

## Kompenzující mzdové rozdíly

---

### Struktura dnešní přednášky

---

- vysvětlíme obecné 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

1

### Kompenzující mzdové rozdíly

---

Dokonalé konkurenční trh práce vychází 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 přiroze ustaví jednotná mzdová sazba.

Různá pracovní místa se však liší kvalitou pracovního prostředí (nepříjemné charakteristikami): bezpečností práce (sílkem úrazu), společenskou prestiží, stresem, zábavností, kulturou pracovního prostředí atd.

Tyto nepříjemné charakteristiky některých povolání (pracovních míst) jsou zdejším **kompenzujících mzdových rozdílů**. Rovnovážná mzdová povolaání (pracovních míst) s pozitivními nepříjemnými charakteristikami je nižší, s negativními vyšší (při stejných produktivních charakteristikách pracovníků).

2

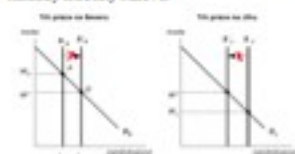
## Adam Smith: Bohatství národů (s. 89-90)

"Stejná vyhoř a stejná pět tem kterém způsobu vynalézání práce a kapitálu musí být v téže kraji buď naprosto stejní, nebo musí k této rovnosti aspoň neustále směřovat. Kdyby se snad v téže kraji stáhnulo, že to nebo ono zaměstnané je tem zřejmě výhodnější nebo méně výhodně než ostatní, v prvním případě by se tem tolik lidí nabývalo a v druhém by z něho tolik lidí odšlo, že by se jeho výhodnost brzy vyrovnala s výhodností jiných druhů zaměstnání."

Uvedu pět podstatných okolností, které, pokud jsem mohl pozorovat, vynalézají v některých povoláních jejich malou výhodu o penězích a v jiných zase vytvářejí velkou výhodu:  
První: příjemnost nebo nepřijemnost povolání samotných;  
za druhé: snadnost a snáď nákladnost nebo nespak nesnadnost a velká nákladnost příjmovy k tomu kterému povolání;  
za třetí: stálost nebo nestálost zaměstnání v tem kterém povolání;  
za čtvrtí: prestiž nebo odliš stupeň důstojy, které musí podléhat ti, kteří povolání vykonávají;  
za páté: pravidelnost nebo nepravidelnost zájmu v povolání."

## Kompenzující mzdové rozdíly jsou rozdíly rovnovážné

Příklad. Předpokládejme, že existují dva regionální trhy práce (např. stavebních dělníků): severní a jižní. Díky nepřímému požad na severu pracují stavební dělníci v tomto regionu v horších pracovních podmínkách. Předpokládáme, že pracovníci jsou stejní a náklady mobility nulové.



Rozdíl mezi  $W_N$  a  $W_S$  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 pětina z prostituce podílí na HDP v rozsahu mezi 2-14 %. Ve vyspělých zemích je to méně.

Proč jsou pětina prostitutek v průměru relativně vysoké?

Eldhand a Korn (2002): prostituce snižuje cenu ženy na partnerském trhu. Jejich výdělky 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 (mardskéví pak pro některé může být relativně méně ziskové)

## Kompensující 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 (nízké příjem)
- pracovníci mají dostatek relevantních informací o charakteristických pracovních místech
- pracovníci si vybírají mezi různými pracovními místy

3

## Hedonická teorie kompenzujících mzdových rozdílů

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

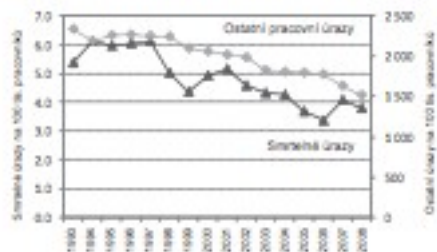
Podle hedonické teorie pracovníci sledují maximalizaci čistého užtku a jsou ochotni ke smlouvě (vyšší mzda za méně příznivé pracovní podmínky).

Kvalitu pracovních podmínek ztotožňuje s bezpečností práce (nízkým úrazem).

4

## Pracovní úrazy v ČR

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

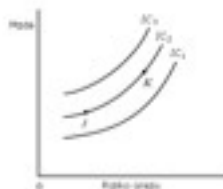


5

## Preference zaměstnanců

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

Tyto kombinace tvoří různé indifferenční křivky.



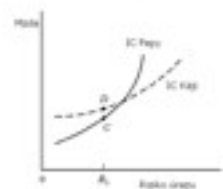
Vlastnosti indifferenčních křivek:

- 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

11

## Preference zaměstnanců

Příklad. Lidé se liší v aversi k pracovnímu riziku. Předpokládejme, že Pepa bude mít větší aversi k riziku než Kája.



Pracovníci, kteří mají větší aversi k riziku úrazu, budou požadovat vyšší náhradu mzdy při každém zvýšení rizika při zachování stejné výše užtku.

12

## 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

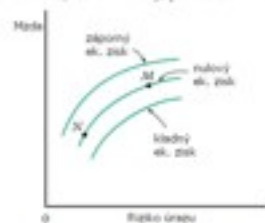


Přitom při vyšší bezpečnosti zaměstnavatel nabídne nižší mzdu, s vyšším pracovním rizikem je spojená vyšší nabízená mzda.

13

## 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.

13

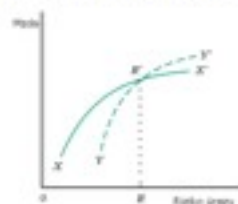
## Vlastnosti izoziskových křivek

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

14

## Sklon izoziskové křivky

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



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

15

## Přifazení zaměstnanců a zaměstnavatelů (rovnováha)

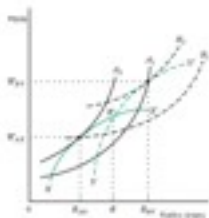
Předpokládejme:

- dva pracovníky (A a B, pracovník A má větší averszi k riziku)
- dvě firmy (X a Y, firma X je schopná snést riziko lépe při relativně nízkých nákladech)

Zajímá nás, který pracovník bude pracovat pro kterou firmu.

11

## Přifazení zaměstnanců a zaměstnavatelů (rovnováha)



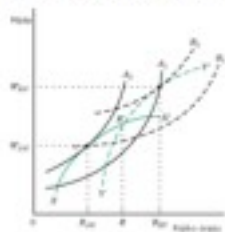
Přifazení pracovníků a firm není náhodné: pracovník s vyšší aversí k riziku bude pracovat pro firmu, pro kterou je méně nákladné zvýšit bezpečnost práce a naopak lim. pracovník A pro firmu X a pracovník B pro firmu Y.

12

## Nabídková křivka zaměstnavatele (offer curve)

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

POZNÁMKA: Neuvěřitelně bláznivá nabídčková křivka!

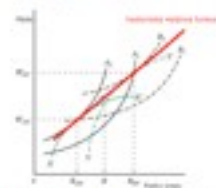


Nabídková křivka zaměstnavatele je tvořena segmenty XY'.

13

## Hedonická mzdová funkce

Na této příloze 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.

11

## Aplikace: Jaká je cena lidského života?

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

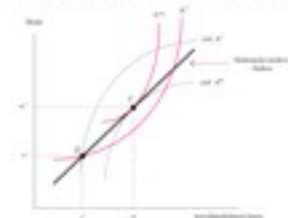
Víme, že zaměstnavatelé musí vyplácet kompenzační mzdový diferenciál, pokud chtějí motivovat pracovníky, aby pracovali v méně bezpečném prostředí. Představme si, že náhodně aventurní chování zaměstnanců přivádí firmu k výplácel 20.000 Kč ročně za každý náhodný pravděpodobnosti smrtelného úrazu o 0,1 % ( $=0,0001$ ). Potom každý smrtelný úraz stojí firmu 20 milionů Kč, což by bylo možné chápat jako hodnotu lidského života.

Melichar, Štásový, 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)

12

## Aplikace: Vládní regulace v oblasti bezpečnosti

Vláda zavádí bezpečnostní standardy, snižující riziko úrazu. Riziko úrazu bude omezeno na  $\pi^*$ .

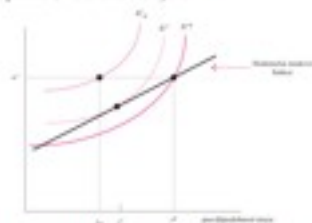


Účinek pracovníka bude nižší, bude pobírat nižší mzdu (ať oproti  $w^*$ ) a firmě se sníží zisk (ať  $\pi^*$  na  $\pi$ ). Předpokládáme, že pracovníci mají dokonalé info o bezpečnostních rizicích.

13

## Aplikace: Vládní regulace v oblasti bezpečnosti

Předpokládáme, že pracovníci vyjednávají mezu  $w$  a mylně se domnívají, že riziko úrazu je pouze  $\alpha$ . Ve skutečnosti je však  $\alpha'$ .



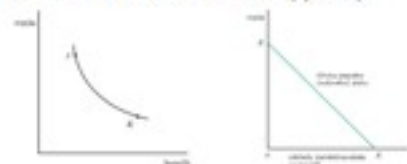
Bezpečnostní standard, který seříti riziko na  $\alpha'$  způsobí, že neregulovaní pracovníci na tom mohou být lépe.

33

## Ekonomie zaměstnaneckých benefitů

Co určuje velikost benefitů, které budou firmy zaměstnancům nabízet?

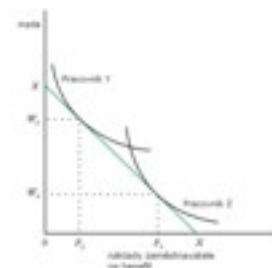
Jde o podobný problém jako u bezpečnosti pracovního prostředí: záleží na preferencích a relativních nákladech na zaměstnanecké benefity pro firmy.



Indiferenční křivka by odrážela stejně preferované kombinace peněžních mezd a benefitů. Izotisková křivka odráží kombinace mezd a benefitů, které firmě zajišťují stejný zisk.

Vyšší izotisková křivka odráží vyšší celkovou kompenzaci pracovníků, a tudíž nižší zisk.<sup>13</sup>

## 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

34



## Shrnutí

---

- Pokud by všechny pracovní a pracovní místa byly homogenní a všechny tíhy práce dokonale konkurenční, potom by se pracovní volně přesunovali mezi různými pracovními místy a vyplácená mzda by byla jednotná.
- Různé nepříjemné charakteristiky pracovního místa (kvalita pracovního prostředí a povaha vykonávané práce) jsou jedinou z příčin, proč mzdy nejsou jednotné. Tyto charakteristiky jsou zdrojem kompenzačních mezdových 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 avenzi k nepříjemným 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.

35

## Literatura

---

- Elexberg, 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 8, s. 242-273
- Borjas, George. *Labor Economics*. 5. vyd. : McGraw Hill Higher Education, 2010. ISBN 978-007172708 -- kapitola 5, s. 285-335
- Kaulman, B. - Hotchkiss, J. *The Economics of Labor Markets*. Mason : Thomson Higher Education, 2006.780 s. ISBN 0-324-28879-4 -- kapitola 5, s. 387-446

36