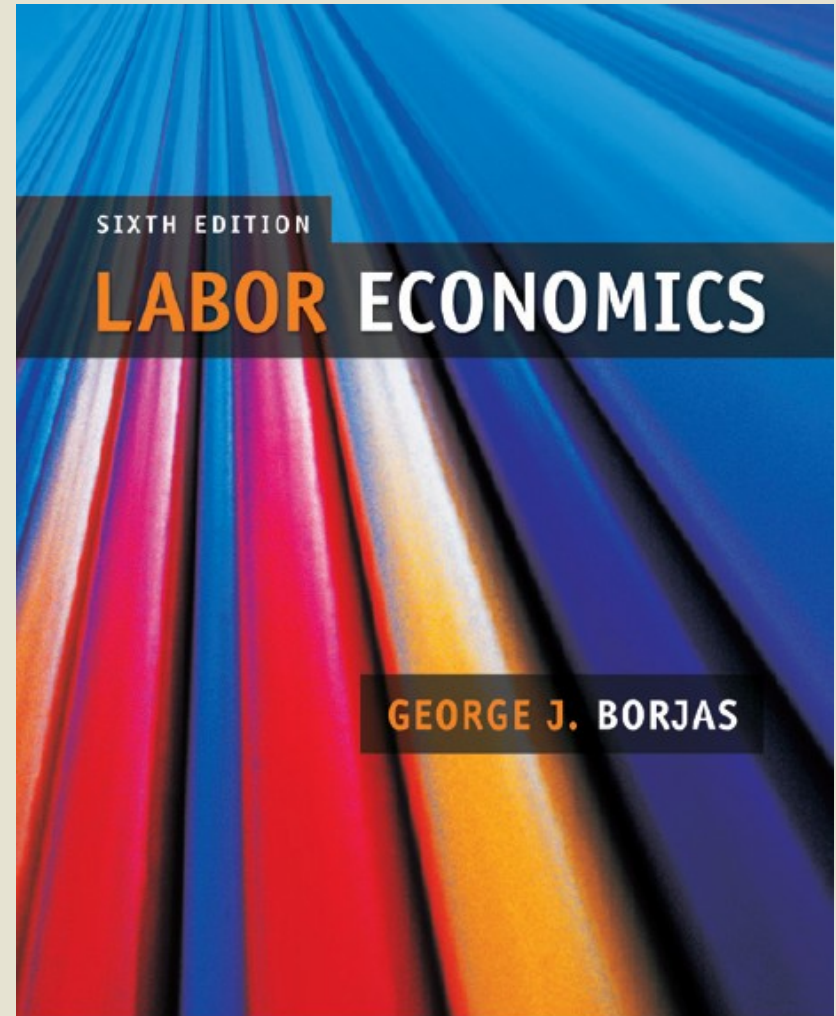


Kapitola 10

“Union gives strength.”

-Aesop

Odbory na trhu práce



Co se dnes dozvíte

- Stylizovaná fakta o odborech
- Determinanty členství v odborech
- Model monopolních odborů
- Vyjednávání a efektivní kontrakt
- Stávky – iracionalita a asymetrické informace
- Mzdové efekty odborů
- Nemzdové efekty odborů

Úvod

- **Odbory** jsou organizace, pomocí níž se pracovníci snaží kolektivně vyjednávat se zaměstnavateli lepší podmínky pracovních kontraktů
 - V zásadě se jedná o kartel na straně nabídky
- Odbory se snaží maximalizovat užitek svých členů
- Odbory vznikají tam, kde firmy mají nadprůměrné zisky (rentu)
 - Odbory v podstatě představují institucionální mechanismus, pomocí kterého zaměstnavatel sdílí tuto rentu se zaměstnanci
- Odbory ovlivňují prakticky všechny aspekty zaměstnaneckého kontraktu

Historie odborů

- vznik v 18. stol. v UK a USA: organizace zaměstnanců poskytující vzájemné pojištění svým členům proti nezaměstnanosti, nemoci, smrti, příp. stáří
- 19. století: průmyslové odbory reprezentující zaměstnance na středně kvalifikovaných pozicích
- začátek 20. století: transformace do odborových svazů působících na národní úrovni se silným politickým vlivem

Historie odborů

- Rozdíly v míře odborové organizovanosti mezi zeměmi vznikají díky rozdílům v politické efektivnosti odborového hnutí
- V USA důraz na vyjednávání mezd a pracovních podmínek v rámci podniků
 - Odbory nejsou příliš spjaté s konkrétní politickou stranou
- V Evropě jsou odbory tradičně více spjaty s politickými stranami
 - SPD, Labour Party, ČSSD, Smer
 - Větší důraz na prosazování sociální a pracovní agendy skrze legislativu a politický proces

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."

Členství v odborech – rozdíly a trendy

TABLE 10-1
Trends in
Union
Membership in
Industrialized
Economies,
1970–2003
(percent of
workers
unionized)

Source: Jelle Visser,
“Union Membership
Statistics in 24
Countries,” *Monthly
Labor Review*
(January 2006):
38–49.

Country	1970	1979	2003
Australia	50	41	23
Austria	63	47	35
Canada	32	33	28
France	22	10	8
Germany	32	31	23
Ireland	53	51	35
Italy	37	39	34
Japan	35	25	20
Netherlands	37	24	22
Norway	57	59	53
Sweden	68	81	78
Switzerland	29	24	18
United Kingdom	45	39	29
United States	24	16	12

Členství v odborech podle vybraných charakteristik

TABLE 10-2 Union Membership by Selected Characteristics, 2010 (percent of workers who are union members)

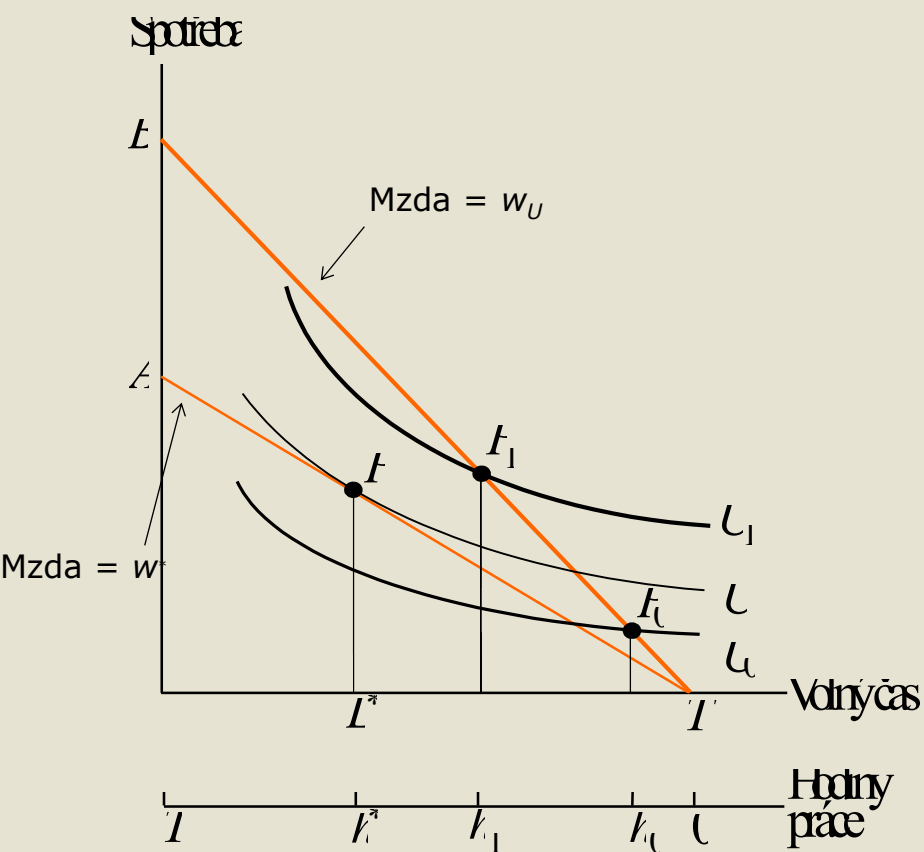
Source: Barry T. Hirsch and David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book: Compilations from the Current Population Survey (2008 Edition)*, Washington, DC: Bureau of National Affairs, 2011, Tables 3a and 7a.

Gender:		Industry:	
Men	12.6	Private workforce	6.9
Women	11.1	Agriculture	2.3
		Mining	8.0
		Construction	14.6
		Manufacturing	10.9
		Transportation	28.8
		Wholesale trade	5.2
		Retail trade	4.8
		Finance	1.6
		Government	36.2

Determinanty členství v odborech

- Pracovník vstoupí do odborů, pokud mu odbory nabídnou (z hlediska jeho užitku) lepší kombinaci mzdy, odpracovaných hodin a nemzdových benefitů než jakou by získal u neodborového zaměstnavatele.
- Nic ovšem není zadarmo: vyšší mzdy zvyšují firmě náklady, což povede k omezení zaměstnanosti.
- Pokud je poptávka firmy po práci relativně neelastická, omezení zaměstnanosti bude malé (a vice versa).

Rozhodování o vstupu do odborů



Původní rozpočtová linie je dána body AT a pracovník maximalizuje svůj užitek v bodě P a pracuje h^* hodin.

Odbory vyjednají mzdový nárůst z w^* na w_U , což posouvá rozpočtovou linii na BT .

Pokud zaměstnavatel omezí počet pracovních hodin na h_0 , pracovník si pohorší, jelikož jeho úroveň užitku klesne z U na U_0 .

Pokud zaměstnavatel omezí počet pracovních hodin pouze na h_1 , pracovník si polepší, jeho úroveň užitku vzroste z U na U_1 .

Nabídka a poptávka po členství v odborech

- Poptávka po členství v odborech závisí na
 - Velikosti mzdového nárůstu
 - Velikosti poklesu zaměstnanosti
 - Nákladech na členství v odborech
- Nabídka členství v odborech závisí na
 - Schopnostech organizovat pracovní sílu
 - Legislativním rámci činnosti odborů
 - Jestli má firma nadprůměrné zisky (rentu)

Proč členství v odborech klesá?

- zvyšující se míra pracovní participace žen
 - ženy se méně angažují v odborech
- změna struktury zaměstnanosti v důsledku strukturálních změn
 - klesá podíl sekundárního sektoru (průmyslu) na HDP a roste podíl terciárního sektoru (služeb)
 - pracovní síla v průmyslu bývá více odborově organizovaná
 - průmysl je obecně více koncentrovanější odvětví, což znamená větší tržní sílu a z ní plynoucí nadprůměrné zisky

Proč členství v odborech klesá?

- sílí konkurence snižuje nadprůměrné zisky v některých odvětvích
 - důsledkem liberalizace a ekonomické integrace
- aktivity státu blahobytu
 - Řadu sociálních programů a programů na trhu práce zajišťuje stát
 - Velké množství obecných požadavků odborů se už jim podařilo prosadit a tudíž odpadly některé důvody pro členství v odborech

Proč členství v odborech klesá?

- Firmy se staly odolnější proti aktivitám odborů
- Freeman a Kleiner (1990) - výzkum v USA 1982-1983. Pokud firmy čelí pokusu o zorganizování odborů
 - 70 % firem najme právníky a konzultanty
 - 56 % firem je obviněno z nelegálních praktik na trhu práce
 - 91 % firem posílá pracovníkům anti-odborové dopisy
 - 91 % firem dává pracovníkům anti-odborové přednášky

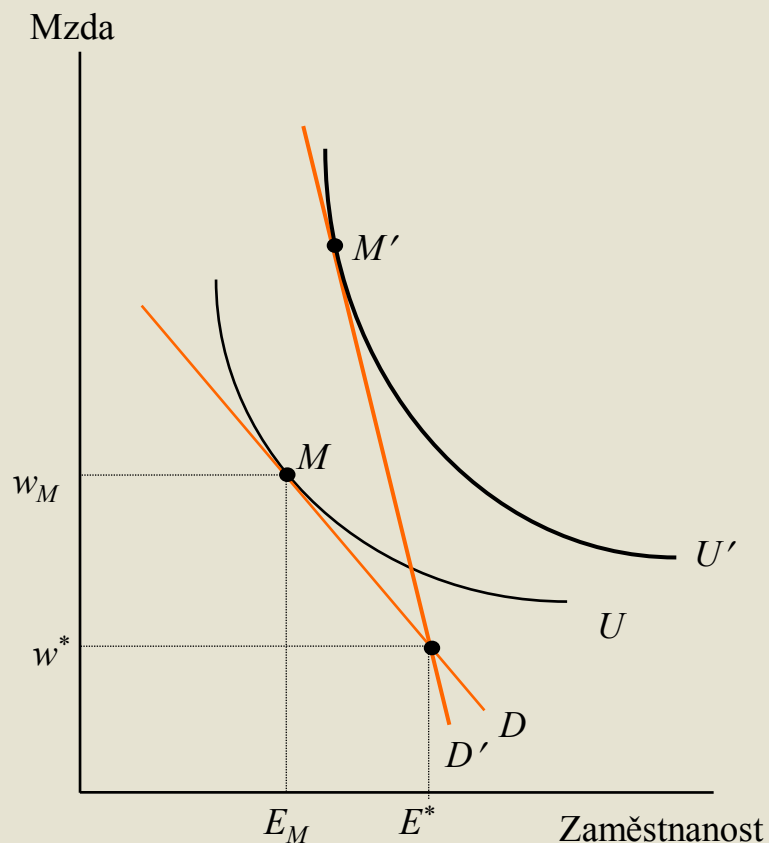
Povolání a licence

- Klesá počet lidí v odborech v soukromém sektoru, ale roste počet lidí, kteří k výkonu svého povolání potřebují licenci
 - 5 % pracovníků v 50-tých letech vs 30 % pracovníků nyní
- **M. Friedman** v díle **Kapitalismus a svoboda** (1952) představil svou teorii licencí na trhu práce
 - Incumbenti mají motivaci vytvářet sadu formálních pravidel, které omezují vstup do povolání
 - Licenční agentury jednají v zájmu incumbentů, omezují vstup do povolání a tím v daném povolání zvyšují mzdy
- Kleiner, Krueger (2008), Kleiner (JEP, 2000)
 - Licence zvyšují mzdy o 15 % (podobný výsledek jako u odborů, viz dále)

Model monopolních odborů

- Odbory jsou jediným subjektem nabízející práci
- Odbory stanoví mzdu a firma podle této mzdy najme optimální množství pracovníků.
- Model implikuje, že někteří pracovníci v důsledku vyšší požadované mzdy ztratí zaměstnání
- Odbory jsou na tom relativně lépe, pokud je poptávka po práci méně elastická

Chování monopolních odborů

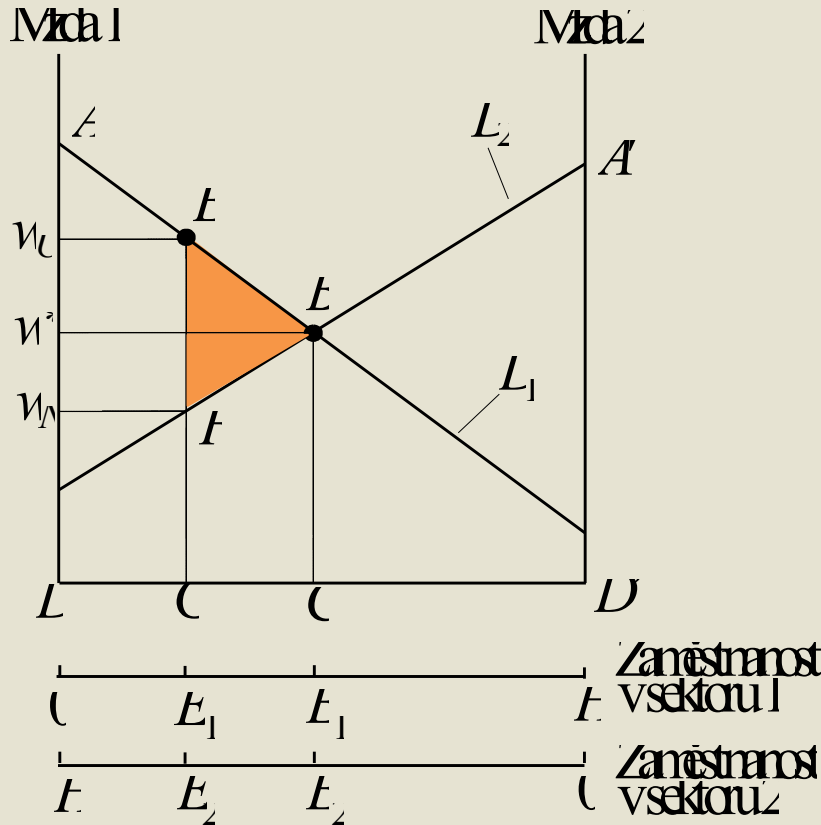


Monopolní odbory maximalizují užitek tak, že si zvolí bod M na poptávce firmy po práci D , který leží na jejich nejvyšší indiferenční křivce.

Odbory požadují mzdu w_M (která je vyšší než konkurenční mzda w^*) a zaměstnavatel reaguje snížením zaměstnanosti na úroveň E_M (která je nižší než konkurenční úroveň E^*).

Pokud je křivka poptávky po práci méně elastická (jako D'), odbory mohou požadovat vyšší mzdu, snížení zaměstnanosti bude menší a odbory dosáhnou vyšší úrovně užitku.

Odbory a tržní efektivnost



Při absenci odborů bude konkurenční mzda rovna w^* a národní důchod bude dán součtem obsahů $ABCD$ a $A'BCD'$.

Odbory zvýší mzdu v sektoru 1 na w_U , což povede ke snížení zaměstnanosti v sektoru 1. Propuštění pracovníci se přesunou do sektoru 2, což sníží neodborovou mzdu na w_N .

Národní důchod je nyní dán součtem obsahů $AEGD$ a $A'FGD'$. Špatná alokace pracovníků sníží národní důchod o obsah trojúhelníku EBF .

Aplikace: Odbory a alokace zdrojů

- Odbory snižují celkovou hodnotu příspěvku práce k národnímu důchodu.
- Odhad podílu ztráty na národním důchodu je zhruba 0.1 procenta, což je relativně malý náklad.

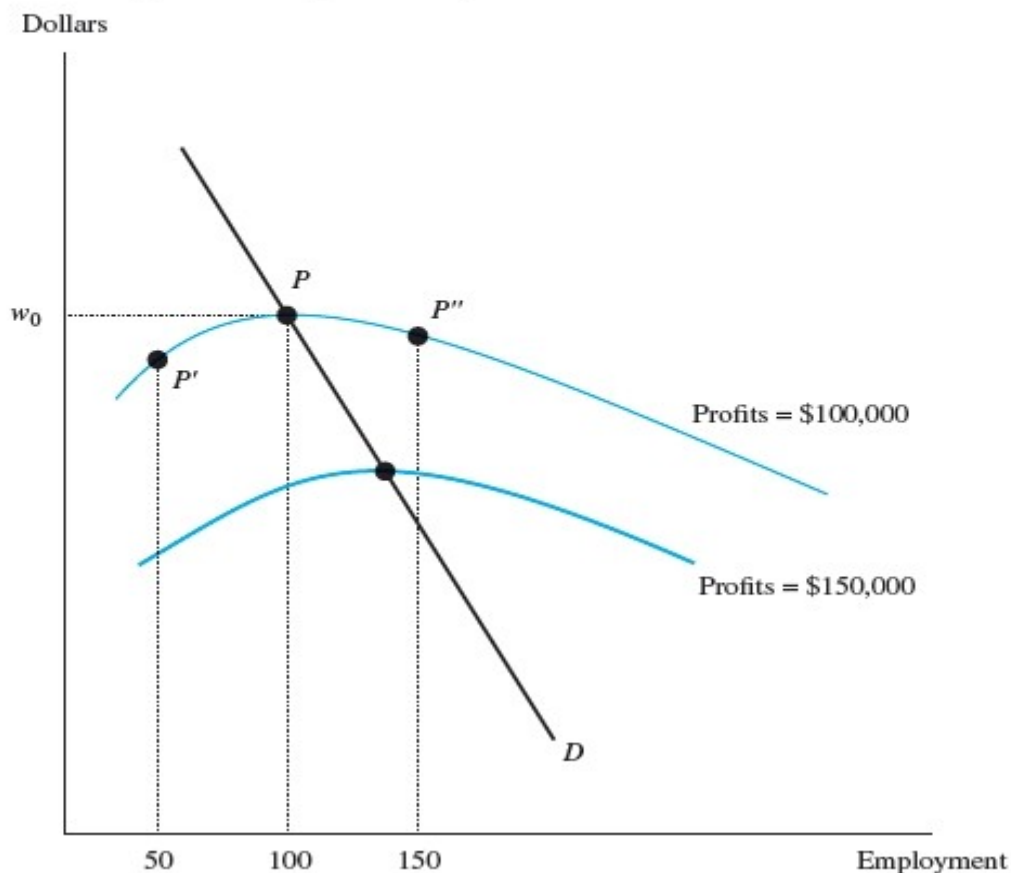
Efektivní vyjednávání

- Firma a odbory mohou udělat dohodu, kterou si alespoň jedna strana polepší a žádná si nepohorší.
- Křivka efektivního kontraktu leží napravo od křivky poptávky po práci.
- **Efektivní kontrakt** implikuje, že odbory a firmy spolu vyjednávají jak o mzdách, tak o zaměstnanosti.

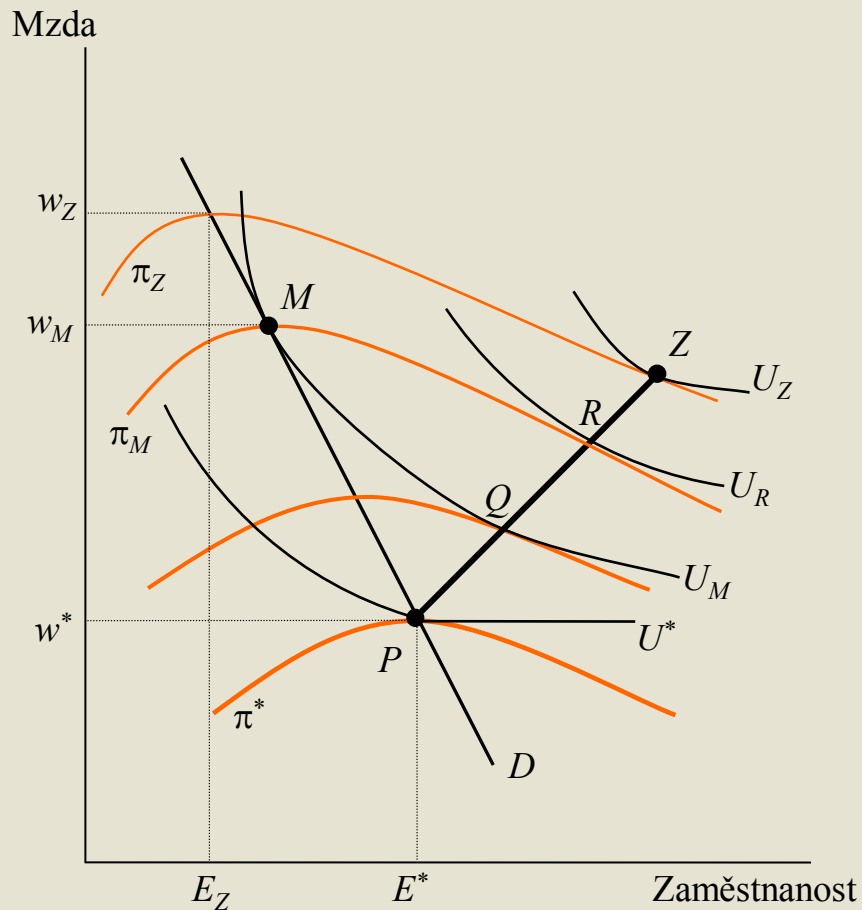
Poptávka po práci a izoziskové křivky

FIGURE 10-6 The Demand Curve and the Firm's Isoprofit Curves

If the wage is w_0 , the firm maximizes profits (and earns \$100,000) by hiring 100 workers. If the employer wants to hire 50 workers and maintain profits constant, it must reduce the wage. Similarly, if the employer wants to hire 150 workers and maintain profits constant, it also must reduce the wage. The isoprofit curve, therefore, has an inverse-U shape. Lower isoprofit curves yield more profits.



Efektivní kontrakty a kontraktová křivka



Při konkurenční mzdě w^* zaměstnavatel najímá E^* pracovníků. Monopolní odbory posouvají firmu do bodu M , požadující mzdu w_M .

Odbory i firma si mohou polepšit tím, že se posunou pryč z křivky poptávky po práci. V bodě R jsou na tom odbory lépe a firma na tom není hůř než v bodě M . V bodě Q je na tom zaměstnavatel lépe a odbory na tom nejsou hůř než v bodě M .

Kontraktová křivka, na které jsou využity všechny vyjednávací možnosti, je dána spojnici bodů PZ . Bod P udává konkurenční kombinaci mzdy a zaměstnanosti. Bod Z udává kombinaci mzdy a zaměstnanosti, při kterém má firma nulový zisk

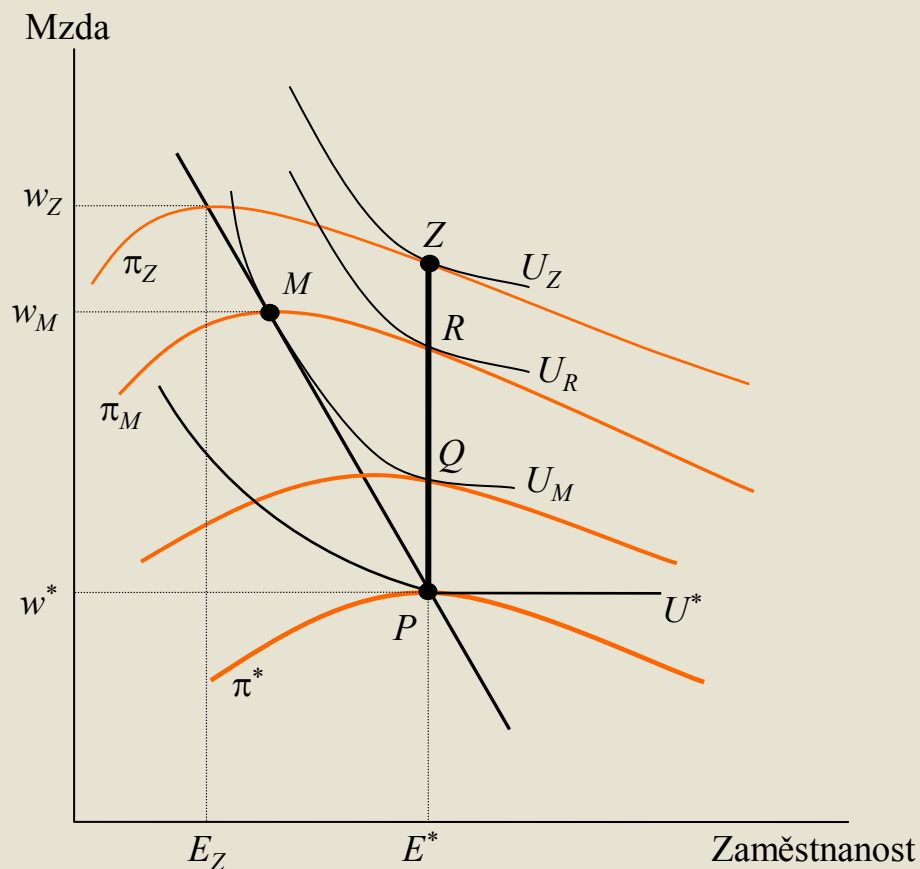
Efektivní kontrakty a kontraktová křivka

- Efektivní kontrakt je efektivní v tom smyslu, že z pohledu vyjednávajících stran je pareto-efektivní, tj. vyčerpává veškerý prostor k vyjednávání
- Pokud není kontraktová křivka vertikální, tj. nejedná se o silně-efektivní kontrakt – viz dále, pak tento kontrakt ale není efektivní v alokačním smyslu, protože nevede k optimálnímu rozdělení pracovníků mezi odborové a neodborové sektory.
- Odborová firma v takovém případě najímá větší než konkurenční množství pracovníků a trpí tedy přezaměstnaností.

Silně efektivní kontrakt

- Pokud je kontraktová křivka vertikální, dohoda mezi odbory a zaměstnavatelem je **silně efektivní**, protože firma najímá konkurenční množství zaměstnanců
- V takové situaci odbory pouze získávají část firemní renty (nadprůměrného zisku).
- **Silně efektivní kontrakt** je efektivní jak v tom smyslu, že vyčerpává veškerý prostor pro vyjednávání, tak v alokačním smyslu, že firma najímá “správné” množství zaměstnanců

Silně efektivní kontrakt: vertikální kontraktová křivka



Pokud je kontraktová křivka PZ vertikální, firma najímá stejné množství pracovníků jako v případě absence odborů.

Odbory a firma si mezi sebou rozdělují konstantně velkou rentu.

V bodě P si celou rentu nechá firma a pracovníci jsou placeni konkurenční mzdou.

V bodě Z jde celá renta odborům a firma má nulový ekonomický zisk.

Evidence o efektivních kontraktech

- MaCurdy a Pencavel (JPE, 1986), Eberts a Stone (JLE, 1986), Brown a Ashenfelter (JPE, 1986)
 - Kombinace mzdy a zaměstnanosti v odborových firmách neleží na křivce poptávky po práci, což je v souladu s modelem vyjednávání.
- Regrese zaměstnanosti v odborových firmách na odborovou a konkurenční mzdu
 - Pokud zaměstnanost závisí pouze na odborové mzdě => monopolní odbory, mzda a zaměstnanost leží na křivce poptávky po práci
 - Pokud zaměstnanost závisí pouze na konkurenční mzdě => silně efektivní kontrakt, mzda a zaměstnanost neleží na poptávkové křivce.

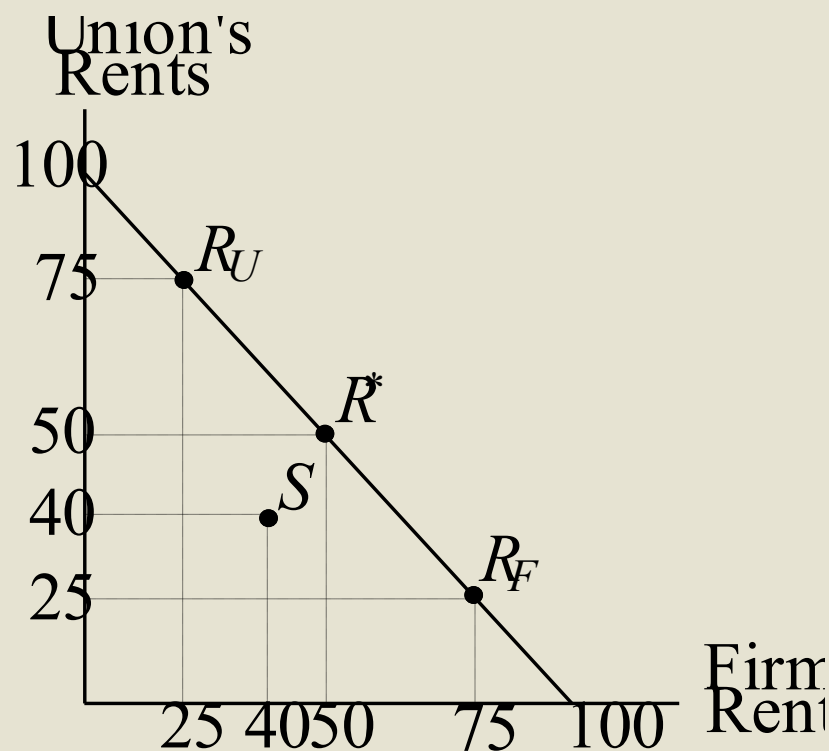
Evidence o efektivních kontraktech

- Neexistuje shoda ohledně toho, jestli je kontraktová křivka vertikální.
- Některé studie našly, že zaměstnanost v odborových firmách závisí i na odborové mzdě => kontraktová křivka není vertikální
- Abowd (AER, 1989) - nejsilnější důkaz ve prospěch silně efektivního kontraktu je založený na vztahu mezi načasováním odborových kontraktů a hodnotou firmy
 - Neočekávané zvýšení renty, která jde odborům, o 1 dolar, snižuje hodnotu firmy přesně o 1 dolar => odbory a firma si rozdělují fixní velikost renty a kontraktová křivka je tudíž vertikální.

Stávky

- Stávka se objeví tehdy, pokud žádná ze stran nechce ustoupit ze svých požadavků.
- Protože stávka je nákladná pro firmu i zaměstnance, snižuje to velikost renty, o jejímž rozdělení obě strany vyjednávají.
- Pokud mají obě strany dobré informace ohledně pravděpodobného výsledku stávky, potom je neracionální stávkovat.
- Fakt, že se “neracionální” stávky čas od času objevují, je znám jako **Hicksův paradox**.

Hicksův paradox: stávky nejsou Pareto-optimální



Firma a odbory vyjednávají, jak si rozdělit 100 dolarů renty. Firma udělala nabídku v bodě R_F , čímž by si ponechala 75 dolarů a odborům nabízí 25 dolarů. Odbory požadují rozdělení v bodě R_U , čímž by získaly 75 dolarů a firmě by nechaly 25 dolarů.

Strany se nedokážou dohodnout, což vede ke stávce. Stávka je nákladná a postávkový kompromis je v bodě S , kde si každá strana nechá 40 dolarů. Obě strany by se přitom mohly dohodnout před stávkou na rozdělení v bodě R^* a obě strany by si tím polepšily na 50 dolarů.

Stávky a asymetrické informace

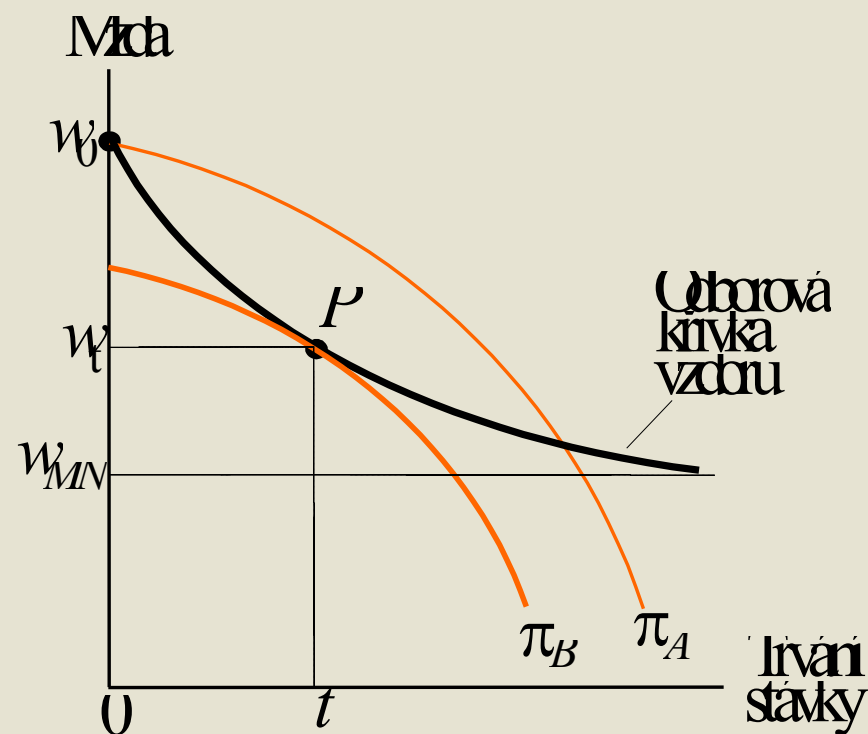
- Stávky mohou být optimální pouze v případě, že pracovníci nejsou dobře informováni o finanční situaci firmy.
- Jelikož odbory budou mít během stávky ztrátu, budou během trvání stávky snižovat své požadavky.
- Firma ví, že odbory budou během času snižovat své mzdové požadavky => motivace firmy prodlužovat stávku.
- Stávka způsobuje firmě také náklady => motivace firmy zkrátit stávku
- Firma si vybere dobu trvání stávky, která maximalizuje současnou hodnotu zisků.

Optimální trvání stávky

Čím déle stávka trvá, odbory budou snižovat své mzdové požadavky, což vytváří **Odborovou křivku vzdoru**.

Izoziskové křivky firmy jsou klesající. Aby firma měla stejnou úroveň zisku, vyšší náklady kvůli delší době trvání stávky musí vykompenzovány nižšími mzdovými náklady.

Zaměstnavatel si vybírá bod na odborové křivce vzdoru, která ho dostává na nejnižší izoziskovou křivku (maximalizuje zisk). To nastává v bodě P ; stávka trvá t období a postávková kompromisní mzda je rovna w_t .



Empirická fakta o stávkové aktivitě

- Predikce modelu: Stávky jsou pravděpodobnější a delší, čím vyšší jsou počáteční mzdové požadavky w_0 a čím nižší je w_{MIN} .
 - w_0 a w_{MIN} se většinou nepozorují
- Nepřímá predikce modelu: Odbory by neměly mít velké mzdové požadavky v obdobích vysoké nezaměstnanosti
 - Farber (1978), Vroman (1989), Card (1988), Crampton a Tracy (1992)
 - Četnost stávek je procyklická
 - Zvýšení míry nezaměstnanosti o procentní bod, snižuje pravděpodobnost stávky o procentní bod

Empirická fakta o stávkové aktivitě

- Předpoklad modelu: Odborová křivka vzdoru je klesající, s delším trváním stávky odbory snižují své mzdové požadavky
 - McConnell (1989), Card (1990)
 - Oproti původním požadavkům je postávková kompromisní mzda při 50-denní stávce o 2 % nižší a při 100-denní stávce o 4 % nižší

Empirická fakta o stávkové aktivitě

- Předpoklad modelu: Asymetrie informací - vedení má lepší informace o finanční situaci firmy než odbory.
- Predikce modelu: Pravděpodobnost stávky by měla být tím větší, čím větší je nejistota odborů ohledně finanční situace
 - Tracy (1987)
 - Pravděpodobnost stávky roste, pokud je hodnota akcií firmy volatilní.

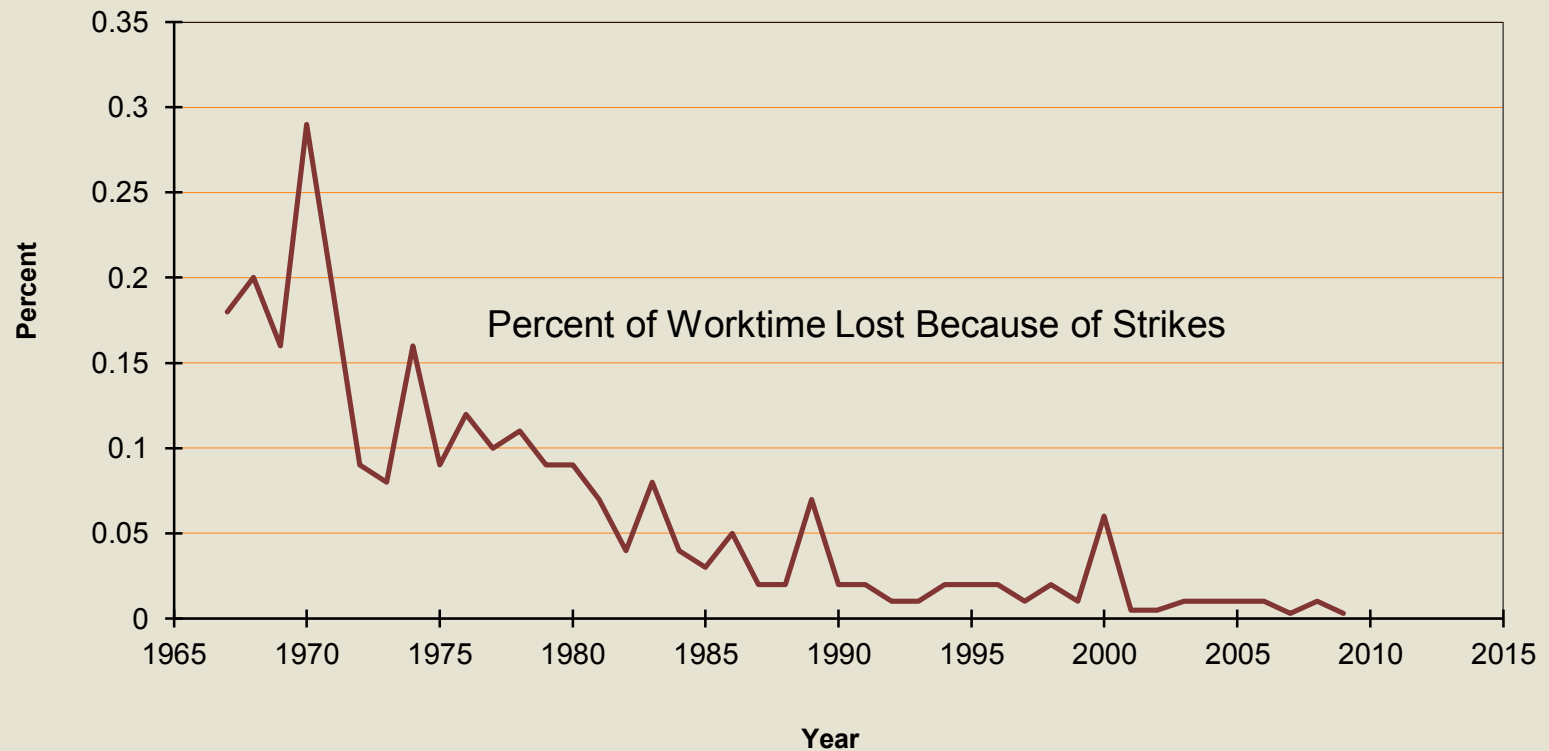
Empirická fakta o stávkové aktivitě

- V průměru, stávka snižuje hodnotu firmy o 3 procenta
 - Reder a Neumann (1984), Becker a Olson (1986), DiNardo a Hallock (2002), Schmidt a Berri (2004)
- Navzdory politickým obavám o společenské náklady stávek, dostupné údaje naznačují, že tyto náklady nejsou příliš významné – řádově 0.2 procenta národního důchodu
- Důvodem může být hromadění zásob nebo to, že ostatní firmy v odvětví zaplní mezeru.

Stávková aktivita v USA, 1967-2011



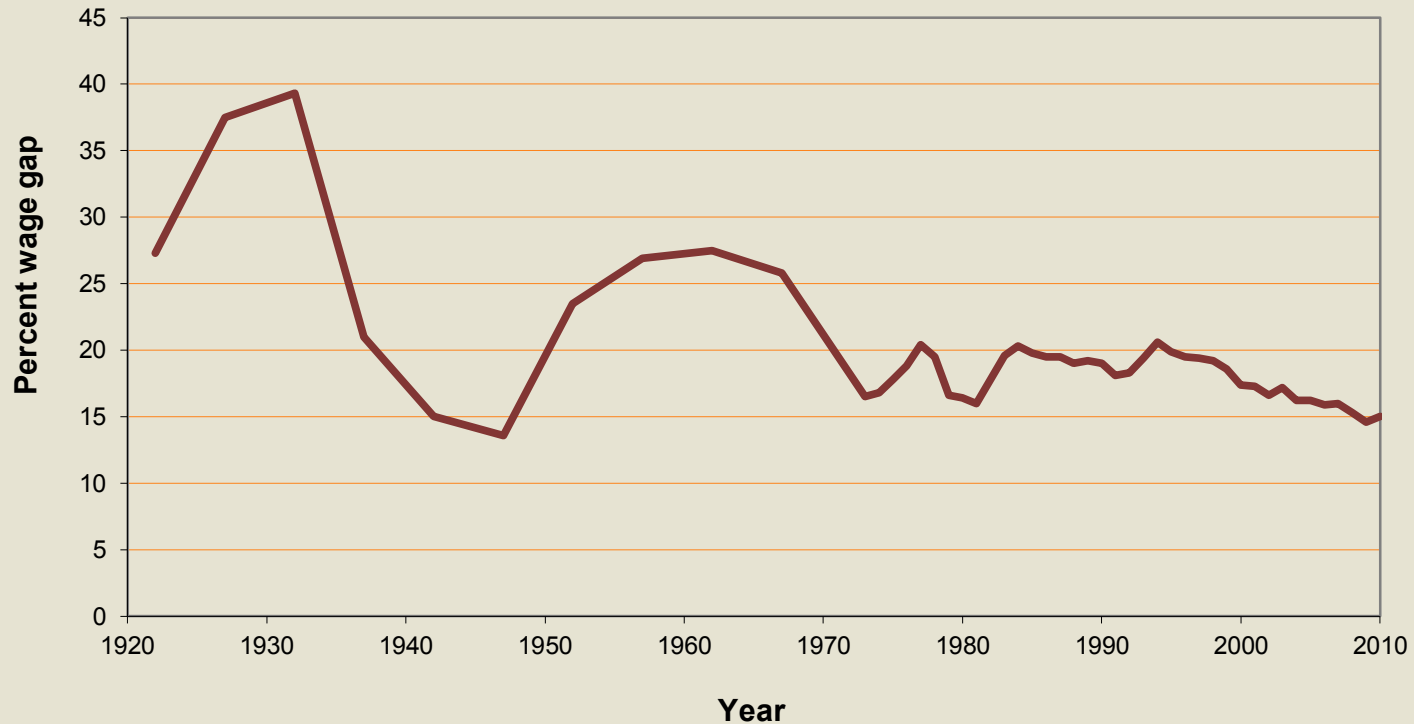
Stávková aktivita v USA, 1967-2011



Mzdový efekt odborů

- Nedokážeme jednoduše spočítat dopad odborů na mzdy (**mzdový přínos odborů**), jelikož většinou nevíme, kolik by pracovník vydělával mimo odborovou firmu.
- Musíme spoléhat na výpočet **mzdové mezery odborů**, což je procentuální rozdíl mezi odborovou a neodborovou mzdou.
- **Mzdová mezera odborů:** –
 - je průměrná odborová mzda
 - je průměrná neodborová mzda

Mzdová mezera mezi odborovým a neodborovým pracovníkem, 1920-2010



Mzdový efekt odborů

- Mzdová mezera odborů nadhodnocuje dopad odborů na mzdy, protože typický odborový pracovník je produktivnější než typický neodborový pracovník.
- Proč?

Mzdový efekt odborů

- Dva přístupy vedoucí k odstranění nadhodnocení mzdového přínosu odborů
- Ekonometrické techniky vedoucí k “selectivity-corrected” odhadům mzdového přínosu odborů
 - Duncan, Leigh (1980), Robinson, Tomes (JLE, 1984),
 - Kritické zhodnocení této problematiky v Lewis (1986)
 - Kolik by odborový pracovník vydělával v neodborové firmě a naopak
 - Velký rozptyl výsledků, některé studie dospívají k neuvěřitelně vysokým číslům (přes 50 %), jiné zase dokonce naznačují, že odbory mzdy snižují

Mzdový efekt odborů

- Odhady z longitudinálních dat (Freeman 1984; Jakubson 1991)
 - data o konkrétních pracovnících v čase
 - Mzdový přínos ve výši kolem 10 %
 - Je to méně než odhad mzdové mezery odborů ve výši 15 % => asi opravdu existuje selection bias při výpočtu mzdové mezery odborů
 - Kritika: pohyb pracovníka není přirozený experiment. Pokud pracovník odejde z více placené odborové práce do méně placené neodborové práce, mohl tak učinit kvůli lepším nemzdovým charakteristikám v neodborové práci
 - Je tudíž nepravděpodobné, že z longitudinálních dat dokážeme odhadnout skutečnou hodnotu mzdového přínosu odborů

Efekt hrozby a efekt přelití

- Zatím jsme neuvažovali dopad odborů na mzdy v neodborovém sektoru. Existence odborového sektoru ovšem přenáší na neodborový sektor dva efekty.
- **Efekt hrozby** vede k tomu, že neodborová firma platí zaměstnancům dobrovolně relativně vyšší mzdy, aby snížila motivaci pracovníků se odborově organizovat.
 - Efekt hrozby vede k tomu, že mzdová mezera odborů je podhodnocena.
- **Efekt přelití** vzniká, pokud pracovníci nezaměstnaní v odborovém sektoru přechází do neodborového sektoru, čímž zvyšují nabídku práce a neodborová mzda tím pádem klesá.
 - Efekt přelití vede k tomu, že mzdová mezera odborů je nadhodnocena.

Efekt hrozby a efekt přelití

- Freeman a Medoff (1981), Ichniowski, Freeman a Lauer (1989), Farber (2005)
- Důkazy o těchto efektech jsou typicky založeny na znamínku korelace mezi neodborovou mzdou a mírou členství v odborech
- Záporná korelace naznačuje, že neodborová mzda je nižší v oblastech s velkým vlivem odborů => dominuje efekt přelití
- Kladná korelace naznačuje, že neodborová mzda je vyšší v oblastech s velkým vlivem odborů => dominuje efektu hrozby

Efekt hrozby a efekt přelití

- Hodně studií naznačuje, že oba efekty hrají svou roli
- Mzdy neodborových pracovníků jsou nižší v těch městech, ve kterých je velká odborová organizovanost.
 - Naznačuje to existenci efektu přelití
- Mzdy neodborových policistů jsou větší v těch městech, kde existují silné policejní odbory.
 - Naznačuje to existenci efektu hrozby

Odbory a mzdový rozptyl

- Rozptyl mezd je v odborovém sektoru o 25 procent menší než v neodborovém sektoru (Freeman 1980, 1982, Card 1996).
- Odboroví pracovníci jsou více homogenní skupinou než ti neodboroví
- Odbory při mzdovém vyjednávání zdůrazňují příjmovou rovnost
- Odborové firmy nabízejí menší výnos ze vzdělání než neodborové firmy (Bloch a Kuskin 1978)
- Odbory zplošťují věkově-výdělkový profil
 - Kvůli menšímu výnosu ze vzdělání odborový pracovníci akumulují méně pracovních školení (OJT)

Odbory a nemzdové benefity

- Freeman (1981), Buchmueller, Di Nardo, Valletta (2002)
- Velikost nemzdových benefitů je u odborových pracovníků obecně vyšší než u neodborových pracovníků.
- V odborových firmách je hodnota nemzdových benefitů ve výši 20 % mzdy, u neodborových firem je ve výši 15 %.
- Celková “kompenzační mezera odborů” může být proto o 2 až 3 procentní body vyšší než mzdová mezera odborů.

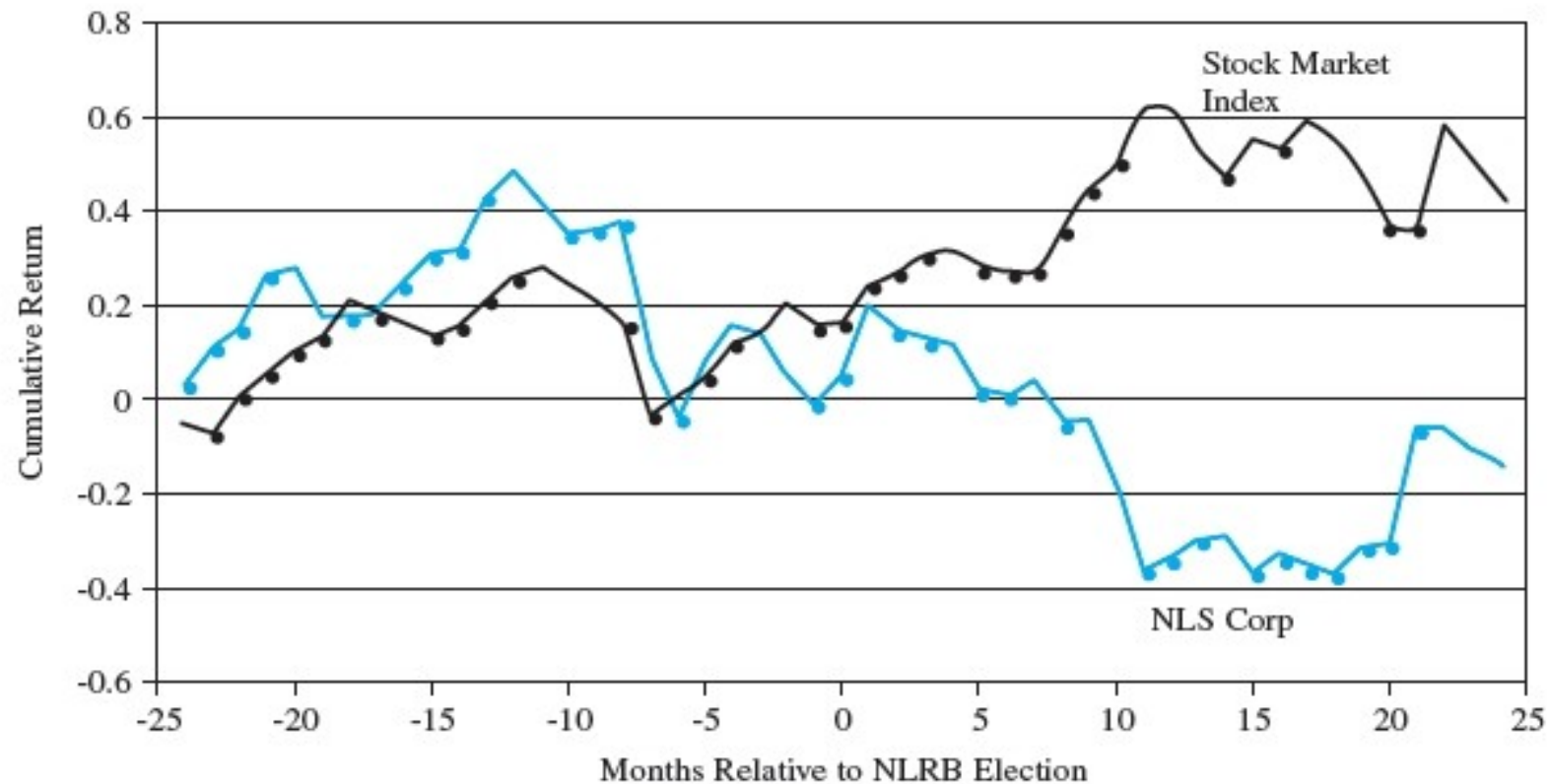
Nemzdové efekty odborů

- Jedinou možností, jak v neodborových firmách demonstrovat svou nespokojenost, je odejít z ní.
- Odbory dávají pracovníkovi možnost upozornit na nějaký problém pomocí formální stížnosti, aniž by to nutně vedlo k odchodu pracovníka.
- Implikuje to, že fluktuace pracovníků by v odborových firmách měla být nižší, což se i pozoruje.
- S tím, jak klesá fluktuace pracovníků, produktivita pracovníků roste.
- Zisky firmy díky tomu rostou, ovšem ne natolik, aby to pokrylo zvýšené mzdové náklady.

Odbory, zisk a tržní hodnota firmy

FIGURE 10-13 Stock Market Returns before and after the 1999 Representation Election at National Linen Service Corporation

Source: David S. Lee and Alexandre Mas, "Long-Run Impacts of Unions on Firms: New Evidence from Financial Markets, 1961–1999," *Quarterly Journal of Economics*, forthcoming 2011, Figure I.



Právníci a arbitráž

- Ashenfelter a kol. (2013) - v USA nemají odbory ve veřejném sektoru právo stávkovat, spory jsou řešené arbitráží
- Následující tabulka udává procento vítězných arbitráží pro zaměstnavatele v závislosti na využití právnických služeb

		odbory	
		bez právníků	s právníky
zaměstnavatel	bez právníků	41%	19%
	s právníky	71%	45%

- O jakou hru se jedná? Jaké by bylo společensky optimální řešení?