

FRANCOIS MELESE, DRMI, Naval Postgraduate School, Monterey, California

POMĚR NATURÁLNÍCH DOPLŇKOVÝCH VÝHOD A FINANČNÍHO PŘÍJMU VE VOJENSKÝCH KOMPENZACÍCH

Tento článek rozvíjí jednoduchý analytický rámec zaměřený na zkoumání ekonomických důsledků naturálních doplňkových výhod na rozhodování zaměstnavatele i zaměstnance. Uvnitř tohoto pracovního rámce je objasňována role naturálních doplňkových výhod, které jsou spolu s nominálním finančním příjmem součástí celkových kompenzací, vyplácených za vojenskou práci. Autor článku názorně demonstruje, že rozhodování zaměstnavatele i zaměstnance, které je soustředěno na vhodnost vzájemného "mixu" finančních složek platu a naturálních doplňkových výhod v rámci celkového příjmu, může mít signifikantní a předem odhadnutelný vliv na úspěšnost rekrutace, délku retence, výši celkových nákladů na práci a také na individuální charakteristiky jedinců, kteří společně tvoří ozbrojené síly.

O AUTOROVÍ

Francois MELESE pracuje od roku 1987 jako mimořádný profesor v Centru řízení obranných zdrojů při Námořní postgraduální škole v Monterey, Kalifornie, USA.

Francois Melese získal v roce 1977 titul bakaláře na University of California v Berkeley. Po dvou letech mu byl na University of British Columbia v Kanadě udělen titul master ekonomie a od roku 1982 je nositelem titulu doktor ekonomie, který mu byl přiznán na belgické University of Louvain. V průběhu své odborné kariéry pracoval Francois Melese jako výzkumný pracovník v Institut de Recherches Economiques et Sociales při University of Louvain v Belgii a jako mimořádný profesor ekonomie na Auburn University. Publikuje v Quarterly Journal of Economics, Southern Economic Journal, Energy Economics, International Trade Journal a Defense Analysis. Je členem American Economic Association, Southern Economic Association, Operations Research Society a Research Society of American Scientists - Sigma XI.

Publikovaný článek Francoise Melese, zabývající se problematikou stanovení

optima vzájemného poměru výše finančních složek platu vojáka z povolání k výši doplňkových naturálních výhod, které jsou poskytovány v ozbrojených silách USA, prezentuje jednu z možností využití metod ekonomické analýzy v této oblasti veřejné ekonomiky. Z obsahu článku je na první pohled zřejmá odlišnost ekonomických podmínek americké armády od té situace, ve které se dnes nacházíme my. Nicméně, jedno je téměř shodné - nedostatek rozpočtových prostředků a tlak na jejich efektivní alokaci. (V samé podstatě armády, v jejím napojení na ekonomiku státu a v samé podstatě peněz je založeno, že žádná armáda (a nejenom armáda) jich nikdy neměla, nemá a nebude mít dostatek. A to ani relativní dostatek [absolutní dostatek je nesmyslem].)

Proto se (přes odlišnost podmínek) domnívám, že ve vztahu k procesům, které v současnosti probíhají v Armádě České republiky, je předmětný článek významným a velmi inspirativním příspěvkem. Znalost použití metod ekonomické analýzy při hledání optimálního poměru mezi hlavními složkami nákladů na vojenské lidské zdroje stále více vystupuje před řídícími pracovníky jako jedna z naléhavých potřeb (ve zmíněném kontextu se tato potřeba vztahuje k připravované profesionalizaci armády). Mnohé z myšlenek, které jsou uvedeny v publikovaném článku, velmi plodně vstupují i do celkového kontextu připravovaných změn rozpočtování výdajů na obranu. **Záměr postupného přechodu k systému plánování, programování a rozpočtování předpokládá využívat při kvantifikaci nákladů na alternativní personální a sociální programy obdobných analytických metod. Realizace tohoto záměru je, kromě jiného, podmíněna ekonomickou kvalifikací těch, kdo předmětnou oblast řídí.** Snaha napomoci vzdělávání řídicích pracovníků byla proto jedním z hlavních motivů přeložení a zveřejnění článku.

Odborná terminologie článku a způsob, jakým je předmětný problém analyzován, je dosti vzdálena metodám, které jsou dnes v naší armádě používány. Z tohoto důvodu jsem do jednotlivých pasáží článku začlenil vlastní (colonélem psané) poznámky. Tyto poznámky mají čtenáři napomoci překonat pravděpodobná úskalí, která před ním při pozorném čtení vyvstanou.

Dříve, nežli přejdu k samotnému obsahu prezentovaného článku, chtěl bych ještě poděkovat mým kolegům, zejména pak Ing. Jiřímu Pátkovi CSc., za cenné připomínky, které v celkovém kontextu výrazně přispěly ke kvalitě překladu.

Dr. Radek Smolík, CSc.

1. ÚVOD

"Ačkoliv rozsah ozbrojených sil bude redukován, význam rekrutace a retence vysoce kvalifikovaného personálu na funkcích, které budou zachovány, bude kriticky narůstat ..." (Cheny, 1990, s. 19). A více než to, "musíme platit příslušníkům ozbrojených sil platy srovnatelné s tím, co si mohou vydělat v civilním sektoru, jinak nebudeme schopni je získat, ani si je udržet" (Carlucci, 1989, s. 158). Z těchto prohlášení ministrů obrany v kongresu je zřejmé, že ministerstvo obrany je

rozhodnuto udržet paritu mezi civilními a vojenskými kompenzacemi, které jsou poskytovány za práci ve srovnatelných profesích.

Je zajímavé, že významná část vojenských kompenzací za pracovní výkony přichází k příjemcům ve formě naturálních doplňkových výhod, které doplňují základní finanční složky platu. Jak poznamenává Binkin (1975, 1981), celá éra po druhé světové válce byla provázena právě takovým nárůstem vojenských naturálních doplňkových výhod. Vojenské naturální doplňkové výhody v sobě zahrnují: profesní výcvik, rodinné bydlení, příspěvky na placení nájemného, všeobecnou lékařskou a zubní péči, péči o děti, výhodné nákupy ve vojenských obchodech, humanitární, sociální a rekreační aktivity a další příspěvky. **Prioritním cílem této stati je rozpracovat jednoduchý analytický rámec pro zachycení a zkoumání ekonomického vlivu poskytování naturálních doplňkových výhod na proces tvorby rozhodnutí zaměstnavatele i zaměstnance.** (Obecnější model, ilustrující problém zaměstnanců [spotřebitelů], lze nalézt v práci Deaton a Muellbauer, 1980, s. 109-115). Uvnitř tohoto pracovního rámce je pak objasňována role naturálních doplňkových výhod v celkových vojenských kompenzacích za práci v takových profesích, které mají srovnatelný civilní ekvivalent. Přitom je názorně demonstrována ta skutečnost, že rozhodování zaměstnavatele a zaměstnance, týkající se vhodné vzájemné kombinace finančních složek platu a naturálních doplňkových výhod, může mít významný a předem odhadnutelný vliv na úspěšnost rekrutace, délku retence, na výši nákladů na práci i na individuální charakteristiky jedinců, kteří společně tvoří ozbrojené síly.

Pro účely následující analýzy je užitečné rozdělit "naturální doplňkové výhody" do tří zřetelnějších kategorií:

- (1) naturální doplňkové příspěvky;
- (2) úhrnné dodatečné hotovostní příplatky k příjmu a
- (3) cenová zvýhodnění, vedoucí k úsporám příjmů (cenové subvence).

Příklady příspěvků první kategorie zahrnují takové náležitosti, které souvisejí s poskytováním péče o zdraví a profesního výcviku. Úhrnné doplňkové příplatky k příjmu zahrnují dodatečné příplatky (vyplácené v hotových penězích), výkonové peněžní stimuly atd. Konečně, cenová zvýhodnění (vedoucí k úsporám finanční části příjmu) jsou získávána těmi, kdo nakupují zboží s využitím služeb specializovaných zařízení Post Exchange (PX) a pořízují potraviny ve zvláštních vojenských obchodech (Commissary). Samozřejmě, že cenových zvýhodnění využívají také všichni ti, kdo platí menší ceny, než kolik činí tržní sazby za účast na různých sponzorovaných rekreačních aktivitách.

Ať už je dílčí soubor vojenských kompenzací vědomě sestaven tak, aby zohlednil specifické podmínky vstupu vojenského zaměstnání na trh práce nebo ať je prostě výsledkem tradice a kompromisů dosažených v parlamentu, celkový soubor nabízených kompenzací (pilotům, zdravotním technikům atd.) vyvolává autentickou individuální selekci jednotlivců.

Proces autentické selekce znamená, že jednotlivci o své vlastní vůli a na základě svých specifických preferencí srovnávají na trhu práce tržní hodnotu celkových vojenských kompenzací s tím, co by jinak alternativně získali v odlišných zaměstnáních. Proti tržní hodnotě celkových vojenských kompenzací tak při svém rozhodování každý jednotlivec staví hodnotu toho, co mu v dostupných civilních zaměstnáních - vybere-li si vojenské zaměstnání - uniká. Tento analytický kontext je v ekonomii znám jako náklady obětované příležitosti (opportunity cost). Znamená to, že rozhodnu-li se stát profesionálním vojákem, pak náklady tohoto rozhodnutí jsou pro mě představovány těmi potenciálními příjmy (a následně požitky), které bych získával, pokud bych zvolil jinou (příští nejvýhodnější) alternativu. Jak kvalitní je množina alternativ, které jsou pro mě na trhu práce dostupné a mezi nimiž si vyberám, to závisí na mých individuálních vlastnostech (kvalifikace, věk, zdravotní stav atd.). V každém případě však platí, že svoji volbu činím na základě autentických preferencí (tj. těch preferencí, které jsou má osobně - bez dalšího zdůvodňování - vlastní). Tento subjektivní výběr nemůže být "administrativně objektivizován".

(Blíže viz Blackorby a Donaldson [1988], kde jsou v různých kontextech zkoumány neobvyklé případy autentické individuální selekce.) Jednotlivci se specifickými zaměstnání budou své služby poskytovat k dispozici ozbrojeným silám v závislosti na tom, jak atraktivní pro ně bude kombinace finančních složek platu s naturálními doplňkovými výhodami. Ti z nich, kteří nebudou nabízené výhody hodnotit dostatečně vysoko (a v důsledku toho budou vnímat vojenský plat jako nízký), zvolí alternativní civilní zaměstnání.

Na druhé straně je zkušenostmi prokázáno, že ačkoliv mohou být prostřednictvím pečlivé volby souboru finančních složek platu a naturálních doplňkových výhod dosaženy náborové kvóty, jsou-li poskytovány nadměrné výhody, mohou být náklady na práci znehodnoceny. A navíc, model dává na srozuměnou, že vojenské náklady na poskytování naturálních doplňkových výhod mohou představovat stále větší procentuální část celkových nákladů na práci spolu s tím, jak se budeme přesouvat do prostředí snížených příplatků, příspěvků a hodnotných složek platů (viz Navy Times, 1990). Doporučení, vyplývající z modelu, jsou jednoduchá:

- (1) rozlišovat mezi těmi vojenskými profesemi (a dovednostmi v nich používanými), které mají blízké civilní protějšky a těmi vojenskými profesemi, které je nemají;
- (2) převést některé vojenské kompenzace, v současnosti obvykle poskytované v nepeněžní formě, do podoby hotovostních plateb a
- (3) garantovat, aby lidé byli placeni více v závislosti na jejich přínosu - při současném zohlednění jejich civilních příjmových předpokladů - nežli v závislosti na pouhém odhadu jejich "potřeb".

Naplnění těchto doporučení bude mít za následek zdokonalení náboru a delší setrvání jednotlivců v určitých zaměstnáních, jejichž obsazení je pro armádu kritické. Současně budou odhaleny skutečné náklady, které ozbrojené síly musí za tuto práci vynakládat. Odhalení skutečných relativních cen vstupů, vkládaných do systému národní obrany, může zlepšit produkční výkonnost a napomoci snížení nákladů.

Následující část článku uvádí předpoklady, na kterých je konstruován model. Část 3 poskytuje analytický rámec pro zkoumání podmínek maximalizace užitku,

což má za cíl napomoci zkoumání role naturálních doplňkových výhod v rámci vojenských kompenzací příjmů srovnatelných civilních profesí. Část 4 se soustředí na rekrutaci a retenci určitého typu jednotlivců, kteří jsou definováni jako Typ I, za podmínky poskytování souborné kombinace finančních složek platu a naturálních doplňkových výhod s výraznými rysy naturálních příspěvků. Je zde ukázáno, že přinejmenším jedna ze dvou alternativních dodatečně přidávaných výhod (zvýšujících příjem nebo způsobujících úspory, plynoucí z cenových zvýhodnění) musí být kombinována s původním souborem kompenzací, chceme-li, aby proces rekrutace Typu I probíhal plynule a bezporuchově. Část 5 prozkoumává administrativní náklady spojené s každou ze dvou kategorií doplňkových výhod, které jsou nutným dodatkem původního souboru finančních složek platu a naturálních doplňkových výhod. Celkové náklady na vojenské kompenzace jsou pak porovnány s náklady na kompenzaci "civilního ekvivalentu", a to s důrazem na kompenzace, které byly přijaty v hotovosti. Část 6 se soustřeďuje na jiný typ jednotlivců, kteří jsou definováni jako Typ II. Podmnožina jednotlivců Typu I a podmnožina jednotlivců Typu II dávají společně celkový fond práce, který připadá v úvahu pro obsazení danou zaměstnaneckou kategorií. Část 7 je závěrem, kterým celá publikovaná stať končí.



2. POZADÍ MODELU

Finanční prostředky, které byly vynaloženy na vojenské programy doplňkových výhod, vzrostly ve stálých dolarových cenách v průběhu periody let 1981-89 o 31 procent (Carlucci, 1989, s. 157). Tato částka nejen že převyšuje přírůstek platů ve sledované periodě, ale převyšuje také 20procentní přírůstek rozpočtu ministerstva obrany, ke kterému v této době došlo. Vojenské programy doplňkových výhod tedy nadále hrají významnou a integrální roli v rámci celkových souborů vojenských kompenzací. Ve srovnání s výší platů, které jsou vypláceny v hotovosti, shledávají pracovníci vojenské doplňkové výhody atraktivnějšími zejména ze dvou důvodů: Za prvé, mnoho doplňkových výhod poskytuje vojenskému příjemci zvláštní daňové výhody a za druhé, hromadné nákupy a/nebo přímé subvence cen zboží a služeb poskytují jednotlivcům značné úspory finančních složek příjmu. Z hlediska

Výraz a/nebo (anglicky and/or) vypovídá o platnosti výrokové formy. Sdružuje podmínky konjunkce a alternativy. Ve vztahu k platnosti výrazu V, sestávajícího z výroků V1 a V2 tedy znamená následující pravdivostní hodnoty:

V1	V2	V
1	1	1
0	0	1
1	0	1
0	1	1

Jinými slovy, takto definované tvrzení platí v každém z případů.

vojenského zaměstnavatele mohou vojenské doplňkové výhody snížit míru fluktuace zaměstnanců (viz Becker, 1964) a za určitých podmínek může být jejich poskytování pro vládu méně nákladné nežli tržní nákupy srovnatelných služeb nebo programů.

Z naznačené argumentace je zřejmé, že autor "na pozadí svých úvah" vychází ze současné (neoklasické) makroekonomické teorie, v níž byly do negativně potvrzených (Popper) výsledků keynesiánství včleněny závěry, ke kterým dospěl monetarismus, ekonomie "strany nabídky", gradualismus, teorie racionálních očekávání a teorie veřejné volby. (Pro zjednodušení je zanedbáván sklon k úsporám a F. Melese postupuje tak, jako by každý jednotlivec celý příjem spotřebovával.) V podstatě to ve vztahu k penězům (a tedy ke snaze maximalizovat užitek, plynoucí z příjmu) znamená tyto základní předpoklady:

1. Jednotlivci jsou schopni samostatně identifikovat své zájmy a maximalizovat o své vůli jejich naplnění.
2. Zastoupení peněžní a naturální složky v příjmu je dáno subjektivními preferencemi.
3. Uvolnění finančních prostředků z kapitálu zaměstnavatele je drahé, neboť jako příjem zaměstnance podléhá dalšímu zdanění. Za tyto náklady jednotlivec pořizuje tu přednost hotově držných peněz, že peníze ve vztahu k naturálnímu plnění minimalizují náklady obětované příležitosti.
4. Poptávka jednotlivců po penězích je dvojího druhu. Jednak transakční a jednak spekulativní.

Z pozice vojenského zaměstnance zkoumá model jak daňové důsledky, tak i výhody spočívající v nižších cenách některého zboží a služeb. Na straně vojenského zaměstnavatele jsou výdaje na rekrutaci a retenci posuzovány spolu s ověřením možnosti, zda mohou být ve srovnání s tržními cenami vojákovi poskytnuty doplňkové výhody za nižší (nebo vyšší) náklady.

Model se prioritně zaměřuje na "naturální" neboli nepeněžní doplňkové výhody, ze kterých vyplývají potenciální daňové úlevy. O jiných doplňkových výhodách, jako jsou "dodatečné příspěvky k příjmu" (tj. příplatky a motivačně působící odměny) a "cenová zvýhodnění" (tj. snížené ceny potravin, benzínu atd.) pojednává model jen dílčím způsobem.

Jelikož rozhodující roli ve schvalování jak množství, tak i rozmanitosti nabízených vojenských doplňkových výhod sehrává kongres, je uvnitř modelu redukována role armády na ovlivňování těchto rozhodnutí "z pozadí". Uplatňování vlivu je přitom zaměřeno na přizpůsobování finančních složek platů a doplňkových výhod. V souladu s úvodní poznámkou (Carlucci, 1989) usiluje vojenský zaměstnavatel o přizpůsobování platů tak, aby v kombinaci s vojenskými doplňkovými výhodami v jejich čisté tržní hodnotě odpovídaly celkové vojenské kompenzace civilnímu příjmovému ekvivalentu. Podle modelu je tedy rozhodovací pravidlo vojenského zaměstnavatele naprosto jasné: vyplňovat platební mezeru, vznikající mezi úrovní vojenských kompenzací a úrovní mezd, které jsou vypláceny v soukromém sektoru.

3. MODEL

Typický trh práce, na kterém při rekrutaci a retenci operuje vojenský zaměstnavatel, je založen na dvou typech jednotlivců: na Typu I a na Typu II. Jednotlivci Typu I jsou charakterizováni jako ti, kdo obecně preferují naturální doplňkové výhody méně, než nakolik je armáda typicky poskytuje, zatímco jednotlivci Typu II - ve srovnání s vojenskou nabídkou - v obecnosti preferují větší rozsah doplňkových výhod. Preference jednotlivců Typu I a preference jednotlivců Typu II v prostředí

tržně poskytovaných statků a služeb y a v prostředí armádou poskytovaných statků a služeb x (které jsou rovněž tržně dostupné) popisuje diferenční užítkovou funkci. Stejnolehle užítkové funkce $U'(x, y)$ a $U''(x, y)$, které popisují preference jednotlivců Typu I, respektive jednotlivců Typu II, jsou obě konkávní, rostoucí a spojitě.

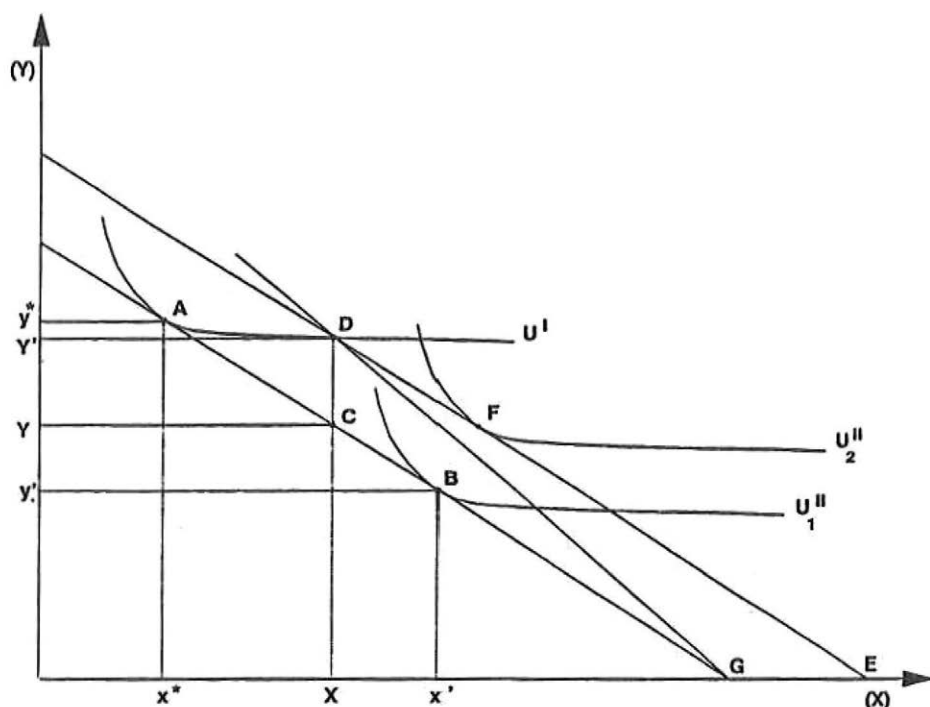
Pro správné pochopení problematiky tvarové podobnosti křivek, kterými jsou graficky prezentovány užítkové funkce, uvedme následující definici: Stejnolehlostí (homotetií) se středem S a koeficientem stejnoolehlosti κ ($\kappa \in \mathbb{R} \setminus \{0, 1\}$) v rovině p nazýváme takové podobné zobrazení, při němž obrazem každého bodu $A \in p$ ($A \neq S$) je právě takový bod $A' \in p$, že vektor $SA' = \kappa \cdot SA$. To znamená, že každá stejnoolehlost je podobností s poměrem podobnosti $\kappa = |SA'|/|SA|$. Ve vysvětlovaném případě je středem stejnoolehlosti počátek souřadné soustavy (viz obrázek 1).

Při pohledu na obrázek 1 může u těch čtenářů, kteří mají dosud menší zkušenosti s metodami ekonomické analýzy, vyvstat "sporná otázka": Jak je možné, že funkce U' a U'' jsou (mimo jiné) rostoucí? Skutečně, budeme-li na tyto funkce nahlížet jako na klasický předpis $y = f(x)$ - to znamená, že funkční hodnota závislé proměnné y závisí na hodnotě nezávislé proměnné x (parametru funkce) - pak je z grafu zřejmé, že funkce by měly být klesající a nikoliv rostoucí. Takový pohled by však byl naprosto mylný. Funkce U' a U'' jsou obě isokvantami (lat. iso=stejný, kvantum=množství). To znamená, že zmíněné funkce popisují takové vzájemné kombinace x a y , při nichž jednotlivci Typu I (resp. Typu II) dosahují totožného užtku. Vojenskému zaměstnanci Typu I (resp. Typu II), jehož preference mohou být popsány užtkovou funkcí U' (resp. U''), je proto lhostejné (indiferentní - indifferenční křivky), kterou z kombinací x a y , ležících na dané křivce (I). důvod, proč zkoumáme její vypuklost, zvolí jako svou spotřební alternativu. Pokud příslušná kombinace leží na adekvátní křivce, dosahuje z ní vojenský zaměstnanec stále stejného (iso) užtku. Zvyšuje-li vojenský zaměstnavatel v jakékoli formě příjem, posouvají se stejnolehle funkce tak, jak je ukázáno na obrázku 1. Rostoucí užtková funkce je pak konstruována jako plocha "nad" příslušnými užtkovými isokvantami.

Mějme dán civilní příjem I_1 a tržní ceny P_x pro x a P_y pro y . Jednotlivci Typu I maximalizují svůj užitek volbou komoditního souboru (x^*, y^*) , zatím co jednotlivci Typu II volí odlišnou kombinaci (x', y') . Příklady těchto voleb jsou níže znázorněny pomocí bodů A a B na obrázku 1.

Aktuální hladina armádou poskytovaných naturálních doplňkových výhod x nechť je předpokládána jako shodná pro oba typy jednotlivců a je rovna hodnotě X . Rovněž předpokládáme, že tyto doplňkové výhody nemohou být dále směněny, neboli jsou "nekonvertibilní", jak to uvádí Tobin (1952). [Případ naturálních doplňkových výhod, s nimiž lze dále obchodovat (neboli jsou "konvertibilní"), je rovněž diskutován v práci Tobin (1952), a to v kontextu válečných přidělů.]

To, čím se v modelu jednotlivci Typu I odlišují od jednotlivců Typu II, je skutečnost, že pro Typ I je $X > x^*$, zatím co pro Typ II, je $X < x'$ (viz obr. 1). Jinými slovy, pro jednotlivce Typu I, kteří pracují pro armádu, je podstatně přitažlivější spotřebovávat více x tak, že volí soukromé tržní prostředí (resp. substituují y za x). Naopak, jednotlivci Typu II se vyznačují tendencí k tomu, aby oproti soukromému tržnímu prostředí spotřebovávali větší úroveň x , které jim poskytuje armáda (resp. substituují x za y).



Obr. 1

Typ I požívá v soukromém tržním prostředí užítku $U^I(x^*, y^*)$, kdy soubor komodit (x^*, y^*) podléhá efektivnímu rozpočtovému omezení:

$$P_x x^* + P_y y^* = I_1 (1 - t_1); \quad (1)$$

kde t_1 prezentuje daňovou sazbu, vztaženou na výdělky v soukromém sektoru I_1 . Rovnice (1) prostě vyjadřuje to, že suma tržních hodnot, které v soukromém sektoru zvolí pracovník Typu I, je právě rovna příjmu, který po zdanění plyne z daného zaměstnání v soukromém sektoru.

Analogicky, jednotlivci Typu II v tomtéž zaměstnání dosahují z jejich vlastních spotřebních výběrů - učiněných v soukromém tržním prostředí - užítku $U^{II}(x', y')$, kde:

$$P_x x' + P_y y' = I_1 (1 - t_1). \quad (2)$$

Nechť I_2 prezentuje vojenský příjem (tj. základní plat, příspěvek na bydlení a příspěvek na stravu), přičemž srovnatelné zaměstnání v civilním sektoru přináší plat I_1 . Pak se v souladu se snahou vyplňovat mezeru mezi vojenskou kompenzací a příjmem v soukromém sektoru předpokládá, že vojenský zaměstnavatel bude

regulovat l_2 . Specificky to znamená, že se vojenský zaměstnavatel pokusí nastavit l_2 tak, aby suma čisté tržní hodnoty vojenských doplňkových výhod $P_x X$, kombinovaná s vojenským příjmem po zdanění $l_2 (1 - t_2)$, odpovídala kompenzacím soukromého sektoru po zdanění $l_1 (1 - t_1)$; kde t_1 a t_2 prezentují daňové sazby, respektive daňové sazby spojené s příjmovými hladinami l_1 a l_2 . Příjem l_2 je tedy přizpůsobován tak, že "platy příslušníků armády (jsou) srovnatelné s tím, co si mohou vydělat v civilním sektoru ..." (Caarlucci, 1989, s. 158) - tudíž tak, že:

$$P_x X + l_2 (1 - t_2) = l_1 (1 - t_1). \quad (3)$$

Protože jsme se soustředili na ta vojenská zaměstnání, která mají své srovnatelné civilní profese, předpokládá rovnice (3), že vojenský zaměstnavatel přijímá ceny z trhu práce a že takto přijaté ceny práce respektuje. Pro jednoduchost výkladu také předpokládáme, že příjmové hladiny l_1 a l_2 spadají pod tutéž sazbu daně, takže $t_1 = t_2 = t$. Rovněž platí, že pokud bychom do procesu náboru zavedli sklon k nepeněžnímu plnění (nebo naopak nechut' přijímat nepeněžní plnění) za respektování požadavků vojenského života (z důvodu nebezpečí, disciplíny atd.), museli bychom do modelu začlenit odlišnou platovou kompenzaci. A navíc, jakmile je pracovník úspěšně rekrutován, se závaznou dobou retence, pak náklady zaměstnance, které jsou spojeny s jeho případným přechodem od vojenského ke srovnatelnému civilnímu zaměstnání, mohou vojenskému zaměstnavateli dovolit, aby nabídnul soubor poněkud nižších kompenzací, než jaké jsou kompenzace v soukromém sektoru.

Přidání "zanedbané proměnné" prezentující rozdílnou platovou kompenzací nebo zavedení konstanty, která by na levé straně rovnice (3) vyjadřovala náklady přechodu z vojenského na civilní zaměstnání, by sice obohatilo analýzu, ale nevedlo by k podstatné změně výsledků. Pro jednoduchost zachovává rovnice (3) předpoklad, že výhody či nevýhody vojenských zaměstnání jsou kompenzovány výhodami či nevýhodami srovnatelných civilních profesí. Zůstává rovněž zachován předpoklad, že náklady - spojené s přechodem od jednoho ke druhému zaměstnání - jsou nízké.

Řešení rovnice (3) pro l_2 vede k následujícímu poznání:

$$l_2 = l_1 - \frac{P_x X}{(1 - t)}. \quad (3')$$

Rozhodovacím pravidlem vojenského zaměstnavatele, platným pro určení kompenzací v daném typu zaměstnání, je prostě odhadnout a vyplácet takové příjmy l_2 , které jsou dány rovnicí (3').

4. TYP I

Problém, se kterým je konfrontován jednotlivec Typu I, když se zamýšlí nad tím, zda má, či nemá zvolit nabízený soubor vojenských kompenzací - tak, jak jsou reprezentovány levou stranou rovnice (3) - může být vyjádřen následujícím způsobem:

bem. Mějme hladinu doplňkových vojenských výhod $X > x^*$, pak jednotlivec Typu I maximalizuje užitek $U'(X, Y)$, při respektování dané úrovně Y , v závislosti na vztahu:

$$I_2(1-t) = P_Y. \quad (4)$$

Dosazením (3') do (4) dostáváme - za předpokladu platnosti pravidla o rozhodování vojenského zaměstnavatele, které bylo indikováno v rovnici (3) - maximální množství y , které může jednotlivec Typu I očekávat od nákupu (Y) . Upravená rovnice (3) má tvar:

$$Y = \frac{I_1(1-t) - P_X X}{P_Y}. \quad (5)$$

V případě platnosti výše uvedeného rozhodovacího pravidla vojenského zaměstnavatele je tedy maximum užítu očekávané potenciálním rekrutem nebo zaměstnancem Typu I, který má za cíl setrvat ve službě, dáno funkcí $U'(X, Y)$. Nicméně, s ohledem na to, že:

(a) komoditní soubor (X, Y) musí splňovat rozpočtové omezení

$$P_X X + P_Y Y = I_1(1-t); \text{ a} \quad (7)$$

(b) z (1) a (5) vyplývá, že $Y < y^*$; pak

(c) podle vypuklosti indifferenčních křivek, odvozených od užítkové funkce U' , nemůže být užitek plynoucí ze spotřeby souboru (X, Y) tak vysoký, jako užitek poskytovaný volbou (x^*, y^*) , která byla učiněna v soukromém sektoru (viz. obr. 1).

Ve skutečnosti musí existovat určitá mezilehlá úroveň Y' , řekněme $Y' (kde Y < Y' < y^*)$ taková, že užitek dosahovaný spotřebou vojenských doplňkových výhod X , spolu s větším množstvím y , které se rovná Y' , bude mít stejnou hodnotu jako užitek plynoucí z rozhodnutí o spotřebě (x^*, y^*) v soukromém sektoru. Neboli platí, že:

$$U'(X, Y') = U'(x^*, y^*); \quad (7)$$

přičemž

$$P_X X + P_Y Y' > I_1(1-t). \quad (6')$$

Jelikož $Y < Y'$, musí být maximální možný užitek $U'(X, Y)$, který jednotlivci Typu I plyne z vojenských kompenzací popsaných v rovnici (3), nižší než maximální možný užitek, který plyne z kompenzací poskytovaných v soukromém sektoru $U'(x^*, y^*)$, neboli:

$$U'(X, Y) < U'(x^*, y^*). \quad (8)$$

Výsledky těchto pozorování znamenají, že vojenské rozhodovací pravidlo, které

bylo popsáno v rovnici (3), nemůže být úspěšné vůči jednotlivcům Typu I, chceme-li pro ně zvýšit atraktivnost vojenského zaměstnání nebo ovlivnit jejich retenci.

Reprezentativní volby (x^* , y^*), které vedou k maximalizaci užítku jednotlivce Typu I v podmínkách soukromého sektoru, jsou graficky znázorněny jako bod A na obrázku 1 a dosahovaný užitek je znázorněn jako $U' = U'(x^*, y^*)$. Bod C představuje z pohledu jednotlivce Typu I vojensky omezenou volbu (X , Y). Je zřejmé, že tyto volby přináší menší užitek, řekněme $U_0 = U'(X, Y)$. Poznamenejme, že se relevantní rozpočtové omezení mění z přímkou, která prochází body A, B na omezení lomenou čarou, sestávající ze dvou úseček; z úsečky vedené z bodu C do bodu B, společně s vodorovnou úsečkou Y, C. Všimněme si však i toho, že má-li být bod D - při daných naturálních vojenských doplňkových výhodách (X) - dosažitelný, musí mít jednotlivce Typu I příležitost spotřebovat dostatečně velké doplňkové množství jiných statků (Y). Za této podmínky může používat užítka $U' = U'(X, Y) = U'(x^*, y^*)$. Z rovnice (8) a z obrázku 1 tedy vyplývá, že vojenský zaměstnavatel - aby učinil svoji nabídku pro jednotlivce Typu I atraktivní nebo aby zabezpečil jejich dostatečnou retenci - musí poskytovat další doplňkové výhody.

Předpokládejme, že naturální vojenské doplňkové výhody X , daňová sazba t a tržní hodnota x , vyjádřená jeho cenou P_x , jsou definovány jako exogenní proměnné. Pak jsou vojenskému zaměstnavateli ponechány jen dvě možnosti: buď může doplnit příjem (tj. zvýšit jej prostřednictvím motivačně působících odměn a speciálních prémie), nebo může subvencovat ceny poskytovaných statků a služeb P_y , případně jinak napomáhat jejich snížení. První z těchto možností je dále uváděna jako "orientace na zvýšení příjmu", druhá pak jako "orientace na cenová zvýhodnění". Ačkoliv jsou v dalším textu obě možnosti zkoumány navzájem odděleně, ve skutečnosti je časté, že armáda využívá pro zvýšení atraktivnosti vojenského zaměstnání a k zajištění retence vojenského personálu různé kombinace obou těchto možností.

Pro méně zasvěceného čtenáře vysvětlím nyní pojmy "exogenní", resp. "endogenní" proměnné. Můžeme říci, že v předmětném modelu jsou zakomponovány možné způsoby rozhodování (a z nich vyplývající akce) čtyř ekonomických agentů: (1) státu, resp. parlamentu; (2) vojenského zaměstnavatele, resp. armády; (3) vojenského zaměstnance, resp. uchazeče o nábor do armády, či profesionálního vojáka a (4) civilního zaměstnavatele, resp. soukromé firmy či civilního státního orgánu.

Tito agenti ve svém rozhodování musí respektovat základní, vnější dané okolnosti, o kterých předpokládáme, že na ně svým konáním nemají vliv. Tyto okolnosti (např. ceny na trhu práce, obecně platné daňové sazby, stávající zákonná omezení), které jsou pro rozhodování agentů relevantní (mají vliv na modelované děje), avšak nemohou být činností agentů měněny, nazýváme "exogenní" proměnné.

Naopak, "endogenní" proměnné popisují relevantní stavy a děje, které jsou výsledkem činnosti jednotlivých agentů. Předpokládáme-li, že parlament svá základní rozhodnutí již učinil a armáda "na jejich pozadí" uplatnila svůj politický vliv, pak v modelu zůstávají tři aktivní agenti, na jejichž konání endogenní proměnné závisí (vojenský zaměstnavatel, vojenský zaměstnanec, civilní zaměstnavatel). Jako příklady "endogenních" proměnných proto mohou sloužit následující veličiny: celková výše vojenských kompenzací, poptávka vojenských zaměstnanců (Typu I, resp. Typu II) po peněžní složce příjmu a po naturálních doplňkových výhodách, příjmy nabízené na trhu práce soukromými zaměstnavateli atd.

A. "Orientace na zvýšení příjmu"

Na tento přístup zaměstnavatele můžeme nahlížet jako na poskytnutí takového úhrnného příplatku k příjmu, který vyplývá z paralelního posunu původního rozpočtového omezení (které procházelo body A a B). Nové omezení, které je dáno lomenou čarou (procházející body Y, D, E), dává řešení v bodě jejího zlomu D. Uvedené řešení tedy ponechává jednotlivce Typu I lhostejným ve vztahu k volbě mezi armádou (bod D) a soukromým sektorem (bod A). Hodnota nezbytného příplatku k příjmu je v takovém případě implicitně dána modifikací rovnice (5):

$$Y = \frac{I_1(1-t) - P_x X}{P_y}, \quad (5')$$

kde výraz $(I_1' - I_1) = (I_2' - I_2) > 0$ prezentuje právě takové úhrnné zvýšení příjmu, které musí být zaměstnanci poskytnuto pro splnění cíle dosáhnout atraktivnosti vojenského zaměstnání pro jednotlivce Typu I a zajistit jeho retenci.

B. "Orientace na cenová zvýhodnění"

Alternativně může zaměstnavatel dosáhnout stejného cíle tím, že sníží cenu y na $P'_y (< P_y)$. Příkladem takového postupu mohou být zvláštní vojenské slevy na cenách, které jsou poskytovány při nákupu benzínu, placení denní stravy, při pořizování zboží ve vojenských obchodech atd. Cenová zvýhodnění (a z nich vyplývající úspory příjmu vojenských zaměstnanců), která jsou poskytována v zájmu splnění cíle dosáhnout atraktivnosti vojenského zaměstnání pro jednotlivce Typu I a zajistit jeho dostatečnou retenci, jsou dána následující modifikací rovnice (5)

$$Y = \frac{I_1(1-t) - P_x X}{P'_y}, \quad (5'')$$

kde $(P'_y - P_y) < 0$ vyjadřuje nutné snížení jednotkové ceny subvencovaného statku nebo služby.

5. NÁKLADY NA NATURÁLNÍ DOPLŇKOVÉ VÝHODY VERSUS NÁKLADY NA PŘÍPLATKY VYPLÁCENÉ V HOTOVOSTI

Dříve, než přistoupíme k analýze preferencí jednotlivce Typu II, zbývá zodpovědět dvě důležité otázky. Za prvé, jaké jsou vojenské náklady na celkový soubor kompenzací (příjem plus čistá hodnota doplňkových výhod), který je nezbytný k tomu, aby byla zajištěna atraktivnost vojenského zaměstnání a dostatečná doba retence jednotlivce Typu I? Za druhé, do jaké míry jsou tyto náklady srovnatelné s těmi, které snáší civilní zaměstnavatelé?

Odpověď na tyto otázky závisí na řadě faktorů:

(1) Jaká je velikost daňové sazby t ?

(2) Jak vysoké jsou jednotkové náklady (P_x), které vznikají armádě při poskytování naturálních doplňkových výhod, tzn. odpověď na otázku zda $P_x \geq < P_x$?

(3) Jaký přístup vojenský zaměstnavatel zvolil, tzn. zda se orientuje na zvyšování nominálního příjmu, nebo na poskytování cenových zvýhodnění?

Níže provedená analýza nákladů se v první fázi soustředí na zkoumání nákladnosti varianty, kdy vojenský zaměstnavatel dává přednost zvyšování nominálního příjmu. Poté bude krátce prozkoumána varianta poskytování cenových zvýhodnění (a z nich vyplývajících úspor příjmu vojenských zaměstnanců, které mohou zaměstnanci použít ke zvýšení své spotřeby).

A. Náklady při "orientaci na zvýšení příjmu"

Předpokládejme, že vládní náklady na poskytování x jsou přinejmenším stejně vysoké jako tržní hodnota (cena) x neboli, že $P_x \geq P_x$. V takovém případě, jsou-li daňové úlevy plynoucí z naturálních plnění minimální, je snadné dokázat, že při kombinaci naturálních příspěvků X (jejichž celkové náklady činí pro armádu P_x) spolu s příplatky I_2 vyplácenými v hotovosti (tyto příplatky příjemci umožňují nakoupit hodnotu Y) vydává vojenský zaměstnavatel, který chce zajistit úspěšnou rekrutaci a retenci jednotlivců Typu I, ve skutečnosti více, než kolik vydává soukromý zaměstnavatel, který jim nabízí příjem, sestávající výlučně z výplaty peněžní částky o celkové velikosti I_1 . Nepřilíš častou výjimkou je situace, kdy vojenské náklady na poskytované naturální doplňkové výhody P_x jsou podstatně nižší než tržní ceny těchto výhod P_x (tj. $P_x X + I_2 > I_1$, což je však možné jen tehdy, jestliže platí: $P_x < P_x$).

Alternativně platí, že není-li daňová sazba zanedbatelná a přijímání naturálních vojenských doplňkových výhod přináší navíc i významné daňové úlevy, pak se jedná o problém složitější.

Obecně může být problém vyřešen tím způsobem, že nalezneme odpověď na otázku, zda jsou vojenské náklady na úspěšnost rekrutace a na zajištění potřebné retence větší než, právě rovny, nebo menší než ty náklady, které v případě jednotlivce Typu I doléhají na soukromý sektor. Formálně vyjádřeno:

$$P_x X + I_2 \geq < I_1 \quad (9)$$

Na počátku této části analýzy předpokládejme, že vojenské náklady na poskytování x jsou totožné s tržní cenou x , neboli že $P_x = P_x$. Pak z rovnic (4) a (5) plyne:

$$I_2 = I_1 - \frac{P_x X}{(1-t)} \quad (10)$$

Dosažením (10) do (9) dostáváme ekvivalentní vyjádření problému:

$$\frac{(f_2 - f_1)(1 - t)}{P_x} \geq tX. \quad (11)$$

Podobně můžeme na základě vztahů (4), (6), (10) a (11) napsat podmínku (9) takto:

$$(Y' - Y) \geq tX \left(\frac{P_x}{P_y} \right) \quad (11')$$

Rovnice (11') se dotazuje na to, zda kompenzace y , která je potřebná k tomu, aby se stal jednotlivec Typu I indiferentním vůči volbě vojenského či civilního zaměstnání ($Y' - Y$), je větší, stejná, nebo menší než ta část vojenských doplňkových výhod, která by mohla být předmětem zdanění. Přesto, že vojenské doplňkové výhody zdaněny nejsou, chová se jednotlivec Typu I - srovnává-li atraktivnost vojenského a civilního zaměstnání - tak, jako by získání těchto požitků zdanění podléhalo. Zjišťuje totiž, zda by v tržním prostředí (kde je zdanění bez výjimky zavedenou exogenní proměnnou) pořídil ekvivalent vojenských doplňkových výhod za výhodnějších, shodných, či méně výhodných podmínek. Zkoumáme tedy, jaká je hodnota tX , vyjádřená v jednotkách y tak, aby ukazovala tržní poměr, ve kterém lze směňovat x za y . (Údaj je proto dán v relativní ceně x , která je vyjádřena termíny y, P_x', P_y .)

Z podmínky (11) vyplývá, že čím hůře budou jednotlivci Typu I vnímat x jako substitut za y (tj. čím vypuklejší jsou jejich křivky indiference), tím větší objem y budou vyžadovat k tomu, aby se cítili stejně spokojeni jako v civilním sektoru (to znamená zvětšení rozdílu $Y' - Y$). Jednotlivci Typu I hodnotí, jestli jsou ve vojenském zaměstnání stejně dobře odměňováni, jako kdyby byli zaměstnání v soukromém sektoru (a to podle rozdílu $Y' - Y$). Tedy, čím hůře je x přijímáno jako substitut za y , tím je pravděpodobnější, že armáda - chce-li úspěšně nabízet soubor vzájemně kombinovaných peněžních a nepeněžních kompenzací - bude muset vydávat vyšší náklady než civilní zaměstnavatel.

Podle vypuklosti indifferenčních křivek můžeme nyní identifikovat různé množiny pracovníků Typu I. Tvrdíme, že nejvypuklejší indifferenční křivky mají ti jednotlivci Typu I, jejichž platy jsou nejvyšší. Je tedy možné učinit zajímavý závěr: čím hůře je zaměstnanci vnímána kvalita naturálních doplňkových výhod, které poskytuje armáda, tím vypuklejší jsou jejich indifferenční křivky a tím vyšší jsou pravděpodobné náklady armády na kompenzace y .

O vlivu vypuklosti indifferenčních křivek jsem se zmínil již v jedné z dřívějších poznámek k tomuto textu. Ze skutečnosti, že indifferenční křivky U^I a U^II jsou isokvantami užitku, vyplývá následující: pomocí indifferenčních křivek zkoumáme (de facto) kvalitu vzájemné substituce x a y . Jinými slovy, zjišťujeme jak velký objem x musí být substituuován za y (případně opačně y za x), aby příslušný jednotlivec zachoval úroveň užitku, která mu plyne ze spotřeby celkového souboru vojenských kompenzací, ve kterém jsou obě složky (jak x , tak y) v určitém vzájemném poměru vždy zastoupeny.

Z rovnic (11) a (11') jasně (ceteris paribus) vyplývá to, že čím nižší jsou daňové úlevy získávané v důsledku akceptace doplňkových výhod (tj. čím nižší je reálné zdanění sazbou t), tím pravděpodobnější je, že vojenské náklady na kompenzace převyší náklady soukromého sektoru.

Intuitivně je známo, že v takovém případě musí armáda jednotlivcům Typu I poskytovat dodatečné kompenzace. Chce-li armáda, aby celkové vojenské kompenzace byly vyváženou konkurenční nabídkou v realizaci k výdělkům v soukromém sektoru, pak v takovém případě nemůže spoléhat pouze na samojediné daňové výhody, které vojenským zaměstnancům přináší pouze poskytování naturálních kompenzací. Model tedy tvrdí, že jestliže klesnou daňové sazby, pak armáda by měla s určitými podmnožinami jednotlivců Typu I nižší výdaje tehdy, pokud by je více platila v hotových penězích.

Konečně, čím hůře odhadne armáda zvláštní zájem jednotlivců Typu I o doplňkové výhody (tj. jejich zájem o velikost rozdílu mezi $X - x$), tím vyšší dodatečné kompenzace pak musí poskytovat a tím více vzrůstá pravděpodobnost, že vojenské náklady na kompenzace budou vyšší než náklady civilní. Z toho opět plyne, že je-li armáda příliš velkým znalcem "potřeb" jednotlivců Typu I (a přibližné náklady jsou nízké) místo toho, aby se podílela na manažersky přitažlivé "hře o doplňkové výhody na trhu práce", měly by být vojenské náklady - připadající na pracovníky Typu I - nižší, pokud budou více placeni v penězích.

Předchozí analýza vojenských nákladů v podmínkách volby "orientace na zvýšení příjmu" byla prováděna za předpokladu, že vojenské náklady na poskytování naturálních doplňkových výhod (P_x) byly totožné s tržními cenami těchto výhod (P_x). Oba alternativní případy: (1) $P'_x > P_x$ a (2) $P'_x < P_x$ budou stručně posouzeny v následující části textu.

① Jestliže vojenské náklady na poskytování naturálních doplňkových výhod jsou vyšší než tržní ceny (tj. $P'_x > P_x$), pak závěr, který říká, že náklady vojenského zaměstnavatele jsou vyšší než náklady civilního zaměstnavatele, nadále zůstává v platnosti. A navíc, jestliže jsou vojenské náklady na poskytování naturálních doplňkových výhod dostatečně vysoké, pak zanikají všechny výjimečné případy, ve kterých mohl být, přes všechna předchozí tvrzení, opak pravdou. Jak je zřejmé, závěry vyvozované v těchto případech budou předpoklady směrem k relativně vyšším nákladům vojenského zaměstnavatele a bude tedy převládat sklon platit zaměstnance hotovými penězi.

② Může-li armáda využít výhody svých dočasně nevyužitých nebo výjimečně velkých výrobních kapacit nebo může-li dosáhnout výhodně nízkých marginálních

nákladů (ekonomie na škále) závislých na objemu výroby, a v důsledku toho pak poskytuje naturální doplňkové výhody za nižší ceny, než jaké jsou na trhu (tj. $P'_x < P_x$), pak platí, že náklady vojenského zaměstnavatele na kompenzace zaměstnancům jsou nižší než srovnatelné náklady civilního zaměstnavatele. A navíc, jestliže jsou vojenské náklady na poskytování naturálních doplňkových výhod dostatečně nízké, pak mohou být i zde vyloučeny všechny výjimečné případy, ve kterých by tomu (ze zvláštních důvodů) přece jen mohlo být jinak.

B. Náklady při "orientaci na cenová zvýhodnění"

Předpokládejme, že P_g představuje jednotkové náklady armády na dosažení nižší ceny P_y , za kterou je příslušná doplňková výhoda dostupná příslušníkům v aktivní službě. Jestliže armáda explicitně subvencuje každou jednotku spotřebovaného y , pak P_g vyjadřuje jednotkové náklady na tuto subvenci, a tedy $P_g = P_y - P_y$. Na druhé straně, jestliže musí armáda hradit administrativní, režijní nebo organizační náklady na poskytování nižších cen, pak dělíme-li tyto náklady celkovým objemem spotřebovaného y , dostáváme míru jednotkových vojenských nákladů P_g .

V obecnosti může být problém formulován následovně: Jsou vojenské náklady - související s cílem úspěšné rekrutace a retence - větší než, právě rovny, nebo menší než jim odpovídající náklady soukromého sektoru? Nebo jinak vyjádřeno:

$$P_x X + I_2 + P_g Y \geq I_1 ? \quad (12)$$

Dosadíme-li rovnici (3), vyjadřující rozhodovací pravidlo vojenského zaměstnavatele, do výrazu (12), může být problém přeformulován následovně: Určete, zda je výraz (13) záporný, právě roven nule, či kladný. (V podstatě se ptáme na znaménko, neboť případ, kdy zkoumaný výraz bude právě roven nule je v kontextu dosud prováděné analýzy limitní a pravděpodobně k němu nebude docházet často.)

$$(P_x - P_x) X - t(P_x X + P_g Y) + P_g Y \geq 0. \quad (13)$$

Vojenské náklady na úspěšnost rekrutace a délku retence jednotlivce Typu I jsou zhruba srovnatelné s těmi, které platí soukromý zaměstnavatel, jestliže je výraz (13) právě roven nule a analogicky jsou v závislosti na hodnotě výrazu (13) vyšší či nižší než náklady civilního zaměstnavatele.

$P_g = 0$: Ve zvláštním případě, a to když "cenová zvýhodnění", jichž požívá aktivně sloužící příslušník armády, jsou vojenskému zaměstnavateli z hlediska nákladů na jejich poskytování lhostejná, může být problém (13) upraven na úlohu určení znaménka výrazu:

$$(P'_x - P_x) X - t(P_x X) \geq 0. \quad (13')$$

Taková situace může nastat například tehdy, jestliže armáda může být schopna využívat svoji sílu monopolního nákupčího k tomu, aby získala pro své příslušníky nižší cenu, aniž by v podstatné míře snášela náklady s tím spojené. Případné mohou příslušníci armády využívat takových nižších cen, jejichž dosažení nebylo explicitně "spojeno" s vojenskými výdaji (např. biografy a divadla často poskytují vojákům slevy tohoto druhu).

Jestliže platí, že $P_x = P_x$, pak budou vojenské náklady na rekrutaci nebo retenci jednotlivce Typu I vždy nižší, než jaké jsou srovnatelné náklady civilního zaměstnavatele. Tato skutečnost není ovlivňována výší daňové sazby ($t > 0$). Avšak, pokud vojenské náklady na poskytování x přesáhnou tržní cenu $x(P_x > P_x)$ a současně je daňová sazba t zanedbatelná, pak armáda platí za jednotlivce Typu I více, než kolik srovnatelně platí soukromý zaměstnavatel. Nicméně, je-li daňová sazba t dostatečně vysoká a daňové úlevy z naturálních složek souboru kompenzací tedy hrají podstatnou roli, pak (i když P_x stále převyšuje P_x) mohou být - přes tuto skutečnost - vojenské náklady na zaměstnání jednotlivce Typu I nižší než náklady soukromého zaměstnavatele.

$P_g > 0$: Okamžitě, jakmile do modelu zavedeme předpoklad, že dosažení cenových zvýhodnění způsobuje armádě náklady, ztrácí na svém významu všechny předcházející závěry, které se týkají vojenského souboru finančních složek platu a naturálních doplňkových výhod. V úvahu totiž musí být brána peněžní hotovost. Obecně platí, že čím vyšší jsou vojenské náklady na dosažení cenových zvýhodnění P_g a/nebo na poskytování naturálních doplňkových výhod P_x , tím vyšší je pravděpodobnost, že příslušné vojenské náklady na úspěšnost rekrutace a délku retence jednotlivce Typu I převyší srovnatelné náklady civilního zaměstnavatele.

6. TYP II

Na úvod této části poznamenáme, že zatím co efektivní rozpočtové omezení (B , C ; Y) na **obrázku 1** je závazné pro jednotlivce Typu I, v případě jednotlivce Typu II svoji platnost ztrácí. Jak vyplývá z předchozích výsledků, jednotlivci Typu II jsou v armádě schopni dosahovat stejného užítku $U_1'' = U''$ (x', y'), jakého by dosahovali v civilním prostředí. Platí tedy, že jednotlivce Typu II má stejný zájem o vstup do armády (případně o setrvání v ní) i v případě, že v ní absentují jakákoliv cenová zvýhodnění nebo nejsou vypláceny dodatečné příplatky k příjmu.

Předpokládejme nyní, že je obtížné nebo nákladné odlišit od sebe jednotlivce Typu I a jednotlivce Typu II. Dále předpokládejme, že armáda nemá k dispozici dostatečné množství jednotlivců Typu II, jejich rekrutací a retencí by mohla saturovat své personální potřeby. V takovém případě zaručují dodatečné příplatky k příjmu a/nebo doplňkové naturální výhody, které jsou nutné pro rekrutaci a retenci jednotlivců Typu I, že jednotlivci Typu II budou s příjmem v armádě spokojenější, nežli by mohli být v civilním sektoru! A navíc, jestliže je k rekrutaci a retenci jednotlivců Typu I použita "orientace na zvýšení příjmu", pak na tom bude jednotlivce Typu II ještě lépe, než kdyby byla zvolena "orientace na cenová zvýhodnění". (V prvním případě se přesune bod B , který na **obrázku 1** představuje užitek

dosahovaný pracovníkem Typu II, do bodu F , kdežto ve druhém případě se na téže obrázku bod B přesune do některého z bodů úsečky DG .)

Závěrem se vrátíme k předchozímu tvrzení z části 5, že existuje vztah, podle kterého se ve výši platů jednotlivců Typu I odráží rozdíly ve vypuklosti jejich indifferenčních křivek. Toto tvrzení implikuje, že pokud armáda potřebuje jen málo jednotlivců Typu I, jako "personální nadstavbu" na základní personální zdroje Typu II, pak může být již malé zvýšení příjmu vypláceného v hotovosti (nebo poskytnutí minimálních cenových subvencí) dostatečným krokem k tomu, aby bylo ve vztahu k nákladům dosaženo marginálně nejvyšší přitažlivosti vojenského zaměstnání pro jednotlivce Typu I.

Opačně samozřejmě platí, že požadovaná úroveň atraktivnosti vojenského zaměstnání může být "pořízena" za právě nejnížší marginální náklady.

Zájemce o podrobnější studium možností použití marginální analýzy ekonomických veličin při zkoumání vojenských systémů odkazují např. na svoji dřívější studii "Ekonomická analýza v sektoru obrany: Náklady vojenských produkčních systémů", Praha. Institut ekonomické analýzy a racionalizace, 1992. Ve zmíněné studii jsou poměrně podrobně diskutovány možnosti použití předmětných metod ekonomické analýzy při řešení těch problémů, které před naší armádou v dohledné době stojí.

Placení individuálně určených náborových nebo věrnostních příspěvků a poskytování motivačně působících odměn pak umožňuje vyhnout se nákladným dodatečným rentám (ve formě všeobecně rozšířených peněžních příplatků, naturálních plnění a cenových subvencí), které ve vztahu k získávaným lidským zdrojům již překračují nejnížší nutné marginální náklady.

(To znamená, že překračují tu úroveň, kdy rekrutace posledního z řady předchozích vojenských zaměstnanců - v důsledku zvláštní kvality jeho spotřebních preferencí - způsobila právě nejnížší zvýšení celkových nákladů na lidské zdroje.)

7. ZÁVĚREČNÉ POZNÁMKY

V této studii se předpokládá, že potenciální rekruti pro jednotlivá vojenská zaměstnání (u kterých existují srovnatelná civilní zaměstnání) jsou rozděleni do dvou kategorií: na jednotlivce Typu I a na jednotlivce Typu II. Bylo poukázáno na to, že vojenské rozhodovací pravidlo, které logicky uspěje při zajištění atraktivnosti vojenského zaměstnání pro jednotlivce Typu II, je pochybným krokem, má-li zabezpečit, že této atraktivnosti bude dosaženo i ve vztahu k jednotlivcům Typu I. Důsledkem uplatnění rozhodovacího pravidla založeného na "mixu" finančních složek platu s naturálními doplňkovými výhodami je to, že zajištění atraktivnosti vojenského zaměstnání pro jednotlivce Typu I vyžaduje dodatečné příplatky k příjmu a/nebo poskytování cenových zvýhodnění (subvencí). Nicméně, je-li pro

armádu nemožné oddělit od sebe (apriorně) jednotlivce Typu I a jednotlivce Typu II, pak jednotlivci Typu II budou v důsledku doplňkových výhod placeni lépe, nežli by tomu v tom zaměstnání, které představuje jejich další nejlepší alternativu na trhu práce.

V obecnosti model tvrdí, že jestliže z naturálních kompenzací plynou minimální daňové úlevy a vojenské náklady na poskytování doplňkových výhod jsou stejné nebo vyšší než tržní hodnota těchto statků a služeb, pak je pro získání a udržení pracovníka Typu I méně nákladné, bude-li jej armáda platit hotovými penězi. Alternativně platí, že pokud jsou daňové úlevy podstatné a/nebo je pro armádu výrazně ekonomicky výhodnější získávat poskytované doplňkové výhody nákupem či jejich vlastní výrobou, pak aktuální vojenské rozhodovací schéma může opravdu minimalizovat náklady na zajištění atraktivnosti vojenského zaměstnání pro jednotlivce Typu I. Bohužel, je to právě ten případ, kdy se současně jedná o přeplácení pracovníků Typu II. Pro všestrannou strategii rekrutace, která v určitém poměru zahrnuje nábor pracovníků obou typů, je podstatné to, že nejsou-li vojenské náklady na poskytování doplňkových výhod výrazně nižší než ceny v soukromém sektoru, pak je pro armádu pracovní síla levnější, jestliže místo některých naturálních výhod raději v hotovosti vyplácí jejich peněžní ekvivalent. Jedna z potíží je však v tom, že i když může být současný systém kompenzací nákladnější, může být úspěšným nástrojem rekrutace a retence. Zda se jím stane, spočívá v tom, jestli jsou pracovníci Typu II nositeli takových charakteristických vlastností, že je tyto vlastnosti činí pro armádu žádoucími.

S ohledem na nadcházející prostředí (platová omezení, snížené odměny atd.) ukazuje model, že pracovníci Typu I opustí vojenskou službu jako první. Při zachování aktuálního systému kompenzací bude v budoucnu narůstat podíl pracovníků Typu II na celkovém počtu vojenských zaměstnanců. A více než to, jelikož armáda zpravidla odhaduje hladinu potřebných naturálních doplňkových výhod (které preferují pracovníci Typu II) příliš nízko, budou tito pracovníci pravděpodobně prosazovat jejich rozšíření (mateřské školy atd.) Přitom není překvapující, že každý další pokrok v ovlivňování jednotlivců Typu II způsobí to, že soubor kompenzací se stane ještě méně žádoucím pro jednotlivce Typu I. Navíc platí, že je-li pravděpodobné, že náklady na pracovníky Typu II se budou zvyšovat, pak bude pokračovat i stávající trend nárůstu investic armády do pracovní síly.

"... Zatím co armáda musí soutěžit se soukromým sektorem o potenciální rekruty ... je (narůstající) konkurence o získání federálních dolarů jednou z těch realit, se kterými se plánovači střetávají v personální oblasti ... (proto) jsou zbraně a podpůrné systémy navrhovány tak, aby minimalizovaly jak počet lidí, kteří jsou potřební k jejich operačnímu použití a podpoře, tak i úroveň dovedností těchto pracovníků." (Cheney, 1990, s. 18.)

Budoucí výzkum, vedený směry, které naznačil tento model, může v nadcházejících letech napomoci dalšímu vytváření pracovního rámce, ve kterém je vedena diskuse o vojenských kompenzacích.

Literatura:

- **Becker, G.** (1964) Human Capital. New York: Columbia University Press.
- **Binkin, M.** (1975) The Military Pay Muddle. Washington D.C.: The Brookins Institution.
- **Binkin, M.** (1981) Paying the Modern Military. Washington. D.C.: The Brookins Institution.
- **Blackorby, C. and Donaldson, D.** (1988) Cash versus kind, self-selection, and efficient transfers. American Economic Review, 78(4), 691-700.
- **Carlucci, F.C.** (1989) Fiscal Year 1989, Annual Report to the Congress. Washington D.C.: U.S. Government Printing Office.
- **Cheney, D.** (1990) Fiscal Year 1990. Annual Report to the President and the Congress. Washington D.C.: U.S. Government Printing Office.
- **Deaton, A. and Mellbauer, J.** (1980) Economics and Consumer Behavior, pp. 109-115 New York: Cambridge University Press.
- **Navy Times** (1990) CBO: Cap Military Pay Raises, Feb. 26.
- **Tobin, J.** (1952) A survey of the theory of rationing. Econometrica, 20(4), 521-553.