

UTVÁŘENÍ MODERNÍ EKONOMIE TRHŮ PRÁCE: NEOKLASICKÉ PARADIGMA S INSTITUCIONÁLNÍMI TEORIEMI

DOI 10.18267/j.aop.562

Dagmar Brožová*

Abstract

Forming the Modern Labour Market Economics: On the Role of Institutional Theories

The growing role of institutions and their influence on the labour market outcomes, i.e., wage rates and labour allocation, has been among the most significant characteristic features of labour markets in recent decades. The labour market economics built its paradigm on the principles of marginalism, which brought suitable instruments for the analysis of market agents' individual decisions capable of achieving effective solutions. Smith's "invisible hand" has gradually been limited by institutional interventions – by governments, corporations and trade unions with government legislation, corporate personnel policies and collective bargaining. The expanding regulatory interventions in the labour market and the effort to explain the reality leads inevitably to the fact that the modern labour market economics incorporates more and more institutional theories.

The contribution outlines the gradual invasion of neoinstitutional topics and theories into the neoclassical labour market paradigm and it analyses the differences between the neoclassical and institutional interpretation of labour market functioning. It presents the recent discussion on the consequences for the labour market economic theory and formulates a conclusion about the modified labour market economic paradigm.

Keywords: modern labour economics, neoclassical theory, neoinstitutional theory, dual market theory, theory of efficiency wages, labour market institutions

Jel Classification: B10, J31, J41

Úvod

Nejvýznamnějšími charakteristickými rysy trhů práce v posledních desetiletích jsou růst významu institucí, veřejných politik a vládních regulací a jejich vlivu na výstupy trhu práce, tedy na mzdové sazby a na alokaci práce. Ekonomie trhů práce vystavěla své paradigma na principech marginalismu, který přinesl vhodné nástroje pro analýzu rozhodování jednotlivých subjektů na konkurenčních trzích schopných dosahovat efektivních

* Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta (brozova@vse.cz).

řešení. Na nich jednají racionální subjekty, které podle svých preferencí maximalizují užitky, zisky, renty. Smithovu „neviditelnou ruku“ postupně okleštily zásahy institucí – vlád, korporací a odborů s vládou, korporátními personálními politikami a kolektivním vyjednáváním. Tyto mimotržní mechanismy utvářejí realitu současných pracovních trhů. To se promítá do soustavného tlaku na změny v oblasti samotného teoretického mainstreamu trhu práce, který se doposud vyznačoval neoklasickými charakteristikami. Expandující regulační intervence do trhů práce a úsilí vysvětlovat realitu nutně vede k tomu, že moderní ekonomie trhů práce začleňuje stále více neoinstitucionálních teorií. Cílem tohoto příspěvku je nastínit postupný vpád neoinstitucionalistických témat a teorií do neoklasického paradigmatu trhu práce a poukázat na odlišnosti v neoklasických a neoinstitucionálních interpretacích fungování pracovních trhů a na probíhající diskusi o důsledcích těchto změn pro ekonomickou teorii trhu práce.

1. Neoklasické paradigma a síly trhu

Neoklasické paradigma, které vyrostlo na principech marginalismu, ukotvilo ekonomii trhu práce do základních principů samotné ekonomické teorie. Model marshallovského dílčího konkurenčního trhu práce s tržní nabídkou a tržní poptávkou odvozenou od klesajícího mezního produktu práce [Marshall, 1890] vyprecizoval John R. Hicks [1932]. Smithova „neviditelná ruka“ tady efektivně rozmístí práci podle hodnoty jejich mezních produktů a vyčistí trhy práce do posledního smítka. Tato původní verze neoklasické ekonomie, kterou bychom mohli označit za „*market theory*“, se na trzích práce zaměřuje na determinaci mzdové sazby a alokaci práce na dílčích trzích; hledá pravidla a principy fungování těchto trhů a chování subjektů na nich. Další faktory, jako např. právní instituty a pravidla podnikání, pravidla distribuce vlastnictví, společenská infrastruktura, se nezkoumají – existují a jsou považovány za dané.

Hicksova *The Theory of Wages* se zabývá poptávkou po práci a teorií mezní produktivity, konkurenčním trhem a nežádoucími efekty vládních regulací. Hicksova analýza nabídky práce byla ovlivněna článkem L. Robbinse „On a Certain Ambiguity in the Conception of Stationary Equilibrium“ [1930], v němž vymezil podmínky, za nichž bude individuální nabídka práce pozitivně či negativně skloněná; tedy v zásadě poprvé naznačil, že křivka individuální nabídky práce může být zpětně zakřivená. Po uplatnění indiferenčních křivek a ordinálního přístupu se vysvětlení rozhodování spotřebitele zjednodušilo. Tvar individuální nabídky práce vysvětlila relativní váha substitučního a důchodového efektu při změně mzdové sazby.

V letech následujících došlo k dalšímu posunu, a to směrem k větší otevřenosti a rozšíření obsahu neoklasické ekonomie trhů práce. Přibyla nová témata zkoumání, změnila se i metodologie. Gary Becker [1976] již nezkoumá fungování trhů „*per se*“, ale vytváří model chování racionálního ekonomického subjektu, jenž se zdrojů, které má k dispozici, a na základě svých preferencí maximalizuje své užitky, když porovnává náklady a výnosy každé alternativy. Tato moderní verze neoklasické teorie – „*choice theory*“ – se ukázala relevantní i pro trhy práce. Základem neoklasické teorie trhu práce se stal model racionálního ekonomického subjektu jednajícího a rozhodujícího se na základě svých preferencí, které jsou nezávislé na preferencích ostatních. Trhy jsou koncipovány jako konkurenční; determinují stabilní rovnováhu a zajišťují efektivní alokaci práce.

K rozvoji moderní ekonomie trhů práce přispěl Gary Becker třemi svými zásadními příspěvky. V roce 1957 publikoval *The Economics of Discrimination*, kde ekonomicky analyzoval diskriminaci a rozhodování o ní na základě diskriminačních preferencí samotného diskriminujícího subjektu [1971]. Spolu s T. Schultzem přinesl do ekonomie téma lidského kapitálu, a to v knize *Human Capital* [1964], kde vzdělání a pracovní přípravu chápe jako formu investice: lidé a firmy rozhodují o investování do vzdělání podle nákladů a očekávaných výnosů. Teorie lidského kapitálu zahrnuje i teorii migrace – geografická mobilita práce, která vyhledává vyšší zhodnocení lidského kapitálu na trhu práce, nese všechny znaky investice.

Třetím příspěvkem G. Beckera do ekonomie trhů práce byla tzv. teorie produkce v domácnosti (*theory of household productions*), již předložil ve své knize *A Theory of the Allocation of Time* [1965] a podle níž se lidé rozhodují mezi prací v domácnosti, prací na trhu práce a volným časem. Tuto teorii pak Becker dále rozpracoval včetně různých aspektů rozhodování rodiny v *A Treatise on the Family* [1981]. S analýzou účasti žen na trhu práce a jejich rozhodováním mezi prací v domácnosti a na trhu práce přišel již o něco dříve J. Mincer ve své knize *Labor Force Participation of Married Women* [1962]. Míra participace vdaných žen na trhu práce je podle něj v negativní korelaci k důchodu rodiny („důchodový efekt“) a v pozitivní k jejich vlastní mzdové sazbě („substituční efekt“). Linii zkoumání participace žen na trhu práce v různých souvislostech a důsledcích (např. *gender pay gap*) pak rozvíjela celá řada dalších autorů – F. Blau a L. Kahn [1996], C. Goldin [1992], Hoffman a Averett [2010] a další.

Konfrontace neoklasické teorie s realitou pracovních trhů 60. let s přetrvávající nezaměstnaností dala vzniknout novým teoriím. Ty již berou v úvahu, že trhy jsou méně konkurenční, s tržními nedokonalostmi, rigidními mzdami, nedokonalou a asymetrickou informací. Stiglerova teorie vyhledávání práce (*theory of job search*) [1961] představuje získávání informací jako nákladnou aktivitu hledání práce. Člověk proto minimalizuje náklady obětované příležitosti, když zůstává racionální volbou nezaměstnaným a pokračuje v hledání, není-li první pracovní nabídka optimální. Alchian [1970] tuto nezaměstnanost, která je dobrovolnou charakteristikou tržní rovnováhy, popsal jako sebezaměstnání sbíráním informací (*self-employment in information collection*), Mortensen [1970] ji nazval vyhledávací nezaměstnaností (*search unemployent*) a charakterizoval ji jako výsledek dobrovolného chování na obou stranách trhu práce.

Ukazovalo se, že při poklesu poptávky na trhu práce ve skutečnosti neklesají mzdy, jak predikuje neoklasická teorie, které by trhy vyčistily, nýbrž se propouští. Absenci trh čistící mzdy vysvětloval Azariadis [1975] teorií implicitních mezd, podle níž riziku averzní pracovníci preferují nižší jistou mzdu vyplacenou po delší období před sice vyšší, ale nejistou. Firmy proto nabízejí implicitní dlouhodobé kontrakty garantující dlouhodobější důchodovou jistotu. Proto nemohou mzdy klesat.

2. Neoklasický labour market process s neoinstitucionálními teoriemi

Institute fragmentují trh práce do velkého počtu segmentovaných, vzájemně propojených sub-trhů. Zavádějí struktury, umělé hranice a bariéry, což vytváří na trhu práce rigidity. Na smithovském konkurenčním trhu se mění mzdová sazba v odezvu na změny nabídky nebo poptávky, pracovníci přecházejí z trhů s převisem nabídky na ty, kde převažuje poptávka. Hranice takových přirozených trhů jsou dány limity konkurence, tokem

informací, transferabilitou – schopností či ochotou pracovníků za práci cestovat. Instituce zavádějí pravidla, normy, směrnice a regulace, které uměle redefinují dimenze trhu práce. Tato pravidla jsou buď formální (psaná), nebo neformální (zvyková). Určují např., kdo je kompetentní vykonávat určitou profesi či zastávat určité pracovní místo, vydávají licence, certifikáty, a tím vytvářejí bariéry vstupu do profesí. Určují, kdo dostane přednost při utváření pracovního kolektivu. Tato pravidla mají podobu korporátních personálních politik, odborových kontraktů nebo třeba vládní legislativy.

Podle neoklasické teorie by pracovníci se stejnými schopnostmi a na pozicích se stejnými charakteristikami měli dostávat stejnou mzdu. Pokud by tomu tak nebylo, pracovníci, jimž by byla vyplácena mzdová sazba nižší, by migrovali na lépe placené pracovní pozice, a tím by se mzdové sazby sbližovaly. I zde by se, byť nedokonale, prosazoval zákon jediné ceny. Mzdové rozdíly by měly odpovídat buď rozdílným charakteristikám pracovníků (na straně nabídky), např. odlišnostem v jejich lidském kapitálu (tj. mzdy by zahrnovaly odlišný výnos z lidského kapitálu), či nepeněžním charakteristikám pracovního místa (strana poptávky), jako jsou např. pracovní prostředí nebo míra rizika (mzdy by zahrnovaly odlišnou výši kompenzační složky), a nikoli odvětvím nebo možnostem jednotlivých firem pracovníky zaplatit. Reálné trhy práce však produkují přetrvávající mzdové rozdíly mezi odvětvími či mezi firmami, které najímají podobné pracovníky na obdobné pracovní pozice a rozhodují podle vlastních pravidel. Tyto mzdové rozdíly pak mimo jiné vysvětlují neoinstitucionální teorie duálních trhů práce a teorie efektivnostních mezd.

Teorie duálních trhů práce je spjata se jmény Peter B. Doeringer a Michael J. Piore a jejich knihou *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* [1971, resp. 1985]. Měli však celou řadu předchůdců, kteří zkoumali skutečné trhy práce a analyzovali, podle čeho firmy – nájemci práce – rozhodují a jak si své pracovníky vybírají; jak takové trhy fungují a jaké jsou mezi nimi vztahy.

Již v 50. letech uvádí Reynolds [1951] na základě svých analýz trhů práce, že každá společnost, každá firma, která zaměstnává práci, je samostatným, odděleným trhem práce. Tím vysvětluje značný rozptyl mezd mezi firmami. Reynolds ve svých výzkumech zjistil, že ostatní, nemzdové podmínky a nabízené benefity u jednotlivých pracovních pozic tyto rozdíly ještě více prohlubují, místo aby je stíraly. Kerr [1954] ve svém článku o „balkanizaci“ trhů práce rozvíjí koncept „institucionálních“ trhů práce, které jsou řízeny formálními a neformálními pravidly mnohem více než tržními procesy a veličinami, jak předpokládá neoklasická ekonomie. Tyto institucionální trhy práce jsou v zásadě oddělené a vzájemně si nekonkurují. Definované systémy pravidel, kterými se firmy řídí, staví hranice mezi firemními trhy práce a jasně definují „*points of entrance*“. Pracovníci nejsou na takovém trhu v přímé konkurenci s těmi, kteří stojí mimo trh. Jsou tedy před konkurencí chráněni a pro pracovníky z vnějšku je mnohem složitější na takové trhy proniknout.

Termín interní trhy práce použil v roce 1966 John T. Dunlop, když tvrdil, že zaměstnavatelé ve svých firmách vytvářejí a rozvíjejí soubory pravidel, které určují povyšování pracovníků, jejich přesuny uvnitř firmy, dočasné propouštění, odchody do důchodu různých skupin pracovníků atd. Rozhodováním zaměstnavatelů podle vlastních pravidel je významně ovlivňován trh práce, který již nefunguje podle neoklasických tržních principů. Dunlop [1966] dokládá, že dokonale konkurenční trh práce ve skutečnosti nemůže existovat.

Doeringer a Piore [1971, 2–3] definovali interní trh práce jako „administrativní jednotku, ... kde jsou oceňováni a alokace práce řízeny souborem administrativních pravidel a procedur“. Interní trh práce se tak odlišuje od externího trhu práce, kde je „rozhodování o oceňování, alokaci práce a o pracovní přípravě pracovníků kontrolováno přímo ekonomickými veličinami“. Migrace pracovníků mezi těmito dvěma trhy probíhá pouze vytvořenými „*ports of entry and exit*“. Volná místa na interních trzích jsou zaplňována povyšováním nebo transferem pracovníků, kteří již přístup na tyto trhy získali. Pracovní pozice na těchto trzích jsou tak chráněné před přímým působením tržních sil na externích trzích. Tito autoři zkoumali také důsledky takového fungování trhů práce. Jedním z nich je, že se trh práce segmentuje na primární a sekundární trhy [viz též Piore, 1969]. Pracovní pozice v primárním sektoru se vyznačují relativně vysokými mzdami, dobrými pracovními podmínkami, zaměstnaneckou stabilitou a četnými příležitostmi pro povýšení a pracovní postup. Naopak pracovní místa na sekundárních trzích práce jsou málo placená a charakterizují je vysoká fluktuace, špatné pracovní podmínky a malé šance na povýšení [Doeringer a Piore, 1971]. Pracovníci s nedostatečnými nebo neadekvátními schopnostmi či špatným pracovním životopisem jsou omezeni pouze na sekundární trhy práce. Jsou to ti, které firmy najímají jako poslední a propouštějí jako první. Do primárního sektoru se nedostanou, ten je asociován s interními trhy práce.

Literatura o duálních trzích práce a interních trzích je relativně bohatá. Další analýzy provedli v 70. letech mj. Thurow [1975], Edwards, Reich a Gordon [1975], Osterman [1975, 1984] a další.¹ Zkoumají konkrétní firemní praktiky najímání a odměňování pracovníků, důvody pro existenci interních pracovních trhů, jakož i důsledky jejich existence pro rozdílné ohodnocení podobných pracovních pozic a podobných pracovníků i pro distribuci výdělků. Brown a Ashenfelter [1986] píší o různých designech interních kompenzačních struktur.

Thurowův model *soutěže o pracovní místa* (*job competition model*) lze chápat jako alternativu k tradičnímu neoklasickému přístupu, podle kterého lidé vstupují na trh práce vybaveni určitými schopnostmi a dovednostmi a v konkurenci s jinými pracovníky se ucházejí o pracovní místa. Vybírají si je podle mzdové sazby, která jim vynahradí jejich druhou nejlepší příležitost a přinese nejvyšší rentu (*wage competition model*). Podle Thurowovy teorie [1975] si lidé konkurují o pracovní místa podle výše nákladů, které budou muset firmy vynaložit na jejich pracovní přípravu pro danou pracovní pozici. O tom, kdo bude vykonávat určitou práci, rozhodují firmy podle výše nákladů na přípravu jednotlivých uchazečů. Podle tohoto hlediska také firma řadí uchazeče do pomyslné fronty. Vysoce placená zaměstnání dostávají pracovníci, kteří mají firmami nejvíce žádané schopnosti a dovednosti, a tudíž firmám minimalizují náklady na to, aby mohli tato zaměstnání vykonávat. K charakteristikám, které určují pozici pracovníka v pomyslném pořadí uchazečů o danou pozici, náleží např. vzdělání, vrozené schopnosti, osobnostní vlastnosti, fyzické předpoklady, věk, a další. Různí zaměstnavatelé přisuzují různým charakteristikám pracovníků

1 Z českých autorů se problematikou duálních trhů zabývají např. Sirovátka [1995], který popisuje mj. rozdílné zacházení se srovnatelnými typy pracovníků na různých trzích; Mareš [2002], který poukazuje na obtížnou prostupnost mezi primárními a sekundárními trhy; Kuchař, [2007] pojmenovává institucionální, sociální a kulturní příčiny obtížné prostupnosti trhů; Hora a Žižlavský [2009] spojují duální trhy práce s odlišnou mírou nejistoty a s odlišným dosahem politik zaměstnanosti.

různý význam. Proto pracovníci s podobnými charakteristikami mohou dosahovat různých mzdových sazeb a mohou zaujímat různá místa v pomyslných frontách u různých zaměstnavatelů.

Teorie efektivnostních mezd [Yellen, 1984; Yelen a Akerlof, 1986] je založena na maximalizačním chování tržních agentů. Vyšší mzdy zvyšují produktivitu pracovníků prostřednictvím motivování k většímu pracovnímu úsilí a vyššímu výkonu a zároveň minimalizují sklon k opouštění pracovního místa. Dobře placení lidé jsou podle této teorie výkonnější, cítí určitý závazek vůči zaměstnavateli; zaměstnavatel si tak „kupuje“ jejich úsilí, odpovědnost, loajalitu. Tito pracovníci neodcházejí ze svých pracovních pozic, firmě se snižuje fluktuace a náklady na výběr a trénink nových pracovníků, naopak se zvyšuje výstup i zisk. Firmy, které platí efektivnostní mzdu mají také lepší, kvalifikovanější pracovníky, neboť se jim nabízejí uchazeči s vyšší rezervační mzdou.

Vyšší mzda plní motivační roli také v případech, kdy je pro firmu nemožné či velmi nákladné pravidelně kontrolovat výstup pracovníka. Lidé v takových pozicích mají značnou nezávislost i vlastní odpovědnost. Mohli by podlehnout morálnímu hazardu a věnovat se činnosti, které zvyšují jejich vlastní užitek ale nikoli užitek firmy, pro niž pracují a jež si je najímá (vztah *principal-agent*). V tomto okamžiku by byli pro firmu neproduktivní.

Teorie předpokládá [Yellen, 1984], že objem vyrobené produkce závisí nejen na počtu zaměstnaných pracovníků (N) a výši reálné mzdy (w_l), ale také na vynaloženém úsilí (e): $Q = F(e, w_l, N)$. Pokud bude pracovník dostávat mzdu vyšší než rovnovážnou $w_l > w^*$, pak má výhodu ($w_l - w^*$), je dobře zaplacen, a proto bude zvyšovat své pracovní úsilí ($e = F(w_l - w^*)$) a bude si chtít pracovní místo udržet.

Na dokonale konkurenčních trzích, kde se vyplácí rovnovážná mzda, najde pracovník, pokud by opustil jedno pracovní místo, podobné za stejnou mzdu. Předpokládá se, že pracovníky lze jednoduše monitorovat, oni se proto nemohou v pracovní době vyhýbat práci. Při vyšší mzdové sazbě (než je rovnovážná) zaměstnanost klesá ($w = MRP_l$) a nezaměstnanost roste. Čím vyšší je mzda, tím vyšší je i nezaměstnanost. Převís nabídky nad poptávkou zároveň vyvíjí tlak na pokles mzdy, která se postupně vrací zpět na rovnovážnou úroveň.

Nelze zapomínat, že efektivnostní mzda, i když je vyšší než rovnovážná, je mzda maximalizující zisk firmy. Produktivita pracovníka vzroste více než náklady na něj. Firma proto nemá důvod mzdu snižovat, poklesla by tak výkonnost (produktivita) pracovníků. Pokud by mzdu snížila, úspory nákladů by byly nižší než ztráty ze snížené produktivity a zisk firmy by poklesl [Akerlof a Yellen, 1986].

Shapiro a Stiglitz [1984] ve své verzi s „*no-shirking supply curve*“ předpokládají, že efektivita pracovníků $e = F(w^*, w_l, u)$ závisí na výši mzdy, která převládá na trhu (w^*), na výši efektivnostní mzdy (w_l) a na výši nezaměstnanosti (u). Bude tím větší, čím větší je rozdíl $w_l - w^*$ a čím větší bude míra nezaměstnanosti (tj. čím bude nalezení jiné práce obtížnější). Vysoká mzda činí drahým vyhýbání se práci, a proto mají lidé snahu pracovat usilovně. Autoři poukazují na to, že je to právě nezaměstnanost, která vede pracovníky k usilovné práci a odvádí je od morálního hazardu. Je-li nezaměstnanost vysoká, pracovníci si budou chtít zachovat svoje pracovní místo, neboť nové by získali jen obtížně, a budou tedy ochotni se nevyhýbat práci i při relativně nízkých mzdách. Pokud je však nezaměstnanost velmi nízká, firmy musí nabízet relativně vysokou mzdu, aby pracovníky získaly a motivovaly.

Tato analýza generuje tvar pozitivně skloněné a rostoucí nabídky práce reprezentující pracovníky, kteří se při dané mzdě nevyhýbají práci. Kdyby firmy zaměstnaly méně pracovníků, vedlo by to k vysoké nezaměstnanosti a firmy by mohly motivovat nevyhýbající se pracovníky relativně nízkou mzdou. Kdyby najaly pracovníků více, nezaměstnanost by se snížila a firmy by musely platit pracovníkům vyšší mzdu, aby se nevyhýbali práci. Firmy zároveň nemají zájem zaměstnat všechny pracovníky; nezaměstnanost tady plní motivační roli, je nutná proto, aby se pracovníci nevyhýbali práci. Velikost nezaměstnanosti je dána rozdílem mezi nabídkou práce pracovníků nevyhýbajících se práci a celkovou nabídkou práce, která se v modelu zobrazuje jako dokonale neelastická. Velikost nezaměstnanosti fakticky udržuje motivaci zaměstnaných skutečně pracovat. Jde o nezaměstnanost nedobrovolnou, nezaměstnaní mají zájem při dané mzdě pracovat, ale nenacházejí pracovní místo. Firmy naopak nemají zájem je zaměstnat, protože plná zaměstnanost vytváří podmínky pro vyhýbání se práci. Na trhu zároveň neexistuje tlak na změnu efektivnostní mzdy. Kdyby byla nižší, bylo by méně pracovníků, kteří by byli ochotni pracovat a nevyhýbat se práci v pracovní době, a mzda by rostla. Kdyby byla vyšší, bylo by více pracovníků odhodlaných pracovat, než je poptáváno, a mzda by klesala. V situaci poklesu poptávky by se konkurenční mzda snížila více než ta efektivnostní. Efektivnostní mzda tedy reaguje na změny poptávky méně než mzda konkurenční, a je tudíž odolnější vůči externím změnám. Zaměstnanost se snižuje a nezaměstnanost roste. Nezaměstnanost generovaná efektivnostní mzdou, i když je nedobrovolná, je z pozice firmy nezaměstnaností produktivní, neboť zvyšuje výkonnost zaměstnaných pracovníků.

Mzda má tendenci být vysoká v regionech, kde je míra nezaměstnanosti nízká, a tenduje být nízká v regionech s vysokou nezaměstnaností. To dává tvar klesající negativně skloněné křivce, která zobrazuje vztah mezi úrovní mzdy a výší nezaměstnanosti [Blanchflower a Oswald, 1994]. Proto firmy, které se nacházejí v regionech s vysokou nezaměstnaností, nemusí nabízet vysokou mzdu, aby zabránily svým pracovníkům vyhýbat se práci. Vysoká míra nezaměstnanosti je nutí řádně pracovat i při nízkých mzdách. Naopak, firmy, které se nacházejí v regionu s nízkou nezaměstnaností, musí platit relativně vysokou mzdu, aby zabránily pracovníkům vyhýbat se práci. Na konkurenčním trhu práce je vysoká mzda naopak asociována s vysokou nezaměstnaností, která vyvíjí tlak na pokles mzdy.

Současná verze teorie efektivnostních mezd (*fair wage-effort hypothesis*) [Akerlof a Yellen, 1990] vysvětluje, že pracovníci budou záměrně omezovat své pracovní úsilí, pokud budou placeni nižší mzdou, než jakou považují za poctivou, férovou. Podle této hypotézy si pracovníci vytvářejí představu o férové mzdě a jejich úsilí závisí na vztahu mezi férovou a aktuální mzdou. Pokud je aktuální mzda nižší, nabídka pracovníka bude odpovídat jen normálnímu úsilí. Pokud bude e nabízené úsilí, w aktuální mzda, w^* férová mzda, pak *fair wage-effort* hypotéza říká, že $e = \min(w/w^*, 1)$, kde úsilí je měřeno v jednotkách a 1 představuje normální úsilí. Tato hypotéza vysvětluje existenci nezaměstnanosti, pokud férová mzda převyšuje rovnovážnou ($w^* > w$). Může být i vysvětlením, proč jsou schopnosti a nezaměstnanost korelovány negativně a proč existují mzdové rozdíly mezi jednotlivými segmenty trhu.

Akerlof a Yellen [ibid.] poukazují ještě na další souvislost: vyplácení férové mzdy určitým skupinám pracovníků obecně zvyšuje mzdové stupnice, tedy i mzdy pro ostatní pracovníky ve firmě, kteří by mohli férové mzdy pro jiné skupiny pracovníků považovat

za nezasloužené. Protože v různých firmách vynakládají pracovníci různé úsilí, mají firmy různé funkce celkových produktů v závislosti na mzdách a volí různé vysoké efektivnostní mzdy. To vede k tomu, že srovnatelní pracovníci s podobnými schopnostmi mohou být placeni v různých firmách a v různých odvětvích odlišně. Vztah mezi mzdou a produktivitou je důležitý v některých odvětvích víc než v jiných. Tam se často používá efektivnostní mzda.

Teorie efektivnostních mezd nabízí vysvětlení jak „interoborové“ (mezi odvětvími, kde se efektivnostní mzda používá a kde nikoli), tak i „intraoborové“ (mezi firmami s odlišnou výší efektivnostních mezd) diferenciací mezd.² Diferenciace mezd v různých oborech má úzkou spojitost s teorií duálních trhů práce [Doeringer a Piore, 1971]. Použití efektivnostní mzdy v některých oborech (sektorech) rozděluje trhy práce a vytváří segment s efektivnostními mzdami a segment bez nich. Existují výzkumy podporující hypotézu, že charakteristiky pracovních míst ve vysoce placených odvětvích (efektivnostní mzdou) se podobají charakteristikám, které bychom očekávali v primárním sektoru, a že charakteristiky pracovních pozic placených mzdou čistící trh se podobají spíše těm v sekundárním sektoru [Yellen 1984; Bulow a Summers, 1986; Krueger a Summers, 1988]. V modelu konkurenčního trhu by se rozdily mezi segmenty zmenšovaly tím, jak by pracovníci přecházeli z trhů s nízkou mzdou na trhy se mzdou vyšší. Efektivnostní mzda ale brání tomuto vyrovnávacímu procesu, neboť firmy vyplácející vysokou mzdu by utrpěly ztráty, pokud by mzdu snižovaly, neboť by klesala produktivita jejich pracovníků i celkový výstup.

Efektivnostní mzda, tj. vyplácení stejně vysoké mzdy, rovněž hatí tradiční neoklasický model motivace pracovníků prostřednictvím odložené mzdy (*delayed-compensation contract*), když nedovoluje zaměstnavatelům utvářet optimální mzdový profil zaměstnance. Pro ten platí, že je pracovník na začátku své pracovní kariéry obvykle placen mzdou nižší, než je jeho mezní produkt. Pracovník je věřitelem firmy; ta má vůči němu dluh, který je postupně splácen v pozdějších letech, kdy jeho mzda roste a ke konci pracovní kariéry začne jeho mezní produkt převyšovat. Starší pracovníci jsou tak „přepláceni“. Celková vyplacená mzda by se měla vyrovnat celkovému odvedenému produktu, víc samozřejmě firma ochotná zaplatit není. Pracovníci jsou tak motivováni pro kvalitní práci u jednoho zaměstnavatele, zvyšuje to jejich úsilí a produktivitu. Nechtějí o pracovní místo přijít, aby si „dlužnou částku“ mohli vybrat. Tento výdělkový profil zabraňuje vyhýbání se práci a snižuje zaměstnaneckou fluktuaci, tedy náklady firmy na zaměstnávání práce [Carmichael, 1990].³ Firmy zároveň nechtějí platit pracovníky, dosáhnou-li věku odchodu do důchodu. Maximalizují tak svůj zisk, pokud pracovník skutečně do důchodu odejde. Firmy mají dokonce zájem na předčasných odchodech pracovníků do důchodu, protože i když tyto odchody finančně motivují, přesto je to pro ně levnější řešení, než když by měli pracovníka platit až do řádného odchodu do důchodu [Hutchens, 1986; Lazear, 1979].

2 Kritici efektivnostních mezd poukazují např. na situaci ve velkých firmách, kde mají kvalifikovaní pracovníci dobrou práci a mají za ni dobře zapláceno. Nepopírají, že motivace pracovníků je pro firmy důležitá, tvrdí však, že před vyplácením vysokých mezd upřednostňují jiné motivační nástroje, např. příspěvky do penzijních systémů, které jsou ze strany pracovníků žádané, a firmy to přijde levněji [Polachek a Siebert, 1993].

3 Kritika tohoto modelu je známá jako „bonding critique“.

3. Neoklasika versus neoinstitucionalismus nebo syntéza obou? Probíhající diskuse

Neoinstitucionalisté se zaměřují na studie každodenních problémů trhu práce s cílem zjistit, jak trhy práce ve skutečnosti fungují. Poukazují na to, že elegantní neoklasické optimalizační modely lidského chování sledující vlastní preference na konkurenčních trzích, které vedou k rovnováze, nejsou reálné. Na trzích práce rozhodují velké firmy, odbory, a to podle svých vlastních (mimotržních) pravidel a předpisů, přetrvávají na nich tržní nedokonalosti, omezené informace a nerovné příležitosti. Jim připisují neoinstitucionalisté mnohem větší důležitost v utváření výstupů trhu (mzdové sazby a zaměstnanosti) než neoklasikové.

Neoklasikové zdůrazňují konkurenční charakter trhů práce a prvotnost tržních sil v determinaci rovnovážných mezd a zaměstnanosti. Neoinstitucionalisté zdůrazňují úlohu institucionálních sil – velkých firem, odborů, vlády. Zatímco neoklasikové kritizují intervence do trhů práce, jako jsou požadavky odborů na mzdy, minimální mzdy nebo afirmativní akce, neoinstitucionalisté tyto intervence do trhů práce považují za potřebné a přínosné. Nevěří, že by tržní síly mohly fungovat tak silně a efektivně, jak tvrdí neoklasikové. V jejich pojetí jsou síly nabídky a poptávky omezené. Větší váhu přiřítají tržním nedokonalostem, jako jsou rigidity mezd, přetrvávající nezaměstnanost nebo diskriminace, bariéry mobility a omezená informace. Ve svých teoriích dávají prostor netržním institucím, jako jsou korporátní politiky, praktiky managementu lidských zdrojů nebo zvyky.

Neoklasičtí autoři poukazují na nutnost přizpůsobit teorii utváření cen na trhu práce zvláštním podmínkám, které determinují stanovená pravidla a normy chování a rozhodování jednotlivých firem při nájmu práce, rozhodování o mzdové sazbě, o kariérním postupu apod. Boyer a Smith [2001] připodobňují neoklasickou ekonomii trhu práce k „suché kostře“, tj. rámci moderní analýzy, zatímco praktická neoinstitucionální empirie – ten „zelený strom života“ – ukazuje další cestu vědeckého zkoumání. „Pokud by se nové oblasti výzkumu neoklasické ekonomie trhu práce řídily imperativy vědy, pak by neoinstitucionalistické zájmy na trhu práce permanentně fúzovaly s neoklasickým přístupem“ [ibid., 219].

Neoinstitucionalisté ukazují, že lidské motivace jsou často charakterizovány nikoli pouze individuálními zájmy („homo economicus“), nýbrž i altruismem, který sám o sobě přináší uspokojení. Lidé nemusí přímo „maximalizovat“, ale dosahovat jen určité, dostatečné úrovně satisfakce. Člověk nemusí usilovně pracovat jen pro to, že očekává vysokou mzdu, ale také pro pocit dobře vykonané práce, což bývá označováno za intrinsickou motivaci (*intrinsic motivation*). Volby lidí jsou podle neoinstitucionalistů méně racionální a méně konzistentní, než předpokládají neoklasické modely racionální volby. Lidský mozek má své limity, je zastřen emocemi, a to ztěžuje činit optimální volby; lidé se rozhodují s omezenou racionalitou [Kaufman a Hotchkiss, 2006; Simon, 1978; Kaufman, 1999]. Preference lidí nejsou nezávislé, nýbrž vzájemně závislé – lidé a skupiny svým chováním ovlivňují jiné. Zdůrazňují „férovost“ lidského jednání. Preference nejsou exogenní, dané, jak s nimi pracují neoklasikové, nýbrž se mění s vývojem společnosti, s ekonomickým systémem.

Neoinstitucionalisté zastávají a uplatňují širší interdisciplinární přístup, importují do ekonomie použitelné koncepty a teorie z jiných vědních disciplín. Jejich teorie musí být

realistické, upřednostňují proto induktivní metody. Vystupují proti abstrakcím a generalizacím, které neřeší konkrétní situace. Marginalistická pravidla neoklasické teorie podle nich interpretují proces rozhodování ekonomických aktérů nerealisticky; fakticky se rozhoduje spíše podle průměrných veličin než mezních, o nichž informace schází.

Kaufman a Hotchkiss [2006] si kladou otázku: je moderní ekonomie trhů práce pragmatickou směsí neoklasiky a neoinstitucionalismu? Mezi ekonomy převládá přesvědčení, že hranice mezi světem neoklasické a neoinstitucionální ekonomie trhů práce se v čase postupně stírají a budou se smazávat i nadále, a vidí tuto cestu jako inspirativní a použitelnou. Jako příklady uvádějí např. neoklasickou akceptaci vzájemně závislých preferencí, rozhodování v podmínkách omezené informace či uznávání role mimotržních praktik institucí. Neoinstitucionalisté zase překračují dělicí linii přijetím vybraných neoklasických metod, technik a nástrojů (např. optimalizace z omezených zdrojů).

Kaufman a Hotchkiss [2006] se domnívají, že moderní ekonomie trhů práce je méně explicitně neoklasická nebo méně explicitně institucionální a je více teoreticky smíšená s důrazem na chápání reality ve všech jejích podobách, i za použití abstraktního modelu a empirického testování hypotéz. Přiklání se k závěru, že současná moderní *labour economics* je více neoklasická formou a více institucionální obsahem. Jiní autoři jdou ještě dál v hodnocení změn a kladou si dokonce otázku, zda nás nečeká nová syntéza – tentokrát neoklasické ekonomie a neoinstitucionalismu [Cahuc, Carcillo a Zylberger, 2014].

Diskuse na úrovni teorie probíhá o míře, v níž jsou trhy ještě schopné samoregulace a dosahování efektivních řešení, resp. do jaké míry je tato schopnost již omezena a nahrazována rozhodováním institucí. To vyvolává i otázky, které přesahují obzor tohoto příspěvku, jako např. do jaké míry je tento expandující proces oslabování tržních sil pro společnost prospěšný? Neboli, dosahuje společnost vyššího ekonomického blahobytu s intervencemi a regulacemi nebo bez nich? Na úrovni metodologie jde o diskusi o pluralitě a multidisciplinarity metod, která by byla akceptovatelná pro neoklasiky původně lpící na silné vazbě na unidisciplinarity.

Neoklasika se přibližuje neoinstitucionalismu zájmem o veřejné politiky a jejich institucionální pozadí; instituce mají svoji historii, nějak se chovají: na trhu práce ovlivňují výši mezd, poskytují další vzdělávání, kompenzace, sociální programy [Hamermesh, 1977]. Kredibilitu neoklasických závěrů často narušují výsledky empirických studií, které popisují skutečné trhy práce a používají statistické a ekonometrické metody a objemné datasey, např. zjištění o důsledcích zavedení či zvýšení minimální mzdy [Card a Krueger, 1994; Neumark a Wascher, 2007].

Závěr

Literatura o segmentovaných trzích práce dokumentující odlišnosti výstupů reálných trhů práce a neoklasických predikcí dokládá, že agenti na trhu rozhodují s ohledem na formální předpisy jednotlivých zaměstnavatelů a obecně akceptovaná neformální pravidla fungování trhů. Neoklasický *homo economicus*, který je nezávislý a zaměřený na sebe sama, si stále naléhavěji uvědomuje, jak je jeho snaha o maximalizaci vlastního blahobytu ovlivňována a deformována institucionálním prostředím, vzájemnou individuálně-institucionální závislostí a formálními postupy, které vedou k jiným výsledkům, než jsou ty založené na ryze konkurenčním principu. Odlišný institucionální kontext

a interdependence účastníků transakcí vytvářejí pro podobné jednotlivce odlišné příležitosti, stanovují odlišné mzdové sazby a umožňují jiné kariérní dráhy. A to je výzva k další expanzi neoklasické ekonomie do oblasti analýzy determinant mzdy určených setem pravidel nastavených jednotlivými zaměstnavateli a s tím související konverze neoklasického typu tržního agenta s ohledem na širší společenský kontext.

Ať už jsme umírněnými stoupenci pouze změny obsahu, resp. obsahového rozšíření a metodologických inovací ekonomie trhů práce v rámci původního neoklasického paradigmatu, nebo nás realita trhů práce vede až k úvahám o nové velké syntéze, tentokrát neoklasické ekonomie a neoinstitucionalismu, jsme každopádně svědky a aktivními účastníky cesty k novému fungování trhů práce, a tedy směřování k pozměněnému, ne-li úplně novému, paradigmatu ekonomie trhů práce.

Literatura

- AKERLOF, G. A. a YELLEN, J. L., 1986. *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN 9780521312844.
- AKERLOF, G. A., YELLEN, J. L., 1990. The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment. *Quarterly Journal of Economics*, 105(2), 255–283. ISSN 0033-5533.
- ALCHIAN, A. A., 1970. Information Costs, Pricing, and Resource Unemployment. In Phelps, E. S. et al. *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*. New York: W. W. Norton. ISBN 978-0-393-09326-1.
- AZARIADIS, C., 1975. Implicit Contracts and Unemployment Equilibria. *Journal of Political Economy*, 83(6), 1183–1202. ISSN 0022-3808.
- BECKER, G. S., 1964. *Human Capital*. Chicago: University Chicago Press. ISBN 978-0-226-04120-9.
- BECKER, G. S., 1965. A Theory of the Allocation of Time. *Economic Journal*, 75(3), 493–517. ISSN 1468-0297.
- BECKER, G. S., 1971. *The Economics of Discrimination* (2nd ed.). Chicago: University Chicago Press. ISBN 978-0226041162.
- BECKER, G. S., 1976. *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University Chicago Press. ISBN 978-022-604-1124.
- BECKER, G. S., 1981. *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press. ISBN 0-674-90699-3.
- BLANCHFLOWER, D. G. a OSWALD, A. J., 1994. *The Wage Curve*. Cambridge: MIT Press. ISBN 978-0-262-02375-7.
- BLAU, F. a KAHN, L., 1996. Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An Internal Comparison. *Economica*, 63, 29–62. ISSN 1468-0335.
- BOYER, G. a SMITH, R., 2001. The Development of the Neoclassical Tradition in Labor Economics. *Industrial & Labor Relations Review*, 54(2), 199–223. ISSN 0019-7939.
- BROWN, J. a ASHENFELTER, O., 1986. Testing the Efficiency of Employment Contracts. *Journal of Political Economy*, 94(3), 40–87. ISSN 0022-3808.
- BULOW, J. I. a SUMMERS, L. H., 1986. A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment. *Journal of Labor Economics*, 4(3), 376–414. ISSN 0734-306X.
- CAHUC, P., CARCILLO, S. a ZYLBERGER, A., 2014. *Labor Economics*. Cambridge: MIT Press. ISBN 978-0-262-02770-0.

- CARD, D. a KRUEGER, A., 1994. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84(4), 772–793. ISSN 0002-8282.
- CARMICHAEL, H. L., 1990. Efficiency Wage Models of Unemployment – One View. *Economic Inquiry*, 28(2), 269–295. ISSN 1465-7295.
- DOERINGER, P. B. a PIORE, M. J., 1985. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. New York: M. E. Sharpe Inc. ISBN 978-076-5632128.
- DUNLOP, J., 1966. Job Vacancy Measures and Economic Analysis. In National Bureau of Economic Research. *The Measure and Interpretation of Job Vacancies*. New York: Columbia University Press. ISBN 0-87014-471-475.
- EDWARDS, R., REICH, M. a GORDON, D., 1975. *Labor Market Segmentation*. Lexington: DC Heath and Co. ISBN 978-0669931389.
- GOLDIN, C., 1992. *Understanding the Gender Gap*. New York: Oxford University Press. ISBN 978-0195072709.
- HOFFMAN, S. D. a AVERETT, S. L., 2010. *Women and the Economy. Family, Work, and Pay*. Boston: Addison-Wesley. ISBN 978-0-321-41094-8.
- HAMERMESH, D., 1977. *Jobless Pay and the Economy*. Baltimore: John Hopkins University Press. ISBN 9780801819285
- HICKS, J. R., 1932. *The Theory of Wages*. New York: Macmillan.
- HORA, O. a ŽIŽLAVSKÝ, M., 2009. Institucionální a organizační limity individualizace české politiky zaměstnanosti v podmínkách duálního trhu práce. In Sirovátka et al. *Nejistoty trhu práce*. Brno: MU Brno. ISBN 978-80-7326-172-6.
- HUTCHENS, R. M., 1986. Delayed Payment Contracts and a Firm's Propensity to Hire Older Workers. *Journal of Labor Economics*, 4, 439–57. ISSN 0734-305X.
- KAUFMAN, B. E., 1999. Emotional Arousal as Source of Bounded Rationality. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 38, 135–144. ISSN 0167-2681.
- KAUFMAN, B. E. a HOTCHKISS, J. L., 2006. *The Economics of Labor Markets*. Mason: Thomson South-Western. ISBN 0-324-28874-4.
- KERR, C., 1954. The Balkanization of Labor Markets. In Bakke, E. W. *Labor Mobility and Economic Opportunity*. Cambridge: MIT Press. ISBN 978-0262523752.
- KRUEGER, A. B. a SUMMERS, L. H., 1988. Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure. *Econometrica*, 56, 259–293. ISSN 1468-0262.
- KUCHAŘ, P., 2007. *Trh práce*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
- LAZEAR, E. P., 1979. Why is There Mandatory Retirement? *Journal of Political Economy*, 87, 1261–1264. ISSN 0022-3808.
- MANNING, A. a THOMAS, J., 1997. *A Simple Test of the Shirking model*. CEPDP, 374. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK. ISBN 0853284946.
- MAREŠ, P., 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3.
- MARSHALL, A., 1890. *Principles of Economics*. London: Macmillan.
- MINCER, J., 1962. *Labor Force Participation of Married Women: Aspects of Labor Economics*. New Jersey: Princeton University Press. ISBN 0-87014-305-0.

- MORTENSEN, D., 1970. A Theory of Wage and Employment Dynamics. In Phelps, E. S. et al. *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*. New York: W. W. Norton. ISBN 978-0-393-09326-1.
- NEUMARK, D. a WASCHER, W., 2007. Minimum Wages and Employment. *Foundations and Trends in Microeconomics*, 1–182. ISSN 1547-9846.
- OSTERMAN, P., 1975. An Empirical Study of Labor Market Segmentation. *Industrial and Labor Relations Review*, 28(4), 508–523. ISSN 0019-7939.
- OSTERMAN, P., 1984. *Internal Labor Markets*. Cambridge: MIT Press. ISBN 978-0262150262.
- PIORE, M. J., 1969. On-the-Job Training in the Dual Labor Market. In Weber, A. R. et al. *Public-Private Manpower Policies*. Madison: IRRA.
- POLACHEK, S. W. a SIEBERT, W. S., 1993. *The Economics of Earnings*. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN 978-0521367288.
- REYNOLDS, L., 1951. *The Structure of Labor Markets: Wages and Labor Mobility in Theory and Practice*. New York: Harper. ISBN 9780837138459.
- ROBBINS, L., 1930. On a Certain Ambiguity in the Conception of Stationary Equilibrium. *Economic Journal*, 1930(40), 159–180. ISSN 1468-0297.
- SHAPIRO, C. a STIGLITZ, J. E., 1984. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *American Economic Review*, 74(3), 433–444. ISSN 0002-8282.
- SIMON, H., 1978. Rationality as Process and as Product of Thought. *American Economic Review*, 68(2), 1–16. ISSN 0002-8282.
- SIROVÁTKA, T., 1995. *Politika pracovního trhu*. Brno: MU Brno. ISBN 80-210-1251-X.
- STIGLER, G., 1961. The Economics of Information. *Journal of Political Economy*, 69(3), 213–225. ISSN 0022-3808.
- THUROW, L., C., 1975. *Generating Inequality*. New York: Basic Books. ISBN 9780465026708.
- YELLEN, J., 1984. Efficiency Wage Models of Unemployment. *American Economic Review*, 74(2), 200–205. ISSN 0002-8282.