

## 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 rozdílů 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 užítka a jsou ochotni ke směně (vyšší mzda za méně příznivé pracovní podmínky).

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

---

---

---

---

---

---

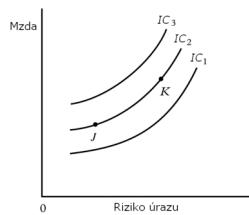
---

---

## Rozhodování zaměstnanců

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

Tyto kombinace znázorňuje *indiferenční křivka*.



---

---

---

---

---

---

---

---

## Vlastnosti indiferenčních křivek

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

---

---

---

---

---

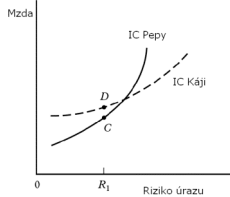
---

---

---

## 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 užítku.

---

---

---

---

---

---

---

---

## 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.

---

---

---

---

---

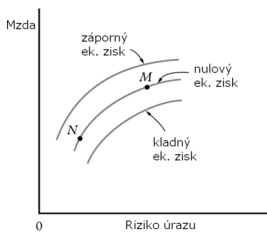
---

---

---

## 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

---

---

---

---

---

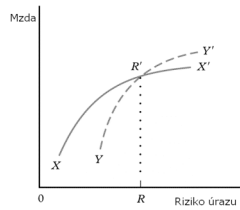
---

---

---

### 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.

---

---

---

---

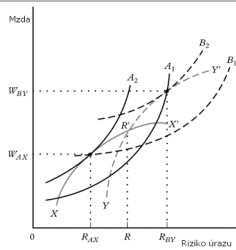
---

---

---

---

### Prizpůsobení zaměstnavatelů a zaměstnanců (pokračování)



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

---

---

---

---

---

---

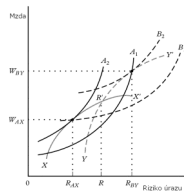
---

---

### 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  $XR'Y'$ .

---

---

---

---

---

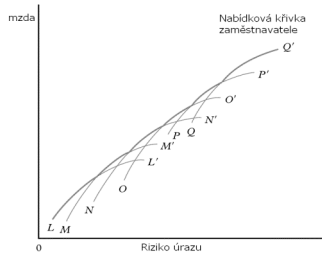
---

---

---

### Nabídková křivka zaměstnavatele

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




---

---

---

---

---

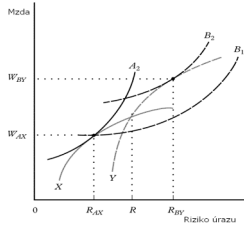
---

---

---

### 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)

<b>Legally required payments</b>	<b>8.0</b>	<b>(\$2.20)</b>
Social Security	5.6	(\$1.54)
Workers' compensation	1.8	(\$0.48)
*Unemployment insurance and other	0.6	(\$0.18)
<b>Retirement</b>	<b>4.4</b>	<b>(\$1.21)</b>
*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)
<b>Insurance (medical, life)</b>	<b>8.2</b>	<b>(\$2.26)</b>
<b>*Paid vacations, holidays, sick leave</b>	<b>7.0</b>	<b>(\$1.94)</b>
<b>Other</b>	<b>2.5</b>	<b>(\$0.69)</b>
<b>Total</b>	<b>30.1</b>	<b>(\$8.30)</b>

\*Category 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).

---

---

---

---

---

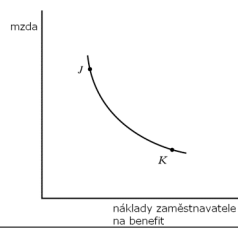
---

---

---

## 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.



---

---

---

---

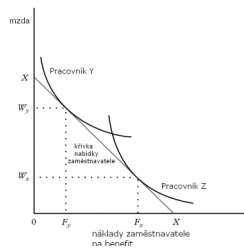
---

---

---

---

## 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

---

---

---

---

---

---

---

---