

12. Trh práce

Tato kapitola je určitou konkretizací problémů řešených v předchozí kap. 11. Práce představuje jeden z výrobních faktorů, a proto lze říci, že obecná pravidla pro rozhodování firmy budou platit i na trhu práce.

Průvodce studiem:

Práce je jedním z výrobních faktorů. V této kapitole se tedy zaměříme na trh práce a jeho fungování. Východiskem pro řešení rozhodovacích problémů firmy na trhu práce budou obecné poznatky plynoucí z minulé kapitoly o tvorbě cen na trzích VF, které budou konkretizovány pro faktor práce. Klíčová otázka tedy zůstává a je dále konkretizována: kolik pracovníků, event. za jakou cenu má firma najímat, aby maximalizovala zisk. V průběhu textu budete mít možnost se zamyslet nad otázkami, jejichž řešení spolu s řešením závěrečných úkolů naleznete v dalším souboru.

12.1 Trh práce v podmínkách dokonalé konkurence

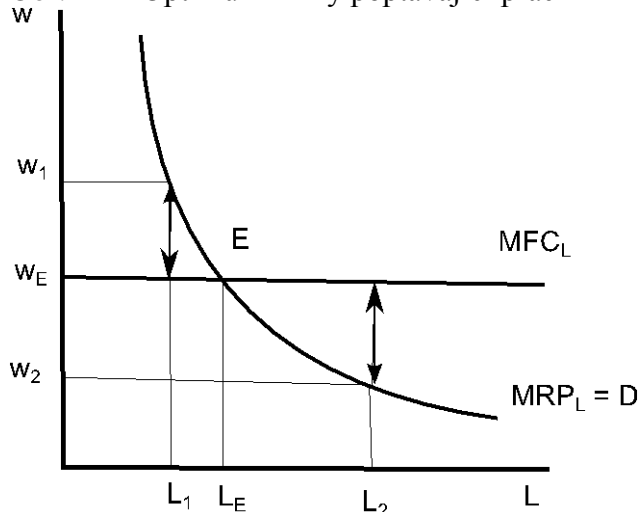
Poptávka po práci se značí D a je určena příjmem z mezního produktu práce MRP_L . Firma je v optimu, pokud najímá takové množství práce, kdy se MRP_L rovná MFC_L . Jedná se o individuální poptávku po práci, která je klesající funkcí ceny práce. Firma v dokonalé konkurenci je příjemcem ceny, proto je konfrontována s horizontální individuální nabídkou práce (ve smyslu nabídky práce jedné firmě).

V optimu tedy platí:

$$w = MFC_L = MRP_L,$$

kde w je mzdová sazba.

Obr. 12-1 Optimum firmy poptávající práci



Individuální nabídka práce

Při analýze rozhodování firmy jsme se setkávali s pojetím individuální poptávky jedné firmy a individuální nabídky práce jedné firmě. Nyní se zaměříme na jiné pojetí, které je východiskem pro konstrukce tržní nabídky práce. Jde o individuální *nabídku jednoho pracovníka*.

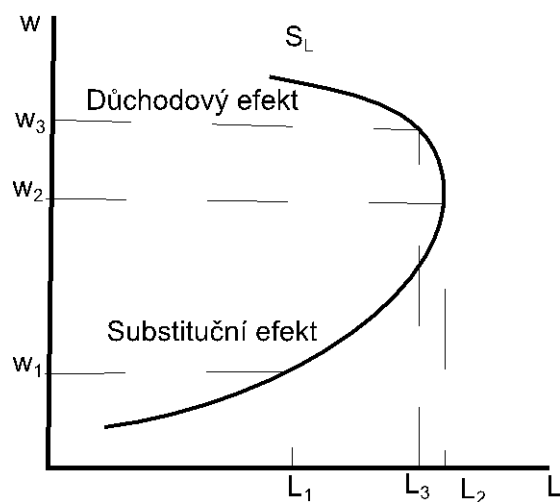
Individuální nabídka vyjadřuje vztah mezi množstvím nabízené práce (počtem hodin práce) a její cenou, tj. mzdovou sazbou. Vzhledem k tomu, že se jedná o rozhodování jednotlivce, jeho cílem je opět maximalizace jeho užítku. Užitek se odvíjí jednak od množství zboží a služeb, které si může člověk dovolit koupit, jednak od množství volného času. Je zřejmé, že spotřeba je závislá na výši příjmu a tudíž na počtu hodin práce, které jednotlivec odpracuje. Volba mezi volným časem a prací tudíž vysvětluje specifický tvar individuální nabídky práce.

Pro nabídku platí, s růstem mzdové sazby nejdříve roste počet hodin nabízené práce, od určitého bodu ovšem může začít klesat. To vysvětlují dva efekty:

- Substituční efekt: s růstem mzdové sazby nahrazujeme volný čas prací, která přináší vyšší důchod a vyšší spotřebu,
- Důchodový efekt: s růstem mzdové sazby roste důchod a domácnosti si mohou dovolit více spotřeby i volného času.

Tvar zpětně zakřivené individuální křivky je pak odrazem toho, který z efektů převažuje.

Obr. 12-2 Zpětně zakřivená individuální nabídka práce



Rovnováha na trhu práce

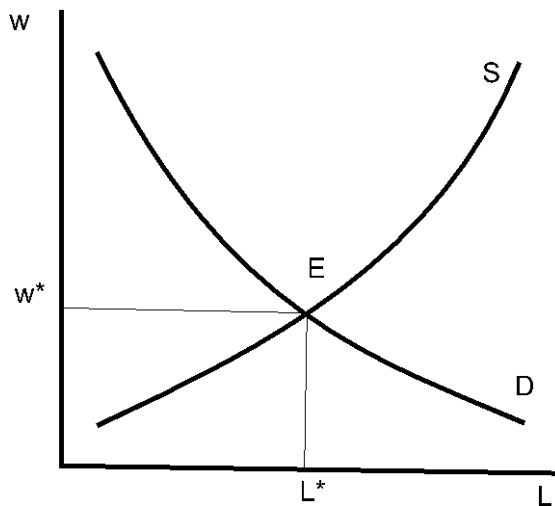
Tržní poptávka po práci je horizontálním součtem individuálních křivek poptávky všech firem na trhu práce. Tržní nabídka práce ukazuje, kolik hodin práce budou nabízet všichni pracovníci na tomto trhu při každé výši mzdové sazby. Získáme ji horizontálním součtem individuálních křivek nabídky práce, nicméně není zpětně zakřivená.

Kontrolní otázka:

Zamyslete se nad důvody, proč není tržní křivka nabídky práce zpětně zakřivená.

Rovnováha na trhu práce se ustaví v průsečíku křivek tržní nabídky a poptávky po práci. Při vyšší než rovnovážné mzdové sazbě vzniká přebytek nabízeného množství práce nad poptávaným (nezaměstnanost), což bude vyvolávat tlak na snižování mezd. Bude-li naopak mzdová sazba nižší než rovnovážná, poptávané množství práce převyšuje nabízené množství, což bude tlačit na růst mezd.

Obr. 12-3 Rovnováha na trhu práce



12.2 Trh práce v podmínkách nedokonalé konkurence

Problematika nedokonalé konkurenčního trhu práce je velmi komplikovaná, proto budou rozebrány jen některé tendence či projevy nedokonalosti. Mezi hlavní projevy nedokonalé konkurence patří např. mzdová nepružnost, tzn. mzdy se nepřizpůsobují tak rychle, jako je tomu na trzích finální produkce. Mezi jednu z příčin nepružnosti mezd patří mzdové struktury, které si firmy vytvářejí či kolektivní smlouvy a další pracovně právní zákonodárství. Výsledkem je, že mzdové sazby mohou být i delší dobu nad nebo pod úrovní příjmu z mezního produktu práce.

Na tomto místě se zaměříme pouze na dva projevy nedokonalé konkurence:

- a) monopson, tj. trh s monopolní silou na straně kupujícího na trhu práce
- b) působení odborů, tj. existence monopolní síly na straně nabízejícího na trhu práce.

Monopson

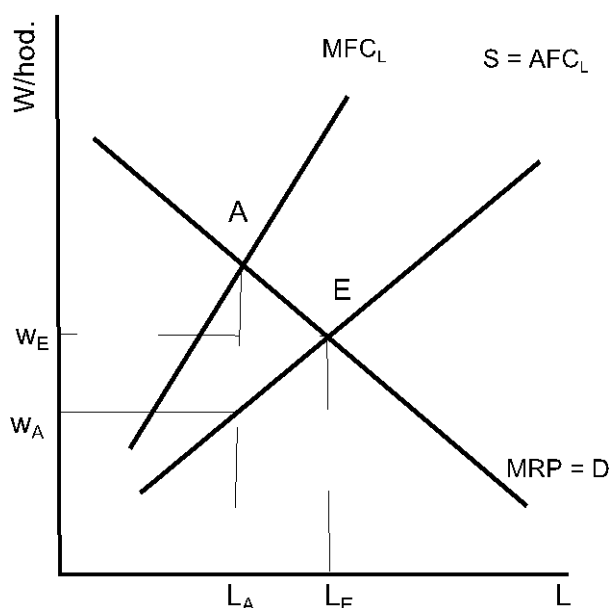
Jedná se opět o konkretizaci problému z minulé kapitoly. Existuje-li na jediný kupující určitého vstupu, v tomto případě práce, hovoříme o monopsonu. Firma s monopsonní silou se setkává s rostoucí křivkou nabídky práce.

Kontrolní otázka:

V předchozí kapitole jsme se již setkali se situací, kdy je firma konfrontována s rostoucí nabídkou výrobního faktoru, v jaké situaci to bylo?

Monopson tedy představuje situaci, kdy na trhu práce existuje jediná dominantní firma zaměstnávající obyvatelstvo či zaměstnává jako jediná určité profese. Taková firma pak může ovlivnit výši mezd svých zaměstnanců tak, jako monopol, který ovlivňuje cenu statků. Jestliže monopsonista najímá dodatečného zaměstnance, musí zvýšit mzdovou sazbu, ale nejenom tomu dodatečnému pracovníkovi, ale všem dosud zaměstnaným pracovníkům. Mezní náklady firmy spojené se zaměstnáním dodatečného pracovníka jsou tedy vyšší než mzdová sazba $MFC_L > w$ a křivka MFC_L poroste rychleji, než křivka nabídky práce firmě.

Obr. 12-4 Monopson



Zaměstnanost ve firmě se nicméně stále řídí pravidlem $MRP = MFC$, takže počet najímaných pracovníků bude odpovídat průsečíku uvedených křivek (bod A na grafu). Nebude tedy dosažena rovnováha nabídky a poptávky po práci, jako by tomu bylo v dokonalé konkurenci (bod E na grafu). Monopson bude najímat méně pracovníků (L_A) a navíc bude stlačovat mzdu až na úroveň, kterou jsou pracovníci ochotni akceptovat, což je dáno křivkou S_L (úroveň W_A).

Činnost odborů na trhu práce

Odbory představují sdružení pracujících, které ovlivňují určitým způsobem nabídku práce a do určité míry mohou mít vliv i na poptávku po práci. Odbory mohou prosazovat celou řadu požadavků, zejména usilují o vyšší mzdy pro své členy, větší bezpečnost práce, lepší pracovní podmínky, více pracovních příležitostí apod.

Obecně mohou odbory používat různých způsobů pro prosazení vyšších mzdových sazeb. Mohou *přímo* vyjednávat o nastavení určité minimální mzdové sazby (tj. tzv. *mzdový práh*) či usilují o *snížení nabídky práce*. To vyžaduje jednak schopnost odborů snížit počet těch, kteří nabízejí práci určitého typu (prostřednictvím vysokých členských poplatků, obtížnými kvalifikačními zkouškami apod.) a jednak musí být schopné donutit zaměstnavatele zaměstnávat pouze členy odborů. Obě uvedené cesty vyvolávají jako vedlejší efekt nárůst nezaměstnanosti. Patrně nejlepší cestou je *zvýšení poptávky po práci*, protože s sebou nese současně i nárůst zaměstnanosti. Zde mohou odbory uplatňovat svůj nepřímý vliv na spotřebitele ke zvýšení poptávky po jimi vyráběném zboží, snahou omezit prodej konkurenčního zboží či zvýšením produktivity práce.

Sejdou-li se na trhu práce monopson na straně poptávajícího a odbory na straně nabízejícího, jedná se o situaci tzv. *bilaterálního monopolu*. V tomto případě bude výsledná výše zaměstnanosti i mzdy záviset na vyjednávací síle obou stran.

12.3 Shrnutí

Poptávku po práci tvoří firmy a je odvozenou poptávkou z poptávky po finální produkci. Poptávka po práci koresponduje funkci příjmu z mezního produktu práce. Firma maximalizuje zisk, najímá-li takový počet pracovníků, kde se $MFC_L = MRP_L$. Rozdíl spočívá v tom, zda se $w = MFC_L$, což je případ dokonalé konkurence či zda je $MFC_L > w$, což je případ nedokonalé konkurence na trhu práce.

Specifickým případem nedokonalé konkurence na trhu práce je monopson, kdy poptává práci jediná firma. V důsledku své monopsonní síly najímá méně pracovníků za nižší mzdovou sazbu, než by tomu bylo na stejném trhu v podmínkách dokonalé konkurence.

Individuální nabídka práce jednoho pracovníka ze zpětně zakřivená v důsledku dvou efektů. Zatímco převaha substitučního efektu signalizuje, že při zvyšování mzdové sazby je člověk ochoten nahrazovat volný čas prací, převaha důchodového efektu naznačuje, že vlivem růstu reálného důchodu lidé dávají přednost volnému času.

Kontrolní úkoly

1. Graficky znázorněte individuální křivku nabídky práce jednoho pracovníka. Vysvětlete její tvar.

2. Znázorněte trh práce a vysvětlete, jak se na něm projeví stanovení minimální mzdy nad úrovní rovnovážné mzdy.

3. Správně doplňte následující tvrzení:

a) „Zpětné zakřivení“ individuální nabídkové křivky práce nastává, pokud ... efekt změny mzdové sazby ... substituční efekt změny mzdové sazby – růst mzdové sazby má tedy pak za následek ... nabízeného množství práce.

b) Odbory působící na reálných trzích práce představují monopolizaci strany ... práce. Disponují určitým stupněm ... síly a mohou volit různé kombinace úrovní zaměstnanosti a ...

c) Poptávka po práci je poptávkou Individuální poptávka po práci je určena ... z ... produktu práce. Tržní poptávka vzniká jako ... součet individuálních poptávek jednotlivých firem v odvětví.

4. Následující tabulka ukazuje vývoj mezního fyzického produktu práce. Cena produktu je 10 Kč za jednotku a firma musí platit za každého zaměstnaného dělníka 200 Kč/hod.

Pracovníci	5	6	7	8	9
MPP _L	25	22	20	19	18

a) Kolik dělníků manažer najme, jestliže maximalizuje zisk, přičemž množství kapitálu a ostatních používaných vstupů je dáno technologií výroby? b) Jak se změní počet najímaných pracovníků, jestliže z důvodu poklesu zájmu o daný výrobek firma sníží cenu produktu na 8 Kč za jednotku?

5. Které z následujících opatření odborů posunou křivku nabídky práce doleva (S) a které křivku poptávky doprava (D)?

Agitace pro tarifní ochranu domácího trhu	
Stanovení delší doby přípravy na určité zaměstnání	
Spotřebitelé jsou žádáni, aby nakupovali pouze zboží „vyrobené odbory“ (pomocí reklamy)	
Agitace pro omezení imigrace	
Zavedení vysokých vstupních poplatků pro ty, kteří chtějí vykonávat určité povolání	

