

Félig állandó munkaerőköltségek

A kérdéskör

- Több dolgozót alkalmazunk, vagy kevesebb dolgozót, de hosszabb munkaidővel?

Félig állandó munkaerőköltség

- Nem a ledolgozott munkaidővel arányos
- hanem a dolgozók számával (ha valakit alkalmazunk, akkor merül fel, függetlenül attól, hány órát dolgozik).
- Általában nem bérjellegű.

A nem bér jellegű munkaerőköltségek egy lehetséges csoportosítása

- Felvételi és szakképzési költségek + munkaügyi (állományban tartási) költségek
- Kiegészítő munkavállalói járandóságok

Felvételi és szakképzési költségek

- Azon általános emberi erőforrás gazdálkodási költségek, melyek minden munkavállalóval kapcsolatban felmerülnek, de nem a bér részeként:
 - Toborzás, kiválasztás, beillesztés költségei
 - Állományban tartás költségei
 - (Új) dolgozók képzése, eligazítása
(termelékenységét növel a szaktudás növelésén vagy azt kiegészítő tudáson keresztül)

Felvételi és szakképzési költségek fajtái

- Oktatók és egyéb erőforrások explicit pénzköltségei
- Oktatásba bevont egyéb termelési tényezők használdozati költsége (implicit), pl. kieső termelés formájában
- A képzésben részesülők alacsonyabb termelékenysége a képzés ideje alatt (implicit)

Két stratégia a felvételi és szakképzési költségek struktúrájának alakítására

- Magas bérek stratégiája
 - Sok pályázó, jó képességűek felvétele, kevesebb képzési költség, de magasabb bér
- Alacsony bérek stratégiája
 - Több képzési költség, de alacsonyabb bér

Mennyi a képzés mérhető költsége?

A vállalatok által egy-egy új dolgozó képzésére fordított idő az első három hónap folyamán, 1992

Tevékenység	Átlagos óraszám
Oktató személyzet által végzett formális képzés	19
Vállalati vezetők által eligazításra, informális szakképzésre, többletfelügyeletre fordított idő	59
Munkatársak által informális szakképzésre fordított idő	34
Az új munkavállaló által mások munkájának megfigyelésére fordított idő	41
Összesen	153

Forrás: Bishop, John: *The Incidence of and Payoff to Employer Training*. 94–17. sz. working paper, Cornell University Center for Advanced Human Resource Studies, 1994. július. 11. o.

Kiegészítő munkavállalói járandóságok

- A munkavállaló által kapott béren kívüli járandóságok, melyek nem a ledolgozott munkaórákhoz kötődnek:
 - Pl. fizetett (és nem fizetett) szabadság, kafetéria, biztosítás, munkavédelmi kiadások, kedvezmények stb.

Employee Benefits as a Percentage of Total Compensation, 2010 (Average Hourly Cost in Parentheses)

Legally required payments	7.7	(\$2.30)
Social Security	5.6	(\$1.68)
Workers' compensation	1.5	(\$0.44)
^a Unemployment insurance and other	0.6	(\$0.18)
Retirement	4.5	(\$1.32)
^a Employment costs based on benefit formulas (defined benefit plans)	2.7	(\$0.81)
Employer costs proportional to earnings (defined contribution plans)	1.7	(\$0.51)
^a Insurance (medical, life)	8.8	(\$2.62)
^a Paid vacations, holidays, sick leave	6.9	(\$2.06)
Other	2.5	(\$0.73)
Total	30.4	(\$9.04)

^aCategory of costs believed by authors to be largely quasi-fixed (see discussion in the text).

Source: U.S. Labor Department, Bureau of Labor Statistics, "Employer Costs for Employee Compensation—March 2010," Table 1, news release USDL: 10-0774 (June 9, 2010).

Összehasonlításképp:

<http://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/state-minimum-wage-chart.aspx>

A munkaerő-kereslet összetevőinek felbontása

Határtermék:

- MP_L felbontása: MP_M és MP_H
- Mindkettő pozitív és csökkenő

Határkölség:

- ME_L felbontása: ME_M és ME_H

Profitmaximalizálás ott valósul meg, ahol:

- $ME_M/MP_M = ME_H/MP_H$

A túlóráról

Előnyei:

- Könnyebben és gyorsabban igazítható a kereslethez, csak rövid távú hatás

Költségei (=hátrányai):

- Bérpótlék
- Kifáradás (MP_H exponenciálisan csökken)
- Véges lehetőség
(nap hossza – szükséges pihenőidő)
- Szervezési nehézségek

A túlórapótlék mint munkahelyteremtő eszköz

Az ME_H növelése csökkenti H igénybe vételét, de valószínűleg nem vezet M növeléséhez.

Ha ME_H nő:

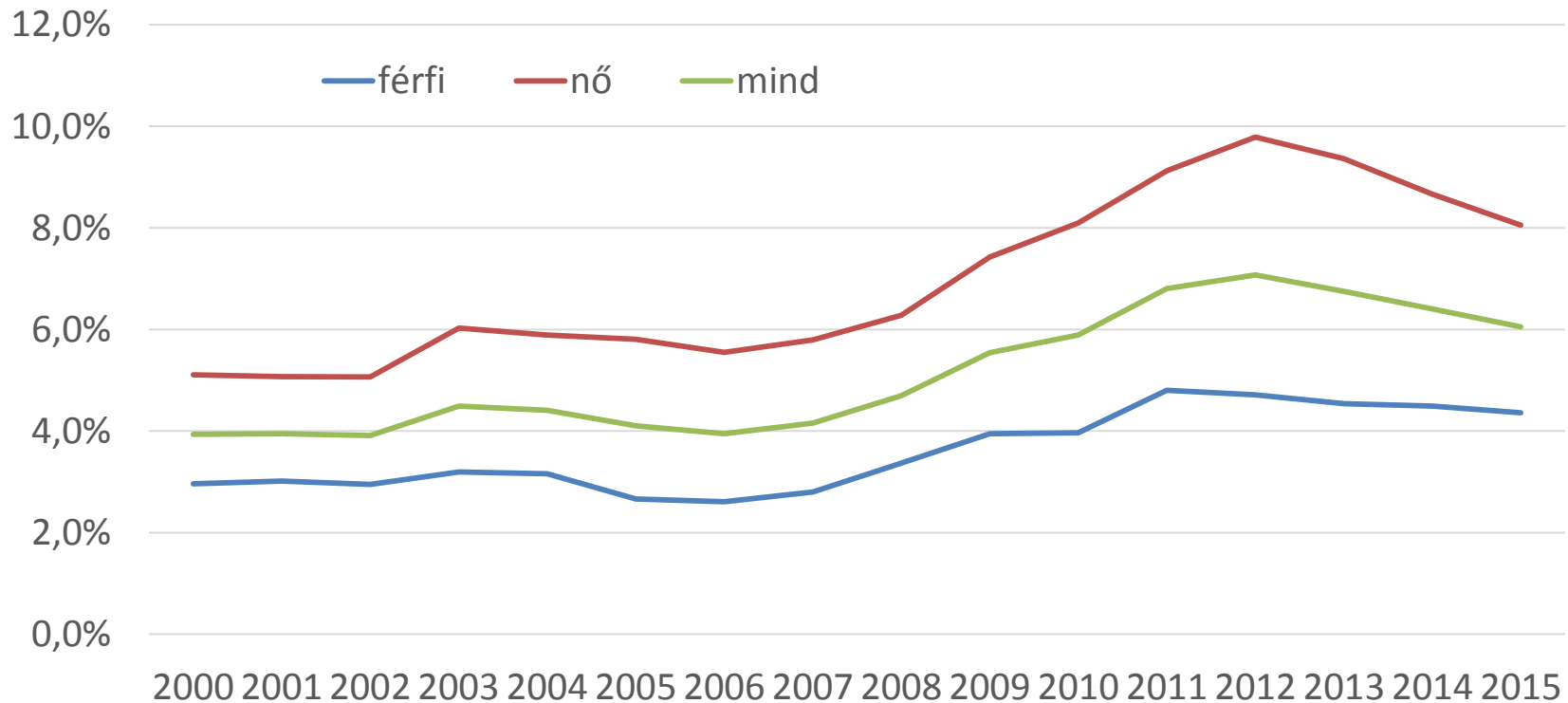
- H csökken
- Csökken a munkaerő-kereslet is, mert:
 - Nő a termelés átlagköltsége (a magasabb túlóradíj helyett megnövekedett félig állandó költségeket kell viselni)
 - A munkaórákat nem csak új felvettekre, de tőkére is cserélhetik
 - A túlórázók és az új felvettek nem tökéletes helyettesítők
- Az alapórabér csökkenése is kompenzálhatja a túlóra magasabb árát

A részidős foglalkoztatás

- Ott jellemzőbb, ahol a félig állandó költségük alacsonyabb
- Ha a „védettség” azonos, visszaszorul

Részdíós foglalkoztatás Magyarországon, évek és nemek szerint (KSH Stadat)

Részmunkaidős foglalkoztatás (KSH)



A munkaviszony-megszüntetés költtségei

- Ha növekszenek, csökken a foglalkoztatás, mert:
 - Kiválasztási költségek nőnek
 - Megéri M -et túlórára vagy tőkére cserélni
- Empirikus adatok alátámasztják, hogy a védelem csökkenti a foglalkoztatást (idősoros és keresztmetszeti adatok is)

Munkaerő-kereslet több időszakra, beruházással

- Mikor érdemes beruházni egy munkavállaló termelékenységének növelésébe?

Beruházás a termelékenységbe

- Profitmaximalizálási feltétel: $NPV=0$

$$(MP_0 - W_0) - Z_0 - (MP_1 - W_1)/(1+r) = 0$$

$$MP_0 + MP_1/(1+r) - [W_0 + W_1/(1+r)] = Z_0$$

- Mikor éri meg a munkaadónak a beruházás?

Bérajánlatok több időszakos foglalkoztatás esetén

- A többidőszakos bérajánlati csomagokban a versenyző vállalatok is eltérhetnek a piaci bértől (W^*)
- Akkor versenyképes az ajánlat, ha:

$$W_0 + W_1/(1+r) + \dots \geq W^* + W^*/(1+r) + \dots$$

- Feltétel: ugyanazt az r -t használja munkaadó és munkavállaló, valamint biztosak a szerződés betartásában. Ha nem teljesül?

Általános és speciális képzés

- Általános: sok (vagy minden) munkáltatóra nézve növeli az egyén termelékenységét
- Speciális: csak a jelenlegi alkalmazónál
- Hogyan alakulnak a bérek a két esetben az MP_0 , MP_1 és a piaci W viszonylatában?
- Ezekon kívül mi befolyásolja a döntést?

A kilépési arány befolyásolása és egyéb következmények

- Háttérellemzés
- Javadalmazási politika (pl. „golden handcuffs”)
- Állásbiztonság / elbocsátás:
 - Hogyan véd az elbocsátás ellen az elsüllyedt költség?
 - Következmény: leépítési döntések és munkaerő-tartalék
- A minimálbér hatása a speciális szakképzésre

Mi szólhat az általános képzés mellett?

- Korlátozott a munkavállalói mobilitás
- Információhiány az alternatív munkahelyekről
- Szerződéses lehetőségek
- A képzés egyben teszt is
(azon keresztül is megtérülhet)

A munkaerő állítási rendszer, mint beruházás

- Toborzási, kiválasztás és beillesztési költségek
- A mérési költségek csökkentése:
 - Statisztikai diszkrimináció : életkor, végzettség (kredencializmus), nem stb.
 - Ennek egy fajtája: jelzés / szűrés
 - A statisztikai diszkrimináció költsége
- Belső munkaerőpiac mint szelekciós eszköz
 - Olcsóbb és jobb szűrés vs. szűkebb kínálat
 - Mitől függ tehát, hogy megéri-e a belső munkaerőpiacra támaszkodni?
- A felvételi beruházás megtérülése:
 - Átlag feletti dolgozóknak átlagos bért tud fizetni
 - Feltétele: az információszerzés költséges és titokban tartható

Tankönyvből:

5. fejezet a 194. oldalig

Köszönöm a figyelmet!