

Mladá veda

Young Science

Špeciálne vydanie

Mladá veda

Young Science

MEDZINÁRODNÝ VEDECKÝ ČASOPIS MLADÁ VEDA / YOUNG SCIENCE

Apríl 2017 (číslo 1), špeciálne vydanie zostavené kolektívom autorov Vysokej školy technickej a ekonomickej v Českých Budějovicích

Ročník piaty

ISSN 1339-3189

Kontakt: info@mladaveda.sk, tel.: +421 908 546 716, www.mladaveda.sk

Fotografia na obálke: STEFE SK 2015. © Branislav A. Švorc, foto.branisko.at

REDAKČNÁ RADA

doc. Ing. Peter Adamišin, PhD. (Katedra environmentálneho manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Dr. Pavel Chromý, PhD. (Katedra sociálnej geografie a regionálneho rozvoje, Univerzita Karlova, Praha)

doc. PaedDr. Peter Čuka, PhD. (Katedra cestovného ruchu, Slezská univerzita v Opavě)

prof. Dr. Paul Robert Magocsi (Chair of Ukrainian Studies, University of Toronto; Royal Society of Canada)

Ing. Lucia Mikušová, PhD. (Ústav biochémie, výživy a ochrany zdravia, Slovenská technická univerzita, Bratislava)

doc. Ing. Peter Skok, CSc. (Ekomos s. r. o., Prešov)

prof. Ing. Róbert Štefko, Ph.D. (Katedra marketingu a medzinárodného obchodu, Prešovská univerzita, Prešov)

prof. PhDr. Peter Švorc, CSc., predseda (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Ing. Petr Tománek, CSc. (Katedra verejnej ekonomiky, Vysoká škola báňská - Technická univerzita, Ostrava)

REDAKCIA

PhDr. Magdaléna Keresztesová, PhD. (Fakulta stredoeurópskych štúdií UKF, Nitra)

Mgr. Martin Hajduk (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

RNDr. Richard Nikischer, Ph.D. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Praha)

Mgr. Branislav A. Švorc, PhD., šéfredaktor (Vydavateľstvo UNIVERSUM, Prešov)

PhDr. Veronika Trstianska, PhD. (Ústav stredoeurópskych jazykov a kultúr FSS UKF, Nitra)

Mgr. Veronika Zuskáčová (Geografický ústav, Masarykova univerzita, Brno)

VYDAVATEĽ

Vydavateľstvo UNIVERSUM, spol. s r. o.

www.universum-eu.sk

Javorinská 26, 080 01 Prešov

Slovenská republika

TRŽNÍ A NETRŽNÍ FAKTORY URČUJÍCÍ VÝŠI MEZD

MARKET AND NON-MARKET FACTORS OF WAGE DETERMINATION

Jan Urban¹

Autor působí jako docent na katedře managementu Ústavu podnikové strategie Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích. Ve svém výzkumu se zabývá ekonomikou a managementem lidských zdrojů.

The author works as an associate professor in the Department of Management, Institute of Business Strategy at The School of Technology and Economics in Czech Budějovice. His research deals with the economy and management of human resources.

Abstract

Market and non-market factors of wage determination are not only intertwined, but often misunderstood, and thus often mutually interchanged. Market factors act sometimes even there, where they are not perceived, while non-market factors act in places where the relationships of supply and demand for wage-setting seem to be decisive. The idea that relationship between wages salaries corresponds to differences in personal productivity and skills of employees, it is one of economic illusion affected by general economic theory. Productivity is undoubtedly an essential factor in determining the total amount of wages. This, however, does not mean that it is always the basis for determining individual wages. The article deals with the most frequent situations where wages are determined by factors of supply and demand even though these factors are not clearly visible, but also with situations where their differentiation is caused by a variety of non-market reasons, mainly due to market failures.

Key words: market and non-market wage determination, wages differentiation, individual wages and labour productivity

Abstrakt

Tržní a netržní faktory mezd se nejen vzájemně prolínají, ale mnohdy i vzájemně zaměňují. Tržní faktory působí totiž někdy i tam, kde nejsou vnímány, a netržní naopak tam, kde je za rozhodující faktor determinace mezd považován vztah nabídky a poptávky. Představa, že relace mezd odpovídají rozdílům v osobní produktivitě či schopnostech zaměstnanců je tak jednou z ekonomických iluzí ovlivněných obecnou ekonomickou teorií. Produktivita práce je bezesporu základním faktorem určujícím celkovou výši mezd, není však vždy základem

¹Adresa pracoviště: doc. PhDr. Ing. Jan Urban, CSc., Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích, Okružní 517/10, 370 01 České Budějovice
E-mail: urban@consilium-group.cz

stanovení individuální výše mzdy. Článek se zabývá nejčastějšími situacemi, ve kterých výši mezd ovlivňují faktory nabídky a poptávky, které nejsou bezprostředně viditelné, a především pak situacemi, kdy jsou tyto relace vzhledem nedokonalosti trhů ovlivňovány jinými než tržními faktory.

Klíčové slová: Tržní a netržní determinace mezd, relace mezd, individuální mzdy a produktivita práce

Úvod

Pro ekonomiku či pracovní sílu jako celek platí, že vyšší produktivita práce, související se vzděláním, kvalifikací nebo pílí osob, vede zpravidla i k vyšším mzdám. Otázkou je, zda odpovídající relace mezd a produktivity platí i pro jednotlivé pracovníky, tj. zda výše mezd jednotlivých osob odpovídá nárokům, kvalifikaci či ekonomickému přínosu práce nebo míst, které vykonávají.

Ekonomická teorie, viz například (1), (8) či (9), na tuto otázku většinou odpovídá poměrně jednoznačně, a to tak, že mzdy, utvářející se na základě nabídky a poptávky, odpovídají hodnotě, kterou pracovník své organizaci přináší. Jsou tak nejen spravedlivé, ale v důsledku své motivační role i efektivní².

Někteří autoři, například (4) či (6) navíc dodávají, že difference mezi mzdami jednotlivých osob a jejich produktivitou, které občas bývají kritizovány, mohou být zdánlivé. Síly nabídky a poptávky, které je ovlivňují, nejsou totiž vždy bezprostředně viditelné.

Další rozbory, například (10), (11) či (12), podobně jako statistiky mezd a rozbory podnikové praxe, však dokládají, že mzdy jsou tržními vztahy určovány jen částečně a v případě některých pozic jejich výše s těmito vztahy nesouvisí vůbec.

Cílem článku, opírajícího se o kvalitativní rozbor i mezinárodní mzdové statistiky, je ukázat, že příčinou rozdílů mezi individuální výší mezd a produktivity jsou nejen trvalejší deformace, které brání dokonalému fungování pracovních trhů, ale i další, ekonomické a mimoekonomické faktory. Rozsah, ve kterém se individuální mzdy a produktivita, resp. skutečný přínos pracovníků vzájemně odlišují, přitom často narůstá s rostoucí výší mezd. Důsledkem může být, že motivační, resp. alokační funkce mezd ztrácí svou efektivitu.

Jadro

V podmínkách dokonale konkurenčních pracovních trhů (především otevřeného vstupu na dílčí pracovní trhy a plných informací o podmínkách trhu, tj. povaze práce či schopnostech zaměstnanců dostupných oběma stranám trhů) vytváří rovnováha mezi nabídkou práce a

² Mezní podobu tohoto konstatování hájí například Gregory Mankiw, profesor na Harvardské univerzitě a autor známé učebnice ekonomie (8). V reakci na iniciativu studentů, usilujících o zvýšení platů nejméně placených univerzitních zaměstnanců, na svém univerzitním blogu (7) poznamenal, že pokud by jeho univerzita zvýšila hodinové mzdy domovníků a dalších nízko placených zaměstnanců, které určuje trh, zpronevěřila by se svému poslání vytvářet a rozšiřovat znalosti studentů. Omezila by totiž prostředky na výzkum a platy akademických pracovníků. Otázka, kterou se ve svém vyjádření nezabýval, je, nakolik jsou platy univerzitních profesorů plně ovládnuty jen vztahy nabídky a poptávky.

poptávkou po ní mzdu, která v souladu s ekonomickou teorií odpovídá hodnotě mezního produktu práce. Tedy hodnotě produktu, který vytvoří poslední přijatý zaměstnanec.

Pracovníci či profese, u kterých je tento produkt vyšší, získávají i vyšší mzdu, protože se to podnikům stále „vyplatí“ a protože o pracovní sílu soutěží s jinými firmami. K určení výše platu dochází tak jako na jiných trzích na základě poptávky po práci, odrážející její produktivitu, a nabídky práce, odrážející ochotu pracovníků pronajímat své schopnosti a čas.

Na kritiku tržního odměňování argumentující tím, že některé profese, spojené s vykonáváním velmi obtížné práce, získávají mzdu, která jim dostatečně neodpovídá. (zatímco jiné, nepřiliš náročné, jsou odměňovány velmi dobře) odpovídá ekonomická teorie tím, že tato kritika sice může být morálně oprávněná, tržní systém však takto nefunguje. Primární funkcí mezd totiž není „spravedlivé rozdělení“, ale pružná alokace pracovních zdrojů.

Existuje-li na proto trhu z jakéhokoli důvodu velký počet příslušníků profese, po níž je poptávka relativně slabá, bude jejich práce hodnocena poměrně nízce i přes její nepochybnou náročnost, možná i rizikovost. U některých relativně vzácných talentů, které jsou navíc vzhledem možnostem moderních technologií schopny svou „práci“ současně prodávat velkému počtu osob (jako je tomu například v případě umělců nebo sportovců) může naopak jejich odměna vyhlížet jako „nezasloužené“ vysoká.

Kompenzující rozdíl mezd

Tržní faktory ovlivňující výši mezd zahrnují i mechanismus označovaný jako kompenzující rozdíl (compensating differential). Jde o mechanismus korigující výši mezd s ohledem na poptávku či nabídku určitých profesí bez ohledu na jejich produktivitu. Jeho nejčastějším projevem jsou vyšší mzdy u profesí svou povahou nepříjemných, zdravotně škodlivých či rizikových, u kterých je nabídka práce nabídka práce za jinak stejných okolností nižší než u profesí „příjemnějších“.

Jak uvádí R. H. Frank (8, str. 62) lze tímto principem částečně vysvětlit i to, proč jsou platy manažerů v tabákovém průmyslu vyšší než v jiných odvětvích. Člen vrcholového managementu tabákového koncernu může být totiž občas nucen veřejně přísahat, že mu není nic známo o škodlivosti nebo návykovosti kouření.

Kompenzující rozdíly mezd mohou odrážet i další aspekty míst. Příkladem jsou místa velmi stabilní, která jsou za jinak stejných okolností odměňována „hůře“ než místa nestabilní, či místa přinášející menší možnost povýšení, která přesto, že nejsou příliš náročná na kvalifikaci, mohou být odměňována lépe, než místa kvalifikačně náročnější. Důvodem je fakt, že nenabízejí naději na povýšení. Podobně může trh (či mohou jednotlivé podniky) kompenzovat výši platu i skutečností, že zaměstnanec nevykonává vedoucí pozici, přestože by tomu jeho schopnosti odpovídaly.

Obdobně působí i vliv dočasné poptávky. Tak například práce výrazně sezónní povahy, jejichž vykonávání je koncentrováno do malé části roku, mohou být odměňovány lépe, než podobné práce vykonávané v průběhu celého roku, protože poptávka po nich je v daném období vyšší.

Vnímání širších souvislostí nabídky a poptávky po práci může vysvětlit i mzdové relace vyhlížející jako nespravedlivé či diskriminační.

Jednoduchým příkladem je mzdový rozdíl mezi muži a ženami předvádějícími módu. Muži předvádějící (pánskou) módu pobírají zpravidla nižší platy než ženy – modelky, což může vyznívat jako mzdová diskriminace. Trh s dámskou módou je však pro producenty podstatně zajímavější než trh s módou pánskou (jehož objem ve finančním vyjádření je ve světě zhruba poloviční), takže „produktivita“ modelek je vzhledem k jejich mužským kolegům vyšší.

Netržní faktory mezd

Vlivem netržních faktorů tvorby mezd se zabývala řada autorů, zpochybňujících představu o dokonalém fungování pracovních trhů. O vlivu těchto faktorů svědčí však především mezinárodní srovnání mzdových relací (2,5). Pokud by totiž ekonomické příspěvky jednotlivých profesí odpovídaly jejich mzdám, bylo by možné očekávat, že relace jejich mezd (před zdaněním) budou v různých zemích víceméně stejné. Ve skutečnosti tomu tak není a míra celkové i profesní diferenciací mezd je v různých zemích značně odlišná.

Nejvyšší je tradičně v USA Velké Británii, nižší v ostatních evropských zemích a ještě nižší v Japonsku. Totéž se týká vývoje této diferenciací v čase. Použijeme-li k její charakteristice jednoduchého ukazatele rozpětí nejvyšších a nejnižších platů, pak například v USA odpovídal tento ukazatel ve 30. letech minulého století hodnotě 1:80, v šedesátých letech, zejména pod vlivem rostoucí váhy odborů, klesl na 1:30, na začátku tohoto století se zvýšil na 1:350 a v roce 2007 představoval již 1: 500 (5).

Příčinou uvedených diferencí jsou nedokonalosti pracovních trhů, tedy jejich odchylky od modelu dokonalé konkurence. Souvisejí s řadou podmínek těchto trhů: nedokonalou informovaností zaměstnavatelů i zaměstnanců, ochranou některých profesí před konkurencí, kolektivním vyjednáváním či ještě spíše mírou jeho centralizace (tedy tím, nakolik se na jeho základě podaří omezit konkurenci mezi zaměstnanci, resp. zaměstnavateli), nepružností či pomalejším přizpůsobováním mezd poptávce po práci, nízkou pracovní mobilitou, výši minimálních mezd, ale i obtížemi při měření produktivity některých profesí, především ve službách.

U řady profesí trh na mzdy nepůsobí vůbec, nebo jen okrajově, především proto, že tyto profese trhem „neprocházejí“ dostatečně často (takže jejich „tržní mzda“ vzniknout nemůže), nebo proto, že jejich mzdy či platy jsou určovány jinými než tržními faktory.

Příkladem jsou nejen mzdy některých veřejných zaměstnanců, ale i mzdy, které jsou určovány vnitřními mzdovými předpisy podniků, odrážejícími jiné faktory než mezní produktivitu jednotlivých kategorií zaměstnanců, například hierarchické postavení pracovního místa, podnikové tradice nebo vnitropodnikové představy o „spravedlivém“ odměňování. U vrcholových manažerských funkcí hrají podobnou úlohu výbory či komise pro odměňování vytvářené statutárními orgány. Existence těchto předpisů či komisí svědčí sama osobě o tom, že představa o tržním určení mezd nepodává zdaleka celý obraz odměňování.

Odchylky mezi mzdou a produktivitou mohou vznikat i v závislosti na délce působení zaměstnance v organizaci. Mzda pracovníků často výrazněji roste až po určité době strávené v organizaci, takže produktivita služebně mladších pracovníků je vyšší, než by odpovídalo jejich mzdě. Svou úlohu v tomto případě hraje mimo jiné snaha podniku zaměstnance dlouhodoběji stabilizovat.

Uvedené tržní nedokonalosti ovlivňují rozdíly mezi mzdami a individuální produktivitou oběma směry. K vyšším mzdám, než by odpovídalo produktivitě pracovníků, může docházet například v podmínkách vyšší role odborů, vyšších minimálních mezd, ale i nedokonalé informovanosti zaměstnavatelů o schopnostech zaměstnanců. K nižším pak tehdy, vládne-li v ekonomice nízká poptávka po práci, mají-li určité podniky na trhu výlučné postavení, a mohou tak využít svou vyjednávací sílu, dochází-li k diskriminaci určitých částí pracovní síly apod.

Minimální mzdy, které zvyšují náklady na provádění méně kvalifikovaných či nekvalifikovaných pracích, a tím i jejich cenu, snižují poptávku po těchto pracích nejen na trhu práce, ale i uvnitř podniků. Jednou z indicií, potvrzujících tuto skutečnost, je fakt, že fronty před pokladnami (jejichž osazení zpravidla pobírá mzdu blízkou základní mzdě) bývají v zemích s vyšší úrovní minimálních mezd delší.

Manažerské platy

Nejviditelnějším dokladem odpoutání mezd či platů od individuální produktivity jsou platy vrcholových manažerů.

Vyšší růst manažerských platů ve srovnání s odměnami dalších kategorií zaměstnanců, ke kterému v posledních třech desetiletích dochází, je ze strany manažerů a často i jednotlivých podniků zdůvodňován rostoucím významem manažerských rozhodnutí. Podle těchto názorů mohou i malé rozdíly v kvalitě manažerských rozhodnutí vést k významným dopadům na ziskovost firem. Ve snaze zajistit si kvalitní management jsou proto firmy údajně nuceny manažerům vyplácet stále vyšší platy.

Mezi kvalitou manažerských rozhodnutí a výší jejich platů však neexistuje přímá závislost, rozhodně ne v tom smyslu, že by vyšší platy tuto kvalitu zaručovaly. Ukázala to studie Mezinárodní organizace práce z roku 2008 zaměřená na finanční sektor (3), která ve svém závěru konstatovala, že platy vrcholového vedení firem měly na jejich výkonnost ve sledovaném odvětví „jen velmi malý, pokud vůbec nějaký“ vliv.

Mezi jednotlivými zeměmi existovaly v tomto ohledu navíc značné rozdíly, a v v některých zemích se však ukázalo, že žádný vztah neexistoval ani mezi výkonovou odměnou vrcholového managementu a ziskem společností. Jedním z důvodů této skutečnosti je, že od jisté výše platu nelze velmi pravděpodobně očekávat již žádné další výkonové zlepšení.

Důvodem pro nadprůměrný růst nejvyšších manažerských platů byl tak daleko spíše rozvoj nových forem manažerského odměňování, především akciových opcí, prosazených většinou manažery samotnými, a agresivnější formy manažerského vyjednávání.

Tržní nedokonalost a signální funkce mezd

Jedním z projevů tržních nedokonalostí bránících přímému vztahu mezi mzdou a osobní produktivitou je tzv. signální funkce mezd.

Zaměstnanec, který u přijímacího rozhovoru požaduje mzdu, která je nižší, než je obvyklé, vysílá potenciálnímu zaměstnavateli „signál“, že „s ním není něco v pořádku“. Možná už práci hledá příliš dlouho nebo si není svými schopnostmi příliš jist. Podobně i firma, která jeho nabídku přijme, o sobě říká, že se zajímá spíše o náklady práce, než o kvalitu

svého personálu. Společným znakem těchto situací je, že kvalitu nabídky práce je obtížné předem objektivně rozpoznat.

Poptávajícímu v této situaci často nezbyvá, než v kvalitu nakupovaného zboží či služby věřit. Aby si svou víru alespoň trochu ospravedlnil, má však sklon upínat k určitým signálům, které by o kvalitě mohly vypovídat. Jedním z nejdůležitějších, často však nepřiliš přesných, signálů kvality se přitom stává mzda: zaměstnavatel, kterému na schopnostech a postojích jeho budoucích pracovníků záleží, dává přednost osobám, jejichž mzdové požadavky jsou vyšší, aniž by to nutně znamenalo, že vyšší jsou i jejich schopnosti.

Pracovníci, kteří si výše uvedenou skutečnost uvědomí, toho mohou využít. Vyšlou-li správný signál (vyšší mzdový požadavek), mohou očekávat i vyšší mzdu. Konkurence mezi osobami nabízejícími práci tak v těchto situacích buď zcela selhává či není dostatečně efektivní a zaměstnanci, jejichž výkonnosti či další předpoklady je obtížné předem jasně rozpoznat, požívají mzdových či platových zvýhodnění. Důsledkem je i pomalejší přizpůsobení těchto mezd tržním podmínkám, které může vést k prodloužení doby nezaměstnanosti za hospodářského poklesu a nedostatku pracovních sil v době vzestupu.

Vliv uzavřených trhů

K faktorům odrhujícím mzdy od individuální produktivity patří i uzavřenost některých pracovních, resp. profesních trhů vedoucí k omezení jejich nabídky, a tím i konkurence. Podobnou roli hraje i snížená pracovní mobilita.

Příkladem jsou bariéry ztěžující novým zájemcům vstup do určitých oborů či bránící rozšíření stávající nabídky o její „nízkonákladové substituty“. Typické jsou pro svobodná povolání, ale i desítky dalších regulovaných profesí v oblasti řemesel a služeb. Omezení bariér vstupu pro nové podnikatele by přitom vedlo nejen k poklesu cen v dané oblasti, ale i vytvoření nových pracovních míst.

Na podporu těchto bariér vystupují profesní komory a další oborové organizace navazující na středověké cechy, vybavené pravomocemi stanovovat požadavky pro výkon určité profese, určovat počty osob, které v nich smějí působit či udělovat s tímto působením souhlas. Funkce těchto organizací je zpravidla zdůvodňována ochranou spotřebitelů nebo zákazníků před „nekvalifikovanými“ službami, jejich hlavním posláním je však udržovat vyšší platy „kvalifikovaných“, tj. již etablovaných příslušníků těchto profesí, a zabezpečit jim specifickou „oligopolní rentu“.

Dokladem je skutečnost, že zásahy těchto organizací proti svým členům dopouštějícím se při výkonu své práce chyb bývají velmi shovívavé. Jak poznamenal již před řadou desetiletí George Bernard Shaw, komory a profesní asociace nejsou ničím jiným než „konspiracemi svých příslušníků proti laikům“.

Záver

Na rozdíl od dokonale konkurenčních trhů nejsou mzdy na reálných pracovních trzích schopny vyrovnávat nabídku a poptávku po práci. Často přitom neodrážejí ani rozdíly v profesní, resp. individuální výši produktivity. Dokladem jsou nejen dlouhodoběji přetrvávající nerovnováhy na trhu práce, plodící celkovou i regionální nezaměstnanost, ale mezinárodní rozdíly v diferenciaci mezd různých profesí.

K faktorům vyvolávajícím nedokonalé fungování či selhávání pracovních trhů patří nejen jejich omezená transparence, skupinová vyjednávání či zásahy vlády, ale často i přístupy a politiky firem používané při tvorbě mzdových relací a odměňování některých pozic. Selhávání tržního mechanismu při tvorbě mezd je přitom často přímo úměrné jejich výši, resp. hierarchickému postavení příslušných pozic.

Zásahy státu do mezd, podobně jako regulace cen, brání jejich motivačnímu působení a často se obracejí i proti těm, kterým chtěly pomoci. K překonání nerovnováh na trhu práce i posílení efektivity fungování tohoto trhu, mimo jiné posílení vztahu mezi výší mzdy a individuální produktivitou vede transparence těchto trhů včetně vnitropodnikové transparence tvorby mezd. Jde především o situace, kdy roli při stanovení mezd jednotlivých zaměstnanců hraje vnitrofiremní politika či jejich vyjednávací schopnosti, ale i situace, kdy ke stanovení mzdy pracovníků neslouží jejich individuální příspěvek, ale kopírování „tržních“ relací.

Tento článok odporúča na publikovanie vo vedeckom časopise Mladá veda: Ing. Iveta Kmecová, PhD.

Použitá literatúra

1. BARTUŠKA, L., J. ČEJKA a Z. CAHA, 2015. The application of mathematical methods to the determination of transport flows. In: *Nase More*, 62, Special Issue, s. 91-96. ISSN 0469-6255. doi:10.17818/NM/2015/SI1.
2. CAJU, D. P. et al., 2010. *Inter-industry wage differentials in EU countries*. Frankfurt am Main: European Central Bank.
3. EBERT F. CH., R. TORRES a K. PAPADAKIS, 2008. *Executive compensation: Trends and policy issues* [online]. Geneva: International Labour Organization. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_193236.pdf
4. FRANK, R. H., 2007. *The Economic Naturalist*. London: Virgin Books Ltd. ISBN 13-978-0-465-00217-7.
5. Anonym, 2015. *Global Wage Report: Wages and income inequality*. Geneva: International Labour Organization.
6. KAY, J., 2004. *The Truth About Markets*. London: Penguin. ISBN 978-0140296723.
7. MANKIW, N. G., 2007. Living Wage Redux. In: *Greg Mankiw blog* [online]. Dostupné z: <http://gregmankiw.blogspot.cz/2007/05/living-wage-redux.html>
8. MANKIW, N. G., 2015. *Principles of Economics*. Stamford: Cengage Learning. ISBN 978-1-285-16587-5.
9. McEACHERN, W. A., 2009. *Microeconomics*. Mason: South-Western. ISBN 978-0-324-57951-2.
10. ORREL, D., 2012. *Economyth*. London: Icon Books. ISBN 978-0-470-67793-3.
11. URBAN, J., 2014. *Ekonomie bez mýtů a iluzí*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4132-1.
12. WHITE, B. G., 2015. Why the Gap Between Worker Pay and Productivity Is So Problematic. In: *The Atlantic* [online]. Dostupné z: www.theatlantic.com/business/...the...productivity.../385931/