Neoklasická teorie migrace

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

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

- Jde o otázku alokace vzácných zdrojů mezi různá alternativní použití (L. Robbins)
- Země se liší ve vybavenosti VF
- Lidé (pracovníci) se liší znalostmi a dovednostmi
- Práce je neoddělitelná od člověka – přemisťuje se s ní i člověk
- Rozdíly ve mzdách jsou hlavní příčinou migrace (J. Hicks, 1932)
- Jednotlivec se snaží maximalizovat svůj celoživotní příjem
- Migrace je chápána jako investice do LK

- **Push faktory** – vedou člověka k migraci (tlačí ho ven ze země – nízké mzdy, špatné ekonomické a sociální podmínky, špatná zdravotní péče, atd.)
- **Pull faktory** - vedou ho k imigraci (přitahují ho k jiné zemi, atraktivní pracovní příležitosti, kvalitní život, svoboda, bezpečí)
- S odchody pracovníků z chudších zemí by se tam měla snižovat nabídka práce a měly by růst mzdy
- Migrace zakládá teoretickou tendenci k jednotné „světové mzdě“

Migrace jako důsledek mzdového diferenciálu

- **Výnos z migrace**: vyšší výdělek, možnost úspěchu, rozvoje a pracovní kariéry, prestiž a docenění výsledků práce, odborné a společenské uznání, seberealizace
- Preferovaný způsob života, zvýšení životní úrovně
- Vyšší jistota práce, nižší míra nezaměstnanosti v cílové zemi
- Lepší, zdravější životní prostředí
- Lepší pracovní podmínky
- Znalost cizích jazyků (rozvoj osobnosti)
- Kvalitnější sociální politika a sociální zabezpečení

Náklady migrace

- Ušlé výdělky doma jako náklady obětované příležitosti
- Náklady na stěhování lidí a věcí
- Náklady na získávání relevantních informací
- Ztráta výdělku v době transportu
- Náklady na hledání zaměstnání
- V době zapracování nižší mzda
- Ztráta specifických znalostí
- Psychické náklady, vazba na blízké lidi a na prostředí
- Zvýšené životní náklady v rozvinuté zemi (náklady na bydlení, vyšší cenová hladina)
- Lidé jsou přirozeně konzervativní, roli hraje vztah k riziku

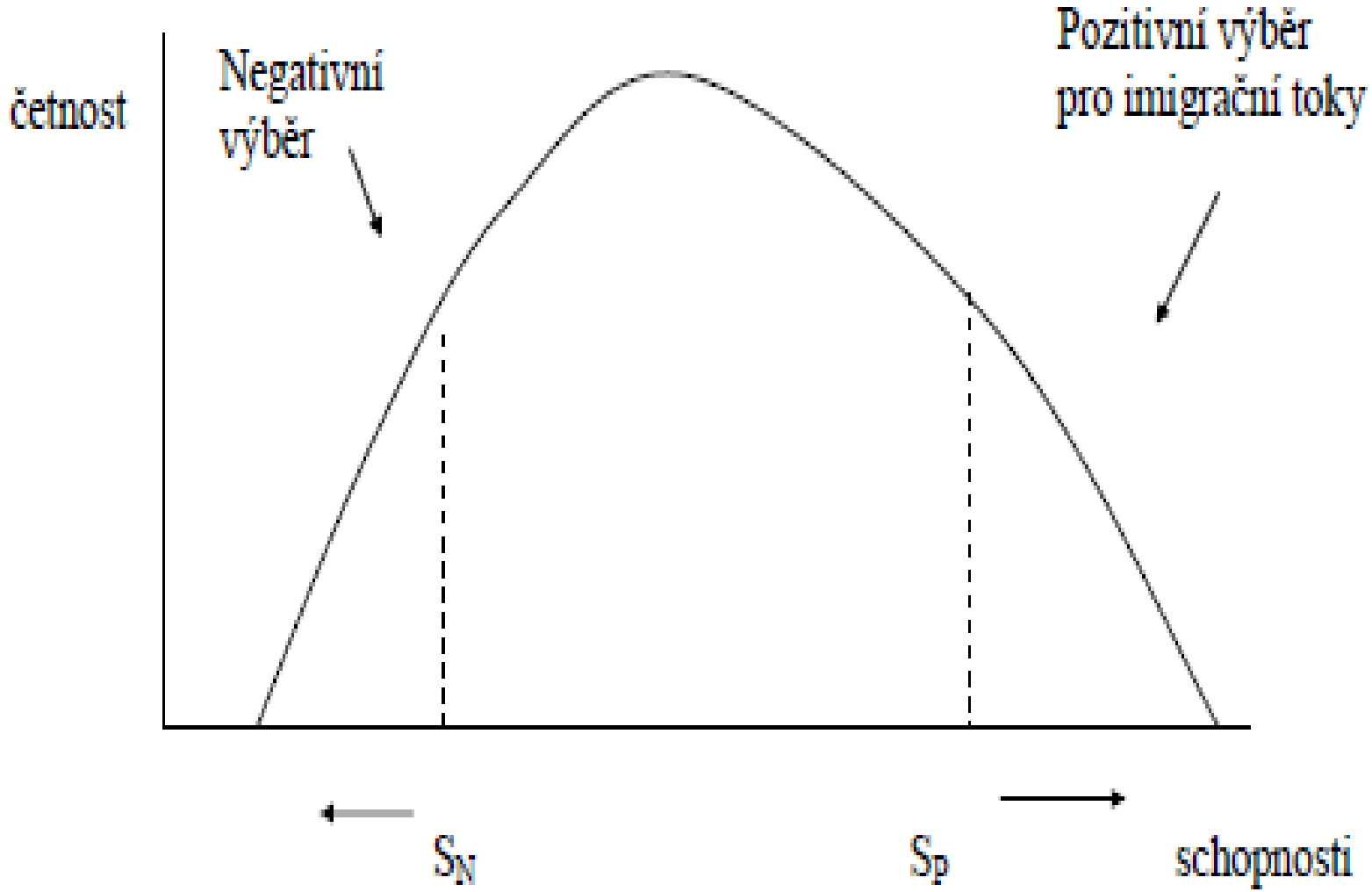
- Lidé budou uvažovat o migraci, pokud bude současná hodnota očekávaných budoucích výdělků v případě migrace vyšší než náklady migrace včetně obětovaných výdělků doma
- **Čistý výnos z migrace: $PV_B - PV_A - C > 0$**
- **Co ovlivňuje migraci: věk a vzdělání**
- S věkem klesá míra migrace: snižuje se míra výnosu z investice do migrace, rostou psychologické a sociální náklady migrace
- Vyšší vzdělání poskytuje znalosti, které jsou transferabilní a využitelné i v jiných zemích
- Růst migračních nákladů snižuje čistý výnos i ochotu k migraci

- Relativně nízká míra výnosu bude v zemích s rovnostářským rozdělováním důchodů – tam budou vysoké daně – a motivy pro vzdělané k migraci za prací do zemí, kde jsou rozdíly ve výdělcích vyšší a daně nižší
- Vysoká míra výnosu z investice do LK – je tam, kde je velká výdělková diferenciace
- Ti s nižším vzděláním zase více získávají v zemích s rovnostářským rozdělováním než v zemích s diferencovaným rozdělováním důchodů

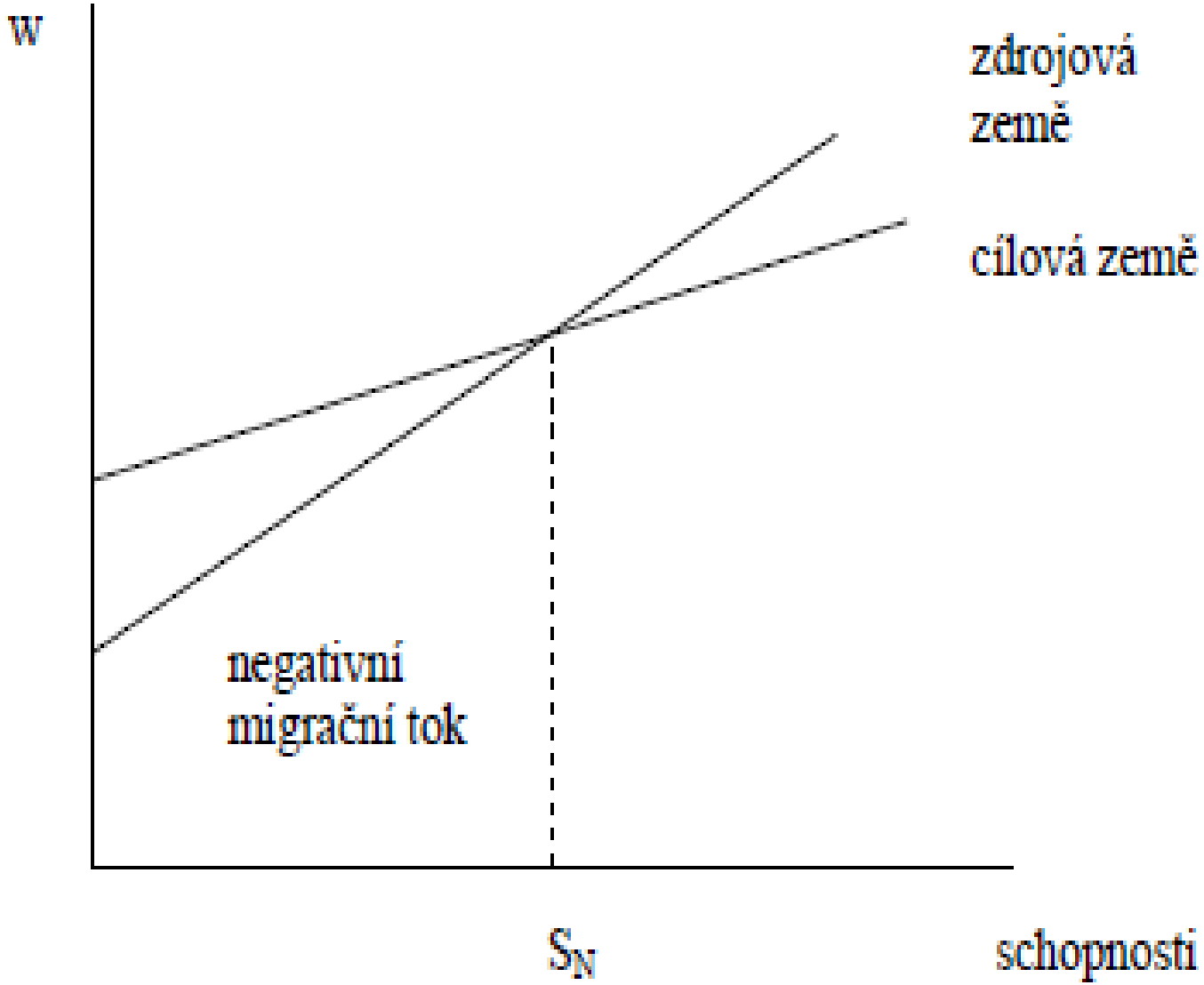
Roy model

- Popisuje rozhodování o migraci
- Předpoklad: výdělky závisí pouze na schopnostech a dovednostech, které jsou transferabilní mezi zeměmi
- Množství schopností a dovedností se měří v efektivnostních jednotkách
- Pozitivní výběr – migrují vysoce kvalifikovaní pracovníci
- Negativní výběr – migrují méně kvalifikovaní pracovníci

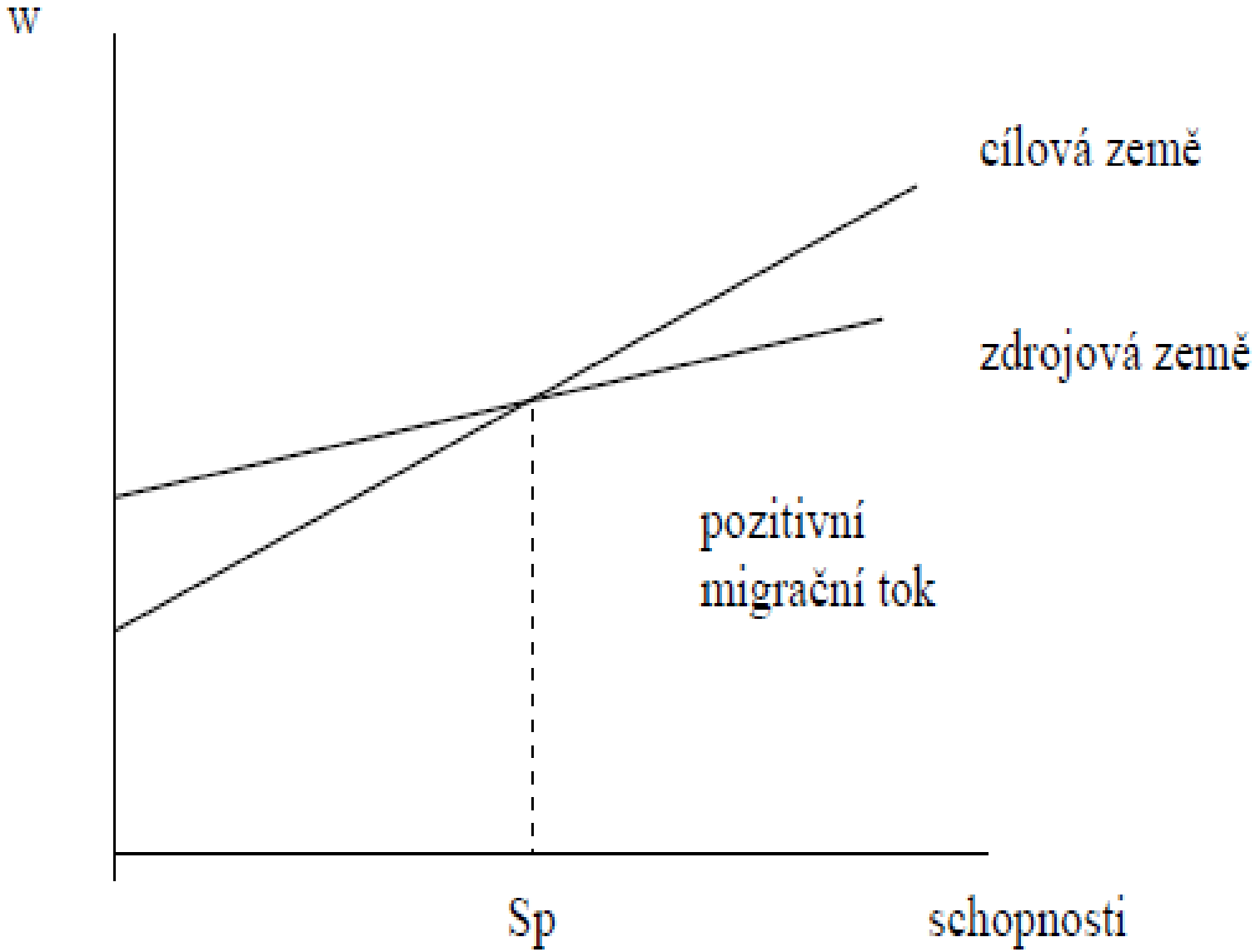
Distribuce schopností

- 

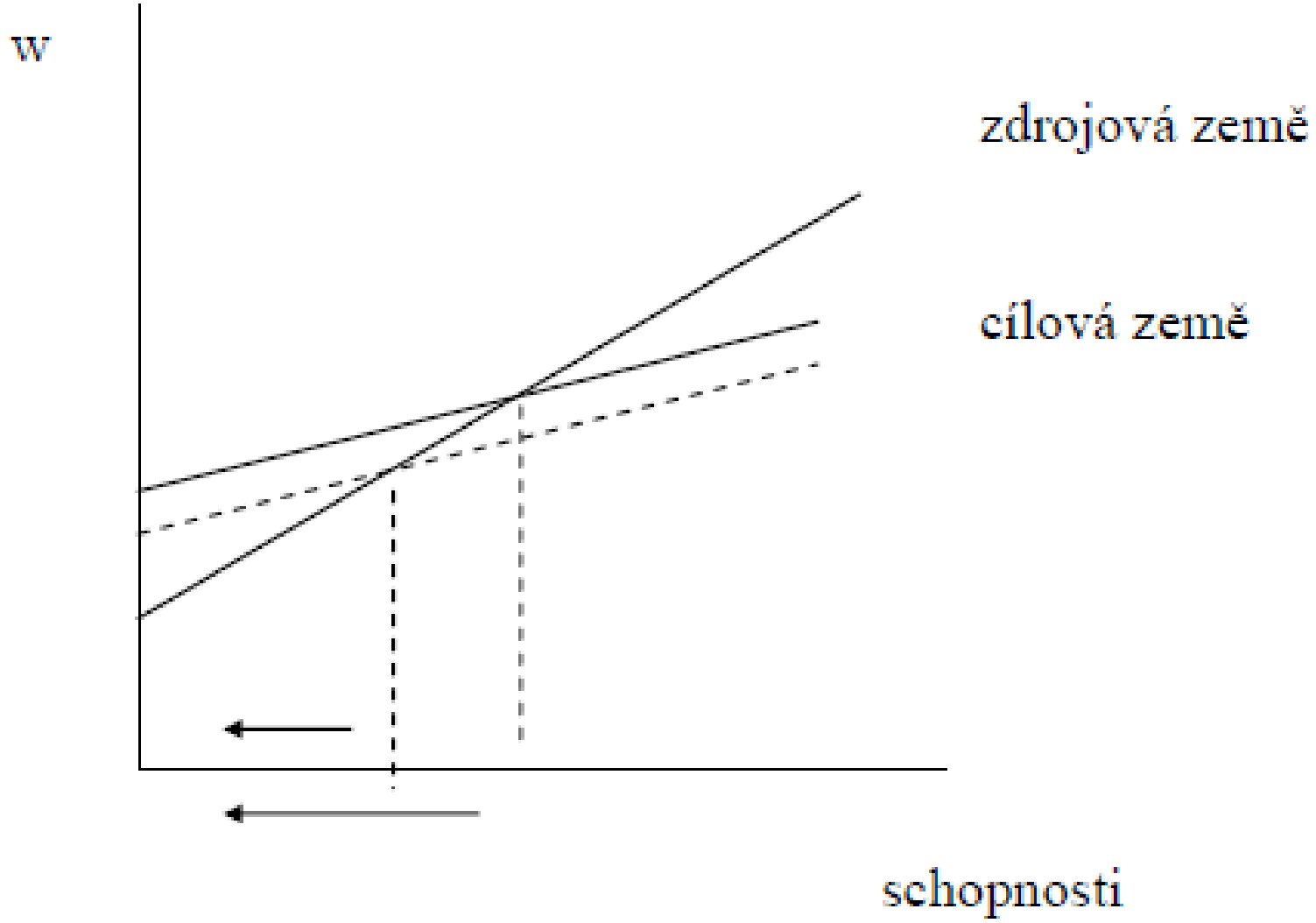
Negativní výběr pro migraci



Pozitivní výběr pro migraci

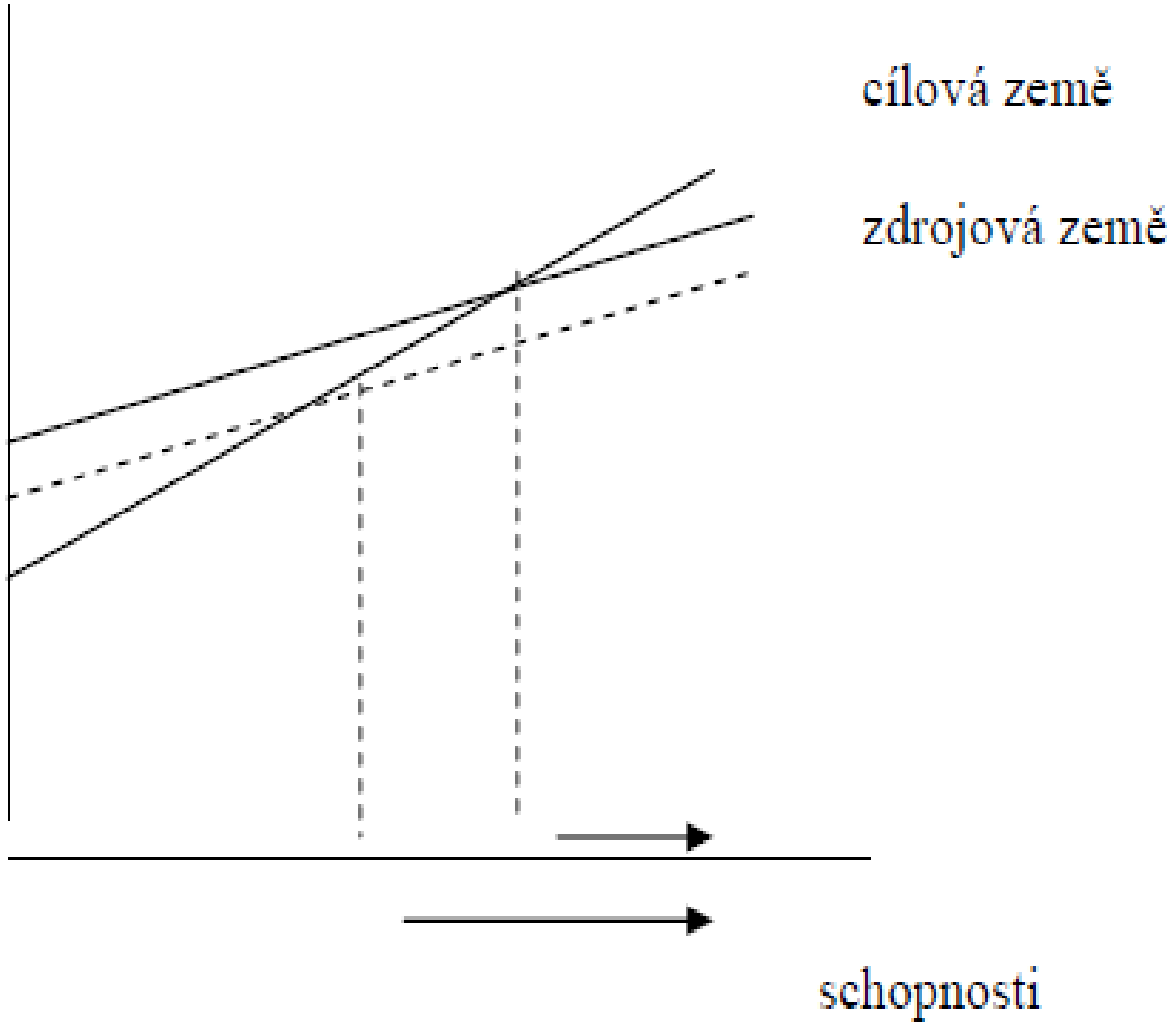


Snížení důchodové úrovně v cílové zemi



Snížení důchodové úrovně ve zdrojové zemi

- w



Imigranti – substituty nebo komplementy domácích pracovníků?

- Jsou-li imigranti dokonalými substituty domácích pracovníků, zvyšují nabídku práce, snižují mzdovou sazbu a zaměstnanost domácích pracovníků
- Následně firmám klesají náklady a mají vyšší zisky, mohou najmout další kapitál, roste PP a rostoucí poptávka táhne mzdovou sazbu opět nahoru
- Pokud jsou imigranti v komplementárním vztahu k domácím pracovníkům, zvyšují produktivitu domácích pracovníků; to posouvá poptávku doprava a táhne mzdovou sazbu zase nahoru

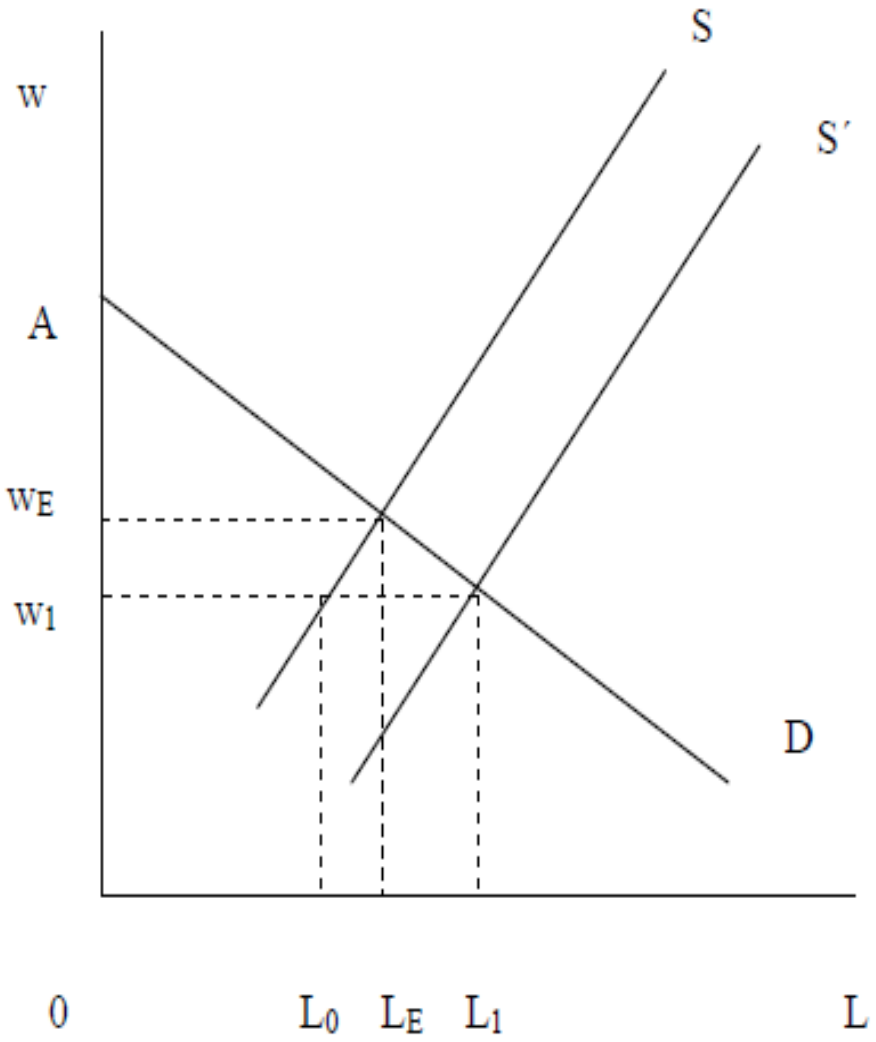
- Cobb-Douglasova produkční funkce $\mathbf{Q = A \cdot K^{a} \cdot L^{1-a}}$ s konstantními výnosy z rozsahu, na trhu VF je dokonalá konkurence ($MP_K = v$, $MP_L = w$), mzdová sazba musí být v LR konstantní. Proto imigrace snižuje w pouze v krátkém období, v LR roste kapitálová zásoba, PP a w se vrací na původní úroveň.
- Pouze se nabízí otázka: jak dlouhé je „dlouhé“ období?

Imigrační přebytek

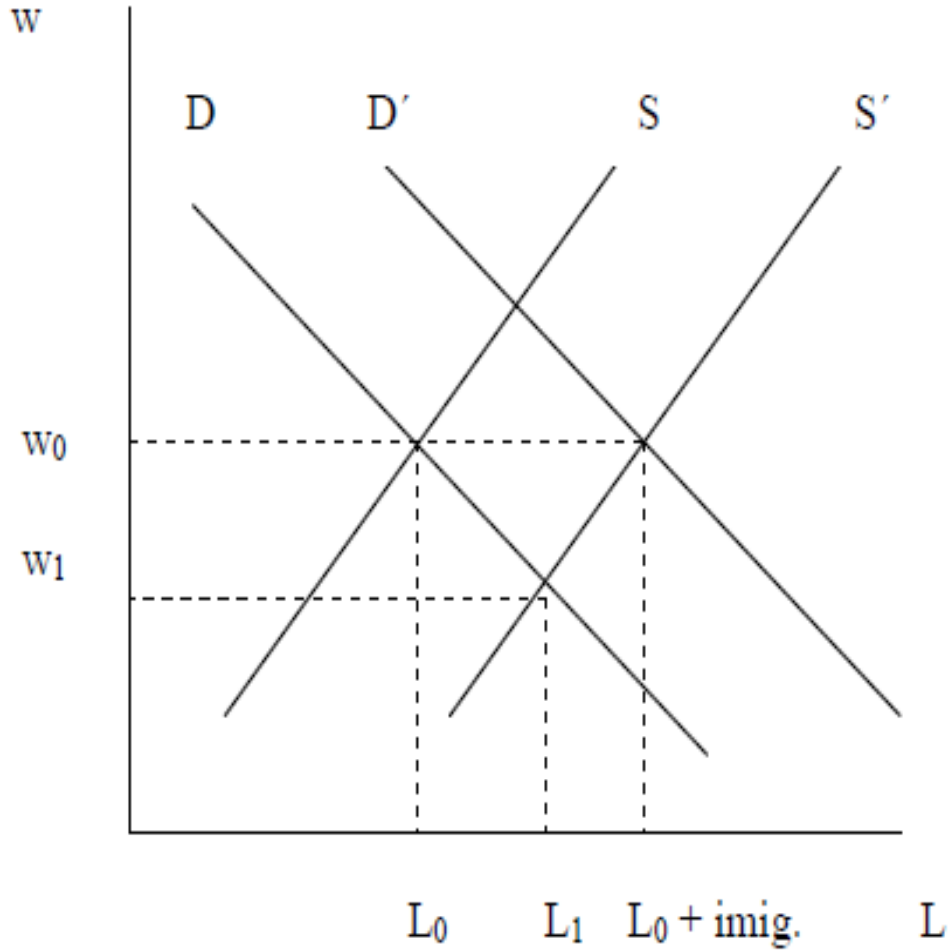
- Ekonomický přínos z migrace: **imigrační přebytek** – měří zvýšení produktu, který je výsledkem imigrace
- Imigrace redistribuuje důchod od práce ke kapitálu(zvyšuje podíl kapitálu na produktu)
- Existuje jen v krátkém období, v dl. období se zvýší produktivita práce a vzroste mzda, imigrační přebytek mizí

- Imigrační přebytek: **$IS = ½ . (w_E – w_0) . (M-N)$**
- **$IS/ NI =1/2 . (w_E – w_0)/w_0 . (M – N)/M . w_0 M/ NI$**
- Neoklasický model: vláda může migraci regulovat pomocí politik
- Opatření mohou ovlivnit očekávané příjmy ve zdrojových i cílových zemích

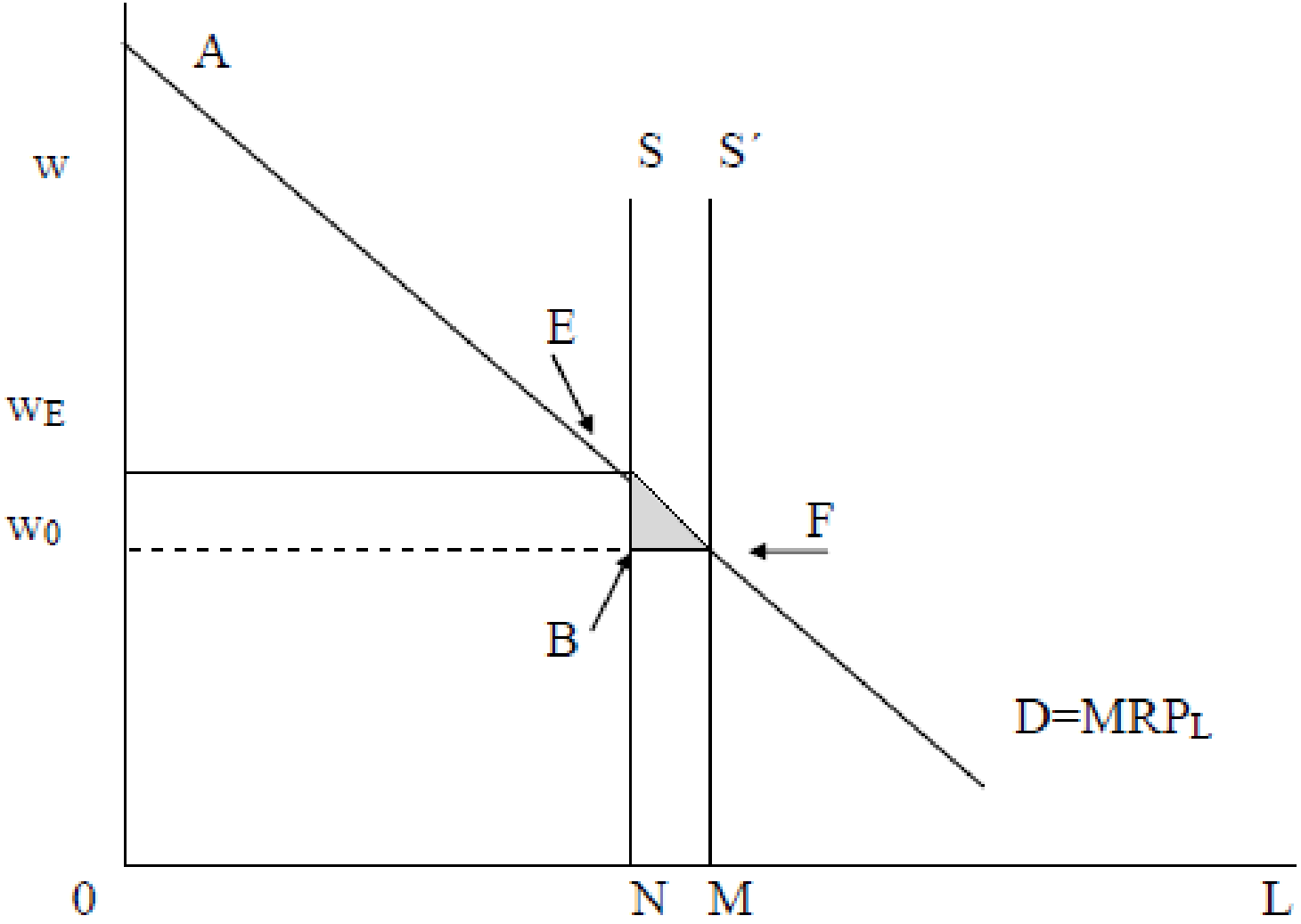
Vliv imigrace na trh práce v krátkém období



Vliv imigrace na trh práce v dlouhém období



Imigrační přebytek



Tab. Vývoj počtu cizinců v ČR (v tis.)

	Trvalé pobyty	Dlouhodobé pobyty nad 90 dnů	Celkem
1993	31	46	78
2000	67	134	201
2005	111	168	279
2010	189	235	424
2011	196	238	434
2012	212	223	436
2013	237	203	439
2014	250	200	449
2015	260	205	465
2016	272	221	493

- Je zřejmé, že počty cizinců v ČR rostou; v roce 2016 nejvíce přicházeli Ukrajinci, Slováci, Vietnamci, Rusové, Němci, Poláci. Celých 37% z nich žilo v Praze. (15. 2. 2016, www.//zpravy.aktualne.cz)

Zaměstnanost cizinců

- **Zaměstnaní cizinci celkem v tom evidovaní na ÚP**

- **2005 218 982 151 736 (69,3%)**
- **2010 306 350 215 367 (70,3%)**
- **2015 407 106 323 244 (79,4%)**
- **2016 468 517 382 889 (81,7%)**
- **2017 559 582 472 364 (84,4%)**

Teorie lidského kapitálu

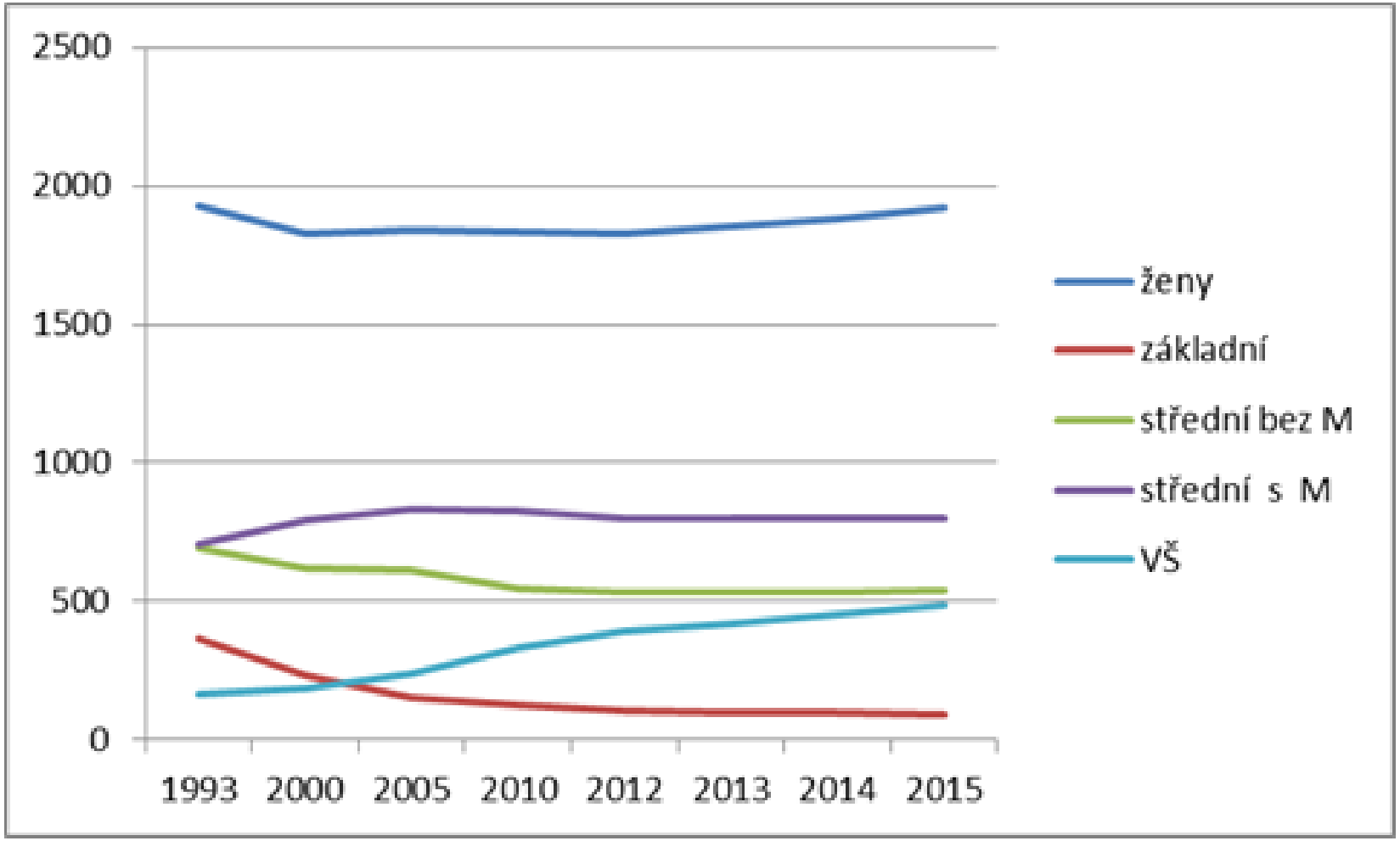
- Pracovníci jsou odlišní, mají odlišné vzdělání, disponují odlišnými znalostmi a vědomostmi, absolvovali odlišnou pracovní přípravu a osvojili si jiné dovednosti a pracovní návyky, nabyli jiných životních zkušeností.
- Ti více vzdělaní, kteří absolvovali i kurzy speciální pracovní přípravy, jsou schopni nabídnout vyšší produktivní potenciál než ti méně vzdělaní a méně proškolení. Získávají lépe placené pracovní pozice a dosahují vyšších výdělků.

- Také pracovní místa se odlišují požadavky, které firmy-zaměstnavatelé vůči pracovníkům uplatňují, odlišují se podmínkami práce, lokací či rizikem ohrožení života a zdraví při práci.
- Každý pracovník si na trh práce přináší určitý set schopností a vlastností, neboli přichází se svým lidským kapitálem. Ten se může v průběhu jeho pracovního života vyvíjet s tím, jak se bude dále vzdělávat a přizpůsobovat požadavkům trhu práce.

- Vzdělanostní struktura zaměstnanců v NH se za dobu trvání České republiky (od roku 1993) výrazně proměnila a to jednoznačně pozitivně. Počty pracovníků se základním vzděláním a bez vzdělání výrazně klesly; u mužů na 39% úrovně z roku 1993, u žen dokonce na 24%. Pokles zaznamenala i kategorie pracovníků se středním vzděláním bez maturity, naopak přibylo pracovníků s maturitou a zejména se zvýšil podíl vysokoškoláků: u mužů vzrostl tento podíl téměř dvojnásobně, u žen trojnásobně. Tím se počet zaměstnanců s VŠ vzděláním genderově vyrovnal, přičemž v roce 1993 bylo zaměstnanců mužů s vysokoškolským vzděláním téměř dvakrát více než žen s vysokoškolským vzděláním.

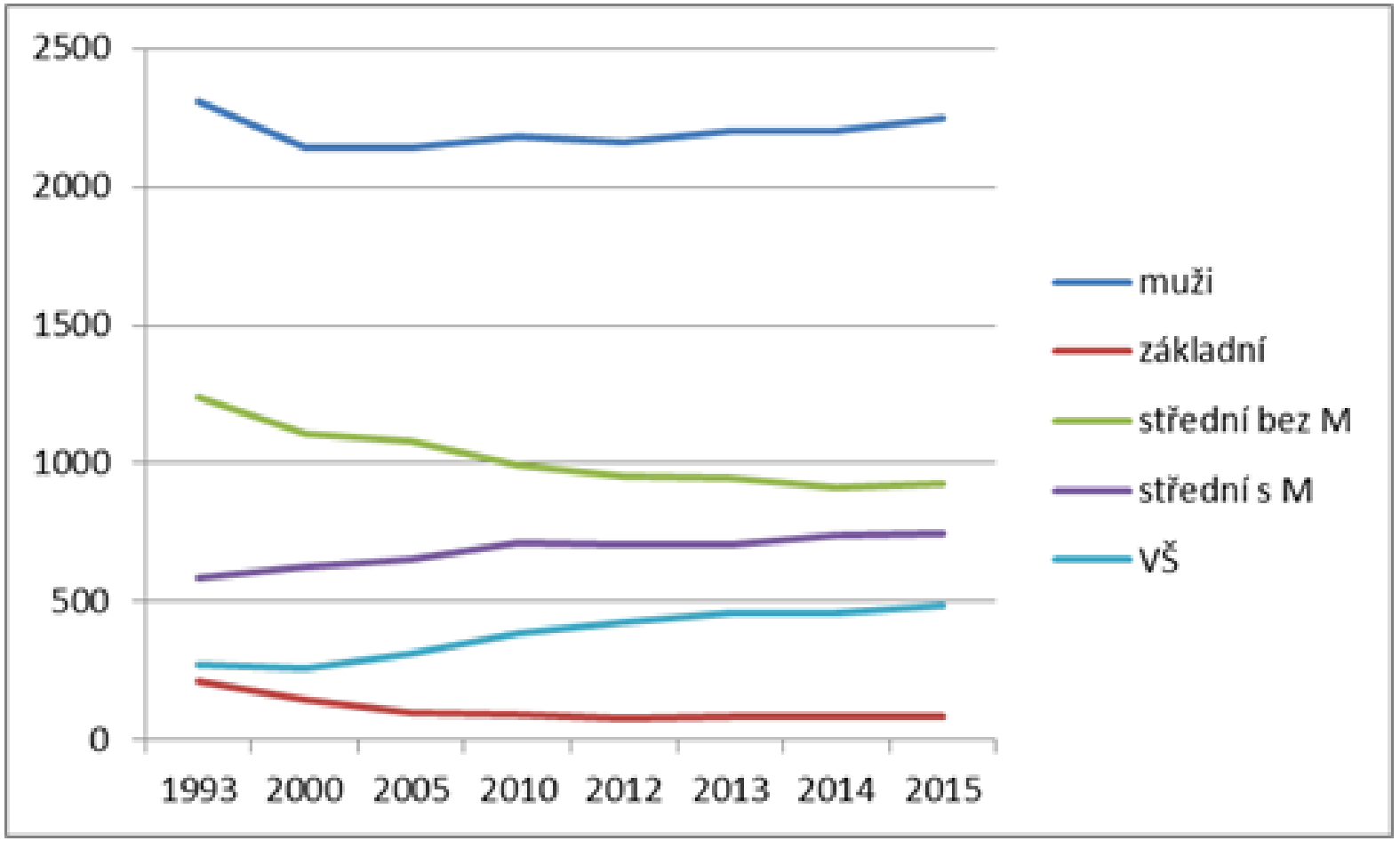
Zaměstnanci v NH podle vzdělání (v tis. osob)

Ženy

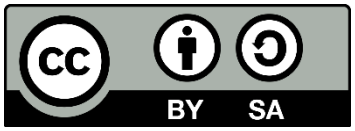


Zaměstnanci v NH podle vzdělání (v tis. osob)

Muži



- Čísla dokládají, že vzdělanější lidé se lépe uplatní na trzích práce. Míra nezaměstnanosti vysokoškoláků je tradičně nejnižší; naopak nejvyšší se týká pracovníků se základním vzděláním. Míra nezaměstnanosti žen je u nás bez ohledu na úroveň vzdělání dlouhodobě o 2 - 3% body vyšší než u mužů. U vysokoškoláků je rozdíl nižší: zatímco míra nezaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných mužů byla v roce 2015 2%, v případě žen to bylo 2,8%.

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.