

Ekonomie práce: přednáška 5

Kompenzující mzdové rozdíly

Struktura dnešní přednášky

- ♦ vyvětlíme obecně koncept kompenzujících mzdových rozdílů
- ♦ použijeme koncept hedonismu na negativní charakteristiky pracovních míst a odvodíme, kteří pracovníci (z hlediska postoje k pracovnímu riziku) budou pracovat pro jaké firmy.
- ♦ stejný koncept použijeme pro vysvětlení podílu zaměstnaneckých benefitů na celkové odměně pracovníka
- ♦ prozkoumáme důsledky vládních regulací v oblasti bezpečnosti práce

Kompenzující mzdové rozdíly

Dokonale konkurenční 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 práci ustaví jednotná mzdová sazba.

Různá pracovní místa se však liší kvalitou pracovního prostředí (nepeněžními charakteristikami): bezpečností práce (rizikem úrazu), společenskou prestiží, stresem, zábavností, kulturou 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 vyšší (*při stejných produktivních charakteristikách pracovníků*).

Adam Smith: Bohatství národů (s. 89-90)

“Souhrn výhod a nevýhod při tom kterém způsobu vynakládání práce a kapitálu musí být v témž kraji buď naprosto stejný, nebo musí k této rovnosti aspoň neustále směřovat. Kdyby se snad v témž kraji ukázalo, že to nebo ono zaměstnání je tam zřejmě výhodnější nebo méně výhodné než ostatní, v prvním případě by se tam tolik lidí nahrnulo a v druhém by z něho tolik lidí odešlo, že by se jeho výhodnost brzy vyrovnala s výhodností jiných druhů zaměstnání.

...

Uvedu pět podstatných okolností, které, pokud jsem mohl pozorovat, vynahrazují v některých povoláních jejich malou výnosnost v penězích a v jiných zase vyvažují velkou výnosnost:

Předně: příjemnost nebo nepříjemnost povolání samotných;

za druhé: snadnost a malá nákladnost nebo naopak nesnadnost a velká nákladnost přípravy k tomu kterému povolání;

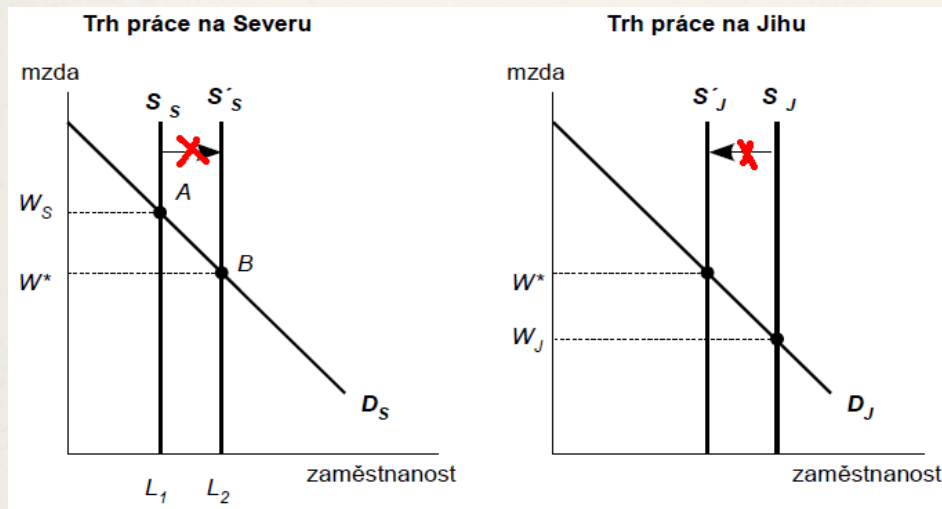
za třetí: stálost nebo nestálost zaměstnání v tom kterém povolání;

za čtvrté: menší nebo větší stupeň důvěry, které musí požívat ti, kdož povolání vykonávají;

za páté: pravděpodobnost nebo nepravděpodobnost úspěchu v povolání.”

Kompenzující mzdové rozdíly jsou rozdíly rovnovážné

Příklad. Předpokládejme, že existují dva regionální trhy práce (např. stavebních dělníků): severní a jižní. 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.

Příklad. Ekonomie prostituce

V zemích jako Indonésie, Malajsie, Filipíny a Thajsko se příjmy z prostituce podílí na HDP v rozmezí mezi 2-14 %. Ve vyspělých zemích je to méně.

Proč jsou příjmy prostitutek v průměru relativně vysoké?

Edlund a Korn (2002): prostituce snižuje cenu ženy na partnerském trhu. Jejich výdělků proto obsahují kompenzaci za ušlé příjmové příležitosti na partnerském trhu.

Determinanty počtu prostitutek v jednotlivých zemích podle těchto autorů:

- ♦ ve vyspělých zemích je jich méně, protože relativně vysoké mzdy žen na trhu práce činí toto povolání méně atraktivním
- ♦ prostituce je frekventovanější v regionech, jejichž struktura obyvatelstva se vyznačuje vyšším podílem mužů (manželství pak pro některé může být relativně méně ziskové)

Kompenzující mzdové rozdíly

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

Teorie kompenzujících mzdových rozdílů vychází z těchto předpokladů:

- ♦ pracovníci maximalizují svůj užitek (nikoliv příjem)
- ♦ pracovníci mají dostatek relevantních informací o charakteristikách pracovního místa
- ♦ pracovníci si vybírají mezi různými pracovními místy

Hedonická teorie kompenzujících mzdových rozdílů

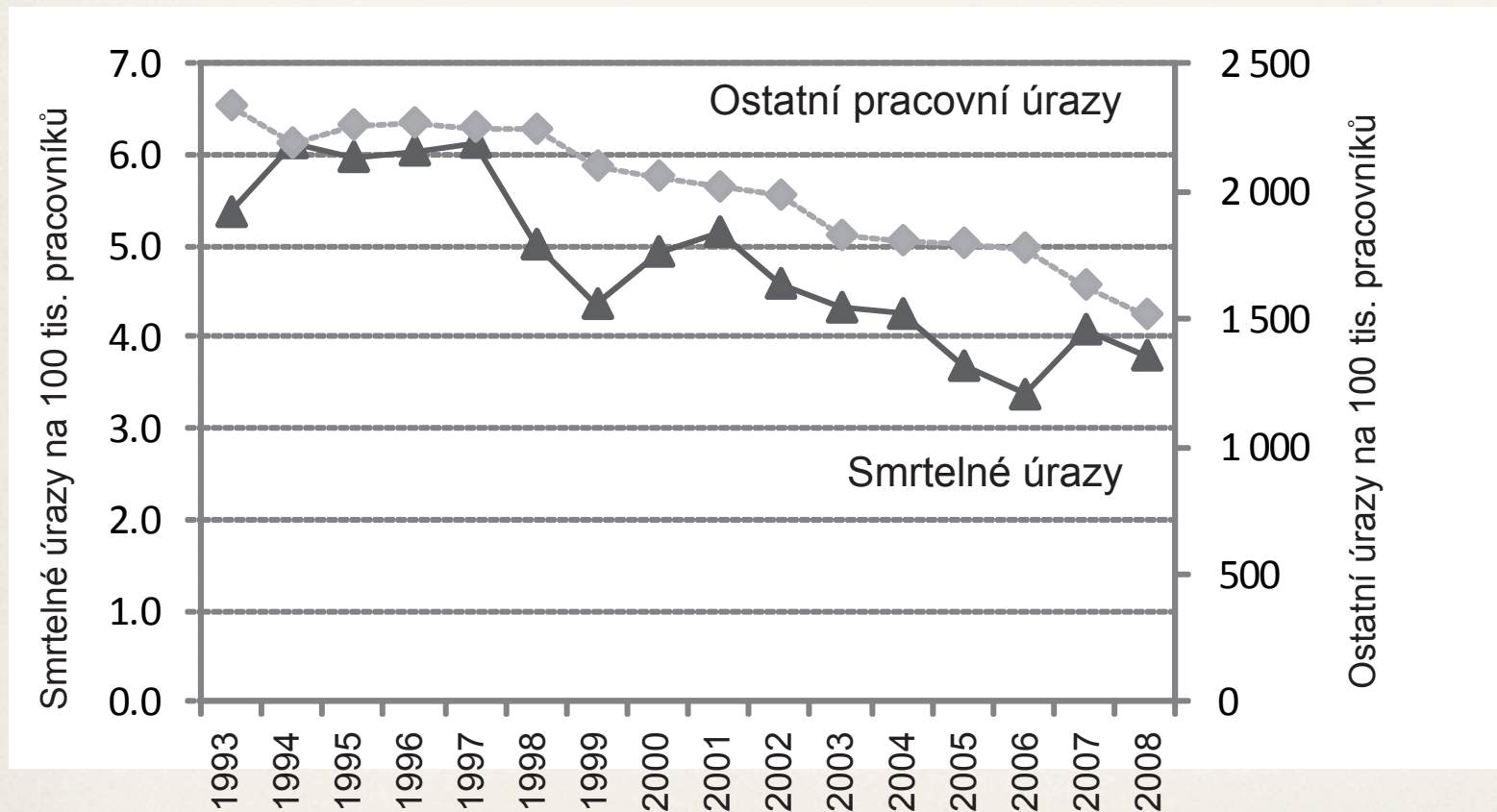
Hedonismus je filozofické učení, podle kterého se lidé snaží maximalizovat užitek (potěšení, slast) a vyhnout se strasti. Zaměstnanci chtějí vyšší mzdy a vyhnout se nepříjemnému pracovnímu prostředí.

Podle hedonické 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).

Pracovní úrazy v ČR

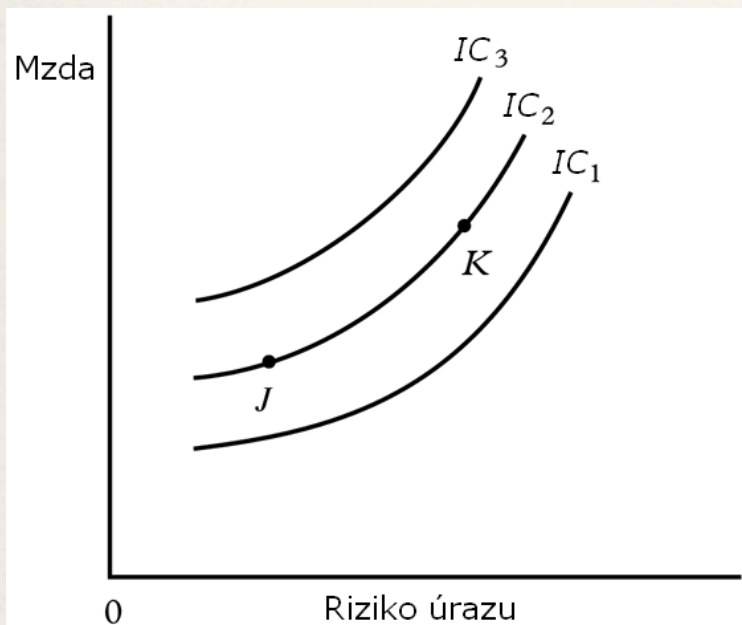
Vývoj relativního počtu pracovních úrazů v České republice v letech 1993 až 2008



Preference zaměstnanců

Existují různé kombinace *výše mzdy a pracovního rizika*, které jsou zaměstnanci *stejně preferované*.

Tyto kombinace znázorňuje *indiferenční křivka*.

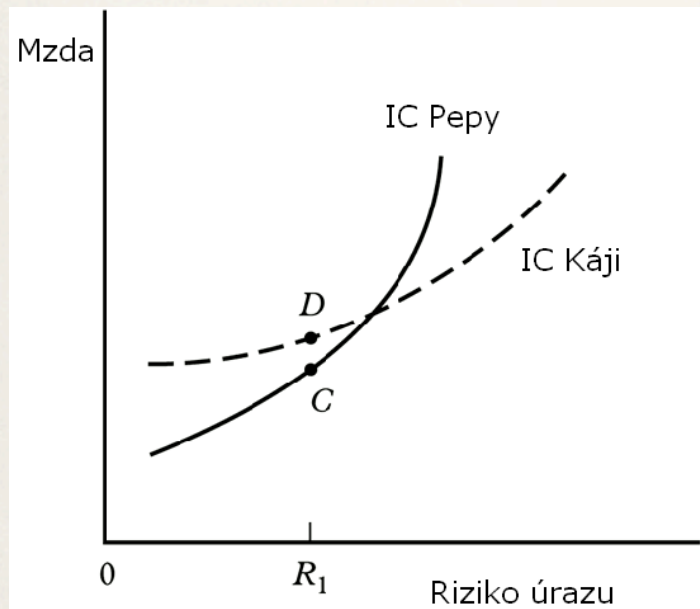


Vlastnosti indiferenčních křivek:

- ♦ 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

Preference zaměstnanců

Příklad. Lidé se liší v averzi k pracovnímu riziku. Předpokládejme, že 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:

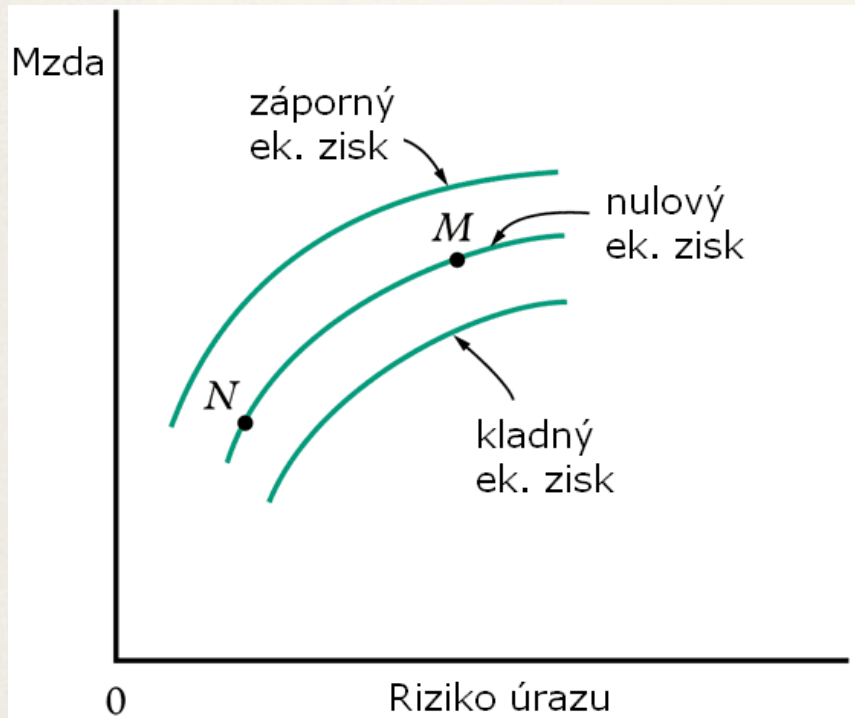
- ♦ zvýšení bezpečnosti práce (snížení pracovního rizika) je nákladné
- ♦ konkurenční tlaky vedou k tomu, že firma nemůže dlouhodobě realizovat mimořádný zisk
- ♦ ostatní charakteristiky pracovního místa se nemění



Potom při vyšší bezpečnosti zaměstnavatel nabízí nižší mzdu, s vyšším pracovním rizikem je spojena vyšší nabízená mzda.

Křivka stejného zisku (izozisková křivka - isoprofit curve)

Křivka stejného zisku (izozisková křivka) znázorňuje všechny *kombinace bezpečnosti pracovního prostředí a mzdy*, při které firma dosahuje *určité výše zisku*.



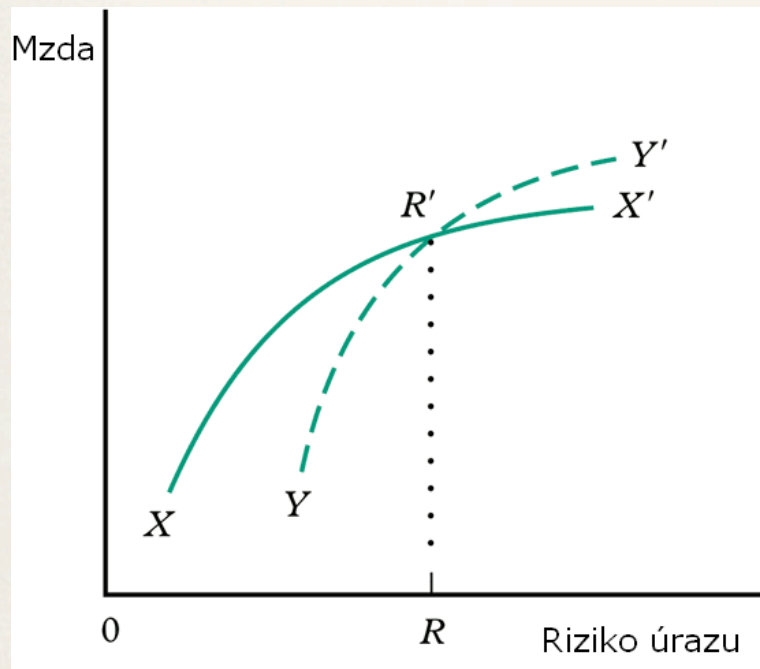
Na konkurenčním trhu jsou dostupné kombinace mzdy a pracovního rizika, které leží na izoziskové křivce s nulovým ziskem.

Vlastnosti izoziskových křivek

- ♦ 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 izoziskové křivky

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



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

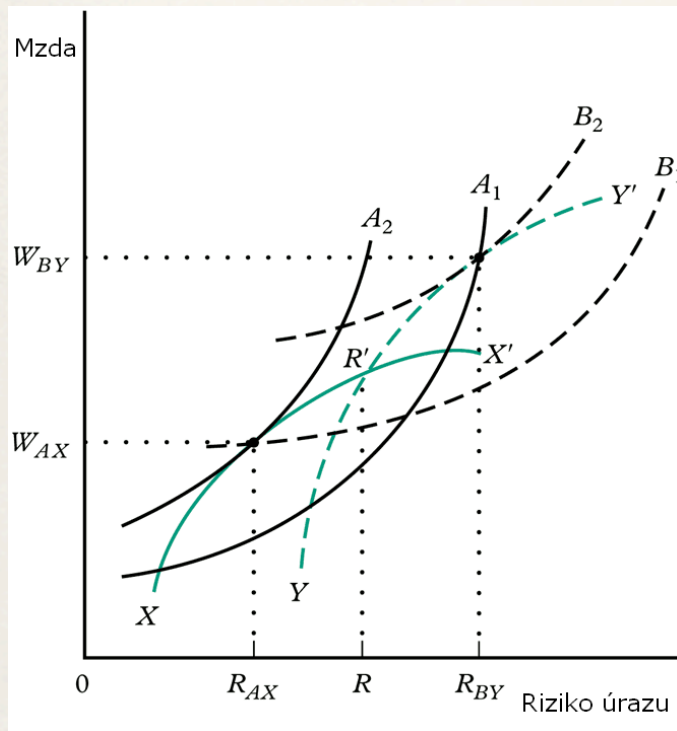
Přirazení zaměstnanců a zaměstnavatelů (rovnováha)

Předpokládejme:

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

Zajímá nás, který pracovník bude pracovat pro kterou firmu.

Přiřazení zaměstnanců a zaměstnavatelů (rovnováha)

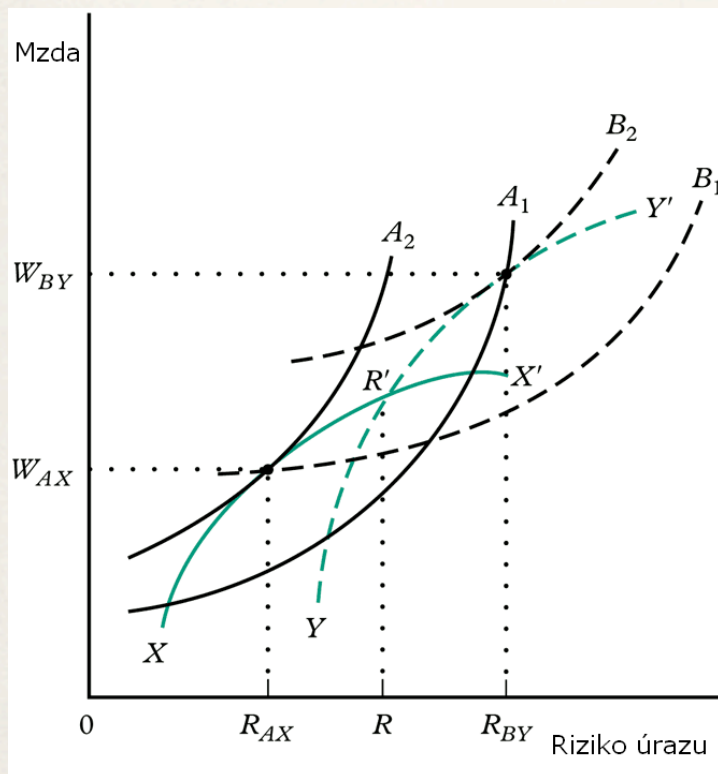


Přiřazení pracovníků a firem *není náhodné*: pracovník s vyšší averzí k riziku bude pracovat pro firmu, pro kterou je méně nákladné zvýšit bezpečnost práce a naopak (tzn. pracovník A pro firmu X a pracovník B pro firmu Y).

Nabídková křivka zaměstnavatele (offer curve)

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

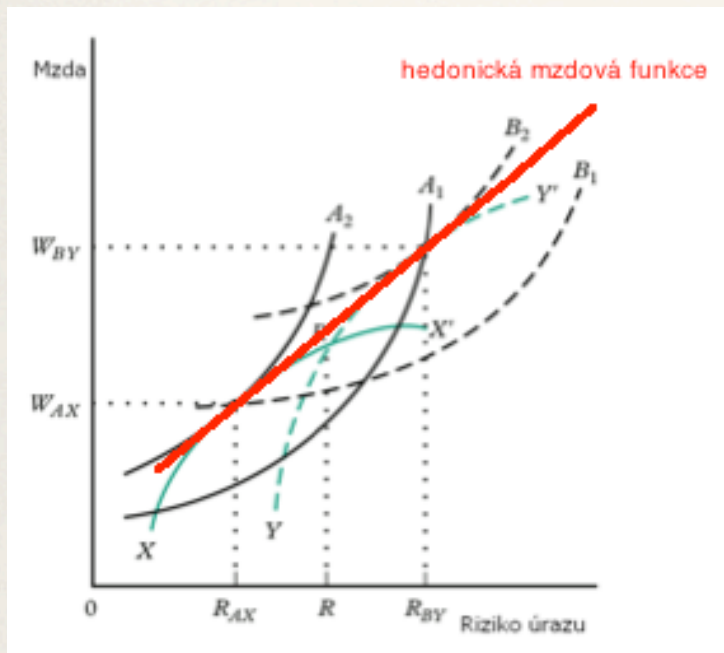
POZOR! Nesouvisí s běžnou nabídkovou křivkou!



Nabídková křivka zaměstnavatele je tvořena segmenty $XR'Y'$.

Hedonická mzdová funkce

Na trhu práce můžeme pozorovat různé kombinace mzdy a pracovního rizika. Spojením těchto bodů dostaneme **hedonickou mzdovou funkci**, která obecně vyjadřuje *vztah mezi výší mzdy, kterou pracovníci dostávají a charakteristikami pracovního místa*.



Hedonická mzdová funkce je rostoucí, protože pracovníci nemají rádi pracovní riziko a protože bezpečné pracovní prostředí je možné zajistit s vynaložením určitých nákladů.

Aplikace. Jaká je cena lidského života?

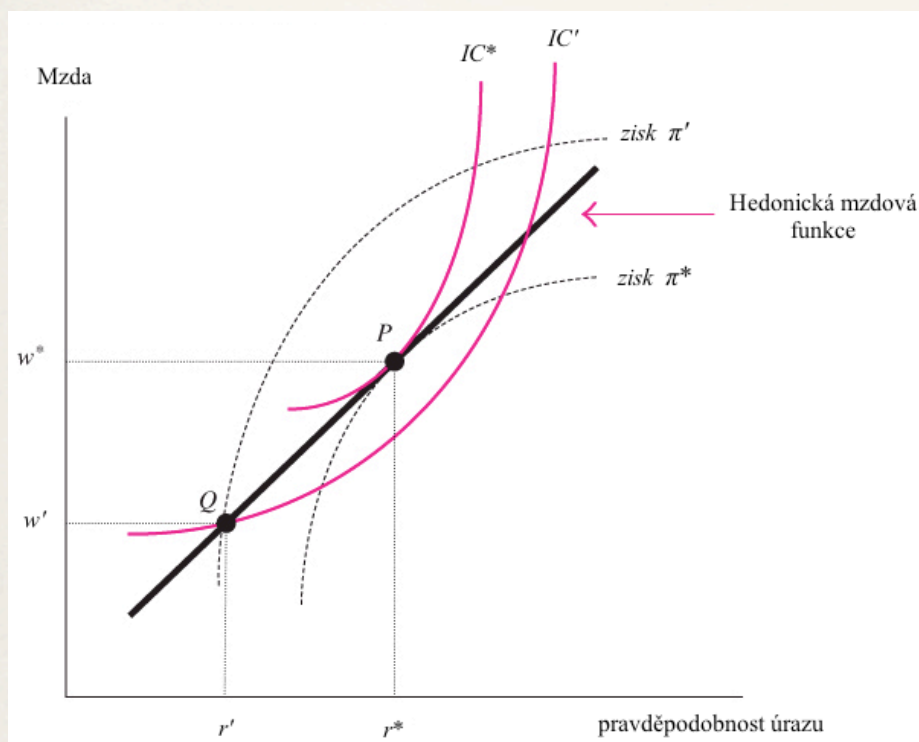
Tradiční přístup k ocenění lidského života vychází z teorie lidského kapitálu. Kontroverznějším přístupem je teorie hedonické mzdy.

Víme, že zaměstnavatelé musí vyplácet kompenzující mzdový diferenciál, pokud chtějí motivovat pracovníky, aby pracovali v méně bezpečném prostředí. Představme si, že rizikově averzní chování zaměstnanců přinutí firmu vyplácet 20.000 Kč ročně za každý nárůst pravděpodobnosti smrtelného úrazu o 0.1 % (=0.001). Potom každý smrtelný úraz stojí firmu 20 milionů Kč, což by bylo možné chápat jako hodnota lidského života.

Melichar, Ščasný, Urban (2010) pomocí této metodologie odhadli tyto hodnoty statistického života pro r. 2009: 267 mil., 60 mil., resp. 266 mil. Kč (v závislosti na použité metodice)

Aplikace. Vládní regulace v oblasti bezpečnosti

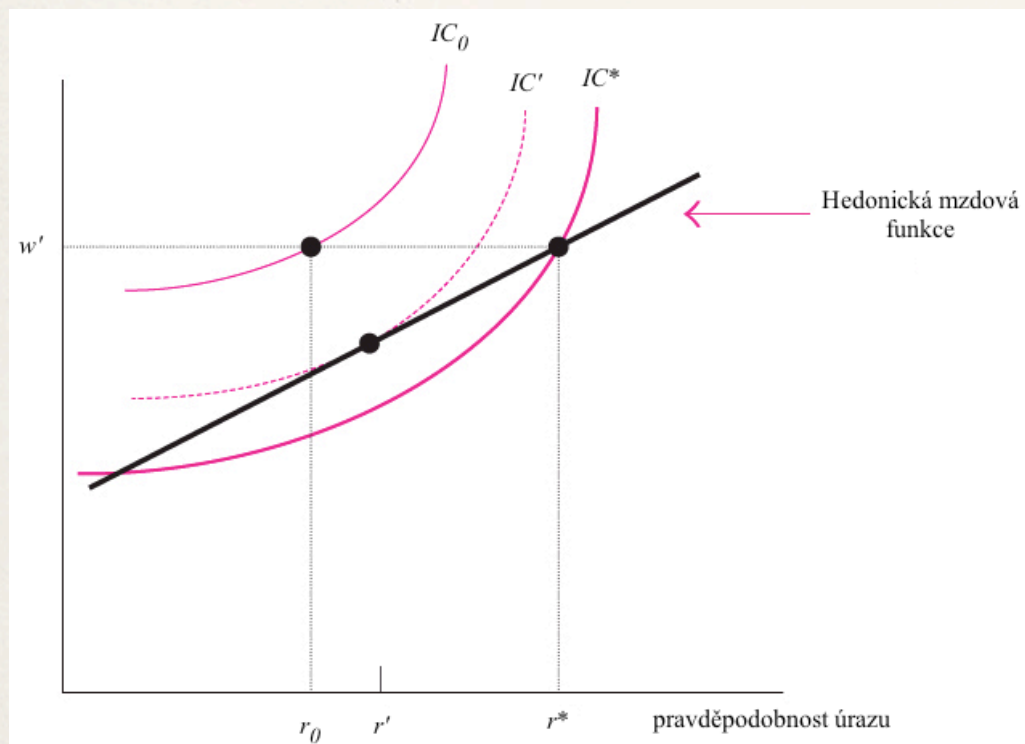
Vláda zavede bezpečnostní standard, snižující riziko úrazu. Riziko úrazu bude omezeno na r' .



Užitek pracovníka bude nižší, bude pobírat nižší mzdu (w' oproti w^*) a firmě se sníží zisk (z π^* na π'). Předpokládali jsme, že pracovníci mají dokonalé info o bezpečnostních rizicích.

Aplikace. Vládní regulace v oblasti bezpečnosti

Předpokládejme, že pracovníci vydělávají mzdu w^* a mylně se domnívají, že riziko úrazu je pouze r_0 . Ve skutečnosti je však r^* .

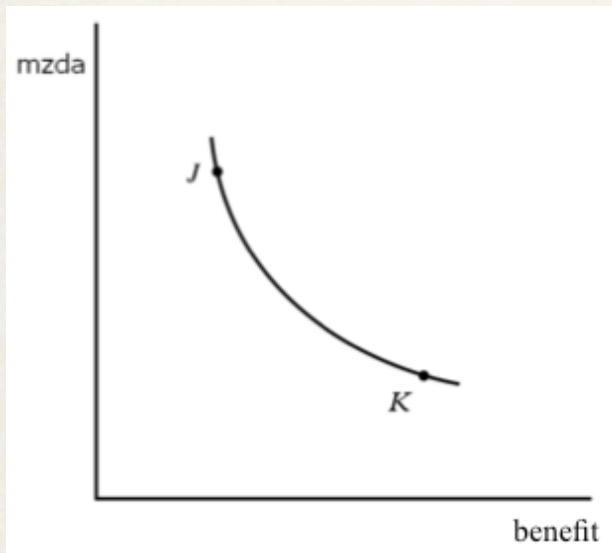


Bezpečnostní standard, který sníží riziko na r' způsobí, že neinformovaní pracovníci na tom mohou být lépe.

Ekonomie zaměstnaneckých benefitů

Co určuje velikost benefitů, které budou firmy zaměstnancům nabízet?

Jde o podobný problém jako u bezpečnosti pracovního prostředí: záleží na preferencích a relativních nákladech na zaměstnanecké benefity pro firmy.

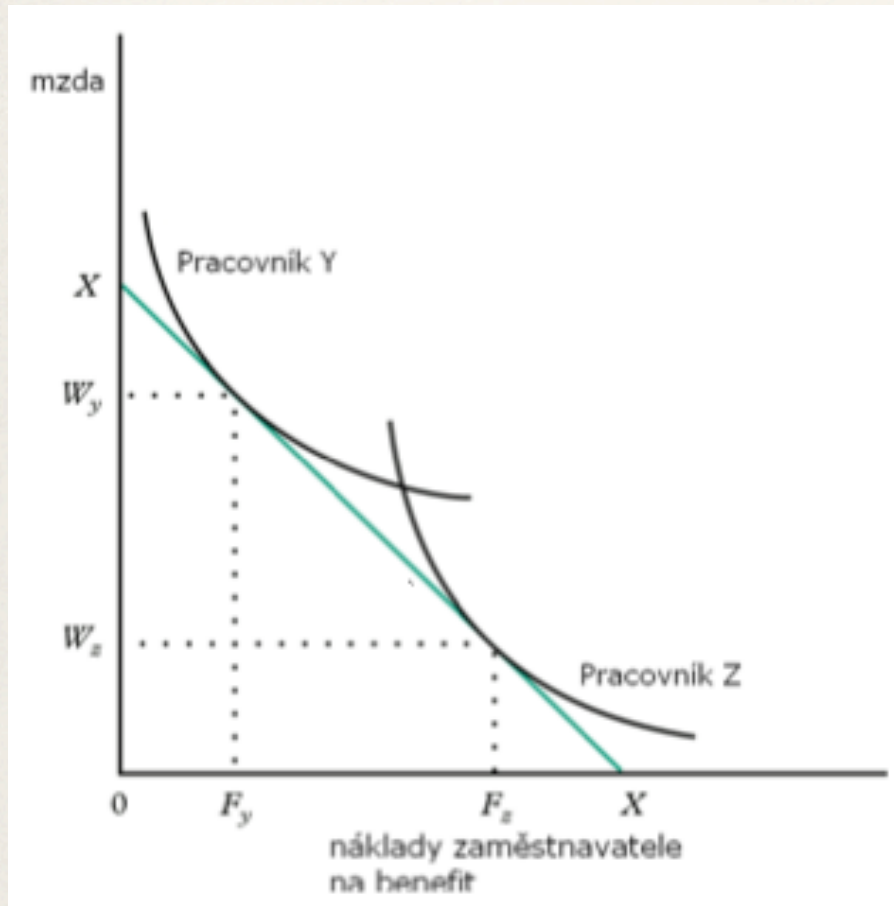


Indiferenční křivka by odrážela stejně preferované kombinace peněžních mezd a benefitů.

Izozisková křivka odráží kombinace mezd a benefitů, které firmě zajišťují stejný zisk.

Vyšší izozisková křivka odráží větší celkovou kompenzaci pracovníků, a tudíž nižší zisk.²³

Optimální kombinace peněžních mezd a benefitů



Implikace:

- ♦ mezi stejně produktivními pracovníky na konkurenčním trhu by měl existovat inverzní vztah mezi mzdami a benefity
- ♦ firmy na konkurenčním trhu v dlouhém období zajistí takový "balíček" benefitů a peněžních mezd, který zaměstnanci chtějí

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

- ♦ 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 8, s. 242-273**
- ♦ Borjas, George. *Labor Economics*. 5. vyd. : McGraw Hill Higher Education, 2010. ISBN 978-0070172708 -- **kapitola 5, s. 205-235**
- ♦ Kaufman, B. - Hotchkiss, J. *The Economics of Labor Markets*. Mason : Thomson Higher Education, 2006. 760 s. ISBN 0-324-28879-4 -- **kapitola 8, s. 387-446**