

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta sociálních věd

Institut ekonomických studií

Diplomová práce

2007

Eva Karamanová

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta sociálních věd

Institut ekonomických studií

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Evropské sociální modely a jejich vliv na efektivnost

Vypracovala:

Eva Karamanová

Vedoucí:

Prof. Ing. Michal Mejstřík, CSc.

Akademický rok:

2006/2007

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a že jsem použila pouze uvedené prameny a literaturu.

V Praze dne 14.5.2007

ABSTRAKT

Mzdové náklady a flexibilita pracovních trhů se řadí mezi přední determinanty výroby a lokačních rozhodnutí mezinárodně mobilních společností. Proto si otázka industriálních vztahů a sociálních systémů obecně zasluhuje pozornost této práce. Sociální rozdíly mezi obyvateli v Evropě rostou. Růst reálných mezd je nižší než růst produktivity práce, což vede k poklesu jednotkových mzdových nákladů. Podíl mezd na celkovém důchodu ekonomik klesá, přesto nezaměstnanost roste. To vytváří pochybnosti o existenci inverzního vztahu mezi výší mezd a nezaměstnaností. Existují však země, například Dánsko, kde se sociální poměry zlepšily a ekonomická efektivnost zvýšila.

Diplomová práce analyzuje čtyři evropské sociální modely, jejich fungování a výsledky. Vyzdvihuje silné stránky jednotlivých modelů a upozorňuje na hlavní nedostatky. Největší pozornost je věnována dánskému sociálnímu modelu, kterému se podařilo vyvážit dvě zdánlivě protichůdné charakteristiky: flexibilitu a jistotu. Práce hledá odpověď na otázku, jestli je dánský sociální model nejoptimálnější a zda je možná jeho implementace v jiných evropských zemích. Zároveň práce dává doporučení na korekce modelů, navrhuje alternativní řešení a pokouší se predikovat další vývoj.

ABSTRACT

Personal costs and labor market flexibility are the basic determinants of production and location of foreign investments. Therefore the question of industrial relations and social systems wins the attention of this master thesis. Differences in welfare situation of Europeans are growing. The growth of labor productivity exceeds the growth of real wages. Consequently unit labor costs are falling. The share of wages in the total income is decreasing, but the unemployment is rising. The question of real functioning of tradeoff between wages and unemployment emerges. However there are countries, for example Denmark, where social situation has improved and efficiency has risen.

This master thesis analyses four European social models, their functioning and outcomes. The thesis highlights models' merits and points out on the shortcomings. The biggest attention is paid to the Danish social model, which successfully represents both the efficiency and equality. The thesis searches whether the Danish flexicurity is the most optimal solution and whether the model is directly applicable in other European countries. At the same time the thesis gives recommendations how to improve the models and tries to find out the possible development.

Za odborné vedení mojí diplomové práce, cenné náměty a podnětné připomínky děkuji Prof. Ing. Michalovi Mejstříkovi, CSc.

Obsah

1. Úvod	1
2. Odbory jako významný ekonomický hráč	2
2.1. Vliv odborů na hospodaření firem	2
2.2. Vyjednávání o mzdách	4
2.3. Odborová hustota, krytí kolektivním vyjednáváním	8
3. Evropské sociální modely	11
3.1. Snižování podílu mezd a růst nezaměstnanosti	11
3.2. Kontinentální model	12
3.2.1. Německo	13
3.3. Anglosaský model	18
3.3.1. Velká Británie	19
3.4. Středozevní model	19
3.5. Skandinávský model	20
3.5.1. Dánsko a flexicurity	20
3.6. Porovnání modelů	30
3.7. Industriální vztahy ve střední Evropě	36
3.7.1. Česká republika	37
3.8. Integrace a sociální systémy	42
3.8.1. Rozšíření EU a její dopady na trh práce	42
3.8.2. Integrace kapitálových trhů a vývoj sociálních systémů	44
4. Rozhodování o investicích za existence odborů	48
4.1. Model	49
4.1.1. První kolo: Rozhodování o FDI a dominantní strategie	50
4.1.2. Třetí kolo: Rozhodování o objemu produkce na duopolním trhu s homogenním produktem	52

4.1.3. Druhé kolo: Vyjednávání o mzdách na duopolním trhu	53
4.1.4. Třetí kolo: Rozhodování o objemu produkce na trzích s lineárními poptávkovými funkcemi a s nehomogenním produktem	54
4.1.5. Druhé kolo: Vyjednávání o mzdách a nehomogenní produkt na trhu s lineárními poptávkovými funkcemi.....	56
4.1.6. První kolo: Rozhodování o FDI a nehomogenní produkt na trhu s lineárními poptávkovými funkcemi.....	57
4.2. Věžňovo dilema.....	58
4.2.1. Odbory jako bariéra vstupu na trh.....	59
4.3. Závěry.....	63
4.4. Empirická evidence	64
5. Závěr: Vývoj modelů a doporučení.....	67
5.1. Anglosaský model	68
5.2. Kontinentální model.....	68
5.3. Česká republika	70
Použité zdroje a literatura:.....	74
Příloha 1	77
Příloha 2	78
Příloha 3	79
Příloha 4	80
Příloha 5	81
Příloha 6	82
Příloha 7	83
Příloha 8	85
Příloha 9	86

1. Úvod

Tržní prostředí a konkurenční síly nutí společnosti chovat se ekonomicky racionálně. Jednotkové mzdové náklady, které ovlivňují zisky firem, nejsou jen funkcí mzdových nákladů, ale závisí i na produktivitě práce. Produktivita práce pak odráží jak znalosti a schopnosti práce, tak schopnost jejího efektivního využití. Proto každé opatření vlády, či rozhodnutí odborů, které přímo, nebo nepřímo snižuje efektivitu využití práce, zvyšuje jednotkové mzdové náklady. Naopak opatření, zvyšující efektivitu využití práce, jednotkové mzdové náklady snižují.

Mzdové náklady a flexibilita pracovních trhů se řadí i mezi přední determinanty lokačních rozhodnutí mezinárodně mobilních společností, čímž významným způsobem ovlivňují tok kapitálu. Z empirických průzkumů faktorů, které hrají nejvýraznější roli při rozhodování topmanažerů o umístění pobočky, nebo převzetí podniku v cizí zemi (rozhodování o přímých zahraničních investicích), první místo zauímají industriální vztahy (vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci) a regulace trhu práce v potenciální cílové zemi. Více než dvě třetiny nadnárodních společností považují zaměstnanecké vztahy za důležitý faktor při rozhodování o lokaci svých výrobních podniků (viz. Cooke, Noble (1998)).

Proto si otázka industriálních vztahů a sociálních systémů obecně zasluhuje pozornost této práce. Zaměříme se v ní na čtyři evropské sociální modely. Kapitola 2 hodnotí odbory jako významného hráče na poli ekonomických aktivit, mapuje jejich působení a vliv, definuje efektivitu, která nás v práci bude zajímat. Kapitola 3 podrobně analyzuje jednotlivé sociální modely. Jejich fungování, výsledky, silné a slabé stránky vysvětluje na příkladech nejvýznamnějších ekonomik, které jednotlivé modely aplikují. V této kapitole si vysvětlíme možné dopady a další vývoj modelů v souvislosti s ekonomickou integrací Evropy. Z nových členských zemí bude největší pozornost věnována České republice. Kapitola 4 se věnuje mikroekonomickému modelu z teorie her. Mapuje rozhodování o výrobě a o přímých zahraničních investicích za existence odborů. Klade si otázku zda a jakým způsobem odbory ovlivňují lokační rozhodnutí firem. Závěr této práce vyzdvihuje hlavní zásluhy jednotlivých modelů, hodnotí jejich největší nedostatky, navrhuje korekce a alternativní řešení a pokouší se predikovat další vývoj modelů.

2. Odbory jako významný ekonomický hráč

2.1. Vliv odborů na hospodaření firem

Odbory ovlivňují mzdy zaměstnanců, mzdové a nemzdové benefity, podmínky zaměstnávání a propouštění, fyzické podmínky pracovního místa a mnohé další. Vzhledem k tomu, že mzdové náklady často představují velkou část celkových nákladů produkce, mají odbory významný vliv na hospodaření společností. Součástí maximalizačních snah zaměstnavatele (maximalizace zisku) je i minimalizace mzdových nákladů. Maximalizovaná funkce zisku zaměstnavatele má podobu:

$$MAX_Z = \sum_{i=1}^I p_i Q_i - \sum_{j=1}^J w_j L_j - \sum_{s=1}^S r_s K_s - a$$

kde I je množství produktů firmy, p_i cena produktu i , Q_i jeho prodané množství, J počet zaměstnanců, w_j mzda zaměstnance j , L_j počet zaměstnanců se mzdou w_j , S množství kapitálu používaného ve výrobě, r_s cena kapitálu j , K_s jeho používané množství a a je vektor ostatních nákladů. Proti tomu odbory, usilující o maximalizaci svého užitku, mají maximalizovanou funkci:

$$MAX_O = \sum_{n=1}^N (w_n)^{1-\theta} (L_n)^\theta$$

kde N je počet členů odborů, w_n mzda člena n , L_n počet členů odborů pobírajících mzdu w_n a $\theta \geq 0$ je relativní preference zaměstnanosti.¹ Mezi zájmem firem a zájmem odborů existuje zřejmý trade-off. V této práci budeme pod pojmem „efektivnost“ rozumět efektivnost z pohledu firem. Budou nás zajímat veličiny jako nominální, či reálné mzdy, produktivita práce, zisky společností, (ne)zaměstnanost, objem produkce a investice.

Názor, že z pohledu firem budou nejefektivnější ty systémy kolektivního vyjednávání a sociální systémy obecně, ve kterých mají odbory nejmenší práva a ve kterých jsou vypláceny

¹ Jde o zjednodušenou formulaci maximalizačních snah. Stejně jako zaměstnavatelé, i odbory uvažují relativní výši mezd. Srovnávají své mzdy se mzdami vyjednanými u jiných zaměstnavatelů. Firmy ke komparacím přistupují z ekonomických důvodů – ze snahy udržet si relativní cenovou konkurenceschopnost. Odbory ke komparacím přistupují z politických důvodů, neboť cílem odborů je vyjednat bezkonkurenčně vysoké mzdy.

nejnižší mzdy, není správný. Otázka efektivnosti si vyžaduje hlubší analýzu. Existuje několik mikroekonomických teorií, hodnotících reakce managementu na kolektivně vyjednané veličiny ve snaze předejít potenciálním ztrátám, které by mohly plynout z vyšších, kolektivně vyjednaných mezd.

Jedna z teorií je založená na hypotéze „šokového efektu“. Teorie říká, že přítomnost odborů, nebo vyjednání nového kontraktu přinutí management hledat efektivnější způsoby řízení firmy. Navíc zvýšení mezd a zlepšení pracovních podmínek může mít vyřazující efekt na jiné personální náklady a tím může dojít k návratu jednotkových mzdových nákladů na původní úroveň, nebo dokonce na úroveň nižší. Zvýšení mezd může časem vést k přílivu zaměstnanců na vyšší odborné úrovni, k eliminaci problému negativního výběru. Zaměstnanci si budou lukrativního pracovního místa více vážit. Při případném odhalení jejich nekvalitní práce a z něj plynoucího propuštění, se jim zvyšují náklady ušlé příležitosti. Vyšší mzdy tak mohou přispět k eliminaci problému černého pasažéra. Navíc, po zvýšení mezd, zaměstnavatel může vyžadovat důslednější dohled a plánování pracovních sil. Klíčovou podmínkou pro platnost této teorie je, aby firma před změnou nebyla v nejefektivnějším bodě výroby.

Jiná teorie, vycházející z neoklasické ekonomie, naopak říká, že zvýšení jednotkových mzdových nákladů povede ke kombinaci následujících vlivů: snížení objemu produkce, zvýšení cen produktů, nahrazení práce kapitálem. Všechny tyto akce směřují k navrácení mezního produktu práce zpět do equilibria. Předpokladem ale je, že systém byl před změnou v equilibriu, tedy že zaměstnavatel vyráběl maximálně efektivně a příjem z mezního produktu práce se rovnal mezním nákladům práce. V praxi se však neseťkáme ani s jednou teorií v čisté podobě. Skutečné ekonomické dopady jsou vždy kombinací obou teorií a empirie je mnohem složitější.

Při zkoumání z širšího úhlu pohledu navíc narážíme na konflikt mezi mikroekonomickou flexibilitou reálných mezd a makroekonomickou adaptací na různé industriální změny. Zatímco mikroekonomických cílů lze jednodušeji dosáhnout za decentralizovaného kolektivního vyjednávání s flexibilními (mzdovými) kontrakty, makroekonomických cílů snadněji dosáhneme v systému koordinovaného, centralizovaného kolektivního vyjednávání, kde „všechny strany můžou internalizovat inflační implikace svých rozhodnutí, přičemž solidaristická mzdová struktura by měla minimalizovat sociální konflikt a povzbuzovat sebeomezení výměnou za větší možnosti zaměstnání“ (viz. Mejstřík (2006), s. 4).

I z mikroekonomického pohledu může být za jistých okolností centralizovaná úroveň vyjednávání efektivnější. Například malé firmě může vědomí, že stávkou by utrpěli i její konkurenti (u centralizovaného vyjednávání se nejen kolektivní smlouvy, ale i případné stávky týkají většího počtu firem) pomoci vypořádat se s hrozbou stávky, snížit tak její averzi vůči riziku, zvýšit její hranici, do které je schopna vzdorovat stávce.

Centralizovaná úroveň vyjednávání může být výhodná i z prostého důvodu, že centralizace znamená odstranění konkurenčního boje mezi odbory o vyjednání bezkonkurenčních mezd. Ve prospěch centralizovaného vyjednávání svědčí i stávková statistika. Empirické testy hypotéz ukazují, že čím centralizovanější úroveň vyjednávání, tím méně často dochází k řešení sporů stávkou. Jak dokládá tabulka 1, pravděpodobnost řešení sporu stávkou klesá s rostoucí centralizací kolektivního vyjednávání.

Tabulka 1 : Průměrný počet prostávkovaných dní na 1 000 zaměstnanců v období let 1980 - 1988

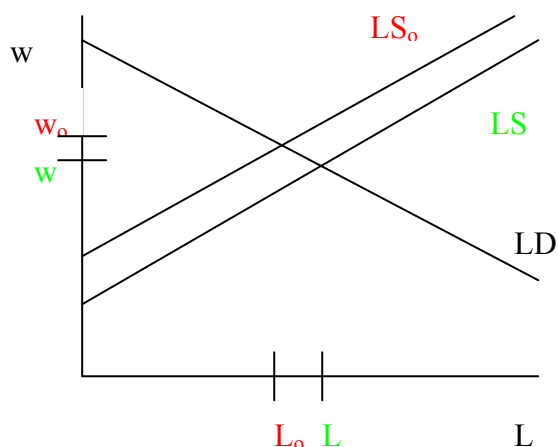
Země	Počet prostávkovaných dní
Řecko	754
Španělsko	733
Itálie	666
VB	357
Německo	31
Rakousko	3

Zdroj: Flek (1992, s. 90)

2.2. Vyjednávání o mzdách

Ekonomická teorie říká, že za nepřítomnosti odborů by zaměstnavatelé stanovili mzdy na nejnižší možné úrovni nutné k upoutání potřebného množství zaměstnanců. Ta se u nekvalifikované pracovní síly rovná úrovni na lokálním trhu práce, tedy úrovni v geografické oblasti, ve které jsou zaměstnanci ochotni dojíždět za prací. Za přítomnosti odborů však teorie přestává platit. Odbory posouvají křivku nabídky práce doleva nahoru (viz. obrázek 1).

Obrázek 1: Vliv odborů na nabídku práce



LS označuje nabídku práce za neexistence odborů, LS₀ za existence odborů, w je výsledná mzda na trhu, na kterém nepůsobí odbory, w₀ je odbory vyjednaná mzda, L je odpovídající zaměstnanost za neexistence odborů, L₀ je zaměstnanost za existence odborů.

Mzdy členů odborů a jiných zaměstnanců, krytých kolektivními smlouvami, jsou v průměru vyšší než mzdy zaměstnanců, na kterých se kolektivní smlouvy nevztahují a to i přesto, že odborově vyjednané mzdy ovlivňují (za sebou tahají) i ostatní mzdy na daném trhu². Mzdová přírážka je nejlepším měřítkem mzdově-vyjednávací síly odborů. Teoreticky je odborová mzdová přírážka podíl rozdílu mezi průměrnou nominální mzdou odborově organizovaného a neorganizovaného zaměstnance s podobnými individuálními a pracovními charakteristikami a průměrnou mzdou neorganizovaného zaměstnance.

$$OMP = \frac{w_O - w_N}{w_N},$$

kde OMP je odborová mzdová přírážka³, w_O je mzda odborově organizovaného zaměstnance a w_N je mzda neorganizovaného zaměstnance.

V praxi by však výpočet mzdové přírážky podle této definice byl zavádějící, neboť ne všichni zaměstnanci, kterých mzda je určena v kolektivní smlouvě, musí být členy odborů. V některých (i v českém) systémech kolektivního vyjednávání platí všeobecná závaznost

² Toto ovlivňování je důsledkem konkurenčního boje zaměstnavatelů o kvalitní pracovní sílu. Jen těžko si lze představit situaci, kdy bychom v podobných firmách, na podobných pracovních místech, ale s tím, že v jedné z firem by působily odbory a mzdy tam byly podstatně vyšší než v druhé firmě, měli dva stejně kvalitní zaměstnance, oba spokojené s výší své odměny. Zaměstnanec s nižší mzdou by se cítil nedocenen.

³ Volný překlad z anglického membership wage markup.

kolektivních smluv, tedy že kolektivní smlouva uzavřená mezi odbory a zaměstnavatelem se vztahuje nejen na odborově organizované, ale na všechny zaměstnance daného zaměstnavatele. Nejlepším odhadem odborové mzdové přírážky proto je rozpoznávací mzdová přírážka⁴. Zaměstnance pak rozdělujeme do dvou kategorií podle toho, zda jejich mzda je, či není determinovaná kolektivní smlouvou. Individuální členství v odborech není pro výpočet rozpoznávací mzdové přírážky relevantní.

V rámci jedné ekonomiky je přírážka významnější v soukromém sektoru. Je klesající se stupněm konkurence na trhu produktu. S rostoucí konkurencí na trhu produktu se pro zaměstnavatele stává čím dál, tím těžší přenést náklady plynoucí ze zvýšené mzdy na konečného spotřebitele. Proto zaměstnavatel přistupuje k mzdovému vyjednávání čím dál, tím neústupněji.

Přírážka je dále vyšší v odvětvích s vysokou odborovou hustotou⁵. S rostoucí odborovou hustotou zaměstnavatelé správně anticipují, že pokud je velký počet zaměstnanců organizovaný v odborech, odbory budou prosazovat svoje mzdové požadavky neústupněji. Navíc je z pohledu zaměstnavatele pravděpodobné, že s podobnými mzdovými tlaky a z nich plynoucím mzdovým růstem se budou potýkat i jeho přímí konkurenti v odvětví a on tak relativně neztratí na své cenové konkurenceschopnosti. Zaměstnavatelé se chovají jako černí pasažéři. Tomuto jevu říkáme rozsah unionismu. Kdyby byl naopak zaměstnavatel v málo unionizovaném odvětví, nedopustil by zvýšení mezd nad to, co vyplácejí jeho konkurenti, neboť takové zvýšení by jej dostalo do výrazně nevýhodného postavení na trhu.

Dalším empirickým faktem je, že přírážka je v průměru nižší ve vyspělých, než v rozvojových zemích. Jedním z důvodů stojících za tímto poznatkem je stupeň konkurence na trhu produktu, kde vyspělé země mají v průměru konkurenčnější trhy, než země rozvojové. Konečně, mzdové přírážky bývají vyšší ve větších odvětvích a větších podnicích.

Následující tabulka ilustruje průměrnou mzdovou přírážku v několika vyspělých zemích.

Tabulka 2 : Průměrná rozpoznávací mzdová přírážka v letech 1985 – 1993

⁴ Volný překlad z anglického recognition wage markup.

⁵ Výraz odborová hustota je podrobně vysvětlen v dalším textu kapitoly.

Země	Rozpoznávací přírážka (%)
Spojené státy americké	23,3*
Velká Británie	14,7
Rakousko	14,6
Německo	3,4

Zdroj: Aid, Tzannatos (2002)

* Průměrná rozpoznávací mzdová přírážka v roce 2003: 27 %.

Výsledná mzdová přírážka vždy závisí na rozložení mzdově-vyjednávací síly mezi odbory a zaměstnavatelem. Mzdově-vyjednávací síla odborů je, alespoň částečně, výsledkem schopnosti zaměstnanců „vydírat“ management. Nejúčinnější zastrašovací prostředek přitom představuje hrozba stávky. Čím dřív jsou zaměstnanci schopní a ochotní vyvolat stávku, tím reálněji znějí jejich hrozby a tím úspěšnější budou v prosazování svých mzdových požadavků. Navíc- čím větší potenciální ztráty plynou zaměstnavateli z případné stávky, tím je větší jeho averze vůči ní a tím bude hrozba stávky účinnější. Stručně řečeno, nejjednodušším měřítkem vyjednávací síly každé ze stran je stupeň, do kterého jsou schopní a ochotní vzdorovat stávce. Stupeň stávky⁶ závisí na straně zaměstnanců na jejich schopnosti škodit svojí nečinností výrobě, obchodům, zisku a na straně firem na jejich schopnosti nahradit práci alternativními výrobními prostředky tak, aby byla zachována výroba a zisky.

Vyjednávací síla odborů roste s klesající nezaměstnaností v daném odvětví. Se snižující se základnou nezaměstnaných klesá averze odborů vůči riziku. Odbory správně anticipují, že zaměstnavatel by v případě potřeby nekvalifikované pracovní síly neměl koho najmout. Proto odbory prosazují svoje mzdové požadavky neústupněji a v případě, že na ně zaměstnavatelé nepřistupují, organizují stávky. Důsledkem pak jsou četnější stávky v odvětvích s nižší mírou nezaměstnanosti.⁷

⁶ Volný překlad z anglického strike level.

⁷ Dalším zajímavým empirickým zjištěním je, že pravděpodobnost stávky roste s rostoucí velikostí firmy (asi do 750 zaměstnanců; pak začíná klesat).

2.3. Odborová hustota, krytí kolektivním vyjednáváním

Význam kolektivního vyjednávání nejlépe odráží odborová hustota⁸. Odborová hustota je podíl zaměstnanců organizovaných v odborech na celkovém počtu všech zaměstnanců. Ještě přesnějším ukazatelem významnosti kolektivního vyjednávání je krytí kolektivním vyjednáváním⁹. Krytí kolektivním vyjednáváním se počítá jako podíl zaměstnanců, kterým jsou mzdy vypláceny na základě kolektivní smlouvy na celkovém počtu zaměstnanců.

Následující tabulka sleduje vývoj odborové hustoty a krytí kolektivním vyjednáváním v čase ve vybraných zemích.

Tabulka 3: Krytí kolektivním vyjednáváním ve vybraných zemích

Země	Hustota 1970 (%)	Hustota 1980 (%)	Hustota 1990 (%)	Hustota 2004 (%)	Změna Hustoty	Krytí 1980 (%)	Krytí 1990 (%)	Krytí 2004 (%)
Dánsko	N/A	N/A	N/A	80	N/A	N/A	N/A	<100
Rakousko	62	56	46	N/A	A	98	98	98
Německo	33	36	33	28	C	91	90	70
EU - 25	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	67
VB	45	50	39	N/A	B	70	47	<40
ČR	N/A	N/A	84	17	A	N/A	N/A	35 – 40
USA	23	22	16	N/A	A	26	18	14

Zdroj: Aid, Tzannatos (2002) a vlastní výpočty z materiálů ISPP

Vysvětlivky: A = klesající, B = rostoucí v 70. letech, ale klesající potom, C = klesající v 80. letech, ale stabilní potom.

Krytí kolektivním vyjednáváním je podstatně vyšší, než odborová hustota. Plyne to ze skutečnosti, že existují systémy kolektivního vyjednávání, ve kterých se kolektivní smlouvy vztahují i na zaměstnance, kteří nejsou členy odborových organizací. Naopak však v žádném systému není možné, aby se na odborově organizované zaměstnance kolektivní smlouva nevztahovala. Z výše uvedených důvodů mezi odborovou hustotou a krytím kolektivním

⁸ Volný překlad z anglického union density.

⁹ Volný překlad z anglického bargaining coverage.

vyjednáváním existuje jasný vztah: Vysoká hustota vede k vysokému krytí. Implikace je pouze jednosměrná, nedá se říci, že by vysoké krytí vedlo k vysoké hustotě. Neplatí ani, že by nízká hustota vedla k nízkému krytí.

Rozdíl mezi hustotou a krytím velkou mírou závisí na institutu povinného rozšiřování závaznosti kolektivních smluv (vyššího stupně) do neunionizovaných sektorů. Mezi země s nejvyšší hustotou patří Dánsko, kde v posledních letech až osmdesát procent všech zaměstnanců jsou členy odborových organizací a vzhledem k principu všeobecné závaznosti kolektivních smluv (kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance daného odvětví, bez ohledu na jejich odborovou organizovanost), krytí kolektivním vyjednáváním v Dánsku dosahuje skoro sto procent.

Velikost krytí kolektivním vyjednáváním ovlivňují především dva faktory. Tím prvním je úroveň vyjednávání: Země, ve kterých k vyjednávání dochází především na odvětvové úrovni (centralizované vyjednávání), mají podstatně vyšší krytí než země, ve kterých se vyjednává zejména na podnikové úrovni (decentralizované vyjednávání). Jde o přímý důsledek podstaty úrovně vyjednávání. V centralizovaném systému je jedna kolektivní smlouva závazná pro více zaměstnavatelů, nebo dokonce pro celé odvětví, zatímco v systému decentralizovaném je kolektivní smlouva závazná pouze pro jednoho zaměstnavatele, který ji uzavřel. Druhým faktorem ovlivňujícím velikost krytí kolektivním vyjednáváním je uplatňování institutu rozšiřování závaznosti kolektivních smluv. Země, které institut využívají, mají, ceteris paribus, vyšší krytí.

Zatímco velikost krytí kolektivním vyjednáváním má významný vliv na ekonomickou výkonnost (na nezaměstnanost, inflaci, nabídku práce, flexibilitu reálných mezd, produktivitu práce, příliv kapitálu do země, atd.), má ve vyspělých ekonomikách¹⁰ odborová hustota jen minimální (pokud vůbec) vliv. Hustota není korelovaná s rozpoznávací mzdovou přírůžkou.¹¹ Existuje pouze teoretický vliv hustoty na reálné ekonomické veličiny. Hustota teoreticky představuje počet zaměstnanců, kteří se v případě neshody odborů se zaměstnavateli mohou připojit ke stávce. Proto je hustota vyjádřením vyjednávací síly odborů. Teoreticky vzato v zemích s vysokou hustotou by odbory měly být schopny prosazovat svoje požadavky neústupněji, tím přispívat k růstu mezd a z toho plynoucího poklesu zaměstnanosti a růstu

¹⁰ Jinak je tomu v rozvojových zemích, kde má odborová hustota negativní vliv na růst zaměstnanosti a HDP.

¹¹ Korelační koeficient = 0,02 (Aid, Tzannatos (2002)).

inlace. Tuto hypotézu se ale empiricky potvrdit nepodařilo.¹² Krytí přispívá ke zvyšování růstu průměrných mezd, ne však ke zvyšování produktivity práce. Přispívá ke zvyšování nezaměstnanosti, růstu inflace, a k odbourávání rozdílů ve mzdách.

Krytí kolektivním vyjednáváním je negativně korelované se mzdovou přírážkou.¹³ Ceteris paribus, čím většímu počtu zaměstnanců jsou mzdy vypláceny na základě ujednání z kolektivních smluv, tím je rozdíl mezi jejich mzdami a mezi mzdami ostatních zaměstnanců menší. Všimněme si v tabulce 3, že například Spojené státy americké mají nejvyšší mzdovou přírážku a nejnižší krytí vyjednáváním. Ve Spojených státech amerických jsou odbory schopné vyjednat nejvyšší mzdové přírážky, ale tyto mzdy budou vypláceny jen malému procentu zaměstnanců. Naopak Německo má nejnižší přírážku a jedno z nejvyšších krytí. Odbory jsou tedy schopny vyjednat vysoké mzdové přírážky jen tam, kde jsou mezní náklady takového ujednání pro společnost relativně malé. Odbory jsou omezeny podílem mezd na celkovém důchodu dané ekonomiky - můžou mít vysokou přírážku a malé krytí, nebo velké krytí, ale za cenu menší přírážky.

¹² Jak si ukážeme později, ani samotný inverzní vztah mezi výší mezd a zaměstnaností se v reálném světě prokázat nedaří.

¹³ Korelační koeficient = -0,58 (Aid, Tzannatos (2002)).

3. Evropské sociální modely

3.1. Snižování podílu mezd a růst nezaměstnanosti

V průběhu posledních desítek let sociální rozdíly mezi obyvateli v Evropě rostou. V národních i mezinárodních úmluvách se klade důraz především na umírněnost mzdových nároků. Otázky rovnosti se staly druhořadými.¹⁴ Růst reálných mezd je nižší než růst produktivity, což vede k poklesu jednotkových mzdových nákladů. Podíl mezd na celkovém důchodu ekonomik poklesl z průměrných skoro třiasedmdesáti procent v roce 1960 na osmašedesát procent v roce 2001 (viz. příloha 1). Jinými slovy, podíl zisků na celkovém důchodu ekonomik vzrostl. Právě míra zisku je důležitým faktorem při rozhodování o produkci a o investicích.

Přesto nezaměstnanost ve stejném období rostla. Průměrná míra nezaměstnanosti bývalé EU – 15 vzrostla ze dvou procent v roce 1960 na skoro osm procent v roce 2001. Vývoj dokládá příloha 2. Důvody tohoto vývoje jsou různé: pokles tempa růstu ekonomik od roku 1972, konec Breton-Woodského systému, globalizace, růst levné konkurence ze zemí bývalého třetího světa, deindustrializace, technologické a demografické změny a v neposlední řadě některé kontraproduktivní státní politiky. Existují však i země, například Dánsko, nebo Nizozemsko, kde se sociální poměry zlepšily.

Simultánní snižování podílu mezd na celkovém důchodu ekonomiky a růst nezaměstnanosti vytváří pochybnosti o existenci inverzního vztahu mezi mzdami a nezaměstnaností. Otázka je složitější a čistá teorie, která říká, že snížení mezd povede k růstu zaměstnanosti, ztrácí oporu v empirických datech. Jak uvidíme později, ani teoretický trade-off mezi sociální ochranou a zaměstnaností v reálném světě nefunguje.

V evropských kruzích se často skloňuje pojem Evropský sociální model. Toto slovní spojení je však nepřesné a zavádějící, neboť implicitně předpokládá existenci jednoho unitárního modelu, rozšířeného ve velké části Evropy. Ve skutečnosti však takový jediný model neexistuje. Evropské země implementovaly různé sociální modely. V užším slova smyslu se pojmem Evropský sociální model označuje „varianta poválečného německého modelu, kde

¹⁴ K tomuto trendu přispívá i Pakt růstu a stability a výrazně antiinflační postoj Evropské centrální banky. Členské země se snaží udržet si takové mzdové nárůsty, které budou konzistentní s cenovou stabilitou. Mzdové nárůsty v Eurozóně jsou paralelní vývoji cen.

štedré sociální jistoty a protekce zaměstnanců vyvážíly úspěšnou tržní ekonomiku“ (Mejstřík (2006, s. 3)). Tento model vznikl a vyvíjel se v těžké situaci po druhé světové válce, kdy měly sociální jistoty a soudržnost nejen politický, ale i ekonomický význam. Za šedesát let se politické a ekonomické prostředí zásadně změnilo, no práva německých zaměstnanců zůstávají největší ze všech tržních ekonomik.

Sociální modely implementované v evropských zemích můžeme rozdělit do čtyř základních skupin: 1. kontinentální model, jehož největším reprezentantem je Německo a Francie, 2. anglosaský model, uplatňovaný například Velkou Británií, 3. středozemní model, zastávaný Itálií, Řeckem, Španělskem a 4. skandinávský model, reprezentovaný Dánskem, jinými severskými zeměmi a Rakouskem. V následujících kapitolách si jednotlivé modely rozebereme podrobněji.

3.2. Kontinentální model

Kontinentální model se kromě centralizovaného vyjednávání a silných odborů vyznačuje vysokým stupněm ochrany zaměstnanců. Jak si ukážeme, tento model je efektivní ve smyslu rovnosti, jako prevence chudoby, ale neefektivní co se týče vytváření nových pracovních míst a boje s nezaměstnaností.

Sociální systém kryje rizika pracovního trhu, tedy riziko nezaměstnanosti, nemoci a staroby z příspěvků zaměstnavatelů a zaměstnanců z hrubých mezd. Model je typický vysokými dávkami v nezaměstnanosti, sociálními dávkami (přestože dávky jsou v některých zemích vázané na zaměstnanost a na rodiny), starobními důchody a relativně malou pravděpodobností ocitnutí se na hranici chudoby. Je ale méně redistributivní než skandinávský model a zaměřený spíše na udržení příjmu. Avšak objeví-li se vysoká nezaměstnanost, dochází k dvojí destabilizaci sociálního systému: výdaje se zvyšují, zatímco příjmy snižují, neboť počet těch, od kterých se příspěvky vybírají, se zužuje.

Země s kontinentálním modelem mají přísnou ochrannou politiku zaměstnání, tzn. vysoké reglementace při výpovědích. Například v Německu může rada závodu (složená ze zástupců zaměstnanců) výpověď odmítnout a rozhodne až soudní líčení. I přes zužování členské základny odborů je model typický tradičně silným postavením centralizovaných odborů.

Vyjednávání se odehrává hlavně¹⁵ na odvětvové úrovni a tedy i nejvýznamnějšími kolektivními smlouvami uzavíranými v tomto systému jsou tarifní smlouvy (kolektivní smlouvy vyššího stupně). Veličiny vyjednané ve vyšším článku jsou závazné pro všechny podřízené články. Potenciální zaměstnanec se nemůže zaměstnavateli „podbízet“ za nižší než tarifně vyjednanou mzdu.

Centralizované vyjednávání odbourává soutěživost odborů o vyjednání bezkonkurenčních mezd. Tím, že mzdy jsou dané výstupem z vyjednávání na odvětvové úrovni, jsou platné pro všechny firmy v daném odvětví, příslušné odbory se tak nepředhánají v jejich vyjednávání. Mzdová unifikace však může mít i své stinné stránky. Pokud nejsou rovné mzdy nebo rovný mzdový růst vyváženy stejnou produktivitou práce, způsobí to pokles zaměstnanosti v méně produktivních regionech. To dokládá i případ Německa po znovusjednocení v roce 1989, kdy v zájmu předejít nerovnostem mezi občany a omezit jejich migraci, rostly mzdy ve východní části Německa stejným tempem, přestože produktivita práce tam zůstávala na nižší, než poloviční úrovni ve srovnání s částí západní. Výše mezd ve východním Německu převýšila čistou přidanou hodnotu práce¹⁶, což způsobilo pokles produkce a propouštění¹⁷.

3.2.1. Německo

Přetrvávající problémy s nezaměstnaností v Německu (v roce 2004 nezaměstnanost přesáhla deset procent) vyvolávají hlasy po větší flexibilitě pracovních trhů. Pokud si chce země udržet vysokou ekonomickou výkonnost, je pro ni nezbytné přilákat více zahraničního kapitálu ve formě přímých zahraničních investic. Za nízkými mírami přímých zahraničních investic začátkem devadesátých let však mohly stát i finanční struktury, nejen poměry na pracovních trzích. Nízký příliv kapitálu mohl být způsoben neochotou domácích majitelů prodávat svoje akcie, nebo podíly ve firmách, nikoliv nezájmem zahraničních investorů o německé podniky. Pro zahraniční a nadnárodní společnosti tak bylo obtížné kupovat domácí společnosti. Míry investic a míry zisků firem v Německu jsou relativně vysoké ve srovnání s konkurenčními ekonomikami. Produktivita práce sice v posledních letech pokulhává za ostatními vyspělými

¹⁵ Donedávna se kolektivní vyjednávání v systému odehrávalo výhradně jen na odvětvové úrovni. Dnes se již objevují snahy prosadit vyjednávání i na podnikové úrovni. O těchto trendech bude ještě řeč níže.

¹⁶ Hrubé mzdy dosahovaly 138 % z čisté přidané hodnoty práce. Porovnej Mejstřík (2006).

¹⁷ Produkce klesla o 67 % v průběhu prvního roku po sjednocení a 25 % zaměstnanců přišlo ten rok o práci. Porovnej Mejstřík (2006).

zeměmi, avšak nedochází ke ztrátě konkurenceschopnosti, neboť umírněnost mzdových nárůstů pomáhá zabránit růstu jednotkových mzdových nákladů.

Až donedávna byl německý trh práce a zaměstnanecké instituce považovány za centrální a efektivní složku socioekonomického systému. Odvětvové vyjednávání mezi silnými sociálními partnery a silný zaměstnanecký hlas (rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností) byly největší „chloubou“ pracovního trhu. Poklesu odborové organizovanosti se však nevyhnulo ani Německo. Odborová hustota klesla z šestatřiceti procent začátkem devadesátých let na osmadvacet procent v roce 2003 (viz. Grahl, Teague (2004)). Hlavním důvodem propadu je pokles zaměstnanosti v těch sektorech ekonomiky, ve kterých měly odbory tradičně silné postavení a neschopnost odborů v dostatečném rozsahu přijímat členy v nově se rozvíjejících odvětvích.

Takřka nepřetržitě snižování odborové organizovanosti urychlilo i trend slučování odborových organizací. Skoro čtyřicet let v Německu působilo sedmnáct odborových organizací. Od roku 1990, kdy začaly fúze odborů, se počet organizací snížil na osm (viz. Grahl, Teague (2004)). I přes tento vývoj nelze očekávat dramatický kolaps odborů. V zemi s tak silným postavením odborů a s tak hustou sítí zaměstnaneckých institucí odbory stále mají a budou velký vliv na ekonomické dění.

K nezpochybnitelnému posunu v německém sociálním systému dochází v ohledu na stupeň centralizovanosti kolektivního vyjednávání. V minulosti základním stavebním kamenem modelu byly odvětvové kolektivní smlouvy, závazné bez výjimky na všechny zaměstnavatele daného odvětví. Smlouvy měly předcházet mzdové konkurenci mezi jednotlivými společnostmi a měly stabilizovat zaměstnanecké vztahy uvnitř firem. Navíc sektorově závazné mzdové normy bránily zaměstnavatelům „přetahovat“ vysoce kvalifikované zaměstnance od konkurenčních společností tím, že by jim nabídly vyšší mzdy. Vývoj posledních let však dokládá, že smlouvy nejenže v důsledku strukturálních změn pokrývají čím dál, tím menší počet zaměstnanců, ale jsou i čím dál, tím tolerantnější k odchylkám od vyjednaných veličin. Tzv. otevřené klauzule, které odchylky umožňují, se stávají součástí odvětvových mzdových kontraktů. Jednotlivým společnostem umožňují (za výjimečně nepříznivých finančních okolností) vyhnout se implementaci sektorově vyjednaných veličin, ať už jde o výši mezd, nebo o stanovení pracovní doby. Tím, že zaměstnavatelé mají možnost vyplácet různé mzdy, dochází volnější formou ke koordinované decentralizaci. Otevřené klauzule by do systému měly přinést větší flexibilitu.

Podnikový management a rady zaměstnanců (ve čtyřiaadvaceti procentech případů podnikový management a příslušné odborové organizace) získaly možnost odchýlit se od kolektivně vyjednaných veličin a vyjednat si mzdy a pracovní dobu na úrovni odpovídající možnostem daného podniku. Tímto způsobem v Německu vzniká decentralizované vyjednávání. Novým rysem ve srovnání s předešlou podnikovou politikou je, že management a rady zaměstnanců nyní explicitně stanovují cílenou zaměstnanost a vyjadřují svůj souhlas s korespondujícími opatřeními jako součástí podnikových paktů zaměstnanosti a konkurenceschopnosti. Pakty do systému vnášejí potřebnou interní flexibilitu. Navíc postupně pakty přestávají být podmiňovány nepříznivými ekonomickými podmínkami ve společnostech.

Pakt zaměstnanosti a konkurenceschopnosti je formální (osmaosmdesát procent), nebo neformální (dvanáct procent) smlouvou mezi managementem a reprezentanty zaměstnanců, řešící problém zaměstnanosti a konkurenceschopnosti dané společnosti. Absolutní většina paktů (pětasedmdesát procent) řeší otázku pracovní doby a organizaci práce (devětapadesát procent). Další ujednání se týkají odchodů do důchodu (sedmačtyřicet procent paktů) a různých peněžních opatření (dvačtyřicet procent paktů). Přímé mzdové škrty jsou stále velmi ojedinělé, obsahují je jen dvě procenta uzavřených smluv (viz. Seifert, Massa-Wirth (2005)). Rady zaměstnanců, případně odbory spolupracují při uzavírání paktů, pomáhají při snižování nákladů a zvyšování produktivity, protože zaměstnavatelé jim za to slíbí, že ustoupí od plánovaného propouštění, zachovají ohrožené pracovní místa, nebo dokonce vytvoří místa nové. Výsledná smlouva je komplexní balíček, který vždy obsahuje ujednání ve smyslu „něco za něco“. V zásadě existují čtyři typy smluv: 1. Pakt pro investice a snížení mzdové kompenzace, 2. Pakt pro zaměstnanost a snížení mzdové kompenzace, 3. Pakt pro investice a zvýšení produktivity práce a 4. Pakt pro zaměstnanost a sdílení práce. Druhá dvojice tvoří devětašedesát procent všech uzavřených paktů (Seifert, Massa-Wirth (2005)).

Podnikové vyjednávání má zatím jen malý význam, pokud se týče počtu uzavřených paktů. Podle Seiferta (Seifert, Massa-Wirth (2005)) se pakty v roce 2001 podařilo uzavřít u necelých tří procent podnikatelů a vztahovaly se na osm procent zaměstnanců v západním Německu. Ve východním Německu se uzavřely u šesti procent zaměstnavatelů a pokrývaly dvanáct procent zaměstnanců. Zatím ani samotné zastupování zaměstnanců ze strany rady zaměstnanců není moc rozšířené. V roce 2003 pouze v šestnácti procentech podniků s více než pěti zaměstnanci měli zaměstnanci svoji radu (viz. Seifert, Massa-Wirth (2005)). Rady zaměstnanců jsou většinou „výsadou“ větších společností, proto se četnost rad jeví vyšší, počítáme-li ji jako podíl počtu zaměstnanců ve firmách, ve kterých působí rada, na celkovém

počtu zaměstnanců. Pak přicházíme k čtyřiapadesáti procentům zaměstnanců zastupovaným radami závodů v západním a k sedmačtyřiceti procentům ve východním Německu. Důležité však je, že počet uzavřených paktů prudce roste. Už v roce 2005 se pakty podařilo uzavřít u třiadvaceti procent německých společností s více než dvaceti zaměstnanci a s radami zaměstnanců (viz. Seifert, Massa-Wirth (2005)). Podnikové vyjednávání je četnější ve větších firmách: čím větší společnost, tím větší pravděpodobnost, že v ní bude platit smlouva mezi zaměstnavatelem a radou zaměstnanců.

Spolurozhodování na podnikové úrovni a centralizované kolektivní vyjednávání v Německu sice představují dvě odděleně regulované, avšak vzájemně se doplňující a ovlivňující oblasti. Pakty zaměstnanosti a konkurenceschopnosti představují užitečný nástroj k zefektivnění kontinentálního modelu kolektivního vyjednávání. Do systému vnáší potřebnou flexibilitu na straně nabídky práce. Zaměstnavatel už tak není odkázán na propouštění v případě, že se dostane do finančních problémů. Nově má zaměstnavatel možnost domluvy se zaměstnanci, resp. jejich zástupci, přičemž rozumná domluva je pro zaměstnavatele nákladově efektivnější, než radikální propouštění. Management a rady zaměstnanců uzavírají smlouvy bez ohledu na fázi ekonomického cyklu. Přestože zaměstnanci při takových dohodách většinou přicházejí o část svých příjmů, s opatřeními souhlasí, neboť tak získávají jistotu pracovního místa. Pakty se čím dál, tím častěji uzavírají ve zdravých prosperujících společnostech, přestože původní záměr počítal s jejich existencí pouze ve firmách s vážnými ekonomickými problémy.

Zatímco postupné stěhování vyjednávání z centralizované úrovně do nižších sfér můžeme hodnotit kladně, reforma dávek v nezaměstnanosti si náš obdiv nezaslouží. Minulá vláda Gerharda Schrödera reformovala systém sociálních dávek a dávek v dlouhodobé nezaměstnanosti takovým způsobem, že nově náleží žadatelům nižší dávky. První rok¹⁸ dostávají nezaměstnaní dávky ve výši od šedesáti do sedmašedesáti procent mzdy z jejich poslední čisté mzdy, posléze jim pak dávky přestanou být vypláceny pokud mají úspory (výplata dávek pozastavena až do doby vyčerpání úspor), nebo pokud mají životní pojistku, či blízké příbuzné, kteří jim mohou v nouzi pomoci. Nezaměstnaní jsou navíc povinni přijmout jakékoli pracovní místo, které jim je nabídnuté, bez ohledu na to, zda se jedná o místo odpovídající profilu, znalostem a dovednostem daného člověka.

¹⁸ Prvního 1,5 roku u nezaměstnaných nad 55 let.

Podobný systém dávek v nezaměstnanosti má i Francie. Nezaměstnaný na ně má právo po sedmi dnech bez práce. Dávky dosahují pětasedmdesáti procent předchozího výdělku. I zde jsou stanoveny jejich stropy. Jednotlivému nezaměstnanému dávky klesají s dobou bez práce. Maximální doba, po kterou na ně má nárok, závisí na délce jeho předešlého zaměstnání, na jeho věku a v zásadě tak nezaměstnaný může pobírat dávky po dobu od čtyřech měsíců až do pěti let. (Na dávky v nezaměstnanosti po dobu pěti let má právo nezaměstnaný, starší pětapadesáti let, s dlouhou pracovní zkušeností.) Těm, kterým již vypršela doba, po kterou mohli pobírat dávky v nezaměstnanosti, nebo těm, kteří na ně nárok vůbec nemají, stát poskytuje sociální dávky, které jsou však relativně nízké a nárok na ně není automatický, člověk musí doložit jejich potřebu.

Tabulka 4 dokládá vývoj dávek v nezaměstnanosti v Evropě.

Tabulka 4: Reprodukční míra dávek v nezaměstnanosti* v Evropě, 1979 – 1997

Rok	1979	1989	1997
Itálie	1,0	2,7	18,3
VB	23,8	17,6	18,8
Řecko	6,7	9,2	22,3
Německo	29,9	27,6	27,1
Švédsko	25,1	28,9	27,6
Irsko	28,1	26,9	30,0
Rakousko	29,3	29,3	31,0
Španělsko	21,4	33,8	31,7
Portugalsko	7,4	31,7	33,4
Finsko	26,5	33,9	35,5
Francie	24,0	36,9	36,5
Belgie	46,3	42,1	39,8
Nizozemsko	47,5	53,2	46,9
Dánsko	49,8	51,5	66,4
Průměr	26,2	30,4	33,2

Zdroj: Dauderstädt, M. (2003)

* Reprodukční mírou se označuje průměrný poměr dávek v nezaměstnanosti k předchozím příjmům v zaměstnání před zdaněním.

Touto reformou se Německo vzdálo dánskému modelu (modelu se budeme věnovat v podkapitole 3.5.1.), kde mají nezaměstnaní nárok na dávky až do výše jedenadevadesáti procent z jejich mzdy v posledním zaměstnání a kde mají možnost využívat času v období bez zaměstnání ke zdokonalování svých znalostí. Německý model naopak snižuje sociální síť a nutí lidi používat svoje úspory na stáří k zajištění živobytí v nezaměstnanosti. V stáří pak tito lidé nedosahují slušné životní úrovně.

Tradičně silné ochranářství zaměstnanců před propouštěním zůstává netknuté. Naopak do budoucna můžeme očekávat ještě větší rezistenci před propouštěním odborově organizovaných zaměstnanců, což povede k rozšiřování členské základny odborů a k růstu jejich vyjednávací síly. Systém se tak stane rigidnějším. Vysoké nároky insiderů budou uspokojovány na úkor outsiderů, přičemž průnik outsiderů mezi insidery bude přinejlepším obtížný. Firmy nebudou najímat nové zaměstnance, o kterých nebudou vědět, že by byly schopny je zaměstnávat v dlouhém období, nezaměstnanost klesat nebude. Nejsilněji negativní dopady této politiky pocítí malé a střední podniky. Ve střednědlouhém horizontu vzroste počet lidí, kterým bude hrozit chudoba v důchodovém věku. To, kromě jiného, povede i k poklesu spotřeby a spotřebou-taženého růstu hrubého domácího produktu.

3.3. Anglosaský model

Anglosaský model je typický slabými, decentralizovanými, navzájem si konkurujícími odbory s pouhým zlomkem práv, které mají odbory v centralizovaných systémech. Kolektivně vyjednané normy nejsou závazné pro nižší články, individuální smlouva je nadřazená smlouvě kolektivní¹⁹. Systém se vyznačuje obecně vyšší flexibilitou nabídky práce, která se snaží být přitažlivou pro omezenou poptávku po práci. Zaměstnanci se mohou nechat zaměstnat i za nižší, než tarifně vyjednané mzdy. V anglosaských ekonomikách vzniká množství málo placených pracovních míst.

Model se dále vyznačuje volnou ochranářskou legislativou, relativně nízkou ochranou zaměstnanců, nízkou mírou zdanění, slabou sociální sítí (systém chrání pouze opravdu chudé a ostatní nechává, aby se postarali o sebe sami), ve které jsou dávky vázané na pravidelnou

¹⁹ Tarifní dohody se stávají závazné jen stanou-li se součástí individuální smlouvy.

zaměstnanost a poměrně velkými rozdíly ve mzdách. Jak si ukážeme, model je efektivní pokud se týče vytváření nových pracovních míst, ale není efektivní v prevenci chudoby.

3.3.1. Velká Británie

Ve Velké Británii jsou dávky v nezaměstnanosti vyplácené ze systému povinného pojištění proti nezaměstnanosti. Příspěvky (v malé výši) do něj platí jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé. Systém rozlišuje mezi dávkami závislými na výši příspěvků (v současnosti ve výši přibližně devadesát Eur na týden²⁰) a mezi dávkami, které se počítají jako procento z předešlého výdělku. Na tu část dávek, která se počítá jako procento z předchozího výdělku, nezaměstnanému automaticky nárok nevzniká, žadatel musí dokládat jejich využití a jejich přidělení závisí i na situaci v rodině. Nezaměstnanému se dávky začínají vyplácet od třetího dne bez práce, avšak nárok na tu část dávek, která se odvíjí od výše příspěvků do fondu pojištění, trvá pouze půl roku. Na druhou část dávek má nezaměstnaný nárok časově neomezený.

3.4. Středozevní model

Středozevními ekonomikám chybí jednoznačný vzorec zdanění. Existují zde velké rozdíly ve výši vyplácených sociálních výdajů, avšak co je pro tyto země společné, je, že velká část sociálních výdajů se vyplácí v podobě starobních důchodů. Do důchodu se navíc odchází v relativně nízkém věku. Například Itálie má tři různé schémata na výpočet dávek v nezaměstnanosti. Běžné dávky v nezaměstnanosti se vyplácejí ve výši čtyřiceti procent předešlého hrubého výdělku, se stropem přibližně osmset Eur na měsíc. Nezaměstnanému na ně vzniká nárok po sedmi dnech bez zaměstnání. Dávky se vyplácejí po dobu pouhých šesti měsíců. Po pěti letech bez práce pobírá nezaměstnaný dávky, které odpovídají jen pěti procentům jeho výdělku v posledním zaměstnání (viz. příloha 9).

Model se vyznačuje vysokým stupněm ochrany zaměstnaneckých práv. Navíc díky silným odborům zde existují jen malé rozdíly ve mzdách a propouštění zaměstnanců je obtížné. Středozevní model se ukazuje jako neefektivní ve všech ohledech: nepřispívá k vytváření nových pracovních míst, ani nezabraňuje chudobě.

²⁰ Údaj za rok 2006. Viz Madsen (2006).

3.5. Skandinávský model

V současné době je v evropských kruzích nejčastěji diskutovaný skandinávský sociální model. Vyznačuje se hustou sociální sítí (vztahuje se na všechny občany), štědrými sociálními výdaji (financovanými hlavně z daní), vysokou mírou zdanění a silnými odbory zajišťujícími malý rozptyl mezd v ekonomikách. Jak si ukážeme, model je efektivní jak v ohledu na zaměstnanost, tak v prevenci chudoby.

3.5.1. Dánsko a flexicurity

Zvláštní znaky vykazuje skandinávský model v Dánsku a Nizozemsku. Podle toho, že ztělesňuje dvě zdánlivě protichůdné charakteristiky, flexibilitu a jistotu (anglicky flexibility and security), nazývá se model „flexicurity“. „Flexicurity je koordinovaný přístup k pracovnímu trhu, který vyvažuje flexibilitu a jistotu zaměstnání“ (viz. Carley (2006)). Flexibilitou přitom rozumíme flexibilitu nabídky práce, která musí být atraktivní pro omezenou poptávku po práci. Zaměstnavatel musí mít možnost v případě potřeby flexibilně reagovat propouštěním. Výpovědní lhůty v Dánsku patří k nejkratším z vyspělých zemí. Jistotou se rozumí jistota slušné životní úrovně, slušného příjmu i po případném propuštění ze zaměstnání. Toho lze dosáhnout jedině dostatečnou výší dávek v nezaměstnanosti. Ty v Dánsku dosahují až do výše jednadevadesáti procent minimální mzdy v daném odvětví (viz. EIRR 393 (2006)).

Silná sociální síť, ve spojení s právem a povinností přeškolení a přijímání odpovídajících pracovních nabídek, činí přechod z jednoho zaměstnání do druhého, od jednoho zaměstnavatele k druhému jednodušší. Zaměstnanci a jejich reprezentanti nemají důvod takovému propouštění za každou cenu bránit, jako tomu je například v zemích uplatňujících kontinentální model. Z otázky jistoty pracovního místa se tedy přesouváme k otázce jistoty zaměstnání. Nová podoba jistoty neznamená, že zaměstnanec musí zůstat na stejném pracovním místě po celý život. Znamená však, že zaměstnanec musí mít jistotu slušného příjmu, přístupu k celoživotnímu vzdělávání, slušných pracovních podmínek, ochrany proti nespravedlivému propouštění, pomoci při ztrátě zaměstnání a práva přenosu sociálních jistot při změně zaměstnání.

Poté, co byl v roce 1993 v Dánsku, kde má zastupování zaměstnanců odbory více než stoletou tradici, model představen a zaveden, klesla nezaměstnanost z dvanácti na pouhých pět procent

v roce 2001 a až pod čtyři procenta v roce 2006²¹ (viz. EER 397 (2007)). Přitom míra růstu nominálních mezd neklesla pod tři procenta za rok²². Nový systém sice sebou přinesl omezení některých pravomocí odborů, ale sociální dialog mezi zaměstnanci a zaměstnavateli zůstává relevantním aspektem zaměstnaneckých vztahů. Změna byla navíc vyvážená ústupky i na straně zaměstnavatelů.

Tabulka 5: Vybrané ekonomické ukazatele v Dánsku, 2005 (%)

Nezaměstnanost	Přebytek státního rozpočtu	Inflace	Růst mezd v privátním sektoru	Růst mezd ve veřejném sektoru
3,9*	3,9 (% HDP)	1,8	2,9	2,8

Zdroj: EIU (2006)

* Údaj za rok 2006.

Jednou z dimenzí flexibility pracovních trhů je externí numerická flexibilita.²³ Ta vyjadřuje, jak lehce lze na daném trhu najímat a propouštět zaměstnance. Externí numerická flexibilita se odvíjí od stupně striktnosti legislativy na ochranu zaměstnanců před propouštěním. Legislativa může stanovovat právní a administrativní překážky propuštění, odstupné, které musí zaměstnavatelé poskytnout zaměstnancům při výpovědích, výpovědní lhůty. Čím volnější ochrannářskou politiku země má a čím více umožňuje pracovní vztahy na dobu určitou, tím je, ceteris paribus, externí numerická flexibilita vyšší. V Dánsku a ve Velké Británii mají zaměstnavatelé možnost zaměstnance propustit po relativně krátké výpovědní lhůtě a bez možnosti třetích stran propouštění ovlivnit. Zaměstnavatelé mají taky právo sjednávat poměrně dlouhé zkušební lhůty. Možnost jednoduše propouštět jednotlivé zaměstnance činí numerickou flexibilitu u zaměstnavatelů preferovanější před funkční

²¹ Mezi roky 2001 a 2006 se nezaměstnanost pohybovala v rozmezí čtyř až šesti procent.

²² Průměrné mzdové nárůsty v období let 1994 až 2001 dosahovaly čtyř procent, zatímco průměrná inflace se pohybovala kolem dvou procent. V současné době se průměrné mzdové nárůsty pohybují kolem tří procent při nezměněných inflačních očekáváních a při stabilním ekonomickém růstu.

²³ Existují čtyři formy flexibility pracovních trhů: 1. externí numerická flexibilita, 2. interní numerická flexibilita (zkracování/prodlužování pracovní doby), 3. funkční flexibilita a 4. mzdová flexibilita. Pokud se týče jistoty, rozeznáváme následující formy jistoty: 1. jistota pracovního místa, 2. jistota příjmu, 3. jistota zaměstnání a 4. kombinovaná jistota, která sleduje, jak je zaměstnanec schopen kombinovat práci s jinými – soukromými – povinnostmi.

flexibilitou, nebo před zkracováním pracovní doby. Pořadí zemí podle striktnosti uplatňované legislativy na ochranu proti propouštěním obsahuje tabulka 6.

Tabulka 6: Vybrané evropské země seřazené podle striktnosti ochranné politiky (od nejpřísnějších k nejvolnějším)

1. Portugalsko	7. Německo	13. Slovensko
2. Španělsko	8. Itálie	14. Česká republika
3. Řecko	9. Nizozemsko	15. Dánsko
4. Francie	10. Rakousko	16. Maďarsko
5. Švédsko	11. Polsko	17. Irsko
6. Belgie	12. Finsko	18. Velká Británie

Zdroj: EIRR 395 (2006)

Nejvolnější legislativu na ochranu proti propouštění mají anglosaské země, následované Dánskem a zeměmi střední Evropy (včetně České republiky). Na opačném konci řady jsou středozemní státy, které aplikují největší reglementace při výpovědích. Přísnou ochrannou politikou mají i země uplatňující kontinentální sociální model.

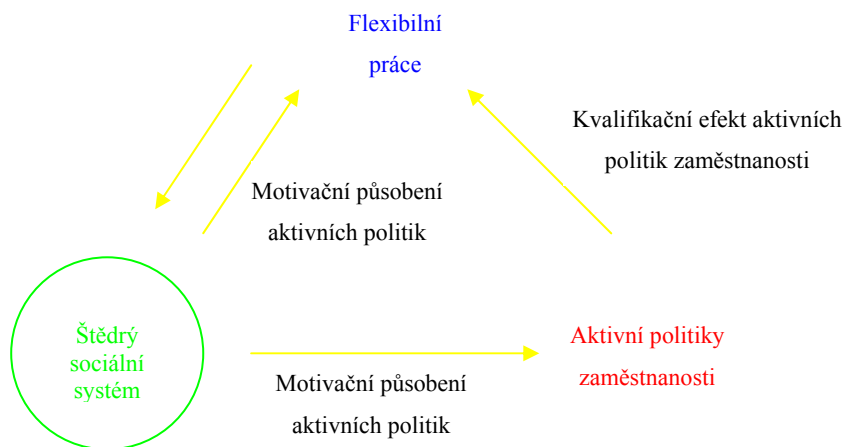
Některé země (například Belgie, Německo, Řecko a Itálie) se nedávno pokusily zvýšit flexibilitu pracovních trhů uvolněním ochranné legislativy pouze pro pracovní poměry na dobu určitou, zatímco legislativu na ochranu před propouštěním z běžných pracovních poměrů (na dobu neurčitou) ponechaly beze změny. Toto opatření způsobilo, že negativní dopady ekonomických „šoků“ nově padají především na hlavy těch, kteří jsou zaměstnaní na základě nestandardních pracovních vztahů (například vztahy na dobu určitou). Zvýšení flexibility by přitom vyžadovalo uvolnění legislativy jak v oblasti nestandardních pracovních poměrů, tak poměrů standardních.

Externí numerickou flexibilitu bychom mohli měřit průměrnou dobou, kterou zaměstnanec stráví u jednoho zaměstnavatele, přičemž dlouhá doba je indikátorem malé flexibility. Tabulka 7 dokládá vyšší fluktuaci zaměstnanců v Dánsku, než v Německu a ve Francii. Jak ukazuje příloha 8, podle některých ukazatelů je externí numerická flexibilita v Dánsku dokonce vyšší, než ve Velké Británii. Například podíl zaměstnanců, kteří u jednoho zaměstnavatele zůstanou méně než jeden rok, je nejvyšší v Dánsku. Na druhou stranu rozdíl v průměrné době strávené u jednoho zaměstnavatele mezi jednotlivými zeměmi není příliš výrazný. Navíc v případě Dánska průměrná doba ještě před představením nového sociálního

systemu dosahovala necelých devět procent²⁴. Po zavedení flexicurity se doba zkrátila o pouhého půl roku. To dokazuje, že zaměstnavatelé možnosti propouštět nezneužívají. Ani zaměstnanci nezneužívají vysokých dávek v nezaměstnanosti tím, že by dřív odcházeli z firem.

Dánský model se někdy znázorňuje jako „zlatý trojúhelník flexicurity“ (obrázek 2).

Obrázek 2: „Zlatý trojúhelník flexicurity“



Základním principem fungování flexicurity je kombinace vysokého stupně externí numerické flexibility (volná legislativa na ochranu před propouštěním) a štědrého sociálního systému (jistota slušného příjmu pro nezaměstnané, kombinovaná s jistotou zaměstnání). Šipky v obrázku znázorňují personální toky mezi jednotlivými kategoriemi trhu práce, tedy mezi zaměstnáním, sociální sítí a programy aktivních politik zaměstnanosti. Dvě šipky mezi flexibilní prací a štědrým sociálním systémem indikují, že každoročně přibližně dvacet až pětadvacet procent dánské pracovní síly přijde o zaměstnání (viz. Madsen (2006)), ale většině z nich se velmi rychle podaří najít novou práci. Model představuje zajímavou alternativu rozšířené praxe vysokého stupně ochrany na úrovni podniků. Odstraňuje odpovědnost jednotlivých zaměstnavatelů za příjem a jistotu zaměstnání svých zaměstnanců.

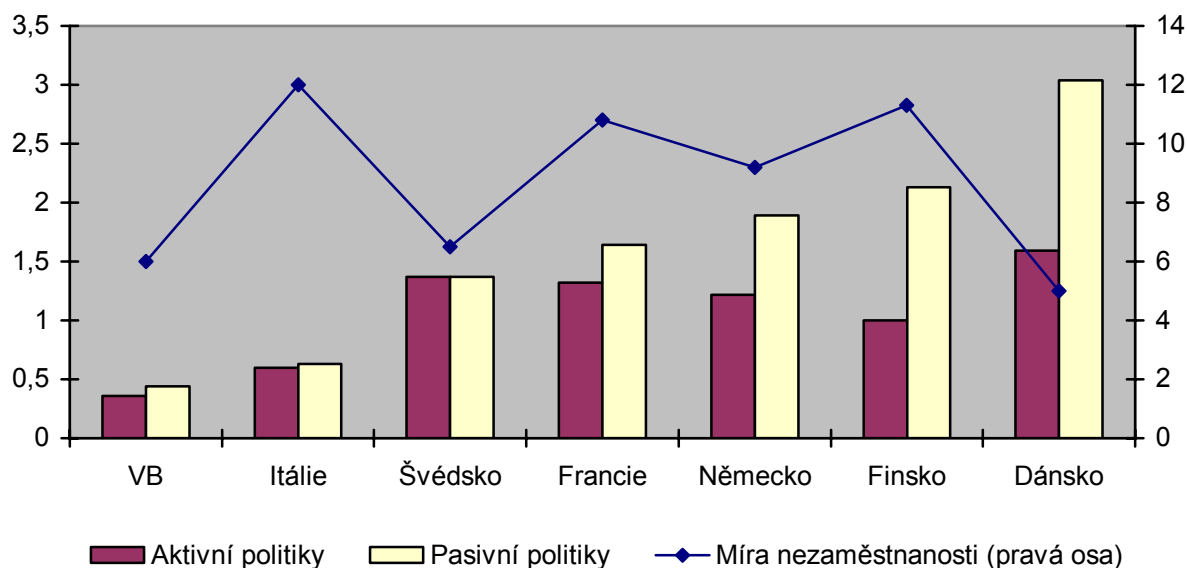
Aktivní politiky zaměstnanosti pomáhají těm, kterým se nepodaří rychle si najít novou práci. Jejich základním posláním je podporovat personální toky ze skupiny nezaměstnaných do skupiny zaměstnaných. Systém celoživotního vzdělávání pracovní síle umožňuje zůstat

²⁴ V roce 1992 byla průměrná doba zaměstnání u jednoho zaměstnavatele 8,8 procenta (viz. Bredgaard, Larsen, Madsen (2005)).

atraktivní pro zaměstnavatele a potenciální zaměstnavatele a tedy zůstat zaměstnatelnou po celý pracovní život. Systém jim pomáhá reagovat na významné změny, překonávat období nezaměstnanosti a usnadňuje přechod mezi jednotlivými zaměstnáními. Aktivní politiky zaměstnanosti navíc přes hrozbu povinné aktivace působí i motivačně. Nezaměstnaní, s averzí vůči aktivačním programům, intenzivněji shánějí zaměstnání, když se jim blíží termín aktivace. Aktivace většinou znamená povinné školení (přeškolení), praxi, nebo dotovanou práci (s příjmem přibližně odpovídajícím dávkám v nezaměstnanosti). Více než dvě třetiny dotovaných pracovních míst se vytvářejí ve veřejném sektoru. Firmám, které přijmou nezaměstnaného, nebo mu nabídnou praxi, stát vyplácí dotace na mzdy. Nezaměstnaným, kteří se rozhodnou založit si svůj vlastní byznys, je po dobu dvou a půl roku vyplácena podpora v podnikání. Podpora dosahuje padesáti procent dávek v nezaměstnanosti.

Následující graf porovnává vybrané evropské země podle jejich výdajů na aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti a podle míry nezaměstnanosti.

Graf 1: Výdaje na aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti jako podíl na HDP a míry nezaměstnanosti, 2000. Země jsou seřazeny podle součtu výdajů na oba druhy politik.



Zdroj: Madsen (2006)

Graf ilustruje vztah výdajů na aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti. Nejvyšší výdaje, jak na aktivní, tak na pasivní politiky zaměstnanosti, má Dánsko, které si zároveň udržuje nejnižší míru nezaměstnanosti. Anglosaské a středozemní ekonomiky vydávají podstatně méně prostředků na politiky zaměstnanosti, než ekonomiky skandinávské a kontinentální. Výdaje Velké Británie jsou, vyjma opatření pro mladé, takřka

zanedbatelné. Řízení a administrace politik zaměstnanosti v Dánsku je agendou Ministerstva práce. Poradní hlas má Národní rada pro pracovní záležitosti, což je tripartitní orgán složený ze zástupců sociálních partnerů, státních a municipálních autorit. Politiky jsou financované převážně státem.

Tabulka 7 shrnuje hlavní indikátory „zlatého trojúhelníku flexicity“. Z tabulky je vidět, že pokud se týče průměrné doby zaměstnání u jednoho zaměstnavatele a legislativy na ochranu zaměstnanců před propouštěním, podobá se dánský model modelu anglosaskému. Naopak, pokud sledujeme reprodukční míru dávek v nezaměstnanosti a podíl výdajů na aktivní politiky zaměstnanosti na hrubém domácím produktu ekonomiky, je dánský systém blízký systému kontinentálnímu.²⁵

Tabulka 7: Základní ukazatele „zlatého trojúhelníku flexicity“ pro vybrané evropské země

	Průměrná doba zaměstnání u jednoho zaměstnavatele	Legislativa na ochranu před propouštěním	Reprodukční míra dávek v nezaměstnanosti	Výdaje na aktivní politiky zaměstnanosti
Rok	2000	2003	2002	2000
Jednotky	Roky	Index (0 – 6)	(%)	(% HDP)
Velká Británie	8,2	1,1	65	0,36
Dánsko	8,3	1,5	78	1,59
Finsko	10,1	2,2	77	1
Německo	10,5	2,7	77	1,22
Francie	11,1	2,5	72	1,32
Švédsko	11,5	2,9	77	1,37
Itálie	12,2	1,8	5	0,6

Zdroj: Madsen (2006)

Dávky v nezaměstnanosti Dánsko vyplácí ze soukromých, avšak z velké části státem financovaných, fondů pojištění proti nezaměstnanosti. Tyto fondy mají velmi úzké vazby na odbory. Příspěvky do fondů platí: 1. zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné a

²⁵ Příloha 9 mapuje reprodukční míru dávek v nezaměstnanosti pro různé příjmové skupiny a pro dlouhodobě nezaměstnané ve vybraných evropských zemích.

zaměstnavatelé, 2. členové fondů, 3. zaměstnavatelé formou speciální daně z přidané hodnoty a 4. stát (absolutní většina příspěvků). Dávky dosahují jednadevadesáti procent průměrného měsíčního výdělku v posledních dvanácti týdnech, jsou však omezeny stropem přibližně čtyřista Eur na týden. Neexistuje žádná „čekací lhůta“ – nezaměstnanému jsou dávky vypláceny už za první den bez zaměstnání a nezaměstnaný nemá povinnost dokazovat jejich vynaložení na úhradu nákladů.

Maximální doba, po kterou nezaměstnanému přísluší dávky v nezaměstnanosti, jsou čtyři roky, přičemž nezaměstnaný se musí účastnit školení, které mu jsou nabízeny většinou po roce bez zaměstnání. (V prvním roce bez zaměstnání má člověk relativní volnost, aby si sám našel práci a nepatří-li do rizikové skupiny v ohledu na dlouhodobou nezaměstnanost, nemá povinnost účastnit se školení.) Účastí na školeních se nezaměstnanému neprodlužuje doba, po kterou má nárok na dávky v nezaměstnanosti. Nezaměstnaný má povinnost nejen účastnit se nabízených školení a praxí, ale i přijímat nabízená pracovní místa. Všechny dávky jsou předmětem daně z příjmu.

Zaměstnanci, kteří se rozhodnou nevstoupit do fondů pojištění proti nezaměstnanosti (pojištění je dobrovolné a aby jim zaměstnanci byli kryti, musí platit příspěvky do fondů), mají nárok na dávky ve výši přibližně osmdesáti procent normálních dávek v nezaměstnanosti.²⁶ Jak na pojištěné proti nezaměstnanosti, tak na nepojištěné, se vztahují zvláštní pravidla pro mladé (do pětadvaceti let věku) a pro seniory. Většinou pravidla pro mladé stanovují kratší aktivační lhůty a nižší dávky v nezaměstnanosti.

Odborová organizovanost v Dánsku je velmi vysoká, dosahuje až osmdesáti procent.²⁷ Částečně k tomu přispívá i fakt, že fondy pojištění proti nezaměstnanosti spravují odbory. Tím, že zaměstnanec vstoupí do fondu, stane se zároveň členem příslušných odborů. Odbory tak ve fondech mají důležitý prostředek získávání členů.

Kolektivní vyjednávání v Dánsku má tradici sektorového vyjednávání, ve kterém kolektivní smlouvy pokrývají všechny zaměstnance daného odvětví bez ohledu na jejich odborovou

²⁶ V roce 2005 celkem dvamilionystočtyřicetdvatisíc zaměstnanců, tedy asi osmdesát procent pracovní síly, mělo pojištění proti nezaměstnanosti.

²⁷ Údaj z roku 2006. Viz EIRR (2006).

organizovanost.²⁸ K vyjednávání dochází v nepravidelných časových intervalech a smlouvy se uzavírají s různou platností. V privátním sektoru se vyjednávání odehrává ve třech sférách: 1. v zemědělství a některých odvětvích zpracování potravin (SALA sektor), 2. ve finančním sektoru, zejména v bankovníctví a pojišťovnictví a 3. v privátním sektoru pokrývaném organizací zaměstnavatelů DA a konfederací odborů, zvanou LO (LO/DA sféra). Poslední oblast má skoro miliončtyřistatisíc zaměstnanců a na celkové odborové organizovanosti se podílí asi pětadesát procenty.

Za poslední dekádu LO ztratila přibližně patnáct procent svých členů (viz. EER 397 (2007)). I proto její předseda začátkem roku 2007 vystupuje proti principu všeobecné závaznosti kolektivních smluv. Opatřením, které by znemožnilo odborově neorganizovaným zaměstnancům brát stejnou (kolektivně vyjednanou) mzdu a čerpat stejné výhody, jaké mají zaměstnanci, kteří odborům pravidelně platí členské příspěvky, by předseda LO rád zvrátil, nebo alespoň zpomalil klesající trend organizovanosti v LO. Dánští komentátoři však shodně nevěří v prosazení tak radikální změny.

Strukturu vyjednávání včetně časového harmonogramu v LO/DA oblasti obvykle schvaluje organizace zaměstnavatelů a konfederace odborů. Tyto organizace většinou samy určují rozsah vyjednávání, přestože některé základní principy, jako například legislativa řídicí smírčí a rozhodčí řízení, jsou dány rámcovou smlouvou (tzv. základní smlouvou) mezi LO a DA. Od osmdesátých let minulého století se vyjednávání odehrává mezi členskými organizacemi LO a DA bez přímého zásahu LO a DA. Kolektivní vyjednávání se zde tedy spíše podobá decentralizovanému vyjednávání. Přestože jde o národní vyjednávání, ve skutečnosti se skládá z několika set smluv v různých odvětvích výroby, stavebnictví, obchodu, služeb, dopravy a zpracování potravin. Není nezvyklé, že vyjednávající strany se vzájemně inspirují a okruh, či dokonce řešení věcných témat se přenáší z jednoho odvětví do druhého.²⁹

Nejdůležitějším podsektorem LO/DA sféry je výroba, kde se vyjednávání odehrává mezi svazem zaměstnavatelů Dansk Industri (DI) a odborovým svazem CO Industri (CO) a kde

²⁸ Ještě do roku 2006 si odbory mohly stanovit, že vyjednané veličiny se budou vztahovat pouze na ty zaměstnance, kteří jsou členy daných odborů. V roce 2006 jim Evropský soudní dvůr takové ujednání zakázal.

²⁹ Takto byl například v roce 2004 rozšířen princip, na základě kterého si zaměstnanci mohou vybrat mezi mzdovými nárůsty a zkrácením pracovní doby. Princip před rokem 2004 přijalo odvětví zpracování potravin a v roce 2004 jej do okruhu projednávaných témat přijaly i jiné odborové organizace zastupující kvalifikované zaměstnance v obchodě.

se uzavírají dvě hlavní smlouvy. Jedna smlouva je pro nekvalifikovanou pracovní sílu, druhá je pro kvalifikovanou sílu. Celkově smlouvy pokrývají přibližně dvěstědvacetpět tisíc zaměstnanců. Vyjednávání v tomto podsektoru většinou udává tempo pro ostatní podsektory LO/DA sféry a kolektivní smlouvy v ostatních podsektorech se většinou velmi podobají té uzavřené v CO/DI.

LO a DA pouze dohlíží nad procesem vyjednávání a zasahují do něj pouze v případě neshody, kdy má dojít k řízení před zprostředkovatelem, nebo rozhodcem. Pokud se nedaří najít kompromisní řešení, pak řešení navrhuje rozhodce. Takové řešení platí pro celou LO/DA sféru a musí jej schválit členské organizace LO a DA. Schválené řešení je nadřazené jednotlivým kolektivním smlouvám v LO/DA oblasti a ty části jednotlivých kolektivních smluv, které pracovní-právní nároky upravují v jiném rozsahu, než řešení navržené rozhodcem, se stávají neplatnými.³⁰ Avšak hlasovací práva jsou taková, že odmítnutí navrhovaného řešení je obtížné. Rozhodce má rovněž právo posunout hrozící stávkou, a to dvakrát o čtrnáct dní. Odbory mohou hrozit stávkou například pokud se do doby, kdy má vypršet platnost staré smlouvy, nepodaří uzavřít smlouvu novou.

Jakmile se uzavře národní vyjednávání, jsou dány rámce pro vyjednávání na lokální úrovni. Národní vyjednávání stanovuje obecnou výši mzdových nárůstů (růst minimální mzdy) a podmínky zaměstnání, jako jsou penzijní plány (odborní vyjednávají i výši příspěvků, stanovenou jako určité procento hrubé mzdy, do penzijního systému), pracovní doba, příplatky za práci přesčas a o víkendech, mateřská dovolená, nemocenské dávky. Mezi ujednáními bychom našli i nárok zaměstnance, který má odpracované minimálně tři roky, na dva týdny školení hrazeného zaměstnavatelem, pokud by byl propuštěn ze zaměstnání. Zajímavým ujednáním, které působí jako omezení a demotivace k ilegálním stávkám, je ustanovení, že přesčasy, které jsou důsledkem ilegální stávky, nebudou zaměstnavatelem hrazeny. Lokální vyjednávání na úrovni podniků se zaměřuje na určování mezd a na délku pracovní doby.

Třetí stranou kolektivního vyjednávání, vedle organizací zaměstnavatelů a odborů, je vláda. Vláda má právo dávat doporučení, nebo intervenovat, pokud by vyjednané mzdové nárůsty

³⁰ V roce 2004 někteří zaměstnanci průmyslu zpracování masa vstoupili do stávky, neboť schválené řešení navržené rozhodcem pro ně znamenalo nevýhodnější pozici, co se týká přesčasů, než jakou si byli sami schopni vyjednat ve svých kolektivních smlouvách.

měly být příliš vysoké a měly tak ohrozit konkurenceschopnost dánské ekonomiky. Zákony jsou pak kolektivním smlouvám nadřazené. Pokud by tedy vláda přijala zákon, který by pracovní nároky upravoval v jiném rozsahu, než v jakém je upravují kolektivní smlouvy, kolektivní smlouvy by se v daných částech staly neplatnými. Avšak až do roku 2004 vláda nikdy nemusela do vyjednávání zasahovat svými doporučeními, co podle ní znamenají vhodné mzdové nárůsty.³¹

Dánský model inspiruje řadu ekonomů a politiků. Například finská ministryně práce se pokouší o prosazení modelu ve své zemi. Nejvíce vyzdvihuje společnou snahu a odpovědnost dánských sociálních partnerů za aktivní politiku zaměstnanosti. Ministryně se však potýká s odporem jak ze strany zaměstnavatelských svazů, tak ze strany odborů. Každá ze stran by z dánského modelu ráda implementovala jen tu jeho část, která pro ni znamená zvýšení práv, ne však zvýšení odpovědnosti. Zástupcům zaměstnavatelů se nelíbí zvyšování dávek v nezaměstnanosti a z něj plynoucí zvyšování odvodů na sociální pojištění. Odbory naopak nesouhlasí se zkracováním výpovědních lhůt a s uvolněním ochranné politiky.

I francouzský premiér Dominique de Villepin se pokusil zavést prvky flexicurity do zaměstnaneckých kontraktů mladých do šestadvaceti let. Narazil však na silný odpor studentských organizací, odborů a politické opozice. V době, kdy s tímto opatřením premiér přišel, dosahovala míra nezaměstnanosti mladých třiatvaceti procent³² ve srovnání s necelými deseti procenty nezaměstnaných v celé populaci. Jeho reforma měla zavést dvouletou zkušební lhůtu pro mladé zaměstnance. Naproti tomu měla posílit sociální síť, neboť měla rozšířit nárok na dávky v nezaměstnanosti. Mladí lidé na ně měli mít nárok už po čtyřech odpracovaných měsících namísto dosavadních šesti v období posledních dvaadvaceti měsíců. Francouzi si ale raději zachrání svoje mzdy, i za cenu třiatvacetiprocentní nezaměstnanosti mezi mladými.

³¹ V roce 2004 oficiální rozhodce musel intervenovat, neboť zaměstnavatelské svazy odmítaly řešení mateřské dovolené dané smlouvou mezi DI a CO. Prodloužení placené mateřské dovolené pro ně bylo neúnosné a vyjednávání se na otázce zasekávalo. Proto rozhodce doporučil oddělit otázku mateřské dovolené od ostatních témat a dát tak vyjednávání prostor. Nakonec musel rozhodce navrhnout i konečné řešení mateřské dovolené. Řešení bylo posléze, i přes nesouhlas některých odborových svazů a svazů zaměstnavatelů, schválené.

³² Míra nezaměstnanosti mladých do 25 let k 16.1.2006.

3.6. Porovnání modelů

V zásadě z pohledu zaměstnanců existují dva způsoby ochrany před riziky pracovních trhů. Prvním způsobem je legislativa omezující propouštění, druhým je vyplácení dávek v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Legislativa na ochranu zaměstnání spočívá v zákonech a pravidlech, které brání propouštění ze zaměstnání. Naproti tomu dávky v nezaměstnanosti tlumí dopady propouštění. První řešení má ambici chránit ty, kteří zaměstnání mají a nezatěžuje systém daněmi, zatímco druhé řešení chrání ty, kteří o zaměstnání přišli a uvaluje daně na zaměstnané.

Vzhledem k tomu, že oba diskutované způsoby ochrany pracovní síly slouží jedinému účelu, k efektivnímu předcházení chudobě stačí implementovat jen jeden z nich. Pokud země bude mít štědré dávky v nezaměstnanosti, není potřeba chránit pracující před propouštěním. Naopak, pokud má legislativa chránit před propouštěním a nemá přitom zatěžovat pracující daněmi, nemusí a ani nemůže mít štědré sociální výdaje. Empirické studie ukazují, že zaměstnanci vnímají dávky v nezaměstnanosti jako lepší pojištění před riziky pracovních trhů, než jaké jim jsou schopny poskytnout přísné ochrannářské legislativy (viz. EEIP 395 (2006)).

Naše čtyři sociální modely se staví k otázce ochrany pracovní síly různě. Kontinentální model staví jak na silné ochraně před propouštěním, tak i na štědrých sociálních dávkách. Model se tedy snaží o dvojí ochranu. Naproti tomu anglosaský model má volnou legislativu pokud se týče propouštění a zároveň slabou sociální síť. Lze tedy říci, že anglosaský model ochranu zaměstnanců neřeší a otázku vypořádání se s chudobou nechává plně v rukou trhu. Středozevní model má striktní ochrannářskou legislativu a děravou sociální síť. A konečně skandinávský model volí volnou legislativu k ochraně zaměstnání a hustou, štědrou sociální síť. Následující tabulka shrnuje tyto poznatky.

Tabulka 8: Ochrana pracovní síly ve čtyřech sociálních modelech

		Ochrannářská legislativa	
		Volná	Striktní
Sociální síť	Hustá	Skandinávský	Kontinentální
	Děravá	Anglosaský	Středozevní

V ohledu na to, jak se země staví k ochraně pracovní síly, zvláštní postavení zaujímá kontinentální model, který se snaží nezaměstnanosti jak předcházet (neúspěšně), tak i řešit její důsledky (úspěšně). Země v levém sloupci tabulky, tedy země s volnou ochrannářskou

legislativou mají vyšší zaměstnanost než země v pravém sloupci, tj. země uplatňující striktní ochranářské politiky. Je tedy nevyvratitelným faktem, že legislativa zamýšlená k ochraně před propouštěním je kontraproduktivní a ve skutečnosti jen konzervuje nezaměstnanost, problém k jehož odstranění vznikla (viz. tabulka 9). Politika negativně ovlivňuje především zaměstnanost žen, mladých a starých lidí, tedy rizikových skupin na pracovním trhu. Navíc zpomaluje toky pracovníků mezi jednotlivými zaměstnáními, čímž činí pracovní trhy méně flexibilními.

Tabulka 9: Zaměstnanost v sociálních modelech, 2004

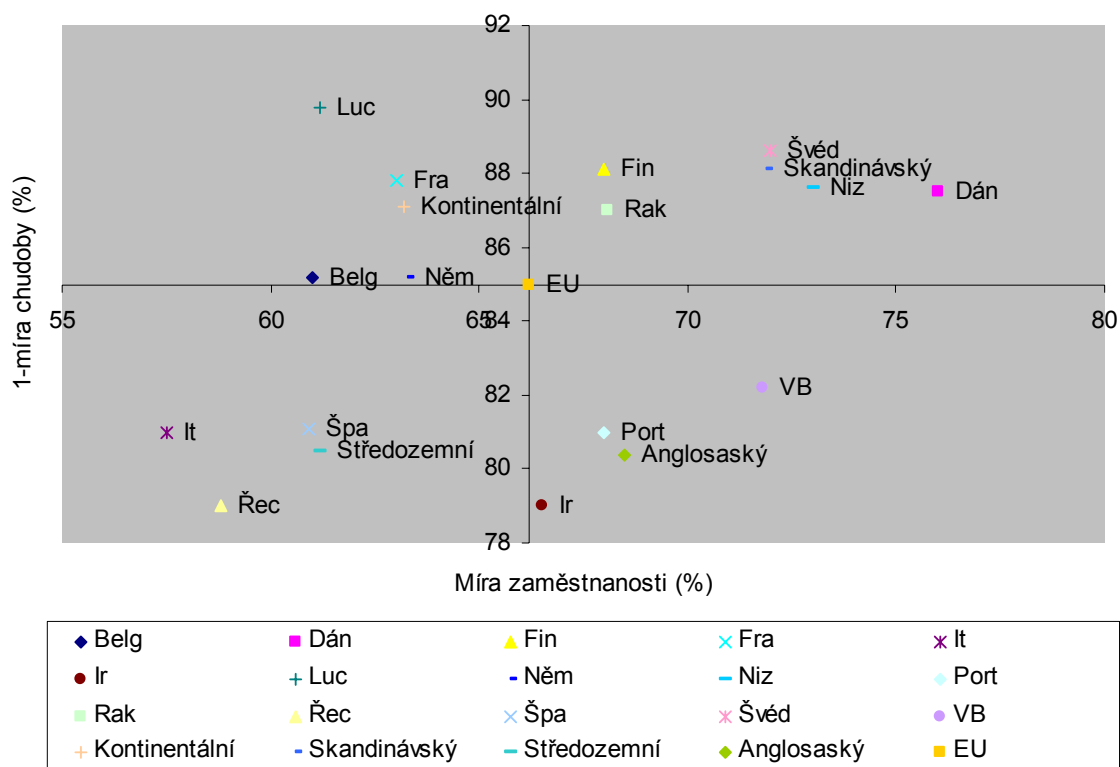
Sociální model	Skandinávský	Anglosaský	Kontinentální	Středozevní
Zaměstnanost (%)	72	69	63	<62

Zdroj: Sapir (2005)

Možná překvapivým empirickým poznáním je, že široce dostupné štědré dávky v nezaměstnanosti nemusejí působit demotivačně a nemusejí přispívat k nezaměstnanosti. Je pravda, že vysoké dávky v nezaměstnanosti zvyknou být spojovány s delší dobou bez práce, neboť vysoké dávky oslabují snahy najít si zaměstnání. Avšak tento demotivační efekt lze vyřadit správně nastavenými aktivačními politikami a aktivními politikami zaměstnanosti. Tyto politiky se týkají především školení, přeškolení a vytváření pracovních míst. Země s hustou sociální sítí nemají vyšší průměrnou nezaměstnanost než země, ve kterých jsou dávky v nezaměstnanosti nízké a obtížně dostupné.

Následující graf porovnává čtyři diskutované sociální modely z hlediska míry zaměstnanosti a z hlediska pravděpodobnosti zabránění chudobě. Na ose x máme míru zaměstnanosti, na ose y pak pravděpodobnost, že se člověk nestane chudým.

Graf 2: Míry zaměstnanosti a pravděpodobnost eliminace problému chudoby



Zdroj: Sapir (2005), s. 5

Belg=Belgie, Dán=Dánsko, Fin=Finsko, Fra=Francie, It=Itálie, Ir=Irsko, Luc=Lucembursko, Něm=Německo, Niz=Nizozemsko, Port=Portugalsko, Rak=Rakousko, Řec=Řecko, Špa=Španělsko, Švéd=Švédsko, VB=Velká Británie.

Tento analytický přístup vede k jiným výsledkům, než které bychom očekávali při striktně geografickém členění. Rakousko, které má některé charakteristiky kontinentálního modelu (vysoká pravděpodobnost vyhnutí se chudobě, tedy vysoká rovnost, silné odbory), se díky vysoké zaměstnanosti, tzn. vysoké efektivnosti řadí spíše pod skandinávský model. Podobně Portugalsko má sice nízkou rovnost, stejně jako středozevní ekonomiky, no díky vysoké efektivnosti se řadí spíše k anglosaské skupině. Francie, přestože se vyznačuje decentralizovaným vyjednáváním na podnikové úrovni, se nízkou efektivitou a nízkou pravděpodobností chudoby zařazuje ke kontinentálním ekonomikám. Naopak Irsko má všechny charakteristiky anglosaského modelu a to i přesto, že vyjednávání se tam odehrává především na národní úrovni. Porovnání úrovní, na kterých dochází k vyjednávání v jednotlivých zemích, obsahuje příloha 4.

Z obrázku je vidět, že zemím s kontinentálním sociálním modelem se sice daří předcházet chudobě, mají štědré sociální systémy, které znamenají relativní úspěch pokud se týče otázky

rovnosti, no jejich ekonomiky trpí vysokými mírami nezaměstnanosti. Kontinentální model se vyznačuje vysokou mírou ochránářství zaměstnanců (striktní legislativou na ochranu proti propouštění), což pro firmy znamená problémy při případném propouštění zaměstnanců a demotivuje k najímání nových zaměstnanců.

Oproti tomu se z hlediska přijímání zaměstnanců a boje s nezaměstnaností ukazuje anglosaský model jako efektivnější. Velká Británie, Portugalsko a Irsko se potýkají s nižšími mírami nezaměstnanosti, než třeba Německo. Avšak objevuje se zde problém chudoby a nerovnosti. Pravděpodobnost, že se člověk ve Velké Británii stane chudým je podstatně vyšší než například v Německu.

Ve všech ohledech nejhorší je středozevní model. Ten je neefektivní jak v otázce boje proti chudobě, tak v otázce zaměstnanosti. Zaměstnavatelé se bojí najímat nové zaměstnance, neboť v případě potřeby by měli problémy s jejich propouštěním a pro zaměstnance je reálnou hrozbou, že se v případě propouštění stane chudým, neboť podstatná část sociálních výdajů se vyplácí v podobě starobního důchodu, dávky v nezaměstnanosti jsou jen velmi nízké.

Nejefektivnější, a to ve všech ohledech, je model skandinávský. Díky štědrým sociálním dávkám, systému celoživotního vzdělávání se a povinnosti přijímat odpovídající pracovní nabídky zaměstnancům nehrozí, aby se v případě propouštění stali chudými a měli problém se znovu zaměstnat. Jejich odboroví reprezentanti je tedy nechrání před opodstatněným propouštěním a zaměstnavatelé se nebojí najímat novou pracovní sílu, o které vědí, že v případě potřeby nebudou mít problém ji propustit. Tak se skandinávské ekonomiky pyšní vysokou mírou zaměstnanosti i rovnosti.

Tabulka 10 shrnuje tyto závěry.

Tabulka 10: Typologie sociálních systémů

		Efektivita	
		Nízká	Vysoká
Rovnost	Vysoká	Kontinentální	Skandinávský
	Nízká	Středozevní	Anglosaský

Zdroj: Mejstřík (2006), s. 9

Samozřejmě, rovnost má svoji cenu. Cenou za nízkou pravděpodobnost ocitnutí se na hranici chudoby je vysoká míra zdanění. Efektivnost však mírou zdanění ovlivněna není. Empirie ukazuje, že vyšší zdanění neodrazuje ani příliv přímých zahraničních investic (viz. Cooke,

Noble (1998)).³³ Skandinávské země mají průměrnou složenou daňovou kvótu dosahující jedenapadesáti procent HDP, kontinentální země šestačtyřiceti, středozevní dvačtyřiceti a anglosaské jen šestatřiceti procent HDP (viz. tabulka 11).

Tabulka 11: Složená daňová kvóta a reprodukční míra dávek v nezaměstnanosti, 2004

Průměr zemí aplikujících model	Složená daňová kóta (%) (2004)	Reprodukční míra (%) (2006)
Skandinávský	51	50
Kontinentální	46	40
Středozevní	42	10 - 20
Anglosaský	36	20 - 30

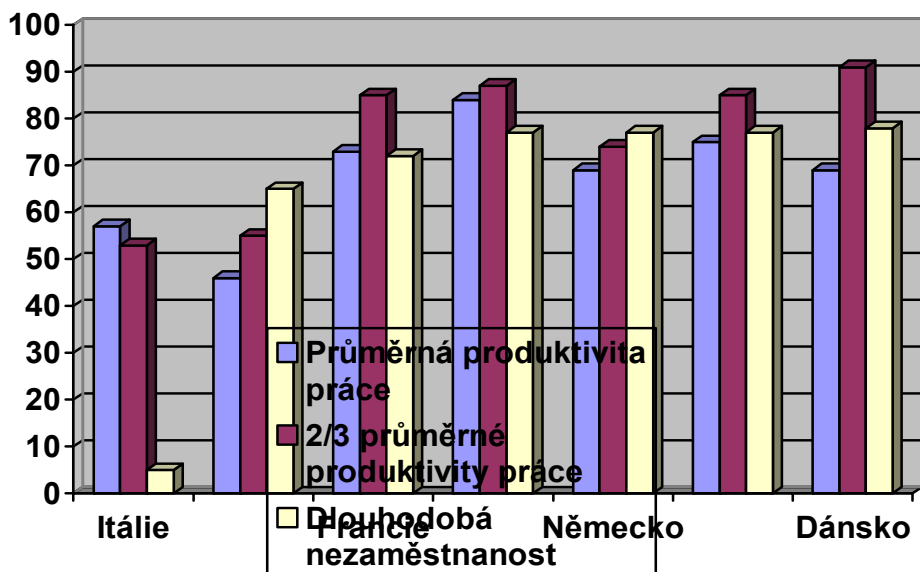
Zdroj: EIRR 395 (2006)

Poznámka: Středozevní ekonomiky mají reprodukční míru nižší než země anglosaské i přesto, že mají vyšší složenou daňovou kvótu, protože většinu sociálních výdajů vyplácejí v podobě starobních důchodů a jen malé procento celkových výdajů má formu dávek v nezaměstnanosti.

Následující graf porovnává vybrané evropské země z hlediska reprodukční míry dávek v nezaměstnanosti pro různé příjmové kategorie a pro dlouhodobě nezaměstnané.

Graf 3: Reprodukční míra dávek v nezaměstnanosti pro bývalého zaměstnance s průměrnou produktivitou práce (zaměstnanec s vyšší mzdou), pro bývalého zaměstnance s produktivitou práce odpovídající dvěma třetinám průměru (zaměstnanec s nižší mzdou) a pro nezaměstnaného po pěti letech bez práce

³³ To dokládá i příloha 3, která porovnává vybrané středoevropské země podle přílivu přímých zahraničních investic a podle míry zdanění.



Zdroj: Madsen (2006)

Zatímco skandinávské a kontinentální ekonomiky mají relativně vysoké reprodukční míry dávek v nezaměstnanosti, anglosaské a středozevní ekonomiky mají reprodukční míry podstatně nižší. Jak dlouhodobě nezaměstnaní (reprodukční míra osmasedmdesát procent), tak i krátkodobě nezaměstnaní, kteří v zaměstnání pobírali nižší mzdy (reprodukční míra jedenadevadesát procent), si svůj příjem nejlépe udrží v Dánsku. Dánský model se vyznačuje vyplácením dávek v nezaměstnanosti po dlouhé období a zároveň malými rozdíly mezi dávkami pro jednotlivé skupiny nezaměstnaných. Tato kombinace trvání a nediskriminace může být vysvětlením pocitu jistoty příjmu mezi dánskou pracovní silou a vysvětlením ochoty sociálních partnerů akceptovat nízkou míru ochrany a jistoty pracovního místa. Naopak absolutně nejhůře jsou na tom dlouhodobě nezaměstnaní ve středozevním modelu, kde se jim vyplácejí jen minimální dávky v nezaměstnanosti (reprodukční míra pouhých pět procent).

Rozdíly mezi anglosaskými a středozevními ekonomikami na jedné straně a skandinávskými a kontinentálními na straně druhé jsou největší pokud se týče krátkodobé nezaměstnanosti. Zajištění krátkodobě nezaměstnaných je přitom nejdůležitějším principem jistoty příjmu za numerické flexibility. Anglosaský model pro tuto skupinu nezaměstnaných počítá s reprodukční mírou nižší než padesát procent u nezaměstnaných, kteří v zaměstnání dosahovali průměrné produktivity práce a kolem šedesáti procent u nezaměstnaných s dvoutřetinovou průměrnou produktivitou. Reprodukční míry pro krátkodobě nezaměstnané v skandinávském a kontinentálním modelu se pohybují mezi devětašedesáti a čtyřiaosmdesáti

procenty u průměrně produktivní pracovní síly a mezi čtyřiasedmdesáti a jedenadevadesáti procenty u méně produktivní.

To, že se všechny kontinentální a skandinávské ekonomiky řadí nad průměr v pravděpodobnosti vyhnouti se chudobě a to, že se všechny anglosaské a středozezemní ekonomiky řadí pod průměr, samozřejmě není jen důsledkem hustého a vysokého nastavení jejich sociálních sítí, ale i důsledkem skladby pracovní síly pokud se týče vzdělání. Nejvzdělanější pracovní sílu mají skandinávské ekonomiky³⁴, dále pak ekonomiky kontinentální³⁵, anglosaské³⁶ a nejhůře jsou na tom země středozezemní³⁷. Vliv nejvyššího dosaženého vzdělání na životní úroveň obyvatel překračuje hranice této práce, avšak může být zajímavým podnětem pro další zkoumání.

3.7. Industriální vztahy ve střední Evropě

Zahraniční kapitál čím dál, tím více vyhledává zajímavé investiční příležitosti ve středoevropském regionu. V roce 2002 dosahoval příliv kapitálu do regionu devětadvacet miliard USD (viz. World Investment Report (2003)). Atraktivita středoevropských (zejména české, slovenské a maďarské) ekonomik v očích zahraničních investorů neustále roste.³⁸ Zahraniční investice se v regionu vyskytují nejčastěji jako projekty společných podniků („joint ventures“), nebo jako akvizice již existujících podniků. Projekty „na zelené louce“ jsou, co do četnosti a objemu, až druhou formou přílivu zahraničního kapitálu. Přibližně čtyřicet procent zahraničních investorů se v devadesátých letech rozhodlo pro založení nových podniků (viz. Tóth (1998)).

Restrukturalizace evropských (hlavně německých, rakouských, italských a holandských) firem, a rostoucí cenově konkurenční tlak, zejména ze strany nově industrializovaných asijských zemí, jsou hybnou silou investic do našeho regionu. Pracovní síla ve střední Evropě je relativně levná, přesto poměrně kvalifikovaná. Geografická poloha je strategická, kultura

³⁴ 75 % populace ve věku mezi 25 a 64 lety má alespoň středoškolské vzdělání.

³⁵ 67 % populace ve věku mezi 25 a 64 lety má alespoň středoškolské vzdělání.

³⁶ 60 % populace ve věku mezi 25 a 64 lety má alespoň středoškolské vzdělání.

³⁷ Pouhých 39 % populace ve věku mezi 25 a 64 lety má alespoň středoškolské vzdělání.

³⁸ Pořadí středoevropských ekonomik podle objemu přímých zahraničních investic obsahuje příloha 3.

podobná té západní a v neposlední řadě polická situace dostatečně stabilní na to, aby region i v budoucnu lákal zahraniční kapitál.

Přes všechny podobnosti v historickém vývoji a v kulturní orientaci, jsou industriální vztahy a způsoby zastupování zaměstnanců ve střední a východní Evropě odlišné od těch, na které jsou investoři zvyklí v západoevropských zemích. Při převzetích místních podniků, nebo při zakládání dceřiných společností v našem regionu se pak nadnárodní společnosti musí rychle adaptovat na nové pravidla a zvyklosti na pracovních trzích. Většinou nadnárodní společnosti na úrovni podniků potkají relativně slabé odbory. Lokální odbory navíc většinou postrádají respekt národních autorit, chybí kontinuita zaměstnaneckých zájmů. Odborové centrály v hlavních městech většinou neprosazují skutečné potřeby svých členských organizací. Porovnání nových členských zemí EU z hlediska výše státního sektoru a z hlediska některých ukazatelů efektivnosti a rovnosti obsahuje příloha 5.

3.7.1. Česká republika

Český sociální model je, stejně jako model kontinentální, neefektivní, pokud se týče boje proti nezaměstnanosti. Nezaměstnanost v roce 2006 přesahovala sedm procent, což je hodnota běžná pro země aplikující kontinentální model, avšak vysoká v porovnání se zeměmi se skandinávským a anglosaským modelem.³⁹ Produktivita práce v posledních letech sice roste, rostou však i reálné mzdy, proto jednotkové mzdové náklady zůstávají přibližně na konstantní úrovni.

Lepší výsledky Česká republika vykazuje pokud se týče rovnosti mezi obyvateli. Giniho koeficient, který je základním ukazatelem nerovnosti v ekonomice, říká, že česká ekonomika je v daném ohledu stejně úspěšná, jako Dánsko. Všechny ostatní evropské sociální modely vykazují větší nerovnost.⁴⁰ Na tomto místě nutno podotknout, že stávající situace je z části dědictvím po předchozím režimu a rozdíly mezi obyvateli postupně rostou. Shrnutí základních ukazatelů efektivnosti a rovnosti českého sociálního modelu obsahuje tabulka 12.

Tabulka 12: Ukazatele efektivnosti, rovnosti a odborové organizovanosti v ČR, 2006

³⁹ Podobně míra zaměstnanosti pětadesát procent se podobá míře zaměstnanosti v kontinentálním modelu (třiašedesát procent) a zaostává za dvaasedmdesáti procenty v skandinávském a devětašedesáti procenty v anglosaském sociálním modelu.

⁴⁰ Porovnání jednotlivých zemí podle míry nerovnosti obsahuje příloha 6.

Ukazatele efektivity (%)	
Růst HDP	6,1
Zaměstnanost	65
Nezaměstnanost	7,1
Inflace	2,5
Růst reálných mezd	3,9
Růst jednotkových mzdových nákladů	0,4
Ukazatele rovnosti	
Giniho koeficient	25
Ochranářská legislativa	volná
Složená daňová kvóta	36,7
Reprodukční míra dávek v nezaměstnanosti	<36
Výdaje na aktivní politiky zaměstnanosti (% HDP)	0,42
Výdaje na pasivní politiky zaměstnanosti	1,36
Ukazatele odborové organizovanosti	
Úroveň kolektivního vyjednávání	podniková
Odborová hustota	17*
Krytí kolektivním vyjednáváním	35 – 40*

Zdroj: Český statistický úřad, OECD Revenue Statistics (2003) a propočty MF (2007)

* Údaje za rok 2004, vlastní výpočty z materiálů ISPP.

Přestože existují jistá pravidla proti propouštění zaměstnanců, především odborově organizovaných zaměstnanců, je ochranářská politika státu relativně volná. Nový Zákoník práce, platný od ledna 2007, sice zpřísnil některá pravidla propouštění, například prodloužil výpovědní lhůty (naopak snížil odstupné ze tří na dvě měsíční mzdy), přesto zůstává legislativa na ochranu zaměstnání relativně volná, velmi podobná té dánské. Volnější pravidla aplikují pouze země uplatňující anglosaský model.

Reprodukční míra dávek v nezaměstnanosti, blízká se šestatřiceti procentům, je srovnatelná s mírou v kontinentálním sociálním modelu. V kombinaci s relativní dostupností dávek český sociální model úspěšně chrání před riziky pracovních trhů. Dávky se počítají z čistého příjmu

v posledním zaměstnání a dosahují padesáti procent v prvních třech měsících bez práce a pětadvaceti procent v následujících měsících. Účastní-li se nezaměstnaný rekvalifikačních kurzů úřadu práce, přísluší mu dávky ve výši šedesáti procent. Samozřejmě, i zde je stanoven jejich strop (ve výši 2,5-násobku životního minima, v současné době tedy ve výši necelých osmtisíc Kč na měsíc). Nezaměstnaný má nárok na dávky, pokud v posledních třech letech byl alespoň rok zaměstnaný. Doba, po kterou jsou dávky v nezaměstnanosti vypláceny, je velmi krátká, rovna šesti měsícům.⁴¹ Pokud se mu v tomto období nepodaří najít pracovní místo, vyplácí mu stát nižší, účelově vázané sociální dávky.

Financování systému zajišťují příspěvky zaměstnavatelů a zaměstnanců do státních sociálních fondů, počítané procentem z hrubé mzdy.⁴² Podíváme-li se na složenou daňovou kvótu, překvapí nás její malá výše. Necelých sedmatřicet procent je hodnota typická pro anglosaský model a výrazně nižší, než jednapadesát procent skandinávského a šestačtyřicet procent kontinentálního modelu. Vzhledem k tomu, že dávky v nezaměstnanosti jsou relativně vysoké, jejich výplata probíhá „na úkor“ jiných státních výdajů.

Česká republika zaostává za skandinávským i kontinentálním sociálním modelem ve výdajích na aktivní politiky zaměstnanosti. Podíl těchto výdajů na HDP české ekonomiky se pohybuje pod půl procentem. Na vytváření pracovních míst ve veřejné sféře, na podporu zaměstnávání nezaměstnaných a na různé rekvalifikační programy vydává český stát velmi málo prostředků. Úřady práce sice můžou vypisovat rekvalifikační kurzy, avšak ve skutečnosti se kurzů vypíše jen velmi málo. Navíc úřadům chybí donucovací prostředky k účasti nezaměstnaných na kurzech. Měřeno podílem výdajů na aktivní politiky zaměstnanosti na hrubém domácím produktu, méně prostředků vydávají pouze země aplikující anglosaský sociální model. Podobná situace je na poli výdajů na pasivní politiky zaměstnanosti (výplata dávek v nezaměstnanosti). Zde je však rozdíl mezi kontinentálním modelem a českým sociálním modelem menší a neplyne z nižších dávek, ale z kratší doby jejich výplaty v českém systému.

Odborová organizovanost v České republice prudce klesá. V současnosti se podíl odborově organizovaných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců pohybuje kolem sedmnácti procent. Avšak vzhledem ke všeobecné závaznosti kolektivních smluv (kolektivní smlouvy

⁴¹ Účastní-li se nezaměstnaný rekvalifikačních kurzů úřadu práce, má nárok na dávky v nezaměstnanosti až do ukončení rekvalifikace.

⁴² Strukturu státních příjmů evropských zemí porovnává příloha 7.

jsou závazné pro všechny zaměstnance zaměstnavatele, který danou smlouvu uzavřel, nebo za kterého byla uzavřena, resp. na kterého byla rozšířena, bez ohledu na to, zda daný zaměstnanec je, či není členem odborů) pohybuje se krytí kolektivním vyjednáváním mezi pětatřiceti a čtyřiceti procenty. Přesto je krytí nižší, než ve skandinávském i kontinentálním modelu a přibližně stejné, jako krytí v anglosaských zemích.

Česká legislativa rozeznává kolektivní smlouvy podnikové s účinností na jednoho zaměstnavatele, uzavírané mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem a kolektivní smlouvy vyššího stupně, sjednávané pro větší počet zaměstnavatelů, tedy uzavírané mezi organizací zaměstnavatelů a příslušným vyšším odborovým orgánem. Co do počtu zaměstnanců, na které se kolektivní smlouvy vztahují, významnější je vyjednávání na podnikové úrovni.⁴³ Krytí podnikovým vyjednáváním dosahuje přibližně osmadvaceti procent, zatímco krytí vyšším vyjednáváním dosahuje čtrnácti procent⁴⁴⁴⁵. Přibližně každé

⁴³ Všeobecným důvodem uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně je zájem ustanovit minimální standardy v oblasti pracovních podmínek, závazné pro širší okruh zaměstnavatelů. Kolektivní smlouvy vyššího stupně mají vzhledem k podnikovým kolektivním smlouvám charakter všeobecného východiska. Představují základní rámec pro nastolení věcných témat a jejich řešení na podnikové úrovni. Jsou nadřazené kolektivním smlouvám podnikovým. Doba, na kterou se kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavírají, se postupně prodlužuje. Dnes převažuje tříleté období s tím, že některé, především mzdové, části se sjednávají na jeden rok. Naproti tomu podnikové kolektivní smlouvy se uzavírají nejčastěji na období jednoho roku.

⁴⁴ Údaj z roku 2004. Základnou je počet všech zaměstnanců v civilním sektoru národního hospodářství.

⁴⁵ Od června 2005 Česká republika, podobně jako Německo, nebo Rakousko uplatňuje institut rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. Rozšiřování (tzv. extenze) má zabraňovat spekulativnímu jednání zaměstnavatelů, kteří by mohli vyloučit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně pro svůj podnik tím, že by se nestali členy zaměstnavatelské organizace. Návrh na rozšíření podávají obě smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně, přičemž alespoň jedna ze stran musí v odvětví, na které se má smlouva rozšířit, reprezentovat největší počet zaměstnanců. Pak se smlouva stává závaznou pro všechny zaměstnavatele s více než dvaceti zaměstnanci s převažující činností v odvětví. Je-li pak pro zaměstnavatele závazných více smluv, které obsahují ujednání o stejném druhu nároků, náleží zaměstnancům plnění, které je pro ně nejvýhodnější. Podobným způsobem upravuje rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně i německá právní úprava. Německo extenzi umožňuje po dohodě s jednou z každé ze tří nejvýznamnějších organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců. Zároveň smlouva, která má být rozšířena, musí splňovat dvě zásadní hmotně-právní podmínky: 1. Zaměstnavatelé, kteří jsou smlouvou vázáni, nezaměstnávají méně než 50 % zaměstnanců v odvětví; 2. Existence veřejného zájmu.

druhé odborové organizaci se podaří se zaměstnavatelem uzavřít podnikovou kolektivní smlouvu. (ČMKOS, 2004.) V zásadě všechny kolektivní smlouvy obsahují ujednání o mzdách a úprava mezd v kolektivních smlouvách je nadřazena individuální dohodě. Většina kolektivních smluv pak hovoří o zvýšení nominálních mezd. Jen v malém procentu z nich jsou mzdové nárůsty vázané na hospodářské výsledky firem.

I přes malou odborovou organizovanost mají odbory v České republice poměrně významné pravomoci. Nejzásadnější pravomocí odborů je právo na spolurozhodování a z něj plynoucí právo veta. Odbory mohou vyslovit nesouhlas jakýmkoli návrhem zaměstnavatele, například s výpovědí odborově organizovanému zaměstnanci. Navíc k prvnímu lednu 2007 v platnost vstoupil nový Zákoník práce, který mění podmínky zaměstnání. Zatímco stará právní úprava předpokládala, že v kolektivních smlouvách se smí sjednávat pouze to, k čemu kolektivní smlouvu zákon výslovně opravňoval, předpokládá nová právní úprava, že sjednávat se smí všechno, co zákon výslovně nezakazuje. Tím nový zákoník rozšiřuje prostor pro kolektivní vyjednávání.

Důsledkem nové právní úpravy je například i právo vyhlásit stávkou mimo Zákon o kolektivním vyjednávání, tedy z důvodů jiných, než uzavření kolektivní smlouvy – v minulosti jediný legitimní důvod stávky. (Avšak i v minulosti byla většina stávek v ČR vyhlášovaná mimo Zákon o kolektivním vyjednávání.) Odbory po novém můžou vést stávky například i v souvislosti s plněním z kolektivních smluv (v minulosti tyto spory řešily soudy). Nový Zákoník práce navíc firmám, ve kterých působí odbory, znemožňuje vydat vnitřní předpis bez souhlasu odborů.⁴⁶ Nová úprava nepřináší žádné změny do úpravy rad zaměstnanců. Ty tak i nadále zůstávají jen velmi slabým institutem zastupování zaměstnanců. Svými pravomocemi se nemohou ani srovnávat s odbory. I možnost existence rad zaměstnanců zůstává výrazně okleštěná. Odborům se tak v České republice podařilo udržet si monopol na zastupování zaměstnanců.

⁴⁶ Nově lze vnitřní předpis ve firmách, ve kterých působí odbory, vydat jen tehdy, je-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě.

3.8. Integrace a sociální systémy

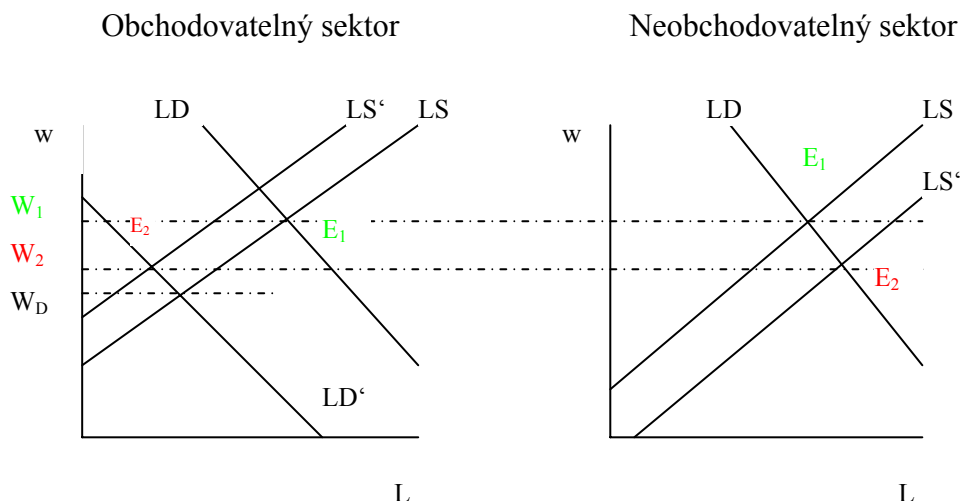
3.8.1. Rozšíření EU a její dopady na trh práce

V souvislosti se vstupem nových zemí do EU v roce 2004 a 2007 a vzhledem k významu mzdových nákladů při rozhodování nadnárodních společností o lokaci přímých zahraničních investic, vynořuje se u starých členských zemí, zejména v Německu a Rakousku, obava ze „závodů ve snižování sociálních standardů“. V nových členských zemích odbory a kolektivní vyjednávání sice mají dlouhou tradici, avšak mzdově-vyjednávací síla odborů v soukromém sektoru, zejména v jeho nových odvětvích, nedosahuje úrovně starých členských zemí. Pracovní trhy nových členů jsou flexibilnější, vyplácené mzdy nižší než ve starých členských zemích.⁴⁷ Proto odbory a zastánci sociálního státu doufají, že EU přinutí nové členské země přijmout legislativní opatření na podporu vyšších sociálních standardů. Kdyby se tak nestalo, musely by staré členské země snižovat svoje sociální standardy, aby si zachovaly konkurenceschopnost a aby se přímé zahraniční investice a výroba nestěhovaly do levnějších zemí.

Vliv na vývoj industriálních vztahů může mít i ekonomická integrace EU. Přímý vliv integrace by se projevil zejména v sektoru obchodovatelného zboží. Nekvalifikovaná pracovní síla z vysoko příjmových regionů by ztrácela svojí konkurenceschopnost s tím, jak by se do regionů začalo dovážet obchodovatelné zboží z chudých regionů, tedy zboží vyrobené s nízkými mzdovými náklady. Mzdy v obchodovatelném sektoru bohatých regionů by klesaly. Zaměstnanci by se přesouvali do sektoru neobchodovatelného zboží, kde by v důsledku růstu nabídky práce mzdy také klesaly (nepřímý vliv integrace trhu práce v sektoru neobchodovatelného zboží). Vývoj by pokračoval až do doby, kdy by se mzdy vyrovnaly na nové společné úrovni, nižší než původní (viz. obrázek 3).

Obrázek 3: Dopady integrace na trhy s obchodovatelným a neobchodovatelným zbožím

⁴⁷ Příloha 5 obsahuje základní charakteristiky trhů práce nových členských zemí.



Na trhu práce s obchodovatelným zbožím by v krátkém období docházelo k „přestřelování“. S tím, jak by klesala poptávka po práci v důsledku snížené cenové konkurenceschopnosti (posun LD do LD'), spadla by v krátkém období mzda na hodnotu w_D . Avšak v delším období by se část pracovní síly přesouvala do neobchodovatelného sektoru (posun LS do LS') a mzda by rostla až na novou rovnovážnou hodnotu w_2 .

Avšak ekonomická integrace a z ní plynoucí migrace může mít vliv i na vývoj sociálních systémů dotčených zemí, nejen na výši jejich mezd. Lidé se mohou stěhovat i z důvodu hledání vyšších sociálních standardů. Taková migrace by pak mohla přetížít systém sociálního pojištění v bohatších zemích a naopak ulevit systémům chudších zemí. Sociální zabezpečení v bohatších zemích by se snižovalo, zatímco zabezpečení v chudších zemích by se zvyšovalo. Vývoj by mohl pokračovat až do doby, kdy by se výše sociálních standardů vyrovnala.

Jiná teoretická úvaha sleduje vývoj příjmů a mezd po představení vzájemného obchodu mezi bohatší ekonomikou s kvalifikovanou pracovní silou a s kapitálem a mezi chudší ekonomikou s méně kvalifikovanou pracovní silou. Teorie říká, že pokud se objeví obchod mezi zeměmi s různě kvalifikovanou pracovní silou a tedy mezi zeměmi s různými poměry cen výrobních faktorů (příjmy ze zaměstnání faktorů), zvýší se poptávka (potažmo i cena) po relativně čteněji zastoupených faktorech, zároveň klesne poptávka po vzácněji zastoupených faktorech. To by mělo znamenat snižování mezd nekvalifikované pracovní síly v bohatší zemi (předpokládáme, že bohatší země má více kvalifikované pracovní síly) a zvyšování mezd kvalifikovaných zaměstnanců země, či vlastníků kapitálu. Názory na to, zda tato teorie opravdu funguje se různí.

V reálném světě však dopady ekonomické integrace na charakteristiky trhu práce a na strukturu sociálních výdajů nejsou tak výrazné, jak je vidí teorie. Množství institucí a politik

(sociální stát) tlumí externí šoky. Hlavním důvodem nezaměstnanosti ve skutečnosti není mezinárodní konkurence, ale strukturální změny, tedy deindustrializace. Produktivita v zemědělství a ve výrobě roste podstatně rychleji, než poptávka po jejich produkci. V důsledku toho dochází k poklesu zaměstnanosti v těchto odvětvích. Zatímco se v třicátých až šedesátých letech, kdy docházelo k přechodu od agrárního k výrobnímu hospodářství, dařilo přebytečné pracovní síle ze zemědělství zaměstnávat se ve výrobě, nyní se přebytečná pracovní síla z výroby musí přeorientovat na sektor služeb. Služby nezaznamenávají tak rychlý růst produktivity jako výroba. V zásadě dva typy zemí byly a jsou úspěšné v boji proti nezaměstnanosti. Jedním jsou země, které vytvořily pracovní místa v sektoru státních služeb financovaném z daňových příjmů (například Dánsko a Švédsko), druhým země, ve kterých vznikly málo placené pracovní místa v soukromém sektoru služeb (například VB a USA). U druhé jmenované skupiny se do budoucna dá očekávat další růst už nyní dost velkých rozdílů v příjmech a růst chudoby, pokud do vývoje nezasáhnou redistribuční politiky států.

Podobně je tomu s distribucí důchodu. I ta záleží mnohem více na domácí regulaci a redistribučních politikách, které ovlivňují cenový mechanismus, „narušují“ soutěž, chrání některá odvětví před vstupy konkurence a omezují přístup k určitým znalostem, než na mezinárodní konkurenci a zahraničních vztazích. Systém vzdělávání, spolu s jistými zásahy do trhu práce, modeluje strukturu nabídky práce. Většina úspěšných ekonomik, založených spíše na znalostech, než na výrobě, si vytvořila systémy, kde vedle sebe fungují jak soukromý sektor, tak státní sektor, který spravuje třicet až padesát procent národního důchodu. To, jakým způsobem funguje sociální systém, ovlivňuje distribuci příjmu daleko výrazněji, než uspořádání mezinárodních vztahů.

3.8.2. Integrace kapitálových trhů a vývoj sociálních systémů

Společná evropská měna urychluje integraci kapitálových trhů EU. Kapitálová integrace bude mít v budoucnu významný vliv i na industriální vztahy. Vývoj poplyne z rozdílu mezi „stakeholder“, neboli bankou financovaným modelem a „shareholder“, neboli modelem tržního vlastnictví. Zatímco prvně jmenovaný model představuje firmu jako svazek zájmů širšího okruhu osob (včetně dodavatelů, odběratelů a v neposlední řadě zaměstnanců), druhý koncept se na firmu dívá jako na majetek akcionářů, kde jsou zájmy dodavatelů, odběratelů a zaměstnanců hluboce podřízené zájmům akcionářů (dividendy, růst cen akcií).

Typickým zastáncem prvního typu vlastnictví je Německo. Již historicky je německý kapitálový systém postaven na velkých soukromých investorech, kteří ve společnostech

zůstávají po velmi dlouhá období a kteří detailně znají společnosti, ve kterých jsou zainvestováni. Společnosti jsou často vlastnický propojené s bankami. Firmy jsou řízené interním vrcholným managementem, mezi majiteli a managementem společností existuje důvěra, která umožňuje, že majitelé jsou ochotni poskytovat firmám dostatek kapitálu pro jejich expanzi.

Z pohledu podnikových financí je stakeholder model modelem společnosti financované bankou a interním investorem, s úzkými a dlouhodobými vazbami na daný podnik. Naproti tomu shareholder model představuje společnost financovanou různými investory, akcionáři, bez užších vazeb na společnost. Pokud je firma financovaná dlouhodobým bankovním úvěrem, banka ze své investice nemůže jednoduše vystoupit, neboť bankovní úvěry nejsou volně obchodovatelné. Banka se tedy musí snažit o dlouhodobé udržování dobrých vztahů se společností a o intervence v případě potřeby. Vztahy zaměřené na dlouhodobou výkonnost pak často zahrnují širší okruh lidí, včetně zaměstnanců.

Pokud je ale naopak firma financovaná z emise dluhových instrumentů (dluhopisů), nebo z investic do vlastního jmění (emise akcií), obchodovaných na kapitálových trzích, pak držitelé těchto instrumentů mohou ze své investice kdykoli lehce vystoupit – prodat je na kapitálových trzích. Investoři berou akcie a dluhopisy pouze jako jednu složku svého diverzifikovaného, pořád se měnícího investičního portfolia. Takové „hlasování nohama“ zvyšuje pro společnost cenu kapitálu, neboť po prodeji většího objemu akcií cena akcií klesá. Navíc její management (většinou externí) vystavuje hrozbě nepřátelského převzetí. Proto je management neustále pod tlakem přijímat taková rozhodnutí, která jsou striktně v zájmu akcionářů (zvyšování dividend, růst cen akcií). Veřejně obchodovatelné společnosti jsou pod neustálým dohledem zkušených portfoliomanagerů a pokud se jim zdají výsledky, nebo chování firem, které mají v portfoliu, horší než ukazatele jiných společností, okamžitě svoje pozice likvidují. Pak jsou ale zájmy širšího okruhu osob, například dodavatelů, odběratelů a zaměstnanců, hluboce podřízené zájmu ziskovosti společnosti. Tržně-orientované vlastnictví je převládajícím typem vlastnictví například ve Velké Británii nebo v USA.

Struktura pasiv má podstatný vliv na zaměstnanecké vztahy. Budeme-li uvažovat bankou financovaný model společnosti, pak management má více volnosti v rozhodování. Financující banka se nezvykle podílí na každodenním rozhodování o chodu společnosti. Banka do rozhodování zasahuje pouze pokud se podnik dostane do finančních problémů. Management společnosti navíc není omezen, pod hrozbou nepřátelského převzetí, pouze na taková rozhodnutí, která budou v každém časovém okamihu v souladu se zájmy akcionářů. Na první

pohled proto může tento model vypadat jako méně efektivní, avšak volnost rozhodování managementu umožňuje brát v potaz i zájmy širšího okruhu osob, tedy i zaměstnanců. Tím vzniká prostředí přátelské ke kooperativním zaměstnaneckým vztahům. Zároveň to vysvětluje, proč se odborům v zemích s kontinentálním sociálním modelem podařilo získat tak významné práva, zatímco v anglosaských zemích mají odbory práva jen minimální a proč se němečtí, rakouští, či francouzští zaměstnanci mohou radovat vysokým sociálním standardům.

Naproti tomu model tržního vlastnictví dává managementu méně stupňů volnosti. Jeho rozhodnutí musí být v každém čase striktně v souladu se zájmy akcionářů. Jinak by akcionáři vystupovali ze společnosti prodejem akcií na kapitálových trzích. Společnosti by se zvyšovala cena kapitálu a management by se vystavoval hrozbě nepřátelského převzetí. Z těchto důvodů nemá management prostor do firemních strategií zahrnout zájmy zaměstnanců a kooperativní zaměstnanecké vztahy nemají živnou půdu.

V souvislosti s ekonomickou integrací není pochyb o tom, že v Evropě bude docházet ke změnám vlastnických struktur a k přechodu od bankou financovaného typu vlastnictví k tržnímu vlastnictví, neboť tento model se jeví jako efektivnější. Takový přechod s sebou přinese významné implikace pro industriální vztahy a trh práce obecně. Například je známým empirickým faktem, že vnější investoři (investoři, kteří nejsou blíže vázáni na společnost, tedy majitelé společností s tržním vlastnictvím) preferují úzce specializované společnosti. Tito investoři dokážou sami diverzifikovat riziko investováním do společností v různých odvětvích hospodářství, v různých regionech. To, že má firma několik dceřiných společností v různých segmentech trhu, nemá s diverzifikací nic společného. Takové firmy (nejčastěji holdingového typu) jsou pro investory neprůhledné a investoři je svým nezájmem, nebo vyžadovanou vysokou rizikovou prémie nepřímo tlačí k tomu, aby se zbavovaly aktivit mimo svoje hlavní zaměření. Společnosti, zbavující se svých okrajových aktivit, jsou mj. nuceny propouštět zaměstnance. U zaměstnanců roste nejistota pracovního místa.

Další dopad přechodu od bankou financovaného k tržnímu typu vlastnictví je spojený s problémy motivace vrcholného managementu a klíčových lidí ve společnosti. Je-li vlastnictví oddělené od řízení společnosti, jak tomu je u společností s vnějším investorem, pak se vynořuje otázka corporate governance. Problém motivace managementu se často řeší vysokými odměnami vrcholného vedení, vázanými na ekonomickou výkonnost daného podniku. Top management je však často nadstandardně odměňován právě na úkor zaměstnanců, kteří ve společnosti nemají tak významné postavení. Proto budou-li společnosti

v zemích aplikujících kontinentální sociální systém přecházet na tržní typ vlastnictví, můžeme v kontinentálních ekonomikách očekávat snižování mezd zaměstnanců. Podstatné změny můžeme očekávat i v samotném zastupování zaměstnanců. Pokud společnost přejde na tržní model financování, odbory si v ní nebudou schopny udržet tak vysoké práva a vliv. Lze proto očekávat klesající vyjednávací sílu odborů a částečnou decentralizaci kolektivního vyjednávání.⁴⁸

I největší zastávce stakeholder modelu, Německo, již zaznamenává jisté změny finančních struktur. Tyto změny sice zatím jsou kvantitativně malé, ale ve smyslu reorientace chování společností jsou velmi významné. Podnikové strategie se začínají přibližovat strategiím typickým pro tržní vlastnictví. Velké společnosti například začínají měřit svoji výkonnost přes ukazatele výkonnosti strukturované pro externí akcionáře, prodávají části podniků mimo hlavní zaměření firmy, či zavádějí motivační systémy odměňování vrcholného managementu v závislosti na dosažené ziskovosti. Takový vývoj dělá z velkých společností více privátně a méně veřejně orientované instituce.

Proti tomuto vývoji však mluví události typu krach Enronu, které vyzvedávají význam corporate governance struktur eliminujících riziko zaměstnanců, kteří do společností investují i svůj lidský kapitál (nenechají se společnostmi pouze jednoduše najmout). I na evropské půdě už existují snahy prosazovat praktiky kooperativních zaměstnaneckých vztahů, typických pro stakeholder model. Avšak tyto snahy nadále zůstávají ve stínu snah o ekonomickou integraci Evropy.

⁴⁸ O náznacích přechodu k decentralizovanému kolektivnímu vyjednávání jsme se zmiňovali již v podkapitole 3.2.1.

4. Rozhodování o investicích za existence odborů

Uspořádání pracovních vztahů a sociální systémy obecně významným způsobem ovlivňují rozhodování o přímých zahraničních investicích. Cooke a Noble (Cooke, Noble (1998)) například přišli se zajímavým empirickým zjištěním, že vzdělání negativně ovlivňuje lokaci investic v nízko-příjmových zemích, zatímco ve vzdělanostních (vysoko-příjmových) ekonomikách působí opačným směrem. Existují tedy i případy, kdy vyšší mzdy (odrážející vyšší produktivitu práce) přilákají více zahraničního kapitálu. Dalším příkladem faktoru ovlivňujícího lokační rozhodnutí o výrobě je striktnost ochranné legislativy. Z ekonometrických testů hypotéz Cooke a Noble (Cooke, Noble (1998)) plyne, že striktní ochranné politiky vlád působí proti přímým zahraničním investicím. Žádný investor nepředpokládá, že by výnosy z větší odpovědnosti zaměstnanců, plynoucí z jejich větší jistoty pracovního místa, mohly převýšit náklady s legislativními omezeními spojené.

Kapitál (přímé zahraniční investice) obecně proudí do nízko-nákladových oblastí, zejména do oblastí s nízkými mzdami a s takovou úrovní produktivity práce, která umožňuje nižší jednotkové mzdové náklady. Relokace produkce do těchto oblastí v nich zvyšuje poptávku po práci a snižuje ji v bohatších regionech. Jde tedy o vzájemný vztah: podmínky na trhu práce ovlivňují rozhodování o produkci a tok investic následně ovlivňuje stav na trhu práce. Má ale na rozhodování o investicích vliv i něco jiného, než výše mezd? A jakou úlohu při rozhodování sehrávají odbory?

Ekonometrické testy hypotéz ukazují, že americké nadnárodní společnosti vnímají odborovou organizovanost jako nákladnou. Náklady firmám vznikají z několika pramenů: 1. vyjednávání, administrativa kolem smluv, stávky, 2. vyjednané omezení možností managerů upravovat zaměstnanost a pracovní dobu a 3. schopnost odborů vyjednat vyšší mzdy. Proto americký kapitál teče převážně do odborově málo organizovaných oblastí (viz. Cooke, Noble (1998)). Avšak existují případy, které dokazují, že negativní vliv kolektivního hlasu může být vyrovnán pozitivním vlivem na výkonnost (Cooke (1994)). Navíc, jak dokládá tabulka 13, jiné nadnárodní společnosti se odborově organizovaným oblastem a zemím nevyhýbají. Kauzální vztah mezi odborovou organizovaností a přímými zahraničními investicemi je složitější a vyžaduje si hlubší analýzu.

Tabulka 13: Pořadí vybraných evropských zemí podle atraktivnosti pro přímé zahraniční investice*

1. Belgie a Lucembursko	7. Slovensko	13. Portugalsko
2. Irsko	8. Velká Británie	14. Francie
3. Švédsko	9. Německo	15. Norsko
4. Nizozemsko	10. Španělsko	16. Rakousko
5. Dánsko	11. Polsko	17. Itálie
6. Česká republika	12. Finsko	18. Řecko

Zdroj: World Investment Report (2003)

*Pořadí zemí podle poměru přílivu přímých zahraničních investic k hrubému domácímu produktu ekonomiky.

V této kapitole se budeme věnovat mikroekonomickému modelu z teorie her. Budeme zkoumat, jaký (pokud vůbec) vliv mají odbory na rozhodování o přímých zahraničních investicích, které odbory jsou nejsilnějším faktorem při rozhodování o vstupu, jakou roli v této souvislosti sehrává mzda, kterou jsou odbory v daném odvětví schopny vyjednat. Ukážeme si, že za jistých okolností se odbory mohou stát prostředkem v rukou domácích výrobců, sloužícím k odrazování konkurence od vstupu na daný trh. Pokusíme se zjistit, za jakých podmínek jsou podobné strategie nejpravděpodobnější, jakým způsobem k nim dochází a jakou úlohu při nich odbory sehrávají.

Ve shodě s Naylor a Santonin (Naylor, R., Santonin, M.(1999)) budeme vycházet ze situace, kdy na relevantním trhu existuje pouze jeden prodávající (monopol) a v případě realizace zahraničních investic by na relevantním trhu působili dva výrobci (duopol). Výsledky této hry bychom však mohli aproximovat i na situace, kdy na trhu působí několik málo firem (oligopol) a přes přímé zahraniční investice nebo přes domácí investice by se na relevantní trh dostaly další firmy, čímž by se situace na trhu přiblížila konkurenci.

4.1. Model

Kapitola se zabývá mikroekonomickým modelem nekooperativní hry se třemi koly, kde našimi hráči budou pouze dvě firmy: Firma 1 se sídlem v zemi A a Firma 2 se sídlem v zemi B. Předpokládejme, že mezi zeměmi neexistuje vzájemný obchod - neexistuje export ani import. Jediným způsobem pro Firmu 1 (resp. Firmu 2), jak vstoupit na trh země B (resp. trh země A), je prostřednictvím přímých zahraničních investic (FDI⁴⁹). Takle situace je typická

⁴⁹ Z anglického Foreign Direct Investments.

zejména pro trh služeb, neboť export a import služeb bývá často obtížný. Dále předpokládejme, že v obou společnostech působí odbory.

V prvním kole se každá z firem rozhoduje, zda vstoupí na zahraniční trh, tedy zda na něm bude investovat. Taková investice by zahrnovala náklady na založení nových výrobních závodů v druhé zemi, licenční poplatky a ostatní zřizovací výdaje. Jedná se o fixní náklady F_{1B} (resp. F_{2A}) Firmy 1 (resp. 2) na trhu země B (resp. A). Ve druhém kole hry se stanoví mzda jako výsledek vyjednávání s místními odbory. Konečně pak ve třetím kole si společnosti stanovují množství výstupu maximalizující zisk. Od objemu výroby se pak odvíjí i odpovídající počet zaměstnanců. Firmy se rozhodují buď jako lokální monopolisté, nebo jako Cournotovi duopolisté, v závislosti na rozhodnutích v prvním kole, tedy v závislosti na tom, zda druhý hráč (resp. první hráč) vstoupí na trh prvního (resp. druhého).

4.1.1. První kolo: Rozhodování o FDI a dominantní strategie

V prvním kole se každá firma rozhoduje, zda bude investovat v druhé zemi. Každá společnost má dvě možnosti: investovat do zahraničí (označme tuto volbu jako FDI), nebo neinvestovat do zahraničí (NFDI). Celkem jsou tedy možné tři různé scénáře: (i) oboustranné zahraniční investice (RFDI), kdy se obě firmy rozhodnou pro vstup na zahraniční trh; (ii) asymetrické zahraniční investice (AFDI), kdy se pouze jedna z nich rozhodne pro vstup na zahraniční trh; a (iii) soběstačnost (AUTARKY), kdy žádná společnost nevstupuje na zahraniční trh. Matici možných výstupů a z nich plynoucích zisků našich firem zachycuje tabulka 14.

Tabulka 14: Matice výstupů v prvním kole hry

		Firma 1	
		FDI	NFDI
Firma 2	FDI	$\pi_1^{FF} - F_{1B}$, $\pi_2^{FF} - F_{2A}$ RFDI	π_1^{NF} , $\pi_2^{NF} - F_{2A}$ AFDI
	NFDI	$\pi_1^{NF} - F_{1B}$, π_2^{FN} AFDI	π_1^{NN} , π_2^{NN} Soběstačnost

V tabulce π_1^{FF} představuje zisk Firmy 1 v situaci, kdy obě firmy poskytují přímé zahraniční investice. π_1^{NF} je zisk Firmy 1 za situace, že pouze Firma 2 investuje do zahraničí. π_1^{FN} zisk

Firmy 1 v případě, že pouze ona se rozhodne pro FDI, a π_1^{NN} v případě, že žádná z firem nevstupuje na cizí trh. Obdobné definice platí pro zisk Firmy 2. Ukážeme si, že každá z firem má svoji dominantní strategii v tomto kole hry. Zda tato strategie znamená vstupovat, nebo nevstupovat na cizí trh, bude záviset na velikosti zisku plynoucího z FDI po odečtení fixních nákladů s investicemi spojenými.

Předpokládejme například, že Firma 2 se rozhodne pro přímé zahraniční investice. Potom Firma 1 zvolí strategii FDI tehdy a jen tehdy, když:

$$\pi_1^{FF} - F_{1B} > \pi_1^{NF}, \quad (1)$$

kde se π_1^{FF} skládá ze zisku na domácím, duopolním, trhu (π_{1A}^d) a ze zisku na cizím, rovněž duopolním, trhu (π_{1B}^d). Naproti tomu π_1^{NF} představuje pouze zisk z domácího, duopolního, trhu (π_{1A}^d). Nerovnost (1) tedy můžeme přepsat jako:

$$\begin{aligned} \pi_{1A}^d + \pi_{1B}^d - F_{1B} > \pi_{1A}^d \\ \pi_{1B}^d > F_{1B}. \end{aligned} \quad (2)$$

Pokud tedy Firma 2 volí FDI, pak dominantní strategií Firmy 1 jsou FDI právě tehdy, když $\pi_{1B}^d > F_{1B}$.

Pokud se naopak Firma 2 rozhodne pro NFDI, pak Firma 1 volí FDI tehdy a jen tehdy, když:

$$\pi_1^{FN} - F_{1B} > \pi_1^{NN}, \quad (3)$$

kde se π_1^{FN} skládá ze zisku na monopolním domácím trhu (π_{1A}^m) a ze zisku na duopolním cizím trhu (π_{1B}^d). π_1^{NN} představuje pouze zisk z monopolního domácího trhu (π_{1A}^m). Podmínku (3) tak můžeme přepsat jako:

$$\begin{aligned} \pi_{1A}^m + \pi_{1B}^d - F_{1B} > \pi_{1A}^m \\ \pi_{1B}^d > F_{1B}. \end{aligned} \quad (4)$$

Pokud tedy Firma 2 volí NFDI, pak dominantní strategií Firmy 1 jsou FDI právě tehdy, když $\pi_{1B}^d > F_{1B}$.

Vidíme, že podmínky (2) a (4) jsou identické. Ať už se Firma 2 rozhodne jakkoli, Firma 1 má dominantní strategii v FDI (NFDI) tehdy a jen tehdy, když:

$$\pi_{1B}^d > F_{1B}. \quad (5)$$

Analogicky Firma 2 se rozhodne pro FDI (NFDI) tehdy a jen tehdy, když:

$$\pi_{2A}^d > (\cdot) F_{2A}. \quad (6)$$

Z podmínek (5) a (6) plyne, že při rozhodování o přímých zahraničních investicích firma bere v úvahu jen zisk z investice plynoucí a fixní náklady s investicí spojené. Na porovnání těchto dvou veličin závisí rozhodnutí potenciálního investora o případném vstupu na cizí trh. Abychom byli schopni definitivně vyřešit první kolo naší hry, porovnat zisky a náklady, potřebujeme vyřešit druhé a třetí kolo hry, kde se budeme věnovat vyjednávání o mzdách (2. kolo hry) a určování objemu produkce a z něj plynoucí zaměstnanosti (3. kolo hry). Budeme postupovat metodou zpětné indukce, proto se nejdříve zaměříme na 3. kolo hry.

4.1.2. Třetí kolo: Rozhodování o objemu produkce na duopolním trhu s homogenním produktem

V dalších podkapitolách budeme předpokládat, že v rámci dané země jsou firmy identické, co se týče vlastností nákladových a poptávky funkcí. Tento předpoklad mj. znamená, že společnosti vyjednávají se stejně silnými odbory.⁵⁰ Abychom byli schopni posoudit vliv přítomnosti odborů, předpokládejme v této podkapitole, že produkt je homogenní.

Vzhledem k tomu, že uvažujeme homogenní produkt, bude cena v inverzní poptávkové funkci Firmy 1 v zemi B záviset i na množství produktu Firmy 2, poptávaném na daném trhu. Tedy $p_B = p(x_{1B} + x_{2B})$, kde p_B je hladká spojitá funkce s $p'(\cdot) < 0$, x_{1B} označuje produkt Firmy 1, prodáváný na trhu země B a x_{2B} označuje produkt Firmy 2 prodáváný na tomtéž trhu.

Zisk Firmy 1 na trhu země B bude:

$$\pi_{1B}^d = [p_B(x_{1B} + x_{2B}) - w_{1B}]x_{1B} \quad (7)$$

a zisk Firmy 2 na domácím trhu bude:

$$\pi_{2B}^d = [p_B(x_{1B} + x_{2B}) - w_{2B}]x_{2B}, \quad (8)$$

kde w_{1B} a w_{2B} jsou mzdy ve Firmě 1 a Firmě 2.

Pokud jsou naše produkty vzájemnými substituty (homogenní produkty jsou si vždy vzájemnými substituty) a pokud jsou naše firmy identické v podmínkách definujících náklady

⁵⁰ Tento požadavek by mohl být splněn jak za existence decentralizovaného, tak i centralizovaného kolektivního vyjednávání.

a poptávku, pak k rovnováze dojde za stavu mzdové symetrie a v tomto equilibriu budou zisky našich firem klesající v mzdové sazbě. Uvážíme-li pak, že to, zda dominantní strategií firmy bude FDI, nebo NFDI, záleží na velikosti zisku z FDI plynoucího po odečtení fixních nákladů s FDI spojenými, vyplývá, že FDI budou tím pravděpodobnější, čím nižší je mzdová sazba v cílové zemi. Podívejme se tedy na určování mezd a mzdové vyjednávání v zemi B.

4.1.3. Druhé kolo: Vyjednávání o mzdách na duopolním trhu

Předpokládáme decentralizované vyjednávání, tzn. vyjednávání na úrovni podniků. Užítková funkce odborů ve Firmě 1 v zemi B ať je například:

$$S_{1B} = [u(w_{1B}) - u(\bar{w}_B)](x_{1B})^\theta, \quad (9)$$

kde $u(\cdot)$ je hladká spojitá funkce s $u'(\cdot) > 0$ a buď $u''(\cdot) \leq 0$ nebo $[u''(\cdot)w / u'(\cdot)] = r$. r je Arrow-Prattova konstanta, měřící relativní averzi vůči riziku. \bar{w}_B označuje mzdu zaměstnanců, kterých mzdy nejsou určeny kolektivní smlouvou. $\theta \geq 0$ označuje zaměstnanostní elasticitu užítkové funkce odborů (relativní preferenci zaměstnanosti).

K modelaci mzdového vyjednávání využijeme Nashovo řešení. Maximalizovaná funkce pro mzdové vyjednávání s Firmou 1 v zemi B bude mít podobu:

$$MAX_{1B} = [\pi_{1B}^d(w_{1B}, w_{2B}) - \bar{\pi}_B]^{\beta_B} \{ [u(w_{1B}) - u(\bar{w}_B)] x(w_{1B}, w_{2B})^\theta - \bar{S}_B \}^{1-\beta_B}, \quad (10)$$

kde $0 \leq \beta_B \leq 1$ označuje exogenní proměnnou – vyjednávací sílu Firmy 1. O této proměnné předpokládáme, že je stejná pro všechny firmy v dané zemi. $\bar{\pi}_B$ je zisk firem na trhu B za situace, kdy by nejen o mzdách, ale i o zaměstnanosti rozhodovaly odbory. Pro jednoduchost předpokládáme $\bar{\pi}_B$ exogenní a rovný nule. Obdobně \bar{S}_B představuje užitek odborů v zemi B za situace, za které by nejen o zaměstnanosti, ale i o mzdách rozhodovaly odbory. Opět předpokládáme \bar{S}_B exogenní a rovný nule.

Dále předpokládejme, že v dané zemi dochází k vyjednávání v obou firmách zároveň a nezávisle na sebe. Každá strana pak bere výstup vyjednávání druhé strany za daný. Pak k rovnováze dojde za stavu mzdové symetrie a v equilibriu bude mzdová sazba klesající ve mzdově-vyjednávací síle firem a v odborové preferenci zaměstnanosti. Co z toho plyne pro rozhodování o přímých zahraničních investicích? Jak jsme už dříve odvodili, FDI budou tím pravděpodobnější, čím nižší je mzdová sazba v cizí zemi. Nyní jsme zjistili, že mzdová sazba bude tím nižší, čím vyšší bude mzdově-vyjednávací síla firem a čím více budou odbory

preferovat zaměstnanost. Z těchto dvou zjištění vyplývá, že FDI budou tím pravděpodobnější: (i) čím je slabší mzdově-vyjednávací síla odborů v potenciální hostitelské zemi, a (ii) čím silnější jsou preference zaměstnanosti daných odborů.

4.1.4. Třetí kolo: Rozhodování o objemu produkce na trzích s lineárními poptávkovými funkcemi a s nehomogenním produktem

Kromě předpokladů, které jsme si definovali již dříve, budeme v této podkapitole navíc uvažovat lineární poptávkové funkce po produktech. Naopak uvolníme předpoklad jejich homogenity. Produkty už nutně nemusí být vzájemnými substituty. Poptávkové funkce tak budou mít tvar:

$$p_{1A}(x_{1A}, x_{2A}) = a_A - c_A x_{2A} - x_{1A} \quad (11)$$

$$p_{2A}(x_{1A}, x_{2A}) = a_A - c_A x_{1A} - x_{2A} \quad (12)$$

$$p_{1B}(x_{1B}, x_{2B}) = a_B - c_B x_{2B} - x_{1B} \quad (13)$$

$$p_{2B}(x_{1B}, x_{2B}) = a_B - c_B x_{1B} - x_{2B}, \quad (14)$$

kde p_{ij} označuje cenu komodity $i=\{1,2\}$ na trhu země $j=\{A,B\}$, x_{ij} produkt firmy i na trhu země j a $0 < c_j \leq 1$ stupeň nahraditelnosti produktů firem na trhu země j . S rostoucím c_j jsou produkty našich hráčů více vzájemnými substituty, pro $c_j=1$ jsou pak perfektními substituty. Naopak s c_j blížícím se nule se produkty stávají na sobě nezávislé.

Podívejme se, jak vypadá zisk firmy na duopolním trhu s takto definovanými poptávkovými funkcemi. Například zisk Firmy 1 na trhu země B, π_{1B} , bude:

$$\pi_{1B}^d = (p_{1B} - w_{1B})x_{1B}. \quad (15)$$

Po dosazení za p_{1B} :

$$\pi_{1B}^d = (a_B - c_B x_{2B} - x_{1B} - w_{1B})x_{1B}, \quad (16)$$

kde mzda w_{1B} je výstupem z vyjednávání ve druhém kole hry. Zisk Firmy 2 na domácím trhu bude:

$$\pi_{2B}^d = (p_{2B} - w_{2B})x_{2B} \quad (17)$$

$$\pi_{2B}^d = (a_B - c_B x_{1B} - x_{2B} - w_{2B})x_{2B}. \quad (18)$$

Za podmínek Cournotovi konkurence firma volí objem produkce maximalizující zisk, přičemž bere množství produkce svého konkurenta za dané. Pro Firmu 1 maximalizační podmínka zní:

$$\frac{d\pi_{1B}^d}{dx_{1B}} = 0,$$

$$\text{tedy } -x_{1B}^* + a_B - c_B x_{2B}^* - x_{1B}^* - w_{1B} = 0. \quad (19)$$

Pro Firmu 2 maximalizační podmínka zní:

$$\frac{d\pi_{2B}^d}{dx_{2B}} = 0,$$

$$\text{tedy } -x_{2B}^* + a_B - c_B x_{1B}^* - x_{2B}^* - w_{2B} = 0. \quad (20)$$

$$\text{Z (20) po dosazení za } x_{2B}^* = \frac{1}{2}a_B - \frac{1}{2}c_B x_{1B}^* - \frac{1}{2}w_{2B}$$

do (19) dostáváme zisk maximalizující produkt Firmy 1:

$$x_{1B}^* = \frac{1}{4 - c_B^2} [(2 - c_B)a_B - 2w_{1B} + c_B w_{2B}] \quad (21)$$

a zisk maximalizující produkt Firmy 2:

$$x_{2B}^* = \frac{1}{4 - c_B^2} [(2 - c_B)a_B - 2w_{2B} + c_B w_{1B}]. \quad (22)$$

Dosazením (21), resp. (22) do (16) resp. (18) a po úpravě dostáváme optimální hodnotu zisku každé z firem. Zisk Firmy 1 se v optimu bude rovnat:

$$\pi_{1B}^d = \left\{ \frac{1}{4 - c_B^2} [(2 - c_B)a_B - 2w_{1B} + c_B w_{2B}] \right\}^2 = (x_{1B}^*)^2. \quad (23)$$

Zisk Firmy 2 se v optimu bude rovnat:

$$\pi_{2B}^d = \left\{ \frac{1}{4 - c_B^2} [(2 - c_B)a_B - 2w_{2B} + c_B w_{1B}] \right\}^2 = (x_{2B}^*)^2. \quad (24)$$

4.1.5. Druhé kolo: Vyjednávání o mzdách a nehomogenní produkt na trhu s lineárními poptávkovými funkcemi

Předpokládejme, že preference odborů jsou dány Stone-Gearyho užitkovou funkcí. V souladu s široce zastávanou teorií i praxí dále předpokládejme, že zaměstnanost ve firmě určuje zaměstnavatel, ne odbory. Odbory se zaměstnavatelem vyjednávají o mzdách a zaměstnavatel pak v reakci na vyjednanou mzdu volí odpovídající úroveň zaměstnanosti. Odbory na zaměstnanost nemají přímý vliv. Například užitková funkce odborů Firmy 1 na trhu země B proto bude mít podobu:

$$S_{1B}^d = (w_{1B} - \overline{w}_B) x_{1B}^*, \quad (25)$$

což po substituci (21) dává:

$$S_{1B}^d = \frac{w_{1B} - \overline{w}_B}{4 - c_B^2} [(2 - c_B) a_B - 2w_{1B} + c_B w_{2B}], \quad (26)$$

kde konstanta \overline{w}_B představuje mzdu odborově neorganizovaných zaměstnanců v zemi B.⁵¹ Tím, že odbory na zaměstnanost nemají přímý vliv, dostává Nashova maximalizovaná funkce tvar:

$$MAX_{1B}^d = (\pi_{1B}^d - \overline{\pi}_B)^{\beta_B} (S_{1B}^d - \overline{S}_B)^{1-\beta_B}. \quad (27)$$

$\overline{\pi}_B$ je rezervační zisk, tedy nejnižší zisk, při kterém by firmy na trhu země B ještě byly ochotny vyrábět. Obdobně \overline{S}_B je rezervační užitek odborů, tedy takový užitek, při kterém jsou odbory ještě ochotny působit. Předpokládáme $\overline{\pi}_B$ a \overline{S}_B rovné nule. Funkce (27) má tedy tvar:

$$MAX_{1B}^d = (\pi_{1B}^d)^{\beta_B} (S_{1B}^d)^{1-\beta_B}. \quad (28)$$

Po substituci x_{1B}^* za x_{1B} a po úpravě z funkce (28) dostáváme:

$$MAX_{1B}^d = \left(\frac{1}{4 - c_B^2} \right)^{1+\beta_B} (w_{1B} - \overline{w}_B)^{1-\beta_B} [(2 - c_B) a_B - 2w_{1B} + c_B w_{2B}]^{1+\beta_B}. \quad (29)$$

⁵¹ Přesněji řečeno, \overline{w}_B je mzda zaměstnanců, kterých mzdy nejsou určeny kolektivní smlouvou.

Ve druhém kole hry odbory se zaměstnavatelem vyjednávají o mzdách. Hledá se tedy hodnota w_{1B} , pro kterou bude funkce dosahovat svého maxima. Podmínka prvního stupně pro maximum bude:

$$\frac{dMAX_{1B}^d}{dw_{1B}} = 0$$

$$\text{a tedy } K \left\{ (1 - \beta_B) [(2 - c_B) a_B - 2w_{1B} + c_B w_{2B}] - 2(1 + \beta_B) (w_{1B} - \bar{w}_B) \right\} = 0, \quad (30)$$

kde K je kladná konstanta.

Z (30) dostaneme:

$$w_{1B} = \frac{1}{4} \left[(\beta_B - 1) (a_B c_B - 2a_B - c_B w_{2B} + 2\bar{w}_B + 2\beta_B \bar{w}_B) \right] \quad (31)$$

$$\frac{dw_{1B}}{dw_{2B}} = \frac{c_B}{4} (1 - \beta_B) \geq 0.$$

To znamená, že v rámci jednoho trhu je mzda vyjednaná mezi odbory a zaměstnavatelem ve Firmě 1 rostoucí ke mzdě vyjednané mezi odbory a zaměstnavatelem ve Firmě 2 a naopak. K rovnováze za takové situace dojde při symetrii mezd. Potom platí:

$$w_{1B} = w_{2B} = w_B = \bar{w}_B + \frac{(2 - c_B)(1 - \beta_B)(a_B - \bar{w}_B)}{4 - c_B(1 - \beta_B)}, \quad (32)$$

což plyne přímo po substituci w_B za w_{1B} a w_{2B} do (31).

Z (32) plyne, že:

$$\frac{\partial w_B}{\partial \beta_B} < 0.$$

To je výsledek konzistentní s našim dřívějším závěrem, že výsledná mzda je klesající ve vyjednávací síle firem.

4.1.6. První kolo: Rozhodování o FDI a nehomogenní produkt na trhu s lineárními poptávkovými funkcemi

V předchozí podkapitole jsme se zabývali vyjednáváním o mzdách na duopolním trhu. Zjistili jsme, že výsledná mzda je rostoucí ve vyjednávací síle společností. Nyní si rozebereme, jak tato mzda ovlivní rozhodování v prvním kole. Zajímat nás proto bude, jak vyjednaná mzda

ovlivní zisk z případných přímých zahraničních investic a jak ovlivní rozhodování o investicích.

Dosažením výsledné mzdy, vyjádřené vztahem (32), do funkce zisku firmy, například zisku Firmy 1 na trhu země B (23) dostáváme:

$$\pi_{1B}^d = \left\{ \frac{2(1 + \beta_B)(a_B - \bar{w}_B)}{(2 + c_B)[4 - c_B(1 - \beta_B)]} \right\}^2. \quad (33)$$

Z (33) plyne, že

$$\frac{\partial \pi_{1B}^d}{\partial \beta_B} > 0. \quad (34)$$

Nerovnost (34) říká, že zisk z přímých zahraničních investic je rostoucí ve vyjednávací síle firmy. Zopakujme si, že firma volí FDI právě tehdy, když $\pi_{1B}^d - F_{1B} > 0$. Z tohoto poznatku a z (34) pak plyne, že přímé zahraniční investice jsou tím pravděpodobnější, čím je větší mzdově-vyjednávací síla potenciálního investora.

4.2. Věžňovo dilema

Víme, že Firma 1 volí FDI tehdy a jen tehdy, když $\pi_{1B}^d - F_{1B} > 0$. Firma 2 volí FDI tehdy a jen tehdy, když $\pi_{2A}^d - F_{2A} > 0$. Předpokládejme v této podkapitole symetrii mezi firmami ve všech ohledech. Pak $\pi_{1B}^d = \pi_{2A}^d = \pi^d$, $F_{1B} = F_{2A} = F$ a RFDI budou perfektním Nashovým equilibriem tohoto kola hry právě tehdy, když:

$$\pi^d > F. \quad (35)$$

Jak je ale patrné z tabulky 14, RFDI budou v Nashově equilibriu Pareto-inferiorní soběstačnosti právě tehdy, pokud bude platit podmínka (35) zároveň s:

$$\pi_{1A}^d + \pi_{1B}^d - F < \pi_{1A}^m,$$

$$\text{tedy } 2\pi^d - F < \pi^m,$$

$$2\pi^d - \pi^m < F. \quad (36)$$

Z podmínek (35) a (36) plyne, že pro hodnoty $2\pi^d - \pi^m < F < \pi^d$ bude hra vykazovat znaky věžňova dilematu, kdy Nashovo equilibrium v RFDI bude Pareto-dominováno soběstačností. Čím větší rozdíl mezi Π^d a $(2\Pi^d - \Pi^m)$, tedy čím větší rozdíl $(\Pi^m - \Pi^d)$, který představuje

převis monopolních zisků nad zisky duopolními, tím je pravděpodobnější věžňovo dilema firem. A věžňovo dilema má významný vliv i na rozhodování firem o odrazování potenciální konkurence od vstupu na trh.

Firmy se budou snažit vzájemně se odrazovat od vstupu na do té doby monopolní trh, ale, jak plyne z povahy věžňova dilematu, soběstačnost bude vykazovat znaky problému černého pasažéra, kdy by se firma chovala jako černý pasažér tím, že by vstoupila na trh svého konkurenta. Aby firmy zabránily chování černého pasažera, mohou vyvíjet i nákladné odrazující strategie. Na tyto strategie se zaměříme v další podkapitole.

4.2.1. Odbory jako bariéra vstupu na trh

V předchozí podkapitole jsme zjistili, že dokud budou monopolní zisky převyšovat zisky duopolní, firmy budou mít snahu odradit potenciálního konkurenta od vstupu na svůj trh. Již dříve jsme přišli k závěru, že vyjednávací síla odborů působí proti přímým zahraničním investicím: čím vyšší vyjednávací síla odborů, tím méně pravděpodobný vstup zahraniční firmy na daný trh. I když se pro firmy nejedná o levnou strategii, právě delegací rozhodovacích pravomocí odborům se někteří monopolisté mohou snažit zabránit vstupu potenciálního konkurenta na domácí trh.

Největší moc nad mzdami mají odbory v systému centralizovaného kolektivního vyjednávání. Při úvahách o delegaci rozhodovacích pravomocí na odbory proto budeme uvažovat toleranci monopolních odborů. I několik empirických studií potvrzuje hypotézu, že FDI jsou negativně korelovány se stupněm centralizace kolektivního vyjednávání v potenciální hostitelské zemi. Z historie jsou známy i případy, kdy se na trh vstupující firma úspěšně pokusila vyhnout vlivu hostitelských centralizovaných odborů. Jednalo se zejména o investice do nových odvětví průmyslu, investice na zelené louce, ve kterých odbory ještě neměly tradici zaměstnanecké reprezentace. V takových případech by delegace rozhodovacích pravomocí o mzdách neměla pro domácí firmu smysl. Omezme se však v našich úvahách na případy, kdy takové vyhnutí se odborům není možné a kdy existence silných monopolních odborů slouží jako signál pro potenciální zahraniční investory, že mzdy v odvětví určují odbory. V těchto případech může mít pro domácí firmu delegace mzdově-rozhodovacích pravomocí na odbory ekonomický význam.

Cenou, kterou domácí monopolista musí zaplatit, aby odradil potenciálního konkurenta od vstupu na svůj trh, jsou zvýšené mzdové náklady plynoucí z mzdově-rozhodovacích pravomocí v rukou domácích odborů. Na druhou stranu, ziskem z delegace je, že mu zůstane

jeho monopolní zisk. To, zda se mu tato odrazující strategie vyplatí, nebo ne, bude záležet na porovnání jeho rovnovážných zisků za situace (i) duopolního trhu se slabými odbory a (ii) monopolního trhu se silnými odbory.

Zanalyzujme si, co se stane s hospodářským výsledkem Firmy 2, pokud se Firma 1 rozhodne vstoupit na trh země B. Firma 2 ztratí svoje monopolní postavení a její zisk bude dán vztahem:

$$\pi_{2B}^d = \left\{ \frac{2(1 + \beta_B)(a_B - \bar{w}_B)}{(2 + c_B)[4 - c_B(1 - \beta_B)]} \right\}^2.$$

Uplatňujeme zde poznatek, že v systému centralizovaného kolektivního vyjednávání se $w_{1B} = w_{2B} = w_B$.

Naopak, pokud by se Firmě 2 podařilo odradit Firmu 1 od vstupu na trh země B, zůstal by jí monopolní zisk daný vztahem:

$$\pi_{2B}^m = \left[\frac{(1 + \beta_B)(a_B - \bar{w}_B)}{4} \right]^2, \quad (37)$$

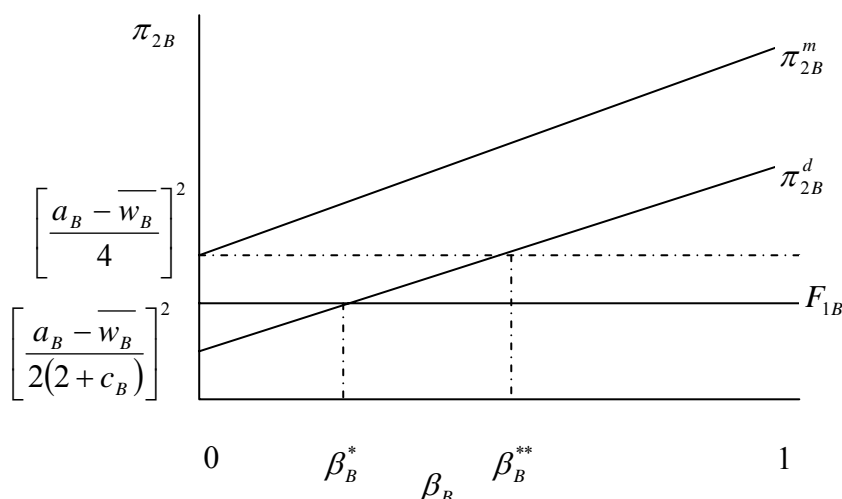
neboť za absence konkurence se $c_B = 0$.

Obrázek 4 znázorňuje přímky alternativních zisků.⁵²⁵³

Obrázek 4: Alternativní zisky firem

⁵² Hodnota F_{1B} má jen ilustrativní význam. Ke stejným závěrům bychom došli i při jiných hodnotách F_{1B} . Pouze pro $F_{1B} > \frac{a_B - \bar{w}_B}{4}$ by byl výraz $(\beta_B^{**} - \beta_B^*) < 0$ a Firmě 1 by se za žádné situace – pro žádnou hodnotu β - nevyplatilo vstupovat na trh země B.

⁵³ Na obrázku jsou pro jednoduchost křivky zisků lineární. Lineárnost však pro naši analýzu není důležitá. Důležitá je pouze monotónnost.



Pokud $\beta_B < \beta_B^*$, nemá pro Firmu 2 smysl odrazovat Firmu 1 od vstupu na trh země B, protože Firma 1 by na trh s tak silnými odbory stejně nevstoupila. Pokud $\beta_B > \beta_B^{**}$, pak v případě, kdy by se Firma 2 rozhodla odrazovat Firmu 1 od vstupu a delegovat proto veškeré pravomoci určování mezd na odbory ($\beta_B = 0$)⁵⁴, zůstal by Firmě 2 zisk ve výši $\left[\frac{a_B - \overline{w}_B}{4} \right]^2$. Kdyby ale za

této situace žádné odrazující strategie neuplatňovala, dosahovala by zisku π_{2B}^d , který by byl vyšší než $\left[\frac{a_B - \overline{w}_B}{4} \right]^2$. To znamená, že ani pro hodnoty $\beta_B > \beta_B^{**}$ se Firmě 2 nevyplatí

delegovat rozhodovací pravomoci na odbory. Odbory by byly tak slabé a zaměstnavatel by mohl vyplácet tak nízké mzdy, že i případný vstup konkurenta na trh by mu nezpůsobil takovou ztrátu zisku, jakou by mu způsobila delegace mzdově-rozhodovacích pravomocí odborům a z ní plynoucí zvýšení mezd.

Jak by to ale bylo pro $\beta_B^* > \beta_B > \beta_B^{**}$? Kdyby Firma 2 pro odrazení Firmy 1 nic nepodnikla, Firma 1 by vstoupila na trh země B a Firma 2 by se dostala na hodnotu zisku π_{2B}^d , která by

⁵⁴ Bez ztráty na obecnosti za delegování rozhodovacích pravomocích o mzdách odborům považujeme delegování veškerých pravomocí, tedy $\beta_B = 0$.

byla nižší než monopolní zisk $\left[\frac{a_B - \overline{w_B}}{4} \right]^2$. Pro hodnoty $\beta_B^* \rangle \beta_B \rangle \beta_B^{**}$ se Firmě 2 vyplatí

vyvalozit náklady na zabránění vstupu konkurenta na svůj trh.

Shrneme-li předchozí poznatky, můžeme říci, že ochota zaměstnavatelů delegovat mzdově-rozhodovací pravomoci odborům a tím odrazovat potenciálního konkurenta od vstupu na trh je největší pro středně velkou mzdově-vyjednávací sílu odborů.

Podívejme se, které další proměnné, kromě vyjednávací síly odborů, ovlivňují motivaci firem delegovat rozhodovací pravomoci odborům. Jak jsme si ukázali, firmy mají pro takové chování důvod pouze pro hodnoty $\beta_B^* \rangle \beta_B \rangle \beta_B^{**}$. Budeme se tedy ptát, které proměnné a jakým způsobem, ovlivňují interval $(\beta_B^* : \beta_B^{**})$. Vezměme si rozdíl mezi rezervační cenou⁵⁵ a rezervační mzdou⁵⁶, $(a_B - \overline{w_B})$. Pokud by se rozdíl zvýšil o 1, vzrostl by monopolní zisk pro $\beta_B=0$ o $\frac{1}{4}$. Duopolní zisk by při stejném zvýšení $(a_B - \overline{w_B})$ vzrostl o $\frac{2}{(2+c_B)(4-c_B)}$, jeho nárůst by tedy byl menší. To znamená, že interval $(\beta_B^* : \beta_B^{**})$ a tedy i delegační ochota firmy je rostoucí v $(a_B - \overline{w_B})$. Intuitivně si to můžeme vysvětlit tak, že s převisem rezervační ceny nad rezervační mzdou roste úmysl potenciálního konkurenta vstoupit na trh a domácí hráč mu tím pravděpodobněji bude stavět překážky vstupu (formou delegace rozhodovacích pravomocí odborům).

Interval $(\beta_B^* : \beta_B^{**})$ dále závisí na velikosti nákladů spojených s FDI. F_B ovlivňuje interval negativně, neboť posouvá hodnotu β_B^* blíže k β_B^{**} . Čím vyšší náklady spojené s FDI, tím méně pravděpodobný zájem potenciálního konkurenta vstoupit na trh a tím méně potřebná delegace mzdově-rozhodovacích pravomocí na odbory.

Nakonec interval $(\beta_B^* : \beta_B^{**})$ ovlivňuje i nahraditelnost produktu c_B . Ta snižuje duopolní zisk $(\frac{\partial \pi_B^d}{\partial c_B} < 0)$, ale nemá žádný vliv na zisk monopolní. Tento efekt za našich předpokladů převáží

⁵⁵ Rezervační cena je cena, za kterou je kupující ochoten koupit první jednotku daného produktu. Je to nejvyšší, pro něj akceptovatelná cena, za kterou je ochoten produkt koupit.

⁵⁶ Rezervační mzda je mzda, za kterou je zaměstnanec ochoten poskytnout první jednotku práce. Je to nejnižší mzda, za kterou je ochoten pracovat.

to, že nahraditelnost produktu působí jako demotivace potenciálního investora ke vstupu na trh. Nahraditelnost produktu tak zvyšuje pravděpodobnost delegace mzdově-rozhodovacích pravomocí na odbory.

4.3. Závěry

V kapitole jsme se zabývali rozhodováním o přímých zahraničních investicích za přítomnosti odborů. Zjistili jsme, že samotná existence odborů v cílové zemi nemusí znamenat menší příliv kapitálu do ní. FDI závisí na mzdách vyplácených v cílové zemi. Při uzavírání investičních rozhodnutí je důležitá mzdově-vyjednávací síla odborů a jejich preference - zda odbory při vyjednávání se zaměstnavateli více sledují své mzdové cíle, nebo naopak zaměstnanost. Na rozdíl od empirických zjištění (viz. Cooke, Noble (1998)), podle kterých vliv mzdy závisí na konkrétní cílové zemi, tedy na tom, zda se jedná o vyspělou zemi, nebo zemi rozvojovou, teoretický model vždy vidí vyšší mzdy jako brzdu přílivu zahraničního kapitálu. Ceteris paribus příliv kapitálu do země bude tím větší, čím nižší jsou mzdy vyplácené v dané zemi. Z tohoto poznatku plyne i to, že investice do země budou tím pravděpodobnější, čím slabší mzdově-vyjednávací sílu odbory v zemi mají a čím více odbory preferují zaměstnanost.

Předpokládáme-li, že mzdově-vyjednávací síla odborů roste s centralizovaností kolektivního vyjednávání, je tento závěr v souladu s empirickými studiemi, které odhalují, že mnoho zaměstnavatelů považuje centralizované struktury za nákladnější, než struktury, ve kterých se vyjednávání odehrává na úrovni podniků. Především z důvodu exkluzivity decentralizovaného kolektivního vyjednávání ve Spojených státech amerických, považují americké nadnárodní společnosti centralizované struktury za nákladnější a proto investují více kapitálu do zemí s decentralizovaným kolektivním vyjednáváním (viz. Cooke, Noble (1998)).

Ukázali jsme si, že za jistých podmínek se odbory mohou stát prostředkem v rukou domácích výrobců, sloužícím k odrazování konkurence od vstupu na trh. Firmy dobrovolně delegují své mzdově-rozhodovací pravomoci na odbory, aby odradily potenciální konkurenty od vstupu na své trhy. Pravděpodobnost a ochota k takovému chování u firem je největší na trhu, kde mají odbory středně velkou mzdově-vyjednávací sílu. Na trzích se slabými, nebo naopak velmi silnými odbory je podobné chování firem nepravděpodobné. Ochota firem delegovat rozhodování o mzdách odborům závisí i na jiných faktorech. Roste například s převisem rezervační ceny nad rezervační mzdou, nebo s nahraditelností produktu. Naopak klesá s výší fixních nákladů spojených s FDI.

4.4. Empirická evidence

Empirické průzkumy ukazují, že povaha industriálních vztahů do značné míry ovlivňuje rozhodování společností o vstupu na cizí trh. Management při rozhodování počítá míru zisku na investici. Proto to, zda se společnost rozhodne vstoupit na cizí trh, ať už formou fúze, akvizice, nebo formou založení podniku „na zelené louce“, kromě jiného závisí na uplatňovaných zaměstnaneckých praktikách na daném trhu. Tento fakt staví před nelehké rozhodování i vlády. Na jedné straně je to snaha vytvořit atraktivní podnikatelské prostředí pro potenciální investory, včetně nižšího stupně institucionálních omezení, na druhé straně snaha zajistit lidem legislativními a podpůrnými prostředky jejich individuální a kolektivní práva.

Přes existenci některých výhod plynoucích z přítomnosti odborů v podnicích, například přísnější režim dohledu nad zaměstnanci, či mechanismus řešení kolektivních pracovněprávních sporů (navíc i pokud ve společnosti nejsou přítomny odbory, management svým zaměstnancům musí poskytovat konkurenceschopné mzdy a pracovní podmínky, aby si schopné zaměstnance udržel), jsou si nadnárodní společnosti vědomy převahy nevýhod s přítomností odborů spojených, například vyšších mzdových nákladů, ochranou neuspokojivých zaměstnanců, nižší flexibilitou při prosazování změn. Cooke, Noble (Cooke, Noble (1998)) ve svých empirických studiích ukazují, že hustota a krytí kolektivním vyjednáváním jsou negativně korelované s americkými přímými zahraničními investicemi. Negativní vliv na zahraniční investice má i centralizovanost kolektivního vyjednávání (centralizované kolektivní vyjednávání většinou znamená větší práva a rozhodovací pravomoci odborů). Zvláštní pozornost si zasluhuje otázka „sociálního dumpingu“, neboli stěhování kapitálu z vysoko příjmových a více regulovaných systémů pracovních vztahů do systémů méně regulovaných a s nižšími mzdami.

Avšak existence rozumně nastavených minimálních standardů, závazných pro všechny zaměstnavatele v dané zemi, může sloužit i jako záruka pro potenciálního investora, že konkurence nebude podkopávat jeho konkurenceschopnost aplikací nedůstojných zaměstnaneckých praktik a potlačováním zaměstnaneckých práv. Tím mohou minimální standardy pozitivně ovlivňovat přímé zahraniční investice. Obavy z nefér praktik (například zaměstnávání dětí) domácích výrobců se však týkají především rozhodování o lokaci výroby do rozvojových zemí.

Nadnárodní společnosti někdy považují svůj domácí přístup k industriálním vztahům za důležitý zdroj konkurenční výhody a snaží se jej prosazovat ve svých dceřiných společnostech v cizích zemích. I v této souvislosti mohou zahraniční investoři vnímat existenci odborů jako nevýhodu, neboť přítomnost odborů může omezovat schopnost zahraničního managementu implementovat domácí praktiky v cizích podnicích. Stejným způsobem mohou rozhodování o zahraničních investicích ovlivňovat vládní politiky, bránící jednoduchému přenosu pracovněprávních vztahů z domovské země nadnárodní společnosti do cílové země výroby.

Z pohledu amerických investorů jsou nejatraktivnější systémy pracovněprávních vztahů, které mají následující vlastnosti: vzdělanou pracovní sílu, širokou implementaci standardů Mezinárodní organizace práce, existenci rad závodů a alternativních (vzhledem k odborům) zástupců zaměstnanců, volnou ochranářskou legislativu, malou odborovou organizovanost a decentralizované kolektivní vyjednávání.

Zajímavou změnou postoje ke kolektivnímu vyjednávání si v průběhu dvou desetiletí prošlo Irsko. Přestože se vyznačuje vysokou centralizovaností, je Irsko typickým představitelem anglosaského sociálního modelu. Zvláštností irského systému je sporná legitimita a síla odborů, a to i přes vysokou odborovou organizovanost v zemi. Kolektivní vyjednávání je založené na principu dobrovolnosti, do značné míry spoléhá na morální závazek implementace vyjednaných veličin. Zaměstnavatelé i odbory se však smějí odklonit od smluvených závazků. V šedesátých a sedmdesátých letech státní agentury na podporu zahraničních investic doporučovaly firmám, vstupujícím na irský trh, uznat odbory a umožnit jim existenci ve svých podnicích. Avšak už v osmdesátých letech ty samé agentury zastávaly vůči odborům neutrální postoj, který zahraničním investorům umožňoval ve svých podnicích odbory neuznat. Vyhybání se odborům se tak časem stalo běžnou praktikou amerických nadnárodních společností.

Příklad Irska dokládá masivní nárůst rezistence, hlavně ze strany amerických nadnárodních společností, vůči odborům. Irsko v devadesátých letech zaznamenávalo velký příliv přímých zahraničních investic, zejména ze Spojených států amerických. Největšímu zájmu se těšilo odvětví informačních a komunikačních technologií, odvětví, které je v USA považované za výsadně neunionizované.

Gunnigle, Collings a Morley (Gunnigle, Collings, Morley (2005)) provedli dvě detailní případové studie industriálních vztahů ve dvou dceřiných společnostech amerických nadnárodních společností v Irsku. Obecně jsou americké společnosti typické svojí rezistencí

vůči odborům a prosazováním individuálních vztahů se zaměstnanci. Nejdříve obě společnosti na svých pracovištích odbory uznaly. Rozhodly se tak jednak na doporučení irských agentur na podporu zahraničních investic, jednak v reakci na dřívější neúspěšný pokus jiné americké nadnárodní společnosti vyhnout se odborům. Navíc poptávka společnosti byla zaměřená především na řemeslnou pracovní sílu, která je vysoce unionizovaná.

Mzdové nárůsty v obou společnostech jsou předmětem kolektivního vyjednávání a firmy připouštěly nárůsty vyšší, než nárůsty vyjednané na národní úrovni, které mají sloužit jako norma k odměňování všech odborově organizovaných zaměstnanců v Irsku. Avšak když společnosti v zemi zakládaly nové podniky, rozhodly se odbory v nich neuznat. Ani neumožnily odborům ve svých stávajících podnicích rozšíření do nových podniků. Management společností věděl, že pro něj nebude problém vyhnout se odborům ve svých nových podnicích, věděl, že přijímání rozhodnutí v neunionizovaných podnicích je rychlejší a jednodušší, než tam, kde je potřeba změny konzultovat s odbory.

Případy jsou ilustrací dnes již poměrně běžné praxe nadnárodních společností vyhýbání se odborům. Donedávna ve většině případů platilo, že pokud ve společnosti odbory působily od jejího založení, pak působily i v jejích nově založených podnicích. Pouze pokud mateřské společnosti v dané zemi zakládaly svoje první dceřiné společnosti, zejména na trhu informačních a komunikačních technologií, volily cestu bez odborů. Toto empirické pravidlo dnes již neplatí. Vyhýbání se odborům se dnes stává čím dál, tím častějším znakem i u déle etablovaných společností s historií existence podnikových odborů. Případové studie navíc poukazují na to, že při investování v zahraničí podmínky hostitelského pracovního trhu přestávají udávat směr a praxe v dceřiných společnostech se začíná podobat praxi v mateřské společnosti a na domácím trhu. Rovněž čím dál, tím více společností uplatňuje princip dvojího postoje, kdy ta samá společnost uznává odborovou organizaci v jednom, ale odmítá ji (nebo jinou) uzнат v jiném svém podniku. Státní organizace se nesnaží tomuto trendu bránit, naopak svoje snahy teď zaměřují na lákání následných investic (druhé, třetí a další kola investování) od investorů v zemi již etablovaných, zejména na trzích informačních a komunikačních technologií.

5. Závěr: Vývoj modelů a doporučení.

Důležitým předpokladem fungování každé ekonomiky je správné nastavení industriálních vztahů a sociálního systému. V této souvislosti je v evropských kruzích často diskutovaným tématem evropský sociální model. Unitární model však v Evropě neexistuje. Různé země implementují různé modely. V této práci jsme se zaměřili na analýzu čtyřech základních modelů: 1. kontinentálního, 2. anglosaského, 3. středozevního a 4. skandinávského.

Modely se navzájem různí jak v parametrech ovlivňujících efektivnost, tak v parametrech s vlivem na rovnost. S ohledem na efektivnost jsme identifikovali dva úspěšné a dva neúspěšné modely. Zatímco se anglosaskému a skandinávskému sociálnímu modelu daří snižovat nezaměstnanost, kontinentální a středozevní model k odbourávání nezaměstnanosti nepřispívají, naopak ji dlouhodobě konzervují. Podle jiného kritéria – kritéria rovnosti – opět máme dva úspěšné a dva neúspěšné modely. Kontinentálnímu a skandinávskému modelu se daří předcházet chudobě, anglosaskému a středozevnímu nikoliv.

Je tedy zřejmé, že ve všech ohledech nejhorším řešením je středozevní sociální model. Naopak nejlepší výsledky dává model skandinávský. Úspěšnost anglosaského a kontinentálního modelu záleží na úhlu pohledu a na preferencích. Ze zemí aplikujících skandinávský sociální model můžeme speciálně vyzvednout Dánsko, kterému se daří vyvažovat flexibilitu pracovních trhů s jistotou příjmu občanů. Míry zaměstnanosti v zemi jsou stabilně vysoké a pravděpodobnost ocitnutí se na hranici chudoby je jen minimální. Lze tedy všem zemím jednoznačně doporučit parametrické změny sociálních systémů, vedoucí k implementaci dánské flexicurity?⁵⁷

Dánský model flexicurity je výsledkem dlouhodobého historického procesu, zahrnujícího četná jednání, kompromisy sociálních partnerů, vývoj sociálního státu a v posledních letech vytváření aktivnějšího profilu politik zaměstnanosti. Dánsko je malá země, ve které má sociální rovnost dlouhou tradici. Nejvyšší daňová sazba dosahuje až třiašedesáti procent a touto sazbou jsou zdaňovány příjmy přibližně čtyřiceti procentům zaměstnanců. Vlády zde vždy byly efektivnější (například málo úplatků, korupce a lobby, rychlé přijímání zákonů). Navíc dánská společnost se vyznačuje velkou averzí vůči riziku, což nemusí být pravidlem

⁵⁷ V dalším hodnocení odhlédněme od středozevních ekonomik, jejichž sociální a ekonomické systémy by si vyžadovaly komplexní reformy a pro něž nestačí navrhnout dílčí opravy a korekce sociálních modelů.

jiných společností. Pokud jsme schopni přijímat více rizika, může být naše odměna vyšší (méně prostředků jde na pojištění proti rizikům pracovního trhu). Ať jsou výsledky dánského modelu jakkoli příznivé, měl by být brán jako zdroj inspirace pro ostatní země - včetně České republiky - ne však jako jednoduché schéma, přímo aplikovatelné v jiné zemi.

5.1. Anglosaský model

Zopakujme si, že dánský sociální model se vyznačuje hustou sociální sítí, štedrými sociálními výdaji, vysokou mírou zdanění a silnými odbory zajišťujícími malý rozptyl mezd v ekonomikách. Naproti tomu je anglosaský model typický slabou sociální sítí, malými sociálními výdaji, nízkou mírou zdanění, slabými, decentralizovanými odbory a velkým rozptylem mezd v ekonomikách. Kolektivně vyjednané normy nejsou závazné pro nižší články, individuální smlouva je nadřazená smlouvě kolektivní. Jediná podobnost s dánským systémem flexicurity spočívá ve volné ochránářské legislativě. Nabídka práce je zde dostatečně flexibilní a systém je celkově efektivní, ale nedaří se mu předcházet chudobě.

Velká Británie a jiné anglosaské země jsou zeměmi, ve kterých má liberálnost, individualismus, dobrovolnost a tržní princip dlouhou tradici. Nejúspěšnějšími vládami v zemích byly vždy vlády konzervativní. Navíc se tyto společnosti vyznačují relativně malou averzí vůči riziku. Vyšší riziko je odměňováno vyšší prémie (malá část příjmu jde na pojištění před riziky pracovních trhů, velká část proto zůstává v rukou práce a kapitálu). V této souvislosti se v zemích jeví anglosaský sociální model jako optimální a do budoucna nelze očekávat jeho konvergenci k jiným modelům. Jakékoliv doporučení směřující k posunu modelu k dánské flexicurity jsou bezpředmětné, neboť by byly neprůchodné. V anglosaských zemích by neexistovala politická vůle k jejich prosazení. K zvládnutí problému chudoby můžeme doporučit vznik institutu dobrovolného pojištění proti rizikům pracovních trhů. Tuto funkci by mohly splňovat soukromé komerční pojišťovny a jedinci s vyšší rizikovou averzí by měli možnost, nikoli však povinnost, uzavřít pojištění s požadovaným krytím.

5.2. Kontinentální model

V prostředí, ve kterém jsou pracovní trhy čím dál, tím více vystavovány významným změnám, jako jsou rychlá mezinárodní integrace, technický pokrok, či větší diverzita individuálních pracovních a osobních podmínek, je nutné takové uspořádání industriálních vztahů, které umožní rychlejší adaptaci na změny a větší participaci zaměstnanců. Na druhou stranu pokračující specializace výroby a nejisté formy zaměstnání, charakteristické vysokou

mírou rizika vyloučení z pracovního trhu, zdůrazňují potřebu takových flexibilních pracovních vztahů které nepřispívají k systematickému rozkladu zaměstnanecké jistoty. V těchto ohledech je kontinentální sociální model neefektivní a dlouhodobě neudržitelný.

Podobně jako dánský model flexicurity, vyznačuje se kontinentální sociální model hustou sociální sítí, štedrými sociálními výdaji, vysokou mírou zdanění a silnými odbory zajišťujícími malý rozptyl mezd v ekonomikách. Na rozdíl od dánského systému je však model typický vysokým stupněm ochrany zaměstnanců. Model je efektivní ve smyslu rovnosti, ale neefektivní pokud se týče flexibility pracovních trhů, vytváření nových pracovních míst a boje s nezaměstnaností. Navíc objeví-li se nezaměstnanost, dochází k dvojnásobné destabilizaci sociálního systému. Zatímco jeho výdaje rostou, příjmy se snižují.

Každé pojištění představuje jistý náklad. I pojištění proti rizikům pracovních trhů implikuje náklady na sociální systém. A kontinentální sociální model aplikuje hned dvojnásobné pojištění. Ochrannou legislativou se snaží – neúspěšně – nezaměstnanosti předcházet a výplatou dávek v nezaměstnanosti a sociálních dávek se snaží – úspěšně – řešit její důsledky. Vzhledem k tomu, že oba způsoby slouží jedinému účelu, k předcházení chudobě stačí implementovat jen jeden z nich. Navíc ochranná legislativa je, jak jsme si ukázali, kontraproduktivní, neeliminuje problém chudoby a přispívá ke konzervaci nezaměstnanosti. Jak by systém vypadal, kdyby kontinentální ekonomiky nadále zastávaly přísná pravidla propouštění a povolily sociální síť, si můžeme představit podíváme-li se na země aplikující středozevní sociální model. Je jasné, že tudy by cesta nevedla.

Země musí usilovat o implementaci takových sociálních modelů, které lépe kombinují flexibilitu a jistotu na pracovních trzích. To předpokládá vytvoření podmínek pro jednodušší a častější přechod mezi skupinami zaměstnaných a nezaměstnaných, stejně jako vytvoření podmínek pro přechod mezi jednotlivými zaměstnavateli. Stupeň jistoty příjmu, měřeno jako výše reprodukčních měr, kontinentálních zemí se blíží stupni dánské flexicurity. Dalo by se proto říci, že kontinentální model již v sobě obsahuje jeden předpoklad flexicurity, kterým je právě zmiňovaná jistota příjmu. Stačilo by mu tedy uvolnit ochranné politiky zaměstnanosti, aby získal parametry dánské flexicurity a následně začal vykazovat pozitivní výsledky.

Otázkou však zůstává, zda se kontinentálnímu sociálnímu modelu podaří do budoucna si udržet hlavní znaky kooperativních zaměstnaneckých vztahů, jako jsou silný zaměstnanecký hlas, silné centralizované odbory, vysoké mzdy a vysoké sociální standardy. V souvislosti

s ekonomickou integrací totiž v Evropě bude docházet ke změnám vlastnických struktur a k přechodu od bankou financovaného k tržnímu typu vlastnictví. Změna modelů financování může implikovat změny industriálních vztahů a sociálních systémů.

Ve společnostech s tržním typem vlastnictví odbory nedosahují takových práv, zaměstnanci se nepodílejí na spolurozhodování se zaměstnavateli, mzdy běžných zaměstnanců jsou nižší, existují větší rozdíly ve mzdách a zaměstnanci nemají takové sociální standardy. Jak jsme viděli v podkapitole 3.8.2., management firem s tržním typem vlastnictví jednoduše nemá stupně volnosti potřebné k zahrnutí zájmů zaměstnanců do firemních strategií. Adaptace na nové podmínky v zemích, kde má rovnost dlouholetou tradici a kde jsou zaměstnanci ochotni vzdát se velké části svých příjmů výměnou a zaměstnanecké jistoty, by ale byla velmi obtížná. V lepším případě by pak kontinentální ekonomiky směřovaly k anglosaským. Získaly by efektivnost, ale přišly by o rovnost.

Bez ohledu na to, zda se kontinentálnímu sociálnímu modelu podaří zachovat si parametry, díky kterým je úspěšný v předcházení chudobě, nebo se svých „výsad“ bude muset vzdát, klíčovým doporučením pro něj je uvolnění dnes velmi striktní ochranné legislativy zaměstnanců. Pokud by se ochranná legislativa neuvolnila, zatímco by docházelo ke snižování sociální sítě, model by začal vykazovat výsledky, které dnes můžeme sledovat v středozezemních ekonomikách.

5.3. Česká republika

Sociální systém České republiky vykazuje znaky, které jej činí zároveň podobným i odlišným od čtyř diskutovaných sociálních modelů. Systém generuje výsledky podobné výsledkům kontinentálního modelu: neefektivnost v boji proti nezaměstnanosti a ve vytváření nových pracovních míst a vysokou míru rovnosti mezi obyvateli. Český systém je však založený na základních stavebních kamenech skandinávského modelu: na volné ochranné legislativě a na štedré sociální síti. Ani jednoznačná klasifikace industriálních vztahů není možná, neboť systém kolektivního vyjednávání v České republice je hybridním systémem, kde odbory dosahují významných práv, ale nesou jen malou odpovědnost za své jednání. Vyjednávání se odehrává především na podnikové úrovni (podobnost s decentralizovaným kolektivním vyjednáváním), ale významné rozhodovací pravomoci v rukou oborů bývají výsadou centralizovaných systémů kolektivního vyjednávání.

Externí numerická flexibilita, která vyjadřuje, jak lehce lze na daném trhu najímat a propouštět zaměstnance, je v České republice relativně vysoká. V pořadí zemí podle této

kategorie flexibility je Česká republika hned za anglosaskými zeměmi a Dánskem. V tomto světle lze český systém označit za velmi „rozumný“ a každé opatření, které by ve svých důsledcích omezovalo propouštění⁵⁸, by snižovalo efektivnost systému. Problémy s flexibilním nakládáním s pracovní silou se objevují pouze u odborově organizovaných zaměstnanců. Příslušné odbory mají právo vyslovit nesouhlas s jejich propuštěním a firma pak dané zaměstnance propustit nesmí.

Český sociální systém je relativně štedrý. Reprodukční míra dávek v nezaměstnanosti je srovnatelná s mírou v kontinentálním sociálním modelu a dávky jsou široce dostupné. Díky tomu (výdajům na pasivní politiky zaměstnanosti) má Česká republika Giniho koeficient rovný koeficientu dánské ekonomiky. Ve výdajích na aktivní politiky zaměstnanosti však Česká republika zaostává za skandinávskými i za kontinentálními zeměmi. Stát vytváří jen velmi málo pracovních míst ve veřejné sféře, nedostatečně podporuje přijímání nezaměstnaných a neřeší vzdělávání a rekvalifikace lidí bez práce.

Efektivním opatřením by bylo zavedení aktivačních politik, které by zároveň zvýšily motivaci nezaměstnaných k hledání si práce (současná motivace nezaměstnaných je výrazně nedostatečná) a pomohly lidem bez práce zůstat zaměstnatelnými. Za neúčast na vzdělávacích a rekvalifikačních programech, stejně jako za nepřijetí odpovídající nabídky práce, by byl nezaměstnaný přímo vyloučený z evidence úřadu práce a sociální situace takového člověka by tím přestávala být věcí státu. Ušetřené prostředky by stát vydával na vytváření pracovních míst ve veřejné sféře. Od pasivního vyplácení dávek v nezaměstnanosti a sociálních dávek bychom se přesunuli k financování aktivních politik zaměstnanosti. Samozřejmě je navrhované řešení poměrně radikální, ale v zemi, kde hlavní příčina neefektivního fungování trhu práce nespočívá v nedostatečné flexibilitě systému (jako je tomu v kontinentálním sociálním modelu), ale v nedostatečné motivaci k práci, je vytvoření pohnutek k hledání zaměstnání a pomoc při jeho nacházení zásadní podmínkou úspěchu.

I přes převahu podnikového nad vyšším kolektivním vyjednáváním, přes malou odborovou organizovanost a nízkou míru krytí, mají odbory v České republice významné rozhodovací pravomoci. To však neplatí pro jejich zodpovědnost. Nezodpovědnost odborů se kromě neumírněných mzdových požadavků bez vazby na hospodářské výsledky konkrétních firem

⁵⁸ Například nový Zákoník práce s účinností od prvního ledna 2007.

projevuje například ve stávkové statistice. Přestože do roku 2007⁵⁹ byly stávky z důvodů jiných než uzavření kolektivní smlouvy nezákonné, absolutní většina stávek byla vyhlašovaná mimo Zákona o kolektivním vyjednávání. Nový Zákoník práce pravomoci odborů ještě rozšiřuje. Zatímco stará právní úprava předpokládala, že v kolektivních smlouvách se smělo sjednávat pouze to, k čemu kolektivní smlouvu zákon výslovně opravňoval, stanovuje nová úprava, že sjednávat se smí všechno, co zákon výslovně nezakazuje.

Pokud si české odbory budou chtít udržet svoje rozhodovací pravomoci, pro efektivní fungování systému je nezbytně nutné rozbití odborového monopolu. Rady zaměstnanců, které dnes mají jen zanedbatelné práva a jejichž existence je velmi omezená, by musely představovat alternativní způsob zastupování zaměstnanců. Těžiště kolektivního vyjednávání by se muselo přesunout na odvětvovou úroveň. Odbory by musely nést odpovědnost za své jednání a musela by být zajištěna kontinuita zájmů zaměstnanců až do odborových centrál. Počet odborových svazů by se pravděpodobně snížil a odbory by se tak navzájem nemusely předhánět ve vyjednávání bezkonkurenčních mezd.

Alternativní doporučený scénář směřuje k decentralizovanému kolektivnímu vyjednávání. Odbory by si mohly ponechat monopol na zastupování zaměstnanců, rady závodů by i nadále sehrávaly marginální roli, těžiště vyjednávání by zůstalo na podnikové úrovni, počet odborových svazů by se pravděpodobně nezmenšoval, jednotlivé svazy by si navzájem konkurovaly ve vyjednávání pracovních standardů, avšak k zajištění efektivního fungování systému by se odbory musely vzdát svých nejvýznamnějších pravomocí (například právo veta). Tento scénář, který by měl český systém kolektivního vyjednávání přiblížit deregulovanému systému anglosaskému, by pro naši ekonomiku představoval lepší a jistější řešení. Scénář, na rozdíl od regulovaného vyjednávání německého typu, nespolehá na odpovědnost a kooperativní chování se odborů a pro pracovní trhy implikuje vyšší flexibilitu. Jeho prosazení v zemi ale bude velmi obtížné, obtížnější než prosazení regulovaného systému, neboť podstatou změny je zásadní omezení práv odborů.

Navrhovanými změnami by se Česká republika dostala mezi dánský a anglosaský sociální model. Celkově by se zvýšila efektivita systému, částečné ztráty rovnosti bychom se nevyhnuli. Přímé zavedení dánského sociálního modelu by však v našem prostředí znamenalo

⁵⁹ K prvnímu lednu 2007 vstoupil v platnost nový Zákoník práce, který mj. umožňuje vyhlásit stávku i mimo Zákon o kolektivním vyjednávání.

velmi velkou ztrátu efektivnosti a dánských výsledků flexicurity bychom nedosáhli. K efektivnímu fungování systému flexicurity postrádáme některé základní podmínky, jako například ochotu sociálních partnerů ke kompromisům, jejich odpovědnost a kooperativní jednání a v neposlední řadě efektivní vlády, vyznačující se malou mírou korupce, či rychlým přijímáním zákonů.

Použité zdroje a literatura:

Aidt, T., Tzannatos, Z. (2002), Unions and Collective Bargaining, Economic Effects in a Global Environment, The International Bank for Reconstruction and development/The World Bank, Washington

Amoroso, B., Jarvad, M. (1999), The Management of Redundancies in Europe: The Case of Denmark, Labour 13(1), 91-121 (1999), str. 91-121

Bughin, J., Vannini, S. (2003), Unions and the Welfare Impact of Foreign Direct Investment – A Wisdom Extension, Labour 17(2) (2003), str. 285-298

Carley, M. (2005), Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2003-2004, European Foundations for Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg

Carley, M. (2005), Pay developments 2004, European Foundations for Improvement of Living and Working Conditions

Cooke, W. N., Noble, D. S. (1998), Industrial Relations Systems and US Foreign Direct Investment Abroad, British Journal of Industrial Relations 36:4, December 1998, 0007-1080, str. 581-609

Dauderstädt, M. (2003), EU Eastern Enlargement: Extension or End of the European Social Model, in: Hoffman, Reiner, et al., European Integration as a Social Experiment in a Globalized World, Düsseldorf 2003

EIRR 395 Features, Flexicurity in the spotlight, European Industrial Relations Review December 2006, str. 27-29

EIRR 391 News, European Industrial Relations Review, August 2006, str. 5

EIRR 389 News, European Industrial Relations Review, June 2006, str. 4

Flek, V. (1992), Odbory jako ekonomický aktér, Ekonomický ústav ČSAV, Praha

Grahl, J., Teague, P. (2003), The Eurozone and financial integration: the employment relations issues, Industrial Relations Journal 34:5, ISSN 0019-8692, str. 396-410

Grahl, J., Teague, P. (2004), The German model in danger, Industrial Relations Journal 35:6, ISSN 0019-8692, str. 557-573

- Gunnigle, P., Collings, D. G., Morley, M. (2005), Exploring the dynamics of industrial relations in US multinationals: evidence from the Republic of Ireland, *Industrial Relations Journal* 36:3, ISSN 0019-8692, str. 241-256
- Hay, C., Watson, M., Wincott, D. (1999), Globalisation, European Integration and the Persistence of European Social Models, University of Birmingham, Working Paper 3/99, 1999
- Hála, J., Kroupa, A., Mansfeldová, Z., Kux, J., Vašková, R., Pleskot, I. (2002), Rozvoj sociálního dialogu v ČR, VÚPSV, Praha
- Informační systém o pracovních podmínkách (2004), MPSV ČR, Praha
- Informační systém o pracovních podmínkách (2003), MPSV ČR, Praha
- Informační systém o pracovních podmínkách (2002), MPSV ČR, Praha
- Kochman, T. A., Katz, H. C. (1998), *Collective Bargaining and Industrial Relations* 2. Edition, Illinois, Homewood, IRWIN 60430
- Leahy, D., Montagna, C. (2005), Union Legislation and Export Platform FDI, *J. Int. Trade & Economic Development* 4, Vol. 14, No. 4, December 2005, str. 437-452
- Madsen, P. K. (2006), Labour Market Flexibility and Social Protection In European Welfare States – Contrasts and Similarities, *Australian Bulletin of Labour*. Vol. 32 No. 2 2006, str. 139-162
- Martin, R., Martin, A. C. (2002), Employment relations in Central and Eastern Europe in 2001: an emerging capitalist periphery, *Industrial Relations Journal* 33:5, ISSN 0019-8692, str. 523-535
- Mejstřík, M., Chytilová, J. (2006), European Social Models: where are the Eastern European countries heading for?, Presentation for International Economic Forum European Challenges: The Question of Europe's Identity, Krynica, 6-9 September 2006
- Méhaut, P. (2005), Reforming the training system in France, *Industrial Relations Journal* 36:4, ISSN 0019-8692, str. 303-317
- Naylor, R. a Santoni, M. (1999), Foreign direct investment and wage bargaining, CSGR Working Paper Nr. 41/99
- Sapir, A. (2005), Globalisation and the Reform of European Social Models, Breugel Policy Brief, November 2005

Schulten, T. (2005), Changes in national collective bargaining systems since 1990, European Foundations for Improvement of Living and Working Conditions

Seifert, H., Wirth, H. M. (2005), Pacts for employment and competitiveness in Germany, Industrial Relations Journal 36:3, ISSN 0019-8692, str. 217-240

Server o osobních financích www.mesec.cz

Šubrt, B. (1995), Odbory, zaměstnavatelé a právo, Paris, Karviná

Tóth, A. (1998), FDI and industrial relations in Central and Eastern Europe: the exceptional case of the Hungarian airline, International Journal of Manpower, Vol. 19 No. ½, 1998, str. 115-133

United Nations (2006), Inequality in income or expenditure, Human Development Report 2006, Beyond scarcity: Power, poverty and the global water crises, United Nations Development Programme, ISBN 0-230-50058-7

United Nations (2003), FDI Policies for Development: National and International Perspectives, World Investment Report 2003, United Nations Conference on Trade and Development

Webové stránky Českého statistického úřadu www.czso.cz

Webové stránky Ministerstva financí ČR www.mfcr.cz

Webové stránky společnosti Patria Finance, a.s. www.patria.cz

Webové stránky statistického úřadu Evropské komise <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

White, M. (2005), Cooperative unionism and employee welfare, Industrial Relations Journal 36:5, ISSN 0019-8692, str. 348-366

Whyman, P. (2002), British Trade Unions and Economic and Monetary Union, Industrial Relations, Vol. 41, No. 3 (July 2002), str. 467-476

World Investment Report (2003), FDI Policies for Development: National and International Perspectives, United Nations Conference on Trade and Development

World Investment Report (2006), FDI from developing and transition economies: implications for development, United Nations Conference on Trade and Development

2004 bargaining round in focus (2006), European Industrial Relations Review December 2006, str. 7-15

Příloha 1

Podíl mezd na celkovém důchodu, 1960 – 2001 (% GDP)

Rok	1960	1961 - 70	1971 - 80	1981 - 90	1991 - 2000	2001
Belgie	69	69,5	74,8	73,9	72,4	70,5
Dánsko	67,7	71,5	74,4	72,7	67,9	65,4
Finsko	73,7	73,1	72,5	71,9	66,1	59,8
Francie	74,1	74,2	75,5	74,5	69,5	68,9
Itálie	76,6	75,0	76,6	74,3	70,3	66,8
Irsko	78,0	77,9	75,9	71,3	62,0	53,9
Lucembursko	56,3	57,7	65,5	66,5	64,8	62,7
Německo	70,6	71,6	73,7	70,9	67,9	66,0
Nizozemsko	63,4	69,4	74,8	68,1	66,0	65,3
Portugalsko	73,7	72,9	87,3	79,6	76,5	72,5
Rakousko	82,2	82,5	83,4	81,8	76,5	72,5
Řecko	101,4	86,1	70,7	74,0	67,3	67,2
Španělsko	70,7	73,5	75,1	70,5	68,5	67,1
Švédsko	69,4	72,3	74,1	70,5	68,7	71,4
VB	71,7	73,0	73,7	73,2	73,3	73,6
Průměr	72,5	73,2	74,9	72,8	69,7	68,1

Zdroj: Eurostat

Příloha 2

Vývoj nezaměstnanosti v Evropě, 1960 – 2001 (%)

Rok	1960	1961 - 70	1971 - 80	1981 - 90	1991 - 2000	2001
Belgie	2,3	1,9	4,6	9,7	8,7	6,5
Dánsko	1,3	1,1	3,7	7,4	7,1	4,6
Finsko	1,8	2,4	4,1	4,7	12,5	9,1
Francie	1,4	1,8	4,1	9,2	11,3	8,5
Itálie	5,7	4,8	6,1	8,7	10,7	9,8
Irsko	5,8	5,4	7,7	14,7	11,1	3,8
Lucembursko	0	0	0,6	2,5	2,5	2,0
Německo	1,0	0,7	2,2	6,0	8,1	7,8
Nizozemsko	0,7	0,9	4,4	8,5	5,4	2,6
Portugalsko	1,7	2,5	5,1	7,3	5,6	4,6
Rakousko	2,5	1,9	1,6	3,4	3,9	3,4
Řecko	5,6	5,0	2,2	6,4	9,5	10,5
Španělsko	2,4	2,5	5,4	18,5	19,6	12,8
Švédsko	1,7	1,7	2,1	2,6	7,7	5,2
VB	1,4	1,7	3,8	9,8	8,1	5,3
Průměr	2,3	2,2	4,0	9,0	9,9	7,7

Zdroj: Eurostat

Příloha 3

Přímé zahraniční investice do středoevropských ekonomik a míra zdanění zisků firem, 2006

Země	Příliv FDI do země (% HDP)	Daňová sazba
Česká republika	64,3	24
Slovenská republika	43,2	19
Maďarsko	38,2	18
Polsko	24	19

Zdroj: Eurostat

Příloha 4

Úrovně kolektivního vyjednávání v starých členských zemích EU

	Národní úroveň	Odvětvová úroveň	Podniková úroveň
Belgie	XX	X	X
Dánsko	X	XX	X
Finsko	X	XX	X
Francie		X	XXX
Itálie	X	XXX	X
Irsko	XXX	X	X
Lucembursko		XX	XX
Německo	X	XXX	X
Nizozemí	X	XXX	X
Portugalsko	X	XXX	X
Rakousko		XXX	
Řecko	X	XX	X
Španělsko	X	XXX	X
Švédsko		XXX	X
VB		X	XXX

X = zaznamenané, XX = důležité, XXX = dominantní

Zdroj: Grahl, Teague (2003)

Příloha 5

Míra nerovnosti a sociální výdaje v nových členských zemích EU, 1996 – 1998, míra nezaměstnanosti a průměrná k 31.12.1999

Země	Giniho koeficient*	Sociální výdaje (% HDP)		Míra nezaměstnanosti (%)	Průměrná reálná měsíční mzda (EUR)
		Starobní důchody	Zdravotnictví a vzdělání		
Bulharsko	0,41	6,2	7,4	17,0	65
ČR	0,25	8,9	11,2	8,7	294
Estonsko	0,37	n.a.	12,2	11,7	217
Litva	0,34	7,0	9,7	14,1	166
Lotyšsko	0,32	10,7	9,5	14,5	177
Maďarsko	0,25	9,4	11,4	7,0	274
Polsko	0,33	15,1	11,2	15,3	286
Rumunsko	0,30	n.a.	5,9	6,8	69
Slovensko	n.a.	8,0	10,7	16,2	231
Slovinsko	0,30	n.a.	13,3	7,6	785

Zdroj: Dauderstädt, M. (2003)

*Giniho koeficient je ukazatelem nerovnosti mezi občany. Dosahuje hodnot od 0 (perfektní rovnost) po 1 (absolutní nerovnost, kdy všichni důchod jde nejbohatšímu jedinci nebo domácnosti).

Příloha 6

Giniho koeficient starých členských zemí EU a ČR (2006)

ČR	0,25	Belgie	0,33
Dánsko	0,25	Francie	0,33
Švédsko	0,25	Irsko	0,34
Norsko	0,26	Řecko	0,34
Finsko	0,27	Španělsko	0,35
Německo	0,28	Itálie	0,36
Rakousko	0,29	Velká Británie	0,36
Nizozemsko	0,31	Portugalsko	0,39

Zdroj: United Nations (2006)

Příloha 7

Struktura státních příjmů (% HDP), 2000

Země	Celkové státní příjmy	Nepřímé daně	Přímé daně	Sociální pojištění	Jiné státní příjmy
Staré členské země EU					
Belgie	49,0	13,0	17,5	15,9	2,9
Dánsko	56,2	17,3	29,6	3,5	5,8
Finsko	50,9	14,0	18,8	13,0	5,7
Francie	48,9	15,5	11,9	18,4	3,7
Itálie	45,4	15,3	14,6	12,6	3,2
Irsko	34,7	13,9	13,3	5,7	2,5
Lucembursko	45,3	13,3	16,4	11,5	4,9
Německo	45,8	12,3	12,0	18,5	3,0
Nizozemsko	43,4	12,2	11,8	16,9	4,7
Portugalsko	44,3	16,0	10,8	12,6	4,5
Rakousko	47,6	15,4	12,7	16,9	3,4
Řecko	41,1	14,8	8,7	13,8	4,1
Španělsko	38,8	11,9	10,3	13,1	3,5
Švédsko	57,5	14,8	21,3	16,6	5,6
VB	39,2	13,7	16,2	7,5	2,0
EU - 15	44,6	13,8	13,8	14,4	3,3
Nové členské země EU					
Bulharsko	42,1	13,8	6,9	11,2	8,2
ČR	39,4	12,6	8,9	14,7	2,5
Estonsko	35,4	13,0	8,7	9,9	3,3
Litva	31,5	12,5	9,3	6,8	1,7

Lotyšsko	35,0	11,9	7,7	10,7	3,0
Maďarsko	45,0	15,7	9,4	12,8	5,6
Polsko	40,3	13,2	7,9	11,3	6,5
Rumunsko	31,4	11,4	5,9	10,9	1,9
Slovensko	36,2	13,0	7,6	11,2	3,7
Slovinsko	42,5	15,9	7,7	13,7	2,4
CEE - 10	37,9	13,3	8,0	11,3	3,9

Zdroj: Eurostat

Příloha 8

Průměrná doba, kterou zaměstnanec stráví u jednoho zaměstnavatele, 2000 (% pracovní síly)

Země	Doba kratší než 1 rok	Doba delší než 10 let
Dánsko	23	31,1
Finsko	21,6	42,1
Velká Británie	19,3	33,3
Francie	15,8	44,8
Švédsko	15,7	46,7
Německo	14,6	39,7
Itálie	11,1	50,7

Zdroj: Madsen (2006)

Příloha 9

Reprodukční míry dávek v nezaměstnanosti pro dvě příjmové skupiny a pro nezaměstnané po pěti letech bez práce, 2000 (% předešlého výdělku)

Země	Bývalý průměrně produktivní zaměstnanec	Bývalý podprůměrně produktivní zaměstnanec	Nezaměstnaný po pěti letech bez práce
Dánsko	69	91	78
Finsko	75	85	77
Francie	73	85	72
Německo	69	74	77
Itálie	57	53	5
Švédsko	84	87	77
VB	46	55	65

Zdroj: Madsen (2006)