

Ekonomie práce: přednáška 9

Odbory a trh práce

1

Charakteristika odborových svazů

Odborové svazy jsou organizace pracovníků, jejichž hlavním cílem je zlepšit peněžní a nepeňěžní podmínky v zaměstnání svých členů.

Rozlišují se dva typy odborových svazů:

- odvětvové odbory (např. OS KOVO, IG METALL)
- profesní odborové svazy (např. Profesní odborová organizace zdravotnických pracovníků)

Vyjednávání odborů se zaměstnavateli může být:

- centralizované (na úrovni celého odvětví)
- decentralizované (na úrovni firmy)

Odbory představují v demokratických zemích významnou politickou sílu.

2

Význam odborů (mezinárodní srovnání)

Country	Union Membership as a Percentage of Workers	Percentage of Workers Covered by a Collective Bargaining Agreement
Austria	37	98
France	10	93
Sweden	81	93
Australia	25	83
Italy	35	83
Netherlands	23	83
Germany	25	68
Switzerland	18	43
United Kingdom	31	33
Canada	28	32
Japan	22	18
United States	13	14

Source: Organisation for Economic Co-operation and Development, <http://www.oecd.org>; search under "union density, 2004."

3

Podíl pracovníků angažovaných v odborech

Country	1970	1979	1987
Australia	52	58	56
Austria	64	59	61
Canada	32	36	36
Denmark	66	86	95
Finland	56	84	85
France	22	28	28
Germany	37	42	43
Ireland	44	49	51
Italy	39	51	45
Japan	35	32	28
Netherlands	39	43	35
Norway	59	60	61
Sweden	79	89	96
Switzerland	31	34	33
United Kingdom	51	58	50
United States	31	25	17

4

Míra odborové angažovanosti

Míru odborové angažovanosti je dána „poptávkou“ po službách odborů a jejich „nabídkou“.

Poptávka je ovlivněna tím, jak pracovníci vnímají výnosy z případného členství, preferencemi atd. Nabídkovou stranu ovlivňuje např. legislativa, struktura zaměstnanosti a jiné faktory, které ztěžují nebo naopak umožňují lepší organizaci pracovníků.

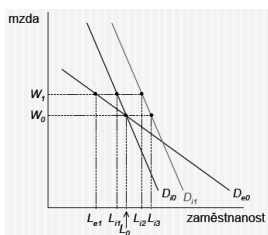
Ke snížení odborové angažovanosti přispěly tyto faktory:

- ♦ demografické změny (zvyšující se míra pracovní participace žen)
- ♦ změna struktury zaměstnanosti v důsledku strukturálních změn (klesá podíl sekundárního sektoru)
- ♦ silící konkurence (v důsledku liberalizace, ekonomické integrace)
- ♦ aktivity státu blahobytu (řadu sociálních programů a programů na trhu práce zajišťuje stát)

5

Tržní omezení aktivit odborových svazů

Předpokládejme, že hlavním cílem aktivit odborů je vyjednat *vyšší mzdu*. Ale odbory naráží na určitá *omezení*. Základním tržním omezením schopnosti odborů dosáhnout svého cíle je *poloha a elasticita poptávky po práci*.



6

Tržní omezení aktivit odborových svazů

Odborům vyhovují podmínky rostoucích odvětví s nízkou elasticitou poptávky po práci.

Pokud se odborům podaří vyjednat vyšší mzdu, dopad na zaměstnanost závisí na elasticitě poptávky po práci – čím menší elasticita, tím menší snížení zaměstnanosti (za jinak stejných okolností).

Dopad na zaměstnanost také závisí na ekonomické prosperitě daného odvětví – v případě dynamicky rozvíjejícího se odvětví vysoká poptávka po práci tento dopad tlumí (za jinak stejných okolností).

7

Odbory a poptávka po práci

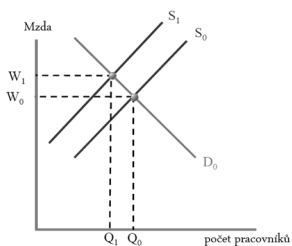
Odbory se vzhledem k svým cílům snaží o zmírnění tržního omezení. Jejich zájmem tedy vyhovuje vyšší poptávka po pracovních a nižší cenová elasticita poptávky po práci. Proto se mohou zaměřovat na:

- ♦ stimulaci poptávky po domácím zboží
- ♦ omezení substituce pracovníků pomocí legislativy nebo vyjednávání

8

Odbory a nabídka práce (1/2)

Odbory si mohou zajistit zvýšení mezd tím, že vyvíjejí aktivity směrem k omezení nabídky práce.



9

Odbory a nabídka práce (2/2)

Odbory mohou docílit snížení nabídky práce tím, že vyžadují přijetí určitých opatření nebo podporují vládní programy, které ovlivňují determinanty nabídky práce. Odbory proto často podporují tato opatření:

- omezení imigrace
- zákony zakazující dětskou práci
- kratší pracovní týden
- povinné odchody do penzí
- profesní licence
- různé formy zvyšování nepracovních příjmů (podpory v nezaměstnanosti a jiné sociální dávky), které snižují pracovní participaci.

10

Model: odbory v postavení monopolu (1/2)

Ekonomové obvykle předpokládají, že hlavními cíli odborů jsou vyšší mzdy a vyšší zaměstnanost členů.

Za předpokladu, že:

- odbory mají užitek z mezd a míry zaměstnanosti členů
- je možné agregovat preference členů odborů

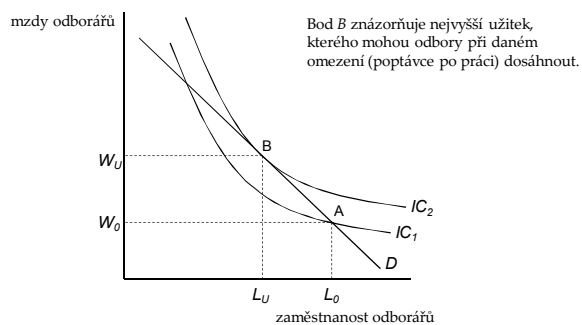


můžeme zakreslit indifferenční křivky. Indifferenční křivka zde bude znázorňovat kombinace mezd a míry zaměstnanosti, které odborům přinášejí stejný užitek.

V tomto modelu mají odbory efektivní monopol na „pronájem“ pracovníků: určují mzdu a zaměstnavatel této mzdě přizpůsobuje počet pracovníků, aby maximalizoval zisk.

11

Model: odbory v postavení monopolu (2/2)



12

Model: odbory v postavení monopolu

Viz předchozí graf. Předpokládejme, že tržní mzda na konkurenčním trhu je W_0 . Firma za tuto mzdu najme L_0 pracovníků (kombinaci práce a zaměstnanosti vyjadřuje bod A).

Ve firmě vzniknou odbory a všichni pracovníci se stanou členy odborů. Odbory díky své monopolní síle jsou schopny vyjednat mzdu W_U . Zaměstnavatel této mzdě přizpůsobí počet zaměstnanců (L_U). Všimněme si, že odbory lépe dosahují svých cílů v případě neelastické poptávky po práci.

Vlastností tohoto modelu je, že *není efektivní*. Obě strany by na tom mohly být lépe, kdyby se dohodly na společném určení mezd a zaměstnanosti.

13

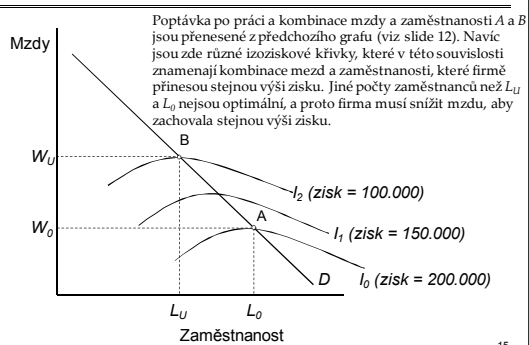
Model efektivních kontraktů (1/4)

Efektivní kontrakty jsou dohody mezi odbory a zaměstnavateli na takové kombinaci mezd a zaměstnanosti, kdy si alespoň jedna strana polepší a druhá si nepohorší.

Pozor! Efektivní kontrakty však z hlediska celospolečenského znamenají *neefektivní využívání práce* (kromě specifického případu tzv. silně efektivních kontraktů – viz dále).

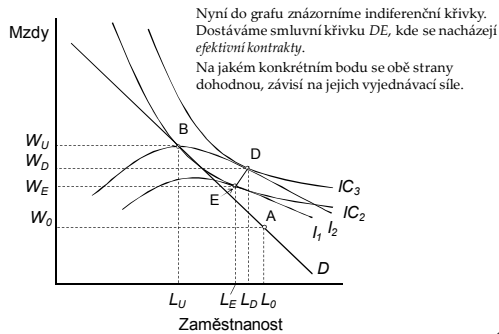
14

Model efektivních kontraktů (2/4)



15

Model efektivních kontraktů (3/4)



16

Model efektivních kontraktů (4/4)

Viz předchozí graf. Výchozí situace: odbory v postavení monopolu, za mzdu W_U pracuje L_U zaměstnanců. Obě strany si mohou polepšit (v krajních bodech D a E si jedna polepší a druhá nepohorší), když se dohodnou na jiné kombinaci mezd a zaměstnanosti na smluvní křivce DE.

Smluvní křivka leží vpravo od křivky poptávky po práci \Rightarrow firma při každé mzdě najímá více pracovníků než by najímala, kdyby měla zaměstnanost a mzdy plně pod svojí kontrolou. Z celospolečenského hlediska to *není efektivní* výsledek, protože není najímán „správný“ (optimální) počet zaměstnanců.

Specifický je případ tzv. *silně efektivních kontraktů*, kdy by smluvní křivka byla vertikální a vycházela z bodu A. Firma by najímala optimální počet zaměstnanců a situace by byla z hlediska alokace zdrojů *efektivní*. Celkový zisk by byl maximalizován a přítomnost odborů by vedla pouze k jeho redistribuci.

17

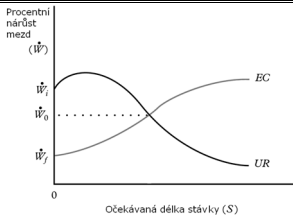
Vyjednávání a hrozba stávkový (1/3)

Hlavním zdrojem vyjednávací síly odborů je hrozba stávkový. Protože stávkový je pro obě strany (zaměstnavatele i zaměstnance) nákladná, drtivá většina vyjednávání končí dohodou (bez stávkový).

Proč tedy ke stávkovým dochází?

18

Vyjednávání a hrozba stávky (2/3)



Křivka *EC* vyjadřuje maximální mzdu (nebo nárůst mzdy), kterou je firma ochotna nabídnout v závislosti na očekávané délce stávky (ochotu firem k ústupkům).

Křivka *UR* vyjadřuje minimální mzdu, kterou jsou odboráři ochotni akceptovat (míru rezistence odborů).

Křivky *EC* a *UR* se někdy označují jako reakční křivky.

EC ovlivňují elasticita poptávky po zboží, elasticita poptávky po práci, výše zásob, dostupnost náhradních pracovníků.

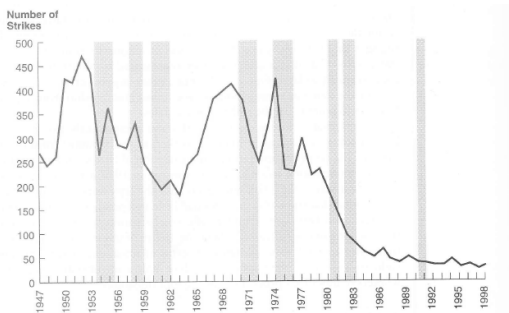
Na *UR* má vliv např. výše nákladů spojených s organizací stávky, ekonomickým cyklem.

Vyjednávání a hrozba stávky (3/3)

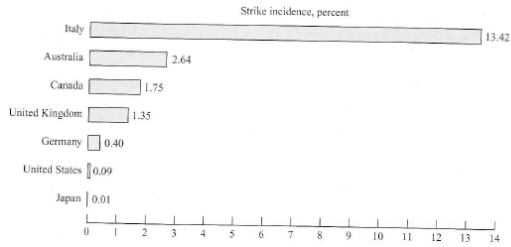
Kdy tedy dojde ke vzniku stávky?

- ♦ jedna strana špatně odhadne reakční křivku druhé strany (např. odbory přecení ochotu k ústupkům zaměstnavatele)
- ♦ informační asymetrie – odbory mají horší info o hospodaření (hrozbou stávky chtějí firmu zjistit skutečné finanční možnosti firmy)
- ♦ stávka může sloužit jako nástroj na posílení vnitřní soudržnosti odborů

Ekonomický cyklus a stávková aktivita (USA)



Stávková aktivita – mezinárodní srovnání



22

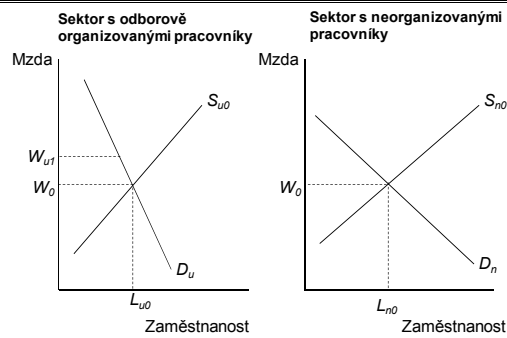
Odbory a výše mezd (1/3)

Předpokládáme dvě skupiny pracovníků:

- ♦ odborově organizovaní se mzdou W_U
- ♦ odborově neorganizovaní se mzdou W_N

23

Odbory a výše mezd (2/3)



24

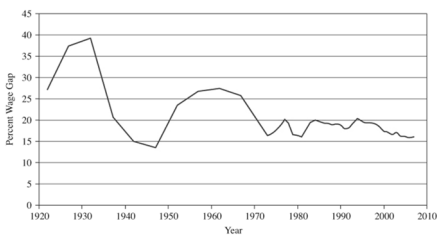
Odbory a výše mezd (3/3)

Relativní mzdová výhoda (R), kterou odbory zajistily svým členům, je dána:
 $R = (W_U - W_N) / W_N$

V odhadech relativní mzdové výhody je třeba zohlednit rozdíly v socio-ekonomických charakteristikách (vzdělání, věk, odvětví, region...)

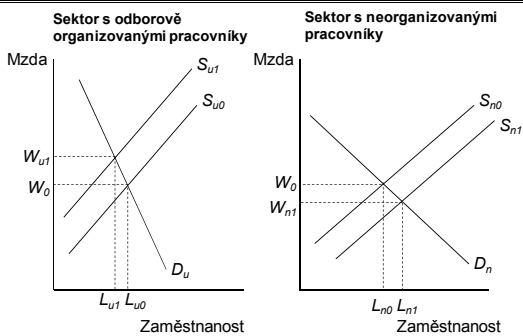
25

Relativní mzdová výhoda v USA



26

Důsledek: nezaměstnaní pracovníci proudí do sektoru bez přítomnosti odborů (spillover effect)



27

Důsledek: pracovníci proudí do sektoru bez přítomnosti odborů (spillover effect)

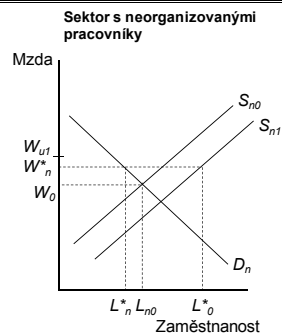
Relativní mzdová výhoda odborářů R_1 pak bude:

$$R_1 = (W_{u1} - W_{n1}) / W_{n1}$$

a bude větší než skutečný dopad na reálnou mzdu odborově angažovaných pracovníků.

28

Důsledek: zaměstnavatelé v sektoru bez odborů mohou zvýšit mzdu (threat effect)



29

Odbory a výše mezd (další důsledky)

- nižší mzdové rozdíly ve firmách s odbory (pracovníci jsou více homogenní, míra výnosu ze vzdělání je nižší než ve firmách bez přítomnosti odborů)
- větší podíl zaměstnaneckých benefitů ve firmách s odbory

30

Nemzdové důsledky odborů

- ♦ vliv na produktivitu není jednoznačný
 - odbory zprostředkovávají komunikaci mezi managementem a zaměstnanci, pracovníci jsou motivovanější, fluktuace zaměstnanců nižší, vyšší investice do vzdělávání zaměstnanců => produktivita zaměstnanců vzroste
 - odbory mohou brzdit zavádění nových technologií (zvláště těch, které mají minimalizovat pracovní náklady) => produktivita klesne
- ♦ vliv na zaměstnanost je negativní (slabší nárůst pracovních míst v sektorech s odbory)

31

Literatura

- ♦ Ehrenberg, Ronald G. - Smith, Robert Stewart. *Modern Labor Economics : Theory and Public Policy*. 10th ed. Boston : Pearson/Addison Wesley, 2009. xxi, 650 s. ISBN 978-0-321-53896 -- **kapitola 13, s. 445-496**
- ♦ Borjas, George. *Labor Economics*. 5. vyd. : McGraw Hill Higher Education, 2010. ISBN 978-0070172708 -- **kapitola 10, s. 418-462**
- ♦ Kaufman, B. - Hotchkiss, J. *The Economics of Labor Markets*. Mason : Thomson Higher Education, 2006. 760 s. ISBN 0-324-28879-4 -- **kapitola 11 a 12, s. 558-660**

32