

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
FILOZOFICKÁ FAKULTA  
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO  
ŘÍZENÍ

bakalářské prezenční studium  
2007-2011

Jiří Soušek

**Charakteristiky trhu práce a jejich vliv na  
fungování organizace**

**Employment market characteristics and their  
impact on the functioning of an organization**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Praha 2011

Vedoucí práce: PhDr. Michaela Tureckiová, CSc.

Prohlašuji,

že tuto bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně,  
že v ní řádně cituji všechny použité prameny a literaturu a že tato  
práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

.....  
datum

.....  
podpis autora

Poděkování

Rád bych poděkoval paní Phdr. Michaele Tureckiové, Csc. a dále všem svým blízkým za jejich podporu.

## Obsah

	Resumé.....	4
	Klíčová slova.....	5
0	Úvod .....	6
1	Teoretická východiska trhu práce.....	7
1.1	Unikátní vlastnosti trhu práce.....	8
1.1.1	Segmentace trhu práce.....	10
1.1.1.1	Dualismus trhu práce.....	10
1.1.1.2	Interní a externí trh práce.....	12
1.1.1.3	Formální a neformální trh práce.....	13
1.2	Jevy a procesy trhu práce.....	13
1.2.1	Tržní síly.....	14
1.2.2	Institucionální síly.....	15
1.2.3	Sociální síly.....	17
1.3	Stručné vymezení organizace.....	18
2	Makroekonomické aspekty ekonomie trhu práce.....	19
2.1	Vymezení makroekonomie.....	19
2.2	Rozdělení příjmů ve společnosti.....	20
2.2.1	Lorenzova křivka.....	21
2.2.2	Giniho koeficient.....	24
2.3	Produktivita práce.....	27
2.3.1	Význam růstu produktivity práce.....	27
2.3.2	Zdroje růstu produktivity práce.....	29
2.3.3	Význam růstu produktivity pro organizaci.....	30
3	Nezaměstnanost a politika zaměstnanosti.....	32
3.1	Vymezení nezaměstnanosti.....	32
3.1.1	Toky pracovních sil.....	33
3.2	Typy nezaměstnanosti.....	34
3.2.1	Frikční nezaměstnanost.....	34
3.2.2	Strukturální nezaměstnanost.....	35
3.2.3	Cyklická nezaměstnanost.....	36
3.2.4	Sezónní nezaměstnanost.....	36
3.2.5	Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	36
3.3	Politika zaměstnanosti.....	37
3.3.1	Pasivní politika zaměstnanosti.....	38
3.3.2	Aktivní politika zaměstnanosti.....	39
4	Pracovní vztahy.....	40
4.1	Vymezení a účastníci pracovních vztahů.....	40
4.1.1	Zaměstnanecké vztahy.....	41
4.1.1.1	Teorie vlastníka a zástupce.....	41
4.1.2	Kolektivní pracovní vztahy.....	42
4.1.2.1	Odbory a kolektivní vyjednávání.....	42
4.1.3	Makroúroveň pracovních vztahů.....	44
4.1.4	Vliv pracovních vztahů na organizaci.....	45
5	Mikroekonomické aspekty ekonomie práce.....	47

5.1	Nabídka práce .....	47
5.2	Poptávka po práci a rovnováha na trhu práce.....	49
6	Efekty lidského kapitálu .....	50
7	Závěr .....	52
8	Seznam bibliografických citací .....	53

## Resumé

Ekonomika trhu práce se snaží pochopit fungování a dynamiku trhu práce. Trh práce funguje skrze interakci lidí a organizací. Lidé vstupují na trh práce kvůli zajištění své obživy. Organizace na trhu práce poptávají pracovníky. Trh práce je podmíněn tržními, institucionálními a sociálními faktory. Existuje mnoho variant, jak jevy na trhu práce ovlivňují fungování hospodářské organizace., zvláště pak úroveň produktivity, mezd a počtu pracovních sil. Jevy na trhu práce mají makroekonomické i mikroekonomické příčiny a ovlivňují chování lidí a organizací na trhu práce

Hlavním cílem této práce je popsat tyto výstupy trhu práce a posoudit jejich vliv na fungování organizace.

Labour economics seeks to understand the functioning and dynamics of the labour market. Labour markets function through the interaction of workers and employers. Workers enter the labour market to seek for maintenance. Organizations demand workers on the labour market. Labour markets are conditioned by market, institutional and social forces. There are many way of how could labour markets interact with an industrial organization, especcially a level of productivity, wages level and a number of labour force. Labour market outcomes have both macro and microeconomical causations and affect behaviour of people and organizations on the labour market.

The main aim of this paper is describtion of labour market outcomes and rewiev their influence on functioning of industrial organization.

## **Klíčová slova**

1. Ekonomie trhu práce; 2. Trh práce; Organizace; 3. Produktivita; 4. Politika zaměstnanosti; 5. Pracovní vztahy

1. Labour economics; 2. Labour market; 3. Organizations; 4. Productivity;  
4. Employment policy, 5. Industrial relations

## 0 Úvod

V současné jsou lidské životy stále více podmíněny situací na nejrůznějších trzích, ať už to jsou trhy práce, peněz nebo zboží a služeb. Hospodářský pokrok přinesl lidem dříve netušené možnosti seberealizace. Nové možnosti byly předloženy i před lidry hospodářství, a hospodářským organizacím se tak otevřela celá škála nových příležitostí. K dosažení těchto nových obzorů ale vede trnitá cesta, protože organizace byly nuceny otevřít se světu a krom množství nových příležitostí se objevily i nové hrozby. Nová ekonomika spolu se svobodou přinesla i obavy. Na organizace a jejich členy je kladeno stále více nároků, se kterými se musí v rámci zachování své existence vypořádávat.

Tato práce se zabývá způsobem, jakým tak velké množství jevů souvisejících s fungováním a dynamikou trhu práce ovlivňují fungování hospodářské organizace a lidí v ní. Tyto jevy mohou mít makroekonomický i mikroekonomický charakter, jejich původci může být trh, stát i člověk.

V této práci budeme postupovat od makroekonomicky podmíněných jevů až po ty, které jsou ovlivněny jedinci. Nejprve se budeme věnovat (samozřejmě po vytyčení pojmů a vztahů mezi nimi) makroekonomickým jevům, které souvisejí s ekonomikou práce, jako je rozdělení příjmů ve společnosti nebo problematika produktivity práce. Dále se budeme zabírat jistě velmi palčivým problémem nezaměstnanosti. Nahlédneme do složité oblasti pracovních vztahů. Budeme se věnovat mikroekonomickým jevům, zvláště rovnováze na trhu práce. Konečně se skrze část věnovanou lidskému kapitálu dostaneme ke člověku, protože i makroekonomické výstupy jsou pouhou agregací chování mnoha lidí.

Hlavním cílem této práce je popsat vybrané jevy na trhu práce a zamyslet se nad tím, jak tyto jevy dokáží ovlivnit fungování hospodářské organizace.



## 1 Teoretická východiska trhu práce

Trh práce je společně s trhem půdy a trhem kapitálu řazen mezi trhy tzv. primárních výrobních faktorů. Mezi ekonomy probíhají diskuze na téma, zda se v souvislosti s ekonomickým rozvojem a se změnami ve struktuře hospodářství v posledních asi padesáti letech nedostaly do popředí další výrobní faktory. Pozornost se věnuje zejména technologiím a informacím. Pro účel této práce je přínosné zmínit Alfreda Marshalla, který mezi výrobní faktory přidal „podnikatelskou organizaci“ (Vlček a kol., 2005, s. 39). Technologie coby specifický druh kapitálu může být považována za specifický druh výrobního faktoru. Platí však, že jak podnikatelská organizace, tak technologie a další „nové“ výrobní faktory jsou odvozeny od základních, proto „primárních“ výrobních faktorů.

K tomu, abychom se mohli seriózně zabývat problematikou trhu práce, je vhodné si nejprve ujasnit některé termíny a vztahy mezi nimi. Nejprve rozlišme termíny „trh práce“ („labor market“) a „ekonomie práce“ („labor economics“). V literatuře se můžeme setkat s tím, že mezi těmito pojmy není příliš rozlišováno, pro účel této práce je však vhodné tyto pojmy rozlišit. Ekonomie práce podle McConnella (2003, s.1):*“...examines the organization, functioning and outcomes of labor markets; the decisions of prospective and present labor market participant ; and the public policies relating to the employment and payment of labor resources“*<sup>1</sup> Z této definice vyplývá, že trh práce jako takový je pouze jedním z předmětů, který ekonomie práce studuje, ačkoliv postavení trhu práce jako předmětu trhu práce může být považováno za výsadní.

Trh práce jako takový je založen na vzájemné spolupráci dvou stran, což vyplývá z obecného vymezení trhu, který je definován jako: *“ mechanismus, jehož prostřednictvím se kupující a prodávající střetávají, aby určili cenu zboží a množství, jež se nakoupí a prodá“* (Samuelson, 2007, str. 27). Na straně jedné stojí domácnosti reprezentované svými členy, tedy lidmi, kteří nabízejí svou

---

<sup>1</sup> volný překlad: „...zkoumá organizaci, fungování a výstupy trhů práce; rozhodování budoucích a současných účastníků trhu práce; a veřejnou politiku, která se týká zaměstnanosti a mzdových nákladů.“

práci, na straně druhé stojí ti, co práci poptávají, tedy organizace, a to organizace hospodářské, neziskové i veřejné. Lidé tedy na trhu práce stojí na straně nabídky, kdežto organizace na straně poptávky, což je přesně naopak než na trhu finální produkce. Trh finální produkce je trhem, na kterém organizace nabízejí své výrobky a služby domácnostem, tedy lidem. Trh práce, stejně jako ostatní trhy výrobních faktorů, je v ekonomice s trhem finální produkce úzce provázán. Způsobu, jakým tato vazba ovlivňuje trh práce budeme věnovat pozornost v kapitole o mikroekonomických aspektech ekonomie práce.

### **1.1 Unikátní vlastnosti trhu práce**

Při diskusi o trhu práce musíme vzít v potaz některé jeho unikátní vlastnosti, kterými se tento trh liší od ostatních trhů. Pravděpodobně nejdůležitější charakteristikou trhu práce kterým se liší od ostatních trhů je skutečnost, že věc, která je na trhu předmětem směny (tedy práce samotná) je vtělena do lidské bytosti (Ginzberg, E, *The Human Economy*, New York, 1967, s. 3-13, In: Kaufman, 2000, s. 4). Práce jako taková je činností, službou a je neoddelitelná od osoby, která danou práci vykonává. Neoddelitelnost práce od jejího nositele s sebou přináší několik problémů. Příkladem tohoto může být skutečnost, že uchazeč o zaměstnání si nevybírám svého zaměstnavatele pouze z hlediska mzdy, kterou za práci dostane, ale zvažuje další hlediska, jako je například poloha organizace, kde by měl práci vykonávat, pověst této organizace, nebo prestiž poptávané pozice. Na druhé straně, organizace při získávání, výběru a přijímání pracovníků kromě mzdových otázek zvažuje také další otázky související s osobou pracovníka a pracovním místem.

Podstata práce jako služby, jejímž nositelem je pracovník, přináší další komplikaci. Trh práce je svojí povahou velice asymetrický. Tato asymetrie se projevuje v informacích, jaké jednotliví účastníci trhu mají k dispozici. Organizace, strana poptávky, mají obvykle více informací než nabídková strana, kterou představují domácnosti a jejich členové. Asymetrie se také projevuje v možnostech jednotlivých stran. Vývoj na trhu práce je závislý na

trhu finální produkce, kam organizace dodávají své zboží a služby. Organizace mohou pružně reagovat na měnící se podmínky na trhu, mohou měnit velikost své poptávky po práci. Na straně druhé, jednotlivci nemají možnost měnit velikost své nabídky, ta zůstává relativně konstantní a je určena převážně jinými než tržními vlivy. V tomto případě hovoříme o „strukturálním handicapu pracovní síly“, protože pracovní síla nemá žádný způsob, jak by mohla v tržním mechanismu měnit velikost své nabídky (Winkler, Wildmanová, 1999, s. 28).

Pracovní síla, tedy domácnosti a jejich členové, vstupuje na trh práce za účelem získání prostředků k uspokojení svých potřeb, tato potřeba nemůže být odložena. Většina domácností nemá jinou možnost zajištění svých potřeb jinak než na trhu práce. Tato závislost na prostředcích obživy je dalším handicapem trhu práce. Závislost domácností na trhu práce si můžeme ilustrovat na příkladě, že v obecném hovorovém jazyce často tvrdíme, že firmy „nabízejí“ práci a lidé „hledají“ práci, ačkoliv podle ekonomické teorie jsou to organizace, které stojí na poptávkové straně a naopak domácnosti, které práci nabízejí.

Dlouhodobá povaha vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je další charakteristikou, se kterou je nutno v rámci zkoumání trhu práce kalkulovat. Na ostatních trzích může kupující či prodávající za předpokladu konkurenčního prostředí relativně snadno odejít jinam. Na trhu práce tyto změny možné jsou, ale pro obě strany přinášejí další náklady<sup>2</sup>. Jedním z důsledků dlouhodobé povahy vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je nepružnost mezd směrem dolů. Z výzkumu Evropské centrální banky vyplývá, že mzdy jsou směrem dolů více rigidní u více kvalifikovaných zaměstnanců (white-collars), než u méně kvalifikovaných zaměstnanců na nižších pozicích (blue-collars) a u dělnických profesí (ECB, Downward nominal... , 2009, s. 9).

Dalším rysem trhu práce je různorodost pracovníků a pracovních míst. Pracovníci se liší svým vzděláním, pracovními zkušenostmi, kompetencemi, a osobnostními charakteristikami, jakou je např. motivace. Pracovníci ucházející se o zaměstnání budou u potenciálních zaměstnavatelů kromě výše mzdy zvažovat také vzdálenost podniku od místa bydliště, kvalitu pracovních vztahů

---

<sup>2</sup> Transakčními náklady se zabývá ekonomický obor známý jako institucionální ekonomie.

a další. Tato různorodost v charakteristikách pracovníků a pracovních míst má za následek to, že směna na trhu práce není pouze funkcí mzdových sazeb, ale pracovníci a pracovní místa se liší také ve mnoha nemzdových charakteristikách. Pracovníci si nevybírají pracovní místo pouze na základě mzdy, ale také berou v úvahu velké množství nemzdových faktorů. Na druhé straně zaměstnavatelé najímají pracovníky nejen podle mzdy, za kterou budou pracovat, ale také s přihlédnutím k množství neekonomických faktorů (Kaufman, 2000, s. 6).

### **1.1.1 Segmentace trhu práce**

Při uvažování o specifikách trhu práce si položíme otázku, zda můžeme hovořit o trhu práce pouze jako o jednom trhu. Clark Kerr ve své práci *Labor markets and wage determination: The Balkanization of labor markets* z roku 1955 přišel s myšlenkou „balkanizace“ trhu práce, tato myšlenka vyústila v teorii segmentovaného trhu práce. Namísto o trhu práce tedy můžeme hovořit o „tržích práce“.

Nabízí se otázka, jak se tato segmentace projevuje. Na trh práce vstupují lidé různých profesí, s různou kvalifikací, s různými kompetencemi a odlišných osobnostních předpokladů. Například lidé vstupující na trh práce ocelářů si budou stěží konkurovat s lidmi vstupujícími na trh práce tlumočnicků.

#### **1.1.1.1 Dualismus trhu práce**

Trh se segmentuje také podle dalších znaků, než podle profesí lidí na trh vstupujících. Jedna z nejdůležitějších teorií, která se nedotýká pouze segmentace trhu práce, ale také problematiky rozdělení příjmů ve společnosti a částečně také ožehavé problematiky diskriminace na trhu práce, je teorie duálního trhu práce. Podle této teorie můžeme trh práce rozlišit na *primární trh práce* a *sekundární trh práce*.

Na primárním trhu práce se podle Winklera a Wildmanové (1999, s. 24) soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží poskytující relativně dobré možnosti pracovního růstu, vyšší úroveň mezd a obvykle také vyšší pracovní podmínky. V důsledky stability smluvních vztahů na primárním trhu práce je zde nízká fluktuace a vysoká jistota udržení si pracovního místa.

Pokud je pracovník na primárním trhu práce přeci jen propuštěn, jeho zkušenosti a kvalifikace mu obvykle umožňují pokračovat ve své kariéře na jiném pracovním místě na primárním trhu práce.

Sekundární trh práce je ve své charakteristice protikladem trhu primárního. Pracovní místa na tomto trhu jsou málo placená, bezperspektivní („dead-end jobs“), nepřinášející možnost vzdělávání nebo kariérního postupu. Kariéra, dále se o kariéře na tomto trhu vůbec hovořit, lidí pohybujících se na tomto trhu je často přerušena kratšími nebo delšími obdobími nezaměstnanosti, což vyplývá z nestability smluvních vztahů na tomto trhu. Příkladem této nestability může být například zaměstnávání agenturních pracovníků („leasing lidí“).

Sekundární pracovní místa se často objevují v malých firmách, které nemají dostatek kapitálových aktiv k pokrytí své poptávky po práci z vnitřních zdrojů (viz interní a externí trh práce), nebo v ekonomických odvětvích jako maloobchod nebo některé služby, kde je produkční technologie tak jednoduchá, že produkt může být vytvářen při minimálních nárocích na kvalifikaci a rozvoj („on-the-job training“) pracovníků (Kaufman, 2000, s. 312). Přejít ze sekundárního na primární trh práce je podstatně ztížen, ba znemožněn z toho důvodu, že předchozí zkušenosti ze sekundárního trhu nepřinášejí pracovníkovi dostatečnou kvalifikaci k přechodu ze sekundárního trhu práce. Podle alternativní teze to není ani tak nedostatečná kvalifikace, ale spíše nespolehlivost v práci, která odsuzuje jednotlivce k setrvání na sekundárním trhu práce (Winkler, Wildmanová, 1999, s. 24). Je smutnou skutečností, že dosti často nejsou osoby nuceny pohybovat se na sekundárním trhu kvůli jejich nedostatečné kvalifikaci nebo spolehlivosti, ale podle jiných znaků, jako je třeba pohlaví, věk, etnická nebo národnostní příslušnost. Rozlišování lidí podle těchto znaků je jednou z příčin diskriminace na trhu práce.

Alternativní vysvětlení dualismu trhu práce přináší teorie trhu práce s insidery a outsidersy („The insider-outsider theory“). Podle této teorie jsou insideři osobami, které jsou nyní zaměstnány. Outsideri představují nezaměstnané nebo pracovníky, kteří pracují na nejistých pracovních místech. Insideři dokáží využít svého postavení v organizacích, aby si zajistili dostatečnou ochranu proti outsiderům (Lindbeck, 1993, s. 37 – 38).

Rozdělení pracovního trhu se snaží vysvětlit také teorie implicitních smluv. Podle této teorie organizace nepřistupují ke všem svým pracovníkům stejně, kvalifikované se snaží chránit před výkyvy mezd a propuštěním, kdež ti méně kvalifikovaní jsou těmi, kteří „jsou najímáni jako poslední a propuštěni jako první“ (Brožová, 2003, s. 75)

### **1.1.1.2 Interní a externí trh práce**

Další způsob, jak můžeme trh práce rozdělit, je rozlišení mezi *interním* a *externím* trhem práce. Organizace může poptávat pracovníky vhodné k obsazení daného pracovního místa buďto uvnitř organizace mezi stávajícími pracovníky, v takovém případě hovoříme o interním trhu, nebo může poptávat vhodné pracovníky vně organizace, tedy na trhu externím. Vyhledávání pracovníků vhodných pracovníků mezi stávajícími zaměstnanci je pro organizaci výhodné z toho důvodu, že stávající pracovníci již obvykle prošli systémem vnitropodnikového vzdělávání a jejich dovednosti a znalosti budou pravděpodobně přizpůsobeny potřebám dané organizace. Toto se stává důležitým zejména v oborech, které se vyznačují velkou specializací práce a případné proškolení zaměstnance přináší další náklady. Existence interního trhu práce dopomáhá k lepší identifikaci zaměstnanců s cíli organizace (McConnel, 2003, s. 492). Pro zaměstnance přináší existence interního trhu práce také řadu výhod. Pracovník při hledání jiného místa nemusí opouštět organizaci a může stoupat po kariérním žebříčku, přičemž si může být jistý svým uplatněním v organizaci a z toho vyplývajícím příjmem. McConnel uvádí, že další výhodou interního trhu práce je skutečnost, že pracovníci na interním trhu práce jsou chráněni před konkurencí na externím trhu. (McConnel et al, 2003, s. 492) Tato skutečnost ovšem neplatí univerzálně, záleží na pružnosti pracovní legislativy dané země nebo na síle odborů.

Pro hospodářskou organizaci je výhodou vyhledávání na interním trhu práce relativně malá základna potenciálních uchazečů. Naproti tomu zůstává největší výhodou vyhledávání nových pracovníků na externím trhu práce větší konkurence a diverzita mezi uchazeči. Při výběru na externím trhu práce se zvyšuje pravděpodobnost výběru uchazeče, který nejvíce odpovídá požadavkům daného pracovního místa. Uplatňuje se také „efekt novosti“,

pracovník z vnějšku dokáže organizaci přinést nové postupy při řešení problémů.

### **1.1.1.3 Formální a neformální trh práce**

Posledním způsobem, jak můžeme dělit trh práce, je rozlišení mezi *formálním* a *neformálním* trhem práce. Formální trh práce je oficiální trh kontrolovaný a regulovaný institucemi. Neformální trh práce oproti tomu těmito institucemi kontrolován není, patří do sféry takzvané šedé až černé ekonomiky. Neformální trh práce nabývá různých podob, od samozásobitelsví domácností přes různé formy nelegálního podnikání obcházejících daňovou a pracovní legislativu až po jednání vyloženě kriminální povahy. Osoba může být aktivně činná na formálním trhu práce a přivydělávat si na trhu neformálním, pak hovoříme o takzvaném „melouchaření“. V zásadě ale platí, že neformální trh práce je formálním trhem práce ovlivňován, kolaps formálního trhu práce na určitém území vede i k omezení trhu neformálního (Winkler, Wildmanová, 1999, s. 27)

## **1.2 Jevy a procesy trhu práce**

Při uvažování o tématech souvisejících s trhem práce nás na prvním místě většinou napadnou jevy, které se nás dotýkají osobně anebo s nimi máme nějaký druh, třeba i jen zprostředkované, zkušenosti. Mezi tyto jevy může patřit úroveň mezd, úroveň poptávky po práci, struktura rozdělení příjmů nebo třeba stávka vyvolaná neúspěšným kolektivním vyjednáváním. Pro pochopení fungování trhu práce jako mechanismu je třeba ptát se, co stojí v pozadí těchto jevů.

Kaufman nabízí užitečné rozdělení na výstupy trhu práce („labor market outcomes“) a proces trhu práce („labor market process“). Některé výstupy trhu práce jsou uvedeny v předchozím odstavci, v této práci budeme hovořit převážně o těchto výstupech. Výstupy trhu práce ovšem nemůžeme správně pochopit bez povědomí o procesu trhu práce, tedy o tom, jak trh práce sám funguje. Při přemýšlení o výstupech trhu práce mějme tedy na paměti, že tyto výstupy jsou procesem trhu práce podmíněny. Samotný proces trhu práce je

ovlivněn třemi skupinami sil („labor forces“). Jsou jimi *síly tržní*, *síly institucionální* a dále *síly sociální*.

Zde se objevuje velice zajímavá souvislost. Stejně síly, které ovlivňují trh práce, budou také ovlivňovat organizaci. Další důležitou souvislostí je to, že, i za cenu jistého zjednodušení, můžeme říci, že každou ze sil zkoumá jiná vědní disciplína. V případě tržních sil je to *neoklasická ekonomie* (či *neoklasická syntéza*), institucionálním silám se věnuje *institucionální ekonomie* a konečně síly sociální zkoumá sociologie. Toto rozlišení je jistým redukcionismem, protože působnosti výše zmíněných disciplín se vzájemně překrývají, pro uchopení a analýzu problematiky podmíněnosti trhu práce představuje užitečný nástroj

### 1.2.1 Tržní síly

Ve státech, ve kterých je ekonomika postavena na volném trhu, konkurenci a svobodné soutěži účastníků trhu, tedy hospodářsky nejrozvinutějších státech světa, představují tržní síly největší determinantu výstupů nejen na trhu práce, ale i na ostatních trzích. Tržní síly v ekonomice řeší tři základní ekonomické problémy, a to *co* se bude vyrábět, *jak* se to bude vyrábět a *pro koho* se bude vyrábět. Trh je tyto problémy schopen řešit poměrně efektivně, narozdíl například od příkazové ekonomiky reálného socialismu. Tato efektivita je tak velká, že již zakladatel ekonomického myšlení Adam Smith ve svém klasickém díle *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů* z roku 1776 hovořil o jakési „neviditelné ruce“ která vede účastníky trhu a ve svém důsledku mění individuální úsilí těchto účastníků o své vlastní zabezpečení ve veřejný prospěch. Postupem času, například za hospodářské krize v třicátých letech dvacátého století se tento přístup „neviditelné ruky“ ukázal problematičtější, než jak ho Smith a jeho následovníci prezentovali, tato problematika je již ovšem nad rámec této práce.

Nejdůležitější tržní sílu na trhu práce reprezentuje interakce nabídky s poptávkou. Mnozí ekonomové jsou přesvědčeni, že ačkoliv cenu a distribuci práce ovlivňuje množství netržních vlivů, interakce nabídky s poptávkou na trhu práce je jednoduše nejdůležitější determinantou výstupů trhu práce (Kaufman, 2000, s.15). Výsledky interakce nabídky s poptávkou je cena, v tomto případě cena práce – mzda a dále množství nabízené práce.



Tržní síly na pracovním trhu napomáhají řešení dvou takzvaných alokačních problémů. Prvním problémem je to, že organizacím musí být nabídnuti vhodní pracovníci k obsazení pracovních míst, aby tyto organizace mohly zajistit výrobu či jiný předmět své činnosti. Za druhé, pracovníkům musí být za jejich práci nabídnuta odpovídající mzda, která povede k uspokojení jejich potřeb, popřípadě k zajištění ekonomicky neaktivních členů jejich domácností. Řešení těchto problémů jinými než tržními mechanismy, například státním plánováním, by bylo velmi obtížné a výsledek by byl sporný, jak ostatně dokládá historická zkušenost s centrálně plánovanou a řízenou ekonomikou. Tržní síly jsou schopny alokační problémy samostatně řešit, což ovšem neznamená neomylnost těchto sil. Selhání trhu se v minulosti vyskytovala a budou se zřejmě vyskytovat i nadále.

### 1.2.2 Institucionální síly

V předchozí části jsme hovořili o tržních silách jako o nejdůležitějších silách determinujících výstupy trhu práce. Jsou ale tyto výstupy podmíněny pouze tržními silami? A bylo by vůbec možné, aby byly tři hlavní ekonomické problémy (proč, jak, a pro koho vyrábět) nebo alokační problémy na trhu práce efektivně řešeny pouze „neviditelnou rukou“ trhu? Ekonom a historik práce John R. Commons (1865 – 1945) ve své kritice klasické ekonomie přišel s názorem, že i ve světě Adama Smitha musejí mít jednotliví účastníci trhu smysl pro slušnost, jakýsi „božský institut vzájemnosti“. „Neviditelná ruka“ konkurence musí být doplněna „viditelnou rukou“ obchodních soudů tam, kde tato morální sebeomezení neplatí (Mlčoch, 2005, s. 13). Podle Commonse je nutné na trhu zavést jakási pravidla hry („working rules“).

Důsledky práce J. R. Commonse společně s prací dalších ekonomů (uvedme například jména Thorstena Veblena, Johna Mitchella nebo později Herberta Simona) položil základy oboru zvaného *institucionální ekonomie*<sup>3</sup>. Tento obor se vyznačuje vírou v interdisciplinární přístup, integruje v sobě poznatky z klasické ekonomie, práva, teorie organizace, sociologie a dalších oborů. Ačkoliv existují určité rozpory mezi neoklasickou syntézou jako hlavním

---

<sup>3</sup> V současné době hovoříme o tzv. *neoinstitucionalismu*, podrobnější vývoj institucionální ekonomie je ovšem nad rámec této práce.

proudem soudobé ekonomie a institucionální ekonomii, v zásadě jsou tyto přístupy spíše konsensuální nežli kompetitivní.

Předmětem zájmu institucionální ekonomie jsou instituce. V moderním pojetí institucionalismu jsou instituce definovány jako: „*jakákoliv omezení, které utváří ekonomické chování lidí. Jinak řečeno jsou instituce množinami pravidel ovládajících jednání...*“ (Mlčoch, 2005, s. 29). Výše zmíněný J. R. Commons definoval instituce jako kolektivní akce vykonávané různými typy organizací jako je rodina, korporace, odborové hnutí nebo stát (Parto, 2003, s. 3). Young klade důraz na rozlišení mezi organizacemi a institucemi. Instituce představují pravidla hry nebo pravidla požadovaného chování, které podmiňují sociální chování (Young, 1994, s. 3-4 in: Parto, 2003, s. 3). Organizace jsou hmotnými entitami („material entities“), které drží různé druhy kapitálu (jako jsou kanceláře, vybavení, ale také lidský kapitál) a mají právní subjektivitu (Young 1994, 2002 in: Parto, 2003, s. 3).

Instituce dělíme na *formální* a *neformální*. Formální instituce mají zákonnou podobu, jedná se o celý právní rámec ekonomiky, který formuje ekonomické chování lidí (Mlčoch, 2005, s. 29). Bude sem tedy patřit právní systém s důrazem na soukromé právo, dále politický systém, který je zakotven v ústavě a v zákonech vymezujících občanská práva. Na nižší úrovni sem patří vnitropodnikové normy, organizační a pracovní řády, zvláštní důraz leží na odborové činnosti a z ní vyplývajících kolektivních smluv. Mezi formální instituce patří také různá profesní sdružení a komory, která působí na trh práce jakoby „zdola“. Neformální instituce jsou souhrnem zvyků, zažitých tradic a obyčejů společnosti, je tedy možno říci, že jsou totožné s kulturou společnosti.

Ekonomické chování tedy zdaleka není podmíněno pouze zákony trhu, ale také institucemi. V případě institucionálních sil, které působí na mechanismus trhu práce jsou nejdůležitější formální instituce. V další analýze trhu práce si vystačíme s Kaufmanovým vymezením institucionálních sil jakožto :“... *influence of various organizations such as unions governments, and corporations on the pricing and distribution of labor*“ (Kaufman, 2000, s. 20) ačkoliv v porovnání s Mlčochovým (2005, s. 19-31) vymezením institucí se jedná o jistou redukci.

Instituce podle Kaufmana ovlivňují trh práce převážně ve dvou oblastech. Zaprvé trh práce více strukturují, svým působením tvoří hranice na trhu práce,

jsou příčinou výše zmíněné „balkanizace“ trhu práce. Za druhé, instituce svým působením tlumí vliv tržních sil na tvorbu mezd a množství nabízené práce.

V ekonomické teorii dokonalé konkurence mimo jiné platí, že žádný účastník na trhu nemá takové postavení, aby byl schopen váhou svého postavení ovlivnit cenu, organizace i pracovníci jsou na takovém trhu příjemci ceny. Praxe na skutečném trhu práce je odlišná. Pokud je postavení organizace příliš vysoké, tato organizace je příliš dominantní, je schopna ve svém okolí ovlivnit cenu práce. Na straně zaměstnanců se zase objevuje vliv odborů. Trh práce je asymetricky uspřádan, proto se zaměstnanci sdružují do odborových hnutí, aby se zvýšila jejich vyjednávací pozice a byli schopni prosadit své požadavky. Konečně, vláda může působit na trh práce pomocí legislativních opatření, jako je například instituce minimální mzdy.

Institucionální síly jsou schopny ovlivnit trh práce i organizaci velmi markantně a bez uvědomění si jejich vlivu a způsobů, jakým působí, je pochopení příčin většiny jevů na trhu práce obtížné, ne-li nemožné.

### **1.2.3 Sociální síly**

Poslední skupinou sil ovlivňujících trh práce jsou síly sociální. Tyto síly jsou reprezentovány vlivem sociálních skupin a sociálních norem na určování výše mezd a rozložení pracovní síly. Sociální síly zahrnují rodinné zázemí, příslušnost k sociální třídě, kulturu, diskriminaci na trhu práce a obyčej (Kaufman, 2000, s. 22). Sociální síly se velkou mírou podílejí na segmentaci trhu práce. Sociální síly na trhu práce také ovlivňují výše mezd a příjmů na trhu práce. V některých případech tak činí nezávisle na tržních silách, v jiných případech se skrze tržní síly projevují a zesilují jejich vliv (Kaufman, 2000, s. 24). Mezi příklady, jak sociální síly ovlivňují trh práce, patří zvyšující se participace žen na pracovním trhu nebo problematika diskriminace určitých skupin.

Sociologie je vědou, která zaujímá při zkoumání trhu práce výsadní místo vedle ekonomických a manažerských věd. Se svým obsáhlým metodologickým aparátem se uplatňuje hlavně při výzkumu takových jevů jako je nezaměstnanost, pracovní vztahy nebo vliv vzdělání na úspěch jedince, popřípadě vzdělanostní struktury na úspěch celých hospodářských odvětví.

### **1.3 Stručné vymezení organizace**

Organizace představují společně s jednotlivci a státem hlavní účastníky vztahů v pracovní ekonomice, potažmo pak na trhu práce. Jelikož organizace jsou jedním z předmětů tohoto pojednání, bude užitečné pokusit se stručně vymezit jejich podstatu.

Colombo a Delmastro (2008, s. 4) vymezují organizaci velmi široce jako společnost („collectivity“) s relativně identifikovatelnými hranicemi, normativním řádem, rozlišenou autoritou a systémem komunikace. Organizace se dále podle tohoto vymezení vyznačuje systémem, kterým může působit na své členy. Existence organizace je relativně dlouhodobá, organizace sama působí tak, aby mohla dosahovat svých cílů. Autoři dále přibližují organizaci coby „*systém kolektivní akce*“ s vyvinutým systémem postupů, aby se mohla efektivně vypořádávat s externími problémy a zajistit si tak přežití a prosperitu.

Neoklasická ekonomie hovoří o organizaci jako o firmě, redukuje ji na produkční funkci s cílem dosáhnout největšího ekonomického zisku či podílu na trhu.

Institucionální ekonomie nahlíží na organizaci jako na právní konstrukci, entitu, která uzavírá smlouvy sloužící k úspoře počtu dvoustranných smluv. Kvůli úspoře transakčních nákladů spolu aktéři uzavírají jedinečnou smlouvu, která je základem takové organizace (Milgrom, Roberts, 1997, s. 449). Více obecně řečeno, organizace je podle tohoto přístupu systémem vzájemně provázaných smluv.

## **2 Makroekonomické aspekty ekonomie trhu práce**

Základními makroekonomickými aspekty trhu práce, které budeme na následujících řádkách podrobněji rozebírat, je otázka rozdělení příjmů ve společnosti, dále otázka produktivity práce a v neposlední řadě otázka nezaměstnanosti, které bude věnována celá kapitola.

### **2.1 Vymezení makroekonomie**

Makroekonomie je součástí ekonomické vědy, která se zabývá ekonomikou komplexně, jejím předmětem je celkový pohled na ekonomiku, čímž se liší od mikroekonomie, jejímž předmětem je sledování dílčích subjektů trhu, tedy jednotlivců, hospodářských organizací nebo tržních odvětví. V centru zájmu makroekonomie se nalézají čtyři skupiny subjektů, kterými jsou sektor firem, sektor domácností a veřejný sektor, čtvrtým subjektem je zahraniční sektor. Makroekonomie používá pro popis a charakteristiku trhů agregovaných veličin. Tyto veličiny sledují celkovou úroveň situace na trhu, na rozdíl od mikroekonomie, která sleduje jednotlivé účastníky trhu nebo jednotlivé trhy.

Makroekonomie se zabývá několika hlavními tématy. Prvním z těchto témat je měření výkonu ekonomiky, tedy výstupu celé ekonomiky. Ekonomický výstup měříme pomocí makroekonomické veličiny nazvané hrubý domácí produkt (HDP). Vlček definuje hrubý domácí produkt jako „...součet hodnot veškerých finálních výrobků a služeb (statků), vyprodukovaných v zemi za dané období“ (Vlček, 2005, s. 285). Podle Samuelsona odpovídá HDP sumě celkové hodnoty produkce všech spotřebních a investičních statků, vládních nákupů a investičních statků (Samuelson, 2008, s. 423). Obdobím, za které se výstup měří, je zpravidla jeden rok. Rozlišujeme reálný a nominální hrubý domácí produkt, reálný hrubý domácí produkt měříme ve stálých, konstantních cenách, nominální HDP měříme v cenách v daném roku. S otázkou cen souvisí další téma, kterým se makroekonomie zabývá. Tím je sledování úrovně cenové hladiny a navržení takových opatření, která zajistí stabilní cenovou hladinu. Cenová hladina se měří pomocí míry inflace, tedy procentní změny cenové hladiny v průběhu jednoho roku. Dalším velkým makroekonomickým tématem je sledování míry a struktury nezaměstnanosti.

Nezaměstnanosti a opatřeními politiky zaměstnanosti je v této práci věnována celá kapitola. Dalšími tématy, kterými se makroekonomie zabývá, je sledování velikosti agregátní poptávky a agregátní nabídky.

Makroekonomie si neklade za svůj cíl pouze popsat ekonomickou skutečnost, ale také navrhnout taková opatření, kterými může vláda daného státu tuto skutečnost ovlivnit. Praktickou aplikaci těchto opatření nazýváme hospodářskou politikou. V zásadě rozlišujeme dva okruhy hospodářské politiky, první z nich je politika fiskální, která se snaží ekonomickou situaci ovlivňovat pomocí vládních výdajů a daní, druhou je politika monetární, která se snaží ovlivnit ekonomickou situaci pomocí ovlivňování úrokových sazeb.

## **2.2 Rozdělení příjmů ve společnosti**

Otázka rozdělení příjmů ve společnosti je jedním z velkých témat makroekonomie, které se vztahuje k ekonomii trhu práce. Téma rozdělení (distribuce) příjmů se nevztahuje pouze k trhu práce, ale dotýká se také politiky státu, zvláště pak politiky sociální. Sociální politika je soubor opatření státu, která mají ovlivňovat sociální situaci jednotlivců a skupin. Stojí na myšlence, že problémy, s nimiž se jednotlivci setkávají, jsou kolektivní povahy a měly by se tedy na této kolektivní úrovni řešit (Vlček a kol., 2005, s. 444). Stát, který zasahuje do sociální politiky, musí nutně zasahovat i do oblasti politik hospodářské, jako příklad dobře poslouží nastavení daňové soustavy. Současným evropským trendem je tzv. stát blahobytu („welfare state“), stojící na myšlence přerozdělení části bohatství směrem od bohatých k chudých za účelem vyrovnání nerovností v příjmech. Za současných okolností hospodářské recese probíhají mezi ekonomy, politiky i širokou veřejností diskuse o udržitelnosti tohoto modelu. Je na zvážení každého jednotlivce, jaké stanovisko k této problematice zaujme. Obecně ale můžeme přijmout tezi, že k úspěšnému naplňování sociální politiky potřebuje informace o ohrožených skupinách obyvatel a znalost rozložení příjmů ve společnosti je jednou z nutných informací.

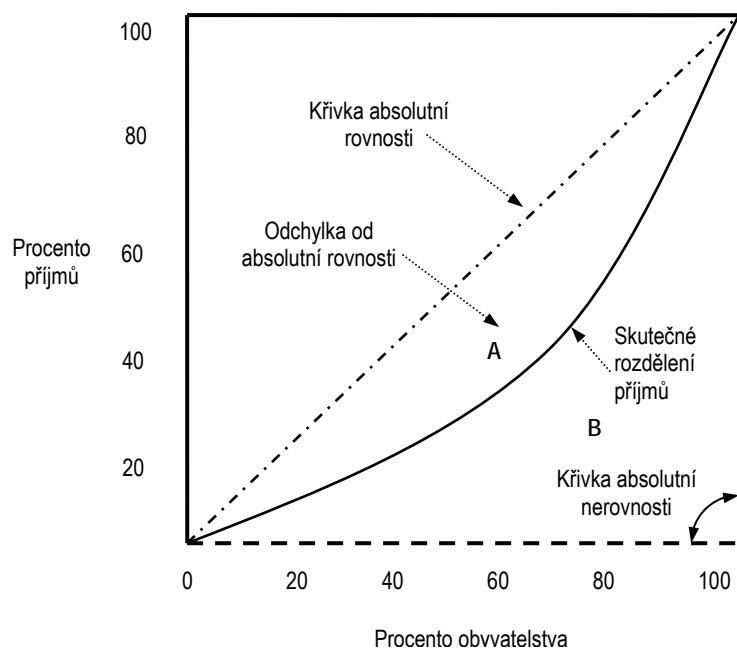
Domácnosti získávají peněžní prostředky k zajištění svých potřeb, tedy svůj osobní příjem třemi způsoby. Prvním způsobem jsou příjmy z vlastnictví půdy nebo kapitálu (nemyslíme zde lidský kapitál), tyto příjmy závisí na množství

majetku a na příjmu, jaký z něj plyne. Druhým způsobem jsou příjmy ve formě transferových plateb, tedy částky vyplácené státem formou důchodového a sociálního pojištění – starobní důchody, podpora v nezaměstnanosti, sociální dávky. Konečně, třetí a nejčastější způsob, jak domácnosti zajišťují své příjmy je mzda za vykonanou práci. (Vlček a kol., 2005, s. 228). Pro mnoho domácností představuje mzda jedinou formu příjmu k zajištění svých potřeb, což je jednou z příčin asymetričnosti trhu práce, viz výše. *Osobní příjem* je částka, kterou jedinec obdrží těmito třemi výše zmíněnými způsoby za jeden rok. *Disponibilní příjem* je osobní příjem po zaplacení daní. *Majetek*, čili čisté bohatství odpovídá peněžní hodnotě všech finančních a movitých aktiv očištěných od dluhů – pasiv (Samuelson, 2008, s. 382-383).

Existuje více způsobů, jak nerovnosti v příjmech znázornit. Nejvíce běžnou metodou je takzvaná frekvenční distribuce („frequency distribution“). Princip této metody je jednoduchý, do grafu či histogramu na horizontální osu zaneseme pásma osobních příjmů, na osu vertikální zaneseme množství pracovníků. Mohlo by se zdát, že výsledný tvar křivky neodpovídá normálnímu rozložení, tedy Gausově křivce, ale je vychýlen vlevo směrem k počátku diagramu, čili v ekonomice existuje více osob s nižším příjmem nežli s příjmem vyšším.

### **2.2.1 Lorenzova křivka**

Další nástroj, pomocí kterého můžeme vyjádřit stupeň nerovnosti v příjmech, představuje takzvaná *Lorenzova křivka*. Jedná se o diagram, který můžeme použít v jak v analýze nerovnosti v příjmech, tak také v analýze nerovnosti v majetku. Ukázka této křivky v Lorenzově diagramu je zde:



Graf 1 Lorenzova křivka (Samuelson, 2008, s. 384) upravil js

Lorenzova křivka je diagram, který znázorňuje rozdělení příjmu ve společnosti ve vztahu k absolutní rovnosti i absolutní nerovnosti. Na horizontální ose je zaneseno obyvatelstvo, u některých autorů (McConnel) pouze ti obyvatelé, kteří pracují na celý úvazek (McConnel, 2005, s. 501). Na levé vertikální ose je znázorněno měřítko příjmů těchto osob. Diagonální čerchovaná osa znázorňuje hypotetickou absolutní rovnost, kdežto čárkovaná část diagramu znázorňuje hypotetickou absolutní nerovnost. Samotná Lorenzova křivka představuje skutečné rozdělení příjmů. Plocha v diagramu označená písmenem „A“ představuje odchylku od absolutní rovnosti, plocha označená písmenem „B“ představuje celkový příjem společnosti. Čím více bude křivka prohnutá, tím více nerovně budou v dané zemi rozděleny příjmy a zároveň bude celkové bohatství této země menší.



Tabulka 1 Rozdělení příjmů amerických domácností (Samuelson, 2008,s. 383), podle dat z Income in the United states (Income in the US, 2003, s. 15) upravil js

Příjmová skupina domácností	Rozpětí příjmů (v USD za rok)	Absolutní rovnost	Skutečné rozdělení (% z celkových příjmů)	Skutečné rozdělení kumulativně
Nejnižší pětina	Do 14 399	0	3,4	3,4
Druhá pětina	14 400 – 26 899	20	8,8	12,2
	26 900 – 41 999			
Třetí pětina	42 000 – 65 099	40	14,9	27,1
Čtvrtá pětina	65 100 a více	80	23,2	50,3
Nejvyšší pětina		100	49,6	99,9

V následující tabulce jsou naznačeny údaje, pomocí kterých byla Lorenzova křivka zkonstruována. V prvním sloupci tabulky jsou jednotlivé pětiny (kvintily) domácností, v Lorenzově diagramu odpovídají spodní ose „Procento obyvatelstva“. Druhý sloupec zaznamenává rozpětí příjmů domácností, podle kterých jsou zařazeny do jednotlivých kvintilů. Třetí sloupec znázorňuje procento příjmů, které obdržela daná a chudší skupiny (čili kumulativní rozdělení) při hypotetické podmínce absolutní rovnosti. Pro připomenutí, absolutní rovnost znázorňuje čerchovaná osa Lorenzova diagramu. Třetí sloupec popisuje skutečné rozdělení příjmů amerických domácností v roce 2002 tak, jak jej zaznamenal U.S. Census Bureau. Pátý sloupec tabulky zaznamenává toto rozdělení kumulativně, tedy zobrazuje procento příjmů, které obdržela daná skupiny a chudší skupiny dohromady. Z tabulky vyplývá ještě zřetelněji skutečnost, že nejvyšší pětina obyvatel ve Spojených státech disponuje téměř polovinou celkových příjmů ve společnosti. Pro zajímavost uveďme, že z šetření U.S. Census Bureau z roku 2002, z něhož jsou použita výše zmíněná data, vyplývá, že pět procent s domácností s nejvyššími příjmy disponuje cca. 20 procenty veškerých příjmů společnosti.

## 2.2.2 Giniho koeficient

Lorenzův diagram i tabulka s rozdělením příjmů, ze které diagram vychází, jsou jistě užitečné způsoby vyjádření příjmové případně i majetkové nerovnosti. Existuje ale nástroj, který umožňuje nerovnost kvantifikovat a vyjádřit ji tak pomocí jediného čísla, takzvaného Giniho koeficientu. Tento koeficient vychází z Lorenzovy křivky. Vypočteme ho jako poměr mezi plochou Lorenzova diagramu, která se nachází mezi křivkou absolutní rovnosti a křivkou odchylky od absolutní rovnosti (oblast označená jako „A“ v diagramu) a celkovou pod křivkou absolutní rovnosti, tedy pod čerchovanou osu diagramu (součet oblastí označených jako „A“ a „B“ v diagramu). Tedy jednodušeji jako poměr mezi oblastí „A“ a součtem oblastí „A + B“ . Samuelson uvádí jiný způsob výpočtu Giniho koeficientu, oblast označená jako „A“ se vynásobí dvěma (Nordhaus, Samuelson, 2008, s. 385).

Giniho koeficient nabývá hodnot od nuly do jedné. Nulové hodnoty by Giniho koeficient nabyl v případě absolutní rovnosti v příjmech, protože velikost oblasti „A“ v diagramu by byla nulová. V opačném hypotetickém případě absolutní nerovnosti, tedy pokud by hypoteticky veškerý příjem pobírala pouze jedna osoba, by byl Giniho koeficient roven jedné. Čím více se tedy Giniho koeficient blíží jedné, tím nerovnoměrnější je rozdělení příjmů v dané společnosti. Z dat rozdělení příjmů ve Spojených státech v roce 2002, obsažených v tabulce 1 výše v textu vychází hodnota Giniho koeficientu 0,448. V roce 2007 byl tento koeficient ve Spojených státech 0,45. Nedošlo tedy k signifikantní změně rozdělení příjmů amerických domácností. Pro srovnání, podle údajů CIA z roku 2005 měl Giniho koeficient v České republice hodnotu 0,26. Česká republika je tedy zemí, kde jsou příjmy rozděleny poměrně rovnoměrně. Jako příklad země s poměrně nerovnoměrným rozdělením příjmů může posloužit Brazílie, kde hodnota koeficientu v roce 2005 byla 0,56 (CIA, The World factbook...).

Při posuzování výsledků rozložení příjmů ve společnosti, ať již tento výsledek vyplývá z frekvenční distribuce, Lorenzova diagramu nebo Giniho koeficientu, musí být brán ohled na několik vlivů, které mohou výslednou interpretaci ovlivnit. Následující rozdělení vychází především z přehledu publikovaném v knize Labour Economics, McConnell et al., 2003, s. 503-505.

Zaprvé je při interpretaci výsledků měření nutno vzít v potaz, zda byli do výzkumu zahrnuti pouze pracovníci pracující na plný úvazek, nebo zda byla zkoumaná skupina tvořena jak pracovníky pracujícími na plný, tak také na částečný úvazek. Pokud by totiž do výzkumu byli zahrnuti i pracovníci na částečné úvazky, výsledná příjmová nerovnost by byla podstatně vyšší. Do statistik příjmových nerovností jsou proto obvykle zahrnuti pouze ti pracovníci, kteří pracují na plný úvazek.

Zadruhé je důležité rozlišit, zda byly do statistik zahrnuti jednotlivci, nebo domácnosti. Domácnosti ze svého příjmu zajišťují i své členy, kteří nejsou ekonomicky aktivní. Popřípadě může jeden člen domácnosti s vysokým příjmem dorovnávat příjem dalších členů s nižšími příjmy. V případě, že budeme měřit příjmovou nerovnost mezi domácnostmi, tato nerovnost bude spíše menší než v případě měření mezi jednotlivci, protože v případě domácnosti se její celkový příjem rozloží mezi její členy.

Dále je třeba při šetření týkající se rozdělení příjmů vymezit, jaké položky budou do statistiky zahrnuty jako příjem a jaké již ne. Tabulka 1 „Rozdělení příjmů amerických domácností v roce 2002“ vychází z metodiky U.S. Census Bureau, období českého Statistického úřadu. Konkrétní data v tabulce použitá jsou takzvanými *osobními příjmy* („money income – MI“) (Income in the US, 2003, s. 3) , nezahrnují tedy ani daň z příjmu, ani případné výnosy z kapitálu („capital gains“). Při zahrnutí dalších položek by se tedy statistika adekvátně těmto položkám změnila. V některých případech je ovšem zjišťování těchto položek obtížné. Jako příklad lze použít peněžní hodnotu zaměstnaneckých výhod poskytovaných zaměstnanci zaměstnavatelem. Ačkoliv v teorii personálního managementu jsou zaměstnanecké výhody: „... *takovou formou odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují*“ (Koubek, 2009, s. 319), v praxi se velikost (a tedy i finanční hodnota) těchto benefitů může lišit nejenom od organizace k organizaci, ale i také podle daného pracovního místa. V některých případech je možno tvrdit, že čím vyšší je postavení a příjem daného pracovníka na kariérním žebříčku dané organizace, tím větší množství zaměstnaneckých výhod o vyšší hodnotě je schopen čerpat. Pokud se pokusíme tyto údaje zakomponovat do Lorenzova diagramu nebo je vyjádřit pomocí Giniho koeficientu, výsledná příjmová nerovnost bude vyšší (McConnel, 2003, s. 504).

Často se stává, že příjmy domácnosti nepocházejí pouze z příjmu z práce. Domácnosti mohou získávat své příjmy také pomocí jiných prostředků, například coby výnosy z vlastnictví půdy nebo kapitálu. Započítávání těchto výnosů do statistik by vedlo k prohloubení příjmové nerovnosti. Na druhé straně je nutné vzít v úvahu daňový systém. Osoby s větším příjmem obvykle platí vyšší daň z příjmu, v případě progresivního zdanění příjmu je pak tato daň dokonce násobně vyšší než daň u osoby s nižším příjmem. Dále platí, že osobě s nižším příjmem se dostane pomocí transferových plateb od státu větší finanční částky nežli v případě osoby s vysokým příjmem. Nastavení daňové soustavy tedy může nerovnost v příjmech korigovat.

Závěrem je třeba vzít v potaz také fakt, že Lorenzův diagram nebo Giniho koeficient rozdělení příjmů a nerovnosti v nich coby statickou veličinu. Skutečnost, že známe jejich velikost v čase, ve kterém bylo šetření uskutečněno, nám nic nevypráví o současném trendu, zda se příjmové nerovnosti zvyšují nebo snižují. Určení trendu v rozdělení příjmů je ale důležité například pro sociální nebo daňovou politiku. Výše uvedené nástroje měření jsou nástroji používanými v makroekonomii, jejich výstupy jsou vysoce agregované (obzvláště v případě Giniho koeficientu) a vypovídají o rozdělení příjmů v celé společnosti. Pro zachycení vývoje a rozdělení příjmů v pouhé části společnosti, například lidí ohrožených chudobou, je třeba opustit pole makroekonomie a jít více do hloubky pomocí jiných nástrojů, které umožní lépe popsat situaci a navrhnout případná řešení.

## 2.3 Produktivita práce

Téma produktivity se objevuje na všech úrovních hospodářského života. Můžeme hovořit o produktivitě jednotlivce, pracovní skupiny nebo celé organizace. Z makroekonomického pohledu bude celková produktivita agregátem těchto dílčích produktivit.

Koncept produktivity jak takový je velmi jednoduchý, produktivita se rovná poměru množství výstupu (produktu) ku vstupům (výrobním faktorům).

$$\text{Produktivita} = \frac{\text{Výstupy}}{\text{Vstupy}}$$

Velikost produktivity nám sděluje, kolik jednotek výstupu můžeme získat na jednotku vstupu. Každá organizace, která chce vyrábět určitý produkt, musí k zajištění výroby kombinovat výrobní faktory práce a kapitálu (v hmotné i finanční podobě). Proto můžeme rozlišit produktivitu kapitálu, produktivitu práce a celkovou produktivitu výrobních faktorů, která měří výstup na jednotku celkových vstupů, tedy obvykle kapitálu a práce. (Samuelson, 2008, s. 116) V případě produktivity práce z makroekonomického pohledu bude reálný hrubý domácí produkt vztažen k množství odpracovaných hodin za určité časové období, obvykle za jeden rok. Produktivita práce bude tedy úměrná reálnému HDP vydělenému počtem odpracovaných hodin v celé ekonomice za jeden rok.

### 2.3.1 Význam růstu produktivity práce

Podle dat americké Bureau of Labor Statistics (BLS) rostla produktivita práce v soukromém sektoru (s vyloučením zemědělství) od roku 1947 do současnosti v průměru o 2 procenta ročně (BLS, 2011, dostupné online [<http://www.bls.gov/lpc/prodybar.htm>]). To znamená, že za půlku minulého století se produktivita práce více než zdvojnásobila. Podrobnější informace o vývoji produktivity práce přináší Chansarn, dle jeho výzkumu produktivita práce v zemích G7 (Francie, Japonsko, Kanada, Německo, Itálie, Spojené státy americké a Velká Británie) rostla v letech 1981 až 2010 ročně v průměru o 5,19 procent, ostatní vyspělé evropské země rostly v průměru o 5,62 procent ročně. (Chansarn, 2010, s. 257) V dlouhém období je trend vývoje produktivity

rostoucí, produktivita práce ale může samozřejmě v určitých letech klesat. Tak se tomu stalo například v první polovině osmdesátých let v západní Evropě nebo v druhé polovině devadesátých let ve Skandinávii. Pokles produktivity obvykle souvisí s hospodářským cyklem nebo významnou historickou událostí, válkou, přírodní katastrofou atd. Pokles ve výstupu ekonomiky (hrubém domácím produktu), příznačný pro období recese vede k poklesu celkové produktivity výrobních a faktorů a tím i k poklesu produktivity práce (Baily, 1995, s.4).

Na předchozích řádkách bylo pomocí empirických dat dokázán trend produktivity k růstu. Růst produktivity, a produktivity práce obzvlášť, má své důsledky pro trh práce. Nejdůležitějším z nich je skutečnost, že růst produktivity je hlavním zdrojem růstu reálného příjmu a životního standartu obyvatelstva. Úzký vztah mezi produktivitou a reálným příjmem je dán skutečností, že to, co společnost vyprodukuje je zároveň jejím příjmem. Prozaičtěji je tato skutečnost vyjádřena heslem: „Chceme-li dobře žít, musíme dobře vyrábět“. Pro ekonomiku jako celek je možné zajistit zvýšení hodinového příjmu pracovníka pouze o tolik, o kolik stoupl jeho hodinový výstup. Pokud platí, že produktivita práce bude úměrná reálnému HDP vydělenému celkovým počtem odpracovaných hodin v ekonomice za určitý časový úsek, bude také platit, že reálné HDP bude úměrné celkové produktivitě práce vynásobené počtem odpracovaných hodin (McConnel et al, 2003; 528). Z tohoto hlediska lze ekonomický výstup při zachování ostatních podmínek zvýšit navýšením počtu odpracovaných hodin nebo se zaměřit na zvýšení produktivity práce.

Růst produktivity práce má ještě další význam, a to je vliv na růst inflace. Zde je třeba upozornit, že téma inflace a jejích příčin je velmi kontroverzní a vliv produktivity práce je pouze jedním z mnoha vlivů, nejpodstatnější vliv na vývoj inflace je přisuzován monetární politice státu, potažmo centrální banky. Při zachování zásady stejných podmínek bude míra inflace nižší, pokud produktivita práce bude růst a naopak při jejím poklesu bude míra inflace růst (McConnel, 2003, s. 530). Případný růst produktivity práce při zachování úrovně mezd povede ke snížení průměrných nákladů práce na jeden výrobek („unit labor cost“), firma pod tlakem konkurence bude tedy moci snížit nebo alespoň nezvyšovat cenu pro koncového zákazníka (Krozsner, 2006; web).

### 2.3.2 Zdroje růstu produktivity práce

Jaké jsou zdroje růstu produktivity? Prvním z těchto zdrojů je větší vybavenost organizací a jejich pracovníků kapitálem. Kapitálem nejsou myšleny pouze finanční prostředky, ale všechno hmotné vybavení sloužící k zajištění výroby, přístroje, vybavení, software a další (tzv. fixní kapitál). Jednodušeji řečeno, vybavenost pracovní síly kapitálem se v čase stále více zvyšuje, dochází k prohlubování kapitálové vybavenosti pracovníků, tzv. „capital deepening“ (Krozsner, 2006; web). Klasickým příkladem projevu kapitálové vybavenosti je srovnání produktivity buldozeristy vybaveného buldozerem oproti buldozeristovi vybaveného lopatou (Samuelson, 2008; 245).

Dalším zdrojem je zlepšení kvality práce skrze osobu pracovníka. Roste počet lidí, kteří dosáhli vyššího stupně vzdělání než předchozí generace. Zvýšení průměrné doby vzdělání o jeden rok má za následek zvýšení ekonomické výkonnosti o 6 % (Brožová, 2003: 37). Pokrok v medicíně vede k zajištění lepší zdravotní péče a prevenci onemocnění, svůj díl nese i změna životního stylu. Důsledkem všech těchto změn je zvýšení lidského kapitálu pracovních sil.

Ačkoliv došlo ke zlepšení jak na straně fixního kapitálu, tak na straně lidského kapitálu pracovníků, pravděpodobně nejdůležitějším zdrojem růstu produktivity je zvýšení efektivity při využívání a kombinaci obou výše zmíněných výrobních faktorů, kapitálu a práce. Pod zvyšování efektivity je možno zahrnout mnoho dílčích faktorů, které se na tomto zvyšování podílí. Můžeme sem zahrnout využívání úspor z rozsahu, větší firmy jsou schopny produkovat více za využití progresivnější technologie při menších nákladech na jeden výrobek než menší firmy. Dále se hospodářství neustále vyvíjí, v souvislosti s ekonomickými změnami dochází k realokaci pracovních sil směrem od méně produktivních odvětví k produktivnějším. Produktivita je také v mnoha směrech, ať už pozitivně nebo negativně, ovlivňována přispěním hospodářské politiky státu. Krozsner popisuje čtyři hlavní oblasti, na které by se vláda měla při podpoře produktivity zaměřit. Vláda by měla odstraňovat konkurenční bariéry uvnitř i vně státu. Vlastnická práva producentů by měla být v zákonech dobře definována a ochraňována. Stát má dále podporovat takové prostředí, při kterém bude správa organizací transparentní a v případě

akciových společností budu akcionáři informováni o dění v organizace. Konečně, makroekonomické prostředí státu musí být stabilní (Krozsner, 2003: 4). Udržování makroekonomické stability leží část odpovědnosti na centrální bance, která má rozumnou monetární politikou působit protiinflačně. Fiskální politika leží na vládě, která má naplňovat obtížný cíl omezování státních výdajů. Omezené výdaje vlády umožňují snížení daňové zátěže a tím vzniká prostor pro nové investice (Krozsner, 2003: 10).

Posledním, ale zdaleka nejdůležitějším faktorem, který ovlivňuje zvyšování efektivity a tím růst produktivity, která dále ovlivňuje vývoj hrubého domácího produktu a životního standartu populace, je technologický pokrok. Technologickým pokrok nespočívá pouze v rozšiřování množství nebo kvality fixního, hmotného kapitálu, s nimiž organizace pracují. Změnou technologie není pouze výměna lopaty za bagr, jak bylo uvedeno výše v příkladu týkajícího se kapitálové vybavenosti. Technologický pokrok v sobě zahrnuje jak vylepšování technologií, tak vývoj hospodářských organizací a manažerských technik (McConnel et al., 2003: 534). Ekonomický růst 20. století stojí na kombinaci vynálezů aplikovaných do hospodářské praxe se zaváděním a následným řízením stále výkonnějších výrobních procesů a řízení lidí, kteří budou dostatečně kvalifikováni k zajištění těchto procesů výroby.

### **2.3.3 Význam růstu produktivity pro organizaci**

Jak růst produktivity ovlivňuje organizaci? V krátkém období, řekněme maximálně několik let, bude konkurenční mechanismus na trhu finální produkce nutit firmu zvyšovat produktivitu za účelem zachování konkurenceschopnosti. Marshall zde cituje Kleina (Klein, 1988, s. 309 In: Marshall, 1994, s.613): „*In a more competitive global economy, firms, countries or individuals can compete in only two basic ways: they can reduce their incomes or they can improve their productivity and quality* (Klein, 1988, s. 309 In: Marshall, 1994, s.613). Předpokládejme, že cílem firmy bude její ekonomická reprodukce, konkurovat snížením ceny firma samozřejmě může, tato strategie při zachování stejné produktivity práce ale není dlouhodobě udržitelná. Firma tedy bude muset získávat konkurenční výhodu v kvalitě, nejlépe definované jako: „*...meeting customer needs*“ (Marshall, 1994, s. 613).



Konkurence nutí firmy získávat výhodu vyšší orientací se na zákazníka, které se budou projevovat v cenové politice firmy, v kvalitě a v zkracování termínu dodání zboží nebo služby (Veber, 2000, s. 356).

V dlouhém období, řekněme až desítky let, bude mít snaha firem obstát v konkurenci zcela klíčový význam pro vývoj produktivity. Výše uvedené příklady popisují, jak se firma vyrovnává s konkurencí. Tyto příklady patří do pole zájmu mikroekonomie, ovšem pro vývoj makroekonomických veličin a produktivity obzvlášť mají klíčový význam.. V dlouhém období byla snaha firem obstát v konkurenci klíčovým faktorem při téměř zdvojnásobení produktivity práce v Evropě a Spojených státech v minulém století.

Ruku v ruce s růstem produktivity vzrostla i životní úroveň obyvatelstva. Marshall uvádí zajímavý příklad toho, jak změny v organizování práce vedly k růstu produktivity. Prvním klíčovým momentem je vznik klasických škol řízení, který připravil půdu pro zavedení masové výroby. O tomto období se někdy hovoří jako o taylorismu (podle zakladatele školy vědeckého řízení F. W. Taylora), nebo fordismu (Henry Ford začal využívat montážní linku ve velkém). Zavedení masové výroby způsobilo revoluci v produktivitě, nicméně postupem času se začaly projevovat nedostatky tohoto systému. S růstem životní úrovně se spotřebitelé stávali méně spokojeni se standardizovanými produkty masové výroby, jak ostatně dokládá postupný úpadek systému masové produkce zavedeného Fordem a jeho nahrazení více diferencovaným systémem Sloanovým (Milgrom, Roberts, 1997, s. 49) Změny technologií a nástup globální konkurence si počátkem šedesátých let dvacátého století začaly vyžadovat odlišné přístupy. Výroba již tolik nestála na materiálních zdrojích a využívání úspor z rozsahu, do popředí se pomalu dostává důraz na znalosti, lidské zdroje a efektivnější organizování výroby. Ukázalo se, že vysoce efektivní organizace nemohou vzniknout pouze úpravou parametrů systému masové výroby, tento systém vyžadoval radikálnější změnu a vznik zcela nových způsobů řízení výroby (Marshall, 1994: 611-614). Vznik moderních systémů řízení je jedním z hlavních faktorů, které stojí za růstem produktivity a ekonomického výkonu společnosti.

### **3 Nezaměstnanost a politika zaměstnanosti**

Tato kapitola je věnována otázce nezaměstnanosti, politikám zaměstnanosti, které si kladou za cíl nezaměstnanost řešit a nastínění dopadu těchto politik na fungování hospodářské organizace. Problematika nezaměstnanosti se v hospodářském a sociálním životě společnosti projevuje na všech úrovních, ovšem vzhledem k převládající makroekonomické povaze politik zaměstnanosti tvoří tato kapitola jistý přechod mezi makro a mikroekonomickou částí této práce.

#### **3.1 Vymezení nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost a její důsledky na poli hospodářském i sociálním patří mezi nejpálčivější problémy dnešní doby. Tomuto tématu je ve světě věnována zvýšená pozornost od nástupu hospodářské krize ve Spojených státech ve 30. letech dvacátého století. V českých podmínkách je otázce nezaměstnanosti věnována pozornost v souvislosti s transformačními procesy po roce 1989. Z hlediska problematiky zaměstnanosti můžeme osoby rozdělit do několika skupin, toto dělení vychází z norem Mezinárodní organizace práce (ILO) a je v našich podmínkách závazné.

*Zaměstnané osoby* jsou všichni starší 15 let, kteří mají placenou práci nebo podnikají včetně jedinců, kteří momentálně nepracují z důvodu dovolené, nemoci, nebo stávky. Do skupiny zaměstnaných osob patří i studenti a osoby v domácnosti, kteří si přivydělávají.

*Nezaměstnané osoby* jsou všechny osoby starší 15 let, kteří musí dle metodiky ILO splňovat několik podmínek. První z nich je ta, že tyto osoby nepracují a nepobírají peněžní nebo naturální mzdu. Tyto osoby ovšem práci aktivně vyhledávají, jsou zaregistrovány na úřadu práce, popřípadě se snaží nalézt práci pomocí soukromé zprostředkovatelské agentury nebo pomocí vlastních sil či se aktivně chystají na založení vlastní živnosti nebo firmy. Konečně, tyto osoby by měly být připraveny nastoupit do práce do čtrnácti dnů od doby nalezení dané pracovní příležitosti.

*Pracovní silou* se rozumí souhrn zaměstnaných a nezaměstnaných osob.

*Osobami mimo pracovní sílu* se rozumí osoby bez zaměstnání, které nesplňují podmínky pro zařazení do výše zmíněné skupiny nezaměstnaných

osob. Patří sem například studenti, kteří nedisponují příjmem z jakékoliv práce, starobní důchodci nebo osoby v domácnosti. Je důležitým faktem, že do skupiny osob mimo pracovní sílu patří také lidé, kteří rezignovali na hledání práce.

Z hlediska ekonomické aktivity tvoří souhrn zaměstnaných a nezaměstnaných osob ekonomicky aktivní obyvatelstvo, osoby mimo pracovní sílu jsou označovány jako ekonomicky neaktivní. Členění dle ekonomické aktivity je samozřejmě platné pouze z hlediska zaměstnání, i osoby mimo pracovní sílu vyvíjejí určitou ekonomickou aktivitu, převážně týkající se spotřeby, z hlediska práce je tato aktivita ovšem irelevantní.

Nezaměstnanost v dané zemi se dá vyjádřit buď absolutním počtem nezaměstnaných osob (tzv. zásobník nezaměstnaných), častěji je ovšem tento absolutní počet vztažen k pracovní síle a vzniká tak makroekonomický ukazatel nazvaný *míra nezaměstnanosti*, tedy podíl nezaměstnaných osob k pracovní síle vyjádřený v procentech. V literatuře zabývající se českým prostředím (Kuchař, 2007, s. 118) se můžeme setkat s rozlišením *obecné míry nezaměstnanosti* a *míry registrované nezaměstnanosti*. Obecná míra nezaměstnanosti je vyjádřením podílu počtu nezaměstnaných dle metodiky ILO k celkovému počtu pracovních sil. Míra registrované nezaměstnanosti představuje podíl osob registrovaných na úřadech práce k celkovému počtu pracovních sil.

### **3.1.1 Toky pracovních sil**

Míra nezaměstnanosti, ať již obecná či registrovaná, je ovlivňována přesunem obyvatelstva mezi jednotlivými skupinami, takzvanými *toky pracovních sil*. V tomto modelu jsou sledovány obousměrné přesuny mezi zaměstnanými a nezaměstnanými, mezi osobami mimo pracovní sílu a zaměstnanými a konečně mezi osobami mimo pracovní sílu a nezaměstnanými. Model toků pracovních ilustruje skutečnost, že míra nezaměstnanosti není přímo ovlivňována pouze klesajícím či stoupajícím počtem nezaměstnaných, ale také osobami, které se zařazují mezi ekonomicky neaktivní či se z řad ekonomicky neaktivních navrací na trh práce, ať už jako nezaměstnaní uchazeči o práci nebo rovnou nacházejí nové zaměstnání.

## **3.2 Typy nezaměstnanosti**

V literatuře můžeme nalézt rozlišení mezi třemi druhy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklickou. Některé prameny (např. Vlček, 2005) udávají ještě čtvrtý ty, sezónní nezaměstnanost. Rozdělení nezaměstnanosti do těchto skupin je důležité jak pro tvůrce politik zaměstnanosti, tak pro organizace, které se snaží zorientovat v situaci na pracovním trhu a nezaměstnaní pro ně představují jakýsi zásobník potenciálních pracovníků.

### **3.2.1 Frikční nezaměstnanost**

*Frikční nezaměstnanost* souvisí s pohybem pracovních sil na trhu práce. Tento typ nezaměstnanosti by existoval, i pokud by poptávka hospodářských organizací po pracovních silách přesně odpovídala nebo převyšovala pracovní sílu na daném trhu práce. Možné pohyby pracovních sil, které jsou podstatou frikční nezaměstnanosti, vyplývají z modelu toků pracovní síly. Podrobně možnosti toků pracovních sil způsobujících frikční nezaměstnanost rozvádí McConnel (2003, s. 563). Patří sem lidé dobrovolně opouštějící současné zaměstnání a hledající nové, lidé hledající nové zaměstnání po ztrátě předchozího, absolventi poprvé hledající práci, lidé, kteří se navrací do řad pracovních sil po období ekonomické neaktivity a lidé, kteří se právě přesouvají z jednoho zaměstnání do druhého v minimálním možném čase. Zaměstnavatelé přispívají na frikční nezaměstnanosti tím, že hledají náhrady za odcházející zaměstnance, propouští určité pracovníky ve snaze najít lepší náhradu a hledají nové zaměstnance v rámci rozšiřování svého podnikání. Tyto výše zmíněné činnosti lidí a organizací jsou náročné na čas a informace, které se ovšem mezi aktéry na trhu práce šíří nepříliš efektivně. Transakční náklady na trhu práce, které jsou ovšem je současnou ekonomikou hlavního proudu zanedbávány, mají tendenci zvyšovat dobu trvání frikční nezaměstnanosti. Ovšem existence frikční nezaměstnanosti je podmínkou fungování tržních mechanismů a trhu práce tak, jak ho známe. Případné politiky, jejichž předmětem je frikční nezaměstnanost, nemají za cíl ani tak redukci tohoto typu nezaměstnanosti, ale spíše podporu organizace a flexibility pracovního trhu. Více obecně řečeno, cíl těchto politik je snižování nákladů použití trhu práce. Podle Brožové (2003, s. 83) mají velký podíl v této kategorii nezaměstnanosti

mladí lidé, kteří teprve vstupují do pracovní síly a při hledání místa odpovídajícího jejich požadavkům často mění zaměstnavatele.

### 3.2.2 Strukturální nezaměstnanost

*Strukturální nezaměstnanost* úzce souvisí s odvětvovou strukturou ekonomiky. Zatímco některé obory upadají, jiné se naopak rozvíjí. Tento typ nezaměstnanosti má několik zdrojů, z nich ten nejpodstatnější představuje nesoulad mezi kvalifikací a schopnostmi pracovníků na straně jedné a požadavky zaměstnavatelů na straně druhé. V českém prostředí může být uveden jako příklad tohoto typu nezaměstnanosti situace horníků a pracovníků v těžkém průmyslu, v souvislosti s postupným útlumem v těchto odvětví byl zaznamenán nárůst tohoto typu nezaměstnanosti v určitých regionech. Z tohoto příkladu je patrné, že tento typ nezaměstnanosti má i svůj geografický rozdíl, některé regiony jsou postiženy hůře než jiné, situaci nadále zhoršuje špatná bytová a dopravní infrastruktury komplikující přesun za alternativními pracovními příležitostmi. Podle Winklera a Wildmanové (1999, s. 77) má podíl na strukturální nezaměstnanosti i nesoulad mezi výstupy vzdělávacího systému a vstupy do zaměstnaneckého systému. Podle této teze tedy obory poptávané studenty nejsou vždy potencionálními zaměstnavateli hodnoceny pozitivně. Programy podporující komunikaci mezi vzdělávací a zaměstnavatelskou sférou jsou jistě přínosné, případné přímé omezování některých oborů na úkor jiných by představovalo až přílišný zásah do svobody vzdělávací sféry.

Mezi strukturální nezaměstnanost je možné zařadit i takzvanou *technologickou nezaměstnanost*, která je způsobená substitucí faktoru práce za kapitálové faktory ve výrobních procesech. Tato substituce způsobuje nárůst produktivity práce i celkové produktivity daného podniku, dochází ovšem ke kvantitativním i kvalitativním změnám v poptávce po práci. Růst produktivity práce v důsledku technologických změn vy neměl mít vliv na celkovou úroveň nezaměstnanosti, protože vzrůstající produktivita má za následek vzrůstající agregátní poptávku (McConnel, 2003, s. 541) a tím pádem by tento nárůst produktivity měl mít pozitivní efekt na hospodářství a zaměstnanost. Nabídka pracovní síly bohužel není schopna reagovat okamžitě na kvalitativní změny v poptávce po pracovních silách, případná rekvalifikace není pro člověka jednoduchá a vyžaduje určitý čas, v důsledku čehož bude strukturální a

technologický typ nezaměstnanosti v budoucnu stále častějším fenoménem. Ovšem, jak dále uvádí McConnel (2003, s. 567), technologické změny ve svém důsledku vytváří více pracovních příležitostí než jich odstraňují a nemají až tak velký vliv na celkovou úroveň strukturální nezaměstnanosti.

### **3.2.3 Cyklická nezaměstnanost**

*Cyklická nezaměstnanost* souvisí s ekonomickým cyklem. Případný ekonomický pokles, recese, se přenáší do všech odvětví hospodářství a má za následek pokles poptávky po práci ve všech odvětvích, což má za následek pokles zaměstnanosti. Zaměstnanost se vrátí na původní úroveň s růstem agregátní poptávky, čemuž může napomoci vláda pomocí vhodných opatření fiskální a monetární politiky. Cyklická nezaměstnanost je následkem a zároveň dobrou ilustrací propojení trhu finální produkce (trhem zboží a služeb) a trhů výrobních faktorů, v případě našeho tématu tedy trhu práce. Existuje vztah mezi ekonomickým poklesem vyjádřeným v procentech hrubého domácího produktu a mírou nezaměstnanosti. Samuelson (2007, s. 653) uvádí, že je jím takzvaný Okunův zákon, který praví, že pokles HDP o dvě procenta způsobí nárůst míry nezaměstnanosti v průměru o jeden procentní bod.

### **3.2.4 Sezónní nezaměstnanost**

*Sezónní nezaměstnanost* je způsobená výkyvy poptávky po práci v určitých odvětvích na základě ročního období. Projevuje se zejména v zemědělství, cestovním ruchu a stavebnictví. Pracovní místa, kterých se sezónní nezaměstnanost dotýká, se často nacházejí na sekundárním trhu práce.

### **3.2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Dalším užitečným kritériem používaným pro analýzu nezaměstnanosti je její dobrovolnost, popřípadě nedobrovolnost. *Dobrovolná nezaměstnanost* je způsobena tím, že pracovník není ochoten přijmout práci za nabízenou mzdu, která neodpovídá jejích představám. Takovýto pracovník se po určité době buďto smíří s nabízenou nižší mzdou v odvětví, nebo se pokusí změnit kvalifikaci, popřípadě dá přednost životu na sociální podpoře. S dobrovolnou nezaměstnaností se váže fakt, že: „*Nezaměstnanost může být zcela efektivní*

*situací, pokud pracovníci, kteří e liší ve svých schopnostech, procházejí procesem hledání a zkoušení různých druhů zaměstnání“ (Samuelson, 2007, s 565-566). Jako příklad dobrovolné nezaměstnanosti uveďme frikční typ nezaměstnanosti, částečně sem spadá i strukturální nezaměstnanost*

*Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká, pokud jsou pracovníci ochotni pracovat za mzdu převládající na trhu, přesto ovšem nemohou najít zaměstnavatele, jedná se tedy o důsledek převisu nabídky práce nad poptávkou po práci v daném odvětví (Vlček, 2005, s. 259). Typickým příkladem dlouhodobé nezaměstnanosti je výše diskutovaný cyklický typ nezaměstnanosti.*

### **3.3 Politika zaměstnanosti**

Je nepochybné, že nezaměstnanost má své negativní důsledky. Ačkoliv krátkodobá nezaměstnanost patří k běžnému ekonomickému životu, v případě nezaměstnanosti dlouhodobého charakteru se objevují negativní důsledky, a to v mnoha rovinách. V ekonomické rovině má nezaměstnanost za následek ztráty ekonomického produktu, protože ekonomika nevyrábí podle svých možností. Nezaměstnaní mají nižší příjem a pokles jejich spotřeby vede k dalším ztrátám. Stát trátí na vybíraných daních. Dlouhodobé nezaměstnanost se negativně projevuje i na rovině společenské. Na této rovině se podle Krebse (2005, s. 291) můžou mít projevy dlouhodobé nezaměstnanosti negativní vliv na výši životního příjmu, kvůli kterému hrozí riziko chudoby a sociálního vyloučení. Dlouhodobou nezaměstnaností může být ohrožena i rodina, zvláště pak vztahy v ní. Lidé postižení dlouhodobou nezaměstnaností mají odlišné vnímání času, který pro ně přestává být cenný. Konečně, nezaměstnanost si vybírá svou daň i na psychickém a fyzickém zdraví lidí, kteří jí jsou postiženi.

Tíha těchto rizik nutí vlády přijímat politiky jejichž cílem je vypořádávat se z nezaměstnaností. Politika zaměstnanosti může být vymezena jako: „...*soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“ (Winkler, Wildmanová, 1999, s. 49). Nositelem politiky zaměstnanosti není pouze vláda, ale také zaměstnavatelé a odbory (Winkler, Wildmanová, 1999, s. 49).*

Politika zaměstnanosti používá pro dosažení svých cílů převážně makroekonomických nástrojů. Jak uvádí Winkler a Wildmanová (199, s. 49): „*Politika zaměstnanosti sama **nezasahuje** (zdůraznil js) do působnosti trhu práce na mikroúrovni.*“ Kliková a Kotlán (2003, s. 223) popisují, že politika zaměstnanosti má i regionální rozměr, kdy je aplikace nástrojů politiky zaměstnanosti omezena regionálně, a také mikroekonomický rozměr, kdy organizace formulují vlastní pravidla (např. pro přijímání a propouštění zaměstnanců, odměňování) v institucionálních mezích daných platnými právními normami.

Obecným cílem politiky zaměstnanosti je dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Plnou zaměstnaností se rozumí situace, kdy na jednotlivých dílčích trzích práce neexistuje ani přebytek, ani nedostatek pracovníků, plná zaměstnanost ovšem neznamená nulovou míru nezaměstnanost, vždy bude existovat určitá frikční nezaměstnanost, popřípadě určití pracovníci nebudou ochotni pracovat za převládající mzdovou sazbu a zvolí si pro sebe (dobrovolnou) nezaměstnanost. Přibližně od 30. let 20. století, ve světle dopadu hospodářské krize, můžeme u politiky zaměstnanosti rozlišovat její pasivní a aktivní složku.

### **3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti**

Je nepochybné, že nezaměstnanost má své negativní důsledky. Ačkoliv krátkodobá nezaměstnanost patří k běžnému ekonomickému životu, v případě nezaměstnanosti dlouhodobého charakteru se objevují negativní důsledky, a to v mnoha rovinách. V ekonomické rovině má nezaměstnanost za následek ztráty ekonomického produktu, protože ekonomika nevyrábí podle svých možností. Nezaměstnaní mají nižší příjem a pokles jejich spotřeby vede k dalším ztrátám. Stát trácí na vybíraných daních. Dlouhodobé nezaměstnanost se negativně projevuje i na rovině společenské. Na této rovině se podle Krebse (2005, s. 291) mohou mít projevy dlouhodobé nezaměstnanosti negativní vliv na výši životního příjmu, kvůli kterému hrozí riziko chudoby a sociálního vyloučení. Dlouhodobou nezaměstnaností může být ohrožena i rodina, zvláště pak vztahy v ní. Lidé postižení dlouhodobou nezaměstnaností mají odlišné vnímání času, který pro ně přestává být cenný. Konečně, nezaměstnanost si vybírá svou daň i na psychickém a fyzickém zdraví lidí, kteří jí jsou postiženi.



Tíha těchto rizik nutí vlády přijímat politiky jejichž cílem je vypořádávat se z nezaměstnaností. Politika zaměstnanosti může být vymezena jako: „...soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“ (Winkler, Wildmanová, 1999, s. 49). Nositelem politiky zaměstnanosti není pouze vláda, ale také zaměstnavatelé a odbory (Winkler, Wildmanová, 1999, s. 49).

### **3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Druhý typ politiky zaměstnanosti představuje aktivní politika zaměstnanosti. Je vývojově mladší než pasivní typ politiky, objevuje se ve 30. letech 20. století a svůj největší rozmach zažívá od 70. let 20. století s tím, jak se etabloval sociální stát („welfare state“). Tento typ politiky (resp. politik) směřuje k aktivnímu chování účastníků trhu práce (Krebs, 2005, s. 293), princip této politiky je řešení problémů pokud možno v předstihu, tzv. „*ex ante*“ princip. Aktivní politika zaměstnanosti je zacílena na skupiny osob, které jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaností, jako třeba osoby s nízkou kvalitací nebo handicapem. Kliková a Kotlán nazírají podstatu aktivní politiky zaměstnanosti coby eliminaci kolektivních nevýhod určitých skupin obyvatelstva.

V širším smyslu můžeme jako aktivní politiku zaměstnanosti chápat opatření hospodářské politiky vlády, která vedou ke zvýšení zaměstnanosti. Jako příklad těchto opatření můžeme podle Brožové (2003, s. 112 – 116) uvést opatření vedoucí ke zlepšení pružnosti trhů a zvýšení informovanosti jejich účastníků a dále stimulaci ekonomického růstu a produktivity práce se silnou orientací na odvětví náročná na práci. Dále můžeme uvést liberální politiku se svou snahou k motivaci k investicím a práci při minimálních zásazích státu. Na straně druhé poté stojí zastánci fiskální expanze vyplývající z keynesovské ekonomie. Je třeba podotknout, že různé druhy opatření mají za cíl eliminaci jiných typů nezaměstnanosti.

Druhá skupina opatření aktivní politiky nezaměstnanosti je bližší sociální politice. Winkler a Wildmanová (1999, s. 68 – 70) sem zahrnují rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti, které se mají podílet na zprostředkování práce, poradenství a podporovat mobilitu pracovníků. Do této skupiny opatření a patří

také programy pro nezaměstnané absolventy, mládež, uchazeče s handicapem a vytváření pracovních programů v rámci veřejně prospěšných prací (Brožová, 2002, s. 130). Dále sem patří programy, které podporují vznik nových pracovních míst. Tyto programy ovšem nejsou příliš účinné (Winkler, Wildmanová, 1999, s. 73). Velký význam mají opatření zvyšující mobilitu a adaptabilitu pracovníků (např. rekvalifikační kurzy), které jsou namířeny převážně proti strukturální nezaměstnanosti (Krebs, 2005, s. 293). Programy zaměřené na adaptabilitu pracovní síly přesouvají své zacílení ze *zaměstnanosti* pracovníků na *zaměstnatelnost*. Sirovátka (2003, s. 92) upozorňuje, že: „*zaměstnatelnost jako schopnost získat a udržet pracovní místo v měnících se podmínkách dynamických trhů práce*“ musí být posuzována z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, protože zaměstnatelnost je z pohledu pracovníka určena dosažitelností a kvalitou určitých pracovních míst, kdežto z pohledu zaměstnavatele je součástí zaměstnatelnosti také ochota přizpůsobit se a akceptovat dané pracovní místo se všemi podmínkami.

## **4 Pracovní vztahy**

Tato kapitola je věnována problematice pracovních vztahů, jejich aktérům a kolektivnímu vyjednávání.

### **4.1 Vymezení a účastníci pracovních vztahů**

O pracovním vztahu můžeme mluvit pokaždé, když vzniká určitý vztah mezi lidmi na pracovišti. Tyto vztahy mohou být neformální nebo jsou formalizovány pomocí závazných předpisů. Toto poněkud povšechné vymezení nastiňuje komplikovanost a různorodost pracovních vztahů. Za účelem podrobnější analýzy je vhodné rozdělit pracovní vztahy do třech úrovní. Na první úrovni jsou vztahy mezi pracovníky uvnitř organizace. Pro tuto skupinu vztahů zavedme pracovní termín *zaměstnanecké vztahy*. Na druhé úrovni kolektivní vztahy na pracovišti, to jest vztahy mezi zaměstnanci organizovanými v odborech na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé. Tento typ vztahů označme podle Koubka (2009, s. 325) *kolektivní pracovní vztahy*. Na třetí, nejvyšší úrovni se poté jedná o vztahy mezi odborovými svazy, zaměstnaneckými svazy a státem, který má zájem tyto vztahy koordinovat a regulovat.

Rozdělení pracovních vztahů na jednotlivé stupně je užitečné v rámci jejich analýzy, avšak hranice, které je od sebe oddělují nejsou ve skutečné hospodářské praxi až tak zřetelné, jak by se z tohoto účelového rozdělení mohlo zdát. Určitý problém či předmět vyjednávání v pracovních vztazích může postupovat skrze úrovně pracovních vztahů, jednotlivé úrovně se vzájemně ovlivňují. Může se stát (a stává se), že určitý problém, který se vyskytne na nejnižší úrovni se postupně přenáší nahoru a stává se předmětem vyjednávání na vyšších úrovních. Podobná situace může samozřejmě nastat i v opačném směru.

#### **4.1.1 Zaměstnanecké vztahy**

Základním vztahem, který náleží do první úrovně pracovních vztahů (tedy zaměstnaneckých vztahů, viz výše), je pracovní poměr, individuální právní vztah zaměstnance a zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy upravený platnými právními normami, zvláště pak zákoníkem práce, případně kolektivní smlouvou. Dále sem můžeme zařadit vztahy uvnitř pracovních skupin a týmů, stejně jako vzájemné vztahy těchto skupin vůči sobě. Vztahy mezi podřízenými a nadřízenými také patří do této skupiny.

##### **4.1.1.1 Teorie vlastníka a zástupce**

Specifickým problémem oblasti zaměstnaneckých vztahů je vztah takzvaného vlastníka a zástupce. V anglicky psané literatuře je tento vztah označován termínem „*principal-agent problem*“ . Vlastník organizace zpočátku firmu i řídí, vykonává manažerské funkce. Postupně ale s růstem organizace následuje *krize vedení*, kdy vlastníci (zakladatelé) organizace již z důvodu rozsáhlosti organizace nejsou schopni řešit všechny podnikatelské aktivity v potřebném rozsahu (Pitra, 2007, s. 157). Krize vedení je překonána, když vlastníci (principal) najme specializovaného manažera (agenta) a zmocní ho k zajištění hospodářského chodu organizace. Agent podle Milgroma a Robertse (1997, s. 448) musí disponovat určitými právy k zajištění svých úkolů, takzvanou pravomoc zbytkového rozhodování, aby mohl hladce zajišťovat své úlohy. Tato pravomoc je vymezena smluvně, v zájmu snižování nákladů vyjednávání jsou ve smlouvě řešeny pouze základní principy vztahu

(tzv. relační typ smlouvy). Agent je také vzhledem k povaze své činnosti obvykle vybaven lepšími informacemi než vlastník. Agent tedy disponuje velkou mocí.

Samotný problém vlastníka a zástupce (agent) nastává, pokud jejich cíle nejsou ve vzájemném souladu. Agent může podlehnout pokušení, takzvanému *morálnímu hazardu*, kdy se bude snažit maximalizovat svůj vlastní užitek na úkor vlastníka organizace. Analogický morální hazard podle McConnella (2003, s. 219) vzniká ve vztahu nadřízeného a podřízeného, kdy podřízený pracovník může zahálet bez vědomí řídicího pracovníka. Pokud se na to nepřijde, pracovník obětuje práci méně sil, ale získá za ni stejnou mzdu, maximalizoval tedy svůj užitek na úkor svého zaměstnavatele.

#### **4.1.2 Kolektivní pracovní vztahy**

Kolektivní pracovní vztahy představují druhou úroveň analýzy pracovních vztahů. Aktéry kolektivních pracovních vztahů jsou kolektivně organizovaní pracovníci, to jest pracovníci organizovaní v odborech. Na straně druhé stojí organizace reprezentovaná svými vedoucími pracovníky. Požadavky odborů a zaměstnavatelů se usnášejí v procesu tzv. *kolektivního vyjednávání*, jehož výsledkem je kolektivní smlouva, dokument, který se po svém schválení stává jedním z pramenů práva při řešení případných sporů uvnitř organizace.

Existence kolektivních pracovních vztahů je podmíněna existencí odborového (či více odborových) sdružení v rámci určité organizace. Armstrong (2008, s. 616 – 617) rozlišuje mezi *pluralistickým* a *unitaristickým* názorem na organizaci. Pluralistický model připouští, že uvnitř organizace existují různé názorové a zájmové proudy, které se mohou vzájemně podporovat anebo být vůči sobě v opozici. Odborová hnutí představují jeden z těchto zájmových proudů. Naproti tomu unitaristický pohled na organizaci chápe vedení organizace jako jediný legitimní zdroj moci v ní. Jak Armstrong (2008, s. 616) dále rozvádí, unitární pohled vyzdvihuje hodnotu týmové práce a snahu o dosažení společného cíle se zaměřením na loajalitu k podniku. V čistě unitární organizaci nebudou existovat odbory a tím ani kolektivní pracovní vztahy.

##### **4.1.2.1 Odbory a kolektivní vyjednávání**

Podle Koubka (2009, s. 331) jsou odbory: „...*sduženými zaměstnanců/pracovníků určenými k obhajování jejich zájmů a ochraně jejich práv.*“ McConnel (2003, s. 315) pokládá vznik odborů jako reakci na industrializaci společnosti, kvůli které začaly být životní podmínky zaměstnanců závislé na rozhodnutích vedení hospodářských organizací. Svoboda sdružování zaměstnanců do odborů je v demokratických zemích zaručena zákonem, v případě České republiky jsou základní ustanovení týkající se kolektivního sdružování upraveny článkem 27 Listiny základních práv a svobod. Problematika je podrobněji upravena předpisy pracovního práva, zvláště pak zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a paragrafy 320 až 323 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce.

Dále podle Koubka (2009, s. 331) mají odborové organizace na základě příslušných právních ustanovení právo rozhodovat o stávce a zastavení práce v případě ohrožení zdraví nebo života zaměstnanců. Dále mají právo spolurozhodovat v případě opatření zaměstnavatele s nutným souhlasem odborových orgánů, mají právo součinnosti se zaměstnavatelem v určitých oblastech a konečně mají právo kontrolovat plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy.

Kolektivní pracovní vztahy jsou naplňovány v procesu kolektivního vyjednávání. Základní podmínkou kolektivního vyjednávání je ochota obou stran jednat spolu, uznat se za partnery. Vzhledem k dlouhodobému vztahu mezi odborovými hnutími a zaměstnavateli je výsledek a podoba současných jednání ovlivňována předchozími jednáními. Současná jednání budou ovlivňovat ta budoucí. Jednání v rámci kolektivních sociálních vztahů jsou dlouhodobým procesem. Armstrong (2008, s. 615) cituje Flandersův výrok hodnotící kolektivní jednání jako sociální proces, který: „*neustále a uspořádaným způsobem přetváří názorové rozdíly na dohody.*“

Kolektivní jednání jsou zahájena písemným návrhem jedné ze stran k uzavření nové kolektivní smlouvy, druhá strana je povinna na návrh neprodleně odpovědět. Podle paragrafu 8 zákona o kolektivním vyjednávání mají smluvní strany povinnost zahájit vyjednávání nejpozději 60 dní před vypršením stávající kolektivní smlouvy. V případě úspěšného vyjednávání je smlouva přijata. Podmínky ujednané v kolektivní smlouvě jsou závazné i pro zaměstnance, kteří nejsou organizováni v odborech. V případě neúspěšného

vyjednávání se do něj může zapojit najatý rozhodce, v krajním případě může být řešeno před soudem. Při krachu jednání je krajním východiskem odborů stávka, tedy zastavení výroby nebo její části. Podobnou možnost má i zaměstnavatel, v tomto případě se jedná o výluku. Použití stávky nebo výluky sice může přinést vítězství jedné nebo druhé strany, pro organizaci jako celek bude ovšem tento výsledek vždy ztrátový kvůli výpadku výroby. Výpadek výroby sníží firemní výstup, který bývá předmětem jednání, což zúží prostor obou stranám. Iracionalitu stávky nebo výluky ilustruje takzvaný Hicksvův paradox (Borjas, 2005, 423).

### **4.1.3 Makróroveň pracovních vztahů**

Na nejvyšší úrovni pracovních vztahů proti sobě vystupují odborové svazy a svazy zaměstnavatelů. Roli třetího hráče zaujímá stát, který do pracovních vztahů zasahuje několika způsoby. Nepřímo může stát ovlivnit pracovní vztahy pomocí své zákonodárné moci, kdy vytváří „pravidla hry“, institucionální pozadí, pomocí kterých ovlivňuje procesy pracovních vztahů na všech třech úrovních. Kochan (1994, s. 653) chápe úlohu státu v pracovních vztazích jako zodpovědnost za vytvoření vhodného prostředí pravidel, která bude korigovat nevyváženost moci v pracovních vztazích a že případné konflikty zájmů budou řešeny vyjednáváním při zachování základních práv pracovníků. Tato funkce státu by se také dala popsat jako zastřešení pracovních vztahů. Přímou ovlivňuje stát pracovní vztahy mocí výkonnou při jednáních s vybranými zástupci odborových a zaměstnaneckých svazů v rámci tzv. *tripartity*. V České republice nese tripartitní orgán název Rada hospodářské a sociální dohody ČR.

Výstupem těchto jednání je takzvaná generální smlouva (Vlček, 2005, s. 253), která si klade za cíl dosáhnout shody mezi jednotlivými účastníky tripartity v zásadních otázkách hospodářské a sociální politiky státu a také udržet sociální smír (Rada hospodářské a sociální..., 2009). Určitá kontroverze může nastat v případě zaměstnanců ve veřejné sféře, kteří jsou zároveň členy odborů. Zaměstnanci veřejného sektoru jsou obecně angažováni v odborech ve větší míře než zaměstnanci v sektoru soukromém. Pro účel analýzy pracovních vztahů ovšem složka státní správy vystupuje jako samostatná právnická osoba.

Zákon o kolektivním vyjednávání ovšem upírá některým státním zaměstnancům (armáda, policie, justice atd.) právo na stávkou.

Zaměřme nyní pozornost na odborové svazy. Odborové svazy byly původně organizovány profesně, členy takto koncipovaných odborových svazů byli tedy pouze jedinci s určitou profesí. K zásadní změně došlo v době, kdy se členství v odborech změnilo z profesní báze na bázi odvětvovou. Od této chvíle mohou odbory vyvíjet tlak na celé výrobní odvětví (např. výroba oceli, hornictví, doprava atd.). Tato změna přinesla výrazné zvýšení vyjednávací moci takto koncipovaných odborů, kdy stojí nad úrovní jednotlivé hospodářské organizace. Samuelson (2007, s. 254) upozorňuje na rozdílné cíle odborových svazů v USA a v Evropě. Zatímco v USA mají odbory spíše ekonomické cíle s těžištěm ve zlepšování pracovních podmínek pro zaměstnance, v Evropě je na odborové svazy možno nahlížet jako na politickou sílu, která spolupracuje s levicovými politickými stranami.

Mezi cíle odborových svazů vždy patřila maximalizace příjmu pro své členy, pro pracovníky v dané organizaci, případně pro pracovníky v daném odvětví. Dalším cílem odborových svazů je udržení zaměstnanosti na určité míře. Narozdíl od nyní již zakázané praxe typu „closed shop“, při které odbory požadovaly, aby na určitých pozicích byly zaměstnávány pouze jejich členové se dnes odborové svazy soustředí na udržení zaměstnanosti v odvětví, a to i za cenu nižších příjmů (McConnel, 2003, s. 327), což má význam hlavně v časech ekonomické recese.

Koncem dvacátého století byl zaznamenán pokles počtu lidí organizovaných v odborech v důsledku změn ve struktuře ekonomiky, konkrétně přesunu pracovních míst ze sektoru výroby do sektoru služeb, kde se lidé obecně příliš neangažují v odborových organizacích. Jednou z příčin poklesu lidí organizovaných v odborech je podle Koubka (2009, s. 333) taktika zaměstnavatelů nahradit zaměstnancům výdobytky, které jim byly předtím poskytovány odbory, z vlastních zdrojů a tím snížit význam odborů.

#### **4.1.4 Vliv pracovních vztahů na organizaci**

Řízení lidských zdrojů jako pokročilá forma personálního managementu organizace není přítomnosti odborů v organizaci nakloněna. Armstrong (2008,

s. 618 - 619) formuluje ve vztahy řízení lidských zdrojů k pracovním vztahům několik zásad, ze kterých vyzdvihneme důraz na získání oddanosti pracovníků organizaci, aby ji neopouštěli a důraz na vzájemnost na vzájemnost a přesun od kolektivního vyjednávání k individuálním kontraktům. Tyto zásady se zdají odůvodněné, protože odbory svou činností mohou hospodářské organizaci způsobit citelné ztráty. Největší důsledek na organizaci má samozřejmě případné zastavení výroby, ovšem ani náklady vyjednávání v rámci pracovních vztahů nejsou zanedbatelné, zvláště potom implicitní náklady vzniklé absencí účastníků jednání na svých obvyklých pracovních místech.

Na straně druhé mohou odbory za předpokladu určité umírněnosti na obou stranách pólech a spolupráci s vedením organizace působit užitečně. Kolektivní hlas pracovníků může přinést vedení informace o problémech v organizaci. Dále se podle McConnella (2003, s. 363) ukazuje, že větší jistota před případným propuštěním má pozitivní vliv na ochotu pracovníků dlouhodobě se vzdělávat a tím zvyšovat produktivitu práce. Kolektivní vyjednávání také dokáže aktivizovat management k větším výkonům a jiným způsobům myšlení, přinést nové nápady a postupy zlepšující produktivitu a tím i prosperitu organizace. Brožová (2003, s. 29) poznamenává, že odbory při mzdových vyjednáváních mohou zaměstnancům zajistit spravedlivou odměnu za jejich práci.

Závěrem můžeme říct, že i přes snižující se vliv odborů v hospodářství bude třeba s lidmi v organizaci, ať už kolektivně organizovanými či ne, jednat a naslouchat jim.

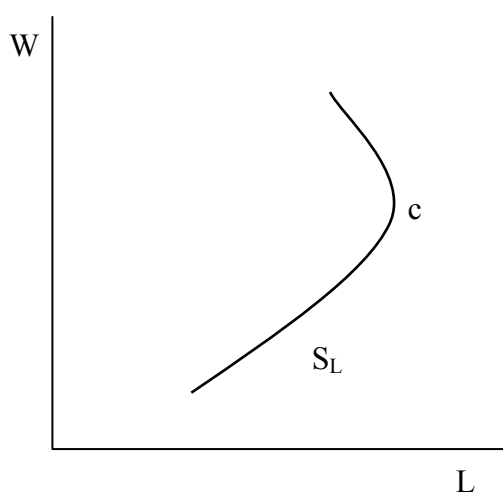


## 5 Mikroekonomické aspekty ekonomie práce

Tato kapitola je věnována mikroekonomickým aspektům ekonomie práce, dalo by se říci, že trhu práce jako takovému. V této části se budeme se věnovat základním komponentům trhu práce, kam patří individuální a tržní nabídka práce, poptávka po práci, rovnováha na trhu práce a také tím, jak tržní síly určují mzdy. Berme na vědomí skutečnost, že výslednou podobou těchto komponentů nestojí pouze tržní síly, ale ovlivňuje je působení dalších sociálních i institucionálních sil a fenoménů. Jedním z těchto fenoménů je existence lidského kapitálu.

### 5.1 Nabídka práce

Na straně nabídky stojí na trhu práce domácnosti reprezentované jejich příslušníky, jednotlivci. Jednotlivec, který se rozhodne vstoupit na trh práce a nechat se zaměstnat, bude nucen volit mezi prací a volným časem, jinými slovy mezi množstvím času, které bude chtít obětovat práci a množstvím volného času. Individuální nabídka práce je výslednicí množství odvedené práce, kterou je jednotlivec ochoten vykonat za danou mzdovou sazbu.



Graf 2 Individuální nabídka práce  
(Samuelson, 2007, s. 247)

Vztah mezi množstvím nabízené práce ilustruje graf na předchozí stránce. Křivka individuální nabídky práce je označena písmeny  $S_L$ . Na horizontální ose leží množství nabízené práce v hodinách za den (označené písmenem  $L$ ), na vertikální ose leží mzda v peněžních jednotkách za jednu hodinu (označeno písmenem  $w$ ). Z grafu můžeme vyčíst, že se stoupající mzdovou sazbou je jedinec ochoten vykonávat více práce, a to až do bodu, který je v grafu označen písmenem  $c$ . V tomto bodě dochází ke zvratu a množství nabízené práce se snižuje i přes nadále stoupající mzdovou sazbu, nad tímto bodem se tedy zvýšení mzdové sazby neprojeví růstem nabízeného množství práce.

Křivka individuální nabídky práce je zpětně zakřivená v důsledku dvou protichůdně působících efektů. Jsou jimi *důchodový efekt* a *substituční efekt*. Při rozhodování jedince ilustrovaném v grafu při stoupající mzdové sazbě až do bodu zvratu převažoval substituční efekt. Tento efekt vedl jedince k tomu, že při stoupající mzdové sazbě pro něj bylo výhodné substituovat volný čas prací. Od bodu zvratu dále ale převážil opačně působící důchodový efekt. Tento efekt vede ke zvyšování nákupu volného času a tudíž ke snižování nabízeného množství práce (Brožová, 2003, s. 19). Záleží na vlastnostech konkrétní jedince, který efekt u něj bude převládat, tvar individuální křivky nabídky práce tedy bude u různých lidí odlišný. Vlček (2005, s. 243) poznamenává, že při nižších mzdových sazbách obvykle převažuje substituční efekt a člověk na růst mzdy reaguje větší nabídkou práce. Důchodový efekt převáží od určité mzdové sazby z toho důvodu, že jedinec si se stoupající mzdou začne více cenit svého volného času. Podle Brožové (2003, s. 107) má užitek volného času pro člověka smysl právě pouze v kombinaci s časem pracovním, protože jeho hodnota je odvozena od množství obětované mzdy, kterou mohl jedinec na trhu práce získat.

Tržní nabídku na trhu práce získáme sečtením, agregací, jednotlivých individuálních nabídek. V případě tržní nabídky již tvar křivky nebude zpětně zakřivený.

## 5.2 Poptávka po práci a rovnováha na trhu práce

Poptávka organizace po práci (označovaná jako  $D_L$ ) je poptávkou odvozenou, poptávané množství práce závisí na situaci, která je na trhu finální produkce. Cena výrobního faktoru práce bude odvozena od ceny zboží a služeb (Vlček, 2005, s. 244), což také souvisí se mzdovými rozdíly v různých odvětvích. Úroveň mezd v tzv. „*hi-tech*“ bude proto vyšší než v odvětvích výroby např. spotřebního zboží. V případě, že se bude organizaci hospodářsky dařit, množství poptávané práce poroste a naopak. Křivka poptávky organizace bude klesající, protože organizace V souvislosti s poptávkou organizace po práci je třeba zmínit zákon klesajících výnosů. Při předpokladu, že organizace najímá pracovníky se stejnými schopnostmi na pracovní místa, bude mít s každým dalším najatým pracovníkem menší a menší částku výstupu (Samuelson, 2008, s. 244). Organizace nenajímá výrobní faktory nezávisle na sobě, ba právě naopak, snaží se je kombinovat za účelem dosažení co nejvyšších výnosů. Poptávky po výrobních faktorech jsou vzájemně provázané (Samuelson, 2008, s. 230).

*Rovnováha na trhu práce* je zvláštním stavem, nastane tehdy, když je souhrnná nabídka práce rovna souhrnné poptávce po práci. Pokud tento stav nastane, domácnosti n při určité mzdové sazbě nabízejí tolik práce, kolik chtějí. a podniky najímají takový počet lidí, který při dané mzdové sazbě chtějí najmout (Kuchař, 2007, s. 15)

Rovnováha na trhu práce je spíše umělým ekonomickým konstruktem, který v praxi nedokonalé konkurence běžně nenastává. Dosažení alespoň přibližně rovnovážného stavu trhu práce je komplikováno institucionálními silami. Stát ovlivňuje střetávání nabídky a poptávky zákony o minimální mzdě. Pokud je minimální mzda vyšší než rovnovážná mzda v daném odvětví, budou touto disbalancí postiženy hlavně nízkopříjmové skupiny obyvatel, protože minimální mzda bude vyšší než mzda, kterou by jim byl zaměstnavatel ochoten nabídnout, a takto nastavená minimální mzdy vyvolá pokles zaměstnanosti nekvalifikované práce (Vlček, 2005, s. 255).

Rovnováhu na trhu práce ovlivní také činnost odborů. Pokud se odborům podaří vyjednáváním zvýšit mzdu na úroveň vyšší než rovnovážnou, zaměstnavatel na to zareaguje snížením nabídky práce.

Kuchař (2007, s. 15-16) tvrdí, že přiblížení se rovnováze na trhu práce je podmiňuje několik předpokladů. Prvním je ekonomická prosperita způsobená růstem produktivity, druhým předpokladem alokace nabídky pracovních míst odpovídající alokaci pracovních míst a konečnou podmínkou zůstává požadavek na minimalizaci intervencí státu do fungování trhu práce.

Ačkoliv organizace v podmínkách dokonalé konkurence nemá možnost ovlivnit cenu práce, za kterou najímá pracovníky, může za určitých podmínek zvýšit svůj užitek, pokud bude vyplácet mzdy na vyšší než rovnovážné úrovni, takzvané *efektivnostní mzdy* („efficiency wages“). Firmy jsou ochotny platit více než rovnovážnou mzdu kvůli tomu, že vyšší mzdy dokážou přilákat lepší pracovníky. Zabraňují tím takzvanému negativnímu výběru, kdy organizaci opouštějí lépe kvalifikovanější pracovníci a zůstávají ti horší (Brožová, 2003, s. 75).

## 6 Efekty lidského kapitálu

Lidský kapitál je možno definovat jako : „*získané znalosti a dovednosti které zvyšují schopnost dané osoby provádět činnosti přinášející ekonomickou hodnotu.*“ (Milgrom, Roberts, 1997, s. 445). Teorii lidského kapitálu proslavili ekonomové T. W. Schultz a Gary Becker, do ekonomie jej zavedl monetaristický ekonom M. Friedman. Lidský kapitál, jak již z názvu vyplývá, je vázán na konkrétního člověka, svého nositele. Kuchař (2007, s. 22) cituje Švejnara, který lidský kapitál charakterizoval jako: „*tu složku lidských zdrojů, kterou je možno ekonomicky vymezit.*“

Vzdělávací proces je v rámci teorie lidského kapitálu chápán jako investování do lidských schopností. Vychází z předpokladu, že jednotlivci jsou schopni svobodně se rozhodovat o svém vzdělání na základě porovnávání výnosů a ztrát. Takto pojaté vzdělání opouští možnost nahlížet na něj jako na spotřebu (Brožová, 2003, s. 33), naopak jsou takto vynaložené prostředky chápány jako prostředky vynaložené účelně.

Náklady vynaložené na vzdělání jsou dvojího druhu. Zjevné, explicitní náklady, jsou poměrně snadno měřitelné, patří sem například školné, platby za

pomůcky, učebnice a dopravu. Skryté, implicitní náklady ovšem již tak zjevné nejsou. Čas který jedinec vynaložil na vzdělávání, mohl být vynaložen jiným způsobem, třeba vyděláváním peněz. V případě vzdělávání je tento ušlý zisk skrytým nákladem, který je ovšem obtížně měřitelný. Jedinec, který se rozhoduje o investici, je schopen subjektivně porovnat náklady a výnosy vzdělávání. Jeho výnosem nebude pouze lepší finanční ohodnocení, tedy materiální složka odměny, ale také nepeněžní zisky spojené s lepším pracovním místem (Brožová, 2003, s. 33).

Se změnou odvětvové struktury hospodářství od na vzdělání nenáročné výroby k oborům velice náročným na technologický i lidský kapitál vyvstala organizacím potřeba se lidským kapitálem zabývat. Lidský kapitál získaný vzděláním se na úrovni organizace transformuje v ekonomický potenciál. Vyšší míra kapitálu znamená vyšší výnosy jak pro svého nositele (člověka), tak pro organizaci, která ho zaměstnává. Umožňuje vstup do primárního sektoru trhu práce (Kuchař, 2007, s.26). Pro organizaci znamená zaměstnávání lidí s vyšší mírou lidského kapitálu možnost zvýšení produktivity práce.

Ke vztahu k organizaci můžeme rozlišit dva typy lidského kapitálu. *Účelový lidský kapitál* je hodnotný pouze v kontextu určité organizace. *Všeobecný lidský kapitál* může jeho nositel využívat různě. Pro organizaci je tedy výhodné zvyšovat u svých zaměstnanců míru účelového lidského kapitálu, například znalost obsluhy nějakého specifického přístroje, který přinese zvýšení zisku organizaci i zaměstnanci, ale nepovede k tomu, že by zaměstnanec mohl získat výhodnější alternativní nabídku od jiné organizace (Milgrom, Roberts, 1997, s. 445).

Důsledkem rozvoje teorií lidského kapitálu pro organizaci je snaha lidský kapitál svých zaměstnanců aktivně řídit a investovat do něj. Koubek (2009, s. 27) bere lidský kapitál vedle kapitálu společenského a organizačního jako složku intelektuálního kapitálu organizace. Tyto nehmotné zdroje mohou vytvářet podstatnou část hodnoty organizace a také, pokud je řízen správným způsobem, výhodu pro organizaci nad svou konkurencí.

Snahy organizací řídit lidský kapitál a vzdělávání svých zaměstnanců vedly ke vzniku konceptu *učící se organizace*, kterou Armstrong (2008, s. 450) charakterizoval pomocí Pedlerova výroku podle kterého učící se organizace „... *usnadňuje a podporuje učení všech svých členů a soustavně se transformuje*“.

## 7 Závěr

Tato práce se nachýlí ke svému závěru. Jak je patrné z rozsahu témat, kterými se tato práce zabývá, je problematika ekonomie trhu práce ve všech svých nuancích a odstínech rozsáhlou oblastí. Existuje mnoho způsobů, jakým jevy související s fungováním trhu práce a chováním aktérů na něm se pohybujícím ovlivňuje organizaci, společnost a lidské životy.

Největší význam mezi silami, které budou ovlivňovat organizace a lidi, kteří jsou jejich součástí, ale i také lidi stojící z nějakého důvodu vně organizace budou nadále tržní síly. Opomíjení ostatních sil by se ale mohlo ukázat jako chyba, jejich vliv na fungování trhů, nejen tedy trhu práce není nezanedbatelný. Doufejme, že jednotlivé proti sobě působící síly, ať už to jsou organizace a stát, odborové a zaměstnavatelské svazy nebo prostý vztah zaměstnance a zaměstnavatele nebudou v tak silném konfliktu, aby mohlo dojít k výrazným excesům a z toho vyplývajících ztrát.

Tato práce představuje jakýsi rozcestník témat souvisejících s ekonomikou trhu práce. Ačkoliv se na utváření ekonomického prostředí kolem nás podílí mnoho vlivů, některé by si přeci jenom zasloužily více pozornosti než jiné. Jaké vlivy to budou je závislé na osobním vkusu každého, kdo se podobnou problematikou zabývá. Osobně bych se přikláněl k tomu, aby se část výzkumných sil naplnila k jistým neformálním a málo známým jevům a praktikám na trhu práce, jako jsou teorie trhu práce s insidery a outsidersy a pod. Větší pochopení těchto praktik by mohlo přinést účinnější nástroje, jak zlepšit fungování trhu a přitom odstranit diskriminaci

## 8 Seznam bibliografických citací

ARMSTROMG, Michael. 2008. *Řízení lidských zdrojů*. 2008. 8. vyd. Praha: Grada publishing, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3

BAILY, Neil et. al. *Labor productivity*. 1995. Serie Research Memoranda 0050, VU University Amsterdam. 26 s. Dostupné na internetu <<http://ideas.repec.org/p/fip/fedgfe/96-10.html>>

BOARJAS. George, *Labor economics*. 2005. 3rd ed. New York> McGraw-Hill/Irwin. 563 s. ISBN 0-07-287177-6

BROŽOVÁ, Dagmar. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce* 1. vyd. Praha: SLON, 2003.140 s. ISBN 978-80-247-1407-3

CIA. *Distribution of family income*. The World Factbook, ISSN 1553-8133. Dostupné na internetu <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2172.html>>

COLOMBO, Massimo G. DELMASTRO, Marco. 2008. *The economics of Organizational Design.*, 1st. ed. New York: Palgrave Macmillan, 272 s. ISBN 978-1-4039-874-9

CHANSARN, Supachet. Sept. 2010. *Labor Productivity Growth, Education, Health and Technological Progress*. Economic Analysis & Policy Vol. 40 No. 2, s. 249 – 261, Dostupné na internetu < [http://www.eap-journal.com/archive/v40\\_i2\\_08\\_chansarn.pdf](http://www.eap-journal.com/archive/v40_i2_08_chansarn.pdf)>

ECB, Nov.2009. *Downward nominal and real wage rigidity*. European Central Bank. Working Paper No. 1105. Dostupné na internetu <[http://ssrn.com/abstract\\_id=1499004](http://ssrn.com/abstract_id=1499004)>

KAUFMAN, Bruce, HOTCHKISS, Julia. 2000. *The Economics of Labor Market*. 5th ed. The Dryden Press. Harcourt College Publishers.  
ISBN 0-03-0176-38-7

KLIKOVÁ, Christiana. KOTLÁN, Igor. 2003. *Hospodářská politika*.  
Institut vzdělávání SOCRATES. 275 s. ISBN: 80-86572-04-8

KOCHAN, Thomas A. 1994 *Principles for a Post-New Deal Employment Policy*. Section 23, s. 646 – 671 In: Kerr, C. Staudohar, P. *Labor Economics and Industrial Relations*. Harvard University Press

KOUBEK, Josef. 2009. *Řízení lidských zdrojů*. 4. rozš. vyd. Praha:  
Management press, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3

KREBS, Vojtěch a kol. 2005. *Sociální politika*. 4. přepr. vyd. Praha:  
ASPI. 504 s. ISBN: 80-86395-33-2

KROSZNER, Randall S. Sept. 27th 2006. *What drives productivity growth?*. Board of directors of Federal Reserve System. New York.  
Dostupné na internetu  
<<http://www.federalreserve.gov/newsevents/speech/kroszner20060927a.htm>>

KROSZNER, Randall S. Rev. Aug. 2004. *Promoting Global Economic Growth*. University of Chicago Dostupné na internetu  
< [www.esri.go.jp/jp/workshop/040903/040903Kroszner.pdf](http://www.esri.go.jp/jp/workshop/040903/040903Kroszner.pdf)>

KUCHAŘ, Pavel. 2007. *Trh práce: Sociologická analýza*. 1. vyd. Praha:  
Nakladatelství Karolinum. 183 s. ISBN 978-80246-1383-3

LINDBECK, Assar. 1993. *Unemployment and macroeconomics*.  
MIT Press, Cambridge (Mass.). 201 s.



LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD. Ústavní zákon č. 2/1993  
Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. Dostupné na Internetu  
< <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>

MARSHALL, Ray. 1994. *Organizations and Learning Systems for a High-Wage Economy*. Section 22. s. 601 – 645. In: Kerr, C. Staudohar, P. *Labor Economics and Industrial Relations*. Harvard University Press

McCONNEL, Campbell. et. al. 2003 *Contemporary Labor Economics*. 6th ed. New York, McGraw-Hill, 654 s. ISBN 0-07-115108-7

MILGROM, Paul. ROBERTS, John. 1999. *Modely rozhodování v ekonomii a managementu*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Grada. 822 s. ISBN 80-7169-411-8

MLČOCH, Lubomír. 2005 *Institucionální ekonomie*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum. 189 s. ISBN 80-264-1029-9

PARTO, Saeed. 2003. Economic activity of institutions. 42 s. Dostupné na Internetu  
<<http://129.3.20.41/eps/othr/papers/0303/0303001.pdf>>

SAMUELSON, Paul a kol. 2008. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: NS Svoboda, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3

US CENSUS BUREAU. Sept. 2003. *Income in the United States:2002*. U.S.Department of Commerce. Dostupné na Internetu  
< [www.census.gov/prod/2003pubs/p60-221.pdf](http://www.census.gov/prod/2003pubs/p60-221.pdf)>

US CENSUS BUREAU. *Productivity change in the nonfarm business sector, 1947-2010*. Dostupné na internetu  
<<http://www.bls.gov/lpc/prodybar.htm>>

VEBER, Jaromír a kol. 2000. *Management*. 1. vyd. Praha: Management Press, 700 s. ISBN 80-7261-029-5

VLČEK, Josef. 2005. *Ekonomie a ekonomika*. 3. vyd. Praha: ASPI. ISBN 80-7357-103-X

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Dostupné na internetu  
< <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-2-1991-sb-o-kolektivnim-vyjednavani/>>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dostupné na internetu  
< <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupné na internetu  
< <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>