

TERRA LIBERA

ČASOPIS HLÁSÍCÍ SE K TRADICI LAISSEZ FAIRE

září 2005 / ročník 6

Když inženýr léčí nezaměstnanost

Dan Šťastný

Pro většinu lidí je nezaměstnanost synonymem ekonomických problémů. Z její perspektivy je poměřována úspěšnost hospodářské politiky snad každé vlády, a sliby jejího „řešení“ proto nechybí v žádném volebním programu ani vládním prohlášení. Jak už to tak ale u slibů bývá, daleko horší je to s jejich plněním: přestože byla míra nezaměstnanosti v roce 1997 považována za nepřijatelný lapsus „bezbřehého kapitalismu“ Klausovy vlády a stala se jednou z hlavních příčin volebního vítězství sociální demokracie, je dnes bez práce o 300000 lidí více...

Příčiny takového neúspěchu mohou být různé. Pakliže si však odmyslíme různé konspirační teorie o vnějším nepříteli (může za to „levné zboží z Asie“ či „stagnace světové ekonomiky“), skončíme jednoduše u toho, že naše současná vláda (stejně jako mnohé jiné vlády v jiných zemích) si s nezaměstnaností prostě poradit neumí. Nedaří se jí to proto, že svoji taktiku zakládá sice na populární, ale bezdějně mylné technokratické představě o zaměstnávání.

Takovou představu lze charakterizovat následujícím způsobem: v každé ekonomice existuje daný počet pracovních míst (X) a pracovníků (Y), a protože X je vždy menší než Y , je nezaměstnanost nedílnou součástí kapitalismu. Podle většiny lidí lze X nastavit tak, aby odpovídalo Y , pouze v socialisticky plánované ekonomice. (Lidé se potom zpravidla dělí na pravice a levice podle toho, zda považují nezaměstnanost za *příjatelnou* cenu za omezení svobody – ti „pravcoví“, či nikoliv – ti „levicovní“!)

V „kapitalismu“ řízeném sociálními demokraty (a inženýry) se potom zdá jako zcela logické, že boj s nezaměstnaností spočívá ve zvyšování X a snižování Y , aby propast mezi nimi byla co nejnižší. Čím více míst, tím lépe se budeme mít. Proto jsme v praxi svědky tolik populárního vytváření pracovních míst pomocí vábení zahraničních investorů či dotacemi na přijímání absolventů. Proto nás nepřekvapí, když vláda uměle vydržuje nerentabilní podniky. A proto i u nás nachází příznivou odezvu návrhy na zákonné zkrácení pracovního týdne v duchu hesla „práce je vzácná, je třeba se o ni spravedlivě rozdělit“. Obvyklou součástí takové představy je dále opatrný postoj k technologii („stroje berou práci“) a velmi nepřátelský postoj k *pracujícím* cizincům, z nichž obojí je považováno za faktor snižující X . Zatímco stroje se toho času zrovna nerozsbíjejí, cizincům bráníme v pobytu a především práci u nás vcelku statečně, se stejnou vervou, s jakou jim zakazujeme k nám dovážet zboží, považované státními úředníky za „příliš levné“. To vše ve jménu zaměstnanosti.

(pokračování na straně 2)

Nezaměstnanost v kostce: problém a řešení

Dan Šťastný

Ačkoliv se o zaměstnanosti mluví téměř výhradně ve spojení s prací, jedná se jen o specifický případ daleko obecnější problematiky – problematiky nevyužitých zdrojů. Ve světě vzácnosti jsou *omezené* zdroje používány k uspokojování *neomezených* lidských potřeb. Proto zůstává-li jistý vzácný zdroj nevyužíván – leží-li *ladem*, může (ale nemusí!) z toho plynout, že určité potřeby by bylo možno uspokojit, aniž by bylo nutné se za tím účelem vzdát uspokojení jakýchkoliv jiných potřeb. Ekonomové se proto zabývají otázkou, proč některé vzácné zdroje zůstávají nevyužívány a v jakých případech představuje jejich nevyužívání plýtvání (neefektivnost).

Obecně

Chceme-li od základu pochopit problematiku nevyužitých zdrojů, je třeba mít neustále na paměti, že jejich využívání či nevyužívání je předmětem rozhodnutí konkrétních lidí, zpravidla jejich vlastníků. Ti se rozhodují, *zda a jak* daný zdroj využívat. Stav, kdy je nějaký vzácný zdroj nevyužíván, tak může mít dvě základní příčiny: a) *dobrovolné rozhodnutí* vlastníka zdroje, a b) *donucení* vlastníka zdroje.

Vezměme si nejprve příklad dobrovolného rozhodnutí vlastníka. Vlastník zdroje identifikuje různé dostupné způsoby jeho využití¹ a každému z těchto způsobů přiřazuje nějaký prospěch, a to ať už tento zdroj využívá sám, nebo jej pronajímá druhým. Proč by se mohl vlastník zdroje rozhodnout ponechat daný zdroj ladem? Protože se může stát, že přínos žádné z alternativ jeho využívání nepřesahuje náklady s tím spojené. Ačkoliv nelze vyloučit možnost, že vlastník zdroje se v identifikaci přínosů či nákladů zmýlí, *ex ante* se jedná o *ekonomické* rozhodnutí (přínos převyšuje náklady), které nelze označit za plýtvání.²

Jinak je tomu v případě, že vlastník shledá určitý způsob využívání zdroje výhodným, ale ve využití daného zdroje tímto způsobem je mu bráněno, přestože je o ně zájem.³ Překážky, které jsou vlastníku ve využívání zdroje zvoleným způsobem kladeny, představují dodatečné náklady, v jejichž důsledku se zvolený způsob již nejeví jako nejlepší alternativa, a vlastník zdroje je tak donucen ho využívat *méně výhodným způsobem*, nebo jej v krajním případě ponechat ladem.⁴ V každém případě bude bránění ve využívání zdroje určitým způsobem vést k plýtvání – neefektivnosti. Je tomu tak nejen proto, že bránění ve využití zdroje zpravidla samo nějaké zdroje spotřebovává, ale zejména z toho důvodu, že v podstatě snižuje zásobu zdrojů, které je možné k uspokojování lidských potřeb (cílů) použít. A tak tomu bude bez ohledu na to, zda bude daný zdroj vůbec nějak využíván či zůstane nakonec ležet ladem.

Faktor práce

Aplikujeme-li výše uvedené na případ jednoho konkrétního zdroje – práce, potom je možné zmíněný stav, kdy tento zdroj není využíván, nazývat *nezaměstnanost*. Ještě než přejdeme k otázce, co může k nezaměstnanosti vést, je třeba ještě poněkud upřesnit, co máme touto

(pokračování na straně 2)

Tento inženýrský pohled na zaměstnanost je založen na několika mýtech. Tím prvním z nich je pohlížení na práci a na pracovní místa jako na něco samo o sobě dobrého, co činí lidi spokojenějšími a šťastnými. Pakliže by lidem skutečně ke štěstí stačil pocit potřebnosti, kontakt se spolupracovníky a potěšení z vykonávání práce, žádná nechtěná nezaměstnanost by neexistovala. Každý ze současných zaměstnavatelů by za takových podmínek jistě počet jím poptávaných pracovníků zněkolikanásobil ... Lidem ale samozřejmě nejde o práci jako takovou, ale o *odměnu* za ní – o mzdu. Lidé nehledají jen tak nějakou práci, jak se běžně říká, nýbrž *práci za jistou mzdu*. Toto tvrzení je ve chvíli, kdy je vyřčeno, natolik nepřekvapující, že je téměř trapné je zde zmiňovat. A přesto je dnes a denně v diskusích o nezaměstnanosti opomíjeno. Zcela běžně se zapomíná, že cílem lidí a znakem pokroku a vyšší životní úrovně je odnepaměti *méne* práce. Nikdo nebude patrně zpochybňovat, že lidé chtějí obecně pracovat co nejméně a že nelitují toho, že již nepracují 16 hodin denně po 7 dní v týdnu.

Ne že by byli všichni přesvědčeni, že práce je tím nejrozšířenějším hobby na světě:

drtivá většina lidí (politiky nevyjímaje) z vlastní zkušenosti dobře ví, že je práce sama o sobě až tak nebaví a neuspokojuje. Je dokonce dost možné, že v diskusích o práci či nezaměstnanosti mají mzdu nějak implicitně na mysli a pouze ji nahlas nezmiňují. To však postrádá jakýkoliv smysl, jak je zjevné například ze zcela běžně používané definice nezaměstnané osoby: *Nezaměstnaný je ten, kdo nemá práci, ale pracovat chce a práci aktivně hledá*. Hovořit o hledání práce či o vůli pracovat, a opomíjet přitom otázku *za jakou mzdu*, je podobně smysluplné jako zkoumat, kolik lidí by chtělo nové auto či delší dovolenou. Mzda (stejně jako každá jiná cena) má totiž klíčový vliv na to, kolik lidí ji bude nabízet a kolik poptávat. Nejde tedy jen tak o nějakou mzdu, ale o mzdu, která bude dost vysoká na to, aby byli za ní pracovníci ochotni pracovat, ale zároveň dost nízká k tomu, aby byli zaměstnavatelé ochotni je za takovou mzdu najímat.

Druhým z mýtů je představa o tom, jak takové pracovní místo vzniká a čím je dán jejich celkový počet. Pracovní místa je v této vizi třeba „vytvářet“ a jejich celkový počet je dán (samozřejmě vedle sofistikovanosti

vládní politiky zaměstnanosti) počtem továren a kanceláří a počtem židlí u strojů či stolků. Vytvořit pracovní místa tak znamená pro inženýry v podstatě totéž, jako vystavět továrnu či kanceláře. Pracovní místo či zaměstnání je naproti tomu jen označení pro specifický druh spolupráce mezi lidmi – pronajímání práce. Je výtvorem dohody dvou stran (zaměstnavatele a zaměstnance), které jsou v inženýrském pojetí jen pasivními figurkami, pro něž se staví políčka na velké – co největší – šachovnici. Figurkami ale netřeba pohybovat, neboť to nejsou figurky, ale lidé. Hledají se sami od sebe, neboť je to v jejich zájmu. I když mají občas problémy se najít, to poslední, co ke spolupráci potřebují, je aby jim někdo jejich spolupráci ztěžoval či zakazoval...

Kdyby vláda opustila svůj fetiš pracovních míst a inženýrský model zaměstnanosti, zjistila by, že řešení problému nezaměstnanosti představuje technicky daleko jednodušší problém než třeba čelit přírodním katastrofám. Jde sice o nechtěnou a vážnou nepřijemnost, ale je to něco, co nepadá z nebe, ani nevyvěrá ze země, ani nemá jiné člověkem neovládané příčiny: je z velké míry jednoduše *důsledkem* politiky, kterou vlády praktikují. ■

Nezaměstnanost v kostce: problém a řešení

(pokračování ze strany 1)

nezaměstnaností na mysli. Zatímco je možné si představit, jak stroj či půda leží ladem (jsou nepoužívány, nečinné), v případě práce narážíme na komplikující skutečnost, že její nositel zcela nečinní prakticky ani nejsou schopni být. Jede-li člověk na výlet na kole, pak technicky jistě nečinný není („neleží ladem“), avšak svoji energii využívá k něčemu, co by z ekonomického hlediska

šlo nazvat spíše *spotřebou* než *produkcí*. Zmíněný člověk potom bude v takové situaci spíše v roli spotřebitele, nikoliv v roli faktoru práce využívaného – *zaměstnaného* – v nějaké produktivní činnosti. Za nezaměstnané proto budeme považovat ty nositele práce, kteří nejsou zapojeni do žádné produktivní (výrobní) činnosti.⁵

Z výše uvedeného plyne i další důležitá

poznámka k termínu nezaměstnanost. Ačkoliv tento termín svádí pozornost k pracovním právním (tj. „zaměstnavatelsko-zaměstnaneckým“) vztahům, nemá s nimi v principu nic společného. Faktor práce buď není produktivně využíván, anebo se do nějakého výrobního procesu zapojuje, a potom je jedno, v jakém *právním* vztahu se vzhledem k ostatním výrobním faktorům nalézá. Mnoho nositelů práce tak může být z ekonomického hlediska zaměstnáno, aniž by byli číkoliv *zaměstnanci*. Dělbá práce (spolupráce) mezi jednotlivými nositeli práce nemusí vůbec probíhat na základě nad- a podřízeného vztahu, charakteristického pro hierarchické firemní struktury. Skutečnost, že se tak děje, je pouze důsledkem *prohloubení* dělby práce. Někteří nositelé práce totiž zjistí, že jsou produktivnější tehdy, nechají-li se organizovat jinými nositeli práce, kteří se naopak na organizaci práce specializují. Výsledkem je, že se z prve jmenovaných stanou zaměstnanci, z posledně jmenovaných zaměstnavatelé. Volba však spočívá na každém jednotlivém nositeli práce – ti nejsou nějak předem na zaměstnavatele a zaměstnance rozdělení.⁶

Rozumíme-li nyní tomu, co máme nezaměstnaností na mysli, můžeme konečně přejít k její běžné klasifikaci na *dobrovolnou* a *nedobrovolnou*. V souladu s obecnou částí může i zde mít nevyužívání zdroje dvě a pouze dvě základní příčiny.

Je-li práce nevyužívána v důsledku dobrovolného rozhodnutí jejího nositele, potom takovou nezaměstnanost nazveme *neza-*

¹ Je naprosto nezbytné mít na paměti, že rozhodování vlastníka zdroje probíhá pouze mezi dostupnými alternativami jeho využívání. Abychom mohli určitý způsob využívání daného zdroje považovat za dostupný, musí ho nejen jeho vlastník takovým způsobem využívat umět, ale musí být o jeho využití daným způsobem zájem ze strany někoho jiného (ať již od potenciálních spotřebitelů produktů takového zdroje či potenciálních nájemců takového zdroje). Skutečnost, že své zdroje sám neumí určitým způsobem využívat či že je někdo druhý nechce využívat, proto nic na dobrovolnosti jeho rozhodování nemění. V takovém případě nejde o reálné alternativy využití zdroje, ale o pouhé fantazie.

² V důsledku zmýlení k plýtvání přirozené dojde. Omyl je v podstatě poznání (ex post), že zdroj šlo využít lépe.

³ Zájem může existovat ze strany jeho samého (chce-li svůj zdroj využívat sám) nebo ze strany druhých osob (chce-li jej pronajmout). Za omezení využívání jeho zdroje tak nelze považovat skutečnost, že svůj zdroj určitým způsobem využívat neumí či že ho někdo druhý určitým způsobem využívat nechce!

⁴ Tyto překážky (náklady) nemusí být nutně nepřekonatelné (nekonečně velké) – může se např. jednat o nutnost čelit nějakým sankcím za porušení zákazu. V důsledku zvýšeného rizika může i tak původně nejvýhodnější alternativa využití zdroje přestat být tou skutečně nejvýhodnější.

⁵ Podílením se práce na výrobním procesu není přirozeně myšlena pouze práce fyzická. Výkon fyzické aktivity nakonec není ani nutnou ani postačující podmínkou proto, aby byl její zdroj považován za zaměstnaný.

⁶ V důsledku zvláštního postavení, kterému se pracovní-právní vztahy „těší“, je volba mezi pronajmutím své práce a jejím vlastním využíváním systematicky nakloněna v neprospěch zaměstnání (pracovní-právních vztahů). V důsledku toho, že kooperace mezi lidmi na bázi pracovní-právních vztahů je v důsledku legislativy nákladnější, je méně lidí zaměstnáno a více lidí podniká, než by tomu bylo v situaci, kdyby zákon považoval oba typy kooperace za rovnocenné. Někteří lidé tak sami podnikají, přestože by byli bývali produktivnější, kdyby byli najmutí a jejich práce organizována zaměstnavatelem. Jiní, přestože jsou de facto zaměstnáni, podnikání předstírají, což s sebou nese další náklady, které by jinak neexistovaly.

městnaností dobrovolnou. Takové rozhodnutí je přirozeně činěno ve světle všech dostupných alternativ využití jejich práce,⁷ ať už se jedná o možnosti jejího „pronajmutí“ někomu jinému („necháni se zaměstnat“) či jejího využívání přímo jejím nositelem (podnikatelé apod.).

Na druhou stranu může dojít k tomu, že je práce nevyužívána v důsledku toho, že jejímu nositeli bylo nějakým způsobem omezeno či zabráněno se svojí prací do produktivní činnosti zapojit, a to navzdory tomu, že o jeho práci zájem je.⁸ Potenciální zaměstnavatel může mít zájem o potenciálního zaměstnance za podmínek, které jsou pro oba přijatelné (mzda, pracovní doba, náročnost práce, kvalifikace apod.), a přesto nemohou spolupracovat, neboť nesplňují požadavky nějaké třetí strany, požadavky, na nichž ani jeden z nich netrvá. Takovou nezaměstnanost potom nazveme *nezaměstnaností nedobrovolnou*. Je zřejmé, že jakékoliv překážky, které jsou využívání práce kladeny, vedou k tomu, že nositelé práce jsou nuceni se obrátit k méně výhodným alternativám jejího využívání, popř. zůstat zcela nezaměstnanými.⁹

Je nezaměstnanost problém?

Po vymezení těchto základních kategorií můžeme nyní přistoupit k posouzení toho, v jakých případech představuje nezaměstnanost plýtvání, a představuje proto nějaký problém.

V případě nedobrovolné nezaměstnanosti je plýtvání zřejmé. Je-li někomu omezován způsob využití jeho práce, odpovídá efekt takového opatření v podstatě situaci, kdy není možné vzácný zdroj plně využívat. Takové opatření, které vlastně snižuje zásobu zdrojů, musí způsobovat, že problém vzácnosti není řešen do takové míry, do jaké by řešen být mohl.

V opačném případě nezaměstnanosti dobrovolné je odpověď na tuto otázku symetrická: takový druh nezaměstnanosti můžeme spolehlivě prohlásit za ekonomicky bezproblémový jev – jev nepředstavující žádné plýtvání. Svým dobrovolným rozhodnutím zůstat nezaměstnaným totiž daný pracovník dokazuje své preference: v danou chvíli oče-

kává, že užitek z volného času je pro něj vyšší než užitek získaný prostřednictvím jeho zaměstnání (mzda, potěšení z práce atd.). Miliardy lidí na světě jsou tak například dobrovolně nezaměstnaní po většinu dne (pracují např. jen 8 z celkových 24 hodin) a jsou za to velmi rádi.

To však nutně neznamená, že situace, v níž se dobrovolně nezaměstnaný nachází, jej bude vždy činit šťastným a že nebude nikdy spojena s ničím politováníhodným či nepřijemným. Připustíme-li totiž možnost, že člověk může činit mylná rozhodnutí, potom nelze plýtvání vyloučit nikdy. Mohli bychom například identifikovat neefektivnost způsobenou nějakým předchozím rozhodnutím pracovníka, které se z dnešního hlediska jeví jako mylné. Nezaměstnaný může například litovat toho, že studoval obor, o nějž přestal být zájem. Jakkoliv ale mohou být takové náklady závažné, jedná se o náklady historické – „utopené“, na nimiž nemá smysl (stejně jako nad příslovečným „rozlitým mlékem“) lamentovat. Obdobně nemá smysl lamentovat nad možností, že dané rozhodnutí pracovníka se může někdy později (*ex post*) ukázat jako mylné, a tedy jako takové, které k plýtvání nakonec vedlo. Pracovník může kupříkladu chybně odmítnout zaměstnání v naději, že získá lepší, a potom toho litovat.

Jinou možností, jak může být i dobrovolná nezaměstnanost následně spojována s nějakým plýtváním, je neschopnost učinit optimální rozhodnutí v důsledku nedokonalosti informací. Nezaměstnaný se třeba nemusí o potenciálním zaměstnavateli, který má o jeho práci zájem, vůbec dozvědět. Ve světle dokonalých informací se pak rozhodnutí nepracovat jeví jako chybné a spojené s plýtváním. Přesto je ve všech třech případech třeba mít na paměti, že jakkoliv nepřijemná či smutná může nakonec být situace, v níž se dobrovolně nezaměstnaný nachází, samotné rozhodnutí zůstat nezaměstnaným žádné plýtvání za daných okolností nepředstavuje.

To, co je tím nejzajímavějším zdrojem plýtvání (ať již z hlediska historických nákladů, nebo z hlediska dokonalých informací), je vždy nějaké chybné rozhodnutí člověka. Společným

znakem všech omylů bez ohledu na jejich rozsah v ekonomice¹⁰ je skutečnost, že jsou způsobeny neočekávanou událostí. Kdykoliv se realita odchýlí od očekávání, na jehož základě lidé činili svá rozhodnutí, dochází k „překvapení“ – odhalení omylu. To je zpravidla spojeno s nutností se novým, do té doby neočekávaným podmínkám přizpůsobit. Takové přizpůsobení je nákladné a představuje další důvod, proč ve srovnání se situací, kdy by se očekávání ukázala jako správná, představuje omyl plýtvání. Z výše uvedeného je zřejmé, že pokud nežijeme ve světě, kde lidé v důsledku dokonalosti svých očekávání činí výhradně správná rozhodnutí, bude vždy k nějakým omylům a tedy k plýtvání docházet, a to včetně omylů a plýtvání při rozhodování o tom, jak naložit se svým vlastním faktorem práce. Ve světě, v němž mohou lidé rozhodovat, zda a kde budou pracovat, proto bude vždy nějaká míra dobrovolné nezaměstnanosti jako důsledek mylných rozhodnutí existovat.

Recept na boj s nezaměstnaností

Výše jsme zjistili, že nezaměstnaností, která představuje plýtvání, je vždy nezaměstnanost nedobrovolná. Ta je zapříčiněná omezením možností pracovníků být zaměstnaní, a je produktem záměrného jednání těch lidí, kteří zaměstnávání omezují. Naproti tomu nezaměstnanost dobrovolná, navzdory možné nepřijemnosti, sama o sobě problém nepředstavuje a s plýtváním je možné ji spojovat jen nepřímou: poměřováním se světem, v němž se lidé nemohou mýlit. Její existence je důsledkem jen těžko ovlivnitelné, nikým nezamýšlené skutečnosti, že lidé nemají dokonalé informace (a ani je mít v principu nemohou).

Ve světle těchto skutečností můžeme přejít k otázce, jaká by měla být politika vlády, která to nejen myslí upřímně (jako ta naše), ale hodlá boj s nezaměstnaností provádět s rozumem.

Taková politika zaměstnanosti se musí zaměřit především na odstraňování překážek, které lidem brání v uzavírání smluv o využití jejich práce. Pakliže potenciální zaměstnavatel a zaměstnanec nemohou spolupracovat, neboť nesplňují požadavky nějaké třetí strany, na nichž ani jeden z nich netrvá, může jim vládní politika zaměstnanosti pomoci (a „vytvořit“ tak pracovní místo) tím, že je od požadavků zmíněné třetí strany osvobodí. Vzhledem k obrovskému počtu takových překážek, které dnes spolupráci mezi lidmi komplikují, jde bezpochyby o nelehký úkol. Na druhou stranu by snad mohla vládní politice zaměstnanosti hrát do karet skutečnost, že *všechny* tyto překážky mají svůj původ v legislativě, na níž snad může mít vláda jistý vliv...

Nejde zde pouze o notoricky známou minimální mzdu, která ve svém důsledku zakazuje zaměstnávání těch nejméně produktivních (a tedy zpravidla nejchudších) pracovníků. Samotné zaměstnávání (v rámci pracovněprávních vztahů) je administrativně a právně natolik složité, že vyžaduje specializované odborníky. Prakticky každá střední a větší firma má na administrativu zaměstnávání samostatné oddělení a i ostatní zaměstnavatelé využívají k této činnosti služeb externích specialis-

⁷ Viz výše, poznámka 1. V případě pronajímání vlastní práce to znamená, že o jeho práci musí mít někdo za daných podmínek zájem a on se rozhoduje, zda této možnosti využít.

Pokud by se například autor tohoto textu rozhodoval o využití své práce, mezi alternativy by nepatřilo místo vedoucího katedry (fakulta o něj nemá zájem). Proto skutečnost, že by byl ochoten tuto práci vykonávat za stejnou či dokonce nižší mzdu, než za jakou ji vykonává její současný vedoucí, nic na dobrovolnosti jeho rozhodování nemění.

⁸ Viz výše, poznámka 3. Zájem může existovat ze strany jeho samého (chce-li podnikat) nebo druhých osob (chce-li se nechat zaměstnat). Omezením využívání jeho práce tak nemáme na mysli skutečnost, že určitou práci vykonávat neumí či že jeho práci někdo druhý za nějakých podmínek využívat nechce.

⁹ Ne všichni, kdo jsou omezeními poškozeni, tak musí skončit nutně jako nezaměstnaní. Je totiž možné, že je omezení „pouze“ donutí svoji práci využívat nějakým méně preferovaným (produktivním) způsobem. To je nakonec případ naprosté většiny pracovních sil.

¹⁰ Rozsah těchto omylů, vedoucích k plýtvání, je logickým pokračováním této úvahy. Tato otázka nás zavádí poměrně nekonvenční cestou k jedné naopak velice konvenční klasifikaci nezaměstnanosti: - dochází-li k omylu na úrovni jednotlivých nositelů práce, můžeme nezaměstnanost označit za fríckovní - jedná-li se o omyl charakteristický pro celé určité odvětví, můžeme z něho plynoucí nezaměstnanost označit za strukturální - postihne-li omyl celou ekonomiku, potom můžeme mluvit o nezaměstnanosti cyklické.

tů (účetních, daňových poradců, právníků). Zvláště malé firmy a drobní podnikatelé jsou tímto na pracovním trhu dosti znevýhodněni. Čím dál tím nákladnějším se stává i průběh zaměstnávání (nejen jeho administrativa). Stačí si jen projít požadavky, které na zaměstnávání klade Zákoník práce. Jeho ustanovení, která se jeví pro zaměstnavce jako velmi atraktivní (nemožnost propuštění, odstavné, minimální doba dovolené apod.), snižují čistý přínos zaměstnavce pro zaměstnavatele, a tím i hranici maximální odměny, kterou je zaměstnavatel zaměstnanci schopen a ochoten za práci platit. Zákoník práce tak nejenže nemusí zaměstnancům prospívat (získají delší dovolenou za nižší mzdu), ale může mnohá pracovní místa zcela znemožnit, pakliže sníží možnou odměnu pracovníka pod úroveň, kterou pracovník požaduje. Ostatně identickým způsobem ničí pracovní místa daně z mezd, a to bez ohledu na jejich rozdělení mezi zaměstnavatele a zaměstnavce, které nemá na čistou mzdu sebe-menší vliv. Často nepřekonatelnou překážkou spolupráce jsou rovněž požadavky na formální kvalifikaci pracovníků, bez nichž práci nemohou legálně vykonávat.

Vedle odstraňování překážek způsobujících nedobrovolnou nezaměstnanost se vládní politika zaměstnanosti mohla zaměřit i na zlepšování fungování trhu práce tak, aby byla alespoň částečně eliminována ta dobrovolná nezaměstnanost, která je nechtěná a plyne z neúplné informovanosti a koordinace na tomto trhu. Jedním z významných faktorů přispívajících k eliminaci takového typu nezaměstnanosti je mobilita pracovníků, která závisí na funkčnosti mnoha jiných trhů, mezi nimiž dominuje trh s bydlením. Jiným faktorem je systém vzdělávání, který by měl (pakliže je cílem zaměstnanost) co nejvíce odrážet budoucí poptávku po práci. Pokud by se vládě například podařilo dát vyšší svobodu školám v rozhodování o tom, co a jak učit, dlouhodobě bychom byli svědky lépe uplatnitelné generace pracovníků, neboť jejich motivaci při vzdělávání je z velké části právě dobrá uplatnitelnost. Tuto jejich motivaci naopak snižuje systém sociálních jistot, zajišťující poměrně důstojný život a i bez zaměstnání. Podpory v nezaměstnanosti, tolik pochopitelné z humanistického hlediska, však ale nejen snižují nepřijemnost nezaměstnanosti, ale jsou vlastně jakousi odměnou za ni. Pokud se lidem platí za to, že jsou nezaměstnaní, můžeme si být jisti, že nezaměstnaných je více, než by jich jinak bylo. Pokud by se vládě podařilo např. podpory v nezaměstnanosti snížit na nějaké jednotné minimum (např. zrušením poměrné asociální odvislosti jejich vý-

še od předchozích platů), povedlo by se jí lidem opět zatraktivnit práci,¹¹ a zbavit se tak další části nezaměstnanosti.

Vládní politika „nezaměstnanosti“

Porovnáme-li výše uvedený recept na boj s nezaměstnaností se skutečnou vládní politikou, je těžké ubránit se pocitu, že zde jistá podobnost opravdu existuje. Jediným hlavním rozdílem je snad jen skutečnost, že je všechno přesně obráceně. Současná politika vlády je tak vlastně politikou „nezaměstnanosti“.

Vláda překážky ve fungování pracovního trhu neodstraňuje, ale spíše je stále udržuje, či dokonce navyšuje. Minimální mzda roste, a to s paradoxním ospravedlněním, že zaměstnanost zvýší tím, že přiměje lidi pracovat.¹² Zaměstnávání je rok od roku administrativně i finančně náročnější.

Nepřímo podporuje vláda nezaměstnanost udržováním regulace nájemného, která prodražuje stěhování za práci nejen tím, že zvyšuje ceny bytů a nemovitostí, do nichž by se měl potenciální pracovník nastěhovat, ale (bydlí-li nezaměstnaný v bytě s regulovaným nájemným) též tím, že se přestěhováním se ztrácí potenciální pracovník cenné privilegium. To snižuje atraktivitu zaměstnání stejně jako stále štedrě sociální dávky, které jsou nezaměstnaným vypláceny.

Vláda ráda ve své politice zaměstnanosti zdůrazňuje vytváření pracovních míst prostřednictvím investičních pobídek pro investory ze zahraničí či dotaci zaměstnávání v jistých regionech či oborech. Do té míry, v jaké se jedná o selektivní snížení překážek v podobě zdanění (daňové prázdniny apod.), lze na ně hledět s optimismem. Je jen smutné, že vláda nechápe, že omezenost úspěchu takové taktiky je dána právě její selektivností. Kdyby takový přístup aplikovala na celou ekonomiku (třeba i v daleko méně štedrě podobě) dočkala by se mnohem znatelnějších výsledků. Na druhou stranu, pokud se jedná o dotace investic či pracovních míst, vyplácené ze státního rozpočtu, je zřejmé, že takový přístup je myslitelné provádět pouze velmi omezeně (nelze přerozdělovat ve prospěch všech), a tomu odpovídá i jejich účinnost. Navíc je třeba vidět, že každé takto vytvořené místo má své náklady v podobě daní, které ničí pracovní místa (popř. jiné druhy spolupráce mezi lidmi) jinde. Konečně jako u každé dotace jsou tyto náklady větší než přínosy pro ty, kteří jimi získávají.

Nijak zvlášť šťastné nejsou ani vládní programy na rekvalifikaci či zprostředkovávání práce. Ačkoliv jde jistě o aktivity, které k eliminaci nechtěné nezaměstnanosti při-

¹¹ O to mimochodem poněkud nepochopitelně usiluje zvýšením minimální mzdy...

¹² Je sice pravdou, že finanční motivace lidí pracovat jsou úměrné rozdílu mezi mzdou a vyšší sociální dávkou, které získají v případě nezaměstnanosti. Tento rozdíl ovšem nelze zvýšit tím, že bude navýšena minimální mzda. Pokud by to, co jsou dnes nezaměstnaní, byli natolik produktivní, že jsou jim jejich budoucí zaměstnavatelé schopni platit zvýšenou minimální mzdu, byli by již dávno k práci natati i bez zvýšení minimální mzdy. Představme si úroveň sociálních dávek 5000, minimální mzdu 7000 a nezaměstnaného, který má pro hypotetického zaměstnavatele hodnotu 8100. Kdyby bylo pravdou, že mzda ve výši 8000 by již nezaměstnaného k práci motivovala, mohou se na práci dohodnout již dnes a nemusí čekat na vládu, aby zvýšila minimální mzdu na 8000. Jestli však ani za takových podmínek nezaměstnaný nepracuje, je to důkazem, že ani 8000 jej k práci nemotivuje a na tom zvýšení minimální mzdy nic nezmění.

TERRA LIBERA

je vydávána společností TERRA LIBERA.

Kontaktní adresa:

TL, c/o Liberální institut,
Spálená 51, 110 00 Praha 1
E-mail: TL@libinst.cz

Její vydávání není povoleno ani schváleno žádnou státní institucí.

Předplatné TL na rok 2005

*Jak se stát každý měsíc součástí
TERRA LIBERA?
Předplatte si zaslání časopisu
TERRA LIBERA.*

Roční předplatné časopisu, zaslávaného v papírové podobě kamkoliv v rámci ČR, získá ten, kdo přispěje Liberálnímu institutu alespoň 150,- Kč nebo 0,25 g zlata. Předplatné v elektronické podobě lze získat za polovinu těchto částek.

Korunový účet: 111 333 0/2400

e-Gold účet: 131844

Více o e-Gold na www.libinst.cz

spívají (na rozdíl od zvyšování minimální mzdy), není důvod se domnívat, že v nich má vláda jakoukoliv výhodu před soukromým sektorem, který je běžně poskytuje. Je naopak odůvodněné si myslet, že vláda to umí stejně asi tak stejně dobře a levně, jako umí doručovat poštu.

Lék, jak má být

Veškerou nezaměstnanost, která je důvodem pro nějaké znepokojení, lze nakonec považovat za projev nerovnováhy na pracovním trhu. Stejně jako na každém jiném trhu, i zde existují síly, které sice tuto nerovnováhu eliminují - vlastní zájem zaměstnavců hledajících zaměstnavatele a zaměstnavatelů hledajících zaměstnavce. V odstranění nerovnováhy a tedy i veškeré nechtěné nezaměstnanosti, jim ale brání dva typy překážek. Jednak jsou to překážky přirozené, působící na každém trhu, které spočívají v nedokonalosti informací a neustále se měnících podmínkách. Za druhé, a to jsou překážky zcela umělé a zbytečné, se jedná o požadavky, kladené na zaměstnavatele a zaměstnavce ze strany státu, ať již jsou motivace těch, kteří je zavádějí, jakkoliv dobré.

Pokud je cílem odstranění nechtěné nezaměstnanosti, je třeba nechat fungovat pracovní trh co nejhladčeji. Vláda nemůže svojí politikou zajistit absolutní odstranění nerovnováhy, ale může výrazně přispět k její eliminaci. A je to tak jednoduché: stačí zrušit překážky, které stát fungování pracovního trhu klade, ať již jsou součástí jiných jeho politik, nebo dokonce - a ironicky - součástí samotné politiky zaměstnanosti. Takové je řešení nemoci, jak má být, nikoliv potlačování symptomů, k němuž dochází. ■