

Ekonomie práce: přednáška 10

Odbory a trh práce

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.

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."

Míra odborové angažovanosti

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

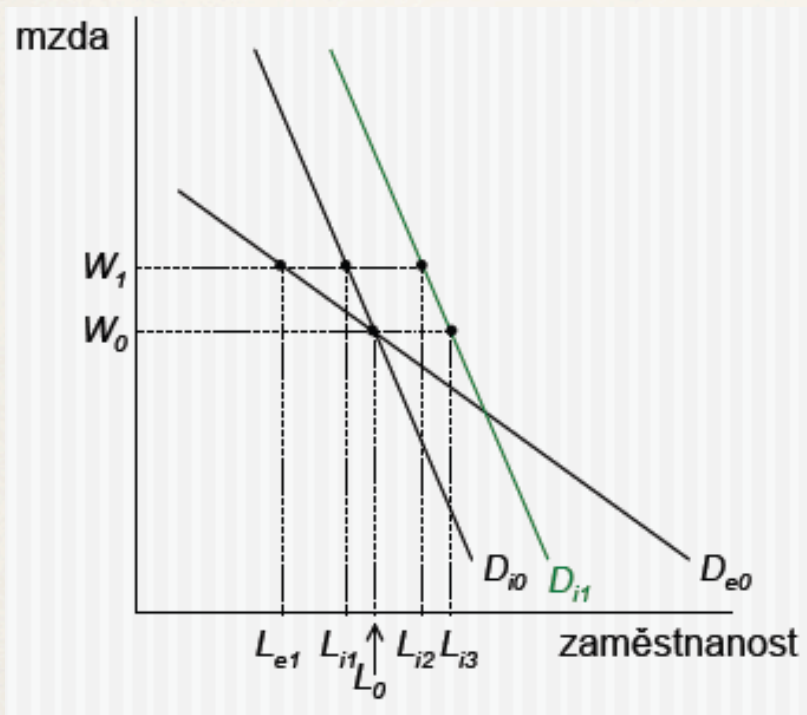
Poptávka je ovlivněna tím, jak pracovníci vnímají výnosy z případného členství, preferencemi atd. Nabídkovou stranu ovlivňuje např. legislativa, struktura zaměstnanosti a jiné faktory, které ztěžují nebo naopak umožňují lepší organizaci pracovníků.

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)
- ♦ sílící konkurence (v důsledku liberalizace, ekonomické integrace)
- ♦ aktivity státu blahobytu (řadu sociálních programů a programů na trhu práce zajišťuje stát)

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*.



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).

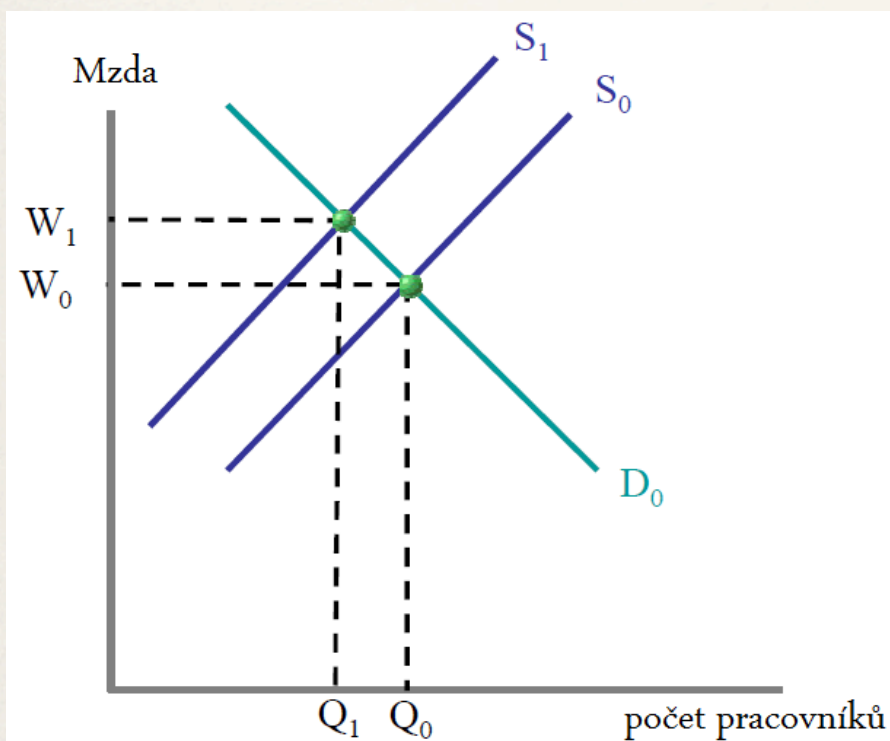
Odbory a poptávka po práci

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

Odbory a nabídka práce (1/2)

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



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.

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

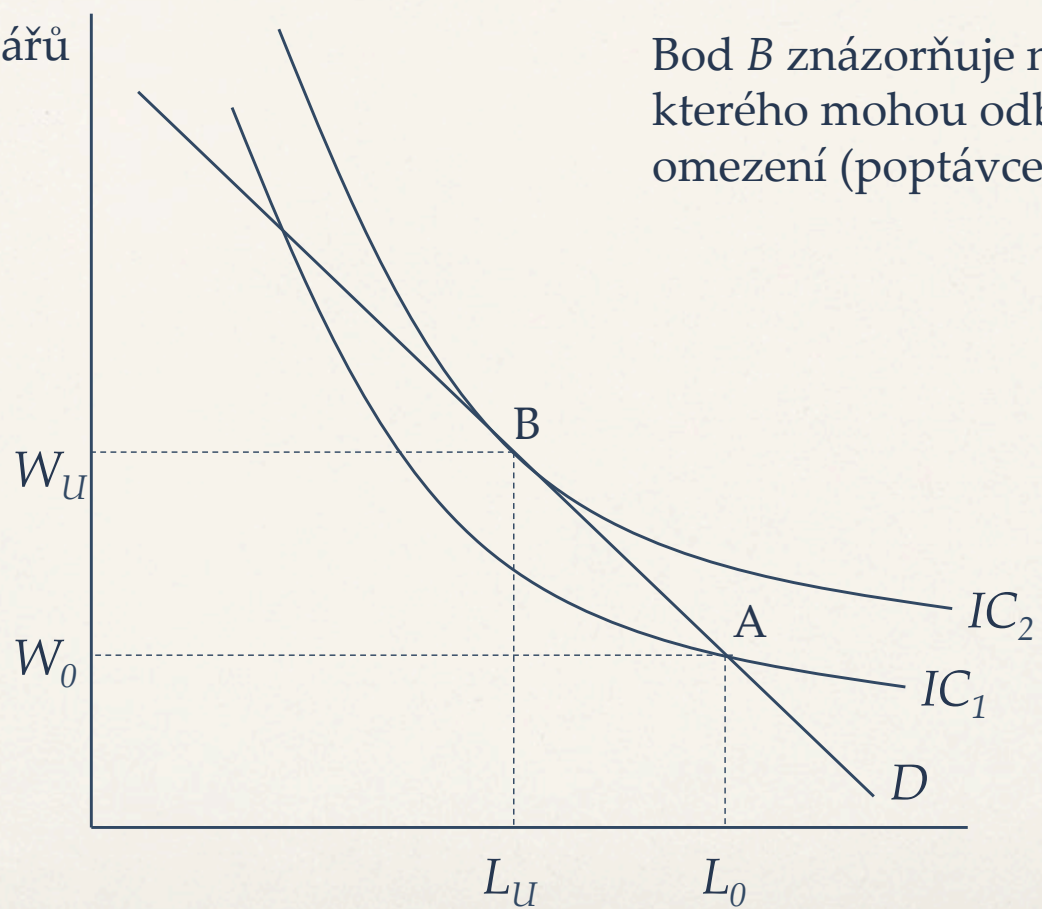


můžeme zakreslit indifferenční křivky. Indifferenční křivka zde bude znázorňovat kombinace mezd a míry zaměstnanosti, které odborům přinášejí stejný užitek.

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

Model: odbory v postavení monopolu (2/2)

mzdy odborářů



Bod B znázorňuje nejvyšší užitek, kterého mohou odbory při daném omezení (poptávce po práci) dosáhnout.

zaměstnanost odborářů

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.

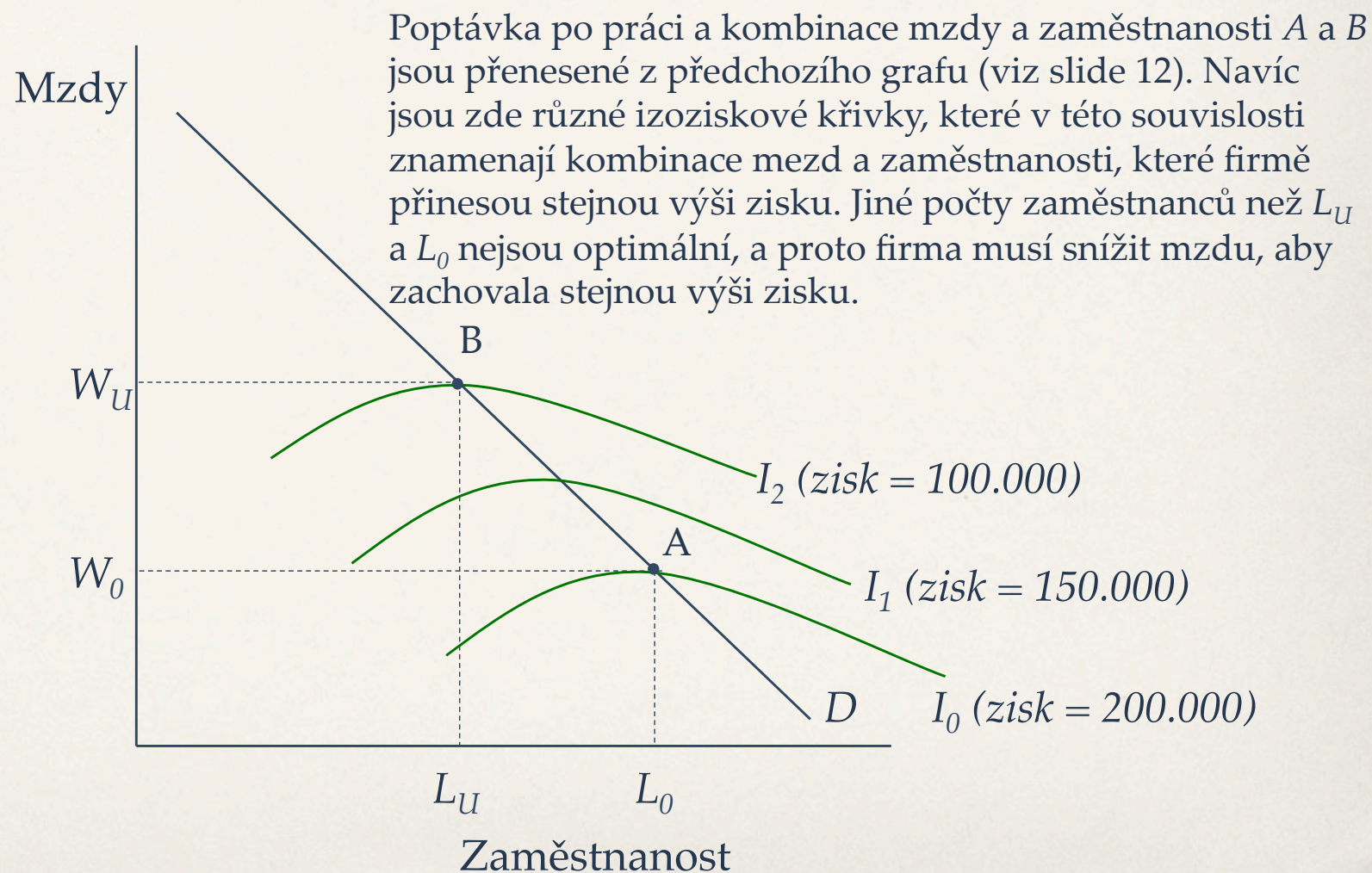
Vlastností tohoto modelu je, že *není efektivní*. Obě strany by na tom mohly být lépe, kdyby se dohodly na společném určení mezd a zaměstnanosti.

Model efektivních kontraktů (1/4)

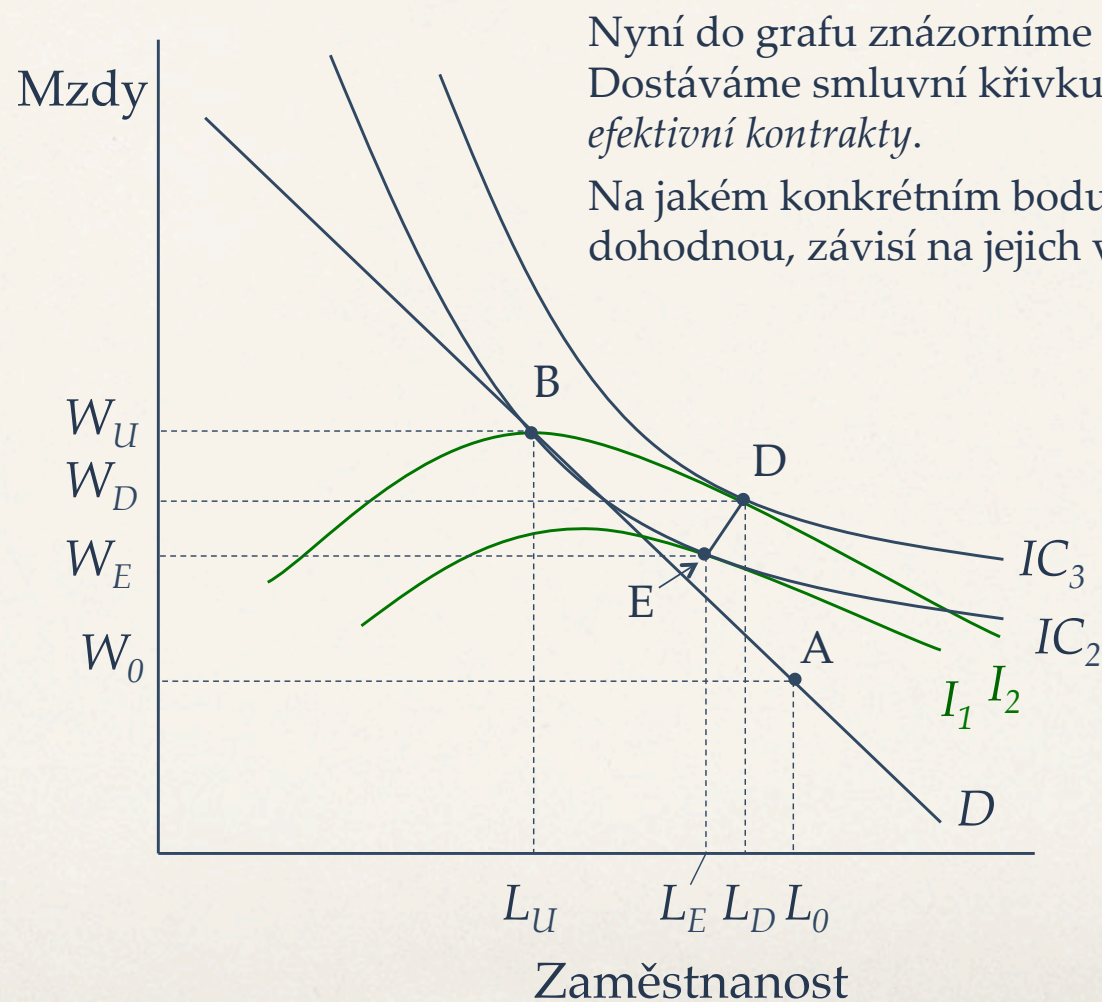
Efektivní kontrakty jsou dohody mezi odbory a zaměstnavateli na takové kombinaci mezd a zaměstnanosti, kdy si alespoň jedna strana polepší a druhá si nepohorší.

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

Model efektivních kontraktů (2/4)



Model efektivních kontraktů (3/4)



Nyní do grafu znázorníme indiferenční křivky. Dostáváme smluvní křivku DE , kde se nacházejí efektivní kontrakty.

Na jakém konkrétním bodu se obě strany dohodnou, závisí na jejich vyjednávací síle.

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 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.

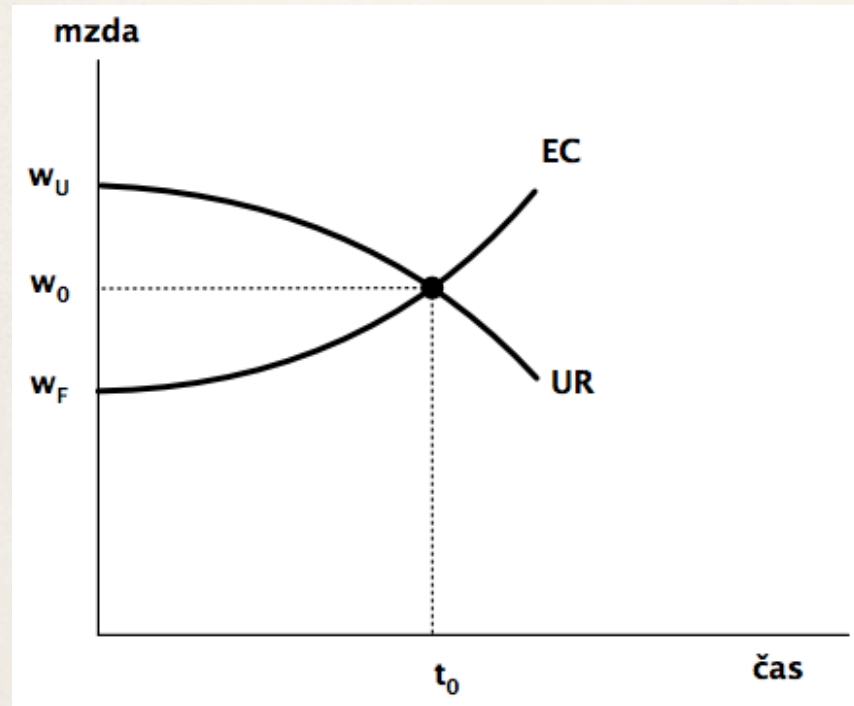
Vyjednávání a hrozba stávky (1/3)

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.

Vyjednávání a hrozba stávků (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 stávků, ekonomickým cyklem.

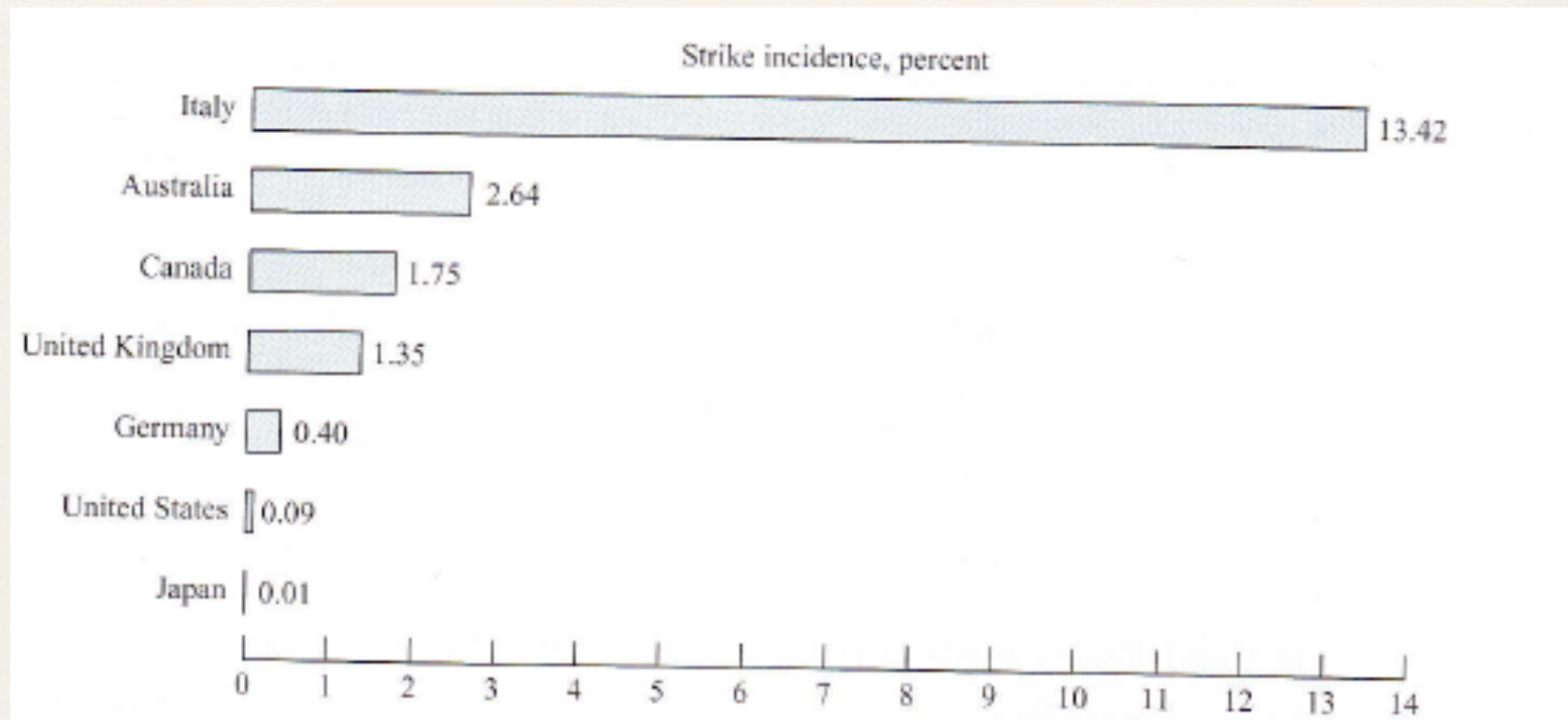
Vyjednávání a hrozba stávky (3/3)

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

Stávková aktivita – mezinárodní srovnání



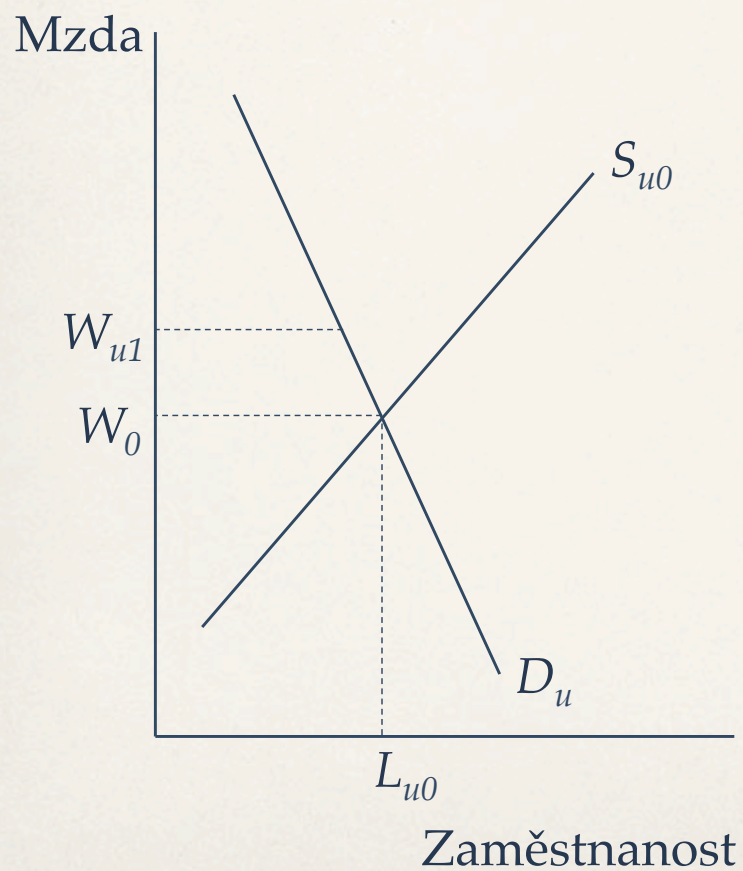
Odbory a výše mezd (1/3)

Předpokládejme dvě skupiny pracovníků:

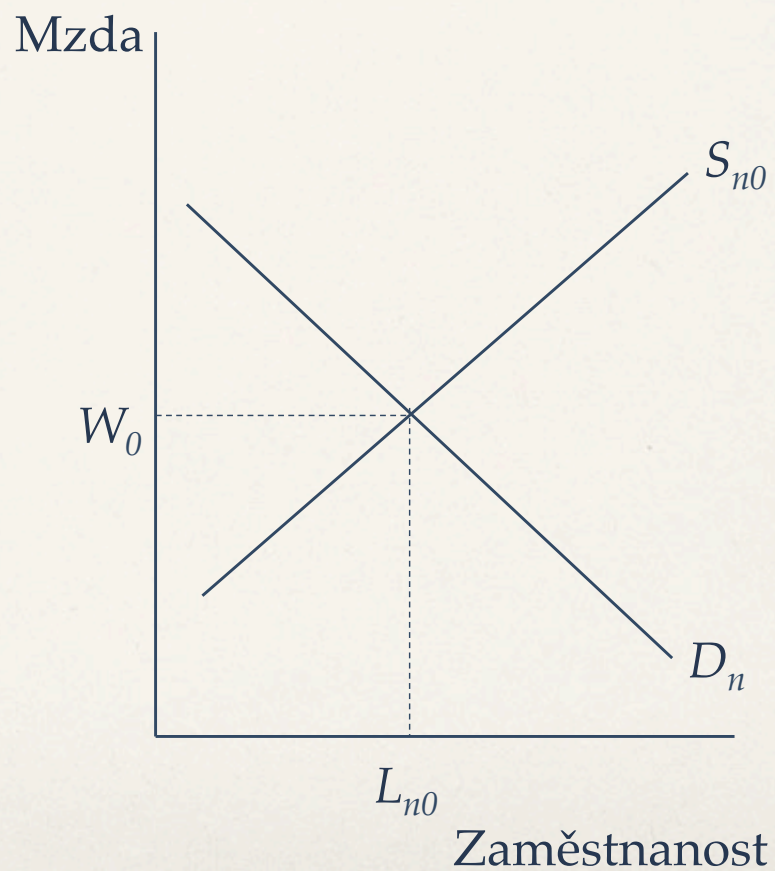
- ♦ odborově organizovaní se mzdou W_U
- ♦ odborově neorganizovaní se mzdou W_N

Odbory a výše mezd (2/3)

Sektor s odborově organizovanými pracovníky



Sektor s neorganizovanými pracovníky



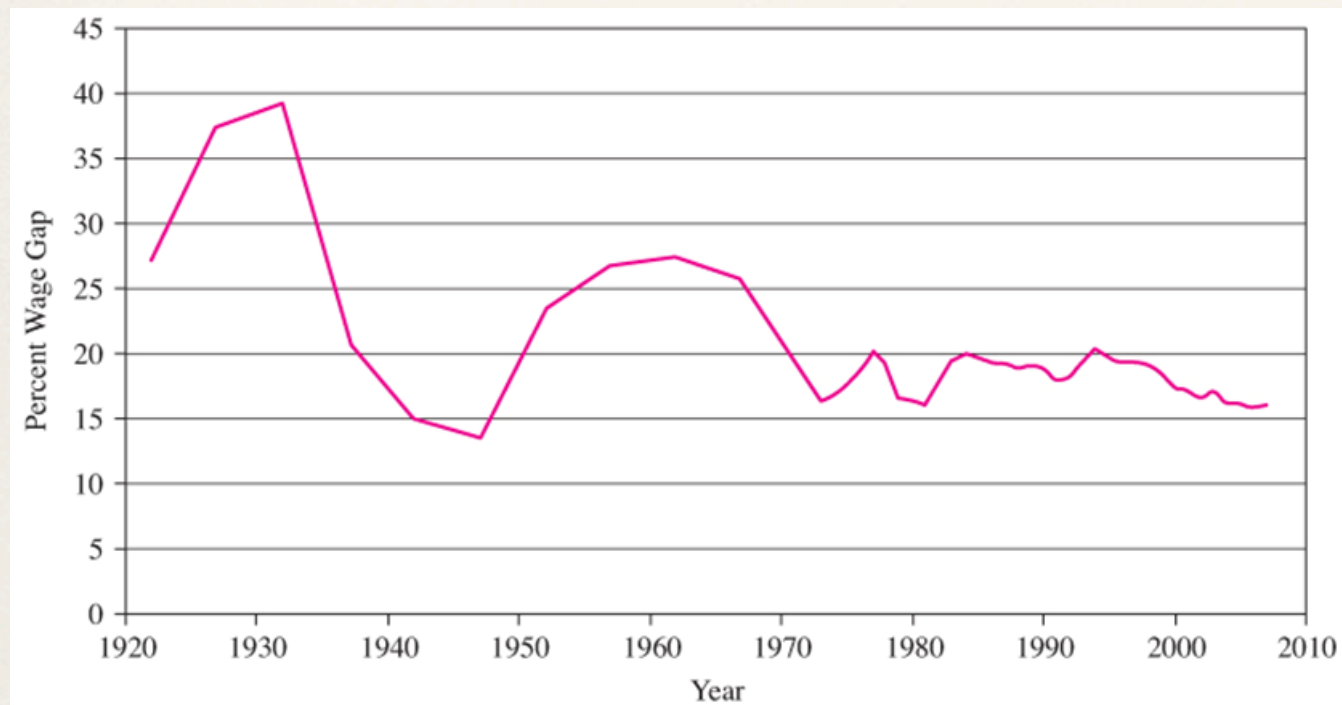
Odbory a výše mezd (3/3)

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

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

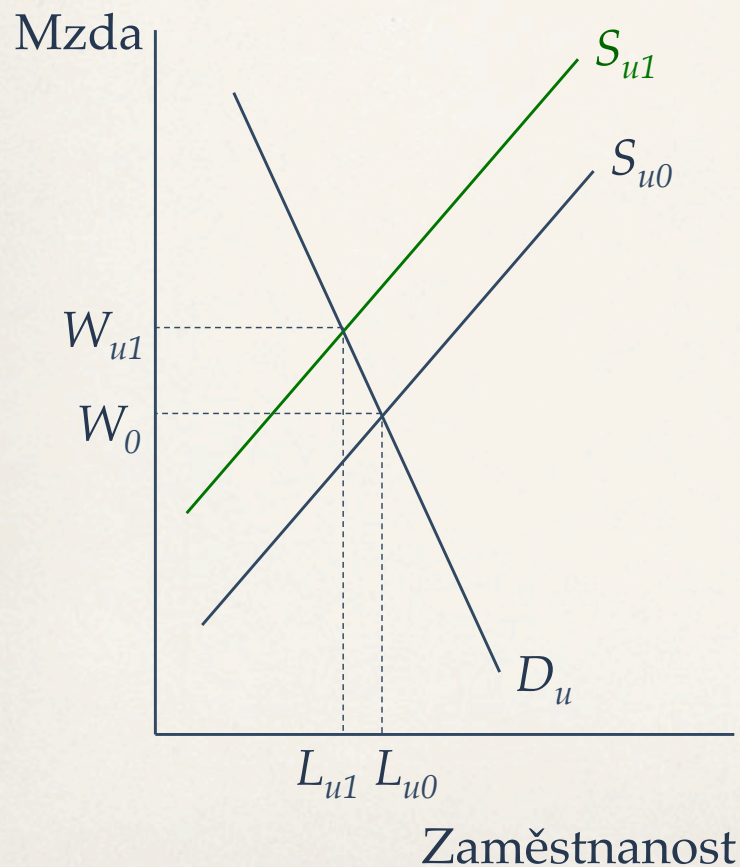
V odhadech relativní mzdové výhody je třeba zohlednit rozdíly v socio-ekonomických charakteristikách (vzdělání, věk, odvětví, region,..)

Relativní mzdová výhoda v USA

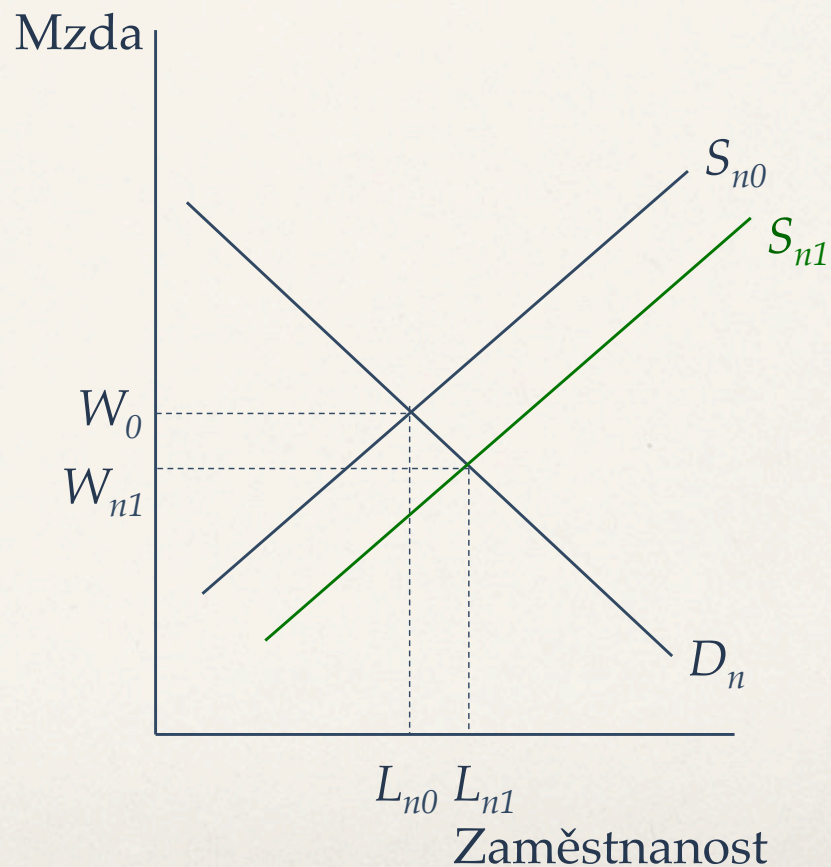


Důsledek: nezaměstnaní pracovníci proudí do sektoru bez přítomnosti odborů (spillover effect)

Sektor s odborově organizovanými pracovníky



Sektor s neorganizovanými pracovníky



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

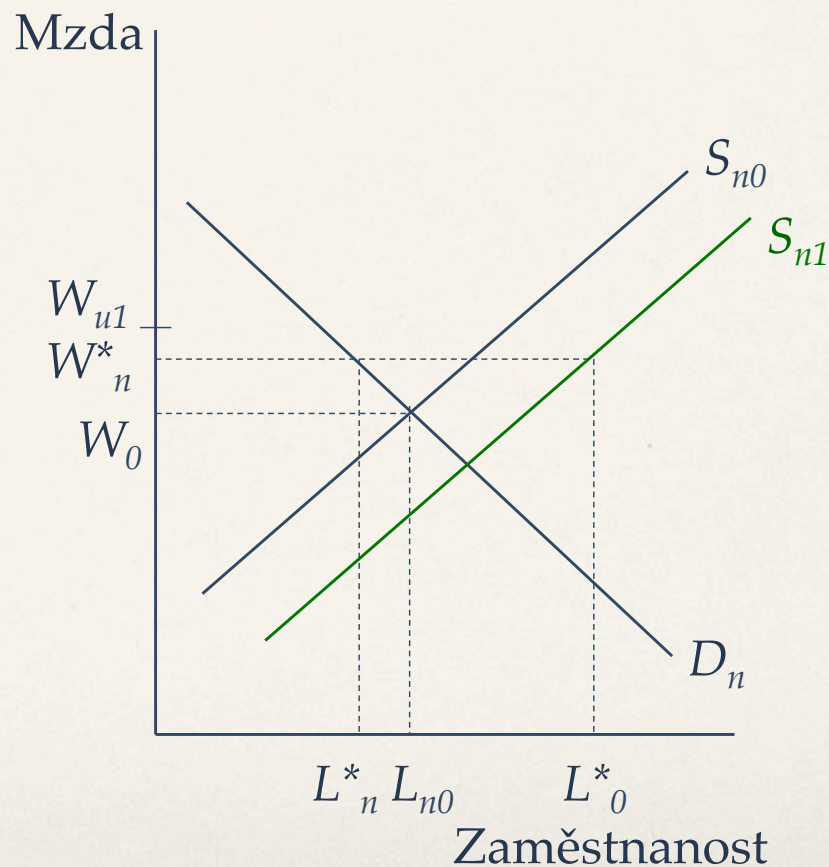
Relativní mzdová výhoda odborářů R_1 pak bude:

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

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

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

Sektor s neorganizovanými pracovníky



Relativní mzdová výhoda odborů

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

bude nižší než dopad na reálné mzdy odborářů

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

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)

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**