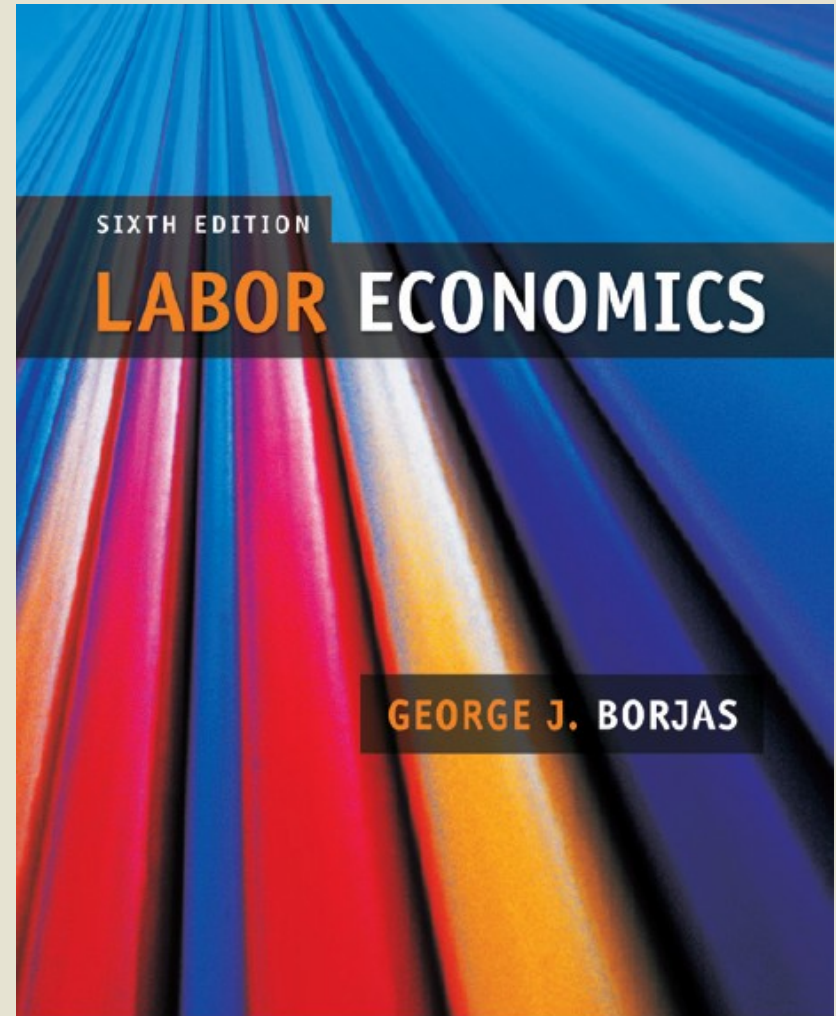


# Kapitola 8

“Immigration is the sincerest form of flattery.”

-Jack Paar

## Mobilita práce



# Co se dnes dozvíte

- Co ovlivňuje migraci
- Migrace rodiny
- Jak se liší migranti od těch, kteří se rozhodli zůstat
- Jakých výsledků migranti dosahují
- Royův model migrace
- Stylizovaná fakta o fluktuaci pracovníků
- Vztah mezi fluktuací pracovníků a specifickým školením
- Fluktuace pracovníků a věkově-výdělkový profil

# Úvod

- Mobilita práce je mechanismem pomocí kterého se na trhu práce vylepšuje alokace pracovníků mezi firmy.

# Geografická migrace práce jako investice do lidského kapitálu

- Rozhodnutí o migraci je vedeno na základě porovnání současné hodnoty celoživotního příjmu mezi alternativními pracovními možnostmi na různých místech.
- Příklad: Žiju v Brně a zvažuju migraci do Prahy
  - Pokud bude současná hodnota celoživotního příjmu v Praze vyšší než součet nákladů na stěhování a současné hodnoty celoživotního příjmu v Brně, pak se přestěhuju do Prahy
  - Čistý přínos z migrace =  $PV_{Praha} - PV_{Brno} - M$
  - Přestěhuju se, pokud čistý přínos z migrace bude kladný

# Geografická migrace práce jako investice do lidského kapitálu

- Zlepšení ekonomických podmínek v cílové oblasti zvyšuje čistý přínos z migrace a zvyšuje tedy pravděpodobnost, že se tam pracovník přestěhuje.
- Zlepšení ekonomických podmínek ve stávající oblasti snižuje čistý přínos z migrace a snižuje tedy pravděpodobnost, že se pracovník přestěhuje.
- Zvýšení nákladů na stěhování snižuje čistý přínos z migrace a snižuje tedy pravděpodobnost, že se pracovník přestěhuje.

# Vnitřní migrace v USA

- Pravděpodobnost migrace závisí na příjmovém diferenciálu mezi původní a cílovou oblastí.
- Existuje pozitivní korelace mezi relativním zlepšením ekonomických podmínek v cílové oblasti a pravděpodobností migrace do ní.
  - Zvýšení mzdového diferenciálu o 10 procentních bodů zvyšuje pravděpodobnost migrace o 7 procentních bodů
  - Zvýšení tempa růstu zaměstnanosti v zemi původu o 10 procentních bodů snižuje pravděpodobnost migrace o 2 procenta

# Vnitřní migrace v USA

- Existuje negativní korelace mezi pravděpodobností migrace a vzdáleností.
  - Vzdálenost můžeme považovat za proxy pro náklady stěhování.
  - Zdvojnásobení vzdálenosti snižuje pravděpodobnost migrace o 50 %.
- Existuje negativní korelace mezi věkem pracovníka a pravděpodobností migrace
  - Migrace je investicí do lidského kapitálu a starší pracovník bude po kratší dobu pobírat její výnosy

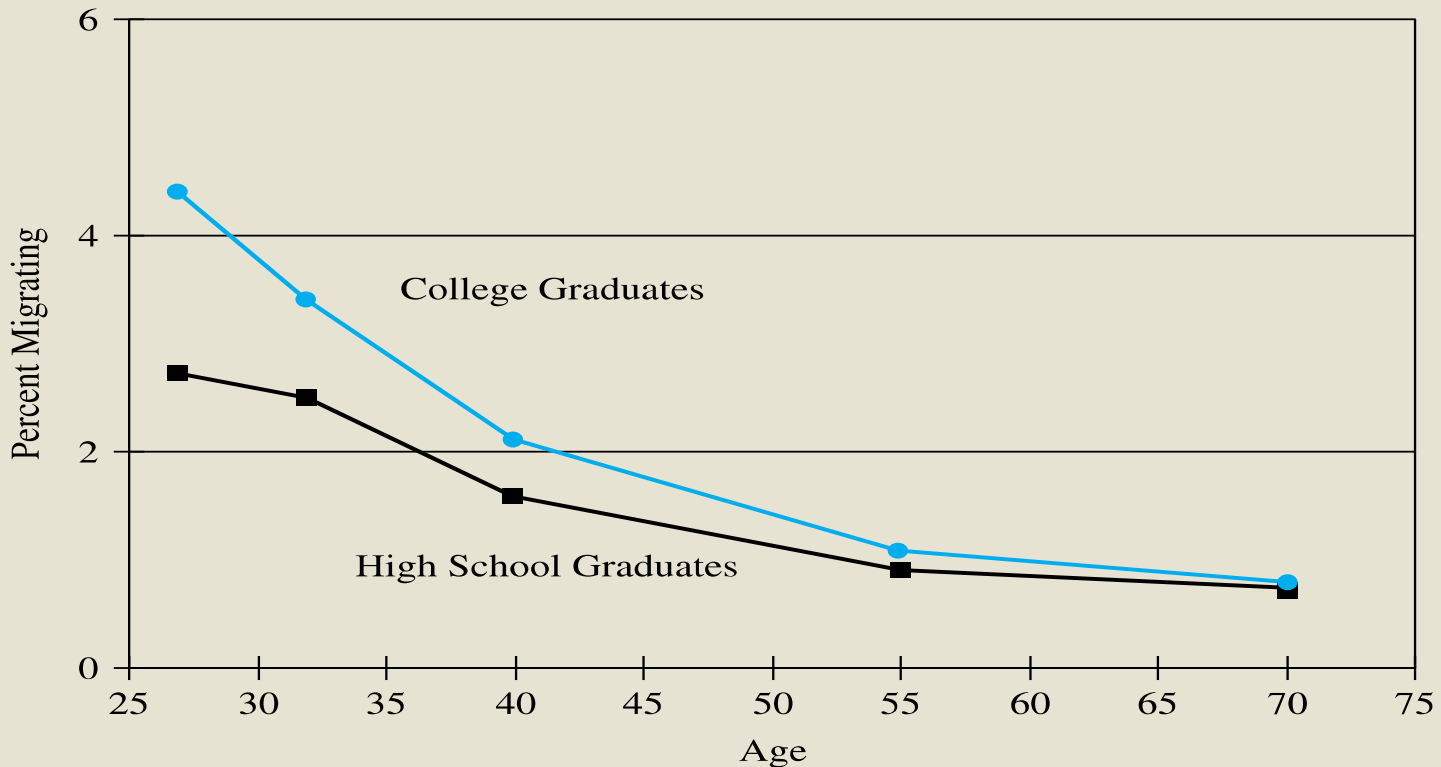
# Vnitřní migrace v USA

- Existuje pozitivní korelace mezi vzděláním pracovníka a pravděpodobností migrace.
  - U vzdělaných pracovníků je geograficky širší trh
  - Vzdělaní pracovníci mohou efektivněji hledat informace o alternativních pracovních příležitostech
- Pracovníci, kteří migrovali, se s určitou pravděpodobností vrátí do oblasti původu (*návratová migrace*) a také s velkou pravděpodobností budou migrovat znovu (*opakovaná migrace*).



# Pravděpodobnost migrace mezi státy USA v letech 2005-2006, rozděleno podle věku a vzdělání

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.

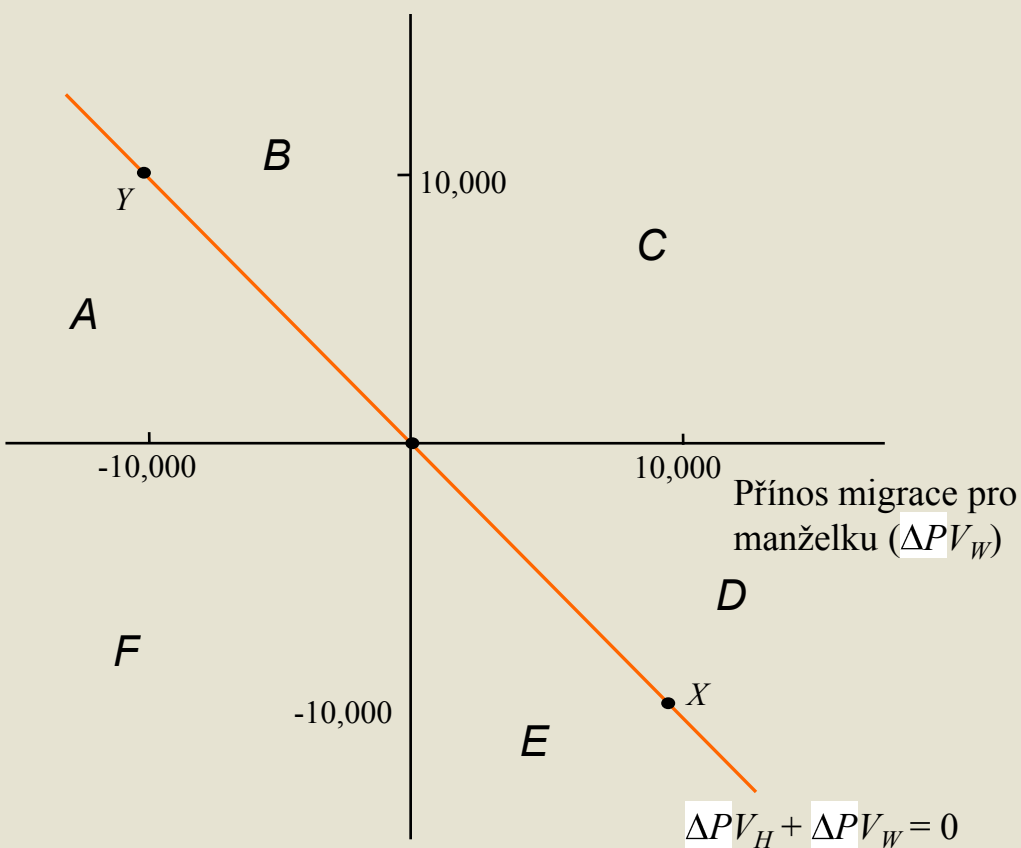


# Rodinná migrace

- Rodina bude migrovat pokud čistý přínos z migrace pro celou rodinu bude kladný.
- Optimální volba pro člena rodiny nemusí být optimální pro celou rodinu (a vice versa).
  - Tied stayer: někdo, kdo obětuje svůj potenciálně lepší příjem jinde, protože jeho partner je na tom výrazně lépe ve stávající situaci
  - Tied mover: někdo, kdo se s partnerem stěhuje, kvůli jeho vyššímu příjmu jinde, i když by sám měl lepší podmínky v současné situaci

# Tied Movers a Tied Stayers

Přínos migrace pro  
manžela ( $\Delta PV_H$ )



Pokud by manžel byl svobodný, migroval by v případě, že  $\Delta PV_H > 0$  (A, B a C).

Pokud by manželka byla svobodná, migrovala by v případě, že  $\Delta PV_W > 0$  (C, D a E).

Rodina migruje pokud součet přínosů migrace je kladný (B, C a D).

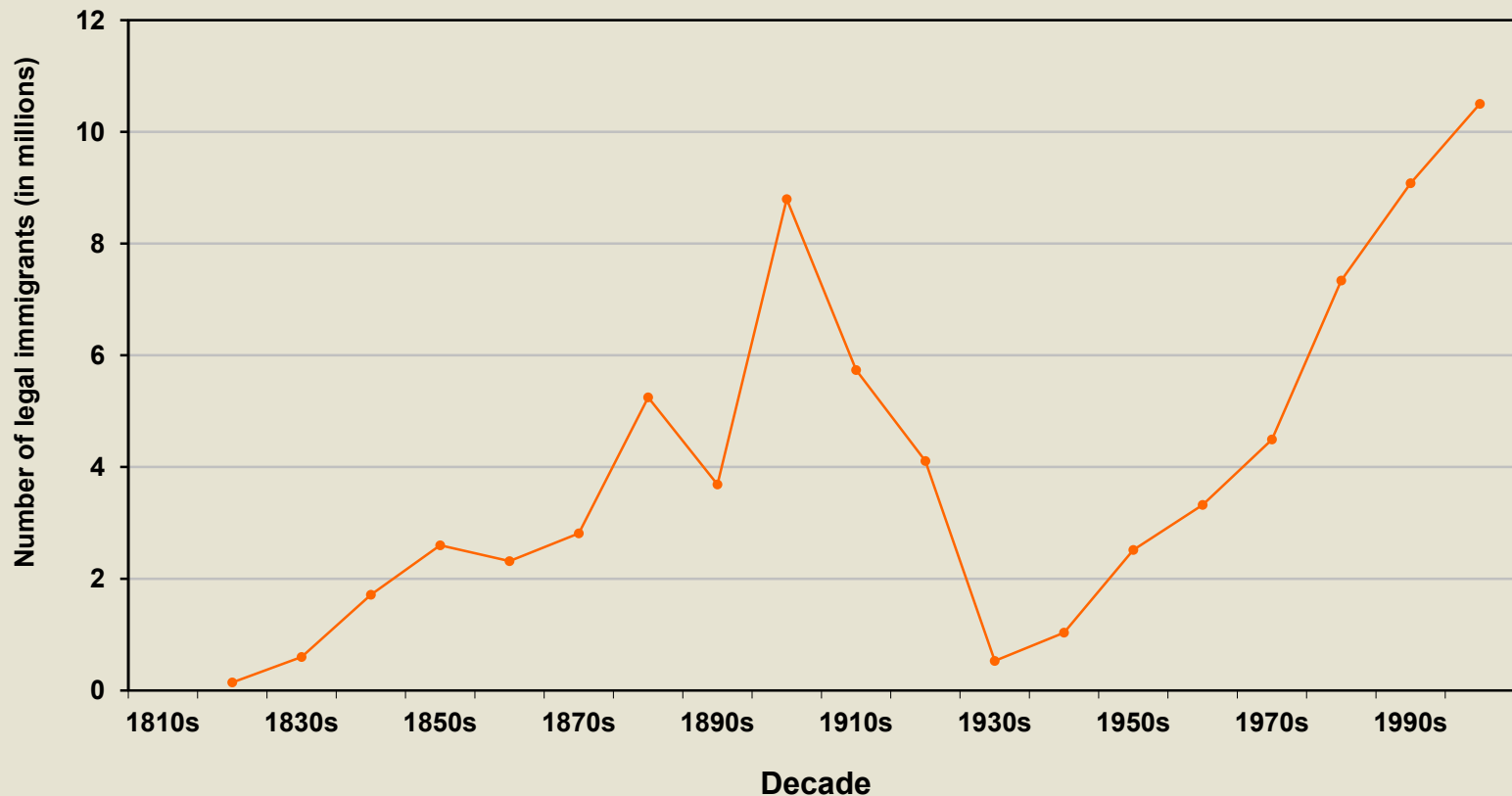
V bodě D, manžel by se nestěhoval, pokud by byl svobodný, ale jako součást rodiny se stěhuje, což z něj dělá tied movera.

V bodě E, manželka by se stěhovala, pokud by byla svobodná, ale jako součást rodiny zůstává, což z ní dělá tied stayera.

# Imigrace do USA

- USA byly historicky největším příjemcem imigrantů na světě.
- V posledních dekádách nastalo výrazné obnovení imigrace do USA.
- Výrazně se změnila struktura zemí původu imigrantů
  - V 50. letech: cca 70 % Evropa+Kanada, 25 % lat. Amerika, 6 % Asie.
  - V 90. letech: 17 % Evropa+Kanada, 47 % lat. Amerika, 31 % Asie.

# Legální imigrace do USA po dekádách, 1820-2010

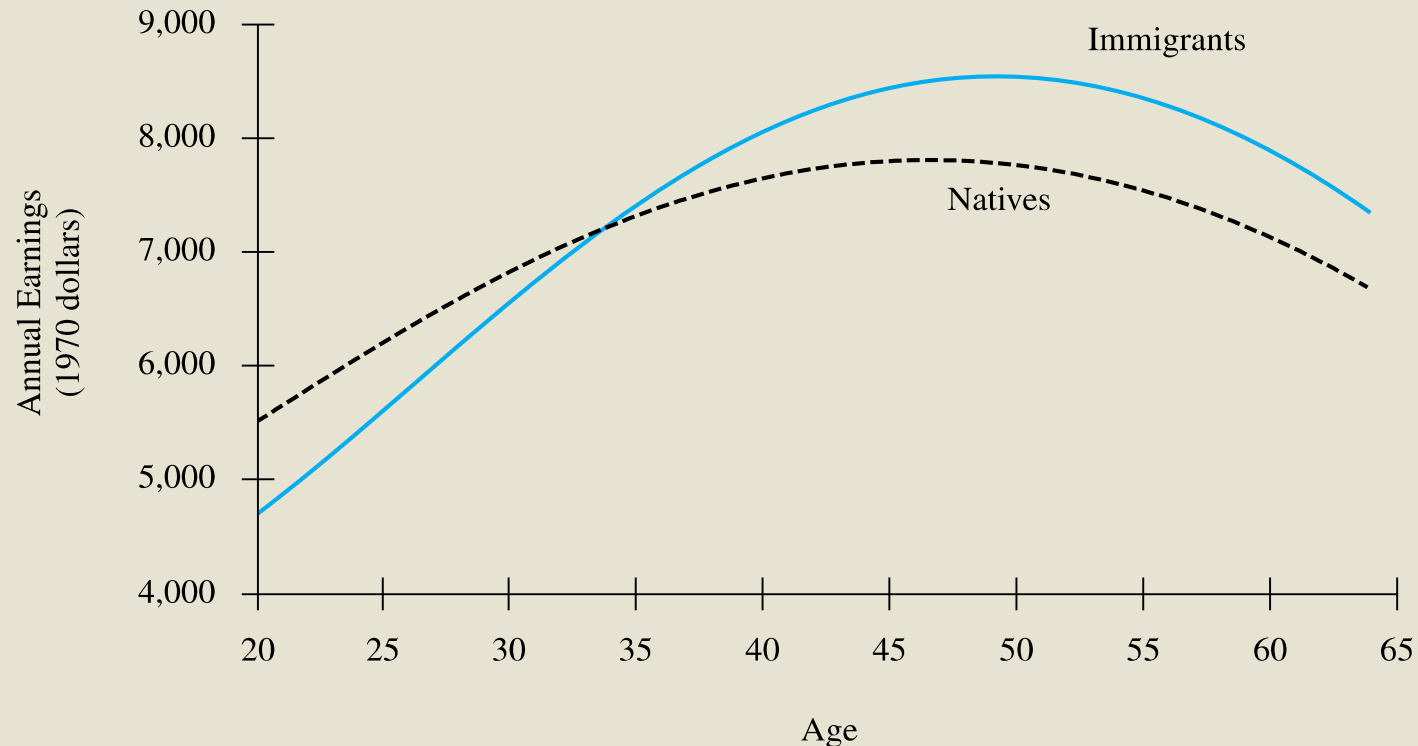


# Výkony imigrantů na pracovním trhu v USA

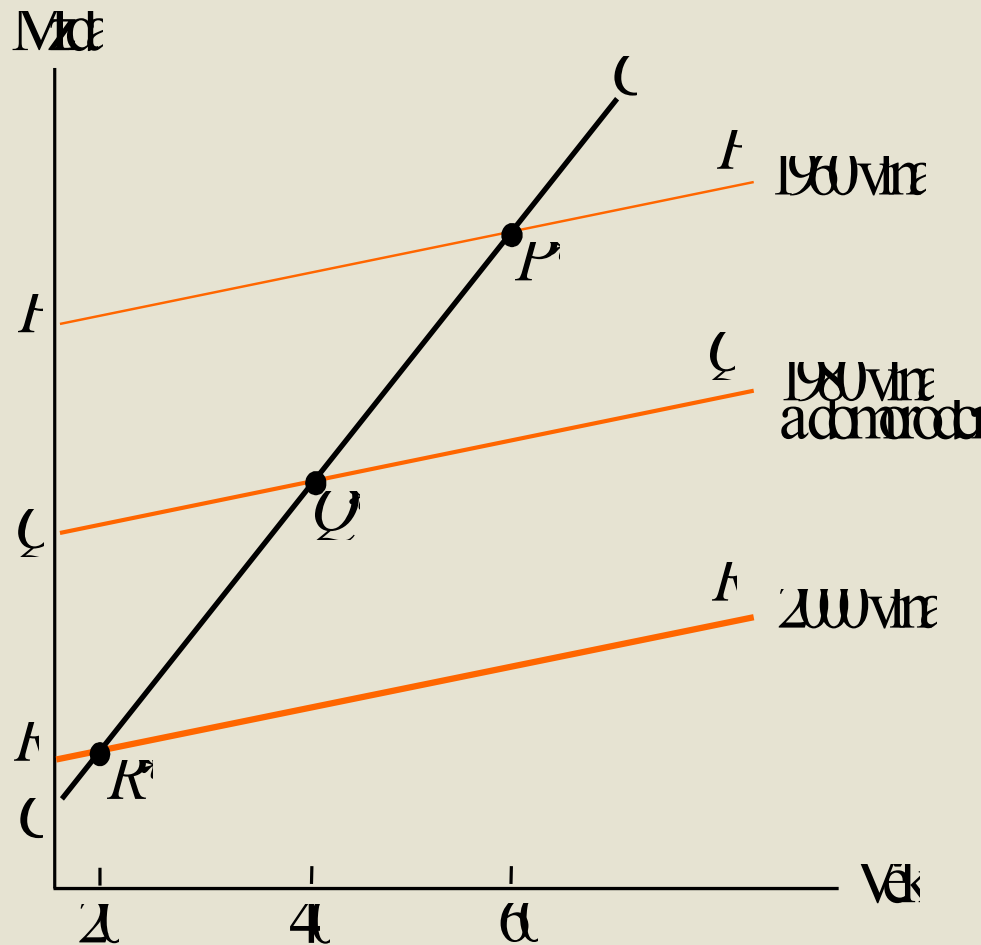
- Imigranti, kteří se adaptují a jsou úspěšní na svých nových pracovních pozicích, přispívají k ekonomickému růstu dané ekonomiky.
  - Navíc, domorodci se potom nemusí bát, že imigranti představují zátěž pro sociální systém, který je financovaný z daní.
- Ekonomické dopady imigrace závisí na složení populace imigrantů z hlediska jejich schopností a dovedností.

# Věkově-výdělkové profily imigrantů a domorodců podle průřezových dat

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.



# Skupinový efekt a věkově výdělkový profil imigrantů



Věkově-výdělkové profily první, druhé a třetí vlny imigrantů jsou dané liniemi  $PP$ ,  $QQ$  a  $RR$ .

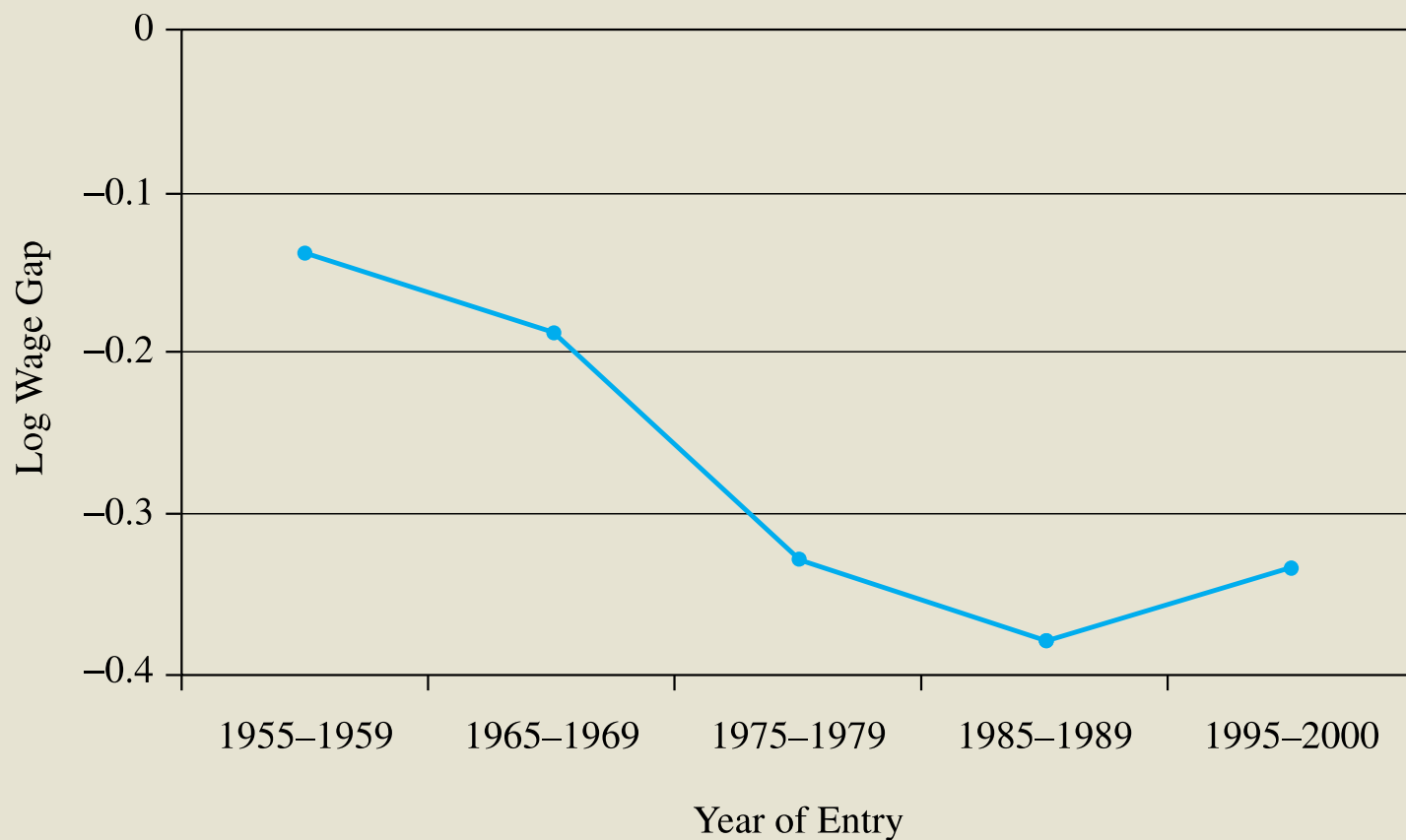
První vlna je schopnější než druhá a druhá je schopnější než třetí. Druhá vlna je stejně schopná jako domorodci.

V průřezových datech ovšem pozorujeme body  $R^*$ ,  $Q^*$  a  $P^*$ . Věkově-výdělkový profil podle průřezových dat je potom daný linií  $CC$ , což mylně naznačuje, že výdělky imigrantů rostou rychleji než výdělky domorodců



# Mzdový rozdíl mezi imigranty a domorodci v čase příchodu

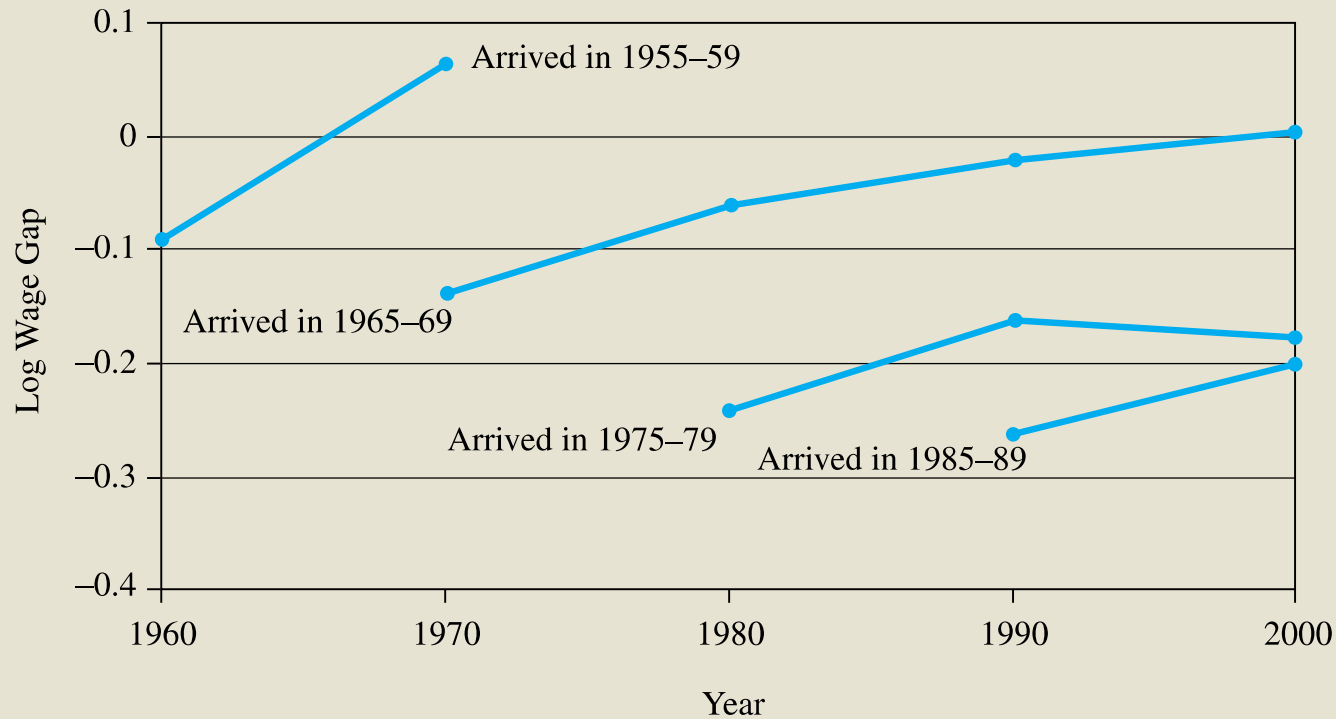
Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.



# Vývoj mezd u specifických skupin imigrantů během životního cyklu

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.

Relative Wage of Immigrants Who Arrived  
When They Were 25–34 Years Old



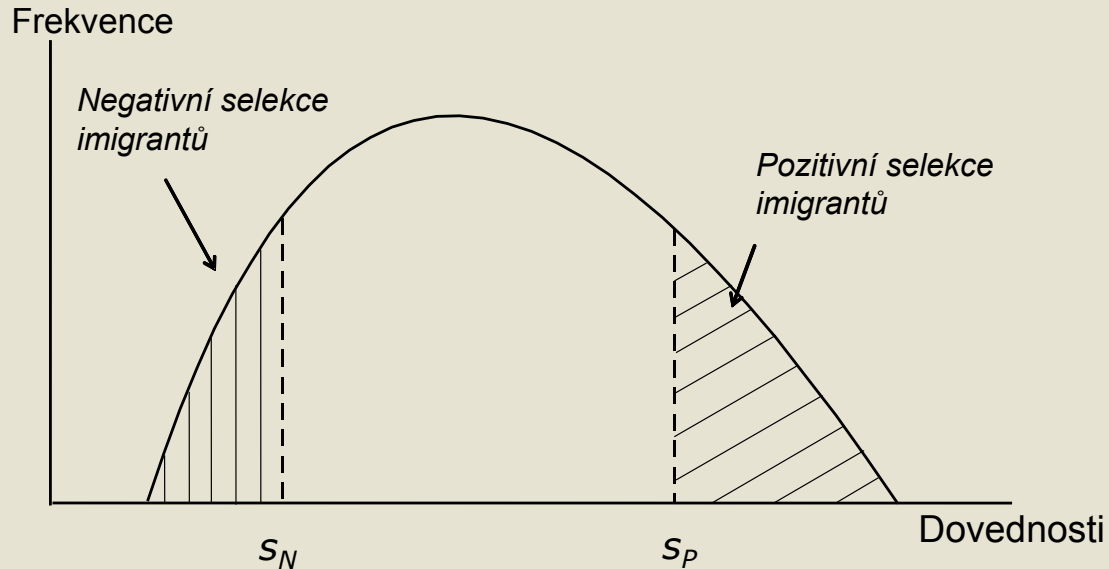
# Rozhodnutí migrovat

- Schopnosti a dovednosti se liší podle toho, ze které země migranti pocházejí.
  - Dovednosti získané v rozvinutých průmyslových zemích jsou lépe přenositelné na trh práce v USA než dovednosti získané v nerozvinutých zemích
- Obecné pravidlo: Pracovníci se rozhodnou migrovat, pokud výdělky v USA převyšují výdělky v zemi původu.
  - Rozhodnutí v podstatě závisí na dovednostech jednotlivců a na míře výnosu z těchto dovedností v cílové zemi a v zemi původu.

# Royův model

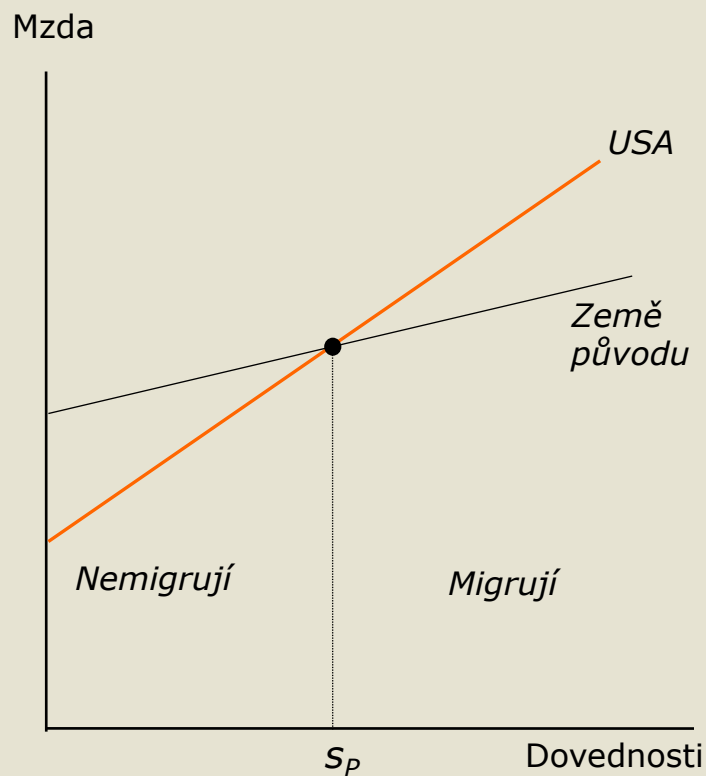
- Royův model uvažuje rozdělení dovedností mezi pracovníky v zemi původu.
  - *Pozitivní selekce*: do USA migrují kvalifikovaní pracovníci, kteří se tam mají relativně lépe.
  - *Negativní selekce*: do USA migrují nekvalifikovaní pracovníci, kteří se tam mají relativně lépe.
- Klíčovou implikací Royova modelu je, že dovednostní struktura imigrantů je determinována relativním výnosem z dovedností (cílová země vs země původu).

# Rozdělení dovedností v zemi původu

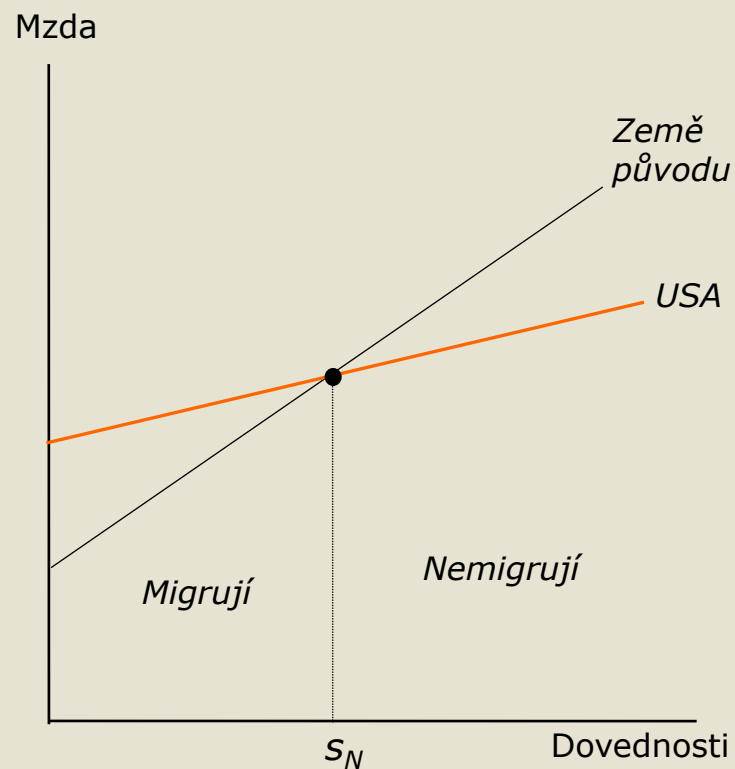


Rozdělení dovedností v zemi původu je dáno frekvencí pracovníků v každé dovednostní úrovni. Pokud se imigranti rekrutují z nadprůměrně dovedných pracovníků, hovoříme o pozitivní selekci. Pokud se imigranti rekrutují z podprůměrně dovedných pracovníků, hovoříme o negativní selekci.

# Self-selekce imigrantů

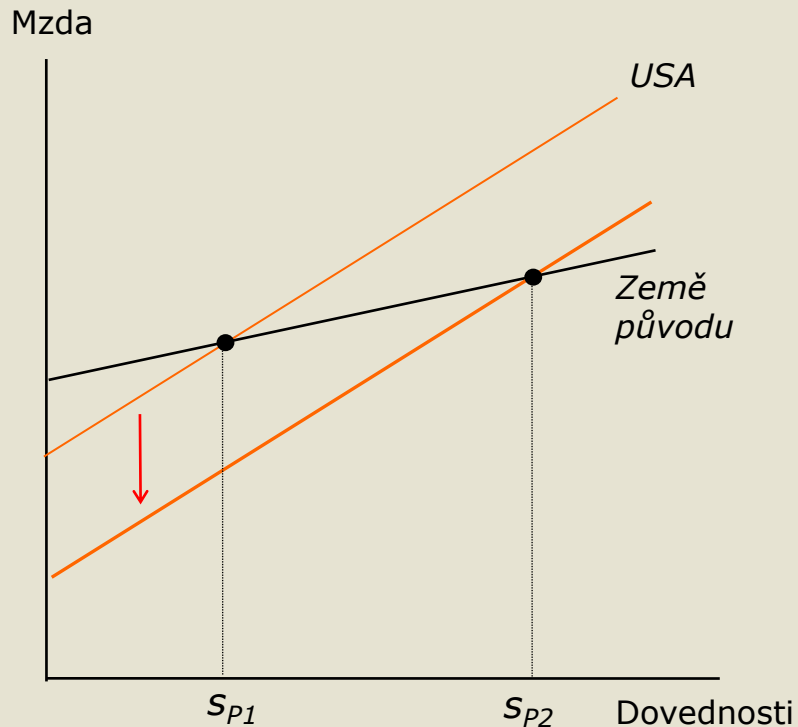


(a) Pozitivní selekce

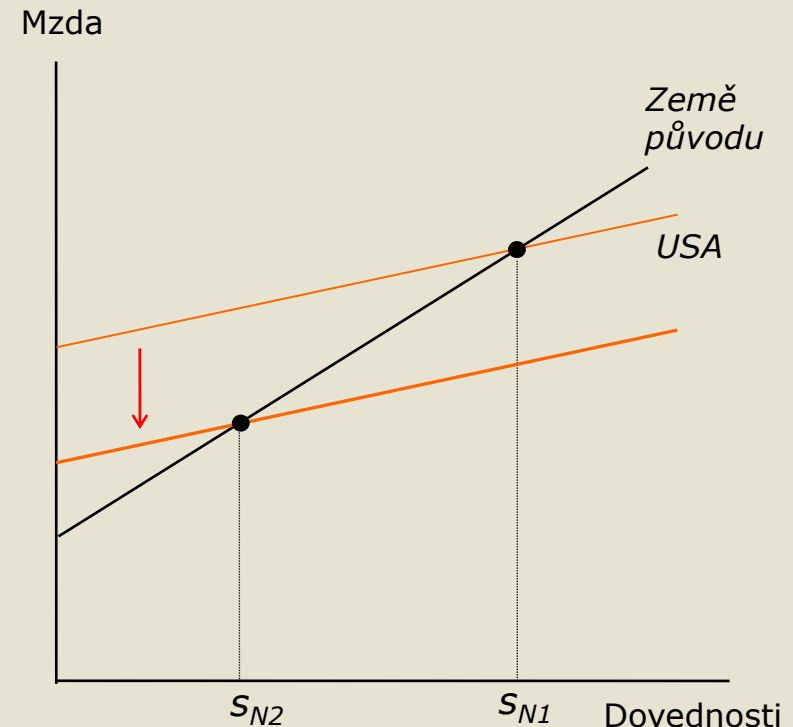


(b) Negativní selekce

# Dopad snížení příjmů v cílové zemi (USA)



(a) Pozitivní selekce



(b) Negativní selekce

Důsledkem snížení příjmu v cílové zemi je snížení počtu imigrantů. Druh selekce (pozitivní vs. negativní) se ale nezmění.

# Aplikace: Migrace pracovníků v Portoriku

- Portoriko – svým způsobem součást USA
  - Neexistuje žádné zákonné omezení migrace
  - Existuje migrace v obou směrech
  - V Portoriku je větší mzdová mezera mezi kvalifikovanou a nekvalifikovanou prací, tudíž je tam větší míra výnosu z dovedností
- Royův model predikuje
  - migraci nekvalifikované síly z Portorika do USA (negativní selekce)
  - migraci kvalifikované síly z USA do Portorika (pozitivní selekce)



# Aplikace: Migrace pracovníků v Portoriku

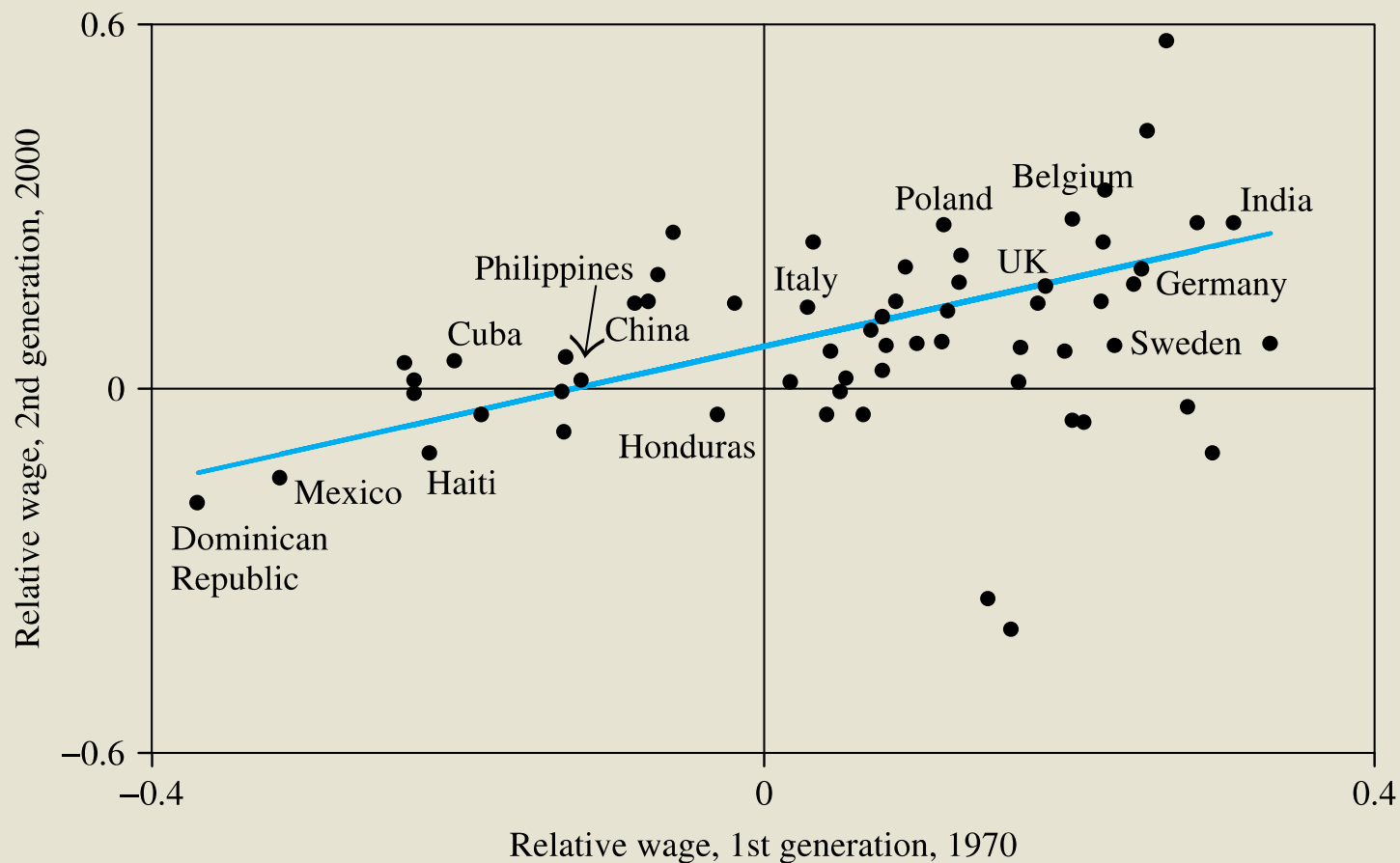
**TABLE 8-3** Labor Flows in and out of Puerto Rico in 2000 (in the sample of working-aged men)

Source: George J. Borjas, "Labor Outflows and Labor Inflows in Puerto Rico," *Journal of Human Capital* 2 (Spring 2008): 32–68.

Years of Education	Fraction of Puerto Ricans That Moved to the United States	Fraction of U.S.-Born Persons with Puerto Rican Ancestry That Moved to Puerto Rico
Less than 12 years	0.447	0.069
12 years	0.401	0.086
13–15 years	0.364	0.121
At least 16 years	0.304	0.189

# Sociální mobilita mezi 1. a 2. generací američanů, 1970-2000

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.



# Externalita lidského kapitálu

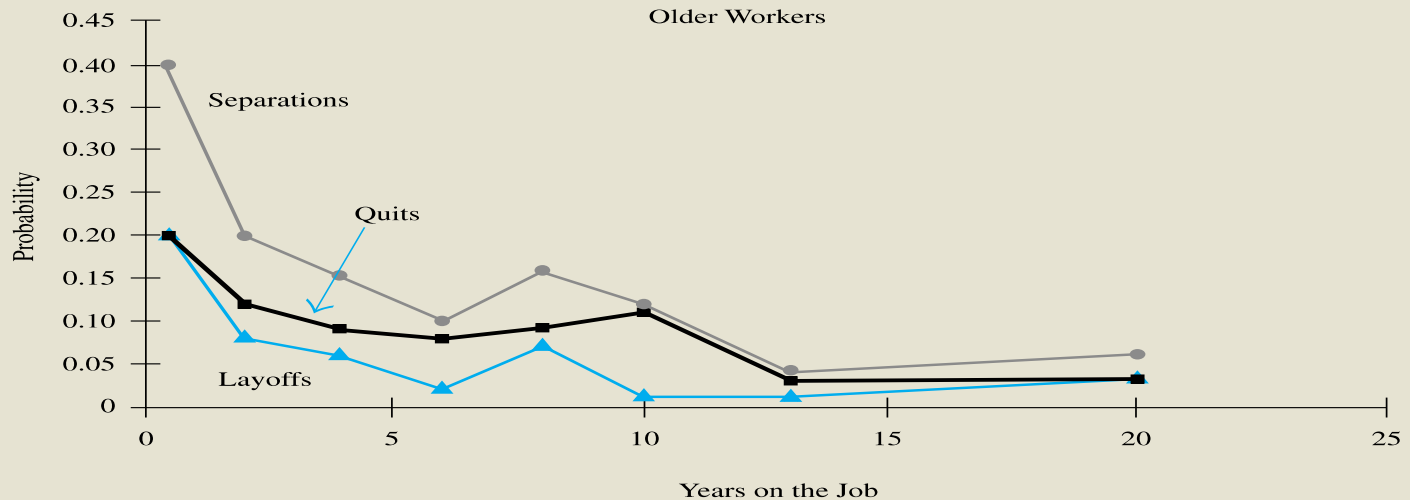
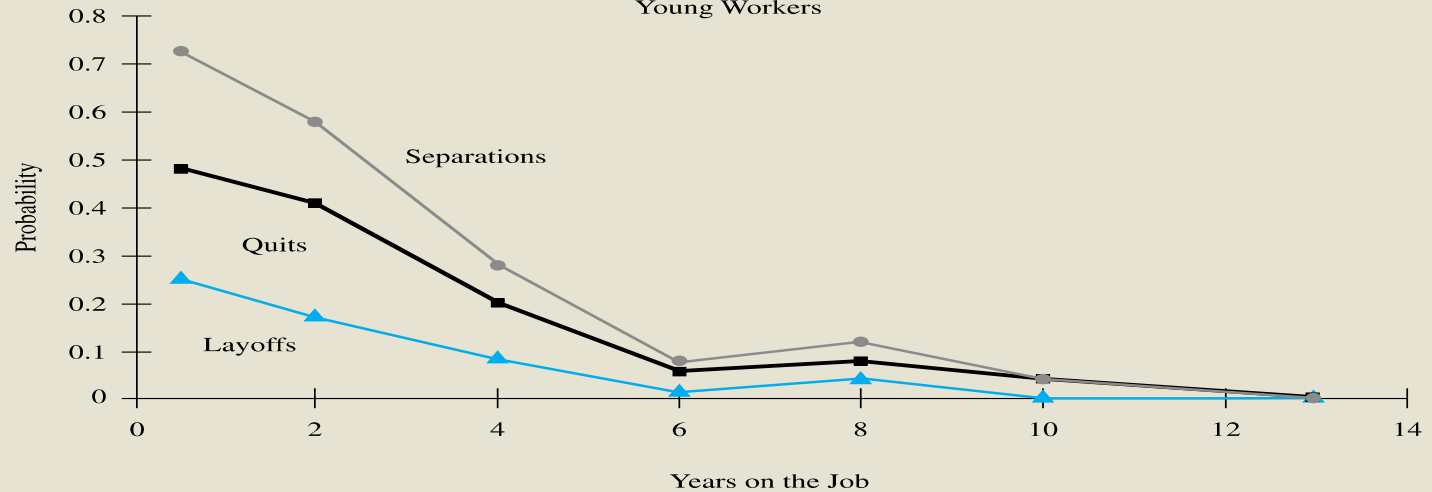
- *Sociální kapitál*
  - Kvalita prostředí ve kterém dítě vyrůstá
  - Ovlivňuje akumulaci lidského kapitálu - vytváří externalitu
- *Externalita lidského kapitálu*
  - Pokud se v okolí dítěte vyskytují dospělí (vlastní rodiče, rodiče spolužáků, sousedi, ...), kteří jsou vzdělaní, mají stálou práci a jsou ekonomicky úspěšní, tak to dítěti poskytuje pozitivní externalitu při získávání lidského kapitálu
  - Pokud naopak dítě vyrůstá v prostředí, kde pozoruje nevzdělané dospělé, nezaměstnané, závislost na sociálním systému, kriminalitu, závislost na drogách a automatech, ..., tak to funguje jako negativní externalita při získávání lidského kapitálu
- Koncept sociálního kapitálu pomáhá vysvětlit mezigenerační korelaci výdělků u imigrantů, zobrazenou na předchozím slidu.

# Stylizovaná fakta o fluktuaci pracovníků

- Nový pracovníci často odejdou během prvních 24 měsíců, zatímco zkušení pracovníci zřídka opouští svou práci.
- Míra ztráty zaměstnání je nejvyšší u nejméně vzdělaných pracovníků.
- Existuje silná negativní korelace mezi věkem pracovníka a pravděpodobností ukončení pracovního poměru.
  - Sedí to na hypotézu, že fluktuace pracovníků může být z jejich pohledu investicí do lidského kapitálu.
  - Starší pracovníci pobírají po kratší dobu výnosy z této investice, které jim mají vynahradit náklady na hledání pracovního místa. Z toho důvodu starší pracovníci s menší pravděpodobností hledají novou práci.

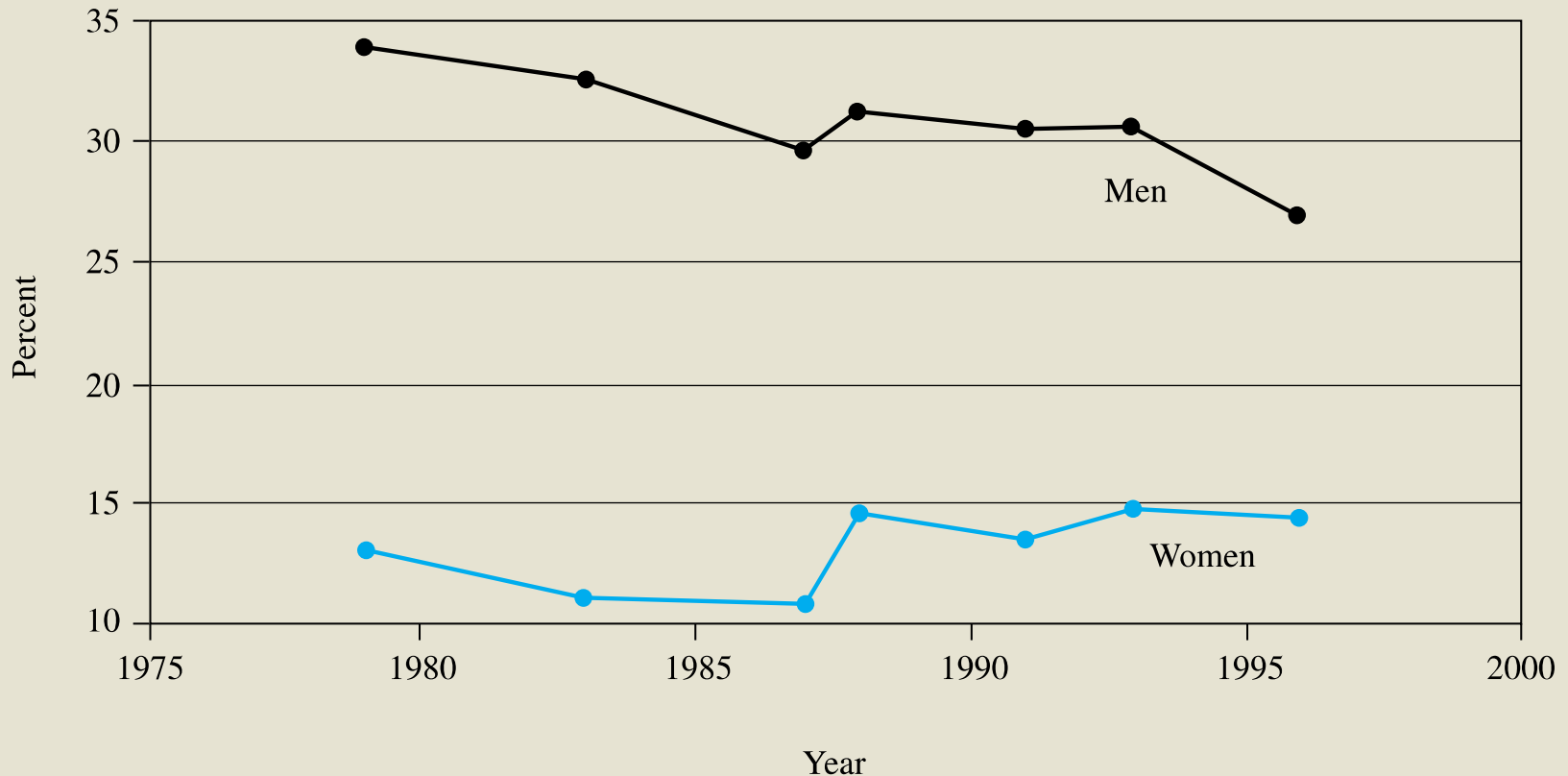
# Pravděpodobnost skončení v práci během prvních 2 let

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.  
Young Workers



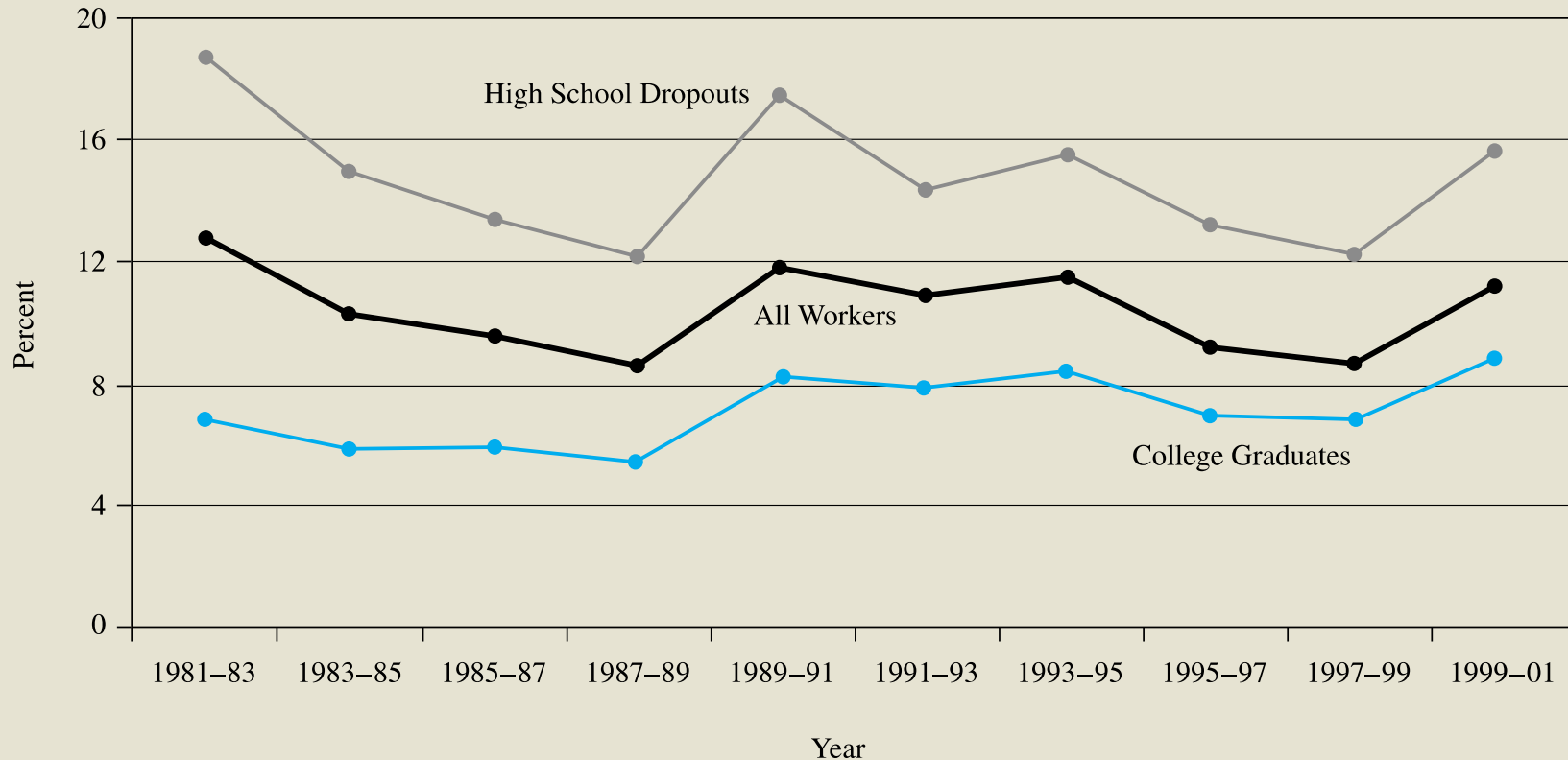
# Četnost dlouhodobých pracovních poměrů: 1979-1996

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.



# Míra ztráty zaměstnání v USA, 1981-2001

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.



# Spárování pracovních míst a uchazečů

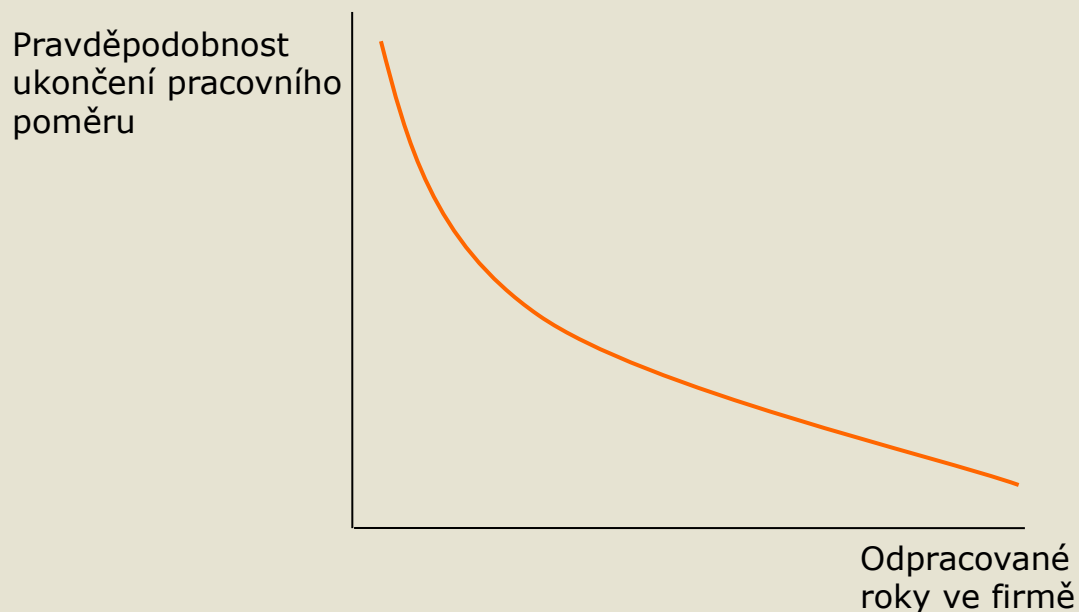
- Každé jednotlivé spárování pracovníka a zaměstnavatele má svoji jedinečnou hodnotu.
- Pracovníci i firmy mohou zlepšit svou situaci tím, že se budou dívat po lepších pracovních pozicích, resp. lepších pracovnících.
- *Efektivní fluktuace* je mechanismus, pomocí kterého pracovníci i firmy napravují chyby vzniklé špatným spárováním a výsledkem je lepší a efektivnější alokace zdrojů.
  - Fluktuace pracovníků nemusí být nutně špatná.



# Specifické školení a fluktuace pracovníků

- Pokud pracovník obdrží specifické školení, zvýší se jeho produktivita pouze v současném zaměstnání
  - O náklady i výnosy ze specifického školení se zaměstnanec dělí s firmou
- Měla by díky tomu existovat negativní korelace mezi pravděpodobností ukončení pracovního poměru a odpracovanými roky ve firmě
  - Více roků ve firmě = více specifického školení
  - S růstem počtu let ve firmě se pravděpodobnost ukončení pracovního poměru snižuje

# Specifické školení a pravděpodobnost ukončení pracovního poměru



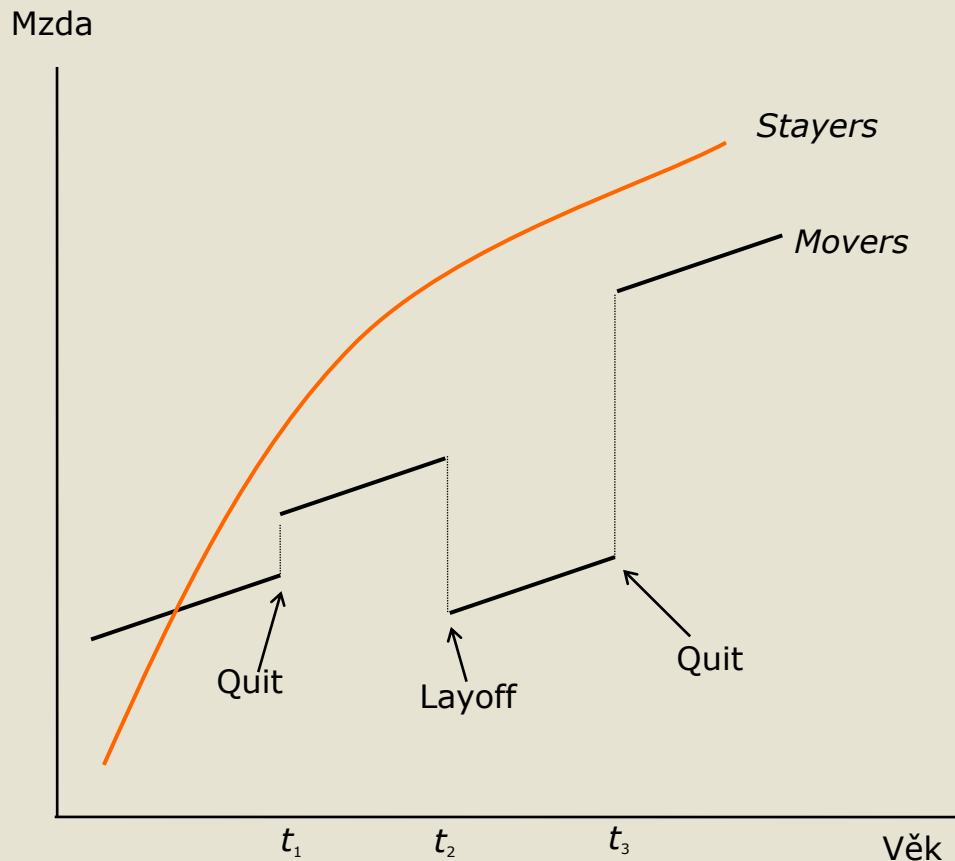
Pokud pracovník dostává specifické školení s tím jak ve firmě stárne, pravděpodobnost ukončení jeho pracovního poměru klesá v čase.

Pravděpodobnost ukončení pracovního poměru vykazuje negativní stavovou závislost: Je tím nižší, čím déle je pracovník v daném pracovním poměru.

# Fluktuace pracovníků a věkově-výdělkový profil

- Mladí lidé, kteří opustí práci sami, často dosáhnou významného zvýšení mzdy.
- Pracovníci, kteří jsou propuštěni, často potom zažívají pokles mzdy.
- Výdělek pracovníka závisí jak na celkových pracovních zkušenostech, tak na pracovních zkušenostech v současné práci.
  - Pracovníci, kterým se povedlo dobře se „spárovat“ s pracovním místem, budou mít nižší pravděpodobnost ukončení pracovního poměru a tedy také větší pracovní zkušenosti v současné práci.

# Dopad pracovní mobility na věkově-výdělkový profil



Věkově-výdělkový profil moverů je nespojitý, při dobrovolném odchodu z pracovního místa se posouvá nahoru, při propuštění z pracovního místa se posouvá dolů.

Dlouhodobé pracovní úvazky motivují firmy i pracovníky investovat do specifického školení, což dělá věkově-výdělkový profil strmější. Výsledkem je, že stayeri mají (ceteris paribus) strmější věkově-výdělkový profil.