

11. Nezaměstnanost

Tato kapitola je zaměřena na analýzu nezaměstnanosti, příčiny jejího vzniku, její typy, náklady a přínosy a východiska hospodářské politiky pro její řešení.

Značná část nezaměstnanosti souvisí s průběhem *hospodářského cyklu* (kap. 14). Když ekonomika přechází do recese, nezaměstnanost většinou roste, protože v souvislosti s poklesem ekonomické aktivity klesá poptávka po práci. Ovšem ani v ostatních fázích hospodářského cyklu není nezaměstnanost nulová, určitá nezaměstnanost existuje v ekonomice vždy, dokonce i v obdobích, kdy je velká poptávka po práci (jako tomu bylo např. v letech poválečné obnovy). Vysvětlení můžeme hledat v koncepci *přirozené míry nezaměstnanosti*.

11.1 Co je nezaměstnanost

Značným problémem každého teoretického pojednání o nezaměstnanosti je definovat, co se vlastně skrývá pod pojmem "nezaměstnanost". Oficiální statistika tím míní *uchazeče o práci registrované na úřadu práce*.

Pro získání přehledu o stavu nezaměstnanosti se v oficiálních statistikách tedy dělí obyvatelstvo v produktivním věku (P_p) do tří skupin: (1) **ekonomicky aktivní zaměstnaní** (A_E), (2) **ekonomicky aktivní nezaměstnaní** (A_U) a (3) **ekonomicky neaktivní** (B_N):

1. skupina (A_E) zahrnuje všechny, kdo pracují v týdnu, kdy se dělá statistický přehled, včetně pracovníků na částečný úvazek.
2. skupina (A_U) zahrnuje lidi bez práce, kteří a) jsou dočasně uvolněni z práce a očekávají, že budou znovu povoláni do zaměstnání, b) očekávají zprávu o novém zaměstnání během krátké doby (např. 4 týdnů), c) aktivně si hledali práci v uplynulých 4 týdnech a jsou k dispozici pro přidělení práce.
3. skupinu (B_N) tvoří zbývající - řádní studenti bez stálého zaměstnání, ti, kteří se starají doma o malé děti atd. Některé statistiky sem zahrnují důchodce, jiné ne. Obr. 11.1. ukazuje, jak lze populaci rozdělit do jednotlivých kategorií.

Při analýze trhu práce a nezaměstnanosti nás budou zajímat zejména první dvě skupiny, které spolu tvoří **ekonomicky aktivní obyvatelstvo** (A_L) neboli **pracovní sílu** (L). Celkovou populaci proto musíme rozdělit na dvě skupiny: na ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které patří do pracovní síly (oficiálně zaměstnaní a oficiálně nezaměstnaní) a na ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, které do pracovní síly nepatří. Co určuje **velikost pracovní síly**? Jsou to především všichni lidé od ukončení povinné školní docházky do věku, který je zákonem určen jako hranice odchodu do důchodu. Dále k nim musíme přidat ty, kteří pracují i po dosažení důchodového věku. A naopak, musíme odečíst řádné studenty, vězně, ty, kdo jsou fyzicky a mentálně neschopní pracovat a ty, kteří se rozhodli, že pracovat nebudou a práci si ani nehledají. Sem patří jednak skupina, která zahrnuje ženy v domácnosti a pak druhá skupina, která zahrnuje muže a ženy, kteří z různých důvodů nepracují a práci si nehledají (tyto dvě skupiny se nepočítají mezi oficiálně nezaměstnané).

Celkový počet nezaměstnaných bývá označován jako **zásobník nezaměstnaných**. Člověk se může stát nezaměstnaným (*vstoupit do zásobníku nezaměstnaných*) ze čtyř důvodů:

- 1) může opustit původní zaměstnání a hledat si zaměstnání nové, přičemž se registruje na úřadu práce,
- 2) může se znovu zařadit do pracovní síly (buď si chce najít zaměstnání poté, co dlouho nepracoval nebo si hledá práci poprvé) a registrovat se přitom na úřadu práce,
- 3) může být dočasně vysazen. *Vysazení* znamená, že pracovník nebyl propuštěn, ale zaměstnavatel pro něj dočasně nemá práci z důvodu špatného odbytu firmy,
- 4) může být trvale *propuštěn* z důvodů osobních či z důvodu toho, že firma ukončila činnost.

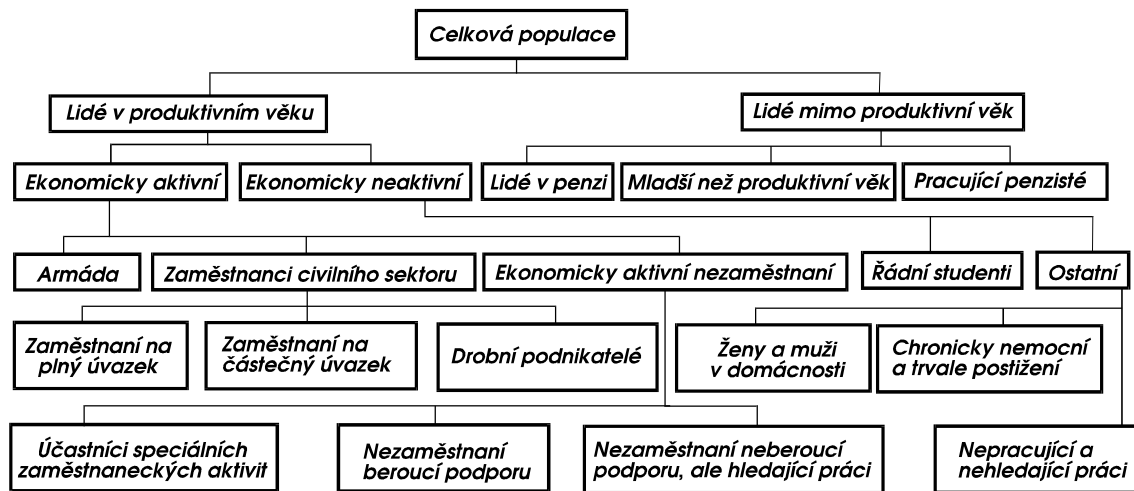
Člověk může naopak *opustit zásobník práce* ze tří důvodů:

- 1) může získat nové zaměstnání,
- 2) může být povolán zpět po předchozím vysazení,
- 3) může skončit s hledáním práce a opustit pracovní sílu.

Změny v zásobníku práce, tj. příliv a odliv nezaměstnaných, lze zkoumat (1) dle *obratu* trhu práce (čisté změny zaměstnanosti) a (2) dle *trvání doby nezaměstnanosti* (období, během něhož je člověk nepřetržitě nezaměstnaný). Obecně platí, že při dané míře nezaměstnanosti je obrat trhu práce tím vyšší, čím kratší je doba

nezaměstnanosti. Přestože bývá obrat trhu práce značný, značná část nezaměstnanosti připadá na lidi, kteří jsou nezaměstnaní velmi dlouho.

Obr. 11.1: Rozdělení populace z hlediska ekonomické aktivity



Z obr. 11.1 je patrné, že počet nezaměstnaných (UN) můžeme počítat různými způsoby podle účelu, ke kterému výsledný údaj chceme použít. Některé možnosti, i když zdaleka ne všechny, si můžeme ukázat:

a) nezaměstnaní beroucí podporu (UN_S) plus nezaměstnaní neberoucí podporu (UN_M) plus účastníci speciálních zaměstnaneckých aktivit (UN_P) jako jsou veřejně prospěšné práce, praktikantská místa nebo rekvalifikace:

$$UN = UN_S + UN_M + UN_P \quad (1)$$

b) totéž, co ad a), kromě účastníků speciálních zaměstnaneckých aktivit:

$$UN = UN_S + UN_M \quad (2)$$

c) totéž, co ad b), kromě nezaměstnaných neberoucích podporu:

$$UN = UN_S \quad (3)$$

d) totéž, co ad c), kromě těch, kdo berou podporu, ale nehledají si práci:

$$UN = \text{část } UN_S \quad (4)$$

Z uvedeného lze vyvodit závěr, že pojetí nezaměstnanosti není jednotné. Statistiky nezaměstnanosti vykazují pouze ty lidi, kteří se zaregistrovali jako nezaměstnaní - nic víc a nic méně.

11.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se většinou nevyjadřuje jako absolutní číslo, ale jako procentní míra. **Míra nezaměstnanosti** (U) vyjadřuje počet nezaměstnaných (UN) jako procento z ekonomicky aktivního obyvatelstva (A_L) neboli pracovní síly (L):

$$U = UN/A_L \quad \text{neboli} \quad U = UN/L \quad (5)$$

Nezaměstnaní nepředstavují homogenní skupinu. Pracovní sílu lze rozdělit do několika skupin (dle kvalifikace, věku, pohlaví) a u jednotlivých skupin se míra nezaměstnanosti výrazně liší (nejvyšší bývá často u velmi mladých a nekvalifikovaných dělníků). Celková míra nezaměstnanosti je váženým průměrem míry nezaměstnanosti jednotlivých skupin:

$$U = w_1 \cdot U_1 + w_2 \cdot U_2 + \dots + w_n \cdot U_n \quad (6)$$

Uvedené způsoby měření míry nezaměstnanosti vyvolávají ovšem určité kontroverze:

(1) někteří kritici poukazují na to, že oficiální míra nezaměstnanosti je vyšší než skutečná, protože bere v úvahu i ty, kteří nepravdivě uvádějí, že si hledají práci a ty, kteří mají nerealistická mzdová očekávání. Osoba, která žádá nereálně vysoký plat není ve skutečnosti k dispozici pro práci, a tedy není ve skutečnosti nezaměstnaná.

(2) jiní na druhé straně říkají, že v těžkých časech (např. v recesi) mohou být dělníci odrazení a nehledají si práci, když jsou stále odmítáni. Pak vypadnou z ekonomicky aktivního obyvatelstva. To znamená, že v recesi míra nezaměstnanosti nemusí měřit plně zhoršení situace v zaměstnanosti.

Odrazení dělníci jsou ti, kteří chtějí pracovat, ale nehledají si nadále aktivně práci, protože si myslí, že žádná práce není k dispozici. Když si přestanou hledat práci, nejsou nadále součástí ekonomicky aktivního obyvatelstva a statistika s nimi nepočítá.

(3) v recesi roste počet lidí, kteří nemohou dostat práci na plný úvazek, a proto jsou nedobrovolně omezeni na *částečný úvazek* (zkrácenou pracovní dobu). Tato podzaměstnanost se neprojeví ve statistikách nezaměstnanosti, ale informace o ní jsou k dispozici. Hodiny práce takto ztracené jsou zahrnuty do ztráty času pracovní síly. Tento údaj je vyšší než míra nezaměstnanosti, protože zahrnuje nejen nezaměstnané, ale i podzaměstnané na zkrácený úvazek.

(4) **podzaměstnanost** má ještě jednu formu, která plyne ze *způsobu, jakým podnikatelé reagují na pokles prodeje*. V *recesi* firmy nesnižují počet zaměstnanců nijak rychle - spíše ruší přesčas a zkracují pracovní dobu - takže zaměstnanost klesá pomaleji než výstup. A i když je odstraněna práce přesčas, zaměstnavatelé váhají s vysazováním a propouštěním zaměstnanců. Jedna příčina je v tom, že člověk, který je vysazen či propuštěn, si může najít práci jinde. A když prodají firem opět vzrostou, mohou vzniknout dodatečné náklady s najímáním a zaučováním dalších zaměstnanců. Takže vedoucí pracovníci raději drží zaměstnance na jejich místech, i když nejsou plně využiti. Tito zaměstnanci jsou podzaměstnaní, protože produkují podstatně méně než by mohli. Když jde ekonomika do *recese*, produktivita v důsledku uvedeného postupu všeobecně klesá. Když naopak ekonomika přechází do fáze *oživení*, produktivita práce roste - firmy mají podzaměstnanou práci a stroje, mohou zvýšit produkci, aniž najímají mnoho nových zaměstnanců.

Důsledkem uvedených skutečností je, že v *průběhu hospodářského cyklu nezaměstnanost kolísá méně než reálný produkt*. Ekonom Arthur Okun (člen Rady ekonomických poradců prezidenta Johna Kennedyho) dospěl v 60. letech na základě empirických výzkumů k závěru, který je dnes označován jako **Okunův zákon**. Ten říká, že jestliže reálný produkt vzroste (klesne) o 2-3 % oproti potenciálnímu produktu, míra nezaměstnanosti klesne (vzroste) o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti (tj. míře nezaměstnanosti odpovídající úrovni potenciálního produktu). Okunův zákon můžeme zapsat ve tvaru:

$$U = U_N - n[100.(Y/Y_K) - 100] \quad (7a)$$

Tento vzorec říká, že skutečná míra nezaměstnanosti je rovna přirozené míře nezaměstnanosti minus mezeře GDP násobené koeficientem n . Koeficient n udává poměr mezi změnou reálného produktu a změnou míry nezaměstnanosti. Odhadujeme-li přirozenou míru nezaměstnanosti na 5 % a předpokládáme-li, že při poklesu reálného důchodu o 2,5 % vzroste míra nezaměstnanosti o 1 %, získáme rovnici:

$$U = 5 - 0.4[100.(Y/Y_K) - 100] \quad (7b)$$

11.3 Typy nezaměstnanosti

Ekonomická teorie člení nezaměstnanost do několika typů. Nejméně problematickým typem nezaměstnanosti je **frikční nezaměstnanost** (U_f), která zahrnuje lidi, kteří právě mění zaměstnání. Patří sem i ti, kdo si poprvé hledají práci nebo sezónní pracovníci. Frikční nezaměstnanost je dočasná nezaměstnanost spojená s přizpůsobováním v měnící se dynamické ekonomice. Vzniká z mnoha důvodů - např. noví pracovníci potřebují čas, aby si našli práci, někteří dělníci opustí práci, aby se poohlédli po něčem lepším a někteří jsou nezaměstnaní kvůli dočasným potížím (dočasné uzavření automobilky, která zavádí nový model).

Frikční nezaměstnanost je prakticky nevyhnutelná (vláda by musela např. nutit lidi, aby přijali první zaměstnání). Je do určité míry i žádoucí, protože lidé mohou chtít nějaký čas věnovat hledání práce. Takový čas může být dobře využit, protože první dostupné místo může být úplně nevhodující. Nechat lidi hledat si lépe placenou, produktivnější práci není dobré jen pro ně samotné, ale přispívá to také k celkové efektivnosti ekonomiky.

Dále můžeme definovat **strukturální nezaměstnanost** (U_s). Její odlišení od frikční nezaměstnanosti není zcela jednoznačné. Strukturální nezaměstnanost souvisí s odvětvovými strukturálními změnami v ekonomice, se strukturou trhu práce a s povahou pracovních míst v ekonomice. Vzniká proto, že *umístění a/nebo vlastnosti pracovní síly neodpovídají dostupným pracovním místům*. To se může stát v důsledku poklesu poptávky po

určitému výrobku, automatizace nebo jiné změny v technologii nebo v důsledku přemístění výroby na jiné místo nebo proto, že noví zájemci o práci nemají kvalifikaci pro nabízená místa. Když se např. zavírají doly, neboť uhlí je nahrazováno jinými komoditami, mnoho nezaměstnaných horníků není schopno najít si práci v místě bydliště - musejí se stěhovat nebo se rekvalifikovat.

Protože strukturální nezaměstnanost trvá déle a je bolestnější než frikční, představuje sociální problém. Může ale představovat bolestný vedlejší efekt žádoucí flexibility ekonomiky. Když např. technický pokrok vede ke zrušení určitého druhu výroby, je nahrazen produktivnější výrobou. Přesto problémy spojené s propouštěním mohou vyžadovat aktivní politiku vlády a vládní pomoc, která usnadní přizpůsobovací proces.

Cílem hospodářské politiky vlády však nemůže být úplná zaměstnanost. Je obtížné a do značné míry nežádoucí vyloučit frikční i strukturální nezaměstnanost, takže tzv. **plná zaměstnanost** je o něco menší než zaměstnání 100 % pracovních sil. Plnou zaměstnaností se obecně rozumí situace, kdy je v ekonomice dosaženo přirozené míry nezaměstnanosti. Nejjednodušší (a jak uvidíme později nepříliš exaktní) definicí **přirozené míry nezaměstnanosti** (U_N) je její vyjádření jako součtu frikční a strukturální nezaměstnanosti:

$$U_N = U_F + U_S \quad (8)$$

Nejzávažnějším typem nezaměstnanosti je **cyklická nezaměstnanost** (U_C), která vzniká tím, že v recesi jsou dělníci vysazováni a propouštěni a v konjunktúře opět přijímáni. O cyklické nezaměstnanosti hovoříme, když je *celková poptávka po práci nízká* (na rozdíl od tzv. strukturální nezaměstnanosti, kdy je poptávka po práci nízká jen v určitých oblastech a odvětvích). Cyklickou nezaměstnanost můžeme zapsat jako:

$$U_C = U - U_N \quad (9)$$

To, co se v makroekonomických modelech označuje za nezaměstnanost, je právě cyklická nezaměstnanost a Okunův zákon se vztahuje právě k ní.

Celkově pak pro míru nezaměstnanosti platí vztah:

$$U = U_N + U_C = U_F + U_S + U_C \quad (10)$$

Cyklická nezaměstnanost je však veličina svým způsobem kontroverzní a v další části kapitoly si ji ještě dále rozčleníme.

11.4 Přirozená míra nezaměstnanosti

Rovnováha v ekonomice je velmi důležitým předpokladem racionální alokace zdrojů a optimálního uspokojování potřeb. Koncept rovnováhy z hlediska trhu práce souvisí s **přirozenou mírou nezaměstnanosti**. V rovnici (5) jsme ji definovali jako součet frikční a strukturální nezaměstnanosti. Takové pojetí přirozené míry nezaměstnanosti je ovšem velmi zjednodušující a nevystihuje její podstatu a její úlohu v ekonomice.

V ekonomické teorii existuje několik názorů na to, jak chápat přirozenou míru nezaměstnanosti. S koncepcí přirozené míry nezaměstnanosti přišel jako první **Milton Friedman** v souvislosti se svým pojetím Phillipsovy křivky (viz kap. 13). M. Friedman definoval přirozenou míru nezaměstnanosti *mikroekonomicky* jako "úroveň nezaměstnanosti, kterou bychom získali pomocí walrasovské soustavy rovnic všeobecné rovnováhy za předpokladu, že by obsahovala skutečné strukturální charakteristiky trhu práce a trhu statků včetně tržních nedokonalostí, stochastické proměnlivosti poptávky a nabídky, nákladů na získání informací o volných pracovních místech a disponibilních pracovních silách, nákladech mobility, atd." [Milton Friedman: The Role of Monetary Policy. The American Economic Review, 1968, č. 1, str. 8].

Tato definice je velmi složitá a pro naše účely si můžeme definovat přirozenou míru nezaměstnanosti jako míru nezaměstnanosti, která *vznikne působením tržních sil* a kterou není možno trvale ovlivňovat opatřeními monetární a fiskální politiky. Existuje, když je trh práce v rovnováze.

V současné době je obecně rozšířeno spíše *makroekonomické chápání* přirozené míry nezaměstnanosti, které ji spojuje s mírou inflace. Je to *úroveň nezaměstnanosti, při níž je míra inflace stabilní*, nevykazuje tendenci k růstu či poklesu. Tomuto pojetí přirozené míry nezaměstnanosti se říká **NAIRU** (Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment). NAIRU je determinována na trhu práce v procesu kolektivního vyjednávání. V ekonomice existuje v daném časovém okamžiku "rozumná" reálná mzdová sazba¹⁾, která je dána relativní úrovní

a produktivitou dané ekonomiky. Reálnou mzdovou sazbu determinuje v krátkém období kolektivní vyjednávání, ale v dlouhém období cenová politika firem. Jestliže se odborům podaří dostat reálnou mzdovou sazbu nad "rozumnou" úroveň, firmy postupně zvýší ceny své produkce, aby tím kompenzovaly vynucený růst nominální mzdové sazby a udržely reálnou mzdovou sazbu na "rozumné úrovni". NAIRU je míra nezaměstnanosti, která zajišťuje, že se reálná mzdová sazba stanovená odbory rovná "rozumné" mzdové sazbě.

Spojíme-li koncepci NAIRU s analýzou přílivu a odlivu nezaměstnaných ve vztahu k zásobníku nezaměstnanosti, můžeme definovat *přirozenou míru nezaměstnanosti šířeji* jako úroveň nezaměstnanosti, při níž je míra inflace stabilní, očekávání firem a zaměstnanců ohledně vývoje cen a mezd jsou správná a příliv a odliv nezaměstnanosti se vyrovnávají.

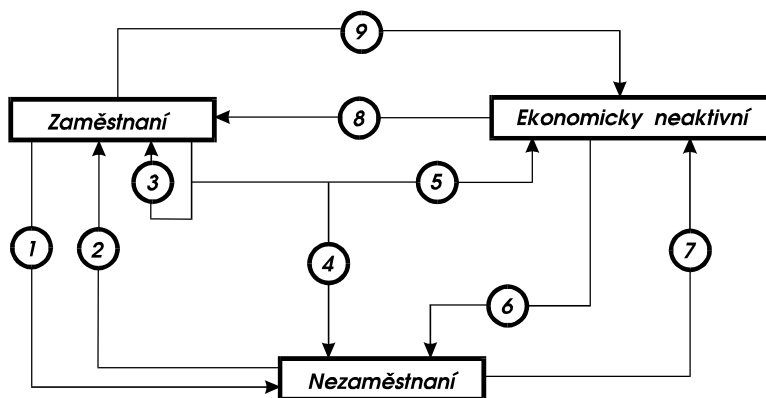
Na základě této definice můžeme přesněji stanovit určující faktory přirozené míry nezaměstnanosti. Některé faktory souvisejí s *dobou trvání nezaměstnanosti*: (1) úroveň a efektivnost úřadů práce, (2) motivace lidí hledat si nové zaměstnání, (3) demografická skladba pracovní síly, (4) dostupnost a pestrost pracovních míst a (5) výše a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti. Další faktory souvisejí s *frekvencí nezaměstnanosti* (kolikrát se daný pracovník stane za určité období nezaměstnaným): (6) variabilita poptávky po práci mezi jednotlivými firmami v ekonomice a (7) intenzita, s jakou vstupují noví pracovníci do pracovní síly.

11.5 Trh práce a mobilita pracovní síly

Mobilitou práce se rozumí pohyb zaměstnanců mezi zaměstnavateli, profesemi a regiony. Míra mobility práce je faktor, který ovlivňuje jak reálnou mzdovou sazbu, tak výši míry nezaměstnanosti. Mobilitu pracovní síly ukazuje obr. 11.2.

Potenciální mobilita práce určuje *teoretickou* dolní hranici reálné mzdové sazby, kterou musí zaměstnavatelé platit, aby si udrželi své zaměstnance. V podmínkách kolektivního vyjednávání je však *skutečnou* dolní hranicí reálné mzdové sazby spíše sazba, o jejímž přijetí je možno přesvědčit odbory. Ta je obecně vyšší než teoretická dolní hranice daná mobilitou práce. Nižší míra mobility práce přesto vede k růstu dolní hranice reálné mzdové sazby a výše reálné mzdové sazby je jednou z determinant míry nezaměstnanosti.

Obr.11.2: Mobilita pracovní síly



1. ti, kdo ztratili práci
2. znovu povolání do práce
3. nově přijatí do práce
4. ti, kdo opustili zaměstnání
5. ti, kdo přešli do stavu ekonomicky neaktivních
6. ti, kdo přešli ze stavu ekonomicky aktivních do stavu nezaměstnaných
7. zklamaní dělníci
8. noví a opakovaní žadatelé o práci
9. penzisté

Míra mobility práce má rovněž významný vliv na výši přirozené míry nezaměstnanosti. Pokud je trh práce nedostatečně pružný a pracovní síla nedostatečně mobilní, dochází k růstu frikční i strukturální nezaměstnanosti. Uchazeči o práci hledají zaměstnání relativně hůře a relativně delší dobu.

¹⁾ V této kapitole budeme často používat termíny reálná mzdová sazba (W/P) a nominální mzdová sazba (W). To samozřejmě neznamená, že předpokládáme existenci jednotné mzdové sazby u všech skupin zaměstnanců, ve všech firmách a regionech. Termíny reálná mzdová sazba a nominální mzdová sazba budeme rozumět průměrné agregátní veličiny, které jsou váženy významem té které skupiny zaměstnanců na trhu práce.

Zdroje nepružnosti trhu práce spočívají v tom, že trh práce není aukční jako v dokonalé konkurenci, kde cena roste nebo klesá, aby čistila trh, tj. nastolila rovnováhu. Trh práce je naopak *segmentován* a *částečně administrativně řízen*. Existují různé kategorie zaměstnanců, mezi nimiž není mobilita. Dělníci mají úzce zaměřenou kvalifikaci a nemohou přejít jednoduše k jiné práci (zejména u kvalifikovaných prací) - tento zdroj nepružnosti může být do určité míry řešen univerzálnějším vzděláním a kvalifikací.

Pozitivní úlohu při zvyšování mobility práce mohou mít i úřady práce. Ty mohou výrazně ovlivnit např. délku trvání nezaměstnanosti, zejména poskytováním dokonalejších informací o volných zdrojích práce na jedné straně a o volných pracovních místech na straně druhé a také organizováním rekvalifikačních programů.

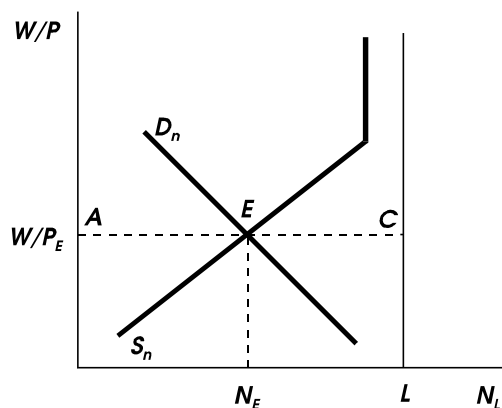
Další zdroj nedostatečné mobility pracovních sil plyne např. ze skutečnosti, že lidé musejí denně daleko jezdit za prací, protože v místě bydliště není pro ně vhodné zaměstnání a pokud neexistuje dostatečně vyvinutý trh s byty, tak se nemohou za prací stěhovat. Jsou proto nuceni setrvávat tam, kde se pro ně pracovní příležitost nenachází. Zde je výrazným faktorem i způsob života, zvyklosti a tradice - připoutanost k místu bydlení, okruhu příbuzných, známých apod. V České republice je mobilita pracovních sil omezena v současnosti tím, že lidé v minulých desetiletích neměnili zaměstnání příliš často, nejsou příliš zvyklí stěhovat se za prací a jsou připoutáni často k rodinným domům, které sami s velkou námahou a finančními problémy stavěli.

11.6 Příčiny nezaměstnanosti

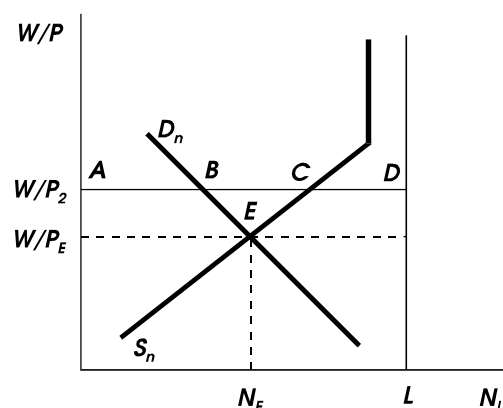
Příčiny existence nezaměstnanosti v tržních ekonomikách jsou jedním z nejspornějších a nejdiskutovanějších témat ekonomické teorie. Existence vysoké míry nezaměstnanosti v mnoha zemích v různých obdobích je reálný fakt, který ovšem není jednoduché vysvětlit. Pokud se pohybujeme v rámci teorie cen, kde jsou všechny trhy čištěny pohybem cen nahoru a dolů, není možno existenci nezaměstnanosti zdůvodnit. Proto nám zbývá pouze jedna možnost: trh práce nefunguje jako dokonale konkurenční trh, na kterém je rychle a efektivně zajištěno vyrovnávání množství nabízeného s množstvím poptávaným.

Většina soudobých analýz příčin nezaměstnanosti má výraznou mikroekonomickou povahu a za hlavní příčinu nezaměstnanosti považuje nepružnost mezd. Na tom se shodují jak moderní teorie neoklasické, tak soudobé teorie keynesiánské. Rozdíly mezi těmito školami spočívají spíše v tom, co považují za příčinu nepružnosti mezd, jakou míru nepružnosti mezd připouštějí a jak dlouhý časový horizont jí přisuzují.

Obr.11.3: Dobrovolná nezaměstnanost



Obr.11.4: Nedobrovolná nezaměstnanost



♦ Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Klasický model trhu práce je popsán třemi vztahy: funkcí poptávky po práci, funkcí nabídky práce a podmínkou rovnováhy. Funkce poptávky po práci je založena na dvou hypotézách: (1) firmy maximalizují zisk a pohybují se v dokonale konkurenčním prostředí a (2) mezní produkt práce klesá s růstem zaměstnanosti (zákon klesajících výnosů). Z hypotézy (1) vyplývá, že firma je v rovnováze, když zaměstnává takové množství práce, při kterém se mezní produkt práce rovná reálné mzdové sazbě. Z hypotézy (2) vyplývá, že má-li firma vyrovnávat mezní produkt práce a reálnou mzdovou sazbu, musí při poklesu reálné mzdové sazby zvýšit

množství najímané práce a naopak. *Křivka tržní poptávky* po práci je tak zápornou funkcí reálné mzdové sazby. *Křivka tržní nabídky* práce je naopak kladnou funkcí reálné mzdové sazby. *Podmínkou rovnováhy* je, že reálná mzdová sazba musí být taková, aby bylo poptávané množství práce rovno nabízenému množství práce.

Na obr. 11.3 vidíme typický trh práce. Na vodorovné ose měříme množství poptávané a nabízené práce (N_L). Na ose svislé měříme cenu práce - reálnou mzdovou sazbu (W/P) (tj. nominální mzdová sazba W dělená cenovým indexem P). Křivka nabídky se stává dokonale neelastickou, když je reálná mzdová sazba tak vysoká, že práci nabízí prakticky celá pracovní síla ekonomiky (L). Rovnovážná úroveň zaměstnanosti N_E je určena průsečíkem křivky nabídky práce (S_n) a křivky poptávky po práci (D_n) a nastane v bodě E při rovnovážné mzdové sazbě W/P_E . Při této mzdové sazbě je množství nabízené práce rovno množství práce, které firmy chtějí zaměstnat (úsečka AE). Za této situace existuje pouze **dobrovolná nezaměstnanost**, kterou představují ti lidé, kteří při rovnovážné reálné mzdové sazbě nechtějí pracovat (úsečka EC).

V reálném světě však často docházelo k situacím, kdy byla nezaměstnanost příliš vysoká na to, aby mohla být jednoduše celá považována za dobrovolnou a i kvalifikovaní pracovníci nemohli a nemohou najít při existující mzdové sazbě zaměstnání. Někteří neoklasičtí ekonomové na počátku 20. století a zejména J.M.Keynes proto vyslovili názor, že reálné mzdové sazby reagují na ekonomické šoky zpomaleně a se zpožděním a čistí trh práce spíše v dlouhém období. Proto může vzniknout nedobrovolná nezaměstnanost.

Na obr. 11.4 vidíme situaci, která může vzniknout tehdy, je-li reálná mzdová sazba nepružná. V určitém časovém okamžiku se trh práce vyznačuje příliš vysokou reálnou mzdovou sazbou (W/P_2) namísto rovnovážné reálné mzdové sazby (W/P_E). Při reálné mzdové sazbě (W/P_2) vzniká převis nabídky práce - počet lidí, kteří jsou ochotni při této mzdové sazbě pracovat je dán úsečkou AC, ale firmy chtějí zaměstnat jen počet lidí daný úsečkou AB. Proto bude zaměstnáno pouze množství lidí dané úsečkou AB, množství lidí dané úsečkou BC představuje nedobrovolnou nezaměstnanost a množství lidí dané úsečkou CD tvoří dobrovolnou nezaměstnanost. **Nedobrovolná nezaměstnanost** vzniká tehdy, jestliže jsou pracovníci ochotni pracovat za danou reálnou mzdovou sazbou, ale nemohou najít zaměstnání.

♦ **Klasická nezaměstnanost**

To, že nepružné mzdové sazby mohou vyvolávat nedobrovolnou nezaměstnanost, je zřejmé. Otázka ovšem zní, zda jsou mzdové sazby skutečně nepružné a zejména jaké jsou příčiny jejich nepružnosti. Neoklasičtí ekonomové většinou uvažují v dlouhém období, ve kterém považují reálnou mzdovou sazbou za zcela pružnou. Pokud je reálná mzdová sazba zcela pružná, je křivka AS vertikální, reálný GDP nezávisí na výši AD a veškerá **nezaměstnanost je dobrovolná**.

Pravdou je ovšem to, že tradiční neoklasická ekonomie měla značné problémy s vysvětlením vysoké nezaměstnanosti v obdobích recese. Pokud jde o nedobrovolnou nezaměstnanost, v roce 1913 připouští A. C. Pigou, že reálná mzdová sazba se přizpůsobuje pomalu a proto může dočasně vzniknout nedobrovolná nezaměstnanost. Může vzniknout tehdy, pokud *monopolní, odborové nebo jiné institucionální prvky* (např. minimální mzda) *na trhu práce brání reálné mzdové sazbě klesnout na rovnovážnou úroveň*. Nezaměstnanost je tedy důsledkem *příliš vysoké reálné mzdy*²⁾ (např. na úrovni W/P_2 v obr. 11.4), která je *záměrně* udržována nad úrovní rovnovážné reálné mzdové sazby. Tento typ nezaměstnanosti je běžně označován jako **klasická nezaměstnanost** nebo nezaměstnanost z reálné mzdy. Existuje obecná shoda v tom, že značná část vysoké nezaměstnanosti ve vyspělých západních zemích v 80. a 90. letech je právě nezaměstnaností klasickou. Řešením situace je podle neoklasických ekonomů v prvé řadě odstranění příčin nepružnosti mezd. Moderními klasickými teoriemi nezaměstnanosti se podrobně zabývají kap. 13 a 14.

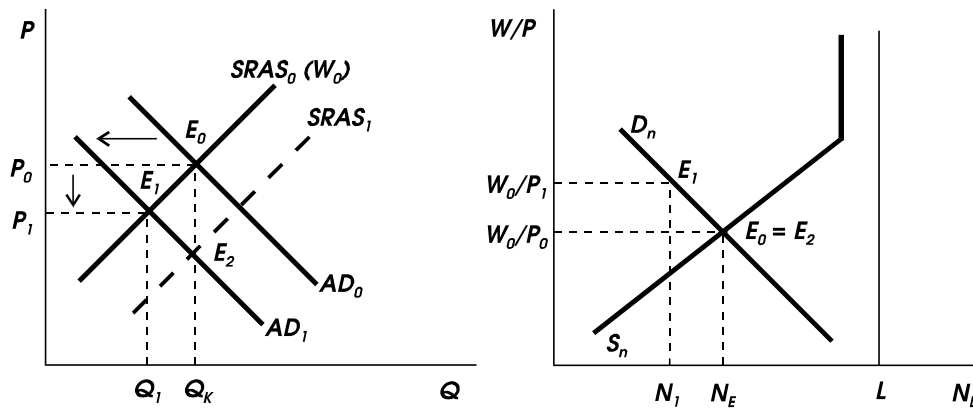
♦ **Keynesiánská nezaměstnanost**

V reakci na hospodářskou krizi 30. let napadl J.M.Keynes do té doby převládající neoklasické pojetí nezaměstnanosti ve třech směrech: (1) *nominální* mzdové sazby jsou velmi nepružné, (2) zaměstnanost je spíše

²⁾ V kap. 13 uvidíme, že "příliš nízká" či "příliš vysoká" reálná mzdová sazba existují zejména tehdy, když se skutečná míra inflace odchyluje od očekávané míry inflace. V případě, že reálná mzdová sazba je "příliš vysoká", roste nezaměstnanost nad svoji přirozenou míru. Když je reálná mzdová sazba "příliš nízká", množství poptávané práce a množství zaměstnaných rostou a nezaměstnanost klesá pod svoji přirozenou míru.

funkcí agregátní poptávky než reálné mzdové sazby a (3) nedobrovolná nezaměstnanost může přetrvávat velmi dlouho.

Obr.11.5: Keynesiánská nezaměstnanost



Keynesovo pojetí příčin vzniku nedobrovolné nezaměstnanosti zachycuje obr. 11.5. V levé části vidíme model AS-AD. Křivka $SRAS_0$ je fixována pevnou nominální mzdovou sazbou (W_0). V pravé části je zakreslen známý model trhu práce. Ekonomika se původně nachází v bodě E_0 , je vyráběn potenciální produkt (Y_k) a míra nezaměstnanosti je na své přirozené úrovni.

Nyní si představme, že se z nějaké příčiny sníží agregátní poptávka z AD_0 na AD_1 a ekonomika se přesune do bodu E_1 . V neoklasickém modelu by poklesla cenová hladina, následně reálná mzdová sazba, agregátní nabídka by se přesunula z $SRAS_0$ na $SRAS_1$ a ekonomika by se vrátila na původní úroveň reálného produktu a zaměstnanosti v bodě E_2 .

V Keynesově modelu však zůstává agregátní nabídka v pozici $SRAS_0$ a ekonomika uvázne v bodě E_1 . Důvod je ten, že *nominální mzdová sazba* zůstává *fixní* na úrovni W_0 , zatímco *cenová hladina* klesá z úrovně P_0 na úroveň P_1 . Výsledkem je proto **růst reálné mzdové sazby** z W_0/P_0 na W_0/P_1 a existence nedobrovolné nezaměstnanosti v rozsahu $N_E - N_1$.

Nedobrovolná nezaměstnanost v tomto modelu je dána tím, že firmy najímají málo zaměstnanců, neboť nemohou prodat svou produkci z důvodu nedostatečné agregátní poptávky. Tento typ nezaměstnanosti je nazýván **keynesiánská nezaměstnanost** neboli nezaměstnanost z nedostatečné poptávky. Řešením situace není pokles reálných mezd, ale pouze růst agregátní poptávky na úroveň agregátní poptávky, která zajistí reálný produkt na úrovni plné zaměstnanosti prostřednictvím fiskální a monetární politiky. Při zcela nepružných mzdách je v modelu AS-AD křivka AS horizontální a reálný produkt je určen pozicí křivky AD.

J. M. Keynes ovšem nedokázal uspokojivým způsobem vysvětlit, proč jsou nominální mzdové sazby nepružné. Tento úkol se později snažili splnit někteří jeho následovníci. Jejich názory jsou zhruba následující:

- (1) nominální mzdové sazby jsou u většiny firem administrativně stanovovány na základě **platových stupnic**, které se mění po určité době a většinou u všech skupin pracovníků zhruba o stejné procento. Na výkyvy v odbytu firmy reagují spíše nemzdovými opatřeními nebo maximálně zpomalením tempa růstu nominálních mezd.
- (2) nominální mzdové sazby jsou často stanovovány **dlouhodobými dohodami zaměstnavatelů a odborů**. Tyto dlouhodobé dohody prakticky vylučují možnost poklesu nominálních mezd v krátkém období. Tento argument lze částečně zpochybnit protiargumentem, že důležité nejsou nominální, ale reálné mzdové sazby. Reálné mzdy mohou klesat či růst, pokud je míra inflace vyšší či nižší než míra růstu nominálních mzdových sazeb,
- (3) škola, která se nazývá *nová keynesiánská ekonomie* zdůvodňuje nepružnost mezd prostřednictvím **teorie efektivnostních mezd**. Tato teorie tvrdí, že firmy nesnižují nominální mzdové sazby, neboť by to snížilo jejich zisky. Firmy podle této teorie často platí svým zaměstnancům vyšší než rovnovážné tržní mzdové sazby, neboť tím dávají svým zaměstnancům podnět k vysokému úsilí a pracovnímu nasazení. Těm, kteří si

toho "neváží" nejsou snižovány mzdové sazby, ale jsou spíše potrestáni propuštěním a musí si hledat na trhu práce zaměstnání s nižší tržní mzdovou sazbou.

- (4) **rozdílem mezi insidery** (zaměstnanci ve firmách) **a outsidersy** (nezaměstnaní hledající práci) lze vysvětlit skutečnost, že ani při vysoké nezaměstnanosti nevznikají účinné tlaky na pokles mzdových sazeb. Mzdové sazby jsou stanoveny jednáním mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Nezaměstnaní nemají prakticky možnost, jak takto stanovené mzdové sazby ovlivnit ve svůj prospěch.

♦ Nezaměstnanost a hospodářská politika

V části 11.3 jsme celkovou míru nezaměstnanosti rozdělili na nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou, přičemž do přirozené míry nezaměstnanosti jsme počítali nezaměstnanost frikční a strukturální:

$$U = U_N + U_C = U_F + U_S + U_C \quad (11)$$

Existují však spory o to, zda považovat jak klasickou tak keynesiánskou nezaměstnanost za nezaměstnanost cyklickou či ne. Někteří ekonomové tvrdí, že klasickou nezaměstnanost je třeba považovat za nezaměstnanost dobrovolnou, neboť zaměstnanci se kolektivně rozhodují o stanovení mzdové sazby nad rovnovážnou úroveň. A to činí skutečně dobrovolně. Proto je možno zařadit klasickou nezaměstnanost (U_K) do přirozené míry nezaměstnanosti. Za cyklickou nezaměstnanost nyní můžeme považovat pouze nezaměstnanost keynesiánskou (U_{CK}). Ta je způsobována pomalým přizpůsobováním trhu práce při poklesu agregátní poptávky a je tudíž nedobrovolná. Celkovou míru nezaměstnanosti můžeme zapsat ve tvaru:

$$U = U_N + U_C = (U_F + U_S + U_K) + U_{CK} \quad (12)$$

Toto rozdělení nezaměstnanosti nám hodně napovídá o typech hospodářské politiky, kterými je možno snížit míru nezaměstnanosti. V dlouhém období se sice ekonomika zbaví keynesiánské nezaměstnanosti sama, ale v krátkém období může být vhodné eliminovat ji pomocí *poptávkově orientované* hospodářské politiky. Zbývající částí nezaměstnanosti však spadají do kategorie přirozené míry nezaměstnanosti a tu je možno snížit pouze prostřednictvím hospodářské politiky *orientované na nabídkovou stranu* ekonomiky.

11.7. Přínosy a náklady nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je často chápána jako ukazatel ekonomické situace té které země. Je vysoká míra nezaměstnanosti znakem nemoci ekonomiky nebo znakem její léčby? Odpověď na tuto otázku není jednoduchá, ale lze se k ní přiblížit porovnáváním nákladů a přínosů nezaměstnanosti. Pokud však hodnotíme náklady a přínosy nezaměstnanosti, je zapotřebí rozlišovat mezi nezaměstnaností cyklickou na jedné straně a nezaměstnaností frikční či strukturální na straně druhé.

♦ Náklady cyklické nezaměstnanosti

Za náklady cyklické nezaměstnanosti můžeme označit několik ekonomických a sociálních aspektů:

Ztráta výstupu. S rostoucí nezaměstnaností vzniká ztráta výstupu, neboť skutečný produkt je pod úroveň produktu potenciálního. Identifikovat *společenské náklady dané ztrátou výstupu* není jednoduché. Určitý odhad těchto nákladů lze provést s pomocí Okunova zákona:

$$U = U_N - n[100 \cdot (Y/Y_K) - 100] \quad (7a)$$

Pokud bychom použili odhad Okunova zákona ve tvaru rovnice (9b), skutečná míra nezaměstnanosti by byla 6 % a skutečný produkt 1000 mld Kč, dosazením do rovnice (9b) bychom spočítali potenciální produkt a zjistili bychom ztrátu produkce ve výši 26 mld Kč:

$$6 = 5 - 0.4[100 \cdot (1000/Y_K) - 100] \quad \text{ztráta produkce} = Y_K - Y = 26 \text{ mld Kč}$$

To, jak velké jsou tyto náklady nezaměstnanosti, závisí na výši přirozené míry nezaměstnanosti, na výši skutečné míry nezaměstnanosti a na velikosti skutečného produktu. Někteří ekonomové usuzují v souladu s Okunovým zákonem, že tyto náklady jsou značné a je nutno se jim vyhnout i za cenu zvýšené inflace. Jiní ekonomové však tvrdí, že tyto ztráty jsou nižší z toho důvodu, že nezaměstnaní nepracují a mají *více volného času*. Hodnota, kterou lze přisoudit tomuto volnému času je otázkou velmi kontroverzní. Lze tvrdit, že tato

hodnota je nízká, neboť tento volný čas je spíše nechtěný. Hodnota volného času proto náklady cyklické nezaměstnanosti odhadnuté dle Okunova zákona příliš nesnižuje.

Lidský kapitál. Druhým důležitým typem nákladů nezaměstnanosti je ztráta nezaměstnaného dělníka vznikající z toho, že nemůže mít funkční postup a zvětšovat svůj lidský kapitál. *Lidský kapitál* je hodnota vzdělání a schopností. Měří se jako množství peněz, které kdyby byly investovány při průměrné úrokové míře, by nesly tentýž důchod jako získané schopnosti člověka. Dlouhá nezaměstnanost vážně snižuje hodnotu lidského kapitálu, schopnosti ztrácejí svou hodnotu.

Kriminalita. Růst nezaměstnanosti může vést k růstu kriminality. Když si lidé nemohou vydělat příjem z žádoucí (legitimní) práce, někdy řeší situaci nelegální činností. Vztah mezi výší nezaměstnanosti a úrovní kriminality však není dle názorů sociologů příliš těsný.

Lidská důstojnost. Tento typ nákladů nezaměstnanosti je obtížné vyčíslit. Je to ztráta sebeúcty, která postihuje mnohé, kdo jsou dlouho nezaměstnaní. Tento aspekt zřejmě způsobuje, že je nezaměstnanosti přisuzován tak velký politický a sociální význam.

♦ **Náklady frikční a strukturální nezaměstnanosti**

Odhadovat náklady těchto dvou typů nezaměstnanosti je mnohem obtížnější, než náklady cyklické nezaměstnanosti. Můžeme se zeptat, o kolik vzroste reálný produkt, jestliže se podaří snížit přirozenou míru nezaměstnanosti o 1 %. Odhady některých ekonomů hovoří zhruba o číslu 0,75 % (zatímco u Okunova zákona v případě cyklické nezaměstnanosti to jsou 2-3 %). Přínos ze snížení přirozené míry nezaměstnanosti je nižší především ze dvou důvodů: (1) má-li být snížena přirozená míra nezaměstnanosti, je třeba investovat, aby byl vytvořen kapitál, s nímž by noví zaměstnanci pracovali, (2) určitá nezaměstnanost je v ekomice prospěšná.

♦ **Přínosy nezaměstnanosti**

Představme si svět, ve kterém není žádná nezaměstnanost. Nikdo nehledá práci. Každý, kdo chtěl práci, ji má a kdo ji nechtěl, nepracuje. Neexistuje žádný motiv, aby si člověk hledal práci. Když lidé dokončí školu, vezmou první práci, která se nabízí, bez ohledu na to, zda jim vyhovuje nebo zda se na tuto práci hodí. V takovém světě by pracovní příležitosti byly špatně přiřčeny, produktivita práce by nebyla moc vysoká a bylo by malé uspokojení z práce. Reálný svět se od tohoto liší. Jednak lidé neberou první práci, která se jim naskytne, naopak věnují čas na hledání lepšího místa, porovnávají s ním svou kvalifikaci a zájmy, až najdou uspokojivou práci a příjem. Tento aspekt způsobuje podstatné věkové rozdíly mezi nezaměstnanými, protože mladí lidé hledají práci déle než starší, častěji mění práci, aby našli něco lepšího. Kromě toho, reálný svět je dynamický a stále se mění - změny ve výrobě a spotřebě, nové technologie, firmy vznikají a zanikají - v tomto procesu staré pracovní příležitosti mizí a jsou vytvářeny nové. Velké odvětvové změny vedou k velké fluktuaci a pohybu dělníků z jednoho odvětví do druhého, ale i z jedné oblasti do druhé, a to se může dočasně projevit rostoucí mírou nezaměstnanosti.