

Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta managementu
Jindřichův Hradec

Katedra společenských věd

Bakalářská práce

Pavla Šmelcová

2008

**Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta managementu
Jindřichův Hradec**

Katedra společenských věd

Mzda jako cena na trhu práce - deformace na trhu práce

Vypracovala:

Pavla Šmelcová

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Libor Votava

Tábor, duben 2008

Prohlášení:

Prohlašuji, že bakalářskou práci „Mzda jako cena na trhu práce – deformace na trhu práce“ jsem vypracovala samostatně. Použitou literaturu a podkladové materiály uvádím v přiloženém seznamu literatury.

Tábor, duben 2008

Podpis studenta

Poděkování

Ráda bych poděkovala Ing. Liborovi Votavovi a Mgr. Lence Komárkové, Ph.D. za užitečnou a milou spolupráci při psaní bakalářské práce.

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

pro akademický rok 2007/2008

Název práce:	Mzda jako cena na trhu práce - deformace na trhu práce
Zadání práce:	Práce by se měla zaměřit na mzdu jako cenu práce, analyzovat tuto cenu jako nástroj vyrovnávání poptávky a nabídky. Dále by měla být pozornost věnována deformacím na trhu práce – zásahy státu, činnost odborů, zákony ovlivňující trh práce. Speciální pozornost by měla být věnována situaci na trhu práce v ČR.
Jméno studenta:	Pavla Šmelcová
Ročník:	2.
Obor:	MANAGEMENT
Vedoucí práce:	Ing. Libor Votava
Katedra:	Katedra společenských věd
Termín zadání:	4.4.2007
Termín odevzdání:	Dle harmonogramu akademického roku 2007/2008

V Jindřichově Hradci 4.4.2007



Ing. Vladimír Pflýš

proděkan pro pedagogickou činnost

Anotace

Cílem bakalářské práce je zaměřit se na mzdu jako cenu na trhu práce a analyzovat tuto cenu jako nástroj vyrovnání poptávky a nabídky. Práce je dále zaměřena na deformace na trhu práce. Cílem je zjistit, zda-li vybrané faktory opravdu způsobují deformaci na trhu práce v České republice.

Duben, 2008

Obsah

Úvod	1
1 Mzda	3
1.1 Mzdové rozdíly	3
1.2 Teorie lidského kapitálu.....	4
1.3 Diskriminace na trhu práce	4
2 Trh práce	6
2.1 Vymezení pojmu práce	6
2.2 Vývoj trhu práce v ČR.....	6
2.3 Poptávka po práci.....	7
2.4 Nabídka práce	8
2.5 Trh práce v podmínkách dokonalé a nedokonalé konkurence.....	9
2.6 Rovnováha na trhu práce	9
3 Deformace na trhu práce.....	11
3.1 Odbory	11
3.1.1 Kolektivní vyjednávání.....	11
3.1.2 Právo vyhlásit stávkou	13
3.1.3 Důsledky odborů.....	13
3.1.4 Cíle odborů	13
3.2 Minimální mzda	13
3.2.1 Vývoj minimální mzdy	14
3.2.2 Základní funkce minimální mzdy	16
3.2.2.1 Sociálně-ochranná funkce	16
3.2.2.2 Ekonomicko-kriteriální	16
3.2.3 Důsledky minimální mzdy.....	16
3.3 Mobilita pracovní síly	16
3.3.1 Geografické bariéry	17
4 Způsobuje minimální mzda deformaci na trhu práce?	18
4.1 Působení minimální mzdy na trh práce v ČR	19

4.2	Empirické studie	21
4.2.1	Korelační analýza	22
4.2.2	Regresní analýza.....	24
5	Způsobuje sociální systém deformaci na trhu práce?.....	27
5.1	Životní minimum vs. minimální mzda	27
5.2	Podpora v nezaměstnanosti vs. minimální mzda.....	29
6	Fungují odbory v praxi tak, jak uvádí teorie?.....	32
	Závěr.....	35
	Literatura	37
	Seznam grafů.....	41
	Seznam obrázků	41
	Seznam tabulek	41
	Přílohy	42

Úvod

Pro zpracování své bakalářské práce jsem si vybrala téma „Mzda jako cena na trhu práce - deformace na trhu práce.“ Důvodem pro výběr tohoto tématu je fakt, že problematika mezd, trhu práce a faktorů deformující trh práce patří mezi často diskutované témata mezi ekonomy i politiky a také to, že tato problematika se týká všech občanů.

Celou práci jsem rozdělila do šesti částí, přičemž teoretická část obsahuje tři kapitoly a praktická také tři kapitoly.

První kapitola teoretické části se zabývá problematikou mezd a mzdových rozdílů. Právě teorie lidského kapitálu řeší tuto problematiku. Dále je zde pojednáváno o diskriminaci, což je často diskutované téma.

Druhá kapitola zahrnuje pojem trh práce. Trh práce je trhem heterogenním. Nachází se zde profese, které se liší rizikem, kvalifikací, mzdou a jinými znaky. V této části mě bude zajímat, jak se vyvíjel trh práce od 90. let nebo také to, jak vzniká rovnováha na trhu práce.

Ve třetí kapitole bude mým cílem analyzovat faktory, které mohou deformovat trh práce. Mezi tyto faktory jsem zařadila činnost odborů, problém minimální mzdy a problém mobility pracovní síly.

Čtvrtá kapitola již tvoří praktickou část bakalářské práce. Zabývám se zde výzkumnou otázkou, zda-li minimální mzda způsobuje deformaci na trhu práce. Institut minimální mzdy má své počátky v České republice od roku 1993. V prvních letech existence minimální mzdy byl její růst pozvolný. Rapidní vzestup je zaznamenán od roku 1999. Problém minimální mzdy je často diskutovaným tématem mezi ekonomy a politiky nejen v České republice, ale i ostatních zemích. Má své příznivce, ale samozřejmě i odpůrce. V České republice pracuje za minimální mzdu asi 1 % lidí a lze konstatovat, že jde převážně o osoby s nízkou kvalifikací. Rozhodla jsem se pro porovnání minimální mzdy a průměrných hrubých mezd v odvětvích, které vykazují nejnižší průměrné mzdy. Cílem je zjistit, zda-li je minimální mzda uplatňována právě v těchto odvětvích. Na základě korelační a regresní analýzy budu zjišťovat, zda-li lze ze statistického hlediska uvažovat závislost mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti u osob ve věku 15 – 19 let.

Pátou kapitolu věnuji výzkumné otázce zda-li sociální systém v České republice způsobuje deformaci na trhu práce. Budu zde uvažovat životní minimum a podporu v nezaměstnanosti.

Šestou kapitolu věnuji výzkumné otázce, zda-li odbory fungují v praxi tak, jak uvádí teorie. Zde se pokusím zjistit, zda-li je třeba vždy vzhlížet na odbory jako faktory, které jsou spojeny s nezaměstnaností a jestli převážně cíle, které uvádí teorie, odpovídají skutečné realitě. V této části je uveden rozhovor s předsedou odborů nejmenovaného strojírenského podniku v jižních Čechách a také porovnání poskytnutých údajů o mzdách s průměrnými mzdami ve strojírenském průmyslu v jižních Čechách. Cílem bude zjistit, zda-li průměrné mzdy v tomto podniku přesahují průměrné mzdy ve strojírenském průmyslu jižních Čech či nikoliv.

Ve své práci se zaměřuji jen na některé části této obsáhlé problematiky.

1 Mzda

Problematika zabývající se mzdami, trhem práce a deformacemi na trhu práce se nachází snad v každé ekonomické literatuře. Vybrala jsem několik poznatků, týkajících se mezd, od známých autorů jako je Samuelson, Frank a Bernanke či uznávaný ekonom Rothbard. Čerpala jsem také z materiálů Vysoké školy podnikání v Ostravě.

Pro většinu obyvatelstva představují pracovní výdělků jediný významný zdroj důchodu. Mzdy a platy tvoří spolu s výdělků velkou část národního důchodu. Ve mzdových sazbách existují velké rozdíly. Je těžké definovat průměrného člověka. Ředitel firmy může vydělávat 200 000 Kč, zatímco v některých profesích nedosahuje výdělek ani 15 000 Kč (Samuelson, Nordhaus, 1995).

„Mzda je označována jako termín pro platbu za jednotkové služby faktoru práce. Jde o „poplatek za pronájem“ práce. Tato renta nemůže být na svobodném trhu kapitalizována, neboť celý faktor (tj. člověka) není možno nakupovat ani prodávat. Ve skutečnosti je mzda jediným zdrojem renty, jež nemůže být na svobodném trhu kapitalizována, protože každý člověk nezbytně vlastní sám sebe“ (Rothbard 1995, s. 406).

1.1 Mzdové rozdíly

Je všeobecně známé, že mzdy jsou různě veliké. Mezi lidmi existují velké rozdíly v dovednostech, inteligenci ve schopnostech aj.

Mzdové rozdíly jsou také způsobené odlišnou přitažlivostí jednotlivých profesí. Méně atraktivní profese většinou nabízejí vyšší mzdy. Jedinci, kteří disponují mimořádnými dovednostmi, jsou vysoce oceňováni a hodnoceni. Křivka jejich nabídky práce je zcela neelastická. Příjmové rozdíly jsou v tomto případě způsobeny jedinečností na trhu práce. K rozdílným mzdám dochází na trzích kvalifikované a nekvalifikované práce. Většinou bývá nákladnější získat vyšší vzdělání, schopnosti a dovednosti. Právě v tomto případě lidé očekávají vyšší mzdu, jelikož investovali do svého vzdělání. Dochází tak ke kompenzaci jejich nákladů na vzdělání a k úsilí dosáhnouti dodatečných výnosů ze vzdělání (www.Ikpa.wz.cz).

Podle mého názoru jsou mzdové rozdíly způsobeny i jinými faktory. Nelze uvažovat pouze schopnosti lidí, ale např. i místo (oblast), ve kterém jsme zaměstnaní. Platy v Praze jsou určitě

vyšší než např. v jižních Čechách. Dále určitě závisí na konkurenci. Firma, která bude na trhu jedinečná, si určitě bude moci diktovat podmínky. Bude-li firem v jedné oblasti více, budou muset mzdové podmínky přizpůsobovat. Dalším problémem je přitažlivost profesí. V úvahu mohu vzít např. méněcenné profese jako jsou např. uklízečky. Může se teoreticky stát, že pokud jich bude nedostatek, budou na tom lépe než např. učitelé. Zaměstnavatelé je budou muset přeplatit, jelikož bez uklízeček se neobejdou.

1.2 Teorie lidského kapitálu

„Odpověď na otázku, čím se dají vysvětlit rozdíly v příjmech, nabízí teorie lidského kapitálu. Tato teorie předpokládá, že hodnota mezního produktu práce jednotlivce je úměrná množství lidského kapitálu, což je souhrn takových faktorů, jako je vzdělání, výcvik, zkušenosti, inteligence, úsilí, pracovní návyky, iniciativa, spolehlivost apod. Podle této teorie je plat v některých profesích vyšší než v jiných, protože tyto profese vyžadují vyšší lidský kapitál“ (Frank, Bernanke 2001, s. 333).

1.3 Diskriminace na trhu práce

Diskriminace na trhu práce patří mezi často diskutované téma. Týká se např. rasy, pohlaví, náboženství, věku aj. Pojem diskriminace bývá často spojován se ženami a jejich odlišné výši mzdového ohodnocení. Tento problém se netýká jen České republiky, ale celé Evropské unie.

„Ekonomickou diskriminaci žen lze definovat, když ženy, které mají stejné schopnosti, vzdělání, pracovní přípravu a stejné zkušenosti jako muži, a které mají stejnou produktivitu práce jako muži, dostávají odlišnou mzdu, event. jim jsou nabízeny odlišné podmínky a příležitosti na trhu práce, např. odlišný přístup k povolání či kariérní postup v profesi“ (Brožová 2006, s. 88).

Diskriminaci na trhu práce lze rozdělit do čtyř typů:

- a) mzdová diskriminace – rozdílná výše mezd mužů a žen za stejnou práci
- b) zaměstnanecká diskriminace – omezený vstup žen do zaměstnání
- c) profesní diskriminace – omezený vstup žen do některých profesí
- d) diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu – ženy mají oproti mužům horší přístup k příležitostem, které zvyšují produktivitu práce (Brožová, 2006)

Důvody diskriminace mohou být i skryté. Za příčinu mzdové diskriminace žen bývá považována především snaha o sloučení profesního života se soukromým, a proto vyhledávají často práci na částečný úvazek. Ženy také vykonávají více neplacené práce nebo pracují v odvětvích, která jsou hůře placena. Mzdové rozdíly mezi muži a ženami se prohlubují s věkem, úrovní dosaženého vzdělání a počtem odpracovaných let (*www.finance.cz*).

2 Trh práce

S tímto pojmem se taktéž setkáváme téměř v každé ekonomii, tudíž lze nalézt různé definice, které vysvětlují tuto problematiku. Při zpracování této kapitoly jsem čerpala od autorů jako je Holman - profesor ekonomie Vysoké školy ekonomické v Praze, Korunková či Blažek.

Trh práce je trhem heterogenním. Nalezneme zde práce různých profesí, které se samozřejmě mohou lišit kvalifikací, rizikem a dalšími jinými znaky. To má za následek, že mzdy mají odlišnou výši. Je zřejmé, že profese s vyšším stupněm rizika a zodpovědnosti mají vyšší mzdy. V dlouhém období dochází k tendenci vyrovnání mzdových rozdílů mezi profesemi. Příčinou jsou profese s vysokými mzdami, které lákají více lidí. Naopak profese s nízkými mzdami způsobují, že je lidé opouštějí. Určité rozdíly ve mzdách přetrvávají. Trh práce je také trhem nedokonalým. Hlavním důvodem je neúplnost informací. Lidé nemají možnost vědět o všech volných pracovních místech a samozřejmě také firmy nevědí o všech lidech, kteří hledají práci. Zaměstnanci a zaměstnavatelé se tedy navzájem vyhledávají (Holman, 2004).

2.1 Vymezení pojmu práce

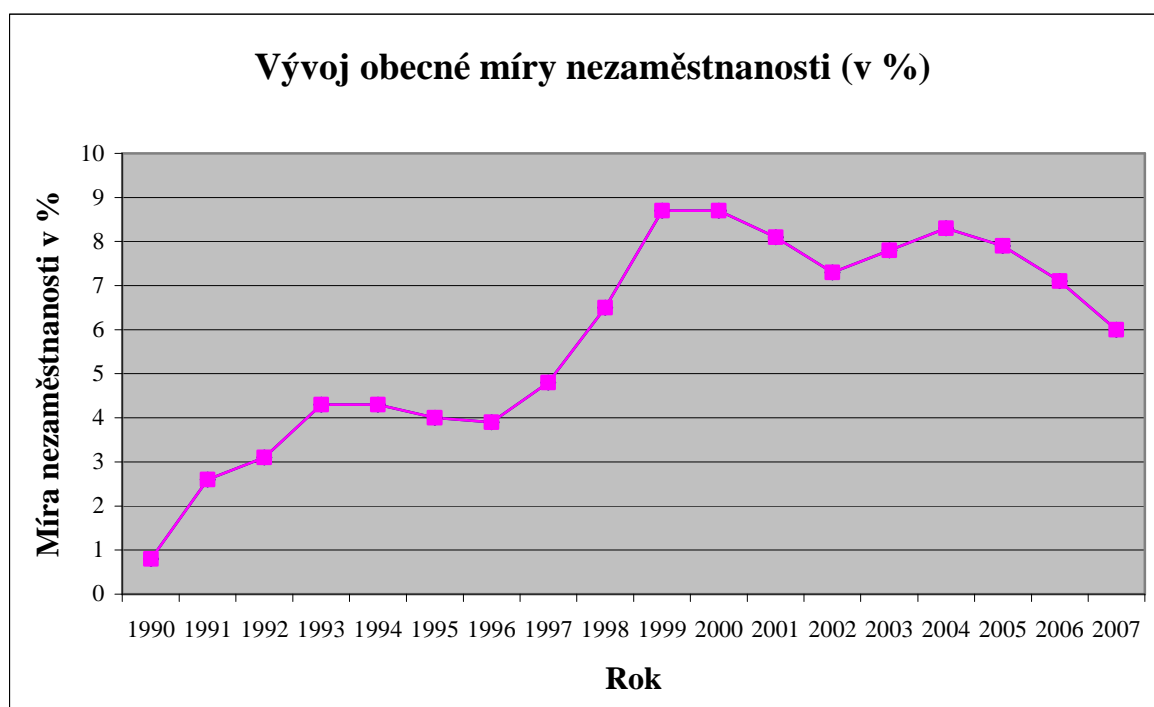
Práce je specifický výrobní faktor, jehož nositelem je člověk. Specifičnost je dána tím, že je určen mimoekonomickými faktory (biologickými, demografickými aj.). Cena tohoto faktoru - mzda, je na dokonalé konkurenčním trhu ovlivňována stejně jako v případě ostatních výrobních faktorů nabídkou a poptávkou (Blažek, 1993).

2.2 Vývoj trhu práce v ČR

O vývoji trhu práce v ČR lze uvažovat až po roce 1989. Do roku 1989 se trh práce vyznačoval nadbytečnou zaměstnaností, která byla spojena s neefektivním využíváním pracovní síly. Na základě přezaměstnanosti byla dosahována velmi nízká produktivita práce. V této době měly převahu velké podniky. Před rokem 1990 měli domácí výrobci rozhodující vliv na trh výrobků a služeb, vnější konkurence chyběla. Na druhou stranu téměř neexistovala nezaměstnanost. A pokud ano, byla skrytá. Dalším pozitivním faktorem byla nízká zadluženost ekonomiky, průmyslová tradice a relativně vysoká kvalifikační úroveň obyvatel. Počátkem 90. let docházelo k politickým, ekonomickým a sociálním reformám. Důsledkem těchto reforem byla snaha o vytvoření efektivně fungující tržní ekonomiky včetně efektivně fungujícího trhu práce. Ekonomika se začala otevírat světovým trhům, což mělo za následek

pokles výkonnosti ekonomiky. Příčinou tohoto poklesu byla nedostatečná konkurenceschopnost. Dále docházelo k poklesu poptávky po pracovní síle, což způsobilo pokles zaměstnanosti. Po roce 1989 spočívají hlavní úkoly politiky zaměstnanosti ve vytvoření trhu práce a uzákonění odpovídajících právních norem, uvádět politiku zaměstnanosti do života aj. (Korunková 2006, www.vupsv.cz).

Graf 1



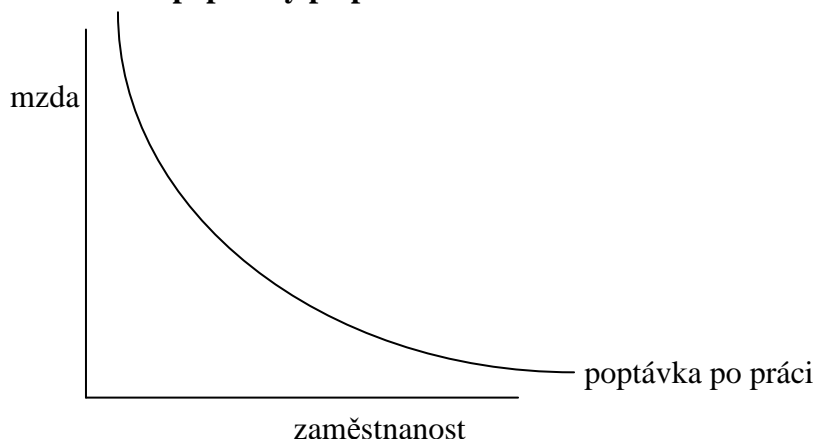
Zdroj: www.sfinance.cz, www.czso.cz

Z tohoto grafu je zřejmé, že míra nezaměstnanosti v ČR od roku 1990 rapidně stoupá. K poklesu dochází až v roce 1996 a 1997, kdy je na úrovni 4 %. V následujících letech už ale opět dochází k nárůstu. V roce 1999 a 2000 se míra nezaměstnanosti dokonce pohybuje kolem 9 %. Následuje pozitivní vývoj, jelikož dochází k rapidnímu poklesu nezaměstnaných osob. V tomto období se pohybuje kolem 7 %. Nejnižší úrovně dosahuje v roce 2007, kdy dosahuje 6 %. Podle nejnovějších informací pokračuje pozitivní vývoj i v tomto roce.

2.3 Poptávka po práci

Poptávka po práci představuje poptávku po pracovnících, tzn. zájem zaměstnavatelů zaměstnat. Je určena mezním produktem práce (Blažek, 1993).

Obrázek 1 Křivka poptávky po práci



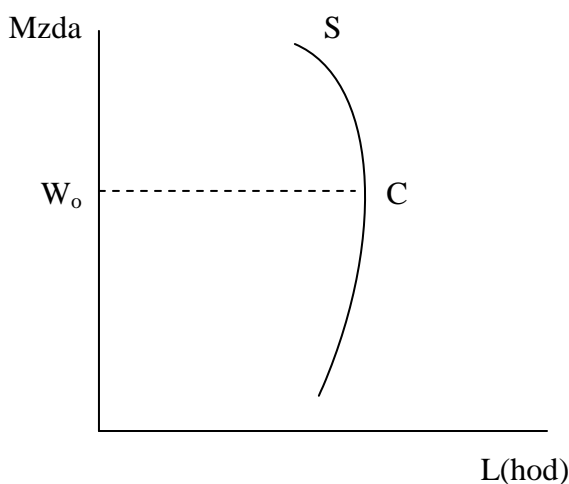
Zdroj: Frank, Bernanke 2001, s. 525

Obrázek představuje křivku poptávky po práci. Čím nižší jsou mzdy, tím více zaměstnanců firma zaměstná. V opačném případě platí, že čím vyšší je mzda, tím nižší je poptávka firmy po pracovnících (Frank, Bernanke 2001).

2.4 Nabídka práce

Nabídka práce představuje schopnost a ochotu pracovat ze strany domácností či jednotlivců. Rozumí se tím počet odpracovaných hodin při jakékoliv činnosti. Nabídka je určena především počtem práce schopného obyvatelstva. Závisí na mezních nákladech domácnosti, na „produkcii“ práce (Blažek, 1993).

Obrázek 2 Individuální nabídka práce



Zdroj: Brožová, 2003 s. 19

Z tohoto grafu je patrné, že nabízené množství práce je závislé na výši mzdové sazby. Roste-li reálná mzda, roste i nabídka práce. Lze si také povšimnout, že křivka individuální nabídky

práce je zpětně zakřivená. Důvodem je to, že při vyšších mzdových sazbách převládá důchodový efekt, což má za následek, že člověk preferuje více volného času a nabízí méně práce (Brožová, 2003).

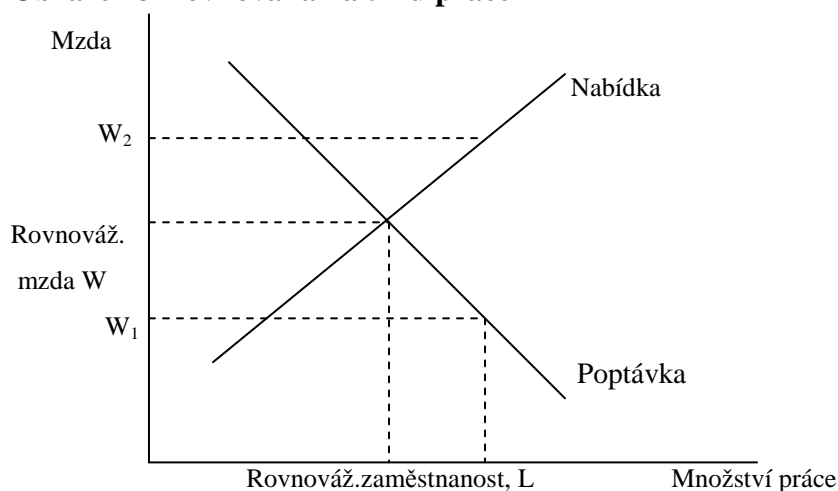
2.5 Trh práce v podmínkách dokonalé a nedokonalé konkurence

„Dokonale konkurenční trh práce je takový trh, který má dostatečně velký počet nabízejících i poptávajících, takže nikdo nemůže ovlivnit mzdovou sazbu. V druhém případě jde o nedokonale konkurenční trh. Nedokonalost trhu způsobuje mnoho faktorů. Na straně nabídky práce jde zejména o vliv odborových svazů, které deformují tržní vztahy prosazováním minimálních mezd a různými formami kolektivního vyjednávání. Na straně poptávky po práci jde o vliv monopsonu (stav, kdy existuje pouze jeden subjekt na straně poptávky), který může být tvořen jednou dominantní firmou nebo „kartelem“ více firem“ (Kolář 1997, s. 127, <http://cs.wikipedia.org/wiki/Monopson>, cit. 22. 3. 2008).

2.6 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, tzn. při rovnovážné mzdě, která je daná průsečíkem tržní křivky poptávky po práci a tržní křivky nabídky práce.

Obrázek 3 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Mankiw 1999, s. 389

„Obrázek zachycuje rovnováhu na trhu práce. Mzda a množství práce se přizpůsobily tak, aby došlo k vyrovnání nabídky a poptávky. Pokud je trh v rovnováze, každá firma nakoupila

právě tolik práce, kolik je pro ni při rovnovážné mzdě ziskové. To znamená, že každá firma se řídila pravidlem maximalizace zisku: najala tolik pracovníků, kolik odpovídá rovnosti mezního produktu a mzdy. Tudiž mzda se musí v okamžiku vyrovnání nabídky a poptávky v rovnovážném stavu rovnat hodnotě mezního produktu práce.

Pokud dojde k vychýlení mzdy z rovnovážného bodu, vznikne buď přebytek nebo nedostatek práce. Pokud bude tržní mzdová sazba W_2 vyšší než rovnovážná W , dojde k přebytku pracovních sil, takže ne všichni uchazeči najdou v dané profesi místo. Jestliže dojde k situaci, kdy mzdová sazba W_1 bude nižší než rovnovážná W , vznikne nedostatek pracovních sil. To bude mít za následek, že mzdy porostou“ (<http://www.1kpa.wz.cz/tp.pdf>, cit. 20. 2. 2008).

3 Deformace na trhu práce

Je mnoho faktorů, které mohou na trh práce působit deformačně. Do své práce jsem mezi takovéto faktory zařadila činnost odborů, minimální mzdu a problém mobility pracovní síly. Definice a poznatky týkající se tohoto tématu mi poskytla opět ekonomie Franka a Bernankeho, dále Kolář či Brožová. Důležité informace a data jsem čerpala z Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu.

3.1 Odbory

„Odbory vyjednávají se zaměstnavateli jménem zaměstnanců. Mezi témata, o kterých vyjednávají a která zakotvují do kontraktů se zaměstnavateli, jsou zejména mzdy pracovníků, pravidla přijímání a propouštění pracovníků, povinnosti různých skupin pracujících, pracovní doba a podmínky a způsoby řešení sporů mezi pracovníky a zaměstnavateli. Největším nástrojem odborů je kolektivní vyjednávání“ (Frank, Bernanke 2001, s. 539).

Otázkou je, zda-li jsou odbory prospěšné. Tato problematika má své odpůrce i příznivce. Příznivci poukazují na to, že odbory zastupují zaměstnance a hájí jejich zájmy. Odpůrci kritizují jejich činnost kvůli nezaměstnanosti, kterou mohou způsobit tím, že usilují o zvyšování mezd a tím způsobují nárůst nákladů a např. špatnou konkurenceschopnost společnosti.

3.1.1 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je využito v mnoha odvětvích. Na jedné straně stojí odbory a na druhé vedení firmy. Výsledky vyjednávání mohou být různé. Záleží na vyjednávací síle zúčastněných stran (Kolář 1997, s. 128).

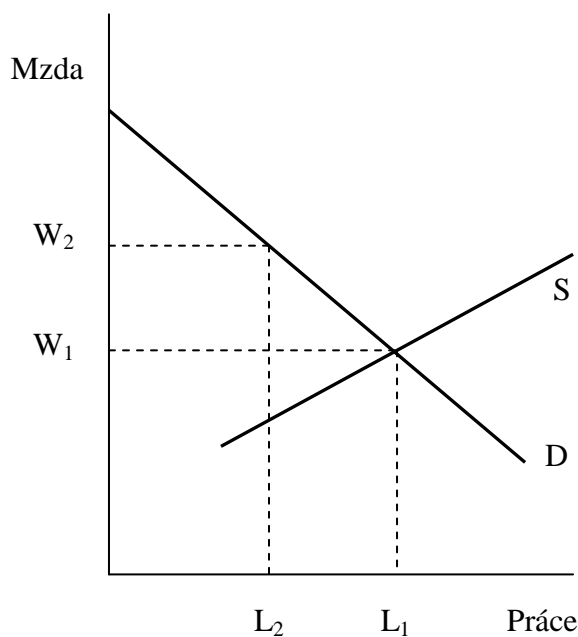
Pokud odboráři usilují o zvyšování mezd, musí nastat určitý kompromis mezi navrhovaným procentem ze strany odborářů a ze strany vedení. Častým argumentem odborů je pak neočekávaně vysoká inflace a růst cen.

Kolektivním vyjednáváním jsou překonávány tři nevýhody individuálního vyjednávání, které probíhají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. První nevýhodou je, že jednotlivý pracovník může jen stěží uspět se stížností u vedení firmy. Druhá nevýhoda spočívá v tom, že vedení firmy se může snáze vypořádat s nepohodlným jednotlivcem, avšak už to není tak jednoduché

v situaci, kdy pracovníci vyjednávají kolektivně. Třetí nevýhoda spočívá v situaci, kdy by jednotlivec mohl jednat s vedením firmy o změnách. Závěr by byl takový, že by se mu to zřejmě nevyplatilo. Většina přínosů by totiž připadla ostatním pracovníkům (www.Ikpa.wz.cz).

Následující obrázek představuje situaci, kdy odbory získají monopol v oblasti nabídky práce.

Obrázek 4 Tvorba mezd za existence silných odborů



Zdroj: Kolář 1997, s. 129

Nejdříve může být uvažována situace, kdy odbory nemají žádný vliv. Rovnovážná mzda by tedy měla hodnotu W_1 . Odbory se mohou ale chovat jako monopol, jsou tedy schopny regulovat nabídku práce tak, aby vytlačily mzdu na úroveň W_2 . Lze však těžko předpovědět, jak moc se odborům podaří mzdy vytlačit. Jestliže se jim podaří vytlačit mzdu z bodu W_1 do bodu W_2 , bude nabídka práce při této mzdě dokonale pružná a bude to mít za následek, že zaměstnavatelé omezí počet zaměstnanců z L_1 na L_2 . Na jednu stranu dojde ke zvýšení mezd, ale na druhou stranu přijdou někteří zaměstnanci o místo, a tím odbory ztratí několik členů. Pokud dojde k situaci, že mzdy budou růst, bude pokles zaměstnanosti tím větší, čím bude poptávka po práci pružnější (Kolář, 1997).

3.1.2 Právo vyhlásit stávkou

Právo vyhlásit stávkou představuje negociační sílu odborů. Znamená to, že zaměstnanci odmítnou pracovat, dokud se odbory s vedením firmy neshodnou na kolektivní smlouvě. Často dochází k závěru, že odbory přinutí zaměstnavatele pod hrozbou stávkou, aby souhlasili se mzdou, která je vyšší než rovnovážná mzda na trhu práce (Frank, Bernanke 2001).

3.1.3 Důsledky odborů

Existence odborů má i ekonomické důsledky. Odbory nejsou výrobními organizacemi, jejich cílem není zlepšit výrobu. Pracovníci se snaží o zavedení takových pracovních podmínek, jež by omezovaly účinky pokynů, které jsou stanovené vedením firmy. Zavedení takových pracovních podmínek má za následek omezení pravomocí managementu v oblasti organizace pracovníků. Namísto toho, aby pracovníci výměnou za svou mzdu souhlasili s vykonáváním pracovních příkazů, které stanovilo vedení firmy, stanovují si také pracovní podmínky i minimální mzdy. To má za následek snížení mezní produktivity všech odborově organizovaných pracovníků (Rothbard, 2005).

3.1.4 Cíle odborů

Odborové svazy se mohou při svém působení zaměřovat na tři základní cíle:

- a) maximalizaci celkové mzdy
- b) maximalizaci ekonomické renty (tzn, že firmy dosahují nadnormálních zisků a poskytují tak majitelům více než je nezbytné minimum, které je potřeba k obnově kapitálu vloženého do podnikání)
- c) maximalizaci zaměstnanosti (Brožová, 2006).

3.2 Minimální mzda

„Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Výši základní sazby minimální mzdy a podmínky jsou stanoveny na základě vládních nařízeních. Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo o souběžné pracovní poměry. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru nebo právním vztahu

založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr samostatně“
(<http://www.mpsv.cz/cs/4973>, cit. 22. 2. 2008).

3.2.1 Vývoj minimální mzdy

Institut minimální mzdy má své počátky v České republice od roku 1991. Téměř každý rok dochází ke změnám výše minimální mzdy. V některých letech dochází ke změnám i několikrát v průběhu jednoho roku.

Tabulka 1 Vývoj minimální mzdy v letech 1991 – 2007

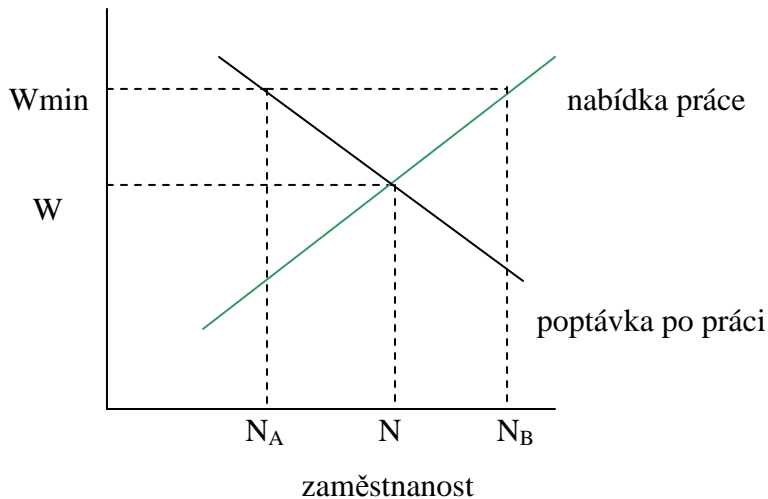
Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2000	10,80
1992 leden	2200	12,00
1996 leden	2500	13,60
1998 leden	2650	14,80
1999 leden	3250	18,00
1999 červenec	3600	20,00
2000 leden	4000	22,30
2000 červenec	4500	25,00
2001 leden	5000	30,00
2002 leden	5700	33,90
2003 leden	6200	36,90
2004 leden	6700	39,60
2005 leden	7185	42,50
2006 leden	7570	44,70
2006 červenec	7955	48,10
2007 leden	8000	48,10

Zdroj: www.mpsv.cz

Tato tabulka podrobně představuje vývoj minimální mzdy od roku 1991. V této době činí měsíční částka minimální mzdy 2 000 Kč a hodinová mzda pouze 10,80 Kč. Mezi roky 1993 a 1995 nebyla výše pozměněna. Na druhou stranu došlo v roce 1999, 2000 a 2006 dokonce ke dvěma změnám během jednoho roku. V roce 2008 je výše nastavena na 8 000 Kč.

Následující graf představuje negativní dopad zavedením minimální mzdy.

Obrázek 5 Negativní dopad zavedením minimální mzdy



Zdroj: Frank, Bernanke 2001, s. 539

V tomto grafu lze nejprve uvažovat mzdu W a zaměstnanost N , což by představovalo rovnováhu na trhu práce. Zákonem stanovená minimální mzda je označena W_{min} . Jak je vidět z obrázku, převyšuje zákonem stanovená minimální mzda (W_{min}) rovnovážnou mzdu W . Počet lidí, kteří by chtěli za minimální mzdu pracovat představují N_B . Převyšují však počet pracovníků, které jsou zaměstnavatelé ochotni zaměstnat (N_A). To má však za následek nezaměstnanost v rozsahu $N_B - N_A$ (Frank, Bernanke 2001).

K této problematice bych mohla uvést následující příklad. V roce 2008 je stanovena výše minimální mzdy na 8 000 Kč. Lidé, jejichž práce odpovídá např. mzdě ve výši 7 000 Kč za měsíc, se stanou nezaměstnaní. Zaměstnavatel určitě nebude chtít zaměstnávat člověka za více, než odpovídá jeho skutečně odvedená práce. Na druhé straně zaměstnancům, kteří dostávají za svůj odvedený výkon mzdu ve výši okolo 8 000 Kč, se nevyplatí pracovat a raději pobírají podporu v nezaměstnanosti a příležitostně si přivydělávají. Tento fakt byl v minulých letech velmi zneužíván, a proto se zákony ve smyslu podpory v nezaměstnanosti přitvrzují. Stanovit tedy optimální výši minimální mzdy, je podle mého názoru, velmi obtížné.

3.2.2 Základní funkce minimální mzdy

Minimální mzda představuje ve vztahu k zaměstnancům a zaměstnavatelům dvě základní funkce. Jde o funkci sociálně-ochrannou a ekonomicko-kriteriální.

3.2.2.1 Sociálně-ochranná funkce

Tato funkce spočívá v tom, že má chránit zaměstnance před chudobou. Má také umožnit osobě žít na úrovni skromné hmotné spotřeby. Ve vztahu k zaměstnavatelům má ochranná funkce zajistit rovné podmínky mzdové konkurence, tzn., že má zabránit tomu, aby docházelo k podbízení domácích i zahraničních pracovních sil (www.mpsv.cz).

3.2.2.2 Ekonomicko-kriteriální

Tato funkce spočívá v tom, že má občany motivovat k vyhledávání pracovní činnosti. Má tedy zvýhodňovat ty občany, kteří pracují oproti těm, kteří pobírají sociální dávky. Ve vztahu k zaměstnavatelům představuje minimální mzda nejnižší úroveň mzdových nákladů (www.mpsv.cz).

3.2.3 Důsledky minimální mzdy

„Je třeba si uvědomit, že se ekonomika neskládá z jednoho jediného trhu práce, ale z mnoha různých trhů práce pro různé druhy pracovníků. Dopad minimální mzdy na pracovníka záleží na jeho kvalifikovanosti a zkušenostech. Kvalifikovaní pracovníci s dlouholetou zkušeností nebudou ovlivněni, protože jejich rovnovážné mzdy jsou vysoko nad minimální mzdou. Pro tyto pracovníky není minimální mzda svazující. Minimální mzda má největší dopad na trhu práce mladistvých. Rovnovážná cena za práci mladých lidí má tendenci být nízká, protože mladí lidé jsou nekvalifikovanou a nejméně zkušenou částí ekonomicky aktivního obyvatelstva“ (Mankiw 1999, s. 138).

3.3 Mobilita pracovní síly

Mezi další faktory deformující trh práce bychom mohli zařadit mobilitu pracovní síly. Překážky v mobilitě nejsou problémem jen České republiky. Mezi hlavní příčiny, které stěžují pohyb pracovní síly, lze zařadit např. problém bytové situace v ČR, nenalezení vhodné školy pro děti nebo vysoké náklady na dopravu.

3.3.1 Geografické bariéry

Česká republika se skládá ze 14 krajů, které se od sebe odlišují mj. i úrovní mezd. Je všeobecně známo, že nejvyšší výdělky jsou v Praze, naopak nejnižší průměrné mzdy se nacházejí na Karlovarsku. Mnoho lidí se rozhoduje k přesunu z oblastí s nižšími výdělky do oblastí, kde jsou lepší pracovní příležitosti, a tedy i vyšší výdělky. Tyto přesuny však mohou znamenat vysoké náklady na cestování, problém sehnání nového ubytování, zdráhání se opustit svůj domov, rodinu a přátele. Podle mého názoru dochází k přesunům za prací v České republice spíše ojediněle. Myslím si, že v současné době to není v mentalitě českého národa. Mezi hlavní překážky lze zařadit psychické problémy, vazba na rodné bydliště, přátele aj. K mobilitě za prací spíše dochází v zemích jako je USA, kde je to naprosto běžné.

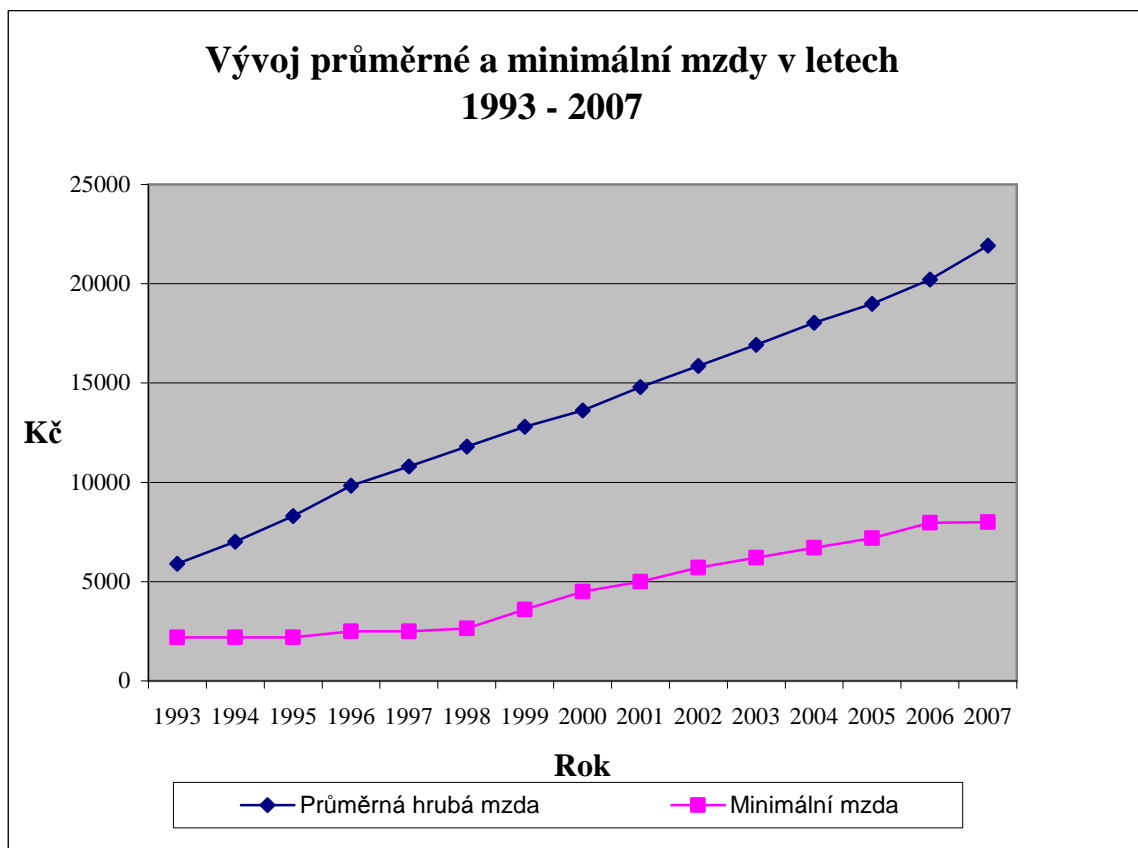
4 Způsobuje minimální mzda deformaci na trhu práce?

Zjištění, zda minimální mzda deformuje trh práce je poměrně složitá otázka. Lze říci, že je toto téma dosti kontroverzní a často diskutované mezi ekonomy a politiky. Existence minimální mzdy má jednak příznivce jednak odpůrce. Jestli minimální mzdu ano nebo ne je často diskutovaným problémem. Zastánci minimální mzdy upozorňují především na její sociální funkci a zlepšení pracovního postavení a jistot zaměstnanců. Dále upozorňují, že minimální mzda představuje důležitý motivační prvek, který motivuje lidi hledat práci při velkém rozdílu mezi výší minimální mzdy a výší sociálních dávek. Zdůrazňují tedy její pozitivní vliv na nezaměstnanost. Podle nich jsou lidé motivováni k vykonávání podřadných prací, které by nikdo jiný nevykonával. Podle zastánců má mít tedy minimální mzda za následek, že se občanům vyplatí pracovat a nepobírat tak sociální dávky. Odpůrci poukazují na to, že minimální mzda je brzdou podnikání způsobující deformaci na trhu práce. Zaměstnanec je tak pro zaměstnavatele příliš drahý, což způsobuje, že ho zaměstnavatel nezaměstná. Podle mého názoru zde mohu dále uvažovat fakt, že řada podnikatelů zneužívá výši minimální mzdy tím, že svým zaměstnancům vyplácí tuto minimální mzdu, ze které státu odvádí daň a další příjmy poskytuje zaměstnanci „na černo“, čímž je stát „okrádán“ a zaměstnanec také, jelikož jeho příjmy se nenačítají na důchod. Nejčastěji je minimální mzda spojována s nezaměstnaností. Na výše uvedeném grafu v teoretické části je skutečně vidět, že zvýšení minimální mzdy má za následek zvýšení nezaměstnanosti. Z teoretického hlediska tak lze usuzovat, že zavedení minimální mzdy má tento negativní dopad a můžeme ho tedy označit za faktor způsobující deformaci na trhu práce.

Je však třeba si uvědomit, že v České republice pracuje za minimální mzdu pouze 1 % lidí, přibližně dvě třetiny jsou ženy.

Následující graf znázorňuje vývoj průměrné a minimální mzdy a umožňuje nám zjistit, zda-li v daném období můžeme sledovat odlišnosti vývoje těchto veličin.

Graf 2



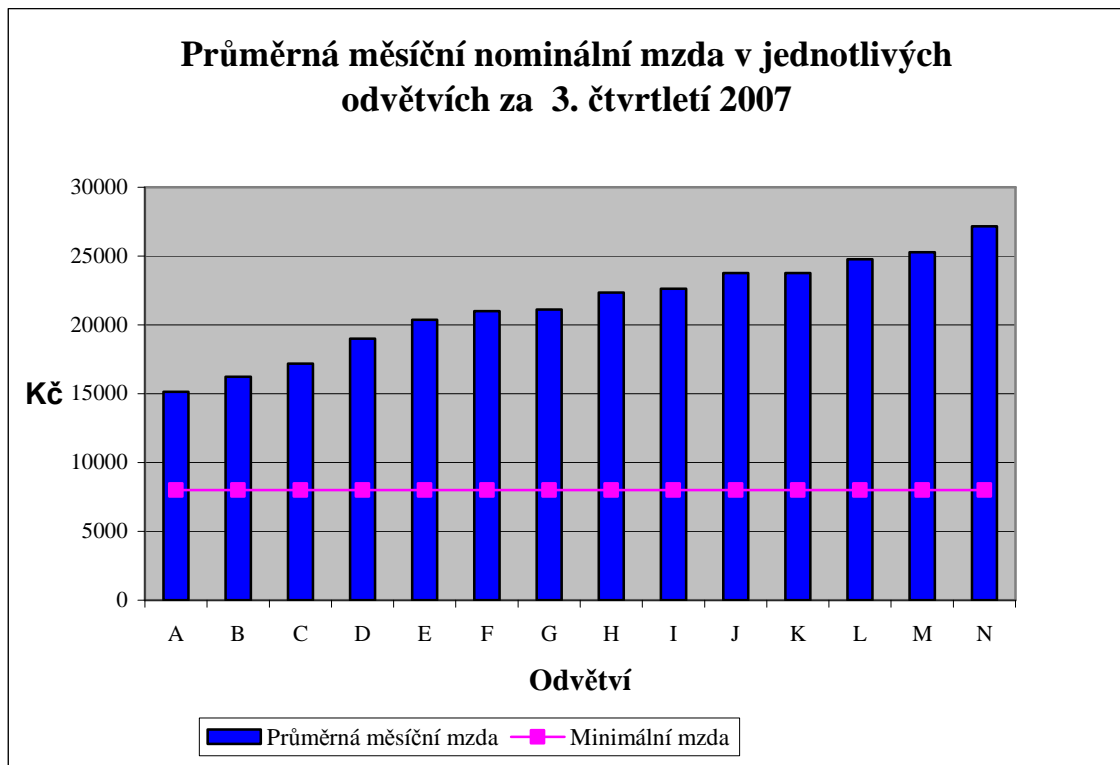
Zdroj: www.czso.cz

Tento graf znázorňuje vývoj průměrné a minimální mzdy v ČR v letech 1993 – 2007. Z obrázku je patrné, že růst minimální mzdy v letech 1993 a 1998 byl o dost pomalejší v porovnání s vývojem průměrné mzdy ve stejném období. Například v roce 1997 činila minimální mzda 23,1 % průměrné mzdy. Od roku 1999 se výše minimální mzdy stále rychleji přibližovala průměrné mzdě a v roce 2007 činila 36,5 % průměrné mzdy.

4.1 Působení minimální mzdy na trh práce v ČR

Dále jsem se rozhodla pro porovnání výše minimální mzdy s průměrnými mzdami v jednotlivých odvětvích. Zajímá mě, jaké odvětví vykazuje v roce 2007 nejnižší průměrnou mzdu a jestli mohou zaměstnanci očekávat výplatu minimální mzdy.

Graf 3



Zdroj: www.czso.cz

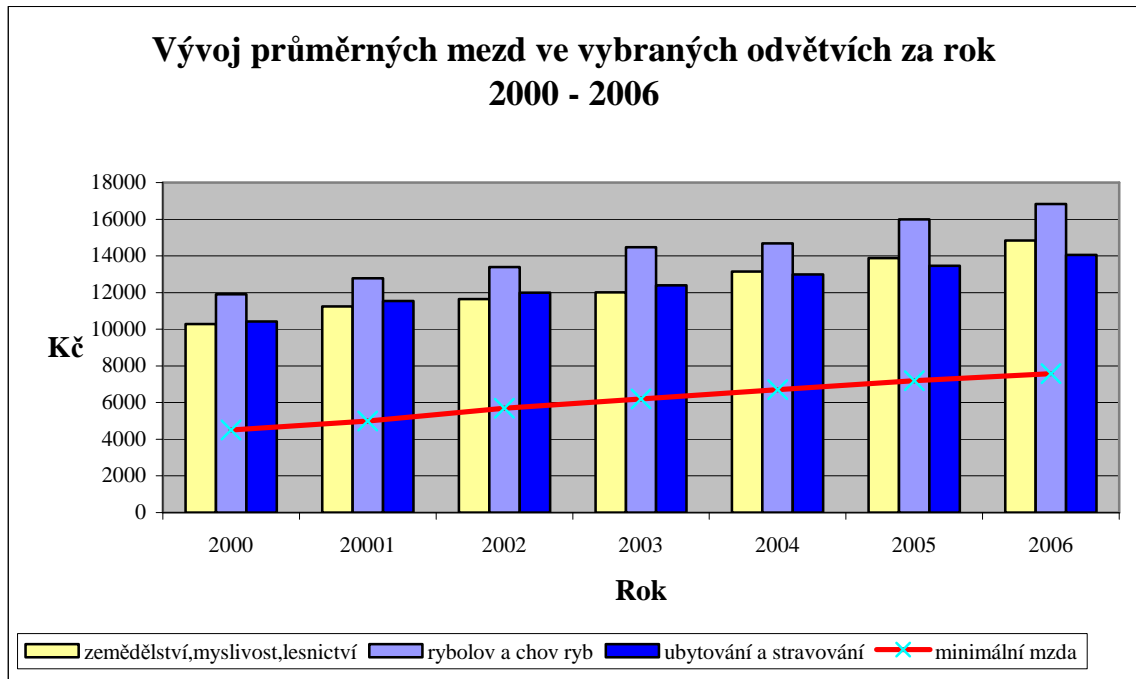
Jednotlivá odvětví:

A Rybolov a chov ryb; **B** Ubytování a stravování; **C** Zemědělství, myslivost, lesnictví; **D** Ostatní veřejné, sociální a osobní služby; **E** Zpracovatelský průmysl; **F** Vzdělávání; **G** Zdravot. a soc. péče, veterinární činnosti; **H** Stavebnictví; **I** Obchod, opravy motor. vozidel a výrobků pro osobní potřebu; **J** Doprava, skladování a spoje; **K** Těžba nerostných surovin; **L** Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení; **M** Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikatelské činnosti; **N** Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody; **O** Finanční zprostředkování

Na základě obrázku mohu dojít k závěru, že nejvyšších průměrných mezd je dosahováno v odvětví finanční zprostředkování, naopak nejnižších průměrných mezd dosahuje odvětví rybolov a chov ryb. Průměrná mzda zde činí 15 147 Kč. V porovnání s minimální mzdou, která činila v roce 2007 8 000 Kč, mohu usoudit, že i nejhůře placené odvětví je se svými průměrnými mzdy velmi vzdálené od částky, která představuje minimální mzdu.

Pro lepší představu jsem vybrala tři nejhůře placená odvětví v letech 2000 – 2006. Následující graf tedy znázorňuje vývoj průměrné a minimální mzdy ve třech odvětvích, které dosahují nejnižších průměrných mezd ve sledovaném období.

Graf 4



Zdroj: www.czso.cz

Z grafu je patrné, že průměrné mzdy těchto odvětví mají rostoucí tendenci. Opět porovnávám jejich průměrné mzdy s vyšší minimální mzdy v daných letech. Na základě tohoto grafu mohu dojít k závěru, že i nejhůře placená odvětví v České republice jsou se svými průměrnými hrubými mzdami za sledované období velmi vzdálené od částek představující minimální mzdu a neshledávám tedy minimální mzdu jako faktor, který způsobuje deformaci na trhu práce.

4.2 Empirické studie

Ekonomickou teorií vlivu minimální mzdy na míru nezaměstnanosti a empirickými studiemi se zabývá mj. i ekonom Štěpán Jurajda. Upozorňuje, že ekonomická teorie v oblasti problematiky minimální mzdy poskytuje jednoznačnou předpověď, která spočívá v tom, že zvýšení minimální mzdy znamená snížení zaměstnanosti. Připomíná však také to, že tento závěr nemusí platit ani teoreticky a především nebyl potvrzen ani empiricky. Je tedy toho názoru, že vliv minimální mzdy na míru nezaměstnanosti je nulový nebo velmi malý. Dále

upozorňuje také na to, že zahraniční zkušenosti spočívající se zvyšováním minimální mzdy jsou v podmínkách České republiky velmi obtížně aplikovatelné. K největším problémům v Evropě při měření vlivu minimální mzdy je nedostatek změn systému minimální mzdy (www.cse.cz).

Uvádí tři hlavní empirické přístupy měření vlivu minimální mzdy.

„Prvním přístupem je analýza korelace mezi změnami v zaměstnanosti a změnami v úrovni minimální mzdy pomocí regresních modelů, které zároveň „odfiltrovávají“ vliv změn všech ostatních relevantních faktorů zaměstnanosti. Druhý přístup využívá opět regresní analýzy, ale nevyžaduje žádné změny úrovně minimální mzdy. Tento postup je však metodologicky nedostatečně podložený, a proto i značně nespolehlivý. Třetí empirická strategie využívá tzv. experimentů, které jsou prováděny převážně v USA“ (<http://www.cse.cz/soubory/bulletiny/etce-06.pdf>, cit. 6. 3. 2008).

Z tohoto je patrné, že je opravdu velký problém empiricky dokázat vliv minimální mzdy na zaměstnanost či nezaměstnanost, což se také odráží v názorech ekonomů či politiků vztahujících se k této problematice.

V této práci jsem provedla korelační a regresní analýzu. Tuto statistickou analýzu aplikuji na skupinu osob ve věku 15 – 19 let, u kterých předpokládám dosažení základního nebo středoškolského vzdělání. Cílem je zjistit, zda-li lze prokázat závislost mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti za sledované období.

4.2.1 Korelační analýza

Korelační analýza se používá ke zjištění lineární závislosti mezi dvěma kvantitativními znaky. Korelace nabývá hodnot od -1 do 1. Pokud je hodnota blízká +1, jedná se o rostoucí lineární závislost. Vyjde-li hodnota blízká -1, jde o klesající lineární závislost. Pokud se vypočítaná hodnota rovná nule, není mezi sledovanými kvantitativními znaky přítomna lineární závislost.

Všechny statistické operace jsem provedla ve statistickém programu R – (commander). Testy jsou prováděny na 5 %-ní hladině významnosti.

Tabulka 2 Vývoj minimální mzdy, míry nezaměstnanosti a počtu zaměstnaných a nezaměstnaných osob ve věku 15 – 19 let v období 1993 – 2006

Rok	Minimální mzda	Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Míra nezaměstnanosti
1993	2200	284900	38300	0,11
1994	2200	271600	41200	0,13
1995	2200	221100	33300	0,15
1996	2500	184200	28200	0,13
1997	2500	151100	29900	0,17
1998	2650	127400	42600	0,25
1999	3600	99900	46700	0,32
2000	4500	68600	34700	0,34
2001	5000	49100	29200	0,37
2002	5700	42800	23800	0,36
2003	6200	38600	24100	0,38
2004	6700	33300	24000	0,42
2005	7185	32600	25200	0,44
2006	7955	33700	21200	0,39

Zdroj: www.czso.cz

Z této tabulky si lze všimnout, že minimální mzda a míra nezaměstnanosti má rostoucí charakter. Počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob má však převážně klesající charakter. Počet ekonomicky neaktivních osob klesá. V porovnání s předešlými roky lze uvažovat mj. i fakt, že roste zájem o studium, což může vysvětlovat klesající tendenci údajů, které se týkají zaměstnaných a nezaměstnaných osob.

Tabulka 3 Korelace minimální mzdy a míry nezaměstnanosti ve věkové skupině 15 – 19 let v období 1993 – 2006

Koeficient	Míra nezaměstnanosti
Korelační koeficient	0,954
P-hodnota	$1,23 \cdot 10^{-7}$

Z tabulky vidíme kladnou hodnotu korelačního koeficientu. Jde tedy o vysokou kladnou lineární závislost. Lze interpretovat, že s rostoucí minimální mzdou roste míra nezaměstnanosti.

4.2.2 Regresní analýza

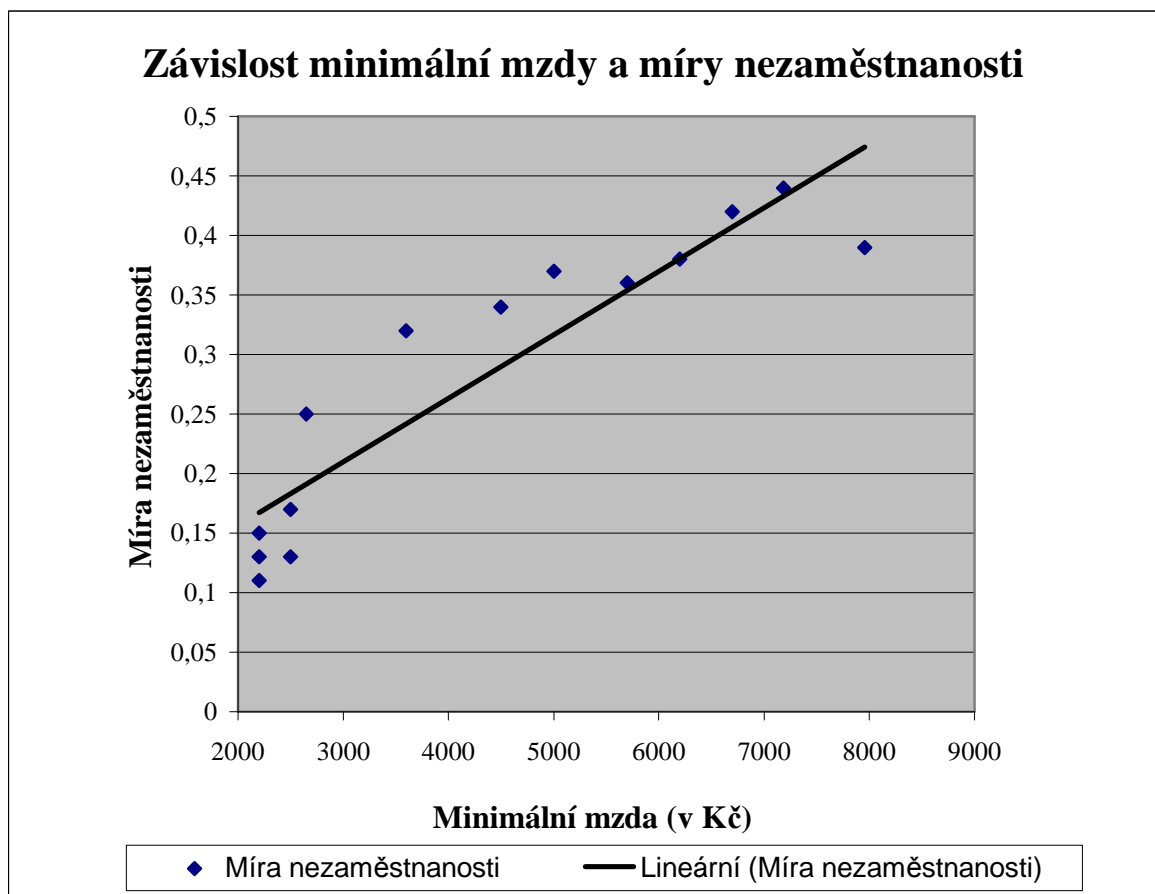
Smyslem této analýzy je zejména nalézt formu systematického funkčního vztahu mezi odezvou a jedním nebo více prediktory. Získaný model pak slouží k následujícím účelům:

1. Funkční popis závislosti
2. Predikce
3. Nastavení standardů (Komárková, Komárek 2007).

Nejdůležitějším předpokladem metody je správně zvolená regresní funkce.

Následující graf znázorňuje závislost mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti ve věkové skupině 15 – 19 let v letech 1993 – 2006.

Graf 5



Na základě tohoto grafu jsem se rozhodla pro model přímky.

Odhad funkce vybraného modelu:

$$\gamma = \beta_0 + \beta_1 * x + \varepsilon, \text{ kde } \varepsilon \text{ je náhodná chyba}$$

Vysvětlení symbolů:

γ míra nezaměstnanosti

x minimální mzda

β_0, β_1 neznámé koeficienty, které jsou odhady metodou nejmenších čtverců

Stanovení hypotézy:

H0: Míra nezaměstnanosti nezávisí na minimální mzdě

X

H1: Míra nezaměstnanosti závisí na minimální mzdě

Nulovou a alternativní hypotézu lze zapsat:

H0: $\beta_1 = 0$

X

H1: $\beta_1 \neq 0$

Tabulka 4 Výstupy regresního modelu přímky

Koeficient	Odhad	Chyba odhadu	P-hodnota
β_0	-99,3	604,8	87,2 %
β_1	15777,8	1976,5	$3,84 * 10^{-4}$

Z této tabulky je zřejmé, že pro koeficient β_1 dostáváme statisticky významný výsledek, neboť p-hodnota u β_1 je menší než 5 %. Na 5 %-ní hladině významnosti zamítám tedy nulovou hypotézu ve prospěch alternativní, tzn. prokázala jsem lineární závislost mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti.

Odhadovaný tvar dané závislosti je následující:

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = -99,3 + 15777,8 * \text{minimální mzda}$$

Závislosti mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti odpovídá koeficient determinance, který činí 82,83 %. Vysoká hodnota tohoto koeficientu svědčí o poměrně silné závislosti a o vhodnosti tohoto modelu.

Na základě této analýzy lze říci, že ze statistického hlediska lze uvažovat určitý vztah mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti u sledované skupiny osob. Je však třeba zdůraznit, že jde pouze o statistický výzkum údajů, které jsou k dispozici na Českém statistickém úřadě. Ve skutečnosti mohou být příčiny úplně jiné. Při výzkumu totiž nejsou zohledněny ostatní vlivy, které by mohly zapříčinit úplně jiné výsledky.

Podle mého názoru nelze vždy uvažovat pouze minimální mzdu jako jediný faktor, který má vliv na nezaměstnanost. Dále bychom mohli uvažovat např. systém sociálních dávek, jehož špatné nastavení má do jisté míry na nezaměstnanost také vliv.

5 Způsobuje sociální systém deformaci na trhu práce?

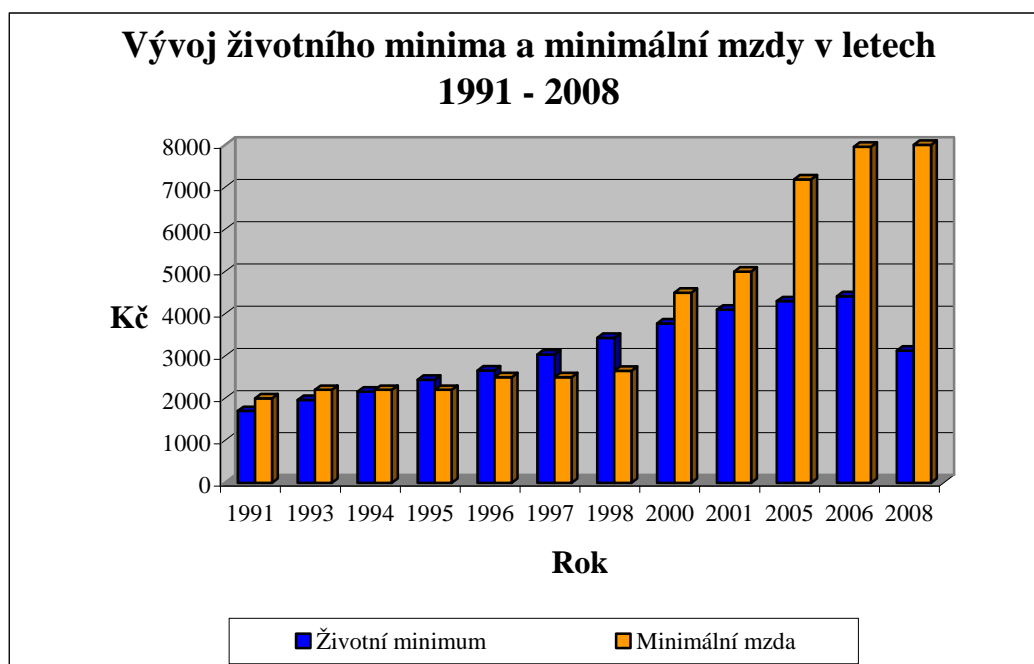
Mezi faktory deformující trh práce lze jistě zařadit i sociální systém – konkrétně životní minimum či podporu v nezaměstnanosti. Špatné nastavení těchto faktorů může na občany působit nemotivačně ve smyslu hledání si zaměstnání.

5.1 Životní minimum vs. minimální mzda

„Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb“ (<http://www.mpsv.cz/cs/3213>, cit. 8. 3. 2008).

Pokud je v zemi zaveden institut minimální mzdy, je třeba, aby byl rozdíl výše minimální mzdy a životního minima co nejvyšší. Lidé jsou pak motivováni k hledání práce nebo rekvalifikaci. Následující graf dokazuje, že ne vždy byla v České republice nastavena správná výše minimální mzdy a životního minima samostatně žijící dospělé osoby.

Graf 6



Zdroj: www.czso.cz, www.mesec.cz

Při porovnání minimální mzdy s výší životního minima vyplývá, že v roce 1991 činila minimální mzda 2000 Kč a životní minimum 1 700 Kč. Lidé tak byli motivováni pracovat než

pobírat sociální dávky. V roce 1995 byla však výše minimální mzdy 2 200 Kč a životního minima 2 440 Kč. Minimální mzda určitě nebyla motivujícím prvkem k hledání práce. Lidem se v tomto případě nevyplatilo pracovat, bylo lepší pobírat sociální dávky a tím docházelo ke zneužívání sociálního systému. Stejná situace následovala i v roce 1996, 1997 a 1998. V tomto roce je rozdíl největší – výše minimální mzdy je o 780 Kč nižší než životní minimum. Jelikož byl tento fakt v minulých letech velmi zneužíván, přitvrzují se zákony ve smyslu podpory v nezaměstnanosti. To potvrzuje i hodnota životního minima v roce 2008, která v porovnání s předešlými roky rapidně klesla a dosahuje pouhých 3 126 Kč. V porovnání s minimální mzdou, která dosahuje v tomto roce 8 000 Kč, je tento velký rozdíl jistě silným motivačním prvkem k hledání zaměstnání.

Tabulka 5 Životní minimum od 1. 1. 2007 v Kč za měsíc

Typ domácnosti	Částka
1. jednotlivec	3 126
2. vícečetná domácnost	
První osoba v domácnosti	2 880
Další osoba v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem	2 600
Nezaopatřené dítě ve věku do 6 let	1 600
Nezaopatřené dítě ve věku od 6 do 15 let	1 960
Nezaopatřené dítě ve věku od 15 do 26 let	2 250

Zdroj: www.mpsv.cz

V souvislosti s touto problematikou uvádím výpočet životního minima. Uvažuji domácnost: dvě dospělé osoby a dvě děti (8 a 16 let).

Výpočet životního minima: $2\,880 + 2\,600 + 1\,960 + 2\,250 = 9\,690$ Kč

V současné době je výše minimální mzdy nastavena na 8 000 Kč. Porovná-li hodnotu vypočítaného životního minima s vyšší minimální mzdou, docházím k závěru, že se pro rodinu nevyplatí, aby jeden z manželů pracoval za minimální mzdu. Z toho opět vyplývá, že takto

nastavené životní minimum a minimální mzda není motivačním prvkem k hledání zaměstnání.

Tyto údaje mi poskytly udělat si obrázek o sociálním systému v České republice a jeho špatném nastavení sociálních dávek v některých z předcházejících let ve srovnání s minimální mzdou. Mohu tedy dojít k závěru, že opravdu může působit deformačně, na druhé straně dochází již k takovému nastavení, které způsobuje velký rozdíl minimální mzdy a životního minima.

5.2 Podpora v nezaměstnanosti vs. minimální mzda

„Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání, pokud byl v posledních 3 letech zaměstnán alespoň po dobu dvanácti měsíců, požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

Podpora je vyplácena nejdéle po dobu:

- *do 50 let věku 6 měsíců,*
- *do 55 let věku 9 měsíců*
- *a nad 55 let věku 12 měsíců.*

Pokud se uchazeč o zaměstnání účastní rekvalifikačního kursu úřadu práce, je podpora vyplácena až do ukončení rekvalifikace. Do doby vyplácení podpory v nezaměstnanosti se nezapočítává podpora vyplácená v době rekvalifikace, pobírání nemocenské (podpora se nevyplácí) a při vazbě (podpora se nevyplácí).

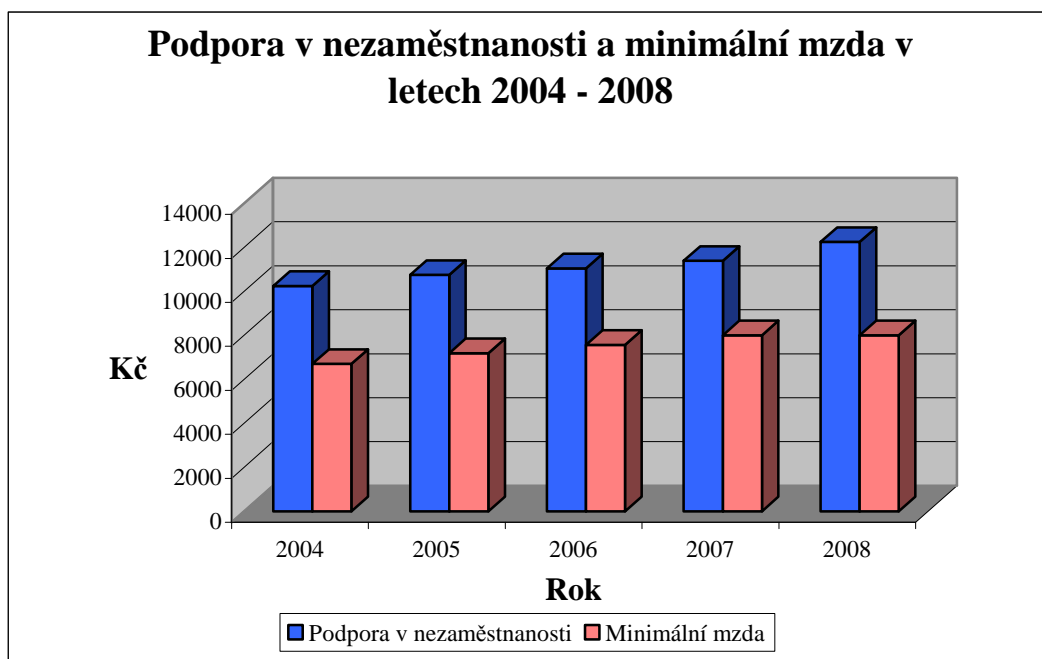
Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena na základě průměrného měsíčního čistého příjmu v posledním zaměstnání a to ve výši

- *50 % příjmu po dobu prvních 3 měsíců*
- *45 % příjmu po zbývající dobu*
- *60 % příjmu po dobu rekvalifikace“ (<http://www.mesec.cz/texty/podpora-v-nezamestnanosti/>, cit. 14. 4. 2008).*

Lze tedy říci, že podmínky pro výplatu podpory v nezaměstnanosti a její výše má vliv na motivaci člověka hledat si zaměstnání. Může dojít k tomu, že výše a výplata této podpory bude snižovat motivaci člověka k práci a tím způsobovat zvyšování nezaměstnanosti.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti, která je poskytována od ledna 2008 činí 12 249 Kč. Následující graf zobrazuje vývoj podpory v nezaměstnanosti a minimální mzdy v letech 2004 – 2008. Cílem bude zjistit rozdíly ve vývoji a také to, zda-li lze sledat podporu v nezaměstnanosti jako deformační faktor na trhu práce.

Graf 7



Zdroj: www.tiscali.cz, www.tydenik-sondy.cz

Z tohoto obrázku je patrné, že hodnoty, které představují podporu v nezaměstnanosti, mají rostoucí tendenci a jsou nad úrovní vyplácené minimální mzdy ve sledovaných letech. Docházím tak k závěru, že opět může docházet ke zneužívání sociálního systému v České republice a shledávám tedy podporu v nezaměstnanosti deformačním faktorem na trhu práce. Některé úřady práce usilují o změny zákona o zaměstnanosti. Chtějí dosáhnout toho, aby zákon neumožňoval nezaměstnaným vyhýbat se práci a zároveň pobírat sociální dávky. Podle odhadu odborníků takto podvádí asi 5 % příjemců podpor v nezaměstnanosti a 95 % lidí, kteří získávají dávky (www.novinky.cz).

K této problematice mohu uvést vyjádření ředitele Úřadu práce ve Svitavách Jana Tesaře.

„Kdo za posledních šest měsíců odejde dobrovolně z vhodného zaměstnání bez vážného důvodu - a toto zaměstnání bylo zprostředkováno úřadem práce, nemůže být znovu přijat do naší evidence. Podle mě je to maření součinnosti, které je již takto trestáno“ (<http://www.novinky.cz/clanek/136444-kdo-se-vyhyba-praci-nemel-by-mit-narok-na-socialni-davky.html>, cit. 13. 4. 2008).

Podle mého názoru je nutné se tímto problémem důkladně zabývat. Je třeba, aby ti, kteří se práci vyhýbají, neměli možnost pobírat sociální dávky. V současné době vláda schválila návrh ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase zkrátit dobu podpory v nezaměstnanosti o jeden měsíc a změnit i její výši. V novele je tak navrhováno, aby nezaměstnaní do 50 let pobírali podporu v nezaměstnanosti pouhých pět měsíců, lidé do 55 let osm měsíců a občané nad 55 let jedenáct měsíců. Zákon nyní projednává sněmovna.

6 Fungují odbory v praxi tak, jak uvádí teorie?

Na základě rozhovoru s předsedou odborů nejmenovaného strojírenského podniku v jižních Čechách jsem se zabývala výzkumnou otázkou, zda-li odbory fungují v praxi tak, jak uvádí teorie. Tento podnik má v současné době 1000 zaměstnanců, z toho 350 dělníků a 650 THP. Odborový svaz nese název „Odborový svaz KOVO“ a je odborovou organizací působící na celém území České republiky.

Jaké je poslání odborového svazu KOVO?

Naším posláním je být jedním z garantů demokratického vývoje v České republice, prosazovat oprávněné požadavky svých členů, obhajovat zaměstnanecké, mzdové, pracovní, sociální a kulturní zájmy a základní lidská a občanská práva.

Literatura uvádí, že odbory sledují 3 základní cíle: maximalizace celkové mzdy, maximalizace ekonomické renty a maximalizace zaměstnanosti. Souhlasíte s tím?

Vůbec nesouhlasím se slovem maximalizace. Cílem je zabezpečit správné odměňování, optimální ekonomickou rentu a optimální zaměstnanost. Také je samozřejmě důležité vycházet s vedením, tzn. dosáhnout dohody obou stran ve prospěch zaměstnanců.

Jaké jsou vaše úkoly a cíle?

Je jich mnoho. Jednak sdružovat své členy v odborech KOVO a dalších odborech. Dále kolektivně vyjednávat s cílem uzavírat kolektivní smlouvy a dosáhnout tak příznivých mzdových, pracovních a sociálních podmínek pro své členy. Dále je našim úkolem prosazovat a kontrolovat zlepšování pracovního prostředí, sociálních a hygienických podmínek zaměstnanců. Aktivní politikou předcházet vážným důsledkům prováděných strukturálních změn dopadajících na členy OS KOVO a k tomu prosazovat včasné zabezpečení rekvalifikací a vytváření nových pracovních míst. Dále prosazujeme zvýšenou péči o členy OS KOVO a jejich rodinné příslušníky.

Jaká témata jsou v současné době předmětem vyjednávání?

V současné době je předmětem vyjednávání zvýšení mezd o 3 % a prodloužení dovolené o jeden týden.

Teorie spojuje odbory s nezaměstnaností. Pokud se vám podařili zvýšit mzdy, sledovali jste nárůst nezaměstnanosti?

Ne, spíše naopak. Potýkáme se s problémem, že nám v určitých profesích chybí zaměstnanci. Odbory nejsou od toho, aby zapříčinily nárůst nezaměstnanosti. Snažíme se spolupracovat s vedením a hledat kompromis.

Pracuje se v podniku za minimální mzdu?

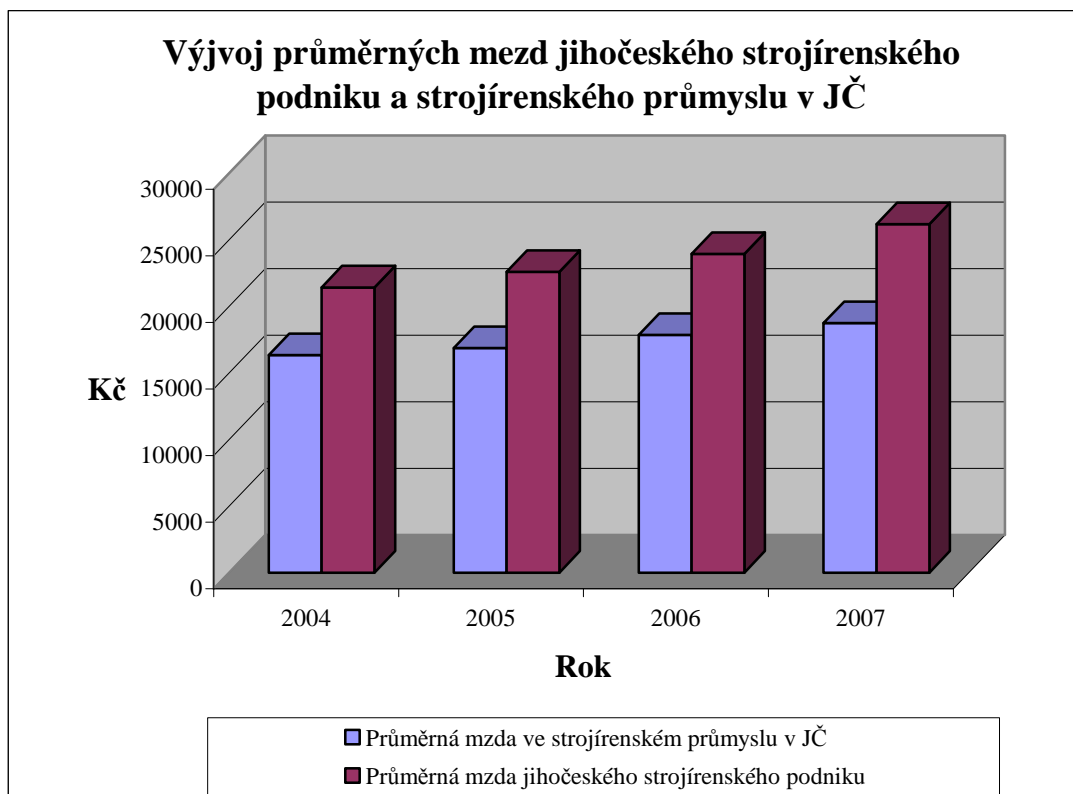
Nepracuje

Na základě tohoto rozhovoru docházím k závěru, že ne vždy je správné hledět na odbory jako na faktory, které způsobují nezaměstnanost. V porovnání s teorií dochází k rozporu také v pojetí cílů odborů. Cílem odborů nejsou za každou cenu rozbroje a např. stávky, ale snaha o vycházení s vedením společnosti na základě optimálních, vzájemně dohodnutých podmínek. Pokud mám vyjádřit svůj názor k této problematice, přikláním se k jejich činnosti. Odmítám však jejich jakékoliv zasahování do řízení podniku.

Tento rozhovor jsem uskutečnila v podniku s 1000 zaměstnanci. Určitě by ale bylo zajímavé uskutečnit takovýto rozhovor v daleko větším, odborově organizovaném podniku. Zde mohou být cíle odlišné a předmětem vyjednávání mohou být úplně jiná témata. Záleží tedy jednak na velikosti podniku, jednak na oboru. Zajímavé by tedy bylo porovnání průměrných mezd v odborově organizovaném podniku s odborově neorganizovaným podnikem. Samuelson a Nordhaus ve své literatuře poukazují na výzkumy, které potvrzují, že zaměstnanci odborově organizovaných podniků dosahují vyšších průměrných mezd než odborově neorganizovaní zaměstnanci. Je však poměrně obtížné najít takovéto dva podniky, které navíc působí ve stejném odvětví. Problém může také spočívat v neochotě a zatajování informací ze strany podniků, podat údaje o mzdách, které by byly pro tento výzkum nezbytné. Myslím si, že by bylo zajímavé se tímto výzkumem zabývat např. v diplomové práci.

V podniku mi byly poskytnuty průměrné mzdy zaměstnanců za období 2004 – 2007. Provedla jsem srovnání průměrných mezd tohoto podniku a průměrných mezd strojírenského průmyslu v jižních Čechách. Cílem bude zjistit, jestli jsou průměrné mzdy ve sledovaném jihočeském podniku na úrovni průměrných mezd strojírenského průmyslu v jižních Čechách či nikoliv.

Graf 8



Zdroj: www.czso.cz, www2.czso.cz

Z tohoto grafu vyplývá, že mzdy ve sledovaném strojírenském podniku jsou nad úrovní průměrných mezd ve strojírenském průmyslu v jižních Čechách. Průměrný nárůst mezd ve sledovaném strojírenském podniku je za sledované období 6,9 % v porovnání s průměrným nárůstem mezd ve strojírenském průmyslu v jižních Čechách, kde se pohybuje kolem 4,9 %. Důvodem takto vysokých mezd však není pouze působení odborové organizace, ale i vysoká odbornost pracovníků a úspěšnost na domácích i světových trzích, čímž jsou zajištěny vysoké tržby, které umožňují nejen rozvoj podniku a nákup drahých technologií, ale i solidní ocenění pracovníků.

Závěr

V této práci jsem se zabývala problematikou, která se týká mezd, trhu práce a deformací na trhu práce v České republice. Mým cílem bylo zjistit, zda-li faktory, které se řadí mezi deformační, mají opravdu negativní dopad na trh práce.

Práce je rozdělena do šesti kapitol. První tři kapitoly tvoří teoretickou část. Zde jsem se snažila vysvětlit pojmy, které souvisí s vybraným tématem.

V první části jsem se zabývala samotnou mzdou. Vysvětlila jsem příčiny mzdových rozdílů a teorii lidského kapitálu, která právě tyto příčiny rozdílů vysvětluje. Dále jsem se věnovala často diskutovanému tématu – diskriminaci.

Druhá část se týkala již trhu práce. Zde jsem vysvětlila, kdo tvoří nabídku a poptávku po práci, dále také mechanismus tvorby rovnováhy na trhu práce a zhodnotila vývoj trhu práce od 90. let.

Třetí část jsem věnovala deformacím. Teorie uvádí mnoho faktorů, které působí deformačně. Já jsem mezi ně vybrala odbory, minimální mzdu a problém mobility pracovní síly.

Praktická část tvoří poslední tři kapitoly, přičemž v první bylo mým cílem zjistit, jestli minimální mzda způsobuje deformaci na trhu práce. Jelikož v České republice pracuje za minimální mzdu přibližně 1 % lidí, rozhodla jsem se porovnat nejhůře placená odvětví právě s minimální mzdou. Mezi takovéto odvětví patří zemědělství, rybolov a stravování a ubytování. Jejich průměrné mzdy se pohybují vysoko nad úrovní minimální mzdy. Došla jsem tedy k závěru, že ani zaměstnanci nejhůře placených odvětví nepobírají minimální mzdu. Minimální mzdu tedy neshledávám jako faktor, který by na trh práce působil deformačně. Dále jsem provedla korelační a regresní analýzu, při které jsem zjišťovala, zda-li lze uvažovat závislost mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti u osob ve věku 15 – 19 let. Na základě korelační analýzy jsem došla k závěru, že s růstem minimální mzdy roste míra nezaměstnanosti. Regresní analýza potvrdila lineární závislost mezi minimální mzdou a mírou nezaměstnanosti. Je však třeba zdůraznit, že šlo pouze o statistický výzkum, na jehož základě nelze učinit jednoznačné závěry. Při této analýze totiž nejsou uvažovány ostatní vlivy, které by mohly zapříčinit úplně jiné výsledky. Podle mého názoru bychom neměli pouze minimální mzdu spojovat s nezaměstnaností.

V páté části jsem se zabývala výzkumnou otázkou, zda-li sociální systém způsobuje deformaci na trhu práce. Podle mého názoru lze uvažovat právě sociální systém jako faktor, který deformuje trh práce, což mi potvrdily i nashromážděné údaje. Konkrétně jsem se věnovala životnímu minimu a podpoře v nezaměstnanosti. Pokud je v zemi zaveden institut minimální mzdy, je třeba, aby byl rozdíl výše minimální mzdy a životního minima co nejvyšší. Údaje prokázaly, že ne vždy byla v České republice nastavena správná výše minimální mzdy a životního minima samostatně žijící dospělé osoby. Dochází k tomu, že lidé nejsou motivováni k hledání zaměstnání. Tento fakt má pak za následek zneužívání sociálního systému. Dalším problémem jsem shledala podporu v nezaměstnanosti. Při porovnání s minimální mzdou jsem zjistila, že hodnoty této podpory jsou poměrně vysoko nad úrovní minimální mzdy. Myslím si, že je třeba se tímto problémem důkladně zabývat. Je nutné, aby ti, kteří se vyhýbají práci, neměli možnost pobírat sociální dávky.

Šestou část a tedy poslední jsem věnovala odborům. Cílem bylo zjistit, jestli fungují v praxi tak, jak uvádí teorie. Na základě nastudované literatury jsem shledávala odbory jako faktory, které jsou příčinou nezaměstnanosti. Praxe je však jiná. Na základě rozhovoru s předsedou odborů a úspěšným manažerem několika strojírenských firem, jež se pohyboval ve vedení podniku, a tudíž vyjednával s odbory, jsem došla k závěru, že odbory nejsou pro podnik zas tak negativní. K rozporu teorie a praxe mě přivádí především cíle odborů, které jsou v literatuře prezentovány odlišně než odpovídá skutečnost. Na druhé straně, rozhovor jsem provedla v podniku, kde je zaměstnáno 1000 zaměstnanců. Kdyby však šlo o podnik jako např. Škoda Mladá Boleslav, mohla bych dojít k jiným závěrům.

Problematika týkající se trhu práce je velmi rozsáhlá. V bakalářské práci se tedy dotýkám pouze některých částí tohoto obsáhlého tématu.

Myslím si, že závěry praktické části by mohly být předmětem dalšího hlubšího zkoumání. Určitě by bylo zajímavé porovnání dosažených poznatků s jinými státy.

Literatura

- Blažek, J. *Základy ekonomie*. Brno: Masarykova univerzita, 1993. ISBN: 80-210-0814-8.
- Brožová, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN: 80-245-1120.
- Brožová, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN: 80-86429-16-4.
- Frank, R. H., Bernanke, B. S. *Ekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2001. ISBN: 80-247-0471-4.
- Groligová, I. *Základy makroekonomie*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, 1994. ISBN: 80-214-0579-1.
- Holman, R. *Makroekonomie středně pokročilý kurz*. Praha: C. H. Beck, 2004. ISBN: 80-7179-764-2.
- Kolář, P. *Ekonomie*. Ústí nad Labem: Bilance, 1997.
- Komárková, L., Komárek, A. *Statistická analýza závislostí*. Praha: Oeconomica, 2007. ISBN: 978-80-245-1226-6.
- Korunková, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN: 80-245-1149-5.
- Mankiw, N. G. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN: 80-7169-891-1.
- Rothbard, N. *Zásady ekonomie*. Praha: Liberální institut, 2005. ISBN: 80-86389-27-8.
- Samuelson, P., Nordhaus, W. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1995. ISBN: 80-205-0494-X.

Internetové odkazy

lkpa.wz.cz: *Trh práce*. [on-line] [cit. 20. 2. 2008]

URL:<<http://www.lkpa.wz.cz/tp.pdf>>

Finance.cz: *Evropská unie bojuje se mzdovou diskriminací žen*. [on-line] [cit. 27. 2. 2008]

URL:<<http://www.finance.cz/zpravy/finance/120734-evropska-unie-bojuje-s-mzdovou-diskriminaci-zen/>>

Horáková, Milada: *Proměny trhu práce po roce 1989 se zřetelem na pracovní migraci*. [on-line] [cit. 20. 2. 2008] URL: <http://www.vupsv.cz/promeny_trhu_prace.ppt#1>

Sfinance.cz: *Nezaměstnanost v ČR klesá*. [on-line] [cit. 21. 2. 2008]

URL:<<http://www.sfinance.cz/zpravy/finance/106299-nezamestnanost-v-cr-klesa/>>

ČSÚ: *Nezaměstnanost*. [on-line] [cit. 21. 2. 2008]

URL:<[http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/EA003C00D9/\\$File/311106a03.pdf](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/EA003C00D9/$File/311106a03.pdf)>

Wikipedie, otevřená encyklopedie: *Monopson*. [on-line] [cit. 22. 3. 2008]

URL: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Monopson>>

MPSV: *Informace o minimální mzdě*. [on-line] [cit. 22. 2. 2008]

URL:<<http://www.mpsv.cz/cs/4973>>

MPSV: *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. [on-line] [cit. 14. 2. 2008]

URL:<<http://www.mpsv.cz/cs/871>>

MPSV: *Minimální mzda od 1. ledna 2007*. [on-line] [cit. 3. 3. 2008]

URL:<http://www.mpsv.cz/files/clanky/4050/Minimalni_mzda_2007_.pdf>

ČSÚ: *Vývoj průměrných mezd v Kč v odvětvích za roky 1993 - 2005*. [on-line] [cit. 22. 2. 2008]

URL:<[http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/EA003C149A/\\$File/311106a04.doc](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/EA003C149A/$File/311106a04.doc)>

ČSÚ: *Tab. 1 Počty zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy v ČR v jednotlivých odvětvích 3. čtvrtletí 2007*. [on-line] [cit. 4. 3. 2008]

URL:<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz112707_107.xls>

ČSÚ: *Vývoj průměrných mezd v odvětvích za roky 2000 – 2006*. [on-line] [cit. 4. 3. 2008]

URL:<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/59003186A7/\\$File/311107k04.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/59003186A7/$File/311107k04.pdf)>

cse.cz: *Minimální mzda: co říká teorie a empirie*. [on-line] [cit. 6. 3. 2008]

URL:<<http://www.cse.cz/soubory/bulletiny/etce-06.pdf>>

ČSÚ: *Věk a vzdělání zaměstnaných v NH*. [on-line] [cit. 15. 3. 2008]

URL:<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FC0/\\$File/310307063.xls](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FC0/$File/310307063.xls)>

ČSÚ: *Věk a vzdělání nezaměstnaných*. [on-line] [cit. 15. 3. 2008]

URL:<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100289012/\\$File/310307126.xls](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100289012/$File/310307126.xls)>

MPSV: *Životní a existenční minimum*. [on-line] [cit. 8. 3. 2008]

URL:<<http://www.mpsv.cz/cs/3213>>

ČSÚ: *Tab. č. 2. 2. 2. Vývoj částek životního minima v období 1991 až 2003*. [on-line] [cit. 8. 3. 2008]

URL: <[http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/t/5B00351606/\\$File/1119222.pdf](http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/t/5B00351606/$File/1119222.pdf)>

Měšec: *Životní minimum v Evropě v roce 2006*. [on-line] [cit. 8. 3. 2008]

URL:<<http://www.mesec.cz/clanky/zivotni-minimum-v-evrope-v-roce-2006/>>

MPSV: *Kalkulačka pro výpočet životního minima*. [on-line] [cit. 14. 4. 2008]

URL:<<http://www.mpsv.cz/cs/875>>

Měšec.cz: *Podpora v nezaměstnanosti*. [on-line] [cit. 14. 4. 2008]

URL:<<http://www.mesec.cz/texty/podpora-v-nezamestnanosti/>>

Tiskali.cz: *Slovníček pracovního práva – podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci*. [on-line] [cit. 12. 4. 2008]

URL:<http://www.tiskali.cz/jobs/jobs_center_050112.812731.html>

Týdeník sondy: *Výše podpory v nezaměstnanosti*. Číslo 18/2007. přístup z internetu. [on-line] [cit. 12. 4. 2008]

URL:<<http://www.tydeniksondy.cz/verze2006/index.php?tid=&cislo=2007&clanek=2007180602>>

Novinky.cz: *Kdo se vyhýbá práci, neměl by mít nároky na sociální dávky*. [on-line] [cit. 13. 4. 2008]

URL:< <http://www.novinky.cz/clanek/136444-kdo-se-vyhyba-praci-nemel-by-mit-narok-na-socialni-davky.html>>

ČSÚ ČB: *Základní výsledky průmyslových podniků v Jihočeském kraji v roce 2004.* [on-line] [cit. 22. 3. 2008]

URL:<http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/zakladni_vysledky_prumyslovyh_podniku_v_jihoceskem_kraji_v_roce_2004>

ČSÚ ČB: *Průmyslové podniky se 100 a více zaměstnanci se sídlem v Jihočeském kraji v roce 2005.* [on-line] [cit. 22. 3. 2008]

URL:<http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/tab_1_prumyslove_podniky_se_100_a_vice_zaměstnanci_se_sídlem_v_jihoceskem_kraji_v_roce_2005>

ČSÚ: *Průměrný evidenční počet zaměstnanců a průměrná měsíční mzda v průmyslových podnicích se 100 a více zaměstnanci v členění podle OKEČ v roce 2006.* [on-line] [cit. 22. 3. 2008] URL:< [http://www.czso.cz/x/edicniplan.nsf/t/A7003E1DF1/\\$File/3102q411.pdf](http://www.czso.cz/x/edicniplan.nsf/t/A7003E1DF1/$File/3102q411.pdf)>

ČSÚ: *Analýza vývoje průmyslu ve 4. čtvrtletí 2007.* [on-line] [cit. 22. 3. 2008]

URL:<<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpru021408analyza08.doc> >

Měšec.cz: *Minimální mzda: ano či ne?* [on-line] [cit. 15. 4. 2008]

URL:<<http://www.mesec.cz/clanky/minimalni-mzda-ano-ci-ne/>>

MFCR: *Nezaměstnaní podle věkových skupin.* [on-line] [cit. 16. 4. 2008]

URL:<http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/eu_program_zprava_21475.html>

Businessinfo.cz: *Minimální mzda pro rok 2008.* [on-line] [cit. 16. 4. 2008]

URL:<<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pracovni-pravo/minimalni-mzda-od-1-1-2007/1000873/42759/>>

Novinky.cz: *Nejvíce vydělávají lidé v Praze, nejméně na Karlovarsku.* [on-line] [cit. 20. 1. 2008]

URL:<<http://www.novinky.cz/clanek/121767-nejvice-vydelavaji-lide-v-praze-nejmene-na-karlovarsku.html>>

Seznam grafů

Graf 1 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti (v %)	7
Graf 2 Vývoj průměrné a minimální mzdy v letech 1993 – 2007	19
Graf 3 Prům. měsíční nominální mzda v jednotlivých odvětvích za 3. čtvrtletí 2007	20
Graf 4 Vývoj průměrných mezd ve vybraných odvětvích za rok 2000 – 2006	21
Graf 5 Závislost minimální mzdy a míry nezaměstnanosti	24
Graf 6 Vývoj životního minima a minimální mzdy v letech 1991 – 2008	27
Graf 7 Podpora v nezaměstnanosti a minimální mzda v letech 2004 – 2008	30
Graf 8 Vývoj průměrných mezd jihočeského strojírenského podniku a strojírenského průmyslu v JČ	34

Seznam obrázků

Obrázek 1 Křivka poptávky po práci	8
Obrázek 2 Individuální nabídka práce	9
Obrázek 3 Rovnováha na trhu práce	10
Obrázek 4 Tvorba mezd za existence silných odborů	12
Obrázek 5 Negativní dopad zavedením minimální mzdy	15

Seznam tabulek

Tabulka 1 Vývoj minimální mzdy v letech 1991 – 2007	14
Tabulka 2 Vývoj minimální mzdy, míry nezaměstnanosti a počtu zaměstnaných a nezaměstnaných osob ve věku 15 – 19 let v období 1993 - 2006	23
Tabulka 3 Korelace minimální mzdy a míry nezaměstnanosti ve věkové skupině 15 – 19 let v období 1993 – 2006	23
Tabulka 4 Výstupy regresního modelu přímky	25
Tabulka 5 Životní minimum od 1. 1. 2007 v Kč za měsíc	28

Přílohy

Příloha 1

Země	Minimální mzda	
	v národní měně	v eurech
Lucembursko	1503 euro	1503
Irsko	1326 euro	1326
Nizozemí	1273 euro	1273
Velká Británie	875,33 pounds sterling	1273
Belgie	1234 euro	1234
Francie	1218 euro	1218
Kypr	362 pounds	632
Řecko	658 euro	658
Malta	241 lira	562
Španělsko	541 euro	541
Slovinsko	123 tolarů	512
Portugalsko	386 euro	386
Česko	7570 korun	260
Maďarsko	62500 forintů	247
Polsko	899 zlotých	233
Estonsko	3000 kroons	192
Slovensko	6900 korun	182
Litva	550 lita	159
Lotyšsko	90 lats	128

Pramen: *The Federation of European Employers*

Zdroj: www.mesec.cz

Příloha 2

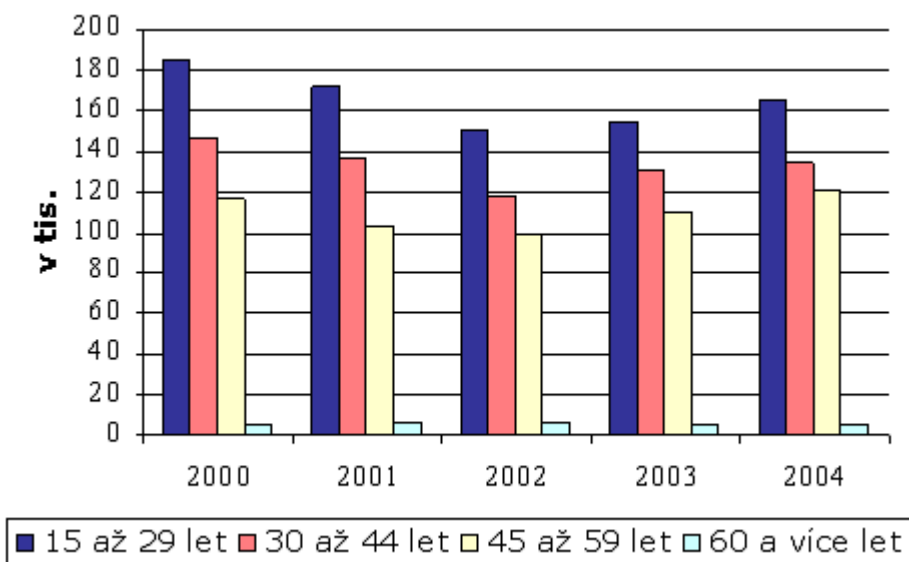
Příklady životního minima různých typů domácností v Kč za měsíc

Jednotlivec	3126
2 dospělí	$2880 + 2\ 600 = 5\ 480$
1 dospělý, 1 dítě ve věku 5 let	$2\ 880 + 1\ 600 = 4\ 480$
2 dospělí, 1 dítě ve věku 5 let	$2\ 880 + 2\ 600 + 1\ 600 = 7\ 080$
2 dospělí, 2 děti ve věku 8 a 16 let	$2\ 880 + 2\ 600 + 1960 + 2250 = 9\ 690$
2 dospělí, 3 děti ve věku 5, 8 a 16 let	$2\ 880 + 2\ 600 + 1\ 600 + 1960 + 2250 = 11\ 290$

Zdroj: www.mpsv.cz

Příloha 3

Nezaměstnaní podle věkových skupin



Zdroj: www.mfcr.cz

Příloha 4

Příklady minimální mzdy podle délky stanovené týdenní pracovní doby a procentních sazeb

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod. (zaokrouhlena na 10 hal.)				
	100%	90%	80%	75%	50%
40	48,10	43,30	38,50	36,10	24,10
38,75	49,70	44,70	39,80	37,30	24,90
37,5	51,30	46,20	41,00	38,50	25,70

Zdroj: www.businessinfo.cz

Příloha 5

Vývoj průměrných mezd ve 2. čtvrtletí 2007 podle regionů České republiky

Region	Prům. měsíční mzda ve 2. čtvrtletí 2007	Prům. měsíční mzda ve stejném období loni	Rozdíl v Kč
Hl. město Praha	26 429	24 888	1 541
Středočeský kraj	21 924	19 842	2 082
Moravskoslezský kraj	19 936	18 658	1 278
Plzeňský kraj	19 800	18 727	1 073
Jihomoravský kraj	19 602	17 935	1 666
Ústecký kraj	19 302	17 833	1 469
Liberecký kraj	19 111	17 837	1 273
Jihočeský kraj	18 826	17 577	1 249
Vysočina	18 767	17 469	1 298
Zlínský kraj	18 716	17 363	1 353
Královehradecký kraj	18 369	17 241	1 128
Olomoucký kraj	18 338	16 969	1 369
Pardubický kraj	18 329	16 902	1 427
Karlovarský kraj	17 912	16 707	1 205

Zdroj: www.novinky.cz