

10. Nabídka práce a trh práce

10.1 Nabídka práce

V předchozí kapitole jsme se zabývali nabídkou *specifických* výrobních faktorů. Jejich nabídka závisí na *transferové platbě*, tj. na odměně, kterou může faktor získat v druhé nejlepší příležitosti. Takto můžeme vysvětlit nabídky jednotlivých pracovních profesí (například učitelů angličtiny, písařek nebo zedníků), kdy se člověk rozhoduje mezi jednou nebo druhou činností. Ale jak vysvětlit nabídku *práce obecně*? Zde se již nejedná o rozhodování člověka mezi jednou nebo druhou činností. Jedná se o **rozhodování, zda pracovat nebo nepracovat**.

Co znamená rozhodování mezi prací a „neprací“? Práce přináší člověku mzdu, ale co mu přináší „nepráce“? Když člověk nepracuje, má volný čas. **Člověk se tedy rozhoduje mezi prací a volným časem**. Příklad ukazuje princip takového rozhodování.

Nabídka práce sběrače jahod

Pan Barták, majitel jahodové plantáže, zaměstnává Tomáše jako sběrače jahod a platí mu mzdu v košících jahod. Nyní budeme zkoumat rozhodování Tomáše, kolik hodin bude chtít pracovat při té které mzdě. Druhou nejlepší příležitostí Tomáše, kdyby nesbíral jahody, by bylo trávení volného času se svou rodinou. Protože Tomáš dostává mzdu v jahodách, rozhoduje se vlastně mezi jahodami a volným časem – dvěma příležitostmi, z nichž každá mu přináší nějaký užitek. Porovnává mezní užitek jahod s mezním užitem volného času.

Předpokládejme, že pan Barták platí Tomášovi „jahodovou mzdu“ 4 košíky jahod za hodinu práce. Dokud Tomáš vůbec nepracoval, měl mnoho volného času, ale žádné jahody. Mezní užitek jeho volného času byl velmi malý a mezní užitek jahod velmi velký. Kdyby pracoval jednu hodinu denně, měl by 22 hodin volného času a 8 košíků jahod, atd. Když Tomáš bude zvyšovat počet hodin práce, tak bude vlastně vyměňovat volný čas za jahody. Růst množství jahod a pokles hodin volného času bude postupně snižovat mezní užitek jahod a naopak zvyšovat mezní užitek volného času. Dokud je mezní užitek jahod větší než mezní užitek volného času, bude Tomáš zvyšovat počet hodin práce. Jakmile se však mezní užitek jahod bude již rovnat meznímu užítku volného času, Tomáš nebude ochoten „vyměnit“ další hodinu volného času za jahody. Tabulka ukazuje Tomášovo porovnávání mezního užítku jahod a volného času.

Hodiny práce	Přírůstek košíků jahod	Hodiny volného času	MU 4 košíků jahod v porovnání s MU 1 hodiny volného času
0		24	
	4		větší
1		23	
	4		větší
2		22	
	4		větší
3		21	
	4		větší
4		20	
	4		větší
5		19	
	4		větší
6		18	
	4		menší
7		17	
	4		menší
8		16	

Tomáš bude chtít mít 18 hodin volného času a tedy 6 hodin pracovat, protože při sedmé hodině práce by už byl mezní užitek jahod (užitek dalších 4 košíků) menší než mezní užitek hodiny volného času. Proto se raději rozhodne pro volný čas než pro sedmou hodinu práce.

Příklad ukazuje, jak Tomáš našel jeden bod své funkce nabídky práce: při mzdě 4 košíky jahod chce pracovat 6 hodin. Obdobně by našel další body nabídky práce, kdyby porovnával mezní užitek času s mezním

užitkem jiné „jahodové mzdy“ – například 5 košíků jahod za hodinu. Tímto způsobem by mohl sestrojít svou nabídku práce, která by ukazovala, kolik hodin denně chce pracovat při té které mzdě.

Předchozí příklad byl jednoduchý tím, že se mzda skládala jen z jednoho statku – jahod. Tomáš volil vždy pouze mezi jahodami a volným časem. V tržní ekonomice však lidé obvykle nedostávají přírodní mzdu nýbrž mzdu peněžní. A za peněžní mzdu si pak kupují mnoho různých statků. Ale princip rozhodování je stejný. Můžeme si to ilustrovat následujícím příkladem.

Nabídka práce pekařského dělníka

Pavel má možnost pracovat jako dělník ve Votrubově pekárně. Může si dohodnout různou denní pracovní dobu, od šestihodinové až po dvanáctihodinovou. Jeho čistá mzda je 60 Kč za hodinu. Kdyby pracoval například 6 hodin denně, vydělal by 90 000 Kč za rok.

Tabulka nám ukazuje výši Pavlovy roční mzdy při různě dlouhé denní pracovní době: prodloužení denní pracovní doby o jednu hodinu znamená zvýšení roční (čisté) mzdy o 15 000 Kč.

Stejná tabulka nám ukazuje přírůstek jeho „mzdového spotřebního koše“, čili co si bude Pavel moci koupit navíc, bude-li pracovat denně o hodinu déle, tedy dostávat ročně o 15 000 Kč více.

Denní pracovní doba (hod.)	Roční mzda (Kč)	Přírůstek mzdového koše
6	90 000	
		nové oblečení
7	105 000	
		televizor
8	120 000	
		hudební věž
9	135 000	
		videorekordér
10	150 000	
		dovolená u moře
11	165 000	
		větší byt
12	180 000	

Bude-li Pavel pracovat šest hodin denně, jeho roční plat 90 000 Kč mu postačí jen na zaplacení nájmu v malém bytě, elektřiny, vody a nejnütnějšího živobytí. Zvolí-li sedmihodinovou pracovní dobu, zvýší svou roční mzdu o 15 000 Kč, což mu umožní koupit si nové lepší oblečení. Za dalších 15 000 Kč by si mohl koupit nový televizor. Devítihodinová pracovní doba by mu umožnila koupit hudební věž, deseti hodinová videorekordér a při jedenáctihodinové pracovní době by mohl mít v létě dovolenou u moře. Bude-li pracovat dvanáct hodin denně, bude si moci najmout větší byt.

Pavel porovnává mezní užitek volného času s mezním užtkem „mzdového koše“. Mezním užtkem volného času rozumí užitek poslední denní hodiny, u které se rozhoduje, zda jí má věnovat práci nebo volnému času. Mezním užtkem „mzdového koše“ rozumí užitek posledního zboží, které by mohl mít, kdyby danou hodinu pracoval.

Oba příklady nám ukazují, **jak se člověk rozhoduje mezi volným časem a prací**. Jelikož trávení volného času bývá příjemné – člověk může odpočívát, spát, číst, dívat se na televizi, sportovat, rybařit atd. – **můžeme na volný čas nahlížet jako na zvláštní statek**. Pojem „statek“ jsme dosud používali pro zboží. Ale jestliže volný čas přináší člověku rovněž uspokojení, proč jej nezařadit mezi ostatní statky?

Rozhodování člověka, zda má nebo nemá pracovat, nabývá podobu spotřebitelského rozhodování. Člověk se vlastně rozhoduje mezi volným časem (zvláštním statkem) a ostatními statky, které by si mohl koupit za mzdu. Rozhodne-li se nepracovat, užívá si volný čas. Rozhodne-li se pracovat, užívá si jiné statky.

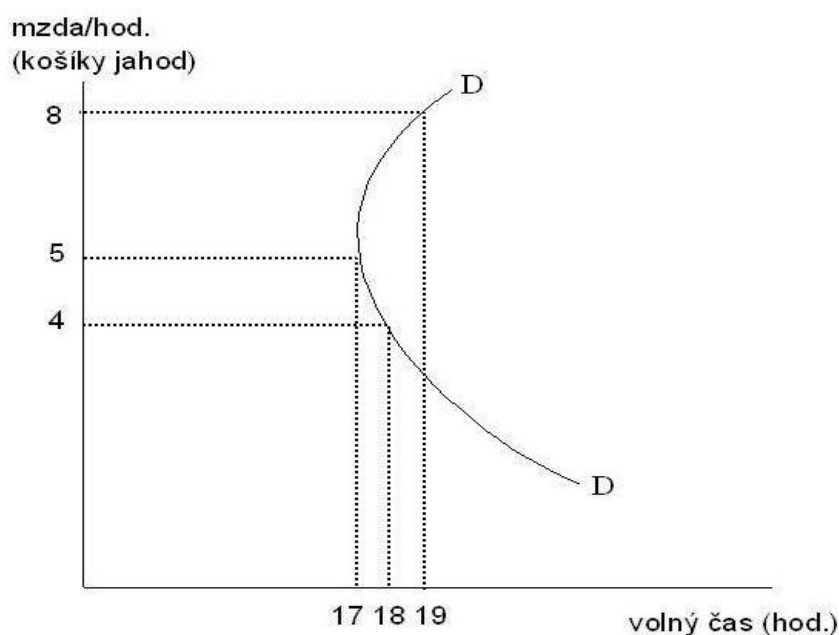
Takové rozhodování ovšem vyžaduje, aby znal ceny všech statků, tedy také cenu volného času. Ale co je to „cena volného času“? **Cena volného času je to, co člověk obětuje, čeho se vzdá – pokud se rozhodne mít volný čas, tj. nepracovat.** Chce-li mít více volného času, pak ušlá mzda (kterou by mohl dostávat, kdyby místo volného času pracoval) je jeho obětovaná příležitost. Proto můžeme říci, že **mzda je cenou volného času**.

Nyní nás bude zajímat, jaký bude *průběh* poptávky po volném času? Může vás napadnout, že poptávka po volném času, tj. závislost „poptávaných“ hodin volného času na mzdě (ceně volného času), bude mít stejný průběh jako poptávka po kterémkoli jiném statku – tedy klesající. Ale není to tak docela pravda. Proč? Protože mzda je nejen cenou za volný čas, nýbrž zároveň také důchodem. Tímto se poptávka po volném čase zásadně odlišuje od poptávky po jiných statcích. Jak působí růst mzdy na poptávaný volný čas? Když se zvýší mzda, čili zdraží volný čas, bude chtít Tomáš nebo Pavel méně volného času, protože jej bude nahrazovat jinými statky – to je *substituční efekt*. **Substituční efekt růstu mzdy vyvolává snížení „nákupu“ volného času.** Ale protože s růstem mzdy zároveň vzrostl jeho důchod, může si dovolit kupovat více statků, *včetně volného času*. Jak vidíte, **důchodový efekt zde působí opačně než u jiných poptávek. Důchodový efekt růstu mzdy vyvolává zvýšení „nákupu“ volného času.**

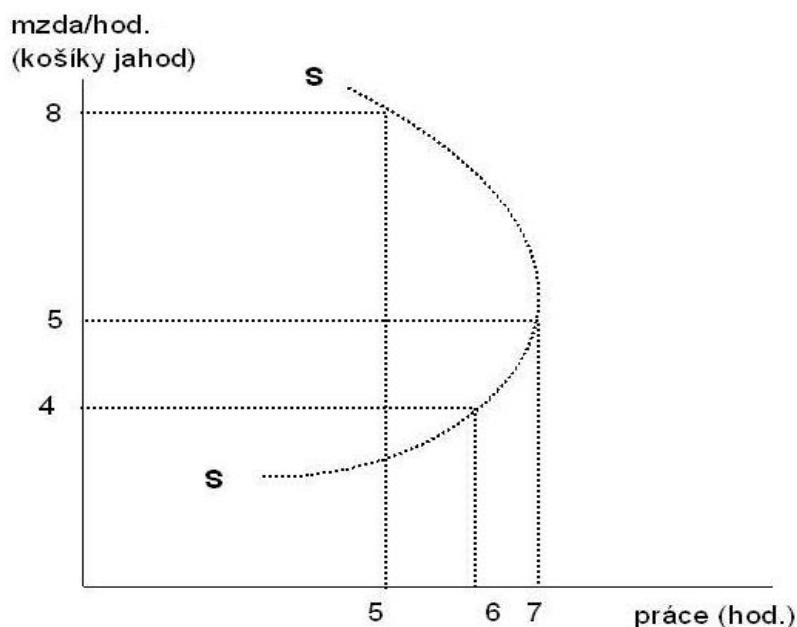
V případě poptávky po volném čase působí tedy oba dva efekty – substituční a důchodový – proti sobě, nikoli stejnosměrně (jako u jiných poptávek). Růst mzdy bude člověka motivovat k tomu, aby chtěl méně volného času (substituční efekt), ale zároveň si bude chtít dopřát více volného času (důchodový efekt). Výsledek pak závisí na relativní síle obou proti sobě působících efektů. Pokud převládá substituční efekt, bude člověk při růstu mzdy nakonec chtít méně volného času a bude nabízet více práce. Pokud však převládne důchodový efekt, bude chtít více volného času a bude nabízet méně práce.

Pochopili jste princip rozhodování mezi prací a volným časem. Jak se formuje nabídka práce? **Nabídka práce je odvozena od poptávky po volném čase.** Chce-li mít člověk například 16 hodin volného času, znamená to, že chce 8 hodin pracovat. Chce-li mít 17 hodin volného času, znamená to, že chce pracovat 7 hodin.

Empirická pozorování ukazují, že substituční efekt převládá při nižších mzdách, zatímco při vysokých mzdách začíná převládat důchodový efekt. Proto má typická křivka poptávky po volném čase a z ní vyplývající křivka nabídky práce ten průběh, jaký vidíme na obrázcích 1 a 2. Obrázek 1 ukazuje Tomášovou poptávku po volném čase a obrázek 2 ukazuje z ní odvozenou nabídku jeho práce. Jak vidíte, s růstem mzdy nabízené množství práce nejprve roste a posléze s dalším růstem klesá.



Obrázek 1: Tomášova poptávka po volném čase – Průběh křivky poptávky po volném čase je ovlivněn převládnutím substitučního efektu při nižších mzdách a převládnutím důchodového efektu při vyšších mzdách.



Obrázek 2: Tomášova nabídka práce – Křivka nabídky práce je odvozena od křivky poptávky po volném čase.

Průběh křivky nabídky tedy vysvětlujeme působením dvou efektů: **substitučního efektu a důchodového efektu. Substituční efekt** znamená, že při růstu mzdy člověk nabízí více práce. **Důchodový efekt** znamená, že při růstu mzdy nabízí člověk méně práce.

Může vás napadnout – mají lidé skutečně takový prostor pro rozhodování o množství své práce? Vždyť většina firem hledá zaměstnance na předem danou pracovní dobu a není ochotna s nimi o délce pracovní doby lícitovat. Přesto mají lidé prostor pro rozhodování o své nabídce práce. Řada lidí má možnost vyjednat se zaměstnavatelem kratší nebo delší pracovní dobu. Například ženy s malými dětmi nebo pracující lidé důchodového věku běžně sjednávají zkrácenou pracovní dobu. Jiní zas mají určitou možnost vyjednat delší než obvyklou pracovní dobu. Mnoho lidí si hledá, nad rámec hlavního pracovního úvazku, ještě vedlejší (zkrácený) pracovní úvazek. A to nemluvíme o různých sezónních pracích, studentských brigádách a příležitostných jednorázových pracích, které zvyšují, nebo snižují celkové množství naší práce během roku.

10.2 Nominální a reálné zvýšení mzdy

V předchozím příkladu jsme viděli, že se Pavlovo rozhodování řídí výší mzdy. Znamená to snad, že každé zvýšení jeho peněžní mzdy jej vede ke změně nabízeného množství práce? Uvidíme, že nikoli.

Zvýšení nominální mzdy

Pavlova původní hodinová mzda byla 60 Kč a on se rozhodl pracovat 8 hodin denně. O rok později mu jeho zaměstnavatel zvýšil mzdu na 66 Kč/hod, tj. o 10 %. Bude nabízet více práce? Pavel není hloupý – nejdřív si povšimne, zda mu nová, vyšší mzda umožní nákup většího množství statků. Zjišťuje však, že ceny statků, které si kupuje za mzdu, se rovněž zvýšily v průměru o 10 %. Za svou novou mzdu 66 Kč/hod. si nyní koupí stejný mzdový koš, který si před rokem koupil za mzdu 60 Kč/hod. Proto se rozhodne pracovat stejných osm hodin denně jako dříve.

Zvýšení Pavlovy mzdy nebylo reálným zvýšením. Bylo pouhým nominálním zvýšením mzdy. Pokud mzdy rostou stejným tempem jako ceny spotřebních statků, lidé si nemohou za své mzdy koupit více statků než dříve. Na takový růst mezd lidé nereagují změnou nabízeného množství práce – nabízejí stejné množství práce jako dříve. **Pouze tehdy, když se mzdy změní reálně (tj. změní-li se velikost spotřebního koše, který si za mzdu mohou koupit), lidé mění nabízené množství práce.** Z toho vidíme, že **funkce nabídky práce vyjadřuje závislost nabízeného množství na reálné mzdě.**

Poptávka po práci rovněž závisí na reálné mzdě. Kdyby se všechny ceny a všechny mzdy zvýšily o 10 %, firmy by chtěly zaměstnávat stejné množství práce jako dříve. Nic by se pro ně nezměnilo, protože ceny jejich produktů by vzrostly stejně jako jejich mzdové náklady. Jedině kdyby se ceny zvýšily více než mzdy, tj. kdyby

reálné mzdy klesly, byly by firmy ochotny zaměstnávat více práce.

Reálné zvýšení mezd zjistíme, když index nominálních mezd dělíme indexem spotřebních statků. Předpokládejme, že nominální mzdy vzrostly o 30 % (index 1,30) a spotřebitelské ceny o 25 % (index 1,25). Pak je index růstu reálných mezd $1,30 : 1,25 = 1,04$, což znamená, že mzdy vzrostly reálně zhruba o 4 %.

10.3 Trh práce

Když jsme v předchozích kapitolách mluvili o poptávce, resp. nabídce práce, měli jsme fakticky na mysli určitou pracovní profesi (například profesi pekařských dělníků nebo profesi učitelů angličtiny). Tato kapitola však pojednává o práci obecně. Existuje vůbec trh práce obecně? Existuje.

Pavel je vyučeným pekařským dělníkem a hledá práci nejprve na trhu „své“ profese. Pokud ji nenajde, hledá jinou práci. Bude ochoten podstoupit i nějaké zaškolení či rekvalifikaci na jinou pracovní profesi, po které je poptávka. Jde na úřad práce, kde mu řeknou, že je poptávka po řidičích nákladních automobilů, a nabídnou mu volná místa v této profesi. Pavel si udělá požadovaný řidičský průkaz a přijme práci řidiče u stavební firmy. Je možné, že po čase jeho firma nebude potřebovat tolik řidičů a nabídne Pavlovi zaškolení na práci jeřábníka. Dokud bude chtít Pavel pracovat – ať už jako pekařský dělník, řidič nebo jeřábník – je jeho práce součástí trhu práce obecně.

I poptávku firem po práci si můžeme představit jako poptávku po *práci obecně*. Firma například poptává práci jeřábníků, ale když nenachází dost vyučených jeřábníků, je ochotna přijmout lidi s odlišnou kvalifikací a na práci jeřábníka je zaškolit.

Uvažujeme-li delší období, můžeme vidět, jak se různé pracovní profese „přelévají“ jedna v druhou podle situace na trzích jednotlivých profesí. Je-li například mzda jeřábníků vyšší než mzda řidičů (protože je vysoká poptávka po jeřábnících a nízká poptávka po řidičích), budou se řidiči přeskolovat na jeřábníky. Jsou-li platy právníků vyšší než platy lékařů, klesne počet studentů medicíny a zvýší se počet studentů práv, takže po čase vzroste počet právníků a klesne počet lékařů. Proto můžeme v dlouhém období abstrahovat od odlišností jednotlivých profesí a představit si *práci obecně*.

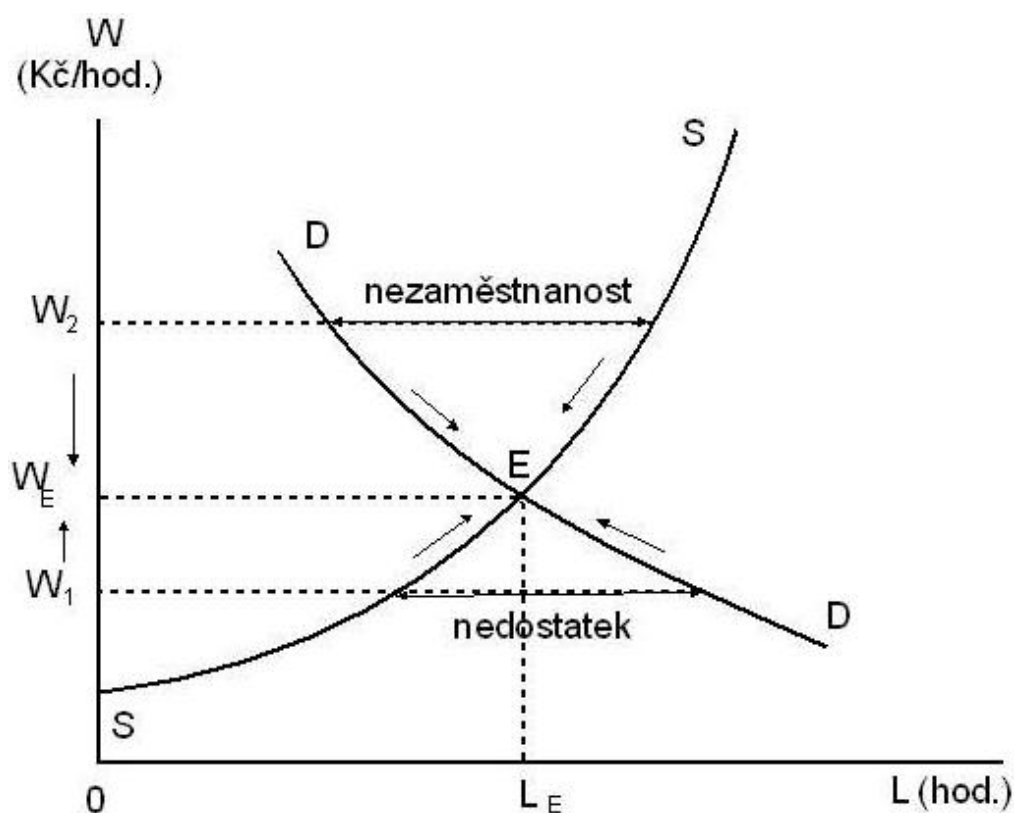
Trh práce je charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Na trhu práce existuje **konkurence na straně poptávky i na straně nabídky**. To znamená, že práci poptává mnoho firem a nabízí ji mnoho lidí. Tržní nabídka práce je nabídka práce *všech lidí* v dané ekonomice. Je součtem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek *reálné* mzdy s mezním užitekem volného času. Tržní poptávka po práci je poptávka *všech firem* v dané ekonomice po práci. Je součtem individuálních poptávek po práci, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s mezním produktem práce.

Obrázek 3 nám ukazuje trh práce. Na vodorovné ose vynášíme množství práce v hodinách. Na svislé ose vynášíme reálnou hodinovou mzdu. Máme při tom na mysli průměrnou reálnou mzdu vypočítanou jako průměr za různé pracovní profese. Rovnováha trhu práce nastává v bodě E, kde se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Mzda, při které nastává tato rovnováha trhu, je rovnovážnou mzdou.

Trh práce spěje ke své rovnováze a udržuje se v ní obdobným způsobem jako trh zboží. Nerovnováha trhu práce, ať už jde o přebytek (nezaměstnanost) nebo nedostatek, je přechodnou situací, která je eliminována pohybem reálné mzdy.

Při mzdě W_1 by byl na trhu nedostatek práce – firmy by nenacházely takové množství práce, jaké by chtěly zaměstnat. Konkurence mezi firmami by vyháněla mzdu vzhůru, což by vedlo lidi ke zvětšování nabízeného množství práce (pohyb po křivce nabídky vzhůru) a firmy ke snižování poptávaného množství práce (pohyb po poptávkové křivce vzhůru). Růst mzdy ustane, jakmile mzda dosáhne úrovně W_E , neboť tehdy se poptávané množství práce bude právě rovnat nabízenému množství práce.

Naopak při mzdě W_2 by vznikl na trhu práce přebytek, tj. nezaměstnanost. Konkurence mezi lidmi hledajícími práci by ale tlačila mzdu dolů až na úroveň W_E , kdy by nezaměstnanost zmizela.



Obrázek 3: Trh práce je v rovnováze při reálné mzdě W_E . Při nižší mzdě by byl nedostatek práce a při vyšší mzdě by byl přebytek práce, čili nezaměstnanost.

Jak vidíme, **výše reálné mzdy je určena trhem práce** – průsečíkem křivky poptávky a křivky nabídky. Klademe-li si tedy otázku, proč mají různé země různě vysoké reálné mzdy, musíme hledat odpověď na jejich trhu práce. Porovnejme dvě země, které se liší výší reálných mezd.

Reálné mzdy v České republice a v Německu

V Německu jsou vyšší reálné mzdy než v České republice. Jak to vysvětlit? Na obrázku 4 jsou znázorněny trhy práce dvou zemí, které by mohly přibližně odpovídat Německu a České republice. Jak vidíme, výše reálné mzdy je dána vzájemnou polohou křivek poptávky a nabídky, přesně řečeno tím, jak velká je poptávka v porovnání s nabídkou. Ale proč je poptávka po práci (v porovnání s nabídkou práce) výše položená v Německu a naopak níže položená v ČR? Odpověď nalezneme v produktivitě práce: německá produktivita práce je vyšší než česká. A protože poptávka po práci je, jak víte, odvozena od produktivity práce (je dána funkcí mezní produktivity práce), je její poloha v Německu vysoká, zatímco v ČR je nižší.

Proč je v Německu vysoká produktivita práce? Protože Německo má hodně kapitálu na jednoho pracovníka, jinak řečeno má velkou kapitálovou vybavenost práce. Kapitál, vtělený do výrobního zařízení, technologických znalostí a lidského vzdělání, pak dává práci vysokou produktivitu. Česká republika je na tom v kapitálové vybavenosti hůře než Německo.

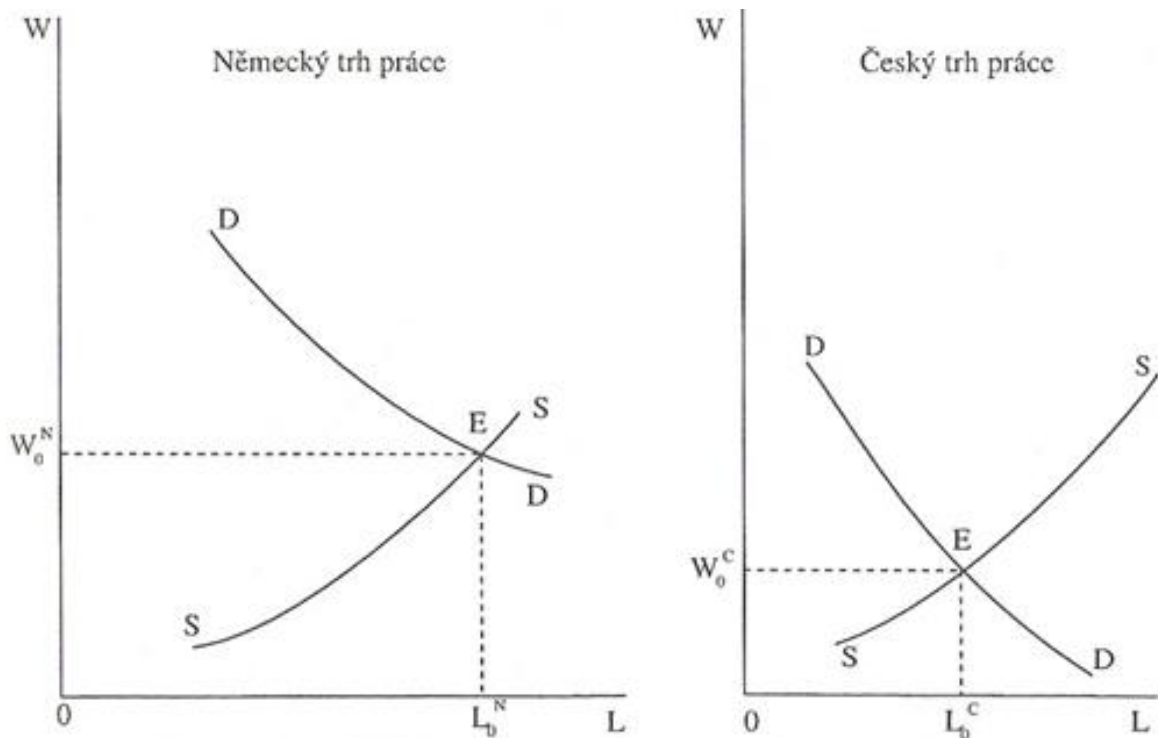
Nyní se podívejme na **změny rovnováhy na trhu práce**. Ke změně rovnováhy může dojít buď ze strany poptávky, nebo ze strany nabídky.

Příliv zahraničního kapitálu

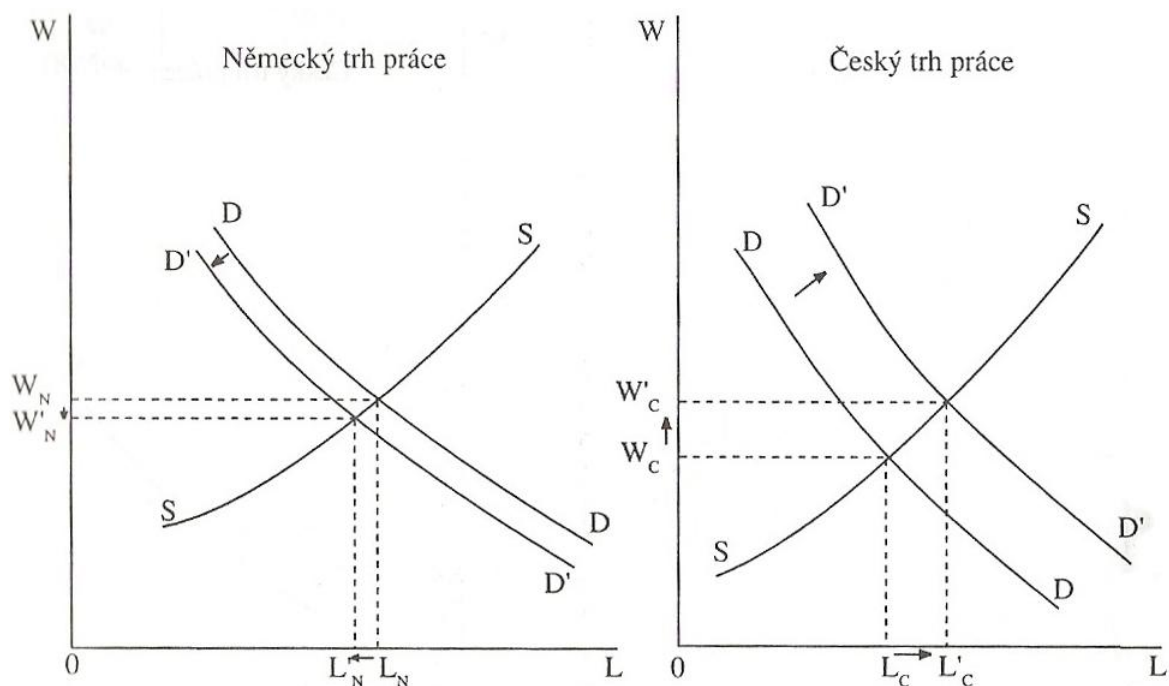
V České republice jsou nižší reálné mzdy než v Německu. Některé německé firmy, přiláhány levnou českou prací, začali proto v České republice investovat svůj kapitál. Odliv části kapitálu z Německa do České republiky zvýší v České republice poptávku po práci, zaměstnanost i reálné mzdy. Naopak v Německu má odliv kapitálu účinky opačné – vede k poklesu poptávky po práci, což vyvolává tlak na snížení zaměstnanosti i reálných mezd. Na obrázku 5 vidíme, že vývoz kapitálu z Německa do ČR změnil rovnováhu na obou trzích práce. Na českém trhu práce růst poptávky po práci zvýšil zaměstnanost i reálné mzdy a na německém trhu naopak pokles poptávky po práci snížil zaměstnanost i reálné mzdy.

Povšimněme si, že přesun části německého kapitálu do České republiky poněkud snížil rozdíly mezi německými a českými reálnými mzdami. Je to pochopitelně proto, že německý kapitál pomohl zvýšit českou produktivitu práce, a tím umožnil také zvýšit české reálné mzdy.

Ale proč to němečtí podnikatelé dělají? Co mají z toho, že svým kapitálem zvyšují českou produktivitu a české reálné mzdy? Německé firmy pochopitelně neinvestují svůj kapitál v České republice proto, aby zvyšovaly reálné mzdy českých zaměstnanců. Investují u nás proto, že jim nižší české reálné mzdy (oproti německým) umožňují dosahovat vyšší zisky, než jaké by dosahovaly v Německu.



Obrázek 4: Německý a český trh práce se liší vzájemnou polohou poptávky a nabídky. Výše poptávky po práci je odrazem produktivity práce.



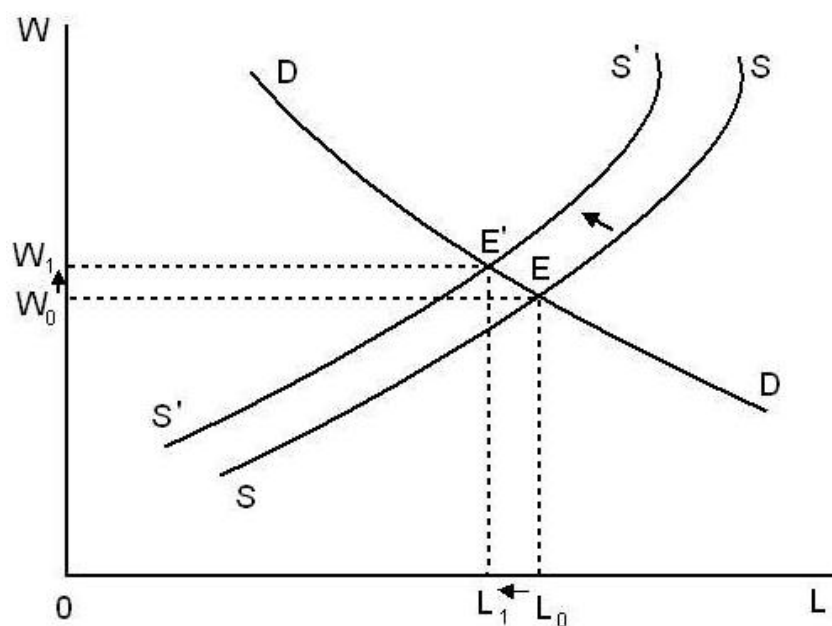
Obrázek 5: Vývoz německého kapitálu do České republiky snížil poptávku po práci v Německu a zvýšil poptávku po práci v ČR. V důsledku toho se snížila zaměstnanost a reálné mzdy v Německu a zvýšila se zaměstnanost a reálné mzdy v ČR.

Tento příklad nám ukázal **změnu rovnováhy trhu práce ze strany poptávky**. Pověsimněme si, že tato změna rovnováhy mění reálnou mzdu i zaměstnanost stejným směrem: **růst poptávky po práci zvyšuje zaměstnanost i reálnou mzdu. Pokles poptávky po práci naopak snižuje zaměstnanost i reálnou mzdu.**

Další příklad ukazuje změnu rovnováhy ze strany nabídky.

Prodloužení podpor v nezaměstnanosti

Představme si, že by se vláda rozhodla prodloužit dobu, po kterou jsou nezaměstnaným vypláceny podpory v nezaměstnanosti, z šesti měsíců na jeden rok. Jak by to ovlivnilo trh práce? Někteří nezaměstnaní si prodlouží dobu, během které hledají nové zaměstnání, protože nebudou pociťovat tak velký tlak nedostatku peněz, jaký pociťovali dříve, když měli nárok na podporu jen půl roku. V důsledku toho se poněkud sníží nabídka práce. Křivka nabídky práce se posune doleva a rovnováha trhu se změní tak, jak to ukazuje obrázek 6.



Obrázek 6: Prodloužení doby, po kterou mají nezaměstnaní nárok na podpory, snižuje nabídku práce – křivka nabídky se posune doleva. Zaměstnanost klesne a reálná mzda se zvýší.

Tento příklad nám ukazuje **změnu rovnováhy trhu práce ze strany nabídky**. Povšimněme si, že se v tomto případě mění zaměstnanost a reálná mzda protichůdným směrem: **pokles nabídky práce snižuje zaměstnanost a zvyšuje reálnou mzdu. Růst nabídky práce by naopak zvýšil zaměstnanost a snížil reálnou mzdu.**

10.4 Lidský kapitál

Všichni víme, že profese, které vyžadují vysokoškolské vzdělání, jsou více placené než profese méně kvalifikované. Všichni také intuitivně cítíme, že to tak má být. Ale jak trh dokáže tyto rozdíly v kvalifikaci postihnout a odměnit? Ukažme si to nejprve na příkladu.

Stavební dělníci a stavební inženýři

Stavební inženýr má až dvojnásobně vyšší mzdu než průměrný stavební dělník. Jeho práce přitom není namáhavější ani rizikovější než práce stavebního dělníka. Jak je možné, že se mezi oběma profesemi trvale udržuje tak značná mzdová diference? Martin je stavební dělník a jeho měsíční mzda je 10 000 Kč. Stavební inženýr, pracující u stejné firmy, dostává mzdu 20 000 Kč. Martin by chtěl mít také tak vysokou mzdu a uvažuje, co by musel podstoupit, aby získal kvalifikaci stavebního inženýra. Nejprve by musel vystudovat tříletou stavební průmyslovku a poté pětiletou stavební fakultu. Studium je sice bezplatné, ale Martin by nemohl osm let vydělávat. Je-li jeho mzda stavebního dělníka 10 000 Kč měsíčně, přišel by za těchto osm let až o 960 000 Kč na ušlém výdělků. Martin však zamýšlel během příštích osmi let investovat zhruba stejnou částku do stavby bytu. Jeho rodiče mu nabízejí finanční podporu, ale ta stačí jen na jednu z obou alternativ. Martin se tedy rozhoduje, zda investovat do vzdělání, které mu po osmi letech zajistí zdvojnásobení platu, nebo zda investovat do stavby bytu. Rozhodne-li se pro investici do bytu, bude se muset spokojit s platem stavebního dělníka – polovičním v porovnání se stavebním inženýrem. Rozhodne-li se pro studium, bude se muset na dlouhou dobu vzdát vyhlídky na vlastní byt. Martin si bude muset dobře spočítat, která z těchto alternativ je pro něho výhodnější. Je možné, že jeho rozhodování nebude ovlivněno pouze peněžními výnosy, ale také nepeněžními výhodami – vzdělání a pracovní postavení nepřináší člověku jen peníze, ale i společenskou prestiž, zajímavou práci a zvýšení vlastní sebeúcty. Ať už se rozhodne jakkoli – příklad ukazuje, že kvalifikovaná práce je sice dobře zaplacená, ale kvalifikace zároveň vyžaduje investici.

Příklad nám objasňuje ekonomickou podstatu vzdělání. **Vzdělání je investice, která slibuje výnos v podobě budoucího vyššího platu.** Jakmile nahlédneme na studium jako na investici, je nám jasné, že člověk, který se o této investici rozhoduje, ji porovnává s jinými investičními příležitostmi, které má. Pak porovnává náklady a výnosy z těchto investičních příležitostí. **Nákladem investice do vzdělání je (mimo jiné) hlavně ušlý výdělek během studií. Výnosem investice do vzdělání je zvýšení mzdy. Proto také považujeme vzdělání za určitý druh kapitálu – nazýváme jej lidským kapitálem.**

Důležitým poznatkem je, že **člověk, vykonávající práci vysoké kvalifikace, nenabízí pouze jeden, nýbrž dva výrobní faktory: práci a lidský kapitál. Jeho mzda obsahuje proto dva elementy, a to odměnu za práci samotnou (za fyzickou a duševní námahu) a navíc výnos z lidského kapitálu. Mzdové rozdíly mezi málo kvalifikovanými a více kvalifikovanými profesemi jsou tedy vlastně výnosy z lidského kapitálu – kapitálu, který má podobu (studiem nebo vyučením nahromaděných) znalostí a dovedností.**

Ale jak může trh rozpoznat a ocenit lidský kapitál a odměnit majitele vyšší mzdou? I to nám vysvětluje výše uvedený příklad. Kdyby stavební inženýři nedostávali vyšší mzdy než stavební dělníci, Martin by nebyl ochoten tolik let studovat. Raději by vydělával a investoval do něčeho jiného – například do stavby bytu. Většina lidí by se rozhodla tak jako on. Důsledkem by byl nedostatek stavebních inženýrů, a firmy by jim proto začaly nabízet vyšší mzdy. Mzdy stavebních inženýrů by rostly, dokud by nevzrostl zájem lidí investovat do tohoto typu vzdělání. Nakonec by příliv nových absolventů stavebních fakult zastavil růst mezd stavebních inženýrů. Ale vyšší úroveň jejich mezd oproti méně kvalifikovaným profesím by se udržela – jinak by se nedostatek stavebních inženýrů na trhu objevil znovu.

Ocenění lidského kapitálu

Podle českého statistického úřadu byla v ČR v roce 1997 průměrná mzda středoškoláka o polovinu vyšší než průměrná mzda člověka se základním vzděláním. Průměrná mzda vysokoškoláka činila dokonce 2,3násobek průměrné mzdy člověka se základním vzděláním.

Teorii lidského kapitálu rozpracoval Američan Gary Becker (Lidský kapitál, 1964). Ten později vzpomíná, s jakým nepochopením se tento pojem setkával.

Lidský kapitál je dnes natolik bezesporný pojem, že je těžké pochopit nepřátelství, s nímž se v 50. a 60. letech setkával. Samotný pojem lidského kapitálu byl považován za ponižující, protože zacházel s lidmi jako se stroji. Přístupovat ke školnímu vzdělání jako k investici, a nikoli jako ke kulturní zkušenosti, bylo považováno za bezcenné a krajně omezené. V důsledku toho jsem se dlouho rozhodoval, než jsem nazval svou knihu Human Capital, a proti riziku jsem se pojistil dlouhým podtitulkem.

(G. Becker: Teorie preferencí, Grada Publishing 1997, str. 195)

Pojetí vzdělání jako lidského kapitálu pomohlo objasnit některé „záhady“, které ekonomové dříve neuměli vysvětlit.

Po druhé světové válce přišlo Německo o značnou část svého kapitálu – válkou bylo zničeno mnoho továren, strojového parku, dopravních komunikací a byla vyčerpána většina výrobních zásob. Na druhé straně počet obyvatel Německa se tolik významně nesnížil – i když mnoho Němců padlo ve válce, po válce přišly do Německa miliony přesídlenců z bývalých východních německých území i z československého pohraničí. Řada ekonomů se domnívala, že tím v Německu došlo k zásadní změně poměru mezi kapitálem a prací: původně kapitálově bohatá země se stala zemí kapitálově chudou, s nízkým poměrem kapitálu na pracovníka. Ekonomové předvíдали, že Německo, v souladu se zákonem komparativních výhod, změní svou výrobní a vývozní strukturu a místo svých tradičních kapitálově náročných výrob (hutnictví, chemie, těžké strojírenství apod.) se začne specializovat na výroby pracovně nenáročné. Kupodivu k tomu nedošlo. Německo v zásadě obnovilo svou předválečnou specializaci na kapitálově náročné výrobky a nadále je úspěšně vyváželo na světové trhy. Proč se ekonomové zmýlili ve svých předpovědích, že Německo změní svou specializaci směrem k pracovně náročným výrobkům? Ti, kdo se domnívali, že Německo ztratilo velkou část svého kapitálu, podcenili roli lidského kapitálu. Válka zničila budovy, stroje, komunikace, vyčerpala výrobní zásoby, ale nedotkla se vzdělanosti a kvalifikace Němců.

V kapitole, pojednávající o specializaci a dělbě práce, jste se dozvěděli, že podle zákona komparativních výhod se země specializuje na výrobu a vývoz takových statků, pro které má odpovídající vybavení výrobními faktory. Země, které mají hodně kapitálu na jednotku práce, by se tedy měly specializovat na takové výrobky, jejichž výroba je relativně náročnější na kapitál a relativně úspornější na práci.

Po druhé světové válce byly takovou zemí především USA, které oproti jiným zemím oplývaly kapitálem v poměru k domácí práci. V 50. letech se americký ekonom W. Leontieff pokusil ověřit hypotézu, že země bohatá na kapitál se specializuje na kapitálově náročné výrobky. Provedl analýzu struktury amerického vývozu a její výsledky byly překvapivé: USA vyvážely poměrně málo výrobků náročných na kapitál v podobě strojů a těžké mechanizace, spíše vyvážely výrobky náročné na práci – zejména na práci vysoce kvalifikovanou. Leontieff považoval svůj výzkum za důkaz neplatnosti hypotézy, že země kapitálově bohatá se specializuje na kapitálově náročné zboží. Měl pravdu?

Leontieff se mýlil a jeho omyl spočíval v tom, že nechal v úvahu jednu významnou podobu kapitálu – lidský kapitál. Když zjistil, že USA vyvážejí zboží náročné na vysoce kvalifikovanou práci, zjistil vlastně, že vyvážejí zboží náročné na lidský kapitál – kapitál získaný investicemi do vzdělání. Vybavenost země kapitálem tedy nelze posuzovat pouze podle množství fyzického kapitálu, ale nutno zahrnout také její vybavenost lidským kapitálem, tj. úroveň vzdělání.

Shrnutí

- Nabídka *práce obecně* se vytváří z rozhodování člověka, zda pracovat, nebo nepracovat. Člověk se rozhoduje mezi prací a volným časem.
- Volný čas je statek, protože přináší člověku uspokojení a je vzácný. Rozhodování člověka mezi prací a volným časem je obdobou spotřebitelského rozhodování. Člověk se rozhoduje mezi volným časem a ostatními statky, které by si mohl koupit za mzdu. Rozhodne-li se nepracovat, užívá si volný čas. Rozhodne-li se pracovat, užívá si jiné statky. Cenou volného času je mzda, kterou člověk obětuje, rozhodne-li se pro volný čas.
- Nabídka práce je odvozena od poptávky po volném čase. Průběh nabídky vysvětlujeme působením dvou efektů: substitučního a důchodového. *Substituční efekt* znamená, že při růstu mzdy člověk nabízí více práce. *Důchodový efekt* znamená, že při růstu mzdy nabízí člověk méně práce.
- Nabídka práce vyjadřuje závislost nabízené práce na *reálné* mzdě.
- Příliv zahraničního kapitálu zvyšuje celkové množství kapitálu v ekonomice, což zvyšuje produktivitu práce. Vyšší produktivita práce znamená zvýšení poptávky po práci, což zvyšuje zaměstnanost i mzdy.
- Vzdělání je *lidským kapitálem*. Člověk vykonávající práci vysoké kvalifikace nabízí dva výrobní faktory: práci a lidský kapitál. Jeho mzda obsahuje proto dva elementy: odměnu za práci samotnou a výnos z lidského kapitálu. Mzdové rozdíly mezi málo kvalifikovanými a více kvalifikovanými profesemi jsou výnosy z lidského kapitálu.

Klíčové pojmy

Cena volného času · substituční efekt změny mzdy · důchodový efekt změny mzdy · nominální mzda · reálná mzda · individuální nabídka práce · tržní nabídka práce · mzdové diference · lidský kapitál.

Dodatek 1: Indiferenční analýza

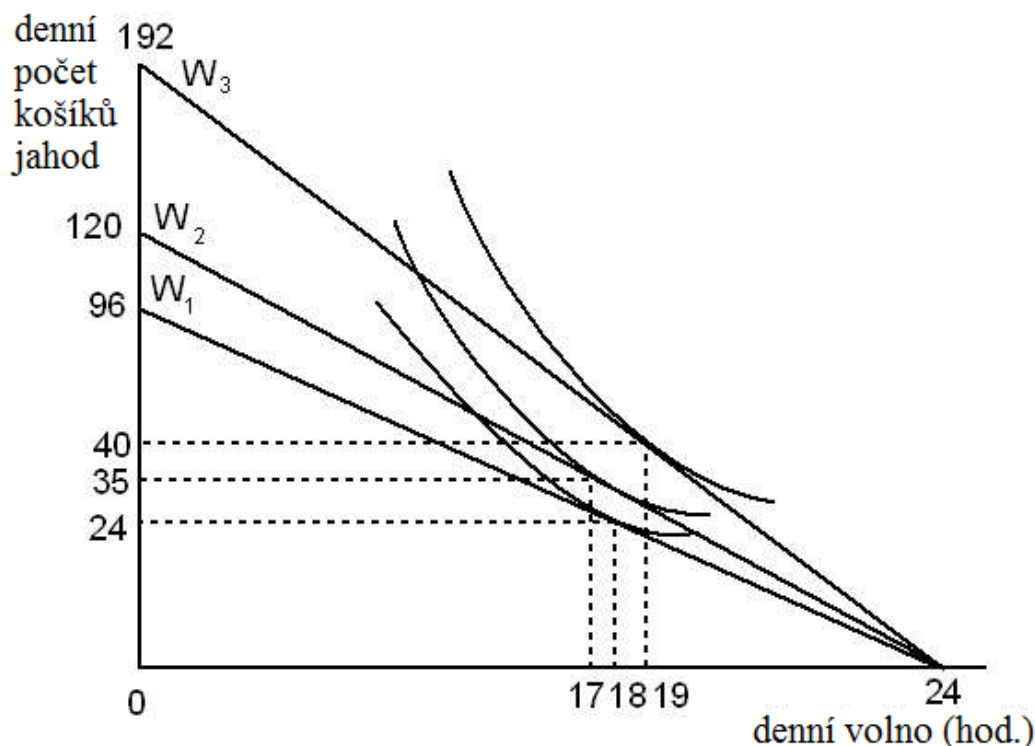
Protože se poptávka po volném čase vytváří na základě rozhodování mezi volným časem a jinými statky kupovanými za mzdu, lze pro odvození nabídky práce použít indiferenční křivky. Podívejme se na Tomáše z našeho předchozího příkladu, který pracuje na jahodové plantáži za „jahodovou mzdu“.

Tomášovy indiferenční křivky

Obrázek 11 – 7 ukazuje Tomášovy indiferenční křivky. Každá indiferenční křivka představuje ty kombinace jahod a volného času, které přináší Tomášovi stejné uspokojení. Vyšší indiferenční křivka představuje vždy vyšší uspokojení než nižší křivka. Předpokládejme, že by Tomášova mzda byla 4 košíky jahod za hodinu. Pak si můžeme sestavit „mzdovou přímkou“, na které se může pohybovat. Předpokládejme krajní (i když nereálnou) volbu, kdy se Tomáš rozhodne pracovat celých 24 hodin. Pak by měl 96 košíků jahod ($24 \times 4 = 96$) a žádný volný čas. Kdyby chtěl jednu hodinu volného času, měl by o čtyři košíky jahod méně. Kdyby chtěl dvě hodiny volného času, měl by o osm košíků jahod méně, atd. Druhou krajní možností by bylo 24 hodin volného času a žádné jahody. Mzdová přímkou w_1 představuje možné kombinace jahod a volného času při hodinové mzdě 4 košíky jahod. Protože se Tomáš chce dostat na nejvyšší dosažitelnou indiferenční křivku, zvolí tu kombinaci jahod a volného času, která je dána bodem dotyku mzdové přímkou w_1 a nejvyšší dosažitelné indiferenční křivky. Ten odpovídá 18 hodinám volného času, čili 6 hodinám práce. Tímto jsme dostali jeden bod Tomášovy nabídky práce: při hodinové mzdě 4 košíky jahod bude nabízet 6 hodin práce. Nyní předpokládejme, že jeho hodinová mzda činí 5 košíků jahod. Pak bude Tomášova mzdová přímkou w_2 a on bude chtít 17 hodin volného času, čili bude chtít pracovat 7 hodin. Tím jsme dostali druhý bod Tomášovy nabídky práce. Bude-li hodinová mzda 8 košíků jahod, bude mzdová přímkou w_3 . Tomáš bude chtít 19 hodin volného času, čili bude chtít pracovat 5 hodin denně. Tabulka ukazuje tyto tři body Tomášovy nabídky práce.

W (košíky/hod.)	Práce (hod.)
4	6
5	7
8	5

Zakreslením těchto a obdobným způsobem odvozených dalších bodů získáme Tomášovu funkci nabídky práce.



Obrázek 7: Na obrázku jsou Tomášovy indifferenční křivky, z nichž každá znázorňuje kombinace jahod a volného času, přinášející mu stejné uspokojení. W jsou mzdové přímk, jejichž sklon je dán výší hodinové mzdy. Tomáš volí vždy bod dotyku příslušné mzdové přímk a nejvyšší dosažitelné indifferenční křivky.

Dodatek 2: Mezinárodní migrace práce

Protože jsou v různých zemích různě vysoké reálné mzdy, dochází k mezinárodní migraci práce. Lidé ze zemí s nízkými mzdami odcházejí pracovat do zemí s vyššími mzdami. Někteří Turci odcházejí pracovat do Německa, Mexičané nebo Číňané se stěhují za prací do USA, někteří Češi odcházejí za prací do Německa a určitá část ukrajinských dělníků jde zase za prací do České republiky.

Ukážeme si nejprve, jaký účinek má migrace práce na mzdy.

Migrace ukrajinských dělníků do České republiky

Vyšší reálné mzdy v České republice lákají ukrajinské dělníky ke stěhování do české republiky, kde nacházejí práci hlavně ve stavebnictví. Jelikož jsou české zákony k migraci zahraničních dělníků poměrně benevolentní, dosáhl u nás počet ukrajinských dělníků v roce 1996 přibližně čtyřiceti až padesáti tisíc (odhady zahrnující nelegální pobyty Ukrajinců jsou ještě mnohem vyšší).

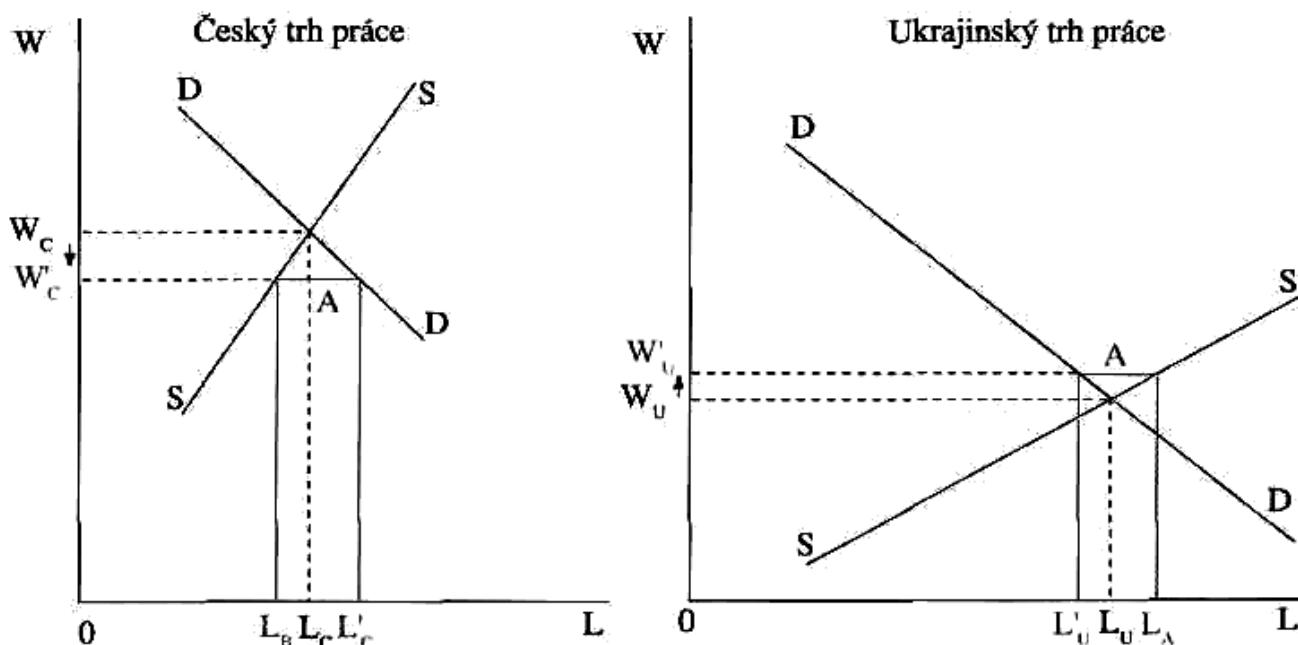
Jaký účinek má tato migrace na pracovní trh v České republice a na Ukrajině? Na ukrajinském trhu práce se migrace Ukrajinců projevuje růstem reálné mzdy, protože je méně zaměstnaných. Z kapitoly, pojednávající o produkční funkci, víte, že pokud se (při nezměněném množství kapitálu) množství zaměstnané práce sníží, vzroste produktivita práce a s ní vzroste také reálná mzda.

Na českém pracovním trhu se imigrace ukrajinských dělníků naopak projeví poklesem reálné mzdy, neboť vyšší zaměstnanost (při daném kapitálu) snižuje produktivitu práce.

Ukazuje nám to obrázek 8. Podívejme se nejprve na pravý graf – ukrajinský trh práce. Emigrace některých Ukrajinců začne tlačit na růst mezd, což povede k poklesu poptávaného množství práce (ze strany firem) a zároveň k růstu nabízeného množství práce (ze strany lidí). Pokud z Ukrajiny emigruje A pracovníků, mzda na ukrajinském trhu práce vzroste z původní W_U na W'_U . Při této mzdě zaměstnají ukrajinské firmy L'_U lidí, neboli zaměstnanost na Ukrajině poklesne z původní L_U na L'_U . Zároveň vyšší mzda W'_U přilákala na pracovní trh L_A lidí. Ovšem rozdíl mezi poptávaným a nabízeným množstvím práce ($L_A - L'_U = A$) právě emigruje za prací do ČR.

Podívejme se na český trh práce na levém grafu. Příchod ukrajinských dělníků začne tlačit na mzdy dolů, což povede k růstu poptávaného množství práce a zároveň k poklesu nabízeného množství práce. Pokud do ČR imigruje A Ukrajinců, klesne mzda na českém pracovním trhu z původní W_C na W'_C . Při této mzdě zaměstnají

české firmy L'_C lidí, neboli zaměstnanost v ČR vzroste z původní L_C na L'_C . Zároveň však nižší mzda sníží nabízené množství práce na L_B . Rozdíl mezi celkovou zaměstnaností L'_C a zaměstnaností českých dělníků L_B vyplňují právě ukrajinskí dělníci v počtu $L'_C - L_B = A$.



Obrázek 8: Migrace ukrajinských dělníků z Ukrajiny do ČR v počtu A zvýší mzdy na Ukrajině a naopak sníží mzdy v ČR.

Jak vidíte, migrace snížila rozdíl mezi mzdou na českém a ukrajinském pracovním trhu. Ale proč nepokračuje migrace až do takového rozsahu, aby úplně zmizel rozdíl mezi mzdami v obou zemích? Protože emigrace je pro mnoho Ukrajinců z různých důvodů obtížná. I kdyby byly české úřady zcela liberální a nebránily nikterak ukrajinské imigraci, přesto bude mnoho Ukrajinců raději pracovat doma za nižší mzdu, než aby odcházeli od rodin, žili v neznámém (a mnohdy nepřátelském) prostředí a podstupovali nepříjemnosti spojené s neznalostí jazyka a poměrů v cizí zemi.

Někdy se setkáváme s názorem, že zahraniční dělníci, kteří k nám přišli z hospodářsky zaostalejších zemí, by neměli dostávat tak vysokou mzdu jako naši lidé, protože jejich produktivita práce je nižší. Můžete například slyšet: „Cožpak může mít ukrajinský dělník tak vysokou produktivitu práce jako český dělník? Vždyť Ukrajina se vyznačuje nízkou produktivitou práce“. Ale tak to není. Na Ukrajině je nízká produktivita práce proto, že je tam málo kapitálu. V České republice je kapitálu (v přepočtu na jednoho dělníka) více, a to právě zvyšuje produktivitu práce. Tentýž ukrajinský dělník má u nás vyšší produktivitu práce než na Ukrajině. Proč? Protože u nás je jeho práce spojena s větším množstvím kapitálu: pracuje v lépe vybavených továrnách s lepšími stroji nebo na stavbách, kde se používá více a lepší mechanizace. Pracuje pod vedením kvalifikovanějších stavbyvedoucích než na Ukrajině, využívá lepších silnic a telekomunikačních spojů, atd. **To dává práci ukrajinského dělníka v ČR větší produktivitu, než jakou by měla na Ukrajině. Proto také dostává v ČR vyšší mzdu, než jakou by dostával na Ukrajině.** Ze stejných důvodů má český dělník, který pracuje v Německu, vyšší produktivitu práce, než jakou by měl doma. A proto také může dostávat v Německu vyšší mzdu, než jakou by mohl dostávat doma.

Nyní si položíme otázku. **Jaký účinek má migrace na efektivnost světového hospodářství?** Jinými slovy: přispívá k efektivnější alokaci práce v mezinárodním měřítku? Na Ukrajině má ukrajinský dělník nižší produktivitu práce než v ČR. **Jeho migrace z ukrajinského na český trh proto znamená ztrátu nižšího produktu (na Ukrajině) a přírůstek vyššího produktu (v ČR).** To znamená, že **migrace přispívá k efektivnější alokaci práce v mezinárodním měřítku.**

Vlády mnoha zemí se však příchodu levné pracovní síly ze zahraničí často brání, protože se obávají, že způsobí v zemi růst nezaměstnanosti. Také odbory vyvolávají tlak na vládu, aby příchodu zahraničních dělníků pokud možno bránila, protože se obávají snížení mezd.

Němci se bojí levných sil z východu

„Ze strachu z nekontrolovatelného přílivu levných pracovníků ze střední a východní Evropy žádají frakční místopředsedové CDU/CSU, aby pro postkomunistické kandidáty ještě řadu let po přijetí do Evropské unie neplatila svoboda stěhování uvnitř Unie. Domnívají se, že po přijetí ČR, Polska, Maďarska, Slovenska a Slovinska bude z těchto zemí každý rok proudit do „staré Evropy“ statisíce uchazečů o práci. Většina z nich by zřejmě zakotvila v Německu, jehož ekonomika už dnes musí uživit takřka pět milionů nezaměstnaných. Expert CSU na evropskou integraci navrhuje, aby plná svoboda stěhování a usazování byla novým členům dopřána nejdříve od roku 2015.

Již dnes se mnohá hospodářství v Německu v sezóně neobejdou bez výpomoci levných a pilných Poláků. Středeční vydání deníku Die Welt cituje jednoho německého zemědělského podnikatele: „Na práci, kterou u mne odvede 600 Poláků, bych potřeboval 2000 Němců a měl bych s nimi o hodně víc problémů.“

(Lidové noviny, 10. 7. 1998)

Fingované sňatky

V České republice je pracovní pobyt cizinců regulován – cizinci musejí dostat od našeho státu povolení k pracovnímu pobytu. Získat takové povolení není pro cizince vždy snadné. V roce 1998 zveřejnily naše sdělovací prostředky zajímavé informace o tom, jak někteří cizinci obcházejí tuto regulaci. Uzavírají fingované sňatky s českými osobami, a tím získávají české občanství. Za takový sňatek se českému „partnerovi“ platí několik desítek tisíc korun. Policie odhaduje, že jen v roce 1998 bylo takových „sňatků“ v Praze uzavřeno kolem jednoho tisíce (!). Tímto způsobem se u nás usídlují hlavně Vietnamci, Ukrajinci a Rusové. Státní regulace v tomto případě (tak jako v mnoha dalších případech) vyvolává vynalézavé postupy k jejímu obcházení. Regulace pracovních pobytů pro cizince (která má za cíl snížit jejich počty u nás) vede k tomu, že se z velkého počtu těchto cizinců stávají čeští občané se všemi nároky a výhodami, které jim z českého občanství plynou.

Shrnutí dodatků

- Migrace je arbitráž na trhu práce – lidé odcházejí z levného trhu s nízkými mzdami na dražší trh s vyššími mzdami.
- Migrace snižuje rozdíly mezi mzdami v různých zemích.
- Migrace znamená efektivnější alokaci práce v mezinárodním měřítku.