

# Trh práce a nezaměstnanost

*5EN203\_Makroekonomie I  
Zimní semestr 2018/2019*

*Ing. Martin Slaný, Ph.D.*



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

**MS  
MT**  
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

# Struktura populace

## ▪ **Nezaměstnaní ( $U$ )**

- nemají zaměstnán
- ochotni pracovat, aktivně hledají práci
- schopni pracovat (věk, zdraví...)
- schopni nastoupit do práce okamžitě (během 14 dní)

## ▪ **Zaměstnaní ( $E$ )**

- zaměstnanci se smlouvou
- sebezaměstnaní

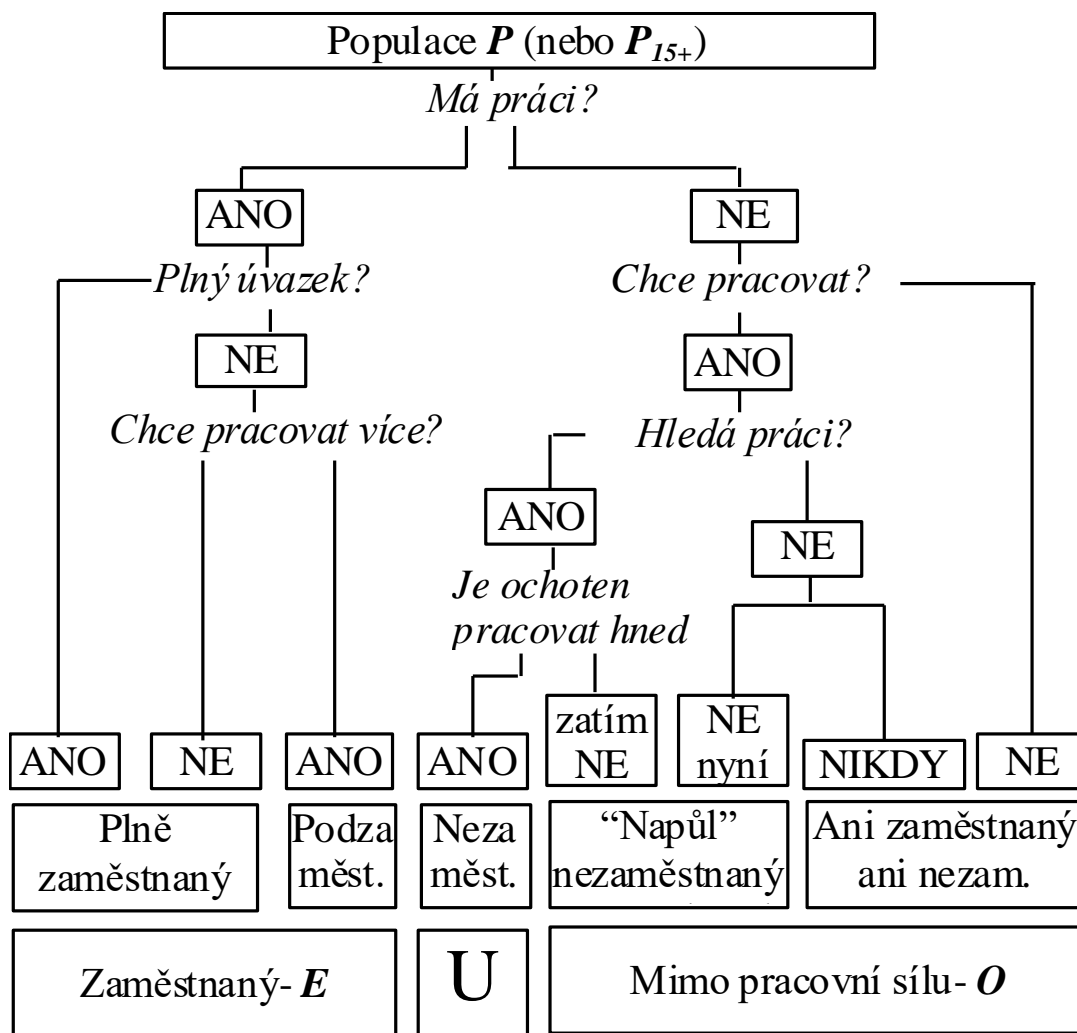
## ▪ **Ekonomicky neaktivní ( $O$ )**

- z objektivních důvodů (mladší 15, pensisté, hendikepovaní), nebo
- ze subjektivních důvodů (rentiéři, v domácnosti, bezdomovci)

# Nejen míra nezaměstnanosti

- Pracovní síla =  $E + U$
- Míra nezaměstnanosti  $u = U/(U+E)$
- Míra participace  $a = (U+E)/P$
- někdy pouze pro starší 15 let  $a_{15+} = (U+E)/P_{15+}$

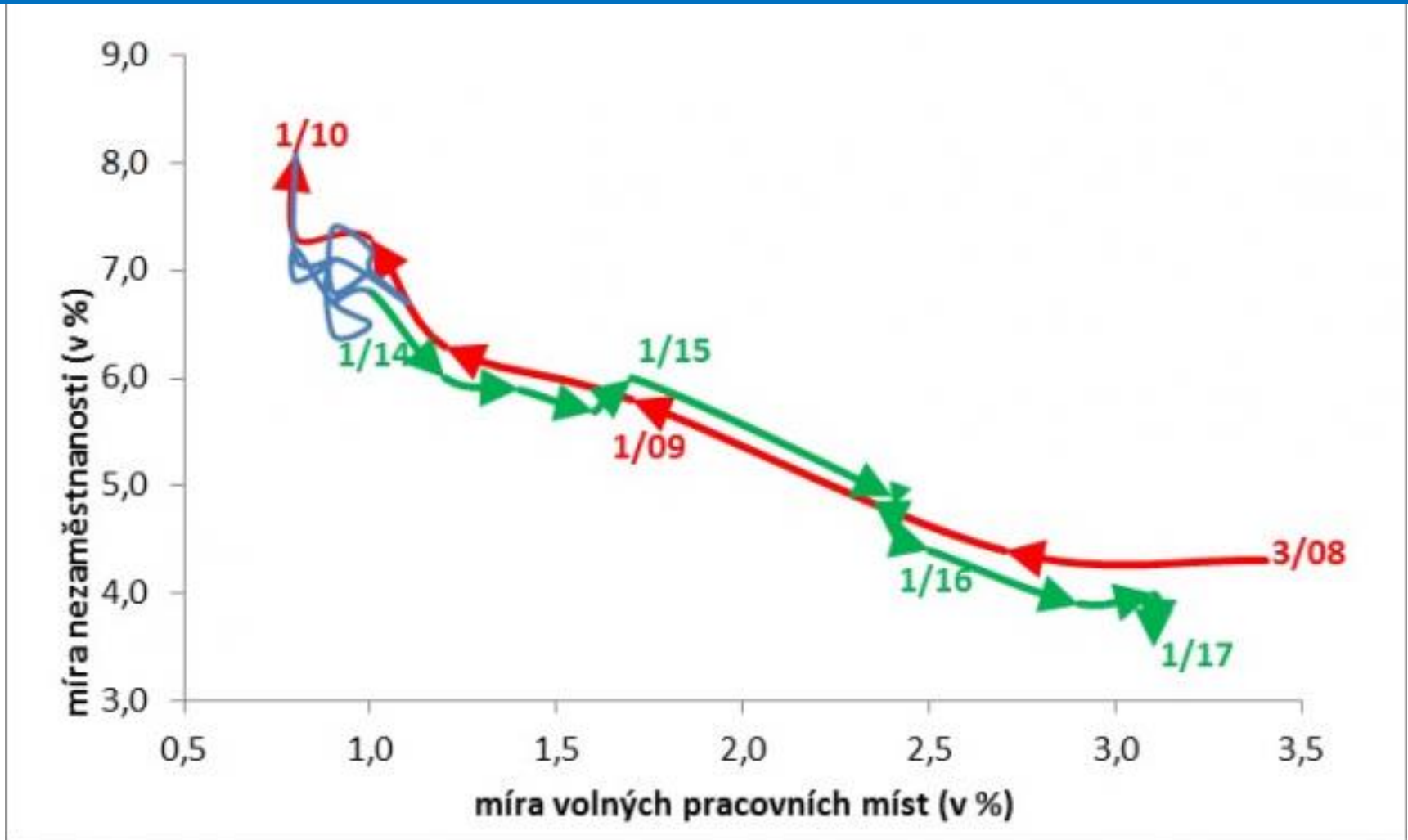
# Statistika nezaměstnanosti



## Statistika nezaměstnanosti v ČR

- ČSÚ: **Obecná míra nezaměstnanosti** –výběrové šetření, čtvrtletně od 1993
- MPSV: **podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15 - 64 let** (nikoli míra nezaměstnaností)

# Beveridgeova křivka 2008-2017



# Členění nezaměstnanosti

## Typy nezaměstnanosti:

- **Frikční**
- **Strukturální**
- **Cyklická** (viz Okunův zákon)
  
- **Sezónní** – sezónní práce (zemědělství, stavebnictví, turismus)
- **Regionální** – regionální disparity na trhu práce

## Náklady nezaměstnanosti:

- Makroekonomické – ztráta výstupu
- Individuální – nedostatečné zdroje, deprivace, změna vnímání volného času, rodinné, změny v reprodukci, sociální izolace, zdraví

# Produktivita práce a reálné mzdy



	<b>průměrný růst produktivity práce</b>	<b>průměrný růst reálných mezd</b>
<b>2002-2007</b>	<b>4,3</b>	<b>4,4</b>
<b>2008-2013</b>	<b>0,2</b>	<b>0,5</b>

# Dynamický model rovnovážné nezaměstnanosti

$L$  = počet lidí v pracovní síle (ekonomicky aktivní)

$E$  = počet zaměstnaných

$U$  = počet nezaměstnaných

$U/L$  = míra nezaměstnanosti ( $u$ )

## Předpoklady:

$L$  je exogenní a fixní,

Během každého měsíce:

$s$  = podíl zaměstnaných pracovníků, kteří opustí nebo přijdou o práci

$s$  je **míra ztráty práce**

$f$  = podíl nezaměstnaných, kteří naleznou práci

$f$  je **míra nalézání práce**

$s$  a  $f$  jsou exogenní

Přirozenou mírou nezaměstnanosti budeme chápat míru nezaměstnanosti, ke které ekonomiku tenduje v dlouhém období



# Dynamický model rovnovážné nezaměstnanosti II

## **Míra ztráty práce ( $s$ ) je dána:**

- variabilitou poptávky po práci
- změnami technologií
- kvalifikací

## **Nalézání práce (trvání nezaměstnanosti – $1/f$ ) závisí na:**

- fázi hospodářského cyklu
- organizaci trhu práce (aktivita agentur/úřadů práce)
- demografických aspektech
- podpoře v nezaměstnanosti

# Rovnovážná míra nezaměstnanosti

- Trh práce je ve stálém stavu tj. v dlouhodobé rovnováze, pokud je míra nezaměstnanosti konstantní.

- Podmínka stálého stavu je:  $f \times U = s \times E$

*Počet nezaměstnaných, kteří naleznou práci = počtu zaměstnaných, kteří o práci přijdou či ji opustí*

- Nalezení rovnovážné míry:

$$f \times U = s \times E$$

$$f \times U = s \times (L - U)$$

$$f \times U = s \times L - s \times U$$

Vyřešíme pro  $U/L$ :

$$(f + s) \times U = s \times L \quad \Rightarrow$$

$$\frac{U}{L} = \frac{s}{s + f}$$

- Opatření hospodářské politiky sníží přirozenou míru nezaměstnanosti pouze tehdy, pokud sníží  $s$  nebo zvýší  $f$ .

# Důvody vzniku nezaměstnanosti

- Pokud by nalézání práce bylo okamžité (tedy  $f = 1$ ), potom by veškerá období nezaměstnanosti byla velmi krátká a přirozená míra nezaměstnanosti by se blížila nule.
- Existují dva důvody, proč  $f < 1$ :
  1. hledání práce (frikční nezaměstnanost)
  2. strnulost mezd

# Frikční nezaměstnanost

## Důvody existence:

- pracovníci mají odlišné schopnosti a preference,
- pracovní místa vyžadují odlišnou kvalifikaci,
- geografická mobilita zaměstnanců není okamžitá,
- tok informací o volných místech a o uchazečích o práci není dokonalý.

## HP: pomoc při hledání práce:

- fungující úřady práce (plní informační funkci a spojují uchazeče o práci a volná pracovní místa),
- rekvalifikační programy (pomáhají pracovníkům z upadajících odvětví získat kvalifikaci potřebnou pro získání práce v rostoucích odvětvích).

# Podíly odvětví NH (v %) na celkové zaměstnanosti v ČR

Odvětví národního hospodářství	1989	1992	1996	1999	2006	2011
<b>I. sektor</b>	11,6	8,6	6,0	5,4	3,8	3,0
zemědělství a myslivost	10,5	7,5	4,9	4,5	3,2	2,4
<b>II. sektor</b>	47,7	44,8	40,9	37,3	38,8	35,7
průmysl	40,4	36,5	31,9	30,0	30,5	28,0
stavebnictví	7,3	8,3	9,0	7,4	8,3	7,7
<b>III. sektor</b>	40,7	46,6	53,1	57,3	57,5	61,3
obchod	9,4	11,0	15,4	16,4	14,5	11,5
ubytování a stravování	1,7	2,1	3,1	3,4	3,4	3,6
doprava, skladování a spoje	6,3	7,4	7,2	7,1	7,2	7,5
finanční zprostředkování	0,5	1,0	1,8	2,2	1,6	2,8
služby pro podniky	7,0	6,9	7,6	8,7	10,4	10,1
veřejná správa a obrana	1,6	2,5	3,3	3,8	4,3	6,6
vzdělávání	5,5	6,6	6,4	6,5	6,4	6,8
zdravotnictví a sociální péče	4,9	5,5	5,3	5,4	6,1	7,4
ostatní veřejné, sociální a osobní služby	3,7	3,6	3,0	3,8	3,6	5,0
<b>Celkem</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

# Pojištění v nezaměstnanosti

- Pokud pracovník ztratí práci, z pojištění se mu po určitý čas vyplácí část předchozího příjmu.
- Pojištění zvyšuje nezaměstnanost, protože snižuje
  - náklady příležitosti nezaměstnanosti
  - nutnost potřeby najít si práci

## **Empirie:**

- Čím déle mají pracovníci nárok na podporu v nezaměstnanosti, tím delší je průměrná délka nezaměstnanosti.
- Na druhou stranu pojištění poskytuje pracovníkům více času k hledání práce a vede tak k efektivnějšímu spárování pracovníků a volných pracovních míst, což by mělo vést k vyšší produktivitě a lepším mzdám.

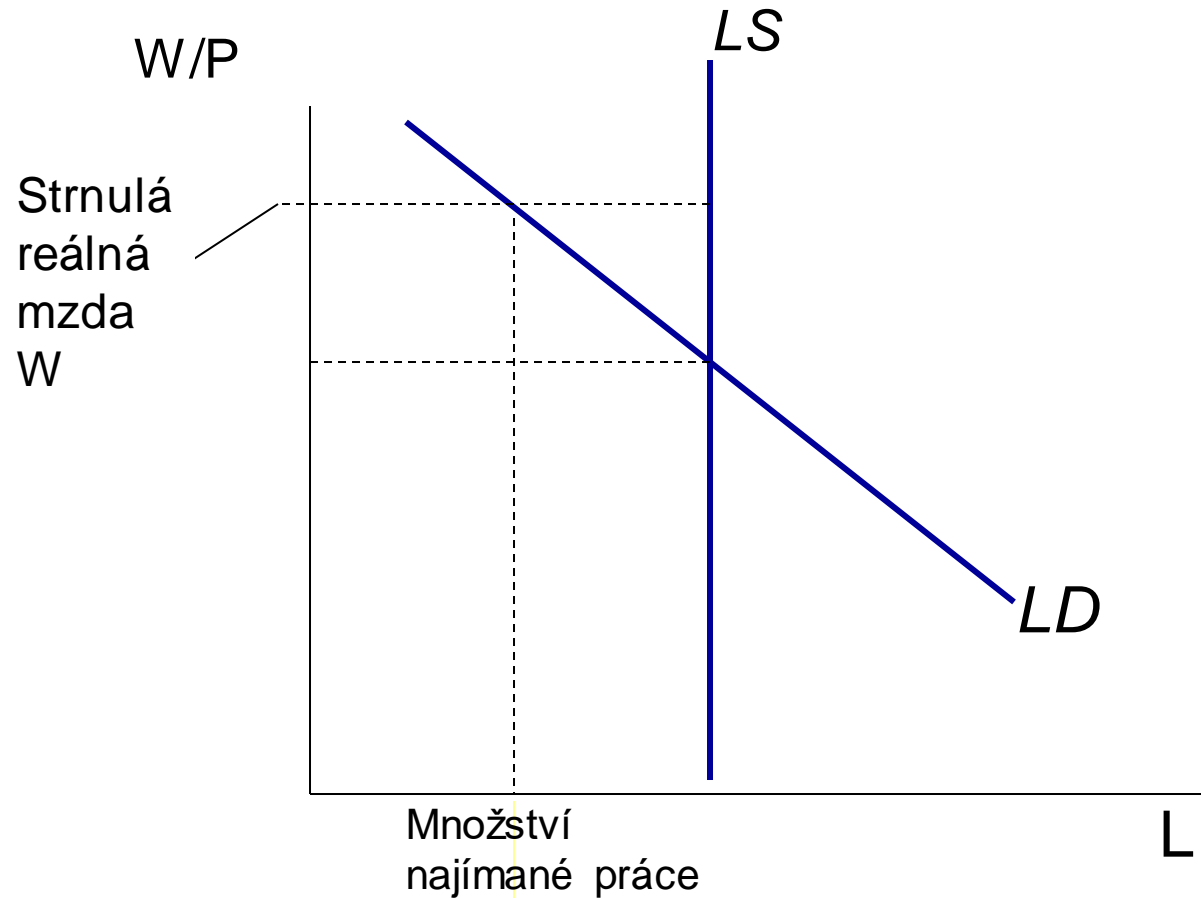
## 2. Strnulost reálných mezd

důvody strnulosti mezd:

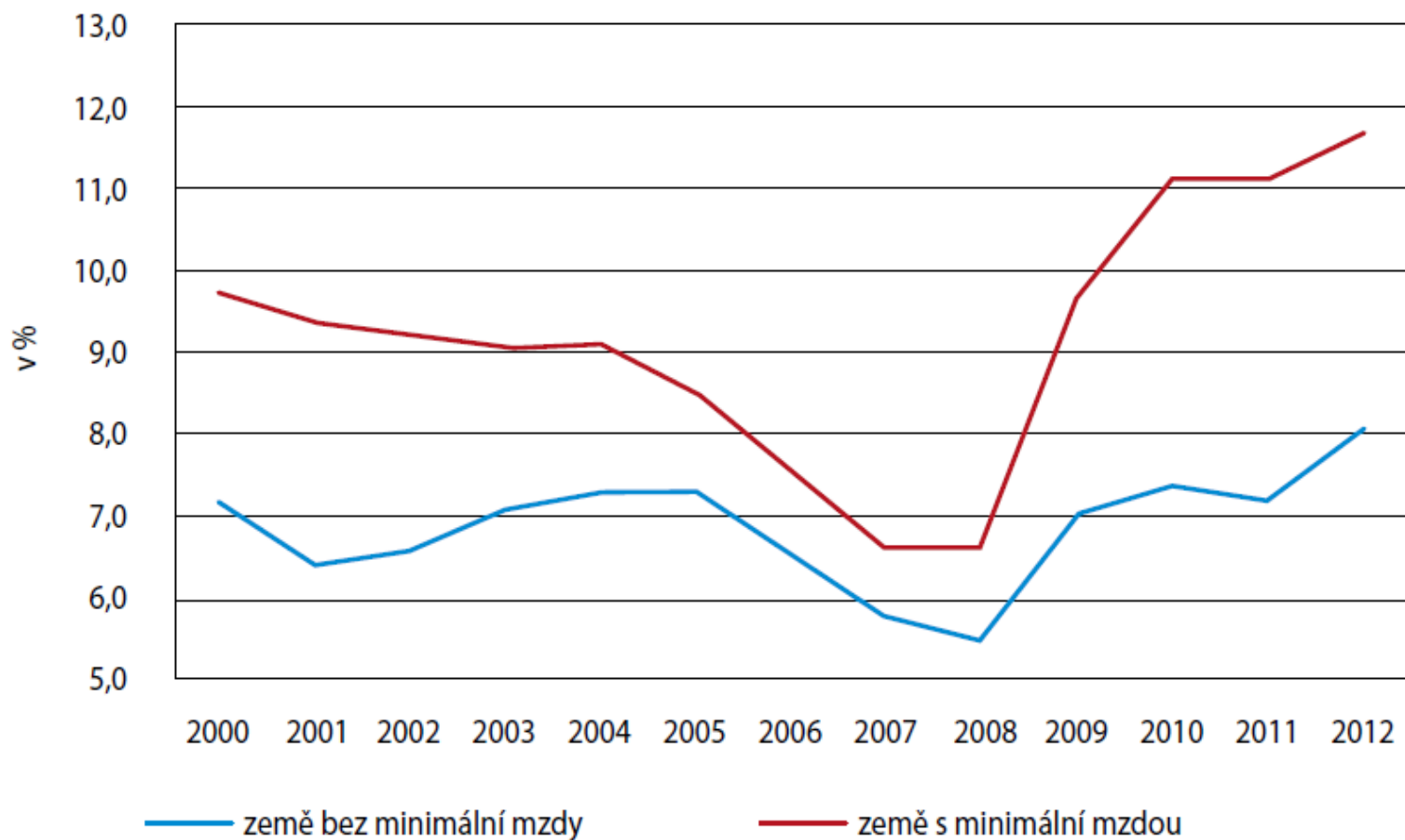
Minimální mzda

Odbory

Efektivnostní mzdy



# Míra nezaměstnanosti v EU



*Zdroj: vlastní výpočty z databáze Eurostatu.*



# Odbory

- Odbory využívají svoji monopolní sílu, aby zajistily pro své členy vyšší mzdy.

## Model insiders-outsiders

- Insiders: Zaměstnaní členové odborů, jejichž zájmem je udržovat vysoké mzdy.
- Outsiders: Nezaměstnaní, ne-členové odborů, kteří preferují rovnovážné mzdy

Se vztahem insiderů a outsiderů souvisí tyto **náklady**

- náklady na najímání a propuštění (*labor turnover costs*),
- náklady vyplývající z neochoty insiderů přistoupit na spolupráci se vstupujícími zaměstnanci, případně vyplývající ze snah insiderů poškodit vztahy mezi insidery a vstupujícími (*harassment*),
- náklady z tzv. nepříznivého efektu fluktuace pracovníků,
- náklad v podobě nevyrobené produkce.

# Teorie efektivnostních mezd

Vyšší mzda stimuluje růst produktivity práce.

## Důvody:

- přilákání více kvalitních uchazečů o práci
- zvýšení snahy zaměstnanců, a redukci „flákání se“
- snižování fluktuace, která je pro firmy nákladná
- zlepšování zdravotního stavu pracovníků (*v málo vyspělých zemích zemích*)

## Výsledek:

Firmy dobrovolně platí mzdy vyšší než rovnovážné, aby zvýšily produktivitu.

## Důsledek:

strukturální nezaměstnanost.



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons  
*Uveďte původ – Zachovejte licenci 4.0 Mezinárodní.*

