

Vláda a trh práce



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Minimální mzda ve vybraných zemích EU

(v eurech)

• Minimální mzda	2008	2017	Podíl k mediánové mzdě (% , 2014)
Lucembursko	1570	1999	56
Irsko	1462	1563	45
Nizozemí	1335	1552	56
Německo	-	1498	53
Francie	1280	1480	62
Velká Británie	1242	1397	49

Minimální mzda	2008	2017	Podíl k mediánové mzdě (% , 2014)
Slovinsko	539	805	62
Polsko	313	453	52
Slovensko	241	435	46
Maďarsko	272	412	54
ČR	300	407	39

Minimální mzda – empirické studie

- V množství empirických studií najdeme podporu jak neoklasického modelu, tak institucionálního a behaviorálního přístupu k minimální mzdě.
- Ukazuje se, že trhy nízko kvalifikované práce se blíží spíše konkurenčnímu modelu, a proto se tam negativní efekty na zaměstnanost vyskytují, zatímco trhy vysoce kvalifikované práce vykazují spíše znaky nedokonalé konkurence.

- Dickens et al.(1999) argumentuje, že empirické výzkumy trhů práce podporují teoretický model monopsonu, kde růst minimální mzdy zvyšuje produktivitu práce a tím i zaměstnanost. Také Manning (2003) potvrzuje pro trhy práce převládající tržní strukturu monopsonu, oligopsonu nebo oligopsonistické konkurence.
- Vlivná studie o vlivu minimální mzdy na zaměstnanost vznikla v roce 1982 (**Brown et al.**) a tvrdila, že růst minimální mzdy redukuje zaměstnanost. Na datech pro USA Brown et al. potvrdili statisticky významný negativní efekt minimální mzdy na zaměstnanost teenagerů: 10% zvýšení minimální mzdy redukuje zaměstnanost o 1- 3%.

- O dekádu později byla uveřejněna studie s opačnými výsledky. **Card and Krueger** (1994), kteří zkoumali metodou Difference-in-Differences (D-in-D) vliv minimální mzdy na zaměstnanost ve fast food restaurants v New Jersey a Pensylvánii. Jejich zjištění se ukázala být nekonzistentní s konvenčním modelem konkurenčního trhu. Porovnání vývoje minimální mzdy v New Jersey a v Pensylvánii, kde minimální mzda zůstávala konstantní, negativní efekt na zaměstnanost neprokázalo. Toto zjištění se v následujícím období stalo předmětem odborných diskusí, kde našlo své stoupence i odpůrce.

- V roce 2015 vyšla studie **Neumark et al. (2015)**, která podrobila výzkumu národní minimální mzdu v USA, a potvrdila negativní efekt na zaměstnanost nízko kvalifikovaných pracovníků. Efekt byl nalezen tam, kde byl rozdíl mezi vysoce a nízko kvalifikovanými pracovníky. Podle Neumarka minimální mzda ovlivňuje zaměstnanost těch nízko kvalifikovaných. Zajímavé je zjištění autorů, že s růstem minimální mzdy dochází k vytlačování „práce prací“,“*labor-labor substitution*“ kdy jsou vytlačováni ti nízko kvalifikovaní těmi více kvalifikovanými, ochotnými pracovat za minimální mzdu. To vede ke snižování počtu pozic pro nízko kvalifikované pracovníky, ačkoliv by jim minimální mzda měla pomáhat.

- Nezaměstnanost mladých v EU zkoumal Laporšek (2015). Analyzoval mj. dramatický růst minimální mzdy ve Slovinsku s důsledkem zdvojnásobení jejich příjemců. Jeho analýza metodou D-in-D potvrdila negativní efekt na udržení zaměstnání příjemců minimální mzdy.
- Harasztosi et al. (2016) hlásí limitovaný efekt zvýšení MM na zaměstnanost v Maďarsku. Pouze 1 z 10 příjemců MM ztratil práci, zatímco ti, co si pracovní místa udrželi, zaznamenali zvýšení mezd. Firmy zároveň substituovaly práci kapitálem.
- Podíl 80% ze zvýšení MM zaplatí spotřebitelé zboží vyráběného pracovníky s MM a jen 20% zaplatí vlastníci firem.

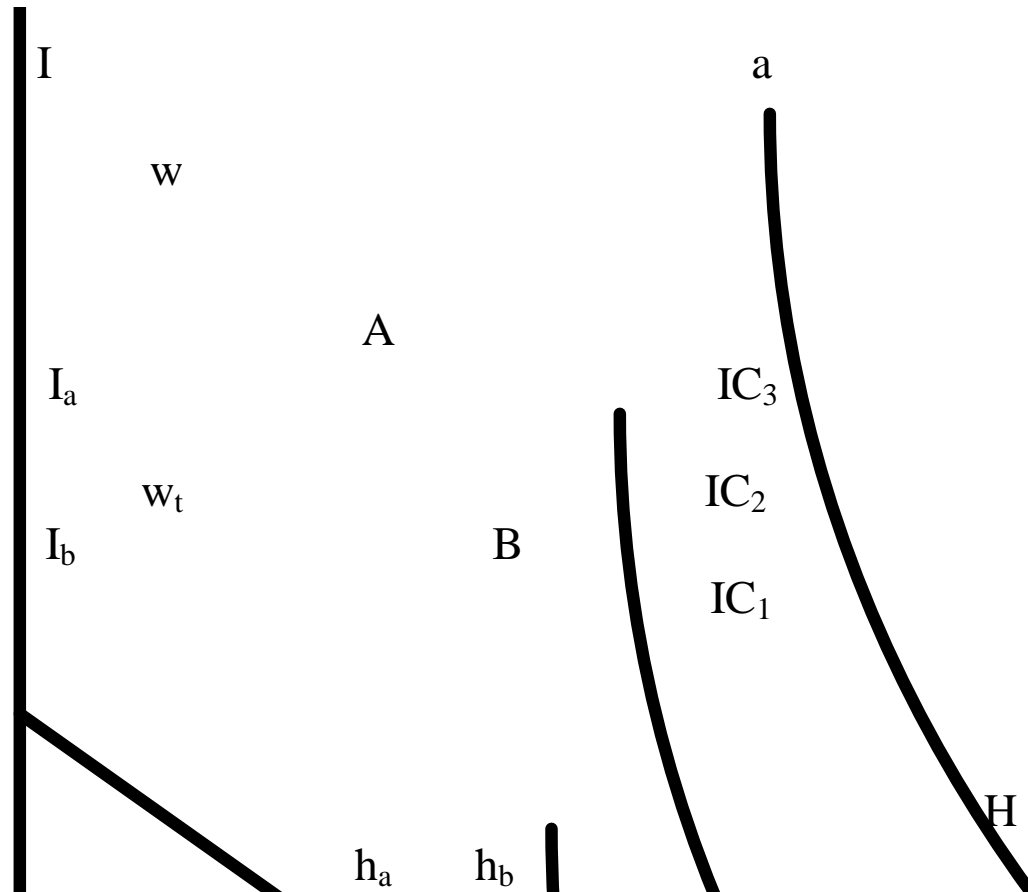
Důchodová daň

- Důchodová daň je rozdíl mezi mzdovými náklady na zaměstnance, které musí zaplatit firma, a čistou mzdou, kterou nakonec obdrží zaměstnanec
- Mzdové náklady zaměstnavatele: hrubá mzda + povinné odvody, tj. odvody na sociální pojištění (25% z hrubé mzdy) a na zdravotní pojištění (9% z hrubé mzdy)
- Zaměstnanci je z jeho hrubé mzdy odvedena daň z příjmu fyzických osob (15%), sociální pojištění (6,5%) a zdravotní pojištění (4,5% z hrubé mzdy)
- Celkové zdanění práce za rok 2016 dosahovalo u svobodného a bezdětného zaměstnance uplatňujícího pouze základní daňovou slevu na poplatníka a pracujícího za průměrnou mzdou 43,0%.

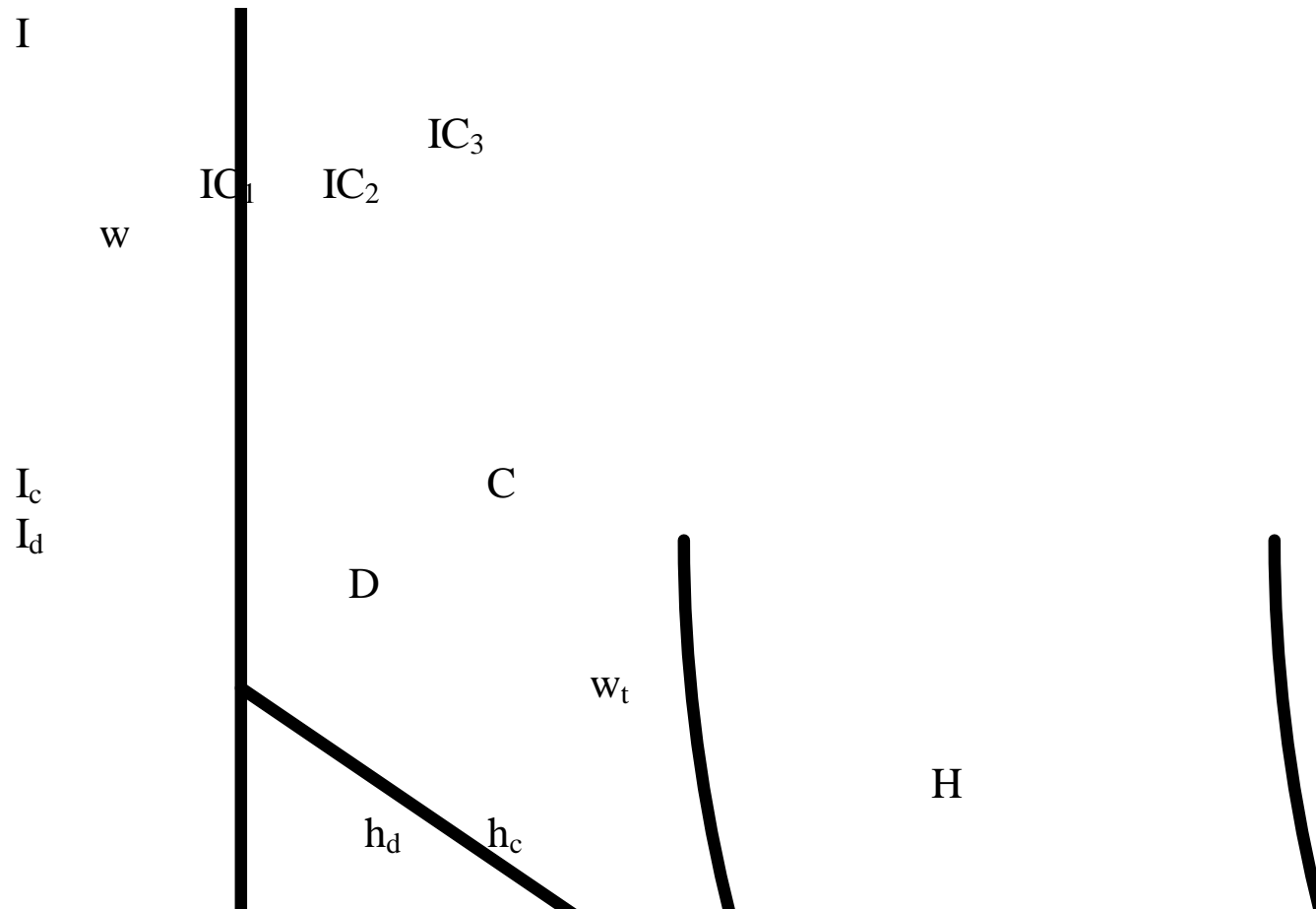
- Mezi členskými zeměmi OECD to bylo 8. nejvyšší zdanění práce.
- Zdanění práce bylo vyšší v Belgii (54,0%), v Německu (49,4%), v Maďarsku (48,2%), ve Francii (48,1%), v Itálii (47,8%), v Rakousku (47,1%) a ve Finsku (43,8%). Zdanění práce nad 40% mají ještě např. ve Švédsku (42,8%), ve Slovinsku (42,7%), na Slovensku (41,5%), v Portugalsku (41,5%) a v Řecku (40,2%). Nižší zdanění je např. ve Švýcarsku (21,8%), v Irsku (27,1%), ve Velké Británii (30,8%), v Kanadě (31,4%), USA (31,7%), Japonsku (32,4%), Polsku (35,8%), Norsku (36,2%), Dánsku (36,5%), Nizozemsku (37,5%), Lucembursku (38,4%) a ve Španělsku (39,5%).
- Data OECD, OECD Tax Database. Dataset: *Average personel income tax and social security contribution rates on gross labour income*. www.Finance.cz (19.4.2017)

Důchodová daň

důchodová daň a individuální rozhodování o velikosti nabídky: daň snižuje nabízené množství práce

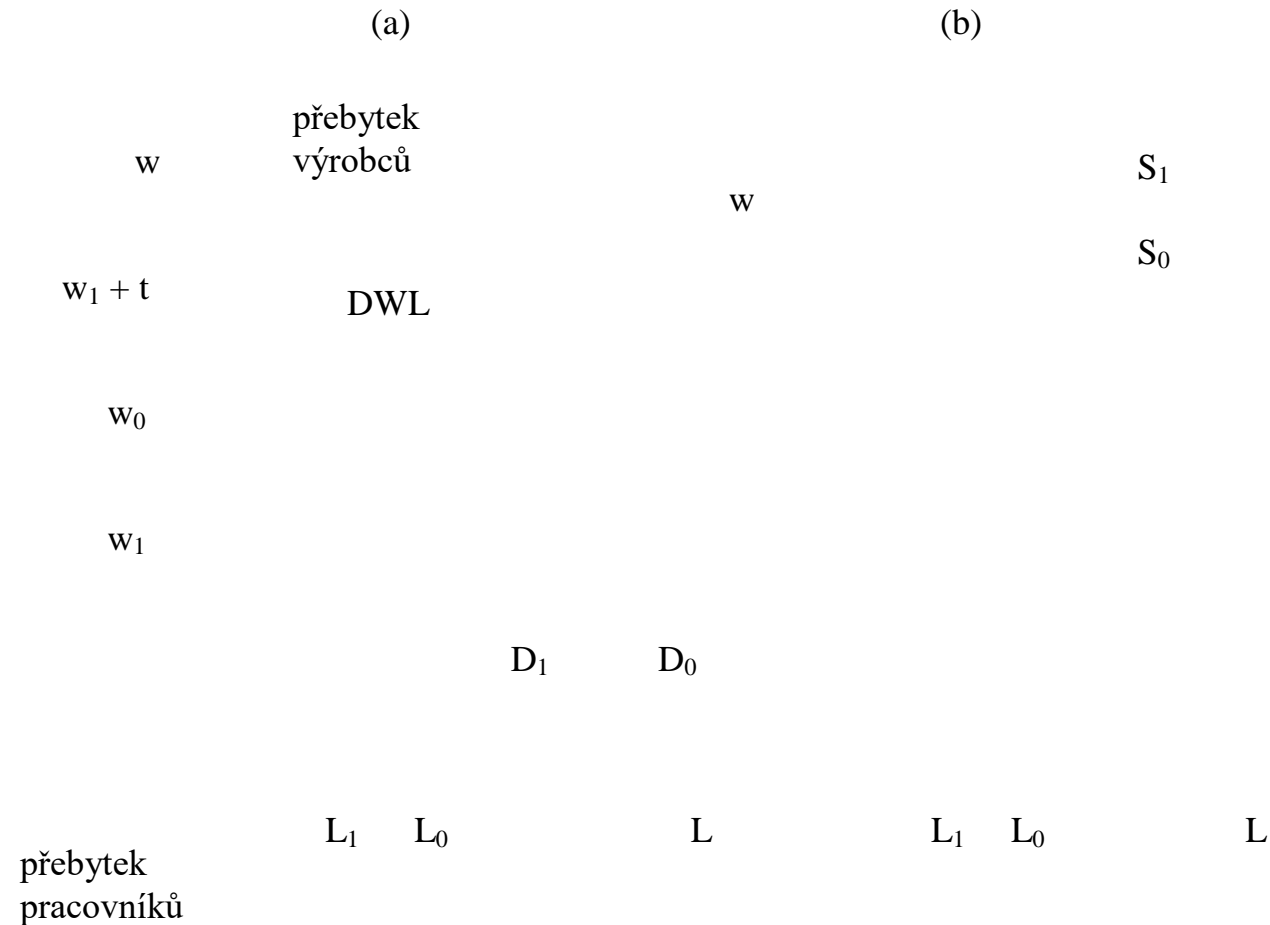


důchodová daň a individuální rozhodování o velikosti nabídky: daň zvyšuje nabízené množství práce



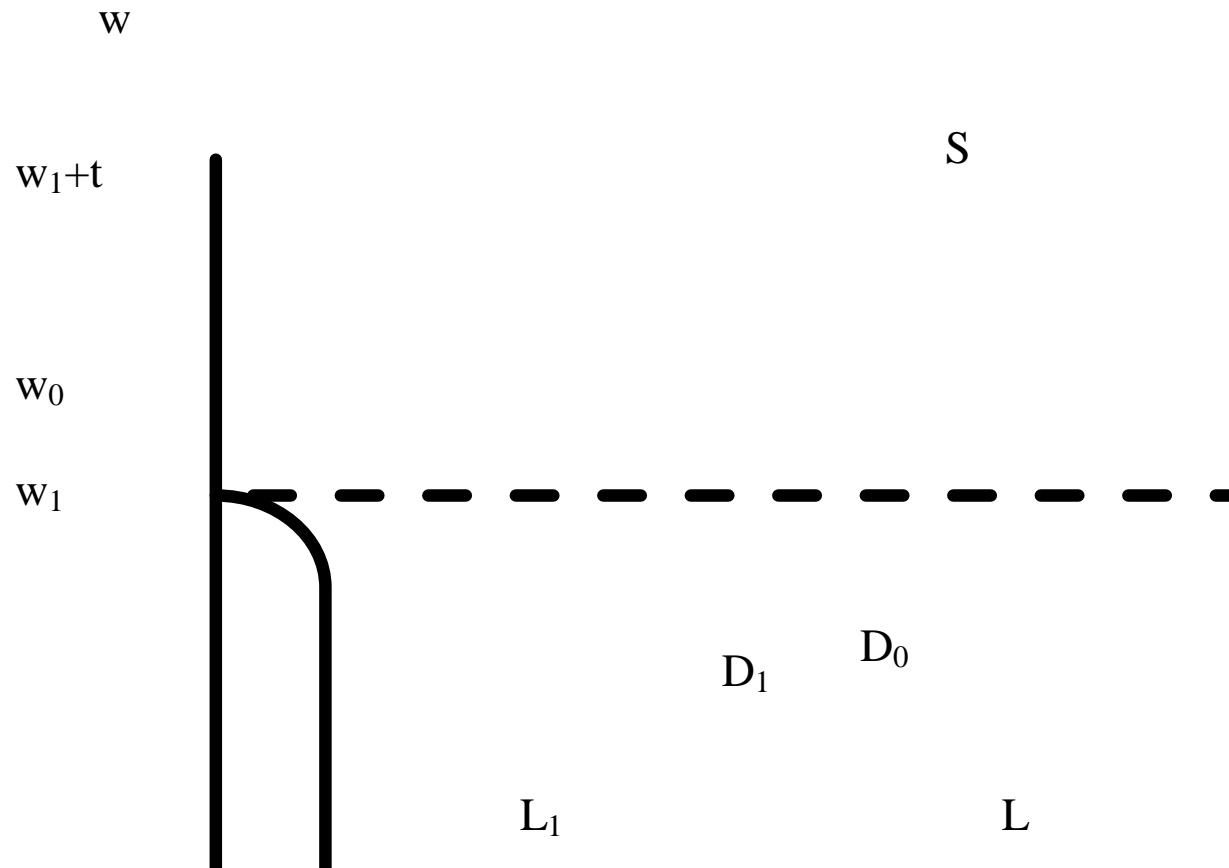
- Ať je uvalena primárně na stranu nabídkovou nebo poptávkovou, vliv na úroveň zaměstnanosti a výši mzdy je stejný
- Pokud je daň uvalena na zaměstnavatele, snižuje jejich poptávku po práci, snižuje dosažitelnou mzdovou sazbu pro pracovníky a zvyšuje náklady práce, tj. to, co musí zaplatit zaměstnavatel
- Velikost daně je rozdíl mezi tím, kolik musí zaplatit zaměstnavatel, aby pracovníka najal, a tím, kolik dostane zapláceno pracovník.
- Daň snižuje efektivnost fungování trhu $MU > MC$: vzniká ztráta mrtvé váhy DWL

Daň uvalená na zaměstnavatele a na pracovníky



- **Rozdělení daňového břemene** závisí na elasticitách nabídky a poptávky
- Bude-li poptávka po práci spíše neelastická, tak větší část daňového břemene dopadne na firmy
- Bude-li poptávka po práci hodně elastická, budou daní více zatíženi pracovníci; jim vyplácená mzda se sníží o více, než vzrostou náklady firem na nájem práce

Rozdělení břemena daně v případě relativně neelastické poptávky



Výpočet zdanění práce

- Výpočet zdanění práce u bezdětného a svobodného zaměstnance, který uplatňuje pouze základní daňovou slevu na poplatníka.
- Podle databáze OECD dosahovala průměrná roční mzda za rok 2016 v ČR 330 072 Kč.

- Roční hrubá mzda 330 072 Kč
- Sociální pojištění placené zaměstnavatelem 82 815 Kč (330 072 x 25%)
- Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem 29 707 Kč (330 072 x 9%)
- Mzdové náklady zaměstnavatele 442 297 Kč (330 072 + 82 518 + 29 707)
- Sociální pojištění placené zaměstnancem 21 455 Kč (330 072 x 6,5%)
- Zdravotní pojištění placené zaměstnancem 14 854 Kč (330 072 x 4,5%)
- Daňový základ 442 200 Kč (zaokrouhleno na sta dolů)
- Daň z příjmu po slevě na poplatníka 41 490 Kč (442 200 x 15% - 24 840)
- Čistý roční příjem zaměstnance 252 273 Kč (330 072 - 21 455 - 14 854 - 41 490)
- Celkové daňové odvody 190 024 Kč (82 518 + 29 707 + 21 455 + 14 854 + 41 490)
- Zdanění práce 43% (190 024 : 442 297)
-
- Zdroj: www.Finance.cz (19. 4. 2017)
-
-

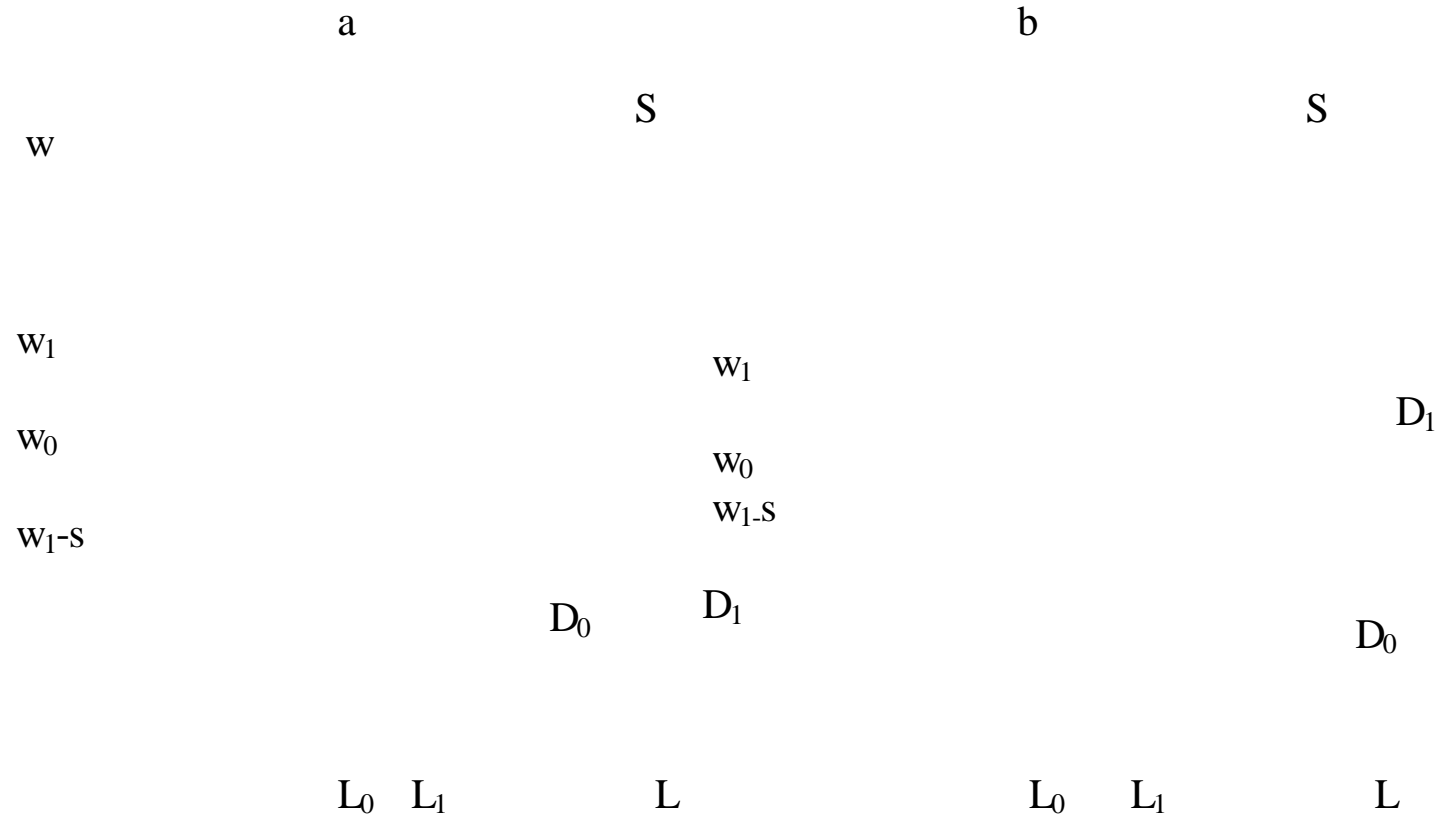
Subvencování zaměstnanosti

- Pokud se vláda rozhodne naopak podpořit zaměstnanost a vyplácet firmám subvence, aby je podněcovala k vyšší zaměstnanosti, snižuje jim náklady, které mají s nájmem pracovníků. Tím zvyšuje jejich poptávku, poptávková funkce se posouvá vpravo nahoru (z D_0 do D_1) a nová rovnováha determinuje novou, vyšší úroveň zaměstnanosti (z L_0 do L_1). Subvence zvyšuje pracovníkům vyplácenou mzdu (z w_0 na w_1) a zároveň snižuje částku, kterou pracovníkům musí zaplatit firmy (z w_0 na $w_1 - s$).

Subvence – rozdělení prospěchu

- Kdo bude mít ze subvence větší prospěch, závisí na elasticitách nabídky a poptávky po práci.
- Pokud bude např. poptávka po práci hodně elastická, větší část subvence půjde za pracovníky, kterým se díky subvenci zvýší vyplácené mzdy relativně o více, než se sníží náklady firmy na nájem práce. Firmy budou příjemci jen menšího podílu ze subvence.

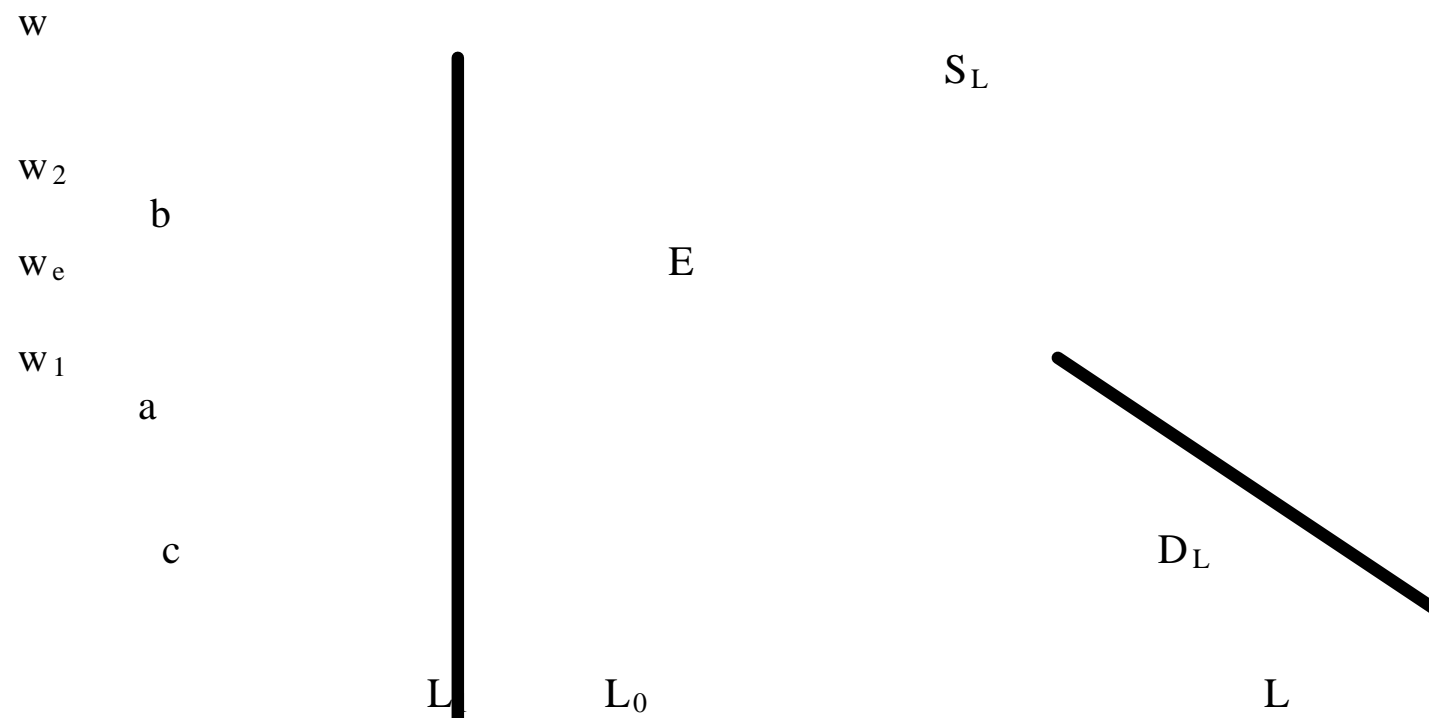
Subvence na trhu práce



Dobývání ekonomické renty (rent seeking) na trhu práce

- Ekonomická renta na trhu práce je rozdílem mezi výší mzdy zaplacené každému pracovníkovi a mzdou, která je dostatečná k tomu, aby udržela tohoto pracovníka v daném zaměstnání. Její hranicí je jeho druhá nejlepší příležitost, kterou vyjadřuje tržní nabídka práce
- *Rent-seekers*: poptávají rentu- jsou to skupiny pracovníků (např. úředníci, odbory), kteří žádají vyšší mzdy, nesou náklady na její získání, při konkurenci mezi dobyvateli až do výše samotné renty
- *Rent-providers*: poskytovatelé renty – politikové, chtějí získat voliče, mzdu následně zvyšují

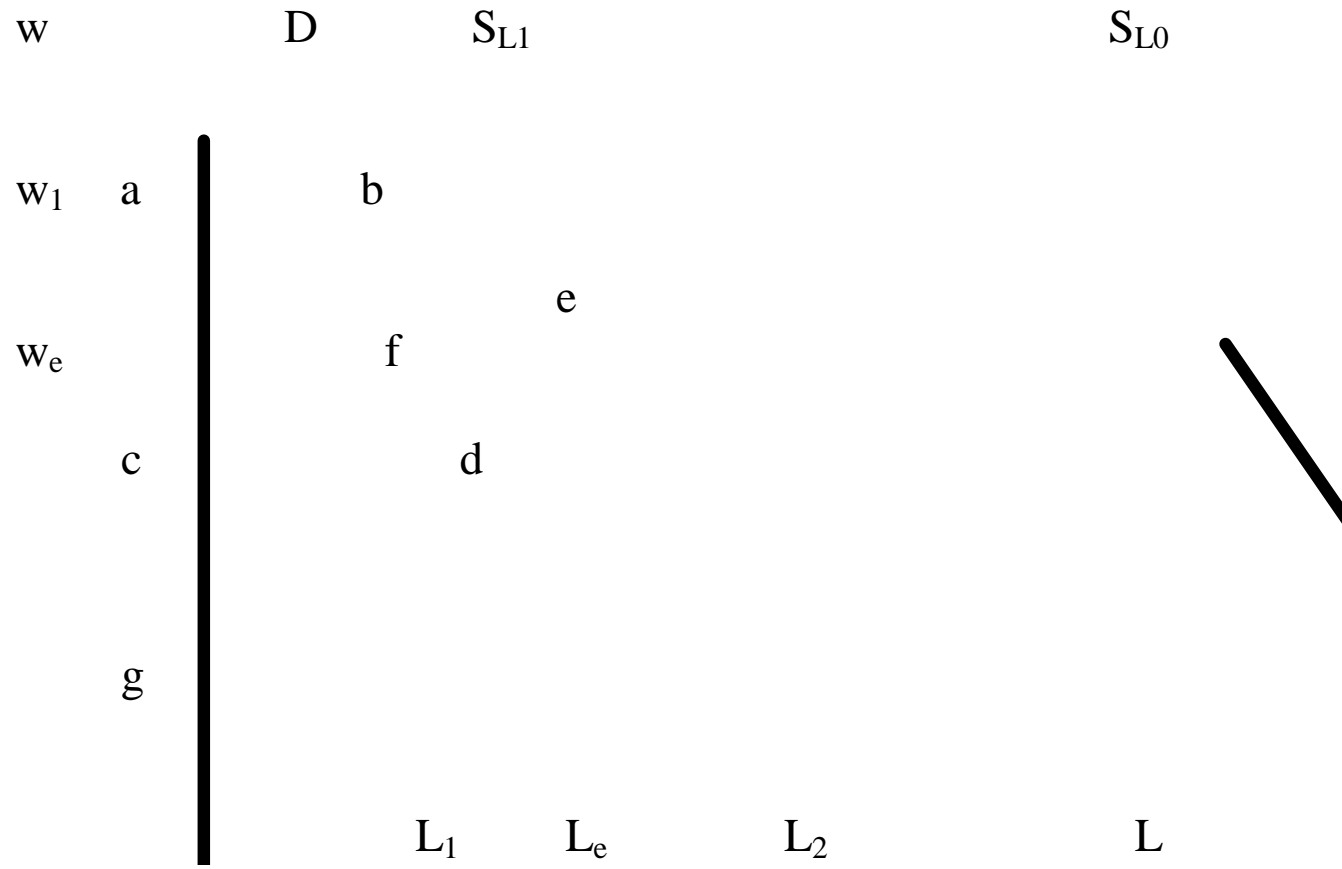
Dobývání renty



Licence

- Licence – povolení k vykonávání určité činnosti
- Držitel licence získá privilegium vykonávat určitou činnost, získává tím i rentu, která je výsledkem omezeného počtu povolení
- Licence omezují počet konkurentů pod počet, který by se vytvořil na konkurenčním trhu
- Zvyšuje mzdovou sazbu pro držitele licence a přitahuje další zájemce
- Tím vytváří rentu pro držitele licencí, která plyne z privilegia
- Snižuje se efektivnost trhu: ochuzuje společnost o užitky, které převyšují alternativní náklady
- Např. trh taxikářů, realitních makléřů

Licence

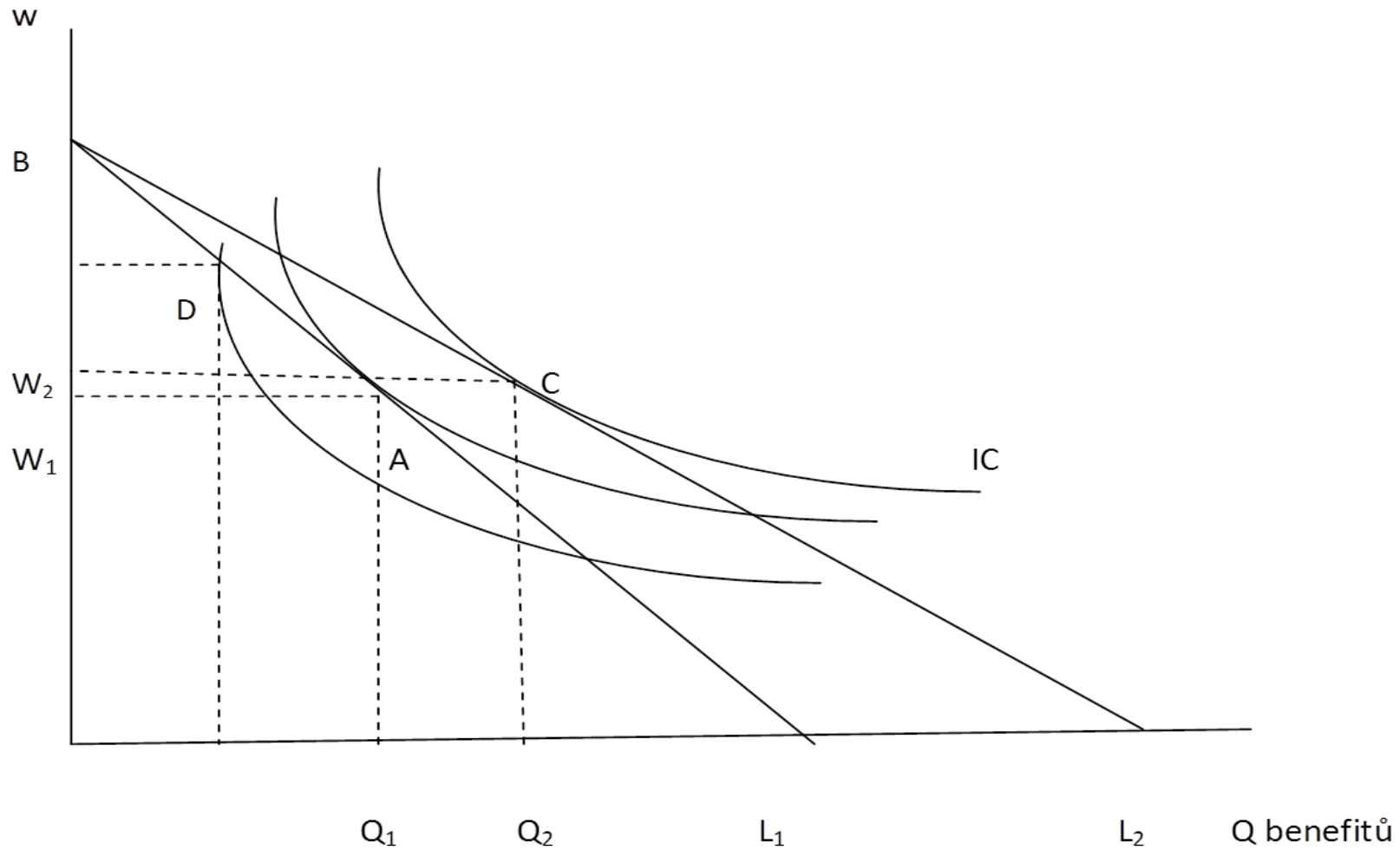


Aplikace politiky: vládou nařízené benefits

Borjas, G. Labor Economics, 2010, kap. 4

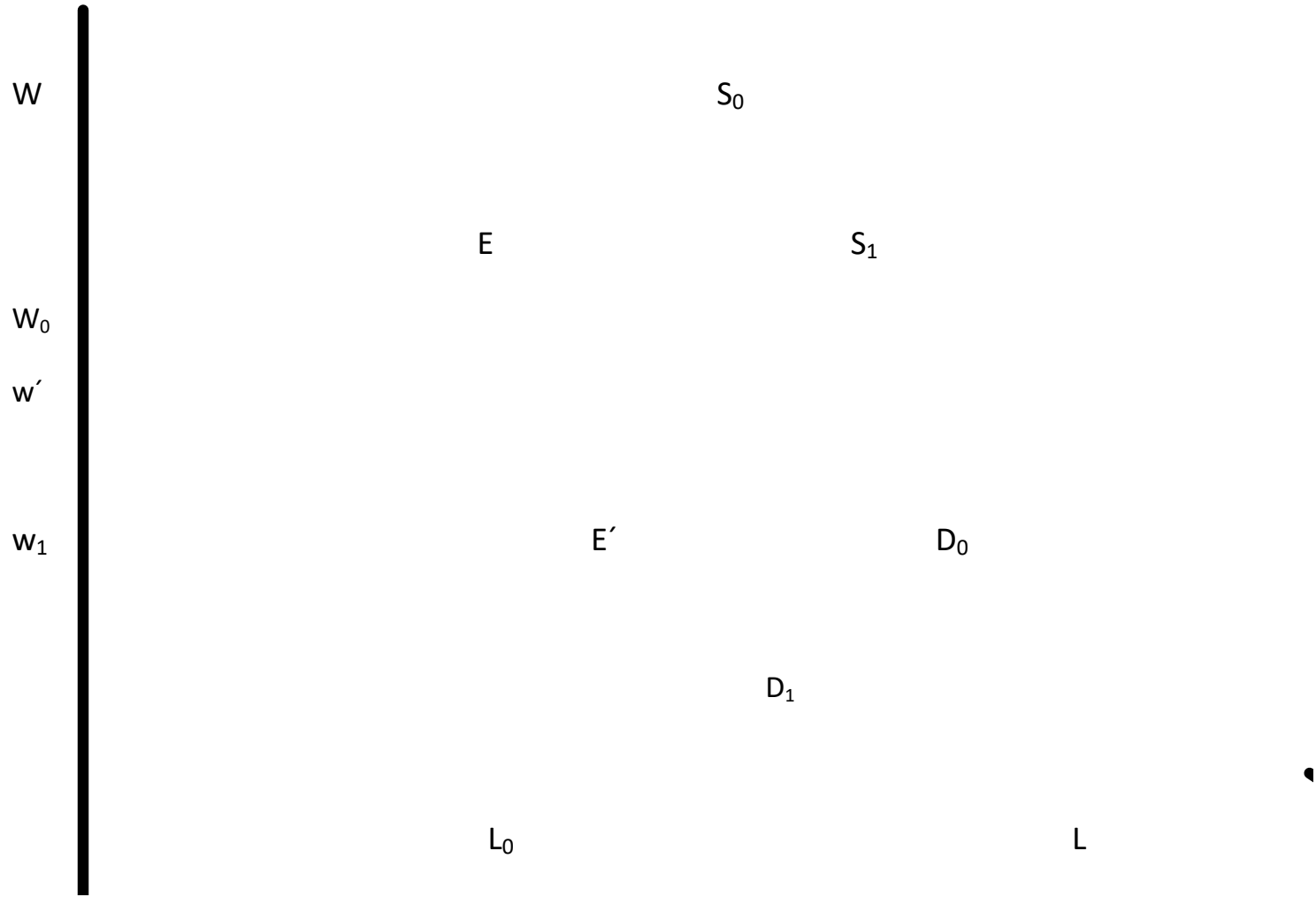
- Benefits jsou rozšířené ve velkých firmách, podporují je odbory, firmy je nabízejí
- Pracovníci je poptávají
- Model kafaterie
- Pokud by pracovníci dostávali vyšší mzdu a nižší benefits (bod D), byla by to pro ně méně uspokojivá kombinace než nižší mzda a vyšší benefits (bod A).
- Pokud by firma získala benefits za nižší cenu, mohla by jich poskytovat více a zároveň vyplácet i vyšší mzdy (bod C).

Optimální kombinace mzdy a benefitů ve firmě



Benefits na trhu

- Náklady firem na tyto benefity snižují jejich poptávku a při zaměstnanosti L_0 budou ochotny vyplácet mzdu w'
- Pokud budou pracovníci přisuzovat benefitům stejnou hodnotu jako jsou náklady firem s jejich poskytováním, pak se nabídka zvýší ve stejné proporcii jako klesla poptávka – zaměstnanost se pak nezmění a mzdová sazba poklesne na w_1 (E')
- Pokud by však pracovníci oceňovali tento benefit méně; nabídka by se zvýšila o méně než by klesla poptávka, došlo by k poklesu zaměstnanosti i mzdové sazby (bod E' ; L' , w').



W

S₀

S₁

W₀

E

E₁

w₁

E'

w'

D₀

D₁

L₁

L'

L₀

L





EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons
Uveďte původ – Zachovejte licenci 4.0 Mezinárodní.

