



Trh práce a politika zaměstnanosti

Marcela Palíšková

Vysokoškolská učebnice

Odborné nakladatelství Vysoké školy ekonomie a managementu

VŠEM

VYSOKÁ
ŠKOLA
EKONOMIE
A MANAGEMENTU

TRH PRÁCE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Vysoká škola ekonomie a managementu

2022

Trh práce a politika zaměstnanosti

Seznam autorů:

PhDr. Marcela Palíšková, Ph.D.

Recenzenti:

doc. PhDr. Ing. Pavla Bednářová, Ph.D.

doc. Ing. Daniel Němec, Ph.D.

Copyright © Vysoká škola ekonomie a managementu 2022

Vydání první. Všechna práva vyhrazena

ISBN 978-80-88330-78-3

Vysoká škola ekonomie a managementu

www.vsem.cz

Žádná část této publikace nesmí být publikována a šířena žádným způsobem a v žádné podobě bez výslovného svolení vydavatele.

Obsah

Seznam obrázků	6
Seznam tabulek	8
Značky a symboly v učebním textu	9
Předmluva	10
1. KAPITOLA: ZÁKLADY EKONOMIE TRHU RÁCE	13
1.1 Dva základní přístupy ke zkoumání trhu práce	14
1.1.1 Keynesiánské pojetí trhu práce a nezaměstnanosti	14
1.1.2 Trh práce a nezaměstnanost z pohledu klasické ekonomie	17
1.2 Nové přístupy ke zkoumání trhu práce	20
1.2.1 Model nákladů vyhledávání a jeho aplikace na trh práce	20
1.2.2 Behaviorální ekonomie	22
2. KAPITOLA: LIDSKÝ KAPITÁL A SOCIÁLNÍ KAPITÁL NA TRHU PRÁCE	27
2.1 Lidský kapitál	28
2.1.1 Ekonomická teorie lidského kapitálu	28
2.1.2 Lidský kapitál – součást intelektuálního kapitálu podniku	29
2.1.3 Měření lidského kapitálu	29
2.2 Sociální kapitál	34
2.2.1 Koncept sociálního kapitálu	34
2.2.2 Měření sociálního kapitálu	36
3. KAPITOLA: SOCIÁLNÍ POLITIKA	41
3.1 Evropská sociální politika	42
3.1.1 Význam mezinárodních dokumentů pro formování sociální politiky ES	42
3.1.2 Vytváření evropského sociálního prostoru	44
3.2 Sociální politika a politika zaměstnanosti jako součást strategie hospodářského rozvoje eu	50
3.2.1 Lisabonská strategie	50
3.2.2 Strategie Evropa 2020	53
3.2.3 Strategie hospodářského rozvoje na další období	54
3.3 Evropský sociální model	56
3.3.1 Typologie sociálních států	57
3.3.2 Krize evropského sociálního modelu	58
4. KAPITOLA: PROCES GLOBALIZACE A JEHO VLIV NA TRH PRÁCE	65
4.1 Globalizace – vymezení pojmu	66
4.1.1 Hlavní názorové proudy	67
4.1.2 Tři dimenze globalizace	68
4.1.3 Limity globalizace	69

4.2	Globalizace práce	71
4.3	Pracovní síla – faktor ekonomického růstu a konkurenceschopnosti	73
4.3.1	Produktivita práce a její vliv na konkurenceschopnost	74
4.3.2	Znalosti – předpoklad ekonomického růstu a konkurenceschopnosti	77
5.	KAPITOLA: NEZAMĚŠTNANOST NA TRHU PRÁCE	89
5.1	Základní pojmy a rozdíly v metodice	90
5.2	Příčiny nezaměstnanosti a její vývoj	92
5.3	Nezaměstnanost jako důsledek diskriminace na trhu práce	96
5.3.1	Teoretická východiska diskriminace	96
5.3.2	Genderová diskriminace	100
5.3.3	Věková diskriminace	104
6.	KAPITOLA: ČESKÝ TRH PRÁCE	116
6.1	Česká republika – součást evropského hospodářského prostoru	117
6.1.1	Národní program reforem ČR	117
6.1.2	Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030	120
6.2	Struktura pracovních míst	122
6.3	Vybrané problémy českého trhu práce	125
6.3.1	Strukturální a dlouhodobá nezaměstnanost	125
6.3.2	Regionální rozdíly	126
6.3.3	Nízká územní mobilita pracovních sil	131
7.	KAPITOLA: PRŮMYSL 4.0 A ZMĚNY NA TRHU PRÁCE	137
7.1	Průmysl 4.0	138
7.1.1	Čtvrtá průmyslová revoluce	138
7.1.2	Kyberneticko-fyzikální systémy	139
7.1.3	Digitální ekonomika	140
7.2	Změny na trhu práce	141
7.2.1	Bariéry nahrazování práce technikou	141
7.2.2	Proces zániku a vytváření pracovních míst	143
7.2.3	Předpokládané změny v poptávce po pracovní síle	144
7.2.4	Růst nároků na znalosti a dovednosti pracovníků	148
7.2.5	Nové flexibilní formy zaměstnávání	150
	Glosář	154
	Seznam literatury	159
	Vzorový test	165

Seznam obrázků

Obrázek 2.1 Složky intelektuálního kapitálu organizace (podniku)	29
Obrázek 2.2 Podíl osob ve věku 25–64 let se středoškolským vzděláním (v %, 2019)	30
Obrázek 2.3 Podíl osob ve věku 30–34 let s vysokoškolským vzděláním (v %, 2019)	30
Obrázek 2.4 Podíl osob ve věku 18–24 let, které předčasně ukončily vzdělání (v %, 2019)	31
Obrázek 2.5 Podíl dospělých ve věku 25–64 let účastnících se nějaké formy celoživotního vzdělávání (v %, 2019)	31
Obrázek 2.6 Složky lidského kapitálu dle Globálního indexu lidského kapitálu	33
Obrázek 3.1 Celkové sociální výdaje v zemích EU28 (2019, % HDP)	60
Obrázek 3.2 Základní struktura sociálních výdajů v EU v roce 2019 (% z celkových sociálních výdajů)	61
Obrázek 4.1 Úroveň globalizace zemí (2020) dle KOF Globalization Index	70
Obrázek 4.2 Globalizace práce	72
Obrázek 4.3 Průmyslová odvětví s nejvyšší mírou mezinárodní konkurence jsou v průmyslově vyspělých zemích redukována rychleji než ostatní odvětví	73
Obrázek 4.4 HDP na zaměstnance v zemích EU v roce 2019 v PPS (EU28 = 100)	75
Obrázek 4.5 Hodinové náklady práce ve vybraných zemích EU (v EUR)	76
Obrázek 4.6 Podíl osob ve věku 30–34 let s VŠ vzděláním v zemích EU v roce 2019 (v %)	78
Obrázek 4.7 Míra participace dospělých (25–64 let) celkem a dospělých s primárním vzděláním na některé z forem dalšího vzdělávání v zemích EU v roce 2016 (v %)	81
Obrázek 4.8 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR dle dosažené úrovně vzdělání v letech 2006–2019 (25–64 let, v %)	83
Obrázek 4.9 Průměrné hodinové výdělky podle dosažené úrovně vzdělání v zemích EU28 v roce 2014 (v EUR)	84
Obrázek 4.10 Společenská a soukromá míra výnosů ze vzdělání (%)	86
Obrázek 5.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v období 2005–2019 – srovnání EU a USA (v %)	93
Obrázek 5.2 Míra nezaměstnanosti v zemích EU28 v roce 2019 (v %)	94
Obrázek 5.3 Vývoj míry nezaměstnanosti a celkové míry dlouhodobé nezaměstnanosti v zemích EU28 v letech 2005–2019 (v %)	95
Obrázek 5.4 Trh práce mužů a trh práce žen	99
Obrázek 5.5 Srovnání míry zaměstnanosti žen a mužů na českém trhu práce v roce 2019 (v %)	101
Obrázek 5.6 Gender employment gap v zemích EU28 v roce 2019 (v %)	101
Obrázek 5.7 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2005–2019 (v %)	102
Obrázek 5.8 Gender pay gap v zemích EU28 v roce 2018 (v %)	103
Obrázek 5.9 Míra zaměstnanosti starších pracovníků (55–64 let) v EU28 v roce 2019 (v %)	105
Obrázek 5.10 Vývoj míry zaměstnanosti starších pracovníků (55–64 let) na českém trhu práce v komparaci s vývojem celkové míry zaměstnanosti (v %)	106

Obrázek 5.11 Srovnání míry zaměstnanosti sledovaných skupin obyvatelstva v roce 2019 (průměr EU28, v %)	108
Obrázek 5.12 Míra nezaměstnanosti mladých (15–24 let) v zemích EU28 v roce 2019 (v %)	109
Obrázek 5.13 Vývoj míry nezaměstnanosti mladých (15–24 let) na českém trhu práce v komparaci s vývojem celkové míry nezaměstnanosti (v %)	110
Obrázek 5.14 Vývoj počtu absolventů VŠ v ČR	112
Obrázek 6.1 Nejčastější cílové země českého exportu v roce 2019 (v mld. Kč)	123
Obrázek 6.2 Strukturální a cyklická nezaměstnanost v ČR v období 1994–2010 (v %)	125
Obrázek 6.3 Vývoj míry nezaměstnanosti a míry dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR v letech 2005–2019 (v %)	126
Obrázek 6.4 Míra zaměstnanosti v jednotlivých regionech v roce 2019 (v %)	127
Obrázek 6.5 Podíl zaměstnaných v jednotlivých sektorech národního hospodářství v Moravskoslezském kraji v letech 2011 a 2020 (v %)	128
Obrázek 6.6 Vývoj míry nezaměstnanosti osob ve věku 15–64 let v krajích s nejlepším a nejmenším zlepšením za poslední dekádu (2010–2019)	129
Obrázek 6.7 Podíl dlouhodobě nezaměstnaných z celkového počtu nezaměstnaných v jednotlivých krajích v roce 2020 (v %)	129
Obrázek 7.1 Podíl pracovních míst s vysokým rizikem automatizace a pracovních míst s vysokým rizikem podstatné změny (2018, vybrané země OECD, v %)	144
Obrázek 7.2 Podíl zaměstnanců pracujících ve službách (EU28, 2019, %)	146
Obrázek 7.3 T-shaped professional	148
Obrázek 7.4 Klíčové dovednosti v digitálním věku – nejvíce ceněné (v %)	149
Obrázek 7.5 Klíčové dovednosti v digitálním věku – které je nejtěžší najít (v %)	149

Seznam tabulek

Tabulka 2.1 Pořadí zemí dle Indexu lidského kapitálu	33
Tabulka 2.2 Typy uspořádání sociálního kapitálu	37
Tabulka 3.1 Vztah mezi ekonomickým růstem a tvorbou pracovních míst ve vybraných zemích (1970–1992)	47
Tabulka 3.2 Vývoj míry zaměstnanosti v EU (v %)	48
Tabulka 3.3 Výdaje na výzkum a vývoj ve vybraných zemích (v % HDP)	51
Tabulka 3.4 Evropské sociální modely a jejich základní charakteristika	57
Tabulka 4.1 Vztah vzdělání a ekonomického růstu (2019)	78
Tabulka 4.2 Účast dospělých na dalším vzdělávání dle postavení na trhu práce a účast dospělých na pracovně orientovaném dalším vzdělávání dle dosažené úrovně vzdělání, srovnání ČR s průměrem EU (2016, 25–64 let, v %)	82
Tabulka 4.3 Medián měsíčních mezd de úrovně dosaženého vzdělání v ČR v roce 2020 (v Kč)	83
Tabulka 4.4 Soukromé a společenské výnosy ze vzdělání (%)	85
Tabulka 5.1 Vývoj míry nezaměstnanosti ve vybraných evropských zemích a USA v letech 1965–2000 (v %)	92
Tabulka 5.2 Vývoj průměrné efektivní míry zdanění práce ve vybraných evropských zemích a USA v letech 1965–1999 (v %)	94
Tabulka 5.3 Vývoj měsíční mediánové mzdy v ČR (v Kč) a procentuální podíl mezd žen na mzdách mužů	103
Tabulka 5.4 Vývoj průměrného věku odchodu do důchodu v zemích EU28	105
Tabulka 5.5 Vývoj počtu podnikatelů v ČR v letech 2010–2017 dle věkových skupin	107
Tabulka 5.6 Míra nezaměstnanosti absolventů dle jednotlivých kategorií vzdělání	111
Tabulka 6.1 Plnění kvantitativních cílů v oblasti zaměstnanosti	118
Tabulka 6.2 Plnění kvantitativního cíle – snížení počtu osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením	118
Tabulka 6.3 Plnění kvantitativních cílů v oblasti vzdělávání	119
Tabulka 6.4 Struktura zaměstnanosti podle klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)	124
Tabulka 6.5 Vzdělanostní struktura zaměstnané populace 15+ v roce 2020 v jednotlivých krajích (v %)	130
Tabulka 6.6 Češi pracující ve vybraných zemích Evropského hospodářského prostoru (EHP)	133
Tabulka 7.1 Bariéry procesu nahrazování práce technikou	142
Tabulka 7.2 Deset povolání s nejrychlejším nárůstem zaměstnanosti v EU28 (2011–2015)	147

Značky a symboly v učebním textu

Struktura distančních učebních textů je rozdílná již na první pohled, a to např. v zařazování grafických symbolů – značek.

Specifické grafické značky umístěné na okraji stránky upozorňují na definice, cvičení, příklady s postupem řešení, klíčová slova a shrnutí kapitol. Značky by měly studenta intuitivně vést tak, aby se již po krátkém seznámení s distanční učebnicí dokázal v textu rychle a snadno orientovat.

Definice



Upozorňuje na definici nebo poučku pro dané téma.

Příklad



Označuje příklad praktické aplikace učiva včetně řešení.

Otázky k procvičení a úkoly



Označuje otázky a úkoly s postupem řešení na konci kapitoly.

Klíčová slova



Upozorňuje na důležité výrazy či odborné termíny nezbytné pro orientaci v daném tématu.

Shrnutí kapitoly



Shrnutí kapitoly se zařazuje na konec dané kapitoly. Přehledně, ve strukturovaných bodech shrnuje to nejpodstatnější z předchozího textu.

Předmluva

Učebnice přináší ucelený pohled na evropský pracovní trh. Snaží se postihnout základní trendy a vysvětlit příčiny aktuálních problémů. Trh práce je dán do širšího kontextu hospodářské politiky. Je vysvětleno, které oblasti a rozhodnutí hospodářské politiky mají vliv na situaci na pracovním trhu.

Text je rozdělen do sedmi kapitol. První kapitola vysvětluje základní teoretická východiska zkoumání trhu práce (keynesiánský a klasický přístup) a jejich genezi. Rozdílné předpoklady zkoumání pracovních trhů obou názorových proudů a v důsledku toho i odlišné názory na příčiny vzniku nezaměstnanosti, její řešení a na úlohu státu svědčí o složitosti tohoto problému. Samostatná pozornost je věnována relativně novým přístupům ke zkoumání trhu práce, a to DMP modelu a behaviorální ekonomii.

Druhá kapitola je zaměřena na problematiku lidského kapitálu a jeho roli na trhu práce. Lidský kapitál je vysvětlen v kontextu intelektuálního kapitálu podniku, stručně je vysvětlena také teorie lidského kapitálu. Tento ekonomický přístup je doplněn o sociologický koncept tzv. sociálního kapitálu. Záměrem je ukázat na skutečnost, že lidský a sociální kapitál jedince spolu neoddělitelně souvisí a že obě složky hrají významnou roli při jeho uplatnění na trhu práce.

Třetí kapitola zachycuje vznik a vývoj sociální politiky a politiky zaměstnanosti Evropského společenství a vytváření tzv. evropského sociálního prostoru. Přibližuje mezinárodní dokumenty, které měly podstatný vliv na utváření evropské sociální politiky. Ukazuje, že to byla právě oblast sociální politiky, která nejednou způsobila vážné rozpory mezi evropskými zeměmi. Zatímco v počátečním období evropské integrace byla sociální politika (včetně politiky zaměstnanosti) na periferii zájmu evropských zemí, v současné době, především v důsledku zvětšování sociální nerovnosti, patří k nejsledovanějším oblastem vzájemné spolupráce. Znalost historie umožňuje lépe pochopit příčiny současných problémů. Zařazení této kapitoly poskytuje komplexnější pohled na problematiku evropského pracovního trhu.

Čtvrtá kapitola přibližuje proces globalizace a jeho dopad na evropské pracovní trhy. Je vysvětlen pojem „globalizace práce“. Je také objasněno, které ukazatele trhu práce mají vliv na ekonomický růst a konkurenceschopnost. Vzhledem k růstu významu vzdělání je bližší pozornost zaměřena na vztah vzdělání a ekonomického růstu. Jsou vysvětleny soukromé a společenské výnosy ze vzdělání.

Pátá kapitola se zabývá problematikou nezaměstnanosti na evropském trhu práce. Jsou vysvětleny hlavní příčiny vzniku nezaměstnanosti a jednotlivé druhy nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je vysvětlena v souvislosti s ekonomickou teorií diskriminace. Kapitola ukazuje, že na trhu práce existují skupiny osob, které mají horší přístup na pracovní trh a jsou ohroženy vyšším rizikem ztráty zaměstnání.

Šestá kapitola přibližuje situaci na českém trhu práce. Jako členská země EU je Česká republika součástí evropského sociálního prostoru a prostřednictvím otevřené metody koordinace se podílí na realizaci cílů evropské hospodářské strategie. Národní program reforem ČR sleduje společný cíl, tj. zvýšení konkurenceschopnosti evropského hospodářství jako celku, ale kromě toho identifikuje specifické problémy na národní úrovni a hledá jejich řešení. Jedná se především o přetrvávající regionální rozdíly, nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce z hlediska dosažené úrovně a struktury vzdělání, nízkou zaměstnanost některých skupin obyvatelstva a nedostatečnou pracovní mobilitu.

Závěrečná, sedmá kapitola nabízí pohled na současnost a budoucnost českého pracovního trhu, a to ve vztahu k převratným technologickým změnám, rozvoji digitální ekonomiky a nástupu Průmyslu 4.0.

Pro snadnější pochopení problematiky a lepší názornost je text bohatě doplněn komentovanými grafy a tabulkami. V kapitolách, které se zabývají problematikou evropského pracovního trhu, byla pro zachycení dlouhodobějších trendů použita časová řada v dekadě 2010–2019, a to z několika důvodů. V době psaní textu nebyla k dispozici všechna data za rok 2020, navíc počátkem roku 2020 vystoupila z EU Velká Británie a Unie se tak podstatně změnila. V neposlední řadě do situace na pracovním trhu zasáhla pandemie, její dopady na národní trhy práce v jednotlivých členských zemích i řešení ze strany států jsou velmi rozdílné. Kde to bylo možné a vhodné, jsou v textu uvedena data za rok 2020, popř. 2021.

Struktura kapitol je jednotná. Na začátku jsou vysvětleny hlavní cíle kapitoly. V textu jsou zvýrazněny klíčové definice. Student má možnost ověřit si pochopení problematiky na cvičeních uvedených průběžně v textu a také na stručných otázkách. V závěru kapitoly je shrnutí hlavních poznatků a klíčová slova.

Publikace je určena primárně studentům Vysoké školy ekonomie a managementu v Praze. Svým zaměřením je vhodná také pro širší odbornou veřejnost, zejména manažery, pro které je znalost pracovních trhů klíčová při rozhodování o strategických otázkách podnikového řízení. Knihu lze doporučit také studentům ostatních vysokých škol ekonomických oborů.

1

kapitola

Základy ekonomie trhu práce

1. kapitola

Základy ekonomie trhu práce

Úvod

Pochopit základní ekonomické zákonitosti fungování trhu práce není zcela jednoduché. Předpokladem je znalost alespoň základních teoretických poznatků a pochopení jeho specifik.

Fungování trhu práce je založeno na základních ekonomických principech. Subjekty na straně poptávky i nabídky se snaží maximalizovat svůj užitek. **Teorii mezní užitečnosti** jako první zformuloval *Wilhelm H. Gossen* v knize *Vývoj zákonů lidského chování*, a to již v roce 1854 (blíže viz Holman, 2005).

Podnik poptávající práci srovnává dodatečný příjem z nájmu pracovníka s dodatečnými mzdovými náklady, které mu v této souvislosti vzniknou. Rozhodování je vedeno snahou minimalizovat náklady a maximalizovat výnosy. Člověk nabízející práci se zase rozhoduje mezi prací a volným časem. Srovnává dodatečný užitek, který získá z dodatečné hodiny práce, s užitekem ztracené hodiny volného času. Jeho snahou je dosáhnout co největšího užitku (co nejlepšího uspokojení svých potřeb) při co nejmenším obětování volného času. Cenou volného času je obětovaná čistá mzda, kterou by obdržel, kdyby pracoval. Přitom **preferenze jedinců na trhu práce se liší** – od workholika až po jedince s vysokou subjektivní hodnotou vnímání volného času. Důvodů, proč tomu tak je, může být celá řada: vysoká/nízká potřeba jedince realizovat se v práci (viz Maslowova pyramida potřeb), obsah práce, osobnostní charakteristiky a povahové vlastnosti, vliv rodinného prostředí a výchovy atd. Důležitou roli hraje také konkrétní situace, v níž se jedinec právě nachází (např. hypotéka, péče o nemocného člena rodiny).

Ekonomické zdroje, včetně práce, jsou však relativně vzácné, omezené a nestačí k plnému uspokojení potřeb. Subjekty na trhu práce jsou tak nuceny se neustále rozhodovat o tom, jak ekonomické zdroje co nejlépe využít. Zvažují náklady a očekávané výnosy možných alternativ rozhodnutí. **Zákon optimální alokace ekonomických zdrojů** platí i na trzích práce. Definice ekonomie jako vědy o optimální alokaci vzácných zdrojů mezi alternativní použití je spojena se jménem *Lionela Robbinse*, který tak učinil ve své práci *Esej o povaze a významu ekonomické vědy* z roku 1932 (blíže viz Holman, 2005).

Podle teorie mezní užitečnosti se jedinec vždy chová jako *homo oeconomicus* – snaží se maximalizovat svůj užitek. Praxe však ukazuje, že tomu tak není vždy. Rozhodování a chování jedince na trhu práce ovlivňuje řada zcela neekonomických a velmi těžce (ne-li vůbec) měřitelných faktorů, například emoce, pocity, přání a touhy či nenávisť.

V čem tkví tedy jedinečnost a zároveň složitost fungování trhu práce? V jakých aspektech se trh práce liší od ostatních trhů? Kromě strany nabídky a strany poptávky (jedinec na trhu práce a podnik-zaměstnavatel) podstatně ovlivňuje situaci na trhu práce stát se svou sociální politikou a politikou zaměstnanosti. Na trhu práce také dochází k **přímému propojení ekonomiky a politiky**. Střetávají se zde zájmy zaměstnavatelů, zaměstnanců, státu, politických stran, odborových organizací a dalších subjektů. Vstup jedince na trh práce a jeho konkurenceschopnost ovlivňují ve velké míře neekonomické faktory, a to především úroveň jeho **lidského kapitálu**, ale také jeho **sociální kapitál**; v neposlední řadě také jeho povahové vlastnosti a osobnostní charakteristiky. Blíže k této problematice viz kapitola 2.

Cíle kapitoly

- Vysvětlit genezi ekonomických teorií zaměřených na trh práce.
- Objasnit dva základní rozdílné přístupy ke zkoumání pracovních trhů – z hlediska keynesiánské ekonomie a z hlediska klasické ekonomie.
- Upozornit na relativně nové přístupy zkoumání trhů práce – DMP model a behaviorální ekonomii.

1.1

Dva základní přístupy ke zkoumání trhu práce

DEFINICE

**Trh práce**

Trh práce je utvářen nabídkou a poptávkou po práci. Snahou nabízejícího (pracovníka) je prodat svou práci za co nejvyšší cenu (mzdu, plat). Cílem kupujícího (organizace) je, aby cena byla co nejnižší při dostatečné kvalitě práce. Mezi nabízejícím a kupujícím vzniká pracovněprávní vztah.

Trh práce je možné zkoumat na základě modelů tzv. keynesiánské ekonomie nebo z pohledu „konkurenční“ klasické ekonomie. Oba základní teoretická paradigmatata se liší svými východisky, přístupem ke klíčovému problému pracovních trhů – nezaměstnanosti, a logicky i volbou nástrojů a postupů, které by měly vést k řešení nerovností na trhu práce. Protože nezaměstnanost je celospolečenským problémem, zabývají se oba přístupy také otázkou sociálního státu – za jakých podmínek a v jakém rozsahu by měl stát kompenzovat ztrátu příjmu v případě nezaměstnanosti. V textu níže je uvedena stručná geneze obou přístupů. Blíže k této problematice viz též Palíšková (2014).

1.1.1 Keynesiánské pojetí trhu práce a nezaměstnanosti

Ekonomická teorie se postupně vyvíjí. Nové empirické zkušenosti často vedou k určitým změnám dříve obecně akceptovaných teorií, k jejich obohacení či popření původních závěrů.

1.1.1.1 Původní keynesiánský model trhu práce

Původní keynesiánský model trhu práce předpokládá existenci nepružných nominálních mezd a nízkou pružnost cen zboží a služeb. Důsledkem toho je nízká pružnost reálných mezd, které nejsou schopny vyrovnat poptávku s nabídkou na trhu práce (trhy se nečistí), vzniká tak **stálá nedobrovolná nezaměstnanost**.

John M. Keynes (1883–1936) ve své práci *Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz* (1936) vysvětluje dvě hlavní příčiny této nezaměstnanosti – technologický pokrok a nedostatečnou poptávku (nedostatečnou kupní sílu obyvatelstva a omezování investic). **Teorie efektivní (agregátní) poptávky** (při dané cenové hladině) je hlavním stavebním kamenem Keynesovy Obecné teorie. Vysvětluje, že pokles agregátní poptávky má za následek pokles národního důchodu (produktu), jinými slovy pokles produkce, a tedy i zaměstnanosti (nabídka klesá na úroveň poptávky). Nabídka a poptávka jsou sladovány pomocí důchodového mechanismu, přitom určující veličinou je právě agregátní poptávka. V pozdějším období se pro označení Keynesovy ekonomie proto začal používat také název poptávková ekonomie (Holman, 2005).

Agregátní poptávka je ovlivňována především dvěma faktory, a to spotřebou a investicemi. Objem výdajů domácností na spotřebu závisí na jejich disponibilním důchodu – ten se dělí na spotřebu a úspory. Podle Keynesa zde platí tzv. základní psychologický zákon, který říká, že **s růstem důchodu roste i spotřeba, ale pomaleji než důchod**. To znamená, že podíl spotřeby na důchodu klesá, zatímco podíl úspor roste. Tato tendence se podle něho výrazně prohloubila ve 20. století, kdy s rozvojem ekonomiky národní důchody podstatně vzrostly a zejména v prosperujících zemích se začal projevovat nízký sklon ke spotřebě, a naopak vysoký sklon k úsporám. **Sklon ke spotřebě** definoval jako klesající funkci důchodu:

$$C = c \times Y_d$$

kde c je sklon ke spotřebě, $c = C/Y_d$.

Jedinou cestou, jak vyrovnat rozdíl mezi spotřebou a národním důchodem plně zaměstnanosti, tj. jak zvýšit agregátní poptávku, jsou **investice**. Protože podíl úspor na důchodu roste, je žádoucí, aby se podíl investic na národním důchodu zvětšoval. V praxi však nelze rovnováhu mezi úsporami a investicemi udržovat, a proto vznikají situace později označované jako mezera úspor (zamýšlené investice jsou nižší než úspory) a mezera investic (zamýšlené investice jsou vyšší než úspory).

Základní problém spočívá podle Keynesese v tom, že ve vyspělých ekonomikách nasycených kapitálem, existuje nízká mezní efektivnost kapitálu (tj. přírůstek očekávaného čistého výnosu z dodatečné investice za dobu její životnosti), tedy **nízký sklon k investicím**. To způsobuje, že agregátní poptávka je nižší, než by bylo zapotřebí k udržení plně zaměstnanosti. Nízký sklon k investicím je další psychologický prvek v Keynesově teorii – odvíjí se od očekávání podnikatelů-investorů, přitom důležitou roli hraje prvek nejistoty a důvěra v budoucí vývoj trhů. Volatilita investic je vysoká a záleží na tom, zda podnikatel podlehne investičnímu pesimismu či naopak optimismu. Jinými slovy, klíčovým faktorem jsou povahové vlastnosti podnikatele, jeho averze k riziku a schopnost tvůrčího přístupu, tedy faktory, které se nedají exaktně vyjádřit.

Nízký sklon ke spotřebě a k investicím, kterým trpí ekonomicky vyspělé společnosti, jsou podle Keynesese **hlavní příčinou nízké poptávky po práci**. Jedinci nemohou nalézt práci ani za nízké mzdy, výrobní ani pracovní kapacity nejsou plně využívány. Souhrnná poptávka není dostatečně vysoká, aby zajistila plnou zaměstnanost. Přitom zvyšování nezaměstnanosti a pokles mezd vyvolaný vzrůstající nabídkou práce vede k dalšímu poklesu koupěschopnosti obyvatelstva, poptávky ve svém důsledku k dalšímu poklesu souhrnné poptávky (v tomto smyslu se někdy hovoří o tzv. keynesiánské nezaměstnanosti).

Keynes se domníval, že kapitalistická společnost je ve svém vyspělém stadiu nevyhnutelně spojena s nezaměstnaností, a to v důsledku nízkého sklonu ke spotřebě a k investicím. Důležitou příčinu nezaměstnanosti viděl ale také v **rychlém rozvoji technologií**, kdy dochází k tzv. nahrazování živé práce kapitálem. Nové technologie umožňují rychlý nárůst produktivity práce a efektivity výroby, ale jen v určitém oboru či odvětví. V této souvislosti se hovoří o tzv. **technologické nezaměstnanosti**, kdy ekonomika nestačí vytvářet nové pracovní příležitosti pro uvolňovanou pracovní sílu. Keynes ale současně předpokládal, že další rozvoj technologií povede v budoucnu ke vzniku společnosti, která bude schopna se s ekonomickými problémy vyrovnat. Jedinec pak bude postaven před zásadní problém – jak využít svou nabytou svobodu (nebude již muset čelit ekonomickému tlaku, který je spojen s nutností pracovat a obstarávat si prostředky ke svému životu).

Pokud jde o mzdu, keynesiánci hovoří o tzv. **dvoují přirozenosti mzdy** (na rozdíl od klasického pojetí ekonomie, které chápe mzdu jako cenu práce a mzdové náklady jako výrobní náklady). Mzda je jednak součástí výrobních nákladů podniků, ale také hlavním zdrojem kupní síly jednotlivců a domácností. Firmy musí nejen vyrábět, ale své výrobky také prodávat, aby realizovaly zisk a popř. část zisku dále investovaly a inkasovaly zisk z nových investic. Z tohoto hlediska mzdy ovlivňují celkový ekonomický růst a potažmo i míru zaměstnanosti. Stoupenci keynesiánské teorie jsou toho názoru, že v období ekonomické deprese není účinným nástrojem snižování mezd, ale naopak stimulování poptávky – prostřednictvím mezd, ale například i podporou v nezaměstnanosti.

1.1.1.2 Nová keynesiánská teorie

Původní keynesiánský model trhu práce se svým konceptem nedobrovolné nezaměstnanosti převažoval v ekonomické teorii až do 60. let minulého století. V konkurenci s tzv. novou klasickou ekonomikou se ale postupně začal formovat nový teoretický proud. Již v 70. letech, ale zejména v průběhu 80. let vznikla řada teoretických koncepcí, které měly jednoho společného jmenovatele – **snahu objasnit příčiny nepružnosti cen a mezd**.

Hovoří se o tzv. nové keynesiánské ekonomii. Mezi významné představitele tohoto ekonomického proudu patří řada významných ekonomů, například *George G. Akerlof* (*1940), *Janet L. Yellen* (*1946), *Gregory Mankiw* (*1958), *Arthur M. Okun* (1928–1980), *Olivier J. Blanchard* (*1948), *David Romer* (*1958) či *Costas Azariadis* (*1943). Blíže k jednotlivým představitelům viz např. Holman (2005) nebo Sojka (2010). Ve svých teoriích navazovali na poznatky keynesiánců 50. a 60. let, jejich zdůvodnění cenových a mzdových rigidit je však daleko sofistikovanější. Obdobně jako původní keynesiánský koncept také nová keynesiánská ekonomie předpokládala, že ceny a mzdy se nemění dostatečně rychle,

tudíž trhy se nečistí; nově ale zkoumala příčiny pomalého přizpůsobování cen a mezd. Z neoklasické ekonomie převzala tezi, že firmy maximalizují zisky a zaměstnanci užitek – chování firem a zaměstnanců často vede k tzv. mzdovým strnulostem na trhu práce.

Existuje řada teorií, které se snaží nepružnost cen a mezd vysvětlit (např. Holman, 2005). Dále v textu jsou uvedeny tři základní přístupy:

1. Dlouhodobé mzdové dohody

Za jednu z příčin jsou považovány tzv. dlouhodobé mzdové dohody. Mzdy jsou často stanovovány na základě dohody mezi firmou a pracovníkem. Praxe ukazuje, že při stanovení výše mezd se firmy neřídí teorií vyrovnávání mezních příjmů s mezními náklady, ale používají mnohem jednodušší pravidla tvorby mezd. Výše mezd bývá zpravidla vyšší než rovnovážná a bývá zafixována na delší dobu. Co vede podniky k takovému chování? Hlavním důvodem jsou vysoké náklady pružné tvorby mezd. Jedná se nejen o náklady spojené se získáváním informací o změnách poptávky a s neustálým monitoringem trhu práce, ale také o transakční náklady spojené s uzavíráním nových mzdových dohod. Ztráty z tohoto **kvaziracionálního chování** (Akerlof, Yellen, 1986) jsou pro podniky zanedbatelné a nepřevyšují náklady spojené s pružnou tvorbou mezd. Dlouhodobější mzdové dohody jsou pro firmy i pracovníky výhodnější, mají však negativní dopad na pracovní trhy – způsobují mzdové strnulosti, zabraňují vyčišťování trhu práce. Nepřužný trh práce je spojen s vyšší nezaměstnaností a většími ztrátami národního produktu.

2. Rozdílný přístup k zaměstnancům

Podniky přistupují ke svým pracovníkům rozdílně, a to **podle kvality pracovní síly**, kterou nabízejí. Řada pracovních úkonů vyžaduje speciální pracovní přípravu a další vzdělávání pracovníka. Podniky mají zájem zvyšovat kvalifikaci svých zaměstnanců a participovat na výnosech z investic do jejich dalšího vzdělávání a rozvoje; mají ale také obavy, že právě tito zaměstnanci odejdou. Snaží se je proto udržet a motivovat k další práci, například nabídkou kariérního růstu. Mzdy těchto pracovníků podnik chrání před výkyvy poptávky; aby si je mohl udržet i v nepříznivém ekonomickém období, propustí méně kvalifikované pracovníky, popř. pracovníky, kteří nejsou pro podnik tak důležití. Uvedené chování podniků vede k vyšší rigiditě mezd více kvalifikovaných pracovníků, méně kvalifikovaní zaměstnanci naopak častěji upadají do nezaměstnanosti.

3. Asymetrie informací

Jak firma, tak pracovník disponují jen **omezenými informacemi**. Podnik nemá přesné informace o znalostech a schopnostech pracovníka, o jeho pracovním úsilí. Náklady na monitorování jeho každodenní činnosti by byly příliš vysoké. Podnik tedy přesně neví, jakou mzdu má pracovníkovi vyplatit. Pracovním naopak nemá informace o vlastním přínosu k celkové produktivitě firmy, neví tedy, jak vysokou mzdu by měl požadovat. Standardním řešením je zavádění celostátních norem a mzdových tarifů, což svobodnou soutěž na trhu dále omezuje. Asymetrie informací se projevuje také ve vztahu podniku k vysoce kvalifikovaným pracovníkům. Podstatou problému je střet zájmů obou stran; maximalizace výnosu z činnosti na straně podniku a maximalizace osobního užitku pracovníka. Podnik přitom nemůže nepřetržitě kontrolovat, zda pracovník jedná vždy v jeho zájmu či využívá speciální informace ve svůj prospěch (tzv. morální hazard). Může se ale snažit této situaci předejít a nebezpečí morálního hazardu snížit, a to například vyšší mzdou, zainteresováním pracovníka na jeho výkonu, stanovením prémie, podílem na zisku, možností odkoupení akcií podniku apod.

Úloha státu

Problematiku nezaměstnanosti nevyřeší tržní mechanismus samoregulací, a proto jsou nezbytné **zásahy státu do ekonomiky** (na rozdíl od liberální ekonomie, která spoléhá na samoregulaci trhů). Vláda může k regulaci agregované úrovně spotřeby, úspor a investic použít řadu nástrojů, které budou stimulovat ochotu k investování a ke spotřebě – veřejné výdaje jsou jednou z cest zvyšování poptávky. Inflační tlaky, které jsou zvyšováním státních výdajů vyvolávány, považuje Keynes a jeho následovníci za menší zlo než přetrvávající vysokou nezaměstnanost. Důraz na úlohu státu při řešení nezaměstnanosti je velmi silný.

PŘÍKLAD Z PRAXE

Například William H. Beveridge, britský ekonom, politik a sociální reformátor, v roce 1944 ve zprávě *Full Employment in Free Society* (Plná zaměstnanost ve svobodné společnosti) zdůraznil, že stát je odpovědný za to, aby zajistil agregovanou poptávku po počtu pracovníků, která by se vyrovnala minimálně počtu osob, které práci hledají. Tento požadavek plné zaměstnanosti se na dlouhá léta stal součástí hospodářských politik vyspělých evropských zemí. Dodnes se objevuje v řadě klíčových dokumentů EU.

Pro úplnost je ale nutné dodat, že Keynes po dlouhou dobu zastával názory spojené s neoklasickou ekonomikou. Teprve v pozdějším období, pod vlivem důsledků Velké deprese (1929–1933), se od tohoto myšlenkového proudu zcela odklonil. Přesto, když zdůvodňoval nutnost zásahů státu do ekonomiky, nikdy zcela neopustil základní myšlenky liberalismu. „V jeho díle nenalezneme žádná doporučení státních zásahů do mikroekonomických tržních struktur. Keynes dokonce ani nepředpokládal, že by makroekonomické zásahy do ekonomiky, zaměřené na stimulování agregátní poptávky, mohly mít významnější mikroekonomické důsledky.“ (Holman, 2005).

CVIČENÍ 1



Jaké jsou dle keynesiánské teorie příčiny nezaměstnanosti a jaká je v této souvislosti role státu?

1.1.2 Trh práce a nezaměstnanost z pohledu klasické ekonomie

Rovněž názory představitelů klasické ekonomie se v průběhu let vyvíjely. Níže v textu jsou přiblíženy názory nejen představitelů klasické ekonomie, ale i jejich pokračovatelů – představitelů tzv. neoklasické a nové klasické ekonomie.

1.1.2.1 Klasický model trhu práce a teorie rozdělování

Představitelé klasické ekonomie a jejich následovníci jsou stoupenci ekonomického liberalismu, který lze nejlépe vystihnout heslem *Laissez faire, laissez passer!* Předpokladem fungování trhu je **svobodná soutěž s minimálními zásahy státu**. V důsledku působení cenového mechanismu se vytváří rovnováha na trhu mezi poptávkou a nabídkou (mezi množstvím a cenou). K tomuto vyrovnávání (čištění trhů) přitom dochází víceméně automaticky. Snad nejznámější představitel klasické ekonomie *Adam Smith* (1723–1790) hovoří ve své stěžejní práci *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů z roku 1776* o tzv. neviditelné ruce trhu, která „...ztělesňuje soulad mezi vlastním zájmem jednotlivce a zájmem společnosti“ (Holman, 2005). Jakékoli zásahy státu do tržního mechanismu ve formě regulací proto brání vzniku přirozené tržní rovnováhy.

Klasický model trhu práce předpokládá, že **podniky maximalizují své zisky a jedinci maximalizují svůj užitek** (ze spotřeby a z volného času). Přitom pracovní síla je zbožím jako každé jiné. Rovněž na pracovním trhu jsou ceny (včetně nominální mzdy) pružné, poptávky po práci se vyrovnávají s nabídkou a trhy se vyčistí. Všichni, kdo chtějí při dané reálné mzdě pracovat, práci naleznou. Podniky ani jednotlivci nemohou ceny ovlivnit, ty jsou vytvářeny trhem – tzv. dokonalá konkurence. Práce je v klasickém modelu homogenní.

Nezaměstnanost je v tomto pojetí **výsledkem krátkodobého nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce**, který vzniká narušením ekonomické rovnováhy. Působením tržního mechanismu však postupně dojde k obnovení rovnováhy; z tohoto hlediska je nezaměstnanost do určité míry funkční. Snížení nákladů na výrobu a růst mezní užitečnosti kapitálu stimuluje investice a vede k růstu poptávky po práci. Nezaměstnanost přitom vzniká v důsledku pomalé reakce na straně nabídky práce (pracovní síly) na její poptávku. Tato **nepružnost na straně nabídky práce** má řadu příčin – malá ochota dojíždět nebo stěhovat se za prací, nedostatečná informovanost o volných pracovních místech, a především neochota akceptovat nové (horší) mzdové podmínky. Nezaměstnanost je chápána jako krátkodobá (dočasná) záležitost, jejíž délka závisí na době, kterou jedinec potřebuje k tomu, aby svou nabídku práce přizpůsobil změnám na straně poptávky. V této souvislosti se hovoří o tzv. **dobrovolné nezaměstnanosti**. Současně je na trhu práce neustále přítomna minimální míra nezaměstnanosti, tzv. přirozená míra nezaměstnanosti, která je chápána jako ekvivalent nezaměstnanosti dobrovolné, popř. nezaměstnanosti frikční.

Úloha státu

Protože příčiny nezaměstnanosti jsou spatřovány především na straně nabídky, je **pohled na sociální dávky, mzdovou regulaci a sociální stát jako celek velmi skeptický**. Silný sociální stát oslabuje podněty k práci, vede k růstu nezaměstnanosti a jeho opatření jsou rovněž zdrojem inflace. Obdobně je hodnoceno působení odborových organizací. V uvedené souvislosti je boj proti inflaci upřednostňován před bojem proti nezaměstnanosti. Nízká inflace je důležitá pro rozvoj investiční činnosti a udržení národní konkurenceschopnosti, ve svém důsledku má pozitivní vliv na tvorbu pracovních míst. Protože je inflace spojována zejména s růstem peněžní nabídky, státní výdaje by měly být nízké – i z tohoto hlediska **je silný sociální stát nežádoucí**.

Otázkou rozdělování, a tedy i problematikou mezd, se zabýval již Adam Smith, nicméně vznik klasické teorie rozdělování je spojován až se jménem *Davida Ricarda* (1772–1823). Ten byl přesvědčen, že ekonomický růst je závislý na rozdělování národního důchodu mezi pozemkové renty, mzdy a zisky. **Reálná mzda je** v pojetí klasiků **pojímána jako existenční minimum**. Na rozdíl od Smithe, který existenční minimum chápe jako „fyzické minimum“ dělníka, Ricardo chápe tento pojem v širším společensko-historickém kontextu. Podle něho je existenční minimum v jednotlivých zemích a v různých dobách odlišné; je ovlivněno celkovou ekonomickou úrovní dané země, historickým vývojem dělnické třídy v dané zemi a jejím životním způsobem. Toto pojetí existenčního minima pak Ricardo spojuje s populační teorií.

POPULAČNÍ TEORIE

Populační teorie je spjata se jménem dalšího představitel klasické politické ekonomie – *Thomasem R. Malthusem* (1766–1834). Snaží se vysvětlit vztah mezi touhou lidí mít děti a možností jejich obživy. Potřebu jíst a mít děti chápe jako pudovou záležitost, jako přírodní zákon. Tato vrozená tendence k populačnímu růstu je však velmi silná, v jejím důsledku dochází k mnohem rychlejšímu růstu populace, než jaké jsou možnosti růstu obživy. Jakmile populační vývoj dosáhne hranici obživy, dostaví se hladomor a nemoci. Důležitou roli v Malthusově teorii hraje tzv. morální sebekontrola populačního růstu, jinými slovy odpovědnost jedince za své děti. Je si vědom, že předpokladem větší „morální sebekontroly“ ve společnosti je vzdělání. Sociální zákonodárství Malthus odmítá; chudinské dávky podle něj potlačují „morální sebekontrolu“, vedou k růstu populace a přenášejí odpovědnost jedince za svou existenci za společnost. Názory a myšlenky T. Malthuse plně odrážejí dobu, ve které žil. Snaží se vysvětlit jevy, které se ve společnosti začaly projevovat v důsledku průmyslové revoluce, jevy dosud neznámé.

Existenční minimum je proto taková úroveň mzdy, která nevede k růstu ani poklesu dělnické populace. Ve své teorii Ricardo rozlišuje tržní mzdu a přirozenou mzdu (tj. existenční minimum vyjádřené v penězích). S rostoucí akumulací kapitálu roste i poptávka po práci, tedy i tržní mzda – na zvyšující se blahobyt reagují dělnické rodiny růstem populace. Postupně se tak nabídka na trhu práce zvyšuje a dochází k poklesu tržní mzdy na úroveň mzdy přirozené. Může dojít i k opačnému procesu, kdy snížení akumulace kapitálu sníží poptávku po práci. Pokles tržní mzdy pod přirozenou mzdu má za následek nižší populační růst, což se po delší době projeví v poklesu nabídky práce; tržní mzda opět dosáhne úrovně přirozené mzdy. Tento mechanismus, označovaný jako **Ricardův mzdový zákon**, byl později Františkem Lassalem, představitelem německého dělnického hnutí, nazýván jako tzv. železný zákon mzdový.

Významným pokračovatelem Ricarda byl *John Stuart Mill* (1806–1873). Jeho kniha *Zásady politické ekonomie s některými aplikacemi v sociální filozofii* z roku 1848 byla ve své době nejpobulárnější učebnicí ekonomie v Anglii. Jak již naznačuje název knihy, Mill zkoumal zejména **vztah ekonomie k politice a sociálním otázkám**. Ekonomická teorie je pro něho důležitá jako nástroj, který umožňuje objasnit procesy ve společnosti. Příčinu neutěšených poměrů anglických dělníků vidí nejen v populačním růstu, ale také v institucích a celkových společenských poměrech. Nevola však po radikální změně společnosti a obhajuje soukromé vlastnictví. Zcela respektuje Ricardovu vizi stagnace – prudký rozvoj kapitalismu a rychlý ekonomický růst postupně dosáhne tzv. stacionárního stavu (tj. nulový růst a nulová akumulace), kdy zisk přestane být hlavním cílem veškerého snažení. V takové společnosti se bude klást daleko větší důraz na mezilidské vztahy, sociální otázky a vzájemnou solidaritu. Bude zabezpečeno rovnější rozdělování, nikoli však na úkor svobody jedince a soukromého vlastnictví. Toto **Millovo pojetí je velmi blízké modernímu pojetí tzv. státu blahobytu**.

1.1.2.2 Neoklasická a nová klasická ekonomie

Problematiku nezaměstnanosti a její příčiny zkoumali také pokračovatelé tradičních anglických klasiků, zejména představitelé cambridgeské či lausannské školy, popř. dalších teoretických směrů, pro jejichž souborné označení se vžil název **neoklasická ekonomie**. Obě uvedené školy mj. přispěly významnou měrou k rozpracování teorie blahobytu, ať už to byl *Vilfredo Pareto* (1848–1923), *John Hick* (1904–1989) či *Arthur C. Pigou* (1877–1959).

Pigou, představitel cambridgeské školy, se rovněž zabýval **vztahem úrovně mezd a zaměstnanosti**. Vystoupil s kritikou Keynesova pojetí nezaměstnanosti jako důsledku nízké agregátní poptávky. Naopak zdůrazňoval, že to jsou právě vysoké nominální mzdy, které neklesají dostatečně rychle ani při vysoké nezaměstnanosti (nedochází k vyčišťování trhů) a jejichž strnulost tak brání dosažení plné zaměstnanosti. Na rozdíl od Keynesa, který tvrdil, že pokles nominálních mezd povede i k poklesu cen (neboť ty jsou součástí nákladů), a tedy k zablokování reálných mezd, se Pigou na celou problematiku díval z jiného úhlu pohledu. Vycházel přitom z tzv. cambridgeské teorie peněz. Zastával názor, že pokles nominálních mezd a současně pokles cen povede ke zvýšení reálných hotovostních zůstatků. Lidé se budou cítit bohatší, zvýší se spotřební poptávky, která potažmo povede ke zvýšení produkce a zaměstnanosti. Tento mechanismus je v ekonomické teorii označován jako **Pigouův efekt** (těž efekt bohatství).

Významné místo v rozvoji ekonomické teorie v duchu myšlenek *laissez faire* náleží ekonomům chicagské školy, která vznikla již ve 30. letech, ale největší úspěchy této školy jsou spojeny až s druhou polovinou 20. století. K nejvýznamnějším představitelům této školy patří například *Frank Knight* (1895–1972), *Henry C. Simons* (1899–1946), *Milton Friedman* (1912–2006), *Theodore W. Schultz* (1902–1988), *George J. Stigler* (1911–1991), *Ronald H. Coase* (1910–2013) či *Gary Becker* (1931–2014). Mnozí z nich byli oceněni Nobelovou cenou za ekonomii. Teorie rozvíjená představiteli této školy je součástí tzv. **nové klasické ekonomie**. Základními předpoklady tohoto směru je **existence pružných cen a vyčišťování trhů**.

Se jménem Miltona Friedmana je spojena kritika Phillipsovy křivky, kterou v průběhu 60. let dále rozpracovali Paul A. Samuelson a Robert J. Solow (představitelé neokeynesiánského směru v ekonomice). Jejich aplikace Phillipsovy křivky zdůrazňovala kauzální **vztah mezi mírou nezaměstnaností a cenovou inflací**. Došli přitom k závěru, že hospodářská politika státu má v podstatě jen dvě možnosti – zvolit nižší nezaměstnanost za cenu vyšší inflace a naopak. Hospodářský vývoj v 70. let spojený se stagflací (tj. současný růst nezaměstnanosti a inflace) však tento závěr zpochybnil.

Friedman založil svou kritiku Phillipsovy křivky na dvou základních pojmech, a to peněžní iluze a adaptivní inflační očekávání. Vysvětlil, že **peněžní iluze**, která je dána neschopností ekonomických subjektů v krátkém období rozlišovat mezi nominálními a reálnými mzdami a cenami, způsobuje krátkodobou zaměnitelnost inflace a nezaměstnanosti. Zvýšení nabídky peněz centrální bankou vede k růstu nominálních mezd, který však zaměstnanci mylně vnímají jako růst reálných mezd, v důsledku toho dochází ke zvýšení nabídky práce. Podniky zase nejsou zpočátku schopny rozlišit inflační růst cenové hladiny od růstu relativní ceny, a proto zvyšují produkci. Za nějakou dobu obě strany pochopí, že jde o inflaci (nikoli růst vlastních mezd a vlastních cen), sníží se nabídka, nezaměstnanost se vrací na původní úroveň (tzv. přirozenou míru nezaměstnanosti, *natural rate of unemployment*). Pojem **adaptivní inflační očekávání** vyjadřuje skutečnost, kdy ekonomické subjekty očekávají inflaci i do budoucna, a proto jí přizpůsobují mzdové požadavky a tvorbu cen. Inflační očekávání je obsaženo i v dlouhodobých kontraktech. Při návratu na úroveň přirozené míry nezaměstnanosti proto nedochází současně ke snížení inflace na předchozí úroveň, ale inflace dále setrvává na dosažené výši. Ve svých závěrech Friedman zdůrazňuje, že neexistuje (dlouhodobě) zaměnitelnost mezi nezaměstnaností a inflací, ale existuje **přirozená míra nezaměstnanosti**. Jestliže cílem státu je dlouhodobě udržet míru nezaměstnanosti pod hranici přirozené míry, důsledkem není vyšší inflace (jak tvrdí keynesiánci), ale tzv. akcelerující inflace. Model zkoumání trhu práce založený na peněžní iluzi a adaptivním očekávání bývá označován jako **model mylného vnímání cenové hladiny zaměstnanci** (též model s asymetrickou informací). Model mj. také předpokládá (obdobně jako původní keynesiánský model) proticyklický pohyb reálných mezd – počátek recese je spojen s poklesem cen, reálné mzdy tedy rostou, nezaměstnanost se zvyšuje; hlavní příčinu vidí právě v chybném vnímání cenové hladiny (u keynesiánců je to nepružnost nominálních mezd).

V průběhu 70. let se na problematiku zkoumání vztahu mezi mírou nezaměstnanosti a mírou cenové hladiny zaměřil *Robert E. Lucas* (*1937), představitel ekonomické školy racionálních očekávání, která byla myšlenkami chicagské školy významně ovlivněna. Jeho největší přínos spočívá v aplikaci

hypotézy **racionálních očekávání** na Phillipsovu křivku. Navázal na Friedmana, ale předpoklad adaptivního očekávání nahradil racionálním očekáváním. To znamená, že ekonomické subjekty při predikci budoucího vývoje (a tedy při formulování svých budoucích očekávání) nevycházejí pouze ze zkušeností z minulého období (jak tvrdil Friedman), ale používají také **aktuální dostupné informace**. Lucas vycházel z předpokladu, že podniky a domácnosti racionálně očekávají vyčištění trhu a ustálení přirozené míry nezaměstnanosti. Očekávaná opatření v rámci hospodářské politiky nemají na trh (produkci, zaměstnanost atd.) výrazný vliv, neboť podniky i domácnosti po zjištění omylu svá očekávání ihned změní. Lucasova metodologie, kdy makroekonomické modely vycházejí vždy z mikroekonomických základů, je v současnosti v ekonomické teorii převládající.

Teorie racionálních očekávání také významně ovlivnila vznik **teorie reálných hospodářských cyklů**. Její autoři *Edward C. Prescott* (*1940) a *Fin E. Kydland* (*1944) došli k závěru, že za předpokladu, že se trhy i v krátkém období vyčišťují a lidé tvoří racionální očekávání, nemohou být příčinou hospodářských fluktuací monetární šoky (subjekty racionálně reagují na zvýšení či snížení peněžní zásoby centrální bankou). Hledali proto jiné příčiny vzniku hospodářských cyklů. Zatímco tradiční monetární teorie vysvětlovala vznik hospodářských cyklů jako důsledek kolísání agregátní poptávky, tato nová teorie objasňovala hospodářský cyklus v návaznosti na technologický pokrok. Rychlý rozvoj technologií způsobuje větší růst investic, spotřeby a domácího produktu; naopak fáze pomalého technologického pokroku je doprovázená zpomalením hospodářského růstu. Tato nárazová zrychlení či zpomalení růstu produktivity jsou označována jako tzv. **nabídkové (reálné) šoky** – jsou hlavní příčinou kolísání nezaměstnanosti. Pomocí mechanismu tzv. mezičasové substituce volného času (též se používá pojem mezičasová substituce práce či mezičasový substituční efekt) vysvětluje, proč ve fázi růstu dochází k poklesu nezaměstnanosti, a naopak ve fázi recese k jejímu růstu: **Odvětví, která vykazují vyšší růst produktivity, mohou nabídnout vyšší mzdy, což přitahuje pracovníky z jiných odvětví**. Podniky, chtějí-li si své pracovníky udržet, musí jim nabídnout vyšší mzdy – růst mezd se postupně rozšíří do dalších odvětví. Jednotlivci reagují na zvýšení mezd větší nabídkou práce, neboť předpokládají, že v budoucnu mzdy opět klesnou (dnešní volný čas substituují volným časem v budoucnu). Výroba i zaměstnanost rostou. V období recese dochází k opačnému procesu.

Na rozhodování jedince, zda nabídne svou práci, však působí nejen výše reálné mzdy, ale i reálná úroková míra (samozřejmě také rozličné osobní preference, což do modelu lze jen stěží zabudovat). Zvýší-li se reálná úroková míra, pak současná hodnota v budoucnu očekávané reálné mzdy se sníží, a proto je pro jedince výhodnější pracovat v současném období; v budoucím období se mu naopak vyplatí dopřát si více volného času. Teorie reálných hospodářských cyklů (obdobně jako výše uvedený model mylného vnímání cenové hladiny zaměstnanci) vychází z předpokladu, že ceny jsou pružné a trhy se vyčišťují, a to i v krátkém období. Předpokládá tedy pouze dobrovolnou nezaměstnanost. Dochází rovněž k závěru, že pohyb reálných mezd je procyklický; s růstem cen (a velikostí produktu) rostou reálné mzdy (zatímco model mylného vnímání cenové hladiny zaměstnanci dospěl k opačnému závěru; stejně tak původní keynesiánský model). Výsledky studií, které se snaží teorii reálných hospodářských cyklů ověřit, nejsou však zcela jednoznačné, a proto i nadále zůstává tato teorie otevřena.

CVIČENÍ 2



Co je dobrovolná nezaměstnanost, jaké jsou její příčiny?

1.2

Nové přístupy ke zkoumání trhu práce

Trhy práce se v posledních letech významně mění a mění se i přístupy k jejich zkoumání.

1.2.1 Model nákladů vyhledávání a jeho aplikace na trh práce

Ekonomové *Peter A. Diamond* (*1940), *Dale T. Mortensen* (*1939) a *Christopher A. Pissarides* (*1948) založili svou analýzu trhu práce na **teorii vyhledávání a párování** (search and matching theory). Výše uvedené neklasické teorie předpokládají, že trhy fungují hladce, bez transakčních nákladů. To