Proč není mzda na úrovni MP

Dojednává se mimotržně: **vyjednáváním** a zakotvuje se ve smlouvách – mzdové rigidity

A. Okun a C. Azariadis: **teorie explicitních** (psaných) **a implicitních** (nepsaných) smluv

Model principal – agent : vyšší mzdy potlačují morální hazard

G. Akerlof, J. Yellen (1986): **teorie efektivnostních mezd**: vyšší mzdy potlačují negativní výběr, potlačují morální hazard

EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Efektivnostní mzdy

J. Yellen, G. Akerlof, 1984,1986

Motivují pracovní úsilí a výkon, zvyšují produktivitu, snižují fluktuaci, přitahují kvalitnější pracovníky, zabraňují morálnímu hazardu při vysokých monitorovacích nákladech

I když vyplácí mzdy vyšší než rovnovážné, firmě se zvyšuje výstup a zisk

Efektivnostní mzda

Je to mzda vyšší než rovnovážná

$$\mathbf{Q = F(e, w_1, N)}$$

Q … objem produkce, e…úsilí, w_1 … vyplácená mzda, N…počet zaměstnaných pracovníků

Výhoda $\mathbf{w_1 - w^*}$, bude zvyšovat úsilí v práci, pracovník bude produktivnější

Nastavení výše efektivnostní mzdy firmou

Zobrazíme křivku TP v závislosti na mzdě

Křivka TP roste nejprve rychlejším tempem (rostoucí výnosy ze mzdy) a potom, když se uplatní klesající výnosy ze mzdy, pomalejším tempem.

Určení výše efektivnostní mzdy: pro w_e a q_e : APw = MPw, sklon tečny a sklon paprsku je stejný,

Elasticita výstupu vzhledem ke mzdě se rovná jedné

$\Delta q/\Delta w \cdot w/q = \%\Delta q/\%\Delta w = 1$

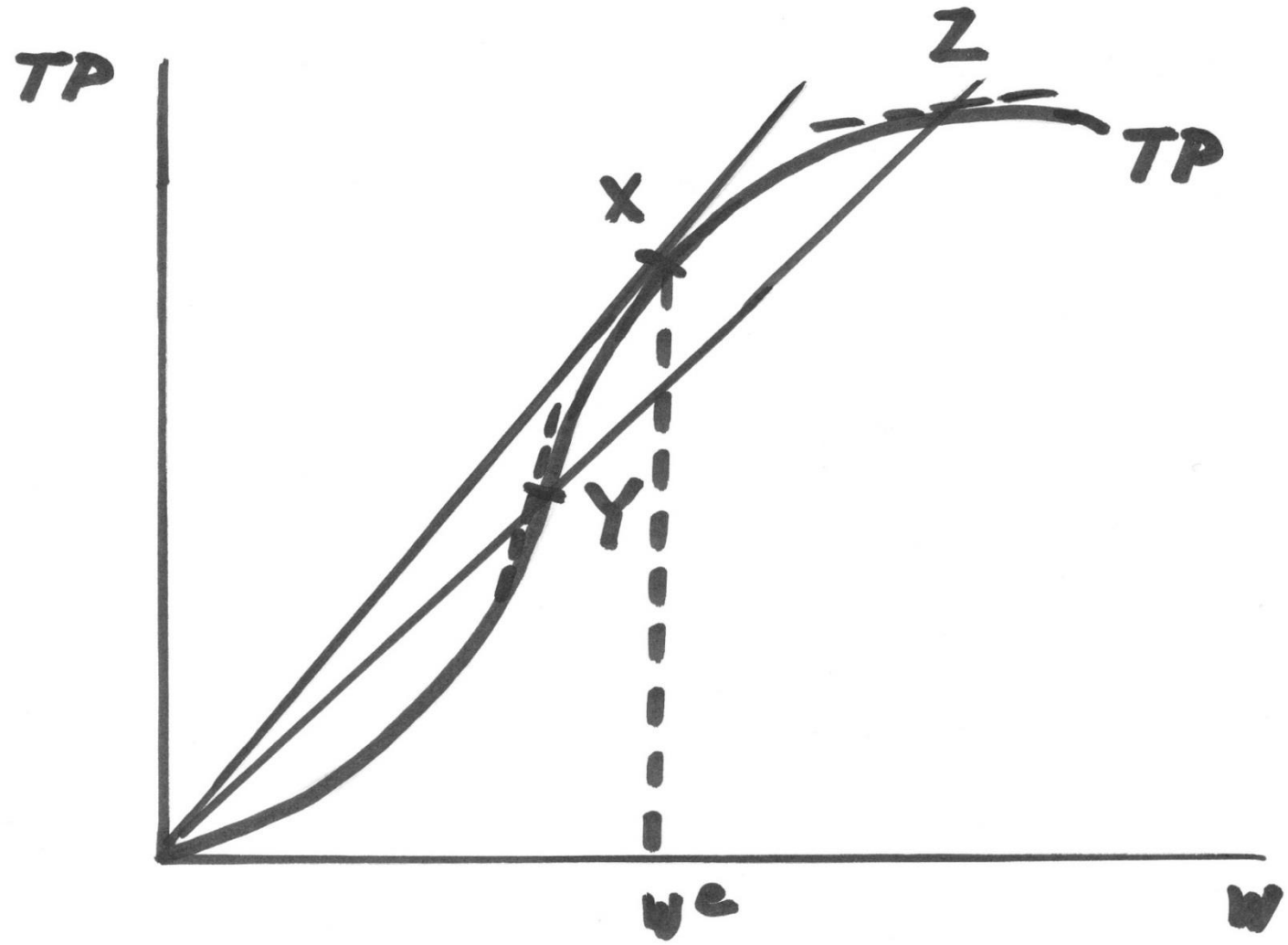
Různé firmy mají různé fce TP a proto mají i různé výše efektivnostních mezd:

Bod Y : $MPw > APw$

$e = \Delta q/\Delta w \cdot w/q = \%\Delta q/\%\Delta w > 1$, produkt roste rychleji než mzda, racionální je mzdu zvyšovat

Bod Z: $MPw < APw$

$e = \Delta q/\Delta w \cdot w/q = \%\Delta q/\%\Delta w < 1$, produkt roste pomaleji než mzda, racionální je mzdu snižovat


TP
Z
TP
X
Y
We
W

No-shirking supply curve

Shapiro, Stiglitz (1984)

Model efektivnostní mzdy založený na zabránění vyhýbání se práci (**no-shirking supply curve)**

$$\mathbf{e = F(w^*, w_1, u)}$$

w^*… tržní mzda, w_1… efektivnostní mzda, u …nezaměstnanost

S_N- kolik pracovníků nevyhýbajících se práci lze najmout při dané mzdě

Rozdíl mezi S a S_N představuje nezaměstnané pracovníky, kteří udržují motivaci zaměstnaných skutečně pracovat; firmy nemají zájem najmout všechny pracovníky

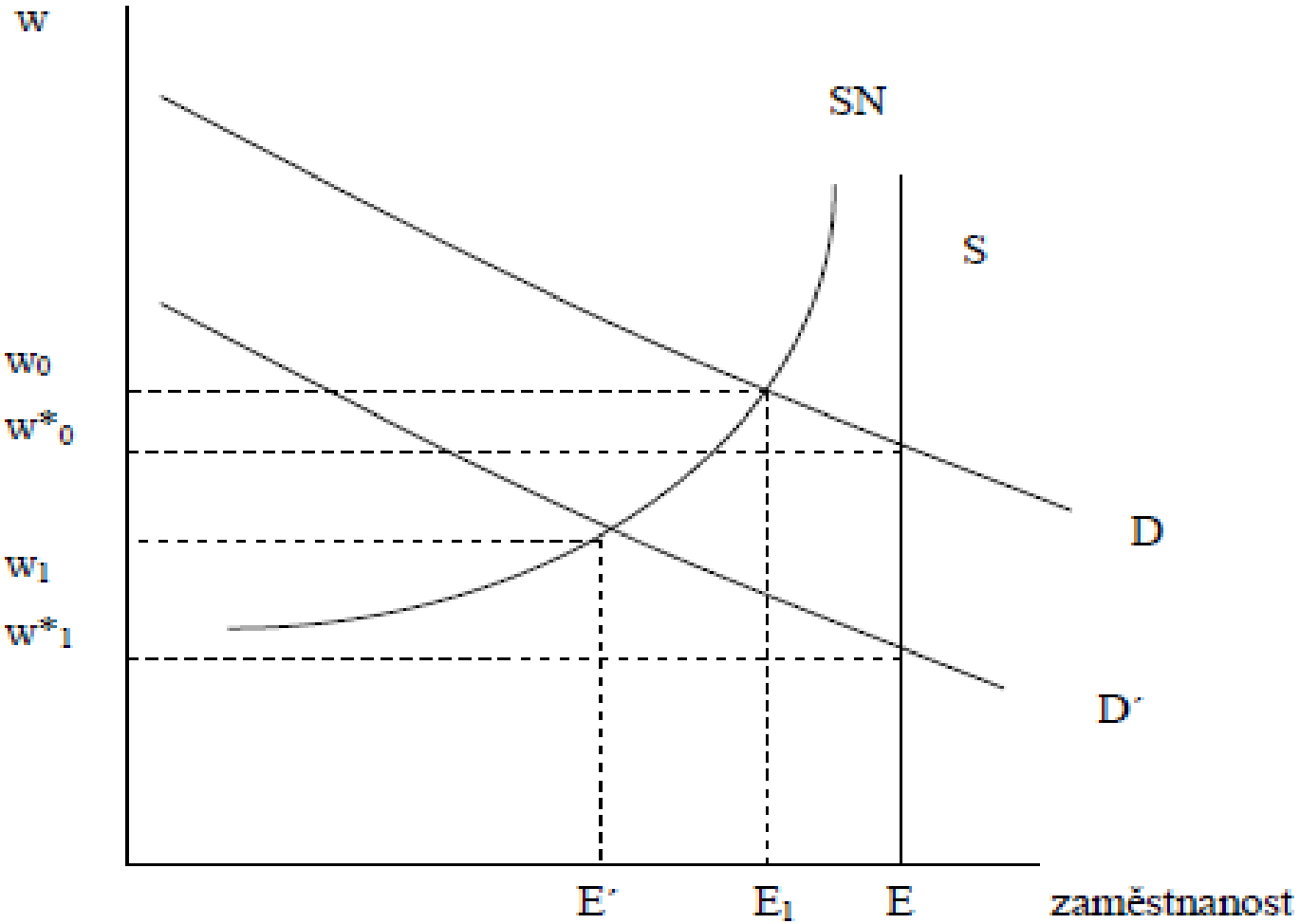
Efektivnostní mzda je odolnější vůči poklesu poptávky než rovnovážná

Efektivnostní mzdy vysvětlují, proč mají podobní pracovníci na podobných pozicích (v jiných firmách) odlišné mzdy

Vysvětluje interodvětvové a intraodvětvové mzdové rozdíly, souvisí s duálními trhy

Mzda má tendenci být vysoká v regionech, kde je míra nezaměstnanosti nízká, a nízká v regionech s vysokou nezaměstnaností

Obr. 10. 2: Trh s efektivnostní mzdou



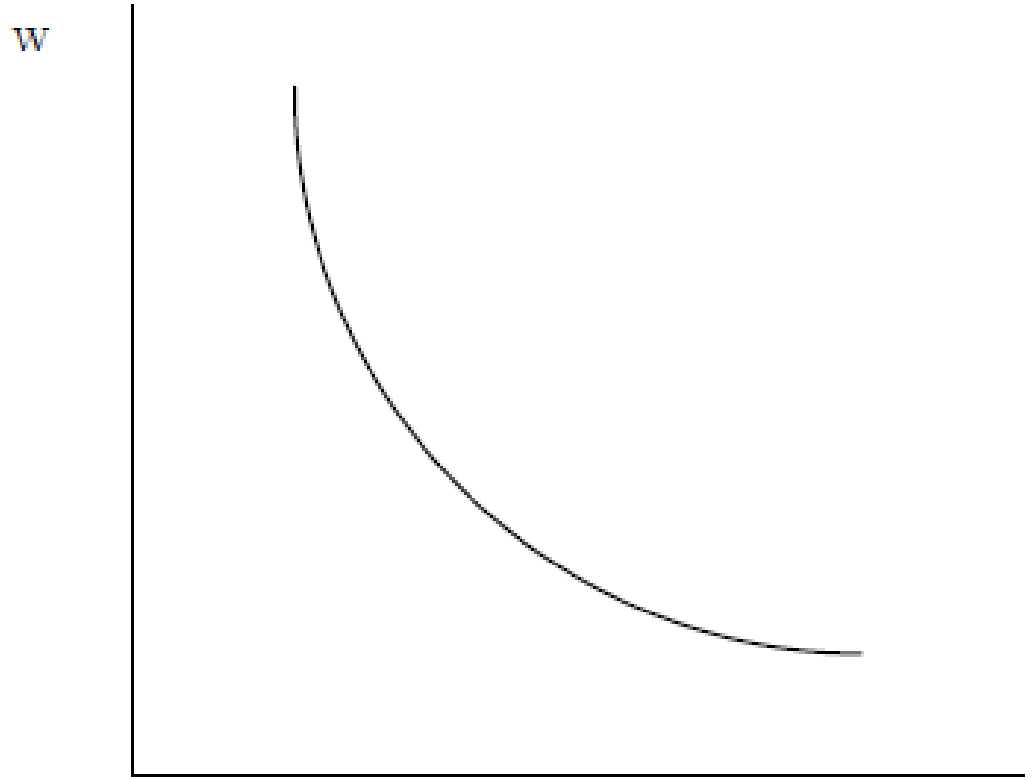
Fair wage – effort hypothesis

Akerlof, Yellen (1990)

Pracovníci si vytvářejí představu o férové (zasloužené, poctivé) mzdě; pokud budou placeni méně, budou omezovat své pracovní úsilí („zadržené úsilí“)

Pokud férová mzda převyšuje rovnovážnou: nezaměstnanost

Obr. 10. 3 : Mzdová křivka



Kritiky

Firmy mohou používat jiné motivační nástroje, které mohou být levnější

Vyplácení stejně vysoké mzdy v průběhu času firmám neumožňuje utvářet optimální výdělkový profil pracovníka (neoklasický model), který je sám o sobě motivační a udržuje pracovníka v jedné firmě

Model odložené kompenzace (delayed compensation)

Neoklasický model

Výdělek je v počátečním období nižší než MP, později se mu přibližuje a v posledním období pracovní kariéry je vyšší než MP

Pracovník je nejprve věřitelem firmy a snaha vyčerpat si splátky „dluhu“ ho vede k dlouhodobému kontraktu; bude proto usilovně pracovat hne od začátku a nebude se vyhýbat práci, aby o pracovní místo nepřišel

Odchod z firmy by mu zabránil čerpat splátky dluhu

Firma celkově nebude chtít vyplatit víc, než je pracovníkem celkový odvedený produkt

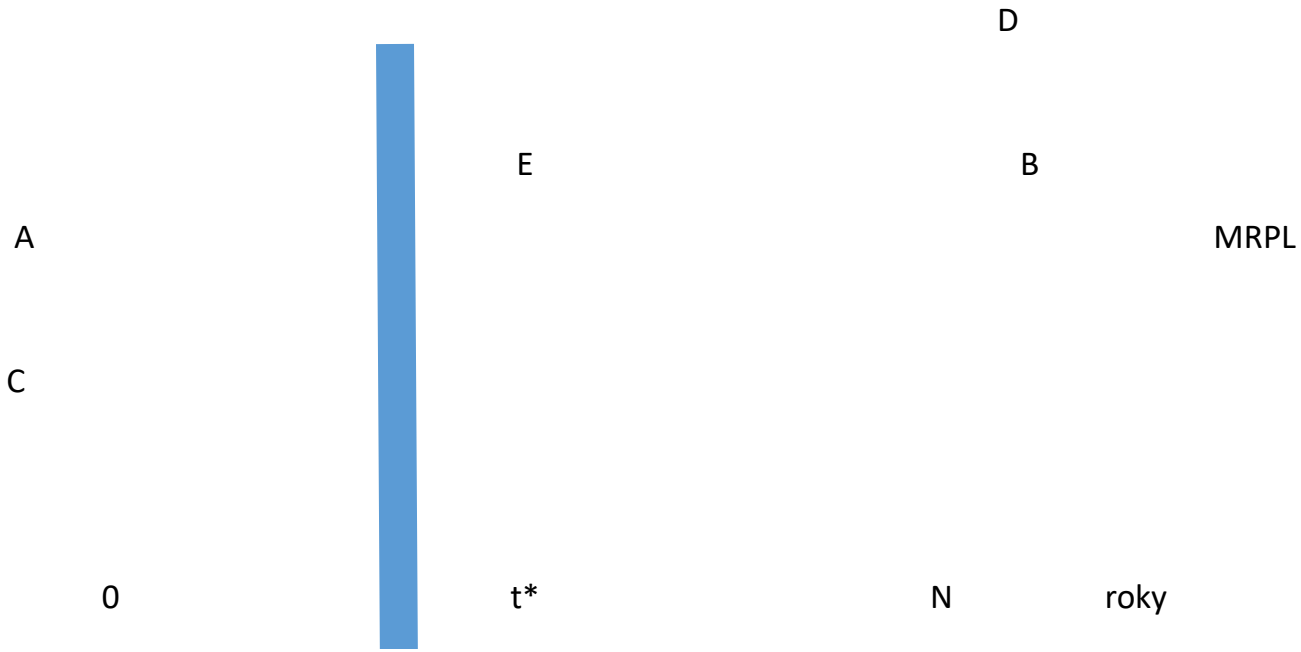
Firma nebude mít zájem pracovníka dále přeplácet po dovršení důchodového věku; bude ho motivovat k odchodu do důchodu

Jde o model vhodný pro velké, stabilní firmy s tradicí a historií,

kde je těžké kontrolovat výstupy.

Tam, kde je kontrola možná a mzda závisí na výkonu – není důvod snižovat pracovníkovi výdělek pod MP

Výdělky



Model soutěže (model of tournaments)

Když je obtížné hodnotit pracovníky podle absolutního výkonu, může je firma hodnotit relativně

vytvoří pořadí pracovníků podle jejich produktivity

odměny jsou určovány podle místa v pořadí, ale absolutní produktivitě neodpovídají

vítěz dostává významně vyšší odměnu než druhý, ačkoliv rozdíl v produktivitě takový není

- měl by motivovat k tomu, aby každý chtěl být první
- a nikdo aby nechtěl být poslední v pořadí
- Pozitiva: motivace a konkurence
- Negativa: silná rivalita mezi pracovníky, napjaté vztahy, sabotáže práce ostatních

Efekt superstar

- malé množství lidí získává astronomické odměny (sportovci, umělci)
- jsou jedineční, neexistuje rovnocenný substitut
- odměny neodpovídají produktivitě, ta se příliš neliší od těch, jejichž příjmy jsou podstatně nižší

- podmínka: možnost pracovat s velkými trhy , což umožňují moderní technologie (sportovci, umělci)
- Netýká se všech profesí:
- lékaři – nutnost osobního kontaktu

Duální trhy práce

- P. Doeringer, M. Piore, 1971
- oddělení konkurenčních a firemních trhů práce
- Tyto dva typy trhů se řídí jinými pravidly a nekonkurují si
- firemní trhy práce jsou uzavřené, řídí se definovanými systémy pravidel stanovenými administrativně a byrokraticky ve firmě
- existují pouze *„ports of entry and exit“*
- vznikají tak segmentované trhy práce
- Mimofiremní trhy jsou konkurenční, na uzavřené firemní trhy je obtížné proniknout

Model primárních a sekundárních trhů práce:

- **Primární trhy**: trhy s pozitivními charakteristikami, kvalifikované profese, přístup ke vzdělávání, kariérní postup, jistota práce
- **Sekundární trhy** práce: nekvalifikované profese, nejisté pozice, první nezaměstnaní

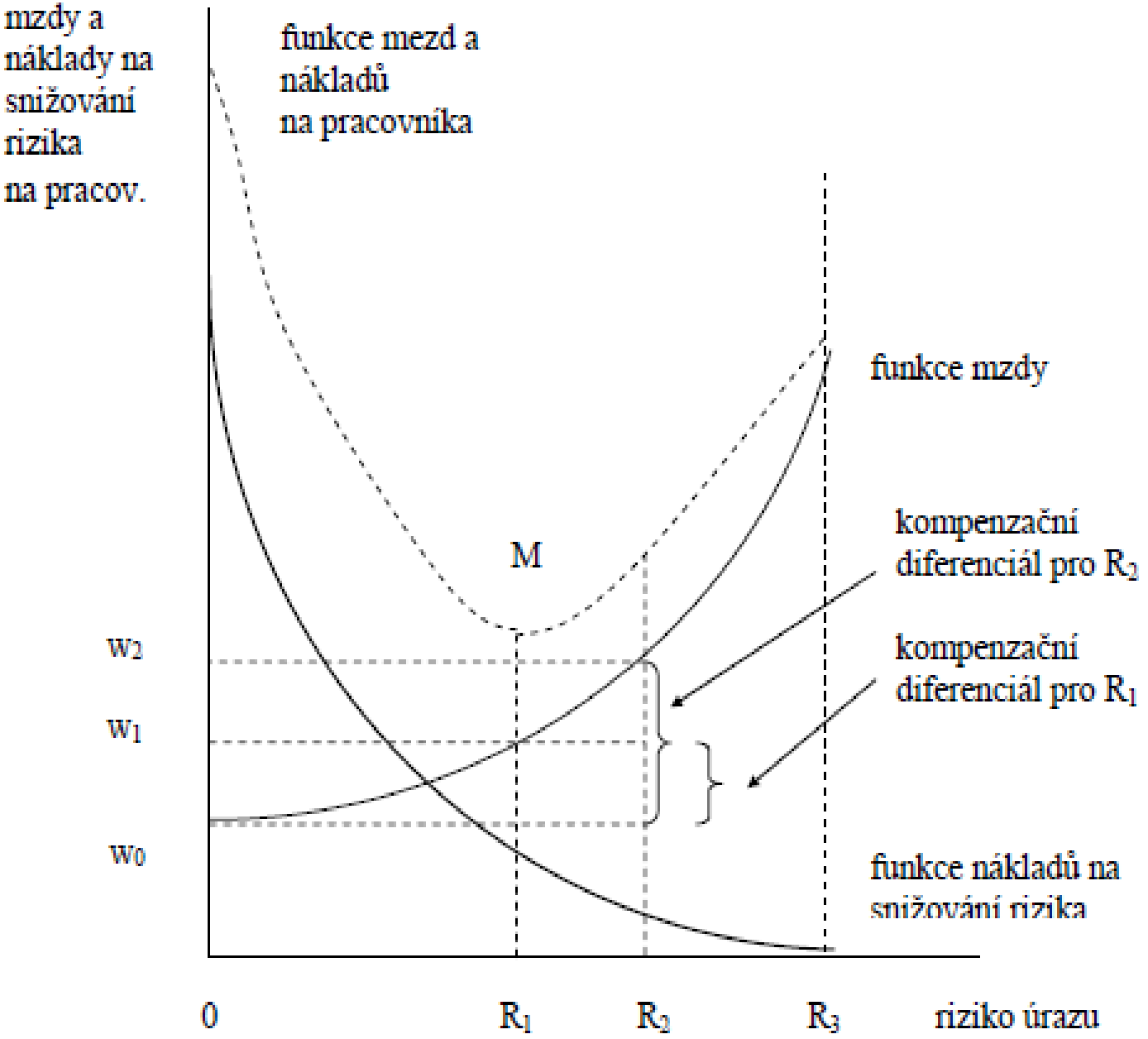
- **Wage competition model** – pracovníci nabízejí svoji pracovní sílu, svůj lidský kapitál a vybírají si pracovní místa podle nabízené mzdy
- **Job competition model** (L. Thurow, 1975) - lidé si konkurují o pracovní místa podle výše dodatečných nákladů, které bude muset firma vynaložit, aby dotyčný pracovník mohl vykonávat práci pro firmu na dané pozici; firmy si vytvoří pořadí uchazečů podle výše dodatečných nákladů, které bude muset firma vynaložit a které se bude snažit minimalizovat

Kompenzující složka mzdy

- Součástí rovnovážné mzdy jsou: výnos z lidského kapitálu a kompenzující složka
- **kompenzující složka mzdy**: kompenzuje nepeněžní charakteristiky pracovního místa
- o ohodnocení rozhodují pracovníci svoji (ne)ochotou přijmout dané pracovní místo za danou mzdu
- jde o tyto charakteristiky: pracovní prostředí
- bezpečnost práce (riziko úrazu, ohrožení zdraví a života pracovníka)
- jistota práce (riziko nezaměstnanosti)

- Volba optimální kombinace rizika a výše mzdy
- Firmy mohou snižovat riziko – zavádějí bezpečnostní opatření, která jsou ovšem nákladná
- Náklady na zajištění rostoucí bezpečnosti jsou rostoucí
- S růstem nákladů na bezpečnost práce je firma nucena snižovat mzdy
- Vládní regulace rizika

Obr. 5.12: Určení velikosti kompenzačního diferenciálu



Ekonomická analýza práva: afirmativní akce

- Vztah ekonomie a práva
- Ekonomická efektivnost je závislá na právním systému (Coase, 1960)

- Ekonomická analýza práva -
- jako projev imperiality ekonomické vědy
- jako jeden z možných přístupů k právu

Hayekův individuální záměr vs. Posnerovo společenské bohatství

- F. Hayek
- právo jako přirozeně respektovaná pravidla x umělé právní instituty
- spontánní řád ke koordinaci individuálních záměrů a uspokojování potřeb jednotlivce
- soukromé vlastnictví
- svoboda smlouvy

R. Posner – teze efektivnosti práva (efficiency thesis of law)

- R. Posner orientuje ekonomickou analýzu práva na maximalizaci společenského bohatství
- instituce právního systému mají podporovat efektivní alokaci vzácných zdrojů ve smyslu dosahování Pareto-efektivních řešení a respektování Kaldor-Hicksova kompenzačného testu
- právní řád by měl maximalizovat společenský blahobyt

Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/209)

- Podle §1 (odst. 3) AZ má člověk „právo na rovné zacházení a na to, aby nebyl diskriminován“. Paragraf 5 (odst. 2) AZ zakotvuje zajišťování rovného zacházení v tomto znění: „Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možné s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost takové zacházení zajišťovat, za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.“

- rovné zacházení
- afirmativní (pozitivní) akce – formy intervence do trhů, která úmyslně zvýhodňují jednu skupinu oproti ostatním (negativní diskriminace),
- liší se silou intervence veřejné moci do trhů a mírou deformace tržního řešení
- zvyšují náklady, otupují motivace a snižují blahobyt
- neodstraňují příčiny

Pojetí rovnosti

- roviny pojetí rovnosti:
- rovnost de iure – formální rovnost
- rovnost de facto
- rovnost v příležitostech (všichni na stejnou startovní čáru) x jedinci jsou diferencovaní
- rovnost ve výsledku: redistribuce (zboží, služeb, příležitostí, důchodů) podle jiných než tržních pravidel

Afirmativní (pozitivní) akce

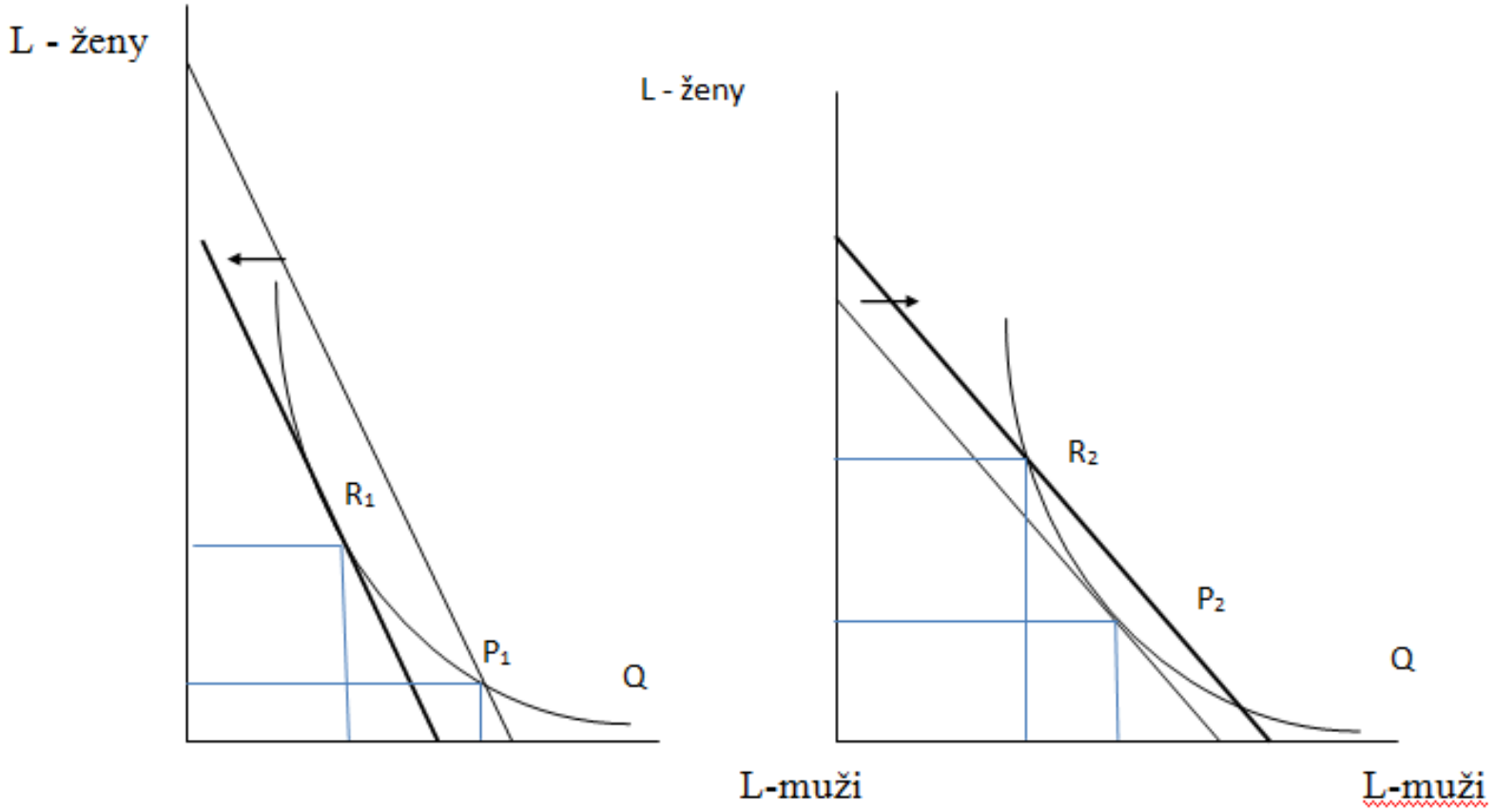
nemá ekonomické ani společenské opodstatnění, vede k institucionalizaci diskriminace a stigmatizaci zvýhodňovaných skupin (vyvolává dojem, že bez podpůrných opatření by např. ženy tyto možnosti a pozice nezískaly)

nájem služby práce je dobrovolná transakce

Afirmativní akce a náklady

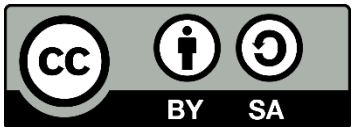
- Snižují náklady diskriminujících firem
- Zvyšují náklady firem, které nediskriminují: nedovolí jim vyrábět ve svých nákladových minimech
- Plošné uplatňování afirmativních akcí je neefektivní

Afirmativní akce a náklady firmy



Závěr

- Ekonomická analýza práva obohacuje právo ve smyslu jeho souladu s ekonomickými principy
- Plošné uplatňování afirmativních akcí je neefektivní, snižuje blahobyt všech

EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

Toto dílo podléhá licenci Creative Commons
Uveďte původ – Zachovejte licenci 4.0 Mezinárodní.