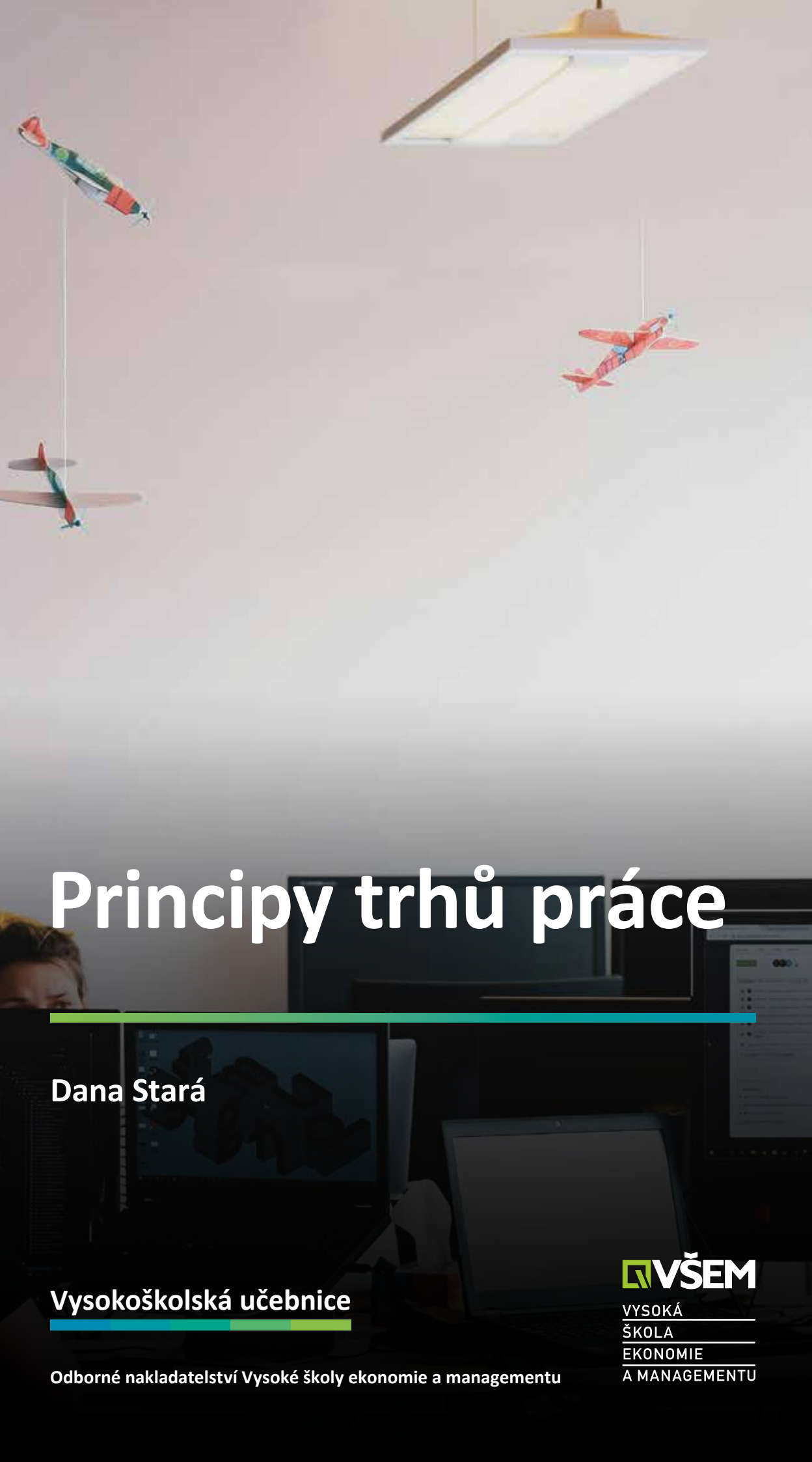




Principy trhů práce

Dana Stará

Vysokoškolská učebnice

Odborné nakladatelství Vysoké školy ekonomie a managementu

 **VŠEM**
VYSOKÁ
ŠKOLA
EKONOMIE
A MANAGEMENTU

PRINCIPY TRHŮ PRÁCE

Principy trhů práce

Autor:

Ing. Dana Stará, Ph.D.

Recenzenti:

doc. Ing. Robin Maialeh, Ph.D., LL.M.,

Ing. Kamila Veselá, PhD, MBA, LL.M.

Copyright © Vysoká škola ekonomie a managementu 2025

Vydání první. Všechna práva vyhrazena

ISBN: 978-80-53024-13-6

Vysoká škola ekonomie a managementu

www.vsem.cz

Žádná část této publikace nesmí být publikována a šířena žádným způsobem a v žádné podobě bez výslovného svolení vydavatele.

Tato publikace prošla jazykovou korekturou.

Obsah

Seznam obrázků	6
Seznam tabulek	7
Seznam grafů	8
Značky a symboly v učebním textu	9
Předmluva	10
1. KAPITOLA: VYMEZENÍ TRHU PRÁCE A PODSTATY JEHO FUNGOVÁNÍ	12
1.1 Základní vymezení trhu práce	13
1.2 Poptávka po práci a její elasticita	14
1.3 Nabídka práce a její elasticita	20
1.4 Vliv typu konkurence na optimální množství najímané práce	25
1.5 Rovnováha na trhu práce	26
2. KAPITOLA: TRH PRÁCE POD VLIVEM POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI, MZDOVÉ POLITIKY A VLÁDNÍCH ROZHODNUTÍ	32
2.1 Vliv vládních rozhodnutí na trh práce	33
2.2 Politika zaměstnanosti a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	36
2.3 Minimální mzda, zaručený plat a mzdová úroveň v České republice	41
2.3.1 Minimální mzda a její vývoj v České republice	41
2.3.2 Zaručený plat a jeho určení v České republice	43
3. KAPITOLA: ODBORY, KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A JEJICH VLIV NA SITUACI NA TRHU PRÁCE	47
3.1 Odbory a kolektivní vyjednávání	48
3.2 Nedokonalosti na trhu práce spojené s působením odborů	49
3.2.1 Nedokonalosti na trhu práce zapříčiněné na straně nabídky	50
3.2.2 Nedokonalosti na trhu práce zapříčiněné na straně poptávky	52
3.2.3 Nedokonalosti na trhu práce zapříčiněné na straně poptávky po práci a na straně nabídky práce	54
4. KAPITOLA: ZÁKLADNÍ UKAZATELE K HODNOCENÍ SITUACE NA TRHU PRÁCE	59
4.1 Měření a základní hodnocení situace na trhu práce	60
4.2 Makroekonomické souvislosti mezi nezaměstnaností, inflací a úrovní produkce	68
5. KAPITOLA: VÝZNAM LIDSKÉHO KAPITÁLU NA TRHU PRÁCE	75
5.1 Ekonomické pojetí lidského kapitálu	76
5.2 Měření lidského kapitálu	77
5.3 Význam sociálního kapitálu při uplatnění na trhu práce	82
5.4 Vliv nástupu AI na význam lidského kapitálu na trhu práce	83

6. KAPITOLA: FLEXIBILITA NA TRHU PRÁCE, KONCEPT FLEXICURITY A NEBEZPEČÍ PREKARIZACE PRÁCE	88
6.1 Flexibilita na trhu práce, její druhy a úroveň v České republice	89
6.2 Koncept flexicurity a její dopad na trh práce	94
6.3 Prekarizace práce	96
7. KAPITOLA: MZDOVÉ ROZDÍLY, DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE A OBTÍŽNOST JEJÍHO MĚŘENÍ	101
7.1 Mzdové rozdíly	102
7.2 Diskriminace na trhu práce	104
7.2.1 Definice a druhy diskriminace na trhu práce	104
7.2.2 Právní vymezení diskriminace ve vztahu k trhu práce	105
7.2.3 Teorie diskriminace na trhu práce	106
7.2.4 Měření diskriminace a její úroveň v České republice	109
8. KAPITOLA: SEGMENTACE NA TRHU PRÁCE	117
8.1 Podstata segmentace trhu práce a základní členění trhu	118
8.2 Znevýhodnění skupiny na trhu práce	121
8.3 Ukazatele hodnotící situaci na vybraných segmentech trhu práce	123
9. KAPITOLA: MIGRACE JAKO ZDROJ PRACOVNÍ SÍLY A POSTAVENÍ CIZINCŮ NA TRHU PRÁCE	129
9.1 Mobilita pracovní síly	130
9.2 Ekonomické teorie migrace	132
9.3 Ekonomický pohled na přínos imigrace pro trh práce ve vztahu k délce období	136
9.4 Právní ukotvení zaměstnávání cizinců v ČR	137
9.5 Měření migrace a její stav a vývoj v České republice	138
10. KAPITOLA: DOPADY PRŮMYSLU 4.0 NA TRH PRÁCE A JEHO PŘIPRAVENOST NA DIGITALIZACI	145
10.1 Průmysl 4.0 a dopady na trh práce	146
10.2 Digitalizace ekonomiky a její úroveň v České republice	148
10.3 Podstata Průmyslu 5.0	151
Glosář	154
Použité zdroje	159
Vzorový test	167

Seznam obrázků

Obrázek 1.1 Poptávka po práci	16
Obrázek 1.2 Optimum výrobce	17
Obrázek 1.3 Individuální nabídka práce	20
Obrázek 1.4 Transferový výdělek a ekonomická renta	23
Obrázek 1.5 Optimální množství práce najímané firmou	26
Obrázek 1.6 Rovnováha na trhu práce	27
Obrázek 2.1 Dopad minimální mzdy na trh práce	34
Obrázek 3.1 Dopad mzdového prahu na trh práce	50
Obrázek 3.2 Dopad omezení nabídky práce na trh práce	51
Obrázek 3.3 Dopad zvýšení poptávky vyjednáváním odborů na trh práce	51
Obrázek 3.4 Situace na trhu práce v případě monopsonu	52
Obrázek 3.5 Situace na trhu práce v případě naprosté diskriminace ze strany monopsonu	53
Obrázek 3.6 Dopad činnosti odborů na strukturální nezaměstnanost	53
Obrázek 3.7 Situace na trhu práce v případě bilaterálního monopolu	54
Obrázek 6.1 Dánský model flexicurity	94
Obrázek 7.1 GPG – rozdíl ve mzdě žen a mužů podle počtu dětí v České republice v roce 2020 (v %)	112
Obrázek 8.1 Podíl dané skupiny osob vnímaných dotazovanými ženami a muži jako patřících mezi skupiny osob znevýhodněných na trhu práce v České republice (v %)	123
Obrázek 8.2 Podíl dotázaných osob se zkušeností s pocítěním vlastního znevýhodnění ve vztahu k práci dle důvodu (v %)	125

Seznam tabulek

Tabulka 1.1 Vztah pro určení optimálního množství práce dle typu konkurence na trhu	25
Tabulka 2.1 Minimální mzda, průměrná nominální mzda, jejich podíl a indexy mezd nominálních a reálných v České republice v období let 1991–2025	42
Tabulka 2.2 Nominální produktivita práce v zemích EU v roce 2000 a 2022 (index, EU27=100)	43
Tabulka 4.1 Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 let a starších v České republice v období let 1993–2023	62
Tabulka 4.2 Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 let a starších v krajích České republiky v roce 2023 a 2. čtvrtletí roku 2024	63
Tabulka 4.3 Míra nezaměstnanosti v zemích EU v letech 2011, 2022 a 2023 (v %)	64
Tabulka 4.4 Počty uchazečů a volných pracovních míst v evidenci úřadu práce a jejich podíl v České republice v letech 2015, 2020, 2022 a 2023	65
Tabulka 5.1 Hodnoty vybraných evropských referenčních ukazatelů v zemích Evropské unie a dalších zemích v roce 2022 a 2023 (v %)	78
Tabulka 5.2 Index lidského kapitálu (HCI) celosvětově prvních 30 sledovaných zemí s nejvyšším skóre, zemí Evropské unie a vybraných zemí v roce 2018 a 2020	80
Tabulka 5.3 Vybraná členění sociálního kapitálu	82
Tabulka 6.1 Počty a podíly pracovníků dle typu smlouvy, délky pracovní doby a délky trvání zaměstnání v České republice v roce 2023 (v tisících, v %)	91
Tabulka 6.2 Počet odpracovaných hodin za týden (v hlavním pracovním poměru) a podíl osob se zkrácenou pracovní dobou na celkovém počtu pracujících v zemích EU a Evropy v letech 2011 a 2023 (v počtu hodin/týden, v %)	92
Tabulka 7.1 Gender Pay Gap v zemích EU v letech 2008, 2018, 2020 a 2021, 2022 (v %)	110
Tabulka 8.1 Obecná míra nezaměstnanosti dle nejvyššího ukončeného vzdělání, dle pohlaví, věkových skupin a za národní hospodářství jako celek v České republice v roce 2002 a 2023 (v %)	124
Tabulka 9.1 Faktory mobility pracovní síly	130
Tabulka 10.1 Index digitální ekonomiky a společnosti a ukazatele dosahování cílů politiky Digitální dekády 2030 v České republice a průměr Evropské unie v období let 2020–2022 (v %)	150

Seznam grafů

Graf 2.1 Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v České republice v letech 1991–2023 (v tisících Kč)	40
Graf 4.1 Podíl dotazovaných firem dle plánované změny v počtu jejích zaměstnanců ve 3. kvartálu daného roku v České republice v letech 2017–2023 (v %)	67
Graf 4.2 Meziroční míra inflace a obecná míra nezaměstnanosti v České republice v letech 1993–2023 (v %)	69
Graf 4.3 Meziroční tempo růstu produktu a obecná míra nezaměstnanosti v České republice v letech 1993–2023 (v %)	70
Graf 9.1 Počet zaměstnaných cizinců vedených v evidenci úřadů práce a počet cizinců s živnostenským oprávněním v České republice v letech 1995–2011 a v letech 2015–2023 (v tisících)	139

Značky a symboly v učebním textu

Struktura distančních učebních textů je rozdílná již na první pohled, a to např. v zařazování grafických symbolů – značek.

Specifické grafické značky umístěné na okraji stránky upozorňují na definice, cvičení, příklady s postupem řešení, klíčová slova a shrnutí kapitol. Značky by měly studenta intuitivně vést tak, aby se již po krátkém seznámení s distanční učebnicí dokázal v textu rychle a snadno orientovat.

Definice



Upozorňuje na definici nebo poučku pro dané téma.

Otázky k procvičení a úkoly



Označuje otázky a úkoly s postupem řešení na konci kapitoly.

Klíčová slova



Upozorňuje na důležité výrazy či odborné termíny nezbytné pro orientaci v daném tématu.

Shrnutí kapitoly



Shrnutí kapitoly se zařazuje na konec dané kapitoly. Přehledně, ve strukturovaných bodech shrnuje to nejpodstatnější z předchozího textu.

Předmluva

Předložený učební text *Principy trhů práce* je primárně zpracován jako materiál pro stejnojmenný předmět, jenž je součástí studijního plánu programů na magisterském stupni studia na Vysoké škole ekonomie a managementu. Tato publikace usnadňuje studentům pochopit principy fungování trhu práce, jehož je účastníkem v podstatě každý, ať už pracovník, který na něm vystupuje na straně nabídky, nebo firma, která na něm pracovní sílu poptává, když obsazuje svá pracovní místa pro zajištění si dosud stále nepostradatelného výrobního zdroje práce. Svoji roli na něm sehrává také stát, který je nejen významným zaměstnavatelem, ale nastavuje na něm pravidla fungování a reguluje. Vláda svými rozhodnutími situaci na trhu práce může značně ovlivňovat, a to i nepřímo, jak ovlivňuje výkon ekonomiky, jež je se stavem trhu práce velice úzce provázaný. Pochopení interakcí na trhu práce, schopnost posuzovat jeho stav a vývoj a chápat změny, které na něm probíhají a které ho modifikují, a co se na základě toho dá očekávat, je nesporně výhodou pro každého, kdo se na trhu práce pohybuje. A to obzvlášť v současné době, kdy ekonomika prochází zásadními změnami, a to v souvislosti s nastupující digitalizací, což značně mění i podmínky na trhu práce a požadavky na řízení a organizaci ve firmách, potřebné kompetence pracovníků a je výzvou pro každou vládu, jejímž úkolem je vytvářet pro to vše vhodné prostředí. Zkraje publikace je zařazena kapitola, která obecně objasňuje podstatu fungování trhu práce a utváření na něm rovnováhy, determinanty, které ovlivňují elasticitu poptávky po práci a nabídku práce, a otázku množství práce, jež by měla firma z hlediska svého optima najímat. Dále publikace představuje politiku zaměstnanosti, mzdovou politiku a vliv rozhodnutí vlády na trh práce. Zaobírá se otázkou segmentace trhu práce a také s ní spojenou diskriminací. Obsahová náplň reflektuje silící změny na trhu práce pod vlivem digitalizace, transformaci v digitální ekonomiku a připravenost trhu práce v ČR na nevyhnutelnou proměnu, která již probíhá. Rozebrán je také poměrně mladý koncept flexicurity, nežádoucí prekarizace práce a není opomenut ani význam cizinců na trhu práce. Zmiňuje také vliv existence odborů na zaměstnanost a výši mezd. Teoretický výklad je průběžně doplňován uvedením základních právních předpisů a důležitých dokumentů, které se k dané problematice vztahují, a v kontextu rozebíraného je hodnocena situace na trhu práce v daném ohledu v České republice.

V Praze, prosinec 2024

Dana Stará

1

kapitola

Vymezení trhu práce a podstaty jeho fungování

1. kapitola

Vymezení trhu práce a podstaty jeho fungování

Úvod

Práce je pojem skloňovaný nejen ekonomy, ale de facto dennodenně snad každým dospělým člověkem. Každý totiž pociťuje celou škálu potřeb, jež se přirozeně snaží uspokojovat. Toho dosahuje využitím statků a služeb, které ovšem musí za tímto účelem pořídit. V současné době jsou naprosto nejběžnějším prostředkem směny, při které statky získává, peníze. Peníze v podobě důchodu (příjmu), který člověk zpravidla obdrží za poskytnutí výrobního faktoru, jehož je vlastníkem. A až na výjimky je každý praceschopný člověk nositelem výrobního faktoru práce, za jehož poskytnutí ostatním subjektům mu na trhu náleží odměna v podobě mzdy. Je tedy poměrně snadné si představit, že toto celé se odehrává na „hřišti“, kterému se říká trh práce. Trh práce, ať už vysoce organizovaný, nebo ve své primitivní podobě, je součástí každé společnosti a každé ekonomiky. Bez práce by žádná ekonomika, ani společnost fungovat nemohly. Tato kapitola uvádí do podstaty fungování trhu práce, k němuž přistupují zastánci různých ekonomických škol v některých ohledech shodně, v některých však odlišně a jejich základní pojetí jsou zde stručně vysvětlena. Odlišnosti plynou především z jiného názoru na flexibilitu, respektive strnulost trhu práce a míru pružnosti mezd. Výrazné rozdíly jsou v pojetí fungování trhu z pohledu keynesiánství a klasické ekonomie. Existují však i další modely trhu práce zohledňující specifické předpoklady a podávající vysvětlení fungování trhu práce.

Cíle kapitoly

- Definovat pojem práce a trh práce a objasnit její význam v ekonomickém kontextu.
- Vysvětlit podstatu poptávky po práci z pohledu jedné firmy a poptávky tržní a ekonomický význam elasticity poptávky po práci.
- Vysvětlit podstatu nabídky práce individuální a nabídky práce tržní a ekonomický význam elasticity nabídky práce.
- Popsat utváření rovnováhy na trhu práce.

1.1

Základní vymezení trhu práce

Trhem je obecně místo, kde se střetává nabídka s poptávkou. V případě trhu práce tedy místo, kde se střetávají **nabízející práci**, tedy domácnosti, lidé, kteří mají potřebu poskytnout své schopnosti a čas a odvést práci pro ty, kteří ji na trhu poptávají. **Poptávajícími na trhu práce** jsou firmy, které práci poptávají jako výrobní faktor, jež bezpodmínečně potřebují k zapojení do svého produkčního procesu, ať už něco vyrábějí nebo poskytují službu. Téměř žádná ekonomická činnost se dosud neobejde bez lidské práce.

V rámci **mikroekonomie** je předmětem zájmu zkoumání chování jednotlivce na trhu práce, ať už člověka nebo skupiny lidí jako nositelů práce, nebo firmy, která řeší otázku, jakou práci vzhledem k potřebné kvalifikaci pracovníků a v jakém množství najímat pro realizaci své činnosti. Z hlediska **makroekonomického** je práce sledována z pohledu trhu práce a zkoumány vztahy mezi trhem práce a trhy ostatními. Podstatný je také dopad situace na trhu práce na fungování a výkon ekonomiky, a obráceně. S trhem práce je spojena otázka nezaměstnanosti, která vzniká tehdy, pokud nabídka práce převyšuje poptávku po práci, a na trhu práce se tak nachází lidé, kteří zůstávají nedobrovolně nezaměstnaní. Problém v ekonomice ovšem nemusí představovat pouze tento typ nerovnováhy v podobě větší nezaměstnanosti, ale i převis opačného charakteru, kdy naopak na trhu práce je nedostatek práce a firmy nemají dostatečné zdroje práce pro dosažení své požadované produkce, kterou chtějí vyrobit nebo v podobě služeb poskytnout. Nedostatečná nabídka práce tedy vede k nedostatečné produkci, a ta podněcuje růst cen, a dává tak vzniknout inflačním tlakům. Vysoká poptávka po práci oproti nedostatečné nabídce zvýhodňuje pracovníky, kteří tak mohou požadovat vyšší mzdy, jež si ovšem firmy následně zpravidla promítají do ceny produkce, a vzniká tak inflace. Situace na trhu práce také tedy úzce souvisí se změnou cenové hladiny, což se dále propisuje do dalších oblastí ekonomiky a dotýká pak v podstatě všech subjektů. Zároveň inflace způsobená i jinými vlivy podněcuje pracovníky k žádostem o zvýšení jejich mezd, což zase vyvolává změny na trhu práce.

Otázka uplatnění na trhu práce a s tím souvisejícími příjmy v podobě mzdy není navíc jen záležitostí ekonomickou, nýbrž i společenskou. Tak úplně neplatí to známé „bez práce nejsou koláče“. Je potřeba si uvědomit, že ve vyspělých zemích lidé nezískávají peněžní prostředky pro svůj život jen prací či za jiné své výrobní faktory, ale také od instituce označované jako stát ze státního rozpočtu. Vyspělá společnost je charakteristická vytvořeným systémem, jenž se do určité míry v tomto ohledu stará, ať už krátkodobě či dlouhodobě, o jedince, kteří se uplatnit na trhu práce nemohou. S tím je spojena i sociální politika a politika zaměstnanosti, která je rovněž rozebrána v této publikaci. V ekonomických systémech vyspělých ekonomik je také patrná určitá míra regulací na trhu práce, například v podobě maximální pracovní doby, minimální mzdy, legislativně nastavených podmínek zaměstnávání pracovníků, a to vše má samozřejmě dopad na fungování trhu práce.

Obě strany na trhu práce se při rozhodování ohledně množství práce, které bude předmětem jejich dohody plynoucí z pracovněprávního vztahu, řídí nejen cenou práce (mzdou, platem), ale také svými zájmy, které se liší. Domácnosti jako jedinci poskytující, tedy nabízející práci, se rozhodují mezi prací a svým volným časem a porovnávají dodatečný užitek, který jim přináší dodatečná odpracovaná hodina, s dodatečným užitekem, jenž jim přináší trávení volného času. Je potřeba mít na paměti, že jejich představy, tužby a potřeby bývají různé. Zatímco někdo preferuje mít hodně volného času, jsou lidé, kteří naopak vysloveně žijí prací na úkor většiny svého volna. Pochopitelně mají domácnosti zájem získat za práci co nejvyšší mzdu. Na druhé straně firmy, které práci poptávají, najímají, činí tak zpravidla se snahou maximalizovat zisk, resp. výnosy a minimalizovat své náklady. I když ekonomické teorie vychází z toho, že se jedinci snaží o maximální užitek, v dnešním reálném světě tomu tak být nemusí. Existují ve skutečnosti u lidí i jiné pohnutky a faktory, které mají zásadní vliv na jejich rozhodování ohledně práce. Stejně tak i u firem by se daly v některých případech pozorovat i jiné motivy než zmíněná maximalizace zisku.

CVIČENÍ 1.1



Jaký je rozdíl mezi mzdou nominální a mzdou reálnou?

1.2

Poptávka po práci a její elasticita

Poptávka po práci je poptávkou **odvozenou**. To, jaká bude poptávka po práci, se odvíjí od toho, jak moc bude práce potřebná, a to je přímo závislé na množství produkce, která je za využití práce (a i kapitálu) vyráběna. Poptávka po práci se tedy odvíjí od poptávky po produkci (poptávky po nějakém výrobku či službě), pro jejíž dosažení je práce firmami nájímána. Například práce truhláře je poptávána dle poptávky po dřevěném nábytku.

DEFINICE

**Poptávka po práci**

Poptávka po práci vyjadřuje vztah (zpravidla negativní) mezi cenou práce (mzdovou sazbou, w) a poptávaným množstvím práce (L).

Je logické, že se firma rozhoduje, kolik jednotek výrobních faktorů a v jaké kombinaci bude pořizovat, respektive najímat. To ovšem činí v závislosti na tom, jaké množství své produkce chce vyrábět. Cena práce, tedy mzda, kterou musí pracovníkům firma vyplatit, představuje pro firmu náklady. Firma se zpravidla snaží dosáhnout co nejvyššího zisku, tedy co nejvyššího kladného rozdílu mezi svými příjmy z produkce a náklady na ní vynaloženými.

Při následující úvaze je vycházeno z předpokladu, že firma využívá při produkci práci, jejíž množství může měnit, a kapitál, jehož množství je v krátkém období fixní. Má tedy stabilně nějaké kapitálové vybavení (např. výrobní zařízení), které je při produkci využíváno. Náklady na práci se tedy se změnou množství produkce a tím spojenou změnou množství potřebné práce mění, jsou variabilní.

Při produkci v **krátkém období** bývá typický progresivně degresivní průběh produkční funkce, jež odráží charakter dané výroby firmy a změnu v množství produkce se zvyšujícím se množstvím využívané práce, ať už je na něj nahlíženo z pohledu počtu pracovníků či počtu odpracovaných hodin.

Pro upřesnění je zde vhodné podotknout, že dále zmiňovaný průměrný produkt vyjadřuje objem produkce (počet jednotek vyprodukovaného statku či poskytnuté služby) připadající na jednu jednotku výrobního faktoru. Například počet upečených pizz připadající na jednoho kuchaře. Kdežto mezní produkt vyjadřuje, o kolik se zvýší objem produkce zapojením další jednotky výrobního faktoru. V případě pizz tedy zjednodušeně, kolik se připraví dalších pizz, když firma najme dalšího kuchaře. Výrobní proces lze rozdělit do 3 fází, které se od sebe liší velikostí mezního a průměrného produktu a produktivitou výrobních faktorů. V 1. stádiu výroby ještě nejsou naplno využity zdroje a vyplatí se objem produkce zvyšovat. 2. stádium výroby je fází, kdy nájímání dalších jednotek práce má za následek zvyšování produkce, ale průměrný a mezní produkt již klesají, stejně tak klesá produktivita práce, nikoliv však produktivita kapitálu, jelikož stále se při konstantním množství kapitálu zvyšuje produkce. 2. stádium výroby je pro firmu nejvýhodnější, je na jeho hranici s 3. stádiem dosahováno při dané technologii a kapitálovém vybavení nejvyššího objemu produkce. 3. stádium výroby by zahrnovalo nejen pokles průměrného produktu práce, ale mezní produkt práce je v této fázi již záporný a výroba za takových podmínek by byla rozhodně neefektivní.

Při rozhodování se firem o tom, jaké množství práce najmou, je významné porovnání mezního příjmu vyplývajícího z najmutí pracovníka s mezními náklady spojenými s odměněním tohoto pracovníka. Podstatný je zde mezní produkt práce, jenž tedy udává, jak se změní produkce firmy, tedy

o kolik vyrobí více, když je najata další jednotka práce, například další pracovník či další hodina práce. Mezní produkt práce (MP_L) lze určit jako podíl přírůstku produkce (ΔQ) a přírůstku množství práce (ΔL). Důležitý ovšem není jen mezní produkt, ale přímo příjmy z onoho mezního produktu práce (MP_L). Ty se odvíjejí tedy nejen od množství produkce (Q), ale i od ceny (P), za kterou firma svůj produkt prodává. Oproti tomu zisk firmy (Π) je závislý také na nákladech (TC). Jestliže firma najme dalšího pracovníka, pomocí něhož vyrobí další množství produkce a taková dodatečná produkce jí jejím prodejem přinese dodatečné příjmy z tohoto mezního produktu (MP_L) vyšší, než jsou mezní náklady, tedy náklady na dodatečně najatého pracovníka, pak se firmě takového pracovníka vyplatí najmout, a množství práce tak navýšit. Pokud by naopak mezní náklady na práci převyšovaly příjem z mezního produktu práce, tedy příjem z produkce vytvořené za přispění dodatečně najatého pracovníka, pak by takové množství práce nevyužívala. Firma maximalizující svůj zisk najímá tedy takové množství práce (L), kdy se mezní náklady na práci (MC_L) vyrovnávají s mezním příjmem z produktu práce (MRP_L).

$$MC_L = MRP_L \quad (1.1)$$

Náklady na práci se odvíjí od ceny práce, tedy mzdy, respektive mzdové sazby (w), kterou firma pracovníkům za práci vyplácí. Jelikož je zde vycházeno z předpokladu, že výši mzdy na trhu firma neovlivní a najímá i další jednotky práce za stejnou mzdovou sazbu (w), jsou pak mezní náklady (MC_L) konstantní a odpovídají přímo mzdové sazbě (w). Je-li vycházeno také z předpokladu, že ani cena produktu se s jeho množstvím nemění, pak je příjem z mezního produktu (MRP_L) dán součinem ceny produktu (P) a mezního produktu práce (MP_L). Firma tedy najímá množství práce, které odpovídá následujícímu vztahu:

$$\begin{aligned} w &= P \cdot MP_L \\ w/P &= MP_L \end{aligned} \quad (1.2)$$

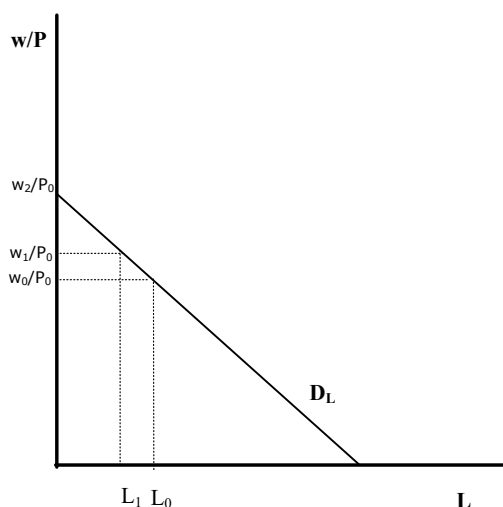
Jelikož bylo uvedeno, že firma působí v podmínkách proměnlivého variabilního faktoru práce a množství kapitálu se nemění, platí zákon klesajících výnosů z variabilního vstupu, kdy přírůstky produkce jsou při zvyšujícím se množství práce nižší a nižší. Funkce mezního produktu je tedy klesající.

Vzhledem k tomu, že bylo dále uvedeno, že firma neovlivní cenu práce – mzdovou sazbu, tedy nominální cenu práce (w), ani cenu svého produktu (P), pak reálná cena práce, tedy reálná mzdová sazba (w/P) se nemění, i když firma mění množství produkce a s tím množství potřebné najímané práce. Firma tedy najímá takové množství práce, kdy se reálná mzdová sazba (w/P) vyrovnává s mezním produktem práce (MP_L). Tím, jak se bude měnit vlivem změn na trhu reálná mzdová sazba změnou nominální mzdy nebo ceny produktu, bude se měnit i optimální množství práce, které firma bude najímat za účelem tak vysoké produkce, jež jí přináší maximální zisk.

Na obrázku 1.1 je zachycen průběh **poptávky po práci jedné firmy**. Vysvětlení odvození a tvaru funkce poptávky po práci je v podstatě jednoduché. Z obrázku 1.1 je patrné, že při reálné mzdě (w_0/P_0) bude firma vzhledem ke svému meznímu produktu práce najímat množství práce L_0 . Pokud by došlo například ke zvýšení nominální mzdy na w_1 a neměnila by se cena produktu na trhu, který firma prodává, bude logicky vzhledem k vyšším nákladům najímat menší množství práce (L_1). Na obrázku lze pozorovat i extrémní případ, kdy by firma již nenajímala, tedy nepoptávala žádné množství práce, a to v případě, že by se nominální mzda zvýšila na w_2 , a tudíž reálná mzda na w_2/P_0 . Ke změně reálné mzdy může dojít pochopitelně i změnou ceny produktu. **Čím nižší je cena práce** (mzdová sazba), tím větší množství práce mají firmy zájem poptávat. Funkce poptávky po práci jedné firmy je tak klesající.

OBRÁZEK 1.1

Poptávka po práci



Dalo by se předpokládat, že **tržní poptávka po práci** bude v podstatě za uvedených předpokladů součtem poptávek po práci jednotlivých firem. Bude mít sice klesající průběh a zachycovat tak negativní vztah mezi cenou práce (reálnou mzdovou sazbou, w/P) a poptávaným množstvím práce (L), ovšem není pouhým horizontálním součtem poptávek od jednotlivých firem, které najímají pracovníky dané profese, nýbrž je méně elastická a její křivka tedy strmější než v případě poptávek po práci jednotlivých firem. Brožová (2018, s. 18) toto vysvětluje tím, že při snížení mzdové sazby mají firmy tendence najímat větší množství práce a zvyšovat tak svoji produkci. Ovšem zvýšení produkce v daném odvětví vede ke snížení ceny daného produktu. A klesá-li cena daného produktu, pak i logicky klesají příjmy z mezního produktu práce firem, jež na trhu působí. Vzhledem k tomu, že jsou tak individuální poptávky po práci polohově více vlevo, bude tak i optimální množství práce najímané firmou nižší, než by tomu bylo při individuální poptávce firmy po práci před danou změnou, jež vyvolala zmiňovaný pokles ceny produktu.

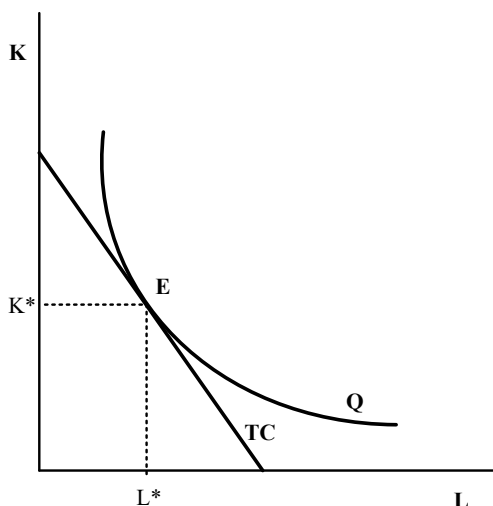
Je mimo jiné nutné si uvědomit, že když firma zvyšuje nebo snižuje množství práce, tak to nepředstavuje vždy najímání dalších pracovníků nebo jejich propouštění, ale má možnost upravovat rozsah jejich pracovního úvazku či využít větší množství práce v podobě přesčasů, zavedení vícesměnného provozu apod.

Jedna věc je působení firmy v krátkém období, druhá ovšem v **období dlouhém**, kdy je možné také měnit kapitál firmy, a tedy práci s ním do jisté míry i substituovat. Vychází se z principu určení optimální produkce na základě využití izokvant a izokost. Zatímco izokvanta je spojnici bodů, jež představují kombinace množství kapitálu (K) a množství práce (L), které všechny přináší firmě stejný objem produkce (Q), izokosta je spojnici bodů, jež představují kombinace množství kapitálu (K) a množství práce (L), jejichž využití pro firmu obnáší stejnou úroveň nákladů (TC). Při zaměstnávání nízkého počtu jednotek práce má pracovník poměrně vysokou substituční hodnotu a na nahrazení jednoho takového pracovníka je potřeba vynaložit více jednotek kapitálu. Respektive, čím více je najímáno práce, tím menší snížení kapitálu je potřeba při zachování stejné úrovně produkce. Poměr, v jakém lze vzájemně při produkci zaměňovat určité množství kapitálu a práce, aniž by se změnila úroveň produkce, se nazývá mezní míra technické substituce a je dán poměrem mezních produktů z práce a z kapitálu. Jeho hodnota odráží sklon izokvanty. Naproti tomu poměr, v jakém lze zaměňovat určité množství kapitálu a práce, aniž by se firmě změnily náklady, je označován jako mezní míra ekonomické substituce. Ta je dána poměrem cen těchto výrobních faktorů a odráží sklon izokosty. Vystává otázka, jaké množství kapitálu a práce, tedy jejich kombinaci bude firma, jež se snaží minimalizovat své náklady při dosažení požadované produkce nebo maximalizovat výstup, tedy objem produkce, při daných cenách výrobních faktorů a nákladovém omezení, využívat. Je tomu tak tehdy, pokud mezní míra technické substituce (poměr mezních produktů z využitých výrobních faktorů) odpovídá mezní míře ekonomické substituce (poměru cen výrobních faktorů).

Z obrázku 1.2 je patrná optimální kombinace množství výrobních faktorů, jež je z hlediska uvedeného pro firmu nejvýhodnější k využití za dané situace.

OBRÁZEK 1.2

Optimum výrobce



Optimum výrobce se nachází v bodě dotyku izokosty a izokvanty. Jakákoliv jiná kombinace by mu přinesla buď nižší objem produkce nebo by měla za následek vyšší celkové náklady. Izokosta je zde tečnou nejvýše položené dosažitelné izokvanty. Čím vzdálenější izokvanta od počátku je, tím vyšší objem produkce pro firmu představuje. Podobně je tomu i v případě izokosty a celkových nákladů.

V dlouhém období má změna mzdové sazby, jež je cenou práce, dopad na podobu změny nejen množství najímané práce, ale i kapitálu, který je v dlouhém období variabilní a změnou ceny práce se stává kapitál za předpokladu substitutovatelnosti relativně dražší či relativně levnější. Je tak pro firmu na místě zvažovat i změnu množství tohoto výrobního faktoru.

Před samotným odvozením poptávky po práci v dlouhém období je potřeba podotknout, že v dlouhém období je vztah mezi objemem produkce a objemem použitých výrobních faktorů označován jako výnosy z rozsahu. V grafickém znázornění jsou představovány mapou izokvant, jejichž vzájemná vzdálenost odráží fakt, jaké výnosy z rozsahu se při produkci prosazují. Při konstantních výnosech z rozsahu, kdy produkce roste stejným tempem jako množství využitého kapitálu a práce, se vzdálenost mezi izokvantami nemění. V případě rostoucích výnosů z rozsahu roste objem produkce vyšším tempem, než objem vstupů (kapitálu a práce), izokvanty se zhušťují, jejich vzdálenost zkracuje. U výnosů z rozsahu klesajících je tomu naopak, objem produkce roste pomalejším tempem než objem vstupů, což se v grafickém znázornění projevuje zvětšujícími se rozestupy izokvant, které jsou pochopitelně také vždy rovnoběžné.

Jestliže dojde k poklesu mzdové sazby, řeší firma nové optimální množství výrobních faktorů kapitál a práce. Nižší mzdová sazba vede firmu k pořizování více práce a substituci tak relativně dražšího kapitálu prací při zachování stejné úrovně produkce. Působí zde tzv. **substituční efekt**. Vedle něho ovšem působí i tzv. **produkční efekt**, kdy nižší mzdová sazba vede k nižším nákladům na práci, a tedy nižším nákladům celkovým, což umožňuje rozšířit výrobu, zvýšit produkci. Firma tak najímá větší množství práce a může si zároveň díky úspoře dovolit i najímat větší množství kapitálu. Vyrábí tak v důsledku snížení mzdové sazby s větším množstvím práce a větším množstvím kapitálu. Firma tak v dlouhém období oproti krátkému reaguje na změnu mzdové sazby pružněji. Dá se tedy konstatovat, že poptávka po práci v dlouhém období je klesající a zároveň elastičtější než poptávka v krátkém období, a tudíž její křivka je tak plošší.

To, že v dlouhém období je poptávka po práci elastičtější než v krátkém, je také důsledkem toho, že poptávka po práci je poptávkou odvozenou od poptávky po statku (produktu), jenž je pomocí práce

produkován. Poptávka po statku je rovněž elastičtější v dlouhém období, kdy spotřebitelé mají větší možnost reagovat na změny na trhu. Stejně tak i v dlouhém období lze využívat efektivnější technologii v reakci na změnu ceny práce, tedy mzdové sazby a je upravována tak, aby bylo více využíváno levnějšího zdroje oproti relativně dražšímu, což není možné v krátkém období, ve kterém nelze měnit všechny výrobní faktory, ale pouze práci.

DEFINICE



Mzdová elasticita poptávky po práci z pohledu jedné firmy

Mzdová elasticita poptávky po práci z pohledu jedné firmy vyjadřuje, jak se změní poptávané množství práce, jestliže se změní mzdová sazba o procento.

Logicky vychází mzdová elasticita poptávky po práci se záporným znaménkem vzhledem k negativnímu vztahu mezi mzdovou sazbou a poptávaným množstvím práce. Je-li zkoumána **elasticita poptávky po práci tržní**, je potřeba dávat do poměru změnu mzdové sazby a změnu mzdových příjmů pracovníků, resp. celkových výdajů firmy na mzdy. Pokud růst mzdové sazby vyvolává růst mzdových výdajů, pak je poptávka po práci mzdově neelastická, nárůst mzdové sazby nevyvolá snížení poptávaného množství práce natolik, aby se nezvýšily celkové mzdové výdaje. Poptávající (firmy) nereagují příliš citlivě na nárůst mzdy významným snížením poptávaného množství práce. Pokud by naopak zvýšení mzdové sazby vyvolalo takové snížení poptávaného množství práce, že mzdové výdaje v reakci na to klesnou, jednalo by se o poptávku po práci mzdově elastickou. V případě jednotkově elastické poptávky by jednoprocentní změna mzdové sazby vyvolala jednoprocentní změnu zaměstnanosti a celkové mzdové výdaje by se nezměnily.

Změnu v poptávaném množství práce vyvolává nejen změna mzdové sazby, ale také změna ceny kapitálu.

DEFINICE



Křížová elasticita poptávky po práci

Křížová elasticita poptávky po práci vyjadřuje, jak se změní poptávané, tedy najímané množství práce, když se změní cena kapitálu o procento.

Jestliže se zvýší cena kapitálu a ten je substituovatelný prací, pak firma reaguje tím, že kapitál prací nahrazuje, a zvyšuje se tak v reakci na zvýšení ceny kapitálu poptávané množství práce. Současně to však i zatěžuje rozpočet firmy, která je tak nucena snížit objem produkce a s tím je spojeno i snížení najímaného množství práce. Jdou tak proti sobě dva efekty, a to křížový substituční a křížový produkční a záleží na tom, který převládne. Pokud by kapitál a práce byly ve vztahu komplementárním, pak by zvýšení ceny kapitálu mělo za následek nejen snížení poptávaného množství kapitálu, ale s tím i spojené snížení množství práce. Křížová elasticita by tak nabývala hodnoty záporné. Pokud by byly výrobní faktory substituty, pak by zvýšení ceny kapitálu vedlo k navýšení poptávaného množství práce a křížová elasticita by logicky byla kladná.

S elasticitou poptávky po práci souvisí **elasticita substitute**. Vyjadřuje míru, v jaké mohou být vstupy, tedy výrobní faktory kapitál a práce vzájemně nahrazovány, aniž by se změnil objem produkce. Je logické, že čím dokonalejšími substituty práce a kapitál jsou, tím je substituční efekt vyšší. Elasticita substitute je podílem procentuální změny podílu množství kapitálu a množství práce ku procentuální změně podílu mzdové sazby (ceny práce) a úrokové sazby (ceny kapitálu). Elasticita substitute ovlivňuje zakřivení izokvanty. V případě dvou dokonalých substitutů je možné je nahrazovat v konstantním poměru, substituční efekt je největší. V případě dvou dokonalých komplementů naopak substituční efekt neexistuje.

Zhang (2015, s. 122) se zaměřil na elasticitu substitute ve výrobě, tedy na to, jak snadno lze nahradit práci kapitálem. Pomocí modelu rovnováhy pro technologicky náročné (high-tech) i nenáročné (low-tech) sektory prokázal, že příliv kapitálu zvyšuje mzdové rozdíly, pokud je v low-tech sektoru snadná nahraditelnost kapitálu a práce. Příliv pracovní síly jakékoli kvalifikace za stejných podmínek tento mzdový rozdíl snižuje.

CVIČENÍ 1.2

**Jak by vypadaly izokvanty v případě dokonalých substitutů a dokonalých komplementů práce a kapitálu?**

Pojem odvozená poptávka, kterou je právě i poptávka po práci, je spojen se jménem významného ekonoma Alfreda Marshalla. Poptávka po práci je poptávkou odvozenou od poptávky po produktu (statku), jenž je za využití práce vyráběn, jak již bylo zmíněno. Brožová (2018, s. 69) v této souvislosti uvádí, že **poptávka po práci je tím více elastická, čím je:**

- vyšší elasticita substituce (při technologii umožňující snadnou substituci kapitálu za práci, i malá změna mzdové sazby vyvolá velkou substituci práce a kapitálu);
- vyšší elasticita poptávky po produktu (změna mzdové sazby mění náklady na produkci statku, a tím i jeho cenu a v důsledku toho i poptávku po něm);
- větší podíl práce na celkových nákladech (čím větší podíl práce, pak i malá změna mzdové sazby vyvolá velkou změnu mezních nákladů na produkci, větší změnu ceny produktu a větší změnu ve spotřebitelském chování v poptávce po produktu);
- větší elasticita nabídky ostatních výrobních faktorů (při vysoké elasticitě nabídky kapitálu lze snadněji měnit práci za kapitál, je odkud ho nakupovat ve větším množství při růstu mzdové sazby).

Uvedené má i aplikační využití při úvahách ohledně zásahů směřujících ke zlepšení postavení na trhu práce těch skupin, jež jsou nějakým způsobem znevýhodňovány či přímo diskriminovány.

DEFINICE

**Pozitivní diskriminace na trhu práce**

Pozitivní diskriminace na trhu práce spočívá v upřednostňování určitých skupin zaměstnanců při jejich přijímání na pracovní pozici nebo v rámci pracovních příležitostí, aby se zmírnila historická nebo systémová nerovnost.

Takové legislativní opatření, které má posílit postavení těchto skupin na trhu práce a firmy přimět k větší poptávce po nich, tedy najímání jich ve větší míře, působí rozdílně u firem, jež se diskriminace těchto pracovníků dopouští, a u těch, které uplatňují rovné zacházení. Odvodit patrný rozdíl lze za využití analýzy založené na aplikaci izokvant a izokost. Pozitivní diskriminace může spočívat v motivaci firem zaměstnávat například více žen či příslušníků jiné menšiny (např. rasové, etnické) či jim platit stejnou mzdu jako ostatním pracovníkům. Jestliže se firma dopouští diskriminace, najímá více mužů než žen, platí jim vyšší mzdu a nevyrábí tak s minimálními náklady. Akce spočívající v tlaku na pozitivní diskriminaci nutí diskriminující firmu k navýšení pracovníků znevýhodněné skupiny, jimž platí menší mzdu, a posunutí se do bodu svého optima. Naproti tomu firma, jež se diskriminace nedopouští, platí stejně obě skupiny pracovníků a najímá je tak v takovém poměru, který je pro ni optimální, což vede k minimalizaci nákladů. Jestliže je ovšem uskutečněna jedna z již zmíněných tzv. afirmativních akcí, jež má přinutit firmy zaměstnávat více příslušníků diskriminované skupiny na trhu práce, pak pro firmu, jež se diskriminace nedopouštěla, nastává situace, která ji uvádí do stavu, kdy naopak musí zaměstnat ještě více těchto pracovníků, což je mimo její optimum, a vyrábí tak paradoxně neefektivně. University of Rhode Island (2024) uvádí, že v roce 1935 bylo v USA v zákoně o národních pracovních vztazích poprvé v historii zavedeno slovo „afirmativní akce“. V roce 1961 prezident J. F. Kennedy vydal výkonné nařízení 10925, které používalo termín „afirmativní akce“ k označení opatření určených k dosažení nediskriminace, a nařídil federálním dodavatelům (firmám dodávajícím vládě), aby výkonem afirmativního opatření zajistili, že s žadateli o práci bude zacházeno stejně bez ohledu na rasu, barvu pleti, vyznání, pohlaví nebo národnostní původ. Byly tím v 60. letech položeny základy pro uplatňování rovných pracovních příležitostí.

Poptávka po práci se pochopitelně může vlivem okolností měnit. Pokud poptávka po práci roste, posouvá se rovnoběžně doprava. Pokles poptávky se projevuje posunem její křivky doleva. Růst poptávky je vyvolán například rostoucím zájmem, tedy poptávkou po statku, jenž je za využití práce vyráběn. Změna poptávky po práci má dopad na změnu rovnovážného množství na trhu práce a s tím spojenou změnu rovnovážné ceny práce, tedy mzdové sazby.

1.3

Nabídka práce a její elasticita

Tak jako by se dalo říct, že předním cílem firmy je maximalizace zisku, tak jedinec, jenž nabízí práci, má zájem na maximalizaci svého užitku. **Nabídka práce** se odvíjí od mezního užitku, kterého jedinec (domácnost) dosahuje, nechá-li svůj výrobní faktor práce najmout firmami. Za důchod, který za to získává, si pořizuje statky k uspokojení potřeb.

Při odvození individuální nabídky práce je potřeba si předně uvědomit, že nikdo nemůže pracovat více jak 24 hodin denně. Jedinec, jenž maximalizuje svůj užitek, se tedy při rozhodování se o tom, kolik hodin svého času věnuje práci (L) a kolik hodin svého času promění ve volný čas (H), řídí tím, jakou za odpracovaný čas získává reálnou mzdu (w/P). Hodnotu volného času v podstatě pro spotřebitele představuje ušlá mzda.

DEFINICE



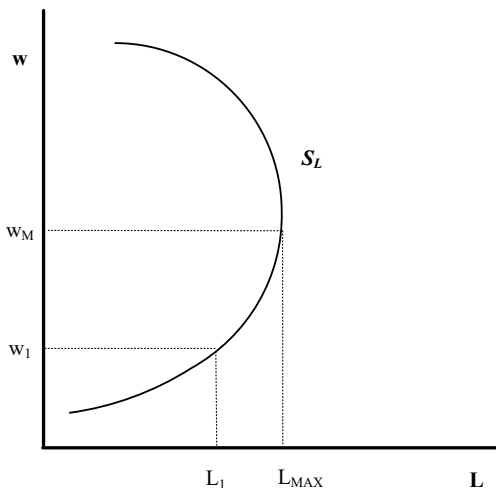
Individuální nabídka práce

Individuální nabídka práce zachycuje vztah mezi mzdou (cenou práce) a nabízeným množstvím práce, přičemž je typické její zpětné zakřivení v důsledku tzv. důchodového a substitučního efektu.

Křivka individuální nabídky práce je zachycena na obrázku 1.3

OBRÁZEK 1.3

Individuální nabídka práce



Na vodorovné ose je měřeno množství práce v podobě počtu hodin, které bude jedinec nabízet (L), na svislé reálná mzdová sazba (w/P), která toto množství práce ovlivňuje. Za získanou mzdu, jež je součinem mzdové sazby a počtu odpracovaných hodin, si pořizuje statky, jejichž spotřeba mu přináší určitý užitek. Nelze opomenout, že užitek člověku přináší také volný čas. Odpověď na otázku, jaké množství práce bude jedinec nabízet, pokud maximalizuje svůj užitek, tkví v takovém počtu hodin práce, kdy mezní užitek z hodiny práce odpovídá meznímu užitku z hodiny volného času. Je potřeba zmínit **zákon klesajícího mezního užitku**, který vyjadřuje, že mezní užitek, tedy užitek z každé další spotřebované jednotky pořízeného statku (získaného za danou mzdu plynoucí z oněch odpracovaných hodin) nebo jednotky volného času, klesá, je tedy menší a menší. Dá se tedy uvažovat, že pokud by daná osoba nabízela takové množství práce, že by užitek z poslední jednotky práce (mezní užitek)

převyšoval užitek z poslední jednotky volného času, bylo by pro zvýšení jejího užitku výhodné navýšit počet hodin práce, a naopak snížit počet hodin svého volného času. Tím, jak by se zvýšil počet hodin práce, snížil by se mezní užitek z práce a zároveň logicky oproti tomu snížení počtu hodin volného času by mělo za následek zvýšení mezního užitku z volného času. Došlo by tak k vyrovnávání mezních užitek z volného času a z práce, respektive ze statků, které by si díky práci a získané mzdě daná osoba pořídila a spotřebovávala. V případě, že by naopak mezní užitek z práce, respektive statků, které by si za důchod získaný prací daná osoba pořídila a spotřebovala, byl menší než mezní užitek z volného času, bylo by pro ni výhodné navýšit počet hodin volného času v neprospěch počtu hodin práce, které by nabízela. Lze tedy s ohledem na uvedené konstatovat, že racionálně se chovající a svůj užitek maximalizující člověk by tudíž v takovém případě omezil práci a více hodin užíval v podobě volného času.

Volný čas lze považovat také za statek. Prací člověk získává prostředky, za které pořizuje rovněž statky. Obojí přináší jedinci užitek, obojím uspokojuje svoje potřeby. Užitek se snaží maximalizovat. Podstata odvození individuální nabídky práce spočívá de facto v indifferenční analýze, v hledání různých optimálních kombinací hodin volného času a spotřeby vyjádřené v peněžní formě, jež odpovídá důchodu získanému prací, který na ní dotyčný utratí. Součet počtu hodin volného času a hodin strávených prací je omezen 24 hodinami, víc jich den nemá. Spotřeba tedy odpovídá součinu mzdové sazby a počtu hodin práce. Přenesením hodnot z optimálních kombinací do grafu, kde na vodorovné ose je měřeno množství práce, jež vychází z optimálních kombinací, a na svislé ose odpovídající mzdové sazby, při kterých je dané množství práce nabízeno, je výslednou spojnicí těchto bodů právě křivka individuální nabídky práce. **Zpětné zakřivení** individuální nabídky práce je dáno vlivem tzv. substitučního efektu a důchodového efektu. Jestliže roste mzdová sazba, dochází tím v podstatě ke **zdražování volného času**. Navyšování ceny za jednotku práce, tedy mzdové sazby vede k tendenci jedince zvyšovat množství práce, jelikož ho zpočátku při nízkém počtu pracovních hodin vyšší mzda motivuje více pracovat a je ochotný vzdát se v její prospěch určitého množství (hodin) volného času. Při vyšší mzdové sazbě si dotyčný může za každou odpracovanou hodinu poříditi více statků a dosáhnout tak vyššího užitku. Volný čas se tak pro něj se zvýšením mzdové sazby stává relativně dražší. Tím se zvyšují jeho alternativní náklady na volný čas. Takové počínání vysvětluje tzv. substituční efekt.

DEFINICE



Substituční efekt

Substituční efekt vede k tomu, že nárůst mzdové sazby přináší možnost získání většího důchodu, tím většího množství za něj pořizovaných statků, což vede ke zvýšení užitku z jejich spotřeby, a tudíž k motivaci jedince zvýšit nabízené množství práce.

Vyšší mzdová sazba zvyšuje ochotu jedince zvyšovat množství nabízené práce. Není tomu tak však donekonečna. Při mzdové sazbě w_M , kdy se individuální nabídka práce zakřivuje, nabízí daný člověk s ohledem na své preference a mzdovou sazbu největší (maximální) množství práce (L_{MAX}) a čerpá odpovídající množství volného času, jak je patrné z již uvedeného obrázku 1.3. Následné zvyšování mzdové sazby nad tuto úroveň by totiž už vedlo naopak ke snižování množství hodin, jež je ochoten pracovat, což souvisí s tzv. efektem důchodovým. Od určité výše mzdové sazby (nad w_M) začíná totiž působit právě důchodový efekt. Mzdová sazba je po překročení této hranice pro dotyčného natolik vysoká, že získá odpovídající důchod pro své potřeby při odpracování méně hodin, než tomu bylo před navýšením mzdové sazby, a stačí mu tak už vynaložit méně úsilí a času na práci, aby získal za práci tolik peněz, kolik je pro něj z hlediska jeho užitku potřebné. Vyšší mzdová sazba zvyšuje jeho reálný důchod (za platnosti ceteris paribus), a tudíž si stejné množství statků může poříditi již při menším počtu hodin v práci a logicky tomu odpovídajícímu většímu počtu hodin svého volného času, který mu tak zbývá.

DEFINICE



Důchodový efekt

Důchodový efekt vede k tomu, že nárůst mzdové sazby přináší možnost získání většího množství statků (a užitku z jejich spotřeby) při nižším počtu nabízených (odpracovaných) hodin, a tak ke snížení nabízeného množství práce.

Je potřeba mít na paměti, že oba efekty působí současně. Obvykle v případě nižších mezd převládá působení substitučního efektu, u vyšších mezd pak působení důchodového. Křivka individuální nabídky práce má tedy zpočátku vlivem substitučního efektu rostoucí průběh, a následně se zpětně zakřivuje vlivem silnějšího efektu důchodového. Tím, jak se lidé ve svých potřebách a preferencích liší, liší se i jejich optimální množství nabízené práce. Vedle potřeb a preferencí ovlivňují dosažení optima daného jedince i další faktory. Může tomu bránit například zákoník práce, jenž upravuje pracovní dobu. Na druhou stranu má dotyčný možnost mít práci více, využít možnosti zaměstnání formou další brigády. Může také změnit své povolání, které pak umožní pracovat více nebo naopak méně a využívat více volného času. Může například i začít pracovat „sám na sebe“ a tím se zase o kus víc přiblížit svému optimu vzhledem k možnosti rozhodovat o své pracovní době. Česká republika patří stále mezi státy, kde jsou ještě rezervy pro využívání částečných úvazků, jejichž uzavírání ve větší míře by umožňovalo přiblížení se dosažení rozebíraného optima pracujících. Fialová (2017, s. 139) poukázala na fakt, že zatímco v západní Evropě je práce na částečný úvazek poměrně rozšířenou formou zaměstnání, tak ve střední a východní Evropě je stále poměrně omezená. Navíc podle ní částečný úvazek nebývá v takovém rozsahu volbou, ale spíše nedobrovolnou alternativou k plnému úvazku pro velkou část zaměstnanců. Rovněž upozornila na existující podstatné rozdíly v demografické struktuře pracovníků na částečný úvazek. Ženy ve východní Evropě v této věkové kategorii pracují na částečný úvazek výrazně méně často než ty západoevropské a častěji jsou nuceny pracovat na částečný úvazek nedobrovolně. Zatímco ženy v západní Evropě uváděly nejčastěji důvod vlastní potřebu práce na částečný úvazek vzhledem k péči o rodinu, ve východní Evropě to bývala obtížnost najít práci na plný úvazek. Omezení práce na částečný úvazek je také spojeno s přílišnou regulací pracovněprávních vztahů a ochrany pracujících na částečný úvazek, a tudíž zvýšenou rigiditou trhu práce (Fialová, 2017, s. 140). Uvolnění podmínek, které podporují práci na částečný úvazek, by mělo vést k podpoře získávání práce při vzdělávání se. To je dalším faktorem, který umožňuje nemalé části populace přibližovat se optimálnímu poměru nabízené práce a svého volného času.

V souvislosti se mzdou je potřeba ještě zmínit otázku vlivu **typu zdanění na množství nabízené práce**. Zatímco rovné zdanění, kdy je daňová sazba stále stejná bez ohledu na výši důchodu, nedemotivuje zvyšovat množství nabízené práce, jelikož přírůstky čisté mzdy se zvyšují stejně jako přírůstky hrubé mzdy v případě růstu výdělku. Jinak je tomu ovšem v případě progresivního zdanění. Při progresivním zdanění se s výší mzdy mění i daňová sazba a při přesunutí se zvýšením výdělku do kategorie s vyšší sazbou zdanění bude přírůstek čisté mzdy nižší ve srovnání s přírůstkem hrubé mzdy. Mění se tak i optimální množství nabízené práce a volného času, kdy nabízené práce je zde méně, než by tomu bylo v případě rovného zdanění. To samozřejmě mnohé pracovníky demotivuje zvyšovat dobu, kterou tráví prací. Tento fakt podporují výsledky mnoha empirických studií. Echevarría (2015, s. 67) ve svém výzkumu potvrdila, že zvýšení progresivity daní z příjmu vede k poklesu nabídky práce, a to u všech typů jednotlivců, dokonce i přes nulovou elasticitu nabídky práce.

CVIČENÍ 1.3



Jaké mzdové zdanění je momentálně nastaveno v ČR?

Zatímco křivka individuální nabídky práce je zpětně zakřivená, tržní nabídka práce má zpravidla rostoucí průběh, přičemž je možné uvažovat i její teoretické extrémy, kdy by byly horizontální či vertikální.

DEFINICE



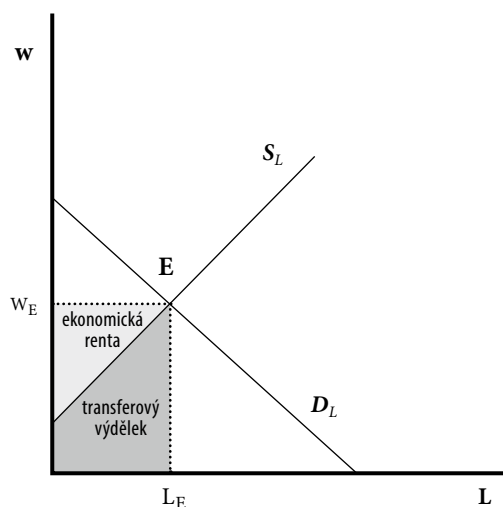
Tržní nabídka práce

Tržní nabídka práce zachycuje vztah mezi mzdovou sazbou a množstvím nabízené práce na trhu.

Formování tržní nabídky práce se odvíjí od obětovaných příležitostí pracovníků. Za poskytnutí práce získávají domácnosti mzdu (důchod). Ochota pracovníka vstoupit na daný trh práce je spojena s vyšší odměny, která musí být alespoň taková, jakou by mu přinesla druhá nejlepší pracovní příležitost, která se mu naskytne. Tato část odměny je označována jako transferový výdělek. Druhou částí odměny, tedy to, o kolik odměna převyšuje transferový výdělek, je tzv. ekonomická renta. Zmíněné je vyznačeno na obrázku 1.4

OBRÁZEK 1.4

Transferový výdělek a ekonomická renta



Šedý obdélník představuje celkovou odměnu za poskytnutí určitého množství práce firmě. Ze střetu poptávky po práci (D_L) a nabídky práce (S_L) se formuje rovnovážná mzdová sazba (w_E), tedy odměna za jednotku práce (svíslá osa) a rovnovážné množství práce (L_E) v podobě například odpracovaných hodin (vodorovná osa). Logicky vynásobením počtu jednotek práce mzdovou sazbou lze určit celkovou odměnu za práci. Jak je i z obrázku patrné, odměnu za práci tvoří jak ekonomická renta, tak i transferový výdělek.

DEFINICE

Transferový výdělek

Transferový výdělek je část odměny plynoucí pracovníkovi za práci, kterou by obdržel v případě nejlepšího alternativního využití (v jiném zaměstnání).

Transferový výdělek je ta část odměny, pod kterou kdyby odměna klesla, tak by tato změna odměny přiměla pracovníka změnit své pracovní místo. Z obrázku 1.4 je patrné, že transferovým výdělkem je v grafickém znázornění ta část odměny, která se nachází pod křivkou nabídky práce.

DEFINICE

Ekonomická renta

Ekonomická renta je část odměny plynoucí pracovníkovi za práci, která převyšuje transferový výdělek.

Ekonomická renta je v podstatě přebytek transferového výdělků, představuje „něco navíc“, a je tedy rozdílem mezi odměnou, jakou je pracovník ochoten akceptovat a odměnou, kterou skutečně získává (Jurečka, 2018, s. 274). Na obrázku 1.4 představuje tu část odměny vyznačenou nad křivkou nabídky shora, jež je ohraničena rovnovážnou mzdovou sazbou.

Rozložení transferového výdělků a ekonomické renty, které ovlivňuje i průběh nabídky práce, lze vysvětlit vzhledem k velikosti nabízeného množství práce a výši mzdové sazby. Z kraje na trh práce vstupují pracovníci s horšími alternativními příležitostmi, a tedy nižším transferovým výdělkem, což je patrné i z obrázku 1.4 (velikost transferového výdělků při nižším L a w). Mají nižší kvalifikaci, s čímž je spojena i nižší mzda. Větší část výdělků tak tvoří ekonomická renta, kterou získávají navíc. Jak roste mzdová sazba, vstupují na trh i pracovníci s vyšší kvalifikací, většími alternativními možnostmi uplatnění, a tedy vyššími požadavky na transferový výdělek, jenž je nutný pro jejich setrvání na daném místě, resp. trhu. Logicky ti, již požívají nejvyšších transferových výdělků, by při poklesu

mzdové sazby opouštěli trh jako první a ti, kteří mají nejméně výnosné alternativní pracovní příležitosti, by z něj odcházeli mezi posledními.

To, jakou částí se na celkové odměně podílí transferový výdělek, a jakou ekonomická renta neboli v jakém poměru se podílí tyto dvě složky na celkovém výdělku pracovníka, je určeno mzdovou elasticitou nabídky práce.

DEFINICE



Mzdová elasticita nabídky práce

Mzdová elasticita nabídky práce vyjadřuje, jak se změni nabízené množství práce, jestliže se mzdová sazba změni o procento.

Mzdová elasticita nabídky práce je kladná, nabídka je pozitivně skloněná.

Jak už to tak bývá v případě elasticity, i u mzdové elasticity nabídky práce je nabídka méně elastická v krátkém období a oproti tomu elasticitější v dlouhém období. Je logické, že pružnému přizpůsobování brání fakt, že změna kvalifikace pracovníků si žádá čas a přestup na nový trh práce je v mnohých případech téměř nemožný. V delším období už si pracovníci mohou doplnit či v jistém ohledu změnit kvalifikaci a na danou situaci na trhu tak lépe reagovat. Velmi dlouhé období již nabízí možnost zcela opustit trh práce a vstoupit na trh práce od původního odlišný, zcela tedy změnit profesní zaměření. Čím kratší období, tím menší mzdová elasticita nabídky práce blíží se směrem k nule. Elasticita nabídky práce je také tím menší, čím širší je vymezení trhu práce. Elasticita nabídky práce prodávačů by byla elasticitější než elasticita nabídky práce prodávačů zabezpečovacích zařízení domů, pro jehož výkon práce je nutné mít konkrétní specifické znalosti, dovednosti a třeba i certifikaci. V případě mzdově dokonale **elastické nabídky** práce celou odměnu tvoří transferový výdělek. Přesněji neexistuje v takové situaci žádná ekonomická renta. I nepatrná změna mzdové sazby by měla za následek změnu nabízeného množství práce, pracovník by byl připraven přesunout se na jiné, alternativní místo. Zde je možno podotknout, že zatímco změna poptávky by v takovém případě vyvolala pouze změnu rovnovážného množství práce na trhu, změna nabídky práce by vyvolala i změnu rovnovážné mzdové sazby. Vedle toho čím delší období, tím naopak vyšší mzdová elasticita nabídky práce blíží se teoreticky nekonečnu. Při mzdově **dokonale neelastické nabídce** práce by naopak celá odměna byla tvořena ekonomickou rentou. Dalo by se říct, že by neexistovala žádná další alternativní pracovní příležitost. Nabídka práce by byla konstantní, nabízeno by bylo stále stejné množství práce bez ohledu na mzdovou sazbu. Změnu mzdové sazby by pak vyvolávala změna poptávky po práci. V takovém případě se dá hovořit o tzv. čisté ekonomické rentě. Tomu se blíží situace, kdy jsou někteří pracovníci nepostradatelní, vynikají nějakými výjimečnými znalostmi, schopnostmi, talentem apod. Mají kvalifikaci, jež je žádaná jako potřebná a disponuje jí velmi málo pracovníků. Lze tedy uvedené shrnout tím, že čím nižší je tedy mzdová elasticita nabídky práce, tím více se na celkové odměně podílí ekonomická renta, a tím méně transferový výdělek.

CVIČENÍ 1.4



Jakou elasticitu nabídky práce vykazuje individuální nabídka práce?

Mzdová elasticita nabídky práce se může lišit také v závislosti na tom, o jakou skupinu pracovníků se jedná. Mnohé studie jsou zaměřeny na odlišnosti například v elasticitě nabídky práce mužů a žen, což je dáno jejich charakterem a postavením v domácnosti, což pak determinuje i obecně charakter a postavení těchto skupin na trhu práce. Pochopitelně vznikají i odlišnosti mezi kulturami a jednotlivými státy a mění se i v čase, jak se mění společnost a podmínky na trhu práce.

1.4

Vliv typu konkurence na optimální množství najímané práce

Podmínky na trzích výrobních faktorů dokonale konkurenčních a nedokonale konkurenčních se liší. Dokonale konkurenční prostředí se vyznačuje homogenitou předmětu směny. Práce ovšem v reálném světě zpravidla homogenní není, pracovní síla se liší různou úrovní dovedností a kvalifikací. V případě takové konkurence by na trhu vystupovalo velké množství firem, které by si konkurovaly v poptávce po práci, tedy pracovnících určité profese a kvalifikace a na druhé straně by zde vystupoval velký počet nabízejících práci, tedy pracovníků shodnými schopnostmi. Žádný subjekt ani z jedné strany by neměl na trhu tak silnou pozici, že by mohl ovlivnit výši mzdové sazby, jež se tak v těchto podmínkách utváří pouze na základě poptávky po práci a nabídky práce. Firma by najímala práci za mzdovou sazbu, která by byla takto utvořena na trhu. Každého dalšího pracovníka by zaměstnávala za stále stejnou mzdu. Za nižší mzdu by práci, tedy dostatek potřebných lidí nesehnala, za vyšší mzdu by neměla důvod práci najímat. Nabídka práce by byla v těchto podmínkách dokonale elastická. Mzdová sazba, tedy cena práce za její jednotku by byla pro firmu jak mezním nákladem (MC_L), tak i průměrným nákladem (AC_L). Jak už bylo vysvětleno výše, firma najímá takové množství práce, kdy se příjem z mezního produktu práce (MRP_L) vyrovnává s mezními náklady na práci (MC_L). V tomto prostředí by byla splněna podmínka alokační efektivnosti, kdy práce je využívána takovým způsobem, že nelze její jinou alokací a využitím dosáhnout lepších výnosů, tedy množství výstupu, produktu. Firmy najímají takové množství práce, kdy příjem z mezního produktu se vyrovnává s cenou práce, mzdovou sazbou, která se mění pouze vlivem poptávky a nabídky na trhu práce. Trh by tedy byl alokačně efektivní.

Vzhledem k tomu, že na tomto trhu je předpokládáno, že neexistují bariéry přesunu pracovníků, pak v případě, že by na více místech, tedy trzích stejné profese docházelo k tomu, že by byla odlišná mzdová sazba, pak by právě přesuny těchto pracovníků, tedy jejich migrace reagující na tyto odchylky, vedly k tomu, že by se postupně vyrovnaly jak mzdová sazba, tak i hodnota mezních produktů z práce. Je to ovšem za zmíněného předpokladu, že neexistují žádné překážky v mobilitě pracovníků, a to ani v podobě nějakých transakčních nákladů, které by ve skutečném světě mohly hrát svoji roli a jejich pružný přesun brzdit nebo znemožňovat. Takovými náklady, které mohou ovlivnit mobilitu pracovníků a zpomalit působení trhu, mohou být například náklady na hledání práce, stěhování, školení. Navíc je potřeba ještě pro dokreslení charakteristiky dokonale konkurenčního trhu dodat, že v podmínkách dokonale konkurence na trhu by všechny subjekty, jak firmy, tak pracovníci, disponovaly dokonalou informovaností.

Tabulka 1.1 podává přehled určení optimálního množství práce dle typu konkurence na trhu v závislosti na tom, na jakém trhu práce a na jakém trhu produktu firma působí.

TABULKA 1.1

Vztah pro určení optimálního množství práce dle typu konkurence na trhu

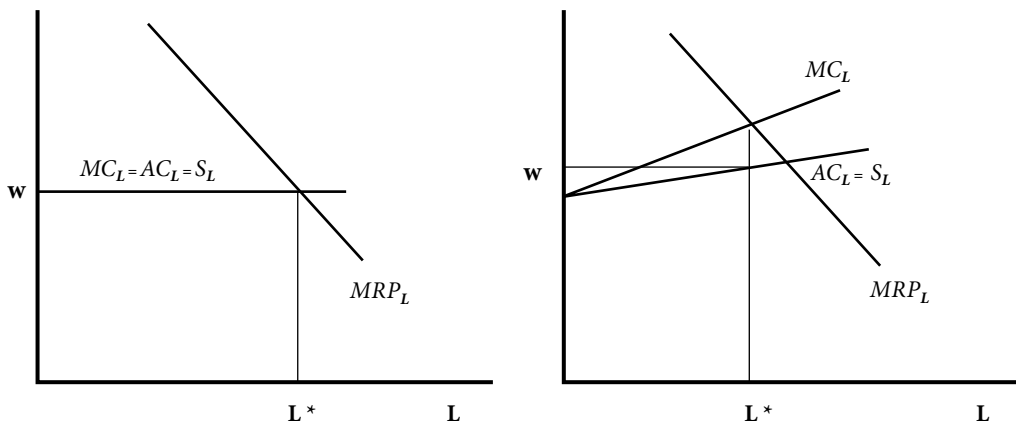
Trh práce/trh statku	Dokonalá konkurence na trhu statku	Nedokonalá konkurence na trhu statku
Dokonalá konkurence na trhu práce	$P_L = MP_L \cdot P$	$P_L = MP_L \cdot MR$
Nedokonalá konkurence na trhu práce	$MC_L = MP_L \cdot P$	$MC_L = MP_L \cdot MR$

Práce je výrobním faktorem, je tedy možné uvedené grafy v obrázku 1.5 vztáhnout i přímo na práci. V případě grafického znázornění je možné určit optimální množství z bodu, kde se střetává funkce příjmu z mezního produktu (MRP_L) a mezních nákladů na výrobní faktor (MC_L), jak je patrné z obrázku 1.5. Vlevo je zachycena situace firmy v podmínkách **dokonalé konkurence na trhu výrobního**

faktoru, tedy práce. Cena práce, jež firma hradí za jednotku najímané práce, je stejná bez ohledu na to, jak velký objem práce firma najímá.

OBRÁZEK 1.5

Optimální množství práce najímané firmou



Obrázek 1.5 vpravo odpovídá situaci firmy, která poptává práci na **nedokonale konkurenčním trhu práce**. Cena práce, a tedy i mezní náklady na práci, se mění se změnou množství najímané práce. Z průsečíku křivek funkcí mezních nákladů na práci (MC_L) a příjmu z mezního produktu (MRP_L) je možné odvodit optimální množství práce (L^*) a z něj pomocí křivky představující funkci průměrných nákladů (AC_L), respektive nabídky práce firmě (S_L), cenu práce (w), kterou při tomto množství práce za jednotku práce firma musí vyplátit, aby pracovník tuto pracovní pozici přijal a práci odvedl.

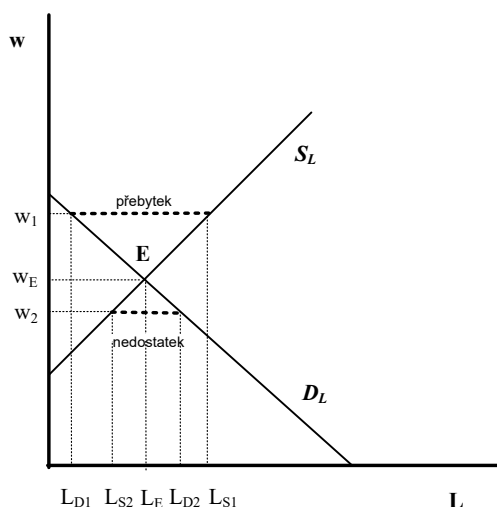
1.5

Rovnováha na trhu práce

Rovnováhy na trhu není dosaženo trvale. Na trhu práce dochází neustále ke změnám a trh vybočuje z rovnováhy do stavu **přebytku** na trhu práce **či nedostatku na trhu práce**, jak je vidět z obrázku 1.6. V případě, kdy by mzdová sazba (w_1) byla vyšší než rovnovážná (w_E) a nabízené množství práce (L_{S1}) tak převyšovalo poptávané (L_{D1}) ze strany firem, docházelo by k přebytku na trhu práce, někteří pracovníci by na trhu práce nenacházeli uplatnění a vznikala by nedobrovolná nezaměstnanost. To vede na trhu k tendenci snižování mzdové sazby a zvyšování tak zájmu firmem o najímání dalších jednotek práce při nižší mzdě. Přebytek by se tak snižoval a rostla by zaměstnanost. Naopak v případě, že by mzdová sazba (w_2) byla nižší než rovnovážná (w_E), bylo by nabízené množství práce (L_{S2}) ze strany pracovníků nižší než poptávané (L_{D2}) firmami. Taková situace má za následek zvyšování konkurence mezi firmami a tlak na zvyšování mzdové sazby, jelikož jsou pracovníci v pozici, kdy si mohou říkat o vyšší mzdy. Nedostatek se tak s růstem mzdové sazby snižuje a firmy postupně nachází dostatek pracovní síly.

OBRÁZEK 1.6

Rovnováha na trhu práce



Na trhu práce je patrná větší strnulost než na běžných trzích statků a služeb. Přízpůsobovací mechanismy a s tím spojené změny mzdové sazby, a tak i poptávaného množství práce a nabízeného množství práce jsou pomalejší. Pružným změnám brání nejenom samotný charakter trhu práce a s tím specifický předmět poptávky a nabídky, ale také různá legislativní omezení. Těmi může být například uzákoněná minimální mzda, výše pracovní doby, předepsané pracovní přestávky, sestava různých povinných příplatků za práci apod.

Baldwin a Wyplosz (2013, s. 242) upozornili na mzdovou rigiditu směrem dolů, což znamená, že mzdy se sice podle něho mohou zvyšovat, ovšem ne klesat, což je zapříčiněno především legislativou, sociálními zvyklostmi či zákonem o minimální mzdě. Zatímco v rozvíjejícím se sektoru, jenž expanduje, tento fakt nemá žádný praktický dopad, jelikož mzdy v takovém sektoru rostou, tak v sektoru stagnujícím může mít tato rigidita na svědomí nárůst nedobrovolné nezaměstnanosti.

Ohledně rigidity Osiatyński (2015, s. 29) tvrdí, že dle tradičních ekonomických teorií jsou hlavní příčinou nezaměstnanosti právě rigidní mzdy. Dále však uvádí, že podle Kaleckého a Keynesa je však tento pohled chybný, protože snížení mezd v ekonomice, která pracuje pod plnou zaměstnaností, vede k poklesu agregátní poptávky a tím i celkové produkce a zaměstnanosti. Nízké mzdy totiž nevedou firmy k vyšším investicím, jelikož jejich zisky končí ve formě zásob neprodaného zboží. Tento efekt je ještě výraznější v podmínkách nedokonalé konkurence, kdy snížení mezd vede k většímu poklesu výstupu i zaměstnanosti.

Shrnutí kapitoly



- Trh práce je místo, kde se střetávají nabízející práci, tedy domácnosti, lidé, kteří mají potřebu poskytnout své schopnosti a čas a odvést práci těm, kteří ji na trhu poptávají, a poptávající práci, tedy firmy.
- Poptávajícími na trhu práce jsou firmy, které práci poptávají jako výrobní faktor, jež bezpodmínečně potřebují k zapojení do svého produkčního procesu.
- Firma maximalizující zisk najímá takové množství práce, kdy se příjem z mezního produktu práce vyrovnává s mezními náklady na práci.
- V dlouhém období má změna mzdové sazby, jež je cenou práce, dopad na podobu změny nejen množství najímané práce, ale i kapitálu, který je v dlouhém období variabilní a změnou ceny práce se stává kapitál za předpokladu substituovatelnosti relativně dražší či relativně levnější, a je tak pro firmu na místě zvažovat i změnu množství tohoto výrobního faktoru.
- V dlouhém období je poptávka po práci elastičtější než v krátkém.
- Mzdová elasticita poptávky po práci z pohledu jedné firmy vyjadřuje, jak se změní poptávané množství práce, jestliže se změní mzdová sazba o procento.

- Křížová elasticita poptávky po práci vyjadřuje, jak se změní poptávané, tedy najímané množství práce, když se změní cena kapitálu o procento.
- Individuální nabídka práce zachycuje vztah mezi mzdou (cenou práce) a nabízeným množstvím práce, přičemž je typické její zpětné zakřivení v důsledku tzv. důchodového a substitučního efektu.
- Substituční efekt spočívá v tom, že nárůst mzdové sazby vede k možnosti získání většího důchodu, tím většího množství statků, což vede ke zvýšení užítku z jejich spotřeby, a tudíž k motivaci jedince zvýšit nabízené množství práce.
- Důchodový efekt spočívá v tom, že nárůst mzdové sazby vede k možnosti získání většího množství statků (a užítku z jejich spotřeby) při nižším počtu nabízených (odpracovaných) hodin, a tak ke snížení nabízeného množství práce.
- Tržní nabídka práce představuje vztah mezi mzdovou sazbou a množstvím nabízené práce na trhu.
- Transferový výdělek představuje část odměny plynoucí pracovníkovi za práci, kterou by obdržel v případě nejlepšího alternativního využití (v jiném zaměstnání).
- Ekonomická renta je část odměny plynoucí pracovníkovi za práci, která převyšuje transferový výdělek.
- Mzdová elasticita nabídky práce vyjadřuje, jak se změní nabízené množství práce, změní-li se mzdová sazba o procento.
- Podmínky na trhu práce dokonale konkurenčním a nedokonale konkurenčním se liší.
- Na trhu práce je patrná větší strnulost než na běžných trzích statků a služeb.

Klíčová slova



- domácnosti
- efektivita
- elasticita poptávky po práci a nabídky práce
- firma
- konkurence
- mzda
- nabídka práce individuální
- poptávka po práci
- práce
- užitek

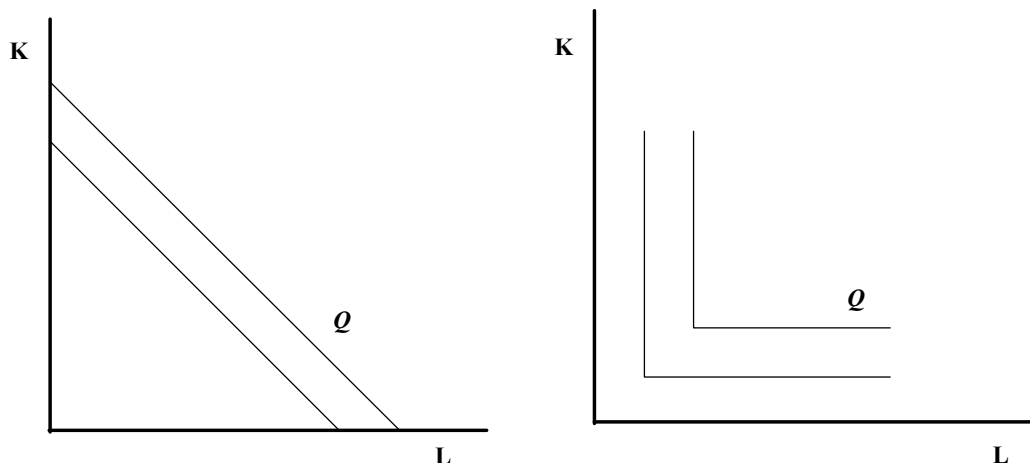
Řešení ke cvičením

Cvičení 1.1

Rozdíl mezi mzdou nominální a reálnou je dán změnou cenové hladiny. Pokud cenová hladina roste (inlace), může si za získanou (nominální) mzdu pracovník pořídit menší množství statků a služeb, jeho reálná mzda je tak nižší. V opačném případě, kdy cenová hladina klesá (deflace), tak za předpokladu stejné nominální mzdy se logicky reálná mzda zvyšuje, jelikož je možné stejný spotřební koš pořídit při menších výdajích, tedy za její menší část, nebo jinými slovy je možné si toho koupit více.

Cvičení 1.2

V případě dokonalých substitutů (obrázek vlevo) je možné zcela nahradit jeden výrobní faktor druhým (kapitál prací, práci kapitálem). V případě dokonalých komplementů není substituce vůbec možná (obrázek vpravo).



Cvičení 1.3

Úprava zdanění v ČR vykazuje prvky progresivního zdanění. Zavedená tzv. solidární daň (v roce 2013) byla zrušena (od roku 2021). Ta spočívala v tom, že ti, co vydělávali více, platili na odvodech více než průměrná populace. Ovšem byla zavedena obdobná progresie, kdy příjemci hrubé mzdy přesahující ročně 48násobek průměrné měsíční mzdy z částky nad tento limit daní sazbou 23 %, do limitu 15 %. Platí to i pro OSVČ, ovšem u nich se daň odvíjí z daňového základu. Je potřeba zdůraznit, že se započítávají i tzv. příjmy pasivní, kterými jsou např. příjmy z pronájmů nemovitostí nebo kapitálového majetku, a i peníze z prodeje nemovitostí. Před zavedením solidární daně bylo po několika let nastaveno rovné zdanění. V České republice bylo v dřívějších letech nastaveno progresivní zdanění s odstupňovanými sazbami vyššími než v současné době. V některých letech sazby dosahovaly nad určitou výši příjmu i přes 40 %. Následně bylo klasické progresivní zdanění v roce 2008 na čas nahrazeno rovným 15% zdaněním. Progresivní zdanění je aplikováno v mnoha státech napříč světem bez ohledu na jejich ekonomický výkon. Sazby a daňové zatížení se liší. Jsou i státy (např. Egypt, Německo), kde na příjmy nízkopříjmových domácností, resp. jedinců (stanovena hranice), se vztahuje nulová daňová sazba. V některých státech vůbec neexistuje pro pracovníky osobní daň z jejich příjmu, například v Kataru.

Cvičení 1.4

V úrovni, kdy převažuje substituční efekt (pozitivně skloněná část), je elasticita nabídky kladná (kladné znaménko), v úrovni, kdy převažuje efekt důchodový (zpětně zakřivená část), je elasticita nabídky záporná. Elasticita je dána absolutní hodnotou koeficientu mzdové elasticity nabídky práce. Je-li větší než jedna, jedná se o nabídku práce mzdově elastickou, je-li menší než jedna, mzdově neelastickou.

Otázky s možností výběru odpovědí



1. Platí, že v dlouhém období:
 - a. poptávka po práci je elastičtější než v krátkém období;
 - b. je možné práci zpravidla substituovat s kapitálem;
 - c. je nabídka práce zpětně zakřivená na rozdíl od nabídky práce v krátkém období;
 - d. je křivka poptávky po práci plošší než křivka poptávky po práci v krátkém období;
 - e. jsou výrobní faktory práce a kapitál vždy dokonalými komplementy.