

Ekonomie práce: přednáška 7

1. Mobilita práce

Důležitost mobility práce

Dokonale konkurenční trh práce se vyznačuje efektivní alokací zdrojů: „správní“ pracovníci pracují pro „správné“ firmy a celkový přebytek je maximalizován. V realitě však v důsledku různých frikcí a nedokonalých informací nebývá tato alokace efektivní.

Mechanismem, který alokaci zdrojů (přiřazení pracovníků k firmám) zlepšuje, je mobilita práce. Proto je důležité se zabývat jejími determinantami.

Typy mobility práce

		místo zaměstnání	
		stejně	jiné
povolání	jiné	I	III
	stejně	II	IV

Budeme se zabývat především geografickou mobilitou – migrací.

Migrace jako investice do lidského kapitálu

John Hicks (1932): Hlavním důvodem k migraci je rozdíl v čistých ekonomických výhodách, zejména rozdíl v mzdách.

V modelu lidského kapitálu je migrace chápána jako investice, na kterou je třeba vynaložit určité náklady a od které se očekávají budoucí výnosy.

Současná hodnota čistých výnosů = $\sum_{t=1}^T V_t / (1+r)^t - C$, kde:

V_t je výnos v důsledku změny pracovního místa (v podobě vyšší mzdy, uspokojení z práce nebo jiné formy přírůstku užitku)

T odhadovaná délka práce na novém místě (v letech)

r diskontní míra

C náklady (přímé, psychické)

Determinanty migrace

V rozhodování o migraci hrají roli tyto faktory:

- ♦ věk - migrovat budou pravděpodobněji mladší lidé (delší období, během kterého inkasují výnos, nižší náklady)
- ♦ vzdělání - migrují spíše vzdělanější lidé (vzdělanější pracovníci mají lepší info o pracovních příležitostech)
- ♦ vzdálenost - intenzita migrace s rostoucí vzdáleností klesá (náklady se zvyšují)
- ♦ ekonomické podmínky v zdrojovém a cílovém regionu (zemi)
- ♦ rodina - s početnější rodinou se potenciální náklady migrace zvyšují
- ♦ ostatní faktory (daňový a sociální systém atd.)

Optimální rozhodnutí pro rodinu nemusí být nutně stejné jako optimální rozhodnutí pro jednotlivce.

Směr migračních toků

Z teorie lidského kapitálu vyplývá, že k migraci dochází z regionů s nižšími mzdami do regionů s vyššími mzdami. Empirie to potvrzuje.

Ale *pull* faktory v podobě atraktivní pracovní příležitosti v cílových regionech jsou silnější než *push* faktory v podobě horších příležitostí v zemi v původu.

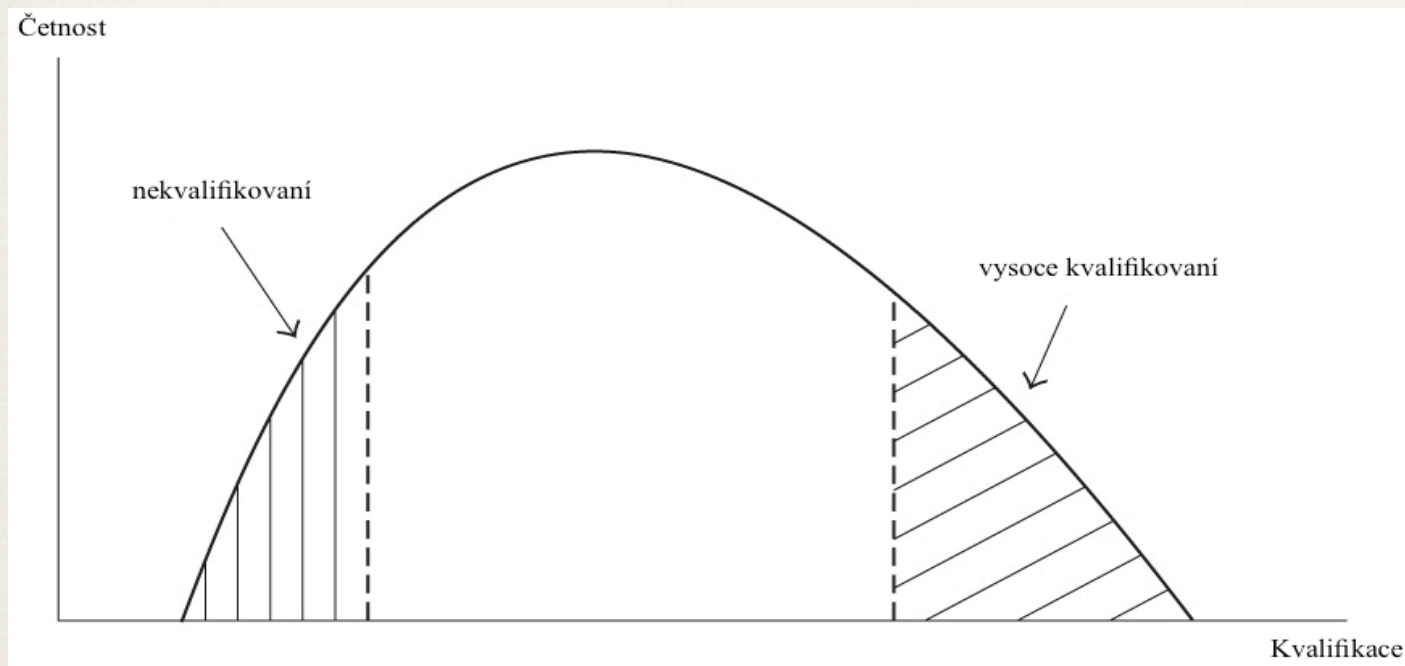
Následuje tabulka zachycující hrubou míru vnitřní migrace v ČR a v některých dalších státech EU. Dále se budeme zabývat migrací zahraniční.

Vnitřní migrace ve vybraných zemích EU (1999)

Země	Vnitřní migrace – vystěhovalí (NUTS 2)	Průměrný roční počet obyvatel (rok 1999)	Hrubá míra migrace (%)
Velká Británie	2 085 103 ^{a)}	59 500 900	3,50
Dánsko	181 223	5 319 100	3,41
Švédsko	158 457	8 857 900	1,79
Nizozemí	266 662	15 812 100	1,69
Maďarsko	133 122	10 067 500	1,32
Belgie	131 106	10 213 800	1,28
Rumunsko	275 699	22 458 000	1,23
Rakousko	75 517	7 992 300	0,94
Finsko	46 347	5 165 500	0,90
Španělsko	305 048	39 926 300	0,76
Itálie	307 286 ^{b)}	56 921 600	0,54
Estonsko	7 267	1 375 700	0,53
Česká republika	51 217	10 282 800	0,50
Slovinsko	5 881 ^{c)}	1 985 600	0,30
Slovensko	12 052 ^{d)}	5 395 100	0,22

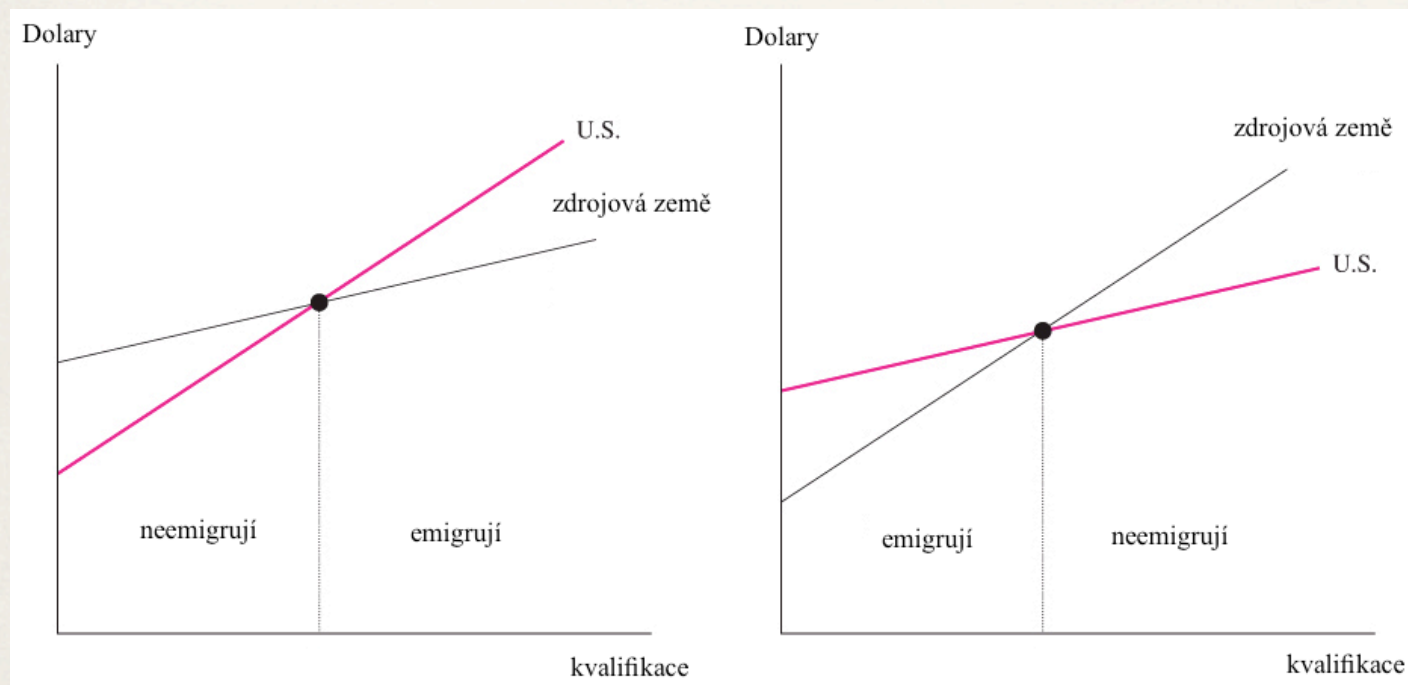
Rozdělení pracovníků dle kvalifikovanosti ve zdrojové zemi

Rozdělení pracovníků dle kvalifikovanosti je dáno četností pracovníků v každém stupni kvalifikace. Předpokládejme, že výdělky pracovníků ve zdrojové zemi i v zemi přijímající závisí právě na výši kvalifikace, která je dokonale přenositelná. Budeme řešit otázku, která skupina pracovníků bude do určité přijímající země emigrovat spíše – vysoce kvalifikovaní nebo nekvalifikovaní?



Struktura migračního toku

Předpokládejme, že přijímající zemí jsou USA. Kvalifikační struktura emigrantů bude záviset na relativní míře výnosu z dané kvalifikace ve zdrojové zemi a v zemi přijímající (USA). V prvním případě (levý graf) budou migrovat kvalifikovanější pracovníci, v případě druhém (pravý graf) pracovníci méně kvalifikovaní.



Royův model

Tyto souvislosti popisuje tzv. Royův model. Důležitou implikací je, že kvalifikační strukturu migračního toku určuje relativní výnos z kvalifikace v zemi zdrojové a zemi přijímající.

Můžeme předpokládat, že vhodnou proxy proměnnou pro výnos z kvalifikace je ukazatel příjmové nerovnosti.

V zemích s rovnoměrnějším rozdělením příjmů než v přijímající zemi jsou průměrné mzdové rozdíly mezi kvalifikovanými a nekvalifikovanými pracovníky menší. Z těchto zdrojových zemí budou proto přicházet kvalifikovaní migranti (výnosy z kvalifikace jsou zde relativně vyšší).

Ze zemí s méně rovnoměrným rozdělením příjmů (tzn. výnos z kvalifikace je relativně vysoký) než v přijímající zemi budou přicházet migranti méně kvalifikovaní.

Mzdové diferenciály mezi imigranty a domácími pracovníky v USA (1990)

Country of Birth	Percent Wage Differential between Immigrants and Natives
Europe	
Germany	24.5
Portugal	-3.1
United Kingdom	37.2
Asia	
India	17.6
Korea	-12.0
Vietnam	-18.9
Americas	
Canada	24.0
Dominican Republic	-29.2
Mexico	-39.5
Africa	
Egypt	12.2
Ethiopia	-21.0
Nigeria	-18.9

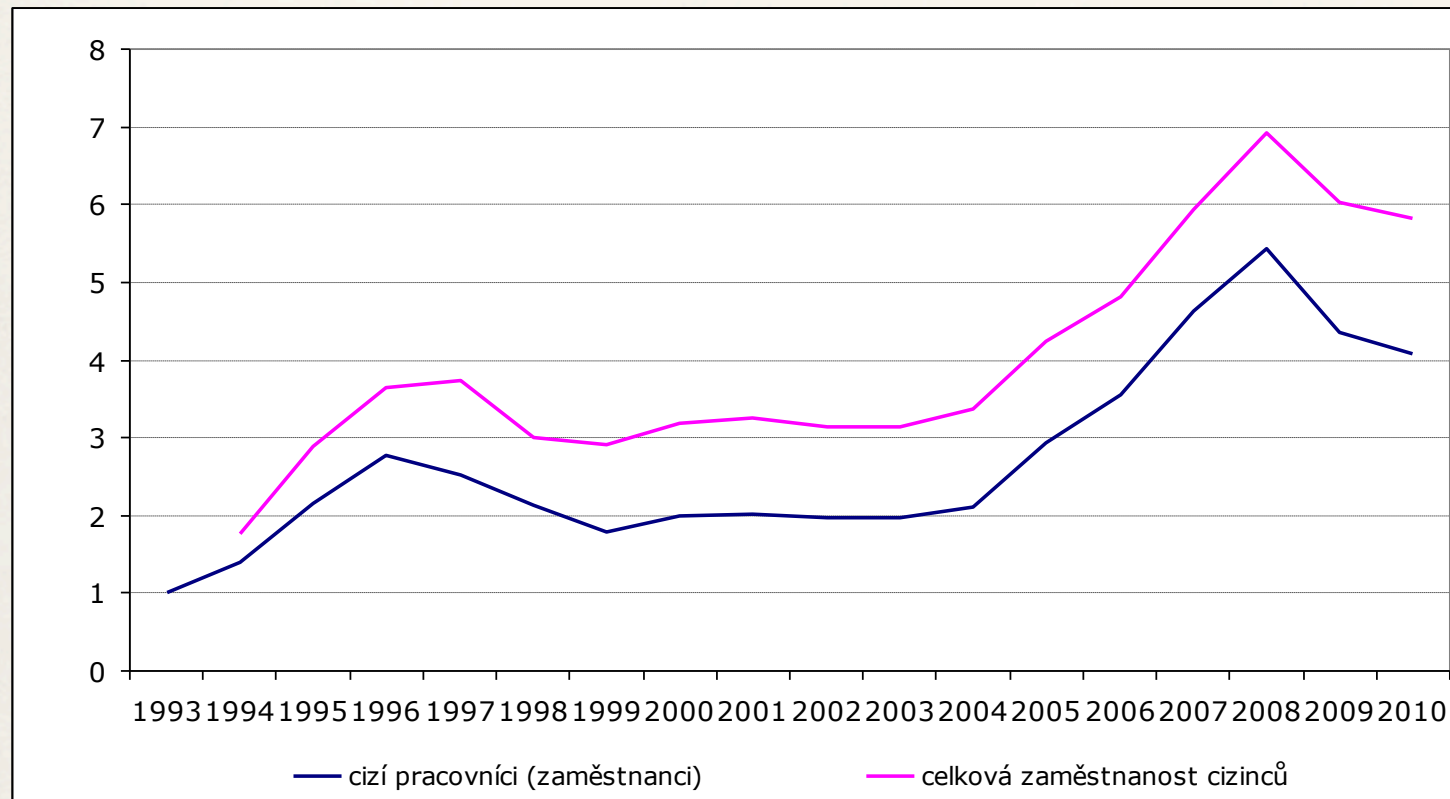
Podíl imigrantů na pracovní síle ve vybraných zemích v r. 2009 (v %)

Rakousko	13.6
Česká republika	4.1
Francie	5.8
Německo	9.4
Maďarsko	1.3
Itálie	8.6
Japonsko	0.3
Nizozemí	3.7
Slovensko	0.6
Španělsko	10.3
Švédsko	4.3
UK	8.0
USA	16.2

Pozn. Údaje za Maďarsko a Itálii jsou k r. 2008, za Švédsko k r. 2006. Údaj za UK se týká podílu migrantů na celkové zaměstnanosti a za USA jde o podíl pracovní síly narozené v zahraničí na pracovní síle.

Zdroj: OECD

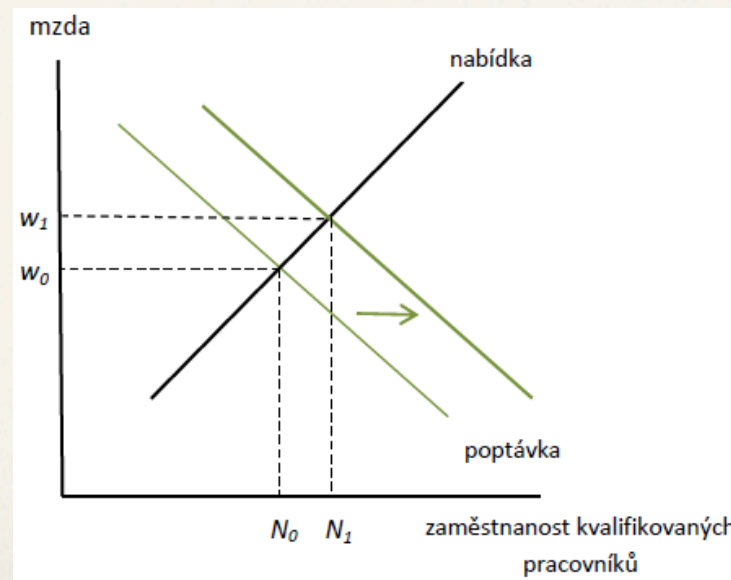
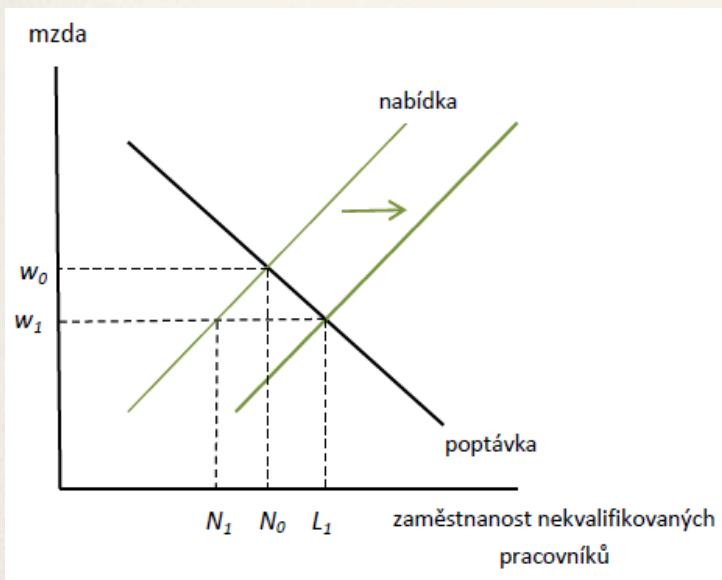
Zaměstnanost cizinců v ČR (podíl na pracovní síle v %)



Dopad imigrace na domácí trh práce (1/3)

Legitimní výzkumnou otázkou je, jak příliv zahraničních pracovníků ovlivňuje výsledky domácího trhu práce, zejména mzdy a zaměstnanost domácích pracovníků.

Předpokládejme, že existují dva vstupy práce: nekvalifikovaní a kvalifikovaní pracovníci a tyto dva vstupy jsou komplementární. Jaké budou dopady na trh práce, jestliže imigranti jsou nekvalifikovaní?



Dopad imigrace na domácí trh práce (2/3)

Pokud jsou domácí nekvalifikovaní pracovníci a zahraniční nekvalifikovaní pracovníci považováni za dokonalé substituty, potom si konkurují na stejném pracovním trhu => klesnou mzdy (z w_0 na w_1 v levém grafu) a sníží se zaměstnanost domácích nekvalifikovaných pracovníků (z N_0 na N_1).

Domácí kvalifikovaní pracovníci a zahraniční pracovníci si nekonkurují na stejném pracovním trhu. Za daných předpokladů (kvalifikovaná a nekvalifikovaná práce jsou komplementy) se zvýší poptávka po domácích kvalifikovaných pracovnících => zvýší se jejich mzda (z w_0 na w_1 v pravém grafu) a zaměstnanost (z N_0 na N_1).

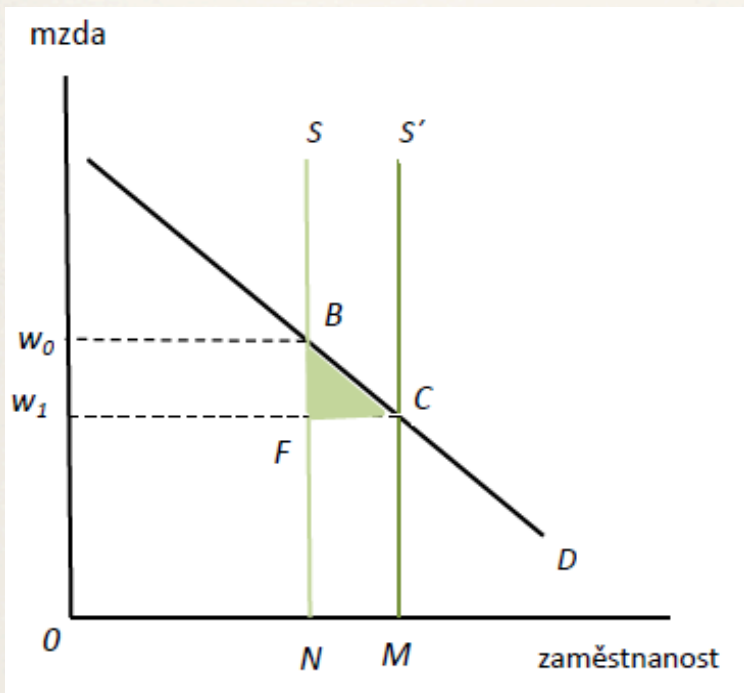
Dopad imigrace na domácí trh práce (3/3)

V krátkém období si polepší kvalifikovaní pracovníci a pohorší si nekvalifikovaní . Pohorší si tedy ti pracovníci, jejichž kvalifikace je podobná převažující kvalifikaci imigrantů.

Z příchodu „levných pracovníků“ mají dále prospěch spotřebitelé – díky nízkým mzdovým nákladům mohou výrobci držet nízké ceny.

Jaký je tedy čistý ekonomický důsledek imigrace?

Přebytek imigrace



NMCB – plocha vyjadřující přírůstek národního důchodu vytvořený díky imigraci

NMCF – mzdové náklady imigrantů

FCB – přírůstek národního důchodu v důsledku imigrace, který připadne domácím subjektům – **přebytek imigrace**

Imigrace zvyšuje zisky firem, které následně více investují. Poptávka po práci v dlouhém období vzroste.

Aplikace. Odhad dopadu přílivu cizích pracovníků na domácí trh práce: metoda prostorových korelací

Nejčastěji používanou metodou k odhadu dopadů imigrace na výsledky trhu práce (zejména mezd a nezaměstnanosti domácích pracovníků) je metoda prostorových korelací. Koncentrace imigrantů je v různých regionech různá a předmětem zkoumání je, zda jsou domácí pracovníci v regionech s vyšším zastoupením imigrantů poškozeni v podobě nižších mezd a/nebo vyšší nezaměstnanosti.

Pak je odhadován regresní model:

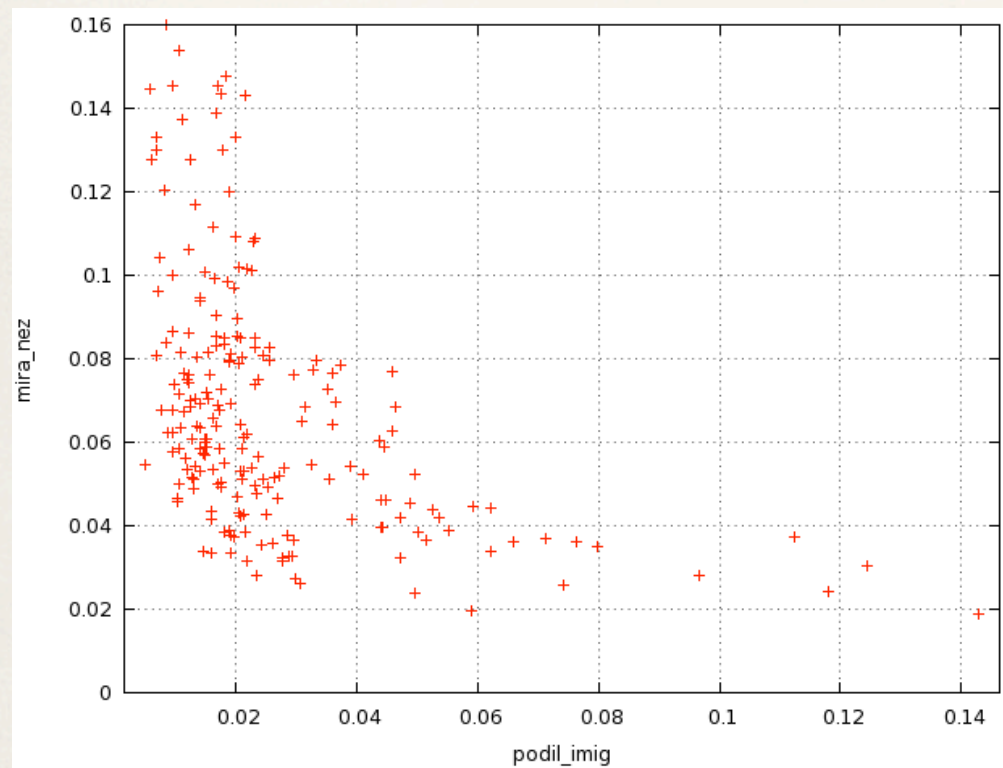
$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 M_{it} + \beta_2 X_{it}, \text{ kde:}$$

Y_{it} je určitý výsledek trhu práce (např. nezaměstnanost, mzdy, míra participace) z hlediska domácích pracovníků v regionu i během období t

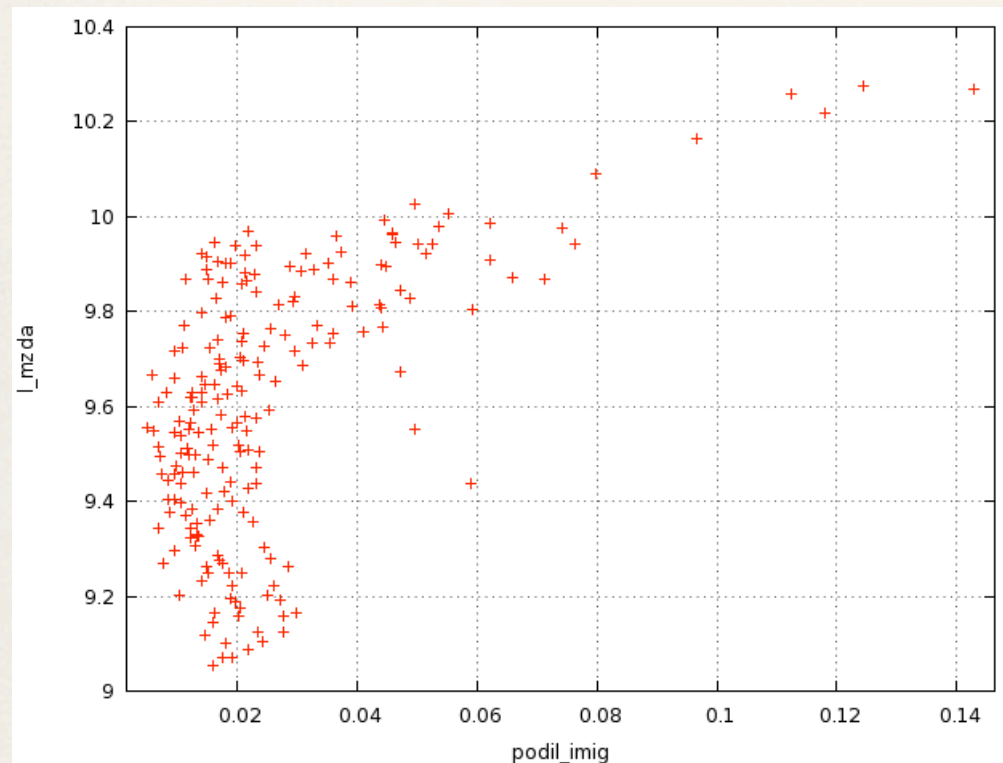
M_{it} hlavní vysvětlující proměnná (podíl imigrantů na pracovní síle v regionu i)

X_{it} regionální vysvětlující proměnné

Míra nezaměstnanosti a pracovní imigrace v ČR (1996-2010)



Mzdy a pracovní imigrace v ČR (1996-2010)



Emigrace pracovníků a domácí trh práce

Odchod domácích pracovníků za prací do zahraničí může ulehčit trhu práce (zvláště v podmínkách vysoké nezaměstnanosti).

Ale: riziko v podobě *úniku mozků* (*brain drain*) – odchodu vysoce kvalifikované pracovní síly (týká se zejména méně vyspělých zemí)

Pozitivem z hlediska domácí ekonomiky je příliv *remitancí* (*remittances* -výdělky zasílané domů), které podporují spotřební poptávku.

Pracovní emigranti a jejich podíl na pracovní síle (v %, 2006)

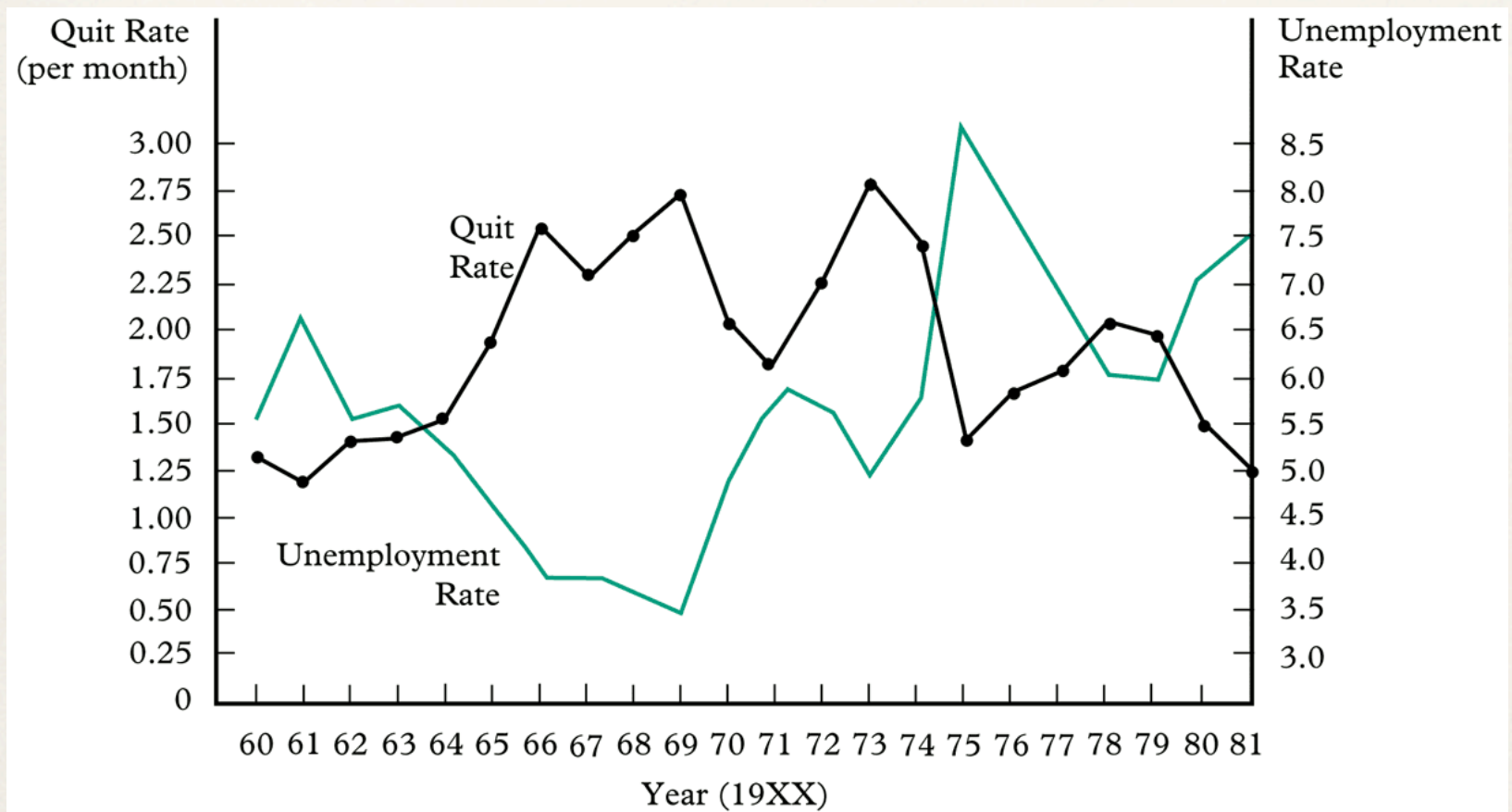
Česká republika	0.5
Slovensko	7.3
Polsko	2.5
Maďarsko	1.2

Fluktuace pracovníků

Pohyb pracovníků mezi firmami se může odehrát i bez změny trvalého pobytu. Kromě osobních diskontních měr zaměstnanců ovlivňují míru fluktuace tyto faktory:

- ♦ mzda (hůře placený zaměstnanec pravděpodobněji opustí své místo než lépe placený pracovník)
- ♦ velikost firmy (míra odchodů pracovníků z firmy se snižuje s její velikostí)
- ♦ pohlaví (u žen je pozorována větší míra fluktuace než u mužů)
- ♦ ekonomický cyklus (míra fluktuace v konjunkturu je vyšší)
- ♦ místo zaměstnání (větší mobilita je v místech s větší koncentrací zaměstnavatelů)

Míra fluktuace a nezaměstnanost (USA)



Míra fluktuace – mezinárodní srovnání

Country	Average Tenure (in Years) with Current Employer	
	Men	Women
Australia	7.1	5.5
Canada	8.8	6.9
France	11.0	10.3
Germany	10.6	8.5
Japan	12.9	7.9
Netherlands	9.9	6.9
United Kingdom	8.9	6.7
United States	7.9	6.8

Source: Organisation for Economic Co-operation and Development, *Employment Outlook: July 1997* (OECD: 1997), Table 5.6.

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 10, s. 324-354**
- ♦ Borjas, George. *Labor Economics*. 5. vyd. : McGraw Hill Higher Education, 2010.
ISBN 978-0070172708 -- **kapitola 8, s. 317-359; kapitola 4, s. 167-185**

2. Politika odměňování

Proč firmy provádějí politiku odměňování?

- ◆ Pracovníci se ve svých pracovních návycích liší.
- ◆ Produktivita pracovníků se stejným vybavením lidského kapitálu se mění v průběhu času nebo (a) v závislosti na pracovním prostředí.
- ◆ Produktivitu lze zvýšit iniciativním přístupem pracovníků.



Firmy se snaží ovlivnit motivaci pracovníků tak, aby výsledkem byla vyšší produktivita práce.

Zaměstnanecké kontrakty – základní charakteristika

Zaměstnanecké kontrakty jsou obvykle kombinací

- ♦ *formálního kontraktu* (v případě porušení dohody následují sankce)
- ♦ *a implicitního kontraktu* (neformální dohody, které nejsou právně vymahatelné)

Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem má podobu vztahu *principal-agent* (*nájemce-zmocněnec*). Agent má obvykle informační převahu nad principalem.

Problém může nastat, když agenti (zaměstnanci) sledují zájmy a cíle, které nejsou v souladu s cíli zaměstnavatele. Firmy proto řeší problém, jak vybrat správné pracovníky.

Firmy mohou rizika spojená s asymetrickými informacemi omezit signalizací nebo vhodným motivačním schématem tak, aby bylo v zájmu pracovníků dohody dodržovat a informační převahu nezneužívat („self-enforcement“)

Signalizace

Firma se může snažit přimět pracovníka, aby projevila určitý signál, tzn. aby odkryla své skutečné charakteristiky a záměry.

Může toho dosáhnout např. nabídkou určitého schématu odměňování (např. nižší nástupní plat, vyšší penzijní benefity) nebo požadavkem na určitý stupeň vzdělání.



Firmy tak využívají signálů k výběru určité skupiny lidí – pracovníků s nižší osobní diskontní mírou.

Self-enforcement

I když se firmy pokusí prostřednictvím signálů vybrat „správný typ“ lid, nelze vyloučit oportunistické chování.

Firmy se snaží přijmout takovou politiku odměňování, aby pracovníci byli motivováni k dodržování neformálních dohod, např. nadstandardními platovými podmínkami, perspektivou kariérního růstu, postupným zvyšováním platů atd.

Způsoby odměňování pracovníků

Existují dva základní způsoby odměňování:

- ♦ odměňování podle času práce (problém v podobě morálního hazardu => zaměstnavatel musí více dohlížet na práci zaměstnanců)
- ♦ odměňování na základě výkonu (silné stimuly pro nárůst produktivity, ale riziko v podobě špatného nastavení výkonnostního měřítka)

Pokud nelze určit výsledek práce jednotlivce, firma může zavést skupinová motivační mzdová schémata. Pak vzniká problém *černého pasažéra*.

Mzdy pracovníků placených podle výkonu

Proč budou zřejmě mít pracovníci odměňovaní podle výkonu vyšší mzdu?

- ♦ výkonnostní odměňování stimuluje k tvrdší práci
- ♦ tento způsob odměňování preferují pracovníci s určitými vlastnostmi
- ♦ tento způsob odměňování je spojen s vyšším rizikem (např. v podobě nestálosti příjmů) => zaměstnavatelé platí kompenzující mzdový rozdíl

Odměňování manažerů

Jak nastavit motivační schémata, aby byly sladěny zájmy klíčových aktérů – vlastníků a manažerů? Možnosti:

- ♦ odměňování podle zisku
- ♦ odměňování akciemi nebo opcemi na nákup akcií

Produktivita a výše platu

Vyšší mzda může zvýšit produktivitu pracovníka, protože:

- ♦ vyšší mzdy rozšiřují okruh uchazečů o práci => firma si může vybrat zkušenější a motivovanější
- ♦ vyšší mzdy snižují míru fluktuace => firmy budou více investovat do dalšího vzdělávání zaměstnanců
- ♦ firmy mohou mít větší požadavky na pracovníky, zaměstnanci si budou zároveň místa více vážit
- ♦ zaměstnanci potřebují mít pocit spravedlivého zacházení

Efektivnostní mzdy

Zvyšování mezd do určité výše může vyvolat nárůst produktivity (a zisku) firmy. Od určitého bodu však budou náklady zaměstnavatele spojené s dalším zvyšováním mzdy tento přínos převyšovat. Výše mzdy, kdy se mezní příjmy firmy z dalšího nárůstu rovnají mezním nákladům, se označuje jako **efektivnostní mzda**. Výše efektivnostní mzdy, při které firma maximalizuje zisk, není závislá na vnějších tržních podmínkách (firma si ji určí sama).

Efektivnostní mzdy jsou *vyšší než rovnovážné* => důsledkem budou nevyčišťující se trhy práce – *přetrvávání nezaměstnanosti*.

Efektivnostní mzdy a duální trh práce

Vyplácení efektivnostních mezd bude pravděpodobnější ve firmách, kde je obtížné pracovníky motivovat odměňováním na základě výkonu nebo kde je složité pracovníky kontrolovat.

Existence efektivnostních mezd vytváří ekonomiku s duálními trhy práce:

- ♦ primární trh – vysoké mzdy, dobré pracovní podmínky, stabilita zaměstnání, možnosti kariérního postupu
- ♦ sekundární trh – nízké mzdy, horší pracovní podmínky, vysoká míra fluktuace pracovníků, kariérní postup není možný

Odměňování pracovníka v průběhu kariéry

Jak může firma nastavit odměňování tak, aby byly vytvořeny stimuly pro *dlouhodobé* zvyšování produktivity?

Existují v zásadě dva způsoby:

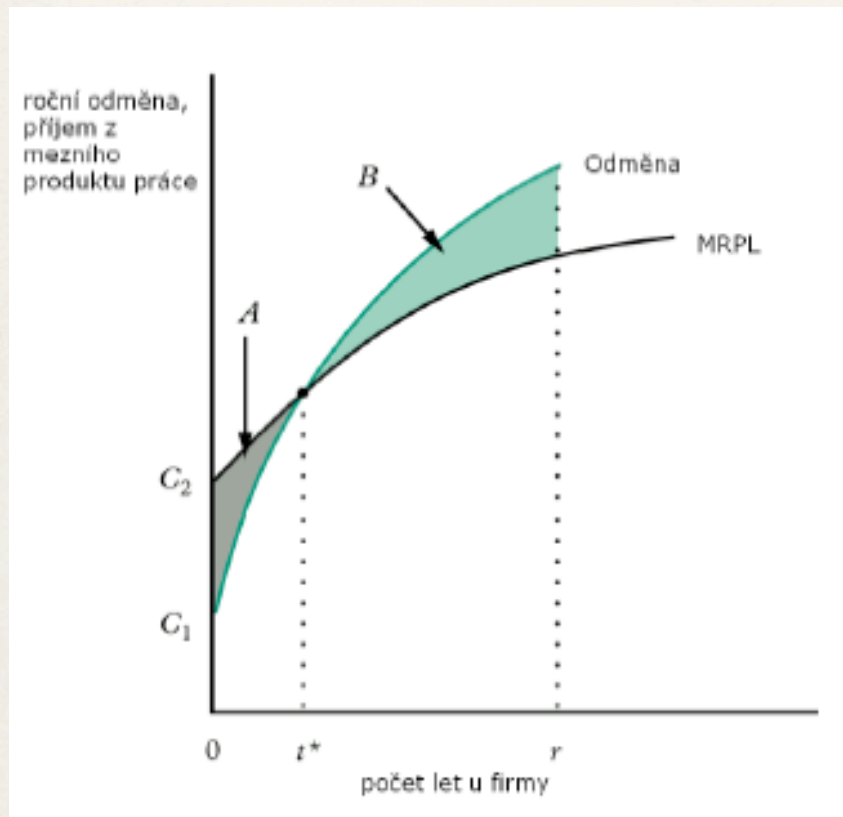
- ♦ nízké mzdy na začátku kariéry a následné zvyšování
- ♦ vyvolávání konkurence mezi pracovníky (soutěž o povýšení)

Postupné zvyšování mzdy

Odložení vyšší mzdy do budoucnosti zvyšuje produktivitu pracovníka, protože:

- ◆ selektuje zaměstnance (oslovuje spíše motivované pracovníky)
- ◆ zaměstnanec je motivován k tomu, aby se kvalifikoval pro zvýšení mzdy v budoucnu

Postupné zvyšování mzdy



Na začátku kariéry je vyplácena nižší mzda než MRPL, v průběhu kariéry mzda MRPL převyší.

Současná hodnota výdělkového toku zaměstnanců musí být přinejmenším rovna alternativnímu toku výdělků, na který by zaměstnanci dosáhli u jiného zaměstnavatele.

Postupné zvyšování mzdy

Z tohoto způsobu odměňování plynou určitá rizika (zaměstnanec může být před navýšením platu propuštěn, firma může zbankrotovat, zaměstnavatelé nemusí dohodu dodržet).

Záleží na reputaci zaměstnavatele, popř. garancích (např. právo seniority)..

Soutěž o povýšení (promotion tournaments)

Další formou dlouhodobé motivace ve firmách s interním trhem práce je vyvolávání konkurence mezi pracovníky. Soutěž o povýšení do vrcholových pracovních pozic připomíná turnaj: vítěz není jistý, vítěz je vybrán na základě relativního výkonu (tzn. ve srovnání s ostatními soutěžícími), vítěz inkasuje výhru.



Pracovníci nejsou odměňováni podle absolutního výkonu (skutečné produktivity práce), ale relativního výkonu => vítězové vydělávají několika násobně více než „poražení“, i když skutečné rozdíly v produktivitě mohou být malé (viz např. rozdíl v platu prezidenta a viceprezidenta větší společnosti).

Tyto soutěže mají stimulovat k většímu pracovnímu úsilí hlavně tam, kde je obtížné měřit skutečnou produktivitu pracovníka. Ale: zároveň mohou vést k riskantním rozhodnutím, znehodnocování práce ostatních atd.

Proč rostou výdělky u lidí, kteří pro firmu pracují déle (věk a obecná prac. zkušenost konst.)?

Vysvětlení je více..

- ♦ delší doba zaměstnání a vyšší mzdy jsou důsledkem lepšího (a produktivnějšího) umístění pracovníka k určitému zaměstnavateli
- ♦ pracovníci i firmy více investují do specifického vzdělávání
- ♦ způsob odměňování (postupné zvyšování mzdy)

Proč větší firmy platí více?

- ♦ větší firmy potřebují lepší pracovníky a nabízejí lepší možnosti zvyšování produktivity svých pracovníků
- ♦ větší firmy častěji používají výrobní procesy, které vyžadují disciplinovanost pracovníků
- ♦ vysoká fluktuace zaměstnanců způsobuje firmám dodatečné náklady
- ♦ větší firmy mají lepší možnosti efektivnějšího přiřazení pracovníků na určité pracovní pozice
- ♦ pracovníci ve větších firmách mají větší perspektivu kariéerního postupu

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 11, s. 358-391**
- ♦ Borjas, George. *Labor Economics*. 5. vyd. : McGraw Hill Higher Education, 2010.
ISBN 978-0070172708 -- **kapitola 11, s. 463-493**