

Félig állandó költségek

Munkagazdaságtan
2014-2015 tavaszi félév
Budapesti Corvinus Egyetem, Papp Bence

Költségelemek

- Mivel arányos a vállalat költsége?
 - Ledolgozott órák számával – változó költség
 - Munkások számával – félig állandó költség
 - Kvázi független mindegyiktől – állandó költség
- Félig állandó költségek
 - Általában nem bérjellegűek
 - Felvételi költség
 - Hirdetés, szűrés, nyilvántartás, bérfejtés
 - Szakképzési költség
 - Oktató explicit és implicit költsége, oktatott implicit költsége
 - Kiegészítő járandóság
 - Szolgálati évek számától függő nyugdíjbiztosítás
 - Munkanélküliségi biztosítás járulékplafonnal
 - Fizetett szabadság, ruhapénz, egyéb cafeteria
- Alacsony vs. Magas bérek stratégiája

Alkalmazkodás az extenzív ill. intenzív határon

- Ismét határon történő döntés
- Két jószág mérlegelése
 - H: munkavégzéssel töltött órák
 - M: alkalmazottak száma
- Vegyek fel még egy embert, vagy a meglévőktől kérjek több munkát?

$$\frac{ME_M}{MP_M} = \frac{ME_H}{MP_H}$$

Gazdaságpolitikai befolyás

- Túlóra bérpótlékra jogosít, annak mértéke nőhet
- Félig állandó költségek növelése pl. biztosítási díj
- Kedvezmények pl. részidős foglalkoztatottaknak
 - Diákok, gyermekes nők, szolgáltató szektor erősödése
- Túlórapótlék növekedése csökkenti túlórát?
 - Növelés előtt is helyettesíthetett volna új munkással
 - Tőkével szintén helyettesíthetett volna korábban is
 - Szakképzett túlórát nem lehet új szakképzetlen munkaerővel helyettesíteni
 - Alkalmaz. bércsomagban: alaphér kontra túlórapótlék

Munkaerő beruházás

- Költségek az első időszakokban jelentkeznek
 - Felvételi, kiképzési költségek
- Haszon a későbbi időszakokban elosztva jelentkezik
 - Üzemelés, termelékenység növekedése
 - Felmérés: megfelelő ember, megfelelő helyen
 - Képességek feltárása: nem átlagbér és kontraszelekció
- Döntés a határon, profitmaximalizálás
 - Költség és haszon összemérése jelenértékben

$$MP_0 + \frac{MP_1}{1+r} = W_0 + Z + \frac{W_1}{1+r}$$

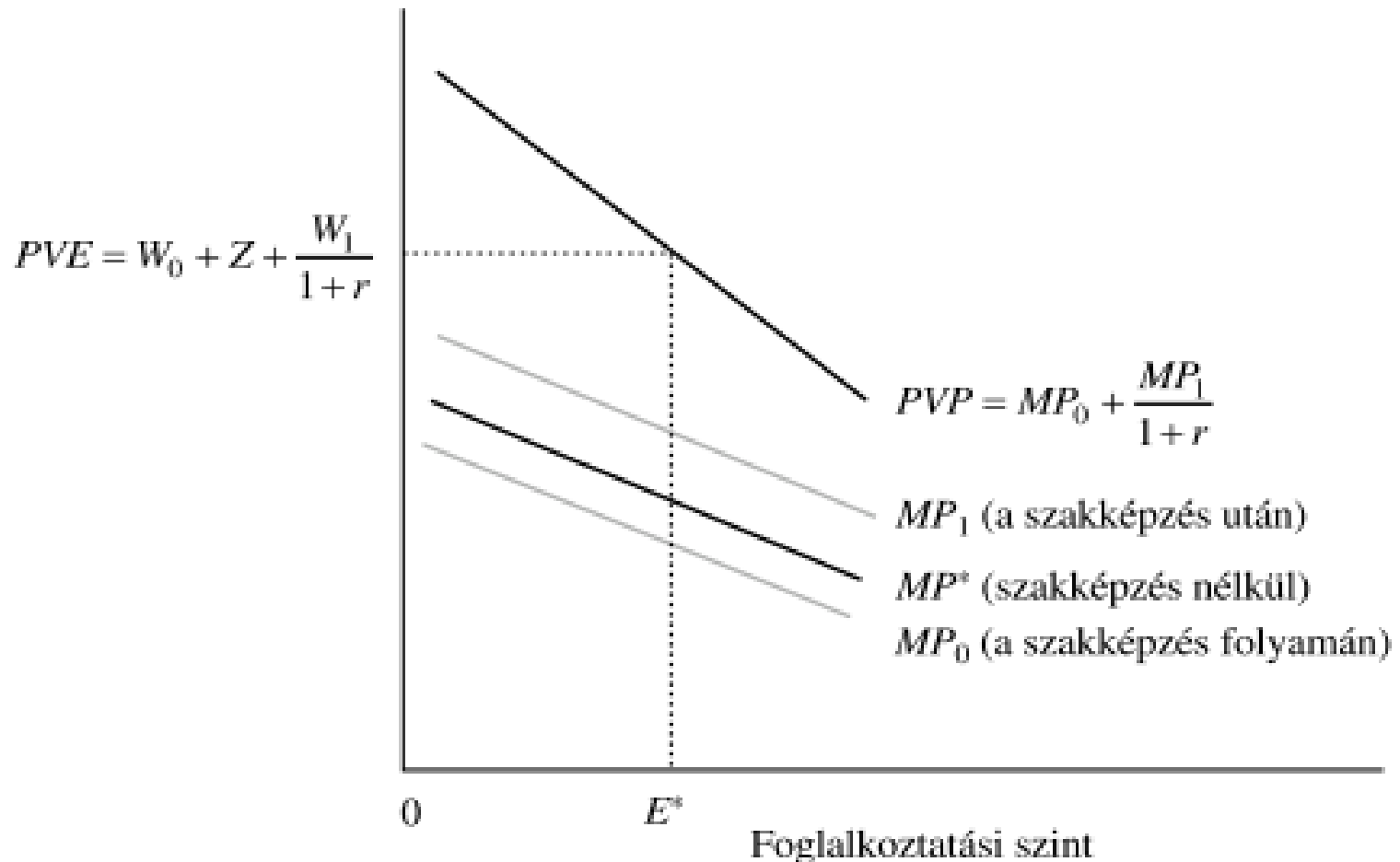
Munkaerő beruházás – keresleti görbe

- Koordináta grafikusan az optimalizáló egyenlet

A munkaerő határterméke (MP)

A munkaerő-határtermék jelenértéke (PVP)

A reál-munkaerőhatárkiadás jelenértéke (PVE)



Bércsomag kikeverési stratégiák

- Többféle béráramnak ugyanaz a jelenértéke

	W_0	W_1	PV
A	128	70	194
B	100	100	194
C	81	120	194
D	62	140	194
E	43	160	194

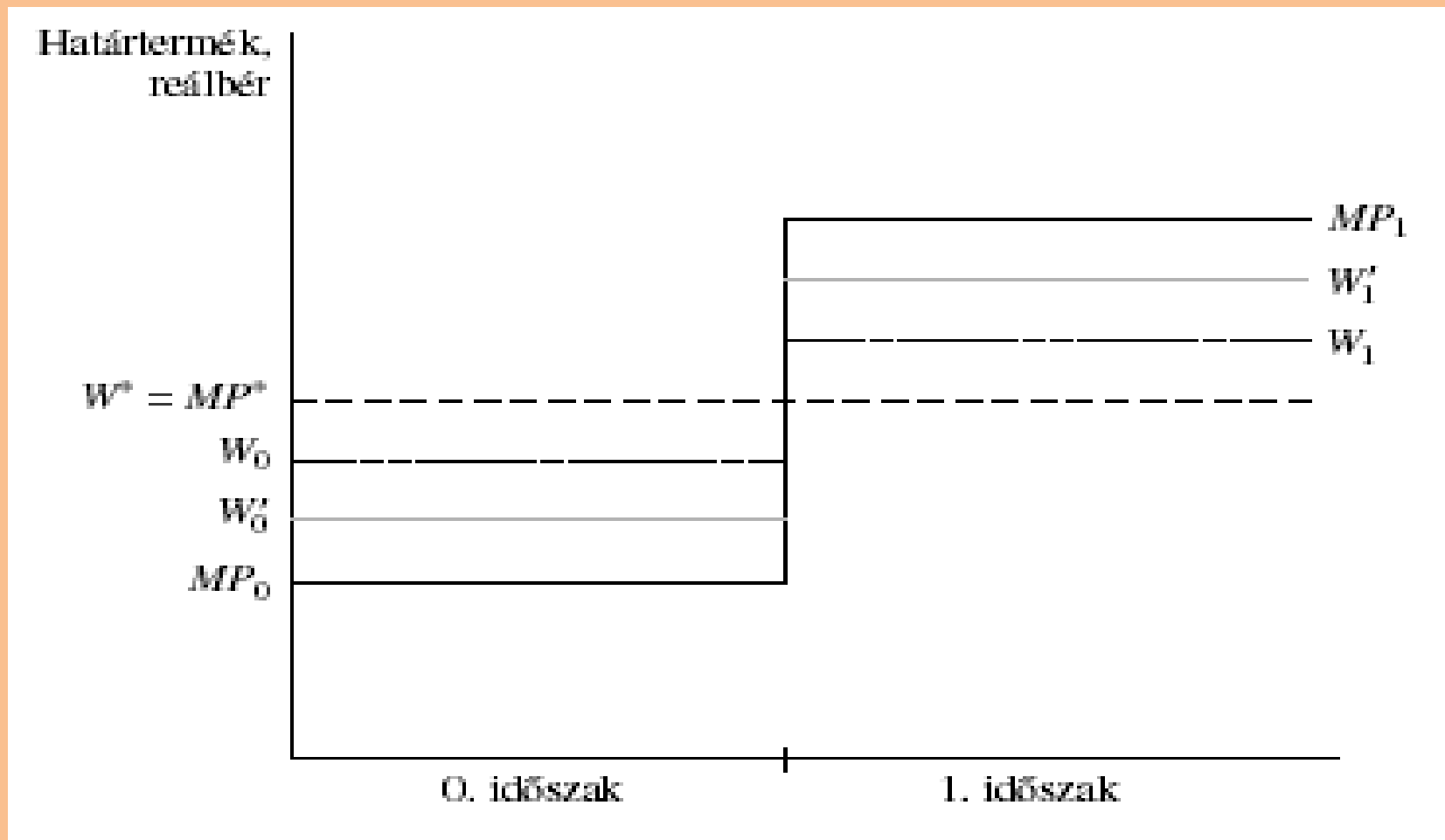
- A: 1-ben dolgozó kilép, és megy máshova
- C,D,E: túlozott kockázat a dolgozónak; 1-ben elbocsátás
- Jelenértékben a vállalatnak 194 fölé kell kínálnia
 - 0-ban lehet alacsonyabb bér, és a dolgozó vállalja a kockázatot
 - Viszont MP-t növelni kell cserébe – pl. szakképzés

Szakképzések

- **Általános szakképzés**
 - Más vállalatnál is hasznosítható, szakképzés után dolgozó válthat, ha a képző vállalat állta a költségeket, és következő időszakban csökkentett bérben kompenzálná a büdzsét
 - Maradásra veheti rá a munkását
 - Bizonyítványt állít ki néhány periódussal később
 - Munkásra terheli a képzés költségét
 - Szerződés: ha kilép, akkor utólag állja képzés költségét
 - Mobilitás és információ korlátozása
- **Speciális szakképzés**
 - „Csak” képző vállalatnál hasznos tudás
 - Ha munkás állná költségeket, vállalatnak nincs megvédelmezendő beruházása -> kockázatos dolgozónak
 - Ha vállalat állja költségeket -> kockázati teher csak nála
 - Kompromisszumos megoldás -> kockázatmegosztás

Kockázatmegosztás, bérezési stratégia, bérprofil

- $PV(\text{béráram} + \text{szakképzési költség}) \sim PV(\text{határtermék})$
- $PV(\text{béráram}) \sim PV(\text{béráram más vállalatnál})$
- Szakképzés utáni bér csábítson maradásra



Beruházott érték biztosító tulajdonsága

- Recesszió idején csökken termelékenység
 - Azon dolgozók állományának csökkentése, akiket határtermékükön béreznek (bér rigiditás)
 - Akik szakképzésben részesültek, és bérük kisebb, mint határtermékük, azok maradhatnak (ábrák a táblán)
 - Szakképzett állomány tartalékolása (mostani válságban is óraterhelés csökkentése, nem állományleépítés)
- Minimálbéremelés erodáló hatása
 - Korlátozza kezdeti időszak bércsökkentési terét -> túl nagy kockázat vállalatnak -> képzések száma csökken

Bizonyítvány mint jelzés

- A bizonyítvány szignál értékét felhasználó elv
 - Nem azt nézzük, milyen szakterület ismeretéről ad igazolást, hanem hogy tulajdonosa jó kognitív képességekkel rendelkezik, intelligens, alkalmazható
 - Képzési költségek alacsonyabbak lehetnek, termelékenység pedig nagyobb
- Statisztikai diszkrimináció
 - Egyéneket a társadalmi rétegre jellemző tulajdonságok alapján értékelünk, felvételnél norma alkalmazása, nem részletes vizsgálat
 - Pl. gyermekét egyedül nevelő anya, férj születési szabadságon lévő feleséggel, fiatal pályakezdő

Belső munkaerőpiac

- Nem megfigyelhető képességek felmérése
Összetett, speciális vállalatismeret
 - Munkavégzés alatt lehet felmérni olyan tulajdonságokat, mint a megbízhatóság, rugalmasság, becsületesség
 - Kezdetben csak alacsonyabb státuszokba vesznek fel
 - A vállalat idővel a megfelelő embereket tudja vezető pozíciókba helyezni
 - Dolgozónak is jó, mert kiszámítható előmenetelt biztosít
 - A belső karrier tervezhetőbb
 - Magabiztosan elsajátított szak- és vállalatismeret