

KOMPENZUJÍCÍ MZDOVÉ ROZDÍLY

Struktura dnešní přednášky

- **Kompenzující mzdové rozdíly**
- Hedonistická teorie kompenzujících mzdových rozdílů
- Ekonomická teorie zaměstnaneckých benefitů

Kompenzující mzdové rozdíly

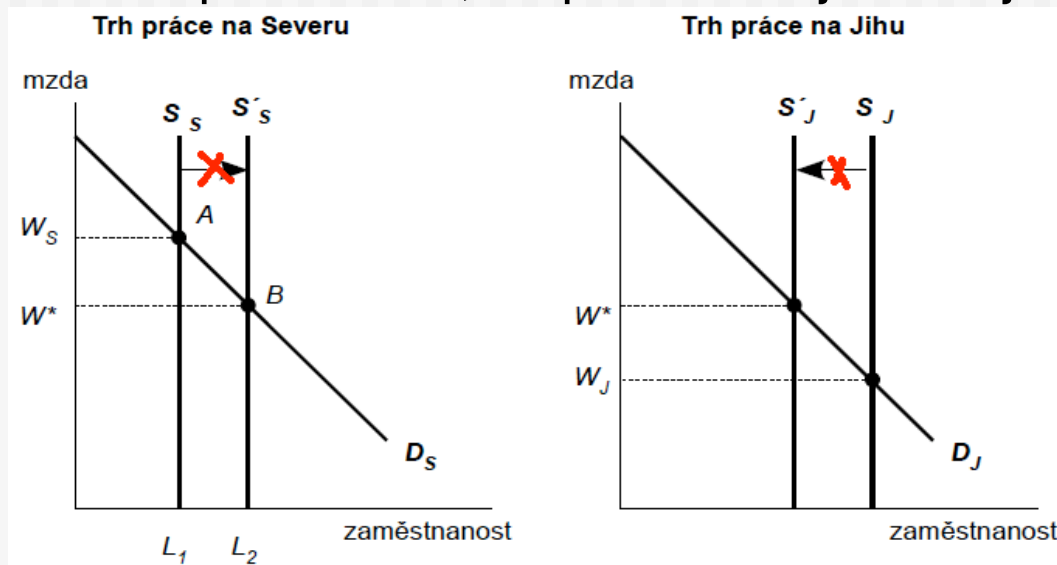
DOKO trh práce vycházel z předpokladu, že všichni pracovníci jsou stejní, všechna pracovní místa jsou stejná a pracovníci a firmy se mohou volně a bez vynaložení dalších nákladů pohybovat v tržním prostoru. Pak se na trhu práce ustaví jednotná mzdová sazba.

Různá pracovní místa se však liší kvalitou pracovního prostředí (nepeněžními charakteristikami): bezpečnost práce (riziko úrazu), společenská prestiž, stres, zábavnost, kultura pracovního prostředí atd..).

Tyto nepeněžní charakteristiky různých povolání (pracovních míst) jsou zdrojem **kompenzujících mzdových rozdílů**. Rovnovážná mzda povolání (pracovních míst) s pozitivními nepeněžními charakteristikami je nižší, s negativními charakteristikami vyšší.

Kompenzující mzdové rozdíly (pokračování)

Předpokládejme dva regionální trhy práce (třeba stavebních dělníků): Sever a Jih. Díky nepříznivému počasí na Severu pracují stavební dělníci v tomto regionu v horších pracovních podmínkách. Předpokládáme, že pracovníci jsou stejní a náklady mobility nulové.



Rozdíl mezi W_S a W_J je kompenzující mzdový rozdíl.

Kompenzující mzdové rozdíly jsou *rovnovážné* mzdové rozdíly, protože pracovníci nejsou motivováni ke změně pracovního místa.

Kompenzující mzdové rozdíly (pokračování)

Teorie kompenzujících mzdových rozdílů vysvětluje jen část mzdových rozdílů mezi pracovníky. Pracovníci nejsou stejní, a proto na výši jejich mezd mají také vliv specifické charakteristiky pracovníků: kvalifikace, věk, pracovní zkušenosti, pohlaví atd..

Teorie kompenzujících mzdových rozdíl vychází z těchto předpokladů:

- Pracovníci maximalizují svůj užitek, nikoliv svůj důchod.
- Pracovníci mají dostatek relevantních informací o charakteristikách pracovního místa.
- Pracovníci si vybírají mezi různými pracovními místy.

Struktura dnešní přednášky

- Kompenzující mzdové rozdíly
- **Hedonistická teorie kompenzujících mzdových rozdílů**
- Ekonomická teorie zaměstnaneckých benefitů

Hedonistická teorie kompenzujících mzdových rozdílů

Hedonismus je filozofické učení, podle kterého se lidé snaží maximalizovat užitek (potěšení, slast) a vyhnout se strasti.

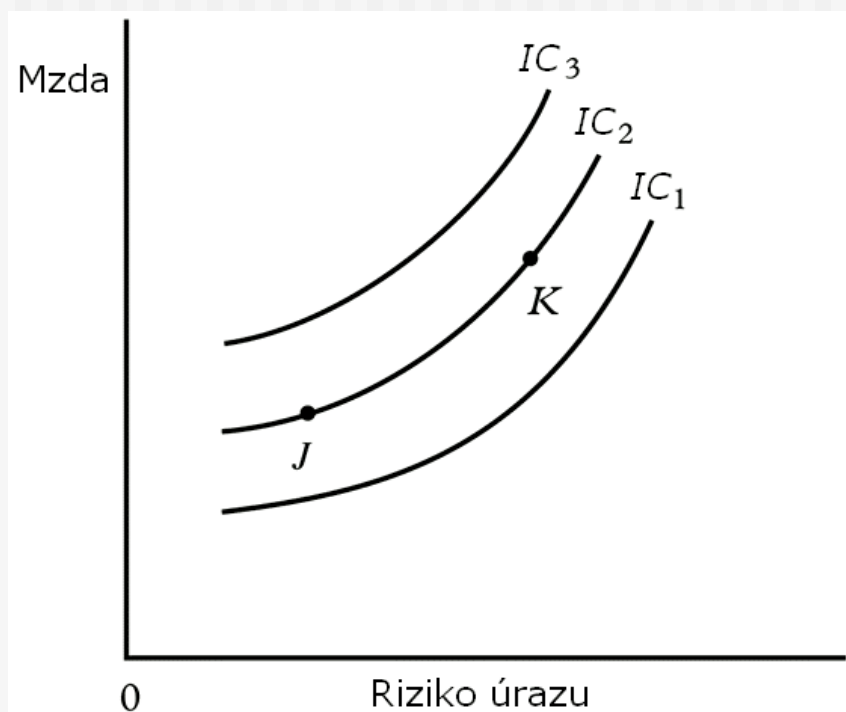
Podle hedonistické teorie pracovníci sledují maximalizaci čistého užitku a jsou ochotni ke směně (vyšší mzda za méně příznivé pracovní podmínky).

Kvalitu pracovních podmínek ztotožníme s bezpečností práce (rizikem úrazu).

Rozhodování zaměstnanců

Existují různé kombinace výše mzdy sazby a míry rizika úrazu, které přináší zaměstnanci stejný užitek.

Tyto kombinace znázorňuje *indiferenční křivka*.

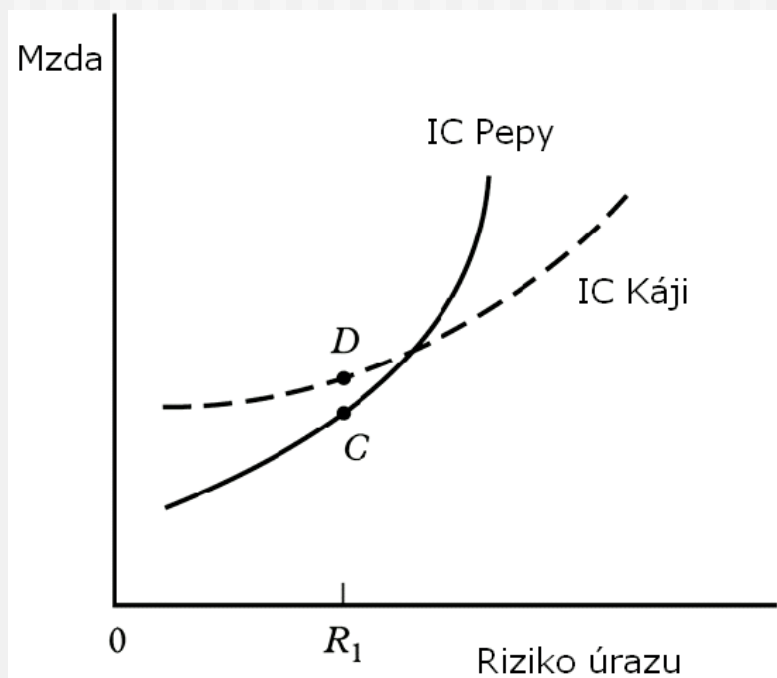


Vlastnosti indifferenčních křivek

- Indifferenční křivka je rostoucí, protože riziko je nežádoucí statek.
- Indifferenční křivka je konvexní, protože mezní míra substituce klesá.
- Čím vyšší indifferenční křivka, tím vyšší užitek pracovníka.

Různé míry averze k riziku

Lidé se liší v averzi k riziku pracovního úrazu. Pepa bude mít větší averzi k riziku než Kája.



Pracovníci, kteří mají větší averzi k riziku úrazu, budou požadovat vyšší nárůst mzdy při každém zvýšení rizika při zachování stejné výše užitku.

Rozhodování zaměstnavatelů

Předpoklady:

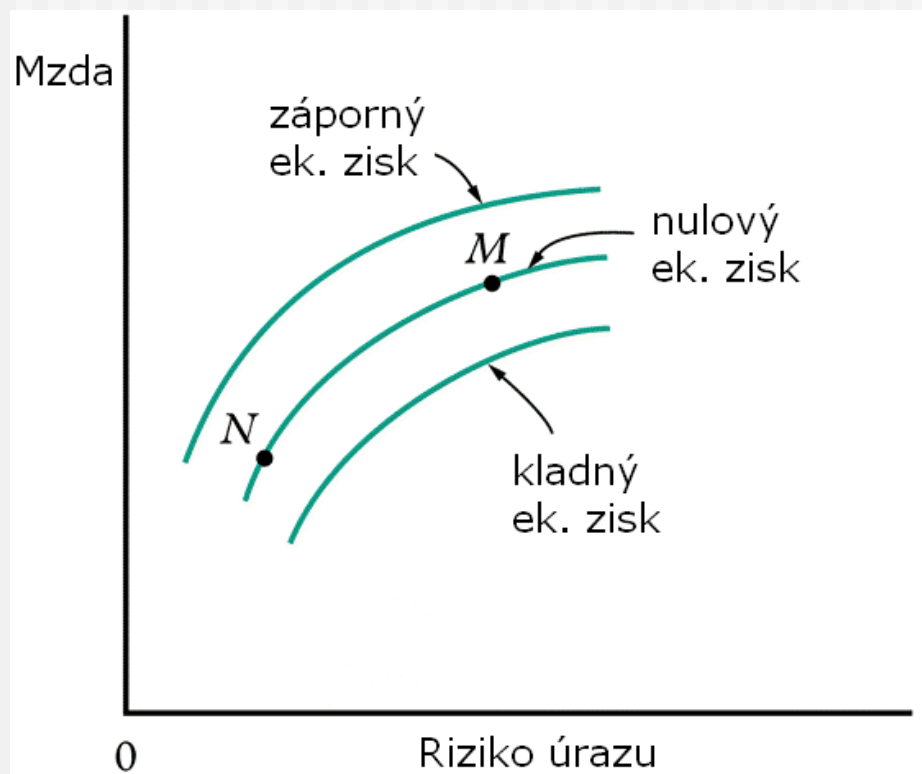
- zvýšení bezpečnosti práce (snížení rizika úrazu) je nákladné
- konkurenční tlaky vedou k tomu, že firma nemůže realizovat mimořádný zisk
- ostatní charakteristiky pracovního místa se nemění



Potom při vyšší bezpečnosti zaměstnavatel nabízí nižší mzdu, vyšší riziko úrazu znamená vyšší nabízenou mzdu.

Křivka stejného zisku (isoprofit curve)

Křivka stejného zisku znázorňuje všechny kombinace rizika a mzdy, při které firma dosahuje určité úrovně zisku.

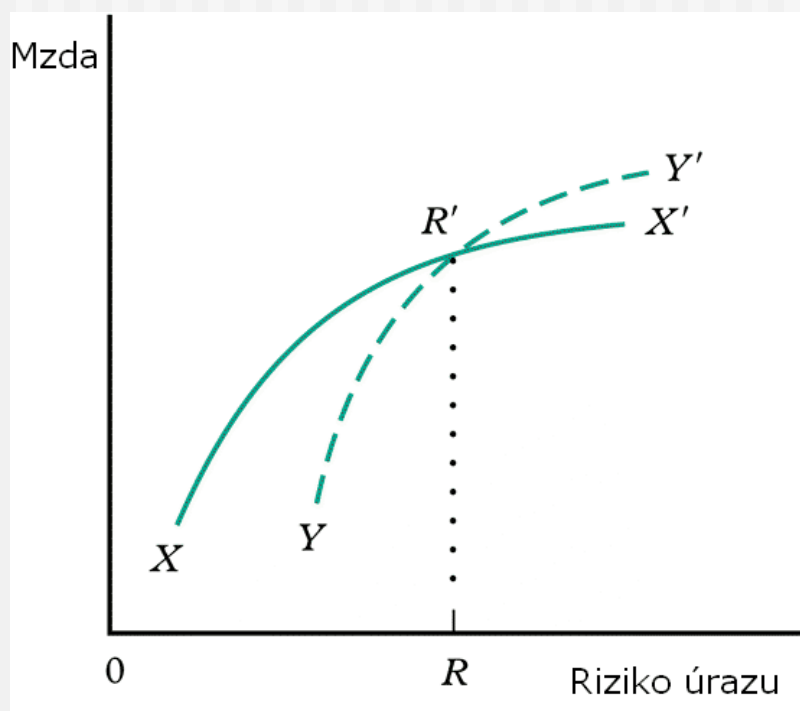


Vlastnosti křivky stejného zisku

- jsou rostoucí (vyšší bezpečnost je nákladnější)
- jsou konkávní (efektivnost dodatečných výdajů na bezpečnost se snižuje)
- čím více je křivka umístěna jihovýchodním směrem, tím větší zisk

Sklon křivky stejného zisku

Firmy se liší v nákladech na zvýšení bezpečnosti práce (snížení rizika pracovního úrazu)



Ve firmách, kde je snížení rizika úrazu nákladné, budou křivky stejného zisku strmější

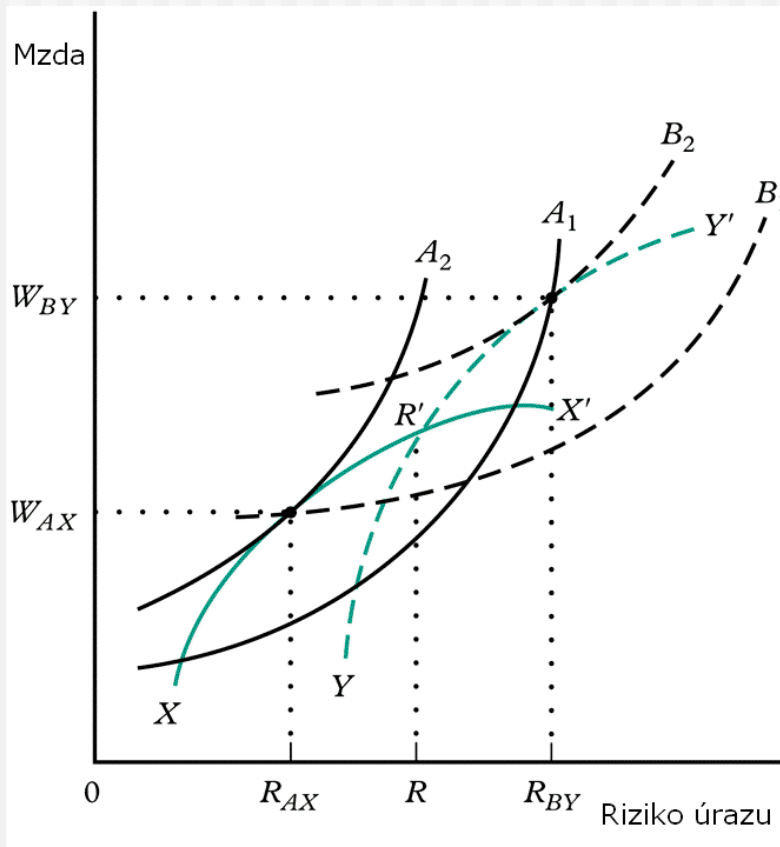
Přizpůsobení zaměstnavatelů a zaměstnanců

Předpokládejme:

- dva pracovníky (A a B, pracovník A má větší averzi k riziku)
- dvě firmy (X a Y, firma X je schopna snížit riziko úrazu při relativně nízkých nákladech)

Zajímá nás, který pracovník bude pracovat pro kterou firmu.

Přizpůsobení zaměstnavatelů a zaměstnanců (pokračování)

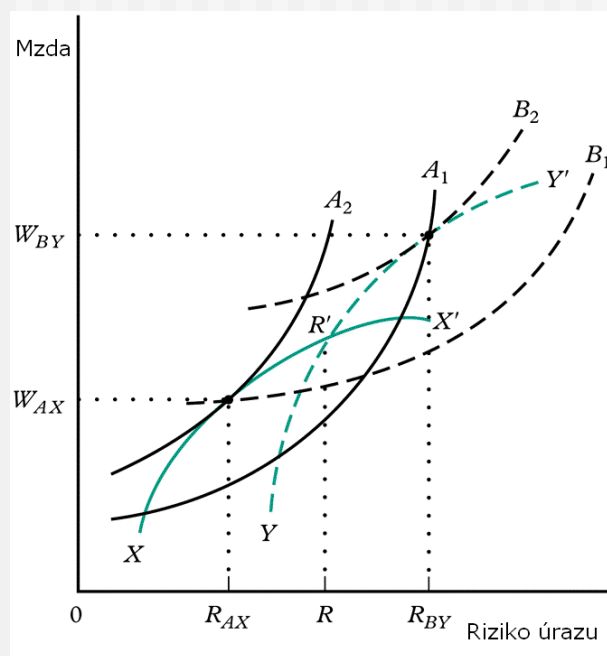


Pracovník s vyšší averzí k riziku bude pracovat pro firmu, pro kterou je méně nákladné zvýšit bezpečnost práce a naopak.

Nabídková křivka zaměstnavatele (offer curve)

Nabídková křivka zaměstnavatele znázorňuje pracovní nabídky, které si zaměstnavatelé mohou dovolit a zároveň jsou akceptovatelné i pro zaměstnance.

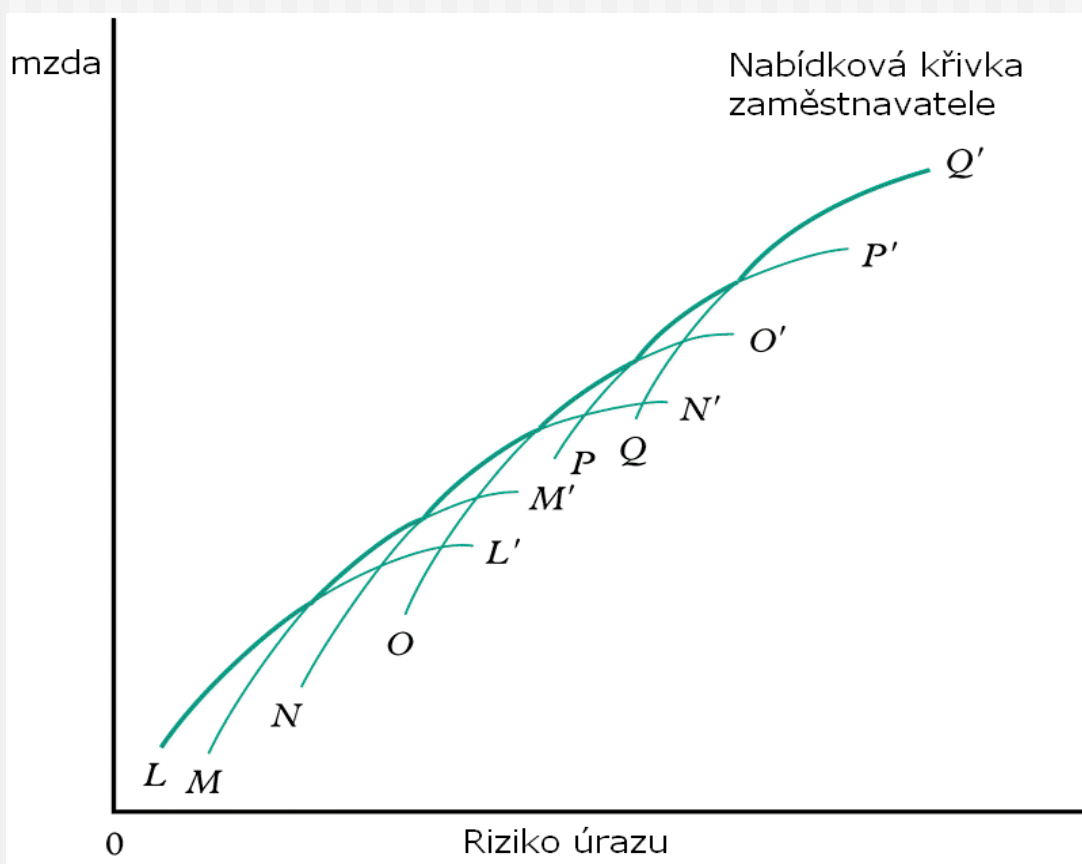
POZOR! Nemá to nic společného s běžnou nabídkovou křivkou!



Nabídková křivka zaměstnavatele by byla tvořena segmenty $XR'Y'$.

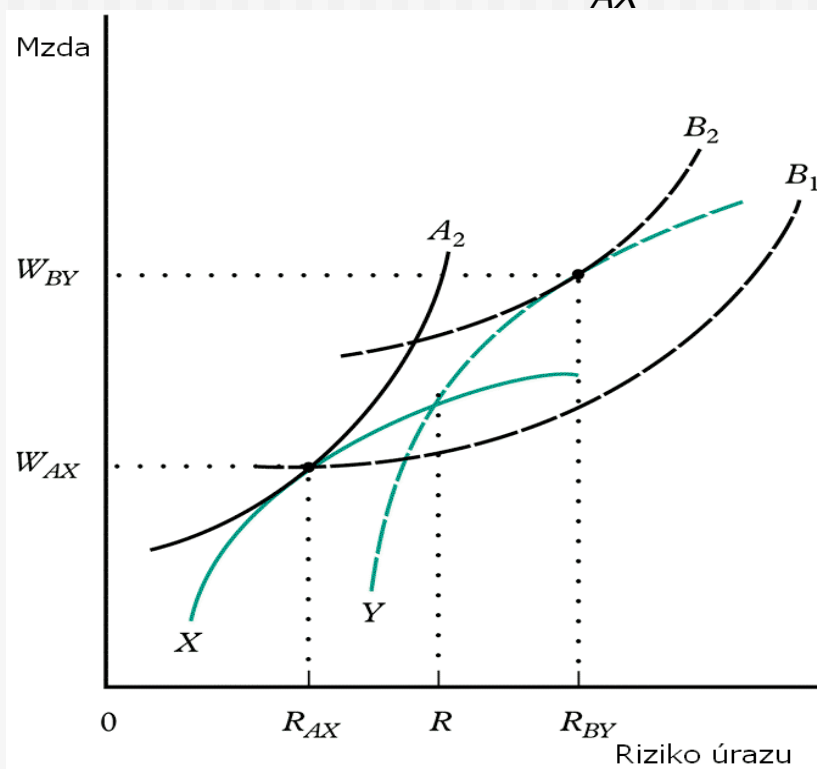
Nabídková křivka zaměstnavatele

Pokud zobecníme pro více firem (L,M,N,O,P,Q):



Aplikace. Vládní regulace v oblasti bezpečnosti

Vláda zavede bezpečnostní standard, snižující riziko úrazu. Riziko úrazu bude omezeno na R_{AX} .



Důsledkem bude snížení užítku pracovníka s menší averzí k riziku.

Struktura dnešní přednášky

- Kompenzující mzdové rozdíly
- Hedonistická teorie kompenzujících mzdových rozdílů
- **Ekonomická teorie zaměstnaneckých benefitů**

Tabulka. Zaměstnanecké benefity jako procentní podíl na celkové kompenzaci (USA, 2006)

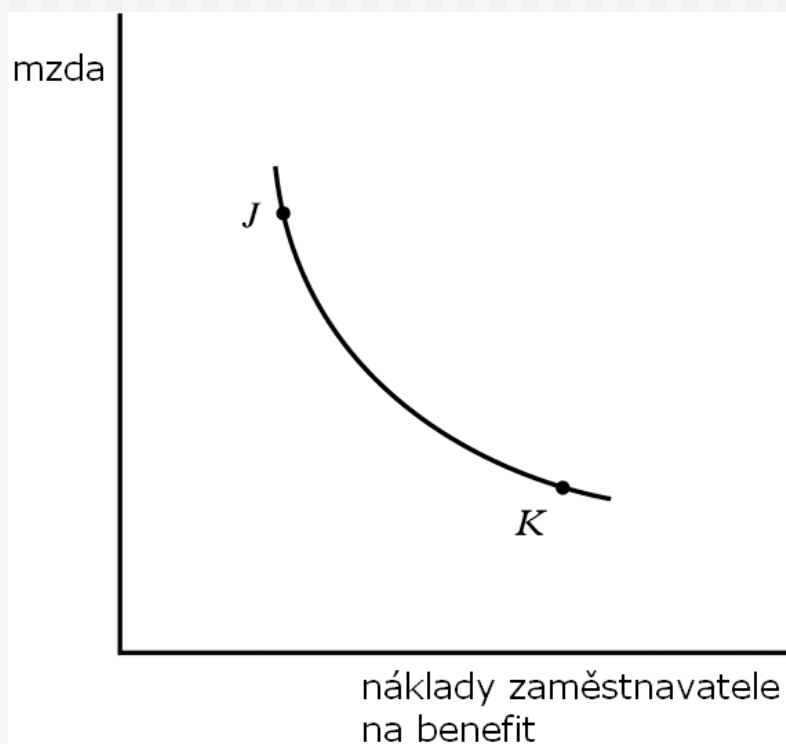
Legally required payments	8.0	(\$2.20)
Social Security	5.6	(\$1.54)
Workers' compensation	1.8	(\$0.48)
^a Unemployment insurance and other	0.6	(\$0.18)
Retirement	4.4	(\$1.21)
^a Employment costs based on benefit formulas (defined benefit plans)	2.8	(\$0.76)
Employer costs proportional to earnings (defined contribution plans)	1.6	(\$0.44)
^a Insurance (medical, life)	8.2	(\$2.26)
^a Paid vacations, holidays, sick leave	7.0	(\$1.94)
Other	2.5	(\$0.69)
Total	30.1	(\$8.30)

^aCategory of costs believed by authors to be largely quasi-fixed (see discussion in the text).

Source: U.S. Labor Department, Bureau of Labor Statistics, "Employer Costs for Employee Compensation—December 2006," Table 1, news release USDL: 07-0453 (March 29, 2007).

Indiferenční křivka

Preference zaměstnanců ohledně peněžní odměny (mzdy) a zaměstnaneckých benefitů se dají graficky znázornit pomocí indiferenční křivky. Předpokládáme, že zaměstnanci vnímají benefity jako „dobrý“ statek.

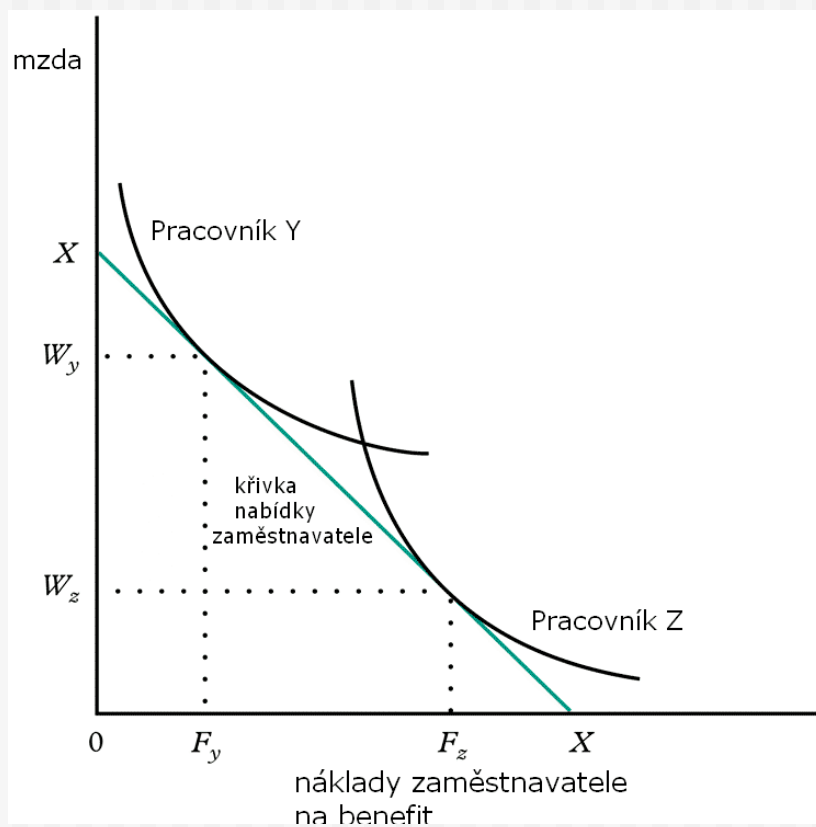


Křivka stejného zisku

Firma může při dané výši zisku nabízet kombinace vyšších mezd a nižších benefitů nebo nižších mezd a vyšších benefitů. Křivky stejného zisku jsou proto klesající.



Kombinace mezd a benefitů



Shrnutí

- Pokud by všichni pracovníci a pracovní místa byly homogenní a všechny trhy práce dokonale konkurenční, potom by se pracovníci volně přesunovali mezi různými pracovními místy a vyplácená mzda by byla jednotná.
- Různé nepeněžní charakteristiky pracovního místa (kvalita pracovního prostředí a povaha vykonávané práce) jsou jednou z příčin, proč mzdy nejsou jednotné. Tyto charakteristiky jsou zdrojem kompenzujících mzdových rozdílů.
- Firmy, které nabízejí horší pracovní podmínky (např. nižší bezpečnost práce) budou nabízet vyšší mzdu než firmy, které nabízejí lepší pracovní prostředí.
- Pracovníci, kteří mají silnou averzi k nepříznivým charakteristikám pracovního prostředí (např. riziko úrazu) budou pracovat pro firmy, které nabízejí „lepší“ pracovní prostředí. Budou to zároveň firmy, které toto lepší pracovní prostředí dokáží zajistit s nižšími náklady. Zaměstnanci v těchto firmách budou pobírat nižší mzdu.

Literatura

povinná

- Ehrenberg a Smith (2009), kapitola 8, s. 242-278

doporučená

- Borjas (2010), kapitola 5, s. 205-235