

Ekonomie práce: přednáška 10

Odbory a trh práce

1

Charakteristika odborových svazů

Odborové svazy jsou organizace pracovníků, jejichž hlavním cílem je zlepšit peněžní a nepeněžní 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

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.

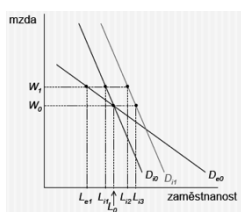
Ke snížení odborové angažovanosti přispěly tyto faktory:

- ♦ 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)

4

Tržní omezení aktivit odborových svazů

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



5

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).

6

Odbory a poptávka po práci

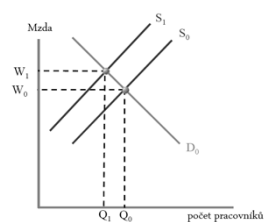
Odbory se vzhledem k svým cílům snaží o zmírnění tržního omezení. Jejich zájmům tedy vyhovuje vyšší poptávka po pracovnících a nižší cenová elasticita poptávka po práci. Proto se mohou zaměřovat na:

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

7

Odbory a nabídka práce (1/2)

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



8

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.

9

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

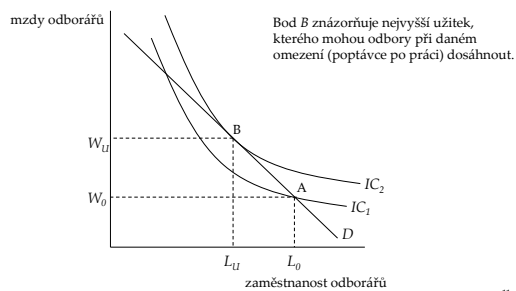


můžeme zakreslit indifferenční křivky. Indifferenční křivka zde bude znázorňovat kombinace mezd a míry zaměstnanosti, které odborům přináší stejný užitek.

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

10

Model: odbory v postavení monopolu (2/2)



11

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.

12

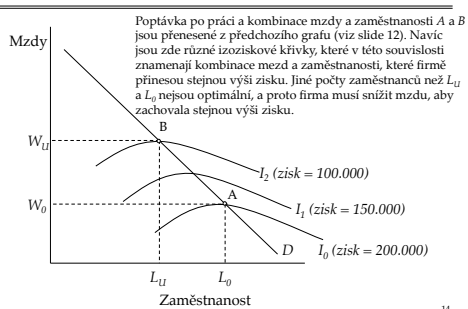
Model efektivních kontraktů (1/4)

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 využití práce* (kromě specifického případu tzv. silně efektivních kontraktů – viz dále).

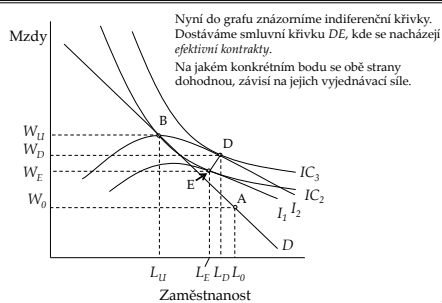
13

Model efektivních kontraktů (2/4)



14

Model efektivních kontraktů (3/4)



15

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 => firma při každé mzdě najímá více pracovníků než by najímala, kdyby měla zaměstnanost a mzdy plně pod svoji 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.

16

Vyjednávání a hrozba stávky (1/3)

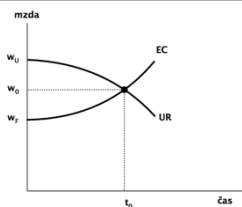
Ve firmách, kde jsou přítomny odbory, dochází ke kolektivnímu vyjednávání. Předmětem vyjednávání je výše mezd, benefitů a další otázky, které souvisejí s pracovními podmínkami.

Ekonomové se snaží proces vyjednávání mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů obecně popsat => existují formalizované modely kolektivního vyjednávání.

Jednou z možností je zkonstruovat *reakční funkce* odborů a zaměstnavatele. Reakční funkce predikují mzdové požadavky (mzdové nabídky) každé strany.

17

Vyjednávání a hrozba stávky (2/3)



Křivka EC vyjadřuje mzdové nabídky, které zaměstnavatelé předkládají v jednotlivých kolech vyjednávání (ochotu firem k ústupkům).

Křivka UR vyjadřuje mzdu, kterou požadují odboráři (míru rezistence odborů).

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.

18

Vyjednávání a hrozba stávky (3/3)

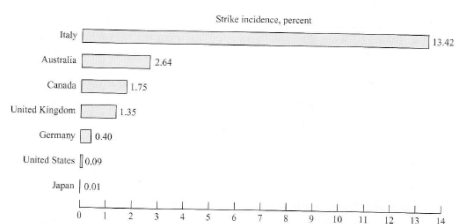
Hlavním zdrojem vyjednávací síly odborů je hrozba stávky. Protože stávka je pro obě strany (zaměstnavatele i zaměstnance) nákladná, drtivá většina vyjednávání končí dohodou (bez stávky).

Proč tedy ke stávkám dochází?

- ♦ 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 firmy zjistit skutečné finanční možnosti firmy)
- ♦ stávka může sloužit jako nástroj na posílení vnitřní soudržnosti odborů

19

Stávková aktivita – mezinárodní srovnání



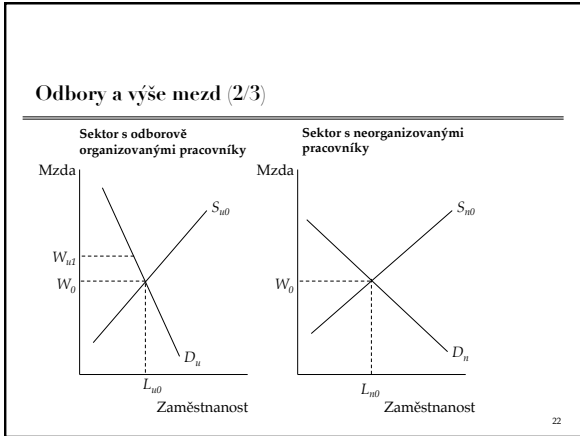
20

Odbory a výše mezd (1/3)

Předpokládejme dvě skupiny pracovníků:

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

21



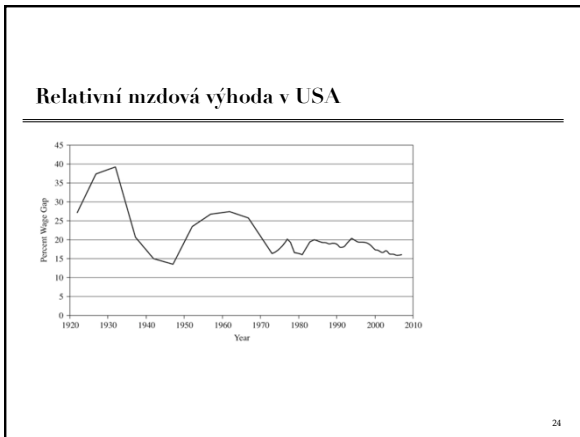
Odbory a výše mezd (3/3)

Relativní mzdová výhoda (R), kterou odbory zajistily svým členům, je dána:

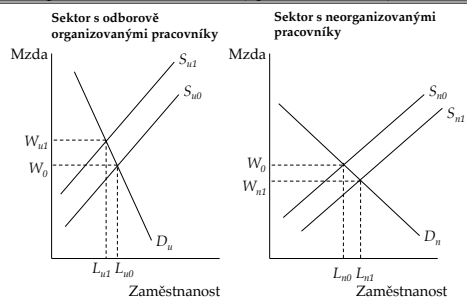
$$R = (W_U - W_N) / W_N$$

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

23



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



25

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

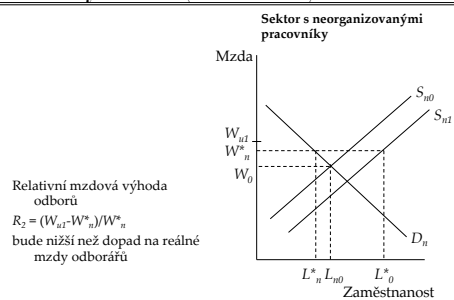
Relativní mzdová výhoda odborářů R_1 pak bude:

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

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

26

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



Relativní mzdová výhoda odborů

$$R_2 = (W_{u1} - W_n^*) / W_n^*$$

bude nižší než dopad na reálné mzdy odborářů

27

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

28

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)

29

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

30
