

# NEROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE JAKO DŮSLEDEK RACIONÁLNÍHO CHOVÁNÍ (model substitučního vztahu mezi vyšší mzdy a kvalitou monitoringu)

Julie CHYTILOVÁ, Fakulta sociálních věd UK, Praha

---

## 1. Úvod

Hlavní charakteristikou práce v ekonomice jako celku je její funkce jakožto výrobního faktoru. Na nižší úrovni, konkrétně na trhu práce, ji však lze chápat jako komoditu, ke které existuje poptávka a nabídka, a mzda je její cenou. Podobně jako u ostatních komodit by se dalo očekávat, že konečná mzda na trhu práce bude mzdou rovnovážnou, tj. jí odpovídající poptávané a nabízené množství by mělo být shodné. Pokud nedojde k vyrovnání nabídky a poptávky, vzniká nedobrovolná nezaměstnanost. Otázkou v takové situaci je, proč firmy, tedy potenciální zaměstnavatelé současných nezaměstnaných, které čelí převisu nabídky, jednoduše nesníží mzdy, a tedy své náklady? Takové chování, odpovídající základnímu mikroekonomickému předpokladu maximalizace zisku, by bylo alespoň na první pohled racionální. Existenci dlouhodobé nedobrovolné nezaměstnanosti modely dokonale konkurenčního trhu práce nevysvětlují. Mikroekonomická analýza vyšší mzdy než rovnovážné tak přechází v širší analýzu celého trhu práce, a proto může přispět k vysvětlení problému nezaměstnanosti, s kterým se potýká většina moderních ekonomik.

## 2. Koncepty vysvětlující existenci vyšší než rovnovážné mzdy

Teorii umožňujících vysvětlit existenci vyšší mzdy než rovnovážné jako důsledek racionálního chování zaměstnavatelů vznikla v posledních desetiletích celá řada. Přímý efekt, jehož podstatou je zlepšení životních podmínek, fyzické kondice a následně i produktivity práce na základě vyššího bohatství plynoucího z vyšší mzdy, se týká především rozvojových ekonomik (viz Bliss a Stern, 1978; Dasgupta a Ray, 1987). Druhým, pro moderní ekonomiky podstatnějším, je efekt nepřímý, který můžeme rozdělit do několika podskupin. Hypotéza, podle níž závisí efektivita práce na výši reálné mzdy, se nazývá hypotéza efektivnostních mezd (efficiency wage hypothesis). Klíčovou myšlenkou modelů na ní postavených je, že vyšší mzda je pro zaměstnavatele nejen nákladem, ale také přínosem. Yellenová (1984) uvádí čtyři odlišné přístupy vysvětlující vztah mezi mzdou a efektivitou a odvolává se přitom na další autory. Pomocí nich jsou vysvětleny čtyři druhy přínosů pro zaměstnavatele z vyšší vyplácené mzdy:

- zvýšení průměrné kvality uchazečů o zaměstnání (best applicant pool models) (viz též Stiglitz, 1976; Weiss, 1980);
- snížení frekvence propouštění starých a najímání nových zaměstnanců (turnover models) (viz též Schlicht, 1978; Stiglitz, 1974; Salop a Salop, 1976);
- zlepšení morálky zaměstnanců, sociologické modely (gift exchange models) (viz též Akerlof, 1982);
- snížení „ulejvání“ zaměstnanců díky vyšší újmě při ztrátě zaměstnání (shirking models) (viz též Shapiro a Stiglitz, 1984).

Vysvětlení existence vyšší mzdy než rovnovážné poskytují dále např. modely rozložení mzdy v čase (seniority wages models) (viz Lazear, 1986). Podle tohoto konceptu je nově přijatému zaměstnanci placena po určité době mzda nižší než je jeho mezní produktivita, má však přísliben růst mzdy v budoucnu, a to nad úroveň mezní produktivity. Zaměstnanci mohou být dále motivováni ke kvalitně odváděné práci také tím, že pouze tomu nejlepšímu je vyplácena vyšší než rovnovážná mzda. Tato teorie nazývaná boj o první místo (tournament promotion models) (viz Lazear a Rosen, 1981) tak dobře vysvětluje až několikanásobně vyšší mzdu nejlepšího pracovníka.

V další části příspěvku bude představen model, v němž je odvozen substituční vztah mezi dvěma nástroji, které má zaměstnavatel k dispozici ve snaze motivovat zaměstnance ke kvalitně odváděné práci. Model je rozšířením Shapirova-Stiglitzova modelu o endogenizaci proměnné monitoringu. Tento model může přispět nejen k vysvětlení existence vyšší než rovnovážné mzdy, ale také k vysvětlení rozdílu ve mzdách v různých zaměstnáních. Celkový rozdíl lze vysvětlit dvěma efekty. Prvním z nich, který je chápán jako důvod rozdílu ve mzdách v modelech dokonale konkurenčního trhu práce, je rozdíl v produktivitě mezi zaměstnanci. Druhým z nich je rozdíl v kvalitě monitoringu u různých zaměstnavatelů.

Na tomto místě je vhodné stručně připomenout základní logiku Shapirova-Stiglitzova modelu. Jeho autoři si hned na začátku své stati kladou otázku, která byla inspirací pro tento článek: „Nedobrovolná nezaměstnanost se zdá být trvalým rysem mnoha moderních trhů práce. Vzniká tak otázka, proč mzdy neklesnou na takovou úroveň, při níž nedochází na trhu práce k převisu nabídky nad poptávkou“ (Shapiro, Stiglitz, 1984, s. 443). Jedním ze základních předpokladů jejich modelu je nemožnost dokonalého monitoringu, tj. kontroly odváděné práce. V první fázi existuje na trhu práce konkurenční prostředí a mzda je určena na rovnovážné úrovni, kdy neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost. Pokud zaměstnavatel odhalí, že se zaměstnanec ulejšvá, potrestá ho tím, že s ním ukončí pracovní vztah a najme nového pracovníka. Zaměstnanec si však na trhu práce najde téměř okamžitě nové zaměstnání, v němž dostane stejnou mzdu jako v současném zaměstnání. Jeho motivace ke zvýšení efektivity je tedy mizivá. Zvýšení mzdy je pro zaměstnavatele nástrojem, jak způsobit zaměstnanci při hledání nového zaměstnání při ukončení pracovního vztahu újmu. Pobírá-li zaměstnanec vyšší mzdu než jaká je stanovena u ostatních firem, pak bude-li přistižen při ulejšvání, a bude s ním ukončen pracovní poměr, nalezne sice snadno nové zaměstnání, ale s nižší mzdou. Protože jsou zaměstnavatelé racionálními ekonomickými subjekty, uvědomují si využití této možnosti a mzdu zvýší všichni. V tomto momentě se sice vytrácí původní efekt rozdílu výše mezd, kterou poskytuje současný a potenciální budoucí zaměstnavatel, vzniká však efekt nový, jehož základem je vzniklá nezaměstnanost. Nastaví-li všechny firmy vyšší mzdovou hladinu, dojde nezbytně ke vzniku nedobrovolné nezaměstnanosti. Přistižený a propuštěný zaměstnanec si tak sice může najít nové místo se stejnou mzdou, ale také si místo vůbec najít nemusí. Očekávaná mzda je tedy nižší než dosavadní a zde lze spatřovat motivační prvek vyšší mzdy.

### 3. Předpoklady modelu

Předpokládejme, že zaměstnanec může pracovat buď více či méně efektivně. Nazvěme pro zjednodušení tyto dvě strategie loajální a neloajální. Dále budeme předpokládat, že zaměstnavatel se zaměstnancem, kterého přistihne při vykonávání práce s nižší efektivitou (tj. zaměstnanec se „ulejšvá“), vždy a bez výjimky ukončí pracovní poměr. Zaměstnavatel buď zaměstnancovo skutečné chování od-

halí či nikoli. Tyto jevy nastávají s určitou pravděpodobností, která závisí na kvalitě monitoringu.

Zvolí-li zaměstnanec loajální strategii, získává v obou případech mzdu ve výši ( $w$ ). Naopak, rozhodne-li se pro neloajální strategii a není přistižen, je jeho výplata rovna mzdě zvýšené o užitek, který plyne z této volby ( $a$ ). Pokud je přistižen, je jeho výplata rovna součtu dodatečného užitku z volby neloajální strategie a očekávané mzdy, kterou získá na trhu práce ( $a + \hat{w}$ ). Očekávaná mzda na trhu práce je dána vztahem  $\hat{w} = p_{zam} \bar{w} + (1 - p_{zam}) b$ . Proměnnými, které ji ovlivňují, jsou úroveň mzdy odpovídající typu a ohodnocení oboru, pro který má zaměstnanec kvalifikaci ( $\bar{w}$ ), pravděpodobnost, s jakou zaměstnanec nové místo se svou kvalifikací naleznе ( $p_{zam}$ ) a konečně pro případ, že zaměstnanec nové místo okamžitě nenajde, je nutné do analýzy zahrnout podporu v nezaměstnanosti ( $b$ ), která nahrazuje mzdu. Při přistižení můžeme navíc předpokládat jistou ztrátu ( $r$ ) ve formě snížení reputace zaměstnance. Lze také předpokládat, že  $\hat{w} > r + a + w$ . Pokud by očekávaná mzda ( $\hat{w}$ ) byla vyšší či srovnatelná se současnou mzdou ( $w$ ), pak by zaměstnanec pracovní vztah dobrovolně ukončil. Předpokládejme dále, že zaměstnanec zná systém kontroly a tedy pravděpodobnost, s níž bude přistižen a jeho chování odhaleno ( $p$ ). Pravděpodobnost, že nebude přistižen, je doplňkem do jedničky, tedy je rovna  $(1-p)$ . Tyto pravděpodobnosti jsou dány kvalitou monitoringu, kterou určuje zaměstnavatel. Konečně předpokládejme, že zaměstnanci jsou averzní k riziku.

### 3. 1 Chování zaměstnance

Lze určit očekávanou hodnotu ( $EV$ ), kterou zaměstnanec obdrží při volbě jednotlivých strategií. Pro neloajální strategii je jeho očekávaná hodnota:

$$EV_N = (1 - p)(w + a) + p(\hat{w} - r + a) = w + a - p(\hat{w} - w - r)$$

Pro loajální strategii pak:

$$EV_L = (1 - p)w + p w = w$$

Klíčovou otázkou pro volbu strategie je, zda je člen  $a - p(\hat{w} - w - r)$  kladný či záporný. V případě, že je kladný, je očekávaná výplata při volbě neloajální strategie vyšší než očekávaná výplata při volbě loajální strategie a naopak. Konečná volba je ovlivněna faktorem averze k riziku.

### 3. 2 Chování zaměstnavatele

Cílem zaměstnavatele v této analýze je motivovat zaměstnance k tomu, aby si zvolil loajální strategii, tj. minimalizovat člen  $a - p(\hat{w} - w - r)$ . Veličinami, na jejichž hodnotu má zaměstnavatel přímý vliv, jsou pravděpodobnost odhalení ( $p$ ) a rozdíl mezi současnou a očekávanou mzdou ( $w - \hat{w}$ ). Platí, že čím vyšší je pravděpodobnost odhalení, tím nižší je očekávaná hodnota při volbě neloajální strategie. Zaměstnavatel porovnává náklady na monitoring, který čím je důkladnější, tím více zvyšuje pravděpodobnost odhalení, a výnosy z monitoringu. Výše mzdy má vliv na očekávané hodnoty při výběru obou strategií ( $EV_N$  a  $EV_L$ ). V očekávané hodnotě pro neloajální strategii vytváří dva efekty. První z nich je shodný s efektem působícím v očekávané hodnotě pro loajální strategii a jeho vliv lze proto opomenout. Druhý efekt působí prostřednictvím rozdílu mezi mzdou, kterou zaměstnavatel určí, a očekávanou mzdou na trhu práce ( $w - \hat{w}$ ). Tento rozdíl se zvýšením mzdy mění dvěma efekty, které mají stejný směr. První člen se zvyšuje a druhý se současně snižuje. Připomeňme jen, že očekávaná výše mzdy při hledání nového místa na trhu práce je

dána výrazem  $\hat{w} = p_{zam} \bar{w} + (1 - p_{zam}) b$ . Zaměstnavatel může nastavit vyšší mzdu než rovnovážnou, což má, pokud je takové chování zaměstnavatelů hromadnějším jevem, za následek vznik nezaměstnanosti. Tím ovlivní pravděpodobnost, s jakou si zaměstnanec, bude-li s ním ukončen pracovní vztah, nalezne nové místo ( $p_{zam}$ ).

Čím je rozdíl mezi současnou a očekávanou mzdou větší, tím více se snižuje očekávaná hodnota nelojální strategie, což je zaměstnavatelův záměr. Opět, podobně jako u pravděpodobnosti odhalení a monitoringu, zaměstnavatel volí mzdu na základě porovnání nákladů a výnosů.

Tuto úvahu lze znázornit graficky. Předpokládejme, že cílem zaměstnavatele je zvolit faktory, které může ovlivnit, tak, aby očekávaná hodnota při volbě nelojální strategie byla shodná s očekávanou hodnotou při volbě loajální strategie. Zaměstnanec, který je neutrální k riziku, by si v takové situaci vybral obě strategie se stejnou pravděpodobností. Zaměstnanec s averzí k riziku (tuto vlastnost předpokládáme) by se jistě rozhodl pro loajální strategii, což je zaměstnavatelův cíl. Za proměnné ovládané zaměstnavatelem budeme považovat výši mzdy ( $w$ ) a pravděpodobnost odhalení ( $p$ ), která je dána kvalitou monitoringu. Zaměstnavatel se snaží dosáhnout neostré nerovnosti, tj.  $EV_N > EV_L$

$$a - p(\hat{w} - w) > r$$

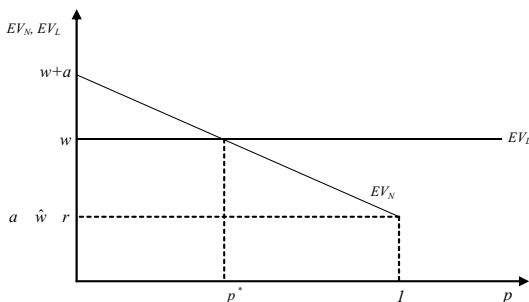
Nejprve budeme uvažovat fixní výši mzdy ( $w$ ), poté fixní pravděpodobnost odhalení ( $p$ ). Z nerovnosti  $a - p(\hat{w} - w) > r$  lze odvodit minimální výši pravděpodobnosti odhalení ( $p$ ), které musí zaměstnavatel při dané mzdě dosáhnout, aby očekávaný výnos z nelojální strategie nepřesáhl očekávaný výnos z loajální strategie:

$$p > \frac{a}{w - \hat{w} + r}$$

Graf 1

### Minimální výše pravděpodobnosti odhalení

Na horizontální ose je vyznačena pravděpodobnost odhalení, kterou chce za-



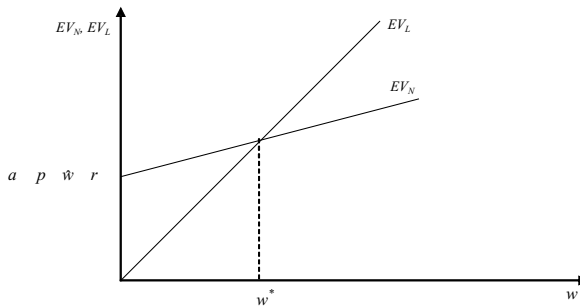
městnavatel určit, na vertikální ose očekávané výnosy obou strategií pro zaměstnance.

Podobně jako při volbě optimální výše pravděpodobnosti odhalení, lze z nerovnosti  $a - p(\hat{w} - w) > r$  odvodit minimální výši mzdy ( $w$ ), kterou musí zaměstnava-

tel zaměstnanci při dané pravděpodobnosti odhalení nabídnout, aby očekávaný výnos z neloajální strategie nepřesáhl očekávaný výnos z loajální strategie:

$$w \frac{a}{p} \hat{w} r$$

Graf 2  
Minimální výše mzdy



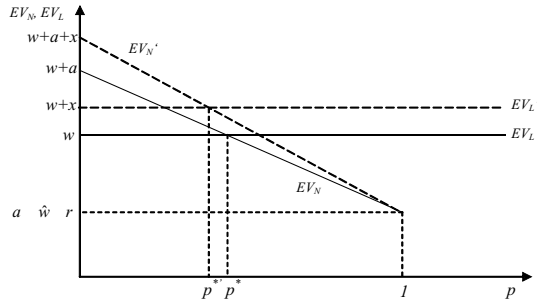
Na horizontální ose je vyznačena výše mzdy, kterou chce zaměstnavatel určit, na vertikální ose pak očekávané výnosy obou strategií pro zaměstnance. V grafu je znázorněn pouze přímý vliv výše mzdy na očekávaný výnos zaměstnance, nepřímý vliv působící přes očekávanou mzdu ( $\hat{w}$ ) by se projevil pootočením křivky očekávaného výnosu neloajální strategie po směru hodinových ručiček. Minimální výše mzdy nutná pro zachování rovnosti mezi očekávaným výnosem pro neloajální a loajální strategii by byla nižší než v případě, kdy tento efekt neuvažujeme.

Je patrné, že s růstem mzdy se sníží pravděpodobnost odhalení nutná k zajištění rovnosti očekávaných výnosů obou strategií a naopak. Křivka očekávaného výnosu loajální strategie se při růstu mzdy posune nahoru. Průsečík křivky očekávaného výnosu neloajální strategie se posune nahoru a křivka se pootočí po směru hodinových ručiček okolo bodu  $(\dagger a \hat{w} r)$  (viz graf 3).

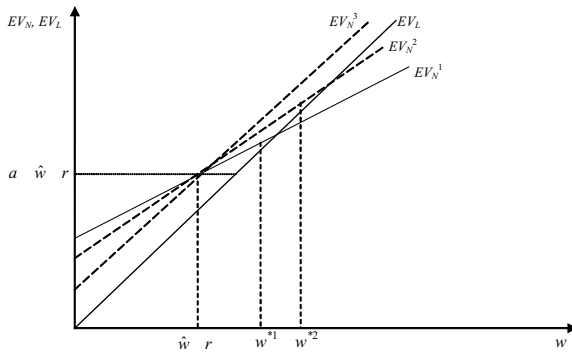
S růstem pravděpodobnosti odhalení se snižuje mzda nutná k zajištění rovnosti očekávaných výnosů obou strategií a naopak. Průsečík křivky očekávaného výnosu neloajální strategie s vertikální osou se posune nahoru a současně se křivka otočí po směru hodinových ručiček. Průsečík křivky očekávaného výnosu neloajální strategie s vertikální osou je maximálně roven hodnotě  $(a \hat{w} r)$ , což je také hodnota mzdy, která odpovídá pravděpodobnosti odhalení rovné jedné. Při nižší pravděpodobnosti je mzda vždy vyšší. Průsečík křivky s vertikální osou se tedy se změnou pravděpodobnosti odhalení pohybuje v uzavřeném intervalu  $(a; a \hat{w} r)$ . Křivka se otáčí okolo bodu  $a \hat{w} r; \hat{w} r$ . Křivka očekávaného výnosu loajální strategie zůstává nezměněna. Průsečík křivky očekávaného výnosu neloajální strategie, jejíž sklon se blíží jedné, s křivkou očekávaného výnosu odpovídá velmi vysoké mzdě. Platí:  $\lim_{p \rightarrow 0} w$  (viz graf 4).

Graf 3

## Dopad zvýšení mzdy



Graf 4  
Dopad zvýšení pravděpodobnosti odhalení

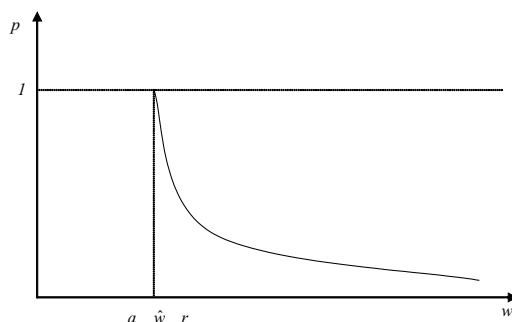


## 4. Substituční vztah mezi výší mzdy a kvalitou monitoringů

Z výše uvedených úvah lze odvodit křivku (viz graf 5), která vyjadřuje vztah mezi mzdou a pravděpodobností odhalení. Zvolí-li zaměstnavatel jakýkoli bod na této křivce (tedy kombinaci výše mzdy a pravděpodobnosti odhalení odpovídající tomuto bodu), vyrovná se očekávaný výnos z nelojální a loajální strategie. Zaměstnanec je motivován k výběru loajální strategie (předpokládáme-li, že je averzní k riziku). Zaměstnavatel volí bod na této křivce na základě porovnání nákladů na monitoring a mzdu.

Graf 5

## Vztah mezi mzdou a pravděpodobností odhalení



V bodech nalevo od křivky nemusí být výše mzdy a pravděpodobnost odhalení dostatečným nástrojem k motivaci zaměstnance pro výběr loajální strategie. V bodech napravo od křivky a na křivce je motivace dostatečná. Minimalizuje-li zaměstnavatel náklady, pak si vybere kombinaci výše mzdy a pravděpodobnosti odhalení přímo na křivce, body napravo od křivky jsou nákladnější. Křivku lze vyjádřit jako funkci:

$$p(w) = \frac{a}{w \hat{w} r}$$

### 4. 1 Rozdíly ve mzdách

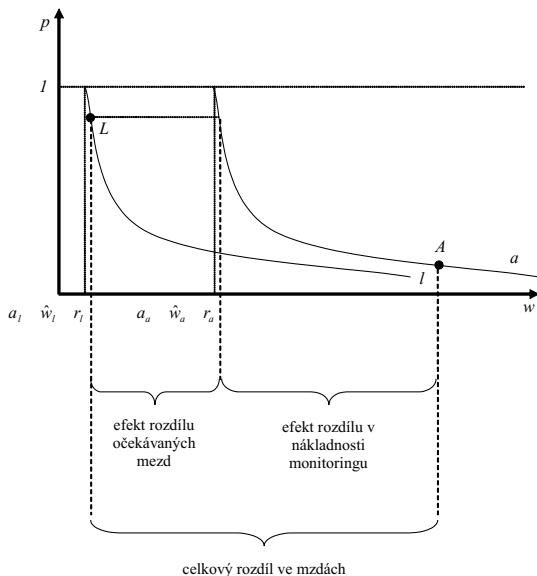
Na základě modelu je možné vysvětlit odlišnost ve mzdách v různých oborech a typech zaměstnání a to na základě působení dvou efektů. Nejvýznamnější charakteristikou různých zaměstnanců, jejíž vliv na výši mzdy je základem všech modelů trhu práce, je produktivita. Dalším důležitým rysem jednotlivých zaměstnání je možnost a nákladnost monitoringu. Např. u zaměstnání, v nichž je vykonávána manuální, mechanická práce, jejíž výsledky, a to jak jejich kvalita, tak kvantita, jsou snadno pozorovatelné a měřitelné (náklady na monitoring jsou velmi nízké), si může zaměstnavatel dovolit vyplácet zaměstnancům relativně nízkou mzdu. Typickým příkladem může být práce na výrobní lince. Naopak u zaměstnání, kde lze kvalitu nebo kvantitu práce pozorovat jen obtížně a nákladně, se zaměstnavateli může vyplatit přistoupit ke druhému motivačnímu prvku, kterým je vyšší mzda. Příkladem může být práce právníků.

Z grafu 6 vyplývá, že čím vyšší je očekávaná mzda zaměstnance, kterou získá na trhu práce při hledání nového místa, tím více je křivka umístěna vpravo. Tato veličina vyjadřuje produktivitu zaměstnance. Čím je zaměstnanec produktivnější, tím vyšší je jeho očekávaná mzda na trhu práce. Veličina tedy obecně určuje umístění křivky pro různá zaměstnání, dalšími determinantami umístění křivky jsou veličiny ( $a$ ) a ( $r$ ). Na základě nákladnosti monitoringu pro zaměstnavatele vzhledem ke mzdovým nákladům je určen konkrétní bod na této křivce.

Graf 6

## Rozdíly ve mzdách

Pomocí modelu je možné vysvětlit, proč jsou mzdy právníků až několikanásob-



ně vyšší než mzdy pracovníků na výrobní lince. Nejprve určíme relativní umístění obou křivek. Právníci mají významně vyšší očekávanou mzdu na trhu práce než pracovníci na výrobní lince, což je dáno jejich vyšší produktivitou (která je dána schopnostmi, vysokou úrovní vzdělání a naakumulovaným lidským kapitálem). Křivka právníků je umístěna výrazně napravo vzhledem ke křivce pracovníků na výrobní lince. Navíc, jak již bylo řečeno, je snadnější a méně nákladné monitorovat pracovníky na výrobní lince než právníky. Na křivce právníků (v grafu 6 označeno indexem  $a$ ) bude v konečném rozhodování zvolen bod více vpravo dole ( $A$ ), naopak u pracovníků na výrobní lince (v grafu označeno indexem  $l$ ) bude bod blízko počátku křivky ( $L$ ). Celkový rozdíl ve mzdách je z části způsoben efektem rozdílu očekávaných mezd na trhu práce (rozdíl v produktivitě) a z části rozdílnou nákladností monitoringu.

### 4. 2 Empirické testování vztahu mezi výší mzdy a kvalitou monitoringu

Monitoring nelze snadno provádět ani z hlediska kvantitativního, ani kvalitativního. K měření jeho kvantity se používají dvě hlavní metody: buď lze měřit jeho frekvenci nebo intenzitu, která se aproximuje poměrem mezi počtem kontrolorů a kontrolovaných zaměstnanců, nebo použít k měření technologie monitoringu velikost firmy. Ani jedna z těchto metod však neumožňuje měřit kvalitu monitoringu, nebo s rostoucí velikostí firmy je kontrola zaměstnance při práci nákladnější.

B. T. Ewing s J. E. Paynem (1999) zkoumali existenci substitučního vztahu mezi kvalitou monitoringu a výší mzdy. Jako zdroj dat použili National Longitudinal Surveys of Youth (NLSY). Výsledky jejich výzkumu podporují předpověď modelu efektivnostních mezd, že zaměstnanci pracující ve větších pracovních skupinách (veli-



kost pracovní skupiny je definována jako počet pracovníků, na něž dohlíží jeden kontrolor) jsou lépe placeni, což je tvrzení konzistentní se vztahem mezi monitoringem a výší mzdy.

Běžnou praxí při analýze efektivnostních mezd je použít velikost firmy k aproximaci nákladů na monitoring. Vhodnější je však vyjádřit skutečné náklady v penězích. Takovým způsobem měří monitoring B. T. Ewing a P. V. Wunnava (2002). Soubor dat pochází opět z National Longitudinal Surveys of Youth (1996), který umožňuje měřit intenzitu monitoringu, tj. náklady, jež firma vynakládá na kontrolu typického pracovníka, v dolarech. Výsledky jejich práce naznačují, že mezi náklady na monitoring a mzdou, která je vyplácena zaměstnanci, existuje negativní vztah.

Existenci substitučního vztahu mezi kvalitou monitoringu a výší mzdy zkoumá také J. B. Rebitzer (1994). Monitoring je měřen poměrně neobvyklým způsobem. Je popsán dummy proměnnou, která nabývá hodnoty 1, pokud jsou zaměstnanci povinni hlásit nadřizenému, který na jejich činnost dohlíží (tj. kontrolorovi), veškeré nehody, úrazy na pracovišti a potíže s bezpečností práce. V opačném případě nabývá proměnná nulové hodnoty. Výsledky analýzy napovídají, že tam, kde zaměstnavatel dohlíží na zaměstnance, je jim vyplácena nižší mzda. Tento poznatek je sice konzistentní s modelem efektivnostních mezd, je však nutno zahrnout do úvahy způsob měření monitoringu. Kontrola v této analýze neznamená kontrolu kvality odvedené práce, ale spíše kontrolu bezpečnosti provozu. V takovém pojetí výsledky potvrzují spíše koncept kompenzačních rozdílů. Podle tohoto konceptu jsou rozdíly ve mzdách zaměstnanců, kteří mají podobné schopnosti a produktivitu práce, způsobeny rozdílnými pracovními podmínkami. Tam, kde je dodržována nižší bezpečnost práce, dostávají zaměstnanci vyplácenou vyšší mzdu. Dodatečná mzda je kompenzací za nebezpečnější pracovní podmínky, nikoli za kvalitnější odváděnou práci.

## 5. Závěr

K tomu, aby zaměstnavatel motivoval zaměstnance k vyšší efektivitě práce, mu jako nástroj může sloužit zvýšení mzdy (cukr). Dalším nástrojem, který spolu se mzdou vytváří výsledný efekt, je monitoring (bič). Je-li zaměstnanec přistižen při nekvalitně odváděné práci a je s ním ukončen pracovní vztah, je jeho újmou rozdíl mezi současnou mzdou (vyšší než rovnovážnou) a mzdou, kterou získá na trhu práce při hledání nového místa. Současně vzniká na trhu práce nedobrovolná nezaměstnanost a existuje určitá pravděpodobnost, že si nové místo vůbec nenajde. Výše mzdy a monitoring jsou do značné míry vzájemnými substituty a zaměstnavatel může na základě jejich relativní nákladnosti volit jejich různé kombinace. Možnost (obtížnost) kontroly zaměstnanců se liší jak u různých povolání, tak u různých zaměstnavatelů. Čím je kontrola obtížnější (nákladnější), tím více se zaměstnavateli vyplatí substituovat monitoring zvýšením mzdy. Faktorem, který je klíčový pro determinaci výše mzdy individuálního zaměstnance, je vedle jeho produktivity také možnost (nákladnost) kontroly. Při vysoké pravděpodobnosti odhalení vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci mzdu blízkou mzdě rovnovážné. Existenci vyšší mzdy než rovnovážné lze vysvětlit na základě racionálního chování zaměstnavatelů. Nejde o selhání, zaměstnavatelé vyplácením vyšší mzdy maximalizují svůj zisk. Důsledkem je vznik nedobrovolné nezaměstnanosti, na trhu práce vzniká převis nabídky nad poptávkou.

## Literatura

- Akerlof, G. A.:** Labor Contracts as Partial Gift Exchange. *The Quarterly Journal of Economics*, 1982, s. 543-569.
- Bliss, C., Stern, N.:** Productivity, Wages and Nutrition. *Journal of Development Economics*, 1978, s. 331-398.
- Dasgupta, P., Ray, D.:** Inequality as a Determinant of Malnutrition and Unemployment. *Economic Journal*, 1987, s. 177-188.
- Ewing, B. T., Payne, J. E.:** The Trade-off between Supervision and Wages: Evidence of Efficiency Wages from the NLSY. *Southern Economic Journal*, 1999, s. 424-432.
- Ewing, B. T., Wunnava, P. V.:** The Trade-off between Supervision Cost and Performance Based Pay: Does Gender Matter? Middlebury College Economics, 2002 (Discussion Paper No. 02-32).
- Jensen, M. C., Meckling, W. H.:** Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 1976, č. 4, s. 305-360.
- Lazear, E. P.:** Incentive Contracts. Cambridge, MA, NBER 1986 (Working Paper No. 1917).
- Lazear, E. P., Rosen, S.:** Rank-Order Tournaments as Optimal Labor Contracts. *Journal of Political Economy*, 1981, s. 841-864.
- Rebitzer, J. B.:** Is There a Trade-off between Supervision and Wages? An Empirical Test of Efficiency Wage TUDORY. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 1994, s. 107-129.
- Salop, S., Salop, J.:** Self-Selection and Turnover in the Labor Market. *Quarterly Journal of Economics*, 1976, s. 619-627.
- Schlicht, E.:** Labour Turnover, Wage Structure, and Natural Unemployment. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 1978, s. 337-346.
- Shapiro, C., Stiglitz, J. E.:** Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *American Economic Review*, 1984, s. 433-444.
- Stiglitz, J.:** Alternative Theories of Wage Determination and Unemployment in LDCs: The Labor Turnover Model. *Quarterly Journal of Economics*, 1974, s. 194-227.
- Stiglitz, J.:** The Efficiency Wage Hypothesis, Surplus Labour, and the Distribution of Income in LDCs. *Oxford Economic Papers*, 1976, s. 185-207.
- Yellen, J. L.:** Efficiency Wage Models of Unemployment. *American Economic Review*, 1984, s. 200-205.
- Weiss, A.:** *Efficiency Wages – Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion*. Princeton, Princeton University Press 1990.
- Weiss, A. M.:** Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages. *Journal of Political Economy*, 1980, s. 526-538.

## Abstract:

# **NON-CLEARING EQUILIBRIUM ON THE LABOUR MARKET AS A CONSEQUENCE OF RATIONAL BEHAVIOUR (model of trade-off between wage level and monitoring)**

Julie CHYTILOVÁ, Faculty of Social Sciences of Charles University, Opletalova 26, CZ – 110 00 Prague 1 (e-mail: chytilov@seznam.cz).

---

One of the employer's problems in his relationship to the employee is limited enforceability of work-quality. There are two types of instruments: the employer has at hand while motivating employees for higher efficiency – higher wage as a carrot and monitoring as a stick. These two instruments can be mutually substitutable. The more costly the supervision is, the more convenient for the employer is to substitute it by the wage increase. The key determinant for wage level of individual employee is not only the labour productivity, which is usually considered, but the degree of monitoring costs as well. The above mentioned approach allows us to explain the existence of above-equilibrium wage level in the environment of rational behaviour. We are not dealing with a market failure, the employers maximize their profits. As a consequence there is involuntary unemployment on the labour market persisting in the long-run.

**Keywords:** wages, efficiency wage models, unemployment, monitoring

**JEL Classification:** J30, J41, J60