

NEZAMĚSTNANOST V ČR

1. ÚVOD.....	2
2. EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ DOPADY.....	3
3. KLASIFIKACE OBYVATELSTVA.....	5
4. NEZAMĚSTNANOST.....	11
5. MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI.....	14
6. TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	16
7. NEZAMĚSTNANOST V EKONOMICKÉ TEORII.....	Chyba! Záložka není definována.
8. POLITIKA BOJE PROTI NEZAMĚSTNANOSTI.....	20
9. NEZAMĚSTNANOST V ČR.....	27
10. MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI VE SVĚTĚ.....	29
11. EKONOMICKÁ ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI.....	30
12. SPECIFICKÉ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI.....	33
13. ZÁVĚRY.....	Chyba! Záložka není definována.
14. LITERATURA.....	Chyba! Záložka není definována.
15. DODATKY.....	Chyba! Záložka není definována.

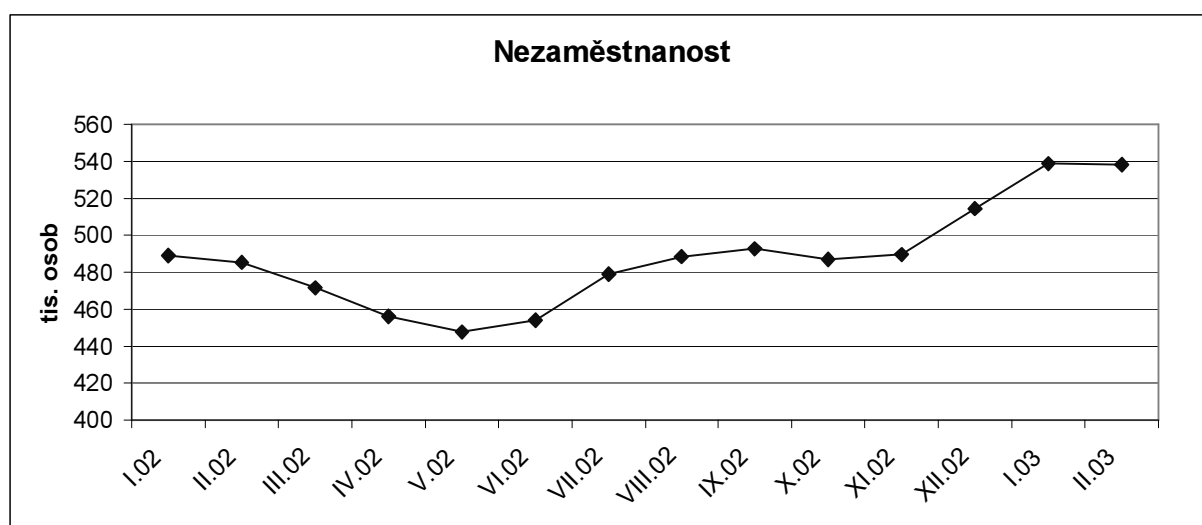
1. ÚVOD

Proč je nezaměstnanost v ČR vzrůstajícím problémem? Počet nezaměstnaných v ČR v poslední době překročil hodnoty půl milionů nezaměstnaných a 10% míry nezaměstnanosti. Tato hodnota je vyšší než kolik je průměr v EU, která je obecně vnímána jako oblast s vysokou mírou nezaměstnanosti. Alarmující je skutečnost, že nezaměstnanost se zvyšuje i v současné rostoucí fázi hospodářského cyklu. Je s podivem, že tato skutečnost nechává v klidu úřadující sociálně demokratickou vládu.

Aktuální data o nezaměstnanosti:¹

- K 28.2.2003 evidovaly úřady práce celkem 538.039 osob. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2002 je počet uchazečů o zaměstnání vyšší o 52.880 osob. (MPSV)
- Příspěvek v nezaměstnanosti poskytovaly v únoru 2003 úřady práce 202.105 uchazečům o zaměstnání, tj. 37,6% všech osob vedených v evidenci. (MPSV)
- Z mezinárodního srovnání OECD měla ČR v roce 1998 průměrnou míru participace v 15-24 (49%); po Francii nejvyšší early retirement (61,4% in 55-64); průměrnou female participation (64%); nejnižší employment part-time (3,3%), nejvyšší počet odpracovaných hodin týdně (39,8%) a průměrnou participation rate (72,2). *Zdroj: Milles, Scott 2002, p.169.*
- Dvacet let po druhé světové válce míra nezaměstnanosti zřídka přesahovala 2%. Tato zlatá éra ovšem skončila koncem šedesátých let.
- Ve svém závěru k Obecné teorii Zaměstnanosti, Úroku a Peněz Keynes napsal, že „*je možné, že lze vyléčit problém nezaměstnanosti při zachování efektivnosti a svobody.*“ (Keynes 1936), převzato z Griffiths, Wall 2001, p.591.

Graf: Počet nezaměstnaných v ČR (registrace úřadů práce)



¹ Zdroj: Informace o počtu nezaměstnaných v ČR; únor 2003; www.mpsv.cz; 10.3.2003

2. EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ DOPADY

Nezaměstnanost stigmatizuje lidi.....

Nezaměstnanost ohrožuje stabilitu rodiny, jako základní ekonomickou a sociální jednotku. Narušuje zaběhnuté role, vyvolává napětí a sociálně deviantní chování, nezaměstnaný časem ztrácí prestiž, příjem, uznání a sebeúctu

Jestliže lidé nepracují, představuje to pro hospodářství a společnost **plýtvání vzácnými zdroji** a výsledkem je nižší produkce zboží, služeb a tím i reálného HDP. Nehledě na ekonomické ztráty se jedná i o ztráty společenské viz výše. Kromě toho nezaměstnanost nesnižuje pouze současnou produkci, ale i budoucí, protože lidský i fyzický kapitál je mimo pracovní proces a ztrácejí se pracovní návyky a schopnosti a celková produktivita se snižuje i do budoucna.

Náklady nezaměstnanosti:

- Nevyužívání výrobního faktoru práce, a z toho vyplývající plýtvání zdroji a nedosažení PPF
- Deprivace nezaměstnaných
- Sociální, regionální a politické problémy spojené s nezaměstnaností

Nezaměstnanost patří k největším problémům vlády v každé zemi. Nezaměstnanost je v moderních společnostech ústředním problémem. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké; během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život. Podle Okunova zákona se období vysoké nezaměstnanosti vyznačují tím, že se v nich běžný GNP pohybuje pod úrovní potenciálního GNP. Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik, kolik je schopna. Během takových období je to stejné, jako kdyby byla velká množství automobilů, bytů, oděvů a mnoha dalších komodit jednoduše vyhozena do oceánu. K jak rozsáhlému plýtvání v důsledku vysoké nezaměstnanosti dochází? Ztráty, ke kterým dochází v období vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdroji v soudobé ekonomice. Jsou mnohonásobně vyšší než odhadované neefektivnosti způsobené monopolem nebo než mrhání vyvolané cly a kvótami. Ať jsou ekonomické ztráty způsobené nezaměstnaností jakkoli vysoké, nevyjadřuje propočítávání ztracených peněz odpovídajícím způsobem lidské, sociální a psychologické škody, které přinášejí období dlouhodobější nedobrovolné nezaměstnanosti. Výzkumy ukazují, že nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví – k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu a sebevražd.

Helísek

- Souvislost nezaměstnanosti s nízkou mobilitou pracovní síly a neexistence trhu s byty.
- Sociální důsledky nezaměstnanosti.....Helísek s. 190
- V časech vysoké nezaměstnanosti se stává hlavním politickým problémem.

Dornbusch: 17.3. Náklady nezaměstnanosti

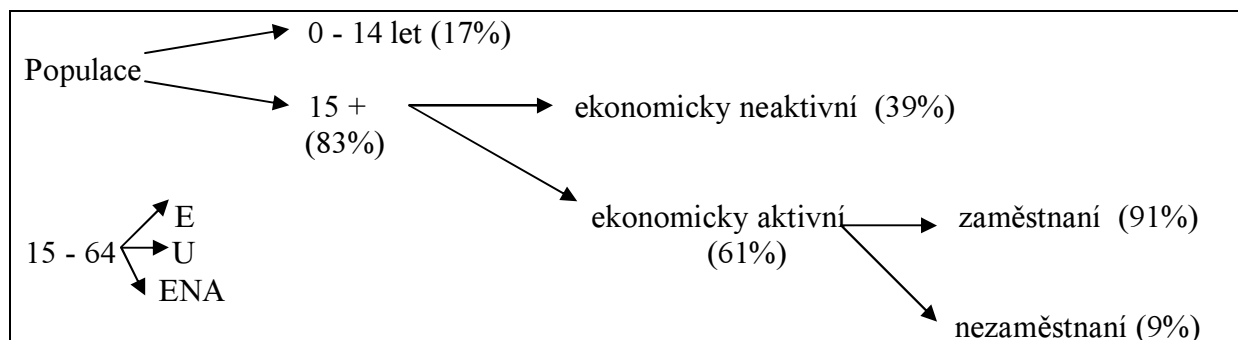
- Náklady spojené s cyklickou nezaměstnaností
- Distribuční účinky nezaměstnanosti
- Další náklady a přínosy

Ztráta zaměstnání může být jednou z nejvíce stresujících ekonomických událostí v životě. Většina lidí spoléhá na své výdělků z práce pro udržení životní úrovně a mnoho lidí nevidí v práci pouhý příjem, ale také smysl svého konání. Ztráta zaměstnání znamená snížení životní úrovně dnes, nejistotu do budoucna a ztrátu sebeúcty. Proto nemůže být překvapením, že politici ve volebních kampaních často hovoří o tom, jak opatření která navrhuji, pomohou vytvářet pracovní místa. (Mankiw 1999, s. 547).

Lidé, kteří by sice rádi našli práci, ale práci nemají, nepřispívají k produkci zboží a služeb. Proto, že je určitá nezaměstnanost v ekonomice, kde jsou tisíce firem a milióny pracovníků, nevyhnutelná, míra nezaměstnanosti se podstatně liší v čase i mezi zeměmi. Země, která plně využívá ekonomicky aktivní obyvatelstvo, obvykle dosahuje vyšší úrovně HDP, než jakou by dosahovala, kdyby ponechala mnoho svých pracovníků v nečinnosti. (Mankiw 1999, s. 547).

Proč je nezaměstnanost problém? Hlavním ekonomickým problémem existence nezaměstnanosti je skutečnost, že není využíván existující výrobní faktor práce. Ekonomika tak nevyužívá veškeré dostupné zdroje a nepohybuje se na maximu ekonomického výstupu. Problém nezaměstnaných je pak dvojitý. Za prvé nepracují, tudíž nezvyšují výkon a bohatství dané ekonomiky a za druhé se připojují na stranu těch, které zaměstnání musí žít.

3. KLASIFIKACE OBYVATELSTVA



Obyvatelstvo v ekonomice nad 15 let je z hlediska trhu práce rozdělováno do dvou skupin: pracovní síla (zaměstnaní a nezaměstnaní) a ekonomicky neaktivní. Vyjádřeme rozdělení obyvatelstva do jednotlivých skupin konkrétně na příkladu populace ČR v roce 1999; viz i výše.

Celková populace	10.285
Populace starší 15 let	8.555
Pracovní síla	5.281

Ekonomicky neaktivní jsou lidé v důchodu, ženy na mateřské dovolené, ženy pečující o děti v domácnosti, studenti, osoby dlouhodobě nebo trvale práceneschopné a lidé, kteří práci nehledají. Alternativní rozdělení zahrnuje skupinu osob mladších 15 let do skupiny ekonomicky neaktivních.

Zaměstnaní jsou lidé 15-ti letí a starší (bez horní věkové hranice), kteří vykonávají jakoukoli placenou práci, a dále ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, stávky nebo dovolené.

Nezaměstnaní jsou všechny osoby 15-ti leté a starší (bez horní věkové hranice), které ve sledovaném období souběžně splňovaly tři základní podmínky:

- Byly bez práce (ani v placeném zaměstnání, ani sebezaměstnání)
- Hledaly aktivně práci (tj. byly registrované u úřadu práce či jinými způsoby, viz níže)
- Byly připraveny k nástupu do práce (tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání)

(Zdroj: Kadeřábková 2001, s. 99-100)

DATA O ROZDĚLENÍ OBYVATEL

Tabulka: Základní charakteristika trhu práce (tis. osob)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Počet obyvatel	10 321	10 309	10 299	10 290	10 278	10 267	10 260
Pracovní síla	5 171	5 173	5 185	5 201	5 218	5 187	5 171
Zaměstnaní	4 963	4 972	4 937	4 866	4 764	4 732	4 750
Nezaměstnaní	208	201	248	336	454	455	421

Pramen: Makroekonomická predikce MF ČR (nez-všps)

Tabulka: Stav obyvatelstva, rok 2002

Počet obyvatel, konec roku	10.255
Zaměstnanost (VŠPS), průměr	4.795
Počet nezaměstnaných (reg), průměr	477
Počet nezaměstnaných (reg), konec roku	514

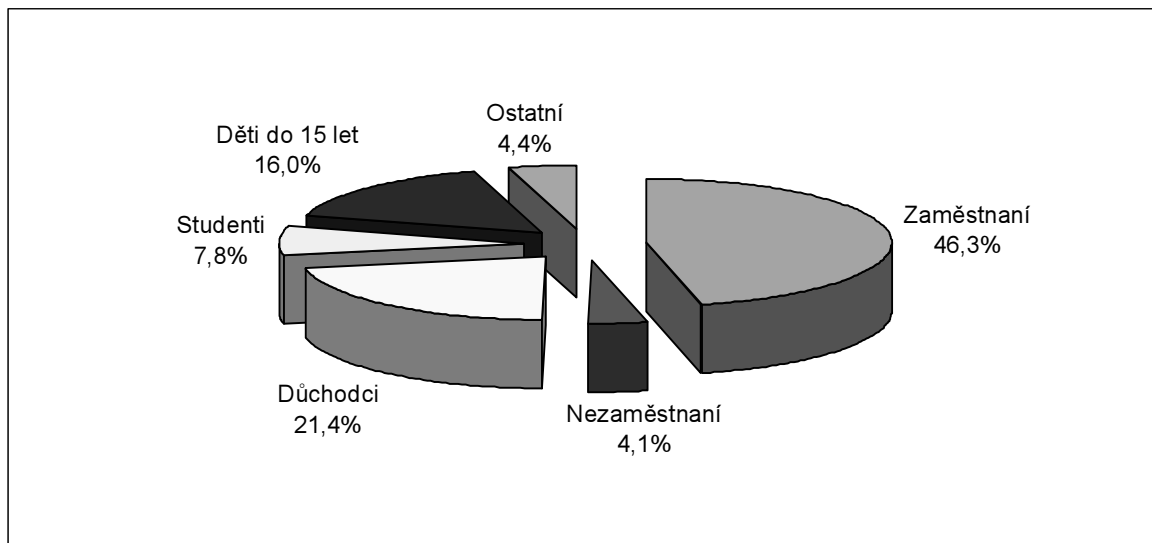
Zdroj: Makroekonomická predikce MF CR, 02/03

Tabulka: Ekonomická aktivita obyvatel ČR (ke konci roku).

Ukazatel	1990	1999
Počet obyvatel celkem	10.304.607	10.278.098
I. Ekonomicky aktivní 15 letí a starší	5.215.875	5.129.851
a) pracovníci	5.106.223	4.608.171
b) ženy na mateřské dovolené	70.273	34.057
c) neumístění uchazeči o zaměstnání	39.379	487.623
II. Ekonomicky neaktivní	5.088.732	5.148.247
a) mladší 15 let	2.175.638	1.707.205
b) žáci a studenti 15ti letí a starší	573.122	667.018
c) ženy na další mateřské dovolené	219.820	104.010
d) ostatní	2.120.152	2.670.014

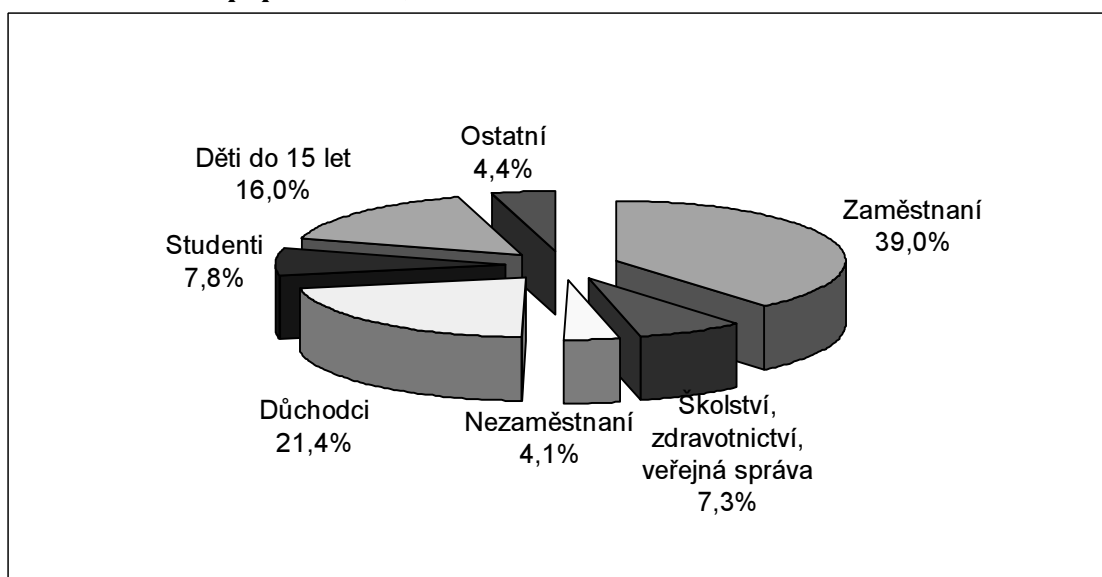
Pramen: Kadeřábková 2001, s.100

Graf: Struktura populace ČR, rok 2001



Zdroj: ČSÚ: Statistická ročenka 2002

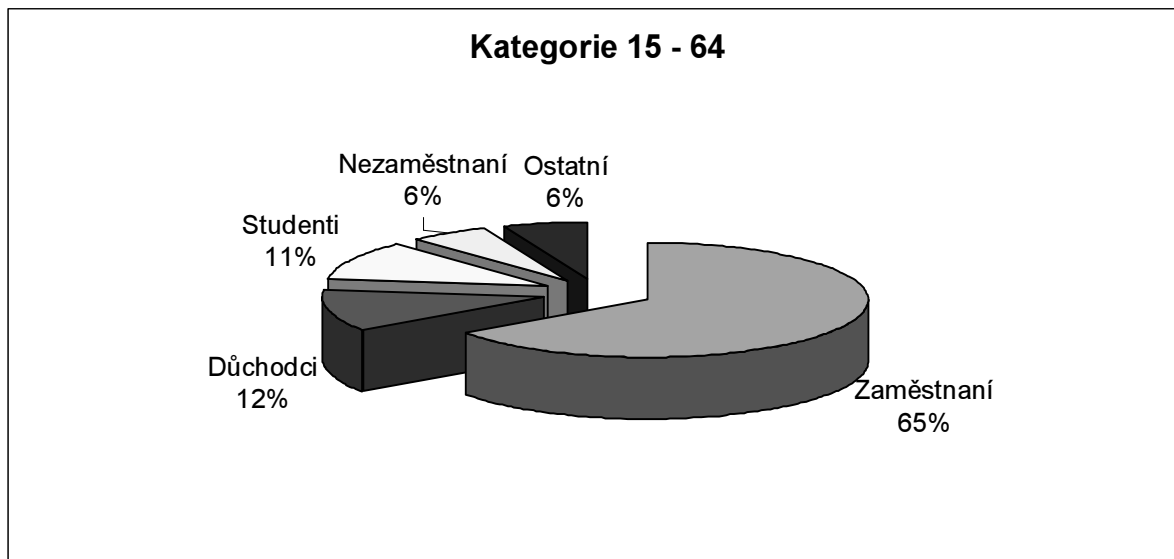
Graf: Struktura populace ČR, rok 2001



Zdroj: ČSÚ: Statistická ročenka 2002

Rok 2001, ČR, Statistická ročenka

Zaměstnaní	4750
Nezaměstnaní	421
Důchodci	2197
Studenti	797
Děti do 15 let	1645
Ostatní	450
	10260



Zdroj dat: Tabulka níže

Tabulka: Obyvatelstvo ve věkové skupině 15-64:

Celkem	7.192
Zaměstnaní	4.696
Důchodci	847
Studenti	795
Nezaměstnaní	419
Ostatní	435

Zdroj: Statistická ročenka 2002

STRUKTURA

Tabulka: Pracující v civilním sektoru národního hospodářství (tis)

	1990	1995	2000	2001
Celkem	5351	5012	4751	4766
Zemědělství	553	257	169	161
Lesnictví	78	55	41	38
Průmysl	2025	1628	1510	1521
Stavebnictví	403	450	392	370
Obchod a pohostinství	614	890	891	901
Doprava a spoje	371	355	347	348
Služby podnikům, nemov. Výzkum	382	389	416	434
Školství	317	322	298	296
Zdravotnictví	280	262	265	268
Veřejná správa	96	162	186	189
Peněžnictví, pojišťovnictví	28	85	86	83

Zdroj: Ročenka HN 2003

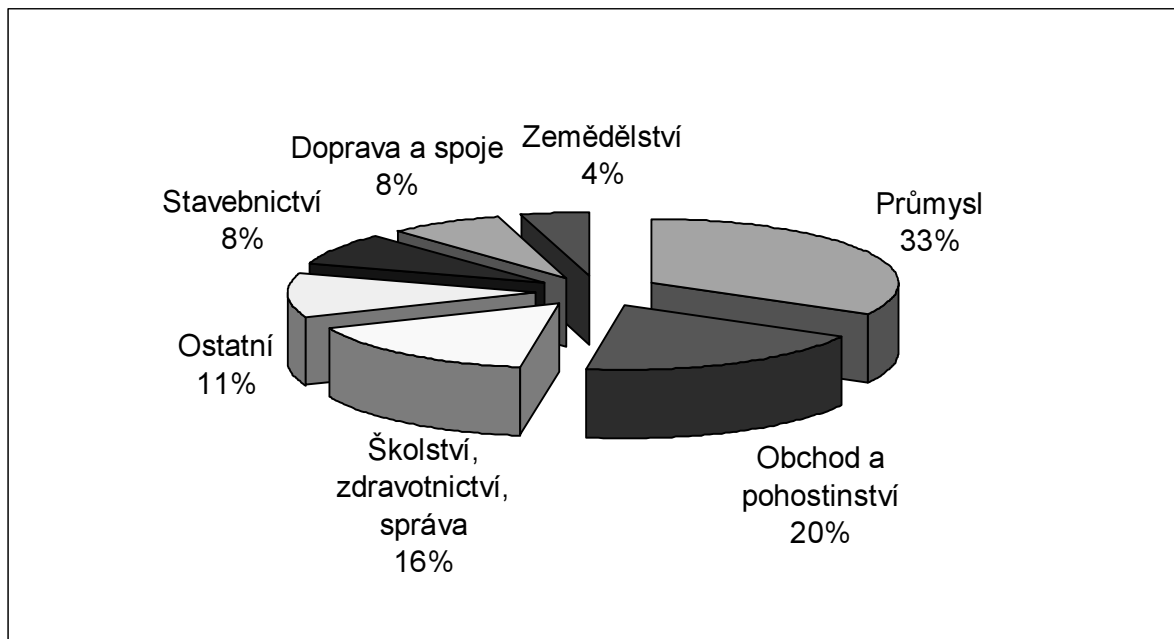
Vězni ... 16,6 (2001)

Sakra kde jsou vojáci, policisté a branci?

Veřejná správa = veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení

Strukturální složení zaměstnanosti v České republice. Je skutečností, že skladba zaměstnanosti se v české republice v některých oborech odlišuje od skladby v EU. Zvláště vyšší podíl zaměstnanosti v průmyslu bývá někdy interpretován jako důkaz nedostatečné restrukturalizace směrem ke službám. Je však otázkou zda tomu tak nutně musí být a zda i v následném období dojde k tomuto pohybu, protože když se podíváme na skladbu přímých zahraničních investic, tak značná část jich jde právě do odvětví průmyslu a tam generuje nová pracovní místa. Je otázkou, zda tento přísun je dostatečný aby kompenzoval propad produkce domácích průmyslových podniků. V sektoru služeb je zajímavým údajem, že nejvyššího tempa růstu dosáhla zaměstnanost ve sektoru veřejných služeb, kde i když máme Evropu co dohánět, tak to možná není zcela nejlepší způsob.

Graf: Struktura pracujících v civilním² sektoru NH.



Zdroj: viz předchozí data

Komise EU viz:

- ✓ Tabulka: Struktura zaměstnanosti CR/EU
- ✓ Graf: Odchylky viz EU/US

Tabulka: Struktura obyvatelstva 2001.

EU			
Zaměstnaní	167599	45,0%	
Nezaměstnaní	12919	3,5%	
Ostatní	191730	51,5%	
	372248	100,0%	
CR			
Zaměstnaní	4700	46,0%	
Nezaměstnaní	409	4,0%	
Ostatní	5107	50,0%	
	10216	100,0%	

Zdroj: Commission, p. 173 a 191

² Co sakra znamená to civilní?

4. NEZAMĚŠTNANOST

Základní otázka: Kdo je to nezaměstnaný a kdo jenom nepracuje?

„Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje je nezaměstnaný“ (Mareš 1994, s. 16)

NEZAMĚŠTNANÍ xxx EKONOMICKY NEAKTIVNÍ

- Viz např. Holman 1999, s.266

Lidé, kteří mají práci, jsou zaměstnaní. Lidé bez práce, kteří však práci hledají, jsou nezaměstnaní. Lidé, kteří práci nemají, ale kteří ji ani aktivně nehledají, nejsou ekonomicky aktivní. Míru nezaměstnanosti získáme jako počet nezaměstnaných vydělený celkovým ekonomicky aktivním obyvatelstvem.

Klasifikace lidí (Mareš 1994, s.18)

- Plně zaměstnaní
- Podzaměstnaní
- Nezaměstnaní
- Polozaměstnaní
- Ani zaměstnaný ani nezaměstnaný

Obyvatelstvo od určité věkové hranice (např. 15 let) je možno rozdělit do tří skupin, a to mezi zaměstnané, nezaměstnané a ostatní:

1) zaměstnaní (tj. obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (včetně osob v práci dočasně nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání jako např. osoby ve stavu nemocných nebo na mateřské dovolené) (Helisek 2000, s. 177)

Detaily tohoto druhu nejsou příliš zajímavou četbou. Ale je bezpodmínečně nutné vědět, co lidé musí či nemusí dělat, a by vyhověli kritériím, podle nichž úřad pro statistiku práce registruje nezaměstnané. Nelze jinak porozumět významu nezaměstnanosti nebo povaze problému, který nezaměstnanost vyvolává, dokud nevíme něco o nákladech, které vznikají těm, co si úděl nezaměstnaného vybrali. (Heyne 1991, s. 354)

Klíčová otázka: Proč nevyvinou někteří lidé, kteří říkají, že chtějí pracovní místo, ale kteří žádné nemají, větší úsilí k nalezení zaměstnání? (Heyne 1991, s. 357)

Měříme nezaměstnanost správně: Jakkoli je jednoduché odlišit osoby, které vůbec nepracují, a ty které mají hlavní pracovní poměr, není tak jednoduché odlišit ty, kteří jsou nezaměstnaní a ekonomicky neaktivní. (Mankiw 1999, s. 552)

Pracovní síla (labor force, workforce).

Měří se jako zaměstnaní plus osoby samostatně výdělečně činné plus nezaměstnaní.

Termín pracovní síla označuje počet lidí zaměstnaných a samostatně výdělečně činných plus nezaměstnané osoby, které jsou ochotné a schopné pracovat. Celkový součet je někdy znám jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Jeho složky se velmi těžko měří.

Pracovní síla je definována různě. Zahrnuje například osoby ve věku nad 14 let (Itálie), nad 15 let (Kanada), nad 16 let (USA) nebo ve věku 16-64 roky (Švédsko) či 16-74 roky (Norsko).

Bývá obvyklé se soustředit na civilní pracovní sílu (tedy vyloučit ozbrojené složky). Španělsko zahrnuje do svých údajů vojáky z povolání, ale vylučuje brance.

Zdroj: (Economist 2002, p.72)

Nezaměstnanost měří počet osob nepracujících, ale ochotných pracovat.

Nezaměstnanost = 1) v ekonomickém smyslu dochází k nedobrovolné nezaměstnanosti, jestliže existují způsobilí pracovníci, kteří by byli ochotni při existující úrovni mezd pracovat, ale nemohou najít práci. 2) podle oficiální americké definice je nezaměstnaným ten: a) kdo nepracuje b) kdo buď čeká, že bude po dočasném vysazení z práce znovu zavolán do zaměstnání, nebo si aktivně hledal v posledních 4 týdnech práci. (Samuelson)

Celková nezaměstnanost. Údaje jsou založeny na počtu osob registrovaných jako nezaměstnaní (Rakousko, Švýcarsko) nebo žádajících o podporu (Belgie, Británie) nebo na statistických šetřeních (opět Británie a mnoho dalších zemí). Statistická šetření obvykle dávají lepší výsledky, protože zachytí i osoby, které by přijaly zaměstnání, pokud by se naskytlo, ale neregistrují se jako nezaměstnaní. Zkreslení a problémy s mezinárodní srovnatelností vznikají kvůli faktorům, jako jsou studenti žádající o podporu v nezaměstnanosti během prázdnin, způsob zachycení osob dočasně propuštěných, osob, které se již přestaly hlásit jako schopné pracovat, a osob s částečnými úvazky, které hledají plný úvazek. (The Economist 2002, s. 77)

PROBLÉMY S MĚŘENÍM NEZAMĚŠTNANOSTI

Míra nezaměstnanosti a opravdová nezaměstnanost

Stejně jako měření HDP má i měření nezaměstnanosti své kritiky. Většina z nich namítá, že míra nezaměstnanosti její skutečnou míru podhodnocuje. Poukazují zejména na dvě skupiny lidí, kteří se mezi nezaměstnané nepočítají: jsou to tzv.: odrazení pracovníci a pracovníci s nuceně zkráceným úvazkem.

***Odrazení pracovníci** jsou lidé, kteří tvrdí, že by rádi pracovali, ale nepokusili se v uplynulých čtyřech týdnech práci najít. Většinou říkají, že práci nehledají proto, že se o to v minulosti bez úspěchu pokoušeli a nebo jsou přesvědčeni, že na současném trhu nemohou žádné zaměstnání najít. Podle definice pracovních sil proto do skupiny pracovních sil nenáleží. Někteří ekonomové tvrdí, že by se odrazení pracovníci měli považovat za nezaměstnané a obrázek trhu práce by byl věrohodnější.*

***Pracovníci s nuceně zkráceným úvazkem** jsou lidé, kteří by rádi pracovali na plný úvazek, nemohou však takovou práci najít. Vzhledem k tomu, že práci mají počítají se mezi zaměstnané. Někteří ekonomové navrhuji, aby se tito lidé považovali za částečně nezaměstnané.*

V reakci na podobné návrhy publikoval Úřad pro statistiku práce v posledních letech speciální míry nezaměstnanosti, které zahrnují odhady počtu odrazených pracovníků a pracovníků se zkráceným úvazkem. V únoru 2000, kdy oficiální míra nezaměstnanosti dosahovala 4,1% vypočítal Úřad pro statistiku práce, že míra nezaměstnanosti by dosahovala 7,6%, kdyby se započítali odrazení pracovníci a pracovníci s nuceně zkráceným úvazkem. Ukazuje se, že problém odrazených a nedobrovolně částečně zaměstnaných pracovníků je dost významný. (Frank, Bernanke 2003, s.468)

- Další únik: „Tento vývoj naznačoval, že řada pracovníků řešila problém své zaměstnanosti při relativně nízké nabídce volných pracovních míst cestou uplatnění jako samostatní podnikatelé“ (Zpráva o inflaci 1/2003)
- Měření nezaměstnanosti je významným metodickým problémem a samotné metodika může být příčinou naměřených výsledků. V méně vyspělých zemích existuje tzv. underemployment.

SKRYTÁ NEZAMĚŠTNANOST (Helisek 2000, s. 178-179)

5. MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI

Míra nezaměstnanosti měří podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle.

Míra nezaměstnanosti je nejdůležitější a nejsledovanější statistikou trhu práce. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje procentuální podíl počtu registrovaných nezaměstnaných a počtu ekonomicky aktivních obyvatel (v případě ČR jde o klouzavý průměr "pracovní síly"). "Registrovaní" nezaměstnaní jsou osoby, které jsou v daném období v evidenci Úřadů práce. Teoreticky, nezaměstnaní jsou lidé starší 15-ti let, kteří ve sledovaném období splnili tři základní podmínky:

- byli bez práce,
- hledali aktivně práci,
- byli připraveni k nástupu do práce během určitého referenčního období (obvykle 14 dnů).

Údaj zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí vždy 6. pracovní den po ukončení sledovaného období, kterým je jeden měsíc.

Databáze obsahuje nejen údaje o míře nezaměstnanosti v ČR (ČSFR) od ledna 1990, ale i další dodatečné informace z trhu práce na měsíční bázi.

Míra nezaměstnanosti. Obvykle se definuje jako procentní podíl nezaměstnaných na pracovní síle (zaměstnaní i nezaměstnaní). Časté jsou národní odchylky: Německo vylučuje z pracovní síly osoby samostatně výdělečně činné; Belgie publikuje dvě národní míry nezaměstnanosti, a to podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle, resp. na pojištěné pracovní síle. Švýcarsko zakládá své údaje o pracovní síle na sčítání lidu z roku 1980. Změnou definice, což vlády s oblibou dělají lze míru nezaměstnanosti posunout vzhůru, častěji ale dolů, i o několik procentních bodů. Mezinárodní organizace práce (ILO) a další mezinárodní organizace publikují standartizované míry nezaměstnanosti, které se liší od národních údajů, ale dávají konzistentní základ pro mezinárodní srovnání. Údaje za rok 1998 v tabulce 5.4. ukazují rozdíly mezi standardizovanými a národními mírami nezaměstnanosti. (The Economist 2002, s.77)

Zásobník nezaměstnanosti (Dornbusch 452-453) – odtoky a přítoky do zásobníku nezaměstnanosti.

DVA TYPY MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Údaje o míře nezaměstnanosti jsou uváděny ve dvojí metodice (registrovaná a obecná).

Míra (registrované) nezaměstnanosti = počet nezaměstnaných uváděn podle počtu registrovaných na úřadu práce (zdrojem údajů je MPSV)

Obecná míra nezaměstnanosti (ILO) = počet nezaměstnaných uváděn podle počtu výběrového šetření pracovních sil (výběrového šetření v domácnostech), kritéria pro zařazení do skupiny zaměstnaných a nezaměstnaných jsou poněkud odlišná od předchozí metodiky, tato míra nezaměstnanosti je zpravidla vyšší než míra (registrované) nezaměstnanosti. (Kadeřábková 2001, s. 106)

Výhodou tohoto přístupu je, že je mezinárodně standartizován. V Británii je vyšší výběrová míra

Sezónně očištěná versus sezónně neočištěná míra nezaměstnanosti:

Je nutno také odlišovat údaj o nezaměstnanosti k určitému datu a průměrnou výši za určité období. Tato skutečnost je důležitá vzhledem k sezónnímu kolísání míry nezaměstnanosti. (Helísek 2000, s. 178)

6. TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI

1. Frikční nezaměstnanost = dočasná nezaměstnanost způsobovaná nepřetržitými změnami v ekonomice. Například novým pracovníkům obvykle zabere určitý čas vyhledávání různých možností zaměstnání; dokonce i zkušení pracovníci často stráví určitou dobu při přechodu z jednoho zaměstnání do druhého. Frikční nezaměstnanost se tak liší od **cyklické nezaměstnanosti**, která je důsledkem nízké úrovně agregátní poptávky v prostředí se strnulými mzdami a cenami. (Samuelson)

Rozvětvený sociální systém může zvyšovat frikční nezaměstnanost, protože pracovníci jsou schopni dlouho setrávat ve fázi hledání místa. Jsou ve stavu *between jobs* a jsou schopni tam dlouho vydržet.

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stadií životního cyklu. Dokonce i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, byla by zde vždy určitá fluktuace – lidé kteří hledají zaměstnání po absolvování školy nebo se stěhující do jiného města, ženy se mohou vracet do práce poté, co měly děti. Protože frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jedné práce do druhé nebo shánějí lepší zaměstnání, má se obvykle za to, že jsou nezaměstnaní „dobrovolně“.

2. Strukturální nezaměstnanost vzniká tím, že oblastní nebo profesní struktura volných pracovních míst se neshoduje se strukturou disponibilních pracovních sil. Mohou existovat určité pracovní příležitosti, ale nezaměstnaní pracovníci nemusejí mít potřebné dovednosti nebo mohou být volná místa v oblastech, kde nežijí nezaměstnaní pracovníci. (Samuelson)

...disproporcí mezi strukturou nabídky a poptávkou, kdy existuje na jedné straně rozsáhlá nezaměstnanost a na druhé straně nezanedbatelný počet volných pracovních míst. To znamená, že nezaměstnaní nemají vlastnosti, které tato pracovní místa vyžadují. (Mareš 1994, s.15)

Strukturální nezaměstnanost se objevuje tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají. Kdyby se mzdy plynule přizpůsobovaly měnícím se vztahům mezi nabídkou a poptávkou, potom by nerovnováhy u jednotlivých trhů práce zmizely, protože by mzdy poklesly v oblastech, kde je pracovních sil nadbytek, a vzrostly v oblastech, kde je jich nedostatek. Mzdy však reagují na ekonomické šoky pomalu; trvá to celé roky, než se přizpůsobí nedostatku nebo přebytku pracovních sil. I když se například v polovině osmdesátých let projevoval akutní nedostatek ošetřovatelek, jejich platy se zvyšovaly pouze o něco málo rychleji než ostatní platy; některé nemocnice byly nuceny vzhledem k nedostatku ošetřovatelek nechávat prázdná lůžka. Naproti tomu, přestože poptávka po ocelářských dělnících byla od poloviny sedmdesátých let nízká, mzdy těchto dělníků ve srovnání s ostatními téměř nepoklesly a přitom nezaměstnanost ocelářů byla po více než jedno desetiletí nad průměrem.

Vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují. Strukturální nezaměstnanost obvykle trvá déle než frikční. (Holman 1999, s. 268)

Strukturální nezaměstnanost může být dále podmíněna bariérami v migraci za prací. Znamená to, že v daném národním hospodářství může být v daném odvětví poptávané a nabízené množství práce celkově vyrovnáno, avšak z důvodu prostorové uzavřenosti trhu práce (náklady na dopravu za prací, nedostatek bytů a dalšího sociálního zázemí) existují nerovnováhy na jednotlivých regionálních trzích téže profese.

Jako zvláštní případ strukturální nezaměstnanosti bývá uváděna nepružnost nominálních mezd směrem dolů, způsobená zákonem stanovenou minimální mzdou. Je-li příliš vysoká ve srovnání s rovnovážnou mzdou na trhu nekvalifikované práce, vede ke strukturální nezaměstnanosti těchto pracovníků.

Při snižování strukturální nezaměstnanosti (obecně) nejde tedy o to, vytvářet nová pracovní místa růstem AD, nýbrž jde o vytvoření souladu mezi strukturou volných pracovních míst a strukturou nabídky práce, a to v kvalifikačním a regionálním smyslu.

V případě strukturální nezaměstnanosti nelze jednoznačně rozlišit její (ne)dobrovolný charakter: srovnajte situaci vysoce kvalifikovaného nezaměstnaného při množství nenáročných pracovních míst a situaci opačnou, nebo zhodnoťte (ne)dobrovolné odmítnutí zaměstnání, spojené s několikahodinovou dopravou.

Existence strukturální nezaměstnanosti je zřejmě hlavní příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti. Zejména z hlediska hodnocení sociálních dopadů nezaměstnanosti a také při její eventuální regulaci je proto třeba analyzovat kromě celkových národohospodářských ukazatelů též regionální údaje.

(Helísek 2000, s. 182)

3. Cyklická nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost se tak liší od **cyklické nezaměstnanosti**, která je důsledkem nízké úrovně agregátní poptávky v prostředí se strnulými mzdami a cenami. (Samuelson)

O cyklické nezaměstnanosti hovoříme, je-li celková poptávka po práci nízká (na rozdíl od situace, když je poptávka po práci nízká jen v určitých oblastech, jako jsou střediska těžby uhlí nebo výroby automobilů). Jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky všude. Rozlišování mezi cyklickou nezaměstnaností a ostatními typy nezaměstnanosti pomáhá ekonomům při diagnóze celkového zdravotního stavu trhu práce. Vysoká úroveň frikční nebo strukturální nezaměstnanosti se může objevit i tehdy, když je celkový trh práce v rovnováze, například, když je vysoká fluktuace nebo když je velká regionální nerovnováha. Cyklická nezaměstnanost vzniká, když zaměstnanost klesá v důsledku nedostatečné agregátní poptávky.

Holman 1999, s.268: (příčiny: ochabnutí domácí investiční aktivity, pokles zahraniční poptávky, hospodářský pokles a cyklická nezaměstnanost v recesi 1998)

4. Ostatní

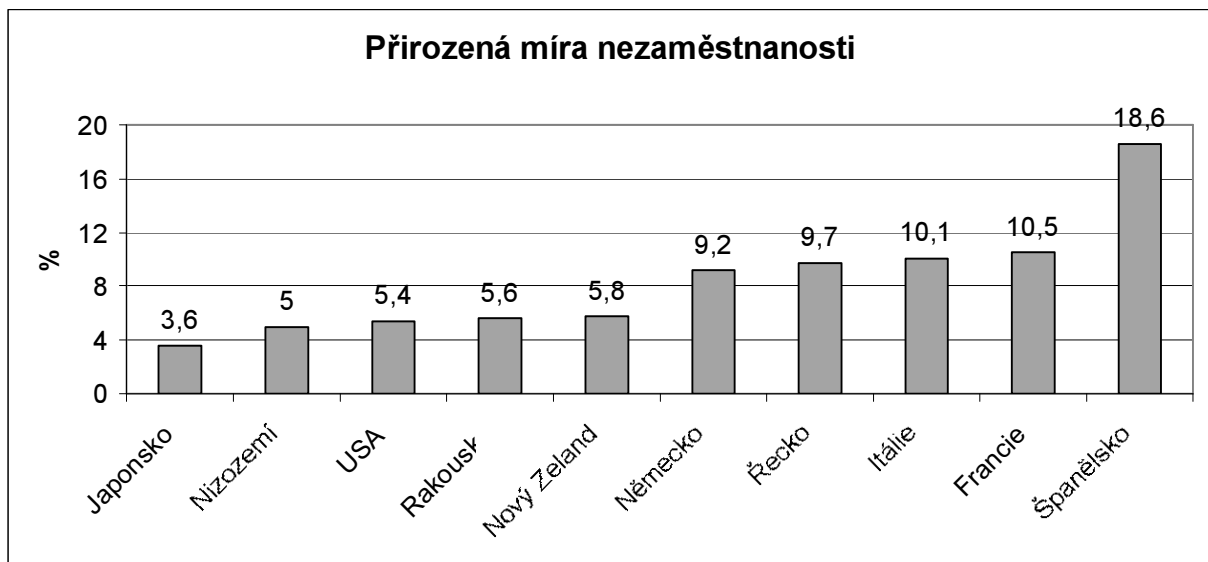
Sezónní nezaměstnanost = zemědělství, stavebnictví a turistické služby jsou obzvláště silně vystaveny sezónním výkyvům. (The Economist)

Reziduální nezaměstnanost = existuje tvrdé jádro lidí, kteří jsou prakticky nezaměstnatelní, například vlivem jejich neschopnosti integrovat se do moderní společnosti (The Economist)

AKTUÁLNÍ = PŘIROZENÁ + CYKlickÁ

5. Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace vyrovnané. Při přirozené míře je inflace stálá – nevykazuje tendenci ani ke zvyšování ani ke snižování. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná; vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země. (Samuelson 1991, s. 296)

Ekonomové tvrdí, že existuje přirozená míra nezaměstnanosti (NRU) či též míra nezaměstnanosti neurychlující inflaci (NAIRU), při níž jsou poptávka po práci a nabídka práce v rovnováze. Základní tezí je, že vzestup poptávky může přinášet vyšší zaměstnanost jen do bodu daného velikostí NAIRU. Za tímto bodem se růst zaměstnanosti zastaví a vyšší poptávka se přelije do růstu inflace. Odhady NAIRU jsou velmi subjektivní a liší se mezi zeměmi i v čase. Závisí na úrovni minimální mzdy, na velikosti dávek v nezaměstnanosti, daních ze mzdy odborové organizovanosti i na demografických faktorech, jako např. věkové struktuře pracovní síly. (The Economist 2002, s. 79)



Zdroj: Odhady OECD; OECD Fiscal Dataset, převzato z Miles Scott 2002, p. 175

Plná zaměstnanost je většinou definována jako pracovní síla mínus přirozená míra nezaměstnanosti.

8. POLITIKA BOJE PROTI NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost patřila a patří k prioritním tématům hospodářské politiky. Úloha politiky spočívala střídavě v tom, jak nezaměstnanost vysvětlit, obhájit či vymýtit.

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

- a) na rozvoj infrastruktury trhu práce*
- b) podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností*
- c) zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly*
- d) podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti*

a-c: aktivní politika zaměstnanosti

d: pasivní politika zaměstnanosti

(Krebs 2002, s. 233)

Součástí střednědobé strategie politiky zaměstnanosti je Národní plán zaměstnanosti, který byl přijat v roce 1999. V souladu s metodikou, která je doporučena státním EU pro zpracování národních plánů zaměstnanosti je Národní plán zaměstnanosti ČR rozčleněn do čtyř pilířů.

- 1. Podpora zaměstnatelnosti*
- 2. Podpora podnikání*
- 3. Podpora schopností podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám*
- 4. Podpora rovných příležitostí všech osob*

(Krebs 2002, s. 238-239)

4 typy politiky na trhu práce podle Mareše (1994, s.13-14)

1. První typ představuje podpory v nezaměstnanosti (náhrada části ztraceného výdělku podporami ze strany sociálního státu)
2. Druhým je regulace pohybu osob na trhu práce a vstupu celých sociálních kategorií na trh práce či naopak uvolňování jiných osob z tohoto trhu (předčasné důchody)
3. Třetí spočívá na jedné straně v podpoře ekonomické (zejména investiční) aktivity přinášející růst pracovních příležitostí
4. Čtvrtý typ představují aktivity ve vytváření pracovních příležitostí pomocí přímých státních výdajů ve státním sektoru.

Rozdělení podle teorie:

- Politiky ze strany AD
- Politiky ze strany AS

Tabulka: Výdaje na politiku zaměstnanosti (mil. Kč)

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
2.417	2.664	3.972	5.097	7.631	9.102	9.277	

Zdroj: VÚPSV

Je ovšem nutno poznamenat, že v roce 2001 se výdaje na politiku zaměstnanosti podílely pouhými 3% na celkových výdajích systému sociálního zabezpečení.

Výdaje na aktivní versus výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti.

Tabulka: Podíl registrovaných uchazečů o zaměstnání, pobírajících podporu v nezaměstnanosti (v % z celkového počtu registrovaných uchazečů)

1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
65,0	52,6	47,2	47,5	45,7	47,0	50,7	48,8	43,7	37,5	34,9

Zdroj: VÚPSV

Problémy

- Druhou stranou mince politiky zaměstnanosti jsou vysoké odvody z mezd v ČR. Je nutno rozlišovat mezi náklady na pracovní sílu a tím co si pracovníci skutečně odnesou domů. Tento rozdíl může být někdy dost významný (viz obrázek Miles, Scott, strana 182)
- Minimální mzda a její vliv na nezaměstnanost v ČR
- Sociální dávky poblíž mezd – strategie nezaměstnaných zůstat na dávkách.

K nepříznivému vývoji na straně poptávky po práci přispívá vláda vytvářením kultury závislosti, kdy ochotu řady nezaměstnaných skutečně hledat práci snižuje štedrý systém státních podpor a dávek. (Patria)

Jedním z řešení, které OECD navrhuje, a s kterým nelze než souhlasit, je snížení daňové zátěže práce. Zdanění práce je v ČR ve srovnání s ostatními zeměmi OECD nadprůměrné a je hlavní složkou relativně vysokých nemzdových nákladů práce. Pokud bychom porovnali podíl nemzdových nákladů na celkových nákladech práce, potom nás ze zemí EU předstihuje pouze Švédsko a Francie. Z kandidátských zemí má kromě ČR vysoké nemzdové náklady práce také Maďarsko.

Specifikem či snad charakteristickým rysem politiky zaměstnanosti v ČR je snaha udržet sociální smír z jakoukoliv cenu.

MINIMÁLNÍ MZDA

Koncept minimální mzdy je v současnosti uplatňován v devíti státech Unie. Jsou to Belgie, Řecko, Španělsko, Francie, Irsko, Lucembursko, Nizozemí, Portugalsko a Velká Británie.

Tabulka: Minimální mzda v EU

	EUR	% of average wage (est)
B	1131	52
EL	469	47
E	506	42
F	1083	59
IRL	983	55
L	1282	48
NL	1167	48
P	390	57
UK	979	35
US	...	37

Zdroj: E. Yearbook, p. 212

Tabulka: Minimální mzda v CR:

	CZK	% of average wage (est)
1991	2000	52.7
1992	2200	47.4
1993	2200	37.8
1994	2200	31.9
1995	2200	26.9
1996	2500	25.8
1997	2500	23.4
1998	2650	22.7
1999	3600	28.4
2000	4500	33.4
2001	5000	34.1
2002	5700	37.7
2003	6200	

Zdroj: VUPSV

Příčiny nezaměstnanosti v praxi

Takřka všechny země západní Evropy trpí významně nezaměstnaností. Dalo by se tedy očekávat, že kořeny a příčiny nezaměstnanosti budou v ohnisku politické debaty. Většina diskuse o nezaměstnanosti se však překvapivě jak mezi obyčejnými lidmi, tak v podnikatelské a politické sféře, zdá se, vyhýbá zásadní otázce o příčině nezaměstnanosti.

Stanovování mezd

Neexistuje pochopitelně jedno jediné vysvětlení nezaměstnanosti. Jsou zde však některá vysvětlení přijatelnější a důvěryhodnější než jiná. Mechanismus stanovování výše mezd má např. zásadní význam pro schopnost ekonomiky využívat schopnosti každého jednotlivce.

Mechanismus tvorby mezd je cenotvorný mechanismus na trhu práce. Mzda ukazuje podobně jako ostatní ceny relativní vzácnost určitého statku v závislosti na poptávce po tomto statku. Stejně jako na trhu zboží, daně a další mimomzdové náklady deformují trh. Jestliže je např. cena zaměstnání člověka zvýšena vysokými daněmi a mimomzdovými náklady, je jen přirozené, že zaměstnavatel méně inklinuje k zaměstnávání dalších osob. Na druhé straně pro zaměstnance daně a mimomzdové náklady vrážejí klín mezi zaměstnancovo úsilí a odměnou za tuto úsilí. Takto je v případě deformace mechanismu tvorby cen výsledkem neshoda mezi nabídkou a poptávkou neboli v tomto případě nerovnováha mezi počtem lidí, kteří chtějí pracovat při určité úrovni mezd a počtem lidí, které zaměstnavatelé chtějí zaměstnat při dané úrovni mezd při započítání daní a mimomzdových nákladů práce. Víme, že výsledkem této nerovnováhy je nezaměstnanost.

Mechanismus tvorby mezd můžeme popsat jako proces omezený řadou restrikcí, restrikcí omezujících schopnost jednotlivého zaměstnavatele a jednotlivého příslušníka pracovní síly dohodnout se na konkrétní mzdě. Tato omezení jsou hlavním důvodem špatného fungování trhu práce.

Právní omezení (jako je minimální mzda)

Omezující ujednání (jako jsou dohody vzešlé z kolektivního vyjednávání)

Zákony o minimální mzdě

Zákony o minimální mzdě existují v mnoha zemích. Ospravedlněním tohoto opatření je snaha zabránit zaměstnavatelům, aby si nemohli zcela přivlastnit zisk z nadbytečné nabídky práce. Zákonodárci se obávají, že v případě nezaměstnanosti by dělníci byli více či méně přinuceni, aby přistoupili při vstupu do zaměstnání na mzdy, které by byly pod úrovní jejich mezní produktivity. Takovéto zákony jsou pak chápány jako způsob nápravy nerovnováhy na trhu práce.

Ačkoli může existovat příznivý sociální efekt zákonů o minimální mzdě, hlavní problém je, že tento druh legislativy efektivně zamezuje osobám s produktivitou nižší, než je minimální mzda, ve vstupu na trh práce.

Ačkoli je toto opatření zaměřeno na snížení bídy nejchudších dělníků, významným efektem je naopak zabetonování chudoby a upevnění závislosti na veřejné podpoře těch, kteří mají nejnižší produktivitu. Mnoho studií tento negativní vliv minimální mzdy také potvrdilo.

Mělo by být zdůrazněno, že ustanovení o minimální mzdě funguje jako bariéra vstupu na trh práce. Mnoho těch, které udržuje minimální mzda mimo trh práce, by bylo schopno, pokud by k tomu dostalo příležitost, získávat i mzdu vyšší než minimální. Proto je také neplatný argument o tom, že není fér dovolit někomu, aby pracoval za velmi nízkou mzdu, nebo? skutečný efekt je, že mnoha lidem zabraňuje pracovat i za mzdu vyšší, než je mzda minimální.

Ustanovení o minimální mzdě mají různá historická pozadí v různých zemích Evropy. Pozitivní i negativní efekty způsobené jejím odstraněním budou také různé.

Systém blahobytu ve většině zemí je vytvořen tak, aby zajistil podporu těm, kteří nemohou (nebo v některých případech ani nechtějí) najít práci. Odstranění ustanovení o minimální mzdě může nastolit otázku způsobů, jak dodatečně zvýšit příjem dělníků s velmi nízkou mzdou. To lze učinit mnoha způsoby, jako jsou přímé podpory či daňové

úlevy. Žádná metoda není ideální, nebo? může vznikat efekt negativně ovlivňující tvorbu mezd nebo může docházet k nespravedlivým daňovým úlevám pro lidi, kteří si dobrovolně vyberou práci za velmi nízkou mzdu.

Jiné zákonné opatření, které má podobný efekt, je ustanovení o proplácení přesčasů a mimořádných směn. Jako příklad: zákonný požadavek, aby dělníci dostávali mimořádné příplatky za noční směny, působí rovněž jako překážka k zaměstnání. Takováto legislativa má tedy jen malé ospravedlnění. Pro nezaměstnaného je jistě lepší pracovat na nočních směnách, než nepracovat vůbec. Kromě toho jsou individuální preference týkající se pracovní doby rozličné stejně jako očekávání ohledně odměn za mimořádnou práci.

Kolektivní vyjednávání

Kolektivní smlouvy hrají významnou úlohu ve všech zemích západní Evropy. Je tomu tak přesto, že počet členů odborů mezi zaměstnanci se liší podstatně ve skandinávských zemích a Německu, kde je významná část pracovní síly odborově organizována, a ostatních zemích, kde je především v některých odvětvích členství v odborech méně běžné.

Přístup odborů k zvyšování mezd jednotlivců je často nejednoznačný. Zdálo by se přirozené, že odbory se budou pokoušet ovlivňovat pouze minimální mzdy a mzdový růst. Ale odbory považují za důležité rovněž řídit mzdy všech svých členů a dokonce i nečlenů. Ospravedlňují to tvrzením, že by zaměstnavatel jinak favorizoval nečleny odborů štedřejšími mzdami. V souladu s touto argumentací by tedy měl zaměstnavatel získat zlomením moci odborů, a v dlouhém období tak byl schopen vyplácet nižší mzdy.

Tento přístup však vede k tomu, že odbory téměř výhradně hájí zájmy těch, kteří jsou již zaměstnání. I kdyby měly odbory nezaměstnané členy, bylo by racionální, aby chránily pouze práva a privilegia těch zaměstnaných. Odbory mají silnější zájem udržovat mzdy spíše vysoko a souhlasit s podmínkami, které by umožnily firmám zvýšit poptávku po práci.

Odbory preferují opatření proti nezaměstnanosti, která takovým či onakým způsobem zvyšují poptávku po práci bez snížení mezd těch, kteří již zaměstnání jsou. Je také v zájmu odborů snažit se chránit svoje členy před propuštěním.

Problém s chováním odborů je ten, že má podobné dopady jako zákony o minimální mzdě. Protože zaměstnavatelům je znemožňováno, aby najímali za nízké mzdy, nebo jsou nuceni, aby platili vyšší mzdy, než je růst produktivity práce, zaměstnávají menší počet zaměstnanců, než by tomu bylo v opačném případě. Kolektivní smlouvy tak staví bariéry vstupu do zaměstnání pro ty, kteří zaměstnání dosud nemají.

Odbory v dnešní podobě existují již cca sto let. Ze začátku bojovaly za to, aby byly akceptovány a mohly reprezentovat dělníky. V průběhu posledních 50 let však na druhou stranu vznikala v mnoha zemích legislativa, která měla a má za cíl ochraňovat a podporovat odbory. Síla odborů obvykle spočívá ve schopnosti kontrolovat práci zaměstnanců, čili ve schopnosti vyhlásit stávkou. Účinnost stávkou je založena na faktu, že zaměstnavatel je těžce poškozen, jestliže všichni zaměstnanci přestanou pracovat najednou. Zaměstnavatel těžko nahrazuje všechny zaměstnance najednou. Specifické znalosti a dovednosti jsou ztraceny.

V dobách, kdy odbory vznikaly, pokoušeli se zaměstnavatelé čelit stávkám tak, že se sdružovali do kartelů, čili federací zaměstnavatelů. Jeden způsob byl najmout náhradní zaměstnance z řad nečlenů odborů, jiným snaha zasáhnout odbory odstávkou, kdy ostatní zaměstnavatelé zastavili výrobu, aby poškodili členy odborů pracujících v těchto firmách.

Je třeba připomenout, že rovnováha sil se významně posunula během uplynulých let. Dříve měli zaměstnavatelé prostředky, kterými mohli dlouhodobě bojovat s odbory. Historie průmyslu ve většině zemí je plná dlouhých pracovních vyjednávání v období začátku století. Dnes je situace zcela jiná.

Firmy jsou podstatně více vybaveny kapitálem. Den práce ztracený stávkou je sice dnem bez vyplácení mezd, ale také bez úlev při platbách úroků. Je faktem, že v některých kapitálově náročných odvětvích může být i jen několikadenní stávka příčinou takřka katastrofy. Výroba je dnes navíc vysoce automatizovaná, takže stávka může být velmi

účinná, i když práci přeruší pouze několik kritických dělníků, např. strojních operátorů či zaměstnanců údržby. Stávka je velmi levná pro odbory a zároveň velmi bolestivá pro zaměstnavatele. Z těchto důvodů je pravděpodobné, že takováto firma raději akceptuje vyšší růst mezd, než aby se pustila do boje s odbory, a ohrozila tak svoje kompletní fungování.

Dalším důvodem zvýšené citlivosti na stávky jsou novodobé obchodní vztahy. Specializace a produkce v režimu just-in-time znamená, že zákazníci jsou velmi závislí na dodavateli. Pracovní spor tak může snadno vést ke ztrátě kontraktu.

Tato nynější situace, kde se zbraně odborů staly silnějšími, není často adekvátně reflektována v zákonech.

Pro firmy je přirozeně do určité míry výhodnější vyjednávat s odbory než s jednotlivci. Transakční náklady vyjednávání o mzdě s každým zaměstnancem zvláště jsou pochopitelně vyšší než při uzavírání kolektivní smlouvy. Ve zrůstajícím počtu případů se nicméně musí zaměstnavatelé dohodnout s odbory na kolektivní smlouvě a zároveň i s každým zaměstnancem zvláště. Rychle se měnící podmínky na trhu si však vyžadují více individuální a flexibilní struktury, které budou lépe vyhovovat jak poptávce zaměstnanců, tak zaměstnavatelů.

Nízká poptávka

Současný stav vysoké nezaměstnanosti by mohl být způsoben ekonomickými politikami zvolenými různými evropskými zeměmi. Toto vysvětlení je občas nabízeno levicí. Klíčovým argumentem je tvrzení, že celá západní Evropa je ve stavu poptávkové pasti, což je koncepce vycházející z Johna Maynarda Keynesa. Keynes se pokoušel vysvětlit, proč byla velká deprese v 30. letech tak hluboká. Argumentace je založena na předpokladu, že ceny a zvláště mzdy jsou nepružné, tedy nemohou nominálně poklesnout. Pokud začne klesat poptávka, nepovede to k poklesu mezd, ale k růstu nezaměstnanosti. Když nezaměstnaní sníží svoji spotřebu, vyvolá to další snížení poptávky a nejen nezaměstnaní v takovéto situaci snižují poptávku. Mnoho lidí z důvodu strachu z propuštění rovněž omezí pro jistotu svoji spotřebu.

Zastánci této teorie často tvrdí, že vláda může zachránit situaci pomocí zvýšení poptávky. Vládní investice a spotřeba vrátí lidi do práce, poptávka vzroste a celá ekonomika bude prosperovat. Variantou této argumentace je namísto přímé rozpočtové injekce možnost uvolnění monetární politiky vlády. Mírná dávka inflace zmýlí trh. Mzdy zůstanou konstantní v nominálním vyjádření, zatímco v reálném poklesnou. Tak by se pomocí kouzla inflace obnovila poptávka po práci a nezaměstnanost by klesla.

Lze snést mnoho akademických argumentů, zda Keynes vysvětlil krizi z 30. let, či ne. V 50. a 60. letech se však keynesiánská hospodářská politika přestěhovala z učebnic na ministerstva financí. Většina vlád zkoušela aplikovat takzvané jemné doladování (fine-tuning). V 70. letech se však projevila neadekvátnost těchto postupů a tak byl tento druh hospodářské politiky opuštěn.

V poslední době se neokeynesiánci opět pokoušejí argumentovat pro zvýšené rozpočtové výdaje a vyšší míru inflace. Existuje ale několik důvodů k pochybnostem o těchto neokeynesiánských modelech. Ačkoli existuje mnoho empirických důkazů o nepružnosti mezd, je zde také mnoho důkazů o nedostatku peněžní iluze. To znamená, že v inflační ekonomice opravdu všichni budou očekávat inflaci. Mzdové vyjednávání se nestane snazší díky inflaci.

Je nutné připomenout, že existuje množství důkazů o tom, že inflace snižuje ekonomickou aktivitu a tím i zaměstnanost. Další v úvahu připadající neokeynesiánský lék, vysoké vládní výdaje, můžeme v praxi pozorovat již několik let. Prakticky všechny západoevropské země mají rozpočtový deficit, aniž to vedlo k jakémukoli poklesu nezaměstnanosti. Na druhou stranu rozpočtové deficity způsobují vyšší úrokové míry. Kdyby měly být vládní výdaje financovány zvýšenými daněmi, nepochybně by to mělo negativní vliv na zaměstnanost.

Dalším důvodem k pochybám o teorii poptávkové pasti je skutečnost, že zahraniční obchod tvoří podstatnou část každé evropské ekonomiky. Zahraniční obchod vylučuje zemi ze závislosti na domácí poptávce a zároveň ale také zvyšuje významně náklady na

její zvýšení. V několika zemích je velká část z mezní spotřeby domácností uspokojována dováženým zbožím a službami.

Tradiční vazba mezi úsporami a investicemi je v moderním světě zpřetrhána. Tím jak se uvolňuje pohyb kapitálu ve světě, nemusí se pak domácí investice rovnat domácím úsporám.

Příliš dlouhá pracovní doba?

Jedním z běžně uváděných argumentů zdůvodňujících situaci v nezaměstnanosti je tvrzení, že dřívější trend směřující ke zkracování pracovní doby se zastavil v 80. letech. Jestliže normální pracovní týden začátkem století čítal cca. 60 - 70 hodin, koncem 70. let a začátkem 80. to bylo přibližně 40 hodin za týden.

Toto zkrácení pracovní doby proběhlo společně s růstem reálných mezd. Důvodem byl postupný, ale rychlý růst produktivity práce. Nicméně začátkem 80. let byly evropské společnosti vystaveny ostřejší světové konkurenci. Na mnoha trzích klesly reálné ceny. Ačkoli produktivita práce rostla, nemohla se jednoduše transformovat zároveň do růstu reálných mezd i zkrácení pracovní doby.

Někteří lidé argumentují tím, že rostoucí produktivita práce by měla vést ke zkracování pracovní doby, jinak bude růst množství těch, kteří si musí hledat práci. Zastánci tohoto názoru tvrdí, že počet hodin práce, které jsou potřeba, je v čase zhruba konstantní. Počet pracovních hodin dnes se příliš neliší od tohoto počtu začátkem století přes skutečnost, že populace i pracovní síla se významně od té doby rozrostla.

Zastánci krácení pracovní doby jsou rozděleni v názoru na metody. Někteří argumentují, že by měla být zkrácena veškerá pracovní doba jako znak solidarity, a tím umožnit velké části nezaměstnaných nastoupit do práce. Dnešní zaměstnaní by obětovali část svých příjmů tím, že by pracovali kratší dobu. Ale dnešní nezaměstnaní by získali práci.

Jiní argumentují tím, že zkrácení pracovní doby by nemuselo mít žádný vliv na mzdy. Jejich argumentace je založená na předpokladu, že jakmile lidé získají práci, růst způsobí zvýšení produktivity práce při kratší pracovní doby. Tato nová poptávka bude uspokojena v rámci kratší pracovní doby.

Existují však signály o tom, že zkracování pracovní doby udržuje nízkou nezaměstnanost? Spojené státy a Japonsko, dvě země s nižší nezaměstnaností, mají obecně delší pracovní dobu než západoevropské země, a ani žádné podstatné zkrácení pracovní doby v posledních letech neprovedly.

Běžná pracovní doba se liší v různých zemích v Evropě. Přesto není vidět žádná závislost mezi krátkou pracovní dobou a nízkou nezaměstnaností. Pokusy o zkrácení pracovní doby v některých zemích nevedly k růstu zaměstnanosti.

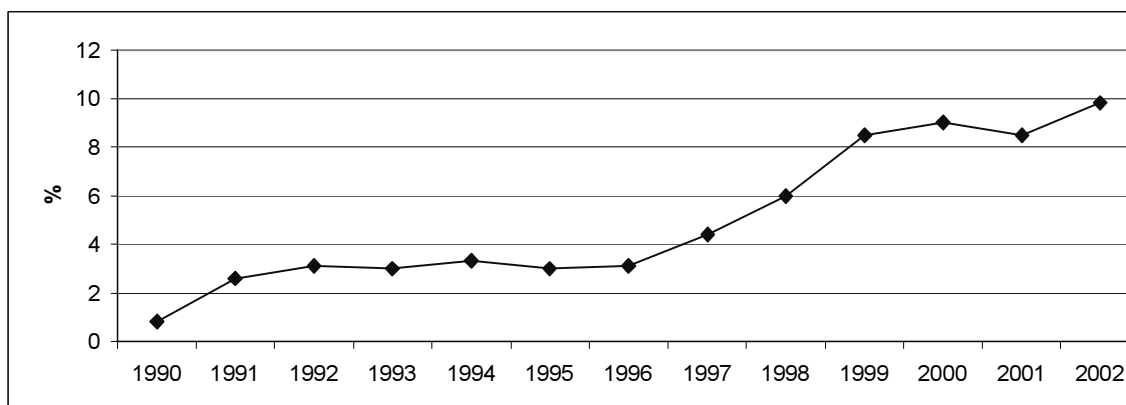
Myšlenka, že je možné sdílet konstantní poptávku po práci mezi více lidmi, je založena na předpokladu, že pracovní síla je homogenní. Kdysi to skutečně byla pravda, nebo? velká část pracovní síly se skládala z manuálních dělníků, kteří byli mezi sebou dobře nahraditelní. V těchto minulých dobách také využívala většina dělníků jen minimální množství kapitálu.

Dnešní situace je jiná. Většina zaměstnanců včetně sektoru služeb využívá velké množství kapitálu. Většina zaměstnanců má také specifické znalosti a dovednosti. Operátor složitého stroje může být nahrazen jen někým, kdo absolvoval dlouhý trénink. Výzkumník nemůže být nahrazen jiným ve dvě hodiny odpoledne. Všeobecné zkrácení pracovní doby by znamenalo plýtvání lidským kapitálem. Zkrácení pracovní doby tak není jednoduchým řešením problému nezaměstnanosti.

9. NEZAMĚŠTNANOST V ČR

Za centrálně plánované ekonomiky oficiálně nezaměstnanost neexistovala a na rozdíl od tržních ekonomik existoval v hospodářství nedostatek pracovníků, protože řada lidí byla zaměstnána a placena za práci, která by v tržních podmínkách honorována nebyla. Ekonomika byla charakteristická přezaměstnaností a nedostatkem pracovní síly v určitých oborech.

Graf č.: Průměrná míra nezaměstnanosti v ČR



Pramen: ČSÚ

Vývoj nezaměstnanosti byl ovlivněn výchozí situací, kdy v roce 1990 byla v ČR míra nezaměstnanosti daleko nižší než v tržních ekonomikách. Tuto situaci radikálně změnilo spuštění ekonomických reforem. Pokles produkce během prvotního poklesu znamenal i růst nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti se zvýšila, ovšem její hodnota se rychle ustálila okolo 3 procent, což bylo nejnižší číslo ze všech transformujících se zemí. Na takto nízké míře nezaměstnanosti se podílelo několik příznivých faktorů. Byla to jednak příznivá kvalifikační struktura pracovní síly. Dále se příznivě projevil nízký podíl zaměstnanců v sektoru zemědělství, jehož pokles některé země silně zasáhl. Služby byly poddimenzované a v první fázi transformace zvyšovaly poptávku po práci.

Nezaměstnanost se v ČR vyvíjela ve dvou fázích. Zlomem v jejím vývoji byla recese po měnové krizi roku 1997. Nízká míra nezaměstnanosti v prvních letech transformace přispěla k udržení sociálního smíru, na druhé straně však způsobovala obavy, že její příčinou není absorpční schopnost ekonomiky, jako spíše přetrvávající přezaměstnanost. Recese let 1997-1999 prudce zvýšila míru nezaměstnanosti k hodnotám 8-9 procent. Hlavním faktorem růstu nezaměstnanosti byl pokles hospodářské dynamiky. Faktory, které brzdily růst nezaměstnanosti na počátku transformace, se již vyčerpaly a míra nezaměstnanosti se začala rychle zvyšovat. V jejím rámci začala narůstat také strukturální a dlouhodobá nezaměstnanost, která je výrazně regionálně diferencována.

Tabulka: Míra nezaměstnanosti (průměrný stav)

	A	B
1993	3,0	4,3
1994	3,3	4,3
1995	3,0	4,0
1996	3,1	3,9
1997	4,4	4,8
1998	6,0	6,5
1999	8,5	8,7
2000	9,0	8,7
2001	8,5	8,1
2002	9,2	7,3

Legenda: A= na základě registru uchazečů o práci

Zdroj: VUPSV

B= na základě výběrového šetření pracovních sil

Více než dvouprocentní rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti podle počtu osob registrovaných na úřadech práce a mírou nezaměstnanosti zjištěnou výběrovým šetřením (metodika ILO) je jednou z indikací kultury závislosti. Zatímco první míra zahrnuje všechny nezaměstnané přihlášené na úřadech práce, druhá míra je brána jako lepší ukazatel skutečně nedobrovolné nezaměstnanosti.

Tabulka:

Rok	Registrovaní uchazeči o práci (průměrný stav)	Nezaměstnaní (podle výběrového šetření pracovních sil – průměrný stav)	Volná pracovní místa (průměrný stav)
1991	141		42
1992	163		76
1993	155	220	69
1994	172	221	73
1995	156	208	91
1996	161	201	99
1997	220	248	78
1998	312	336	56
1999	443	454	36
2000	470	455	46
2001	444	421	58
2002	477	377	49

Zdroj: VUPSV

10. MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI VE SVĚTĚ

SROVNÁNÍ S EVROPOU

		EU 2001	CR 2001
1	Total unemployment	12.919	409
2	Unemployment rate/labour force aged 15+	7.4	8.0
3	Unemployment rate/labour force aged 15-24	14.9	16.3
4	Long term unemployment rate/labour force	3.3	4.1
5	Youth unemployment ratio/population aged 15-24	7.1	6.7

Zdroj: Commission 2002; p. 173, 191.

4.2. Stabilní nezaměstnanost, *(eh)*

Podle informací poskytnutých veřejnosti Eurostatem, statistickým orgánem Evropské komise, se v prosinci loňského roku držela nezaměstnanost ve státech eurozóny na 8,5% praceschopné populace. Číslo se tedy v porovnání s listopadem nezměnilo, před 12 měsíci však bylo zaměstnáno o 0,4% lidí více. Pokud má proklamované údobí hospodářské krize svá nejtěžší údobí již za sebou, je to celkem pozitivní vysvědčení pro evropské sociální státy - pokud je však rozpočet národních států přepínán v zájmu blahobytu zaměstnaných deficity, nehorší nás ještě čeká.

Když se k 12 státům oblasti jednotné měny přidá i Dánsko, Švédsko a Británie, poklesne prosincová míra nezaměstnanosti na 7,8%, o 0,1% více než v listopadu 2002. Nejvíce obyvatel pracuje v Lucembursku (2,7%), Nizozemsku, Rakousku, Irsku a Dánsku (všechny pod 5%), nejtěžší situace je na pracovním trhu španělském (12% obyvatel starších 15 let je déle než 2 týdny bez práce). Alarmující je údaj o tom, že téměř 23% mladších 25 let je ve Španělsku bez práce.

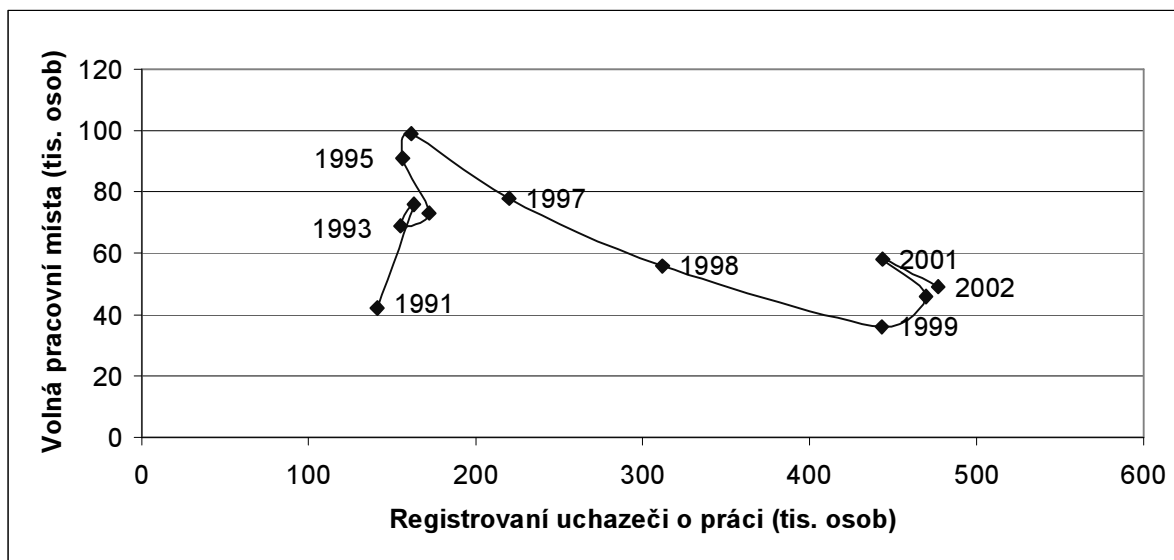
V uplynulém roce stoupla nezaměstnanost ve 12 členských státech, nejvíce v Portugalsku (z 4,2% na 5,8%) a ve Španělsku (z 10,7% na 12%) a překvapivě v Lucembursku (z 2,1% na 2,7%) a Nizozemsku (z 2,4% na 2,9%). Naopak pouze ve Finsku bylo v prosinci zaměstnáno o 0,2% lidí více než v lednu. Finsko ovšem s 9% zůstává mezi Španělskem a Francií na třetí příčce žebříčku nejnezaměstnanějších zemí.

Ve srovnání s hlavními obchodními soupeři EU je nezaměstnanost vysoká. USA (stíhané recesi) je míra nezaměstnanosti 6% a v Japonsku 5,5%. V absolutních číslech je v zemích eurozóny 11,9 milionů nezaměstnaných Evropanů a Evropanek, zatímco v celé EU 13,8 milionů.

Zdroj: Midday Express

11. EKONOMICKÁ ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI

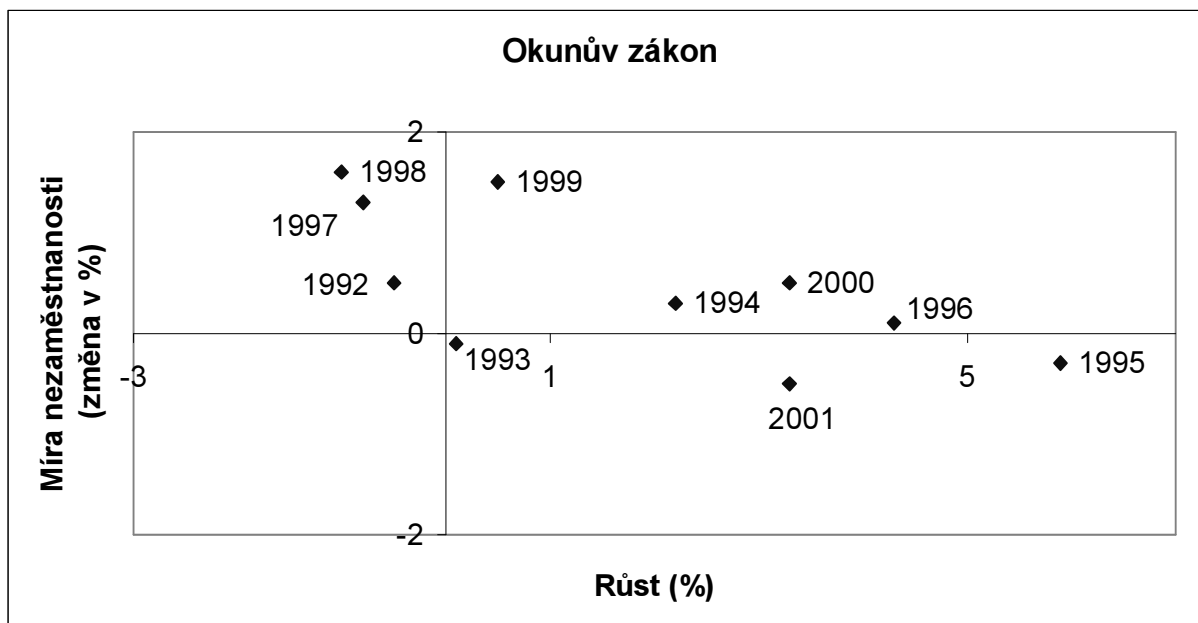
A. BEVERIDGE (má trochu jiné osy)



Zdroj: Předchozí tabulka

- Úřady práce evidovaly k 28.2.2003 celkem 40.161 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo tak připadá v průměru 13,4% uchazeče, z toho nejvíce v okresech Teplice (68,9); Most (68,1), Chomutov (61,2), Jeseník (58,4) a Karviná (56,0)
- K tomuto datu evidovaly ÚP 1.683 volných pracovních míst pro občany se ZPS, na jedno volné pracovní místo připadalo 41,0 uchazečů se ZPS. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 6.998, na jedno volné místo připadalo 7,7 uchazečů – absolventů a mladistvých.
- Nižší počet volných pracovních míst je projevem snižující se poptávky po pracovní síle.

B. OKUNUV ZÁKON



Zdroj: VUPSV

- Jak nezaměstnanost, tak zaměstnanost jsou silně cyklické
- Je pozorovaným faktem, že vysoké tempo růstu HDP je provázáno snížením míry nezaměstnanosti a zpomalování růstu naopak zvyšováním míry nezaměstnanosti.
- Vztah mezi reálným růstem a změnami v míře nezaměstnanosti v americké ekonomice je znám jako Okunův zákon³. Okunův zákon říká, že míra nezaměstnanosti klesá, jestliže růst převyšuje trendovou míru 2,25 procenta. Přesněji řečeno, je-li tempo růstu reálného HDP po dobu jednoho roku o jeden procentní bod nad trendem, míra nezaměstnanosti klesne o půl procentního bodu.

$$\Delta u = -0.5(y - 2,25)$$

- V českých podmínkách byla platnost tohoto vztahu možno ověřit během recese let 1997-1999, která byla provázána prudkým nárůstem nezaměstnanosti z hodnot okolo 3% k hodnotám 8-9%.

³ Arthur Okun, Brookingsův ústav, někdejší předseda Rady ekonomických poradců

C. PHILLIPSOVA KŘIVKA



Zdroj: VUPSV

- Křivka poprvé sestrojena A. W. Phillipsem, znázorňující substituční vztah mezi nezaměstnaností a inflací. Náзор, který se zpočátku utvořil na základě Phillipsovy práce, spočíval v tom, že čím nižší je míra nezaměstnanosti, tím vyšší je míra inflace. V moderní makroekonomii hlavního proudu se klesající Phillipsova křivka se substitučním vztahem všeobecně považuje za platnou pouze v krátkém období; v dlouhém období se soudí, že Phillipsova křivka je svislá na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti⁴.
- *Substituční vztah mezi inflací a nezaměstnaností zůstává stabilní jen tak dlouho, dokud se nemění setrvačná nebo očekávaná míra inflace. Mění-li se však míra setrvačné inflace, pak se krátkodobá Phillipsova křivka posune.* (Samuelson, 1991, s.331)
- Ekonomický vývoj od roku 1970 ve vyspělých zemích pak ve spojení vysoké inflace a vysoké nezaměstnanosti nahlodal přiměřenost krátkodobých Phillipsových křivek jako nástroje pro provádění substituční formy hospodářské politiky (výměna inflace za nezaměstnanost).
- Viz Žák
- Price and wage Phillips curve (Commission, p. 62)

⁴ Definice: Samuelson 1991.

12. SPECIFICKÉ MÍRY NEZAMĚŠTNANOSTI

A. ROZDÍLY PODLE VĚKU

- *Nerovnoměrně je rozložena také nezaměstnanost také podle věku. Při nezaměstnanosti 8,4% v roce 2000 bylo z osob, které už byly na trhu pracovních sil před dosažením dvaceti let, 36 procent nezaměstnaných, ve skupině 20-24 let to bylo 15 procent, dále podíl nezaměstnaných s věkem klesal až na 5,7 procenta u padesátiletých a starších. V letech těsně před penzí ovšem už snižovaly podíl nezaměstnaných předčasné odchody do důchodu. (Možný 2002, s.100)*
- Ke konci února registrovaly úřady práce 54.234 absolventů škol, což je 10,1%. (mpsv)
- EU data – graf Commission 2002, p.21

B. ROZDÍLY PODLE POHLAVÍ

- *U žen je u nás o něco větší míra nezaměstnanosti – na konci roku 2000 to bylo 10,7% oproti 7,6 procenta u mužů. (Možný 2002, s.100)*
- Ke konci února registrovaly úřady práce 262.004 žen, což tvoří 48,7% z celkového počtu nezaměstnaných a 69.022 občanů se změněnou pracovní schopností, což tvoří 12,8 % z celkového počtu nezaměstnaných
- EU data – graf Commission 2002, p.21

Tabulka: Míry nezaměstnanosti podle věku a pohlaví pro OECD Europe; 1998

	15-24	25-54	55-64
Všichni	17.8	8.0	7.2
Ženy	19.2	9.7	7.2
Muži	16.7	6.9	7.1

Zdroj: Employment Outlook OECD 1999, převzato ze Miles, Scott 2002, s.170.

Z výzkumů zcela jednoznačně vyplývá, že nezaměstnanost je mnohem vyšší mezi mladými než mezi staršími lidmi. Její povaha je však odlišná: mladí mají sklon být nezaměstnaní častěji a kratší dobu, zatímco starší pracovníci jsou nezaměstnaní méně často, avšak delší dobu. Také bychom si měli uvědomit, že zhruba polovina dospívajících nezaměstnaných ve skutečnosti studuje a hledá pouze částečný pracovní úvazek. (Dornbusch 1994, s. 457)

C. ROZDÍLY PODLE VZDĚLÁNÍ

- *Míra nezaměstnanosti se výrazně liší podle vzdělání. Z vysokoškoláků jich bylo na konci roku 2000 bez práce 2,6%, se středním vzděláním 4,6% a u osob jen vyučených nebo se základním vzděláním to bylo 15 procent (Možný 2002, s.100)*
- EU data – graf Commission 2002, p.21

D. ROZDÍLY PODLE DELKY TRVÁNÍ

Skutečným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost může mít vážné sociální důsledky, může přivodit existenční potíže člověka a jeho rodiny, ztrátu kvalifikace a sebeúcty. Proto bychom měli nezaměstnanost posuzovat nejen podle její výše, ale také (a možná především) podle její délky. (Holman 1999; s. 276)

- *Sociální problém vyrůstá v dlouhodobě nezaměstnaných: jejich počet se v druhé polovině devadesátých let ztrojnásobil. V roce 2000 poprvé překročil podíl dlouhodobě nezaměstnaných podíl těch, kteří byli nezaměstnaní méně než rok. Dlouhodobě zůstávají nezaměstnaní zejména lidé bez kvalifikace, ženy s nižší kvalifikací (zejména od 25 do 40 let, kdy se vracejí na trh práce z mateřství), zdravotně postižení a také lidé mladí a postrádající praxi. (Možný 2002, s.100)*
- Krátkodobá versus dlouhodobá nezaměstnanost
- EU data – graf Commission 2002, p.21
- Frýdmanová, Zamrazilová: Dlouhodobá nezaměstnanost: Další riziko české ekonomiky? PE 4/1999.

Trváním nezaměstnanosti rozumíme skutečnost, že jednotlivec je po určité období nepřetržitě nezaměstnaný. Doba trvání nezaměstnanosti je průměrná délka doby, po kterou zůstává pracovník nezaměstnaný. (Dornbusch 1994, s. 455). Přes tyto údaje, přes značný obrat na trhu práce připadá velká část celkové nezaměstnanosti na osoby, které zůstávají velmi dlouho nezaměstnané (Dornbusch 1994, s. 456)

Jak dlouho bývají nezaměstnaní bez práce:

Rozhodnutí o tom, jestli je nezaměstnanost vážným problémem, je otázkou délky jejího trvání. Výsledky studií: „většina nezaměstnanosti jsou krátké časové úseky a větší část nezaměstnanosti, která v hospodářství přetrvává je dlouhodobé povahy“... viz i dále (Mankiw 1999, s. 553).

E. REGIONÁLNÍ ROZDÍLY

- Míra registrované nezaměstnanosti k 28.2.2003 činila 10,2%. Nejnižší byla v okresech Praha-západ (2,9%); Praha-východ (3,7%) ...Míru nezaměstnanosti vyšší než 12% vykázalo 25 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (21,4%), Karviná (20,3%), Louny (19,1%), Teplice (18,9%), Chomutov a Jeseník (18,6%).
- Vysoká míra nezaměstnanosti se koncentruje především v regionech severní Moravy a severních Čech. Vysoké regionální rozdíly nezaměstnanosti byly způsobeny strukturálními problémy spojenými s nízkou mobilitou pracovních sil. (CNB)
- Okresy s vysokou nezaměstnaností jsou charakteristické nízkou ekonomickou úrovní a buď vysokým podílem zemědělství nebo koncentrací těžkého průmyslu.
- Leitmanová, I.: Vývoj trhu práce z regionálního hlediska, PE 2/2000.
- Chapter 4: Performance gaps between European regions
- Velké rozdíly v míře nezaměstnanosti mezi jednotlivými zeměmi a regiony EU; Souvisí s obecnou kohezní strategií EU
- V roce 1995-2000 se rozdíly v regionálních disparitách ještě zvýšily; Regionální rozdíly souvisí s rozdílem ve schopnostech

F. STRUKTURÁLNÍ ROZDÍLY

- Nárůst evropské strukturální nezaměstnanosti v 80 a pokles v 90 letech (Commission 47 - 50)
- 1970 – 1994: increasing
- 1994 onward declining

Dalším z opatření, které by mohlo přispět ke snížení strukturální zaměstnanosti by podle OECD bylo zvýšení mobility práce odstraněním vládní regulace paralyzující trh nájemního bydlení. Udržování současného nesmyslného způsobu regulace pod záštitou ušlechtilých sociálních cílů je ve své podstatě značně antisociálním opatřením. Představte si např. mladou rodinu z Ostravy, která by se ráda za prací přestěhovala do středních Čech, ale bohužel „nezdělala“ byt s regulovaným nájemným. Tržní nájemné díky distorzi významné části trhu nájemního bydlení zůstává poměrně vysoké a znemožňuje zvýšení mobility pracovních sil.

Strukturální změny v zaměstnanosti svědčí o přetrvávajícím nesouladu mezi poptávkou po práci a její nabídkou (ČNB)

Strukturální nezaměstnanost bude tím kratší, čím rychleji se evropským ekonomikám podaří uskutečnit strukturální změny a umožní expanzi těch odvětví, v nichž nově získávají komparativní výhody. Jde zejména o to, aby byly pracovní trhy pružné, tj. aby mohly rychle klesat mzdy ve smršťujících se odvětvích. Pak budou lidé rychleji přecházet do nových pracovních příležitostí a strukturální nezaměstnanost se bude zmenšovat. (Holman)

Názory ekonomů na účinnost rekvalifikačních programů se liší. Někteří ekonomové věří, že tyto programy mohou urychlit rekvalifikaci, a tím snížit strukturální nezaměstnanost, jiní ekonomové varují, že tato politika je dvojsečnou zbraní. Rekvalifikační programy umožňují lidem po delší dobu (po dobu zapojení do rekvalifikačního programu) pobírat podpory v nezaměstnanosti, a tedy být dobrovolně nezaměstnanými (můžeme skutečně pozorovat, že mnoho nezaměstnaných se snaží být v těchto rekvalifikačních programech co nejdéle). Kdyby tyto programy neměli, možná by vyvíjeli sami větší úsilí k nalezení nového zaměstnání a možná i k vlastní rychlejší rekvalifikaci. (Holman)

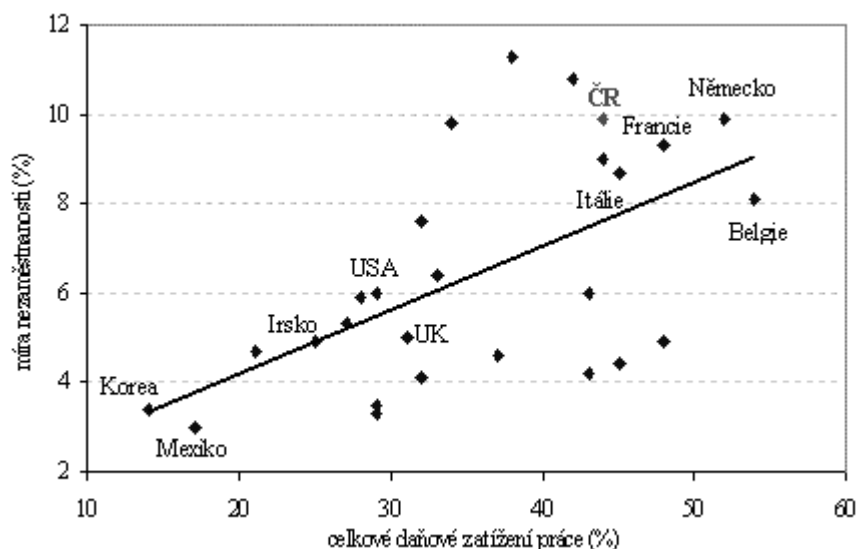
Odborářské mýty aneb jak je to s vedlejšími náklady práce a nezaměstnaností

Nezaměstnanost je vedle rozpočtové reformy téma čísla jedna pro české ekonomy i politiky. Hledá se recept, jak zastavit již celou věčnost trvající trend rostoucí nezaměstnanosti. S troškou do mlýna se pokusily přijít odbory. Nenabízí sice recept, ale alespoň kritizují návrhy jiných. Českomoravská konfederace odborových svazů na včerejšek svolala tiskovou konferenci, kde její předseda Milan Štěch oznámil, že pokles vedlejších nákladů práce, které tvoří hlavně daně a pojistné, nepovede ke snížení nezaměstnanosti a že opačná tvrzení některých analytiků jsou „lichá a silně nepravdivá“. Patrně zapomněl také na OECD a učebnice ekonomie.

Právo na názor má samozřejmě každý. Chci-li o pravdivosti svého názoru přesvědčovat ostatní, asi by to chtělo nějaké argumenty. Odbory vyrukovaly se srovnáním absolutní výše vedlejších nákladů na práci v ČR, Portugalsku a Irsku. Na první pohled je jasné, že ČR vyjde za daných podmínek nejlépe, tj. s nejnižšími náklady. Problém je v tom, že takové srovnání nemá žádný smysl. V Portugalsku a Irsku je vyšší průměrná produktivita práce, tj. vyrábí se zboží s vyšší přidanou hodnotou. Adekvátně tomu mohou být vyšší mzdy i zisky firem, ať už počítáme s nominálními údaji nebo přepočty podle kurzu či parity kupní síly. Největší díl vedlejších mzdových nákladů na práci tvoří daně a sociální a zdravotní pojištění, které jsou zpravidla určitým procentem hrubé mzdy. Roste-li tedy produktivita práce, rostou také mzdy a s tím adekvátně také vedlejší náklady na práci. Srovnávat Portugalsko, Irsko a ČR způsobem, jež použila ČMKOS, je jako házet do jednoho pytle jablka a hrušky.

Nezaměstnanost ovlivňuje velká škála faktorů. Od hospodářského cyklu, přes daně a legislativu upravující pracovněprávní vztahy, štedrost sociálních dávek, mobilitu pracovních sil, ale i psychologii a víru, až po orientaci odborů na mzdy/zaměstnanost. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) staví zdanění práce na přední místo. Ve své analýze Taxing Wages 2002/2003 z března letošního roku doslova uvádí, že zdanění práce je hlavní překážkou pro tvorbu pracovních míst a ochotu lidí pracovat. Kdo má tedy pravdu? OECD, „lživí“ čeští analytici, nebo šéf odborů?

Obr.: Daně a nezaměstnanost



Zdroj: OECD, IMF

Místo desítek slov stačí jednoduchý graf. Vedlejší náklady na práci jsme aproximovali zdaněním práce, neboť tvoří naprostou většinu těchto nákladů. V grafu jsou uvedena data pro všechny země OECD s výjimkou střeoevropských zemích, kde ještě stále dobíhá transformace místních trhů práce, tj. strukturální nezaměstnanost zatěžuje mnoho dalších faktorů. Pro ilustraci byla zahrnuta jen ČR. Výsledky získané na vzorku 26 zemí dávají spíše za pravdu ekonomům než odborářům. Přestože vedlejší náklady na práci nejsou jediným faktorem ovlivňujícím úroveň nezaměstnanosti, dosahuje korelace mezi těmito dvěma proměnnými 58 procent. V komplexním modelu trhu práce by vedlejší náklady na práci jistě byly statisticky významnou proměnnou. Jak je vidět, do vzorku vyspělých zemí zapadá i česká ekonomika, která se zařadila po bok Německa, Francie či Itálie. Evropská „integrace“ na špatném místě.

K lepšímu fungování trhu práce by patrně nestačilo naordinovat nižší daně a pojistné, v tom mají odbory pravdu. Ale věta, že by pokles vedlejších nákladů práce nesnížil nezaměstnanost se zdá být více „lichá a silně nepravdivá“ než opak. Otázkou je, proč odbory brojí proti poklesu daňového zatížení práce. Pokud by k němu došlo, nezaměstnanost by se nezvýšila, naopak existuje reálná šance, že by se snížila. Ale to patrně není v zájmu odborových organizací ...

David Marek, Patria Online

19.5.2004 14:13:00