





Series on Advanced Economic Issues  
Faculty of Economics, VŠB-TU Ostrava

Viola Šebestíková

Vlastimil Beran

Jiřina Krajčová

Veronika Křelinová

Pavla Vanduchová

DAŇOVÁ A SOCIÁLNÍ OPTIMALIZACE  
VE VZTAHU K NEZAMĚSTNANOSTI  
V ČESKÉ REPUBLICCE

Ostrava, 2012

Vlastimil Beran  
Department of Economics  
vlastimil.beran@vsb.cz

Jiřina Krajčová, Veronika Křelinová, Viola Šebestíková, Pavla Vanduchová  
Department of Accounting  
jirina.krajcova@vsb.cz, veronika.krelinova@vsb.cz, viola.sebestikova@vsb.cz,  
pavla.vanduchova@vsb.cz

Faculty of Economics  
VŠB-Technical University Ostrava  
Sokolská 33  
701 21 Ostrava, CZ

## Recenze

Libuše Mullerová, Vyšoká škola ekonomická v Praze  
Danuše Nerudová, Mendelova univerzita v Brně

This publication was written as a result of scientific and research activities of the research team engaged in the research project SP2011/150 of Student grant competition of VSB-TU Ostrava *Optimalizace daně z příjmů fyzických osob zavedením daňového bonusu na poplatníka vedoucí ke snížení nezaměstnanosti.*

The text should be cited as follows: Šebestíková, V. a kol. *Daňová a sociální optimalizace ve vztahu k nezaměstnanosti v České republice*, SAEI, vol. 14. Ostrava: VŠB-TU Ostrava.

© VŠB-TU Ostrava 2012  
Printed in Tiskárna Grafico s.r.o.  
Cover design by MD communications, s.r.o.

ISBN 978-80-248-2938-8

# Předmluva

V současné době se většina zemí, a to nejen rozvíjejících se, ale i vyspělých zemí světa, potýká s jedním ze zásadních problémů, kterým je vysoká míra nezaměstnanosti. Každá země se s tímto problémem snaží vypořádat odlišným způsobem. Důležité je uvědomit si, že práce je rozhodujícím výrobním faktorem, bez něhož jsou ostatní výrobní faktory bezcenné. O příčinách nezaměstnanosti se hodně diskutuje a hledají se cesty jejího snížení. Lze však konstatovat, že při veškeré snaze se míra nezaměstnanosti v posledních několika letech prudce zvýšila i ve vyspělých ekonomikách. Nárůst nezaměstnanosti není jen výsledkem přirozeného vývoje, ale částečně mohou být příčinou i diskreční opatření fiskální politiky státu. Rozdílnost ve vládních výdajích na aktivní politiku zaměstnanosti lze spatřovat v odlišnosti sociální politiky dané země.

Dopady hospodářské krize na občany se některé země snažily řešit navýšením podpory v nezaměstnanosti, případně navýšením sociálních dávek. Například ve Spolkové republice Německo získaly podnikatelské subjekty, které splňovaly státem dané podmínky, dotaci na mzdy svých zaměstnanců, aby nedocházelo k hromadnému propouštění tak, jak tomu bylo v okolních zemích. Naproti tomu se v jiných zemích s udržením pracovních míst vypořádali zavedením zkrácené pracovní doby nebo zavedením veřejně prospěšných prací či uplatněním nezaměstnaných ve společenských organizacích. Další země řeší tento problém formou zvýšení vládních výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti (např. rekvalifikační kurzy, školení, poskytování účelových dotací zaměstnavatelům apod.).

Při zvažování všech těchto nastíněných možností jsme dospěli k názoru, že další cestou, jak snížit míru nezaměstnanosti a přispět tak k podpoře zájmu o zaměstnávání nezaměstnaných osob evidovaných na úřadech práce, příp. přispět k jejich zapojení do vlastního podnikání, může být i oblast daňové a sociální optimalizace za přispění vhodných nástrojů využitelných v České republice.

Cílem řešení publikace je návrh a zkoumání vybraných nástrojů daňové a sociální politiky, jež by přispěly k optimalizaci jak daně z příjmů fyzických osob, tak i pojistného na důchodovém pojištění, se současným pozitivním vlivem na snížení nezaměstnanosti, resp. zvýšení zaměstnanosti v České republice. Vedlejším cílem našeho výzkumu bylo ověření, jak současně nastavený sociální systém v České republice napomáhá k podpoře zájmu o práci a tím i ke zvýšení zaměstnanosti. V oblasti daňové jsme se zaměřili na úlevy pro podnikatelské subjekty realizované prostřednictvím zavedení daňového bonusu na poplatníka a v oblasti sociální je to možnost snížení sociálního pojištění zavedením slevy na důchodo-

vém pojištění. Základními metodami řešení výzkumu jsou metoda deskripce, která představuje teoretický základ řešeného problému, a dále vybrané matematicko-statistické metody. Jde zejména o metodu dotazníkového šetření, metodu METR(EP) a metodu vícekriteriálního rozhodování, pomocí nichž lze poukázat na to, že s využitím určitých úlev v daňové a sociální oblasti lze podpořit zájem o zaměstnání či podnikání fyzických osob a snížit tak počet nezaměstnaných.

Publikace je rozdělena do dvou stěžejních částí, a to na část teoretickou, deskripčně-analytickou, a část aplikační. Pro pochopení dopadů nezaměstnanosti bude prioritní pozornost věnována rozhodování jednotlivce na trhu práce, poté budou objasněny faktory ovlivňující účast jednotlivce na trhu práce jako velikost mzdy či flexibilita trhu práce a poslední oblast teoretické části bude věnována základním problémům nezaměstnanosti. Smyslem je přiblížení mikroekonomického i makroekonomického pohledu na řešenou problematiku.

Vzhledem k tomu, že vysoké daňové a odvodové zatížení zaměstnavatelů považujeme za jeden z faktorů ovlivňujících míru nezaměstnanosti, věnujeme nemenší pozornost i těmto otázkám. V kapitole zabývající se daňovým, odvodovým a sociálním systémem v České republice půjde o stručné seznámení se se základními ustanoveními platných právních norem zejména z oblasti daně z příjmů fyzických osob, zdravotního a sociálního pojištění a také sociálních dávek financovaných ze státního rozpočtu. Vládní výdaje financované ze zdrojů získaných prostřednictvím daní a odvodů od podnikatelských subjektů představují jeden z důvodů (pomineme-li důvod politický), jak ovlivňovat fiskální politiku státu. Měly by být nastaveny tak, aby byly výhodné jak pro stát, tak i pro jednotlivce. V tomto duchu směřují i úvahy a návrhy vedoucí k optimalizaci vybraných nástrojů daňového a sociálního systému České republiky s možností vlivu na snížení nezaměstnanosti (zavedení slevy na pojistném na důchodové pojištění a daňový bonus na poplatníka u daně z příjmů fyzických osob). Bez základních teoretických východisek z oblasti obecné ekonomie i oblasti daňového a odvodového systému České republiky by mohla působit aplikace použitých matematicko-statistických metod v navazujících kapitolách ne zcela srozumitelně.

V aplikační části navážeme na teoretická východiska a nastíněné oblasti budeme analyzovat za využití poznatků matematicko-statistických metod v ekonomii. Cílem bude nejen zjistit (za pomoci dotazníkového šetření) ochotu respondentů, resp. nezaměstnaných osob zapojených do dotazníkového šetření, začít pracovat buď v pozici zaměstnance, nebo začít podnikat, ale také provést analýzu (de)stimulačních účinků daňového a dávkového systému na nabídku práce, a to s přispěním metody METR(EP), jež je schopná pracovat a odvozovat z chování jedince. Zjednodušeně řečeno, tato metoda odpovídá na otázku, zda se vyplatí nezaměstnanému pobírajícímu sociální dávky začít pracovat. Výsledky nám mohou poskytnout informace o tom, jestli je z ekonomického hlediska pro zkoumanou osobu, tj. nezaměstnaného, racionální nabídnout svou pracovní sílu na trhu práce či nikoliv. Tato metoda zohledňuje ztrátu nároku na sociální dávky vlivem příjmu ze zaměstnání.

Poslední z použitých matematicko-statistických metod bude řešení zadání prostřednictvím metody vícekritériální rozhodování. Pomocí této metody budeme analyzovat reálnost námi prezentovaných návrhů směřujících k optimalizaci daňového systému a sociálního pojištění zavedením slevy na pojistném na důchodové pojištění a poskytnutím daňového bonusu na poplatníka. Metoda bere v úvahu několik optimalizačních kritérií, která jsou zpravidla protichůdná, tzn., že varianta, která je nejlépe hodnocená podle jednoho kritéria, není zpravidla stejně dobře hodnocená podle kritéria jiného.

Výsledky zkoumání budou shrnuty do závěru, který by měl na základě dílčích hodnocení dosažených výsledků poskytnout odpovědi na nastíněné otázky, které jsou předmětem šetření a výpočtů vybraných kvantitativních metod, a podpořit či zamítnout námi navrhovaná opatření.

Cílem monografie je hledání cest, které by mohly přispět ke snížení nezaměstnanosti, resp. míry nezaměstnanosti, za přispění vhodných nástrojů daňové a sociální politiky uplatňované v České republice. Pro daný výzkum byly využity statisticko-matematické metody, zejména metoda dotazníkového šetření, metoda METR(EP) a metoda vícekritériálního rozhodování, pomocí nichž lze poukázat na to, že s využitím určitých úlev v daňové a sociální oblasti (zavedení daňového bonusu na poplatníka, zavedení slevy na důchodovém pojištění) lze podpořit zájem o zaměstnání či podnikání fyzických osob a snížit tak počet nezaměstnaných.

Monografie je určena nejen výzkumným a akademickým pracovníkům a studentům vysokých škol, již se zabývají obdobnou problematikou, ale může sloužit i pro praktické potřeby pracovníků úřadů práce či jako doplňující studijní materiál pro všechny zájemce o hlubší poznání daňové problematiky a problematiku trhu práce se zohledněním sociálních aspektů v kontextu nezaměstnanosti. Inspirací může být i pro studenty doktorského studia zaměřené na vědu a výzkum v oblasti daní, kdy v rámci této vědní disciplíny lze aplikovat a využít znalosti matematicko-statistických metod a opřít se o jejich relevantní výsledky.

Publikace vznikla jako výsledek vědecko-výzkumné činnosti řešitelského týmu výzkumného projektu Studentské grantové soutěže SP2011/150 s názvem *Optimalizace daně z příjmů fyzických osob zavedením daňového bonusu na poplatníka vedoucí ke snížení nezaměstnanosti*, řešeného v roce 2011. Jako pozitivum tohoto projektu spatřujeme i to, že do řešení výzkumného úkolu (a následně do monografie) byli zapojeni jak pracovníci, tak především interní doktorandi, a to ze dvou svým zaměřením odlišujících se kateder (katedra ekonomie, katedra účetnictví).

Závěrem bychom chtěli vyjádřit upřímné poděkování jak studentům EkF VŠB-TU Ostrava, oboru účetnictví a daně, kteří pomohli s distribucí dotazníků, tak zejména pracovníkům vybraných úřadů práce, bez jejichž pomoci a vstřícnosti by nebylo možné empirické výzkumy s poměrně vysokou návratností dotazníků realizovat.

Publikace vychází z právního stavu k 31. 12. 2012.



# Obsah

Předmluva .....	V
Obsah .....	IX
Podrobný obsah .....	XI
<b>Kapitola 1 Rozhodování jednotlivce na trhu práce .....</b>	<b>1</b>
1.1 Individuální nabídka práce .....	4
1.2 Transferový výdělek a ekonomická renta .....	7
<b>Kapitola 2 Faktory ovlivňující účast jednotlivce na trhu práce.....</b>	<b>9</b>
2.1 Lidský kapitál .....	9
2.2 Velikost mzdy .....	12
2.3 Schopnosti, úsilí a náhoda .....	15
2.4 Vliv odborových organizací.....	16
2.5 Segmentace trhu práce.....	21
2.6 Flexibilita trhu práce .....	22
2.7 Vliv volného pohybu pracovní síly na trhu práce .....	22
2.8 Diskriminace .....	23
2.9 Příslušnost k znevýhodněné skupině obyvatelstva .....	25
2.10 Vliv daní .....	28
<b>Kapitola 3 Nezaměstnanost .....</b>	<b>35</b>
3.1 Struktura a typy nezaměstnanosti – počet volných pracovních míst .....	37
3.2 Typy nezaměstnanosti.....	38
3.3 Minimální mzda .....	41
3.4 Vliv inflace .....	42

3.5	Cesty snižování nezaměstnanosti .....	43
<b>Kapitola 4 Daňový, odvodový a sociální systém v České republice ..</b>		<b>47</b>
4.1	Zdanění příjmů fyzických osob v roce 2012 .....	47
4.2	Pojistné na sociální pojištění .....	61
4.3	Sociální systém České republiky .....	76
4.4	Daňová a sociální optimalizace jako možnost zvýšení zaměstnanosti.....	79
<b>Kapitola 5 Dotazníkové šetření zaměřené na ochotu nezaměstnaných uplatnit se na trhu práce .....</b>		<b>91</b>
5.1	Statistické zjišťování a jeho druhy .....	92
5.2	Typy dotazníkových šetření.....	93
5.3	Použitá metodika .....	93
5.4	Výběr vzorku respondentů .....	94
5.5	Analýza zjištěných dat .....	94
5.6	Zhodnocení výsledků .....	96
<b>Kapitola 6 Mezní efektivní daňová sazba .....</b>		<b>107</b>
6.1	Výpočty.....	109
6.2	Interpretace výsledků .....	113
<b>Kapitola 7 Vícekriteriální rozhodování .....</b>		<b>125</b>
7.1	Model vícekriteriální analýzy (hodnocení) variant .....	125
7.2	Stanovení variant řešení, kritérií a jejich vah .....	127
7.3	Hodnocení užítku a rizik variant řešení.....	129
7.4	Matematické řešení problému nárůstu nezaměstnanosti .....	132
7.5	Výsledky, jejich interpretace a diskuse .....	145
<b>Kapitola 8 Závěr .....</b>		<b>155</b>
<b>Literatura .....</b>		<b>161</b>
<b>Rejstřík .....</b>		<b>169</b>
<b>Summary .....</b>		<b>173</b>

# Podrobný obsah

<b>Předmluva .....</b>	<b>V</b>
<b>Obsah .....</b>	<b>IX</b>
<b>Podrobný obsah .....</b>	<b>XI</b>
<b>Kapitola 1 Rozhodování jednotlivce na trhu práce .....</b>	<b>1</b>
1.1 Individuální nabídka práce .....	4
1.2 Transferový výdělek a ekonomická renta .....	7
<b>Kapitola 2 Faktory ovlivňující účast jednotlivce na trhu práce.....</b>	<b>9</b>
2.1 Lidský kapitál .....	9
2.2 Velikost mzdy.....	12
2.3 Schopnosti, úsilí a náhoda .....	15
2.4 Vliv odborových organizací .....	16
2.5 Segmentace trhu práce.....	21
2.6 Flexibilita trhu práce.....	22
2.7 Vliv volného pohybu pracovní síly na trhu práce .....	22
2.8 Diskriminace.....	23
2.9 Příslušnost k znevýhodněné skupině obyvatelstva .....	25
2.10 Vliv daní .....	28
<b>Kapitola 3 Nezaměstnanost .....</b>	<b>35</b>
3.1 Struktura a typy nezaměstnanosti – počet volných pracovních míst ....	37
3.2 Typy nezaměstnanosti .....	38
3.3 Minimální mzda.....	41
3.4 Vliv inflace .....	42
3.5 Cesty snižování nezaměstnanosti .....	43
<b>Kapitola 4 Daňový, odvodový a sociální systém v České republice ..</b>	<b>47</b>
4.1 Zdanění příjmů fyzických osob v roce 2012.....	47
4.1.1 Vývoj daně z příjmů fyzických osob .....	56
4.2 Pojistné na sociální pojištění .....	61
4.2.1 Zdravotní pojištění .....	62
4.2.2 Sociální zabezpečení .....	67
4.3 Sociální systém České republiky .....	76
4.3.1 Dávky státní sociální podpory.....	77
4.3.2 Dávky pomoci v hmotné nouzi .....	78
4.4 Daňová a sociální optimalizace jako možnost zvýšení zaměstnosti .....	79

<b>Kapitola 5 Dotazníkové šetření zaměřené na ochotu nezaměstnaných uplatnit se na trhu práce .....</b>	<b>91</b>
5.1 Statistické zjišťování a jeho druhy.....	92
5.2 Typy dotazníkových šetření.....	93
5.3 Použitá metodika .....	93
5.4 Výběr vzorku respondentů.....	94
5.5 Analýza zjištěných dat.....	94
5.6 Zhodnocení výsledků.....	96
<b>Kapitola 6 Mezní efektivní daňová sazba .....</b>	<b>107</b>
6.1 Výpočty .....	109
6.2 Interpretace výsledků.....	113
<b>Kapitola 7 Vícekriteriální rozhodování.....</b>	<b>125</b>
7.1 Model vícekriteriální analýzy (hodnocení) variant.....	125
7.2 Stanovení variant řešení, kritérií a jejich vah.....	127
7.3 Hodnocení užítku a rizik variant řešení .....	129
7.4 Matematické řešení problému nárůstu nezaměstnanosti.....	132
7.4.1 Rozpoznání a tvorba jednotlivých variant řešení .....	133
7.4.2 Určení kritérií a stanovení jejich vah .....	134
7.4.3 Hodnocení užítku jednotlivých variant řešení.....	136
7.5 Výsledky, jejich interpretace a diskuse.....	145
<b>Kapitola 8 Závěr .....</b>	<b>155</b>
<b>Literatura .....</b>	<b>161</b>
<b>Rejstřík .....</b>	<b>169</b>
<b>Summary .....</b>	<b>173</b>

# Kapitola 1

## Rozhodování jednotlivce na trhu práce

Cílem první kapitoly je objasnění procesu rozhodování jednotlivce o tom, jestli vstoupí na trh práce a bude tak nabízet výrobní faktor práci či nikoliv. S touto otázkou souvisí některé základní ekonomické pojmy, se kterými budeme pracovat, jako je trh, konkrétně trh práce, chování spotřebitele a jeho snaha o maximalizaci užítku, peníze, které dostáváme jako odměnu za práci v podobě mzdy.

První z pojmů, který je spojen s naší problematikou a je nutné jej zmínit, je trh práce. Trh práce je součástí tržního mechanismu, který můžeme rozdělit, vedle jiných členění, na trh výrobků a služeb a trh výrobních faktorů. Na trhu výrobků a služeb dochází k oboustranné směně od někoho, kdo nabízí zboží či službu, které vlastní nebo může poskytnout, a očekává, že za ně získá prostředek směny (peníze), k někomu, kdo poptává dané zboží a služby a má potřebné množství prostředků směny (peněz) (Holman, 2005). Zboží a služby tedy proudí od firem k domácnostem a peníze od domácností k firmám. Vedle tohoto trhu však musí existovat trh výrobních faktorů, kde naopak domácnosti jsou na straně nabídky a firmy na straně poptávky. Bez tohoto trhu by domácnosti neměly možnost získat peníze na nákup zboží a služeb a současně firmy by nemohly získat výrobní faktory potřebné pro produkci, které nevlastní a musí si je pronajímat. Peníze a výrobní faktory proudí v obráceném směru. Trh výrobních faktorů označujeme trhem odvozeným od trhu zboží a služeb, protože jeho velikost je ovlivněna velikostí poptávky po zboží a službách (Jurečka a Janošíková, 2005).

Trh práce má oproti jiným trhům zvláštnost v tom, že člověk, který nabízí práci, se zajímá, k čemu je jeho činnost využita anebo k čemu je určen výsledek jeho snažení. Člověku záleží na tom, v jakých podmínkách danou činnost vykonává. Hovoříme zde o lidské bytosti s biologickými a psychickými potřebami

a lidskými právy. Společenský konsensus státu přiznal práva na intervence na trhu práce, např. v podobě pracovního zákonodárství<sup>1</sup> (Brožová, 2006).

V tržním hospodářství je jednotlivec v situaci, kdy vlastní většinou výrobní faktor práci, protože kapitál a půdu vlastnit nemusí. Ten může nabízet na trhu práce. Proč je motivován nabízet svoji zručnost, dovednosti, intelekt, zkušenosti atd.? Odpovědi na tuto otázku můžeme nalézt ve dvou propojených odpovědích.

První z nich je v prostředí směny (penězích), které naše společnost využívá. V ekonomii mají peníze tři funkce.<sup>2</sup> Nejdůležitější z nich je však využívání peněz jako prostředku směny. Je mýlkou se domnívat, že lidé touží po penězích, i když je to v naší společnosti velice častý jev (Mankiw, 1999). Lidé netouží po penězích jako takových, ale po tom, co představuje jejich vlastnictví. Bez peněz si člověk nemůže nic pořídít.<sup>3</sup> Peníze se dají získat prací, protože výrobním faktorem práce disponuje každý člověk. Bohužel při získávání peněz touto formou dochází u člověka k obrovským nákladům, jednak v podobě ztráty volného času, ale také v podobě opotřebení tělesné schránky, někdy i s trvalými následky na jeho zdravotní stav. Jednodušší forma získání peněz je například vložení peněz na spořicí účet, kde se peníze zúčtují. Těto formy mohou využít ale pouze jedinci, kteří mají dostatečné úspory již z minulosti nebo peníze zdědili. Pokud jedinec nezískal peníze jiným způsobem, tak čelí skutečnosti, že nebude mít žádné peníze a nebude moci uspokojit své potřeby v podobě nákupu statků a služeb, nebo bude pracovat, a tak získá peníze. Vyvstávají mu zde náklady obětované příležitosti (alternativní náklady), které jsou spojeny s volbou a rozhodnutím se (Frank, 1995).

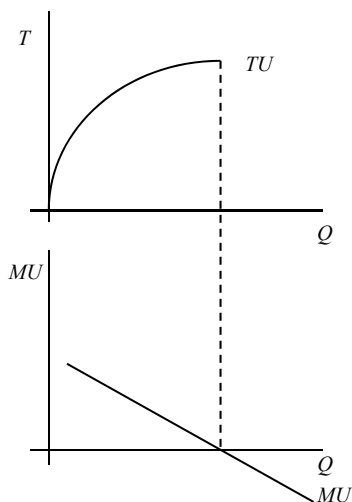
Druhá z odpovědí se týká chování spotřebitele a jeho snahy maximalizovat celkový užitek. Každý jedinec má touhy a přání. Pokud ale pro jejich splnění, uspokojení, vyplnění nic nevykoná, tak zůstávají nenaplněny a pouze v rovině představ. Jestliže pro jednotlivce představují více a jsou natolik silné, že jej motivují ke změně – jejich splnění, naplnění, realizaci – v takovém případě o nich hovoříme jako o potřebách (Jurečka a Březinová, 2000). Člověk z uspokojování těchto potřeb<sup>4</sup> pocítuje prospěch, který v ekonomii nazýváme užitek. Celkový užitek je součet užiteků ze spotřeby zboží a služeb. Jeho funkce se graficky zobrazuje jako pozitivně konkávní. O negativní části této funkce neuvažujeme, protože je neracionální spotřebovávat zboží a služby za úroveň maxi-

<sup>1</sup> Patří sem mnohem více intervencí, např. produkování na úrovni institucionální hranice produkčních možností a ne na fyzické hranici produkčních možností – zákaz dětské práce. Upřednostňování dlouhodobého prospěchu před krátkodobým atd.

<sup>2</sup> Funkce peněz: prostředek směny, uchovatel hodnoty a zúčtovací jednotka.

<sup>3</sup> Naše úvahy jsou pouze v rovině legální. I když nezákonná činnost je součástí reality, nebudeme s ní počítat. Pochopení jevu, proč se tak někteří jedinci chovají, se může zdát jako banálně jednoduché, vyžaduje však zapojení hned několika vědních oborů a stále se nemusíme přiblížit k pochopení takového jevu, jako je ilegální činnost.

<sup>4</sup> Jinými slovy řečeno, potřeba je touha, která je tak silná, že se člověk pro její naplnění rozhodne něco udělat.



**Obrázek 1–1** Celkový a mezní užitek

málního celkového užitku. Kdo by spotřeboval jakýkoliv statek za úroveň, kdy z toho pocítuje prospěch? Pro snadnější nalezení maximálního celkového užitku využíváme v ekonomii mezních (marginálních) veličin. Mezní užitek představuje užitek plynoucí ze spotřeby další dodatečné jednotky. Pokud je celková veličina maximální, tak mezní se rovná nule (Hořejší a kol., 2008). Stejně tomu je i u mezního užitku. Stačí sledovat mezní užitek, který má vždy negativní sklon, a očekávat, kdy nabude hodnoty nula. Není racionální se snažit dostat za hodnotu nula, protože to představuje bod, kdy přírůstek užitku (uspokojení ze spotřeby) je negativní (Fuchs a Tuleja, 2003). Při spotřebě potravin to představuje bod, kdy více nepozřeme, a tělo samo spustí fyziologické procesy, které vedou k vyzvracení potravy. I zde existují výjimky, které se naopak snaží do této části užitkové funkce dostat.<sup>5</sup> Chování iracionálního člověka se daleko hůře odhaluje a nepostačuje pro ně samotná ekonomická věda. Grafické zobrazení vztahu celkového a mezního užitku je uvedeno v obrázku 1–1.

Jak vidíme, jedná se o spojení dvou grafů. Horní graf představuje vztah množství spotřebovávaného zboží ( $Q$ ) a celkového užitku ( $TU$ ). Spodní graf ukazuje vztah mezi množstvím spotřebovávaného zboží ( $Q$ ) a mezního užitku ( $MU$ ). Spojnice obou grafů představuje výše popisovaný bod, tj. maximum funkce celkového užitku ( $TU$ ) a mezního užitku ( $MU$ ) rovnající se nule.

Připomenutí významu peněz a užitku mělo za cíl, aby si čtenář uvědomil, že člověk nemá a neměl by být otrokem peněz. Těchto znalostí bude využito v následujícím textu.

<sup>5</sup> Jedná se o různé poruchy a závislosti: anorexie, bulimie, závislost na drogách (alkohol, cigarety, silné a slabé drogy) atd.

## 1.1 Individuální nabídka práce

V ekonomické teorii můžeme nalézt odpovědi na otázku: *Proč člověk vstupuje na trh práce?* Odpověď se nachází v pochopení ekonomické veličiny užitku a významu peněz v ekonomice. Jednotlivec je ochoten se vzdát části svého volného času za možnost získání peněžních prostředků, které mu umožní uspokojit jeho potřeby. Pro objasnění tohoto stavu ekonomie využívá linii možné alokace času<sup>6</sup>, jak je vidět v obrázku 1–2. Člověk je nucen se rozhodnout mezi spotřebou volného času a prací. Opět narážíme na problematiku alternativních nákladů, jak již bylo zmíněno (Heyne, 1991).

Jak vypadá individuální nabídka práce jednotlivce? Jistě se každý z nás setkal v reálném životě s obecnou nabídkou. Z hlediska ekonomie jde o pozitivní (rostoucí) funkci.<sup>7</sup> Individuální nabídka práce má však specifický tvar, který je ilustrován v obrázku 1–3 (Hořejší a kol., 2008).

Jak je vidět v obrázku 1–3, jedná se o složení dvou grafů. V levém grafu na ose  $x$  je volný čas ( $H$ ) a na ose  $y$  je spotřeba<sup>8</sup> ( $C$ ).  $U_1$ ,  $U_2$  a  $U_3$  představují indifferenční křivky.<sup>9</sup> Tečny k indifferenčním křivkám představují linie možné alokace času při různých hodinových mzdových sazbách (100 Kč/hod, 200 Kč/hod, 300 Kč/hod). Odečtením hodnot na ose  $H$  od 24 hodin získáme čas jednotlivce strávený v práci. To zobrazuje pravý graf, kde na ose  $x$  je počet odpracovaných hodin ( $L$ ) a na ose  $y$  je mzdová sazba ( $w$ ). Spojením souřadnic osy  $L$  a  $w$  získáme sérii bodů, která propojením vytvoří zpětně zalomenou individuální nabídkovou křivku označenou  $s$ . Nestandardnost individuální nabídkové křivky oproti ostatním nabídkovým křivkám je způsobena působením dvou efektů: substitučního a důchodového. Jejich grafické znázornění je zobrazeno v obrázku 1–4.

Substituční efekt představuje ochotu jednotlivce při mzdové sazbě obětovat svůj volný čas za práci, aby získal peníze, které potřebuje k uspokojení svých potřeb. Důchodový efekt naopak popisuje situaci při mzdové sazbě, kdy jednotlivec má subjektivní pocit, že peněžních prostředků má dostatek, a proto se mu jeho volný čas zdá v porovnání s odměnou za práci vzácnější, tedy dražší. Omezuje svoji nabídku práce a užívá získané peněžní prostředky ve svém volném čase, jehož celkový fond se mu opět začíná zvyšovat. Zpětně zalomená nabídková křivka jednotlivce nastává, když důchodový efekt převáží nad substitučním efektem. Každý racionálně uvažující jednotlivec má zpětně zahnutou

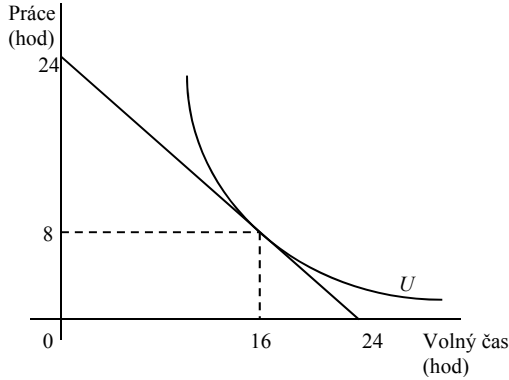
<sup>6</sup> Objevení času je pro člověka osudné. Lidstvo získalo povědomí o tom, kdy má zaset, sklídit, očekávat roční období a další jasně patrné výhody. Současně si ale s velkou naléhavostí uvědomilo svoji pomijivost a omezenost vyměřeného času – svoji smrtelnost.

<sup>7</sup> V případě lineárního zobrazení se jedná o lineární pozitivní funkci. Pokud je zobrazená jako křivka, zobrazuje se jako konvexně pozitivní.

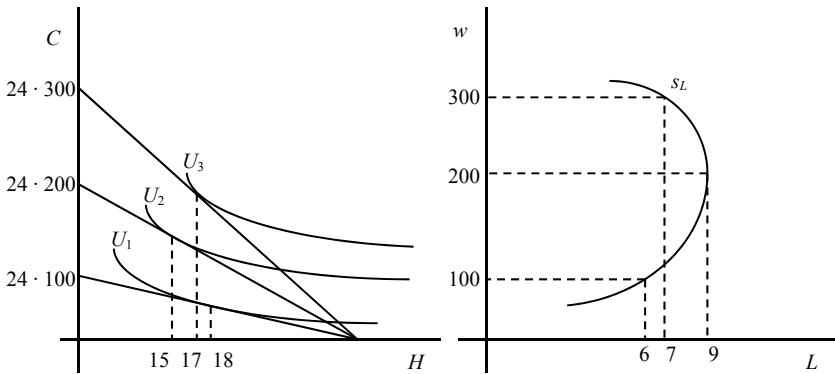
<sup>8</sup> Spotřeba je součin mzdy a odpracovaného počtu hodin.

<sup>9</sup> S indifferenční křivkou se můžeme setkat v ordoliberalistickém přístupu teorie spotřebitele (Jurečka a Janošíková, 2005, nebo Holman, 2005).

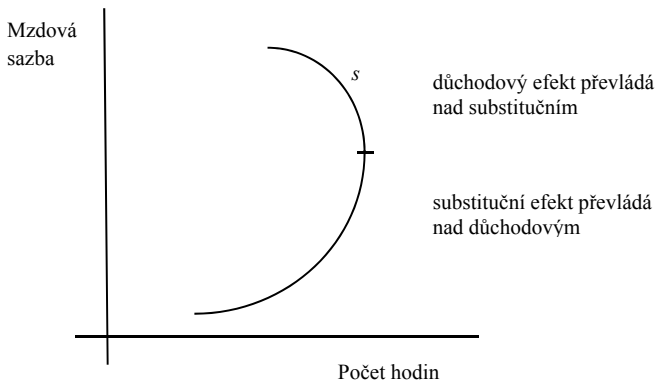




**Obrázek 1–2** Optimální rozložení časového fondu 24 hodin mezi prací a volným čas



**Obrázek 1–3** Odvození individuální nabídky práce



**Obrázek 1–4** Individuální nabídka práce

nabídkovou křivku<sup>10</sup> (Borjas, 2010). Má ji však zahnutou při různé výši mzdové sazby. Člověk, který preferuje čas strávený s rodinou nad vydělanými penězi, může mít individuální nabídku zahnutou i pod hranicí minimální mzdy. Další člověk však zpětné zahnutí může mít až v řádu desítek tisíc, protože spatřuje největší smysl v hmotném zajištění své rodiny či sama sebe. Proto vždy budou existovat lidé, kteří při jisté výši mzdové sazby pracovat nebudou. Vedle nich však budou lidé, kterým se bude tato mzdová sazba zdát stále příliš nízká (Frank a Bernanke, 2002).

Vhodný je příklad z reality hospodářské pomoci rozvinutých států rozvoje v 80. letech 20. století. Jednalo se o navýšení hodinové mzdové sazby domorodému obyvatelstvu, aby nepracovalo za pár dolarů za den. Když došlo k navýšení jejich mzdové sazby, snížil se jejich nabízený časový fond. Zde je vidět jasné nepochopení teoretických znalostí a jejich využití v realitě. Není pravdou, že by domorodé obyvatelstvo bylo líné a nemělo touhu zlepšit situaci, ve které žilo. Jde o prostý fakt, že obyvatelé rozvojových zemí se nemohou po práci vydat do supermarketu. I kdyby si mohli koupit pro zvýšení své životní úrovně<sup>11</sup> ledničku, troubu, pračku atd., tak nemají možnost připojit tato zařízení do elektrické sítě. Z toho plyne, že nemohou chtít uspokojit takovéto potřeby<sup>12</sup>, jaké mají obyvatelé rozvinutých zemí. Zvýšení mzdové sazby, k němuž došlo, vedlo pouze k tomu, že z jejich pohledu vnímání světa a života dosáhli potřebných peněžních prostředků mnohem dříve a nemuseli proto pracovat tak dlouho jako dříve. Začali tedy preferovat pouze svůj volný čas před časem stráveným v práci (Hladík, 2005). U těchto národů a jejich kultury můžeme vidět, že smysl života opravdu nevidí v hromadění peněz, za které si nemohou nic pořídit (Macáková, 2003).

Dalším příkladem toho, že každý nemusí pracovat jenom pro peníze a fyzické osobní obohacení, může být příklad Matky Terezy označované jako Anděl z Kalkaty. Tato drobná žena, která měřila necelých 151 cm, překonala mnoho lidí svým duchem. Nesla na bedrech větší tíhu, než si dokážeme představit a nedala nikdy znát, že by neměla sílu pokračovat ve své činnosti. Zde je jeden zážitek s Matkou Terezou, o kterém se neví, jestli se skutečně stal, ale přesto má v sobě hloubku odkazu a poselství, které nám Matka Tereza zanechala (Heyne, 1991). Tvrdí se, že Matku Terezu oslovil turista, když spatřil, s jakou láskou a péčí ošetřuje zkrvavený otvor v obličeji malomocného, který měl místo nosu. Ohromeně jí řekl: *Sestro, vaši práci bych nemohl dělat ani za miliony dolarů. Já taky ne*, prostě odvětila ona (Chawla, 1998).

<sup>10</sup> Workoholik není racionálně uvažující jednotlivec. Jedná se o závislost. Jeho potřeba je uspokojována s rostoucím časem stráveným v práci. Dalo by se říci, že by mu nemuselo být vypláceno více, protože jej uspokojuje již přítomnost v práci.

<sup>11</sup> V podobě zvýšení bezpečí, komfortu, jistoty, prodloužení délky života atd.

<sup>12</sup> Výše byl vysvětlen rozdíl mezi touhou a potřebou v ekonomickém pojetí.

Jak ale vypadá celková nabídka práce? Z odborné literatury víme, že u tržních statků získáme celkovou poptávku horizontálním<sup>13</sup> součtem jednotlivých individuálních poptávek. Stejnou logiku můžeme užít na nabídku práce. Změnou oproti zpětně zahnuté individuální nabídce práce je, že celková nabídka práce je stále rostoucí. Při zvyšující se mzdové sazbě se vždy najde někdo, kdo bude zaměňovat více svého volného času za práci. Jinými slovy řečeno, substituční efekt bude převládat po celé délce celkové nabídky práce (Holman, 2005).

S trhem práce je spojen i specifický problém, a to v podobě komplikované substituovatelnosti. Na trhu práce rozhodně není dokonalá konkurence. Vychází to již z jejích předpokladů a asi největší vliv má předpoklad homogenity. Protože lidé nejsou opravdu stejní, tak v dnešní době nemůže nikdo vykonávat libovolnou profesi. Jednak jsou zde od nepaměti omezení fyzická<sup>14</sup>, ale čím dál více se objevují omezení psychická (duševní). Ne každý člověk je schopen pojmut nové znalosti a vědomosti (Ehrenberg a Smith, 2009). Například si nenecháte udělat operaci slepého střeva vrátným v nemocnici, i když se říká, že je to tak banální operace, že se dělá na vrátnici. Nenechali byste ji na sobě vykonat ani člověkem, který má vystudovanou pouze základní školu. Budete vyžadovat vystudovaného lékaře, který má praxi, nejlépe kdyby byl špička v oboru. Podobně to je se všemi profesemi. Při rekonstrukci bytu nebudete riskovat tím, že si pozvete instalatéra na novou elektroinstalaci. Na trhu práce dochází k rozdělení na dílčí trhy, které jsou dány specializací člověka. Jedná se o segmentaci trhu práce. Specializace na trhu práce se nejčastěji určuje již výběrem střední školy, posléze získáváním praxe v podobě zkušeností a zvyšování zručnosti v oboru. Ještě větší specializaci vytváří vysokoškolské vzdělání (van den Werfhorst, 2004). Kdo by se při soudním sporu nechal zastupovat architektem nebo psychologem?

Vysoký stupeň specializace však omezuje nabídku práce. Dochází k situaci vyvolané neefektivitou nedokonalé tržní struktury – nejsou splněny podmínky (předpoklady) dokonalé konkurence. V takovém případě se objevují neefektivita a celospolečenské ztráty (Frait a Zedníček, 1996). Pro člověka (zaměstnance) se může zdát výhodné, že může vykonávat profesi, kde je nedostatečná nabídka práce. Dostává větší mzdovou sazbu, než by dostával v situaci dokonalé konkurence. Nezaměňujme to s obrovským výdělkem našich snů, jestli takové představy máte. Mzdová sazba na nedokonalém trhu práce je absolutně vyšší než na dokonalém trhu práce v téže profesi. Této problematice se budeme více věnovat dále.

## 1.2 Transferový výdělek a ekonomická renta

Doposud jsme se nezabývali složením samotné mzdy. Víme, že se mzda dělí na základní a pohyblivou část, dále dovolenou, nemocenskou atd. Základní část

<sup>13</sup> U veřejného statku dostáváme celkovou poptávku vertikálním součtem.

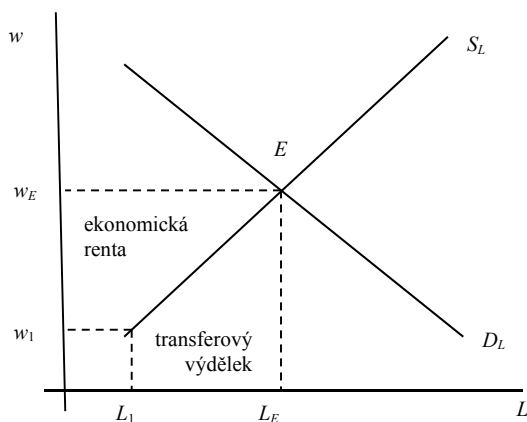
<sup>14</sup> Těžko může fyzicky postižený člověk vykonávat fyzicky náročnou profesi.

mzdy představuje buď úkolová, nebo časová mzda. Pohyblivou část představují například prémie, odměny, podíl na zisku atd. Jedná se o takovou složku mzdy, která není pevně dána a závisí na mnoha proměnných, jako je výsledek hospodaření, produktivita, prodej atd. Takovéto dělení je účetního charakteru (Tomší, 2008).

I když je to složení mzdy, tak nám nedokáže zodpovědět otázku, proč je někdo ochotný pracovat za nižší a jiný za vyšší mzdu. Z ekonomického hlediska lze však mzdu rozdělit za pomoci jiné logiky. Rozděluje ji na složku minimální částky, která je nezbytná k tomu, aby pracovníka podnítila k nabídce práce na trhu práce, a nazýváme ji transferový výdělek, a částku, která přesahuje transferový výdělek, jež nazýváme ekonomická renta.

Jak chápat toto rozdělení? U transferového výdělku je nutno se vrátit k pojmu alternativní náklady. Pokud víme, že v jedné práci bychom za svoji práci dostali 100 Kč/hod, nebylo by racionální pracovat v druhé práci za 50 Kč/hod. Jinými slovy, pokud máme možnost vydělat vyšší mzdu na prvním trhu práce, je větší pravděpodobnost, že budeme nabízet svůj výrobní faktor práce na druhém trhu práce za vyšší mzdu a naopak. U ekonomické renty připomeňme tržní řešení, kdy se nabídka střetne s poptávkou. Bod rovnováhy je výsledkem takového stavu a představuje situaci, kdy za určitou mzdovou sazbu bude pracovat jistý počet pracovníků. Najde se jistě ne jeden pracovník, který by nabídl svůj výrobní faktor práce za nižší mzdovou sazbu, ale mzdová sazba mu bude vyplacena ve výši rovnovážné mzdové sazby. Jedná se tedy o rozdíl mezi tím, co je pracovník ochoten akceptovat a tím, co skutečně dostane (Jurečka a Jánošíková, 2005). Oba pojmy jsou pro názornost zakresleny v obrázku 1–5.

Mnohým se může zdát, že v zaměstnání nebo na brigádě nepobírají ekonomickou rentu. Tu však jistě pobírají, protože ekonomická renta je všude tam, kde nabídka práce není horizontální. Plyne to z toho, že dokonalý trh práce neexistuje a pouze na něm by byla ekonomická renta nulová (Fossum, 1989).



**Obrázek 1–5** Transferový výdělek a ekonomická renta

# Kapitola 2

## Faktory ovlivňující účast jednotlivce na trhu práce

Pozornost budeme věnovat nejvýznamnějším ekonomickým faktorům, které mají dopad na velikost nabídky práce jednotlivce. Jinými slovy, ovlivňují, zda dotyčný bude nabízet svůj výrobní faktor práci na trhu práce. Patří sem lidský kapitál, velikost mzdy, schopnosti, úsilí a náhoda, vliv odborových organizací, segmentace trhu práce, flexibilita trhu práce, vliv volného pohybu pracovní síly na trhu práce, diskriminace, příslušnost k znevýhodněné skupině obyvatelstva, vliv daní. Existují i další faktory, ale s přihlédnutím k zaměření našeho zkoumání mají tyto nejvyšší prioritu.

### 2.1 Lidský kapitál

V současné době se klade důraz na vzdělání. V mediích se můžeme setkat například s pojmem vzdělanostní ekonomika, která má blízko k dané problematice. Proč je tak důležité mít vzdělání? V dnešní době, kdy se během velice krátké doby některé rozvojové státy, jako například Čína a Indie, posunuly v žebříčku konkurenceschopných ekonomik, není rozumné zaostávat. Rozvinuté státy proto na poli světové (globální) ekonomiky<sup>15</sup> nemohou konkurovat pouze armádou nevzdělané pracovní síly, protože jednou ztracená pozice může mít dalekosáhlé následky.

Současný proud ekonomické teorie přikládá velkou váhu vzdělání. Jak se i prakticky potvrzuje, je to cesta, která vede ke zvyšování konkurenceschopnosti a zvyšování nejen makroekonomických ukazatelů v zemi, ale také životní úrovně (Mazouch a Fischer, 2011).

Vzdělání dnes představuje investici do člověka a jeho budoucnosti, kterou můžeme charakterizovat jako investici do lidského kapitálu. Lidský kapitál je

---

<sup>15</sup> Existují dvě nejznámější instituce, které vydávají vlastní zprávy: World Economic Forum's World Competitiveness Report a International Management Development's World Competitiveness Yearbook.

zásoba technických znalostí a dovedností ztělesněných v pracovníkovi, jež jsou výsledkem formálního vzdělání a praxe získané v zaměstnání (Samuelson a Nordhaus, 2007). Definice lidského kapitálu je mnohem rozsáhlejší. Gary S. Becker, který patří mezi přední tvůrce a propagátory této teorie, definoval lidský kapitál jako výsledek aktivit ovlivňujících budoucí peněžní a psychické výnosy zvyšováním jedincova potenciálu, přičemž tyto aktivity nabývají převážně forem vzdělávání, pracovního tréninku, investic do zdraví, získávání informací a migrace (Becker, 1993).

Ve spojení slov lidský kapitál slovo kapitál nemá nic společného s kapitálem z trhu výrobního faktoru kapitálu. Hodnota tohoto kapitálu je totiž určena na trhu výrobního faktoru práce, jak vyplývá z definice. Podobnost tu přesto můžeme objevit, a to v pohledu chybného umístění investice. Uvědomme si, že hovoříme o lidské bytosti a ne o stroji.

Při investování do lidského kapitálu vznikají jedinci náklady a výnosy. Náklady dělíme na přímé a nepřímé. Přímé náklady jsou spojené s konkrétní investicí, například náklady na školné, učebnice a jiné školní pomůcky, dopravu, ubytování na kolejích atd. Nepřímé náklady jsou už výše zmiňované náklady obětované příležitosti (alternativní náklady), které jsou představovány ušlou mzdou nebo jiným typem příjmu. Výnosy představují zvýšené budoucí příjmy (vyšší mzda), postavení v zaměstnání, společenskou prestiž, seberealizaci, zajímavější práci atd. (Holman, 2005).

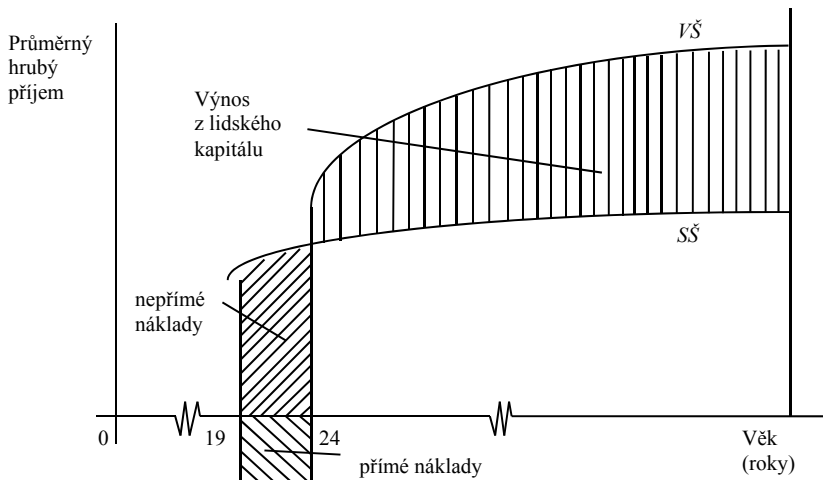
Jednotlivec při své analýze musí proti nákladům postavit výnosy (přínosy) ze vzdělání. Touto analýzou zjistí, zda se mu vyplatí investovat čas, peníze a psychickou újmu – jedná se o neekonomický náklad, který každý jedinec vnímá individuálně. Ilustrace výnosů a nákladů je v obrázku 2–1. Jednotlivec porovnává budoucí výnosy, které musí přepočítat na současnou hodnotu, se současnými náklady, jejichž velikost je u každého jedince rozdílná.

V grafu vidíme na ose  $x$  věk jedince a na ose  $y$  průměrný hrubý příjem během celého životního cyklu. Na ose  $x$  je dvakrát upraveno měřítko, z důvodu urychlení času. Plocha výnosu z lidského kapitálu by byla samozřejmě větší. Kolmice na osu  $x$  na konci grafu představuje hranici odchodu do důchodu. Někteří jedinci končí dříve, jiní naopak později. V našem případě je vidět, že studium na vysoké škole se jednotlivci vyplatilo. Existují však případy, kdy se studium po ekonomické stránce nevyplácí (Mazouch a Fischer, 2011).

Výpočet pro zjištění, zda se investice vyplatí či nikoliv, představuje např. výpočet současné hodnoty. Většina investičních záměrů je plánována, aby opakovaně vynášela. To znamená několik let po sobě, kde se navíc výnosy mohou v jednotlivých letech lišit. Takovýto výpočet označujeme tok budoucích výnosů, jinými slovy annuita neboli doživotní renta (Becker, 1993). Vzorec pro výpočet:

$$PV = \sum_{t=0}^n \frac{R_t}{(1+i)^{t+1}}, \quad (2.1)$$

kde  $PV$  je současná hodnota,  $R_t$  je výnos z investice v roce  $t$ ,  $t$  je rok a  $i$  je tržní úroková míra.



**Obrázek 2–1** Investice do lidského kapitálu

Další možností výpočtu návratnosti investice je vnitřní míra výnosnosti. Nezáleží na tom, zda se jedná o firmu nebo jednotlivce. Potřeba úvěru v dnešní době stoupá a je více než prozíravé vyjádřit únosnou úrokovou míru z takového úvěru, jinými slovy, kdy se investice svými budoucími výnosy dokáže zaplatit. Investice je výnosná, pokud je vnitřní míra výnosnosti vyšší, než je tržní úroková míra (Hartog a van den Brink, 2007). Vzorec pro výpočet:

$$P = \sum_{t=0}^n \frac{R_t}{(1+IRR)^{t+1}}, \quad (2.2)$$

kde  $P$  je cena investice a  $IRR$  je vnitřní míra výnosnosti.

Oba způsoby výpočtu návratnosti investice jsou si velice podobné. Rozdíl je však v neznámé, které počítáme. V prvním případě je výsledkem současná hodnota dané investice, která musí být vyšší než pořizovací cena investice. V druhém případě je výsledkem vnitřní míra výnosnosti, která musí být vyšší než tržní úroková míra, kterou bychom museli platit při splácení úvěru (Bohanesová, 2006).

Do rozhodovacího procesu vstupují ale také neekonomické výnosy, psychologické, v podobě práce, která člověka uspokojuje, dává mu pocit, že dělá důležitou, prospěšnou nebo správnou věc. Toto hodnocení je čistě individuální a každý jedinec se zachová jinak (Václavíková a kol., 2009).

V souvislosti s lidským kapitálem se často můžeme setkat s teorií signalizování. Hlavní myšlenkou této teorie je, že zaměstnanec vysílá signál zaměstnavateli o svých schopnostech tím, že získal titul v dané oblasti. Zaměstnavatelé předpokládají pozitivní korelaci mezi titulem a schopnosti vykonávat danou práci. Očekávají od vzdělaného zaměstnance vyšší produktivitu. Existují i názory, že škola studenta primárně nevybavuje znalostmi důležitými pro budoucí povolání, ale testuje a posiluje jeho sebekázeň, disciplínu, vůli a schop-

nosti (Jurečka a Jánošíková, 2005). Pokud by vysokoškolské studium neposílilo tyto charakterové vlastnosti, i student dobře vybavený znalostmi a vědomostmi by nemusel být v praxi produktivní. Neobstál by ve stresujících situacích a nezvládal odpovědnost příslušnou jeho pozici. Vysoká škola dělá studenta více rezistentního před negativními vlivy dané profese (van den Werfhorst, 2004).

Tím, že student studuje na vysoké škole, vysílá signál zaměstnavatelům, že se od něj dá očekávat vysoká produktivita, a to i v dobách, které nebudou příznivé, de facto prověřuje způsobilost dosahovat produktivity.

Rozdílná úroveň lidského kapitálu vede k rozdílnům ve velikosti mzdy. Proto se v následujícím textu budeme zabývat mzdovou úrovní.

## 2.2 Velikost mzdy

Již jsme zmínili, že na trhu práce není dokonalá konkurence. Pokud by zde dokonalá konkurence byla, neexistovaly by rozdíly ve mzdách nebo by neměly logické opodstatnění. Všichni by byli stejně kvalifikovaní a způsobilí k výkonu práce. Neexistovaly by žádné překážky, ať už geografické, institucionální nebo psychologické. Spolu s dokonalou informovaností by nebyl důvod pro rozdílnou mzdu, proto by mzda všech pracovníků byla stejná.

Realita však dokonalá není a není v ní ani dokonalá konkurence. Trhy jsou segmentované jak po profesní stránce (kvalifikačně), tak i po regionální úrovni, proto si jednotlivé profese na trhu práce nekonkurují (Gordon a kol., 1973). Jestliže se charakteristika jednotlivých pracovníků liší, pak je rozdíl i v jejich produktivitě. To vše má za následek, že mzda jednotlivých pracovníků se v čase i v prostoru liší. Proto se trh práce nachází v podmínkách nedokonalé konkurence.

Nedokonalou konkurenci na trhu práce, především z hlediska nedokonalé informovanosti, může vyjadřovat i lidové rčení: *Ve správný okamžik na správném místě*. Naše povolání může být jakékoliv, ale pokud na tomto trhu nastane změna v podobě množství nabízené a poptávané práce, kterou nemůžeme osobně ovlivnit, tato změna dozajista ovlivní naši mzdovou sazbu. Mzdová sazba bude mnohem vyšší, pokud poptávka po práci bude vysoká a nabídka práce bude nízká. Zpravidla se však tento jev děje u profesí, jejichž kvalifikace je v současné době vzácná. Naopak mzdová sazba bude mnohem nižší, jestliže poptávka po práci bude nízká a nabídka práce bude vysoká. S takovou situací se lze setkat u profesí, které mohou vykonávat velké počty lidí nebo strukturální změny danou profesi udělaly méně žádanou (Wachtel a Betsey, 1975).

Tržní řešení tohoto problému spočívá v přemísťování subjektů účastnících se trhu práce. Subjekty představující nabídkovou stranu trhu práce se snaží přemísťovat do míst, kde je vyšší mzdová sazba. Naopak subjekty představující poptávkovou stranu trhu práce se snaží přesouvat do oblastí, kde je nižší mzdová sazba (Reid a Smith, 1981). Tento neustálý pohyb představuje dynamiku na trhu práce, nazývanou mobilita. Trh práce rozhodně není dokonalý, proto ani tato mobilita taková není. Česká republika navíc patří mezi státy s nejnižší hodnotou



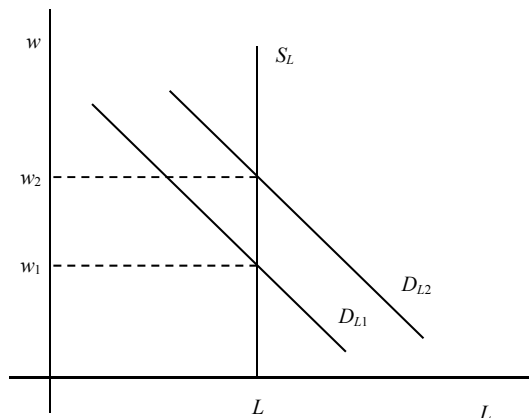
ukazatele mobility v Evropské unii (Vandenbrande a kol., 2006). Český národ proto není národ, který by příliš cestoval za prací nebo se za ní stěhoval.

Jak již bylo uvedeno, trh práce je specifický právě svojí komoditou – prací, jejímž nositelem je lidská bytost, která má své potřeby, touhy, city, představy a sny. Nelze s ní zacházet jako s neživým zbožím nebo strojem. Stroj neodmlouvá, nekritizuje a nevzpírá se. Člověk nemůže pokaždé opustit bydliště, i když se mu naskytne jinde lepší pracovní možnost. Lidská bytost má jisté morální hodnoty. V takové chvíli člověk hodnotí, zda mu zvýšená mzdová sazba nahradí psychickou újmu a narušení rodinných vazeb (Bispo, 2007).

Uvědomme si, že ne všechny rozdíly ve mzdách se v čase pouze prohlubují, některé i mizí a dochází k vyrovnání. Rozdíly ve mzdách můžeme rozdělit na dynamické a kompenzační (Šimek, 2007). Např. když je v méně obydlené části světa nebo minimálně v obtížně dostupné oblasti objeveno nerostné bohatství, tak zpravidla stoupne poptávka po pracovní síle ve stavebnictví a po pracovní síle kvalifikované těžit nerostné bohatství v dané oblasti. Jedná se o dynamický rozdíl ve mzdách. Tato zvýšená mzda láká pracovní sílu, v důsledku nárůstu nabídky práce však dochází k opětovnému poklesu mzdové sazby. Tento pokles však nemusí být v takové míře jako dynamické rozdíly, které pozvedly mzdovou sazbu v dané oblasti. Podstatnou myšlenkou je, že dynamické rozdíly jsou dočasné a pracovník, který se je rozhodne využít, musí být mezi prvními, aby jejich výhody skutečně využil a pobíral co nejdéle dobu. Výše zmíněná mobilita totiž zkracuje dobu těchto krátkodobých rozdílů. V podmínkách rozvinutých zemí se s tímto mzdovým rozdílem, který by byl velice významný ve výsledné mzdě, můžeme setkat pouze u vysoce kvalifikované pracovní síly. Těžko se najde příklad, který je typický pro rozvojové země, kdy se nalezne nové nerostné bohatství a do extrémních pracovních podmínek je třeba získat pracovní sílu. Před lety při rozvoji informační a telekomunikační technologie jsme mohli pozorovat situace, kdy bychom mohli hovořit o dynamickém rozdílu ve mzdách. Rozvoj tohoto nového odvětví byl spojen s nedostatkem kvalifikované nabídky práce. Dnes však tato nerovnováha už není tak obrovská, proto ani dynamický rozdíl není již tak výrazný.

Jisté rozdíly budou vždy trvalé a v takové chvíli hovoříme o kompenzačních rozdílech. Už samo slovo napovídá, že se jedná o jistou formu kompenzace znevýhodnění, např. klima, periferní pozice, anebo kompenzaci spojenou s vyšší mírou rizika, např. zdraví škodlivé prostředí, nebezpečná práce atd. Za zdroj kompenzačního rozdílu bývá považována i prestiž, jak je profese společensky ceněna, i když je například méně placena. V realitě se můžeme setkat s kompenzačními rozdíly u profesí méně atraktivních. Většinou se jedná o profese spojené s nepravidelnou zaměstnaností, spojené se sezónností, práce s krátkým obdobím celoživotní pracovní aktivity a v neposlední řadě práce spojené se zhoršenou kvalitou pracovního prostředí.

Vedle dynamických a kompenzačních rozdílů se můžeme setkat ještě s rozdílem, který je dán jedinečností na trhu práce. Jedná se o jedince, kteří v jedné činnosti vynikají natolik, že předčí většinu populace. V jiné profesi by nedokázali



**Obrázek 2–2** Neelastická nabídka práce

li vydělat takové finanční prostředky. Nabídka jejich práce je nezávislá na jejich mzdové sazbě, proto jejich nabídku práce popisujeme jako neelastickou. Zobrazení tohoto stavu je v obrázku 2–2.

Při studiu ekonomie se můžeme setkat s tímto zobrazením na trhu půdy, kdy dochází k tomu, že při změně ceny směrem nahoru dochází ke zvýšení nabízeného množství, nikoliv však obchodovaného množství. To je fixně dáno, více půdy prostě nemáme k dispozici. Pokud dochází ke změně poptávky, tak se mění pouze cena. Stejná logika je i v jedinečnosti práce. Jedná se o velice úzkou skupinu lidí, kterou představují nejlepší zpěváci, herci, sportovci, často o těchto lidech hovoříme jako o celebritách. Můžeme sem zahrnout i povolání, jejichž vykonavatelé nespádají mezi celebrity, jako jsou špičkový poradci, právníci, lékaři, vědci atd. (Mosk, 2003).

Dalšími ze základních faktorů, které ovlivňují mzdovou rigiditu, jsou efektivnostní mzdy. Tyto mzdy představují situaci, kdy zaměstnavatelé dobrovolně vyplácí vyšší mzdu, než je rovnovážná. Toto chování je založeno na empirickém pozorování, kdy skrze vyšší mzdu jsou zaměstnanci motivováni k růstu produktivity práce (Reich a kol., 1973).

Jak je možné dosáhnout vyšší produktivity? Pokud pracovník vydělá více, může si dovolit kvalitnější potraviny, může žít zdravějším stylem a nepodlehne snadno nemocem. V našich podmínkách není tento případ tak výrazný, ale v rozvojových zemích, kde lidé žijí s minimem prostředků, se nárůst mzdy projevuje velice razantně. Vyšší mzda dále snižuje fluktuaci pracovníků do výhodnějších zaměstnání nebo oblastí. Když firma investuje do svého pracovníka a ten by jí odešel, je nucena investovat do nového pracovníka, který se tím prodraží a navíc nemusí dosahovat výkonnosti jeho předchůdce. Nesmíme zapomenout, že i tento zaměstnanec by mohl odejít za lepším. Kromě toho si vyškolený pracovník s sebou odnáší know-how firmy k potenciální konkurenci (zůstane-li v oboru). Zaměstnance, kteří obdrží zvýšenou mzdu, se firmy snaží

zavázat ke zvýšené intenzitě práce. K tomu má přispívat i obava zaměstnance ze ztráty lépe placeného zaměstnání. Vyplácení vyšší mzdy přiláká také lepší uchazeče o práci. Firma si může vybrat z většího počtu uchazečů a roste i pravděpodobnost, že mezi nimi budou kvalifikovaní a se zkušenostmi. Záleží však na pracovnících personálního oddělení, zda dokážou vybrat nejlepší uchazeče (Jurečka a Jánošíková, 2004).

S problematikou rozdílů ve mzdách souvisí i individuální schopnosti, úsilí a náhoda, na které se zaměříme v dalším textu.

### 2.3 Schopnosti, úsilí a náhoda

Výše mzdy ovlivňuje v nemalé míře vrozené schopnosti jednotlivce, úsilí, s jakým se pouští do práce, a prvek náhody. Lidé jsou různorodí a každý oplývá jinými schopnostmi a dovednostmi. Můžeme sem zařadit veškeré charakteristiky člověka, od fyzických po psychické. Rozhodně každou práci nemůže vykonávat jakýkoliv člověk. Některá profese vyžaduje silnější tělesnou konstrukci, jiné menší atd. Další profese mohou být závislé na kreativním uvažování, či popřípadě pohotovosti v rozhodování nebo schopnosti jednání. Jedinec, který má tyto schopnosti více rozvinuty nebo u něj dosahují vyšší úrovně, má vyšší pravděpodobnost nalezení a udržení si zaměstnání (Šimek, 2007).

Tyto vlastnosti by ale bez vynaloženého úsilí nic neznamenaly. Jak se říká, píle se vyplácí. Líní lidé by naopak neměli dosáhnout takového úspěchu. Nejsou totiž tak produktivní a nedosáhnou vyšší mzdy, abstrahujeme-li od korupce a *jánabráchismu*.

Ovšem náš život je spojen i s náhodou. Někdy jej ovlivňuje ve větší míře, jindy zase v menší, je však neustále přítomna, prostě prvek náhody provází náš život na každém kroku. Jedinec může přijít o práci a příčina, která k tomuto stavu vedla, byla jeho silami a možnostmi neovlivnitelná. Zahrnout sem můžeme například získání odbornosti v profesích, které již *morálně* zastaraly. Pokud se z takového jedince nestane významný zakázkový pracovník, popřípadě jedinec, který se orientuje např. na veterány, musí počítat s nižší mzdovou sazbou. I možnost nalezení práce je čím dál menší (Mazouch a Fischer, 2011).

V reálné ekonomice všechny tyto faktory a řada dalších ovlivňují možnost získání či udržení si pracovního místa a výše mzdové sazby. V různých situacích převládá různý faktor. Někdy je vše pouhou souhrou náhod, jindy je to zase o dřině, snaze a úsilí daného člověka nebo znalostech v podobě lidského kapitálu, popřípadě o vlivu kompenzačních či dynamických rozdílů. Ekonomická teorie nedokáže u konkrétního člověka určit, zda se mu bude hodit vzdělání nebo píle pro úspěšné získání zaměstnání či jeho udržení, ani jestli bude dosahovat vyšší mzdové sazby. Nic není zkrátka stoprocentně zaručitelé.

Méně šťastní jedinci na trhu práce si mohou ve své nevýhodné situaci pomoci tím, že se stanou členy odborů, které budou prosazovat jejich zájmy. Následující text se bude zabývat vlivem odborů, jejich činností a cíli.

## 2.4 Vliv odborových organizací

Zaměstnanci se mohou organizovat do odborových organizací.<sup>16</sup> Odborové organizace představují sdružení pracujících občanů. Co je smyslem odborové organizace? Nejčastějším cílem odborových organizací je ovlivňování mzdové úrovně a jistoty zaměstnání, mají však i další zájmy v podobě dodržování pracovních podmínek, kvality pracovního prostředí, bezpečnosti práce, zdravotní péče, délky placené dovolené, výše příplatků za práci přesčas atd. (Card, 2001). Možností k prosazování uvedených cílů odborovými organizacemi je mnoho. Ani odborové organizace však nemohou prosadit vše současně a musí volit mezi požadavky v závislosti na dané situaci, tzn., jestli je ekonomika v recesi či konjunktúře, o jaké odvětví či oblast se jedná atd. (Blanchflower a Freeman, 1992).

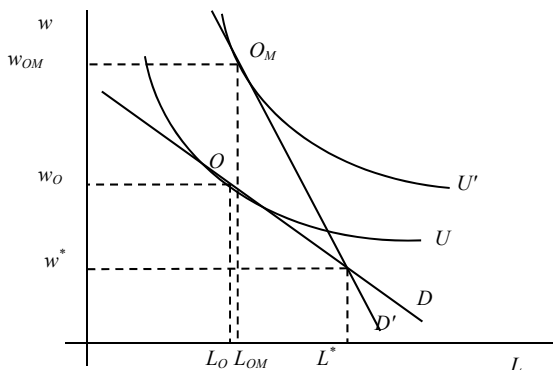
Ukázkou skutečné síly odborů je prosazení zkrácení pracovní doby. Na počátku 20. století byla v průmyslu pracovní doba 55 hodin týdně. Největší zásluhu na zkrácení této pracovní doby na 40 hodin za týden mají právě odbory (Stiglitz, 1997).

Důvod pro vznik odborových organizací můžeme hledat v tržních strukturách firmy. Pokud bude firma vystupovat na trhu v podobě nedokonalé tržní struktury, potom bude její postavení na trhu mnohem silnější – bude moci volit cenu výrobků nebo množství produkce. Pokud se jí podaří být monopolem, tak tento vliv bude mít největší. Na stejné logice je založen smysl odborových organizací. Zaměstnanci jako jednotlivci mají malou, skoro nulovou vyjednávací sílu. Pokud se organizují a vystupují ve vyjednávacím procesu jako jeden, tak získávají na síle (Borjas, 2010). Firmy na straně poptávky tak vnímají odborové organizace jako určité monopoly ve svých odvětvích. To nastává v situaci, kdy jsou odborové organizace decentralizované, i když ve svém odvětví mohou vystupovat jako monopol. Jestliže jsou centralizované pod jednu jedinou organizaci, tak představují skutečný monopol.

Optimální strategie odborových organizací se liší od bodu rovnováhy, který je vytvořen tržní interakcí. Jak již bylo zmíněno, některé odbory mohou preferovat vyšší mzdu, například v případě, kdy je velice problematické propustit zaměstnance, nebo naopak preferují situaci, kdy nebudou zaměstnanci propouštěni atd. To však ve svém důsledku povede k tržní nerovnováze. Nejčastějším řešením odborových organizací bývá tlak na růst mzdové sazby při snaze o minimální snížení zaměstnanosti. Konečný výsledek závisí na vyjednávací síle odborů a firmy. Tento fakt je potvrzen silou odborů, protože čelí méně elastické poptávkové křivce práce (Ehrenberg a Smith, 2009). Obrázek 2–3 zobrazuje situaci, kdy odbory maximalizují svůj užitek v podobě vyšší mzdové sazby.

---

<sup>16</sup> Za den vzniku odborových organizací na území současné České republiky lze považovat 7. duben 1870, kdy rakouský parlament pod tlakem dělnických demonstrací schválil zákon o koaliční svobodě.

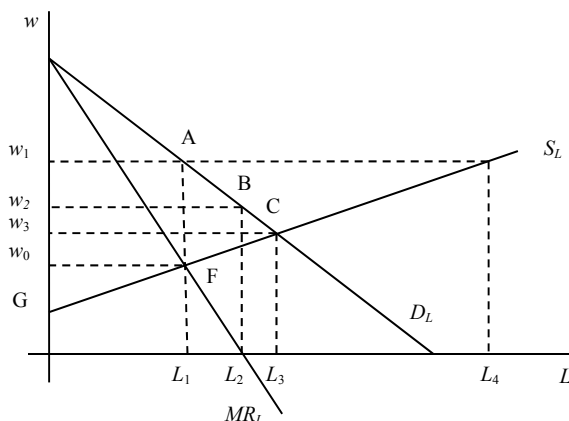


**Obrázek 2–3** Maximalizace užitku odborů

Při neexistenci odborů na trhu práce by mzdová sazba byla ve výši  $w^*$  a zaměstnáno by bylo  $L^*$ . Odbory však svojí snahou maximalizovat svůj užitek zvednou mzdovou sazbu na úroveň  $w_O$  a zaměstnáno bude pouze  $L_O$ . Znamená to, že odbory dosáhly vyšší mzdové sazby při nižším počtu zaměstnaných. Poptávka po práci  $D'$  je méně elastická než poptávka po práci  $D$ . Tato situace by nastala v případě monopolních odborů, protože jejich vyjednávací síla je vyšší. Výsledkem by bylo dosažení ještě vyšší mzdové sazby  $w_{OM}$ , avšak při vyšší zaměstnanosti. Rozhodující je vyjednávací síla odborů a firmy, kterou představuje výše elasticity poptávky po práci (Borjas, 2010).

Strategie odborových organizací při snaze o zvýšení mzdové sazby se dá rozdělit do 3 hlavních možností. První možností je fixace mzdové sazby nad její rovnovážnou úroveň. Vzhledem k tomu, že v tržním systému nemají ani odborové organizace sílu donutit firmy ke zvýšení mzdové sazby a přitom zachovat stávající počet zaměstnanců, dochází v tomto případě ke zvýšení mzdové sazby a snížení počtu zaměstnanců (Card, 2001). Graficky je tento stav zachycen v obrázku 2–4.

V grafu jsou zachyceny 3 varianty možného výsledku jednání odborů, a to body A, B a C (Hořejší a kol., 2008). Bod A představuje situaci, ve které by odbory maximalizovaly celkovou ekonomickou rentu. Jedinec by vstoupil na trh práce při mzdové sazbě  $w_0$  a množství práce  $L_1$ . To představuje bod F, kdy se nabídka práce  $S_L$ , která vyjadřuje alternativní náklady práce, rovná  $MR_L$ , což je mezní mzda. Mezní mzda je změna celkové mzdy způsobená změnou objemu zaměstnanosti. Rychlejší pokles  $MR_L$  oproti poptávce po práci  $D_L$  je způsoben snížením mzdové sazby dodatečné jednotky práce, která je vyplacena všem již zaměstnaným jednotkám práce. Vyjednávací síla odborů se projeví v mzdové sazbě jiné než na úrovni  $w_0$  a to v úrovni  $w_1$ , která je nejvyšší mzdovou sazbou, kterou mohou odbory prosadit a zaměstnavatelé jsou ochotni zaplatit. Ekonomická renta, kterou si odbory vyjednaly, znázorňuje plocha  $w_1AFG$ . Vyjednávací síla odborů způsobila ještě jeden efekt, a to převis nabízeného množství práce

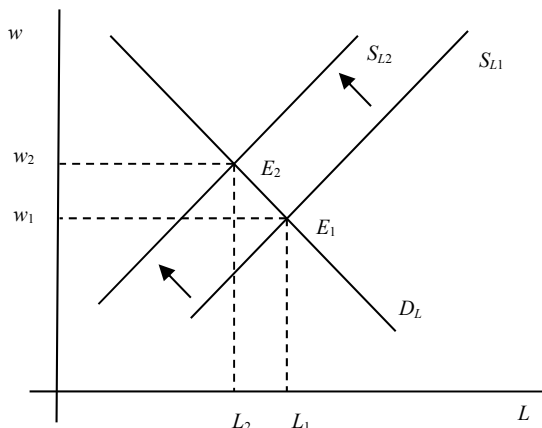


**Obrázek 2–4** Fixace mzdové sazby nad její rovnovážnou úrovní

nad poptávaným množstvím. Při mzdové sazbě  $w_1$  by jednotlivci nabízeli množství práce  $L_4$ , ale firmy si mohou dovolit zaplatit pouze  $L_1$ . Bod B je spojen s maximalizací celkové mzdy. Je to dáno matematickým vztahem veličin. Mezní mzda je rovna nule a v takovém případě celková veličina dosahuje svého maxima. I tento výsledek při mzdové sazbě  $w_2$  a množství práce  $L_2$  vede k převisu nabízeného množství práce nad poptávaným množstvím. Bod C je případ, kdy se odbory snaží maximalizovat celkovou zaměstnanost svých členů. Tato situace simuluje dokonalou konkurenci, kdy se nabídka rovná poptávce po práci. Odpovídá mzdové sazbě  $w_3$  a množství práce  $L_3$ .

Druhou možností, kterou mohou odborové organizace využít, je omezení nabídky práce. Odborové organizace totiž mohou způsobit posunutí celkové nabídkové křivky doleva. Podmínkou je, že odborové organizace (v tomto případě se může jednat i o profesní skupinu) jednájí za málopočetné a jen obtížně nahraditelné profese, kde získání kvalifikace vyžaduje delší dobu. Jedná se o prestižní profese, které jsou ve společnosti vážené nebo spojené s vysokým stupněm vzdělání a odbornosti. Mezi taková povolání patří například profese lékaře a právníka. Jejich komory jistě mají spoustu ušlechtilých cílů prospěšných pro společnost (např. seznamy způsobilých pracovníků pro vykonávání dané činnosti, e-poradenství, bezplatné poradenství, informace o vzdělání, seznam potřebných zkoušek s jejich termíny atd.), ale z ekonomického hlediska omezují nabídku práce, potenciální budoucí konkurenci svých členů (Reich, 1973).

Zaměříme se na to, jak odborová organizace docílí výše uvedeného stavu. Kupříkladu ovlivní počet přijatých studentů do příslušných škol, aby jejich počet nepřekračoval počet pracovníků, kteří opustili danou profesi (odchod k jiné profesi, důchod, smrt atd.). Může mít vliv na stanovování počtu vydaných licencí k provozování dané profese či na splnění odbornosti skrze vzdělání a praxi nebo náročnost zkoušek pro dané povolání. Úlohu může sehrát i komplikace administrativních podmínek a tím znemožnění volného vstupu do profese. Co si ale

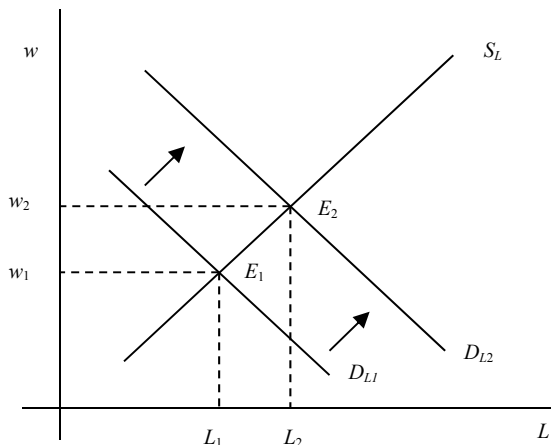


**Obrázek 2–5** Omezování nabídky práce

musíme uvědomit především, je to, že omezení není zpětné, ale jedná se o preventivní omezení, které ovlivní budoucí trh práce, ve kterém bude vyvolávat nerovnováhu. Bude zaměstnáno méně lidí a mzdová sazba bude vyšší (Jurečka a Janošíková, 2005). Obrázek 2–5 ilustruje všechny tyto způsoby, protože jejich logika je stejná a vede ke stejnému cíli.

Třetí z krajních možností, kterou se odborové organizace mohou pokusit dosáhnout, je podpora poptávky po vlastní produkci. Toho mohou docílit tím, že dokážou ovlivnit křivku poptávky po práci. Odborové organizace budou např. podporovat růst produktivity práce, otevře se možnost pro najímání více zaměstnanců nebo zlepšování komunikace, či pracovní morálku. Další možností je podpora poptávky po produktech této práce. Jedná se o stimulaci prodeje výrobků a služeb. Nejedná se pouze o prodej vlastním zaměstnancům v rámci mzdy, kdy část dostávají v naturálních jednotkách (časté pro zemědělství), ale i o snahu ovlivnit širší veřejnost, aby kupovala tuto (např. domácí) produkci (Raawas a kol., 1996). Příkladem takové podpory v praxi je francouzská ekonomika, kde se prioritně nakupuje francouzské (domácí) zboží, a pak až konkurenční – podporují tak vlastní ekonomiku a tím i zaměstnanost ve své zemi (Papadopoulos, 1990). Efektem na trhu práce bude zvýšení počtu zaměstnaných a nárůst mzdové sazby, jak můžeme vidět v obrázku 2–6.

Odborové organizace měly (z ekonomického pohledu) vždy velice silné postavení, čímž mohou narušovat trh (Fossum, 1989). V poslední době je tato síla snižována. Jednak je to dáno tím, že se snižuje členská základna, a jednak tím, že odborové organizace nemají příliš kladný ohlas v médiích. To však nic nemění na tom, že pokud se odborová organizace na něčem domluví se zaměstnavatelem a jedinec není členem odborů, tak dohoda mezi nimi se jej týká také. Toto jednání se nazývá kolektivní vyjednávání a zabývá se především pracovními podmínkami. V rámci vyjednávání mohou odbory využít různých strategií. Extrémmí variantou v tomto jednání je stávka. Ta představuje skupinové rozhod-



**Obrázek 2–6** Ovlivňování poptávky po práci

nutí o odmítnutí prodat práci. Trh oplývá vyvažujícími silami, takže zaměstnavatelé mohou využít výluky (Galbraith, 1952). Jedná se o rozhodnutí firmy o přerušení produkce a zaměstnání jejich pracovníků. Obě strany by se k těmto variantám měly uchýlovat, když kompromis není již možný, a nezačínat jednání vyhrožováním v podobě stávky či výluky. Jednání od začátku zahnaná do extrémů neposkytují kompromisní řešení, se kterým by byly v konečném důsledku spokojeny obě strany.

Uvědomme si, že odborové organizace sice pokrývají tržní řešení dané situace, ale jejich vznik má v historii jistě zdůvodnění. Odborové organizace začaly masově vznikat v 19. století jako vyvažující síla k postavení firem. V té době rostlo postavení a síla firem a někteří historikové popisují zacházení se zaměstnanci jako návrat k nevolnictví. Naši předci nepracovali za dnešních zaměstnancům poměrně příznivých podmínek. Právě odborové organizace mají velký podíl na dnešním stavu, ať už bezpečnosti při práci, délky pracovní doby atd.<sup>17</sup> Je nutné si uvědomit, že vznik odborových organizací má smysl a své opodstatnění. Bohužel, jak pro člověka bývá typické, když někdo získává moc, tak ji začíná i zneužívat. S tímto jevem se u odborových organizací můžeme v historii také setkat (Faber, 2005).

<sup>17</sup> Příkladem může být 1. květen 1886, kdy v Chicagu proběhla stávka zaměstnanců za osmihodinovou pracovní dobu. V průběhu této stávky zemřelo několik demonstrujících v důsledku zásahu ozbrojených složek. První máj se po této události stal celosvětově uznávaným svátkem práce. Nejedná se o socialistický svátek, jak si lidé často myslí, ale o boj lidí v demokratické společnosti za slušné zacházení.



Avšak nejen činností odborových organizací<sup>18</sup> došlo na trhu práce k jeho segmentaci.

## 2.5 Segmentace trhu práce

Trh práce vnímáme jako segmentovaný. Nejedná se o jeden jediný trh, ale skupinu navzájem oddělených, samostatných trhů práce, které si navzájem nekonkurují. Jednou z teorií segmentace trhu práce je ekonomická teorie duálního trhu práce (Reich, 1973). Tato teorie zahrnuje i segmentaci trhu práce podle odvětví, ale prvotně trh práce rozděluje na dva trhy, a to primární a sekundární. Oba trhy mají rozdílnou charakteristiku. To, na jakém trhu se jednotlivec ocitá, ovlivňuje množství jeho nabízené práce.

Primární trh práce zaručuje účastníkovi lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží. Je zde možná kariéra v podobě profesního růstu, včetně lepších pracovních podmínek. Ztráta zaměstnání propuštěním je zde mnohem nižší než na sekundárním trhu práce. Současně si pracovník může dále zvýšit svoji kvalifikaci a tím zabránit v budoucnosti možnému propuštění. Účastník primárního trhu práce může svými rozhodnutími aktivně ovlivnit úroveň a kvalitu svého zaměstnání. Rozhoduje o svém pracovním zařazení a k dispozici má větší výběr. Výhodou primárního trhu práce je také nízká fluktuace a práce je relativně dobře placená s možností zvyšování mzdové úrovně v čase. K tomu práce na primárním trhu je pro jedince výhodnější i z hlediska dlouhého období, kdy nedochází k výkonu zdraví nebezpečných prací a prací zatěžujících zdravotní stav jedince (Harrison a Sum, 1979).

Sekundární trh práce má pro uchazeče o pracovní místo horší pracovní podmínky, nižší prestiž a i mzdová úroveň je nižší s nižší možností zvyšování v čase. Kariéra na tomto trhu neexistuje nebo není příliš výhodná. Zaměstnání je zde velice nejisté a je často přerušováno obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Účastník tohoto trhu se sice častěji stává nezaměstnaným než na primárním trhu práce, ale zase snadněji získává jiné zaměstnání. To znamená, že je zde velká fluktuace pracovníků. Sekundární trh práce nedává příliš možností zvyšovat si kvalifikaci. Je omezen či znemožněn přechod na primární trh práce, protože na člověka, který se nachází na sekundárním trhu práce, jsou kladeny veliké nároky při snaze se dostat na primární trh práce. Většina lidí toho není schopná, proto hovoříme o bariéře, která znemožňuje takovýto přesun (Reich, 1973).

Uvedené rozdělení nám umožňuje vnímat potenciální budoucí nezaměstnané. Jak ze sumarizace primárního trhu práce vyplývá, nevzniká zde velké nebezpečí nenalezení práce.

---

<sup>18</sup> V historii je více faktorů, které vedly k segmentaci trhu práce.

## 2.6 Flexibilita trhu práce

Trh práce není příliš flexibilní. Srovnatelným příkladem je, že si nenecháme provést operaci mozku ortopedem. Jak silně je trh práce segmentován na jednotlivé trhy, tak se snižuje jeho flexibilita. Některá povolání je možné substituovat více méně bez problému a hlavně dalších dodatečných nákladů. Povolání, která však vyžadují delší délku studia či získávání praktických dovedností, nelze jednoduše nahradit jiným povoláním, kde jsou jiné nároky na vzdělání či zkušenosti.

Jsmo svědky konfliktu. Na jedné straně je po lidech na trhu požadováno, aby se stali specialisty, protože tím dojde ke zvýšení jejich produktivity. Na druhé straně je žádána velká flexibilita, aby se předešlo problémům se ztrátou zaměstnání a byla možnost rychlého nalezení nového zaměstnání. Tím ale není možné dosáhnout odborné způsobilosti na vysoké úrovni.

Specializace versus flexibilita. Je patrné, že u prací ze sekundárního trhu práce je upřednostňována flexibilita a u prací z primárního trhu práce zase specializace. Specializovaný člověk z primárního trhu práce bude mít větší šanci nalézt nové zaměstnání než člověk s vysokou flexibilitou ze sekundárního trhu práce, i když mohou existovat výjimky (Wachtel a Betsey, 1975).

Člověk s vysokou flexibilitou má vyšší pravděpodobnost, že najde rychleji nové pracovní místo a bude i lépe placen než lidé s nižší flexibilitou ze sekundárního trhu práce (Wachtel a Betsey, 1975). Proto jsou těmto lidem nabízeny rekvalifikační kurzy, kde si mohou zvýšit svoji kvalifikaci v příbuzných oblastech. V optimální situaci by tak mělo docházet k minimalizaci času potřebného pro znovunalezení pracovního místa.

Pojem flexibilita se často vyskytuje s pojmem migrace. Nesmí však docházet k záměně těchto dvou pojmů. Pro vysvětlení jejich vztahu bude v následujícím textu věnována pozornost vlivu volného pohybu pracovní síly na trhu práce.

## 2.7 Vliv volného pohybu pracovní síly na trhu práce

Pokud chce jednotlivec zvýšit pravděpodobnost získání zaměstnání či udržení si práce, musí vedle všech výše zmíněných možností ještě zvýšit svoji schopnost mobility. Mobilita jako taková byla již uvedena u dynamických rozdílů. Nyní se zaměříme na mobilitu, která je dlouhodobějšího charakteru, na migraci. Stěhování včetně stěhování národů v minulosti, kdy se změnilo rozložení národností v Evropě, je součástí lidské kultury od nepaměti.

Nás však bude zajímat migrace, která je spojena s procesy integrace a globalizace ekonomických i sociálních procesů. S tímto typem migrace se setkáváme od druhé poloviny 20. století. Prvotním důvodem bylo zlepšení sociálních a ekonomických podmínek. Existují dvě krajní řešení, jak tato migrace končí: pohyb pracovních sil má silný rozvojový impulz, nebo se stane zdrojem společenských konfliktů. V realitě má však migrace různé dopady s rozdílnou intenzitou, kdy se výsledek pohybuje někde mezi těmito krajními řešeními. Výsledek

také ovlivňuje čas. Migrace před dvaceti lety má rozdílný dopad než migrace dnes. To je právě způsobeno ekonomickou situací státu, kam migranti přichází, společenskou náladou, kulturou a sociálním cítěním v daném státu (Ehrenberg a Smith, 2009).

Hlavními důvody masové migrace jsou společenské a přírodní katastrofy v podobě ozbrojených konfliktů a válek, epidemií, dlouhodobých období sucha a z nich plynoucích hladomorů. Individuální migraci zase podporují osobní důvody, jako jsou přibuzenské a partnerské vztahy, náboženské a humanitní impulzy a prostá touha poznat cizinu. V poslední době se ale nejsilněji prosazuje ekonomický důvod. Představa o zlepšení dosavadního stavu, naděje lepších zítřků jinde skrze nový začátek. Jinými slovy řečeno, získání zaměstnání v nové zemi a dosažení vyššího životního standardu, než bylo možno v mateřské zemi (Borjas, 2010).

Pro jednotlivce je však důležité, jestli mu je umožněno cestovat za prací do jiné země. Existují země, které mají mezi sebou dohody, smlouvy, které umožňují obyvatelstvu dané země vycestovat za prací do druhé země. Jako příklad může sloužit Evropská unie. Vedle těchto případů se vyskytují země, které využívají administrativních překážek. Tyto bariéry znemožňují jednotlivci nabízet jeho výrobní faktor práce na trhu práce dané země nebo mu minimálně komplikují nabízení práce. Často dochází k odrazení zájemce o trh práce v jiné zemi z důvodu vysokých nákladů na překonání překážek. Jedná se například o pracovní víza, uznání vzdělání, vykonání místních atestací, popřípadě získání místních certifikátů atd. Neexistence těchto překážek by umožnila snadnější alokaci jedinců na trhu práce (Vandenbrande a kol., 2006).

Není možné opomenout přirozené bariéry pohybu pracovních sil na trhu práce v podobě neznalosti jazyka, kulturní rozdílnosti atd. Tyto faktory není tak jednoduché změnit. Úlohu může sehrát i diskriminace na trhu práce, a nemusí to být pouze ve vztahu k přistěhovalcům.

## 2.8 Diskriminace

Člověk má svá práva a povinnosti. Má však také rozdílný potenciál a možnosti, které mu umožňují jeho duševní a fyzické schopnosti. Rozdíly ve mzdách vyplývající z těchto uvedených důvodů vnímáme tak, že je vše v pořádku. Kdo pracuje usilovněji, tvrději, s vyšším nasazením, popřípadě tráví v práci více času anebo pro svoji práci získal požadovanou kvalifikaci a vzdělání, tak si práci či vyšší mzdovou sazbu zaslouží oprávněně.

Jinak je tomu v případě diskriminace. Diskriminace je případ takových rozdílů v přístupu na pracovní trh nebo ve vyplácených mzdách, které mají původ v osobních charakteristikách, jako je např. rasová příslušnost, pohlaví, náboženské vyznání (Šimek, 2007). Můžeme sem však zařadit i další charakteristiky, jako politické smýšlení atd.

Ve většině rozvinutých států světa byly z tohoto důvodu přijaty zákony, které zakazují diskriminaci. Pokud se zaměstnavatel dopustí diskriminace, je stíhán za porušení zákona a v případě dokázání viny je povinen odškodnit postiženou osobu.

Z ekonomického hlediska není za diskriminaci považováno např. upřednostnění uchazeče ze stejné školy, kterou zaměstnavatel sám osobně studoval<sup>19</sup>, nebo upřednostnění ženatého uchazeče (vdané uchazečky) před svobodným(nou) či uchazeče vázaného k danému místu, u kterého je proto malá pravděpodobnost odchodu. Jedná se o určitou formu diskriminace, ale ekonomie se jí nezabývá, protože není systematická (Jurečka a Jánošíková, 2005).

Diskriminace na trhu práce se dá rozdělit do dvou základních typů: mzdovou diskriminaci a diskriminaci v zaměstnání. Mzdová diskriminace nastává, když za stejnou činnost stejně kvalifikovaní pracovníci dostávají rozdílnou mzdu. Diskriminace při zaměstnání představuje situaci, kdy je upřednostňován uchazeč před jiným na základě charakteristik ve výše uvedené definici diskriminace. Tento typ diskriminace je silnější, pokud nabídka značně převažuje poptávku. V takovém případě mají zaměstnavatelé větší možnost výběru podle svých preferencí (Borjas, 2010).

Diskriminace je jev, který však již nastal a je postihnutelný zákonem, i když ne vždy nabývá podoby tak zřejmé, jako je vyplácení různé mzdy za stejnou činnost – přímá diskriminace. Diskriminace má i nepřímou formu, kterou není tak snadné odhalit, často se skrývá za neutrálním rozhodnutím přijetí zaměstnanec. Diskriminace je přítomna především tam, kde lidé trpí předsudky, neznalostí, nepochopením, netolerancí, existují bariéry od kulturních rozdílů přes náboženské až po politické atd. Diskriminace sama od sebe nezmizí. Její odstranění spočívá v dlouhodobém procesu, který je spojen s výchovou a snahou o pochopení na obou stranách.

Ukázkou toho, že společnost učinila velký skok v posledních sto letech, je např. možnost volebního práva pro ženy. V České republice je žena postavena na roveň muže v rovině politické, sociální i kulturní od roku 1920, kdy bylo toto právo uzákoněno v československé ústavě. Československá republika předběhla mnoho států světa té doby. Vždyť stejná práva žen byla uznána v řadě vyspělých zemí světa mnohem později. Ženy v Itálii, Francii, Japonsku získaly volební právo až po druhé světové válce. Ve Švýcarsku mají ženy volební právo na federální úrovni až od roku 1971. V některých zemích světa ženy dokonce nemají právo volit dodnes (Králíková a Sokačová, 2003).

---

<sup>19</sup> Jistě by se nikomu nelíbilo, kdyby nebyl přijat do práce jenom proto, že druhý uchazeč studoval Vysokou školu ekonomickou v Praze, kterou studoval i zaměstnavatelův personalista. Nebo byla dána přednost rodilému obyvateli Prahy před přistěhovalci. Tyto formy diskriminace existují, ať již z důvodu přesvědčení, že Vysoká škola ekonomická v Praze je lepší či např. prestižnější, nebo upřednostňování původního obyvatelstva před přistěhovalci. Tyto jevy se vyskytují a uchazeč by s nimi měl počítat.

Tato názorná ukázka diskriminace v lidské společnosti slouží k pochopení, proč se diskriminace na pracovním trhu vyskytuje. Na druhou stranu je nutné podotknout, že změny ve společnosti jsou v poslední době rychlejší a razantnější. I v rámci pohlavní diskriminace na trhu práce toho bylo mnoho změněno. Dříve nebylo myslitelné, aby se žena dostala do výše postavené pracovní pozice.<sup>20</sup> Dnes se v čím dál větší míře setkáváme s uplatněním žen na vyšší pracovní pozici. Je s ním spojeno i platové ohodnocení, kdy žena vydělává více a z ekonomických důvodů<sup>21</sup> zůstává např. na rodičovské dovolené doma s dítětem muž. Jedná se o jev, který ještě nedávno nebyl společensky akceptovatelný. Přes veškeré změny ani zde není diskriminace plně odstraněna. Společnost potřebuje čas, aby se sžila se změnami.

Rasová diskriminace na trhu práce představuje možnost nalezení práce pouze v pomocných nebo námezdních profesích či nekvalifikovaných profesích, které jsou spojeny s nižší mzdovou sazbou (Lang a Lehmann, 2010). Původ této diskriminace opět nalezneme v historii. Např. ve Spojených státech amerických ještě v 50. letech 20. století měli lidé černé pleti (Afroameričané) na školách speciální společné toalety. Bílí studenti měli toalety rozděleny na dámské a pánské. Afroamerické obyvatelstvo nemělo stejné práva a svobody jako bílé obyvatelstvo.<sup>22</sup> Pokud ve společnosti existuje otevřená rasová diskriminace, je vysoká pravděpodobnost, že bude existovat i na trhu práce (Pager, 2009).

Základem je odstranění diskriminace na úrovni kulturní a společenské. Pokud na této úrovni dojde k úspěšnému odstranění diskriminace či jejímu zmírnění, může dojít ke stejnému kroku i na trhu práce. Některé státy šly však ještě dále a přijaly zákony založené na principu pozitivní diskriminace. Stanovily kvóty, kolik procent zaměstnanců musí být z diskriminované skupiny obyvatelstva. Tento způsob řešení danou situaci neřeší. V dlouhém období vytváří nespokojenost a tlaky z druhé strany, kdy se většina snaží domoci svých práv. Jako nejlepší řešení se jeví dosažení rovnosti práv, ale toto řešení nelze uskutečnit v krátkém období. Proto diskriminace zůstává stále ožehavým tématem (Holman, 2005).

Je zřejmé, že na trhu práce, kde se diskriminace objevuje, se budou vyskytovat jedinci, kteří budou znevýhodněni, a jej jim třeba věnovat pozornost.

## 2.9 Příslušnost k znevýhodněné skupině obyvatelstva

Kdo představuje jedince příslušejícího k znevýhodněné skupině obyvatelstva na trhu práce a co to znamená? Jedná se o lidi, kterým hrozí, že častěji ztratí zaměstnání a stanou se tak nezaměstnanými, protože jsou to osoby, které vzhledem

---

<sup>20</sup> Zde nejvíce vidíme boření mýtů, předsudků a změnu v uvažování.

<sup>21</sup> Ekonomickým důvodem je zachování vyššího rodinného rozpočtu.

<sup>22</sup> Příkladem kritiky reálného bezpráví té doby může být projev Martina Luthera Kinga jr. z 28. 8. 1963 *I have a dream ...*, který je považován za jeden z nejvýznamnějších řečnických projevů 20. století a současně za jeden z nejvíce humanistických projevů volajících po rasové rovnosti.

ke své životní nebo sociální situaci nejsou pro zaměstnavatele atraktivní. Tato charakteristika však nepostačuje. Proto ji musíme rozšířit o všechny další charakteristiky, které jsme doposud probrali.

Člověk, který nezvyšuje svoji kvalifikaci a odbornost, je dříve nebo později odsouzen ke ztrátě povolání, protože jeho znalosti zastarávají a dotyčná osoba není již nadále zaměstnatelná. Vlastně přišel o schopnost stačit soudobému technologickému pokroku.<sup>23</sup> Dochází k zastarání jeho lidského kapitálu. Pokud se jedná o odvětví, kde zkušenosti nedokážou nahradit znalosti, tento člověk odsoudil sám sebe k problémům s nalezením práce v daném oboru. Proto se dnes můžeme setkat s tlakem na udržování si znalostí v dané oblasti, nebo dokonce zvyšování odborné způsobilosti (Mareš, 2002).

Znevýhodnění jedinci na trhu práce se dají přiřadit do následujících skupin, které jsou vytvořeny podle společných rysů.

Skupina dlouhodobě nezaměstnaných se potýká ve většině případů s nakupe- ním různých problémů. Ať už je to zdravotní omezení, nízká nebo nežádaná kvalifikace nebo naopak příliš úzká specializace, jejich nízká motivace a sebevě- domí, ztráta znalostí či zkušeností a malá víra v nalezení práce, v neposlední řadě se objevuje i nízká ochota akceptování změn atd. Ze strany zaměstnavatele se může objevit menší zájem o uchazeče, kteří setrvávají v evidenci delší dobu, protože se obávají ztráty pracovních návyků u dlouhodobě nezaměstnaného. Čím delší je nezaměstnanost, tím obtížnější a složitější je dosáhnout u těchto uchazečů pozitivních změn (Mareš, 2002).

Např. ženy vracející se po mateřské nebo rodičovské dovolené do pracovního procesu, ženy samoživitelky či ženy pečující o dítě do věku 15 let. Zaměstnava- telé se obávají, že žena bude často zůstat s dítětem doma při jeho nemoci, popřípadě zvýšené návštěvnosti lékařů, a její produktivita z důvodů nepřítomnos- ti na pracovišti bude nízká. V rozvinutých zemích světa se tato problematika dotýká dnes i mužů, kteří se ocitnou v obdobné situaci. Zde hrozí reálné nebez- pečí přesunu této rizikové skupiny do dlouhodobě nezaměstnaných, kde je velké nebezpečí nenalezení práce (Mareš, 2002).

Osoby zdravotně postižené jsou v těžkém postavení na trhu práce nejen z dů-vodu svého handicapu, ale také chybějícího či těžko uplatnitelného vzdělání, věku nebo následků dlouhodobé nezaměstnanosti. Samotný jejich handicap pro zaměstnavatele představuje dodatečné náklady, což znamená, že se pro něj takovýto pracovník stává dražším než pracovník bez zdravotního postižení (Mareš, 2002).

---

<sup>23</sup> Představme si to na případu *chytrých* mobilních telefonů. Člověk, který se narodil do éry pevné linky, si jen těžko bude zvykat na dotykové mobilní telefony. Podobně je to i s prací. Přicházejí nové technologie a stroje, které méně přizpůsobivý člověk nedokáže již obsluhovat. Touto nepřizpůsobivostí dříve nebo později trpí člověk s rostoucím věkem. Není nadále schopen pojmut stále novější technologie.

Osoby, které se nachází v předdůchodovém věku a ztratí práci, se dostávají také do těžko zaměstnatelné skupiny obyvatelstva. Důvodem často bývají předsudky spojené s věkem. Ty představují především stereotypní pohled, jako je například obava ze zdravotního stavu, který se může rychle zhoršovat a tím snižovat produktivitu daného uchazeče o zaměstnání, nebo pomalejšího učení novým znalostem z důvodů pokročilého věku, popřípadě přímo neochoty dotyčného jedince se učit novým věcem, protože to bude vnímat jako zbytečnost, když brzy půjde do důchodu, horší adaptace na změny či práce pomalejším tempem než mladí lidé atd. Přitom dochází k opomíjení faktu, že takovýto jedinec má praktické zkušenosti a vytrénované dovednosti léty praxe, často má vyšší úroveň vztahové inteligence a lépe zvládá konflikty léty získaným nadhledem atd. Z důvodů větší váhy předsudků je osoba v předdůchodovém věku vystavena riziku, že se přesune do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných (Mareš, 2002).

Osoby společensky nepřizpůsobivé, jako jsou osoby propuštěné z výkonu trestu, závislé na alkoholu nebo jiných toxikomaniích, žijící nedůstojným způsobem života atd. U těchto osob zaměstnavatelé mají obavy z možného trestného činu na pracovišti, nespolehlivosti těchto osob nebo nepřizpůsobivého chování či dokonce vyvolávání konfliktů atd. Pro tuto skupinu obyvatelstva přitom získání práce nepředstavuje pouze prostředek k obživě, ale možnost získat zpět sociální postavení ve společnosti. I v této skupině hrozi kumulace předchozích rizikových faktorů, jako je ztráta pracovních návyků, znalostí a dovedností, zdravotní postižení, předdůchodový věk atd. (Mareš, 2002).

Do této skupiny patří také absolventi škol. Mají teoretické znalosti z daného oboru, ale postrádají praktické zkušenosti a dovednosti. I když obecně jde o velmi flexibilní, aktivní skupinu uchazečů o zaměstnání, která je adaptabilní na nové pracovní podmínky, nebojí se začít pracovat v zahraničí, v novém kolektivu, změnit profesi či prostředí, získávat nové informace, tak tato skupina nedisponuje praxí v oboru, nemá zkušenosti s trhem práce a nemůže se prokázat doporučením od předchozího zaměstnavatele. Jejich uplatnění je značně problematické, protože se absolvent jeví zaměstnavateli jako drahá pracovní síla s nutností zaškolení a s velkou možností odchodu. Tudíž se obává z nenávratnosti takové investice (Mareš, 2002).

Rizikovou skupinou jsou i lidé s nízkou pracovní mobilitou. Z těchto lidí se z důvodu jejich nepřijetí vyšší dojezdové vzdálenosti do práce častěji stávají po delší dobu nezaměstnaní. Existují objektivní důvody, proč daná osoba neopustí kraj, kde je nízká poptávka po daném typu specializace. Podle ministerstva práce a sociálních věcí se v České republice často stává, že člověk odmítá být mobilní, i když pro imobilitu nemá opodstatnění (Vavrejšná, 2004). To představuje velký problém. Když někdo lpí na místě svého bydliště, musí s sebou nést alternativní náklady spojené s nižší mzdou, popřípadě nenalezením práce v oboru atd.

## 2.10 Vliv daní

Mezi faktory, které velkou měrou ovlivňují, zda se nezaměstnaný zapojí na trhu práce, patří vliv daní. I když se na první pohled jeví, že výška daní nesouvisí s nabídkou práce, tak opak je pravdou.

V kapitole individuální nabídky (kapitola 1.1) jsme se zabývali substitučním a důchodovým efektem při utváření nabídky práce jednotlivcem. Tyto poznatky jsou nezbytné i při pochopení vlivu daní. Jednotlivec je rozhodnut pracovat v takové chvíli, kdy mezní jednotka práce přináší stejný užitek jako obětovaná mezní jednotka volného času. Dochází k rozhodovacímu procesu, která z veličin má pro jednotlivce větší váhu, zda volný čas, nebo spotřeba. Volným časem disponujeme, ale spotřebu můžeme realizovat pouze v případě, pokud si vyděláme peníze prací (Vítek, 2008).

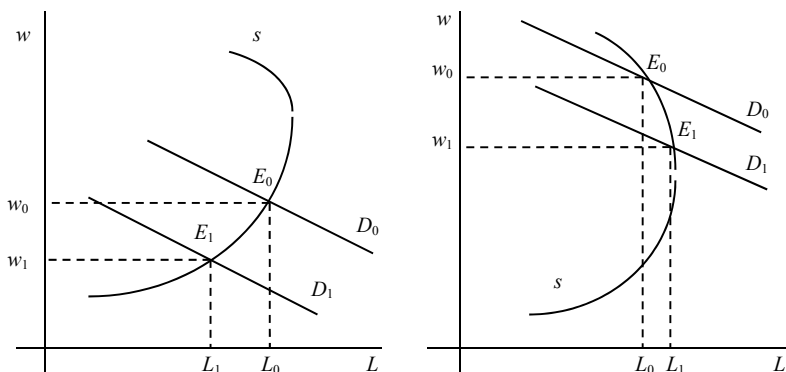
Substituční efekt představuje ochotu vzdání se volného času a jeho nahrazení prací, aby mohl jedinec uskutečňovat spotřebu. Zatímco důchodový efekt můžeme chápat jako spokojenost jednotlivce s vyšší mzdou, a tedy možné spotřeby a upřednostňování volného času před další prací. Tyto dva efekty způsobují zpětně zahnutou křivku nabídky práce jednotlivce podle toho, který efekt převládá v daném intervalu (Široký a kol., 2008).

V takovém případě vliv daní na nabídku práce může být dvojího typu, jak ilustruje obrázek 2–7. Jestli se nacházíme v části individuální nabídky práce, kde převládá substituční efekt nad důchodovým, pak vliv daní má za následek omezení nabídky práce. Dochází k upřednostňování volného času před spotřebou. Naopak jestliže se nacházíme v části individuální nabídky práce, kde dominantnější vliv má důchodový efekt nad substitučním, vliv daní způsobí zvýšení počtu odpracovaných hodin, tedy omezení volného času (Kubátová, 2010).

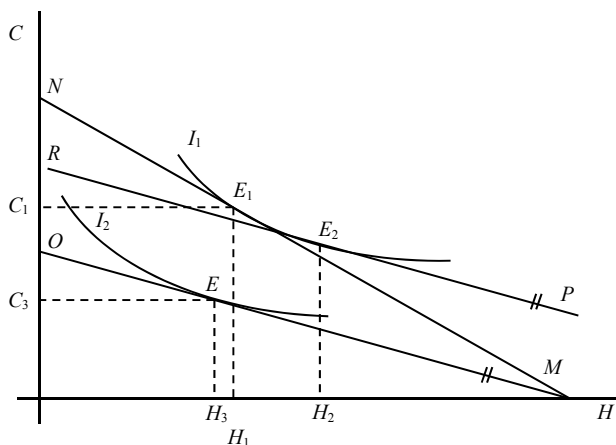
V grafu vlivu daní na pracovní úsilí se na vertikální ose nachází počet odpracovaných hodin a na horizontální ose mzda. Levá část grafu představuje situaci na trhu práce, kdy daně vedou k demotivaci a omezení nabídky práce. Přesouváme se z rovnováhy  $E_0$  při mzdě  $w_0$  a odpracovaném počtu hodin  $L_0$  do nové rovnováhy  $E_1$  při nižší mzdě  $w_1$  a nižším odpracovaném počtu hodin  $L_1$ . Jedinec nemá potřebu při nižší mzdové sazbě nabízet více práce, protože volný čas má při tak nízké mzdě vyšší hodnotu. Pravá část grafu zobrazuje zvyšování odpracovaných hodin z důvodu snahy jedince udržet si dosavadní možnou spotřebu. Původní rovnováha  $E_0$  při mzdě  $w_0$  a odpracovaném počtu hodin  $L_0$  se mění na novou rovnováhu  $E_1$ , kde dochází z důvodů snížení příjmu na úroveň mzdy  $w_1$  k zvýšení počtu odpracovaných hodin  $L_1$ . Jedinec je motivován snahou o udržení si dosavadní spotřeby, která má pro něj vyšší hodnotu než volný čas (Široký a kol., 2008).

Substituční a důchodový efekt zdanění má rozdílný vliv i na pohlaví. Muži při vyšší míře zdanění pracují více (Pencavel, 1986), zatímco ženy omezují svoji nabídku práce při vyšší míře zdanění. Tento jev je pozorován především u rodin s dětmi, kdy se omezení nabídky práce vysvětluje péčí o děti. Ženy vnímají





**Obrázek 2–7** Vliv daní na pracovní úsilí



**Obrázek 2–8** Důchodový a substituční efekt daně ze mzdy

v takové rodinné situaci vysokou hodnotu volného času, kterou nízká mzdová sazba nepokrývá (Killingswortha a Heckmana, 1986).

Každý jedinec se nachází v jiné části nabídkové křivky a navíc i jeho rozhodnutí může být různé. Abychom mohli odhadnout pravděpodobnost jedincova rozhodnutí, musíme provést rozklad substitučního a důchodového efektu v indifferenční analýze, který ilustuje obrázek 2–8.

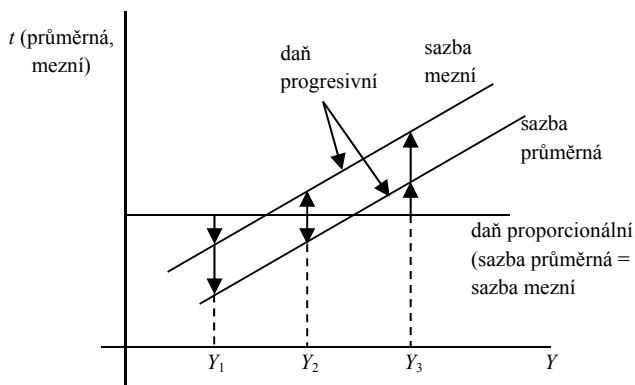
Proměnné v grafu jsou volný čas ( $H$ ) na vertikální ose a spotřeba ( $C$ ) na horizontální ose. Úsečka  $MN$  znázorňuje rozpočtové omezení před zdaněním mezi volným časem a spotřebou. Jedinec dosahuje optima v bodě  $E_1$  při kombinaci volného času  $H_1$  a spotřeby  $C_1$ , kdy se rozpočtové omezení v podobě úsečky  $MN$  stává tečnou indifferenční křivky  $I_1$ . Zavedením proporcionální daně se změní sklon rozpočtového omezení a vzniká nové rozpočtové omezení v podobě úsečky  $MO$ . Nové optimum se nalézá v bodě  $E_3$ , kdy rozpočtové omezení  $MO$  se stává

tečnou indifferenční křivky  $I_2$ , při hodnotách volného času  $H_3$  a spotřeby  $C_3$ . Výsledkem je, že jedinec pracuje více, protože snižuje svoji zásobu volného času. Pomocná úsečka  $PR$ , která je rovnoběžná s úsečkou  $MO$ , se dotýká původní indifferenční křivky  $I_1$ , a proto představuje situaci před zdaněním při zachování poměru volného času a spotřeby odpovídající situaci po zdanění. Proto je tečnou původní indifferenční křivky  $I_1$ , která má vyšší celkový užitek kombinace volného času a spotřeby než indifferenční křivka  $I_2$ . Toto vzniklé optimum v bodě  $E_2$  zachycuje čistý substituční efekt. Jinými slovy jsme pomocí tohoto kroku odstranili důchodový efekt. Volný čas se navýšil z úrovně  $H_1$  na úroveň  $H_2$ . Substituční efekt odrazuje od práce, protože jedinec zvyšuje zásobu svého volného času. Důchodový efekt představuje posun z bodu  $E_2$  do bodu  $E_3$  a stimuluje jedince k práci. V tomto případě důchodový efekt převážil nad substitučním. Důchodový a substituční efekt působí opačně (protisměrně), proto se vzájemně ruší. Jelikož byl důchodový efekt silnější, výsledkem je poměrně malá stimulace k práci (Kubátová, 2010).

Efekt proporcionální daně z příjmu byl ilustrován v předchozím grafu. Proporcionální daň, která je pro všechny poplatníky stejná, má slabší substituční efekt než progresivní daň. To je dáno tím, že substituční efekt je ovlivňován marginální sazbou daně, která je u progresivní daně vyšší než průměrná sazba daně. Progresivní daň více odrazuje poplatníky od práce. Tento efekt však bude různý pro různé příjmové skupiny. Rozdílný vliv na příjmové skupiny ilustruje obrázek 2–9.

V obrázku 2–9 se na vertikální ose nachází důchod ( $Y$ ) a na horizontální ose daňová sazba ( $t$ ), která je dvojího typu: průměrná a mezní. Horizontální křivka představuje proporcionální daň, u které se průměrná a mezní sazba rovnají. Dvě rostoucí křivky představují daň progresivní, kdy mezní sazba je vždy vyšší než průměrná. Bod  $Y_1$  představuje ukázkovou nejnižší příjmovou skupinu. Marginální a průměrná sazba progresivní daně je nižší než daňové zatížení proporcionální daně. Dojde k poklesu důchodového i substitučního efektu daně. Nelze však rozhodnout, který efekt bude více oslaben, proto výsledný stimulační efekt na nabídku práce není jasný. Bod  $Y_2$  zachycuje průměrnou příjmovou skupinu, kdy jsme na hranici proporcionální daně. Průměrná sazba poklesne a marginální vzroste. Důchodový i substituční efekt působí ve směru destimulace práce. Bod  $Y_3$  zobrazuje nejvyšší příjmovou skupinu, kde obě sazby jsou vyšší než u proporcionální daně. Oba efekty se zvýší, přesto nelze rozhodnout obecně, jaký bude výsledek daně na pracovní úsilí (Kubátová, 2010).

O výsledném dopadu důchodového a substitučního efektu daní rozhoduje mnoho dalších faktorů, např. jaká je četnost jednotlivých příjmových skupin, věk, pohlaví atd.



**Obrázek 2–9** Vliv progresivní daně podle příjmu

Tento problém bude vysvětlen na příkladu pohlaví. Ženy mají ve společnosti mnohem více elasticitou<sup>24</sup> nabídku práce než muži (Pencavel, 1986). To je spojeno s historickou pozicí ženy, kdy zastávala funkci péče o domácnost.<sup>25</sup> Pokud žena pečuje o domácnost, tak odvádí značné množství práce, ale za tuto práci nedostává peněžní ohodnocení. Při návratu ženy do zaměstnání musí rodina začít platit za služby, které dříve prováděla bezplatně, jako je uklízení, vaření, praní, žehlení atd. Platba představuje zvětšený výdaj z rodinného rozpočtu, a to ať se jedná o návštěvy restaurací, prádelny atd., nebo najmutí pomocníka do domácnosti. I když žena vydělává, tak domácnost má zvýšený výdaj. Proto výsledný efekt na čistý příjem rodiny je mnohem menší, než je hrubá mzda ženy. Žena při svém zapojení na trhu práce zohledňuje, jestli je více produktivní v práci než v domácnosti. V peněžním vyjádření to znamená, že příjem z práce po zdanění musí být vyšší než náklady za služby, které žena před nástupem do práce dělala zdarma a jež měly peněžní hodnotu právě těchto nákladů, které rodina nebyla nucena vydat ze svého rozpočtu. Je patrné, proč ženy jsou takto odrazovány od práce a proč je u žen vyšší citlivost na mzdovou sazbu než u mužů (Stiglitz, 1997). Nejvýrazněji jsou od práce odrazovány ženy u rodin s nejnižšími a nejvyššími příjmy (Killingswortha a Heckmana, 1986).

Daňový systém v kombinaci se sociálním systémem může odradit další uchazeče o práci. Především se jedná o ženy z relativně chudých rodin (Stiglitz, 1997). Většina sociálních systémů v rozvinutých zemích světa je založena na principu, že získaný příjem ze zaměstnání znamená snížení sociální dávky a naopak každá ztráta příjmu je kompenzována zvýšením sociální dávky. V tomto systému je nezaměstnaný vždy motivován zůstat ve stavu nezaměstna-

<sup>24</sup> Elasticita se standardně spočítá jako podíl, kdy v čitateli je procentní změna množství a ve jmenovateli procentní změna ceny. Konkrétně na trhu práce se do čitatele dosazuje procentní změna počtu odpracovaných hodin a do jmenovatele procentní změna mzdy.

<sup>25</sup> I když tento jev se v posledních desetiletích mění a péči zastávají dnes i muži, hodí se tento příklad pro vysvětlení dané problematiky.

ných. Aby bylo možné nezaměstnaného motivovat k práci, musel by se změnit buďto sociální, anebo daňový systém. V následujícím příkladu simulujeme snížení daňové sazby na 50 %, kdy by se žena zapojila do práce, protože její užitek by byl vyšší z práce, a vláda by tím ušetřila prostředky ze státního rozpočtu. Nejlépe jde tato situace ilustrovat za využití indifferenční analýzy, viz obrázek 2–10.

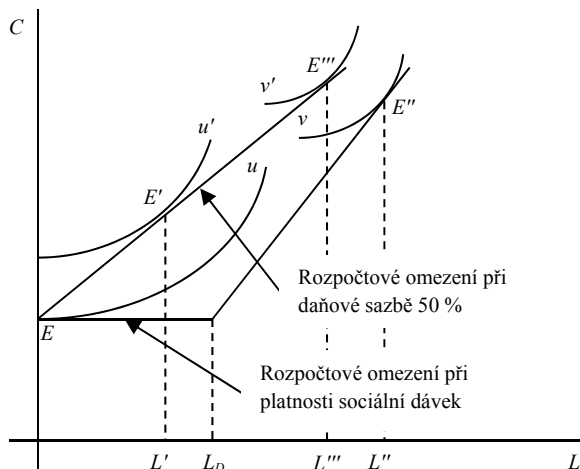
V obrázku 2–10 se nachází na vertikální ose počet odpracovaných hodin ( $L$ ) a na horizontální ose spotřeba ( $C$ ). Pro ženu z chudé rodiny stát garantuje sociálními dávkami příjem ve výši bodu  $E$ . Spotřeba se proto nemůže zvýšit při jakémkoliv nižším příjmu (a jakékoliv odpovídající pracovní době) a zkrácení volného času (substituce s odpracovaným počtem hodin) až do bodu  $L_D$  nepřinese rodině žádný dodatečný příjem. Proto se ženě nevyplatí pracovat a je pro ni optimální rohové řešení s bodem  $E$ . Pokud by došlo k snížení daňové sazby na 50 %, žena by se dostala na vyšší indifferenční křivku, kde dosahuje vyššího užítku a byla by motivována k práci. Jak se zdá, toto řešení by vyřešilo otázku demotivace žen z chudých rodin a ty by se mnohem častěji zapojily na trhu práce. Bohužel není tomu tak, protože i když by u žen z chudých rodin došlo k navýšení odpracovaných hodin, jinými slovy k navýšení jejich pracovního úsilí, tak u žen s vyššími příjmy by naopak došlo k jeho snížení. To znázorňuje posun z rovnováhy  $E''$  při odpracovaném počtu hodin  $L''$  do nového bodu rovnováhy  $E'''$  při odpracovaném počtu hodin  $L'''$  (Stiglitz, 1997).

Vedle přímých daní existují i nepřímé daně, které v tomto kontextu mají rovněž svůj význam. Nepřímé daně mají vliv na nabídku práce stejně jako přímé daně. Jedná se o stejnou logiku demotivace, která byla vysvětlena v obrázku 2–7. Výhoda nepřímých daní je ale v jejich skrytosti. Poplatník si neuvědomuje s takovou intenzitou jejich placení, jako je tomu v případě daní přímých.<sup>26</sup> Tudiž zvýšení nepřímých daní ho neodrazuje od práce jako zvýšení přímých daní. Tomu odpovídá i realita, kdy se v rozvinutých státech světa přechází od přímého zdanění k nepřímému (European Commission services (DG TAXUD), 2006).

Vliv daní na nabídku práce rozhoduje také o odchodu do důchodu, a to ve spojení se sociálním zabezpečením. Podle toho, jak je systém nastaven, ovlivňuje, kdy odejde člověk do důchodu. Nejedná se však o jediný faktor. Patří sem celá řada dalších vládních opatření, jako je například míra zdanění úspor. Pokud je zdanění velké, nutí dotyčného setrvat delší dobu na trhu práce, aby si udržel v důchodu svůj dosavadní životní standard (Schulz a Carrin, 1972).

Pro člověka, který se účastní aktivně trhu práce, je nevýhodné nabízet práci při vysoké míře zdanění. Jedná se o demotivační faktor. Touto problematikou se zabývá ekonomický směr ekonomie strany nabídky.

<sup>26</sup> Především v podobě daně z příjmů fyzických osob, kterou přímo platí a vidí, jak mu snižuje jeho příjem.



**Obrázek 2–10** Vliv daňového a sociálního systému na nabídku práce

V předchozí subkapitole bylo vysvětleno, jak daně ovlivňují nabídku práce. Problém vlivu daní je silně spjat s jejich výší. Ekonomická teorie, která popisuje problematiku vysokého zdanění, se nazývá Lafferova křivka a je zahrnuta pod ekonomický směr ekonomie strany nabídky.

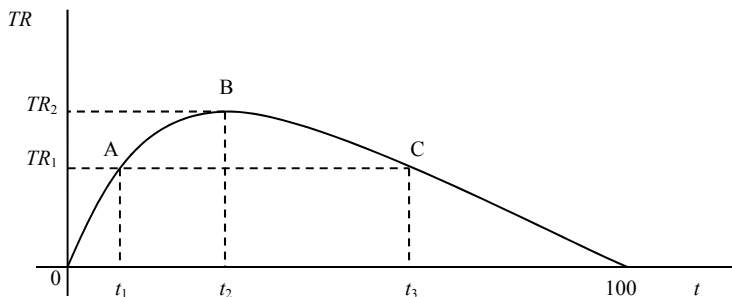
Ekonomie strany nabídky obrací svoji pozornost, a to po mnohaleté orientaci na poptávkově zaměřenou hospodářskou politiku, na stranu nabídky. Jejím cílem je snaha o maximální podporu všech procesů a subjektů vytvářejících hospodářské bohatství a minimalizace státních zásahů. Jedná se o ekonomický směr, který se řadí mezi liberální a kritizuje intervencionistickou politiku (Jurečka a Jánošíková, 2004).

Minimalizaci státních zásahů představuje nejen snížení výdajové strany státního rozpočtu, ale také příjmové strany. Jinými slovy snížení daňové zátěže obyvatelstva. To se opírá o koncept, který umožňuje vyšší daňový výběr při nižší daňové sazbě, protože z ekonomiky odstraňuje demotivační efekt, který jednotlivce odrazuje od nabídky práce. Tento koncept je pojmenován po jeho tvůrci A. Lafferovi.<sup>27</sup>

Laffer vysvětlil vztah mezi daňovou sazbou a daňovým výnosem, který znázorňuje obrázek 2–11.

Obrázek zachycuje vztah mezi daňovou sazbou ( $t$ ) a výnosem z daní ( $TR$ ). Při zvyšující se daňové sazbě roste daňový výnos. To je vidět mezi body  $t_1$  a  $t_2$ , kdy došlo k nárůstu daňového výnosu z  $TR_1$  na  $TR_2$ . Tento nárůst je ovšem pouze do

<sup>27</sup> Arthur Laffer (\*1940) byl jmenován profesorem na University of Chicago Graduate School of Business a pracoval jako ekonomický poradce prezidenta Spojených států amerických R. Reagana v letech 1981–1989.



**Obrázek 2–11** Lafferova křivka

bodu B, jenž se nazývá Lafferův bod, kdy je dosaženo nejvyššího možného daňového výnosu  $TR_2$ . Od tohoto bodu daňový výnos klesá, i když zvyšujeme daňovou sazbu. Daňová sazba je příliš vysoká a odrazuje účastníky trhu práce od nabídky práce. Oblast za bodem B je označována jako zakázaná nebo prohibitivní zóna. To je dáno tím, že stejný daňový výnos  $TR_1$  jde získat, jak při daňové sazbě  $t_1$ , tak i při daňové sazbě  $t_3$ . Při daňové sazbě  $t_1$  je však motivováno k práci mnohem více nabízejících (Klíma, 2006).

Ekonomická interpretace křivky je poměrně jednoduchá. Problém ale nastává s rozpoznáním, ve které části Lafferovy křivky se nachází právě daná ekonomika. Zda snížení daní povede či nepovede k zesílení ekonomické aktivity a ke zvýšení daňového výnosu. Stejná komplikace nastává s určením Lafferova bodu, který je z hlediska daňového výnosu optimální (Cullis a Jones, 1992).

Můžeme se setkat i s názorem, že Lafferova křivka není ani tak důvěryhodná pro ekonomy, jako pro politiky. Představuje pro ně jakousi vizi snadného řešení reálných problémů. Velká skepse u ekonomů plyne z toho, že elasticita nabídky práce není až tak vysoká, proto zvýšení daňového výnosu snížením daňové sazby je možné, pouze pokud se nachází daňová sazba za bodem B (Lafferův bod). Lafferova křivka má pro každou ekonomiku s velkou pravděpodobností rozdílný tvar, což je dáno rozdílnou kulturou a historií, které určují, jak nabídka práce pozitivně nebo negativně vnímá odčerpávání svých příjmů. Např. státy, které šly cestou státu blahobytu, mají pravděpodobně pomalejší nárůst Lafferovy křivky a Lafferův bod je dosažen při vyšší daňové sazbě. Naopak státy, které nemají tak propracovaný sociální systém, není u nich velký veřejný sektor, který by potřeboval krytí daňovými příjmy, nebo v dané zemi je vysoká korupce a neefektivita veřejných financí, mají pravděpodobně průběh Lafferovy křivky jiný. Rychlého nárůstu a Lafferova bodu je dosaženo při nízké daňové sazbě (Cullis a Jones, 1992).

V předchozích kapitolách jsme se zaměřili na mikroekonomické otázky řešené problematiky, avšak Lafferova křivka má vazbu na makroekonomii. Proto, abychom si udělali komplexní obrázek o nezaměstnanosti z pohledu celé ekonomie, zaměříme svou pozornost i k makroekonomickému pohledu, konkrétně na nezaměstnanost.