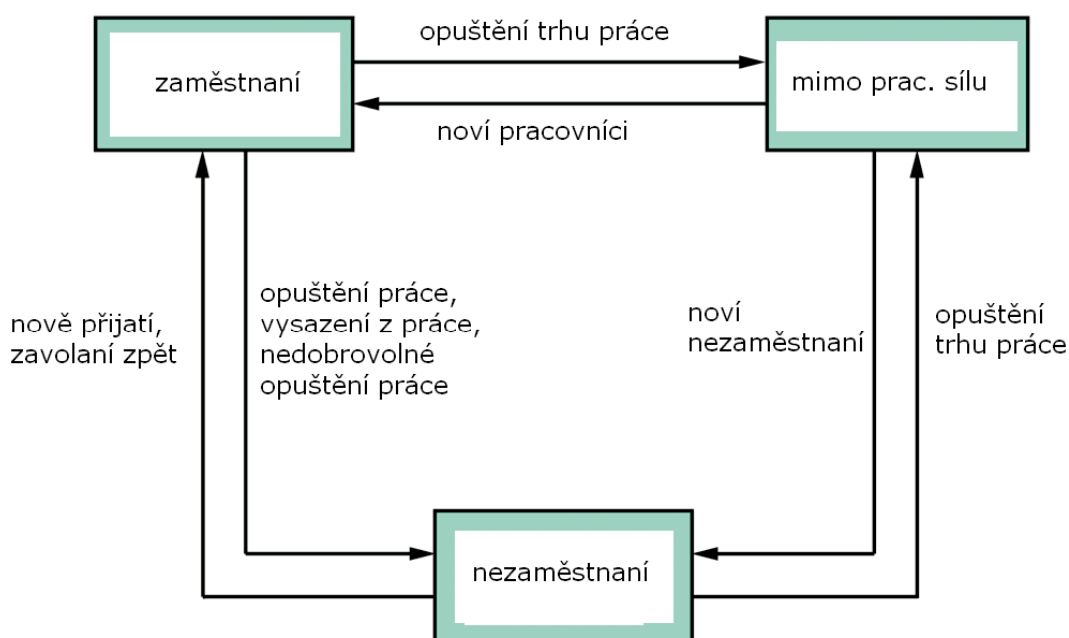


## Dynamický model trhu práce

Jedná se o jednoduchý model trhu práce, který zdůrazňuje význam *toků* na trhu práce (např. pohyb lidí ze skupiny zaměstnaných do skupiny nezaměstnaných) a *počet* lidí v daném okamžiku na trhu práce (např. počet nezaměstnaných). Porozumět těmto determinantám je klíčové pro pochopení příčin nezaměstnanosti.

Následující schéma znázorňuje model zásobníku nezaměstnanosti. Předpokládejte, že přítok do nezaměstnanosti v důsledku propouštění zesílí, zatímco ostatní toky zůstanou stejné. Jak by se změnil počet nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti? Uvažujte jiný případ, kdy dojde k odlivu ze skupiny zaměstnaných mimo trh práce (třeba v důsledku odchodu do důchodu). Jak by se v tomto případě změnil počet nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti?



## Frikční nezaměstnanost

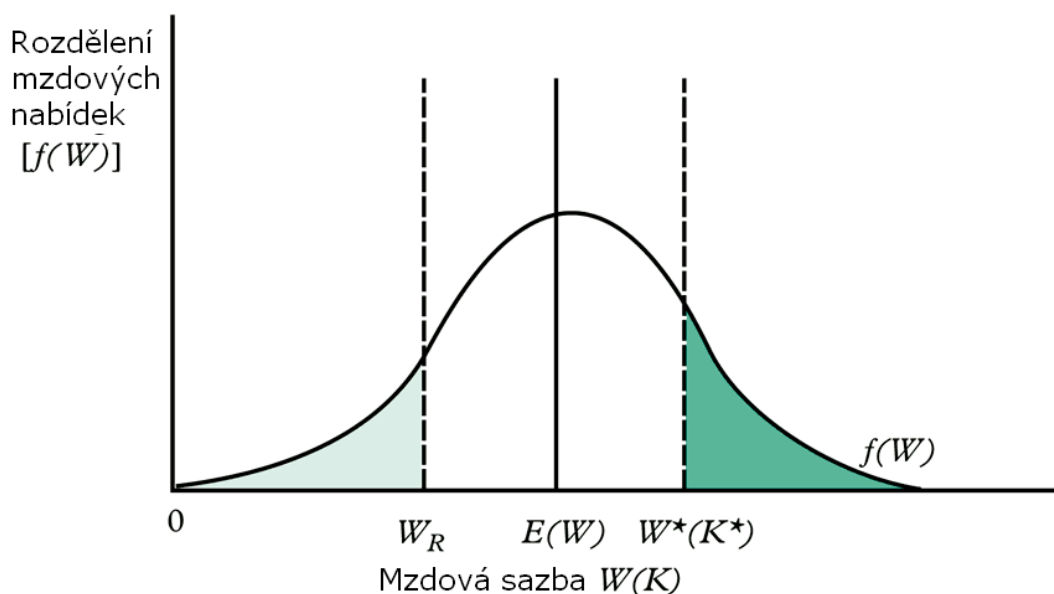
Předpokládejme, že konkurenční trh práce je v rovnováze, tzn. při existující tržní mzdě se poptávané množství práce právě rovná množství práce nabízené. Dosud jsme rovnováhou rozuměli situaci, kdy neexistuje žádná nezaměstnanost. Z ekonomie již víte, že tento závěr není správný. I v situaci rovnováhy na trhu práce existuje frikční nezaměstnanost.

Z předchozích témat víte, že trh práce je charakteristický *frikcemi*; informace jsou nedokonalé a nezaměstnaným pracovníkům zabere určitý čas a úsilí najít vhodné místo a stejně tak zaměstnavatelé najít vhodného zaměstnance. I když bude velikost pracovní síly stejná, budou existovat pracovníci, kteří budou nově vstupovat na trh práce a hledat zaměstnání, zatímco někteří zaměstnaní nebo nezaměstnaní mohou pracovní sílu opouštět. Někteří pracovníci odcházejí ze zaměstnání, aby si našli zaměstnání jiné.

Frikční nezaměstnanost tedy existuje, i když v *agregátním pohledu se rovná poptávka po práci s nabídkou práce*. Výše frikční nezaměstnanosti je determinována toky pracovníků, kteří vstupují na trh práce a toky pracovníků, kteří trh práce opouštějí a rychlostí, s jakou nezaměstnaní nacházejí a obsazují pracovní místa. Faktory, které determinují tuto rychlost, vysvětluje následující model hledání pracovního místa.

### Teorie hledání pracovního místa

Předpokládejme nezaměstnaného pracovníka, který si hledá práci. Tento pracovník má určitou výši kvalifikace ( $K$ ) a rezervační mzdu ( $W_R$ ). Potenciální mzdové nabídky znázorňuje následující graf.  $W^*$  je maximální mzda, na kterou je pracovník schopen vzhledem ke své kvalifikaci dosáhnout. Křivka  $f(W)$  vlastně znázorňuje pravděpodobnostní rozdělení mzdových nabídek, a proto plocha pod křivkou je rovna jedné (rozdělení obsahuje 100 % všech mzdových nabídek na trhu).



Kdyby náš pracovník věděl, která firma by mu vzhledem k jeho kvalifikaci nabídla mzdu  $W^*$ , ucházel by se o práci právě tam. Informace na trhu práce jsou však nedokonalé. Proto je velká pravděpodobnost, že si najde zaměstnání za nižší mzdu. Je zřejmé, že uchazeči s vyšší kvalifikací si mohou více vybírat mezi mzdovými nabídkami než uchazeči s nižší kvalifikací.

Na základě čeho se nezaměstnaný pracovník rozhoduje, zda určitou pracovní nabídku přijmout? Jednou možností je rozhodnout se na základě *rezervační mzdy* a akceptovat jen ty nabídky, které jsou nad její úrovní. V našem grafu pracovník odmítne jakoukoli nabídku nižší než  $W_R$  (což je jeho rezervační mzda) a nebude přijat do zaměstnání s vyšší mzdou než  $W^*$ . Potom pravděpodobnost, že najde akceptovatelné zaměstnání, je znázorněna nevystínovanou plochou mezi  $W_R$  a  $W^*$ . Jeho očekávaná mzda  $E(W)$  je váženým průměrem pracovních nabídek v rozmezí  $W_R$  a  $W^*$ .

Co by se stalo, kdyby měl pracovník *vyšší rezervační mzdu*? Protože by odmítnul více zaměstnání s nízkými mzdami, jeho *očekávaná mzda by vzrostla*. To ale zároveň snižuje pravděpodobnost nalezení akceptovatelného místa a *zvýšuje délku nezaměstnanosti*.

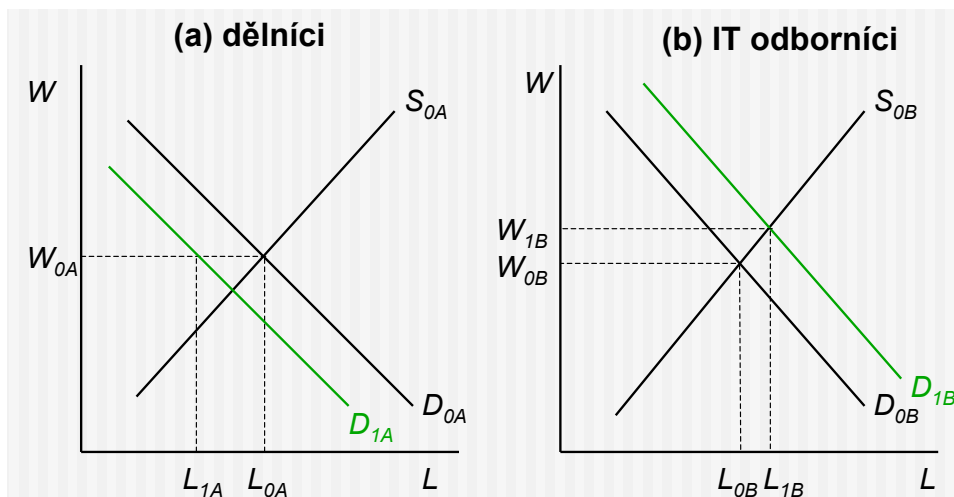
Z tohoto jednoduchého modelu vyplývají i další důsledky.

- ✦ Pokud bude rezervační mzda vyšší než nejnižší nabízená mzda na trhu, pravděpodobnost rychlého nalezení místa bude menší než 1 a důsledkem určitá nezaměstnanost.
- ✦ Pokud bude rezervační mzda nižší než  $W^*$ , prakticky všichni budou pobírat nižší mzdu než maximální, na kterou mohou vzhledem ke své kvalifikaci dosáhnout. Je to důsledek nedokonalých informací.
- ✦ Pracovníci se stejnou kvalifikací nebudou pobírat stejné mzdy. Ve světě nedokonalých informací žádný ekonomický model nedokáže úplně vysvětlit rozdíly ve mzdách mezi pracovníky.
- ✦ Jakýkoli faktor, který způsobí, že pracovníci budou hledat práci usilovněji, sníží délku nezaměstnanosti.
- ✦ Pokles nákladů nezaměstnanosti pracovníka povede ke zvýšení jeho rezervační mzdy. Vyšší rezervační mzda prodlužuje očekávanou délku nezaměstnanosti. Vyšší rezervační mzdy ovlivňuje mimo jiné výše náhradové míry podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek.

## Strukturální nezaměstnanost

Ke strukturální nezaměstnanosti dochází, pokud existuje *nesoulad* mezi poptávanou a nabízenou *kvalifikační strukturou* pracovníků v daném regionu nebo nerovnováha mezi nabídkou pracovníků a poptávkou po pracovnících *mezi různými oblastmi*.

Podívejme se na následující grafy. Levý znázorňuje trh práce s dělníky a pravý trh práce s IT specialisty. Ve výchozí situaci jsou oba trhy v rovnováze. Potom z nějakých důvodů klesne poptávka po dělnících. Jestliže je mzda na tomto trhu nepružná směrem dolů, dojde ke snížení zaměstnanosti a krátkodobě vznikne nezaměstnanost v rozsahu  $L_{1A}-L_{0A}$ . Roste-li poptávka po IT odbornících, důsledky na tomto trhu práce budou odlišné, mzdy vzrostou a zaměstnanost také. Pokud by se mohli dělníci bez větších nákladů stát IT specialisty, potom by se tyto pracovníci přesunuli na tento trh práce a nezaměstnanost by byla odstraněna. Strukturální nezaměstnanost vznikne, pokud jsou náklady přizpůsobení dostatečně vysoké, aby takovýto pohyb účinně zabránily.



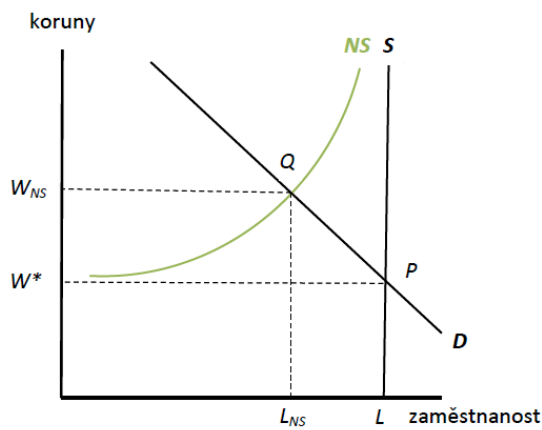
Stejné důsledky nastanou i v případě územní nerovnováhy. Přesunu zaměstnanosti do prosperujícího regionu mohou bránit určité překážky. Informace nejsou dokonalé, takže pracovníci si nemusí být jisti volným místem v jiném regionu. Dále existují náklady spojené se stěhováním a transakční náklady spojené s prodejem a následnou koupí nebo pronájmem nemovitosti. Mobilitu práce omezují i psychické náklady spojené s přesídlením.

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

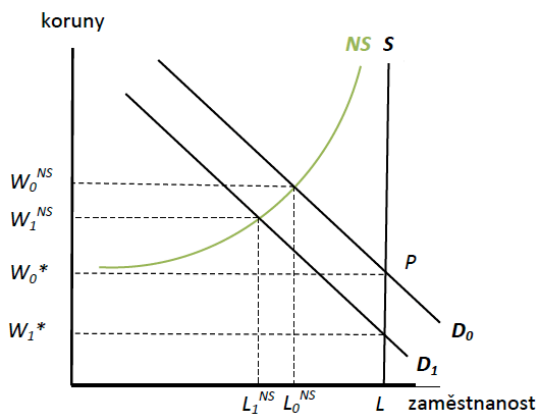
### Efektivnostní mzdy

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.

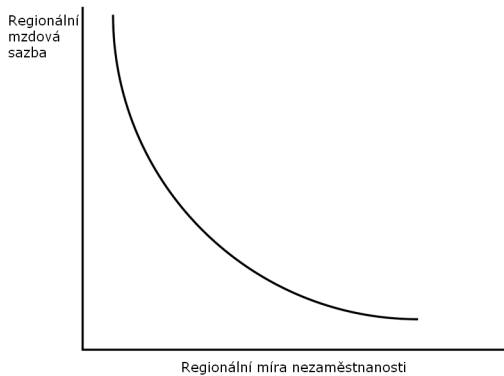
Podívejte se na následující graf. Předpokládejme nejprve, že zaměstnavatelé jsou schopni dohlížet na výkon svých zaměstnanců při nízkých nákladech. Rovnováhu na trhu práce představuje bod P - bylo by zaměstnáno  $L$  pracovníků za rovnovážnou mzdou  $W^*$ . Nyní si představme, že dohled nad pracovníky není možný nebo je spojen s vysokými náklady. Firmy pak mohou stimulovat pracovníky k vyšší produktivitě vyplácením efektivnostní mzdy. Pokud je míra nezaměstnanost vysoká, firmám stačí vyplácet relativně nízkou efektivnostní mzdou. S tím, jak se nezaměstnanost snižuje, firmy jsou nuceny si "kupovat" vyšší produktivitu vyšší efektivnostní mzdou. Efektivnostní mzda  $w_{NS}$  je dána průsečíkem nabídky práce motivovaných pracovníků  $NS$  a poptávkou po práci (bod Q).



Jak ovlivní výši efektivnostních mezd ekonomická recese? Recese je doprovázena poklesem poptávky po práci. Důsledky vidíme v následujícím grafu. Pokud firmy platí efektivnostní mzdu, recese její výši snižuje. Všimněte si ale, že snížení efektivnostní mzdy je menší než snížení rovnovážné mzdy - *efektivnostní mzdy jsou méně citlivé na změny v poptávce.*



Z některých výzkumných prací vyplývá, že efektivnostní mzdy mohou hrát důležitou roli ve vysvětlení příčin přetrvávající vysoké nezaměstnanosti v řadě tržních ekonomik. Z empirických dat rovněž vyplývá, že regiony s vyšší mírou nezaměstnanosti mají obvykle nižší mzdy a regiony s nižší mírou nezaměstnanosti mají vyšší mzdy. Tento vztah znázorňuje **mzdová křivka** (wage curve) - viz graf.



☞ Jakou souvislost vyjadřuje **Beveridgeova křivka**? (viz přednáška)

## Cyklická nezaměstnanost

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

Příčiny strnulosti mezd směrem dolů jsou následující (podrobnější vysvětlení viz přednáška):

- ♦ vliv odborů (insider-outsider model)
- ♦ investice do lidského kapitálu ze strany firem
- ♦ implicitní dohody
- ♦ efektivnostní mzdy
- ♦ společenské postavení a společenské normy

## 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.

## Ukazatele nezaměstnanosti - mezinárodní srovnání

	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.

☞ Jaké závěry z této tabulky vyplývají? Jakými faktory se dá vysvětlit rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti v USA a některými evropskými zeměmi?

### Přirozená míra nezaměstnanosti

Pro ekonomiku není žádou ani příliš nízká, ani příliš vysoká nezaměstnanost. Nabízí se tedy otázka, jaká míra nezaměstnanosti představuje plnou zaměstnanost? Plnou zaměstnanost je těžké přesně definovat. Existuje více přístupů k vymezení tohoto pojmu. Často se tím myslí situace v ekonomice, kdy se počet volných pracovních míst rovná počtu nezaměstnaných pracovníků a kdy neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost. Plná zaměstnanost je také často ztotožňována s přirozenou mírou nezaměstnanosti (viz Mankiw). Přirozená míra není konstantní, ale v čase se může měnit (např. v důsledku opatření hospodářské/sociální politiky, demografického vývoje nebo strukturálních změn).

#### Literatura:

Ehrenberg, R., Smith, R. *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*: Tenth Edition. Boston: Pearson/Addison Wesley, 2009. 650 s. ISBN: 978-0-321-53896-3

Borjas, G.: *Labor Economics*. Fifth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010. 560 s. ISBN 978-007-127027-4

Kaufman, B., Hotchkiss, J. *The Economics of Labor Markets*. Fifth Edition. Orlando: The Dryden Press/Harcourt College Publishers, 1999. ISBN 0-03-017638-7

McConnell, C. et al. *Contemporary Labor Economics*. Eighth Edition. New York: McGraw-Hill, 2008. 624 s. ISBN 978-0-07-351132-0