

Moderní ekonomie trhů práce = neoklasické paradigma + institucionální teorie

rostoucí role institucí a jejich vlivu na výstupy trhu práce – vlád
(legislativa), firem (personální politiky), odborů (kolektivní vyjednávání)

rostoucí role veřejných politik – intervencí do trhů práce



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

MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Neoklasické paradigma a síly trhu

Marginalistická revoluce – marshallovský dílčí konkurenční trh práce s nabídkou a poptávkou a rovnovážnou cenou, „**market theory**“, „**price theory**“, efektivní rovnováha maximalizuje blahobyt

A. Smith – „invisible hand“ alokuje práci podle MP

A. Marshall: Principles of Economics, 1890

J. Hicks: The Theory of Wages, 1932

Institucionální teorie mzdy

P. Douglas: The Theory of Wages, 1934

kombinace teorie a reálných problémů trhu práce, zdůrazňuje nedokonalosti trhu, tržní sílu, roli odborů a veřejných politik

zahrnuje i kapitoly o chudobě, ženách na trhu práce, imigraci, pracovním zákonodárství

Metodologie

ekonomické modely na základě maximalizačních pravidel

formulace hypotéz

testování hypotéz na statistických datech

racionální chování, nedokonalá informace,

pokročilejší formalizace

Imperialita neoklasické labour economics

zahrnutí nových témat, větší otevřenost a rozšíření obsahu

G. Becker model chování racionálního ekonomického subjektu - teorie volby („**choice theory**“), subjekty na základě svých preferencí maximalizují užitky

teorie diskriminace

The Economics of Discrimination, 1957

G. Becker - imperátor

Teorie lidského kapitálu Human Capital, 1964

Teorie produkce domácnosti

A Theory of the Allocation of Time, 1965

účast žen na trhu práce

J. Mincer „Labor Force Participation of Married Women, 1962

F. Blau, C. Goldin, S. Hoffman, S. Averett

Nové reality pracovních trhů

G. Stigler „theory of job search“, získávání informace, nezaměstnanost jako racionální volba

A. Alchian- dobrovolná nezaměstnanost jako sebezaměstnání sbíráním informací

D. Mortensen – „search unemployment“

C. Azariadis – teorie explicitních a implicitních mezd
teorie mzdových rozdílů („wage differentials“)

Institucionální prvky v ekonomii trhů práce

Nedokonalá konkurence, monopson, oligopson, monopsonistická konkurence

Odlišná tržní síla s dominancí zaměstnavatelů a jejich vyšší mírou informovanosti: informace je nedokonalá a asymetricky rozdělená

O mzdě se rozhoduje mimotržně kolektivním vyjednáváním: rozhodují firmy a odbory

Firmy rozhodují podle vlastních pravidel

Firmy si stanovují formální a neformální soubory pravidel k determinaci nájmu práce, obsazování pozic, k povyšování a přesunům pracovníků, k odchodům do důchodu

Proč mají lidé na obdobných pozicích odlišné mzdy?

Neoklasika: lidé s podobnými schopnostmi na podobných pozicích = stejná mzda (jinak migrace mezi trhy)

Reálné trhy produkují mzdové rozdíly mezi odvětvími a firmami, které rozhodují podle vlastních pravidel

Institucionální teorie v soudobé labour economics

Teorie duálních trhů práce

P. Doeringer, M. Piore „Internal Labor Markets and Manpower Analysis“, 1971

interní a externí trhy

Interní trhy: samostatné trhy, které jsou řízeny formálními a neformálními pravidly a normami, oddělené od externích trhů

oddělené skupiny pracovníků, které si nekonkurují

primární a sekundární trhy

Teorie efektivnostních mezd

Akerlof, G., Yellen, J. mzda vyšší než rovnovážná zvyšuje úsilí a produktivitu pracovníků

na trhu existuje nedobrovolná nezaměstnanost

model s „no-shirking supply curve“

„fair wage-effort hypothesis“

vysvětluje inter- a intraodvětvové mzdové rozdíly

Behavioralism

Zahrnují psychologických charakteristik do ekonomie

Lidé často racionálně nejednají

Mají limitované rozumové schopnosti

Sledují sociální normy, hledí na chování ostatních

Záleží na jejich vnímání a poznání reality, na zkušenosti a emocích, které ovlivňují jejich chování

Neoklasický model tržního agenta

Tržní agent: rozhoduje racionálně, má všechny potřebné informace, jedná účelně, má konzistentní stabilní preference, nezávislé na chování a zkušenostech ostatních, maximalizuje užitek

Maximální formalizace a axiomatizace

Mění se pouze okolní prostředí: vysvětlení změn v chování hledá v objektivních faktorech (*extrinsic motivation*), např. změna důchodu, cen

Behaviorální model lidského agenta

Lidský agent: Vychází z omezené racionality, nedokonalé informace, má limitované rozumové schopnosti

Tento nedostatek je nahrazován emocemi, etickými normami

Preference závisí také na chování ostatních, mohou se měnit

Rozšíření o psychologické prvky

B. Kaufman navrhuje rozšířit standardní model lidského agenta o **psychologické aspekty**; zpracovává tři psychologické konstrukty:

Motivace (vedou chování), **poznávání a vnímání** (mentální procesy shromažďování a zpracovávání informací), **emoce** (subjektivní citění)

Změny v chování hledá ve vnitřních motivacích (*intrinsic motivation*), např. nadšení, zaujetí, frustrace

Závěr

Model agenta se stává komplexnějším s vyšší úrovní interpretačních schopností reálných situací

Diskurz: Do jaké míry jsou ve stávající institucionální struktuře tržní síly ještě schopné fungovat? Do jaké míry může být zahrnutí psychologických faktorů pro neoklasickou ekonomii přínosem?

Aplikace: stávka jako akt frustrace

Neoklasika: stávka jako důsledek asymetrické informace, kdy si pracovníci (odbory) vytvářejí mylné představy o finančních možnostech firmy (žádají příliš vysoké mzdy, které si firma nemůže dovolit).

J. Hicks: *paradox stávky*

Stávky jsou iracionální a přesto k nim dochází.

Neoklasický model: izoziskové funkce firmy a křivka rezistence odborů

Stávka přináší ztráty pro firmu i pro pracující.

O optimální délce stávky rozhoduje firma (trade off mezi délkou stávky a mzdou)

Behavioristické vysvětlení

Zahrneme-li omezenou racionalitu a emoce, jsou stávka důsledkem frustrace a agrese, je-li zablokováno dosažení cíle.

Emoční cítění zastiňuje racionální řešení: dojde ke stávce.

Behaviorální proces učení se

Racionální chování a dokonalá informace x postupný proces učení se. Pokud se stávkující a odbory poučí, že jejich požadavky firma nemůže splnit, příště svoje požadavky korigují. Tam kde jsou odbory poučeny, k tolika stávkám nedochází. Stávky je iracionální pro ty tržní agenty, kteří se nepoučí.



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.

