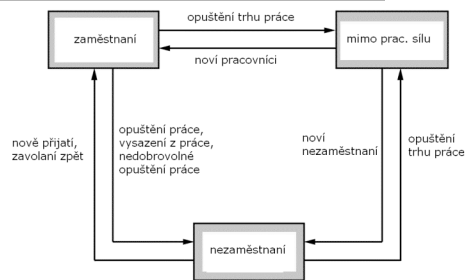


NEZAMĚSTNANOST

Dynamický pohled na trh práce



Frikční nezaměstnanost

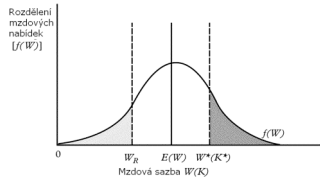
Trh práce je charakteristický *frikcemi*: info jsou nedokonalé a zabere určitý čas a úsilí nezaměstnaným pracovníkům najít vhodné zaměstnání a zaměstnavatelům s volnými pracovními místy vhodné zaměstnance. Trh práce se z těchto důvodů nikdy plně nevyčistí.

Frikční nezaměstnanost existuje i v případě, že se v *agregátním pohledu rovná poptávka po práci s nabídkou práce*.

Výše frikční nezaměstnanosti je determinována *toky* pracovníků, kteří *vstupují* na trh práce a naopak trh práce opouštějí a *rychlostí*, s jakou nezaměstnaní *nacházejí* a obsazují pracovní místa.

Job Search Theory

Předpokládáme nezaměstnaného pracovníka, který si hledá práci. Pracovník má určitou výši kvalifikace (K) a rezervační mzdu W_R . Potenciální mzdové nabídky znázorňuje graf.



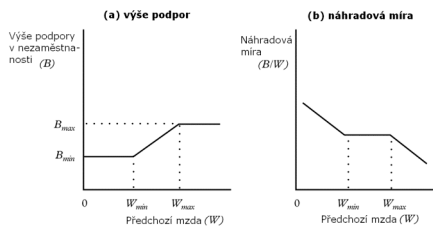
W^* je maximální mzda, na kterou může pracovník vzhledem ke své kvalifikaci dosáhnout. $E(W)$ je očekávaná mzda.

Job Search Theory - důsledky

- vyšší rezervační mzda (a vyšší očekávaná mzda) snižuje pravděpodobnost nalezení akceptovatelného místa a prodlužuje délku nezaměstnanosti
- v důsledku nedokonalých informací bude většina pracovníků pobírat nižší mzdu než maximální, na kterou mohou vzhledem ke své kvalifikaci dosáhnout ($W^*(K)$)
- pracovníci se stejnou kvalifikací nebudou pobírat stejné mzdy. Ve světě nedokonalých informací žádný ekonomický model nedokáže úplně vysvětlit rozdíly ve mzdách mezi pracovníky (i po zohlednění relevantních socio-ekonomických charakteristik)

Rezervační mzda

Výše rezervační mzdy ovlivňuje (mimo jiné) výše náhradové míry podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek. Čím vyšší náhradové poměry, tím vyšší rezervační mzda a délka nezaměstnanosti.



Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost existuje, i když je agregátní trh práce v rovnováze.

Strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu *nesouladu* mezi poptávanou a nabízenou *kvalifikační strukturou* pracovníků v daném regionu nebo *nerovnováhy* mezi nabídkou pracovníků a poptávkou po nich mezi různými *regiony*.

Strukturální nezaměstnanost (na rozdíl od frikční) postihuje *určité skupiny pracovníků* v důsledku technologické změny, úpadku nějakého odvětví, přesunu tvorby pracovních příležitostí. Strukturální nezaměstnanost bývá také dlouhodobější.

Tabulka. Dlouhodobá nezaměstnanost ve vybraných zemích

	Unemployment: Overall Rate	Percent of Unemployed Out of Work > One Year	Unemployment: Long-Term Rate
Belgium	8.4%	51.6%	4.3%
Canada	6.8	9.6	0.7
Denmark	4.8	25.9	1.2
France	9.5	42.5	4.0
Germany	9.5	54.0	5.1
Ireland	4.3	34.3	1.5
Netherlands	4.8	40.1	1.9
Norway	4.6	9.4	0.4
United Kingdom	4.7	22.4	1.1
United States	5.1	11.8	0.6

Source: OECD, *Employment Outlook* (Paris: OECD, 2006), Tables A and G.

Tabulka. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti ve vybraných zemích (v %)

	1998	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
CZ	2,0	3,7	3,8	4,2	4,2	3,9	2,8	2,2
AT	1,3	1,1	1,1	1,4	1,3	1,3	1,2	0,9
DE	4,7	4,0	4,6	5,5	5,7	5,5	4,7	3,8
PT	2,2	1,8	2,2	3,0	3,7	3,9	3,8	3,7
HU	4,2	2,5	2,4	2,7	3,2	3,4	3,4	3,6
PL	4,7	10,9	11,0	10,3	10,3	7,8	4,9	2,4
SI	3,3	3,5	3,5	3,2	3,1	2,9	2,2	1,9
SK	6,5	12,2	11,4	11,8	11,7	10,2	8,3	6,6

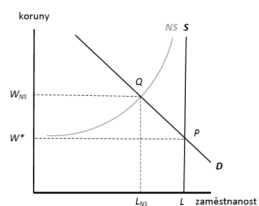
Tabulka. Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti (v %)

	1998	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
CZ	31	50	49	51	53	54	52	49
AT	30	27	26	28	25	27	27	24
DE	51	48	50	56	53	56	57	53
PT	43	35	35	44	48	50	47	47
HU	50	43	41	44	45	45	47	47
PL	47	55	56	54	58	56	51	34
SI	45	56	53	52	47	49	46	42
SK	52	65	65	65	72	76	74	70

Efektivnostní mzdy

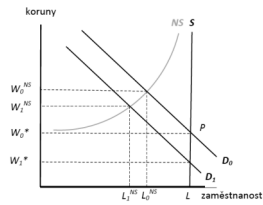
Některé firmy si efektivnostní mzdou „kupují“ lepší spolupráci se zaměstnanci. Protože efektivnostní mzdy jsou vyšší než mzdy rovnovážné (obvyklé), v ekonomice vytvářejí *nedobrovolnou nezaměstnanost*. Efektivnostní mzdy jsou mzdy, které firmám zajišťují maximální zisk – nejsou zde proto tlaky na jejich snižování směrem k rovnovážné úrovni.

Determinace efektivnostní mzdy



Rovnováhu na trhu práce představuje bod *P*, pracovníci pobírají rovnovážnou mzdu *W**. Firmy mohou pracovníky stimulovat k větší produktivitě vyplácením efektivnostní mzdy – jejich nabídku znázorňuje křivka *NS*. Čím vyšší míra zaměstnanosti (nižší míra nezaměstnanosti), tím vyšší efektivnostní mzdu musí firmy nabídnout.

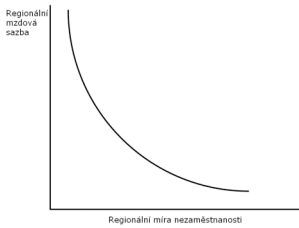
Recese a efektivní mzdy



Pokles poptávky ve fázi recese sniží efektivní mzdu. Pokles efektivních mezd je však nižší než by byl pokles rovnovážných mezd – efektivní mzdy jsou méně citlivé na změny v poptávce.

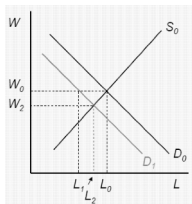
Mzdová křivka

Empirická data ukazují, že regiony s vyšší mírou nezaměstnanosti mají obvykle nižší mzdy a regiony s nižší mírou nezaměstnanosti vyšší mzdy. Tento vztah znázorňuje **mzdová křivka** (wage curve).



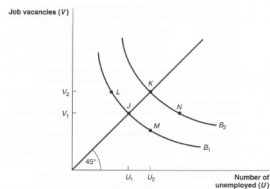
Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s *cyklickými fluktuacemi* ekonomické aktivity. Pokles agregátní poptávky ve fázi recese způsobí pokles agregátní poptávky po práci. V důsledku *mezd nepružných směrem dolů* vznikne *nedobrovolná nezaměstnanost*.



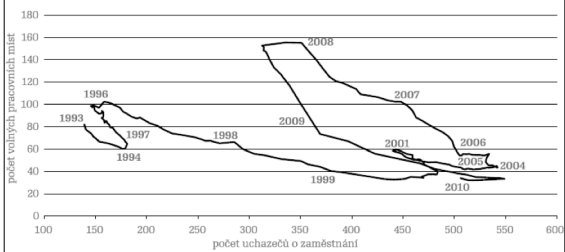
Beveridgeova křivka

K rozlišení jednotlivých typů nezaměstnanosti slouží tzv. **Beveridgeova křivka**.

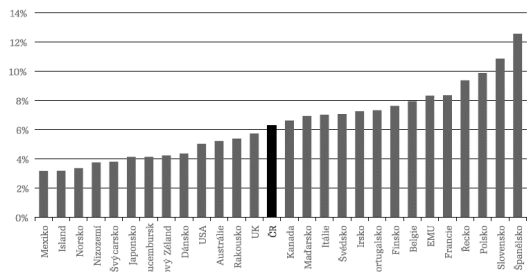


Linie 45° znázorňuje rovnováhu na trhu práce, kdy počet lidí hledajících zaměstnání je stejný jako počet volných pracovních míst (plnou zaměstnanost). Nárůst strukturální nebo frikční nezaměstnanosti znázorňuje posun Beveridgeovy křivky (z bodu *J* do bodu *K*), nárůst cyklické nezaměstnanosti představuje posun na křivce z bodu *J* do bodu *M*.

Graf. Beveridgeova křivka v ČR



Graf. Strukturální nezaměstnanost v zemích OECD (2010)



Tabulka. Elasticita reálných mezd na míru nezaměstnanosti

	1996–2001	2001–2009
CZ	-0,018 *	-0,005
AT	-0,090 **	-0,003
DE	-	-0,029 *
PT	-0,012	-0,023 *
HU	-0,041 **	-0,030 **
PL	-0,027 *	-0,009
SI	0,001	-0,027 *
SK	-0,032 **	0,009
EU-16	-	-0,011

Příčiny strnulosti mezd směrem dolů

- vliv odborů, minimální mzda
- investice do zaměstnanců ze strany firem
- společenské postavení pracovníka a společenské normy
- implicitní dohody
- efektivnosti mzdy

Vliv odborů

I v nepříznivých ekonomických podmínkách odbory jen neochotně přistupují na dočasné snížení mezd zaměstnanců. Důvodem může být to, že snížení mezd se dotýká všech zaměstnanců, zatímco potenciální propouštění by postihlo jen část.

Členové odborových svazů mohou být chápáni jako insideři, kteří hájí své zájmy často na úkor outsiderů (lidé bez zaměstnání). Insideři těží z toho, že počet outsiderů je relativně malý a mohou se zaměstnavateli vyjednat takové mzdy, že firmy neochotně najímají nové pracovníky (*insider-outsider hypotéza*).

Investice do zaměstnanců ze strany firem

Firmy na nepříznivou ekonomickou situaci reagují často tak, že místo plošného snížení mezd raději propustí část zaměstnanců. Důvodem může být, že firmy si chtějí udržet kvalifikované a zkušené pracovníky a pracovníky, do jejichž vzdělávání investovaly.

Implicitní dohody

Implicitní dohody jsou neformální, nepsaná ujednání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Zaměstnanci preferují stálý příjem, a proto zaměstnavatelé drží nominální mzdy na určité úrovni a na ekonomické výkyvy reagují změnou počtu pracovníků.

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost se podobá cyklické nezaměstnanosti v tom smyslu, že je způsobena fluktuacemi poptávky po práci. Fluktuace jsou však předvídatelné a mají pravidelný průběh.

Přirozená míra nezaměstnanosti

Jaká míra nezaměstnanosti představuje *plnou zaměstnanost*? Definice jsou různé, např.:

- míra nezaměstnanosti, kdy se počet volných pracovních míst rovná počtu nezaměstnaných pracovníků
- míra nezaměstnanosti, která je tvořena pouze dobrovolnou nezaměstnaností

Plná nezaměstnanost je často ztotožňována s přirozenou mírou nezaměstnanosti (mírou nezaměstnanosti, která v ekonomice dlouhodobě převažuje). Přirozená míra nezaměstnanosti se může v čase měnit (např. v důsledku opatření hospodářské (sociální) politiky, demografického vývoje, strukturálních změn)

Literatura

povinná

- Ehrenberg a Smith (2009), kapitola 14, str. 497-532

doporučená

- Borjas (2010), kapitola 12, str. 497-541
