

Ekonomie práce: přednáška 4

Rovnováha na trhu práce

Struktura dnešní přednášky

- ♦ poukážeme na efektivnost dokonale konkurenčních trhů práce
- ♦ popíšeme specifika monopsonistických trhů práce
- ♦ prozkoumáme dopady stanovení minimální mzdy v případě dokonale konkurenčních a monopsonistických pracovních trhů
- ♦ vysvětlíme, jaké frikce (na straně zaměstnavatele) mohou na trhu práce mohou vznikat a jaké to má důsledky na zaměstnanost

Přirozený experiment. Hurikány a výsledky trhu práce na Floridě

Jaký můžeme očekávat dopad na trh práce, pokud hurikán náhodně zasáhne určitý region na Floridě?

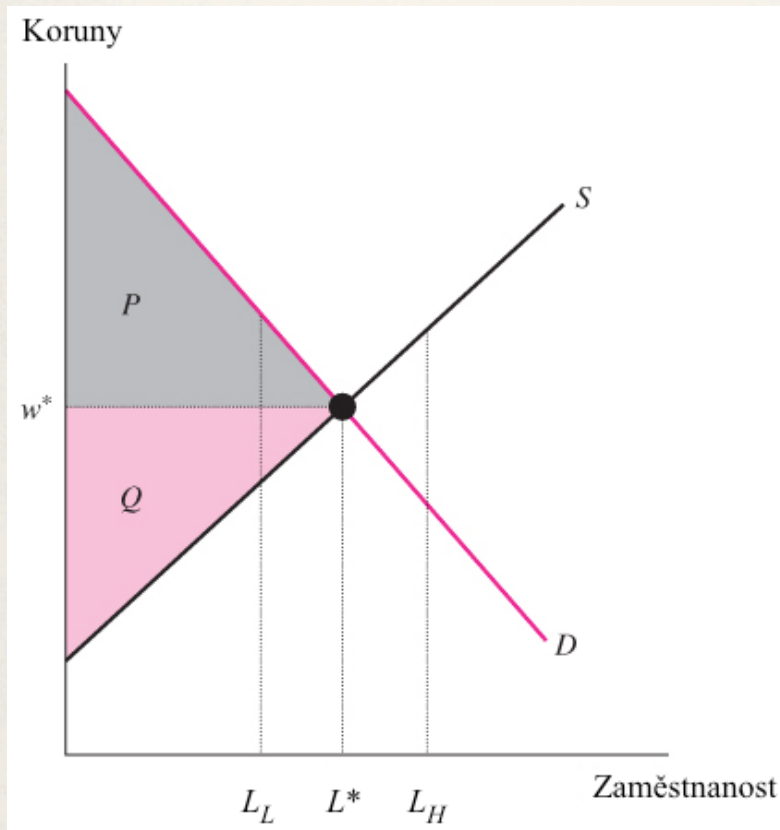
Nabídka práce se pravděpodobně sníží, vliv na poptávku není jednoznačný.

Changes in Employment and Wages in Florida Counties hit by Hurricanes (relative to the change observed in the average Florida county)

Source: Ariel R. Belasen and Solomon W. Polachek, "How Disasters Affect Local Labor Markets: The Effects of Hurricanes in Florida," *Journal of Human Resources*, forthcoming 2009, Table 4.

	Percent Change in Employment	Percent Change in Earnings
1. Effect of category 1–3 hurricane on county directly hit	–1.5	+1.3
2. Effect of category 4–5 hurricane on county directly hit	–4.5	+4.4
3. Effect of category 1–3 hurricane on neighboring county	+0.2	–4.5
4. Effect of category 4–5 hurricane in neighboring county	+0.8	–3.3

Efektivnost dokonale konkurenčního trhu práce



Přínosy ze směny:

přebytek výrobce (P): rozdíl mezi příjmem z mezního produktu a vyplácenou mzdou

přebytek pracovníka (Q): rozdíl mezi mzdou, za kterou jsou pracovníci ochotni pracovat a mzdou, kterou dostávají

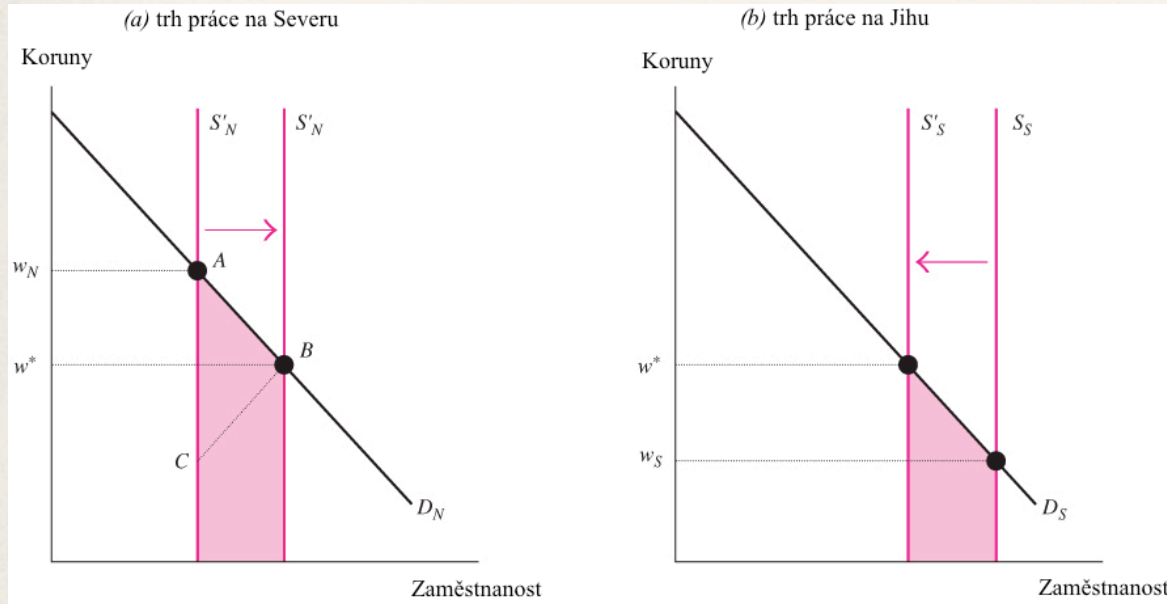
celkový přebytek: $P+Q$

Na DOKO trhu práce je přínos ze směny maximální a dochází k efektivní alokaci zdrojů.

Zákon jedné ceny (mzdy)

Předpoklady:

- ♦ v ekonomice existují dva regionální trhy práce: Sever a Jih
- ♦ pracovníky lze považovat za dokonalé substituty
- ♦ náklady spojené s mobilitou pracovníků jsou nulové



Za daných předpokladů budou pracovníci v určité profesi dostávat stejnou mzdu.

Mzdová konvergence mezi státy USA

Wage Convergence across States

Source: Olivier Jean Blanchard and Lawrence F. Katz, "Regional Evolutions," *Brookings Papers on Economic Activity* 1 (1992): 1-61.



Překážky platnosti zákona jedné mzdy

V realitě však mzdy (stejně kvalifikovaných) pracovníků v dané profesi nejsou stejné.
Důvody:

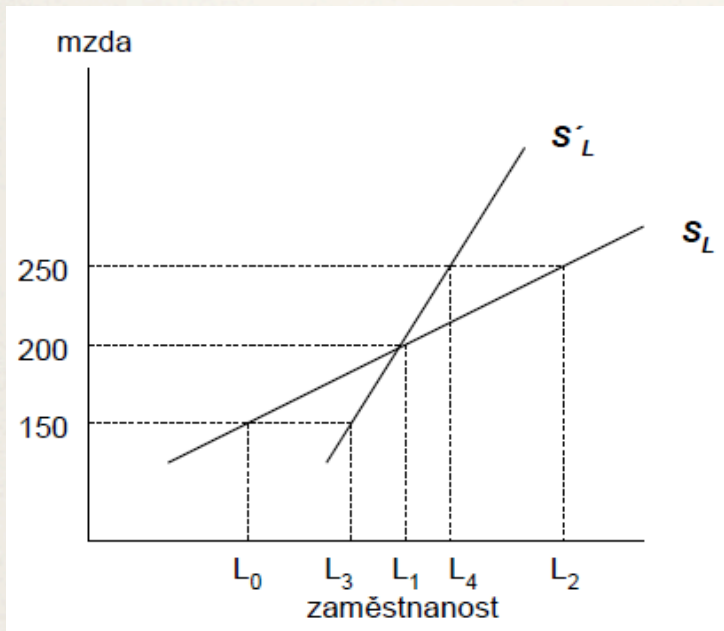
- ♦ nedokonalé informace
- ♦ heterogenita pracovníků i pracovních míst
- ♦ peněžní a nepeněžní náklady spojené s mobilitou



křivka nabídky práce jedné firmě je rostoucí.

Monopsonistické trhy práce

Na monopsonistických trzích práce firmy čelí rostoucí nabídce práce. Pokud chce firma najmout další pracovníky, musí jim nabídnout vyšší mzdu (náklady spojené s mobilitou práce jsou nenulové). Firma může také snížit mzdu, aniž by přišla o všechny zaměstnance jako v situaci DOKO na trhu práce.



Technicky je možné rozlišit:

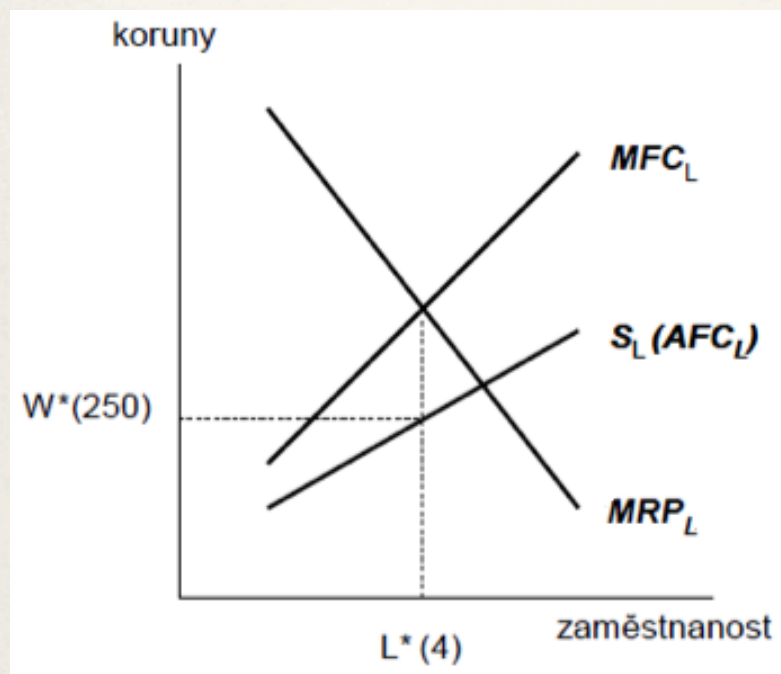
- ♦ *monopson* (jeden zaměstnavatel na trhu práce)
- ♦ *oligopson* (několik zaměstnavatelů, omezený vstup)
- ♦ *monopsonistickou konkurenci* (mnoho zaměstnavatelů, volný vstup, ale nedokonalé info a / nebo omezená mobilita práce)

Rozhodování firmy na monopsonistickém trhu práce

Příklad. Doplňte do tabulky chybějící údaje, vynesete je do grafu a určete počet zaměstnanců, které firma najme.

mzda	počet pracovníků	mzdové náklady	mezní náklady na faktor práce (MFC_L)	příjem z mezního produktu práce (MRP_L)
50	0			-
100	1			1000
150	2			800
200	3			600
250	4			400
300	5			200

Rozhodování firmy na monopsonistickém trhu práce



Rozhodování firmy je obsažnější, protože musí zahrnovat:

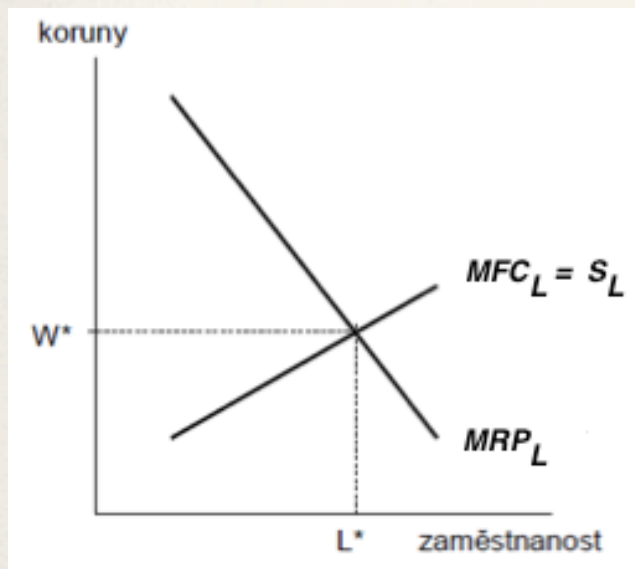
- ♦ kolik pracovníků najme
- ♦ jakou mzdu jim bude platit

Vyšší mzdu, kterou firma vyplácí dodatečnému pracovníkovi, musí platit i všem ostatním (v případě nediskriminujícího monopsonu) \Rightarrow křivka MFC_L leží pod křivkou nabídky práce a je strmější. Firma bude najímat za nižší mzdu méně pracovníků než v podmínkách dokonalé konkurence.

Diskriminující a nediskriminující monopson

Nediskriminující monopson platí všem zaměstnancům stejnou mzdu bez ohledu na jejich rezervační mzdu.

Diskriminující monopson platí zaměstnancům různé mzdy. Dokonale diskriminující monopson platí zaměstnancům mzdy na základě jejich rezervační mzdy.



Křivka nabídky práce je potom identická s mezními náklady na práci.

Minimální mzda

Minimální mzda je institucí trhu práce, která stanovuje závazný mzdový práh. Bývá konstruována různě:

- ♦ vláda stanoví (často na základě konzultací s odbory a zaměstnavateli) minimální mzdu na národní úrovni
- ♦ minimální mzda je výsledkem kolektivní dohody mezi sociálními partnery na národní úrovni
- ♦ minimální mzda je výsledkem kolektivního vyjednávání v daném odvětví a vztahuje se na pracovníky v tomto odvětví

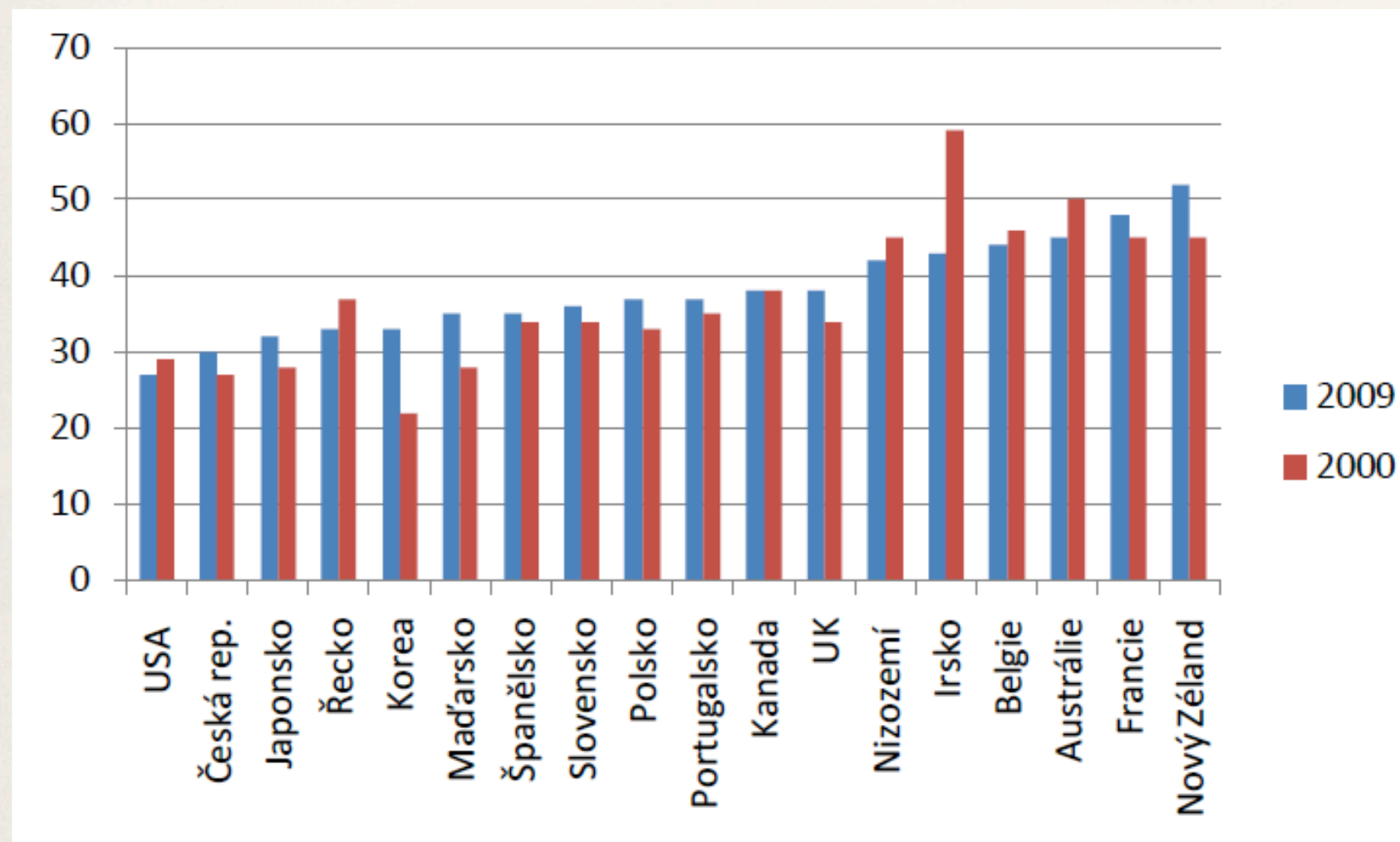
Minimální mzda

Proč existuje institut minimální mzdy?

- ♦ minimální mzda má zvýšit efektivnost: napravovat tržní selhání vyplývající z existence monopsonistické síly a asymetrických informací
- ♦ minimální mzda má snížit příjmovou nerovnost a zlepšit situaci pracovníků s nízkými příjmy (tj. zejména nekvalifikovaných pracovníků)

Je otázkou (a předmětem četných empirických výzkumů), do jaké míry se tyto cíle daří naplnit a zda případně nevznikají neefektivnosti jiné.

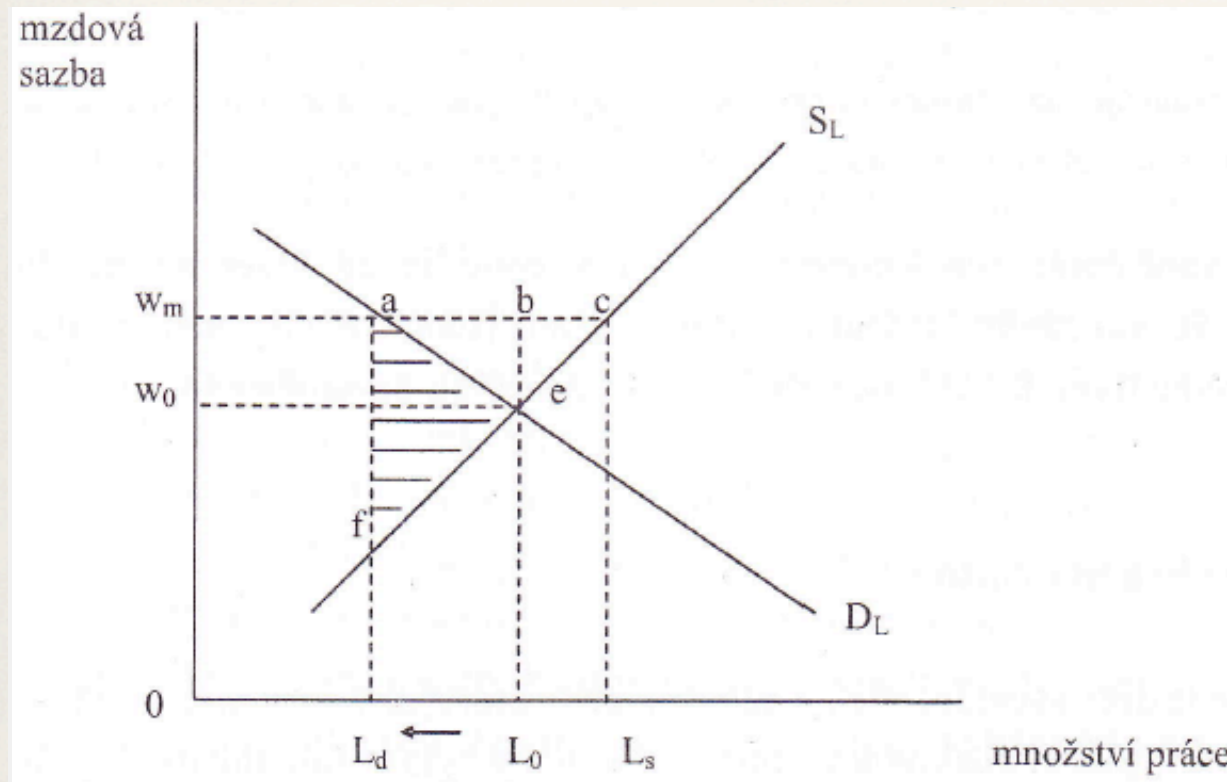
Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě (v %)



Minimální mzda v zemích OECD

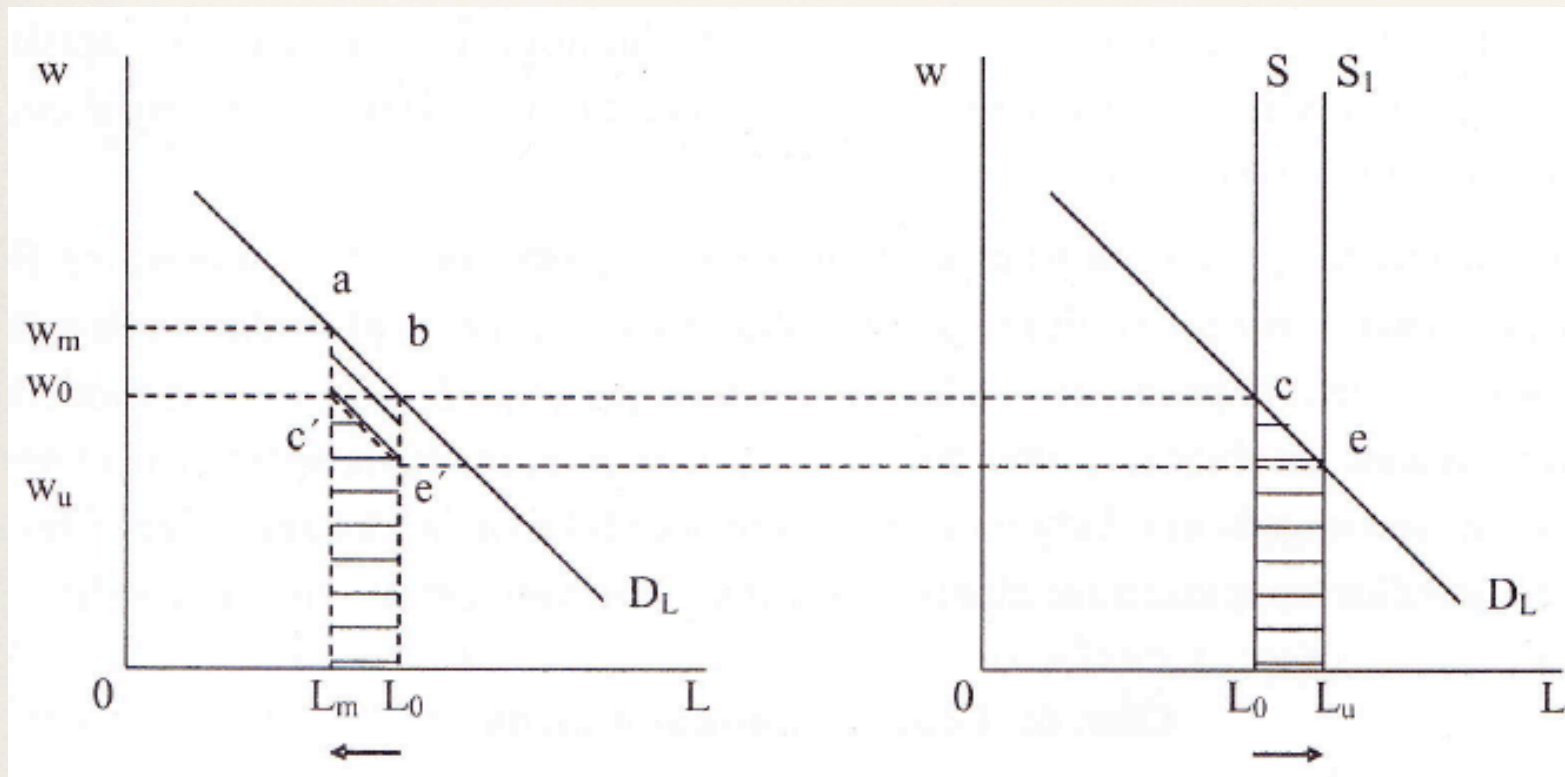
	Minimum wage to average wage ratio ¹ (%)	Minimum wage (€ per hour)	Minimum wage ² (€ per month) PPP	Determination ³		Coverage ⁴
				Setting	Level	
Australia		7.25	1277	–	–	80
Austria				CB-L	P	95
Belgium	43	6.93	1220	CB	N	90
Canada	35	4.75	836	L	F-P	100
Czech Republic	39	1.58	278	L	N	100
Denmark				CB	–	80
Finland				CB	N	90
France	52	7.51	1322	L	N	100
Germany				CB	–	68
Greece		3.29	578	L	N	100
Hungary	38	1.28	225	L	N	100
Iceland				CB	–	–
Ireland	53	7.43	1308	CB	N	100
Italy				CB	N	80
Japan	40	4.15	731	L	P	100 ^a
Korea	27	2.64	464	–	–	10
Luxembourg				L	N	100 ^b
Netherlands	39	7.30	1284	L	N	100 ^c
New Zealand	48	4.98	877	L	N	25
Poland	40	1.35	237	L	N	100
Portugal	53	2.08	366	L	N	100
Slovak Republic				L	N	100
Spain	40	3.40	599	L	N	100
Turkey		2.78	489	L	–	100
United Kingdom	39	6.40	1127	L	N	100 ^d
United States	31	3.48	613	L	N	100

Dopad minimální mzdy



Minimální mzda snižuje zaměstnanost, vytváří nezaměstnanost (ac) a vede ke ztrátám produkce o rozsahu fae (alokační neefektivnost).

Dopad diferencované minimální mzdy



V určitém odvětví (či regionu) dojde k zavedení minimální mzdy (levý graf). Na tomto trhu dojde ke snížení zaměstnanosti a uvolnění pracovníci se přesouvají na druhý trh práce, čímž vytvářejí tlak na pokles mzdy.

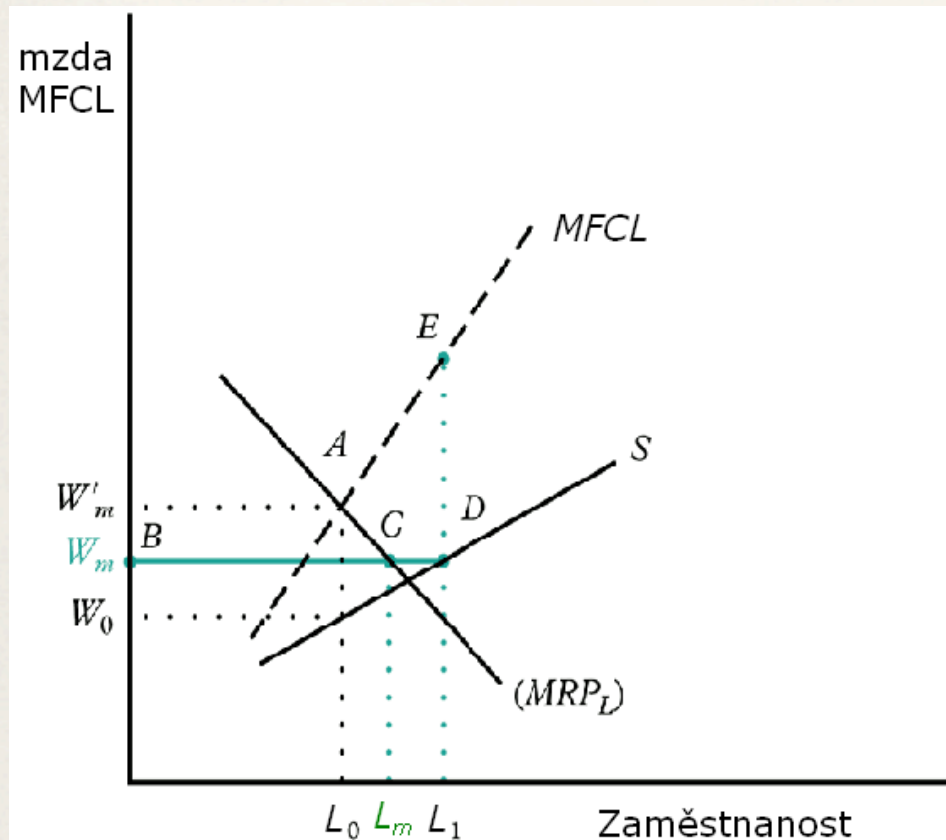
Důsledky existence minimální mzdy

Z ekonomické teorie vyplývá, že na dokonale konkurenčních trzích práce minimální mzda převyšující mzdu rovnovážnou vyvolá pokles zaměstnanosti.

Výsledky empirických studií zkoumajících dopady minimální mzdy na zaměstnanost nejsou jednoznačné. Přehledová práce Neumark a Wascher (2007) uvádí, že ve 2/3 studií autoři zjistili negativní vliv minimální mzdy (a tyto dopady nebyly vždy statisticky významné).

Jak se existence minimální mzdy projeví na monopsonistických trzích práce?

Monopson a minimální mzda (krátkodobé dopady)



Zavedení minimální mzdy W_m znamená:

- ♦ nabídková křivka je tvořena úsekem BDS
- ♦ mezní náklad na práci úsekem $BDEM$

Firma v tomto případě při vyšší mzdě zaměstná více lidí.
Za jakých podmínek by zaměstnanost klesla?

Monopson a minimální mzda (dlouhodobé dopady)

V dlouhém období zavedení minimální mzdy způsobuje substituci práce kapitálem => tlak na pokles zaměstnanosti.

Zavedení minimální mzdy tak nemá na výši zaměstnanosti jednoznačný dopad. Pouze pokud bude minimální mzda tak vysoká, že zvýší mezní náklad na práci, bude důsledek jasný: pokles zaměstnanosti.

Frikce na straně zaměstnavatele

S najímáním zaměstnanců jsou spojené určité náklady, které nesouvisí s počtem hodin, které odpracují. Jde o tzv. **kvazifixní náklady**, které není možné v krátkém období ovlivnit a jejich přítomnost ztěžuje přizpůsobení míry zaměstnanosti vzhledem k měnícím se tržním podmínkám.

Formy kvazifixních nákladů:

- ♦ investice do zaměstnanců (náklady spojené s najímáním a propouštěním zaměstnanců, náklady spojené se školením nových zaměstnanců atd.)
- ♦ zaměstnanecké benefity

Právní ochrana zaměstnanců (konec 90. let)

	Months of Severance Pay for No-Fault Dismissals by Tenure Category:			Unfair Dismissal Compensation, 20 Years Tenure (months)	Mandatory Notice for Individual Dismissals, 20 Years Tenure (months)	Index of Procedural Inconvenience (0 to 6 scale)	Overall Regular Employment Protection Score (0 to 6 scale)
	9 Months	4 Years	20 Years				
Canada	0.0	0.2	1.3	0.0	0.5	0.0	0.9
Finland	0.0	0.0	0.0	12.0	6.0	2.8	2.1
Italy	0.7	3.5	18.0	32.5	2.2	1.5	2.8
Netherlands	0.0	0.0	0.0	18.0	3.0	5.0	3.1
Switzerland	0.0	0.0	2.0	6.0	3.0	0.5	1.2
UK	0.0	0.5	2.4	8.0	2.8	1.0	0.8
USA	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2

Právní ochrana zaměstnanců (důsledky)

Země, které mají striktnější právní ochranu zaměstnanců, se sice vyznačují slabšími přesuny pracovníků ze stavu zaměstnaných do nezaměstnaných, ale také slabšími odlivy nezaměstnaných do skupiny zaměstnaných. Z některých prací (např. Kahn, 2007) vyplývá, že přísnější ochrana zaměstnanců je spojena s vyšší mírou dlouhodobé nezaměstnanosti a nižší mírou zaměstnanosti žen a mladých. Zaměstnavatelé pak mají tendenci najímat větší část pracovníků na dobu určitou.

Vysoká míra sociálního ochranářství nemusí ovlivňovat jen poptávku po práci, ale také nabídku práce (míru absentérství po uplynutí zkušební doby).

Volba mezi počtem zaměstnanců a počtem odpracovaných hodin práce

Firma může danou úroveň produkce vyrobit pomocí různých kombinací počtů zaměstnanců a počtu pracovních hodin týdně. Jak bude firma reagovat na nárůst kvazifixních nákladů?

V důsledku substitučního efektu bude motivována nahrazovat dražší vstup (zaměstnanec) levnějším vstupem (hodiny práce). Zvýšení kvazifixních nákladů vytváří také efekt rozsahu: firma bude najímat méně pracovníků a poptávat méně odpracovaných hodin.

Příklad. Sdílení práce v Německu

V některých evropských zemích došlo ke zkrácení pracovního týdne. Důvodem byla snaha o snížení vysoké nezaměstnanosti.

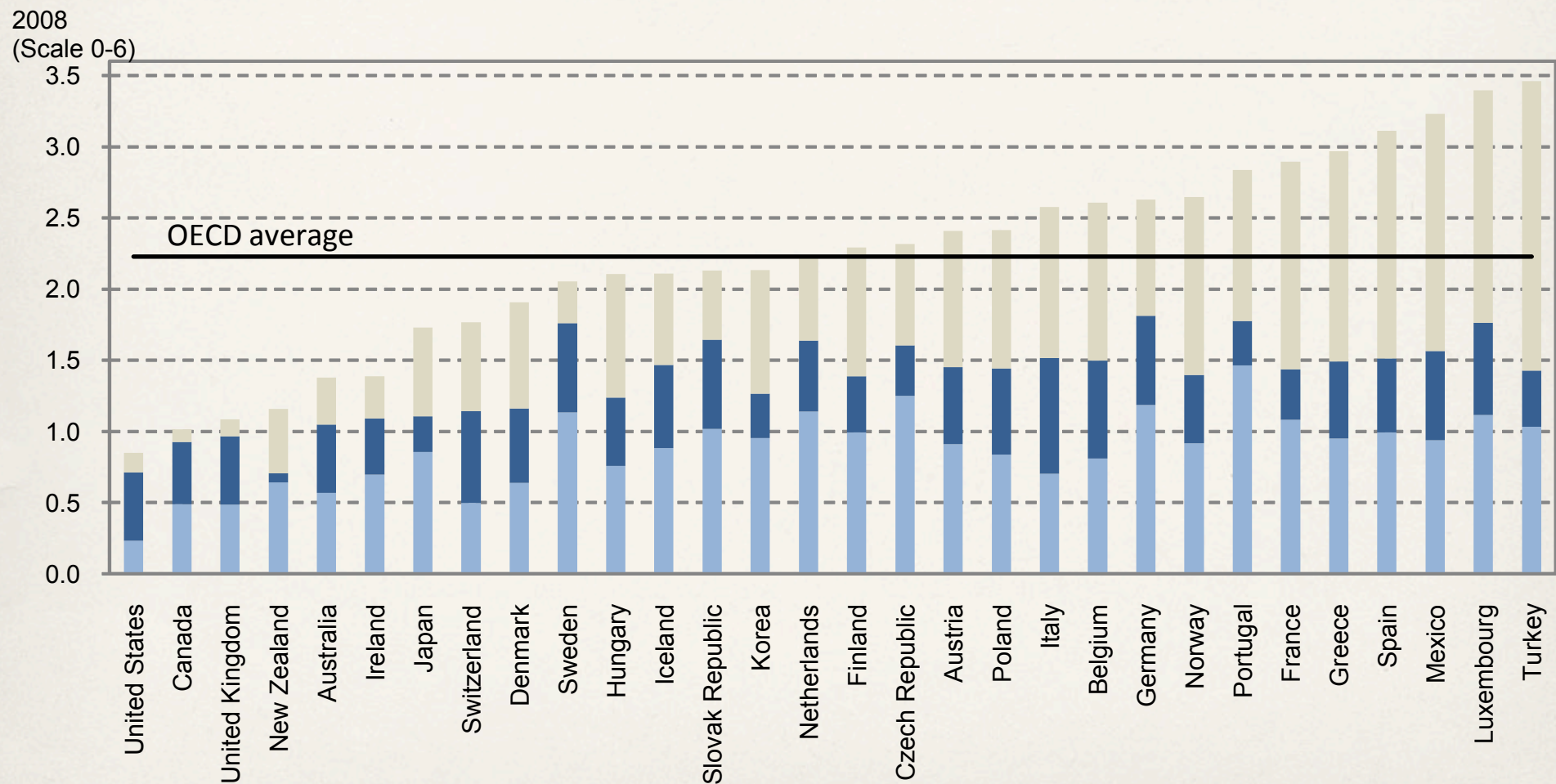
Snížení délky pracovního týdne v některých odvětvích si vynutily i odbory v Německu. Důsledkem bylo, že počet odpracovaných hodin týdně klesl a zvýšila se průměrná mzda -- ale celková zaměstnanost klesla. Firmy totiž snížily poptávku po práci: omezily počet poptávaných hodin práce i počet najímaných zaměstnanců.

Flexibilita trhu práce

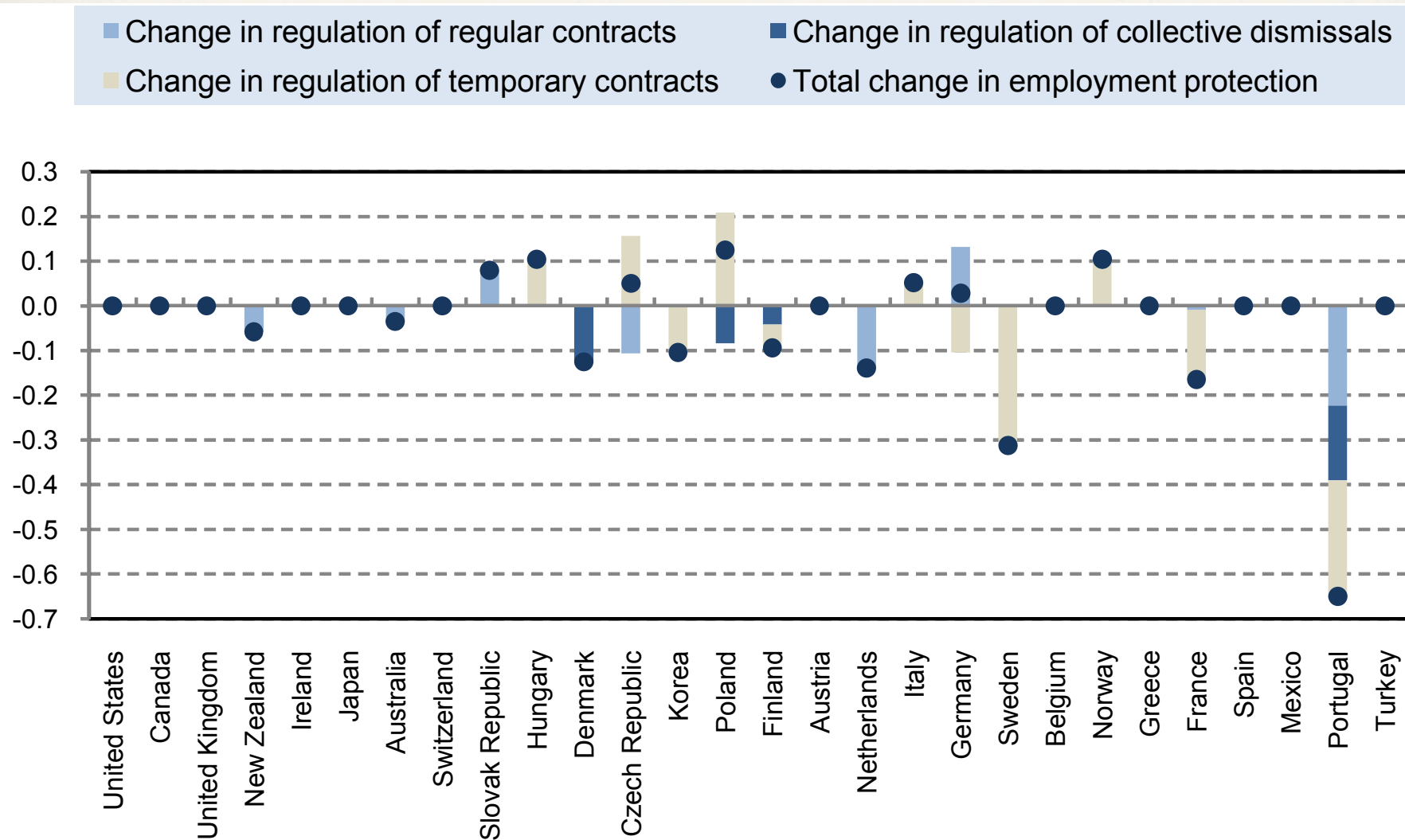
Flexibilita trhu práce vyjadřuje schopnost pracovního trhu pružně reagovat na měnící se tržní podmínky. Často se rozlišuje:

- ♦ mzdová flexibilita
- ♦ numerická flexibilita
- ♦ funkční flexibilita
- ♦ flexibilita forem pracovní doby

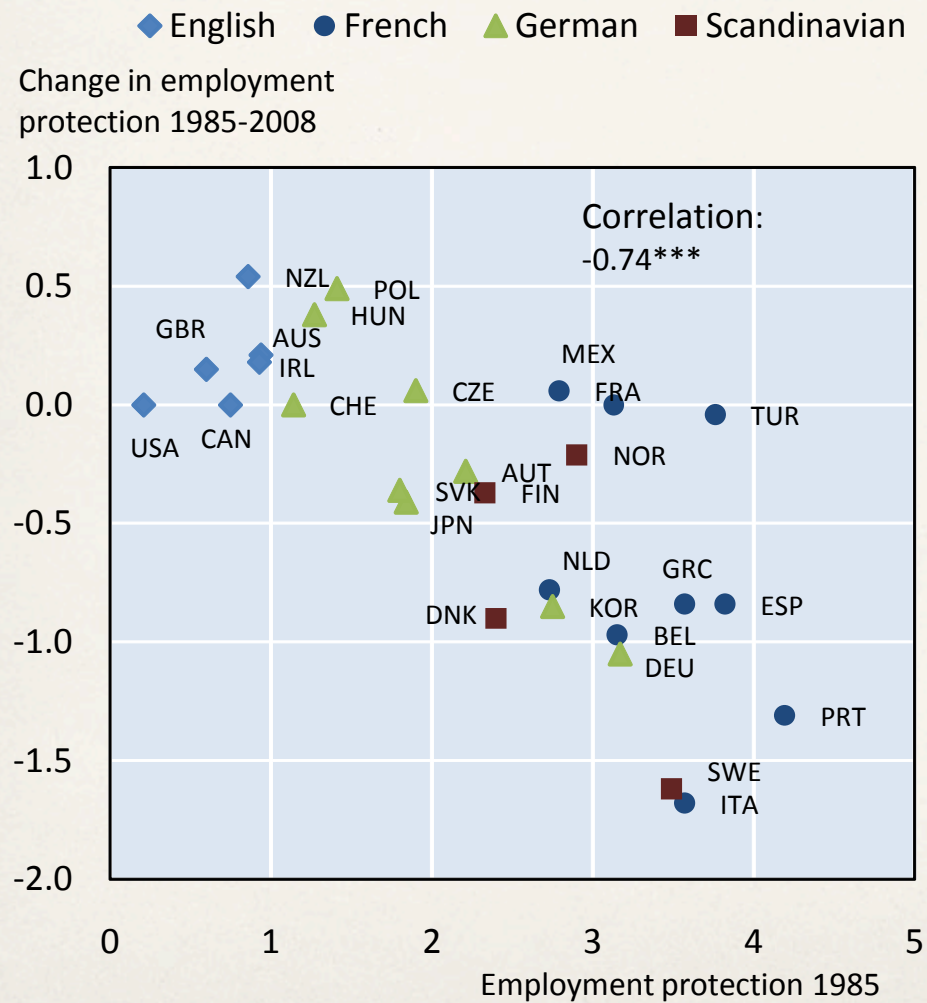
Index ochrany zaměstnání (2008)



Změny v ochraně zaměstnanosti (2003-2008)



Reforma ochrany zaměstnanosti (1985-2008) a právní tradice



Ukazatele flexibility trhu práce (70.-80. léta)

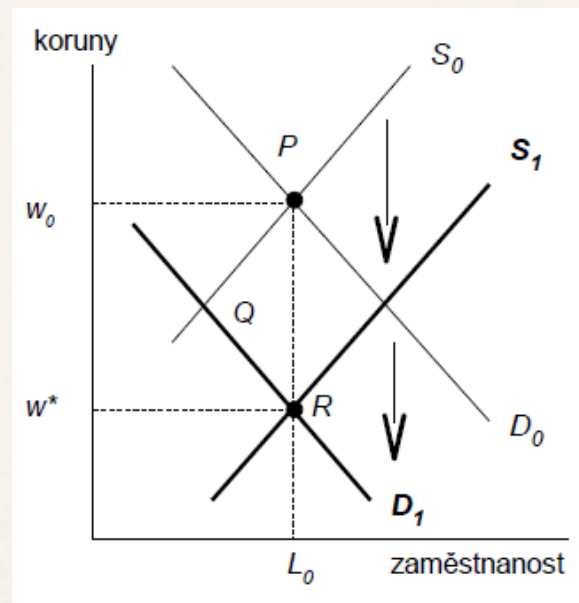
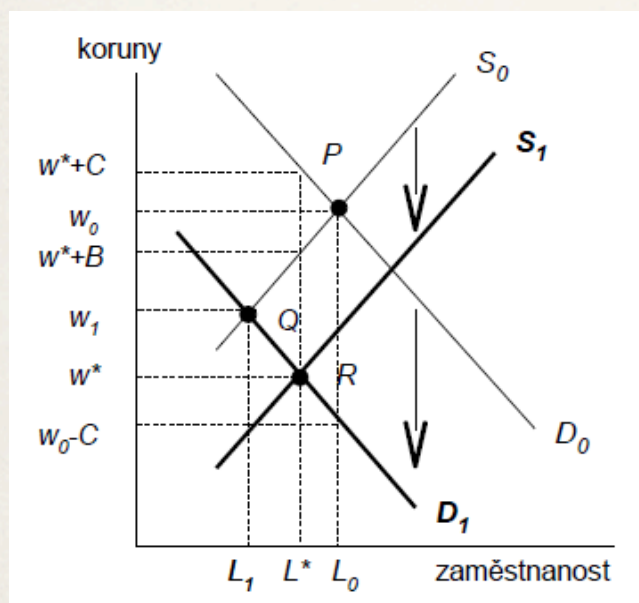
	United States	Japan	Germany	France	United Kingdom	Italy	Canada	Austria	Netherlands	Sweden
1. Short-run real wage rigidity ^a	low	low	low	high	high	intermediate	intermediate	intermediate	high	
2. Intersectoral labour cost differentials*	average	average	low	high	low	high	low			low
3. Change in (2)	rising	stable	rising	falling	falling	falling	rising			falling
4. Inter-industry wage differentials ^c	high	high	low	low	low	average	high			low
5. Change in (4)	rising	rising	rising	falling	falling	falling	stable			falling
6. Change in dispersion of intersectoral productivity differentials ^d	falling	stable	rising	rising		falling				rising
7. Change in ratio of female to male wages		falling	rising	stable	rising	rising			rising	rising
8. Change in ratio of female to male unemployment rate	falling	rising	rising	falling	rising	falling	falling		rising	falling
9. Change in ratio of youth to adult wages	falling	stable		stable	rising		stable			rising
10. Change in ratio of youth to adult unemployment rates	falling	falling	rising	rising	rising		stable			rising
11. Unemployment replacement rates ^f	low	low	high	high	low	low	high	average		average
12. Change in part-time employment relative to full-time employment	small increase	small increase	strong rise	strong rise	small absolute	small fall	average rise		strong rise	strong rise
13. Change in annual hours worked per employed person	small fall	small rise	average fall	strong decline	strong decline	small decline	average fall		average fall	average fall
14. Earnings exempt from employers' social security contributions	zero	intermediate	intermediate	zero	high	high	low			
15. Rise in unemployment relative to high capacity use (shift in 'Okun curve')	small	small	moderate	strong	strong	strong	moderate		strong	small

Podíl lidí pracujících na částečný pracovní úvazek (2010)

Krajina	2001	2010
EU27	15.7	18.6
EU17	15.6	19.9
Belgicko	18.4	23.7
Bulharsko	3.3	2.2
Česká republika	4.4	5.1
Dánsko	19.6	25.8
Nemecko	19.9	25.5
Estónsko	6.8	9.8
Írsko	16.4	21.9
Grécko	3.9	6.2
Španielsko	8	13.1
Francúzsko	16.3	17.6
Taliansko	8.9	14.8
Cyprus	7.4	8.1
Litva	9.2	9.3
Lotyšsko	8.4	7.7
Luxembursko	11.3	17.5
Maďarsko	3.3	5.5
Malta	7.1	11.7
Holandsko	41.9	48.3
Rakúsko	16.9	24.3
Poľsko	9.2	7.6
Portugalsko	8.2	8.4
Rumunsko	14.3	9.7
Slovinsko	5.3	10.3
Slovensko	2.4	3.8
Fínsko	11.6	13.9
Švédsko	20.2	25.3
Spojené kráľovstvo	24.4	25.7

Aplikace. Povinné benefity

Předpokládejme, že zaměstnavatelé jsou povinni poskytovat zaměstnancům benefity (např. zdravotní pojištění) v hodnotě C Kč. Zaměstnanci si jej cení ve výši B . Jaké budou důsledky na výši mzdy a zaměstnanosti? Předpokládáme DOKO na trhu práce.



Levý graf znázorňuje situaci, kdy náklady benefitu pro zaměstnavatele jsou vyšší než hodnota pro zaměstnance. V pravém grafu jsou náklad pro zaměstnavatele a hodnota pro zaměstnance stejné.

Aplikace. Povinný benefit nebo sociální odvod?

Pokud povinný benefit přináší zaměstnancům nějaký užitek, je lepší než sociální odvod, protože vede k menšímu snížení zaměstnanosti (způsobuje nižší náklady mrtvé váhy).

Pokud by náklady benefitu pro zaměstnavatele byly stejné jako jeho hodnota pro zaměstnance, náklady mrtvé váhy by nevznikly.

Shrnutí

- ♦ V dokonale konkurenční ekonomice, kde pracovníci se stejnými produktivními charakteristikami a firmy mohou volně vstupovat na trh a kde náklady spojené s mobilitou jsou nulové, se na všech trzích ustaví jednotná rovnovážná mzda. Neexistuje zde nedobrovolná nezaměstnanost, zdroje jsou alokovány efektivně. V případě zavedení minimální mzdy dochází k nezaměstnanosti a neefektivní alokaci zdrojů.
- ♦ V případě nenulových nákladů mobility je nabídka práce firmě rostoucí. Hovoříme potom o monopsonistických pracovních trzích.
- ♦ Nediskriminující firma na monopsonistickém trhu práce najímá méně pracovníků než v podmínkách DOKO na trhu práce a platí jim nižší mzdu. Zavedení minimální mzdy může za určitých okolností vést ke zvýšení mzdy i počtu najatých zaměstnanců.

Literatura

- ♦ Ehrenberg, Ronald G. - Smith, Robert Stewart. *Modern Labor Economics : Theory and Public Policy*. 10th ed. Boston : Pearson / Addison Wesley, 2009. xxi, 650 s. ISBN 978-0-321-53896 -- **kapitola 4 (s. 108-116), kapitola 5 (s. 128-152)**
- ♦ Borjas, George. *Labor Economics*. 5. vyd. : McGraw Hill Higher Education, 2010. ISBN 978-0070172708 -- **kapitola 3 (s. 119-137), kapitola 4 (s. 147-167, 185-188, 190-199)**
- ♦ Kaufman, B. - Hotchkiss, J. *The Economics of Labor Markets*. Mason : Thomson Higher Education, 2006. 760 s. ISBN 0-324-28879-4 -- **kapitola 3, s. 260-295**