

Přirozená míra nezaměstnanosti

V této kapitole:

Seznámíte se s údaji používanými k měření výše nezaměstnanosti.

Poznáte, že nezaměstnanost může být důsledkem zákona o minimální mzdě.

Pochopíte, jak může být nezaměstnanost způsobena vyjednáváním mezi firmami a odbory.

Budete rozebírat, jak vzniká nezaměstnanost, když firmy vyplácejí efektivnostní mzdy.

Poznáte, jak nezaměstnanost vyplývá z procesu vyhledávání pracovních míst.

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 svých volebních kampaních často hovoří o tom, jak opatření, která navrhnou, pomohou vytvářet pracovní místa.

V předchozích dvou kapitolách jsme zkoumali síly, které determinují úroveň a růst životní úrovně země. V zemi, kde se velká část důchodu uspoří a investuje, roste rychleji zásoba kapitálu a HDP, než v zemi, kde se spoří a investuje méně. A dalším, snad ještě důležitějším faktorem, který přispívá k životní úrovni země, je úroveň nezaměstnanosti, která zde po dlouhá léta přetrvává. Lidé, kteří by sice rádi našli práci, ale práci nemají, nepřispívají k produkci zboží a služeb. Přesto, že je určitá nezaměstnanost v ekonomice, kde jsou tisíce firem a miliony 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.

Touto kapitolou začínáme studovat nezaměstnanost. Problém nezaměstnanosti se obvykle dělí na dvě části – na dlouhodobý a na krátkodobý problém nedostatku pracovních příležitostí. *Přirozená míra nezaměstnanosti* se týká úrovně nezaměstnanosti, která obvykle v hospodářství převažuje. *Cyklická míra nezaměstnanosti* popisuje každoroční výkyvy v nezaměstnanosti kolem své přirozené míry a je úzce svázána s krátkodobými výkyvy hospodářské aktivity. Vysvětlení cyklické míry nezaměstnanosti odložíme v této knize na později, až přijde na řadu zkoumání krátkodobých výkyvů. V této kapitole budeme podrobněji zkoumat přirozenou míru nezaměstnanosti. Jak ještě uvidíme, označení *přirozená* vůbec neznamená, že by se jednalo o nevyhnutelnou nebo vhodnou výši nezaměstnanosti. Význam pojmu je v tom, že se nezaměstnanost od této míry v dlouhém období neodchyluje.

Kapitolu začneme pohledem na některá důležitá fakta, která popisují nezaměstnanost. Konkrétně zhodnotíme tři otázky: Jak se v hospodářství měří nezaměstnanost? Jaké problémy jsou spojeny s interpretací údajů o nezaměstnanosti? Jak dlouho bývají lidé průměrně bez práce?

Pak přejdeme k důvodům, proč v hospodářství vždy nějaká míra nezaměstnanosti existuje a jak mohou tvůrci hospodářské politiky pomoci lidem bez práce. Rozebereme

čtyři možná vysvětlení přirozené míry nezaměstnanosti: uzákonění minimální mzdy, odbory, efektivnostní mzdu a hledání pracovních míst. Dlouhodobá přirozená míra nezaměstnanosti nemá jednoduchou a jednoznačnou příčinu. Namísto toho v sobě obsahuje množství rozdílných a často spolu souvisejících problémů. Výsledkem je, že pro tvůrce hospodářské politiky není nic snadného pokusit se přirozenou míru nezaměstnanosti snížit a současně lehce překonat těžkosti spojené s dlouhodobým výpadkem z práce.

Definice nezaměstnanosti

Nejprve budeme přesněji definovat, co znamená pojem *nezaměstnanost*. Pak vysvětlíme, jak se nezaměstnanost měří, jaké problémy plynou z interpretace údajů o nezaměstnanosti a jak dlouho trvá průměrné období bez práce.

Jak se měří nezaměstnanost?

Měření nezaměstnanosti provádí Úřad statistiky práce, který je součástí Ministerstva práce. Každý měsíc publikuje údaje o nezaměstnanosti a ostatní charakteristiky trhu práce, jako jsou jednotlivé typy zaměstnání, délka průměrného pracovního týdne a délka nezaměstnanosti. Údaje pocházejí od 60 000 domácností a tento výzkum je součástí Šetření současné populace. Úřad zařadí každého respondenta staršího šestnácti let do jedné ze tří kategorií:

- Zaměstnaný
- Nezaměstnaný
- Ekonomicky neaktivní

Člověk je zařazen do kategorie „zaměstnaný“, když strávil významnou část uplynulého týdne v placeném zaměstnání. Lidé jsou nezaměstnaní, jestliže jsou dočasně nebo trvale bez práce a práci aktivně hledají, nebo když čekají na nástup do nového zaměstnání. Lidé, kteří nepatří ani do jedné z těchto kategorií, jako studenti denního studia, žena či muž v domácnosti nebo důchodce, nejsou ekonomicky aktivní. Na obrázku 26-1 je toto rozdělení pro rok 1995.

Když jsou respondenti rozděleni do příslušných kategorií, pracovníci úřadu zpracovávají statistiky, aby lépe popsali trh práce. Úřad vymezuje **ekonomicky aktivní obyvatelstvo** jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných:

ekonomicky aktivní obyvatelstvo = počet zaměstnaných + počet nezaměstnaných.

Úřad vymezuje **míru nezaměstnanosti** jako podíl nezaměstnaných lidí na ekonomicky aktivním obyvatelstvu v procentech:

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \times 100.$$

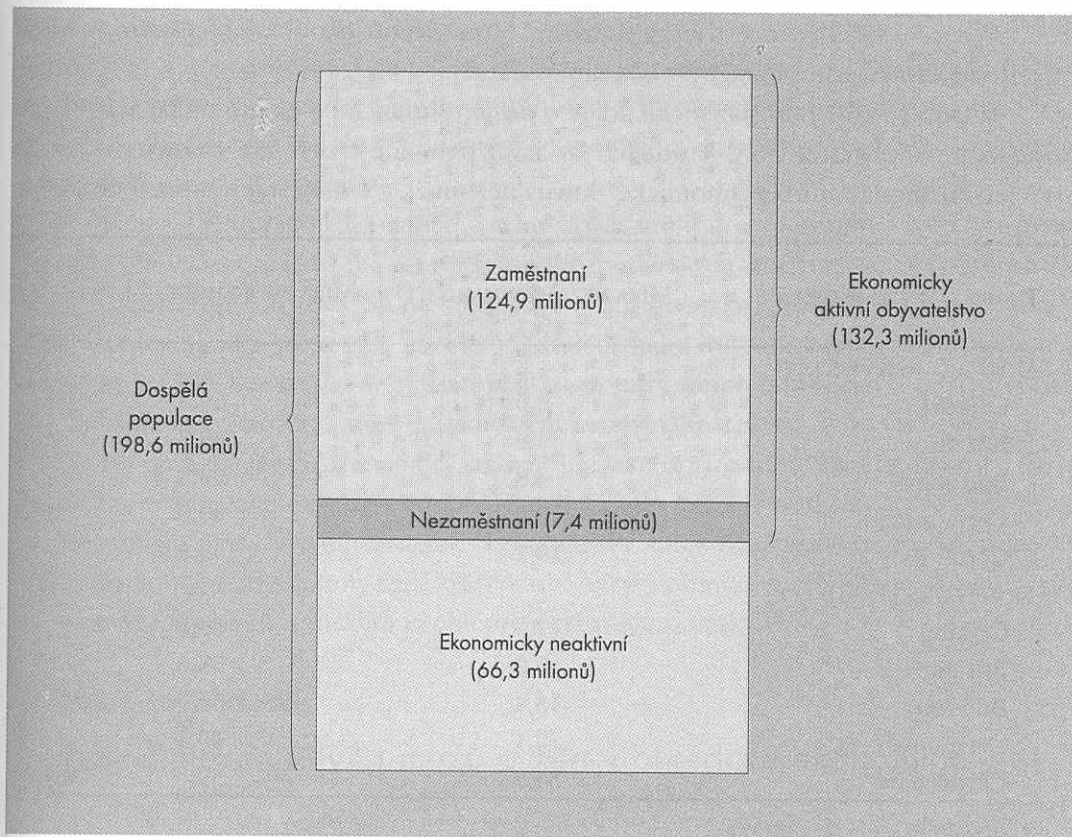
Pracovníci Úřadu statistiky práce počítají nezaměstnanost jednak pro celkové ekonomicky aktivní obyvatelstvo, jednak pro některé skupiny obyvatel – černé Američany, bílé Američany, muže, ženy atd.

ekonomicky aktivní obyvatelstvo

celkový počet pracovníků; zahrnuje jak zaměstnané, tak nezaměstnané

míra nezaměstnanosti

podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu v procentech



Obrázek 26-1

ROZDĚLENÍ POPULACE V ROCE 1995
 Úřad statistiky práce rozděluje
 dospělou populaci na tři katego-
 rie: zaměstnané, nezaměstnané
 a ekonomicky neaktivní.

ZDROJ: Úřad statistiky práce.

Stejnou studii používá úřad k propočtu údajů o ekonomické aktivitě. **Míra ekonomické aktivity obyvatelstva** měří podíl populace, která je ekonomicky aktivní, v procentech:

míra ekonomické aktivity obyvatelstva

měří podíl populace, která je ekonomicky aktivní, v procentech

$$\text{míra ekonomické aktivity obyvatelstva} = \frac{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}}{\text{dospělá populace}} \times 100.$$

Tato statistika označuje část populace, která vystupuje na trhu práce. Míra ekonomické aktivity obyvatelstva se rovněž počítá pro celou populaci i pro užší skupiny obyvatel.

K lepšímu pochopení konstrukce údajů slouží příklad roku 1995. V tomto roce mělo zaměstnání 124,9 milionů obyvatel a naopak 7,4 milionu jich bylo nezaměstnaných. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tedy bylo:

$$\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo} = 124,9 + 7,4 = 132,3 \text{ milionů.}$$

Míra nezaměstnanosti dosahovala:

$$\text{míra nezaměstnanosti} = (7,4 / 132,3) \times 100 = 5,6 \text{ \%}.$$

A protože dospělá populace dosáhla 198,6 milionů, míra ekonomické aktivity obyvatelstva je:

$$\text{míra ekonomické aktivity obyvatelstva} = (132,3 / 198,6) \times 100 = 66,6 \text{ \%}.$$

V roce 1995 byly dvě třetiny dospělých Američanů ekonomicky aktivní a 5,6 % z těchto účastníků trhu práce bylo bez zaměstnání.

V tabulce 26-1 jsou statistické údaje o nezaměstnanosti a ekonomické aktivitě pro různé skupiny obyvatel USA. V údajích lze najít nejméně tři zřejmé charakteristiky. Za prvé ženy mají nižší míru ekonomické aktivity než muži, ale mají stejnou míru nezaměst-

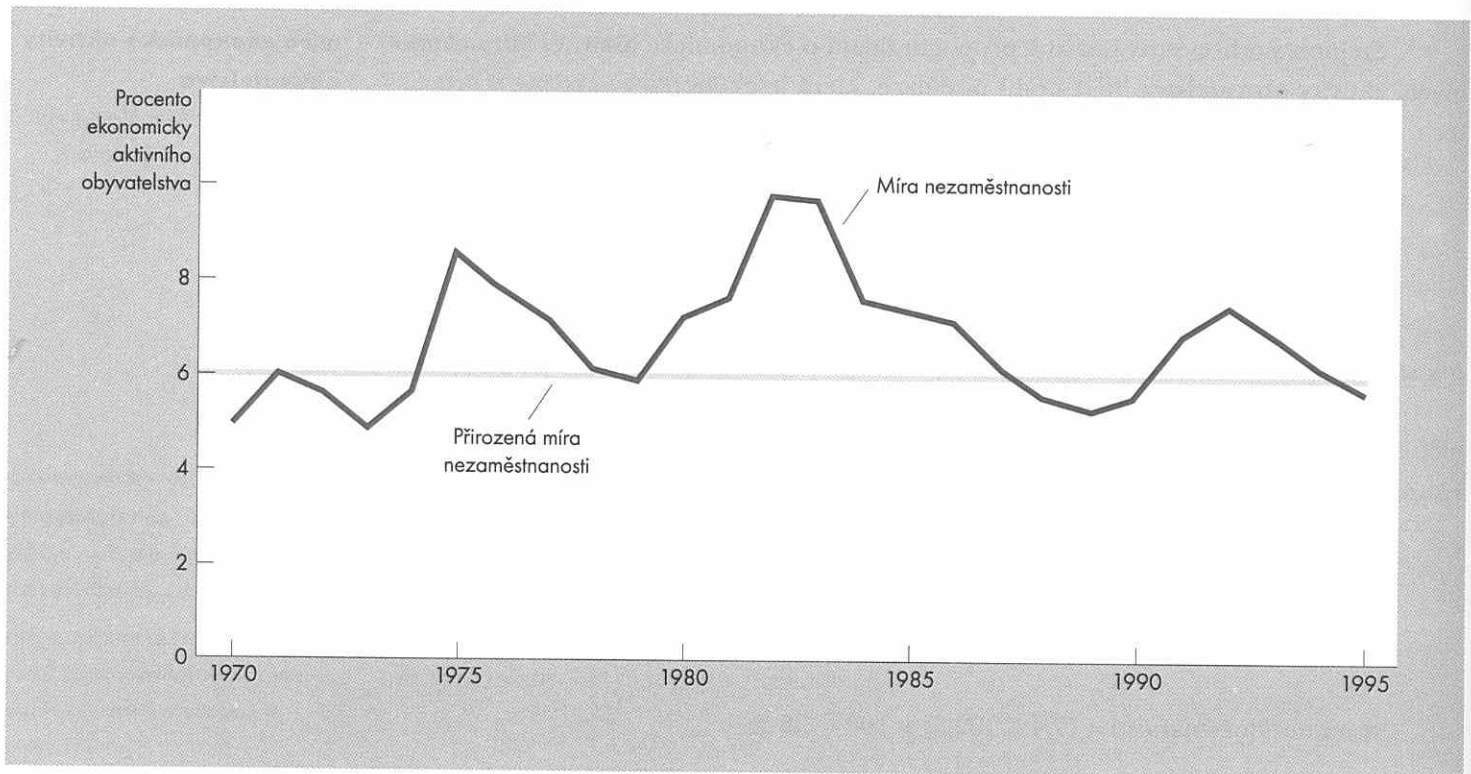
Tabulka 26-1

ÚDAJE TRHU PRÁCE PRO RŮZNÉ
DEMOGRAFICKÉ SKUPINY

V tabulce jsou míry nezaměstnanosti a ekonomické aktivity pro různé skupiny obyvatel v populaci pro rok 1995.

DEMOGRAFICKÁ SKUPINA	MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI (%)	MÍRA EKONOMICKÉ AKTIVITY (%)
DOSPĚLÍ (16 A VÍCE LET)		
Celkově	5,6	66,6
Bílí muži	4,9	75,7
Bílé ženy	4,8	59,0
Černí muži	10,6	69,0
Černé ženy	10,2	59,5
DOSPÍVAJÍCÍ (16–19 LET)		
Celkově	17,3	53,5
Bílí muži	15,6	58,5
Bílé ženy	13,4	55,5
Černí muži	37,1	40,1
Černé ženy	34,3	39,8

ZDROJ: Úřad statistiky práce.



Obrázek 26-2

MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI OD ROKU 1970

Tento graf využívá údaje o míře nezaměstnanosti, aby ukázal, jaký je podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva bez zaměstnání.

ZDROJ: Ministerstvo práce USA.

nanosti. Za druhé černí Američané mají o něco nižší míru ekonomické aktivity než bílí Američané a současně mají mnohem vyšší míru nezaměstnanosti. Za třetí, dospívající mají nižší míru ekonomické aktivity a mnohem vyšší míru nezaměstnanosti než celková populace. Obecně lze říci, že trh práce se, co se údajů týče, odlišuje u různých skupin obyvatelstva i v rámci ekonomiky.

Údaje Úřadu statistiky práce o trhu práce mohou ekonomům i tvůrcům hospodářské politiky leccos říci také při sledování hospodářských změn v čase. Na obrázku 26-2 je míra nezaměstnanosti v USA od roku 1970. Ukazuje se, že v hospodářství je vždycky určitá nezaměstnanost, jež se rok od roku mění. Normální míra nezaměstnanosti, kolem níž kolísá počet lidí bez místa, se nazývá **přirozená míra nezaměstnanosti** a odchylka nezaměstnanosti od přirozené míry je **cyklická nezaměstnanost**.

Na obrázku je přirozená míra odhadnuta jako horizontální čára na úrovni 6 %, což je jen hrubý propočet pro toto období. Později v této knize vysvětlíme krátkodobé výkyvy v ekonomice, které vysvětlí krátkodobé odchylky míry nezaměstnanosti od přirozené míry. Do konce této kapitoly však krátkodobé výkyvy pomůžeme a budeme zkoumat, proč je nezaměstnanost chronickým problémem tržní ekonomiky.

Případová studie

Ekonomická aktivita mužů a žen v americké ekonomice

V minulém století se role ženy v USA zásadním způsobem změnila. Sociální komentátoři se zamýšleli nad mnoha příčinami těchto změn. Částečně se dají připisovat novým technologiím, jako je automatická pračka, sušička prádla, lednice, mrazák a myčka nádobí, které snížily množství času nutného k úklidu domácnosti. Částečně je příčinou účinnější antikoncepce, která snížila počet dětí v průměrné rodině. A samozřejmě, že změnu úlohy ženy ve společnosti je třeba přičítat měnícím se sociálním a politickým postojům. Pokrok ve všech jmenovaných oblastech měl zásadní vliv na společnost jako celek a na hospodářství zvlášť.



Počet ekonomicky aktivních žen je dnes větší, než býval.

přirozená míra nezaměstnanosti

*normální míra nezaměstnanosti,
kolem které kolísá míra nezaměst-
nanosti*

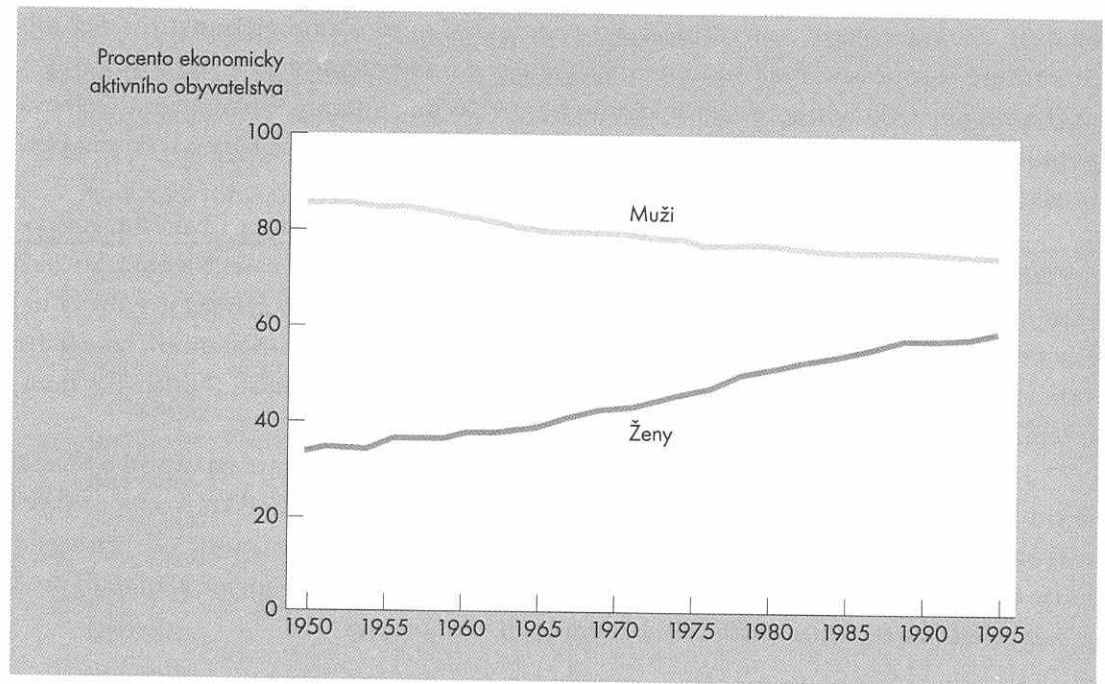
cyklická nezaměstnanost
*je odchylka nezaměstnanosti od
přirozené míry*

Obrázek 26-3

MÍRA EKONOMICKÉ AKTIVITY MUŽŮ
A ŽEN OD ROKU 1950

V několika minulých desetiletích
klesá ekonomická aktivita mužů
a stoupá ekonomická aktivita žen.

ZDROJ: Ministerstvo práce Spojených
států.



Nikde není tyto změny lépe vidět než na míře ekonomické aktivity. Obrázek 26-3 ukazuje vývoj ekonomické aktivity mužů a žen v USA od roku 1950. Po druhé světové válce měli ve společnosti muži a ženy velmi odlišné role. Pouze 37 % žen pracovalo nebo si hledalo práci, oproti 87 % mužů. V posledních několika desetiletích se rozdíl mezi ekonomickou aktivitou mužů a žen postupně zmenšoval, rostoucí počet žen začal být ekonomicky aktivní a naopak podíl ekonomicky aktivních mužů se snížil. Údaje za rok 1995 ukazují, že ekonomicky aktivních již bylo více než 59 % žen a 75 % mužů. Měřeno mírou ekonomické aktivity, mají dnes ženy a muži rovnější postavení v ekonomice.

Zvýšení ekonomické aktivity žen bude snadné porozumět, ale snížení ekonomické aktivity mužů se může zdát podivné. Existuje několik příčin tohoto poklesu. Za prvé muži dnes studují mnohem déle než jejich otcové nebo dědové. Za druhé odcházejí dříve do důchodu a dožívají se vyššího věku. Za třetí při vyšší zaměstnanosti žen zůstává více otců v domácnosti a vychovávají své děti. Studující na denním studiu, důchodci a otcové v domácnosti jsou považováni za ekonomicky neaktivní.

Měříme nezaměstnanost správně?

Měření nezaměstnanosti v ekonomice se může zdát velmi jednoduché. Ve skutečnosti tomu tak není. 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.

Vstupy mezi ekonomicky aktivní a zanechání ekonomické aktivity jsou přitom velmi běžné. Více než jedna třetina nezaměstnaných jsou lidé, kteří nedávno začali být ekonomicky aktivní. Tito lidé patří mezi dospívající, kteří hledají svou první práci, například studenti nebo absolventi škol. Dále sem patří starší pracovníci, kteří začínají být znovu ekonomicky aktivní, poté co opustili zaměstnání. Ne všichni nezaměstnaní končí nalezením místa. Téměř polovina nezaměstnaných po uplynutí období nezaměstnanosti přestává být ekonomicky aktivní.

Díky těmto častým změnám ekonomické aktivity je statistiky zaměstnanosti přece jen těžší interpretovat. Například někteří z nezaměstnaných by neměli mít problémy s hledáním práce. Považují se za nezaměstnané proto, aby mohli získávat podporu z některého z vládních programů finanční podpory v nezaměstnanosti. Bylo by mnohem realističtější považovat tyto lidi za ekonomicky neaktivní. Na druhou stranu někteří ekonomicky neaktivní lidé ve skutečnosti pracovat chtějí. Jsou to lidé, kteří práci již hledali, ale vzdali to po neúspěšném hledání. Tuto skupinu nazýváme **odrazení pracovníci**, kteří se nepočítají do statistik, ale jsou to pracovníci, kteří jsou již dlouho bez práce.

Není vůbec jednoduché stanovit míru nezaměstnanosti, jak ji zveřejňuje Úřad statistiky práce, aby to byl spolehlivý indikátor podmínek na trhu práce. Konečně je to nejlepší způsob, jak pohlížet na údaje v nezaměstnanosti jako na užitečné, i když ne dokonalé měřítko nezaměstnanosti.

odrazení pracovníci

pracovníci, kteří již vzdali hledání práce

Jak dlouho bývají nezaměstnaní bez práce?

Rozhodnutí o tom, jestli je nezaměstnanost závažným problémem, je otázkou délky jejího trvání. Krátkodobá nezaměstnanost se nezdá být příliš závažná. Pracovníci by měli mít při změně zaměstnání nějaký čas na nalezení vhodné pracovní příležitosti, kde mohou plně využít své schopnosti a kvalifikaci. Naproti tomu dlouhodobá nezaměstnanost se zdá být velkým problémem, protože lidé, kteří jsou delší dobu bez práce, musí snášet značnou psychickou a ekonomickou zátěž.

Ekonomové věnovali mnoho úsilí zkoumání délky nezaměstnanosti, protože doba jejího trvání je velmi důležitá pro hodnocení její závažnosti. Z těchto studií vyplývá důležité, delikátní a zdánlivě protichůdné tvrzení: *většina období nezaměstnanosti jsou krátké časové úseky a větší část nezaměstnanosti, která v hospodářství přetrvává, je dlouhodobé povahy.*

Potvrdit pravdivost tohoto názoru pomůže následující příklad. Předpokládejme, že na úřad práce týdně dochází několik nezaměstnaných. Po dobu jednoho roku tam chodí stále stejné tři osoby, zatímco čtvrtá se každý týden mění. Lze na základě tohoto šetření zjistit, zdali je nezaměstnanost dlouhodobé nebo krátkodobé povahy?

Několik jednoduchých výpočtů pomůže na tuto otázku odpovědět. V příkladě vystupovalo 55 nezaměstnaných; 52 jich bylo nezaměstnaných 1 týden a 3 byli nezaměstnaní po celý rok. Tedy, 52/55 neboli 95 % nezaměstnanosti trvalo pouhý týden. To znamená, že většina období bez práce průměrného zaměstnance je krátkodobá. Nyní pro srovnání propočtem celkové délky nezaměstnanosti. Tři lidé nezaměstnaní celý rok (52 týdnů) dávají 156 týdnů nezaměstnanosti a 52 osob s týdenní nezaměstnaností je dalších 52 týdnů, což dohromady činí 208 týdnů nezaměstnanosti. V našem příkladě to znamená, že 156/208 neboli 75 % přísluší lidem nezaměstnaným po celý rok. Většina nezaměstnanosti, která v ekonomice převažuje, je dlouhodobé povahy.

Tento delikátní závěr připomíná nutnost velmi opatrně interpretovat údaje o nezaměstnanosti, v případě, že se ekonomové a tvůrci hospodářské politiky pokoušejí navrhnout opatření, jak pomoci nezaměstnaným. Většina lidí, kteří opustí práci, si brzy najde novou. Problém nezaměstnanosti je tedy problémem relativně malé skupiny pracovníků bez zaměstnání po dlouhé období.

Proč existuje nezaměstnanost?

Již by mělo být docela jasné, co znamená míra nezaměstnanosti, poté co jsme vysvětlili, jak se měří, a zaobírali se problémy s interpretací údajů a výsledky šetření délky trvání nezaměstnanosti.

Nevysvětlili jsme si však, proč nezaměstnanost ekonomiky postihuje. Na většině trhů v ekonomice se ceny přizpůsobují tak, aby uváděly nabízené a poptávané množství do rovnováhy. Na ideálním trhu práce by také cena práce – mzda vyrovnávala nabídku práce a poptávku po ní. Přizpůsobení mezd by zajistilo vždy plnou zaměstnanost.

Bohužel ve skutečnosti je trh práce tomuto ideálu dosti vzdálený. Vždy existují lidé bez práce, i v ekonomice, která prosperuje. Jinými slovy, nezaměstnanost nikdy neklesá na nulu, ve skutečnosti se pohybuje kolem přirozené míry. K vysvětlení nenulové hodnoty přirozené míry nezaměstnanosti slouží čtyři příčiny odlišnosti reálného trhu práce od ideálního trhu práce: zákony o minimální mzdě, odbory, efektivnostní mzda a hledání pracovního místa.

Malý test

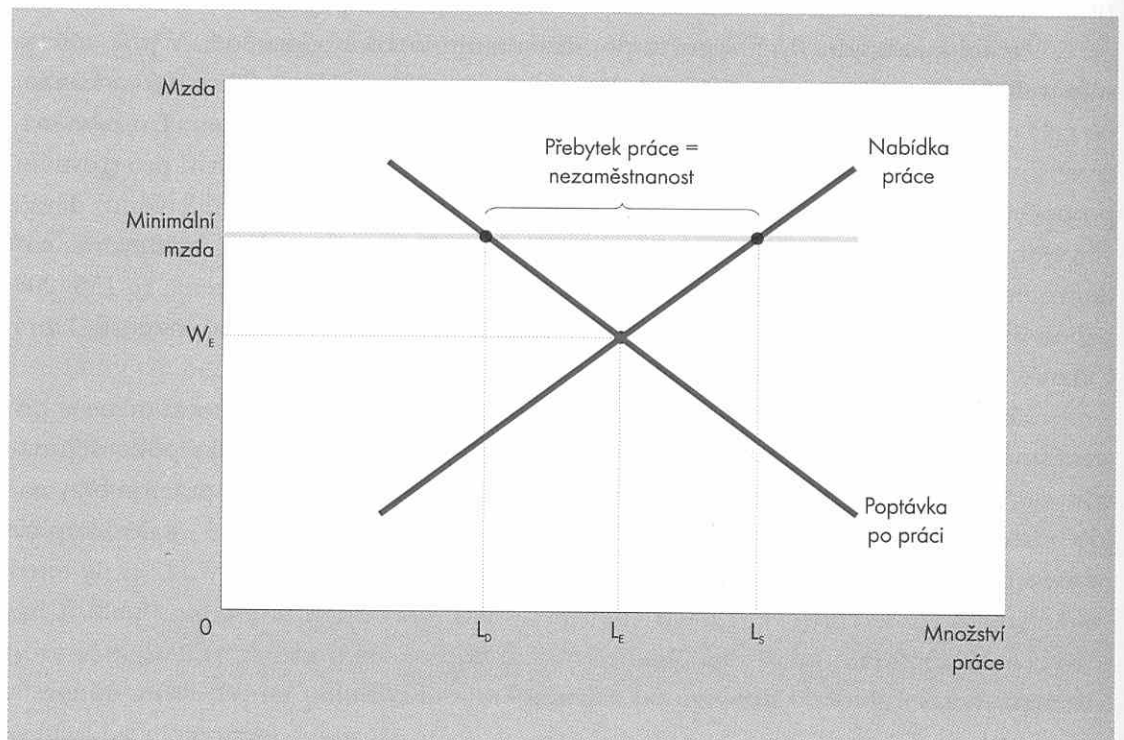
Jak se měří míra nezaměstnanosti? • Jak může míra nezaměstnanosti nadhodnocovat množství lidí bez práce? Jak jej může podhodnocovat?

Zákony o minimální mzdě

Začneme přehledem, jak zákony o minimální mzdě způsobují nezaměstnanost – přístupem, který jsme již použili v 6. kapitole. Přestože v americké ekonomice efekty minimální mzdy nejsou významnou příčinou celkové nezaměstnanosti, mají významný vliv na některé skupiny obyvatel s vysokou mírou nezaměstnanosti. Mimo to je přirozené začít vysvětlením vlivu minimální mzdy na počet pracovních míst, protože pak bude možno rychleji porozumět některým dalším příčinám nezaměstnanosti.

Obrázek 26-4

NEZAMĚŠTNANOST, KTERÁ PLYNE Z VYŠŠÍ NEŽ ROVNOVÁŽNÉ MZDY
Na tomto trhu práce je rovnovážná mzda označena W_E . Při této ceně je množství poptávané a nabízené práce rovno L_E . Když se mzda udržuje na úrovni vyšší, než je rovnovážná, například zákonem o minimální mzdě, množství nabízené práce vzroste na L_S a množství poptávané na L_D . Výsledný přebytek nabídky práce, $L_S - L_D$, je nezaměstnanost.



Obrázek 26-4 shrnuje základy ekonomie minimální mzdy. Když zákon o minimální mzdě stanoví její výši nad rovnováhou nabídky a poptávky, zvýší se množství nabízené a poklesne množství poptávané práce v porovnání s předchozím stavem. Vytvoří se přebytek pracovních sil. A protože existuje řada pracovníků, kteří by chtěli pracovat, ale práci nemají, vzniká nezaměstnanost.

Zákon o minimální mzdě jsme již rozebírali v 6. kapitole, proto se tímto problémem nebudeme dále zabývat. Je ale důležité si uvědomit, proč minimální mzda není převažující příčinou nezaměstnanosti: většina pracovníků v ekonomice má mzdu na mnohem vyšší úrovni, než je její minimální úroveň. Minimální mzda se nejvíce dotýká nejméně kvalifikovaných a nejméně zkušených ekonomicky aktivních obyvatel, jako jsou mladiství. Jen u těchto skupin pracovníků představuje minimální mzda ohrožení zaměstnanosti.

Z obrázku 26-4 však lze odvodit obecnější tvrzení, než je kritika minimální mzdy: *udržuje-li se mzda nad svou rovnovážnou úrovní, výsledkem je nezaměstnanost*. Minimální mzda je jen jednou z možných příčin, proč mohou být mzdy „příliš vysoké“. V následujících dvou částech probíráme další obvyklé příčiny, proč mzdy mohou být udržovány nad rovnovážnou úrovní: odbory a efektivnostní mzdu. Základy ekonomie nezaměstnanosti jsou v těchto případech obdobné, jaké znázorňuje obrázek 26-4, ale tato vysvětlení nezaměstnanosti platí pro větší skupinu pracovníků v ekonomice.

Z novin

Diskuse o minimální mzdě

V roce 1996, v době vrcholící prezidentské kampaně, se stala minimální mzda jedním ze základních problémů politické diskuse. Většina demokratů v Kongresu podporovala zvýšení minimální mzdy, naopak většina republikánů byla proti. Nakonec návrh Kongresem prošel a prezident Clinton jej podepsal. Následující článek popisuje některá východiska této diskuse.

Teze: zvýšení mzdy poškodí mladistvé

Robert D. Hershey, jr.

V minulosti najímali ve firmě Sidewinder Pumps Inc. v Lafayette, Los Angeles, každé léto na práci za minimální mzdu vždy určitý počet mladých lidí, aby jim pomohli s úpravami a rozšiřováním parkovišť. K této tradici nevedla nutnost zaměstnat nějaké pracovníky navíc, ale spíše dobrá vůle vedoucích firmy poskytnout mladým lidem možnost zkusit pracovat na plný úvazek.

Když federální vláda zvýšila počátkem 90. let minimální mzdu, společnost snížila o tři nebo čtyři počet míst. A letos, vzhledem k tomu, že se opět očekává zvýšení minimální mzdy, byla společnost nucena tuto dvacetiletou praxi zrušit. „Již u nás nepracují

žádní brigádníci,“ říká Ernie George, spoluvlastník Sidewinderu.

V Senátu se připravuje hlasování o dalším zvýšení minimální mzdy na 4,75 dolaru od příštího měsíce a na 5,15 dolaru příští rok, většina ekonomických a politických vzrušených diskusí se posunula do roviny bezvýsledných statistických bitev o to, jestli chystaná změna většímu počtu pracovníků pomůže, nebo uškodí.

Někteří ekonomové poukazují na údaje o zaměstnanosti, podle kterých v minulosti, ať už byl dopad na celou ekonomiku jakkoli malý, měla minimální mzda velmi tvrdý dopad na dospívající, zvláště na černé

mladistvé do dvaceti let a na mladé lidi s nízkým vzděláním. Tyto skupiny se často uvádějí na předních místech statistik, pokud jde o problémy s osvojením si správných pracovních návyků a včasné příchody do práce.

Pohled na to, co následovalo po posledním kole zvyšování minimální mzdy na 3,80 dolaru v dubnu roku 1990 a na 4,25 dolaru v dubnu 1991, možná ukáže, jak rychle a silně může poklesnout na trhu práce motivace zaměstnavatelů nabízet pracovní příležitosti, a jaký to má vliv na hospodářský vývoj.

Ačkoli se jen málokdo domnívá, že poslední výrazná recese, která trvala od července 1990 do března 1991, byla zapříčiněna růstem minimální mzdy, vyšší plat vedl k zhoršení pozice pro nejmladší a nejméně kvalifikované pracovníky.

V březnu 1990, těsně před tím, než vláda zvýšila minimální mzdu z 3,35 dolaru na 3,80 dolaru, mělo 47,1 % dospívajících práci, jejich počet však ihned začal klesat na 43 % o rok později, kdy minimum poskočilo na 4,25 dolaru. Údaj o zaměstnanosti pak klesl na 39,8 % v červnu 1992, od té doby se pomalu zvýšil na dnešních 43,2 %.

„Načasování poklesu zaměstnanosti mladistvých má naprosto jasnou souvislost se zvýšením minimální mzdy, kdežto u ostatních skupin pokles nastal až se zpožděním,“ prohlásil Finis Welch, profesor ekonomie na A&M univerzitě v Texasu a významný odborník v oboru...

Ti, kdo podporují zvýšení minimální mzdy, jež se vyplácí ve větší míře na jihu USA než v ostatních regionech, tvrdí, že to pomůže milionům zaměstnanců na nejnižších příčkách příjmového žebříku a pro mnohé to bude znamenat, že nebudou muset spoléhat na sociální podporu.

Následují náměstka ministra práce Roberta B. Reicha v odmítání pravděpodobných ztrát pracovních míst jako jevu „nepodstatného“ a zpochybňují koncentraci těchto dopadů. „Pro konkrétní skupiny to nelze nikdy předvídat,“ řekl pan Reich v jednom rozhovoru.

A hlava Úřadu ekonomických poradců prezidenta Clintona Joseph E. Stiglitz, dál trvá na svém: „Údaje jsou prostě nejednoznačné...“

K myšlence o snížení počtu pracovních míst v důsledku zvýšení minimální mzdy pocítují značnou dávku skepse také černí zaměstnanci ze Silver Springu. V porovnání s hmatatelným zvýšením výdělků, které pova-

žují již dlouho za nezbytné, se jim toto nebezpečí zdá vzdálené.

„Znám spoustu mladých lidí, kteří se pokoušejí uspořít si peníze na studium na vysoké škole, takže jim zvýšení minimální mzdy dost pomůže,“ říká Lamont Smith, který má letos na vysoké škole zahájit studium.

Jeho spolupracovník s ním souhlasí: „Nerozumím zmatkům kolem tohoto problému. Toto zvýšení mi dlouhodobě pomůže dostat se na lepší úroveň.“

ZDROJ: *The New York Times*, 9. července 1996, str. D1 a D18.

Malý test

Nakreslete křivky nabídky a poptávky na trhu práce, kde se mzda udržuje na vyšší než rovnovážné úrovni. Ukažte množství nabízené a poptávané práce a výslednou nezaměstnanost.

Odbory a kolektivní vyjednávání

odborní

sdržení pracovníků, které se zaměstnavatelé vyjednávají pracovní podmínky a mzdu

Odborová organizace je sdružení pracovníků, které vyjednává se zaměstnavateli mzdu a pracovní podmínky zaměstnanců. Přestože je dnes ve Spojených státech odborová organizovanost nízká (16 % ekonomicky aktivních), v historii sehrály odbory na trhu práce významnou roli. Ve čtyřicátých a padesátých letech, kdy byly odbory na vrcholu, byla organizována třetina amerického ekonomicky aktivního obyvatelstva. Mimo to mají odbory významné postavení v některých evropských zemích. Ve Švédsku a v Dánsku jsou v odborech více než tři čtvrtiny zaměstnanců.

Ekonomie odborů

Odbory jsou svého druhu kartelem. Jako ostatní kartely, jsou odbory skupinou prodávajících, kteří usilují sjednocením svých postojů o zvýšení tržní síly. Většina zaměstnanců se o svém platu, prémiech a pracovních podmínkách dohaduje se zaměstnavatelem individuálně. Pracovníci organizovaní v odborech vyjednávají skupinově. Proces, ve kterém odbory a firmy dojednávají podmínky zaměstnanosti, se nazývá **kolektivní vyjednávání**.

Odbory se s firmou dohadují o lepších pracovních podmínkách, o vyšších platech a vyšších prémiech, než by firma platila, kdyby v ní odbory nebyly. Jestliže nedosáhnou dohody, odbory mohou zorganizovat **stávkou**. To má za následek ztrátu produkce, prodejů a zisků, a tak firma, která čelí možnosti stávky, raději přistoupí na vyšší mzdy. Ekonomové zjistili, že lidé v odborech jsou v průměru placeni o 10 až 20 % lépe než odborově neorganizovaní pracovníci.

Když se podaří odborům dostat mzdu nad její rovnovážnou úroveň, zvýší to množství nabízené práce a sníží množství poptávané práce, a důsledkem je nezaměstnanost. Pracovníci, kteří si udrželi svá místa, jsou na tom nyní lépe, ale ti, kdo byli dříve zaměst-

kolektivní vyjednávání

proces, ve kterém odboráři a firmy dojednávají podmínky zaměstnanosti

stávkou

odboráři organizované přerušování práce pracovníky firmy

nání a nyní jsou bez práce, si naopak pohorší. Odbory jsou někdy považovány za možnou příčinu konfliktu mezi různými zaměstnaneckými skupinami – mezi tzv. *insidery*, kteří vyjednávají na vysokých mzdách vyjednaných odbory, a *outsidery*, kterým se nedaří za vyjednanou mzdu sehnat práci.

Outsideři se mohou chovat dvěma způsoby. Jednak mohou očekávat přijetí do práce, a tedy to, že budou vydělávat odborářskou mzdu; nebo mohou jít pracovat do podniků, jejichž pracovníci odborově organizováni nejsou. Tím zvyšují nabídku práce a rovnovážná mzda v těchto podnicích poklesne. Musí se spokojit s nižší než původní rovnovážnou cenou práce. Jinými slovy pracovníci organizovaní v odborech mají prospěch z kolektivního vyjednávání, ale část nákladů nesou neorganizovaní pracovníci.

Úloha odborů v ekonomice v mnohém závisí na zákonech, které upravují fungování odborové organizace a způsob kolektivního vyjednávání. Obecně jsou v antimonopolním zákonodárství explicitní dohody mezi členy kartelu zakázány. Jestliže firma začne po dohodě prodávat výrobek dražší, než je obvyklé, dohoda se bude označovat za „konspiraci poškozující zákazníka“. Antimonopolní úřad pak předá tyto firmy civilním soudům pro porušení antitrustových zákonů. Odbory mají jakousi výjimku z tohoto postupu. Politici, kteří tvoří antimonopolní zákony, věří, že pracovníci potřebují zvýšit svou sílu při vyjednávání se zaměstnavateli. Některé zákony dokonce podporují vznik odborů. Konkrétně je to Wagnerův zákon z roku 1935, který zabraňuje zaměstnavatelům zasahovat při zakládání odborů a nutí zaměstnavatele vyjednat s odbory s čestnými úmysly. Národní rada pro otázky zaměstnanosti (NLRB) je národní agentura podporující pracovníky v jejich právu organizovat odbory.

Legislativa odborů a jejich tržní síla je neustálým předmětem politických diskusí. Zákonodárci občas diskutují *zákony o právu na práci*, které poskytují pracovníkům ve firmách, v nichž odbory působí, možnost do odborů nevstoupit. Bez takových zákonů nemohou odbory v rámci kolektivního vyjednávání prosazovat, aby se členství v odborech stalo podmínkou pro přijetí do práce v podniku. V posledních letech zákonodárci ve Washingtonu projednávali navrhovaný zákon, který by firmám zakazoval za stávkující zaměstnance nabírat trvalé náhradníky. Zákon by prodražil stávku a posílil moc odborů. Tato a další podobná politická opatření budou determinovat budoucnost odborového hnutí.

Znamenají odbory pro ekonomiku dobro nebo zlo?

Ekonomové se rozcházejí v tom, jestli považovat odbory za pozitivní nebo negativní pro vývoj ekonomiky jako celku. V této části probereme argumenty obou diskutujících stran.

Kritici odborů tvrdí, že odborová organizace není nic jiného než běžný kartel. Dosažení vyšší než rovnovážné ceny v rámci kolektivního vyjednávání způsobuje nezaměstnanost a snižuje mzdy v ostatních částech ekonomiky. Výsledná alokace práce je, řečeno s kritiky, neefektivní a nespravedlivá. Neefektivní je tím, jak snižuje ve firmách s odbory zaměstnanost pod efektivní, konkurenční úroveň. Je nespravedlivá, protože dodatečné výnosy z vyjednávání částečně hradí ostatní pracovníci.

Obhájci odborů poznamenávají, že odbory představují nezbytné vyvážení tržní síly firem, které najímají pracovníky. Extrémním příkladem tržní síly zaměstnavatelů je „podnikové městečko“, kde jedna firma najímá většinu obyvatel v regionu. V takovém regionu mají zaměstnanci pouze dvě možnosti. Buďto přistoupit na mzdu, nebo se odstěhovat pryč. Bez odborů může firma s touto pozicí diktovat nižší mzdy a vytvářet horší pracovní

podmínky než jiné firmy v oboru. V tomto případě mohou odbory vyvážit moc zaměstnavatele a ochránit zaměstnance před zvlí vlastníků firmy.

Jak dále připomínají obhájci odborové organizovanosti, jsou odbory důležité proto, aby firmy vyhovely zájmům pracovníků. Kdykoli je nový pracovník přijímán do zaměstnání, musí se s firmou dohodnout na mnoha záležitostech, které souvisí s výkonem povolání. Kromě mzdy to je: počet hodin v práci, přesčasy, dovolená, nemocenská, příspěvky na zdravotní péči, podmínky kariéerního postupu, bezpečnost práce atd. Poznáním názorů pracovníků může firma konzultací s odbory dosáhnout správného „mixu“ pracovních podmínek. I když mohou mít odbory negativní vliv na zaměstnanost a mzdy, je z hlediska zaměstnavatelů jejich existence přínosem proto, aby si udrželi kvalitní a spokojené zaměstnance.

V otázce odborů nepaduje mezi ekonomy shoda. Jako mnoho jiných institucí, je jejich vliv prospěšný za určitých okolností a škodlivý za jiných.

Z novin

Odbory volí mezi alternativami

Odboroví předáci dobře vědí, že zvýšení mzdy znamená snížení zaměstnanosti. V následujícím článku se rozebírá dohoda z roku 1996 mezi automobilkou Ford a odbory pracovníků v automobilovém průmyslu, kdy odbory přijaly snížení mezd výměnou garancí počtu pracovních míst.

Nový přístup odborů v automobilovém průmyslu ve Fordu Accord – dohoda: žádné snížení počtu pracovních míst, někteří pracovníci však dostanou méně peněz

Keith Bradsher

DETROIT – Nová smlouva mezi automobilkou Ford a odbory pracovníků v automobilovém průmyslu předznamenává dva přístupy, které strašily organizované pracovníky po více než desetiletí: propouštění a změny v podnicích více závisí na vnějších podmínkách.

V pondělí ráno podepsaná nová smlouva Fordu stanoví minimální počet pracovních míst pro odboráře, ale poskytuje továrně motivaci k výrobě většího množství náhradních dílů pro automobily.

Dohoda jde proti patnáct let trvající snaze snižování stavů, kdy výrobci automobilů v Detroitu propustili polovinu svých zaměstnanců částečně uzavřením některých provozů a prodejem jiných, s tím že jsou dnes nuceni velkou část bývalé produkce nakupovat odjinud.

Za poskytnutí zaměstnaneckých záruk dovolily odbory Fordu platit nižší mzdy ve všech nových závodech firmy.

Zůstává nejasné, jestli příklad Fordu vytvoří precedens pro jiné podniky, jak v rámci automobilového průmyslu, tak mimo něj. V soukromých podnicích je odborově organizována pouze desetina zaměstnanců a je jen málo odvětví, kde by měly odbory takovou moc.

Prvním testem odborů bude již v nejbližší době podobná dohoda s General Motors a Chryslerem. Analytici se domnívají, že v GM bude podobná dohoda nemožná, protože se společnost pokouší snižovat stavy pracovníků a méně se spoléhá na vlastní výrobu součástek.

A v jiných oborech bude mít odborářská dohoda s Fordem snad ještě menší vliv,

dokonce i v průmyslových oborech, kde mají odbory vysoké zastoupení. Například společnost Caterpillar, výrobce těžkého strojního zařízení, byla schopna najmout si náhradníky za pracovníky, když odbory stávkovaly.

„Myslím si, že to by mohlo být řešení, z kterého bychom si měli brát příklad spíše než od Fordu,“ řekla Sharon F. Cannerová, viceprezidentka lidských zdrojů Národní asociace výrobců ve Washingtonu...

Nové opatření může také přinést jisté problémy. Odbory se dlouho bránily snížení mezd zaměstnanců automobilky z obavy před třenicemi mezi zaměstnanci s nízkou a vysokou mzdou uvnitř odborové organizace. Ale tyto nesváry by nyní mohly být odstraněny přesunem odborářů s nízkou mzdou do nových provozoven, aby měli jen zřídka možnost se setkat s pracovníky s vysokou mzdou.

V rozhovoru z 5. září řekl Alexander Trotman, předseda představenstva, výkonný ředitel a prezident Fordu, že by byl pro otevření nových provozů, kdyby odbory snížily mzdy. „Na úrovni, kdy bychom už mohli ty součástky vyrábět mnohem efektivněji než dnes, nám to umožní, že zase budeme mít příležitost dělat jich více než dnes,“ řekl.

ZDROJ: *The New York Times*, 18. září 1996, str. A1.

Malý test

Jak ovlivňují odbory zaměstnanost a mzdy v automobilovém průmyslu, ve firmách jako General Motors nebo Ford? Jak je tomu v jiných odvětvích?

Teorie efektivnostních mezd

Třetí příčinu, proč v ekonomice vždy přetrvává určitá úroveň nezaměstnanosti, vysvětluje teorie **efektivnostní mzdy**.

Podle této teorie firmy vyrábějí efektivněji, pakliže platí vyšší než rovnovážné mzdy. Proto může být pro firmu výhodnější udržovat vyšší mzdy, i když existuje přebytek nabídky na trhu práce.

Z určitého pohledu je nezaměstnanost, která plyne z efektivnostní mzdy obdobná jako nezaměstnanost způsobená odbory nebo zákonem o minimální mzdě. Ve všech třech případech je nezaměstnanost způsobena mzdami, které jsou nad úrovní vyrovnávající množství nabízené a množství poptávané práce. Je zde ale jeden podstatný rozdíl. Zákony o minimální mzdě a odbory brání firmám snížit mzdy, i když existuje přebytek pracovníků. Teorie efektivnostní mzdy tvrdí, že takový tlak na firmy je v mnoha případech zbytečný, protože na tom sama firma bude lépe, usiluje-li o vyšší než rovnovážnou mzdu.

Proč by firma měla udržovat mzdu na vysoké úrovni? Může se to zdát zarážející, protože mzdy jsou velkou částí nákladů firmy. V normálním případě očekáváme od firmy maximalizující zisk, že se bude snažit udržovat náklady – a tedy i mzdy – na co nejnižší úrovni. Novátorský přístup teorie efektivnostní mzdy je v tom, že firma může zvýšením platu dosáhnout lepší produktivity svých zaměstnanců.

Existuje několik teorií efektivnostní mzdy. Každá má pro dobrovolné a vyšší než rovnovážné mzdy jiné vysvětlení. Zaměříme se na čtyři z nich.

Zdraví pracovníků

První a nejjednodušší teorie zdůrazňuje vztah mezi zdravím pracovníků a jejich výkonností. Lépe placení pracovníci se lépe stravují, zvyšuje se nutriční hodnota jejich stravy, jsou méně nemocní a produktivnější. Firma se může rozhodnout vyplácet vysoké mzdy, aby měla zdravé a výkonné pracovníky, a tím i zisk, místo aby vyplácela nízké mzdy, měla nízkou produktivitu a dosahovala menšího zisku.

Tato teorie neplatí pro firmy v bohatých zemích, jako jsou Spojené státy. V těchto zemích je rovnovážná mzda vysoko nad minimem nutným k obživě. Pro firmy neplatí, že by snížení mzdy na rovnovážnou úroveň mohlo podlomit zdraví pracovníků.

S tímto typem efektivnostní mzdy se spíše setkáváme v méně rozvinutých zemích, například v mnoha chudých zemích Afriky, kde je vysoká míra nezaměstnanosti. V těchto zemích se firmy mohou obávat, že snížení mezd bude mít negativní účinek na produktivitu a zdraví pracovníků. Jinými slovy, lze vysvětlit, proč firmy, které se starají o výživu svých pracovníků, nesnižují mzdu na rovnovážnou úroveň přes vysokou míru nezaměstnanosti.

Fluktuace pracovníků

Druhá teorie si všímá souvislosti mezi mzdami a fluktuací pracovníků. Ti odcházejí z práce z mnoha důvodů – aby přijali místo jinde, protože se stěhují do jiné části země, pro-

efektivnostní mzda

vyšší než rovnovážná mzda, kterou platí firmy proto, aby zvýšily produktivitu svých pracovníků

tože přestávají být ekonomicky aktivní atd. Frekvence, s jakou místa opouštějí, závisí na celé množině motivací, včetně přínosu z opuštění místa a prospěchu z loajality zaměstnavateli. Čím více budou firmy svým pracovníkům platit, tím méně jim budou odcházet. Firma, která chce snížit fluktuaci svých pracovníků, jim může nabídnout vysokou mzdu.

Proč firmy dbají na snížení fluktuace svých pracovníků na starých pracovních místech? Je to prosté. Pro firmu je velmi nákladné najmout a vyškolit nové pracovníky. A mimo to, i zaškolení pracovníci nejsou tak výkonní jako zkušení pracovníci. Firmy s vyšší fluktuací budou mít tendenci k vyšším provozním nákladům. Může se proto ukázat ziskovější platit vyšší než rovnovážné mzdy a omezit fluktuaci.

Pracovní úsilí pracovníků

Třetí teorie se zabývá souvislostmi mezi pracovním úsilím pracovníka a mzdami. V mnoha povoláních mají pracovníci jistou volnost a možnost zvolit si své tempo práce. Firmy sledují a vyhodnocují výkony pracovníků, aby poznaly, kdo se vyhýbá svým povinnostem. Ale ne vše se podaří uhlídat, protože kontrola je nákladná a nedokonalá. Firma se může podobným problémům bránit vyšší mzdou, než je její rovnovážná úroveň. Vysoké mzdy si pracovníci chtějí zachovat, a tím stoupá jejich motivace podat lepší výkon.

Tento druh teorie efektivnostní mzdy je podobný staré marxistické myšlence o „rezervní armádě nezaměstnaných“. V Marxově pojetí byl prospěch ze mzdy, která byla spojena s nezaměstnaností, způsobem, jak donutit dělníky k disciplíně, kdy je strach ze ztráty místa nutil k pracovním výkonům. V případě naší teorie plní nezaměstnanost podobnou úlohu.

Rovnovážná mzda by pracovníky k ničemu nezavazovala, protože by si byli schopni lehce nalézt jinou práci za stejnou mzdu. Proto firmy zvyšují mzdu nad rovnovážnou úroveň, tím zvyšují nezaměstnanost a motivují pracovníky k plnění povinností.

Kvalita pracovníků

Čtvrtá a poslední teorie efektivnostní mzdy hledá souvislost mezi mzdami a kvalitou pracovníků. Když firma najímá nové pracovníky, neumí dokonale zjistit kvalitu uchazečů. Tím, že firmy zaplatí vyšší mzdy, přilákají lepší uchazeče o nabízená pracovní místa.

Příklad ukazuje, jak to funguje. Společnost Waterwell vlastní údolí, ve kterém je voda, a potřebuje jednoho pracovníka, aby vodu vypumpoval z údolí. Bill a Ted se zajímají o práci. Bill je profesionální pumpař a žádá za svou práci 10 dolarů za hodinu. Pokud bude mzda nižší, hodlá sám začít podnikat. Ted je zcela nekompetentní k práci pumpaře a žádá mzdu ve výši 2 dolary za hodinu. Za méně než tuto mzdu nebude pracovat a raději se vrátí zpět na blízkou pláž. Ekonomové říkají, že Billova *vymíněná mzda* – nejnižší mzda, kterou by akceptoval – je 10 dolarů, Tedova 2 dolary.

Jak vysokou mzdu by měla firma stanovit? Když bude chtít minimalizovat pracovní náklady, dá práci Tedovi. Při této mzdě se poptávané množství pracovních sil rovná nabízenému. Bill je mimo hru. Nyní předpokládejme, že ve Waterwellu nevědí, který ze dvou uchazečů je ten kompetentní. Při špatném výběru může nový pracovník poškodit vodní zdroj v údolí a způsobit tím firmě velké ztráty. Firma může zvolit lepší strategii než nabídnout 2 dolary a najmout Teda. Když nabídne 10 dolarů za hodinu, budou mít o práci zájem oba uchazeči. V náhodném výběru má firma padesátiprocentní šanci na výběr správného pracovníka. Ale když nabídne nižší mzdu, s jistotou najme nekvalifikovaného pracovníka.

Ekonomie asymetrických informací

V mnoha situacích běžného života jsou informace asymetrické povahy: jeden účastník transakce ví mnohem více, „o co jde“, než druhý. Tato možnost poskytuje ekonomické teorii množství zajímavých problémů. Některé z nich jsou součástí teorie efektivnostní mzdy. Studie, které se zabývají efektivnostní mzdou a asymetrií informací, však podstatně překračují hranice studia nezaměstnanosti.

Rozdíly v kvalitě práce v teorii efektivnostní mzdy jsou dobrým příkladem obecného principu, který ekonomové nazývají *negativní výběr*. Negativní výběr vzniká tam, kde některá osoba ví o vlastnostech zboží více a neinformovaná osoba je nucena riskovat koupí nebo prodejem méně či více kvalitního zboží. V případě kvality práce mají zaměstnanci lepší informace o svých schopnostech, než mají firmy. Když firma sníží cenu práce, výběr pracovníků, kteří se rozhodnou ucházet se o místo, se tím negativně ovlivní.

Negativní výběr lze najít v mnoha oblastech hospodářské aktivity. Pro představu uvádíme dva příklady:

- Prodávající ojetých aut znají poruchovost svých vozů, zatímco kupující to nejsou schopni odhadnout. Zcela správně se tedy domnívají, že auto, které si kupují, může být „kyselé jablko“, protože je jim jasné, že by prodávající neprodával dobrý vůz. To znamená, že mnoho lidí odmítá kupovat auta v bazarech ojetých vozů.
- Klienti zdravotních pojišťoven vědí mnohem více o svých problémech než pojišťovny. Cena zdravotního pojištění je proto vyšší, než by odpovídala průměrným nákladům na léčbu, protože odráží náklady spojené s vyšší pravděpodobností onemocnění klientů, než je průměr populace. Lidé mají tendenci pojišťovat se, když je pravděpodobnost pojistné události vyšší než průměr. Z toho plyne, že lidé s průměrnými zdravotními problémy jsou v pojištění znevýhodněni.

V obou případech trh neplní svou funkci, tak jak má, a na vině je negativní výběr.

Varianta teorie efektivnostní mzdy s pracovním úsilím zaměstnanců dokumentuje obecný jev nazývaný *morální hazard*. Morální hazard vzniká, když osoba, zvaná *zástupce (agent)*, má jistou povinnost vůči jiné osobě – *vlastníkovi či vedoucímu (principal)*. Protože vlastník či vedoucí nemůže dokonale kontrolovat práci zástupce, ten má tendenci odvádět nižší výkon než vlastník či vedoucí požaduje. Termín *morální hazard* souvisí s rizikem nepoctivosti a jiného neadekvátního jednání zástupce. V těchto situacích se vlastník či vedoucí snaží najít prostředky, jak zástupce donutit, aby své povinnosti splnil.

Ve vztahu pracovníka a firmy je firma v pozici vlastníka či vedoucího a pracovník je zástupcem. Morální hazard spočívá v pokušení kontrolovaných pracovníků porušovat kázeň a obecně podávat nižší výkon. Podobně jako v teorii efektivnostní mzdy, se může vlastník pokusit zástupce motivovat k plnění povinností vyšší než rovnovážnou mzdou, protože pak má zástupce mnohem více co ztratit. Tímto způsobem vysoká mzda snižuje význam morálního hazardu.

Morální hazard se projevuje v mnoha situacích:

- Vlastník domu pojištěný před požárem mnohem méně dbá na protipožární opatření. Příčinou jsou náklady na uhašení požáru, které nese majitel domu, i když je pojištěn, a tak spoléhá spíše na platbu od pojišťovny v případě požáru.
- Slečny, které chodí do domácností hlídat děti, jim dovolují dívat se déle na televizi, než by si rodiče přáli. Příčina spočívá v tom, že výchovné činnosti jsou pro slečny na hlídání namáhavější, přestože jsou pro děti prospěšnější než sledování televize.
- Rodina žijící v blízkosti řeky s možností záplav. Lidé zde žijí navzdory nebezpečí, protože je zde hezčí krajina a spoléhají na vládu, že se o ně v případě záplav postará.

Můžete určit v jednotlivých příkladech vlastníka či vedoucího a zástupce? Jakým způsobem by měl vlastník či vedoucí v těchto příkladech řešit problém morálního hazardu?

Případová studie

Henry Ford a velmi štedré denní mzdy ve výši pět dolarů

Henry Ford byl průmyslovým vizionářem. Zakladatel společnosti Ford Motor Company zavedl jako první moderní způsoby výroby. Automobily už u něj nevyroběly malé týmy kvalifikovaných pracovníků, Ford se proslavil pásovou výrobou, při níž velké množství nekvalifikovaných dělníků provádělo znovu a znovu několik málo jednoduchých operací. Výsledkem byl model T Ford, jeden z nejslavnějších prvních automobilů.

V roce 1914 přišel Ford s novou inovací: odměnou pěti dolarů za pracovní den. Tehdy to byla dvojnásobná mzda, než jakou obvykle zaměstnavatelé byli ochotni platit. Také byla vysoko nad rovnováhou nabídky a poptávky na trhu práce. Po oznámení mzdy ve výši pěti dolarů za pracovní den se před branami Fordových závodů tvořily fronty uchazečů o práci. Počet lidí nabízejících práci byl mnohem vyšší než počet pracovníků, které Ford potřeboval.

Fordova politika vysoké mzdy přinesla ovoce podobných výsledků jako teorie efektivnostní mzdy. Lidé se snažili udržet svá místa, absentérství zmizelo a produktivita vzrostla. Pracovníci byli natolik efektivní, že přes vysoké mzdové náklady celkové výrobní náklady poklesly.

Výplata vyšší mzdy se firmě začala vyplácet. Henry Ford osobně zhodnotil mzdu ve výši pěti dolarů za den jako „jedno z našich nejlepších opatření ke snižování nákladů“.

Historické souvislosti jsou v souladu s teorií efektivnostní mzdy. Historici zabývající se počátky vývoje Fordových závodů píší: „Ford a jeho následovníci přesvědčivě dokázali, že politika vysokých mezd se může vyplatit. Tímto opatřením se zlepšila disciplína pracovníků, vytvořila se loajalita ke společnosti a vzrostla produktivita a osobní výkonnost.“

Proč Henry Ford zavedl efektivnostní mzdu? Proč ostatní firmy nebyly schopny využít podobné ziskové strategie? Dle některých analytiků bylo Fordovo rozhodnutí umožněno pásovou výrobou. Pracovníci u pásu jsou na sobě velmi závislí. Při absenci jediného dělníka jsou všichni ostatní mnohem méně schopni plnit své povinnosti. V případě, že se na pásu vyrábí efektivně, je čím dál tím důležitější nízká fluktuace pracovníků, vysoká kvalita výroby a výkon pracovníka. Zvýšení mzdy bylo pro Forda tou nejlepší strategií.



*Henry Ford ve svém
nejslavnějším modelu
– T Fordu*

Příklad popisuje obecný jev. Při existenci převisu nabídky práce může firma snížit mzdy, aby snížila náklady. Ale pokles nabízené mzdy znamená také změny kvality nabídky práce. Waterwell měla na mzdovou nabídku dva uchazeče. Jestliže Waterwell reaguje na tento převis nabídky práce a sníží mzdu, kvalifikovaný pracovník (z důvodů lepších alternativních příležitostí) o práci ztratí zájem. Firmám se vyplácí udržovat vyšší mzdu nad úrovní, která vyrovnává nabídku a poptávku.

Malý test

Vysvětlete, proč se firmám může vyplatit vyšší než rovnovážná mzda.

Vyhledávání pracovních míst

Čtvrtým důvodem, proč je v ekonomice vždy určitá míra nezaměstnanosti, kromě minimální mzdy, odborů a efektivnostní mzdy, je hledání pracovního místa. **Vyhledávání práce** je proces, ve kterém pracovníci hledají „to správné místo“. Ve světě, kde by všechna pracovní místa byla stejná, by vyhledávání práce nebylo žádným problémem. Propuštění pracovníci by si okamžitě našli práci, která by jim vyhovovala stejně. Ale ve skutečnosti se pracovníci liší svými schopnostmi i požadavky, které jsou na ně kladeny, i požadavky kladenými na pracovní místo. Navíc se informace o uchazečích o práci a volných pracovních místech šíří mezi množstvím firem a domácností v ekonomice pomalu.

Nezaměstnanost, která vzniká díky vyhledávání práce, je ve významném ohledu jiná, než tomu bylo v případě minimální mzdy, odborů nebo efektivnostní mzdy. U předchozích příčin byla vždy mzda nad rovnováhou nabídky a poptávky na trhu práce, pracovníci *čekali* na pracovní příležitost. Naproti tomu vyhledávání pracovního místa nezpůsobuje nezaměstnanost díky selhání funkce mzdy vyrovnávat nabídku s poptávkou. Vyhledávání práce je vysvětlením nezaměstnanosti v situaci, kdy pracovníci aktivně *hledají* práci a nejlepší příležitosti.

vyhledávání práce

proces, ve kterém pracovníci hledají práci, která odpovídá jejich schopnostem a požadavkům

Nevyhnutelnost nezaměstnanosti vznikající kvůli vyhledávání práce

Nezaměstnanost vznikající kvůli vyhledávání práce bývá často výsledkem změn poptávky po práci různých firem. Když se spotřebitelé rozhodnou preferovat počítače Compaq před počítači firmy Dell, Compaq zvyšuje zaměstnanost a Dell musí některé pracovníky propustit. Propuštění pracovníci Dellu si musí najít novou práci a Compaq se musí rozhodnout, které z nich přijme na nově vytvořená místa. Výsledkem přesunu pracovníků je dočasná nezaměstnanost.

A podobně je tomu i v rámci země, kdy jednotlivé regiony produkují různé statky a zaměstnanost se může v určitém regionu zvyšovat a v jiném klesat. Co se například stane, když poklesnou světové ceny ropy? Ropné společnosti v Texasu odpoví na nižší ceny snížením produkce a zaměstnaností. Levnější benzin podporuje výrobu aut, a tak v Michiganu zvyšují výrobu i zaměstnanost. Změny ve složení poptávky mezi odvětvími průmyslu se nazývají *odvětvovými přesuny*. Přesun pracovníků za prací vyžaduje jistý čas, tyto přesuny způsobují dočasnou nezaměstnanost.

Nezaměstnanosti vznikající kvůli vyhledávání práce se nelze vyhnout, protože v hospodářství neustále probíhají změny. Před stoletím mělo největší počet pracovních míst bavlnářství, následované vlnářským průmyslem, oděvním průmyslem a dřevařstvím. Dnes jsou to automobilový průmysl, letectví, komunikace a elektronické součástky. Když

se vytvořily nové pracovní příležitosti v nových odvětvích, v jiných naopak zaměstnanost klesla. Výsledkem byla vyšší životní úroveň a vyšší produktivita. Ale v mezidobí pracovníci v upadajícím průmyslu ztráceli pracovní místa a museli si hledat místa nová.

Hospodářská politika a vyhledávání práce

Hospodářská politika může významně snížit nezaměstnanost, i když je nezaměstnanost spojená s hledáním pracovních míst nevyhnutelná. Vhodná politika může snížit dobu hledání práce a tím snížit nezaměstnanost vznikající kvůli vyhledávání práce.

Vládní programy zkoušejí urychlit proces vyhledávání mnoha způsoby. Jednou možností jsou státní úřady práce, kde jsou bezplatně poskytovány informace o pracovních příležitostech, aby lidé co nejrychleji našli zaměstnání. Jinou cestou jdou státní rekvalifikační programy, které mají napomoci pracovníkům z odvětví, po kterých klesá poptávka, se přeškolit na žádanější profese. Federální vláda vydává ročně více než čtyři miliardy dolarů na rekvalifikace a prezident Clinton se zasazuje o zvýšení této částky.

Kritici těchto programů pochybují o tom, jestli by vláda měla zasahovat do procesu vyhledávání práce. Tvrdí, že je lepší to nechat na tržních silách. V ekonomice se většina pracovních míst zaplní bez vládní intervence. Inzerce v novinách, specializovaný tisk, studentské pracovní agentury, lovci mozků a osobní dotazování pomáhají šířit informace o nových pracovních možnostech i o uchazečích o práci. Stejně tak většina vzdělání pracovníků je soukromé povahy, ať už jde o kurzy, školy nebo školení při práci. Kritici říkají, že vláda mnohdy zaostává v poskytování informací pracovníkům, ve výběru vhodných pracovníků na volná místa a v rozhodování o tom, které obory jsou nebo nejsou perspektivní. Mají za to, že tyto problémy nejlépe vyřeší tržní síly.

Pojištění v nezaměstnanosti

Jedním ze státních programů, které nechtě zvyšují nezaměstnanost vznikající kvůli vyhledávání práce, je **pojištění v nezaměstnanosti**.

Program ochraňuje pracovníky v případě, že ztratili práci. Nezaměstnaní, kteří byli z určitého důvodu propuštěni z práce nebo kteří začali být ekonomicky aktivní, sem nepatří. Příspěvek se vyplácí pouze těm, jejichž schopnosti už zaměstnavatel přestal využívat. Podpora se liší v různých státech Unie a dobách, průměrný Američan bez práce však dostává 50 % své minulé mzdy po dobu 26 týdnů.

Protože pojištění snižuje dopady nezaměstnanosti, zvyšuje množství nezaměstnaných. Vysvětlení je založeno na jednom z *deseti principů ekonomie* z 1. kapitoly: lidé reagují na pobídky. Protože vyplácení podpory končí nalezením nového místa, pracovníci mohou odmítat méně lukrativní nabídky. Kromě toho znamená pojištění v nezaměstnanosti menší náklady, a proto se pracovníci méně starají o pracovní záruky, když domlouvají podmínky pracovní smlouvy ohledně délky zaměstnání.

V mnoha studiích ekonomů práce lze nalézt hodnocení motivačních důsledků pojištění v nezaměstnanosti. V jedné z nich je popsán experiment z roku 1985 ve státě Illinois. Když byli dělníci hromadně propuštěni z práce, stát Illinois některým z nich náhodně nabídl mimořádný příplatek 500 dolarů, když si najdou práci do 11 týdnů. Tato skupina zaměstnanců pak byla porovnávána s ostatními. Průměr nezaměstnanosti bonifikované skupiny byl o 7 % nižší než u kontrolní skupiny. Tento experiment prokázal, že systém pojištění v nezaměstnanosti může napomoci snaze lidí opět najít práci.

pojištění v nezaměstnanosti

státní program, který pracovníkům částečně zachovává příjmy poté, co ztratí zaměstnání

e!

Několik jiných studií se zabývalo úspěchy ve vyhledávání práce sledováním určité skupiny pracovníků po jistou dobu. Podpora v nezaměstnanosti obvykle končí po šesti měsících nebo po roce od ztráty zaměstnání. Tyto studie prokázaly, že v případě, kdy již pracovník nesplňuje podmínky pro poskytování podpory, pravděpodobnost nalezení nového místa stoupá. Vyplácení podpor snižuje úsilí pracovníků najít si práci.

Přestože se zdá, že pojištění v nezaměstnanosti snižuje úsilí při vyhledání práce a zvyšuje nezaměstnanost, nemusíme z toho okamžitě vyvozovat, že je toto opatření špatné. Program dosahuje svého primárního cíle, snížení dopadů ztráty příjmů na pracovníky. V případě, že pracovníci odmítají některé nabídky, umožňuje podpora najít si práci, která pracovníkovi umožní lépe využít jeho schopnosti a která lépe odpovídá jeho představě. Někteří ekonomové se domnívají, že tímto způsobem přispívá pojištění v nezaměstnanosti k nalezení optimální práce.

Studium pojištění v nezaměstnanosti ukazuje, že je míra nezaměstnanosti jen nedokonalým měřítkem ekonomického blahobytu země. Většina ekonomů se domnívá, že zrušení pojištění v nezaměstnanosti by snížilo samotnou nezaměstnanost v ekonomice. Ale ekonomové se neshodnou na tom, zda by hospodářskou prosperitu mohla podobná změna politiky vůbec ovlivnit.

Malý test

Jak ovlivní zvýšení ceny ropy úroveň nezaměstnanosti vznikající kvůli vyhledávání práce? Je tento druh nezaměstnanosti něčím přínosný? Jaká hospodářská politika může ovlivnit nezaměstnanost, která vznikne v důsledku cenových změn?

Závěr

V této kapitole jsme probrali měření nezaměstnanosti a příčiny, proč v hospodářství vždy určitá nezaměstnanost přetrvává. Zákony o minimální mzdě, odbory, efektivnostní mzda a vyhledávání práce mohou vysvětlit příčiny, proč určití pracující nemají práci. Který z těchto čtyř faktorů je nejpodstatnější pro americkou ekonomiku a pro ostatní svět? Bohužel na to není jednoduchá odpověď. Ekonomové se liší v důrazu, jaký kladou na jednotlivé možné příčiny nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením. Existuje mnoho možných vysvětlení nezaměstnanosti a mnoho hospodářských opatření, která ji ovlivňují. Když Kongres rozhoduje o minimální mzdě, o zákonech upravujících činnost odborů a kolektivní vyjednávání nebo o pojištění v nezaměstnanosti, jedním z jejich důsledků je vždy ovlivnění přirozené míry nezaměstnanosti.

Shrnutí

- Míra nezaměstnanosti je podíl těch, kteří by rádi pracovali, ale nemohou sehnat práci, na ekonomicky aktivním obyvatelstvu v procentech. Úřad statistiky práce měsíčně vypočítává tento statistický ukazatel z šetření v tisících domácností.
- Míra nezaměstnanosti je nedokonalým měřítkem počtu lidí bez práce. Někteří lidé bez práce se považují

za nezaměstnané přesto, že pracovat nechtějí, a někteří lidé s chutí do práce to už vzdali po neúspěšném hledání a přestali být ekonomicky aktivní.

- V americké ekonomice najde většina lidí práci v krátké době. Většina nezaměstnanosti, která je v hospodářství, se dá přičítat malému počtu lidí, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní.

- Jednou z příčin trvalé nezaměstnanosti v hospodářství je zákon o minimální mzdě. Zvýšením mzdy nekvalifikovaných pracovníků nad rovnovážnou úroveň snižuje minimální mzda poptávku po práci a zvyšuje nabízené množství práce. Výsledný převis nabídky práce způsobuje nezaměstnanost.
- Druhou příčinou nezaměstnanosti je tržní síla odborů. Zvýšením mzdy v odborově organizovaných podnicích nad rovnovážnou úroveň vytvářejí odbory převis nabídky práce.
- Třetí příčina plyne z teorie efektivnostní mzdy. Dle této teorie je pro firmy výhodnější svým zaměstnancům platit vyšší než rovnovážné mzdy. Vyšší mzdy mají vliv na zdravotní stav pracujících, snižují fluktuaci pracovníků, zvyšují pracovní úsilí pracovníků a jejich kvalitu.
- Čtvrtou příčinou nezaměstnanosti je vyhledávání práce a čas, který pracovník potřebuje ke změně místa. Pojištění v nezaměstnanosti je státní ochrana příjmů propuštěných pracovníků. Zvyšuje však nezaměstnanost vznikající kvůli vyhledávání práce.

Klíčové pojmy

ekonomicky aktivní obyvatelstvo
 míra nezaměstnanosti
 míra ekonomické aktivity
 přirozená míra nezaměstnanosti
 cyklická nezaměstnanost
 odrazení pracovníci

odborní
 kolektivní vyjednávání
 stávka
 efektivnostní mzda
 vyhledávání práce
 pojištění v nezaměstnanosti

Otázky k opakování

1. Do kterých tří kategorií rozděluje Úřad statistiky práce populaci? Jak vypočítává ekonomicky aktivní obyvatelstvo, míru nezaměstnanosti a míru ekonomické aktivity obyvatel?
2. Je nezaměstnanost krátkodobým nebo dlouhodobým problémem?
3. Vysvětluje zákon o minimální mzdě nezaměstnanost spíše nekvalifikovaných mladistvých pracovníků než absolventů univerzit? Vysvětlete.
4. Jaký vliv mají odbory na přirozenou míru nezaměstnanosti?
5. Jakými argumenty zdůvodňují obhájci odborů jejich prospěšnost pro ekonomiku?
6. Vysvětlete, jak může firma zvýšit své zisky zvýšením mezd.
7. Proč je nezaměstnanost spojená s vyhledáváním pracovních míst nevyhnutelná? Jak ji může vláda snížit?

Příklady a aplikace

1. Úřad statistiky práce zveřejnil, že v lednu 1996 bylo ze všech dospělých Američanů 127 587 000 zaměstnaných, 7 221 000 nezaměstnaných a 66 645 000 ekonomicky neaktivních. Jak velký byl počet ekonomicky aktivních Američanů, jaká byla míra jejich ekonomické aktivity a jaká byla míra nezaměstnanosti?
2. Jak ukazuje obrázek 26-3, celková míra ekonomické aktivity mužů mezi roky 1970 a 1990 klesala. Tento pokles je však rozdílný u různých věkových skupin, jak ukazuje následující tabulka.
 Ve které skupině byl zaznamenán největší pokles? S touto informací se pokuste přijít na to, co mělo největší vliv na pokles míry ekonomické aktivity mužů.

	VŠICHNI MUŽI	MUŽI 16–24	MUŽI 25–54	MUŽI 55 A VÍCE LET
1970	80 %	69 %	96 %	56 %
1990	76 %	72 %	93 %	40 %

3. Míra ekonomické aktivity žen se mezi roky 1970 a 1990 prudce zvýšila, jak ukazuje obrázek 26-3. Stejně jako v příkladě s muži byl růst různý v jednotlivých věkových skupinách:

	VŠECHNY ŽENY	ŽENY 25–54	ŽENY 25–34	ŽENY 35–44	ŽENY 45–54
1970	43 %	50 %	45 %	51 %	54 %
1990	58 %	74 %	74 %	77 %	71 %

- Proč si myslíte, že u mladších žen došlo k vyššímu nárůstu míry ekonomické aktivity než u starších žen?
4. V listopadu 1994 Úřad statistiky práce zveřejnil, že se celková nezaměstnanost ve Spojených státech zvýšila o 2,6 milionu pracovníků od ledna toho roku, ale množství nezaměstnaných pokleslo pouze o 1,4 milionu. Jsou tato čísla konzistentní? Proč bychom měli očekávat, že se počet nezaměstnaných sníží méně, než se zvýší počet zaměstnaných?
 5. Je pravděpodobnější, že budou následující pracovníci vystaveni krátkodobé nebo dlouhodobé nezaměstnanosti? Vysvětlete:
 - a) stavební dělník propuštěný kvůli špatnému počasí,
 - b) dělnice v továrně, která ztratila práci v odlehle oblasti,
 - c) dělník ve firmě vyrábějící dostavníky propuštěný z důvodu konkurence železniční dopravy,
 - d) krátce zaměstnaný kuchař, který ztratil práci poté, co otevřeli novou restauraci naproti v ulici,
 - e) svářečka-specialistka s nízkým formálním vzděláním, která ztratila práci poté, co společnost instalovala nový svářecí automat.
 6. S použitím obrázku trhu práce ukažte dopad zvýšení minimální mzdy na mzdy placené pracovníkům, nabídku práce, na množství poptávané práce a na rozsah nezaměstnanosti.
 7. Myslíte si, že firmy v malých městech mají větší tržní sílu při najímání pracovníků? Myslíte si, že se jejich tržní síla od padesátých let zvětšila? Jak si myslíte, že tuto změnu v čase ovlivnila měnící se úloha odborů? Vysvětlete.
 8. Představte si ekonomiku se dvěma trhy práce, na kterých nejsou odbory. Nyní se odbory na jednom z trhů objevily.
 - a) Ukažte vliv odborů na trh, kde se zformovaly. Jak to ovlivní efektivitu na tomto trhu práce?
 - b) Ukažte vliv odborářského trhu práce na odborově neorganizovaný trh. Jak se změní rovnovážná mzda na tomto trhu?
 9. Mohli bychom ukázat, že poptávka po práci bude elastičtější právě tehdy, když bude poptávka po produkci firmy elastičtější. Použijte tento fakt pro interpretaci konfliktu mezi americkým automobilovým průmyslem a odborovou organizací pracovníků v automobilovém průmyslu.
 - a) Co se stane s elasticitou poptávky po amerických vozech, když Japonci vybudují silný automobilový průmysl? Co se stane s elasticitou poptávky po amerických pracovnících?
 - b) Jak jsme vysvětlili v této kapitole, odbory volí mezi zvýšením mzdy a snížením nezaměstnanosti. Jak příliv japonského dovozu aut ovlivní volbu odborů?
 - c) Myslíte si, že růst japonského automobilového průmyslu zvětší nebo zmenší rozdíl mezi rovnovážnou mzdou a mzdou vyjednávanou odbory?
 10. V každé z následujících situací je obsažen problém morálního hazardu. Pokaždé určete „vlastníka či vedoucího“ a „zástupce“ a vysvětlete asymetrickou informaci. Jak popisované opatření sníží morální hazard?
 - a) Nájemci donutí nájemníky domů zaplatit kauci.
 - b) Firmy odměňují vrcholový management možností nákupu akcií vlastní firmy za dané ceny někdy v budoucnosti.
 - c) Pojišťovny, které pojišťují auto proti krádeži, poskytují slevy zákazníkům, kteří instalují do auta alarm.
 11. Předpokládejme, že pojišťovací společnost „Žijme dobře a dlouho, a. s.“ vybírá ročně 5 000 dolarů za program rodinného pojištění. Ředitel firmy oznamuje, že byla tato částka zvýšena na 6 000 dolarů, aby firma dosáhla většího zisku. Co může následovat ze strany zákazníků? Bude se zdraví těchto zákazníků firmy zvyšovat nebo snižovat? Zvýší to zisky společnosti?
 12. (Otázka pro pokročilé.) Předpokládejme, že Kongres schválí zákon, který vyžaduje, aby zaměstnavatelé poskytovali zaměstnancům určité výhody (jako je zdravotní péče), jež zvyšují náklady na zaměstnance o 4 dolary za hodinu.
 - a) Jak to bude ovlivňovat poptávku po práci? (Zkuste v této a v následujících odpovědích uvádět kvantitativní výsledky tam, kde to půjde.)
 - b) Jestliže zaměstnanci ocení tyto výhody jako přesně odpovídající nákladům, jež jsou s nimi spojeny, jaký vliv bude mít tato povinnost zaměstnavatele na nabídku práce?
 - c) Jestliže se mzda může libovolně měnit, aby vyrovnala nabídku s poptávkou, jak zákon ovlivní rovnovážnou mzdu? Budou na tom zaměstnavatelé lépe nebo hůře? Budou na tom zaměstnanci lépe nebo hůře?
 - d) Brání-li zákon o minimální mzdě tomu, aby mzda vyrovnávala nabídku a poptávku, jak ovlivní nová povinnost zaměstnavatele mzdu, úroveň zaměstnanosti a úroveň nezaměstnanosti?
- Předpokládejme, že pro pracovníky nemají přiznané zaměstnanecké výhody žádnou hodnotu. Jak to změní vaši odpověď v bodech (b), (c) a (d)?