

# Trhy práce II



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



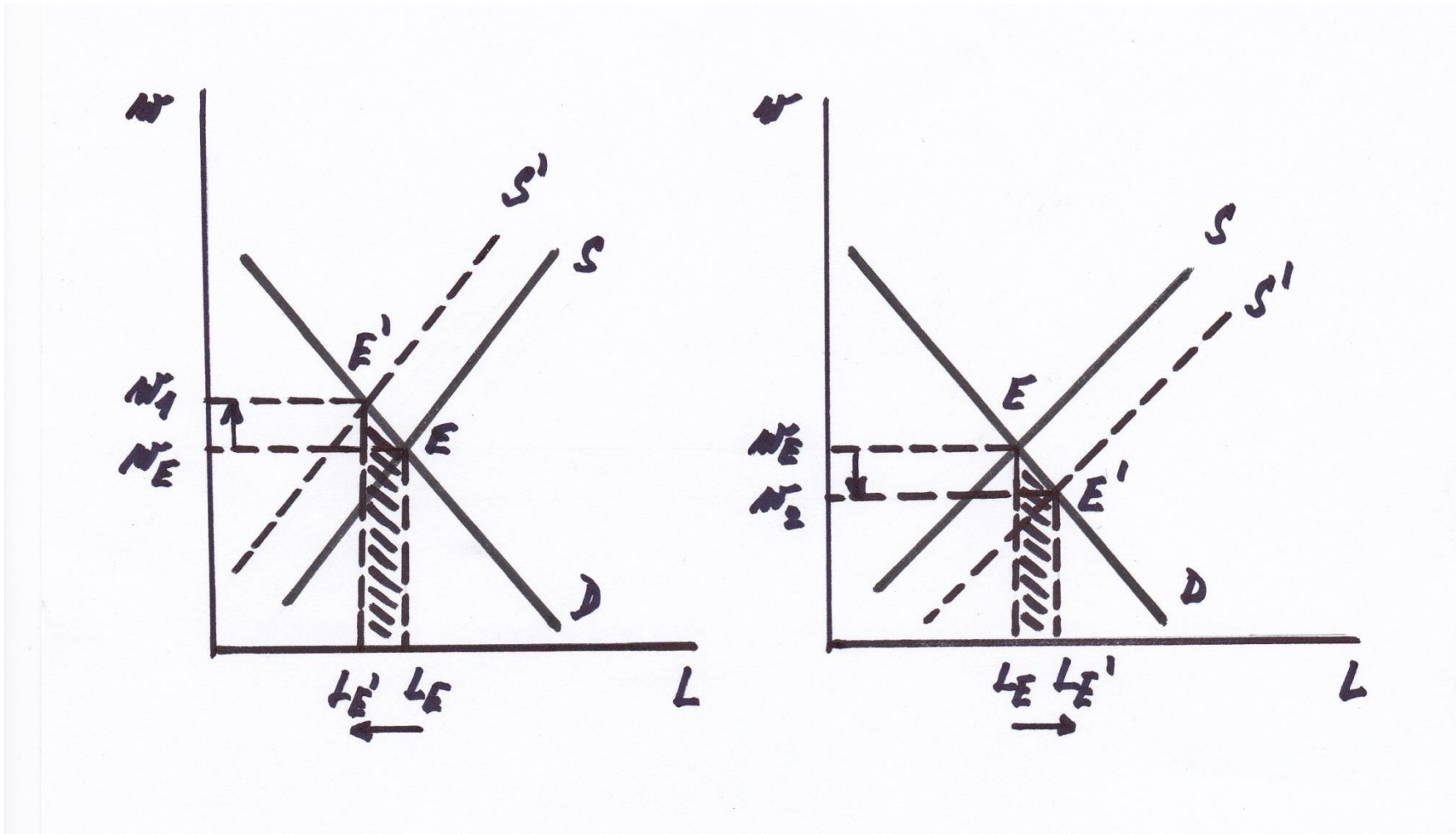
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

# Odbory na trhu práce

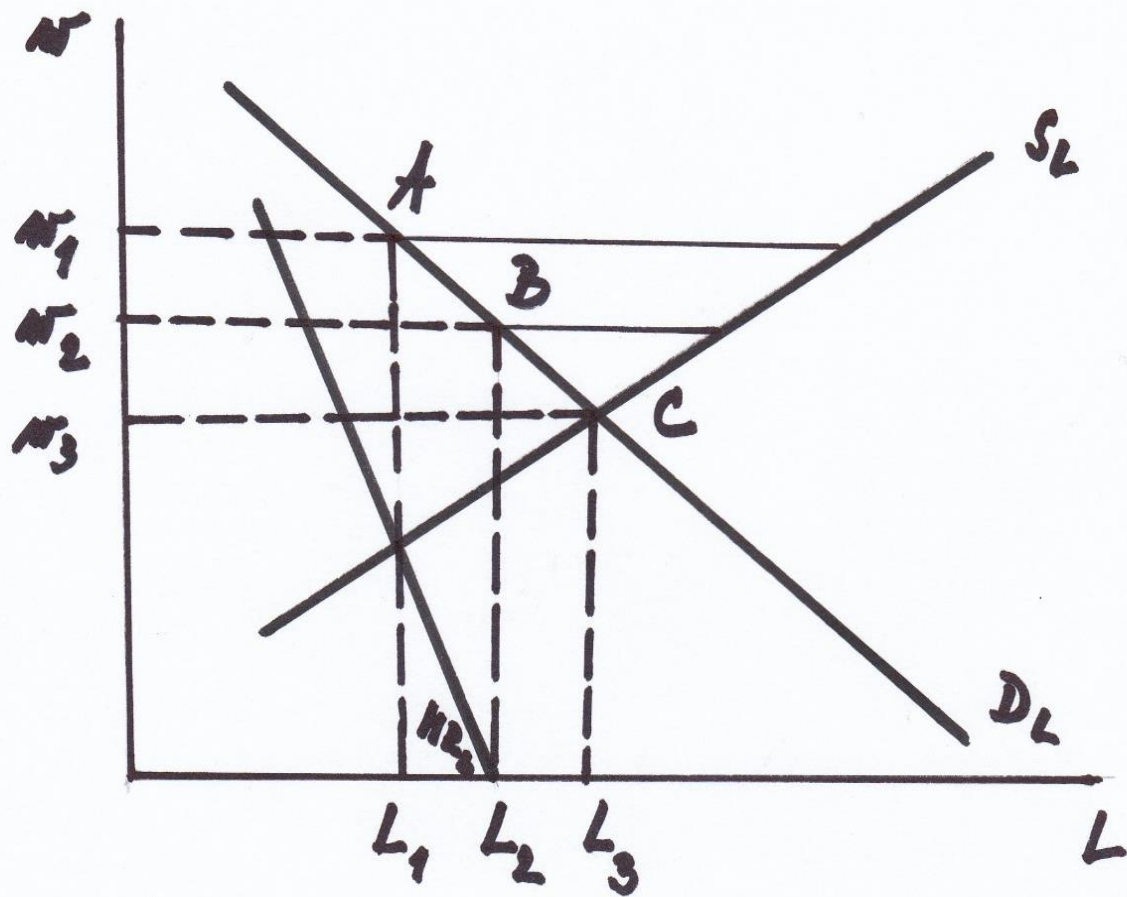
- Proč existují odbory?
- **Působí jako vyvažující síla** velkých firem (J. K. Galbraith); vychází z asymetrického postavení zaměstnavatele a zaměstnance, kde je výhoda na straně firmy
- Odbory **snižují transakční náklady** mzdových a dalších pracovních vyjednávání (R. Coase)
- Odbory se sdružují podle odvětví (profesí), vytvářejí odborové svazy, získávají monopolní sílu, a tím mohou ovlivňovat mzdy v odvětví
- Zvyšují mzdové rozdíly mezi odvětvími
- Snižují ekonomický blahobyt ve společnosti

- Fixují mzdy, způsobují mzdové nepružnosti a zvyšují strukturální nezaměstnanost
- **Cíle odborů:**
  - maximalizace ekonomické renty,
  - maximalizace celkového objemu vyplacených mezd,
  - maximalizace celkové zaměstnanosti.

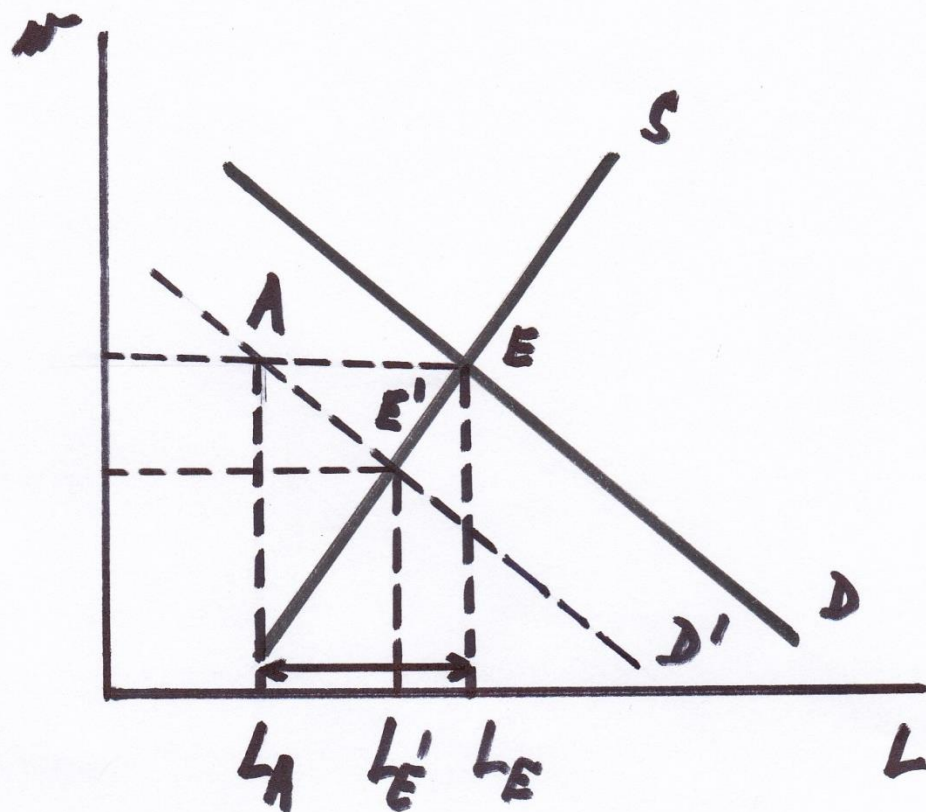
# Mzdové diferenciály způsobené odbory



# Cíle odborů na trhu práce



# Strukturální nezaměstnanost



# Monopson

- Jediná firma, která najímá práci dané profese; tržní síla na straně poptávky
- Zlaté pravidlo maximalizující zisk monopsonu:  **$MFC_L = MRP_L$**
- zaměstnanost a mzdová sazba jsou nižší než na konkurenčním trhu práce
- monopson realizuje zisk a nevyužívá všechny tržní příležitosti (ztráta mrtvé váhy)

$$\mathbf{MFC_L > AFC_L}$$

$$AFC_L = a + bL$$

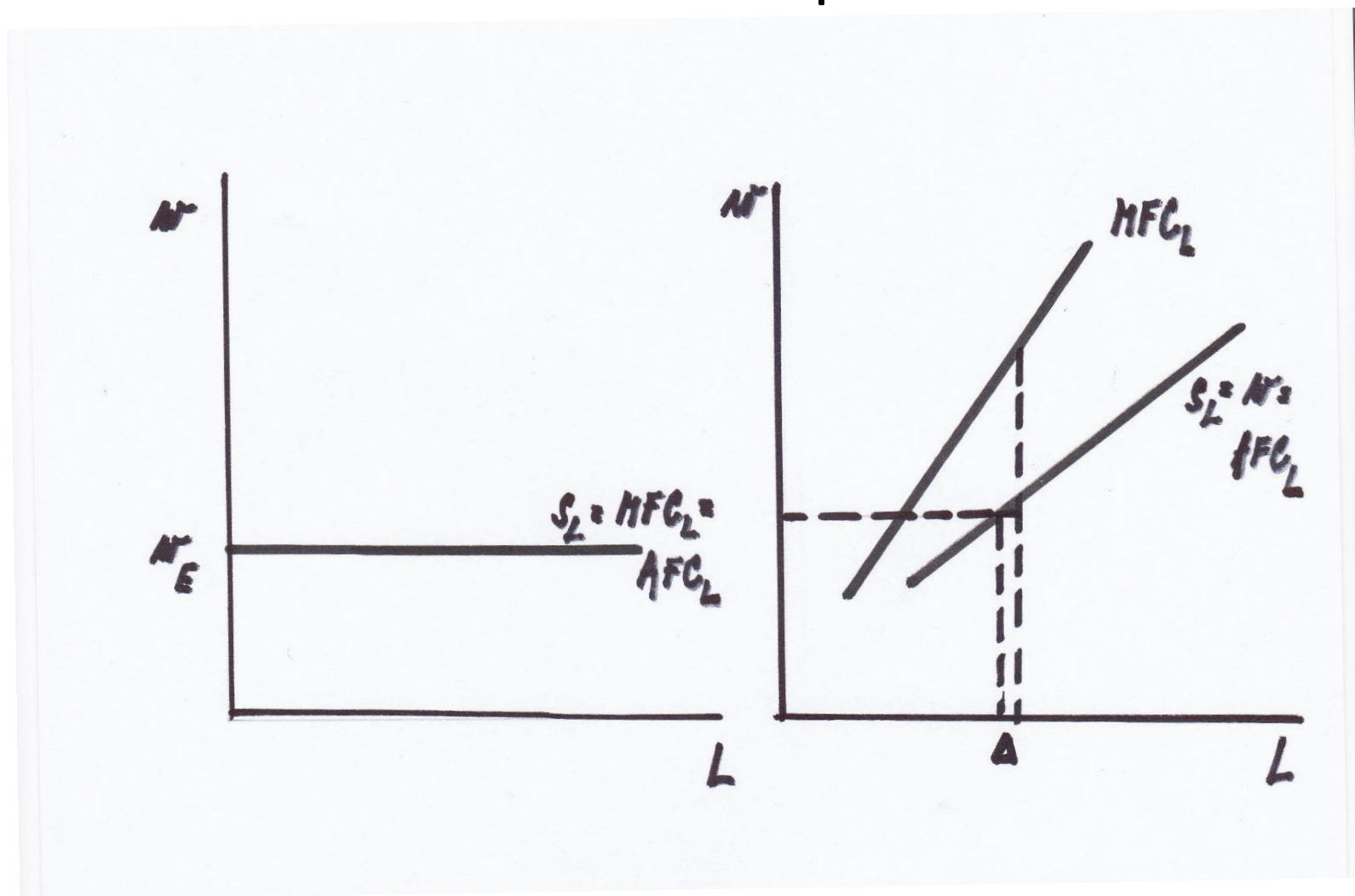
$$TFC_L = (a + bL) L = aL + bL^2$$

$$MFC_L = a + 2bL$$

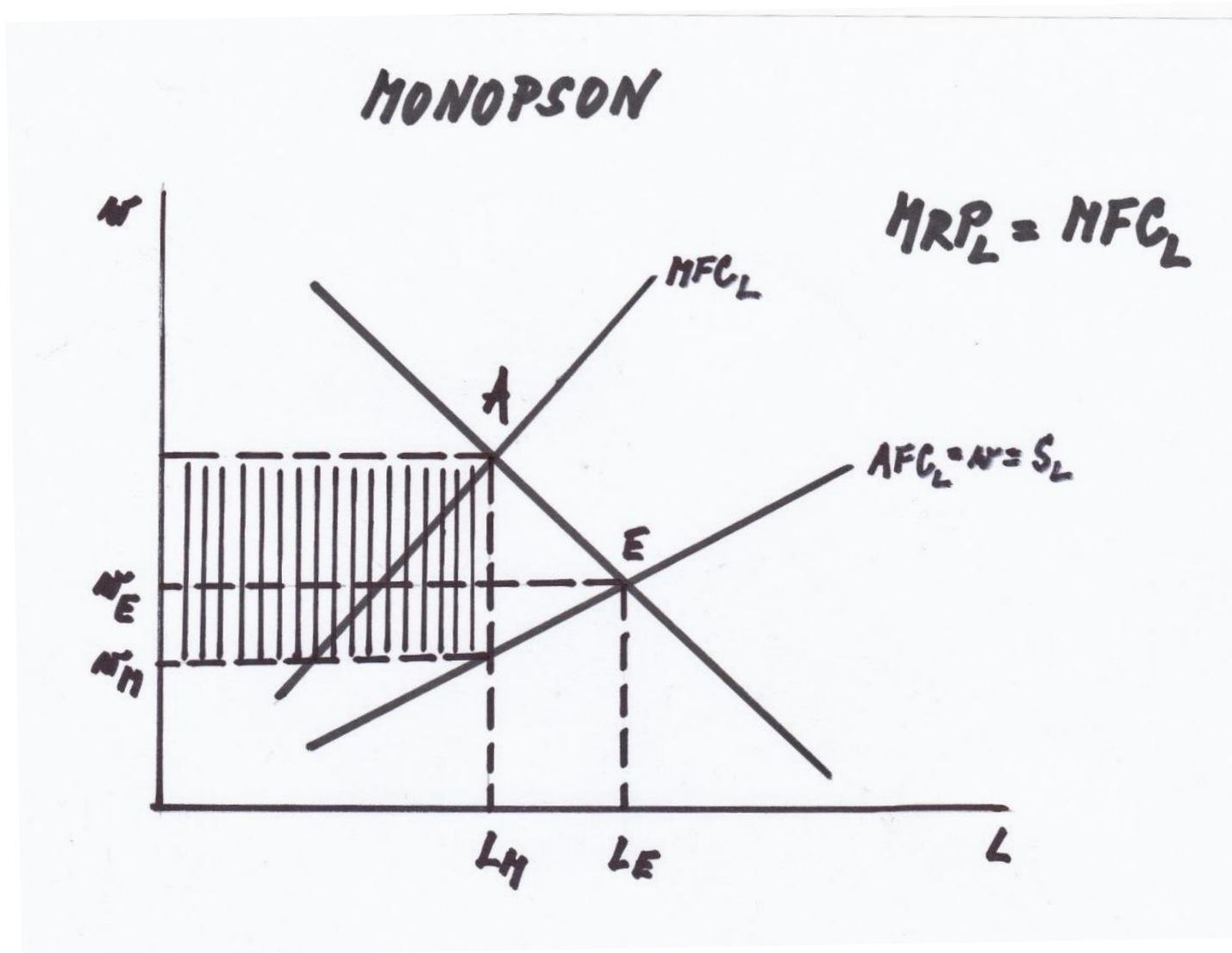
• L	w	TFC <sub>L</sub>	MFC <sub>L</sub>	MRP <sub>L</sub>
• 15	30	450		
• 16	31	496	46	100
• <u>17</u>	<u>32</u>	544	48	<u>60</u>
• 18	33	594	50	30
• 19	34	646	52	10



# Nabídka práce firmě na dokonalém a nedokonalém trhu práce



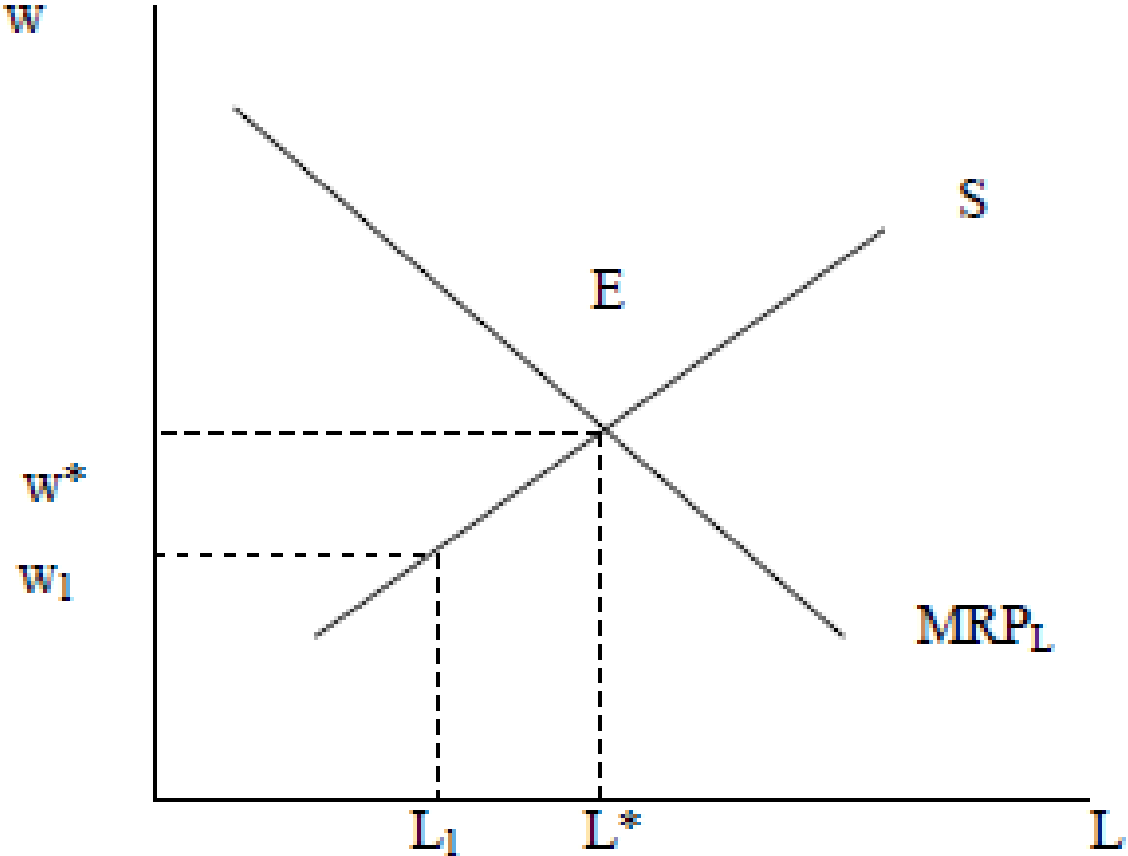
# Rovnováha monopsonu



# Dokonale diskriminující monopson

- Absolutní mzdová diskriminace
- Monopol vyplácí každému pracovníkovi pouze jeho transferovou platbu, tedy výdělek ze druhé nejlepší příležitosti
- Odčerpává každému jeho rentu a mění ji na přebytek monopsonu
- Zaměstnanost je na úrovni dokonalého trhu, nevznikají žádné náklady mrtvé váhy

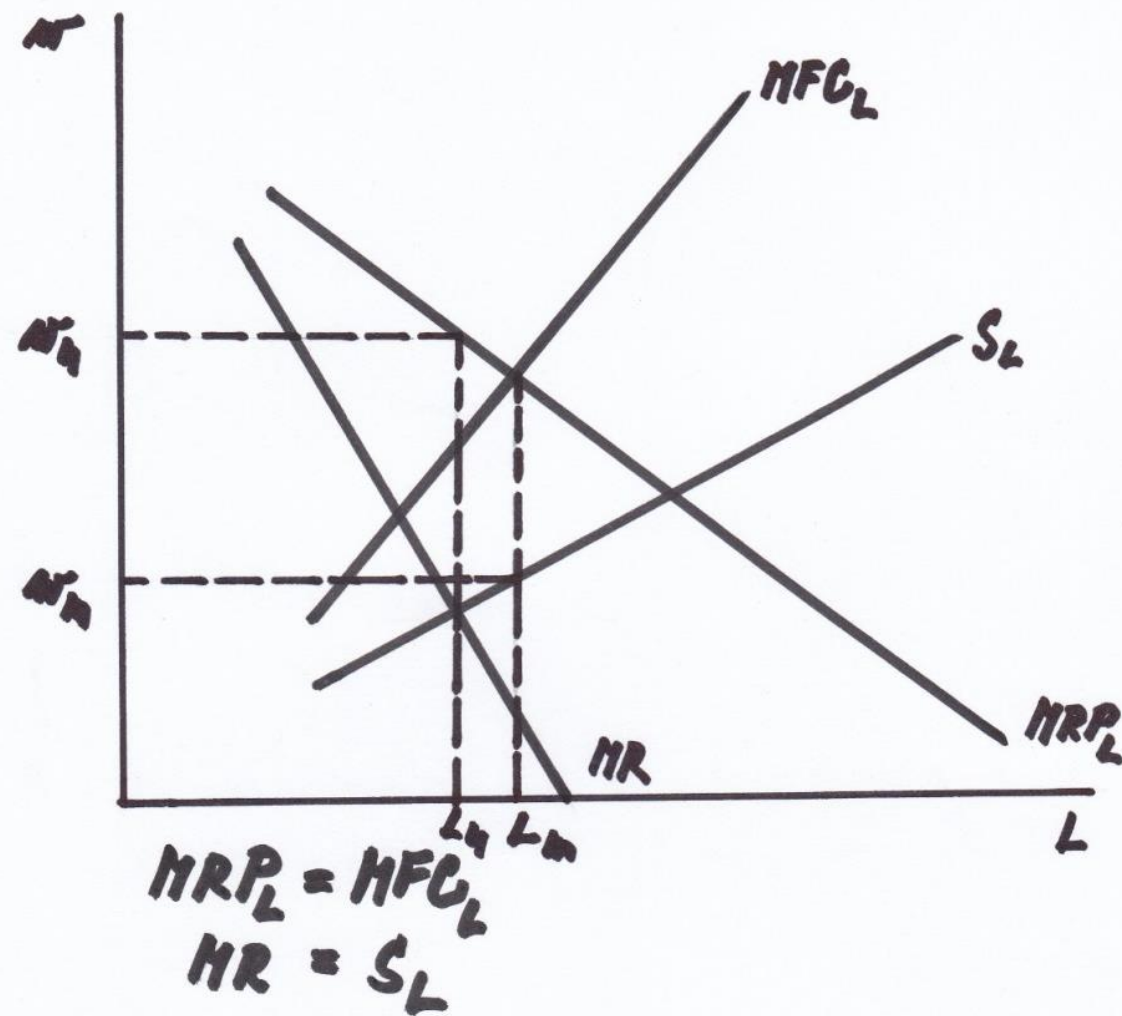
# Dokonale diskriminující monopson



# Bilaterální monopol

- Situace s tržní silou na obou stranách trhu
- Monopson najímá práci od monopolu (odborů)
- $MRP_L = MFC_L$  pro monopson
- $MR = S$  pro monopol
- Výsledná mzdová sazba se bude nacházet v intervalu vymezeném mzdou monopsonu a monopolu v závislosti na jejich tržní síle

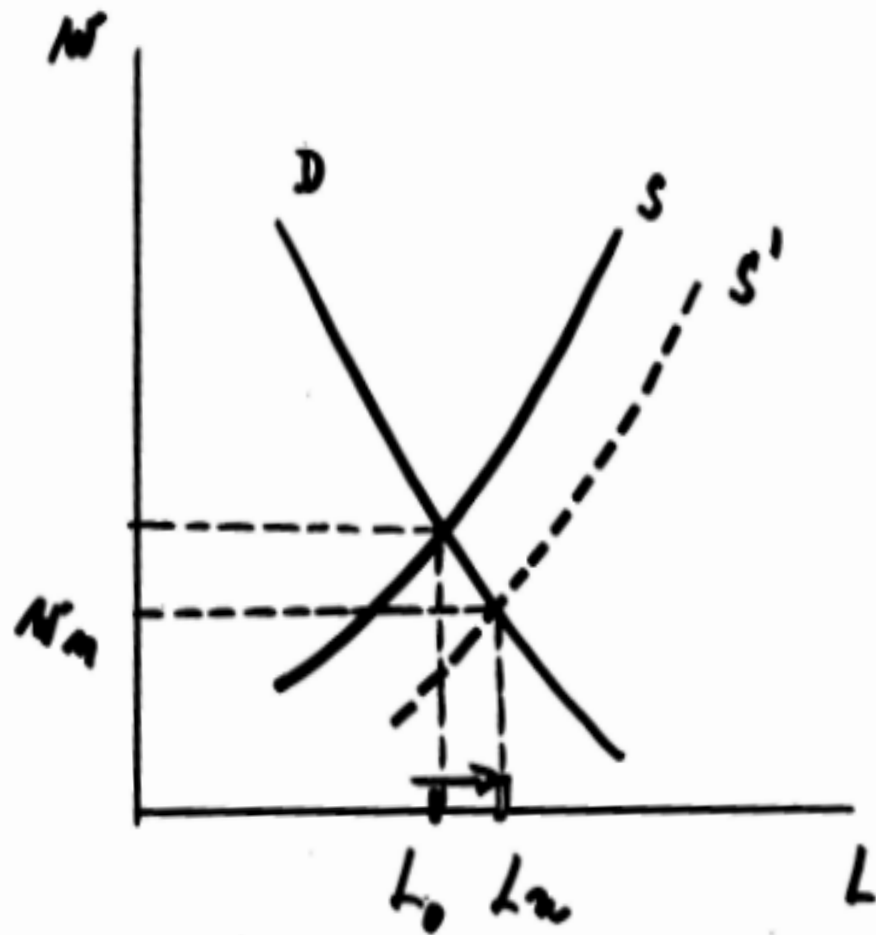
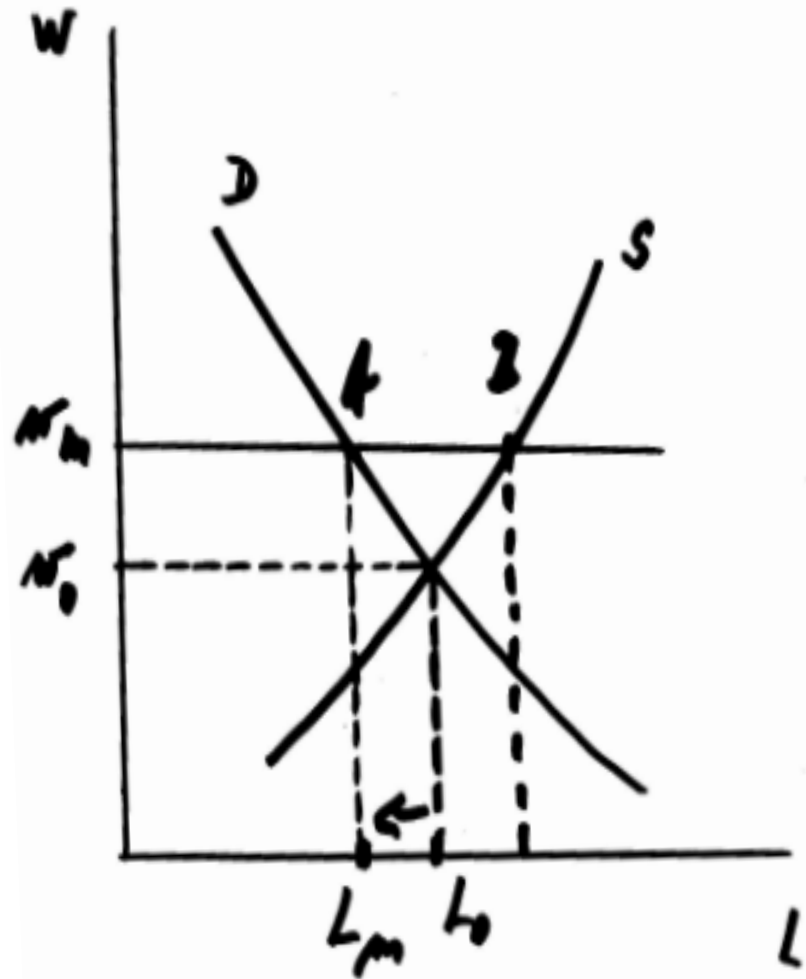
# Bilaterální monopol



# Minimální mzda

- Stanovena jako mzdová podlaha
- Dotýká se trhů s nízkou rovnovážnou mzdou, vůči které je minimální mzda vyšší
- Dle neoklasického modelu minimální mzda na trhu snižuje zaměstnanost (poslední zaměstnaná jednotka práce  $MRP_L = w$ ) a zvyšuje nezaměstnanost (Neumark, Wascher)
- Uvolnění pracovníci pak mohou hledat pracovní místo na trzích bez minimální mzdy (pokud není tato stanovována plošně), kde zvyšují zaměstnanost a snižují mzdovou sazbu
- **Nová ekonomie minimální mzdy** (Card, Krueger)

# Minimální mzda



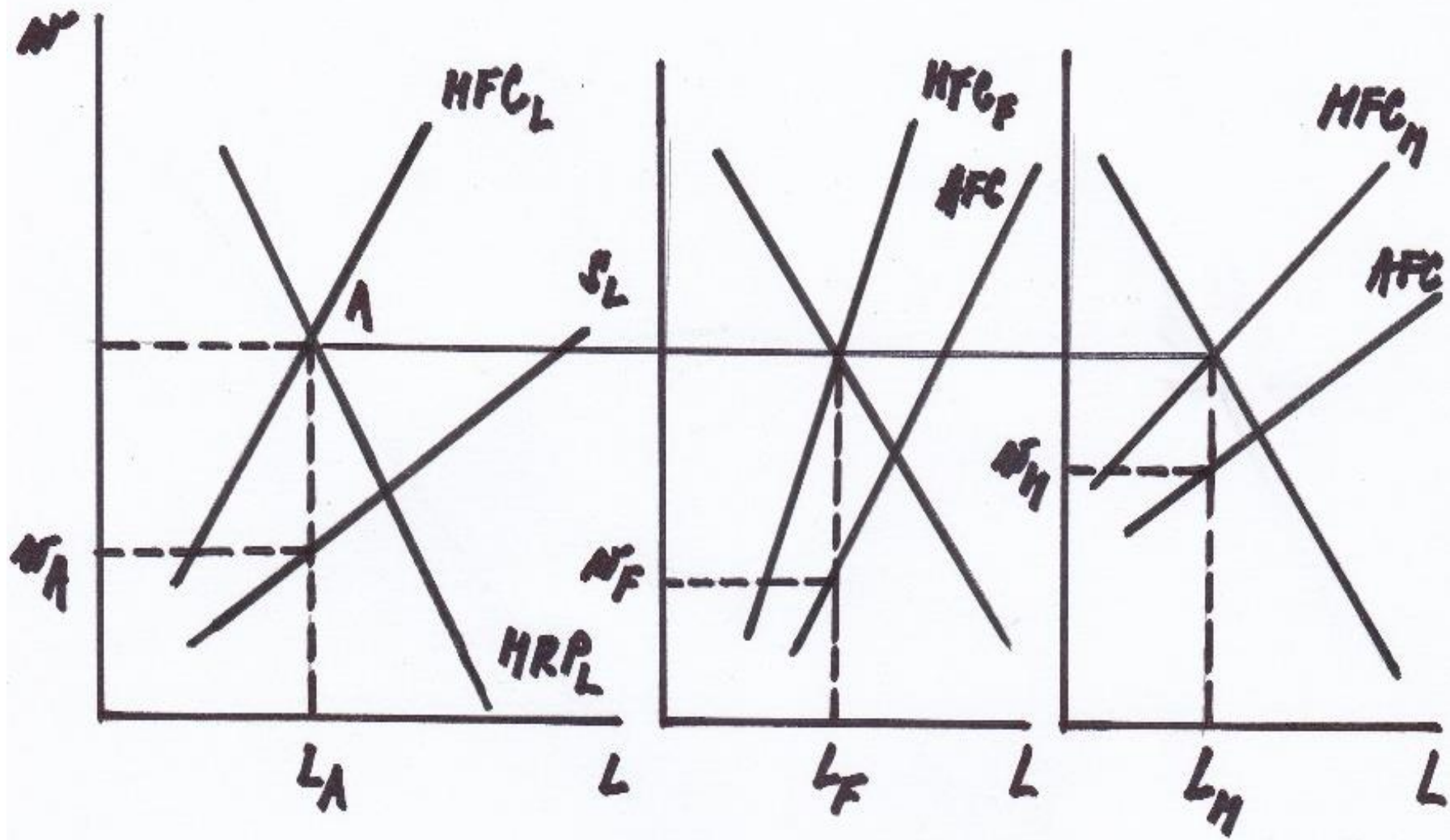


# Diskriminace na trhu práce

- mzdová diskriminace
- nediskriminační faktory
- **G. Becker, The Economics of Discrimination, 1957** – model s diskriminačními preferencemi
- ten, kdo diskriminuje, je ochoten diskriminaci zaplatit, má totiž vyšší náklady
- $d$  – diskriminační koeficient

# Diskriminace pocházející z tržní síly

- **mzdová diskriminace monopsonu (3. stupeň)**
- Je to cenová strategie firmy, která vychází z tržní síly a využívá odlišných elasticit nabídek práce
- např. více elastické nabídky práce mužů a méně elastické nabídky práce žen
- proto vyplácí mužům mzdu vyšší a ženám nižší

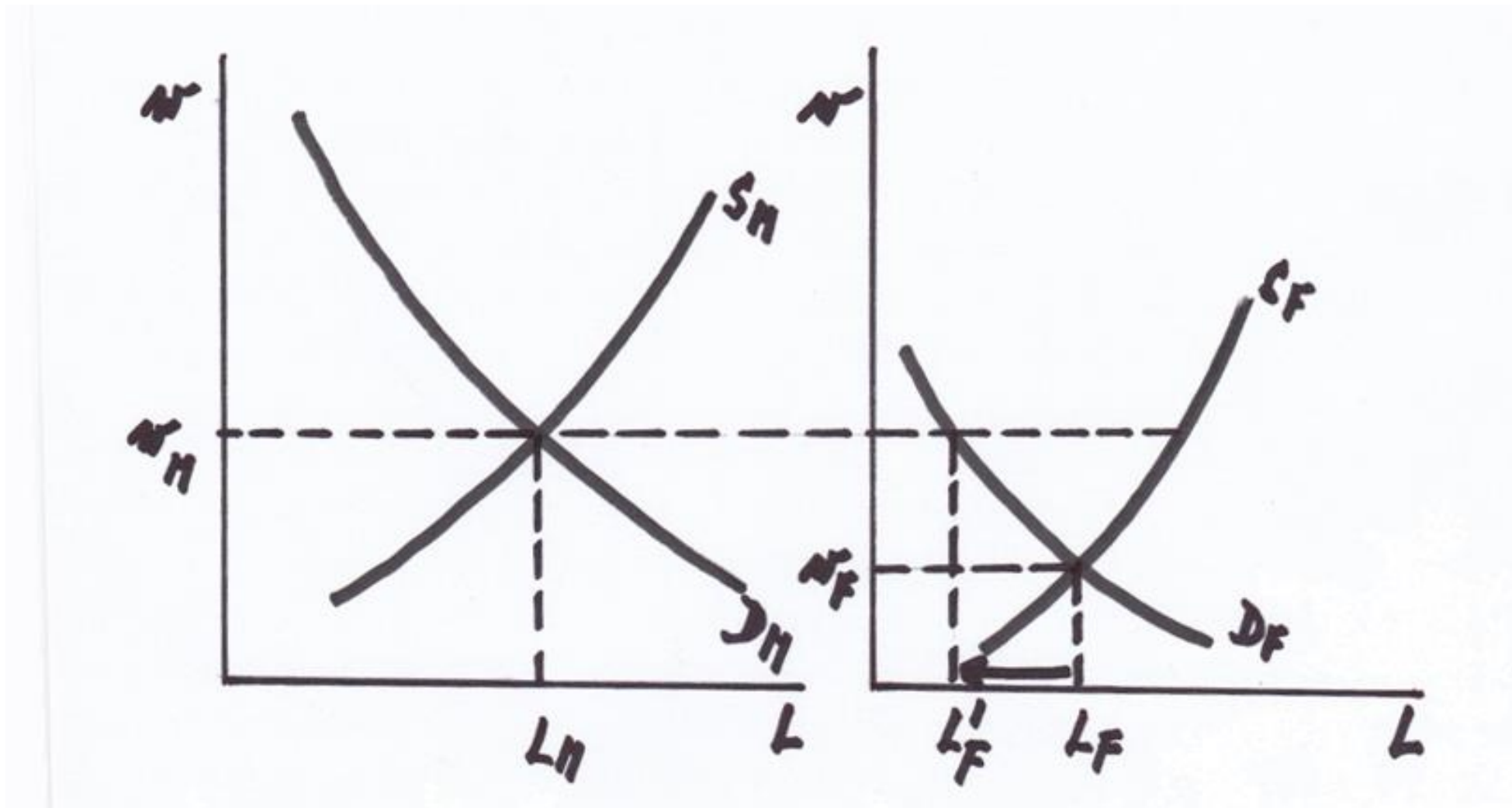


# Statistická diskriminace

- **E. Phelps, 1972**
- Vychází ze statistických dat a ze zkušenosti zaměstnavatelů
- Nahlíží na jednotlivce nikoli jako na jedinečný subjekt, s jedinečnými vlastnostmi, ale jako na příslušníka určité skupiny a nositele jejích vlastností
- Kdo se odlišuje od průměrných vlastností skupiny, může pociťovat diskriminaci

- Firmy očekávají od mužů vyšší mezní produkt než od žen
- Pokud by měly vyplácet stejnou mzdu ženám jako mužům, na trhu práce žen by se snížila zaměstnanost

Odlišný očekávaný mezní produkt na trhu práce mužů a žen



# Efektivnostní mzdy

- J. Yellen, G. Akerlof
- Motivují pracovní úsilí a výkon, zvyšují produktivitu, snižují fluktuaci, přitahují kvalitnější pracovníky s vyšší rezervační mzdou
- zabraňují morálnímu hazardu při vysokých monitorovacích nákladech
- Zaměstnavatel si „kupuje“ jejich loajalitu
- Firmě se zvyšuje výstup a zisk

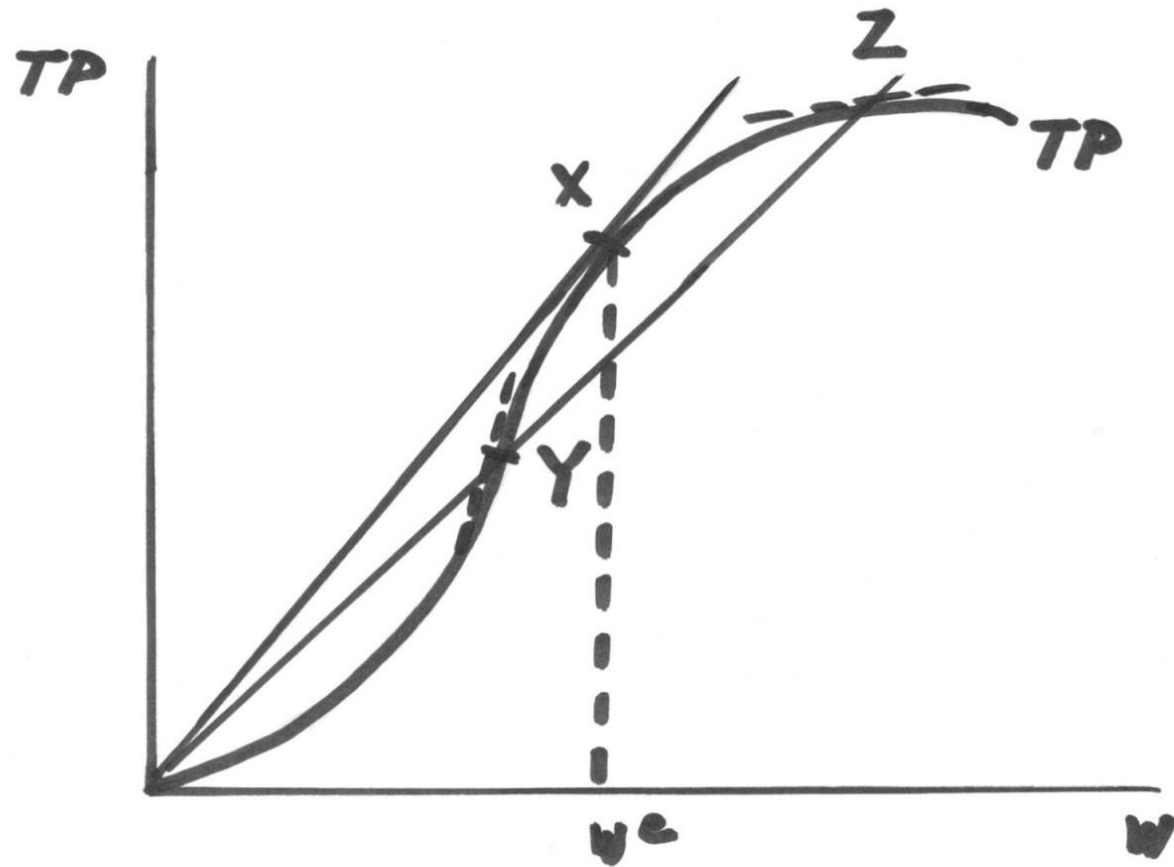
- $Q = F(e, w_1, N)$
- $e$ ...úsilí,  $w_1$  ... vyplácená mzda,  $N$ ...počet zaměstnaných pracovníků
- Výhoda  $w_1 - w^*$ , bude zvyšovat úsilí v práci, bude produktivnější



- Zobrazíme Křivku TP v závislosti na mzdě
- Křivka TP roste nejprve rychlejším tempem a potom, když se uplatní klesající výnosy ze mzdy, pomalejším tempem.
- Určení výše efektivnostní mzdy: pro  $w_e$  a  $q_e$  :  $APw = MPw$ , sklon mzdy a sklon paprsku je stejný,
- Elasticita výstupu vzhledem ke mzdě se rovná jedné
- $\Delta q / \Delta w \cdot w / q = \% \Delta q / \% \Delta w = 1$
- Různé firmy mají různé fce TP a proto mají i různé výše efektivnostních mezd

- Bod Y:  $MP_w > AP_w$
- $e = \Delta q / \Delta w \cdot w/q = \% \Delta q / \% \Delta w > 1$ , produkt roste rychleji než mzda, racionální je mzdu zvyšovat
- Bod Z:  $MP_w < AP_w$
- $e = \Delta q / \Delta w \cdot w/q = \% \Delta q / \% \Delta w < 1$ , produkt roste pomaleji než mzda, racionální je mzdu snižovat

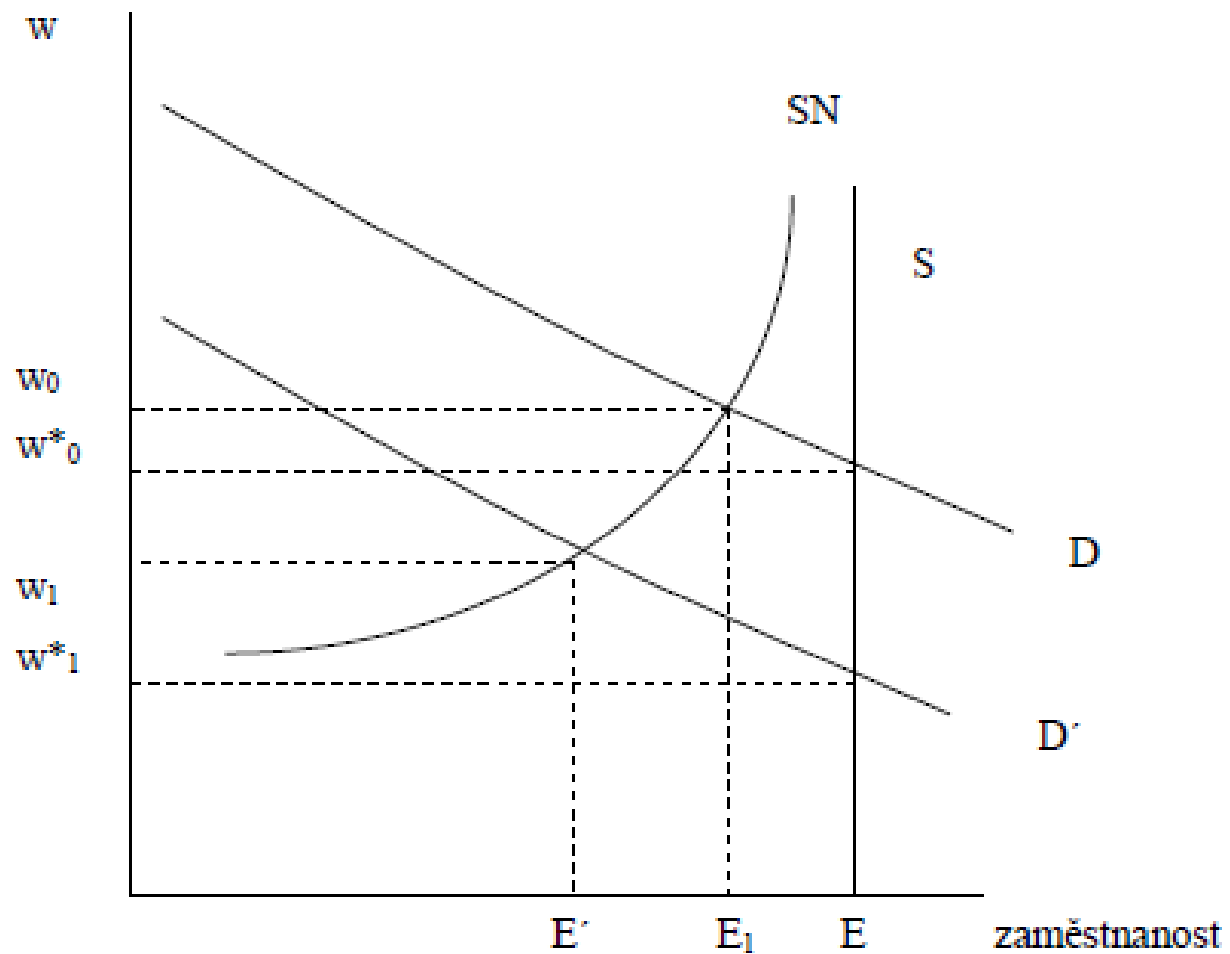
# Určení výše efektivnostní mzdy firmou



# Model s no-shirking supply curve

- Shapiro, Stiglitz
- Model efektivnostní mzdy založený na zabrání vyhýbání se práci
- $e = F(w^*, w_1, u)$
- $w^*$ ... tržní mzda,  $w_1$ ... efektivnostní mzda
- $S_N$ - kolik pracovníků nevyhýbajících se práci lze najmout při dané mzdě
- Rozdíl mezi  $S$  a  $S_N$  představuje nezaměstnané pracovníky, kteří udržují motivaci zaměstnaných skutečně pracovat
- Efektivnostní mzda je odolnější vůči poklesu poptávky než rovnovážná

# Model s no-shirking supply curve



- Vysvětluje, proč mají podobní pracovníci na podobných pozicích jiné mzdy
- Vysvětluje interodvětvové a intraodvětvové mzdové rozdíly, souvisí s duálními trhy
- Mzda má tendenci být vysoká v regionech, kde je míra nezaměstnanosti nízká, a nízká v regionech s vysokou nezaměstnaností



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons  
*Uveďte původ – Zachovejte licenci 4.0 Mezinárodní.*

