

Kiegyenlítő (kompenzációs) bérkülönbségek

Kun András István

Debreceni Egyetem

Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék

Kötelező olvasmány: Ehrenberg & Smith (2003) 8.
fejezet

Fő kérdések

- Miért nem csak egyetlen bér létezik az egyensúlyban lévő piacokon?
- Hogyan illeszthők egymáshoz a különböző munkák és az eltérő preferenciájú munkavállalók?
- Hogyan alakulnak a bérek és az egyéb munkakörülmények egymás függvényében?

Látni fogjuk, hogy a bérek kiegyenlíthetik a munkák különbözőségeit, azonos hasznossági szintre juttatva a különböző munkát végzőket, ugyanakkor elosztva a különböző preferenciájú munkavállalókat az eltérő munkák közt .

Egyéni választás

- A kedvezőtlen munkakörülményeket csak akkor választják a munkavállalók, ha:
 - Ott többet kereshetnek
 - Számukra kevésbé számít kellemetlennek
- Ezért a kedvezőtlen munkakörülmények és a magasabb bérek közt átváltás van (trade-off) a munkaadók számára. Vagy a körülményeket (1), vagy a béreket (2) kell javítaniuk, esetleg a munkavállalók szelektálásával (3) járó költségeket vállalni.

Kiegyensúlyozó/kiegyenlítő/kompenzáló bérkülönbség

Az a bérkülönbség, ami ahhoz kell, hogy a rosszabb munkakörülményeket nyújtó munkát az alternatív munkával egyforma valószínűséggel válassza egy *átlagos* munkavállaló.

A munkaerő allokációja

Munkaerő elosztása a különböző vonzerejű munkahelyek közt lehet:

- Önkéntes: kiegyenlítő bérkülönbség miatt
- Kényszerített: pl. törvényi kötelezettség

Ugyanaz más nézőpontból

Jobb munkakörülmények megvásárlása:

- A jobb munkakörülményeket a dolgozóknak meg kell fizetniük a bérük egy részéről való lemondással

Munkakörülmények értékének mérése:

- Lehetőséget ad a munkakörök nem anyagi összetevőinek értékelésére a kutatók számára

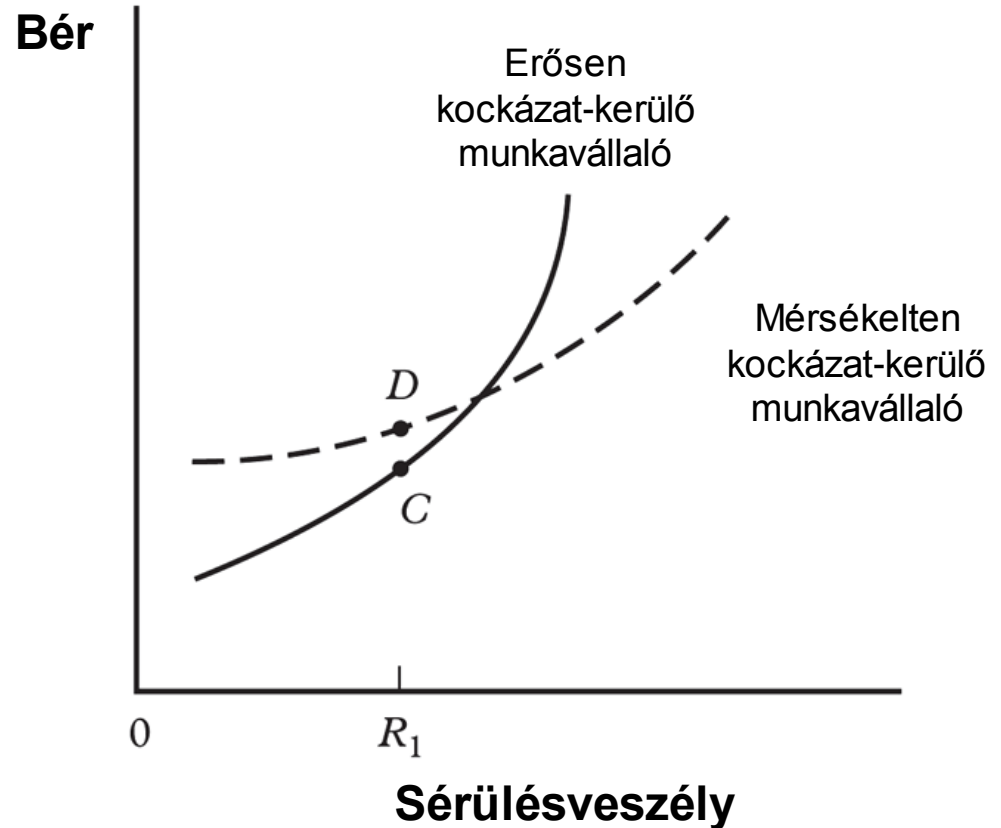
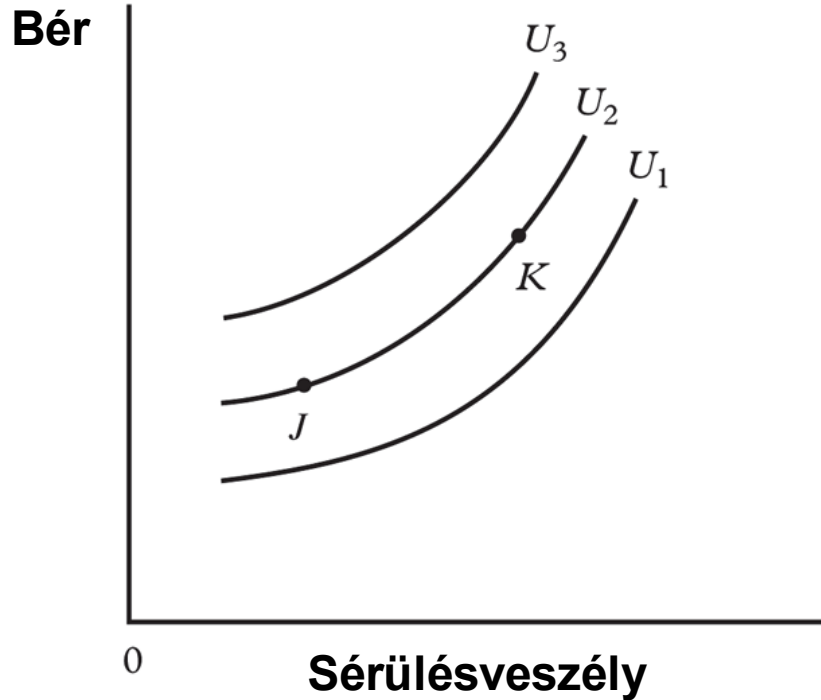
A modell feltételei

- A munkavállaló hasznosság-maximalizáló
 - Tehát nem bérmaksimalizáló!
- A dolgozók megfelelően tájékozottak
 - Ha nem tájékozottak, tévesen hozhatnak döntést (más közömbösségi görbén gondolják magukat, mint amik vannak)
- A dolgozók mobilak
 - Van elegendő munkahely-választék
 - Viszonylag szabadon válthatnak munkahelyet

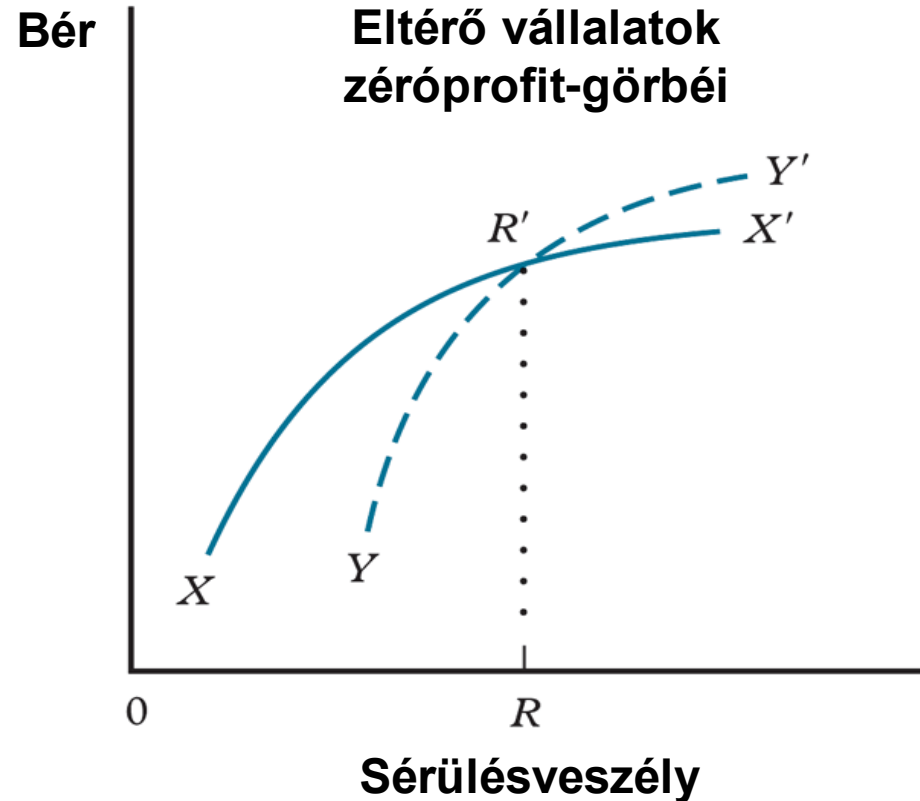
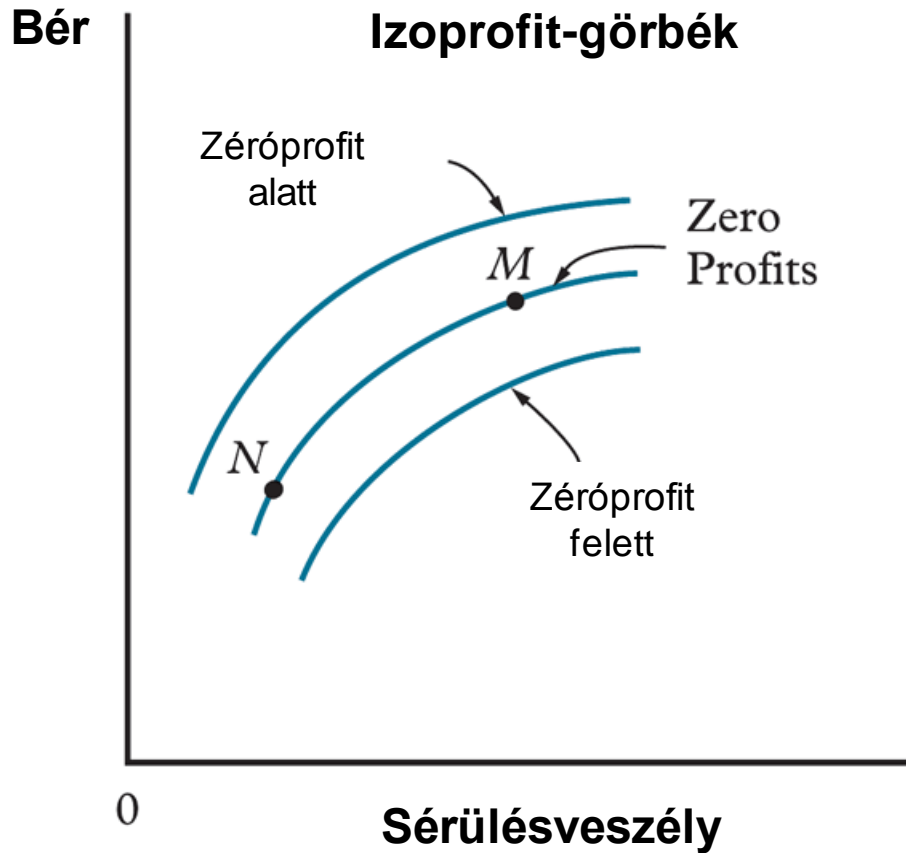
Hedonista bérelmélet: bér vs. sérülésveszély

- Empirikusan alátámasztott
- „Szinte biztos” a sérülésveszély negatív hasznossága, de ennek mértéke munkavállalónként különböző
- Szükséges feltétel: a munkák minden más jellemzőjükben megegyeznek

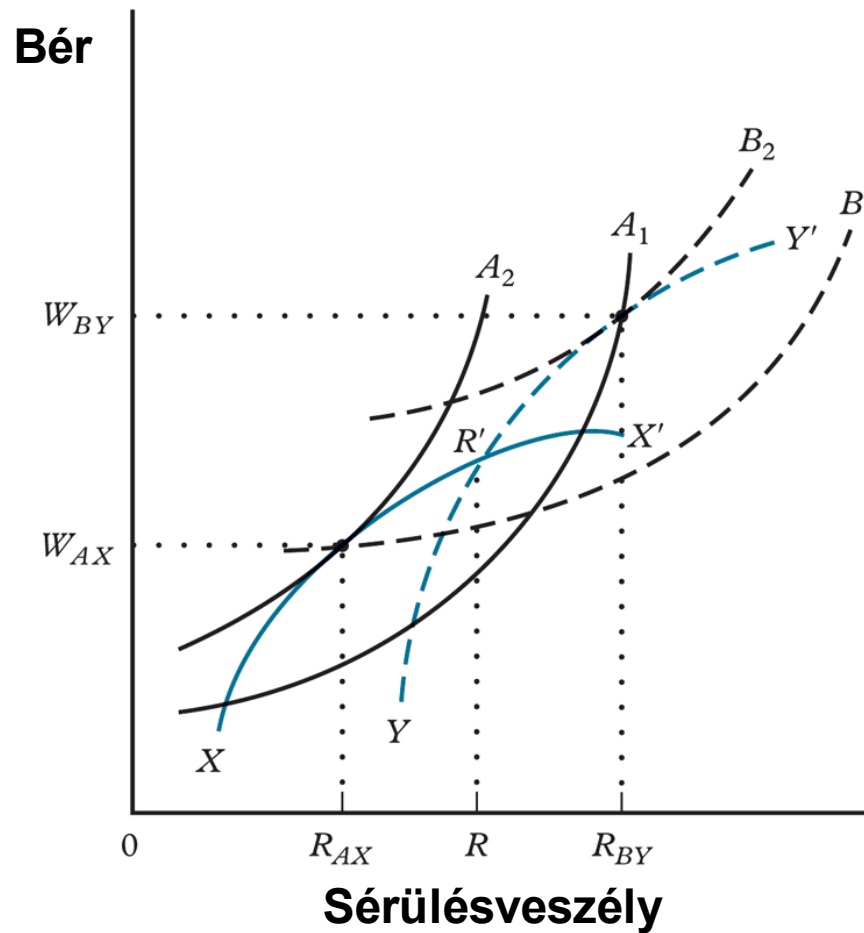
Különböző preferenciák közömbösségi görbékkel



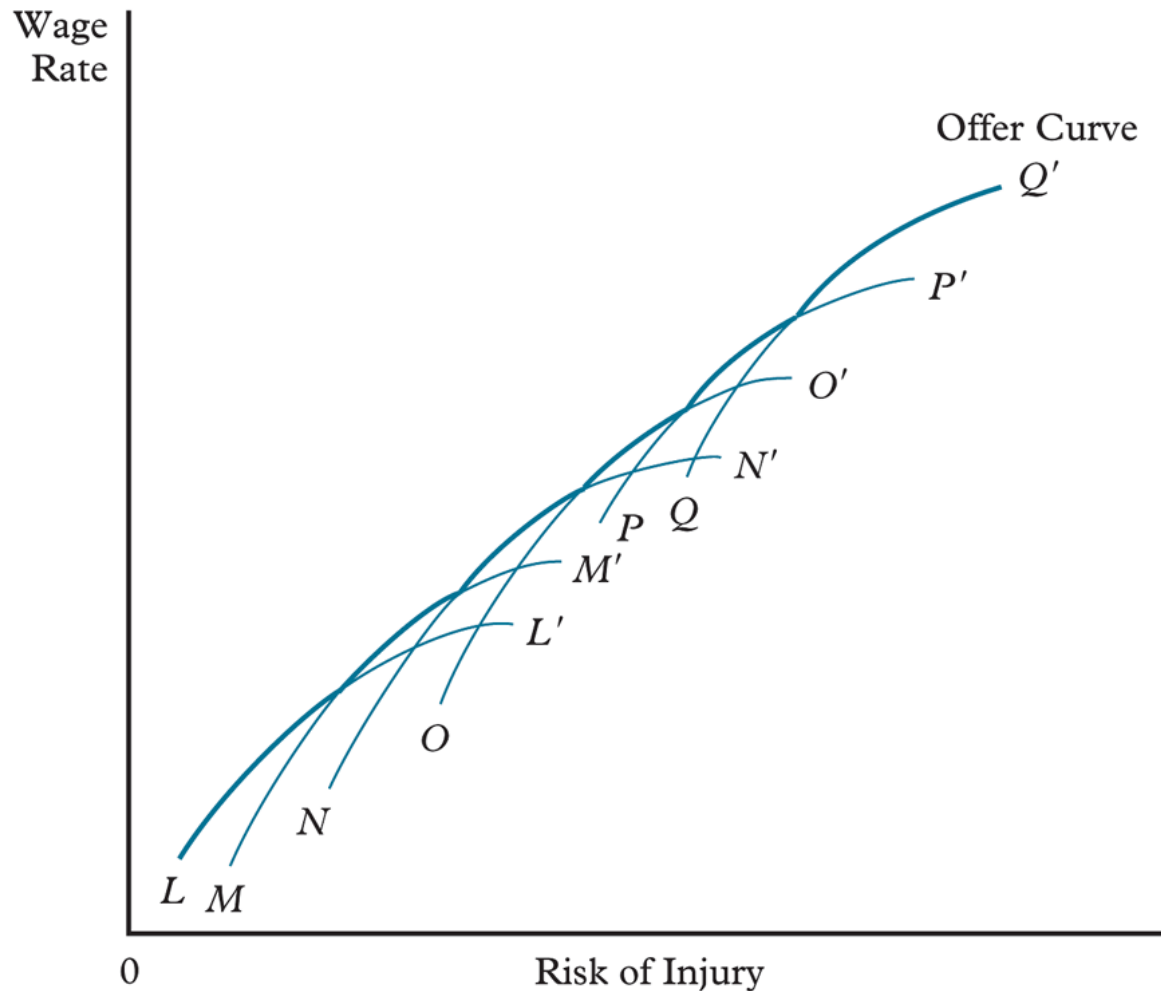
Munkaadói izoprofit és nullanyereség görbék



Az „egymásra találás”

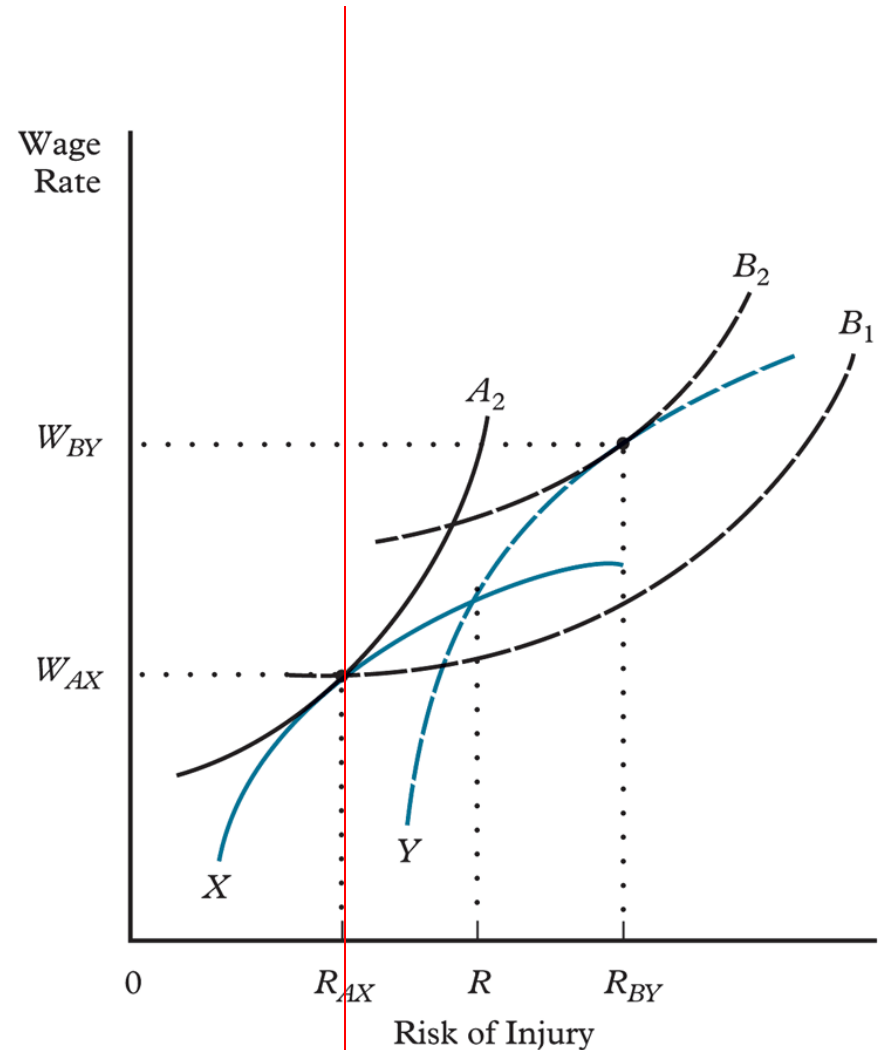


Az ajánlati görbe: a potenciálisan elfogadható ajánlatok

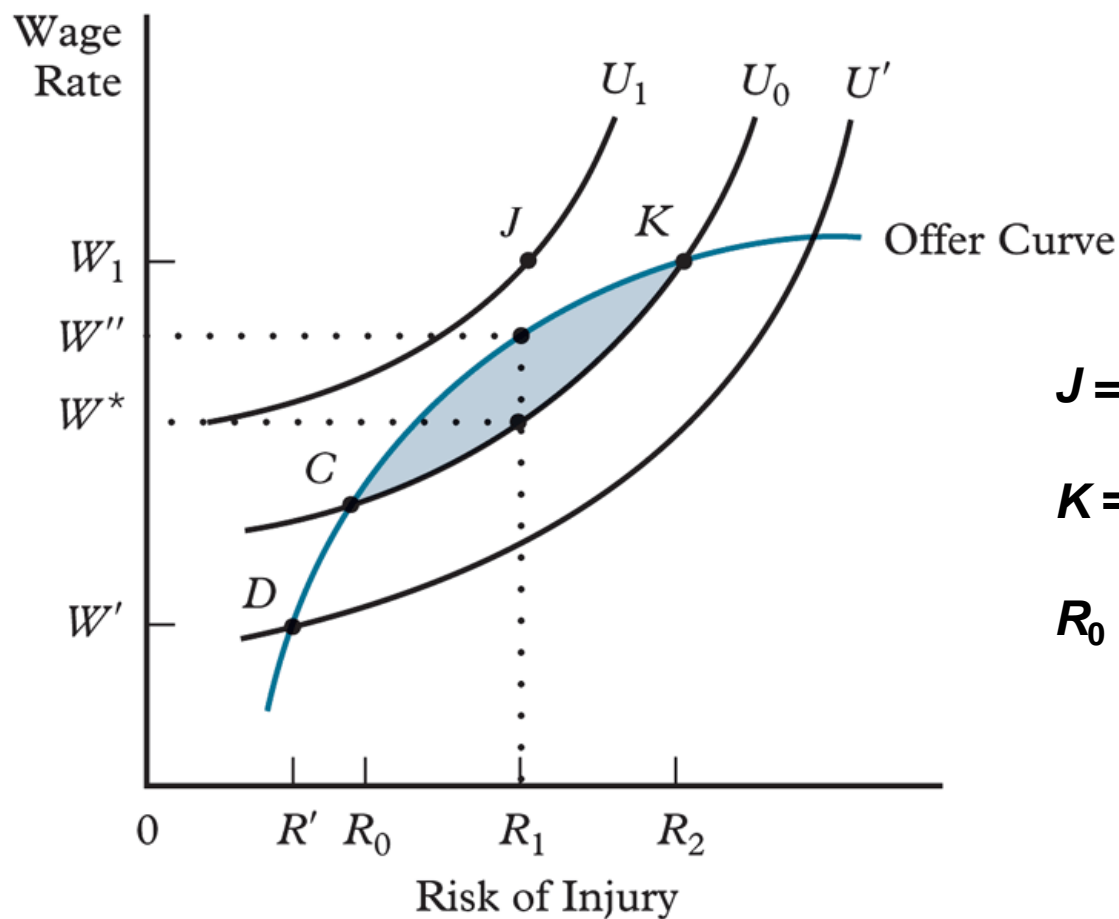


Államilag előírt kockázatcsökkentés hatásai

- Y vállalat kiszorul a piacról
- B dolgozó X vállalathoz kényszerül
- A szabad választás sérelme alacsonyabb közömbösségi görbére kényszeríti a dolgozót



Amennyiben nem teljesül a dolgozó tájékozottságának feltétele



J = Hiszi, hogy itt van

K = Valójában itt van

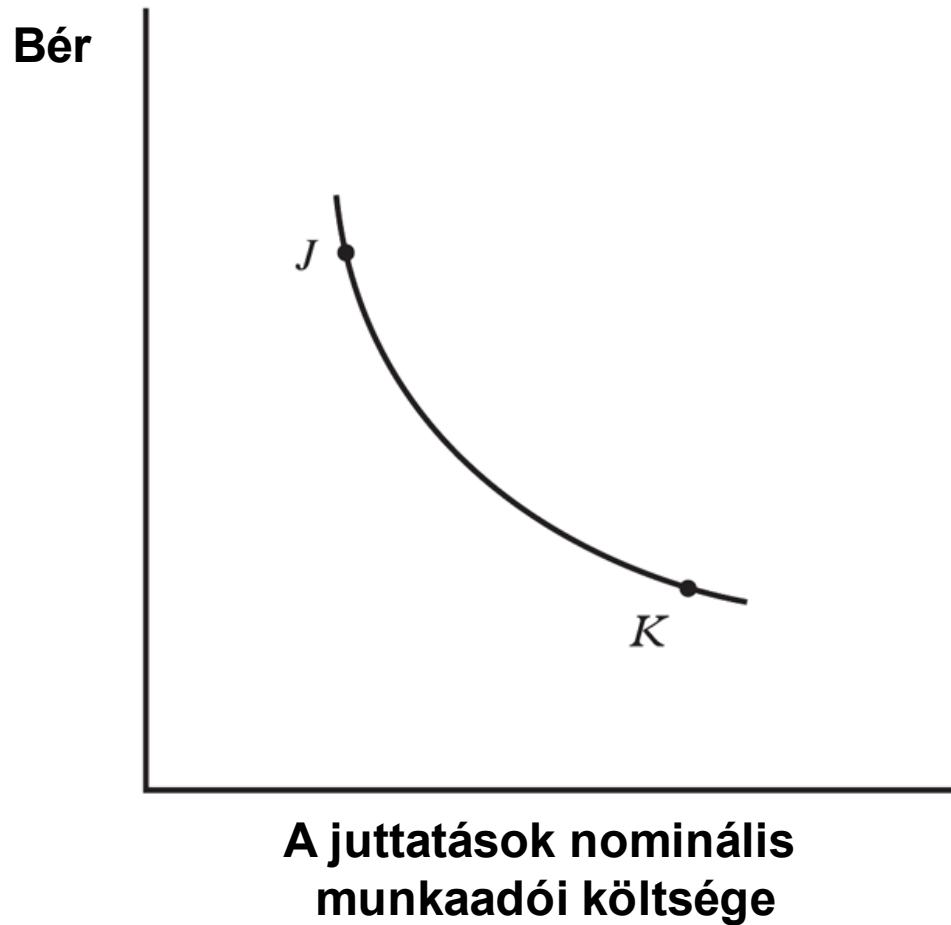
R_0 és R_2 közt maximált kockázati szint növelheti **U -t** (adott bér mellett)

Kiegészítő juttatások

- Természetbeni juttatások
 - Pl. fizetett szabadság, balesetbiztosítás
- Halasztott javadalmazás
 - Pl. nyugdíjbiztosítás

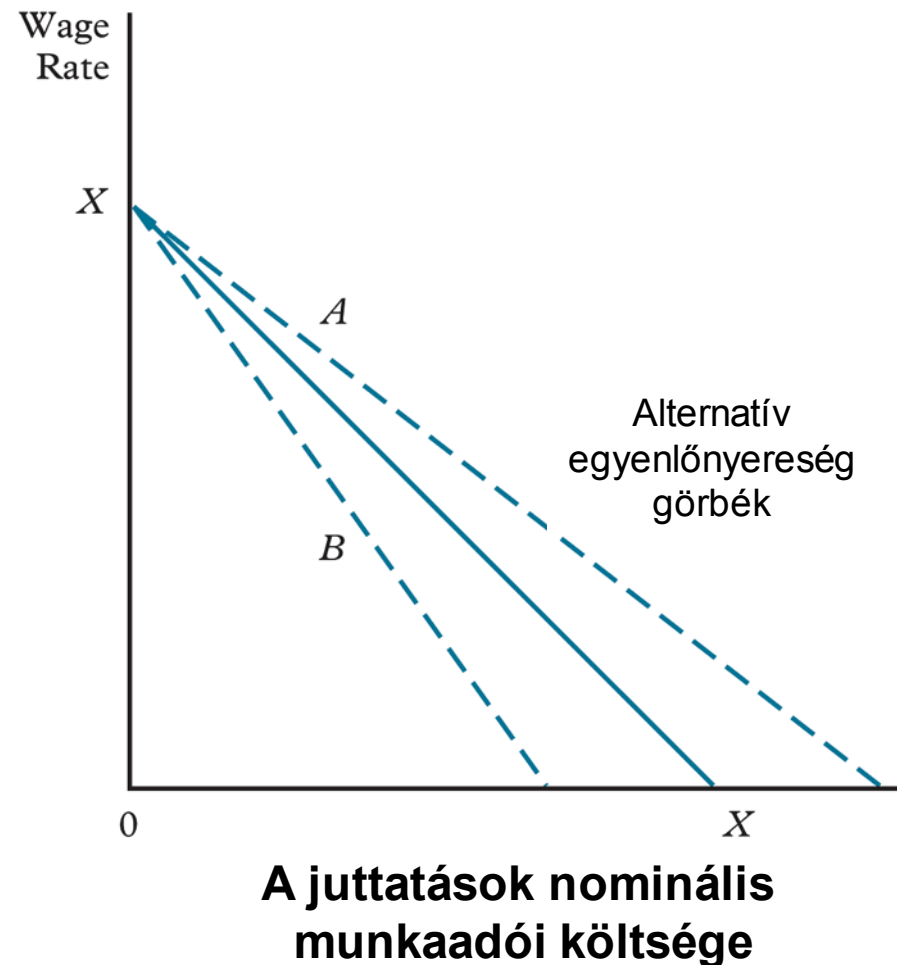
Az emberek általában a pénzt preferálják más jószágokhoz képest, a szabad rendelkezés miatt, de az adóelőny miatt mégis vonzóak lehetnek.

Munkavállalói választás pénzbér és kiegészítő juttatás közt

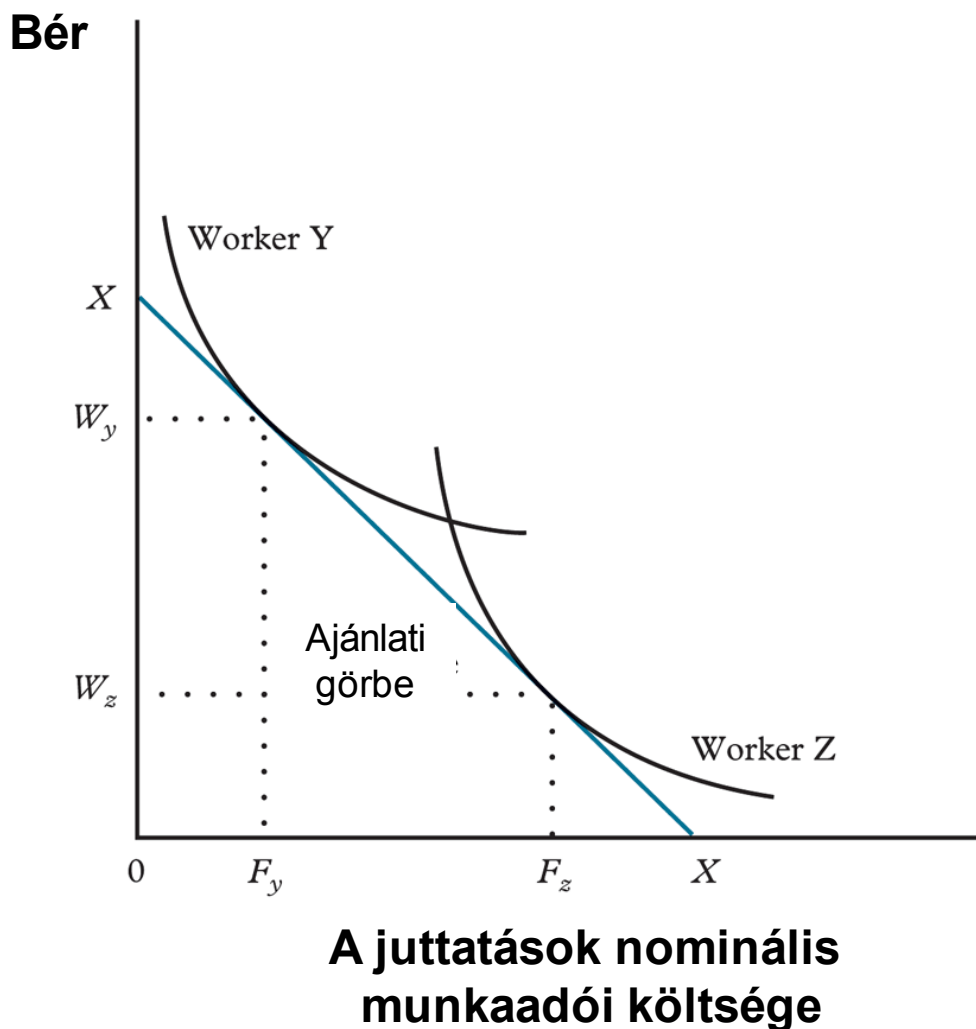


Munkaadói preferenciák

- Tfh. a javadalmazás formája közömbös, csak a költsége számít (tehát az adóteher is)
- Néha a bérek kötöttek, és ezeket kell helyettesíteni.
- Az 1:1 arányt módosíthatják az adóterhek vagy a járulékos költségek (pl. hiányzást növelő juttatások)



A bérek eltérhetnek a bér és a juttatás eltérő kombinációi miatt is



Köszönöm a figyelmet!