# NEZAMESTNANOSŤ

## Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Představme si člověka, který dostal výpověď a je registrován na úřadu práce. Ten mu nabídne místo, ale daný člověk ho nepřijme, protože mzda, kterou mu nabídli, je pro něj nízká. Je tento člověk dobrovolně nezaměstnaný?

Podívejme se teď, jak je v ekonomii chápána dobrovolnost či nedobrovolnost nezaměstnanosti. K tomu nám poslouží obr. 1.1 a 1.2. Na prvním z nich je zachycena dobrovolná nezaměstnanost a na druhém nedobrovolná nezaměstnanost.

Ještě předtím je však pro zopakování vhodné zmínit pár poznámek o nabídce a poptávce po práci, které jsou zachyceny na těchto obrázcích.

Předně **poptávku po práci reprezentují firmy** a **nabídku domácnosti (lidé)**. Na obrázcích nanášíme na vertikální osu mzdou sazbu (nominální) – jako cenu práce a na horizontální osu množství práce. Poptávka po práci je klesající, neboť je zřejmé, že čím nižší mzdovou sazbu musí firmy zaplatit, tím více pracovníků zaměstnají. Firma bude najímat nové pracovníky, dokud se přínos dodatečného pracovníka nevyrovná nákladu na tohoto pracovníka. Naopak zaměstnanci se rozhodují mezi svým volným časem a dobou, kterou stráví v práci. Toto rozhodování je ovlivněno mzdovou sazbou. Jestliže mzdová sazba roste, nabídka práce se zvyšuje. Je nutné si uvědomit, že nabídka práce nemůže růst donekonečna.

Při dostatečně vysoké mzdové sazbě by již byla zaměstnána veškerá pracovní síla v zemi, a proto je nabídka práce od této mzdy již zcela neelastická (vertikální).

Obr. 1.1 Dobrovolná nezaměstnanost.

Původní rovnováha na obr. 7.2 je v bodě E, kde se protíná křivka poptávky po práci (DL) s křivkou nabídky práce (SL). V bodě E je při rovnovážné mzdové sazbě (WE) zaměstnáno rovnovážné množství práce – pracovníků (LE). Jestliže nyní dojde k poklesu poptávky po produkci firem, budou se nejdříve hromadit zásoby firem a nakonec budou firmy nuceny omezit svou poptávku po práci. To je na obr. 7.2 znázorněno posunem křivky poptávky po práci doleva (DL´). Zpočátku vzniká na trhu práce nerovnováha – nabídka práce převýší poptávku po práci – v rozsahu úsečky AE. Tato nerovnováha povede bezprostředně k poklesu mzdové sazby, neboť někteří nezaměstnaní budou ochotni pracovat za nižší mzdovou sazbu (WB). Nová úroveň zaměstnanosti se ustálí na úrovni LB. Někteří pracovníci však nejsou za nižší mzdovou sazbu ochotni pracovat. Můžeme tedy říci, že si sami vybrali být nezaměstnanými, neboli jsou dobrovolně nezaměstnanými.

Obr. 1.2 Nedobrovolná nezaměstnanost.



Podívejme se nyní na obr. 7.3. Zde je opět počáteční rovnováha v bodě E, kde se protíná křivka poptávky po práci (DL) s křivkou nabídky práce (SL). V bodě E je při rovnovážné mzdové sazbě (WE) zaměstnáno rovnovážné množství práce – pracovníků (LE). Opět dojde k poklesu poptávky po produkci firem. V důsledku hromadění zásob firmy omezí svou poptávku po práci – posun křivky doleva (DL´). Na trhu práce vzniká nerovnováha – nabídka práce převýší poptávku po práci – v rozsahu úsečky AE.

### Minimální mzda

Jako zvláštní případ vzniku nedobrovolné nezaměstnanosti je často uváděna situace, kdy dojde k uzákonění minimální mzdy. Podívejme se na obr. 1.4.

Obr. 1.4 Nedobrovolná nezaměstnanost – minimální mzdová sazba.

Původní rovnováha je v bodě E, kde se střetává nabídka práce (SL) a poptávka po práci (DL). Rovnovážné množství práce – pracovníků (LE) je zaměstnáno při rovnovážné mzdové sazbě (WE). Nyní dojde k uzákonění minimální mzdové sazby. Tato minimální sazba je stanovená nad úrovní rovnovážné mzdové sazby. Pokud by byla stanovena pod úrovní rovnovážné sazby, původní rovnováha by zůstala nedotčena.

Vyšší minimální mzdová sazba povede k tomu, že ze strany firem bude nižší poptávané množství práce – bod A. Naopak nabízené množství práce vzroste – bod B. V rozmezí úsečky AB tedy vzniká nedobrovolná nezaměstnanost, někteří pracovníci by při této sazby byli ochotni pracovat, ale práci neseženou.

Minimální mzda může způsobovat nedobrovolnou nezaměstnanost pouze u lidí s velmi nízkými příjmy, zpravidla u málo kvalifikované práce. Význam minimální mzdy jako příčiny nezaměstnanosti je však často zpochybňován. Např. v ČR pobírá minimální mzdu pouze kolem dvou procent zaměstnanců. Minimální mzda byla v České republice poprvé zavedena v roce 1991.

