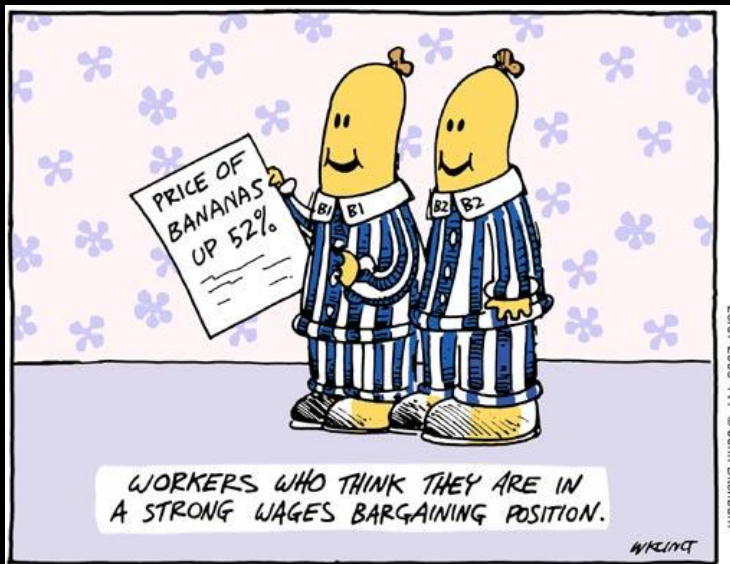


Utváření mezd v tržních ekonomikách.

Minimální mzda

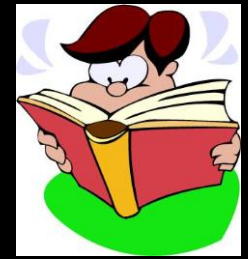


Struktura přednášky



- Mzdy a mzdová politika v tržních ekonomikách, systémy tvorby mezd
- Minimální mzda
- Důsledky státních zásahů při stanovení minimální a maximální mzdy
- Efektivnostní mzdy na trhu práce

Základní východiska



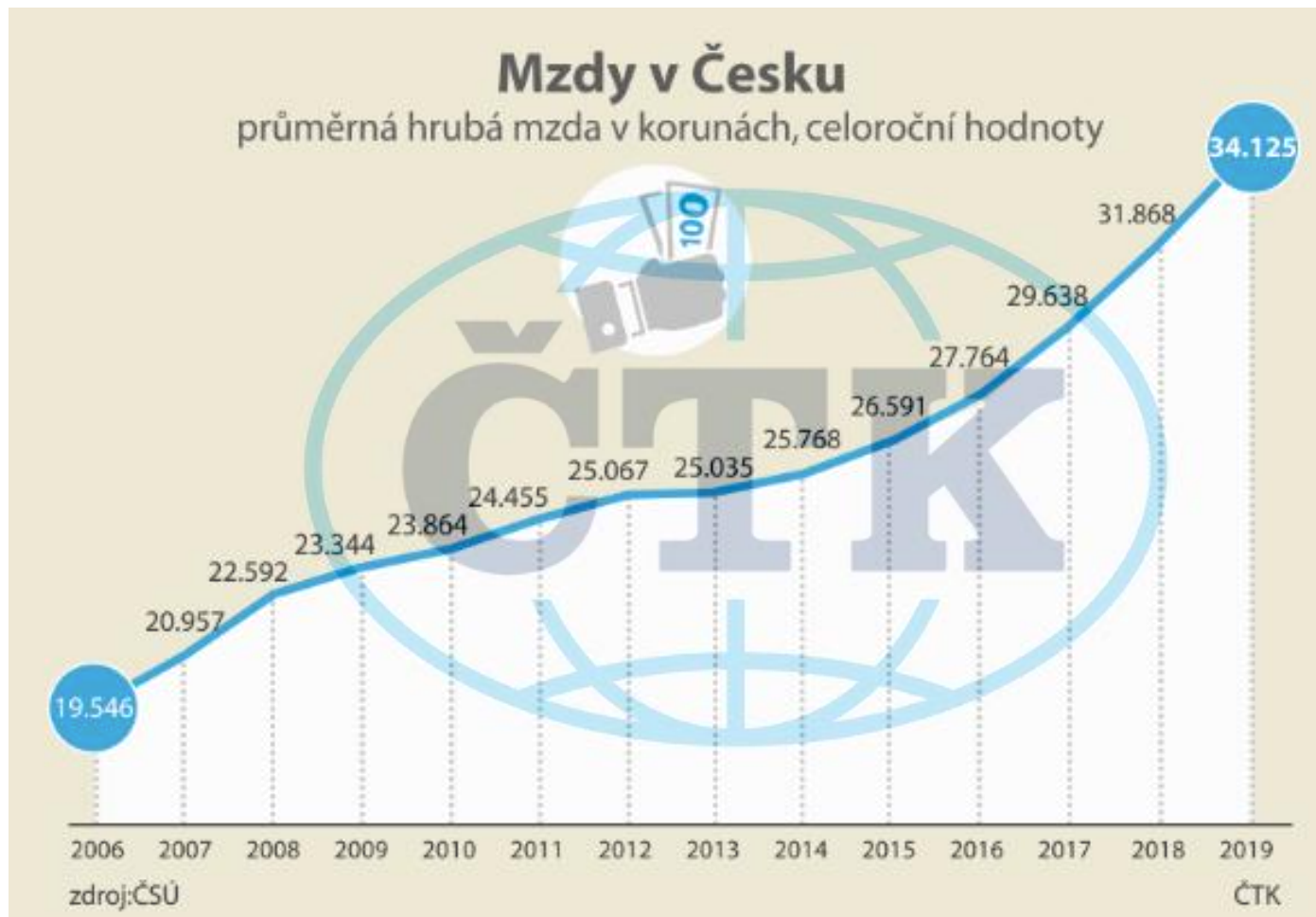
Snaha tržních ekonomik najít mechanismy k:

- optimálnímu rozmístění pracovníků v (makro pohled):
 - odvětvích,
 - sektorech,
 - regionech,
- dosahování co nejvyšší produktivity práce ve firmách (mikro pohled):
- Stanovení mzdy:
 - Neodborovým mechanismem
 - Kolektivním vyjednáváním
 - Arbitráží
 - Smíšené systémy

Neodborový mechanismus

- decentralizované na úrovni podniků v podobě např. vnitřního mzdového předpisu či tabulek, mzda hlavně jako náklad»příliš nízká vs. příliš vysoká mzda vůči ostatním firmám, potřeba statistiky

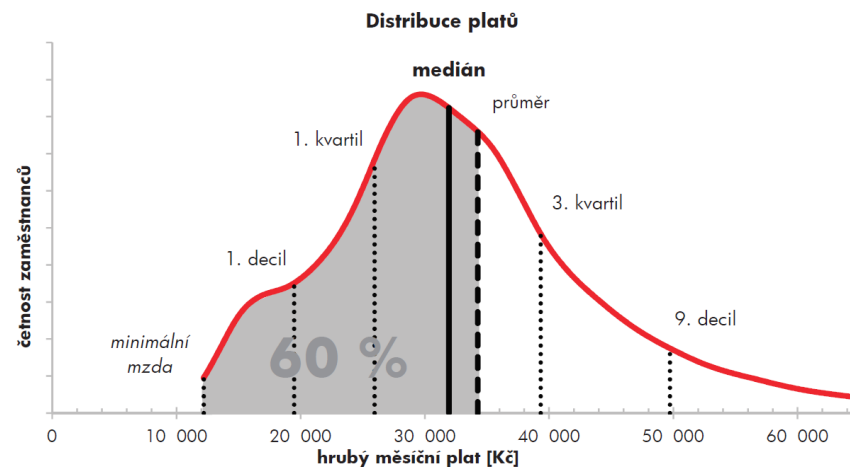
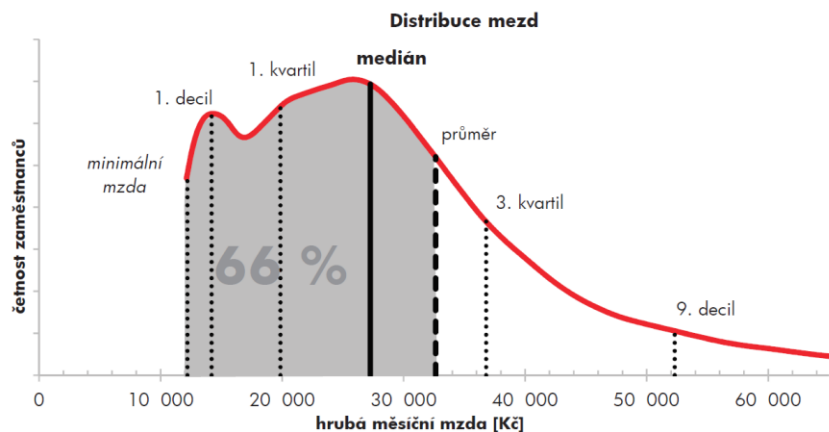
Vývoj průměrné mzdy



Mzdová vs. platová sféra

- Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci **mzda**, **plat** nebo **odměna** z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis
- Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:
 - a) stát
 - b) územní samosprávný celek,
 - c) státní fond,
 - d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
 - e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona nebo
 - f) regionální rada regionu soudržnosti,

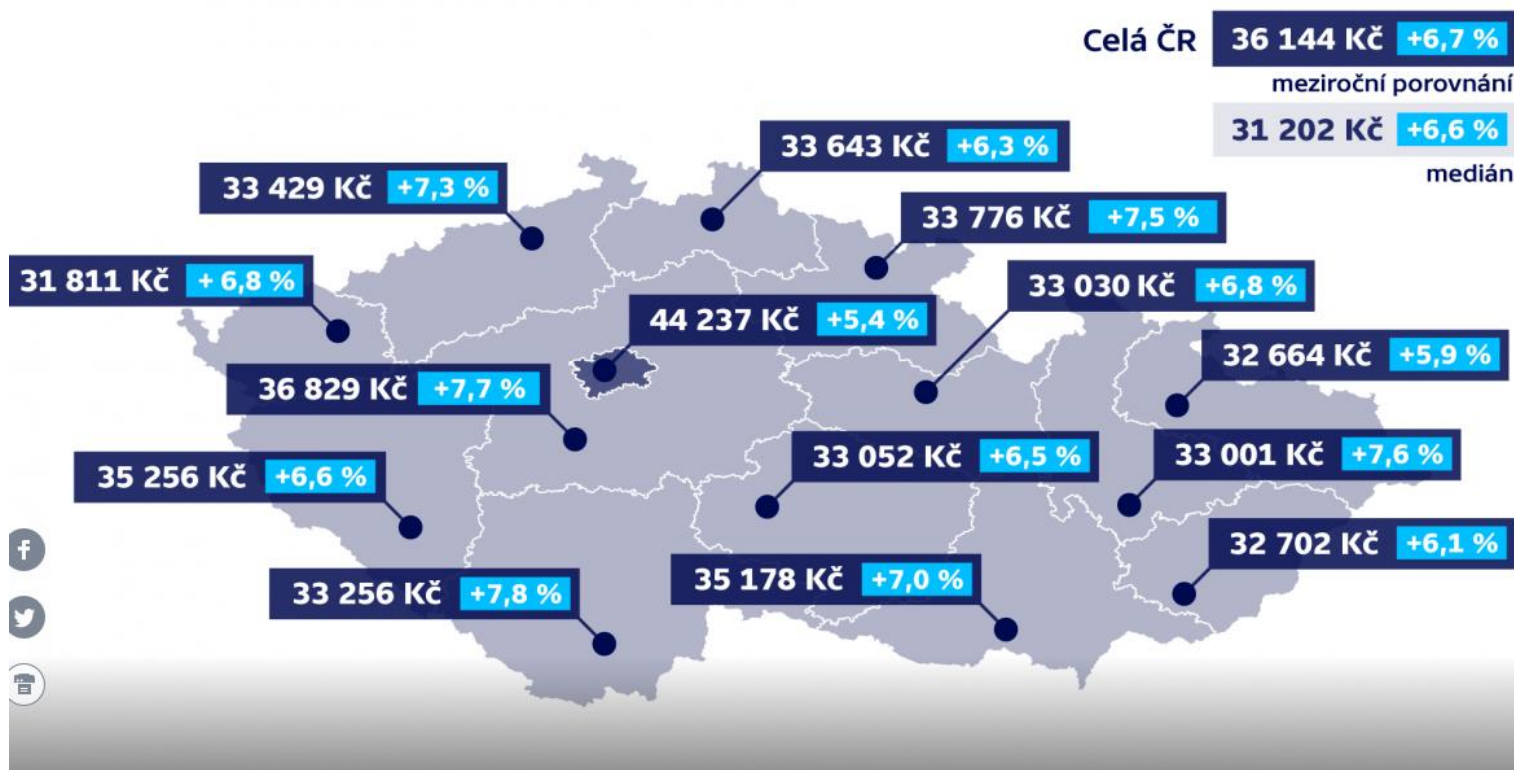
Rozložení mezd a platů



Odměny	16,7 %
Příplatky	4,0 %
Náhrady	7,8 %

Odměny	5,0 %
Příplatky	15,9 %
Náhrady	6,8 %

Vývoj průměrné mzdy

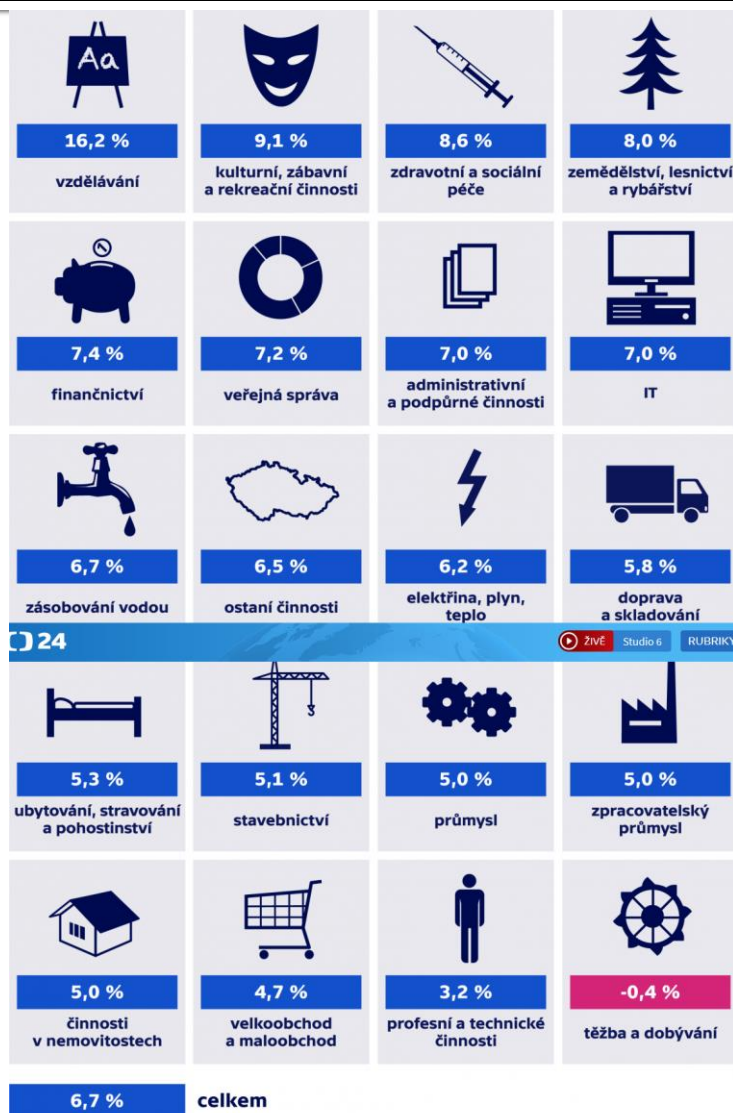


Vývoj průměrné mzdy

(v korunách)

	mzda	meziroční změna
 Česká republika celkem	34 434	+2236
SOUKROMÉ FIRMY	34 248	+2170
 banky a pojišťovny	62 100	+4689
 IT a telekomunikace	61 116	+2407
 těžba	36 892	+1931
 vzdělávání	36 657	+3326
 kulturní a rekreační činnost	35 257	+8106
 zpracovatelský průmysl	34 347	+1963
 zdravotní a sociální péče	32 869	+2116
 obchod a opravy motorových vozidel	32 789	+2437
 doprava a sklady	31 710	+2027
 stavebnictví	29 392	+1883
 zemědělství a lesnictví	25 751	+1477
 administrativní a podpůrné profese	23 634	+1390
 hotely a restaurace	20 023	+1196
STÁTNÍ A VEŘEJNÝ SEKTOR	35 275	+2532
 zdravotní a sociální péče	39 363	+3105
 veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení	37 429	+2386
 vzdělávání	31 049	+2606
 kulturní a rekreační činnost	29 204	+1487

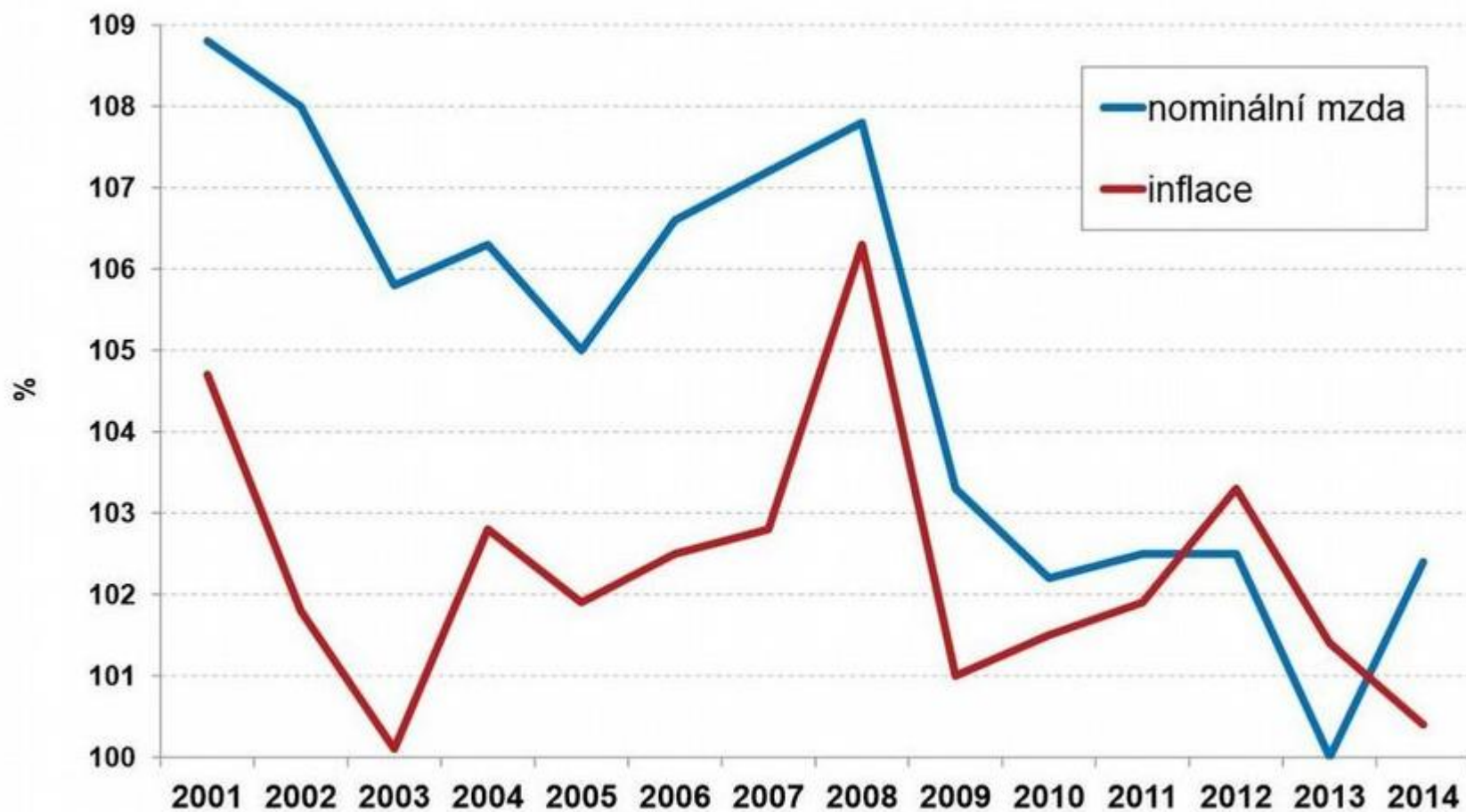
Meziroční růst mezd dle odvětví v roce 2019



Vývoj průměrné mzdy

odvětví	2017	2018	2019
vzdělávání	6,0	11,1	12,2
kulturní, zábavní a rekreační činnosti	8,4	10,7	10,5
zdravotní a sociální péče	9,3	8,5	8,5
zemědělství, lesnictví a rybářství	5,2	6,6	7,1
24		ŽIVĚ Studio 6	RUBRIKY
veřejná správa	8,0	10,3	6,5
administrativní a podpůrné činnosti	5,3	6,5	7,9
IT	5,3	5,1	5,9
zásobování vodou	6,0	6,5	7,0
ostatní činnosti	4,4	5,9	6,9
elektřina, plyn, teplo	5,2	6,2	6,5
doprava a skladování	6,2	7,1	7,2
ubytování, stravování a pohostinství	11,3	7,3	6,6
stavebnictví	4,2	7,9	6,1
průmysl	6,8	7,1	6,0
zpracovatelský průmysl	6,9	7,1	6,0
činnosti v nemovitostech	6,1	6,5	6,7
velkoobchod a maloobchod	7,4	6,8	6,5
profesní a technické činnosti	5,7	5,8	5,1
těžba a dobývání	5,8	7,3	3,9
CELKEM	6,7	7,6	7,1

Vývoj reálné mzdy



Vývoj průměrné mzdy

Rok	Průměrná mzda
1937	764 Kč
1955	1 192 Kčs
1970	1 915 Kčs
1989	3 170 Kčs
1999	12 666 Kč
2000	13 219 Kč
2005	18 344 Kč
2010	23 864 Kč
2013	25 078 Kč
2014	25 686 Kč

Kolektivní vyjednávání

1. Decentralizovaná úroveň (odbory v rámci firmy - Japonsko, USA)
 2. Centralizovaná úroveň (odvětvová – řada evropských zemí, nebo národní – např. Rakousko, některé skandinávské země)
- Důležitým aspektem je doba platnosti kolektivní smlouvy (zpravidla 2-3 roky).

Stanovení mzdy arbitráží

- (nejrozšířenější v Austrálii, fiktivní soudní řízení mezi zpravidla odbory a zaměstnavateli, jedná se o centralizovaný způsob, dosti často slouží k urovnání sporů a jedná se o náhradní prostředek stávků).

Smíšené systémy stanovení mzdy

- (v tržních ekonomikách zpravidla vedle sebe stojí souběžně několik systémů, obecně má větší přínosy z vyjednávání nekvalifikovaná pracovní síla)

Mzdové stimuly: Individuální

- ukazatele individuální výkonnosti:
 - fyzický výsledek – úkolová mzda,
 - hodnotové měřítko – provize z obrátu.
- Problémy:
 - \uparrow výkonu pracovníků \rightarrow \downarrow snížení sazeb (zpřísnění norem) \rightarrow \downarrow výroby,
 - možný pokles kvality, plýtvání surovinami.

Mzdové stimuly: Skupinové

- Nutnost stálé kontroly pracovního výkonu.
- Potřeba najít nový mechanismus:
 - systém dělení výnosů váží mzdu skupiny pracovníků na splnění určitého úkolu,
 - systém vlastnictví zaměstnaneckých akcií,
 - systém dělení zisku.

Teorie efektivnostních (motivačních) mezd

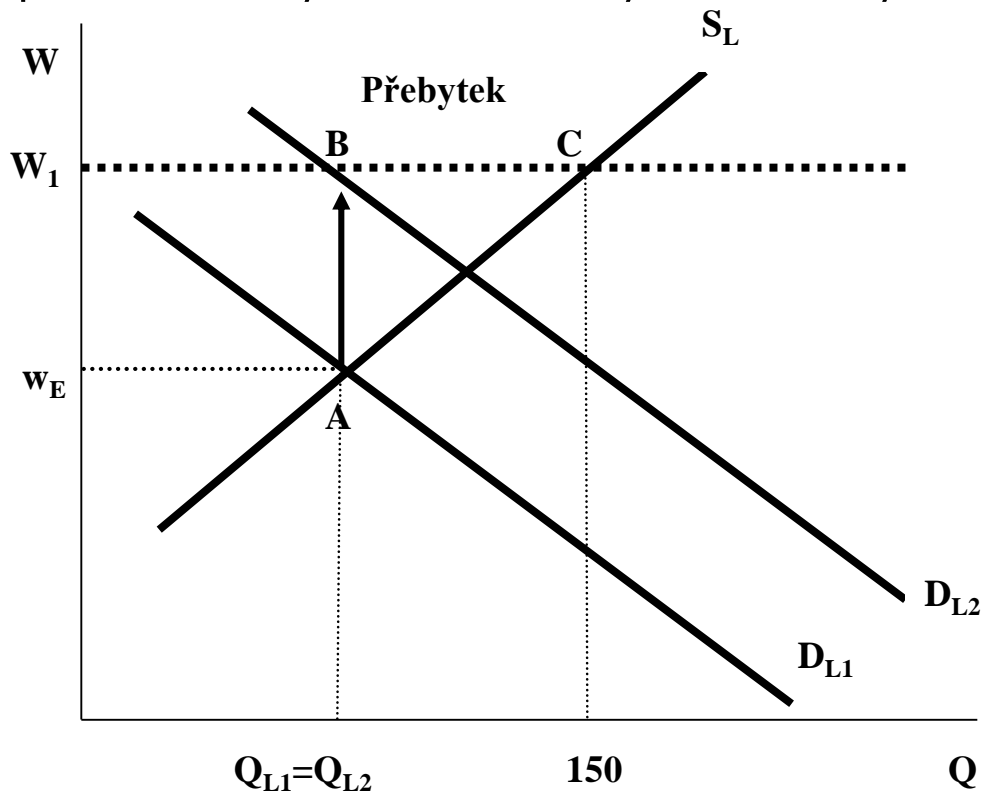
- Skutečné mzdy (mzdové sazby) mohou být vyšší než rovnovážné mzdy.
- Růst mzdy způsobí:
 - nárůst produktivity práce,
 - snížení nákladů na hledání/školení nových zaměstnanců,
 - příliv kvalitnějších zaměstnanců
- Modely efektivnostních mezd:
 - nutriční,
 - shirking,
 - flukтуаční.

Teorie efektivnostních (motivačních) mezd

- Nutriční model:
 - v ekonomicky málo rozvinutých zemích růst mezd může zvýšit fyzický i duševní stav zaměstnanců,
 - platí: \uparrow mezd \rightarrow \uparrow produktivity práce
 - výhodné pro zaměstnance i zaměstnavatele
- Flukтуаční model:
 - růst mezd z důvodu snahy zabránit fluktuaci pracovníků,
 - snaha:
 - snižovat náklady spojené se zaškolením,
 - předcházet snížení produktivity, rizika zmetkovitosti (u nových zaměstnanců).

Teorie efektivnostních (motivačních) mezd

- Shirking model: používá se u některých profesí, jako způsob, jak snížit vyhýbání se práci u svých zaměstnanců. Zaměstnavatelé mají zpravidla málo informací o výkonech svých zaměstnanců (např. u bezpečnostních služeb) a dozor a kontrola těchto pracovníků by neúměrně zvýšila náklady. SHIRK=vyhýbat se



zvýšení mzdy z w_E na w_1 může zvýšit produktivitu práce, zároveň se posune poptávka po práci a tento krok minimalizuje náklady firmy na efektivní jednotku práce. Vzniká ale přebytek nabízené práce na trhu.

Teorie efektivnostních (motivačních) mezd

- Kritika tohoto modelu:
 1. Lepší variantou je u některých profesí tzv. úkolová mzda (sklizeň ovoce)
 2. Možnost zavedení systému ohodnocení dle toho, jak pracovníci přispívají k zisku firmy (pojišťovací agenti, prodejci automobilů)
 3. Systém bonusu, o který by pracující přišli, kdyby nevykonávali řádně svoji práci

Minimální mzda

POLITICALLY CORRECT

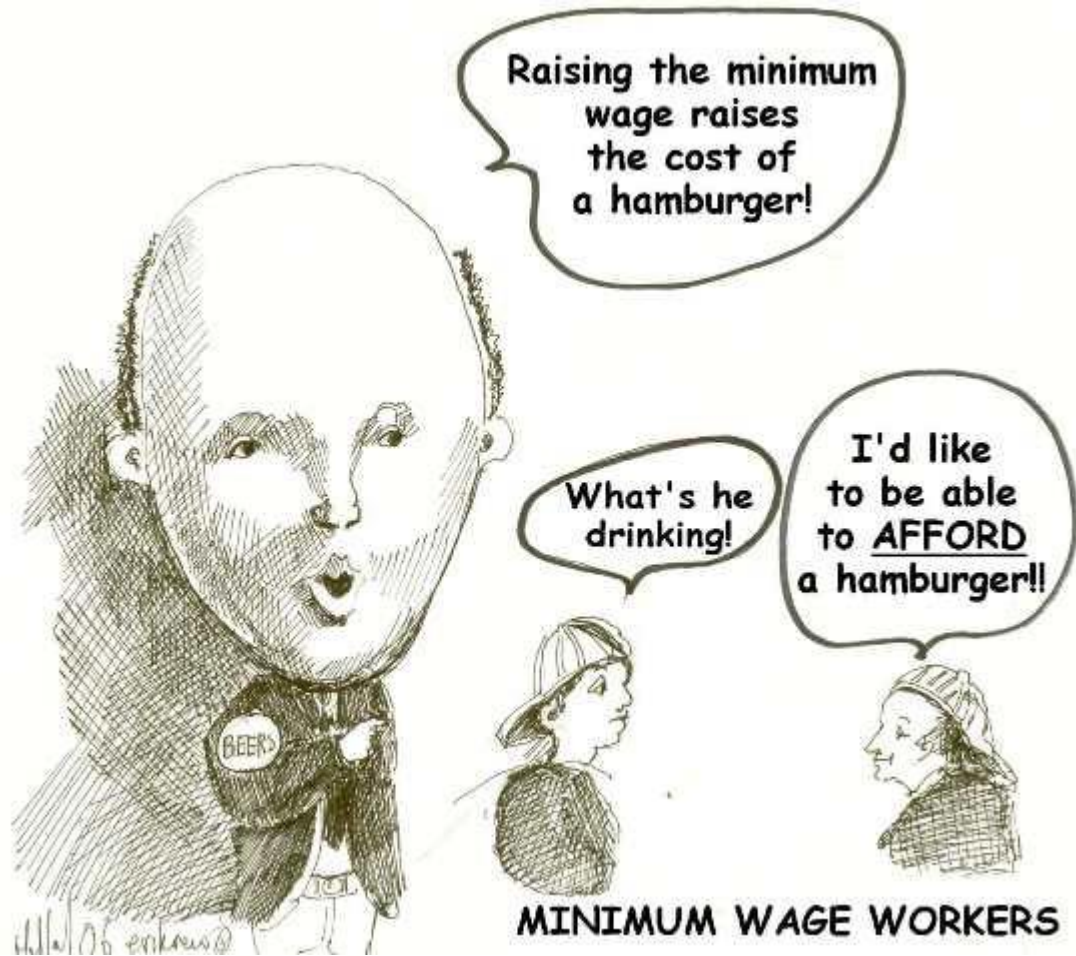
by Jim Huber



Minimální mzda



Minimální mzda



Minimální mzda

- Velmi rozporuplná problematika.
- Cílem je zaručit pracujícím určitou minimální úroveň příjmu, který by stačil na to, aby mohli uspokojit své základní potřeby (tzv. sociální cíl). Každému zaměstnanci náleží minimální příjem, jenž je formou ochrany před chudobou a sociálním vyloučením ze společnosti a zároveň by tento příjem měl postačovat k zabezpečení obživy a všeobecně žití na společensky uznané úrovni.
- Ekonomicko-kriteriální cíl je zaměřen širěji ve vztahu hospodářské politiky k politice zaměstnanosti (s tím související regulaci trhu práce či konkurenceschopnosti národní ekonomiky) a k sociální politice státu. Cílem této funkce je motivace pro účastníky trhu práce minimálně v takové výši, kdy se budou subjekty snažit nalézt a svědomitě vykonávat legální zaměstnání

Atributy minimální mzdy

- Minimální mzda nemá žádné okamžité rozpočtové konsekvence – uzákonění minimální mzdy nezvyšuje daně a ani zadlužení veřejného sektoru.
- Zvyšuje motivaci pracovat – pracovní participace sice může klesnout, což jde na vrub zavedení minimální mzdy, pokud jsou ale současně nabízeny pracovní pozice za minimální mzdu, lidé je přijmou (výše uvedené ale bude platit za předpokladu dostatečně nízkých sociálních benefitů během trvání nezaměstnanosti).
- Administrativní nenáročnost – je poměrně jednoduché definovat práva, povinnosti a sankce za porušení pravidel, což představuje následně malé požadavky na velikost dohlížejícího úřadu.
- Sociální atribut - minimální mzda nepodporuje nízce placené pracovní pozice tak, jak to dělají ostatní formy redistribuce. Ve smyslu výše uvedeného to znamená, že lidé jsou připraveni akceptovat zvýšení úrovně minimální mzdy tím víc, čím víc nebude zasahováno do systému sociálního zabezpečení. Je to dáno jednoduchým vztahem – lidé raději podpoří ty, kteří chtějí pracovat než ty, kteří nepracují a pobírají jen sociální dávky.

Minimální mzdy vs. sociální podpory

- méně kvalifikovaní či nekvalifikovaní občané berou v úvahu při rozhodování o tom, zda nastoupí do pracovně-právního poměru jak investici do lidského kapitálu, tak i právě výši minimální mzdy, již legislativa státu garantuje na daném trhu práce jako nejnižší možný výdělek.
- Dopad na motivaci lidí pracovat – faktická konkurence mezi minimálními příjmy z legálního výkonu práce a maximální dosažitelnou částkou, která není závislá na pracovní činnosti – sociální dávky (jedná se převážně o podporu v nezaměstnanosti a další nárokové sociální dávky)
- Past nezaměstnanosti - vzniká v případě, kdy výše dosažitelných sociálních příjmů je stejně vysoká nebo jen o něco málo nižší než minimální mzda. V této situaci se nevyplatí lidem s nízkými příjmy pracovat, protože nízkopříjmové skupiny obyvatelstva nejsou ochotny pracovat z důvodu minimálního očekávaného příjmového zlepšení a raději budou nadále pobírat sociální dávky

Minimální mzdy vs. sociální podpory

PRO	PROTI
Mnoho nízko-příjmových, nízko-kvalifikovaných pracovníků si udrží práci a vydělají si vyšší mzdy, pokud minimální mzda vzroste.	Existují přesvědčivé důkazy na základě výzkumů z různých zemí o tom, že zvýšení minimální mzdy vede k poklesu počtu pracovních míst.
Některé studie neprokázaly, že minimální mzdy vedou k snížení počtu pracovních míst.	Studie, které se zaměřily na nejméně kvalifikované zaměstnance, potvrzují, že v případě těchto pracovníků dochází při zvýšení minimální mzdy často ke ztrátě zaměstnání.
Mzdová politika uplatňována v některých municipalitách Spojených států amerických může pomoci redukovat chudobu.	Málo placené práce požadující nízké kvalifikace jsou práce, které nejčastěji zanikají společně se zvýšením minimální mzdy.
Kombinace minimální mzdy s dotačním programem zaměřeným na daně určeným pro určité podskupiny osob může pomoci při boji s chudobou.	Ve Spojených státech amerických zvýšení minimálních mezd nepomáhá chudým či nízko-příjmovým rodinám.

Zdroj: Neumark (2014), vlastní zpracování

Minimální mzda – historické okénko

- Poprvé na konci 19. století na Novém Zélandu a v Austrálii
- Zákonná minimální mzda, která měla za cíl zvýšit blahobyt a životní úroveň pracovníků s nízkými mezními produkty, zkušenostmi a pracovními možnostmi
- Diskuze o negativním dopadu na pracovní sílu zejména ve smyslu neoklasické ekonomie a funkci mzdy na trhu práce (tzv. vyčišťující funkce)
- Při zavedení minimální mzdy dochází ke zvýšení nákladů zaměstnavatelů, k poklesu poptávaného množství práce a firmy propouští pracovníky s nižším mezním produktem
- Její zvyšování má tak dopad hlavně na pracovní sílu s nízkým MPL
- Avšak předpoklady neoklasické ekonomie nejsou v souladu s ekonomickou realitou => nové ekonomické směry

Minimální mzda – dva pohledy

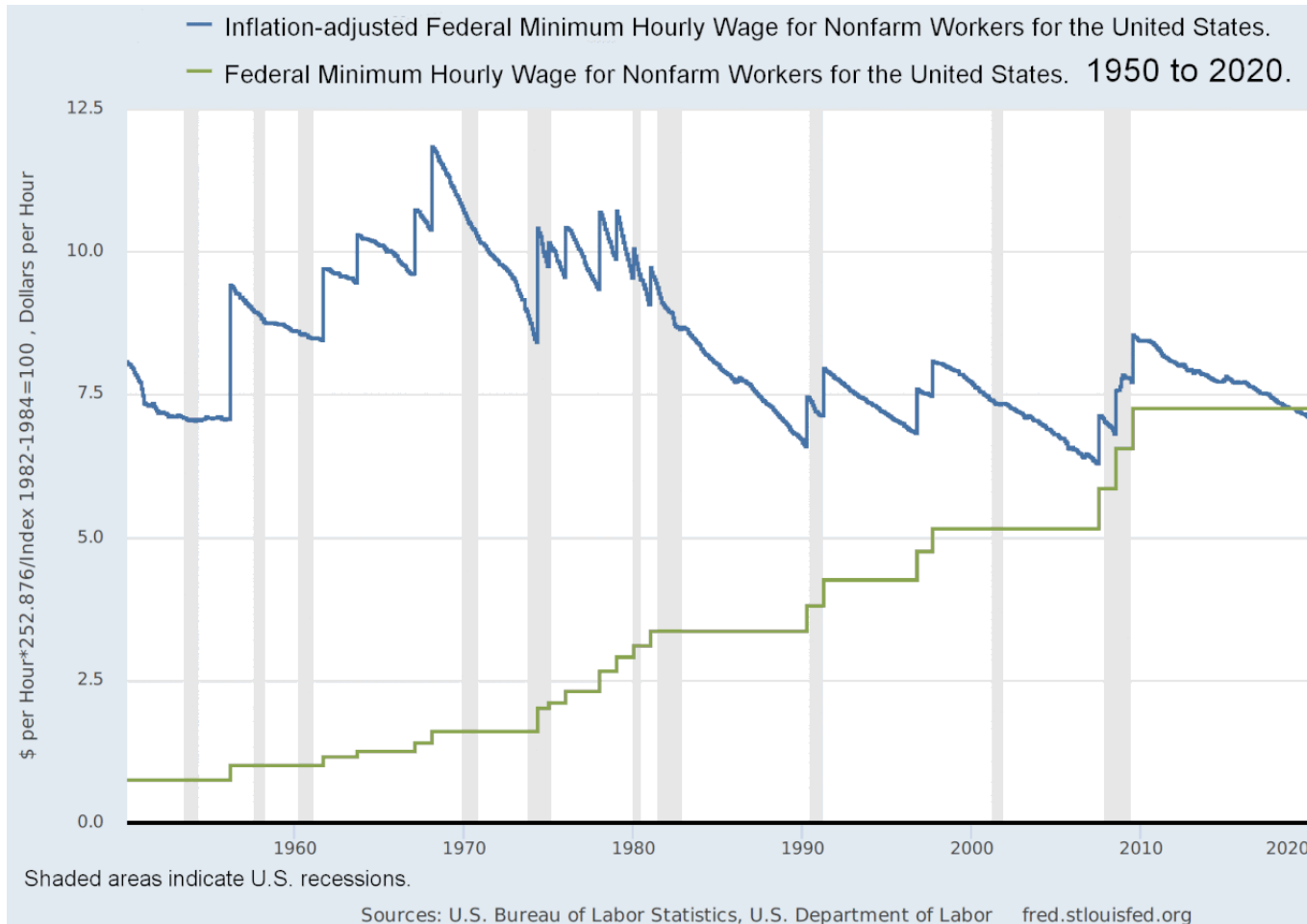
- Problémem ale je, že se týká zpravidla nízkokvalifikované pracovní síly či studentů, kteří by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší=>způsobuje nedobrovolnou nezaměstnanost (firmy je nenajímají, protože je to mzda vyšší než rovnovážná) =>představuje tedy brzdu podnikání deformující trh práce
- +Ale díky minimální mzdě jsou občané motivováni k vykonávání prací, které by jinak nikdo nevykonával.

Stanovení minimální mzdy

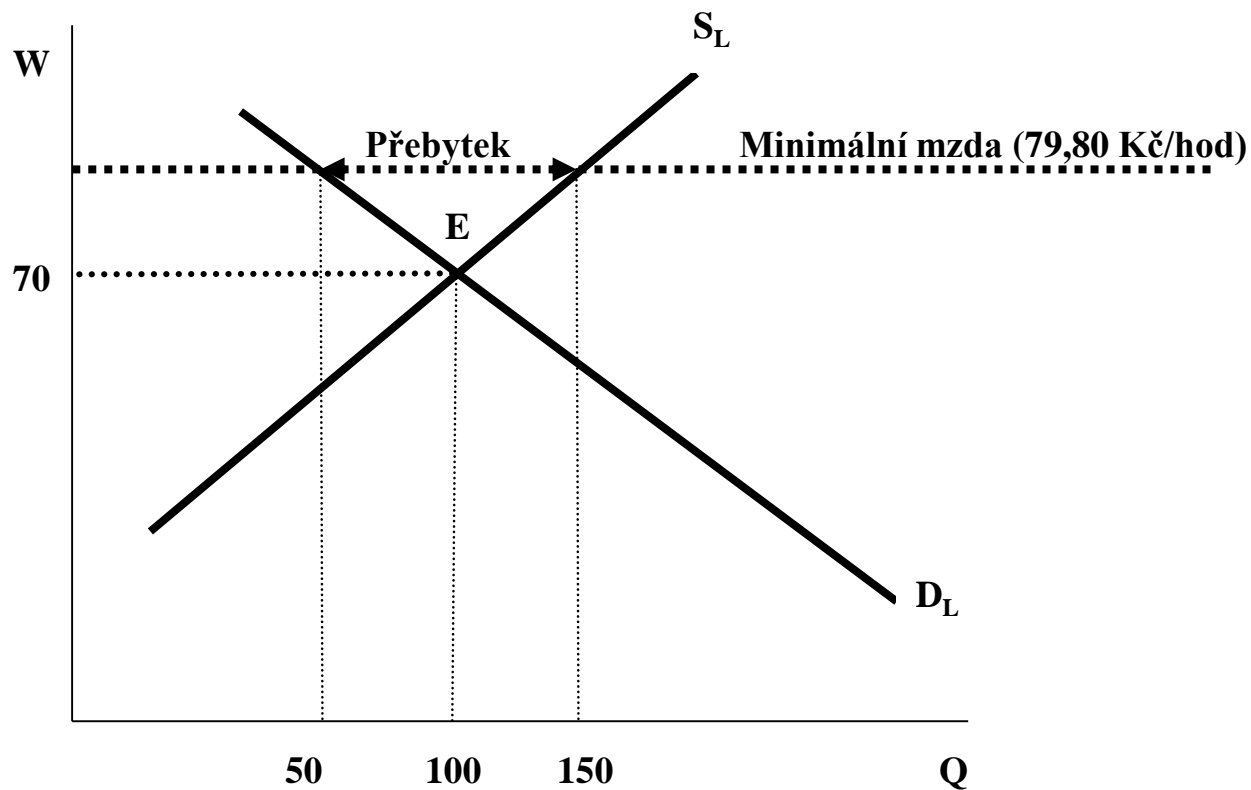


- Rozhodnutím parlamentu (moc se nepoužívá z důvodu malé flexibility – USA)
- Rozhodnutím státní správy (vyhláška nebo nařízení, oproti předchozímu je pružnější, někdy je nutné projednat v rámci tripartity – Francie, ČR- nařízení vlády č. 567/2006 Sb. – dle potřeby upravováno)
- Orgány s pravomocí doporučovat (zpravidla nějaká komise, rada apod., dosti časté v rozvojových zemích)
- Orgány s pravomocí rozhodovat (Austrálie, Velká Británie)

Vývoj minimální mzdy v USA

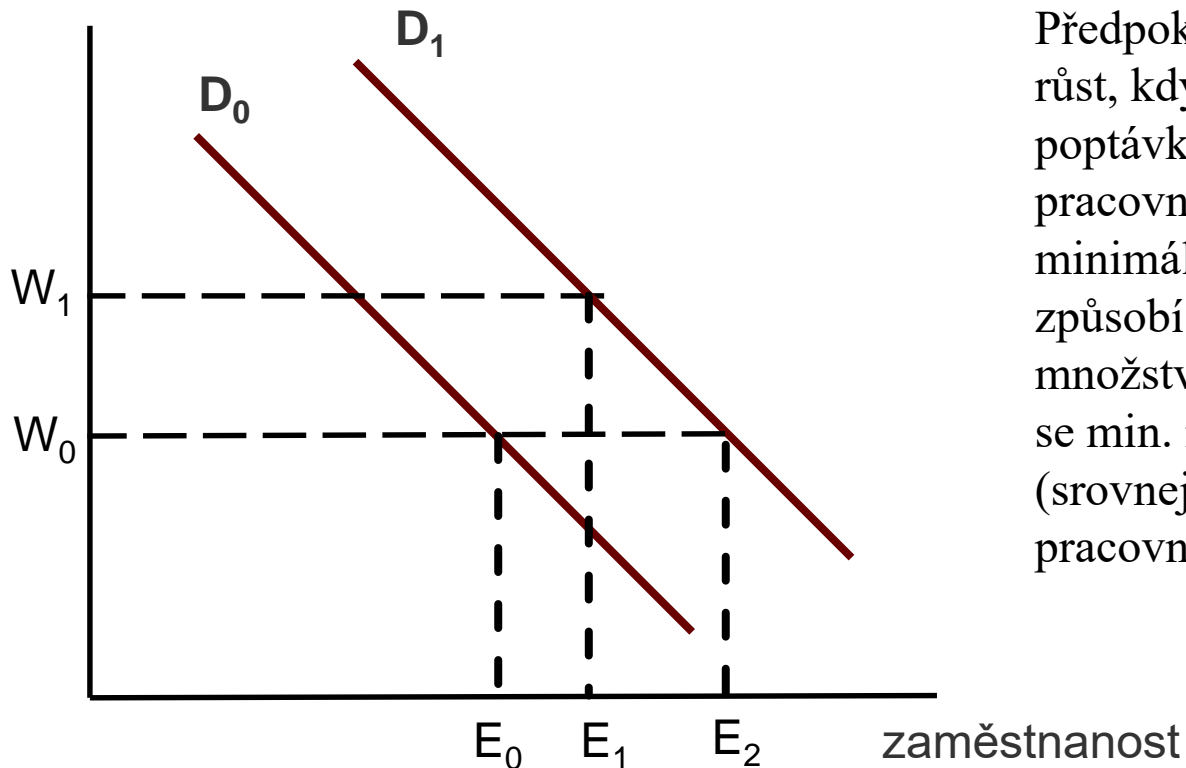


Efekt zavedení minimální mzdy na dokonale konkurenčním trhu



Efekt zvýšení minimální mzdy na trhu nízkokvalifikovaných profesí

Reálná mzda



Předpokladem je ekonomický růst, kdy se zvýší jednak poptávka po nízkokvalifikované pracovní síle a také zpravidla i minimální mzda na W_1 , což způsobí, že bude poptáváno množství E_1 namísto E_2 , kdyby se min. mzda nezvyšovala (srovnej s MPL u této skupiny pracovní síly)

Minimální mzdy v Evropě

- Důležité je její optimální nastavení
- Vypočítávají se z ní i sociální dávky=>růst minimální mzdy znamená současně i růst celé řady sociálních dávek
- Potřeba motivace nezaměstnaných (aby byl výrazný rozdíl mezi mzdou a sociálními dávkami)
- Evropa má navíc oproti USA silnější sociální citění

Minimální mzdy v Evropě

- Z členských zemí Evropské unie byla minimální mzda zavedena nejdříve v Nizozemí (v roce 1969). Následovala Francie (1970), Lucembursko (1973), Portugalsko (1974), Belgie (1975), Španělsko (1980), Řecko (1991), Velká Británie (1999) a Irsko (2000). Z nových členských zemí byla první Malta (1974). Následovalo Maďarsko (1988), Česko, Slovensko, Estonsko, Litva, Lotyšsko (1991), Slovinsko (1995) a Polsko (2003).
- Nejvíce lidí za minimální mzdu pracuje v Lucembursku (15,5 %) a Francii (13,9 %). Ve Velké Británii pouze 1,0 %, v Nizozemí 2,1 %, v Irsku 2,2 %, v Portugalsku 4,0 % a ve Španělsku 1,3 %.

Minimální mzdy v Evropě

- Nejvyšší rozdíl mezi životním minimem a minimální mzdou je v Estonsku (životní minimum dospělého člověka činí pouze 19 % minimální mzdy), Litvě (20 %), Slovinsku (32 %) a Francii (34 %). Nastavení životního minima v těchto zemích je poměrně nízké a odpovídá současné evropské tendenci aktivovat nezaměstnané občany k intenzivnímu hledání práce. V průměru se životní minimum na dospělého občana v Evropě pohybuje okolo 45 % minimální mzdy

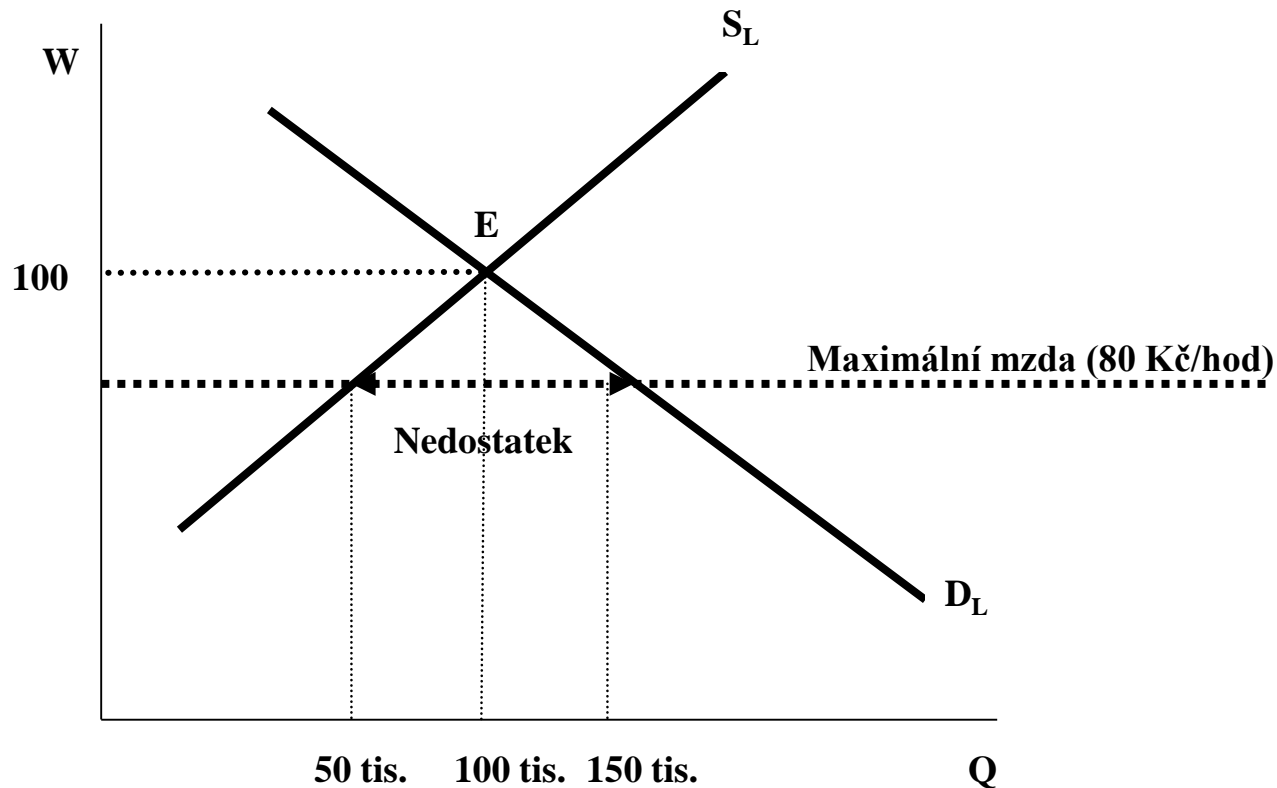
Efekt zavedení maximální mzdy na trhu práce

Zavedení maximální mzdy jako pomoci pro kupující práci.

Použití:

- V případě poklesu obyvatelstva v ekonomice (epidemie, válka apod.). Snaha zabránit překotnému nárůstu mezd, které mají tendenci růst velmi rychle z důvodu nedostatečné nabídky práce.
- Nebo stanovení maximální mzdy ve státní správě (armáda) – aby nebyl enormně zatížen státní rozpočet=>pokles nabízeného množství práce, což se dá vyřešit např. brannou povinností.

Efekt zavedení maximální mzdy na trhu práce



























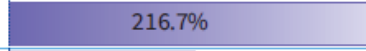
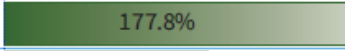

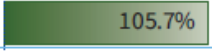
















Minimální mzdy v Evropě (2018)

Zákonná minimální mzda je uplatňována a je obecně uznávaná	Belgie, Bulharsko, Chorvatsko, Česká republika, Estonsko, Francie, Německo, Řecko, Maďarsko, Irsko, Lotyšsko, Litva, Lucembursko, Malta, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Spojené království
Zákonná minimální mzda je uplatňována, avšak je uznávaná jen ve specifických povoláních	Kypr
Zákonná minimální mzda není uplatňována, mzda je stanovena pouze kolektivními smlouvami	Dánsko, Finsko, Itálie, Rakousko, Švédsko

Country		Effective since	Level of minimum wage in national currency	Period	Converted monthly minimum wage in EUR
High-range	Luxembourg	1 January 2017	EUR 1998.59	Month	1998.6
	Ireland	1 January 2018	EUR 9.55	Hour	1614.0
	Netherlands	1 January 2018	EUR 1578	Month	1578.0
	Belgium	1 June 2017	EUR 1562.59	Month	1562.6
	France	1 January 2018	EUR 1498.47	Month	1498.5
	Germany	1 January 2017	EUR 8.84	Hour	1497.8
	United Kingdom	1 April 2018	GBP 7.83	Hour	1462.6
Mid-range	Spain	1 January 2018	EUR 735.9	Month	858.6
	Slovenia	1 January 2018	EUR 842.79	Month	842.8
	Malta	1 January 2018	EUR 172.51	Week	747.5
	Greece	14 February 2012	EUR 586.08	Month	683.8
	Portugal	1 January 2018	EUR 580	Month	676.7
Low-range	Poland	1 January 2018	PLN 2100	Month	502.6
	Estonia	1 January 2018	EUR 500	Month	500.0
	Slovakia	1 January 2018	EUR 480	Month	480.0
	Czech Republic	1 January 2018	CZK 12200	Month	477.3
	Croatia	1 January 2018	HRK 3438.8	Month	462.5
	Hungary	1 January 2018	HUF 138000	Month	444.1
	Latvia	1 January 2018	EUR 430	Month	430.0
	Romania	1 January 2018	RON 1900	Month	407.3
	Lithuania	1 January 2018	EUR 400	Month	400.0
	Bulgaria	1 January 2018	BGN 510	Month	260.8

Country		Minimum wage in PPS
High-range	Luxembourg	1615.3
	Germany	1446.2
	Belgium	1431.6
	Netherlands*	1402.7
	France	1369.4
	Ireland	1254.3
	United Kingdom*	1209.8
Mid-range	Slovenia	986.1
	Spain	901.9
	Malta	899.7
	Greece	792.9
	Portugal	771.1
Low-range	Poland	866.6
	Hungary	687.3
	Slovakia	639.8
	Romania	625.4
	Czech Republic	621.3
	Estonia	618.5
	Croatia	612.4
	Lithuania	599.8
	Latvia	536.9
	Bulgaria	491.4

Vývoj minimální mzdy od roku 2010

Country		Nominal change		Real change	
High-range	United Kingdom		29.3%		11.8%
	Luxembourg		18.8%		6.3%
	Ireland		10.4%		6.1%
	France		11.5%		3.4%
	Netherlands		12.1%		1.8%
	Belgium		12.6%		-1.7%
	Germany		4.0%		-5.1%
Mid-range	Slovenia		41.1%		30.6%
	Portugal		19.6%		9.1%
	Spain		16.2%		7.5%
	Malta		13.3%		1.8%
	Greece		-20.8%		-22.2%
Low-range	Romania		216.7%		177.8%
	Bulgaria		112.5%		105.7%
	Hungary		87.8%		63.3%
	Estonia		79.9%		51.4%
	Poland		59.5%		45.8%
	Lithuania		62.9%		44.2%
	Latvia		58.4%		43.0%
	Slovakia		56.0%		41.8%
	Czech Republic		52.5%		37.0%
	Croatia		22.2%		12.3%

Vývoj úrovně minimální mzdy v ČR

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000	10,8
1992 leden	2 200	12
1996 leden	2 500	13,6
1998 leden	2 650	14,8
1999 leden	3 250	18
1999 červenec	3 600	20
2000 leden	4 000	22,3
2000 červenec	4 500	25
2001 leden	5 000	30
2002 leden	5 700	33,9
2003 leden	6 200	36,9
2004 leden	6 700	39,6
2005 leden	7 185	42,5
2006 leden	7 570	44,7
2006 červenec	7 955	48,1
2007 leden	8 000	48,1
2013 srpen	8 500	50,60
2015 leden	9 200	55,00
2016 leden	9 900	58,70
2017 srpen	11 000	66,00
2018 leden	12 200	73,20
2019 leden	13 350	79,80
2020 leden	14 600	87,30

Zaručená mzda

- je odstupňována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce do osmi stupňů, nazývaných také minimální mzdové tarify
- Odměna za práci tedy v praxi nesmí být nižší než vládou určená zaručená mzda pro konkrétní profesi.
- týká nejen zaměstnanců v pracovním poměru, ale vztahuje se i na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti.
- Všechny úrovně zaručené mzdy se vztahují na všechny soukromé podnikatele. Na nepodnikatelskou sféru se vztahuje systém šestnácti platových tarifů.

Zaručená mzda

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy			
	rok 2020		rok 2019	
	Kč/měsíc	Kč/hodinu	Kč/měsíc	Kč/hodinu
1.	14 600	87,30	13 350	79,80
2.	16 100	96,30	14 740	88,10
3.	17 800	106,40	16 280	97,30
4.	19 600	117,40	17 970	107,40
5.	21 700	129,70	19 850	118,60
6.	24 000	143,20	21 900	130,90
7.	26 500	158,10	24 180	144,50
8.	29 200	174,60	26 700	159,60