

Rovnováha na trhu práce

Struktura dnešní přednášky

- prokážeme 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 frakce (na straně zaměstnavatelů) mohou na trhu práce mohou vzniknout a jaké to má důsledky na zaměstnanost

2

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.

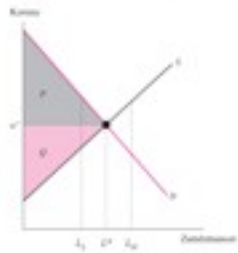
Changes in Employment and Wages in Florida Counties hit by Hurricanes (relative to the change observed in the average Florida county)

Source: David B. Colman and Rebecca W. Frick, "How Do Hurricanes Affect Labor Markets? The Effects of Hurricanes in Florida," *Journal of Human Resources*, forthcoming 2015, Table 4

	Percent Change in Employment	Percent Change in Earnings
1. Effect of category 1-3 hurricane on county directly hit	-1.3	-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	-4.3
4. Effect of category 4-5 hurricane in neighboring county	-0.8	-3.3

3

Efektivnost dokonale konkurenčního trhu práce



Přínosy ze smlouy:

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

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

celkový přebytek: $P+Q$

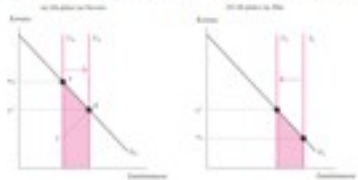
Na DOKO trhu práce je přínos ze smlouy maximální a dochází k efektivní alokaci zdrojů.

4

Zákon jedné ceny (mzdy)

Předpoklady:

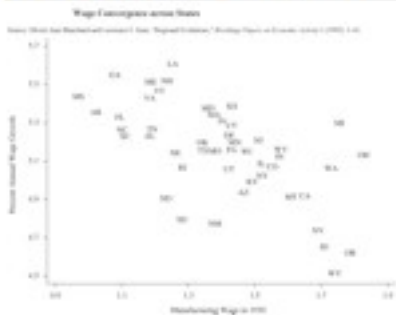
- v ekonomice existují dva regionální trhy práce: Sever a Jih
- pracovníci lze považovat za dokonalé substituty
- náklady spojené s mobilitou pracovníků jsou nulové



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

5

Mzdová konvergence mezi státy USA



6

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

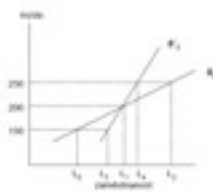


křivka nabídky práce jedné firmy je rostoucí.

3

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 nulové). 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)

3

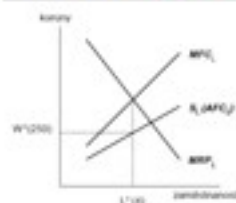
Rozhodování firmy na monopsonistickém trhu práce

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

mzda	počet pracovníků	celkové náklady	marginální náklady na křivce práce (MNC)	příjmy a množství produkce práce (MPV)
30	0			-
100	1			1000
150	2			800
200	3			600
250	4			400
300	5			200

3

Rozhodování firmy na monopsonistickém trhu práce



Rozhodování firmy je obtížnější, protože musí zohledňovat:

- kolik pracovníků najme
- jakou mzdu jim bude platit

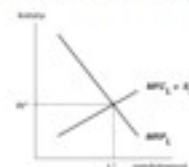
Vyšší mzdu, kterou firma vyplácí dodatečným pracovníkům, musí platit i všem ostatním (v případě nediskriminujícího monopsonu) => křivka MPC_1 leží pod křivkou nabídky práce a je strmější. Firma bude najímat za nižší mzdu méně pracovníků než v podmínkách dokonalé konkurence.

11

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 rezervační náklady na práci.

11

Minimální mzda

Minimální mzda je institucí trhu práce, která stanovuje závazný mezní 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

11

Minimální mzda

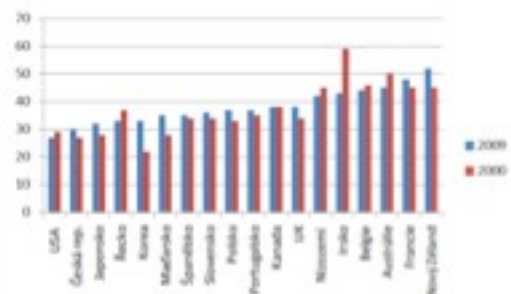
Proč existuje institut minimální mzdy?

- minimální mzda má zvýšit efektivnost: napravit tržní selhání vyplývající z existence monopsonistické síly a asymetrických informací
- minimální mzda má snížit příměrovou nezaměstnanost a zlepšit situaci pracovníků s nízkými příjmy (i, zejména nekválifikovaných pracovníků)

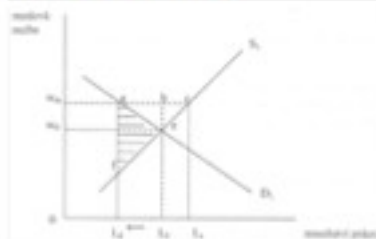
(v otázce (a předněm šetrných empirických výzkumů), do jaké míry se tyto cíle daří naplnit a zda případně nevznikají neefektivnosti (in).

11

Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě (v %)



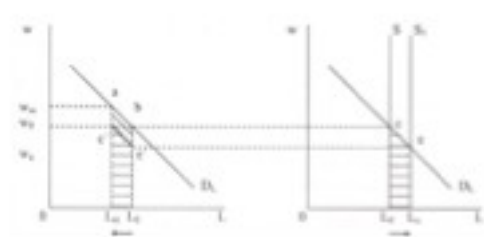
Dopad minimální mzdy



Minimální mzda snižuje zaměstnanost, vytváří nezaměstnanost (a) a vede ke ztrátám produkce o rozsahu Δ (lokální neefektivnost).

11

Dopad diferencované minimální mzdy



V určitém odštěv (ř regionu) dojde k zavedení minimální mzdy (levý graf). Na tomto trhu dojde ke snížení zaměstnanosti a zvláštní pracovníci se přesouvají na druhý trh práce. Čím vyšší je tlak na pokles mzdy,

12

Důsledky existence minimální mzdy

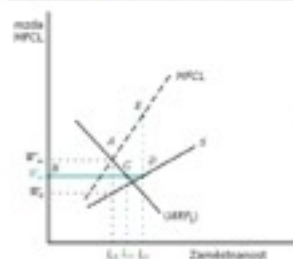
Z ekonomické teorie vyplývá, že na dokonale konkurenčních trzích práce minimální mzda převyšující mzdu rovnovážnou vyvolá pokles zaměstnanosti.

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

Jak se existence minimální mzdy projeví na monopsonistických trzích práce?

13

Monopson a minimální mzda (krátkodobé dopady)



Zavedení minimální mzdy W_{\min} znamená:

- nabídková křivka je tvořena úsekem BD
- mezní náklad na práci úsekem $BCDM$

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

11

Monopson a minimální mzda (dlouhodobé dopady)

V dlouhém období zavedení minimální mzdy způsobuje substituci práce kapitálem \Rightarrow tlak na pokles zaměstnanosti.

Zavedení minimální mzdy tak nemá na výši zaměstnanosti jednoznačný dopad. Pokud bude minimální mzda tak vysoká, že zvýší mezní náklad na práci, bude důsledkem (stejně) pokles zaměstnanosti.

12

Frikce na straně zaměstnavatele

S nejmenším zaměstnancem jsou spojené určité náklady, které nesouvisí s počtem hodin, které odpracují. Jde o tzv. **kvanifikační náklady**, které není možné v krátkém období ovlivnit a jejich přítomnost způsobuje nepřímou závislost mezi zaměstnaností a mzdou se třetím podnikáním.

Formy kvanifikačních nákladů:

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

13

Právní ochrana zaměstnanců (konec 90. let)

Welfare	Months of Unemployment Pay for the Year (Estimated by Tenure Category)		Index of Domestic Compensation, 40 Years Tenure (1990=100)		Index of Procedural Involvement (1990=100)		Overall Regular Employment Protection Score (1 to 5 scale)
	0 Years	20 Years	40 Years Tenure (1990=100)	40 Years Tenure (1990=100)	Procedural Involvement (1990=100)	Procedural Score (1 to 5 scale)	
	0 Years	20 Years	40 Years Tenure (1990=100)	40 Years Tenure (1990=100)	Procedural Involvement (1990=100)	Procedural Score (1 to 5 scale)	
Canada	0.1	0.7	1.0	0.5	0.5	0.0	0.9
France	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	2.1
Italy	0.7	1.0	10.0	20.0	2.0	0.0	2.0
Germany	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.1
Switzerland	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
UK	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
USA	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

32

Právní ochrana zaměstnanců (důsledky)

Země, které mají striktnější právní ochranu zaměstnanců, se více vyznačují slabšími pletenými pracovníky ze stavu zaměstnaných do nezaměstnaných, ale také slabšími odlišy nezaměstnaných do skupiny zaměstnaných. Z některých prací (např. Kahn, 2007) vyplývá, že přísnější ochrana zaměstnanců je spojená 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 ochranního netužní ovlivňovat jen poptávku po práci, ale také nabídku práce (míra absenteismu po uplynutí zkušební doby).

33

Volba mezi počtem zaměstnanců a počtem odpracovaných hodin práce

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

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

34

Příklad: Sdílení práce v Německu

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

Sdílení dílky pracovního týdne v některých odvětvích si vynutily i odbory v Německu. Důsledkem bylo, že počet odpracovaných hodin týdně klesl a zvýšila se příslušná mzda – ale celková zaměstnanost klesla. Firmy totiž snížily poptávku po práci: omezovaly počet vyplácených hodin práce i počet najímaných zaměstnanců.

35

Flexibilita trhu práce

Flexibilita trhu práce vyjadřuje schopnost pracovního trhu pružně reagovat na změny se třetí podmínky. Často se rozlišuje:

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

36

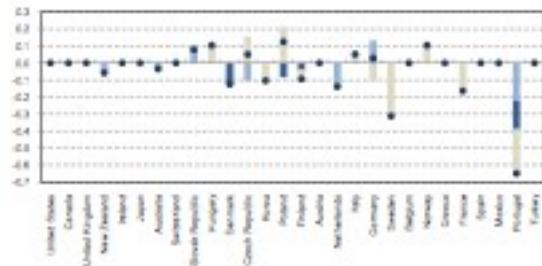
Index ochrany zaměstnání (2008)



37

Změny v ochraně zaměstnanosti (2003-2008)

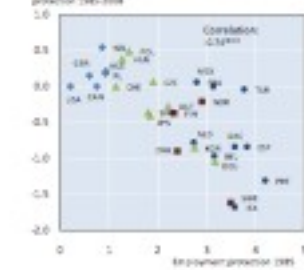
Change in regulation of regular contracts Change in regulation of collective dismissals
Change in regulation of temporary contracts Total change in employment protection



38

Reforma ochrany zaměstnanosti (1985-2008) a právní tradice

English French German Scandinavian



39

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

	United States	Japan	Germany	France	United Kingdom	Italy	Canada	Spain	Netherlands	Sweden
1. Minimum wage (1970)	low	low	low	high	high	intermediate	intermediate	intermediate	high	low
2. Introduction of minimum wage	intermediate	intermediate	low	high	high	high	low	low	low	low
3. Change in minimum wage	high	intermediate	high	high	high	high	high	high	high	high
4. Introduction of minimum wage	high	high	low	high	low	low	intermediate	high	low	low
5. Change in minimum wage	high	high	high	high	high	high	intermediate	high	high	high
6. Change in regulation of temporary contracts (1985-2008)	high	intermediate	high	high	high	high	high	high	high	high
7. Change in regulation of regular contracts (1985-2008)	high	high	high	intermediate	high	high	high	high	high	high
8. Change in regulation of collective dismissals (1985-2008)	high	high	high	high	high	high	high	high	high	high
9. Change in regulation of part-time work (1985-2008)	high	intermediate	high	intermediate	high	high	intermediate	high	high	high
10. Change in regulation of part-time work (1985-2008)	high	high	high	high	high	high	intermediate	high	high	high
11. Introduction of minimum wage (1985-2008)	low	low	high	high	low	low	high	intermediate	intermediate	intermediate
12. Change in regulation of temporary contracts (1985-2008)	intermediate	intermediate	high	high	intermediate	intermediate	intermediate	intermediate	intermediate	intermediate
13. Change in regulation of regular contracts (1985-2008)	intermediate	intermediate	high	high	intermediate	intermediate	intermediate	intermediate	intermediate	intermediate
14. Change in regulation of collective dismissals (1985-2008)	intermediate	intermediate	high	high	intermediate	intermediate	intermediate	intermediate	intermediate	intermediate
15. Change in regulation of part-time work (1985-2008)	intermediate	intermediate	high	high	intermediate	intermediate	intermediate	intermediate	intermediate	intermediate

40

Podíl lidí pracujících na částečný pracovní úvazek (2010)

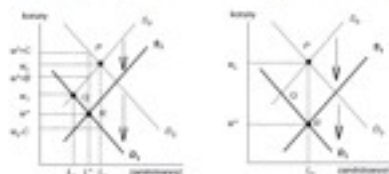
Stát	2007	2010
Belgie	36,0	33,0
Česko	10,0	10,0
Dánsko	25,0	24,0
Finsko	11,0	11,0
Francie	10,0	10,0
Německo	10,0	10,0
Itálie	10,0	10,0
Španělsko	10,0	10,0
Portugalsko	10,0	10,0
Rumunsko	10,0	10,0
Slovensko	10,0	10,0
Velká Británie	10,0	10,0
USA	10,0	10,0
Evropský průměr	10,0	10,0

zdroj: Eurostat

11

Applikace: Povinné benefity

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



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

12

Applikace: Povinný benefit nebo sociální odvod?

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

Pokud by náklady benefity pro zaměstnavatele byly stejné jako jeho hodnota pro zaměstnance, náklady mrtvé váhy by nezmizely.

13

Shrnutí

- V dokonalé 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 na všech trzích ustaví jednotná zvenčíková mzda. Neexistuje zde nedobrovoľná nezaměstnanost, zdroje jsou alokovány efektivně. V případě zavedení minimální mzdy dochází k nezaměstnanosti a neefektivní alokaci zdrojů.
- V případě nerolových nákladů mobility je nabídka práce firmě roztvářena. 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.

34

Literatura

- Elexenberg, Ronald G. - Smith, Robert Stewart. *Modern Labor Economics : Theory and Public Policy*. 10th ed. Boston : Pearson / Addison Wesley, 2009. xxi, 650 s. ISBN 978-0-321-52886 -- kapitola 4 (s. 108-136), kapitola 5 (s. 128-152)
- Borjas, George. *Labor Economics*. 5. vyd. : McGraw Hill Higher Education, 2010. ISBN 978-007172708 -- kapitola 3 (s. 128-137), kapitola 4 (s. 147-167, 185-188, 190-199)
- Kaulman, B. - Hotchkiss, J. *The Economics of Labor Markets*. Mason : Thomson Higher Education, 2006. 780 s. ISBN 0-324-28879-4 -- kapitola 3, s. 280-295

35