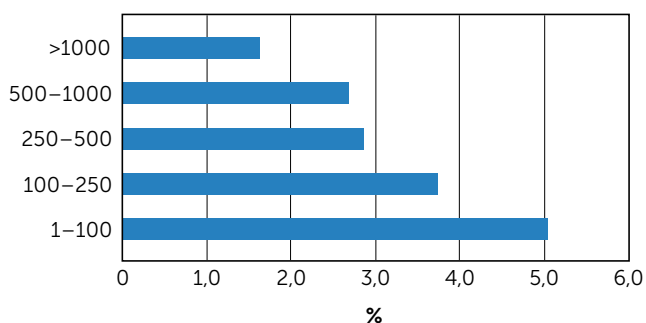
Graf 1b: Věkové skupiny



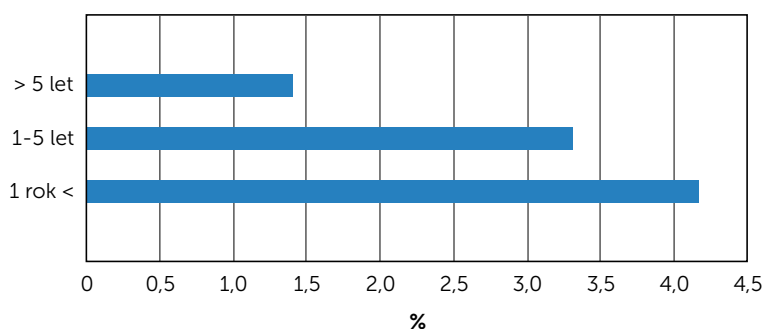
Graf 1c: Vzdělání



Graf 1d: Počet zaměstnanců ve firmě



Graf 1e: Počet odpracovaných let ve firmě



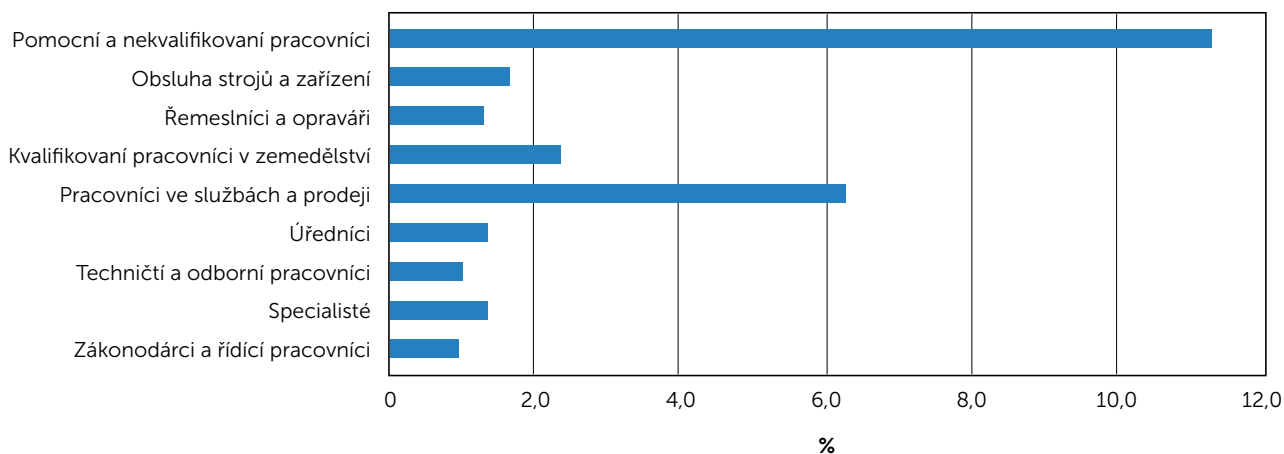
Grafy 2 a 3 ukazují podíly pracovníků, kteří byli vystaveni nárůstu MM podle typu zaměstnání¹² a sektoru ve kterém působí.¹³ Největší míry vystavení nárůstu MM v roce 2017 vykazovala zaměstnání patřící do skupiny pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a pracovníci ve službách a prodeji. Na základě rozdělení pracovníků podle typu sektoru, byli nejvíce

12 CZ-ISCO klasifikace na nejvyšší úrovni. Více na téma nízko kvalifikovaných pracovníků lze nalézt v dřívější studii IDEA Bičákové a Kalíškové (2018).

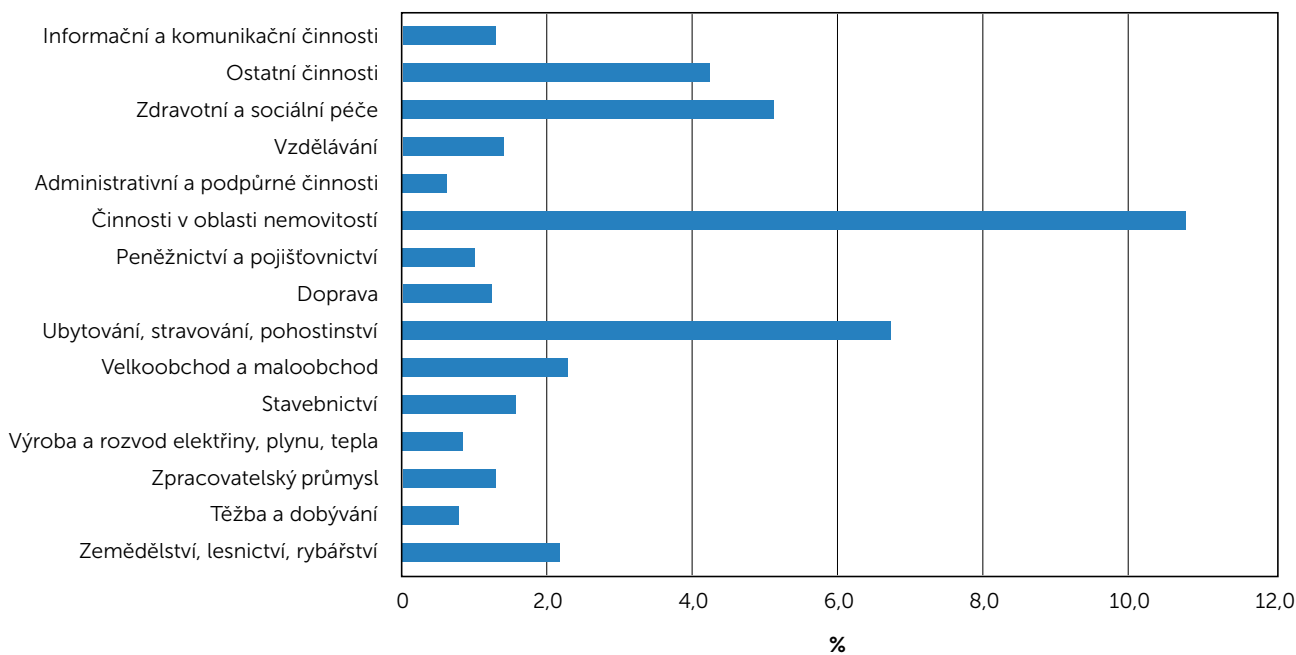
13 CZ-NACE klasifikace na nejvyšší úrovni.

vystavení nárůstu MM pracovníci v „činnosti v oblasti nemovitostí“ a v „ubytování, stravování a pohostinství“. Stále se však jedná o relativně nízké počty zaměstnanců.

Graf 2: Podíl ovlivněných nárůstem minimální mzdy podle typu zaměstnání



Graf 3: Podíl ovlivněných nárůstem minimální mzdy podle sektoru



Vliv minimální mzdy na zaměstnanost

Tabulka 2 souhrnně prezentuje hlavní výsledky, což jsou odhady koeficientu β z regrese uvedených v sekci Identifikační strategie. Sloupce ukazují výsledky pro zkoumané změny MM v jednotlivých letech. Řádky ukazují výsledky pro rozdílné ekonometrické specifikace. Koeficienty dopadu „intenzity vystavení nárůstu MM“ jsou uvedeny na prvním z každých dvou řádků u jednotlivých specifikací. Odhadnuté koeficienty představují dopady na ty zaměstnance, kteří byli vystaveni nárůstu MM. Ukazují, jak moc se procentuálně změní zaměstnanost, pokud jsou všichni pracovníci v zaměstnanecké buňce ovlivněni nárůstem MM. Skupinou, vůči které

porovnáváme změnu zaměstnanosti, jsou členové zaměstnaneckých buněk, kteří nárůstu MM vystaveni nebyli.

Koeficienty odpovídají rozdílu ve vývoji zaměstnanosti mezi zaměstnaneckými buňkami, ve kterých jsou všichni zaměstnanci ovlivněni nárůstem MM v daném roce, a buňkami neovlivněnými. Například, pokud by buňky neovlivněné daným nárůstem MM v období před / po nárůstu MM vykázaly nulovou změnu zaměstnanosti, pak by koeficient -0,106 z první řádky tabulky, jenž se vztahuje k nárůstu MM z roku 2013, znamenal, že této nárůstu MM vedl k poklesu zaměstnanosti o 10,6 % v buňkách, kde byli všichni zaměstnanci v roce 2012 pod úrovní MM z roku 2013, tj. kde vystavení dané buňky MM bylo maximální.

Pro porovnání našich výsledků s výsledky ze studií používajících metodu *rozdíl rozdílů* (založenou např. na regionech) je třeba zohlednit podíl zaměstnanců, kteří byli ovlivněni nárůstem MM. Z důvodu porovnání s odhady publikovanými v odborné literatuře uvádíme výsledky v následujícím textu přepočteny na elasticity ve vztahu k minimální mzdě.¹⁴ Tyto elasticity podíl ovlivněných MM (na celkové zaměstnanosti) zohledňují.

Tabulka 2: Efekt na zaměstnanost
odhadnuté koeficienty odpovídají rozdílu ve vývoji zaměstnanosti mezi zaměstnaneckými buňkami, ve kterých jsou všichni zaměstnanci ovlivněni nárůstem MM v daném roce, a buňkami neovlivněnými MM (-0,1 je tedy vývoj o 10 procentních bodů horší)

Rok navýšení MM	2013	2015	2016	2017
Závislá proměnná: Procentní změna zaměstnanosti				
Zaměstnanecké buňky	-0,106*	0,029	-0,004	-0,037
R2 adj. (počet poz.: 6961; 6879; 6902; 7350)	0,034	0,021	0,012	0,03
Zaměstnanecké buňky (Firemní fixní efekty)	-0,131*	-0,051	-0,02	-0,039
R2 adj. (počet poz.: 6961; 6879; 6902; 7350)	0,238	0,17	0,075	0,145
Pět nejvíce ovlivněných zaměstnání	-0,044	0,04	0,002	-0,04
R2 adj. (počet poz.: 6668; 6650; 6649; 6912)	0,029	0,035	0,009	0,011
Závislá proměnná v řádku – zaměstnanecké buňky				
Procentní změna odpracované hodiny	-0,028	0,042	0,011	-0,015
R2 adj. (počet poz.: 6961; 6879; 6902; 7350)	0,045	0,025	0,019	0,024
Procentní změna genderového složení	0,002	-0,016	0,013*	0,002
R2 adj. (počet poz.: 6961; 6879; 6902; 7350)	0,007	0,01	-0,002	0,002
Procentní změna fluktuace zaměstnanců	0,141	-0,146	-0,15	0,043
R2 adj. (počet poz.: 6961; 6879; 6902; 7350)	0	-0,005	0,002	0,05
Procentní změna průměrného vzdělání	0,016	-0,016	0,006	-0,026*
R2 adj. (počet poz.: 6862; 6775; 6806; 7282)	0,121	0,065	0,073	0,055

Pozn. Koeficienty z lineárních regresí, kde nezávislou proměnnou je podíl pracovníků pod MM. Regrese obsahují další kontrolující proměnné.

*P-hodnoty ***0,01; **0,05; *0,1*

¹⁴ Elasticita změny zaměstnanosti ve vztahu k minimální mzdě je definována jako procentní změna zaměstnanosti vůči procentní změně minimální mzdy.

Výsledky získané s využitím zaměstnaneckých buněk jsou v čase konzistentní. Nárůst MM měl za následek pokles zaměstnanosti disproportčně více u těch buněk, které byly vystaveny nárůstu MM více pouze v roce 2013. V ostatních studovaných letech (tj. u změn v letech 2015, 2016 a 2017) jsme nenalezli statisticky ani ekonomicky významný dopad nárůstu MM na změnu zaměstnanosti. Jedním z možných vysvětlení je to, že zaměstnavatelé předem reagovali i na další očekávaná navýšení MM již v roce 2013.¹⁵ Nárůst MM v roce 2013 (jež činil 6,25 %) měl za následek mírný pokles zaměstnanosti. Elasticita zaměstnanosti vůči MM však v roce 2013 byla pouze -0,066 tj., 10% nárůst MM by měl za následek přibližně 0,66% pokles zaměstnanosti. Ve srovnání s existující literaturou lze námi odhadnutý efekt z roku 2013 zařadit mezi ty nižší. Například Harasztosi a Lindner (2015), kteří zkoumali nárůst MM v Maďarsku v roce 2001, zjistili, že elasticita zaměstnanosti ve vztahu k minimální mzdě se pohybuje okolo -0,035.

Dále jsme se zaměřili na vybraná zaměstnání, u kterých je vysoká šance, že zaměstnanci byli ovlivněni nárůstem MM. Vybrali jsme pouze ty zaměstnanecké buňky, které v každém ze sledovaných let alespoň jednou patřily mezi pět zaměstnání¹⁶ s nejvyšším průměrným podílem pracovníků pod úrovní MM efektivní v následujícím roce.¹⁷ Výsledky nenaznačují, že by kterýkoliv z nárůstů MM měl vliv na změnu zaměstnanosti v tomto výběru zaměstnaneckých buněk.

Dále jsme zkoumali, zda nenastala situace, kdy se zaměstnavatelé v reakci na navýšení MM rozhodli snížit zaměstnancům počet odpracovaných hodin. Naše výsledky naznačují, že nárůsty MM v letech 2013–2017 zmíněný efekt neměly.

Pro lepší pochopení dalších možných jevů spojených s nárůstem MM jsme zkoumali, zda zaměstnanecké buňky ovlivněné nárůstem MM vykazují jiný vývoj struktury své zaměstnanosti než buňky, které nebyly navýšením MM ovlivněny. Naše výsledky naznačují, že nárůsty MM neměly za následek vyšší fluktuaci zaměstnanců. Výsledky také neukazují na to, že by zaměstnanci s nižším dosaženým vzděláním vystavení nárůstům MM byli zaměstnavateli nahrazováni pracovníky s vyšším dosaženým vzděláním. Zároveň jsme došli k závěru, že nárůsty MM nezapříčinily výraznou změnu v genderovém složení zaměstnaneckých buněk.

Pro kontrolu správnosti výsledků jsme v naší analýze využili také alternativních přístupů pro odhad vlivu nárůstů MM na změnu zaměstnanosti. Za využití tzv. shlukování (*bunching*) odhadu jsme porovnávali, zda počet nově vytvořených pracovních míst nad úrovní MM koresponduje s počtem zrušených pracovních míst pod úrovní MM. Také jsme propojili zaměstnanecké buňky za celé sledované období a na těchto panelových datech jsme odhadli vliv nárůstů MM na změnu zaměstnanosti. Zmíněné alternativní výsledky jsou však podobné těm, jež jsme získali za využití našeho hlavního přístupu.

Výše popsanou analýzu jsme provedli také na úrovni firem. V této specifikaci jsme našli vyšší negativní dopad nárůstu MM na změnu zaměstnanosti v roce 2013. Z metodologických důvodů však upřednostňujeme výsledky získané z analýzy zaměstnaneckých buněk. Je to zejména z toho důvodu, že zaměstnanecké buňky jsou více homogenní, a tudíž pro použitou metodologii z našeho pohledu vhodnější volbou. Zároveň nemohou být tyto odhady zkreslené

15 Dalším možným vysvětlením je, že firmy s vyšším podílem ovlivněných zaměstnanců byly zároveň výrazněji zasaženy negativním poptávkovým šokem po pracovní síle v ekonomice tj., tyto firmy by vykazovaly větší pokles zaměstnanosti i v případě kdy by nedošlo k nárůstu MM. Tomuto vysvětlení ale nenasvědčuje druhý řádek tabulky, který ukazuje specifikaci s tzv. firemními fixními efekty, kdy do změn zaměstnanosti vysvětlených MM nejsou zahrnuty efekty změn zaměstnanosti na úrovni celých firem.

16 Měřeno na úrovni dvoumístné CZ-ISCO klasifikace.

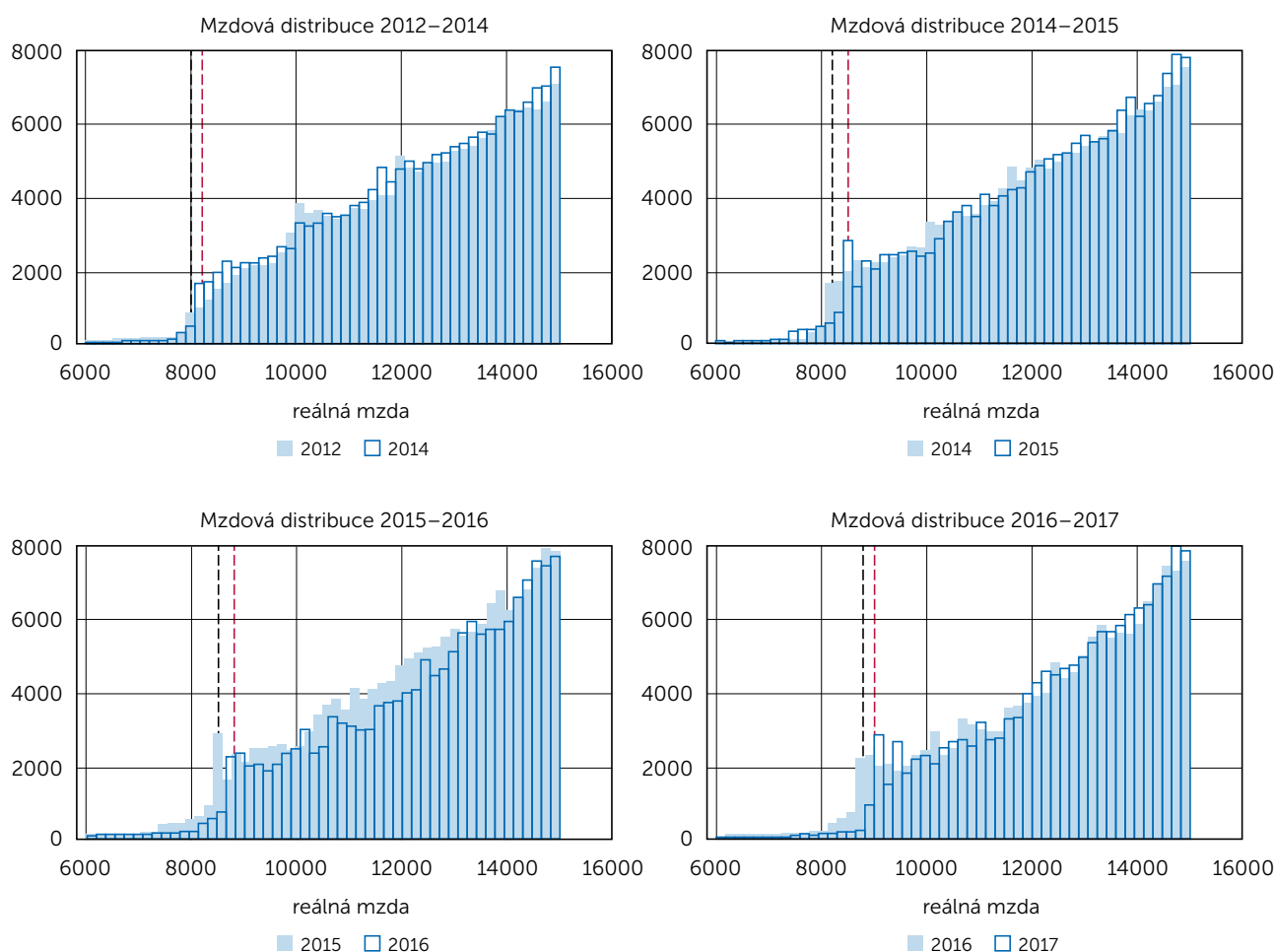
17 Jedná se zejména o povolání spadající pod kódy 5 a 9 CZ-ISCO klasifikace tj., o pomocné a nekvalifikované pracovníky a pracovníky ve službách a prodeji.

případnou korelaci na úrovni firem mezi poptávkovými šoky a zastoupením nízko-výdělečných zaměstnanců. Podrobné a rozšířené výsledky bude možné nalézt v našem článku zabývajícím se vlivem nárůstů MM v letech 2013–2017 v ČR na změnu zaměstnanosti, který bude publikován v následujících měsících v rámci „*CERGE-EI Working Paper Series*“.

Mzdová distribuce

Grafy 4 zachycují změny mzdového rozdělení vždy pro dva roky okolo navýšení MM. Osa X značí měsíční mzdy a osa Y udává počty pracovníků. Světle modré sloupce ukazují stav před změnou MM a průhledné sloupce situaci po změně. Červená svislá čára ukazuje úroveň MM po změně a černá svislá čára předchozí úroveň MM. Ve všech pozorovaných letech lze vidět zřetelný zlom v distribuci v tom bodě, kde byla stanovena nová úroveň MM.

Grafy 4: Mzdové rozdělení v letech okolo navýšení minimální mzdy



Vliv nárůstu minimální mzdy na mzdy

Tabulka 3 představuje výsledky z našich mzdových regresí, kde na levé straně vysvětlujeme změny průměrné mzdy v pozorované zaměstnanecké buňce a na pravé straně sledujeme podíl pracovníků pod úrovní MM platné v příštím období. Vzhledem k tomu, že jsme v Tabulce 2 neobjevili významný efekt MM na výši ani strukturu zaměstnanosti v zaměstnaneckých buňkách, měří výsledky v Tabulce 3 dopady na mzdy podobně velkého a podobně strukturovaného souboru zaměstnanců. Tabulka 3 je konstruována obdobně jako Tabulka 2. Vliv nárůstu MM na mzdu zaměstnanců přímo ovlivněných nárůstem MM se ve zkoumaných letech pohybuje v rozmezí 2,75–9,37 %. Například tento nárůst mezd zapříčiněný navýšením MM v roce 2013 činil 8 %. Pokud započteme podíl ovlivněných zaměstnanců a porovnáme odhadnutý efekt s celkovým nárůstem nominální mzdy v prvním kvartilu mzdové distribuce, jež činil v daném období 2,8 %, lze zjištěný efekt charakterizovat jako významný. Poslední řádek v tabulce ukazuje situaci, kdy do nárůstů vysvětlených MM nejsou počítány mzdové růstové efekty jednotlivých firem; odhady nejsou tímto významně ovlivněny.

Tabulka 3: Mzdové efekty

odhadnuté koeficienty odpovídají rozdílu ve vývoji mezd mezi zaměstnaneckými buňkami, ve kterých jsou všichni zaměstnanci ovlivněni nárůstem MM v daném roce, a buňkami neovlivněnými MM (0,1 je tedy vývoj o 10 procentních bodů lepší)

Rok navýšení MM	2013	2015	2016	2017
Závislá proměnná: Procentní změna mezd				
Zaměstnanecké buňky	0,08***	0,093**	0,027***	0,054***
R2 adj. (počet poz.: 6961; 6879; 6902; 7350)	0,087	0,099	0,092	0,12
Zaměstnanecké buňky (s firemními fixními efekty)	0,06**	0,075***	0,04***	0,051***
R2 adj. (počet poz.: 6961; 6879; 6902; 7350)	0,318	0,393	0,334	0,374

Pozn. Koeficienty z lineárních regresí, kde nezávislou proměnnou je podíl pracovníků pod MM. Regrese obsahují další kontrolující proměnné.

P-hodnoty ***0,01; **0,05; *0,1

Závěr

Tato studie zkoumá vliv nedávných nárůstů MM v ČR na zaměstnanost a mzdy pracovníků ve mzdové sféře. Aplikováním statistické identifikační strategie podobné té, jež byla využita například v Machin, Manning a Rahman (2003) na data z ISPV jsme zjistili, že nárůsty MM v letech 2013, 2015, 2016 a 2017 neměly výrazný negativní vliv na zaměstnanost. Zároveň však měly pozitivní efekt na růst mezd nízko-výdělečných pracovníků.

Úroveň MM je v porovnání s ostatními evropskými zeměmi i zkraje roku 2019 na relativně nízké úrovni a dotýká se pouze malé části pracovníků. Na základě našich odhadů nelze samozřejmě vyvozovat, že další navyšování MM také nebude mít dopady na zaměstnanost. Proto je žádoucí dopady budoucích navýšení MM pravidelně měřit.

Reference

- Bičánková, A., a Kalíšková, K. (2018). The low - skilled in the Czech Republic. Prague. Retrieved from: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Study_3_2018_Low_skilled/files/downloads/IDEA_Study_3_2018_Low_skilled.pdf
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., a Zipperer, B. (2017). The Effect of Minimum Wage on the Total Number of Jobs: Evidence from the United States using a Bunching Estimator.
- Eriksson, T., a Pytlikova, M. (2004). Firm-level consequences of large minimum-wage increases in the Czech and Slovak Republics. *Labour*, 18(1), 75–103. <https://doi.org/10.1111/j.1121-7081.2004.00259.x>
- Fang, T., a Lin, C. (2013). Minimum Wages and Employment in China. IZA Discussion Paper Series, (7813).
- Harasztosi, P., a Lindner, A. (2015). Who pays for the minimum wage? Unpublished Manuscript.
- Machin, S., Manning, A., a Rahman, L. (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. <https://doi.org/10.1162/154247603322256792>
- MaCurdy, T. (2015). How Effective Is the Minimum Wage at Supporting the Poor? *Journal of Political Economy*, 123(2), 497–545. <https://doi.org/10.1086/679626>
- Neumark, D., Salas, J. I., a Wascher, W. (2014). More on recent evidence on the effects of minimum wages in the United States. NBER Working Paper Series. <https://doi.org/10.1186/2193-9004-3-24>
- Neumark, D., a Wascher, W. (1992). Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 55–81. <https://doi.org/10.1177/001979399204600105>
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). (2018). Minimum wages relative to median wages. Retrieved May 1, 2018, from https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/earnings/minimum-wages-relative-to-median-wages_data-00313-en

Tabulka A4: Charakteristiky zaměstnaneckých buněk

	2012		2014		2015		2016	
	Neovlivněny MM	Ovlivněny MM	Neovlivněny MM	Ovlivněny MM	Neovlivněny MM	Ovlivněny MM	Neovlivněny MM	Ovlivněny MM
Podíl ovlivněných zaměstnanců	–	18,7 %	–	36,8 %	–	23,0 %	–	25,3 %
		0,215		0,319		0,262		0,287
Zaměstnanost (počet osob)	18,3	66,4	22,1	45,2	18,6	64,5	18,5	64,7
	59,8	174,8	76,7	125,4	62,7	166,6	57,2	183,6
Odpracované hodiny	1 655	1 550	1 643	1 504	1 619	1 518	1 619	1 509
	314	404	325	445	343	419	348	431
Podíl žen	42 %	52 %	43 %	59 %	43 %	54 %	43 %	53 %
	39 %	37 %	39 %	37 %	39 %	37 %	39 %	36 %
Věk	41,9	41,3	42,0	44,4	42,3	41,7	42,3	42,2
	7,0	6,6	7,0	6,7	7,0	6,8	7,0	6,9
Doba zaměstnání ve firmě v letech	9,4	7,4	9,6	5,8	9,7	7,1	9,6	7,1
	6,8	5,6	6,8	6,0	6,8	5,2	6,8	5,7
Základní vzdělání	4 %	8 %	4 %	18 %	4 %	10 %	4 %	10 %
	12 %	16 %	12 %	23 %	12 %	17 %	12 %	17 %
Učňovské vzdělání	31 %	36 %	30 %	51 %	30 %	38 %	29 %	37 %
	35 %	33 %	34 %	31 %	34 %	33 %	33 %	32 %
Středoškolské vzdělání s maturitou	41 %	34 %	41 %	20 %	41 %	32 %	41 %	32 %
	32 %	28 %	32 %	23 %	32 %	27 %	31 %	27 %
Vysokoškolské vzdělání	20 %	16 %	22 %	4 %	22 %	15 %	23 %	16 %
	30 %	25 %	30 %	13 %	31 %	25 %	31 %	26 %
Česká národnost	98 %	96 %	97 %	95 %	97 %	95 %	97 %	94 %
	9 %	12 %	9 %	17 %	9 %	14 %	10 %	14 %
Počet zaměstnaneckých buněk	46 867	5 110	51 491	1 559	4 7715	5 507	47 391	6 011

Předchozí publikace IDEA

2019

Zatížení školními domácími úkoly v České republice a srovnání se světem. Václav Korbel, Daniel Münich, duben 2019 [▶](#)

Elektromobil: nejdříve do vesmíru, do Česka až po slevě. Milan Ščasný, Iva Zvěřinová, Zuzana Rajchlová, Eva Kyselá, únor 2019 [▶](#)

A Comparison of Journal Citation Indices. Daniel Münich, Taras Hrendash, únor 2019 [▶](#)

Dopady známek na vysvědčení na životní rozhodnutí žáků. Miroslava Federičová, únor 2019 [▶](#)

2018

Oborová publikační výkonnost pracovišť výzkumných organizací v České republice v roce 2017. Daniel Münich, Taras Hrendash, prosinec 2018 [▶](#)

Které organizace mají nejcitovanější patenty? Nový pohled na hodnocení patentového výzkumu (interaktivní publikace). Oleg Sidorkin, Martin Srholec, listopad 2018 [▶](#)

Dopady zavedení karenční doby v roce 2008 na pracovní neschopnost. Filip Pertold, říjen 2018 [▶](#)

An International Comparison of Economic and Academic Performance of OECD Countries, interaktivní aplikace. Taras Hrendash, Štěpán Jurajda, Stanislav Kozubek, Daniel Münich, říjen 2018 [▶](#)

Dopady vyšších platů politiků na volby do zastupitelstev obcí. Ján Palguta, Filip Pertold, září 2018 [▶](#)

Dopady odkládaného zrušení superhrubé mzdy. Klára Kalíšková, Michal Šoltés, září 2018 [▶](#)

Intelektuální dovednosti českých učitelů v mezinárodním a generačním srovnání. Jana Krajčová, Daniel Münich, září 2018 [▶](#)

Obezita v České republice: mezinárodní srovnání s využitím dat z projektu SHARE. Filip Pertold, Jiří Šatava, srpen 2018 [▶](#)

Oborová publikační výkonnost pracovišť výzkumných organizací v České republice v letech 2011–2015, interaktivní aplikace. Taras Hrendash, Stanislav Kozubek, Daniel Münich, červenec 2018 [▶](#)

Dopady reformy rodičovských příspěvků v roce 2008 na pracovní zařazení matek. Barbara Pertold-Gebicka, červenec 2018 [▶](#)

Průvodce seniora: Jak neprodělat při předčasném odchodu do důchodu. Jiří Šatava, červenec 2018 [▶](#)

Komu školka (ne)pomůže? Zkušenosti ze série reform předškolní péče v Německu. Filip Pertold, Lucie Zapletalová, červenec 2018 [▶](#)

Vyšší platy učitelů: sliby, sliby, sliby. Daniel Münich, Vladimír Smolka, červen 2018 [▶](#)

Kde se nejvíce publikuje v predátorských a místních časopisech? Bibliometrická analýza trochu jinak. Vít Macháček, Martin Srholec, červen 2018 [▶](#)

The low-skilled in the Czech Republic. Alena Bičáková, Klára Kalíšková, květen 2018 [▶](#)

Názvy firem a jejich vliv na firemní výkonnost. Jan Hanousek, Štěpán Jurajda, duben 2018 [▶](#)

Co skrývají známky na vysvědčení? Daniel Münich, Tomáš Protivínský, leden 2018 [▶](#)

2017

Růst disponibilních příjmů osob v letech 2005 až 2015: Kdo si polepšil? Jiří Šatava, prosinec 2017 [▶](#)

Místní časopisy ve Scopusu. Vít Macháček, Martin Srholec, prosinec 2017 [▶](#)

IDEA PRO VOLBY 2017. Rodinná politika v programech politických stran: přehled a rozbor. Klára Kalíšková, říjen 2017 [▶](#)

IDEA PRO VOLBY 2017. Důchody a důchodci ve volebních programech. Filip Pertold, Jiří Šatava, září 2017 [▶](#)

IDEA PRO VOLBY 2017. Platy učitelů ve volebních programech: přehled a rozbor. Daniel Münich, září 2017 [▶](#)

Kdo je váš starosta: volební soutěž a charakteristiky zastupitelů v ČR. Ján Palguta, srpen 2017 [▶](#)

Vrána k vráně sedá aneb důležitost oboru studia při výběru partnera. Alena Bičáková, Štěpán Jurajda, Lucie Zapletalová, červenec 2017 [▶](#)

IDEA PRO VOLBY 2017, Nízké platy učitelů: hodně drahé šetření [▶](#), Interaktivní aplikace studie [▶](#). Daniel Münich, červen 2017

IDEA PRO VOLBY 2017, Příjmy seniorů – práce, nástupní důchody a jejich valorizace. Jiří Šatava, červen 2017 [▶](#)

Do direct subsidies stimulate new R&D output in firms? A comparison of IMPULS, TIP and ALFA programmes. Oleg Sidorkin, Martin Srholec, červen 2017 [▶](#)

IDEA PRO VOLBY 2017. Podpora rodin s dětmi: daně, dávky a veřejné služby. Klára Kalíšková, květen 2017 [▶](#)

Pod pokličkou Beallových seznamů. Vít Macháček, Martin Srholec, květen 2017 [▶](#)

Přísnější tresty za vraždy? Vyhodnocení dopadů legislativního návrhu. Libor Dušek, březen 2017 [▶](#)

Ženy a muži v českém výzkumu: publikační výkon, produktivita, spoluautorství a trendy. Štěpán Jurajda, Stanislav Kozubek, Daniel Münich, Samuel Škoda, březen 2017 [▶](#)

Proč ženy v Evropě nechtějí mít více dětí? Matthias Doepke, Fabian Kindermann, překlad Ondřej Lukáš, Filip Pertold, únor 2017 [▶](#)

2016

80% snížení emisí skleníkových plynů: analýza vývoje energetiky České republiky do roku 2050. Lukáš Rečka, Milan Ščasný, prosinec 2016 [▶](#)

Výzkum preferencí obyvatel pro klimatické politiky: Podporují Češi, Poláci a Britové jejich zavedení? Iva Zvěřinová, Milan Ščasný, Mikolaj Czajkowski a Eva Kyselá, prosinec 2016 [▶](#)

Světové srovnání českých a slovenských časopisů podle indikátorů Impact Factor (IF) a Article Influence Score (AIS). Daniel Münich a Samuel Škoda, prosinec 2016 [▶](#)

Daňový systém snižuje motivaci matek s menšími dětmi k práci: Doporučení a jeho vyhodnocení. Jiří Šatava, prosinec 2016 [▶](#)

Stimulují přímé dotace soukromé výdaje firem na VaV? Metoda regresní diskontinuity [▶](#), příloha *Metodika hodnocení hospodárnosti účelové podpory pro aplikovaný výzkum a vývoj ve firmách.* [▶](#) Ján Palguta, Martin Srholec, prosinec 2016

Transfer znalostí do praxe podnikajícími akademiky v České republice. Vít Macháček a Martin Srholec, listopad 2016 [▶](#)

Predátorské časopisy ve Scopusu. Vít Macháček, Martin Srholec, listopad 2016 [▶](#)

Brexit vylepší vyjednávací pozici velkých států v Radě EU. Nejvíce posílí Polsko. Vít Macháček, Tereza Hrtúsová, listopad 2016 [▶](#)

Konkurence politických uskupení v obecních zastupitelstvech a veřejné zakázky. Ján Palguta, říjen 2016 [▶](#)

Platy českých učitelů zůstávají velmi nízké. Daniel Münich, Vladimír Smolka, září 2016 [▶](#)

Medzinárodné porovnanie kvality publikačného výkonu vedných odborov na Slovensku [▶](#), *Odborové prehľady* [▶](#). Štěpán Jurajda, Stanislav Kozubek, Daniel Münich, Samuel Škoda, srpen 2016

Vliv mateřství na výši starobního důchodu. Jiří Šatava, červenec 2016 [▶](#)

Dárci politických stran na trhu veřejných zakázek. Ján Palguta, červenec 2016 [▶](#)

Národní srovnání vědeckého publikačního výkonu Akademie věd České republiky: kvantita vs. kvalita a spoluautorství. Štěpán Jurajda, Stanislav Kozubek, Daniel Münich, Samuel Škoda, červen 2016 [▶](#)

Rozvody a příjmy žen v České republice: první zjištění v České republice na základě individuálních dat. Petr Janský, Filip Pertold, Jiří Šatava, červen 2016 [▶](#)

Oborová publikační výkonnost pracovišť výzkumných organizací v České republice v letech 2009–2013. Štěpán Jurajda, Stanislav Kozubek, Daniel Münich, Samuel Škoda, květen 2016 [▶](#)

Dopad daní a dávek na příjmovou nerovnost a relativní chudobu v České republice. Petr Janský, Klára Kalíšková, Daniel Münich, květen 2016 [▶](#)

Sebedůvěra třídy a soutěž spolužáků o osmiletá gymnázia. Miroslava Federičová, Filip Pertold, Michael L. Smith, duben 2016 [▶](#)

Podpora rodin s dětmi prostřednictvím daňově dávkového systému. Jiří Šatava, březen 2016 [▶](#)

K čemu vede (ne)transparentnost veřejných zakázek? Ján Palguta, Filip Pertold, březen 2016 [▶](#)

Veřejná podpora míst ve školkách se vyplatí: Analýza výnosů a nákladů. Klára Kalíšková, Daniel Münich, Filip Pertold, březen 2016 [▶](#)

Přechod na střední školu, pití alkoholu a vliv vrstevníků na kouření mládeže. Filip Pertold, únor 2016 [▶](#)

An International Comparison of the Quality of Academic Publication Output in the Czech Republic [▶](#), attachment *Discipline sheets* [▶](#). Štěpán Jurajda, Stanislav Kozubek, Daniel Münich, Samuel Škoda, leden 2016

2015

Zdanění vysokopříjmových osob. Libor Dušek, Jiří Šatava, prosinec 2015 [▶](#)

Hrozí opět přeplnění věznic? Predikce počtu vězňů v České republice. Libor Dušek, prosinec 2015 [▶](#)

Mezinárodní srovnání kvality publikačního výkonu vědních oborů v České republice [▶](#), příloha *Oborové listy* [▶](#). Štěpán Jurajda, Stanislav Kozubek, Daniel Münich, Samuel Škoda, prosinec 2015

Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině. Mariola Pytliková, listopad 2015 [▶](#)

Skills Mismatches in the Czech Republic. Klára Kalíšková, listopad 2015 [▶](#)

Pracovní aktivita po dosažení důchodového věku: Institucionální pobídky v České republice. Jiří Šatava, listopad 2015 [▶](#)

Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce. Alena Bičáková, Klára Kalíšková, říjen 2015 [▶](#)

Working Beyond Pensionable Age: Institutional Incentives in the Czech Republic. Jiří Šatava, září 2015 [▶](#)

*Komparativní studie věku odchodu do důchodu v České republice (česká verze studie *A Comparative Study of Retirement Age in the Czech Republic* z června 2015).* Jana Bakalová, Radim Boháček, Daniel Münich, září 2015 [▶](#)

Oborová publikační výkonnost výzkumných pracovišť v České republice v letech 2008–2012 (studie obsahuje interaktivní internetový nástroj, pomocí kterého je možné zvolit obor či pracoviště a zobrazit řazení pracovišť dle preferovaného ukazatele). Štěpán Jurajda, Daniel Münich, září 2015 [▶](#)

Platy učitelů českých základních škol: setrvale nízké a neatraktivní. Daniel Münich, Mária Perignáthová, Lucie Zapletalová, Vladimír Smolka, září 2015 [▶](#)

Miliardáři versus lidé / Billionaires versus People. Jan Švejnar, srpen 2015 [▶](#)

A Comparative Study of Retirement Age in the Czech Republic (v angl. jazyce, srovnávací studie věku odchodu do důchodu v České republice). Jana Bakalová, Radim Boháček, Daniel Münich, červen 2015 [▶](#)

Bodový systém a jeho vliv na počet smrtelných nehod. Josef Montag, Lucie Zapletalová, květen 2015 [▶](#)

(Ne)diskriminace žen při žádosti o zaměstnání v důsledku mateřství: Experiment. Vojtěch Bartoš, březen 2015 [▶](#)

2014

Společným zdaněním k nižší zaměstnanosti žen. Klára Kalíšková, Lucie Zapletalová, prosinec 2014 [▶](#)

Co s ekonomickou neaktivitou v zemích Visegrádu? Ágota Scharle, říjen 2014 [▶](#)

Vliv informací z volebních lístků na výsledky obecních a krajských voleb. Štěpán Jurajda, Daniel Münich, Lucie Zapletalová, říjen 2014 [▶](#)

Regionální rozdíly v kupní síle: Ceny, platy, mzdy a důchody. Matěj Bajgar, Petr Janský, srpen 2014 [▶](#)

Budete mít nárok na důchod? Štěpán Jurajda, Jiří Šatava, červenec 2014 [▶](#)

Učení mučení, nebo škola hrou? Srovnání oblíbenosti školy a matematika pohledem mezinárodního šetření. Daniel Münich, Miroslava Federičová, červen 2014 [▶](#)

Státní úředníci: Kolik jich vlastně je, kde a za kolik pracují? Petr Bouchal, Petr Janský, červen 2014 [▶](#)

Komu pomůže navrhované zvýšení slevy na dani na dítě? Klára Kalíšková, Daniel Münich, květen 2014 [▶](#)

Česká ekonomika pokračuje v růstu i v roce 2014. Vilém Semerák, březen 2014 [▶](#)

Příprava na osmiletá gymnázia: velká žákovská steeplechase. Miroslava Federičová, Daniel Münich, březen 2014 [▶](#)

Ženy v českém finančním sektoru 1994–2012: nové pracovní příležitosti pro mladé a vzdělané. Klára Kalíšková, březen 2014 [▶](#)

2013

Dopad vzdělanosti na hospodářský růst: ve světle nových výsledků PISA 2012. Daniel Münich, Tomáš Protivínský, prosinec 2013 [▶](#)

Zdanění vysokých příjmů, reforma za reformou... . Libor Dušek, Jiří Šatava, prosinec 2013 [▶](#)

Kdo a kolik odvádí do společné kasy? Zdanění příjmů ze zaměstnání a podnikání v českém systému. Libor Dušek, Klára Kalíšková, Daniel Münich, prosinec 2013 [▶](#)

Co by od roku 2015 přinesla již schválená reforma přímých daní? Libor Dušek, Klára Kalíšková, Daniel Münich, říjen 2013 [▶](#)

Dopad rozvodu na příjmy v důchodu. Jiří Šatava, září 2013 [▶](#)

Důchodový systém: scénáře budoucího vývoje. Ondřej Schneider, Jiří Šatava, červen 2013 [▶](#)

Dopady reformy I. důchodového pilíře po roce 1996 na starobní důchody jednotlivců. Ondřej Schneider, Jiří Šatava, květen 2013 [▶](#)

Účastníci penzijního připojištění. Petr Janský, květen 2013 [▶](#)

Může záporný hlas ve volebním systému se dvěma mandáty zvýšit kvalitu kandidátů? Martin Gregor, duben 2013 [▶](#)

Kdo je nejvíce zasažen růstem cen? Rozdíly v inflaci pro různé domácnosti. Pavel Hait, Petr Janský, březen 2013 [▶](#)

2012

Zachrání Čína české exporty? Studie. Vilém Semerák, prosinec 2012 [▶](#)

Odhad dopadů změn DPH na domácnosti: porovnání dvou možných scénářů od roku 2013. Petr Janský, listopad 2012 [▶](#)

Veřejné zakázky v ČR: Co říkají data o chování zadavatelů? Pavla Nikolovová, Ján Palguta, Filip Pertold, Mário Vozár, říjen 2012 [▶](#)

Jaký důchod nás čeká? Alternativy vývoje státního průběžného důchodového systému. Ondřej Schneider, říjen 2012 [▶](#)

Český důchodový systém na rozcestí: Pro koho je výhodný přechod do druhého pilíře? Ondřej Schneider, Jiří Šatava, říjen 2012 [▶](#)

Dopady makroekonomického vývoje ČR na krajské úrovni: možnosti pro aktivní hospodářskou politiku (studie pro potřeby Ekonomické rady Asociace krajů ČR). Vilém Semerák, září 2012 [▶](#)

Možnosti pro aktivní hospodářskou politiku na krajské úrovni (studie pro potřeby Ekonomické rady Asociace krajů ČR). Vilém Semerák, Jan Švejnar, září 2012 [▶](#)

Česká pomoc rozvojovým zemím: nejen finanční rozvojová spolupráce. Petr Janský, Zuzana Řehořová, září 2012 [▶](#)

The Commitment to Development Index for the Czech Republic (výzkumný článek). Petr Janský, Zuzana Řehořová, září 2012 [▶](#)

Být či nebýt učitelem: platy českých učitelů pohledem nákladů ušlých příležitostí a širší souvislosti. Daniel Münich, Jan Straka, září 2012 [▶](#)

Kde se v ČR dělá nejlepší výzkum. Štěpán Jurajda, Daniel Münich, srpen 2012 [▶](#)

Kde hledat příčiny přeplněných věznic. Libor Dušek, srpen 2012 [▶](#)

Dopad vzdělanosti na dlouhodobý hospodářský růst a deficity důchodového systému. Daniel Münich, Petr Ondko, Jan Straka, červen 2012 [▶](#)

Česky: Nevyužitý potenciál země. Klára Kalíšková, Daniel Münich, květen 2012 [▶](#)

Očekávané dopady změn sazeb DPH na rozpočty krajů. Libor Dušek, Petr Janský, duben 2012 [▶](#)

Co když vláda nebude valorizovat starobní důchody? První odhady dopadů na relativní chudobu důchodců v ČR. Petr Janský, Daniel Münich, březen 2012 [▶](#)

Rozpočtové instituce – evropské zkušenosti a aplikace na Českou republiku. Ondřej Schneider, únor 2012 [▶](#)

(Ne)udržitelnost (dluhu) veřejných financí. Petr Janský, Ondřej Schneider, únor 2012 [▶](#)

2011

Evropská krize—Dopady měnové (dez)integrace na ČR. Vilém Semerák, Jan Švejnar, prosinec 2011 [▶](#)

Evropská krize—Špatná a ještě horší řešení. Vilém Semerák, Jan Švejnar, prosinec 2011 [▶](#)

Evropská krize—Limity čínské podpory. Vilém Semerák, prosinec 2011 [▶](#)

Důchodové systémy v Evropě: Reformují všichni. Ondřej Schneider, srpen 2011 [▶](#)

Jak sjednocení DPH kompenzovat rodinám s dětmi. Petr Janský, Klára Kalíšková, červenec 2011 [▶](#)

Penzijní dluh: Břímě mladých, Ondřej Schneider, květen 2011 [▶](#)

Poplatky penzijních fondů: Komentář. Libor Dušek, Ondřej Schneider, květen 2011 [▶](#)

Finanční výkonnost penzijních fondů ve střední Evropě: Proč jsou české fondy nejhorší? Jan Hlaváč, Ondřej Schneider, duben 2011 [▶](#)

Jak by sjednocení DPH na 17,5 % dopadlo na domácnosti a veřejné rozpočty. Libor Dušek, Petr Janský, březen 2011 [▶](#)

Přehled hlavních dopadů daňových změn na domácnosti a veřejné rozpočty. Libor Dušek, Petr Janský, březen 2011 [▶](#)

Jak by daňové změny dopadly na domácnosti a veřejné rozpočty. Libor Dušek, Petr Janský, únor 2011 [▶](#)

Dopady sjednocení sazeb DPH na 20 % na životní úroveň domácnosti. Libor Dušek, Petr Janský, únor 2011 [▶](#)

2010

Odhad dopadů navrhovaných změn DPH na životní náklady domácností. Libor Dušek, Petr Janský, prosinec 2010 [▶](#)

Jak na státní rozpočet: Ekonomický přístup. Libor Dušek, Vilém Semerák, Jan Švejnar, září 2010 [▶](#)

Jak inteligentně reformovat veřejné finance. Libor Dušek, Vilém Semerák, Jan Švejnar, květen 2010 [▶](#)

2009

New member countries' labour markets during the crisis. EU BEPA Policy Brief. Vilém Semerák, Jan Švejnar, září 2009 [▶](#)

<http://idea.cerge-ei.cz/publikace>

Upozornění: Tato studie reprezentuje pouze názory autorů, a nikoli oficiální stanovisko Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i. či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium Univerzity Karlovy, CERGE.

Warning: This study represents only the views of the authors and not the official position of the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences, v. v. i. as well as the Charles University, Center for Economic Research and Graduate Education.

Dopady zvyšování minimální mzdy v letech 2013–2017 na zaměstnanost a mzdy v České republice

Studie 4 / 2019

© Jakub Grossmann, Štěpán Jurajda, Vladimír Smolka

Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.

ISBN

DĚKUJEME VŠEM SPONZORŮM / WE THANK ALL OUR SPONSORS



Jan Žůrek



Antonín Fryč
generální ředitel
WAREX, s. r. o.

Petr Šrámek
advokát

IDEA se v rámci Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i. podílí na aktivitách Strategie AV21
IDEA at the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences participates in the Strategy AV21 activities



Dopady zvyšování minimální mzdy v letech 2013–2017 na zaměstnanost a mzdy v České republice

Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA)

Vydavatel/Publisher: Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., Politických vězňů 7, 111 21 Praha 1, Česká republika

O IDEA

Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA) je nezávislý think-tank zaměřující se na analýzu, vyhodnocování a vlastní návrhy veřejných politik. Doporučení IDEA vychází z analýz založených na faktech, datech, jejich nestranné interpretaci a moderní ekonomické teorii.

IDEA je think-tank Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i. a vznikla z iniciativy a pod vedením prof. Jana Švejnara. Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i. (NHÚ - angl. zkratka EI) tvoří společné akademické pracoviště CERGE-EI spolu s Centrem pro ekonomický výzkum a doktorské studium Univerzity Karlovy (angl. zkratka CERGE).

Principy fungování IDEA

1. Vytváření shody na základě intelektuální otevřenosti – přijímání volné soutěže myšlenek, otevřenost podnětům z různých částí světa, přehodnocování existujících stanovisek vzhledem k novým výzvám.
2. Využívání nejvhodnějších teoretických a praktických poznatků – snaha o rozvinutí postupů na základě nejlepších teoretických i praktických poznatků (z České republiky i ze zahraničí).
3. Zaměření aktivit na vytvoření efektivní politiky a strategie České republiky – doplňovat akademické instituce vytvářením podkladů efektivním a operativním způsobem.

Pokud chcete dostávat do své emailové schránky informace o připravovaných studiích a akcích IDEA, napište nám na idea@cerge-ei.cz

About IDEA

The Institute for Democracy and Economic Analysis (IDEA) is an independent think tank focusing on policy-relevant research and recommendations. IDEA recommendations are based on high quality data, objective evidence-based analysis, and the latest economic theories.

IDEA is a think tank at the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences and is led by its founder, Prof. Jan Švejnar. The Economics Institute (EI) of the Czech Academy of Sciences forms part of a joint workplace, CERGE-EI, together with the Center for Economic Research and Graduate Education of the Charles University (CERGE).

IDEA's Working Principles

1. We build consensus on the basis of intellectual openness – we believe in a free competition of ideas, are open to initiatives from various parts of the world, and constantly review existing opinions in the light of new challenges.
2. We make use of the most appropriate theoretical and empirical findings, and strive to develop methods based on the best theoretical and practical knowledge (both from the Czech Republic and from abroad).
3. We focus on creating effective policy and strategy for the Czech Republic, complementing academic institutions by producing materials in a constructive, practical format.

If you would like to receive regular information about the latest IDEA studies and events please subscribe to our mailing list by contacting idea@cerge-ei.cz



PROJEKT NÁRODOHOSPODÁŘSKÉHO ÚSTAVU

<http://idea.cerge-ei.cz>