

Univerzita Karlova v Praze  
Fakulta sociálních věd  
Institut ekonomických studií

**Bakalářská práce**

2007

*Barbora Malá*

Univerzita Karlova v Praze  
Fakulta sociálních věd  
Institut ekonomických studií

**Bakalářská práce**

***Význam průmyslových vztahů pro výkon ekonomiky  
(Komparace vybraných evropských zemí)***

***Autorka: Barbora Malá***

***Konzultant: PhDr. Pavel Šteblov, MSc***

***Akademický rok: 2006/07***

Prohlášení:

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

V Praze dne: 30.6.2007

*Barbora Malá*

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala všem, kteří mi věnovali svůj čas a poskytli cenné informace. Jmenovitě děkuji PhDr. Pavlu Streblovovi, MSc za odborné připomínky a rady, kterými přispěl k vypracování bakalářské práce.

## **Abstrakt**

Cílem této bakalářské práce je poukázat na systém průmyslových vztahů jako na jeden z klíčových aspektů produktivity práce, potažmo charakteru ekonomiky. V první, teoretické části práce stručně charakterizují úlohu odborových organizací v evropských ekonomikách v transformačním období, dále pak v ekonomikách tradičně demokratických, přičemž poukazují na značné rozdíly v pojetí významu odborů. Vybraná skupina západních demokratických zemí je dále předmětem vlastní analýzy práce. Jejím smyslem je pokusit se pomocí empirických dat zjistit, zda existuje určitá závislost mezi mírou odborové organizovanosti a vývojem produktivity práce. K analýze mám k dispozici data z let 1990 až 2005, přičemž ke komparaci jsem si vybrala pět evropských demokratických zemí: Švédsko, Německo, Itálii, Francii a Velkou Británii. Mým záměrem je poukázat na fakt, že ačkoli napříč evropskými zeměmi došlo k plošnému oslabení odborových členských základů, současná síla odborů a úspěšnost kolektivního vyjednávání vychází převážně z tradice pojetí systému pracovních vztahů té které země. Otázkou pro tuto práci je, do jaké míry ovlivňují instituce, příznačné pro každý ze systémů, charakter produkčního procesu.

## **Abstract**

The aim of my bachelor thesis is to point out the industrial relations system as one of the key aspects of labor productivity, as well as the character of the economy. At first, I describe briefly the role of trade unions in the Post-Socialist Europe, and then in the advanced industrial democracies, to show the main differences in the interpretation of trade union meaning among these countries. The selected group of western democratic countries is the analysis' object. It's purpose is to try to find out if there exists any correlation between union density and labor productivity. I have at disposal the data for the period of 1990 to 2005 and I have chosen five European traditionally democratic countries to be compared: Sweden, Germany, Italy, France and Great Britain. My intention here is to point out the fact that despite overall weakening of European trade unions' personal resources the current union power and collective bargaining achievements depend predominantly on the traditional industrial relations concept of each country. The question of immediate interest is to what extent the institutional system influence the character of the production process.

## Obsah:

---

1. Úvod .....	- 1 -
2. Úloha odborů v kontextu ekonomické transformace.....	- 3 -
2.1 Všeobecné oslabení vlivu odborů .....	- 3 -
2.2 Kolektivní vyjednávání jako „transmisní pás“ transformačního procesu. ....	- 7 -
2.3 Alternativní přístupy k vysvětlení rozdílnosti efektivnosti odborů.....	- 9 -
2.3.1 Ekonomické faktory .....	- 9 -
2.3.2 Institucionální faktory .....	- 10 -
3. Vývoj průmyslových vztahů v západní Evropě .....	- 12 -
3.1 Evropské trendy vývoje odborové organizovanosti .....	- 12 -
3.2 Možné příčiny poklesu odborové členské základny evropských zemí..	- 17 -
3.2.1 Teorie hospodářského cyklu .....	- 17 -
3.2.2 Strukturálně – demografické aspekty.....	- 19 -
3.2.3 Institucionálně – politická perspektiva.....	- 21 -
3.3 Divergence evropských pracovních vztahů.....	- 22 -
3.3.1 Koordinované tržní ekonomiky.....	- 23 -
3.3.2 Liberální tržní ekonomiky.....	- 24 -
4. Význam odborů pro produktivitu pracovního procesu .....	- 26 -
4.1 Odborová organizovanost jako významný faktor politiky trhu práce.....	- 26 -
4.2 Odbory a produktivita .....	- 30 -
5. Komparace odborové organizovanosti a produktivity práce ve vybraných evropských zemích.....	- 36 -
5.1 Švédsko .....	- 36 -
5.2 Spolková republika Německo.....	- 39 -

5.3 <i>Itálie</i> .....	- 41 -
5.4 <i>Francie</i> .....	- 43 -
5.5 <i>Velká Británie</i> .....	- 45 -
6. <i>Efekty různorodosti průmyslových vztahů</i> .....	- 48 -
6.1 <i>Velká Británie vs. Německo</i> .....	- 48 -
6.2 <i>Francie, Itálie a Švédsko jako další vzory CME?</i> .....	- 52 -
7. <i>Závěr</i> .....	- 56 -
8. <i>Seznam použitých zdrojů</i> .....	- 58 -

## Seznam tabulek

---

<i>Tabulka č. 1:</i> Míra odborové organizovanosti ve vybraných postkomunistických zemích, které jsou členy EU (%).....	6
<i>Tabulka č. 2:</i> Hodnoty odborové organizovanosti (%) ve vybraných evropských zemích podle příslušnosti k systému pojištění v nezaměstnanosti (1970 – 1995)..	15
<i>Tabulka č. 3:</i> Porovnání míry organizovanosti pracovní síly s mírou dopadu vyjednávání na celkovou pracovní sílu pro vybrané země OECD (1990).....	27
<i>Tabulka č. 4:</i> Podíl ekonomicky neaktivních osob na celkové členské základně.....	29

## Seznam grafů

---

<i>Graf č. 1:</i> Procentuální změna velikosti odborových členských základen ve vybraných tranzitivních zemích (1995 – 2001).....	4
<i>Graf č. 2:</i> Procentuální změna míry odborové organizovanosti ve vybraných zemích (1970 – 2003).....	13
<i>Graf č. 3:</i> Vývoj produktivity práce a míry odborové organizovanosti ve Švédsku (1990 – 2005).....	38
<i>Graf č. 4:</i> Vývoj produktivity práce a míry odborové organizovanosti v SRN (1990 – 2005).....	40
<i>Graf č. 5:</i> Vývoj produktivity práce a míry odborové organizovanosti v Itálii (1990 – 2005).....	42
<i>Graf č. 6:</i> Vývoj produktivity práce a míry odborové organizovanosti ve Francii (1990 – 2005).....	44



<i>Graf č. 7: Vývoj produktivity práce a míry odborové organizovanosti ve Velké Británii (1990 – 2005).....</i>	47
<i>Graf č. 8: Vývoj produktivity práce – VB (1990 – 2005).....</i>	51
<i>Graf č. 9: Vývoj produktivity práce – SRN (1990 – 2005).....</i>	52
<i>Graf č. 10: Vývoj produktivity práce – Francie (1990 – 2005).....</i>	53
<i>Graf č. 11: Vývoj produktivity práce – Itálie (1990 – 2005).....</i>	55
<i>Graf č. 12: Vývoj produktivity práce – Švédsko (1990 – 2005).....</i>	55

#### Seznam schémat

---

<i>Schéma č. 1: Znaký pracovních vztahů uvnitř koordinovaných a liberálních ekonomik.....</i>	50
---	----

# 1. Úvod

---

Charakter tržní ekonomiky přirozeně směřuje k vytváření společenských skupin, jejichž zájmy a očekávání se liší. Je tak nastolena potřeba řešit tyto zájmové rozpory, a to bez narušení základních společenských hodnot. Institucí, která pomáhá vytvářet podmínky pro kultivované řešení kolektivních sporů, je sociální dialog. Ten spočívá v různých formách komunikace mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Často nedílnou součástí kolektivního vyjednávání jsou odborové organizace, jejichž cílem je chránit a prosazovat zájmy svých členů - zaměstnanců.

Odbory však mají v různých zemích různě silné postavení a toto postavení, které je do velké míry závislé na velikosti členské základny, se v čase vyvíjí. V zemích, kde odbory za dob totalitního režimu úzce spolupracovaly s komunistickou stranou a kde bylo členství v odborech téměř povinné, došlo během posledních patnácti let k dramatickému poklesu odborové členské základny. Ten byl způsoben zejména dopady transformačního procesu. Pokles míry odborové organizovanosti však v minulých letech postihl i západoevropské země, tedy tradičně demokratické státy. Pokles členské základny odborů je aktuálním problémem většiny odborových organizací v rozvinutých zemích. Nabízí se tedy otázka příčin takového vývoje.

Velmi kontroverzním tématem je problém vlivu aktivity odborů na produktivitu práce. Míra efektivity produkčního procesu je nepochybně závislá od svého institucionálního nastavení, které je mimo jiné tvořeno souborem pravidel a institucí, regulujících systém průmyslových vztahů. Jak bude v této práci nastíněno, velkou roli hraje i vzdělávací a kvalifikační systém, vztahy mezi firmami atd. Všeobecně se rozlišují dva základní trendy vývoje industriálních vztahů<sup>1</sup>: koordinované tržní ekonomiky (zastoupeny např. Německem, Japonskem či Švédskem) a liberální tržní ekonomiky (reprezentovány např. Spojenými státy a Velkou Británií). Celkově se vědecká obec shoduje, že rozdílnost institucionálního rámce, potažmo režimu produkčního procesu, vytváří systematické diference v ekonomickém výkonu té které země. Hlavním cílem této bakalářské práce je zjistit, zda lze tuto domněnku ověřit s použitím empirických dat, přičemž předmětem zkoumání jsou pouze evropské země.

---

<sup>1</sup> Toto základní rozlišení staví na teorii „variant kapitalismu“, s níž je nejvíc spojeno jméno ekonoma Davida Soskice.

První část práce je soustředěna na teoretický podklad pro část druhou. Předmětem teoretické části je zejména popis vývoje odborových organizací a jeho trendů. **Kapitola 2** je věnována významu odborů v transformačním procesu vybraných evropských ekonomik v tržní. Je zde nastíněna role kolektivního vyjednávání a příčiny různých modifikací této instituce napříč tranzitivním regionem. V **kapitole 3** se zaměřuji na vývoj industriálních vztahů v zemích západní demokratické Evropy, které budou předmětem i dalších kapitol. Konkrétně se zde soustředím na klesající trend odborové organizovanosti a jeho příčiny, dále pak na detailnější rozbor jednotlivých typů průmyslových vztahů, tedy liberálních vs. koordinovaných tržních ekonomik. **Kapitola 4** uvádí míru odborového členství jako významný ukazatel politiky trhu práce a dále představuje různé přístupy k problému vlivu tohoto faktoru na efektivnost výroby, a tak tvoří teoretický podklad pro následující část práce.

Přechod k analytické části tvoří **Kapitola 5**, jež se zaměřuje na ono kontroverzní téma vlivu odborů na produkční proces. Pomocí empirických dat je provedena komparace vybraných evropských zemí (konkrétně Švédska, SRN, Itálie, Francie a Velké Británie)<sup>2</sup> z hlediska vývoje míry odborové organizovanosti a jeho potencionálního dopadu na produktivitu práce. Tuto analýzu detailněji rozvádí **Kapitola 6**, kde jsou zkoumané země zařazeny v kontextu průmyslových vztahů. Po vytyčení hlavních znaků obou divergentních systémů pracovních vztahů se zde pokusím graficky ověřit existenci vlivu různorodosti těchto znaků na charakter produkčního procesu a následně vyslovit stanovisko k danému problému, vyplývající z analýzy.

---

<sup>2</sup> Po úvaze jsem původní záměr provést obdobnou analýzu i pro tranzitivní země, který byl obsažen v původní tezi práce, zavrhl. Ačkoli by to bylo jistě zajímavé, na druhou stranu by to mohlo přinést řadu komplikací, spjatých se samotnou složitostí transformačního procesu a zejména s obtížným získáváním potřebných dat.

## 2. Úloha odborů v kontextu ekonomické transformace

---

Pracovní trhy bývalých příkazových ekonomik střední a východní Evropy byly před rokem 1990 regulovány státem a do značné míry chráněny před vlivem světových trhů prostřednictvím centrální organizace výroby a distribuce, kdy rozhodující vliv měli domácí výrobci. V těchto zemích byla zaručena plná zaměstnanost a v některých oborech existoval dokonce nedostatek pracovních sil. Konáním prvních demokratických voleb tak začalo období, kdy se vlády v postkomunistických zemích zhostily úkolu budování kapitalismu.

Ekonomické balíky reforem, přijaté k umožnění rychlého přechodu ke kapitalismu, byly založeny na třech základních pilířích: stabilizaci, liberalizaci a privatizaci. Tato neoliberalní strategie pro ekonomickou transformaci postavila do té doby silně organizované pracovní trhy napříč celým postkomunistickým regionem před závažné výzvy. Kombinovaný efekt stabilizace a liberalizace ihned vedl k rychlému pádu reálných mezd, zatímco restrukturalizace průmyslu společně s privatizačními tlaky ohrozily jistotu práce a vedly ke vzniku zcela nového problému tohoto regionu - nezaměstnanosti. Zároveň restriktivní měnové politiky významně omezily prostor pro mzdové vyjednávání. A tak brzy po implementaci reforem musely pracovní síly v zemích střední a západní Evropy čelit úpadku životního standardu a nárůstu nejistoty zaměstnání.

### 2.1 Všeobecné oslabení vlivu odborů

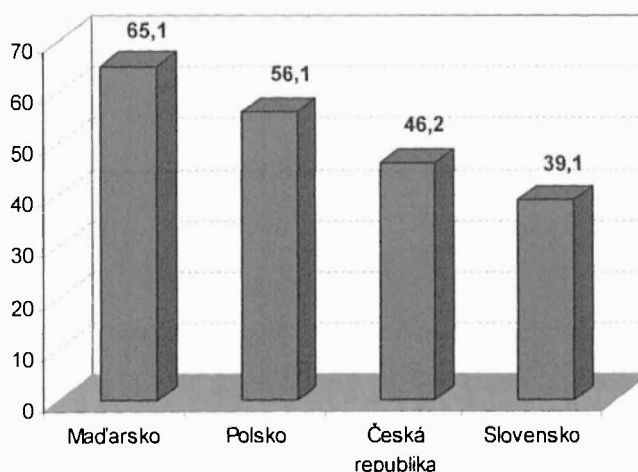
Pád komunismu zastihl odbory absolutně nepřipravené, bez schopnosti vypořádat se s novými výzvami (Avdagic 2004). Během několika měsíců se staré odbory musely reorganizovat, aby byly v souladu s demokratickými principy, s novými zákony a novým vedením. Funkce, jimiž odbory oplývaly za minulého režimu, jim byly odebrány takřka přes noc, a ukončení povinného členství vedlo k dramatickým ztrátám odborové základny. Mezitím se tržní reformy „postaraly“ o četné oběti ze strany pracovních sil: rozsáhlé propouštění, pokles mezd, nárůst cen, dramatické snížení sociálních podpor. „Zatímco zmírňování takovýchto tlaků by bývalo bylo nepochybně úkolem jakékoli pracovní organizace, situace v postkomunistických zemích se stala obzvláště palčivou tím, jak odbory v tomto regionu měly nulovou zkušenost s kolektivním

vyjednáváním v tržních podmínkách. Jakkoli byly odbory důležitým pilířem předchozího systému, jeho rychlý pád nastolil otázku legitimacy nástupnických odborů a zatížil je značně negativní politickou reputací (Avdagic 2004, s. 11).“

Ačkoli je známo vcelku málo o míře efektů odborové členské základny na zaměstnanost a stanovování výše mezd v ekonomikách během transformace, zcela jednoznačná je evidence všeobecného oslabení odborových organizací. To se projevilo nejen v masovém zúžení členských základen odborů<sup>3</sup>, ale také v klesajícím počtu zaměstnanců krytých kolektivní smlouvou, ve snížení vlivu odborů na tvorbu národních politik a v rostoucí segmentaci zaměstnaneckých organizací ve velký počet menších odborů soupeřících mezi sebou navzájem.

Jen těžko lze získat data, která by spolehlivě monitorovala vývoj členských základen v jednotlivých tranzitivních zemích střední a východní Evropy. Následující graf umožní čtenáři vytvořit si alespoň zběžnou představu o velikosti poklesu počtu odborových členů ve čtyřech vybraných zemích, včetně České republiky, zaznamenaného v druhé fázi transformačního procesu.<sup>4</sup>

*Graf č. 1: Procentuální změna velikosti odborových členských základen ve vybraných tranzitivních zemích (1995 – 2001)*



*Zdroj: Visser 2006*

<sup>3</sup> Oslabení členských základen bylo způsobeno jednak příchodem rozsáhlých strukturálních ekonomických změn, jednak všeobecným vnímáním odborů jako „pozůstatku starého systému“.

<sup>4</sup> Ačkoliv data mapující fázi první nejsou většinou kompletní, lze předpokládat podobně strmý pokles.

Literatura uvádí velké množství potenciálních důvodů pro takový pokles vlivu odborů, zapříčiněný ztrátou jejich členských základů. Jedním z hlavních argumentů je ten, že dělníci, kteří bývali jádrem odborových hnutí, přešli do defensivy s tím, jak jejich pracovní místa byla v rámci restrukturalizace a tržních reforem přeměněna na jiná pro tržní ekonomiky atraktivnější místa. Ta byla vytvořena zejména v sektoru služeb, do té doby značně opomíjenému. Je všeobecně známo, že zaměstnanci terciálního sektoru jsou méně náchylní ke vstupu do odborů. Jednak jim mzdy zajišťují lepší materiální zabezpečení, příznivější pracovní podmínky atd., navíc obecně lze u pracovních sil v tržních ekonomikách zaznamenat, z důvodu podstatně snížené jistoty udržení pracovní pozice, menší ochotu se sdružovat do zaměstnaneckých organizací a větší ochotu tolerovat aktivity managementu, které tradičně pozici odborů oslabují.

S restrukturalizací průmyslu, potažmo pracovních míst, je spojena i změna velikosti podniků. Vznik malých firem zde jde ruku v ruce s decentralizací odborů, což představuje problémy koordinace odborů zapojených do vyjednávání na úrovni sektoru či průmyslu. Zájmy jednotlivých odborů jsou více heterogenní a vznikající soutěž mezi firmami a jejich zaměstnanci podryvá solidaritu pracovních sil, jenž je pro správné fungování odborů (ve smyslu prosazování práv zaměstnanců) nezbytným prvkem.

Jako další aspekt významu odborů pro vývoj průmyslových vztahů je uváděn rostoucí význam zahraničního obchodu, zahraničních investic a zahraničního vlastnictví. V této oblasti jsou odbory bezesporu vnímány jako překážka vývoje. V globální ekonomice je kapitál upřednostňován před prací, a to zkrátka z důvodu jeho větší mobility. Ta je v dnešním liberalizovaném světě takřka absolutní, což o pracovní síle nelze tvrdit ani v nejmenším. Podstatou realizace zahraničních investic do rozvojových zemí všeobecně je existence velmi nízkých nákladů na práci. A motivace zachovat nízké mzdy i nadále spojuje národní vlády, proexportně orientované firmy i zahraniční investory ve snaze potlačit jakoukoli možnost odborů mzdovou politiku ovlivnit.

Většina autorů se navíc shoduje na tom, že odbory v postkomunistických zemích všeobecně nedosahují efektivity odborů v zemích západních. A to i přesto, že hladina odborové organizovanosti, tak jak se vyvíjí napříč postkomunistickým regionem, se pohybuje přibližně ve stejném rozmezí jako tentýž ukazatel v původních demokratických zemích.

*Tabulka č. 1: Míra odborové organizovanosti ve vybraných postkomunistických zemích, které jsou členy EU (%)*

	1999	2002	2004
<i>Bulharsko</i>	26	-	-
<i>Česká republika</i>	29	22	14
<i>Estonsko</i>	-	-	10
<i>Litva</i>	26	-	-
<i>Maďarsko</i>	27	19	-
<i>Polsko</i>	19	21	18
<i>Slovensko</i>	32	-	-
<i>Slovinsko</i>	36	49	45

*Zdroj: Armingeon 2006*

Lze argumentovat tím, že členství v odboru přináší různý význam v různých zemích. Zatímco v západních zemích znamená povětšinou různou formu dobrovolného členství a odbory zde představují sociální hnutí s politickými cíli, v zemích východních (tj. postkomunistických) odborové organizace historicky vždy spíše představovaly aparáty státní, popř. firemní byrokracie. Kritici takových odborů zastávají názor, že tyto organizace jsou pouze slabými zástupci pracující třídy, často sympatizující se starým nedemokratickým systémem.

Armingeon (2006) vidí hlavní důvod nízké efektivity odborů v postkomunistických národech v jejich převážné koncentraci ve veřejném sektoru. Uvádí, že pravděpodobnost členství v odboru pro zaměstnance veřejného sektoru u zemí jako Česká republika, Slovensko, Polsko nebo Slovinsko je srovnatelná s většinou západních demokratických zemí. Základní rozdíl je však patrný v sektoru soukromém, kde je podíl organizovaných pracovníků podstatně menší v ekonomikách tranzitivních. „Podíl členů z veřejného sektoru je zde podstatně větší oproti podílu členů ze soukromého sektoru mj. z toho důvodu, že pro postkomunistické země je stále všeobecně charakteristická menší velikost privátního sektoru v ekonomice oproti vyspělým průmyslovým zemím (Armingeon 2006, s. 15).“

Vezmeme-li v potaz výše nastolené argumenty, výrazný pokles odborové organizovanosti z původního téměř stoprocentního členství byl naprosto nevyhnutelný. Z minulého režimu, kde sloužily vlastně jako pilíř komunistické ideologie, si odbory

odnesly oproti svým západním protějškům naprosto odlišné pojetí struktury a zejména nedostatek důvěryhodnosti v očích veřejnosti. Ten dle některých autorů vyplývá z faktu, že „původní odborové organizace nebyly vlastně nikdy fakticky zakořeněny na pracovištích (Boeri, Terrell 2002, s. 64)“.<sup>5</sup>

## **2.2 Kolektivní vyjednávání jako „transmisní pás“ transformačního procesu**

V první fázi transformace dosáhla většina tranzitivních ekonomik makroekonomické stabilizace (Svejnar 1996), ale došlo zde k podstatnému poklesu produkce a k pomalejšímu, leč velmi významnému poklesu zaměstnanosti. Pozornost byla soustředěna na schopnost jednotlivých národních vlád vypořádat se s nezaměstnaností, přimět firmy k efektivnímu chování a vylepšit fungování trhů.

Ve snaze zabránit projevům odporu vůči těmto nezbytným reformám a zachovat sociální stabilitu, iniciovaly vlády založení národních tripartitních institucí. Zahnutím představitelů vlády, odborů a zaměstnanců do vyjednávání o pracovních podmínkách se očekávalo dosažení všeobecného konsensu v záležitosti ekonomických reforem. Formální funkce přiznané těmto novým institucím se napříč celým regionem víceméně nelišily. Jejich smyslem mělo být vyjednávání ekonomických a sociálních koncepcí, také specifitějších záležitostí jako byly mzdy, zaměstnanost a pracovní podmínky.

Systém tripartitních struktur se stal předmětem mnoha odborných debat a studií, které se zabývají pracovními vztahy v zemích východní a střední Evropy. Nejrozšířenější názor je ten, že tripartitní instituce byly využity národními vládami k legitimizaci politických opatření, která byla většinou dohodnuta předem bez vědomí odborů. Tyto instituce tedy údajně nechránily ani neprosazovaly prvky sociálního státu, tak jako tomu bylo v zemích západní Evropy, nýbrž pouze sloužily jako „korporační pozlátko“ (Avdagic 2003). Výše uvedený názor spočívá v přesvědčení, že vlády využívaly tripartismus jako cestu k uklidnění pracovních sil a zabránění sociálním konfliktům, spíše

---

<sup>5</sup> Jako důkaz tohoto tvrzení uvádějí autoři příklad IG Metall, silného západoněmeckého odboru sdružujícího kovodělníky, který měl původně v úmyslu spojit se se svým východoněmeckým partnerem. Když ale vyšlo najevo, že odbor z východní části Německa byl ve skutečnosti pouhou organizací podřízenou komunistické straně, a nikoli efektivní součástí pracoviště, IG Metall svou myšlenku fúze rychle opustil.



než jako fórum, kde by se opravdu odehrávalo kolektivní rozhodování o politických opatřeních.

Odbory „zdeděné“ ze starého systému tak sloužily dle mnohých autorů pouze jako „transmisní pásy“ pro politickými autoritami zaváděné reformy, a ne jako hlas pracujících. Některé výzkumy navíc naznačují, že „nástupnické odbory“ byly naprosto neschopné reforem, natož efektivní účasti ve vyjednávacích procesech, což poukázalo na potřebu budovat nové organizace zcela od začátku (Boeri, Terrell 2002).

Jiná skupina autorů se ale přiklání k dosti odlišnému vnímání působení tripartitních institucí. Ti ve svých studiích řešili otázku, zda založení takových institucí bylo znakem potencionálního vzniku korporativismu v tomto regionu. Někteří autoři argumentují, že tripartitní instituce značně usnadnily proces vyjednávání a pomohly zajistit široký konsensus týkající se tržních reforem, zatímco navíc zajišťovaly sociální smír (např. Ianková, Turner 2000: *Building the New Europe: Eastern and Western Roads to Social Partnership*; In: Avdagic 2003).<sup>6</sup>

Ať už se přikloníme k jednomu či druhému názoru, je zřejmé, že všechny postkomunistické země založily národní tripartitní instituce ve snaze demonstrovat svou ochotu zapojit odborové organizace do reformního procesu. Ne všechny země tak ale učinily ve stejném rozsahu. Dle většiny autorů zabývajících se vývojem pracovních trhů v postkomunistických zemích (např. Avdagic 2003, Winter 2002) totiž navzdory velmi podobným podmínkám v celém regionu existovaly značné difference v chování odborových organizací v jednotlivých zemích. „Zatímco některé odbory dokázaly dosáhnout výhodných dohod plynoucích z kolektivních vyjednávání, jejich protějšky v jiných zemích se staly nadbytečnými subjekty, které byly pouze informovány o již rozhodnutých vládních opatřeních (Avdagic 2003, s. 6).“

Jaké jsou příčiny takového kolísání efektivnosti odborů napříč postkomunistickým regionem? Standardní interpretace těchto rozdílů staví svou argumentaci na významu ekonomicko-strukturálních vlivů, působení politických cyklů a institucí. Přirozeně ani jeden ze zmíněných argumentů není schopen sám o sobě dostatečně vysvětlit celý problém.

---

<sup>6</sup> Tuto schopnost odborů zajistit komunikaci mezi sociálními partnery nazývá Ianková „transformačním korporativismem“.

## **2.3 Alternativní přístupy k vysvětlení rozdílnosti efektivnosti odborů**

### **2.3.1 Ekonomické faktory**

Od počátku politických, hospodářských a společenských změn existují mezi zeměmi v procesu transformace značné rozdíly. Nejvíce souvisí tyto rozdíly se zděděnou vnější a vnitřní nerovnováhou. Např. těžce zadlužené země, jako Maďarsko nebo Polsko, musely věnovat větší část svých veřejných rozpočtů na dluhovou službu. To omezilo možnost státu zasahovat do hospodářství a provádět sociální intervence ve srovnání se zeměmi s nízkou výší dluhu, jako bylo Bulharsko nebo bývalé Československo. Rozdíly byly i v míře inflace, která se projevila neodkladně po cenové liberalizaci.

Určitou vypovídací hodnotu mají rovněž rozdíly ve věkové struktuře a kvalitě nabídky pracovních sil. „Průměrná vzdělanostní úroveň pracovních sil byla na podobné hospodářské úrovni ve srovnání se zeměmi, které nebyly v procesu transformace, poměrně vysoká. I zde však panovaly významné rozdíly<sup>7</sup>, které předurčily schopnost jednotlivých zemí přizpůsobit svou výrobu měnícím se potřebám trhu, přilákat zahraniční investory a modernizovat kvalifikaci pracovních sil v souladu s tržní poptávkou (Cazes, Nešporová 2003, s. 27).“

Startovní pozice země ve smyslu všeobecných makroekonomických podmínek byla a je často označována za důležitou determinantu specifičnosti a rychlosti ekonomických reforem. V souladu s takovou interpretací platí, že čím neutěšenější ekonomická situace v počátku transformace, tím menší škála politických opatření, která mohou být vládou sledována. A dle Avdagic (2003) lze podobný argument aplikovat i na případ sociálního dialogu a efektivnosti odborů ve využívání instituce tripartitních dohod. Tedy vláda, která zdědí extrémně nezdravou ekonomiku, má svým způsobem značně svázané ruce a očekává se od ní zavádění liberálních ekonomických politik bez toho, aby poskytla možnost zájmovým organizacím jakkoli se na nich podílet (Avdagic 2003).

---

<sup>7</sup> Ty spočívaly mj. v nižším podílu pracovníků se základním nebo nižším vzděláním v zemích střední Evropy oproti zemím mimo střední Evropu, v silném zastoupení středoškolského vzdělání (obzvláště technického zaměření), např. v České republice, a v rozdílné míře vysokoškolsky vzdělaných osob v jednotlivých transformujících se zemích.

Přestože lze toto vysvětlení považovat za logické, neposkytuje stále dostatečně pádné argumenty pro pozorované rozdíly mezi jednotlivými zeměmi.<sup>8</sup>

### 2.3.2 Institucionální faktory

Jiné pokusy o interpretaci mezinárodních rozdílů ve schopnosti odborů dosáhnout výhod pro své členy jsou založeny na rozdílném charakteru institucí napříč tranzitivním regionem. Konkrétně se jedná o organizační strukturu odborů a případnou existenci formálních vztahů mezi nimi a politickými stranami. Je známo, že fragmentovaná struktura odborů oslabuje jejich vyjednávací potenciál, jelikož jednotlivé místní organizace mohou mít rozdílné požadavky, či mohou preferovat různé metody k dosahování svých cílů. „Proto bude negativní efekt transformace na sílu odborů vyšší v těch zemích střední a východní Evropy, kde jsou národní odborová hnutí více fragmentovaná (Avdagic 2003, s. 17).“

Tuto interpretaci lze podpořit empirickým případem České republiky, kde se podařilo uchovat nejvíce centralizovanou odborovou strukturu. Dodnes je zde mezi odbory dominantní Česká a moravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), která je vlastně reformovanou konfederací s původem v komunistickém Československu. Centralizovaná struktura se zde skutečně ukázala být prospěšným prvkem ve vyjednávacím procesu v kontextu národních tripartitních institucí.<sup>9</sup>

Stupeň centralizace je možná důležitou, ne však dostatečnou podmínkou pro dosažení výhod pro stranu organizovaných pracovních sil. Mnoho ekonomů argumentuje, že to, co skutečně posiluje politickou sílu odborů a jejich vliv na tvorbu politik, jsou pozitivní vztahy s politickými stranami. Touto cestou jsou totiž odbory schopny zajistit si příznivé podmínky pro zaměstnance, legislativní reformy, či jinak zlepšovat svou pozici ve společnosti. Alespoň tak hovoří zkušenosti z některých vyspělých ekonomik.

---

<sup>8</sup> Např. Avdagic je toho názoru, že v České republice byl založen relativně stabilní a fungující systém tripartitních institucí, a to navzdory faktu, že se ČR potýkala nejen s velmi vysokou zadlužeností domácností a vládním deficitem, ale také s obzvláště slabým bankovním systémem.

<sup>9</sup> Sabina Avdagic (2003) zde však přináší protiargument, ve kterém demonstruje neschopnost této interpretace vysvětlit např. případy Maďarska či Polska. Přestože národní odborové hnutí bylo v obou zemích značně fragmentováno, maďarské odbory dokázaly využít instituci kolektivního vyjednávání efektivnější cestou než ty polské.

Zdá se ale, že existují významné diference v tom, jak tato partnerství fungují v západních a východních evropských zemích. Avdagic (2003) dokonce představuje myšlenku, že zkušenost z postkomunistických zemí napovídá přesně opačnému trendu. Dle jejích empirických výzkumů byla organizovaná pracovní síla úspěšnější ne v těch zemích, kde byly odbory vtaženy do politické sféry formálními vazbami s politickými stranami, ale spíše tam, kde si odborové svazy dokázaly uchránit svou nezávislost.<sup>10</sup>

Argument prospěšnosti politických vztahů odborů a vládnoucích elit pro zájmy pracovních sil totiž vychází zejména z empirické evidence skandinávských zemí, v nichž je toto partnerství zakořeněno historicky. Během desetiletí vzájemné kooperace se zde vytvořila jakási forma vzájemné závislosti, vyplývající ze samotného pojetí státu blahobytu. A navzdory tlakům průmyslové restrukturalizace a globalizačních procesů tyto vazby víceméně přežily dodnes, ačkoli v trochu modifikované podobě.

V zemích střední a východní Evropy jde tedy spíše o jakousi formu inverzního vztahu, ve kterém byly politické strany vždy výrazně silnějším partnerem. „Navíc v zemích, kde byly vazby odborů a politických stran extrémně silné – jako v případě Polska – nejenže se odborům nepodařilo dosáhnout viditelných výhod pro zaměstnance, ale dokonce působily spíše jako „advokáti reforem“, propagující myšlenku, že přísná ekonomická opatření jsou z dlouhodobého hlediska v zájmu samotných zaměstnanců (Meardi 2002: *The Trojan Horse for the Americanization of Europe? Polish Industrial Relations Towards the EU*; In: Avdagic 2003).“ V takových zemích bylo motivací vlád přesvědčit odborové předáky o nezbytnosti reforem a politik, které mohly mít v důsledku pro pracovní síly nežádoucí efekty. Tak mohlo být zahrnutí představitelů odborových svazů do politických struktur přínosné zejména pro vládu.

V další kapitole bude nastíněn vývoj průmyslových vztahů v tradičně demokratických zemích západní Evropy. Uvidíme, že ačkoli i v západním regionu došlo ke všeobecnému poklesu vlivu odborů, tento trend byl zapříčiněn v mnoha ohledech odlišnými faktory.

---

<sup>10</sup> A jako příklad uvádí Polsko, kde navzdory tomu, že si odbory stěžily silné oficiální vazby s vládnoucími politickými stranami, organizace sdružující pracovní síly zde byly z celého regionu nejméně efektivní co se týče vlivu na sociálně-ekonomické politiky a reformy.

### 3. Vývoj průmyslových vztahů v západní Evropě

---

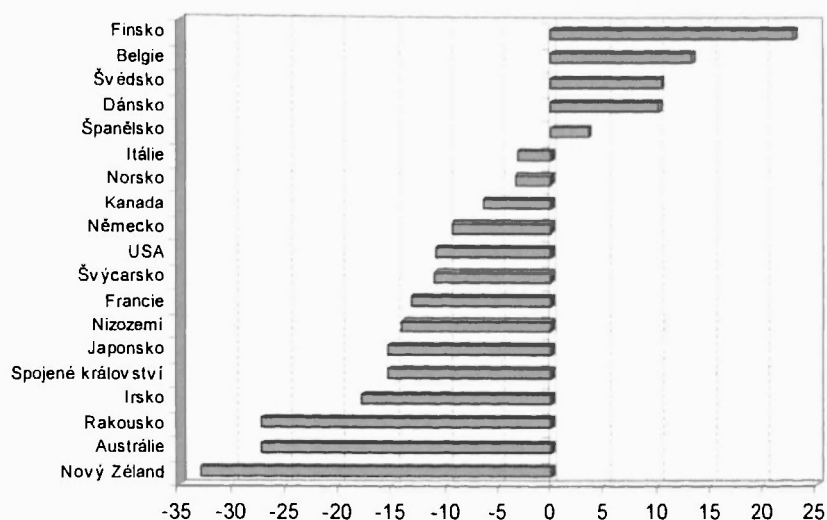
V minulém století, zejména v poválečném období, byly evropské odbory hlavními aktéry jak v politické, tak ekonomické sféře. Podílely se na regulacích trhu, na stanovení systému sociálních dávek a měly též značný vliv na makroekonomický vývoj jednotlivých zemí. Odbory byly celospolečensky uznávány za zástupce kolektivních zájmů a v některých průmyslových odvětvích byl nástup do zaměstnání automaticky ztotožněn se vstupem do odborů. Od té doby se však mnohé změnilo. Strukturální změny v ekonomice a změna celospolečenských hodnot zapříčinily erozi odborové členské základny ve většině evropských zemí. „Evropské odborové organizace se ještě dnes vzpamatovávají z problémové dekády osmdesátých let, kdy se musely vyrovnávat s vysokou nezaměstnaností, masivní restrukturalizací průmyslu a trhu práce, intenzivní zahraniční konkurencí a nástupem liberálních politik (Visser 1998: European Trade Unions in the mid-1990s; In: Kroupa, Hála, Vašková, Mansfeldová, Šimoník 2004).“ Pokles členské základny odborů je aktuálním problémem většiny odborových organizací v rozvinutých zemích. Otázkou zůstává, jaké jsou příčiny tohoto poklesu a jak se tyto příčiny liší v jednotlivých zemích.

#### **3.1 Evropské trendy vývoje odborové organizovanosti**

Na počátku padesátých let minulého století se míry odborové organizovanosti v jednotlivých zemích výrazně nerůznily. Na přelomu osmdesátých a devadesátých let byla však situace odborů již naprosto odlišná. Zatímco v roce 1980 bylo v odborech organizováno 78 % švédských zaměstnanců, ve Francii to bylo téhož roku pouze něco málo přes 18 % (Visser 2006). Hladiny odborové organizovanosti v ostatních evropských kapitalistických zemích se pohybovaly v tomto širokém pásmu, ať už blíže jednomu či druhému extrému. Navzdory společným podmínkám kapitalistické demokracie se tak evropské země rozběhly po různých trajektoriích vývoje pracovních vztahů.

Následující graf nám poslouží k porovnání míry poklesu odborového členství v jednotlivých evropských rozvinutých zemích mezi lety 1970 a 2003. V grafu jsou zahrnuty i některé neevropské země (USA, Kanada, Japonsko, Austrálie, Nový Zéland), aby bylo možno sledovat vývoj této veličiny alespoň částečně ve světovém kontextu.

Graf č. 2: Procentuální změna míry odborové organizovanosti ve vybraných zemích (1970 – 2003)



Zdroj: Visser 2006

Dle tohoto zdroje klesla odborová organizovanost v převážné většině uvedených zemí, přičemž výjimku tvoří severské země Finsko a Švédsko, dále pak Belgie, Dánsko a Španělsko. Odborová organizovanost je zde měřena jako poměr počtu odborových členů ku všem potenciálním odborovým členům.<sup>11</sup>

Western (1993) dělí země OECD do třech skupin. Belgie, Dánsko, Finsko a Švédsko patří tradičně mezi země s *vysokou mírou odborové organizovanosti*. Hladina organizovanosti zde od roku 1950 stabilně rostla. Následuje nejpočetnější, značně heterogenní skupina, jejíž členové se vyznačují *střední mírou odborové organizovanosti*. Sem patří např. Rakousko, Německo, Irsko, Itálie, Norsko a Velká Británie. Francie, Nizozemí a Švýcarsko dle Westerna reprezentují skupinu států s *nízkou mírou odborové organizovanosti*, které zaznamenaly relativně největší pokles počtu členů odborů od padesátých let dodnes. Mezi těmito vcelku monotónními trendy tvoří výjimku Itálie, kde míra odborového členství stabilně klesala během šedesátých let, načež do raných osmdesátých let naopak rostla (Western 1993).

<sup>11</sup> Definice *potenciálního odborového členu* se u různých autorů liší. Zatímco Visser měří míru odborové organizovanosti jako poměr zaměstnaných členů ke všem zaměstnancům (vyjma podnikatele) - tzv. „čistá“ odborová organizovanost; pro Westerna (1993, 1995) je potenciální členství ekvivalentní celkové pracovní síle, která zahrnuje zaměstnané i nezaměstnané. Nutno vzít při vzájemném posuzování hodnot v úvahu odlišnost těchto metodologií, která způsobuje, že v některých případech se data značně odlišují.

S pomocí dat mapujících podíly organizovaných členů můžeme rozeznat dva hlavní trendy vývoje odborové členské základny v evropských zemích. Zatímco během sedmdesátých let docházelo obecně k *růstu podílu organizovaných*, osmdesátá léta zaznamenala *významný pokles tohoto podílu*. Na pozadí všeobecných trendů je však při detailnějším pohledu patrná ona jistá divergence mezi zeměmi, spíše než jednotný vývoj.

Závěrem mnohých výzkumů, hledajících hlavní faktory této divergence, je hypotéza, že zásadní vliv na rozdílný vývoj členské základny odborů v evropských zemích má přítomnost tzv. ghentského systému. **Ghentský systém pojištění v nezaměstnanosti** je systém dobrovolného, veřejně podporovaného pojištění zajišťovaného odbory,<sup>12</sup> na rozdíl od povinného pojištění, které je administrováno státem. Ghentský systém pojištění v nezaměstnanosti praktikují dodnes Švédsko, Finsko, Dánsko a Island.

Jak systém státního pojištění, tak ghentský systém zaznamenaly během sedmdesátých let růst členské základny (i když každý v jiném rozsahu). Zlom nastal na počátku let osmdesátých, kdy země s pojištěním v nezaměstnanosti zajišťovaným státem začaly registrovat značný úbytek členů odborů, zatímco státy praktikující ghentský systém zvýšily či stabilizovaly počty členů z let sedmdesátých. První polovina devadesátých let se projevila z hlediska růstu počtu členů odborů v zemích s ghentským systémem v porovnání s předchozí dekádou ještě příznivěji. Naopak ostatní evropské země zaznamenaly stagnaci hodnot nebo jen velmi mírný pokles. Tyto poznatky ilustruje Tabulka č. 2, v níž je zaznamenán vývoj míry odborové organizovanosti pro vybrané evropské země, rozdělené dle příslušnosti ke ghentskému systému, či systému pojištění zajišťovaného státem.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Název systému je shodný se jménem belgického města Ghent, kde byl tento systém pojištění poprvé praktikován v roce 1901.

<sup>13</sup> V případě hodnot zaznamenaných v tabulce se jedná o tzv. „čistou“ odborovou organizovanost, která je vypočítána jako podíl zaměstnaných členů odborů na celkovém počtu zaměstnanců (vyjma osob samostatně výdělečně činných).

Tabulka č. 2: *Hodnoty odborové organizovanosti (%) ve vybraných evropských zemích podle příslušnosti k systému pojištění v nezaměstnanosti (1970 – 1995)*

	1970	1975	1980	1985	1990	1995
<b>ghentský systém</b>						
<b>pojištění</b>						
Švédsko	68	75	80	84	84	88
Dánsko	60	67	77	78	73	78
Finsko	51	67	70	69	72	78
Belgie	46	52	53	52	51	50
<b>systém státního</b>						
<b>pojištění</b>						
Rakousko	58	54	53	53	47	43
Irsko	53	55	57	56	51	46
Norsko	51	53	57	56	56	58
UK	45	48	51	46	38	32
Nizozemsko	37	38	35	29	25	26
Itálie	36	47	49	42	40	38
Německo	33	37	36	34	33	29
Švýcarsko	30	33	32	29	26	25
Francie	22	23	19	16	11	10

*Zdroj: Blaschke, S.: Union Density and European Integration: Diverging Convergence; In: Kroupa, Hála, Vašková, Mansfeldová, Šimoník (2004)*

Na první pohled je patrné, že v zemích, kde byla distribuce dávek v nezaměstnanosti zajišťována odbory, odborová organizovanost mezi roky 1970 a 1995 jednoznačně (alespoň mírně) vzrostla. Naopak země se systémem státní distribuce dávek opravdu zaznamenaly pokles míry odborového členství.<sup>14</sup>

Ghentský systém dle Westerna (1993) ovlivňuje odborovou organizovanost hned v několika směrech. „Ačkoli pracovník nemusí být nutně členem odboru, aby dostával dávky v nezaměstnanosti, je zákonitě z velké části vystaven důsledkům odborové činnosti v tomto směru.“ Tato skutečnost napovídá, že odborová organizovanost bude přirozeně vyšší v zemích s ghentským systémem. Navíc zaměstnanci, kteří čelí většímu riziku

<sup>14</sup> Až na Itálii, která se (jak již bylo naznačeno výše) tak trochu vymyká všeobecným trendům, a Norsko, o němž bude zmínka později.



ztráty zaměstnání, bývají logicky mnohem těsněji zainteresováni v odborových svazech, než jejich kolegové v zemích s pojištěním v nezaměstnanosti vypláceným státním aparátem.

Dle této hypotézy si zaměstnanci v zemích s ghentským systémem uchovávají svůj status člena odboru, tím spíše v dobách recese. „Tak má ghentský systém pozitivní vliv na vztah mezi *nezaměstnaností* a odborovou organizovaností. Podobně však, pokud vznikají nová pracovní místa, noví zaměstnanci vstupující na trh práce budou z hlediska vyššího rizika nezaměstnanosti opět náchylnější k užšímu zapojení do odborové činnosti. Tedy ghentský systém má pozitivní vliv i na vztah mezi růstem *zaměstnanosti* a odborovou organizací (Western 1993, s. 271).“

Mezi zeměmi v Tabulce č. 2 lze pozorovat dva empirické případy, které alespoň částečně potvrzují tyto uvažované efekty ghentského systému. Prvním příkladem je Norsko, jediná skandinávská země, která nemá ghentský systém pojištění v nezaměstnanosti. Odborová organizovanost je zde o 20 až 30 procent nižší než ve Švédsku, Dánsku či Finsku. A to navzdory faktu, že tyto země spojuje podobná historie pracovních vztahů a odborových struktur a v neposlední řadě kulturní stejnorodost. Jako druhý příklad může posloužit Nizozemsko, které sdílí podobnou historii pracovních vztahů a odborů s Belgií. Zatímco si však Belgie v poválečném období udržela fungující ghentský systém, nizozemské odbory od tohoto systému odstoupily v roce 1952. „Od tohoto roku se propast mezi belgickou a nizozemskou mírou odborové organizovanosti rapidně rozšířila (Western 1993, s. 272).“

Kroupa a kol. (1994) nepředpokládají, že by odbory vstupovaly do nového tisíciletí s perspektivou rostoucí členské základny. Dle jejich názoru došlo na sklonku devadesátých let u všech zemí kromě Španělska a Řecka k poklesu odborové organizovanosti. Ke stejnému závěru dochází i Visser (2006). Pokles zaznamenaný i ve skandinávských zemích a Belgii naznačuje, že ghentský systém již není dostatečnou zábranou poklesu odborového členství. I přes klesající tendence ale zůstávají hodnoty v těchto zemích v evropském měřítku na nejvyšší úrovni.

## 3.2 Možné příčiny poklesu odborové členské základny evropských zemí

Odborová organizovanost v poválečném období zaznamenala různé vývojové směry napříč zeměmi OECD. Osmdesátá léta však proběhla ve znamení všeobecného poklesu odborové organizovanosti a tento trend, ačkoli v různých zemích s různou intenzitou, trvá dodnes. Jaké jsou hlavní faktory, které determinují pokles členské základny evropských zemí?

„Přestože se charakter aktivity odborů napříč vyspělými kapitalistickými zeměmi podstatně různí, rozsáhlé empirické výzkumy shodně ukazují důležitost činnosti pracovních sil (resp. jejich reprezentantů) pro ekonomický rozvoj, růst státu blahobytu a v neposlední řadě vliv sociálně demokratických stran v parlamentu (Western 1995, s.180).“

### 3.2.1 Teorie hospodářského cyklu

Stav mezinárodní ekonomiky začal být v 70. letech velmi neklidný. Zejména ropné šoky 1973-1974 a 1979-1980 byly doprovázeny hlubokou recesí, jejíž negativní dopad byl umocněn rostoucí liberalizací obchodu v Evropě, potažmo na světě.<sup>15</sup> Recese doprovázená rostoucí mezinárodní ekonomickou provázaností vyvolala rapidní inflaci a zvýšila všeobecnou nezaměstnanost. „Celosvětová stagflace zapříčinila krizi odborů v zemích OECD (Freeman 1989: On the Divergence in Unionism in Developed Countries; In: Western 1995).“

S tímto přístupem, kdy je pokles (resp. růst) odborové členské základny založen především na vývoji makroekonomických ukazatelů, se ztotožňuje mnoho autorů. Za nejvýznamnější faktory jsou považovány **inflace**, **nezaměstnanost** a **rostoucí otevřenost evropských trhů**.

Existuje předpoklad, že růst inflace je pozitivně korelován s růstem členské základny odborů, jelikož zaměstnanci se takto chtějí chránit a udržet si svůj životní

---

<sup>15</sup> Počátky této hospodářské liberalizace jsou spojeny se vznikem několika organizací, např. GATT (podepsána v říjnu 1947 třinácti zeměmi zastupujícími 80 % světového obchodu); na evropské úrovni pak byla Organizace pro evropskou hospodářskou spolupráci (OEEC, založena v roce 1948 sedmnácti evropskými zeměmi).

standard. Jak argumentuje Western (1993, s. 267): „Růst spotřebních cen zvyšuje míru odborové organizovanosti, jelikož zaměstnanci se více sdružují, aby chránili své reálné mzdy, a zaměstnavatelé jsou k odborům přátelštější a podstupují drobné ústupky, aby se vyhnuli jakémukoli narušení produkčního procesu během tohoto období.“

Dlouhodobá vysoká nezaměstnanost je všeobecně považována za faktor ovlivňující velikost odborového členství negativně. Zvýšení nezaměstnanosti se totiž může odrážet v oslabení relativní síly odborů. „Pro zaměstnance jsou náklady spojené s odborovým členstvím v takové situaci příliš vysoké a naopak výhody členství příliš malé (Bain, Elsheikh 1976: Union Growth and the Business Cycle; In: Western 1993).“

Negativní dopad vysoké nezaměstnanosti lze dle Kroupy a kol. (2004) hledat hned v několika směrech. Za prvé, nezaměstnaní často ztratí se zaměstnáním i své členství. Za druhé, vysoká nezaměstnanost posiluje vyjednávací pozici managementu, tj. odbory jsou během kolektivního vyjednávání méně úspěšné a v očích zaměstnanců neperspektivní. A za třetí, zaměstnanci jsou si v době, kdy se více strachují o své pracovní místo, vědomi nelibosti zaměstnavatele ohledně odborového členství.

Výjimku z této teorie tvoří země s ghentským systémem. Jak již bylo výše zmíněno, u těchto zemí docházelo i přes rostoucí nezaměstnanost ke zvyšování míry odborového členství. S vyšším rizikem ztráty zaměstnání roste vůle zaměstnance zapojit se do odborové činnosti, a tak roste atraktivnost členství. Dle názoru Kroupy a kol. (2004) však samotné pojištění v nezaměstnanosti administrované odbory není důvodem vysoké odborové organizovanosti, jelikož princip ghentského systému nevylučuje z pojištění osoby, které nejsou v odborech organizovány. „Odbory mají v rukou moc regulovat nabídku pracovních sil a konkurenci na trhu práce. Tato institucionální kontrola má své kořeny převážně na té nejnižší úrovni administrativního procesu, kdy úředníci rozhodují o tom, kdo je způsobilý pobírat dávku v nezaměstnanosti a jaká pracovní místa mu budou nabídnuta. Zaměstnanci si zde jsou zřejmě vědomi možnosti diskriminace nečlenů odboru, a proto dochází v období zvyšující se nezaměstnanosti k růstu počtu členů odborových organizací (Kroupa, Hála, Vašková, Mansfeldová, Šimoník 2004, s. 32).“

Též v reakci na rostoucí integraci trhů Evropské unie dochází ke změně pozice odborových organizací. Jako odpověď na rostoucí zahraniční konkurenci vytváří

zaměstnavatelé tlak na zvyšování flexibility trhu práce ve snaze co nejvíce přizpůsobit zaměstnanost, délku pracovní doby a výši mezd hospodářským změnám. Někteří vědci tvrdí, že flexibilní organizace práce brzdí organizaci odborovou. Zaměstnanci, kteří dříve sdíleli stejné pracovní podmínky a cíle, se nyní ve vlastním zájmu diferencují a osvojují si specifické znalosti a dovednosti (Western 1995). „Rostoucí význam zahraničního obchodu zraňuje odbory v tom směru, že brání růstu mezd, zatvrzuje postoj managementu a zintenzivňuje konkurenční boj mezi samotnými zaměstnanci, což podkopává ducha solidarity, tolik potřebného pro kolektivní akci (Griffin 1990: The „Unmaking“ of a Movement? The Crisis of US Trade Unions in Comparative Perspective; In: Kroupa, Hála, Vašková, Mansfeldová, Šimoník 2004, s. 32).“

### 3.2.2 Strukturálně – demografické aspekty

„Zatímco ekonomická vysvětlení poklesu míry odborové organizovanosti inklinují k tomu, pohlížet na zaměstnance a odbory jako na pasivní příjemce měnících se tržních podmínek a pracovních vztahů, alternativní vysvětlení zdůrazňuje aktivní roli pracovní síly v organizačním procesu (Western 1995, s. 182).“

Při detailnějším pohledu na data ohledně vývoje odborové organizovanosti je patrné, že země s tradičně vyšší mírou odborového členství se obecně vyhnuly jakémukoli většímu poklesu tohoto ukazatele, zatímco pokles odborové organizovanosti byl značný v zemích s tradičně nízkou silou odborového hnutí. Čili nejmenší ztráty odborové organizovanosti vznikly v zemích s relativně nejvyšší mírou této veličiny.

Tato skutečnost souvisí zejména se schopností jednotlivých odborů ustát změnu třídních struktur, která ve vztahu k měnícím se ekonomickým podmínkám proběhla. V souvislosti s restrukturalizací průmyslu se měnilo (a mění) zastoupení pracovní síly v různých odvětvích. Hlavním znakem této restrukturalizace je přesun velké části pracovní síly z průmyslových odvětví do sektoru služeb. Dle Westerna (1995) je schopnost odborů úspěšně se adaptovat právě těmto strukturálním změnám určující pro jejich budoucí osud.

Dalším rysem, který s sebou strukturální změna společnosti přinesla, je změna velikosti podniků. Z velkých továren, které byly odborářskými centry, se pracovní síla přesunula do malých roztříštěných podniků (Kroupa a kol. 2004). S tím souvisí

decentralizace kolektivního vyjednávání, která se může projevit velmi negativně ve vztahu k odborové organizovanosti. Decentralizace jako taková oslabuje autoritu národních odborových konfederací, které tak ztrácí vliv na makroekonomické politiky a schopnost chránit pracovní místa. Vysvětlováno je to tím, že kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni zmenšuje odpor zaměstnavatelů vůči odborovým organizacím.

„V decentralizovaném systému jsou odborové konfederace odsouzeny k tomu, akceptovat měnící se ekonomické podmínky, které mají nepředvídatelné důsledky pro odborové členství (Western 1995, s. 186).“ Navíc, v systému decentralizovaného vyjednávání roste meziodborová rivalita o členy, čímž se pak úsilí a finanční prostředky odborů soustředí více na vzájemné právní spory, než na prosazování práv zaměstnanců.<sup>16</sup>

Za další projevy změny struktury společnosti lze považovat dle Kroupy a kol. (2004) zavádění nových způsobů výroby, změnu charakteru pracovních míst (tj. pracovní místa jsou více atypická a flexibilní), feminizaci trhu práce (tj. stále více žen je zaměstnaných alespoň na částečný úvazek), a v neposlední řadě změnu hodnotové orientace a příklon k individualismu.

Z výše uvedených strukturálních společenských změn lze odvodit, že organizace členstva a jeho získávání je v novém prostředí mnohem obtížnější, než tomu bylo dříve. Vzhledem k tomu, že většina evropských odborů se potýká se stárnutím členských základen, je pro jejich další existenci zřejmě nezbytné vyvinout strategie, které by přilákaly mladší pracovní sílu, resp. další sociální skupiny na trhu práce, které byly prozatím opomíjeny. Dalším faktem, který by měly odbory reflektovat, je ten, že sektor, kde je organizačně pokryto nejvyšší procento zaměstnanců, je sektor veřejný. „Odbory by již neměly být jen exkluzivním klubem pro ty, kteří mají stálé zaměstnání na plný úvazek (Visser 1998: European Trade Unions in the mid-1990s; In: Kroupa, Hála, Vašková, Mansfeldová, Šimoník 2004, s. 33).“

Zatímco předchozí dvě teorie o příčinách poklesu odborové organizovanosti mohou jen stěží vysvětlit většinu mezinárodních diferencí, teorie institucionálních aspektů naopak zdůrazňuje význam rozdílů a historických souvislostí systémů průmyslových vztahů v jednotlivých evropských zemích.

---

<sup>16</sup> Např. Western (1995) uvádí švédský případ, kde právní spory mezi odbory byly historicky vzácné a pokud nastaly, byly vyřešeny na národní úrovni. Decentralizace vyjednávání pak ale byla doprovázena soupeřením mezi konfederacemi modrých a bílých límečků.

### 3.2.3 Institucionálně – politická perspektiva

Institucionální rámec, ve kterém odborové organizace působí, je tvořen především legislativou dané země, politikou vlády dané země a charakterem průmyslových vztahů. Jedním z hlavních opatření, které mají pozitivní vliv na vývoj odborové členské základny, je již zmíněná možnost odborů administrovat pojištění v nezaměstnanosti a moci tak regulovat trh pracovních sil. Dalšími opatřeními s pozitivním vlivem jsou dle Kroupy a kol. (2004): možnost odpočtu členských příspěvků z daní, zákonem uložená povinnost zaměstnavateli strhávat členské příspěvky ze mzdy, možnost přístupu odborů na pracoviště, legalizace stávek, právní ochrana členů odborů proti diskriminaci ze strany zaměstnavatele aj.

Výše již byl také zmíněn význam centralizace kolektivního vyjednávání, potažmo míry institucionalizace sociálního dialogu v jednotlivých zemích. Ve zkratce, centralizovaná organizace pracovních sil má pozitivní dopad na růst odborového členství. Centralizace totiž mj. snižuje finanční náklady odborů, což skýtá větší pravděpodobnost dostatku peněžních prostředků na nábor nových členů či zdokonalování poskytování služeb.<sup>17</sup>

Kromě legislativního rámce je tu ještě jeden faktor, který může být považován, z hlediska přežití odborů jako takových, za klíčový. Tím je vztah odborové organizace s vládoucí politickou stranou, resp. míra benevolence vládoucí politické strany vůči odborovým činnostem. Obecně platí, že pokud jsou u moci strany levicové, odbory mají příznivější podmínky pro svou existenci, než když vládne pravice. V minulosti měla odborová hnutí úzké vztahy s vládoucími levicovými stranami a tak mohla ovlivnit státní politiky k ochraně pracovních míst a zajištění legislativní či administrativní ochrany zaměstnanců před zaměstnavateli. Takový vliv odborů na státní politiky však poklesl se vzestupem pravicových stran během osmdesátých let (Western 1995).

Klasickým příkladem silné pozice odborů ve spojení se sociálně demokratickými vládami jsou skandinávské země, kde je toto tradiční propojení víceméně zakořeněno v ideologii státu blahobytu. Za odlišný příklad může posloužit Velká Británie, kde se

---

<sup>17</sup> Centralizované odborové struktury najdeme např. v Německu, Rakousku, Nizozemsku, Finsku a Norsku. Zatímco decentralizované odbory mají tradici zejména v Itálii, Španělsku nebo Velké Británii.

s vítězstvím konzervativní strany pod vedením Margaret Thatcherové v roce 1979 radikálně změnilo postavení odborů, s trochou nadsázky ze dne na den.<sup>18</sup>

„Zkrátka, tam kde levicové strany ztratily moc, kapacita odborů byla oslabena (Western 1995, s. 188).“ V některých případech musely odbory čelit nepřátelským konzervativním vládám, které se proti nim aktivně postavily a programově ničily jejich „pravomoci“.

Nakonec je užitečné shrnout, že síla a moc odborových organizací nepramení jen z velikosti členské základny, ale dále např. z vlivu odborů na politická rozhodnutí, z jejich vyjednávací síly, schopnosti mobilizace, jejich stability v systému průmyslových vztahů atd.

### 3.3 Divergence evropských pracovních vztahů

Vážné distorze systému průmyslových vztahů ve vyspělých ekonomikách můžeme považovat mj. za důsledek zintenzivnění tržní soutěže a tlaků na vzájemné přizpůsobení. Ačkoli se pracovní vztahy projevují v různých obdobích v různých zemích, dle Kathleen Thelen (2001, s. 71) existují dvě zásadní změny, které se objevily v posledních dvou desetiletích v plošném měřítku.

První změnou jsou *rozšiřující se strukturální tlaky zaměstnavatelů na větší flexibilitu* ve snaze moci rychle reagovat na stále se měnící tržní podmínky. Tyto strukturální tlaky jsou navíc spojené s druhým faktorem, jímž je podstatný *posun v samotném obsahu vyjednávání, a to od politik makroekonomického řízení a plné zaměstnanosti směrem k většímu důrazu na záležitosti spojené s produkcí*. Oba tyto trendy jdou zároveň ruku v ruce s obecnějším pojmem rozvoje *globalizace*. Jejich společným cílem je přeorientovat politiky trhu práce od tradičního distribučního pojetí programu k záležitostem týkajícím se **produktivity a efektivity**.

Dle většiny autorů však nedochází ke konvergenci systémů industriálních vztahů napříč rozvinutými demokratiemi, jak by samotné pojetí globalizace naznačovalo, ba spíše naopak. Hall a Soskice ve své publikaci (*Varieties of Capitalism: The Institutional*

---

<sup>18</sup> Podobná „protiodborová ofenziva“ následovala i ve Spojených státech pod taktovkou Ronalda Reagana.

Foundations of Comparative Advantage, 2001) rozlišují dva typy demokratických zemí dle jejich přístupu ke koordinaci vyjednávání. **Liberální tržní ekonomiky** (*liberal market economies; LME*), kde firmy koordinují své aktivity primárně prostřednictvím tržních uspořádání a kde v mnoha ohledech tržní instituce poskytují vysoce efektivní prostředky pro koordinaci úsilí jednotlivých ekonomických aktérů.<sup>19</sup> Naopak v **koordinovaných tržních ekonomikách** (*coordinated market economies; CME*) jsou firmy daleko více závislé na netržních vztazích. Na rozdíl od LME, kde rovnovážné chování firmy je obvykle dáno interakcí poptávky s nabídkou, rovnováha v koordinovaných tržních ekonomikách je častěji výsledkem strategické interakce mezi firmami a ostatními aktéry na trhu (Hall, Soskice 2001).<sup>20</sup>

Mezi liberální tržní ekonomiky<sup>21</sup> patří z evropských států Irsko a Velká Británie (typickým mimoevropským příkladem je USA), zatímco skupina evropských koordinovaných ekonomik je daleko početnější; sem patří např. Finsko, Norsko, Švédsko, Švýcarsko, Nizozemsko, Německo, Dánsko, Belgie, Rakousko. A dle autorů tohoto rozlišení dochází k růstu „propasti“ mezi oběma typy ekonomik.<sup>22</sup>

### 3.3.1 Koordinované tržní ekonomiky

V systému koordinovaných tržních ekonomik firmy využívají strategických vztahů na trhu, přičemž výsledná tržní rovnováha závisí částečně na přítomnosti podporujících institucí.

Mnoho firem v CME zavádí výrobní strategie, které jsou závislé na vysoce kvalifikované pracovní síle, což vyžaduje zaměstnancovu znalost informací, důležitých pro vývoj inovací v produkčním procesu (Hall, Soskice 2001). Tyto firmy jsou pak zranitelné v případě, že by si neudrželi své kvalifikované pracovníky. Proto se systémy průmyslových vztahů v CME opírají o instituce, které by takovým problémům měly předcházet. Jednou z takových institucí je systém stanovování výše mezd na úrovni průmyslu.<sup>23</sup> Tento systém tak ztěžuje firmám lánřit zaměstnance jiných podniků, čímž si

<sup>19</sup> Z hlediska ekonomické teorie se v podstatě jedná o klasický model tržní ekonomiky.

<sup>20</sup> Tento model je naopak blíže pojetí státu blahobytu.

<sup>21</sup> Resp. ekonomiky, jejichž systémy pracovních vztahů odpovídají spíše liberálnímu než koordinovanému pojetí.

<sup>22</sup> LME a CME však představují dva ideální typy tržních ekonomik, přičemž mezi nimi existuje celé spektrum, v němž se jednotlivé státy pohybují, vždy blíže jedné z nich.

<sup>23</sup> Zejména v technických odvětvích jsou odbory často dostatečně silné na to, aby rovnocenně dokázaly vyjednávat se zaměstnaneckými asociacemi.



každá firma uchrání své zaměstnance, do jejichž kvalifikace a znalosti produkčních technologií investovala.

Z takové koordinace napříč ekonomikou vyplývá i podstatně větší rovnost příjmů než v LME a také omezení inflačních tlaků, které mohou být způsobeny mzdovým navyšováním. Doplnkem k takovým institucím jsou tzv. závodní výbory, jejichž členové, reprezentující zaměstnance, jsou oprávněni dohlížet na stabilitu pracovních podmínek. Zde je patrný motivační efekt na zaměstnance, kteří při zvýšené jistotě zaměstnání a stabilního příjmu zvyšují svou snahu v rámci produkčního procesu (Hall, Soskice 2001).

Vzhledem k tomu, že systém pracovních vztahů v CME je charakteristický dlouhodobějšími pracovními kontrakty, je na druhou stranu redukována jeho možnost přivádění nových technologií příchodem kvalifikované pracovní síly z jiných firem (což je naopak znakem LME). Tento „nedostatek“ se pak řeší z velké části veřejně dotovanými vzdělávacími programy. Firmy, které v tomto systému spíše spolupracují a pěstují strategické vztahy, se snaží nahradit přímou vzájemnou soutěž raději specializací a diferenciací produktů.

### 3.3.2 Liberální tržní ekonomiky

V liberálním systému se firmy více spoléhají na tržní vztahy, přičemž při řešení koordinačních problémů se jim nedostává takové institucionální podpory jako v CME.

Stejně tak zde fungují tržní vztahy mezi jednotlivými pracovníky a zaměstnavateli. Management firmy se vyznačuje velkou mírou svobody přijímat a propouštět dle vlastního uvážení; nemá totiž povinnost akceptovat činnost lokálních zaměstnaneckých organizací. Odbory jsou v LME všeobecně méně vlivné<sup>24</sup> a ne příliš soudržné. Stanovení úrovně mezd (a inflace) tak více podléhá makroekonomickým politikám a trhu. Takovému systému odpovídá vysoce pohyblivý trh pracovních sil, v němž je pro zaměstnavatele méně atraktivní zavádět produkční strategie založené na dlouhodobých pracovních poměrech.

Charakter pracovního trhu tím spíš povzbuzuje individuální pracovníky k osvojování si všeobecných znalostí, s nimiž lze obstát i při přechodu do jiné firmy. Firmám se taktéž nevyplácí investovat do specifického vzdělání svých zaměstnanců.

---

<sup>24</sup> Ačkoli v některých sektorech mohou nabývat relativně většího vlivu.

Výsledkem je vyšší nerovnost v příjmech napříč odvětvím. Na rozdíl od CME spolu firmy v takové míře nekooperují, ale jejich činnost podléhá zcela tržní soutěži.<sup>25</sup>

Pojďme se podívat na detailnější rozlišení obou systémů z hlediska pojetí principu vyjednávání a vlivu odborových svazů. Kathleen Thelen (2001) argumentuje, že divergence mezi těmito dvěma typy na makro úrovni vychází primárně z fundamentálních diferencí na mikro úrovni, tj. ze zaměstnavatelských strategií. V LME zaměstnavatelé usilují o *flexibilitu* na úrovni samotné továrny či výrobního zařízení, a tato snaha je dovádí k ostrému konfliktu s odborovými strukturami; tedy případná existence instituce kolektivního vyjednávání se opírá spíše o schopnost odborů prosadit své zájmy než o zaměstnavatelskou libovůli. V CME je situace dosti odlišná: „Zaměstnavatelé se sice také snaží o změny v tradičním pojetí vyjednávání, aby dosáhli možnosti větší *flexibility* v personální a mzdové politice na úrovni výrobního zařízení, avšak odbory se zde ukázaly být pružnějšími (Thelen 2001, s. 72).“

Příčinou jsou vztahy národních struktur kolektivního vyjednávání s jednotlivými podnikovými strategiemi. Regulace pracovních trhů v tzv. koordinovaných ekonomikách je zapuštěna do jiných institucionálních ujednání, které orientují zaměstnavatele na výrobu produktů vyžadujících vysokou preciznost a kvalifikaci, produkci statků s vysokou přidanou hodnotou. V takových zemích jsou vyjednávací instituce na národní úrovni stále podporovány nejen silnými odbory, ale i samotnými zaměstnavateli, kteří si uvědomují důležitost stability pracovních vztahů a kooperace s pracovní silou (Hall, Soskice 2001).<sup>26</sup>

Vývoj v jednotlivých zemích nám tedy může ukazovat, jak jsou relativně podobné cíle dosahovány pomocí rozdílných strategií, navíc s dosti rozdílnými důsledky pro pracovní síly a regulaci pracovního trhu obecně.

Dříve než se pokusíme tuto rozdílnost empiricky prověřit, bude nastíněn význam odborů pro produktivitu pracovního procesu, což je náplní následující kapitoly.

---

<sup>25</sup> Případnou kooperaci v čím dál vyšší míře potlačují antitrustové zákony.

<sup>26</sup> Dle výše zmíněných autorů tedy problém industriálních vztahů nemusí být výhradně „hrou s nulovým součtem“, neboť ve skutečnosti v mnoha ohledech zaměstnavatelé *potřebují* odbory a shledávají je užitečnými v regulaci soutěže mezi jimi samými, a zvláště v zajišťování klidu a možnosti předvídání situace na úrovni podniku.

## 4. Význam odborů pro produktivitu pracovního procesu

---

### 4.1 Odborová organizovanost jako významný faktor politiky trhu práce

Míra členství v odborech je nejběžněji používaným ukazatelem síly odborových organizací. Pokud vychází ze solidních měření, naznačuje, jak se síla pozice odborů mění v čase i napříč jednotlivými zeměmi, průmyslovými odvětvími a sociálními skupinami. Pokud je pozorován výskyt větších výchylek v této proměnné, lze je přiřknout zásadním změnám v právně-politickém, sociálním či ekonomickém prostředí odborů (Visser 2006). V tomto smyslu lze tedy statistiky členství v odborových organizacích považovat za užitečný komparativní indikátor ve studiu oblasti průmyslových vztahů.

Pochopitelně se nejedná o jediný ukazatel. Ostatními relevantními indikátory „odborové účasti“ jsou dle Vissera následující: „*bargaining coverage*“, tj. podíl pracovníků, jejichž činnost a výše ohodnocení přímo podléhají určitým pracovním kontraktům, vyjednaným jednou či více příslušnými odborovými organizacemi; úspěšnost odborových kandidátů ve volbách do zaměstnaneckých rad; míra odborové reprezentace v poradenství, consultingu a zákonodárných radách; a v neposlední řadě hraje roli význam odborů a odborových předáků z hlediska veřejného mínění. Visser (2006) navíc soudí, že zatímco samotná míra členství v odborech „měří“ *potenciál nátlaku* dané organizace ve vyjednávání, ostatní výše jmenované faktory již spíše hodnotí *efektivnost* odborů co se týče poskytování a vydobývání minimálních příjmových standardů a jistoty zaměstnání na pracovním trhu.

Tabulka č. 3 ukazuje, jak se může lišit procentuální míra zastoupení zaměstnanců v odborech od výše zmíněného indikátoru „*bargaining coverage*“ (tedy poměru zaměstnanců krytých kolektivními smlouvami). Na první pohled je patrné, že aktivita odborů doléhala nejen na aktivní zaměstnance (aktivní ve smyslu účasti v odborové organizaci), ale i na převážnou většinu nečlenů. Sociální kontrakty byly totiž ve většině zemí aplikovány plošně. Nečlenové tak často oplývali stejnými výhodami, jimiž jsou např. zvyšování mezd, snižování délky pracovní doby, stejná práva na dovolenou, a ostatní benefity, aniž by se podíleli na nákladech vyjednávání. Tento fakt mohl vytvořit u mnohých členů pokušení k *free ride* (Visser 2006). Moreton (1999) naopak míní,

že potencionální problém *free ride* spojený s členstvím v odboru je překonán, jelikož odbory poskytují zvýšenou jistotu zaměstnání exkluzivně svým členům.

*Tabulka č. 3: Porovnání míry organizovanosti pracovní síly s mírou dopadu vyjednávání na celkovou pracovní sílu pro vybrané země OECD (1990)*

	Procento zaměstnanců organizovaných v odborech	Procento zaměstnanců podléhajících aktivitám odborů
<i>Belgie</i>	51	90
<i>Finsko</i>	72	95
<i>Francie</i>	10	92
<i>Portugalsko</i>	32	79
<i>Německo</i>	32	90
<i>Nizozemsko</i>	26	71
<i>Norsko</i>	56	75
<i>Rakousko</i>	46	98
<i>Spojené království</i>	39	47
<i>Španělsko</i>	11	68
<i>Švédsko</i>	83	83
<i>Švýcarsko</i>	27	53

*Zdroj: Kuhn 1998*

I v případě, že budeme vycházet z důvěryhodných dat, která byla případně adekvátně upravena v zájmu co největší možnosti komparability, narážíme na problém rozdílného chápání „definice“ odborového členství. Příslušnost odborové organizaci totiž může mít různé významy v různých zemích. Tyto diference pramení zejména z variabilních stupňů osobních příspěvků, obětí, míry sociálního nátlaku a mohou být taktéž výsledkem odlišných kolektivních i individuálních výhod v různých zemích.<sup>27</sup> Někde spočívá podstata členství v pouhém závazku odvádění měsíčních povinných poplatků, které jsou dokonce často odečítány zaměstnavatelem přímo ze mzdy. Ostatní aktivity jsou pak již zcela dobrovolné.

Další věcí k zamyšlení je tedy jaksi nenucenost takového členství. V nově založených demokraciích, které donedávna patřily do Sovětského bloku (reprezentovaných Českou republikou, Slovenskou republikou, Maďarskem a Polskem),

<sup>27</sup> Často citovaným příkladem je Francie, kde odborové členství někdy znamená aktivní zapojení v odboru coby „laický reprezentant“, někdy coby „radikál“ (Visser 2006).

odborové členství zdaleka nebylo věcí dobrovolné volby jedince. Není tedy divu, že vysoká procenta lidí v odborech byla po roce 1989 neudržitelná. Povinné členství v odborech se ale nevyhnulo ani některým demokratickým státům, kde běžně patřilo k povinnostem spojeným s výkonem určitých povolání (umělci, malíři pokojů, tiskaři) a nezbytné bylo mezi továrními dělníky v zemích jako Velká Británie, Austrálie a Nový Zéland.<sup>28</sup>

Pro provádění komparativních analýz je tedy potřeba nastolení pevných definic. Co jsou vlastně odbory a koho lze prohlásit za člena této organizace? Australian Bureau of Statistics definuje odbor jako „*organizaci sestávající převážně ze zaměstnanců, jejichž stěžejní aktivity spočívají ve vyjednávání mezd a zaměstnaneckých podmínek pro své členy*“ či mírně odlišně jako „*organizaci sestávající zcela či převážně z pracovníků ... a jejichž hlavním účelem je regulace vztahů mezi pracovníky a zaměstnanci či zaměstnaneckými asociacemi.*“

Členem odborové organizace je „*osoba, která sama sebe prohlašuje za člena této organizace a která plní své povinnosti a je uznávána členem samotnou organizací*“ (Visser 2006, s. 40).

Jak ukazuje Visser, pro stále více lidí v Evropě nemusí odchod do důchodu znamenat ukončení členství v odborové organizaci. Uchování takového členství většinou znamená poskytování nízkých nebo nepeněžních příspěvků. Vzrůstající počet členů, již neaktivních na trhu práce, lze přičíst časným odchodům do penze a stárnutí samotných členských základů odborů. Tento trend lze posoudit v následující tabulce, ze které vyplývá, že opravdu značná část hlášených členů<sup>29</sup> evropských odborových organizací se nachází již mimo pracovní trh (tj. lidé v penzi, popř. nezaměstnaní a handicapované osoby).

---

<sup>28</sup> Tyto praktiky byly ilegalizovány v 80. a 90. letech a nyní je ve všech západních zemích respektováno právo „not to join“ (Visser 2006).

<sup>29</sup> Tzv. hlášené členství vyplývá ze statistik poskytovaných samotnými odb. organizacemi, nemusí však přesně odpovídat skutečnosti. Jednou z příčin výchylek hlášených hodnot od skutečných je ten, že osoba, jež je členem dvou odb. organizací, je zaznamenána dvakrát, což může značně ovlivnit poskytovaná data.

Tabulka č. 4: *Podíl ekonomicky neaktivních osob na celkové členské základně*  
 (\* ... zahrnuje nezaměstnané a handicapované osoby)

	Rok	Hlášené členství v odborech (%)	Podíl členů, kteří jsou mimo pracovní sílu (%)
<i>Belgie</i>	2002	41,7	18,2
<i>Dánsko</i>	2003	20,4	14,2
<i>Finsko</i>	2003	29,7	11,5
<i>Francie</i>	2003	33	20
<i>Německo</i>	2003	19,8	19,8*
<i>Irsko</i>	2003	8	8*
<i>Itálie</i>	2004	53,1	48
<i>Nizozemsko</i>	2003	20,1	19,8*
<i>Norsko</i>	2002	26	24*
<i>Rakousko</i>	2002	18,2	18,2*
<i>Španělsko</i>	2003	6	4,5
<i>Švédsko</i>	2003	20,7	14,7
<i>Švýcarsko</i>	2001	13	13
<i>Spojené království</i>	2003	12,8	10*
Průměr ve vybraných zemích		24,2	17,2

Zdroj: Visser, J.: *Union membership statistics in 24 countries. Monthly Labor Review, January 2006.*

## 4.2 Odbory a produktivita

„Úspěch (ve smyslu přežití firmy) je založen na výsledcích, nikoli na individuální motivaci či optimalizačním kalkulu.“

(Alchian 1950)

Jak bylo již výše naznačeno, současným trendem v industriálních vztazích je orientace na produktivitu práce a efektivnost. Zároveň v některých evropských ekonomikách hrají stále nemalou roli odborové organizace. Jaký je vzájemný vztah odborů a produktivity práce? Existuje mezi nimi nějaká přímá korelace? Má míra vlivu odborové organizovanosti nějaký přímý efekt na efektivnost produkčního procesu?

Nejprve několik slov k významu **produktivity práce** a tomu, co ji může ovlivňovat. Produktivita práce je obecně považována za ekvivalent toho, co nazýváme „průměrným produktem práce“. Ten lze měřit ve fyzických či cenových jednotkách. Nicméně většinu aspektů tohoto ukazatele umíme jen stěží exaktně měřit či objektivně posuzovat (jelikož jsou spíše kvalitativního než kvantitativního charakteru). Jsou jimi např.:

- intenzita snahy jednotlivých zaměstnanců<sup>30</sup>;
- aktivní tvořivost produkující technické inovace;
- odlišné praktiky managementu odrážející se v různých mírách efektivnosti;
- efekty činnosti různých pracovních skupin na ostatní pracovní skupiny.

Jsme tedy schopni sledovat určité změny v produktivitě práce, přestože většinou nevíme přesně, kterým faktorům tyto změny přiřítat. Proto je většina teorií zabývajících se tímto problémem založena spíše na názoru či přesvědčení než na jednoznačné empirické evidenci. Shrneme-li předchozí, existuje vcelku obecná shoda o tom, že produktivitu práce ovlivňují zejména míra *technologického vývoje* a *investice*

---

<sup>30</sup> V mikroekonomické teorii práce je považována za důležitý faktor a běžně označována jako „effort“.

do vzdělání a školení. Pokud má tedy ekonomika vzkvétat, snaha musí vycházet jak ze strany firem, tak ze strany zaměstnanců.

**Efekt odborů na produktivitu ekonomiky** je již delší dobu předmětem zájmu mnoha odborníků, empirických výzkumů a můžeme říci, že je dodnes kontroverzním tématem. Stále neexistuje jasné tvrzení, které by se opíralo o prokazatelné, globálně platné závěry.<sup>31</sup>

Tak např. část harvardských ekonomů tvrdí, že *„odborníky zvyšují produktivitu v podnicích, jejichž zaměstnanci jsou sdruženi v odborové organizaci, a to tím, jak redukuje střídání pracovních sil, posilují pracovní morálku a spolupráci, zajišťují efektivní kolektivní hlas ve vyjednávání charakteristik daného pracoviště a v řešení pracovních sporů, a tlačí management společnosti k přísné efektivnosti (Reynolds 1986).“*

Naopak tradiční pohled na tuto problematiku spočívá v závěru, že *odborníky brzdí produktivitu takových podniků tím, jak omezují flexibilitu managementu, prosazují restriktivní, regulující praktiky a narušují produkční proces skrze stávky, hrozby stávek a podobné taktiky.*

Tyto dva zcela opačné názory podnítily vznik mnoha empirických studií, jejichž cílem bylo přiklonění se k jednomu či druhému závěru. Reynolds (1986) se na věc dívá z mikroekonomického hlediska a jeho závěrem je (ke stejnému závěru dospěli např. i Brown a Medoff 1978): *„Pokud všechny firmy maximalizují zisky a odborníky zavádějí vyšší než kompetitivní výši mezd, pak mezní produktivita práce v těchto firmách je nezbytně vyšší než ve firmách, jejichž činnost není ovlivněna odborníky“.* Jinými slovy: *„I když množství kapitálu a kvalita práce budou fixní, firmy zatížené vyššími mzdovými požadavky musí oplývat vyšší mezní produktivitou zkrátka proto, že manažeři zde zaměstnají méně pracovníků než ve firmách, které si udrží nižší mzdové náklady“<sup>32</sup>* (Reynolds 1986).<sup>33</sup> (Reynolds navíc uvádí, že pokud všechny firmy v ekonomice budou maximalizovat své zisky, pak poměr mezních produktivit pracovní síly sdružené

<sup>31</sup> Tato nejednotnost může být dle mého soudu z části způsobena i výše zmíněnou obtížností procesu získávání relevantních dat.

<sup>32</sup> Tedy platí, že ekonomika je složena z mnoha separovaných firem, kde podniky pod vlivem odborů musejí vyplácet odborníky požadovanou výši mezd, zatímco ostatní firmy vyplácejí pouze konkurenceschopnou výši mezd.

<sup>33</sup> Zde narážíme na ekonomům dobře známý problém vznikající působením odborů, kterým je trade-off mezi výší mezd a zaměstnaností.



do odborových svazů a pracovní síly neorganizované se bude rovnat poměru mzdových sazeb těchto dvou skupin pracovníků).

Věc, na které se ekonomové bezesporu shodnou, je mzdový efekt působení odborů na pracovním trhu. Tlak odborů na mzdové navýšení nutí zaměstnavatele vyplácet vyšší než kompetitivní mzdy, kterými jsou kompenzováni zaměstnanci v ostatních firmách. Pravdou je, že, při konstantní produktivitě práce, růst mezd zvyšuje náklady produkce a tím množství výstupu. Výsledkem pak je zvýšení cenové hladiny, které podlomí jakýkoli reálný nárůst kupní síly zaměstnanců. Dalším argumentem odpůrců zasahování odborů do produkčního procesu je ten, že u zaměstnanců sdružených do odborů je výrazně nižší pravděpodobnost propuštění než u ostatních. Dle Kuhna tím odbory redukuje snahu zaměstnance a dokonce „*chrání líné a neschopné*“ (Kuhn 1998).

Naopak zastánci názoru pozitivního vlivu odborů na produktivitu (např. Freeman, Medoff a další) zdůrazňují zejména přínos odborů pro *zlepšení informačních toků* mezi zaměstnanci a managementem, či mezi zaměstnanci navzájem. Například záruka pracovního místa, poskytovaná odbory, může oslabit neochotu zaměstnanců přicházet s inovacemi šetřícími pracovní sílu a taktéž podněcovat ochotu starších pracovníků zaučovat pracovníky mladší a předávat jim cenné zkušenosti beze strachu, že by tím mohli přijít o místo (Carmichael, L., MacLeod, B., 1993: Multiskilling, Technical Change and the Japanese Firm; In: Kuhn, 1998).

Na téma produktivity podniku či odvětví v závislosti na jeho organizovanosti bylo provedeno již mnoho případových studií s využitím ekonometrických metod, převážně zaměřených na jednotlivá průmyslová odvětví. Velká část argumentů v nich vychází z práce Richarda Freemana a Jamese Medoffa (1984), kteří poukázali na potencionální pozitivní vliv činnosti odborů na produktivitu. Argumentují tím, že odbory pomáhají snižovat střídání pracovních sil a zavádět efektivní struktury řízení na pracovišti (např. veřejné statky, komplementarity v produkci, dlouhodobé pracovní kontrakty).<sup>34</sup>

Jednou z nejcitovanějších analýz je studie Clarka (Clark, K., 1984: Unionization and Firm Performance: the Impact on Profits, Growth, and Productivity; In: Kuhn, 1998). Ten ve svém výzkumu objevil silnou *heterogenitu* dopadu odborových organizací na produktivitu práce. Odhalil pozitivní koeficienty v průmyslu textilním, nábytkářském

---

<sup>34</sup> Usuzovali, že odbory zvyšují celkovou produktivitu faktorů z více než dvaceti %.

a ropném, oproti silným negativním koeficientům v průmyslech ostatních. Ve zkratce, nejenže existuje možnost jak pozitivního tak negativního efektu odborů na velikost produktivity práce, ale dokonce mohou oba efekty existovat v různých odvětvích a různých situacích.

Různost efektu odborů na produktivitu práce připouštějí i Addison a Hirsch (1989). Ti se navzdory této diverzitě pokusili zformulovat systematické schéma, které by pomohlo porozumět, jak konkrétněji působí odborové organizace na činnost pracovišť. To lze shrnout následovně:

1. V odvětvích, v nichž existují vyšší mzdové diference mezi odborově organizovanou a neorganizovanou pracovní silou, musí management firem podléhajících odborům reagovat efektivnější organizací výroby, aby tak vyrovnal relativně vyšší mzdové náklady své firmy. Podniky, které nebudou schopné k pokrytí vyšších nákladů posílit produktivitu práce, mají v dlouhém období téměř nulovou šanci přežít. Tedy činnost odborů zde působí pozitivně na produktivitu práce. Tento často citovaný argument bývá někdy označován jako „šokový efekt“.<sup>35</sup>
2. Tzv. šokový efekt odborů je však zcela omezený na soukromý sektor a jeho velikost je zde navíc závislá na míře liberálnosti tržní soutěže. Neboli čím intenzivnější tlaky na tržní soutěž, tím signifikantnější je pozitivní efekt odborů na produktivitu práce.<sup>36</sup>

Kuhn (1998, s. 1048) ve shodě s tímto druhým argumentem přichází navíc s postřehem negativního efektu odborů v sektoru veřejném. „Většina studií odhaduje pozitivní vliv odborů na produktivitu práce, přičemž vliv negativní lze pozorovat zejména v odvětvích (či obdobích), která se vyznačují konfliktními vztahy odborů s managementem, či ve veřejném sektoru.“

Addison a Hirsch i při výše uvedených argumentech připouštějí jisté negativní efekty odborů, mající důsledky zejména pro vědu a výzkum. Firmy, jejichž zaměstnanci

<sup>35</sup> Argument „šokového efektu“ je ve shodě s výše naznačenou tezí Reynoldse (1986).

<sup>36</sup> Zjevná absence většího efektu ve veřejném sektoru podporuje názor, že pouze tržní soutěž na trhu produktů podněcuje efektivnost na odborově organizovaných trzích.

jsou organizovaní v odborech, vynakládají totiž podstatně nižší prostředky na inovační aktivity. Tato skutečnost tedy může alespoň částečně oslabovat pozitivní efekt odborů.

K alternativním závěrům dospěl Machin (1991), který provedl empirickou studii na vzorku britských strojírenských firem pro období 1978-1982. Výsledkem je, že průměrný efekt působení odborů na produktivitu práce je téměř neutrální; přesto existuje jistý vztah mezi způsoby, jak mohou odbory zasahovat do vývoje produktivity, a velikostí firmy, který lze vyjádřit takto:

1. Relativně větší firmy se vyznačují relativně větší koncentrací odborů.
2. Ve větších firmách je v průměru nižší produktivita práce než v ostatních.<sup>17</sup>

I Moreton (1999) připouští skutečnost, že zvýšená míra odborového vyjednávání nemusí nezbytně znamenat snížení pracovní produktivity. Z modelu též využívajícího dat britského průmyslu (pro rok 1990) dochází k tvrzení, že určující je způsob vyjednávání. Zatímco oddělený systém dohod s více odbory má na produktivitu práce negativní efekt, produktivita práce se naopak zvýší v situaci podpory odborového členství managementem. Pokud samotný management podporuje instituci odborového členství, zvyšuje tak produktivitu výrobního procesu skrze účinnější služby členům.<sup>38</sup>

V poslední době bylo provedeno mnoho dalších rozsáhlých studií zkoumajících relace odborové organizovanosti k produktivitě, míře ziskovosti, investic a růstu zaměstnanosti. Jimi všeobecně přijímaný názor většinou je (z velké části jde o studie ze Spojených států), že odbory významně zvyšují kompenzaci svých členů, ale již dostatečně nezvyšují produktivitu tak, aby vykompenzovala růst nákladů. Výsledkem je, že odbory jsou spojovány s nižší ziskovostí, poklesem investic do hmotného kapitálu, výzkumu a vývoje a s nižší mírou zaměstnanosti (tj. tzv. pojetí „*monopolu*“). Řešením takové situace je pak substituce práce kapitálem, tedy snižování pracovní síly spojené s důrazem na růst její kvalifikace, čímž se zvýší produktivita práce na úkor odborů.

---

<sup>17</sup> Přičemž větší firma, která *nepodléhá* vlivu odborové organizace, produkuje vyšší stupeň přidané hodnoty.

<sup>38</sup> Moreton přispívá navíc poznatkem, že lepší efektivita odborů má obratem pozitivní efekt na odborovou organizovanost.

Pojetí „*kolektivního hlasu*“ naopak zdůrazňuje potencionální úlohu kolektivního vyjednávání v možnosti vylepšení fungování interních trhů práce. Oba přístupy k významu odborů existují „bok po boku“, přičemž vlivnost každého z nich je determinována tím či oním zákonným a ekonomickým prostředím, v němž odbory a firmy působí. Efekty odborů na produktivitu a ostatní aspekty ekonomického chování se tedy mohou výrazně lišit napříč jednotlivými průmysly, obdobími a zeměmi. Přesto se většina autorů shoduje, že vliv odborové činnosti má v dnešním globalizovaném světě spíše druhotný význam.

Výše zmínění autoři (a mnoho dalších) se snažili vyřešit dilema produktivity empirickými studiiemi a modely spojenými s nelehkým získáváním panelových dat týkajících se jednotlivých firem, jejich výstupů a praktik v oblasti lidských zdrojů, včetně informací ohledně aktivity zaměstnanců v odborech.

Cílem této práce není provést obdobnou ekonometrickou studii, vzhledem k omezené kapacitě práce a zejména vzhledem k faktu, že potřebná data nejsou volně dostupná. Autorka práce si zde klade méně ambiciózní cíl, a to provést jakousi analýzu na obecné úrovni jednotlivých evropských států. S pomocí dostupných dat o vývoji procentuální míry odborové organizovanosti a růstu produktivity práce ve vybraných typech evropských průmyslových ekonomik se pokusím vyšetřit, zda existuje či nikoliv „viditelná“ závislost těchto dvou veličin na makroekonomické úrovni, zda lze pozorovat korelaci mezi oběma trendy v takto obecném měřítku, popř. zda lze pozorovat různé míry korelací v závislosti na typu uspořádání průmyslových vztahů dané země.

## 5. Komparace odborové organizovanosti a produktivity práce ve vybraných evropských zemích

---

Dříve než budou demonstrovány jednotlivé grafy, je potřeba krátce okomentovat původ a podstatu použitých dat.

K demonstraci vývoje produktivity práce jsou použity hodnoty ročního tempa růstu HDP na odpracovanou hodinu, vyjádřeny v procentech (zdroj dat: OECD 2007).

Data vyjadřující vývoj procentuálního poměru zaměstnanců organizovaných v odborech vůči všem zaměstnancům jsou přizpůsobena tak, aby zahrnovala pouze osoby výdělečně činné, a tak splňovala minimální kritéria věrohodnosti. Jsou očištěna o členy odborových organizací, kteří jsou nezaměstnaní, podnikající, studenti, penzisti a handicapovaní, nebo osoby mimo pracovní trh (zdroj dat: Visser 2006). Uvedený zdroj poskytl hodnoty pro období 1990 až 2003. Aby byla data k analýze kompatibilní, rozhodla se autorka pro každou jednotlivou časovou řadu odhadnout chybějící data (tj. pro roky 2004, 2005) pomocí extrapolace časových řad.<sup>39</sup> Při předpokladu neměnnosti dosavadního vývoje si pro potřeby naší analýzy vystačíme s lineárním trendem. Nutno zdůraznit, že se jedná pouze o autorčin odhad, který poslouží k prodloužení časového úseku, pro který bude vyhodnocena případná existence závislosti obou ukazatelů. Jednotlivé výpočty jsou velice jednoduché a jejich demonstrace není podstatou této práce.

### 5.1 Švédsko

Švédské pojetí sociálního státu a realizace politiky zaměstnanosti této severské země je všeobecně známá. Hlavními znaky tohoto „švédského modelu“ je vysoce centralizovaný systém vyjednávání o mzdách a pracovních podmínkách usilující o plnou zaměstnanost, stabilní úroveň příjmů bez výraznějších výkyvů a přátelské vztahy mezi odbory a zaměstnavateli.

---

<sup>39</sup> Jedná se o tzv. statistické prognózování, kdy prostřednictvím trendových funkcí a sezónních indexů je možno odhadnout budoucí vývoj. Tento klasický postup předpokládá neměnnost dosavadního vývoje i do budoucnosti.

Švédský model se vymyká z řady ostatních ekonomicko-politických systémů vyspělých zemí především silnou organizovaností zaměstnanců v odborech a hnutích.<sup>40</sup> Mzdy a platy jsou tak z velké části výsledkem kolektivního vyjednávání, přičemž vliv státu je relativně marginální. Typickým rysem těchto kolektivních dohod je výrazná ochrana zaměstnanců, neboli insiderů, vykompenzovaná dosti přísnými podmínkami pro zaměstnavatele (nepružné pracovní právo, přísné normy bezpečnosti práce atp.).

Tento vysoce solidaristický systém vyústil v podstatné zúžení platových diferencí, vyplývající ze samotné podstaty rozsáhlé distribuce příjmů. Sociální a politická stabilita tak jistě byla z části vykoupena negativním vlivem na motivaci lidí. Dle Kathleen Thelen (2001) šlo prvotně v tomto pojetí politiky jen o vyrovnání platových diferencí mezi jednotlivými sektory, nikoliv mezi pracovníky s různou mírou kvalifikace. Nicméně na konci 60. let využila nekvalifikovaná pracovní síla svého silného postavení v rámci Konfederace odborových svazů (LO; Landsorganisationen), aby si vyjednala mzdové navýšení v zájmu snížení „kvalifikačních“ diferencí (Thelen, 2001, s. 86). Příjmová situace vzdělaných lidí v relaci k méně kvalifikované pracovní síle se dodnes příliš nezlepšila. Není bez zajímavosti, že tzv. „mzdová prémie vysokoškolského vzdělání“ dosahovala v roce 1999 jen poloviční výše této prémie v USA (Koprnická 2005).

Zpočátku byl vliv sociálního státu na ekonomický růst příznivý. V 70. letech ale přebujelý veřejný sektor začal brzdit celé národní hospodářství. Nejzásadnějším zlomem v posledním vývoji byla hospodářská krize první poloviny 90. let (která se mj. projevila i na švédské poměry neobvyklým nárůstem nezaměstnanosti), jenž dosti otřásla stabilitou celého švédského modelu, což vedlo k nutnosti nastolení prvních závažnějších strukturálních změn.

Ačkoliv otázka vlivu sociálního státu na hospodářský růst, jak bylo již zdůrazněno výše, zůstává stále poměrně kontroverzní, přesto panuje mezi většinou ekonomů názorová shoda vyjadřující tezi, jež tvrdí, že snížení veřejných výdajů, potažmo snížení daňové zátěže, by bylo přínosné pro zvýšení produktivity celého ekonomického systému. Výsledkem by byly menší ztráty efektivnosti, omezení šedé ekonomiky a zvýšení flexibility vůči dynamicky se měnícím ekonomickým podmínkám.

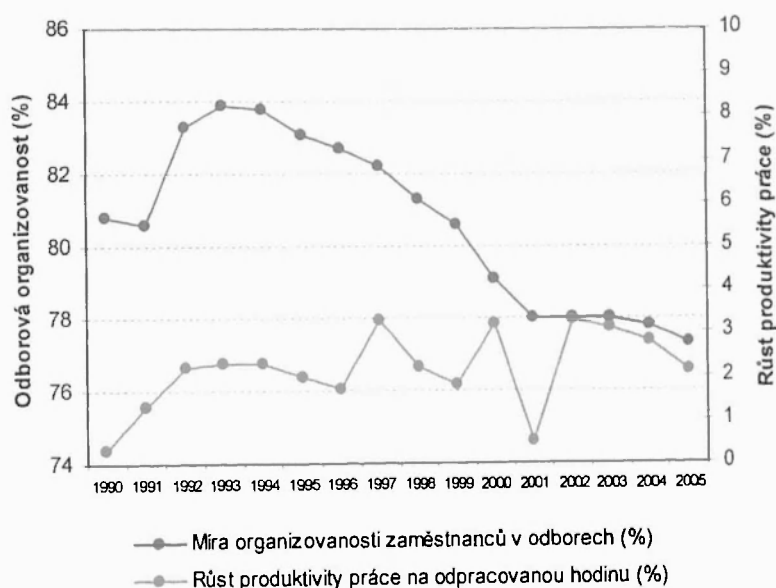
---

<sup>40</sup> Míra zastoupení zaměstnanců v odborech ve Švédsku klesla od roku 1990 do roku 2003 pouze o 2,8 %, a to z cca 80,8 % na 78 % (Visser 2006).

Švédsko se proto již delší dobu potýká s problematikou strukturálních reforem. Ty však není jednoduché prosazovat. Ve státě s tak silnou tradicí odborů je jen málokterý politik ochotný přijít s takovými reformami, které by nějak zásadním způsobem změnili strukturu státu blahobytu. Reformní snahy politiků rovněž omezuje fakt, že sociální stát vytvořil širokou vrstvu lidí, kteří ze systému profitují a logicky se těchto nabytých výhod nebudou chtít vzdát.

Tradičně silné odbory ve Švédsku pokrývají zhruba 80 % všech zaměstnanců. Pracovní síly a management, obě skupiny zastoupeny národní organizací, spolu každé dva nebo tři roky vyjednávají rámcové dohody.

Graf č. 3: *Vývoj produktivity práce a míry odborové organizovanosti ve Švédsku (1990 – 2005)*



Z grafu lze snadno rozpoznat trend mírného a vcelku stabilního poklesu míry odborové organizovanosti. Vývoj produktivity práce již tak jednoznačný není. Zatímco v letech 1991 až 1996 se produktivita práce vyvíjela řekněme v podobném trendu jako odborová organizovanost, v dalších letech vcelku nepravidelně kolísala až do 2002, odkud následuje mírně klesající trend. Tuto nestabilitu lze přisuzovat zejména makroekonomickým faktorům<sup>41</sup> a v neposlední řadě zavádění oněch strukturálních reforem. Z výše uvedeného dokážeme vyvodit obecný závěr, že v případě Švédska bude

<sup>41</sup> Produktivita práce je měřena jako HDP na odpracovanou hodinu. V tomto konkrétním případě kolísání švédské produktivity práce téměř zcela odráží vývoj reálného růstu HDP v avizovaném období.

zřejmě produktivita práce prosta závislosti na míře odborové organizovanosti, alespoň pro zkoumané období.

V tomto je pokles odborového členství ne příliš významný a odborová organizovanost zůstává stále na velmi vysoké úrovni. Z hlediska naší analýzy je tedy nasnadě spíše otázka, zda pokračující strukturální reformy v budoucnosti povedou k zásadnějšímu poklesu významu odborů a zda by tento pokles šel ruku v ruce s rostoucím (či klesajícím) trendem produktivity pracovní síly.

## **5.2 Spolková republika Německo**

Německý systém vyjednávání spočívá především v dohodách na úrovni jednotlivých průmyslových odvětví. Tento koordinovaný systém přežil dokonce tlaky zaměstnavatelů na zvýšení flexibility, ačkoli můžeme říci, že se přece jen odehrál důležitý posun ke zvýšení významu vyjednávání ostatních (tj. nemzdových) záležitostí na úroveň jednotlivých firem (Thelen 2001).

„Boje“ zaměstnavatelů za zvýšení flexibility v Německu sahají do 80. let, kdy se rozhořel vážný konflikt mezi nimi a odbory, týkající se délky pracovní doby. Výsledným kompromisem byl jakýsi trade-off mezi snížením celkového počtu pracovních hodin a zvýšením možnosti kolísání pracovní doby dle potřeb jednotlivých podniků (Thelen 2001). Jev, který se však v té době zároveň objevil, byla velká nejednotnost mezi zaměstnavatelskými asociacemi. Podniky východní části tehdejšího Německa nebyly ochotné (a hlavně schopné, jelikož rozdíly mezi produktivitou východních a západních firem byly propastné) přijmout a dodržet kontrakty vyjednané ohledně mzdových a pracovních podmínek, což velká část z nich demonstrovala tím, že vystupovala ze zaměstnaneckých asociací.<sup>42</sup>

Současný model kolektivního vyjednávání spočívá v jakémsi kompromisu, jehož hlavním pilířem jsou „celoprůmyslové“ dohody s tím, že firmám je zajištěna určitá míra flexibility (vyjma záležitostí týkajících se výše mezd). Thelen (2001) argumentuje, že navzdory všeobecnému mínění, není tato situace zdaleka pouze výsledkem značné schopnosti odborů ustát decentralizační tlaky zaměstnavatelů. Ale zejména sledování

---

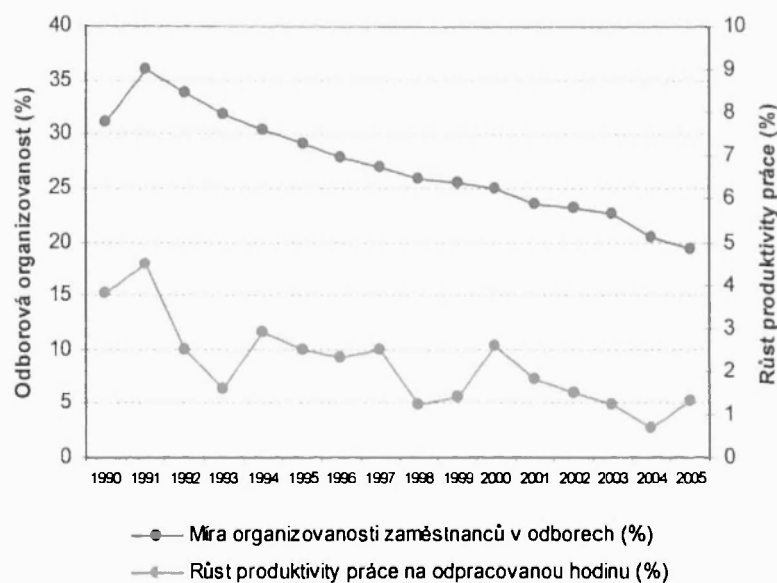
<sup>42</sup> Tento fakt dle Kathleen Thelen (2001) významně oslabil koordinační schopnosti asociací jako např. Gesamtmetall.



„vlastního zájmu“ zaměstnavatelů odpovídá za nezlomnost tradičních vyjednávacích institucí v Německu. Zaměstnavatelé si totiž uvědomují, že centralizované smlouvy jim zajistí do jisté míry možnost předpovědi a také nekonfliktní prostředí na pracovištích. Z těchto důvodů by zřejmě na větší decentralizaci vyjednávání nahlíželi dosti opatrně.<sup>43</sup>

Nahlédneme-li do dat ukazujících míru odborové organizovanosti v Německu, zjistíme, že je podstatně nižší než ve Švédsku, nicméně rozhodně nepatří k nejnižším v Evropě. Western (1995) řadí Německo mezi země se „střední hustotou odborů“ (spolu s Irskem, Itálií, Norskem a Velkou Británií). Míra organizovanosti zde klesla v období 1990 - 2003 o 8,6 %, a to z 31,2 % v roce 1990 na 22,6 % v roce 2003 (Visser 2006).

Graf č. 4: *Vývoj produktivity práce a odborové organizovanosti v SRN (1990 – 2005)*



V grafu můžeme pozorovat velmi stabilní, téměř lineární pokles odborové organizovanosti v období 1990 – 2005. Ve vývoji produktivity práce v daném období jsou na první pohled znát dva zásadnější poklesy, tj. v letech 1992-93 a 1998 – ten byl zřejmě z větší míry zapříčiněn celkovým zpomalením ekonomiky v tomto období a následnou hospodářskou krizí v západní Evropě, kdy se produktivita práce v Německu dokonce dostala v porovnání s průměrem EU 25 do červených čísel (i když jen o desetinu procenta), a to v roce 2002<sup>44</sup>. Tento vývoj odpovídá hodnotám ukazatele reálného růstu

<sup>43</sup> Na rozdíl od zaměstnavatelů ve Velké Británii či USA.

<sup>44</sup> Zdroj: Eurostat 2007 (<http://dw.czso.cz/ode/index.htm>)

HDP, který byl v roce 2002 nulový (jde tedy zřejmě o ovlivnění naší veličiny externími ekonomickými faktory).

Z posledního vývoje 2001 až 2004 je patrný stalý, mírný pokles produktivity práce, kdy hladina jednoprocenního růstu byla překročena opět až v roce 2005. Německá ekonomika se tak nejeví ve zkoumaném patnáctiletém období jako příliš úspěšná co se hladiny produktivity práce týče.

### 5.3 Itálie

Stejně jako v Německu a Švédsku, i v Itálii došlo k určitému přehodnocení vztahu mezi vyjednáváním na národní či průmyslové a podnikové úrovni. Ovšem důsledky tohoto přehodnocení jsou zde poněkud odlišné.<sup>45</sup>

Italské odbory se vyznačují dosti nepevnými vzájemnými vztahy, celý systém je značně roztržštěný, čímž se do jisté míry odlišuje od ostatních výše zmíněných koordinovaných ekonomik. Ideová nejednotnost jednotlivých odborových organizací však v tomto případě neznamená nedostatek spolupráce mezi ostatními organizacemi. Jakkoli se vztahy mezi třemi soupeřícími odborovými konfederacemi na národní úrovni v osmdesátých letech zhoršily, jednotlivé místní organizace pokračovaly ve spolupráci jak vzájemné, tak se zaměstnavateli (Regalia, Regini: *Between Voluntarism and Industrialization: Industrial Relations and Human Resource Practices in Italy*, 1995; In: Thelen 2001). Tedy zatímco byla oslabena shoda mezi největšími odborovými konfederacemi v zemi, potažmo vyjednávání na národní a odvětvové úrovni, míra a důležitost shody na úrovni jednotlivých pracovišť rostla. Schopnost lokální kooperace je dnes považována za hlavní faktor, jež zabránil pádu italských odborů jako takových.

Pokračující kooperace na lokální úrovni se navíc zdá být základním stavebním kamenem pro obnovení systému národního tripartismu v devadesátých letech (Regalia, Regini). V roce 1993 došlo k dohodě mezi vládou, odbory a zaměstnavateli, která mj. zrevidovala instituce kolektivního vyjednávání a zavedla uvolněnější příjmovou politiku. Dle Thelen (2001) si dokonce italští zaměstnavatelé žádali omezení možnosti lokálních vyjednávání, paradoxně k převažujícímu evropskému trendu, kde firmy často tlačí

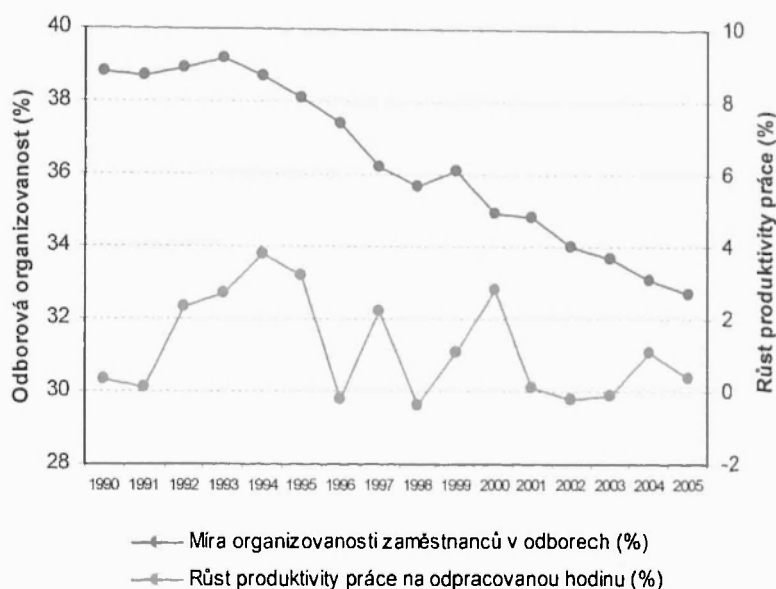
---

<sup>45</sup> Dle teorie „varieties of capitalism“ (Hall, Soskice) není Itálie zcela jednoznačným případem, nicméně na poli industriálních vztahů odpovídá spíše *koordinované*, nikoli liberální tržní ekonomice (Thelen 2001).

na nižší stupeň centralizace dohod. Zmíněná dohoda zachovala značnou volnost zaměstnavatelům, avšak s určitými restrikcemi. Např. zvýšení mezd je vyjednáváno na úrovni jednotlivých průmyslů (a ve shodě s celonárodními dohodami); mzdový růst pouze na místní úrovni musí být opodstatněn růstem produktivity a ostatními faktory vztahujícími se k ekonomickému výkonu firmy (Thelen 2001).

Co se týče hustoty odborové organizovanosti, řadí se Itálie mezi průměrné země (Western 1995). Ačkoli v roce 1980 byla téměř polovina italských zaměstnanců organizována, o deset let později už to bylo „jen“ cca 39 % a v roce 2003 33,7 %. Itálie má tak (vyjma severovýchodních zemí, kde je vliv odborů tradičně nejvyšší) hned po Irsku druhou nejvyšší míru členství v odborových svazech (Visser 2006).

Graf č. 5: *Vývoj produktivity práce a míry odborové organizovanosti v Itálii (1990 – 2005)*



Z grafu je opět patrný až na výjimky stabilní pokles odborové organizovanosti. Produktivita práce je ale v uvažovaném období velice nestabilní, nepravidelně se střídají fáze růstu a poklesu tempa vývoje, přičemž ve čtyřech případech dosáhl růst veličiny záporné hodnoty.

Pokud jde o srovnání s EU-25, produktivita práce klesla v rozmezí let 1998 a 2006 přibližně o 20%.<sup>46</sup> Faktorem, který se nabízí k vysvětlení tak rapidní změny, mohou být mj. relativně nízké výdaje na vědu a výzkum v komparaci s ostatními starými zeměmi

<sup>46</sup> Zdroj: ČSÚ 2007. Dostupné z: <http://dw.czso.cz/ode/index.htm>

EU (měřeno jako procentuální podíl HDP). V současné době tyto výdaje tvoří jen něco málo přes jedno procento, což je např. cca dvakrát méně než v Německu a téměř čtyřikrát méně než ve Švédsku. Podle odhadů Eurostatu je tato míra dokonce i hluboko pod průměrem EU 27.

## 5.4 Francie

Francouzská ekonomika je pátou největší ekonomikou na světě (hodnocení z roku 2004) a podle OECD (2004) je i pátým největším exportérem na světě.

*„Francie je země s nižší mírou ekonomické otevřenosti světa. Sok globalizace na ni doléhal pomaleji než na malé země a na otevřenější Německo nebo Británii. Vrcholnou vymožeností francouzských „socialistů“ byl nedávny zákon o zkrácení pracovní doby při zachování platů ... Ve Francii totiž platilo od roku 1973, že pracovní výpověď musí být „zdůvodněná“ a „oprávněná“, což posuzuje odborová organizace ... Zbavit se nevýkonných nebo nepotřebných zaměstnanců pak bylo značně nákladné, ne-li přímo nemožné (Benáček 2007)<sup>47</sup>.“*

Nyní se ve Francii převážně uzavírají kontrakty na dobu určitou a v roce 2005 byl zaveden zákon, jehož prostřednictvím mají podniky do dvaceti zaměstnanců možnost ukončit pracovní poměr bez udání důvodu. Ve větších firmách však výpověď musí být stále oficiálně zdůvodňována. Pracovní kontrakty odrážejí převažující „měkké“ socialistické pracovní preference, což je v rozporu s otevřeností francouzské ekonomiky (Benáček 2007). Přestože se vyskytly reformy usilující o alespoň částečnou flexibilitu pracovního trhu<sup>48</sup>, byly následovány obrovskou vlnou sociálních protestů.

Mnohé evropské země se dodnes nedokázaly vyrovnat se změnami v globalizované ekonomice a Francie je dle prof. Benáčka jednou z nich. Tato země má nastavena velmi solidaristicky zaměřená pravidla zacházení s pracovní silou a jakýkoli nesouhlas zaměstnanců se nechá velmi rychle slyšet. Přesto všechno je Francie druhou nejvíce produktivní zemí v OECD.<sup>49</sup>

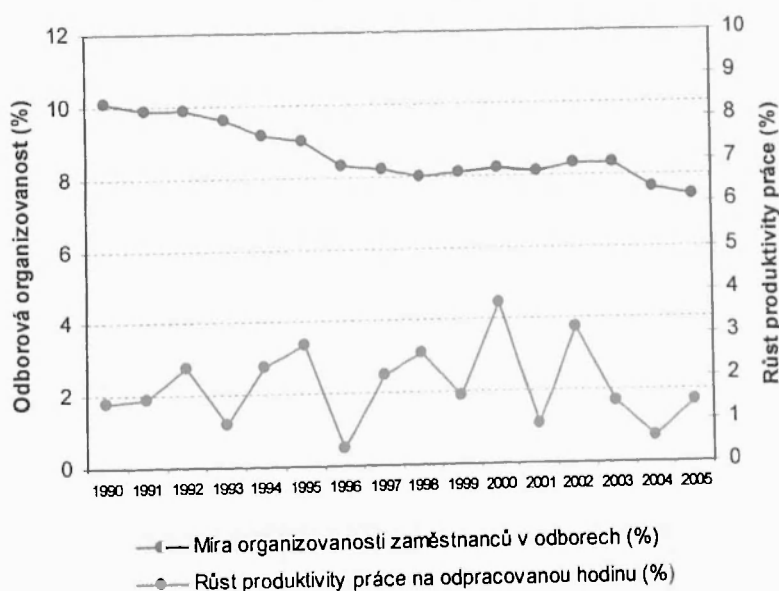
<sup>47</sup> *Nová francouzská revoluce – aneb k událostem ve vyspělém post-industriálním státě.* Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=teorie&shw=234&lst=114>

<sup>48</sup> Např. norma CPE (contrat premiere embauche), která měla u pracovníků do 26 let prodloužit zkušební dobu a ustavit možnost výpovědi bez udání důvodu.

<sup>49</sup> Nepočítaje Norsko, kde jsou hodnoty uměle zvýšeny tržbami z ropy, a Lucembursko (velké offshore bankovní investice). V roce 2003 byl průměrný HDP na jednu hodinu práce 47,2 USD (Wikipedia 2007).

Francouzské odbory jsou jedny z nejslabších (ve smyslu počtu členů) ve vyspělých průmyslových zemích. V roce 1970 bylo v odborech sdruženo cca 21 % zaměstnanců, zatímco v roce 1990 už jen cca 10 % a nyní se míra organizovanosti ustálila na přibližně 8 procentech. Institucionální role organizované pracovní síly zde ale hraje větší roli, než by napovídala počet členů. Vláda pravidelně konzultuje ekonomické a sociální záležitosti s odborovými předáky. Stejně tak lokální výbory<sup>50</sup> hrají nemalou roli, a to i v těch odvětvích, která jsou organizována okrajově. Pro francouzské odbory je typický revoluční charakter a hlavním prostředkem, jak odbory demonstrují svou sílu, jsou krátké a důrazné stávky. Navíc většina současných odborů sdružuje zaměstnance veřejného sektoru. „Avšak i přes velmi nízký počet členů, který stále klesá, roztržitěné struktury a špatnou finanční situaci hrají francouzské odbory díky svému revolučnímu smýšlení a částečně podpoře ze strany vlády v systému průmyslových vztahů země mnohem důležitější roli, než by se mohlo z jejich odborové organizovanosti zdát (Galenson 1994: Trade Union Growth and Decline: An International Study; In: Kroupa a kol. 2004).“

Graf č. 6: *Vývoj produktivity práce a míry odborové organizovanosti ve Francii (1990 – 2005)*



Z grafu je však patrné, že míra organizovanosti nezažívá stabilní pokles jako u výše zkoumaných zemí, ale velmi mírně fluktuuje stále okolo 8 %. Absenci jasného poklesu této veličiny přisuzují tradičně všeobecně malé síle odborů ve Francii (v ostatních

<sup>50</sup> Ty jsou ze zákona ustaveny v každém podniku, který zaměstnává padesát a více zaměstnanců.

zmiňovaných zemích je pozorován jednoznačný klesající trend). Růst produktivity práce v uvedeném období opět nepravidelně fluktuuje v rozmezí cca 0,5 až 4 %. Ve srovnání s EU-25 je navíc evidentně postupně oslabována pozice Francie jako vysoce produktivní země, což lze přičítat zmiňované „nepřipravenosti“ Francie ustát plně kompetitivní světový trh a také četným stávkám a protestům, které jsou dodnes ve Francii častým prvkem. V tomto případě lze asi jen těžko za „přehnaně“ sociální politiku pracovního trhu vinit odbory. Cestou k opětovnému nastavení stabilního růstu produktivity a efektivnosti je zde spíše zavádění flexibilnějších pracovních vstupů a volnějších zaměstnaneckých kontraktů. Otázkou je, zda bude francouzská veřejnost takovým opatřením časem přístupnější.

## **5.5 Velká Británie**

Britská ekonomika je dnes považována za velmi liberální. Nebylo tomu tak ale vždy. 70. léta byla pro Británii ve znamení značného hospodářského úpadku, v němž přišla o statut kdysi nejbohatší země světa. Hlavní negativní ukazatele byly z velké části způsobeny aktivitou odborů. Ty měly v Británii tradičně silné politické postavení (umocněné silným napojením na labouristy), které začaly postupně zneužívat zvyšováním mzdových požadavků a zaváděním nemožnosti propouštění. Výsledkem jejich aktivit byla až 25% inflace<sup>51</sup> a mohutné stávky ve většině odvětví. Kvůli všeobecné nespokojenosti tedy odbory paradoxně položily labouristickou vládu.

Za této situace byla v roce 1979 zvolena do čela země Margaret Thatcherová, předsedkyně Konzervativní strany, která se pokusila ekonomickou situaci zvrátit reformním programem, který zahrnoval mj. zpružnění trhu práce a omezení moci odborů. Bylo zrušeno povinné členství v odborech (které bylo odbory v některých odvětvích vynucováno), byly zakázány stávky z politických důvodů a byla uzákoněna tajná a přímá volba do výkonných funkcí v odborech. Výsledkem těchto reforem byl značný pokles odborově organizovaných zaměstnanců a zánik velkého počtu odborových organizací. Mluví se o tzv. britském zázraku osmdesátých let, kdy produktivita začala opět stoupat a Británie se vrátila mezi nejbohatší země světa.

---

<sup>51</sup> Nutno podotknout, že významným spolufaktorem vysoké inflace byl vliv ropných šoků 70. let.

Velmi pozitivní dopady zavedení pružných pracovních trhů v Británii dokazují, že v tomto případě byla ochrana zaměstnanců jednoznačně na škodu efektivnosti produkce. Odbory v soukromém sektoru byly dodnes téměř umlčeny a přežívají už jen ve veřejných službách, ačkoli ani zde není jejich vliv už tak vysoký, jako třeba ve Francii. Najímat a propouštět zaměstnance už zde není takový problém jako v Německu, Francii a Itálii (Jaklín 2004)<sup>52</sup>. Kolektivní dohody dnes pokrývají cca 30 % pracovní síly a britský zákon podporuje dobrovolnost dohod mezi zaměstnanci a odbory.

Británie se tedy řadí mezi tržní ekonomiky s liberálními průmyslovými vztahy. Její přechod od koordinovaných, centralizovaných vztahů byl o to dramatičtější tím, jak silné bylo výchozí postavení odborů, např. ve srovnání s USA, další liberální ekonomikou (Thelen 2001).

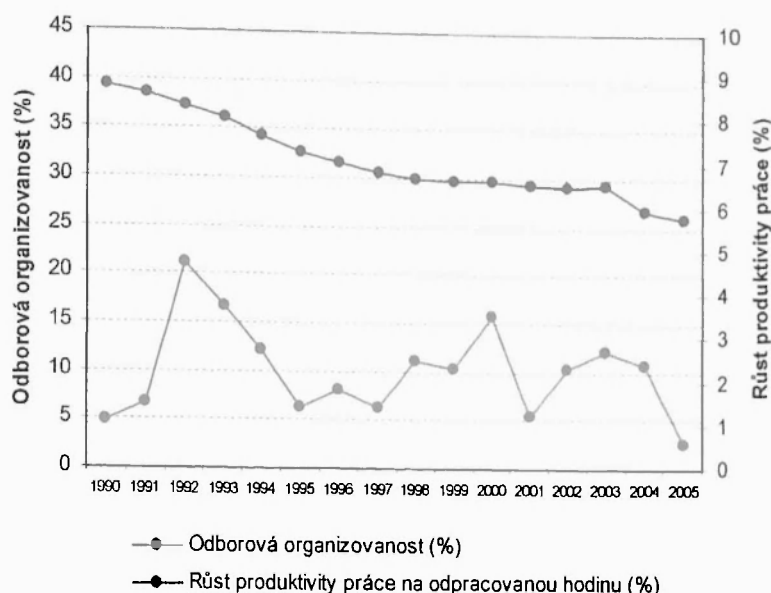
Co se týče dnešní míry odborové organizovanosti pracovních sil v Británii, zdroje se číselně značně liší. Visser (2006) uvádí 29 % v roce 2003 (a 10% pokles oproti roku 1990, 15% pokles oproti roku 1970). Zatímco Howell (1999)<sup>53</sup> uvádí dokonce 40% pokles během třiceti let konzervativní vlády. Co je však jisté, je jednoznačné oslabení kompetencí odborových svazů. V silném kontrastu k švédským a německým zaměstnavatelům, kteří se stále obávají pracovních konfliktů, britští zaměstnavatelé čelí mnohem „poslušnějšímu“ odborovému hnutí. Velmi podobně trajektorii změn ve Spojených státech, Británie v posledních třiceti letech zaznamenala dva dominantní trendy: za prvé, únik od všech forem odborových regulací, a za druhé (tam kde první bod není zcela možný), alespoň silnou preferenci lokálních organizací nebo zástupců nepodléhajících celonárodním dohodám jako partnerů k vyjednávání (Thelen 2001).

---

<sup>52</sup> *Britský zážrak láme rekordy*. Dostupné z: <http://www.euroekonom.cz/analzy/zj-britanie.html>

<sup>53</sup> Howell: *Unforgiven: British Trade Unionism in Crisis*, 1999; In: Thelen (2001).

Graf č. 7: *Vývoj produktivity práce a odborové organizovanosti ve VB (1990 – 2005)*



Míra organizovanosti v příslušném grafu jednoznačně velmi stabilně klesá. Přestože je v britském liberálním systému nízká ochrana zaměstnanců, vyznačuje se Británie relativním dostatkem pracovních míst a možná překvapivě i nízkou nezaměstnaností.<sup>54</sup> Zaměstnanci jsou zde chráněni tím způsobem, že mohou relativně snadno přecházet od jednoho zaměstnavatele k jinému. Takováto pružnost jaksí oslabuje důvody pracovníků pro to, aby se sdružovali do odborových organizací. A přestože výchozí podíl odborově organizovaných (téměř 40 % v roce 1990) může být pro případ tak liberální ekonomiky překvapivý, jeho vývoj v posledních patnácti letech jasně naznačuje, že tento ukazatel bude zřejmě nadále klesat.

Dle mnohých pramenů<sup>55</sup> je Británie zářným příkladem toho, jak oslabení moci odborů může znovu posílit efektivnost hospodářství a zmobilizovat produktivní potenciál ekonomiky, náš graf tomu však zatím neodpovídá.

<sup>54</sup> Registrovaná nezaměstnanost ze ve VB pohybuje pod 5 procenty, což se vymyká všeobecnému trendu zbytku západní Evropy.

<sup>55</sup> Např. Hirsch 1997



## 6. Efekty různorodosti průmyslových vztahů

---

Jak bylo dříve v této práci předesláno, napříč Evropou existují dva divergentní typy pracovních vztahů: liberální tržní ekonomika (LME) a koordinovaná tržní ekonomika (CME). Následující řádky budou zaměřeny na konkrétnější diference obou typů a jejich důsledky pro produkční proces. Pro názornější představu nám poslouží příklady Velké Británie a Spolkové republiky Německo, jejichž způsoby ekonomické koordinace se v mnohém odlišují, čímž je významně determinováno jednání ekonomických subjektů v daných zemích.

### 6.1 Velká Británie vs. Německo

**Britská liberální tržní ekonomika** se vyznačuje nízkou mírou koordinace firem a státních intervencí. Deregulované trhy zde v duchu liberalismu slouží jako primární koordinační mechanismus ekonomických aktivit. V důsledku toho ale firmy často nejsou schopny vyřešit problémy spojené s kolektivní činností a zřídka jsou v pozici, kdy by společně podporovaly odborné vzdělávání, vědu a výzkum a dlouhodobé investice (Fioretos 2001). Naproti tomu je **německá koordinovaná tržní ekonomika** charakteristická rozšířenou interfiremní koordinací, která je umožněna skrze množství překrývajících se hospodářských asociací. Tyto organizační struktury umožnily německým firmám překonat problémy s kolektivním vyjednáváním.

Zatímco britské firmy jsou nuceny rychleji se přizpůsobovat externím podmínkám a svižně redukovat operační náklady, což zároveň odrazuje výrobce od dlouhodobějších investic do svých zaměstnanců, německý pracovní trh je sice do značné míry neflexibilní, poskytuje ovšem vysoce kvalifikovanou pracovní sílu. V důsledku ekonomických a sociálních regulací se firmy přizpůsobují vnějším vlivům postupně a krátkodobé náklady překonávají s důrazem na dlouhodobý užitek.

S ohledem na různost produkčních strategií operují výrobci obou zemí za předpokladu rozdílných institucionálních podmínek. Industriální vztahy zakořeněné na německých trzích, společně s finančním systémem země, podporují *dlouhodobější produktové inovace a důraz na postupný růst produktivity* (Streeck 1991: On the Institutional Conditions of Diversified Quality Production; In: Fioretos 2001). Cílem

britských firem, citlivějších na změny nákladů, jsou naopak povětšinou krátkodobé zisky. A to v souladu s finančním systémem, prosazujícím rychlý obrat, a systémem industriálních vztahů, který povzbuzuje management k volbě náklady minimalizujících praktik. Na rozdíl od Německa jsou tedy jádrem britského průmyslu *radikální inovační systémy*.

Pro lepší ilustraci jsou klíčové znaky obou ekonomik, tedy liberální (LME) i koordinované (CME), zaneseny ve schématu na následující straně. Částečně v něm byly využity poznatky z publikace *Varieties of Capitalism* (Hall, Soskice 2001). Cílem autorky této práce bylo vystihnout nejcharakterističtější znaky vyplývající z daných poznatků a vytyčit jejich klíčové důsledky pro jednotlivé typy produkčních procesů.

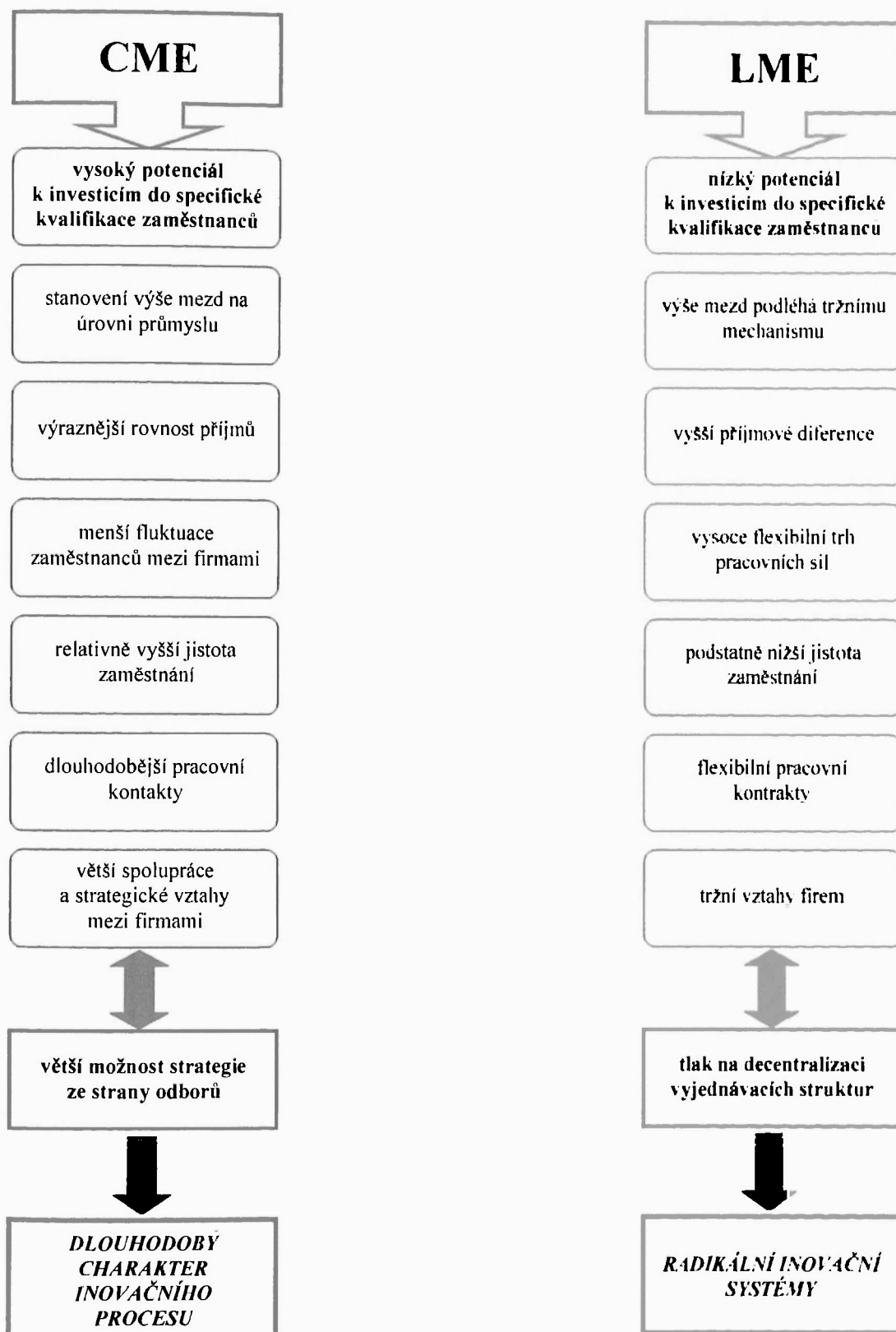
A jak se podařilo odborovým organizacím ve Velké Británii vyrovnat se s takovýmto nastavením pracovních vztahů? Je všeobecně přijímaným faktem, že za labouristické vlády přinášely odbory do produkčního procesu spíše efekty negativní. Jak je v předchozí kapitole předestřeno, jejich činnost byla z velké části příčinou hospodářské krize. Osmdesátá léta přinesla různé reformy a dle Hirsche (1997) i pozitivnější efekty odborů na produktivitu práce. Náhlá recese spojená se zaváděním protiodborové legislativy donutila do té doby neefektivní podniky změnit své produkční strategie ve prospěch produktivity práce, aby byly schopny obstát v tržní soutěži. To mělo významné důsledky pro odbory. Ty, pokud si chtěly alespoň částečně zachovat svůj potenciál, musely být schopny pružně se adaptovat vzniklým podmínkám. Úpadek těch odborů, které v této situaci nebyly schopny obstát, způsobil plošné snížení organizovanosti v zemi.

Ačkoli taková liberální ekonomika, jako je Velká Británie, je charakterizována marginálním potencionálním vlivem odborů v kontextu průmyslových vztahů, ty organizace, jež dodnes fungují,<sup>56</sup> by měly ve vlastním zájmu fungovat efektivně a s pozitivním přínosem pro produkční proces. To je v souladu s argumentem „šokového efektu“ (Addison, Hirsch 1989), dle kterého vyšší mzdové diference, které jsou znakem liberálních ekonomik, působí skrze reakci managementu na zvyšování produktivity práce.

---

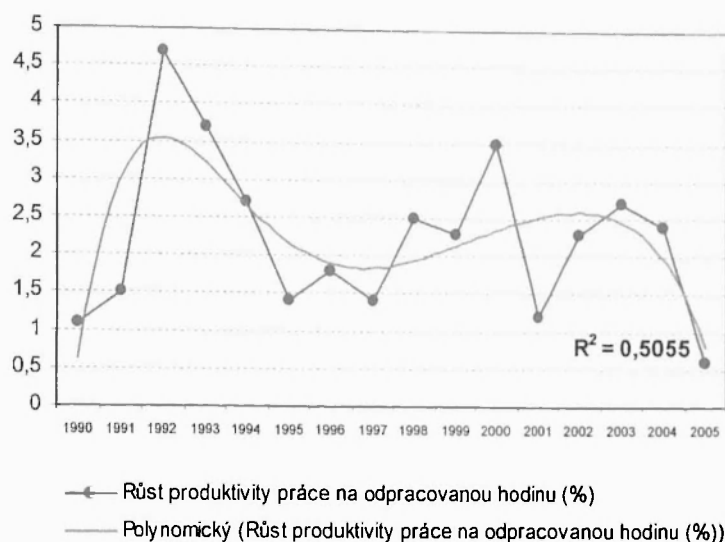
<sup>56</sup> Dnes je zde zhruba každý čtvrtý britský zaměstnanec členem odboru.

Schéma č. 1: *Znaky pracovních vztahů uvnitř koordinovaných a liberálních ekonomik*



Vrátíme-li se ke grafům, jež znázorňují vývoj produktivity práce v obou zemích, na první pohled je patrná alespoň částečná koherence vývoje časových řad s výše definovanými znaky německé a britské ekonomiky, zanesenými do schématu.<sup>57</sup>

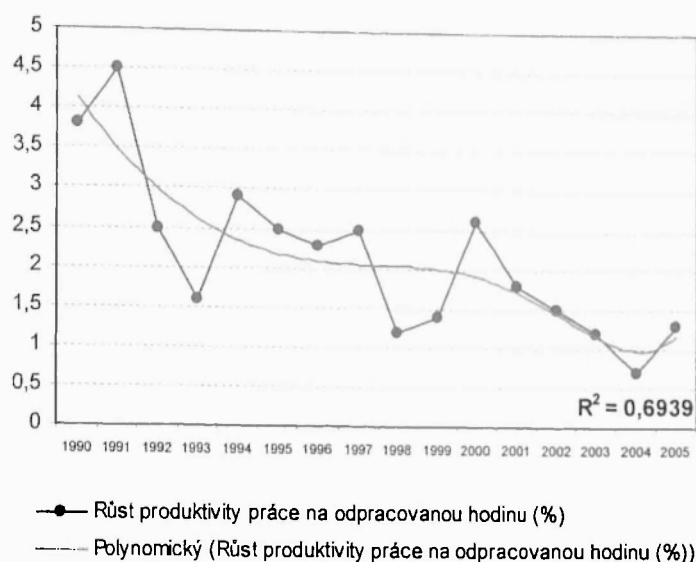
Graf č. 8: Vývoj produktivity práce – VB (1990 – 2005)



Velká Británie evidentně v daném časovém období zažívá výrazné fluktuace v dynamice produktivity práce, přičemž i meziroční diference až na výjimky přesahují jeden procentní bod, což rozhodně neznačí stabilitu vývoje. Časovou řadu je možno aproximovat polynomickým trendem pouze s 50% mírou spolehlivosti. Tento empirický vývoj, ač pozorovaný na makroúrovni, do značné míry odpovídá tezi (Fioretos 2001) o britském důrazu na radikální inovační systémy a krátkodobé zisky, vyplývající z liberálního pojetí pracovních vztahů.

<sup>57</sup> Je potřeba si uvědomit, že efekt činnosti odborů na *hladinu produktivity* nemusí být totožný s efektem působnosti odborů na *růst produktivity*. V dlouhém období může docházet k tomu, že např. záporná míra růstu produktivity sníží celkovou hladinu této veličiny.

Graf č. 9: *Vývoj produktivity práce – SRN (1990 – 2005)*



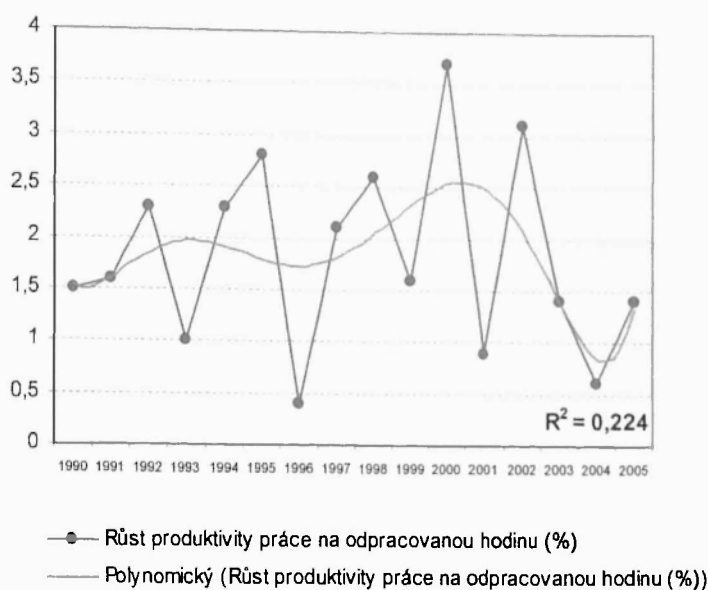
V případě německého vývoje produktivity práce lze pozorovat relativně stabilnější vývoj této veličiny oproti Velké Británii. I meziroční diference přesahující 1 % jsou zde spíše výjimkou. Časová řada je aproximována týmž typem trendové funkce, avšak již s téměř 70% přesností. Tato vyrovnanější tendence bude dle mínění autorky spíše odpovídat výskytu dlouhodobějších inovací a stabilnějšímu růstu produktivity práce než v britském případě, tedy Streeckově (1991) definici německého systému industriálních vztahů.

Na případu Německa a Velké Británie je tedy možno v určité míře demonstrovat vliv pojetí industriálních vztahů v dané zemi (jenž zahrnuje i přístup k odborům a kolektivnímu vyjednávání) na dynamiku vývoje produktivity práce.

## 6.2 Francie, Itálie a Švédsko jako další vzory CME?

Otázkou je, zda je dané schéma industriálních vztahů možno demonstrovat plošně, tj. zda vývoj produktivity práce u dalších vybraných zemí též demonstruje charakter té odpovídající z obou variant kapitalistického uspořádání. Tuto otázku se pokusíme zodpovědět na příkladech Francie, Itálie a Švédska.

Graf č. 10: Vývoj produktivity práce – Francie (1990 – 2005)



Na francouzském vývoji produktivity práce je na první pohled patrná tendence k velmi proměnlivému chování této veličiny, v němž se téměř pravidelně střídají rostoucí tendence s klesajícími. Meziroční diference jsou tak výrazné, že časovou řadu lze aproximovat trendem se spolehlivostí pouze 22 %.

Francie, která se z hlediska teorie variant kapitalismu řadí spíše do skupiny koordinovaných tržních ekonomik (CME), tak na rozdíl od Německa ani v nejmenším nepotvrzuje výše předeslanou tezi pro tento typ ekonomik, tj. důraz na stabilní vývoj produktivity práce.

Nabízí se reakce, že ve francouzském případě mohou být „na vině“ mj. relativně slabé odbory. Culpepper (2001) dokonce argumentuje, že francouzské odbory jsou do té míry slabé<sup>58</sup>, aby se velkým firmám dostávalo značné autonomie ve výběru produkčních strategií. Francouzské firmy totiž nemusí čelit pravidelným situacím, které by je nutily zavádět strategie postupných inovací (Regini 1997: Different Responses to Common Demands: Firms, Institutions, and Training in Europe; In: Culpepper 2001; Culpepper 1999). V důsledku toho převládají ve větších firmách strategie flexibilního produkčního modelu, které nevyžadují investice do specifického vzdělání, ale opírají se o vzdělávací systém poskytující převážně všeobecné znalosti. Culpepper ze svého empirického

<sup>58</sup> Zde se výrazem „slabé“ zřejmě míní slabá členská základna, nikoli slabý potenciál odborů k vyjednávání, jelikož francouzské odbory jsou považovány za jedny z nejprogresivnějších (pozn. autorky).

výzkumu francouzských firem dokládá, že žádná společnost s více jak pěti sty zaměstnanci neinvestuje do jejich vzdělání, které by bylo do té míry specifické jako je zvykem právě v německých firmách.

Takové úsilí o flexibilitu na lokální úrovni je však charakteristickým znakem ekonomik liberálních, jejichž vývoj produktivity práce se vyznačuje spíše nestálostí a fluktuacemi. Dle našeho grafu by tedy Francie spadala spíše do LME než do CME.

Pokud jde o Itálii a Švédsko, ani u těchto ekonomik se nepotvrdilo schéma produkčního procesu, které bylo použito v německém a britském modelu. Jak italský, tak švédský vývoj produktivity práce, naznačují nestálost této veličiny. Obě časové řady lze aproximovat trendem s menší než 50% přesností. Tedy dle grafů ani tyto dvě země příliš nezapadají do našeho schématu koordinovaných ekonomik.

I mezi zeměmi s výrazným systémem odborného vzdělávání totiž mohou existovat diference. Jak víme, většina koordinovaných ekonomik se vyznačuje systémem, kladoucím důraz na specifické vzdělávání zajišťované na úrovni celého odvětví a za účasti zaměstnavatelských organizací a odborů. Přesto ve Francii a také Itálii je do určité míry zajišťována kvalifikace i *na úrovni jednotlivých společností* (Estevez-Abe, Iversen, Soskice 2001).

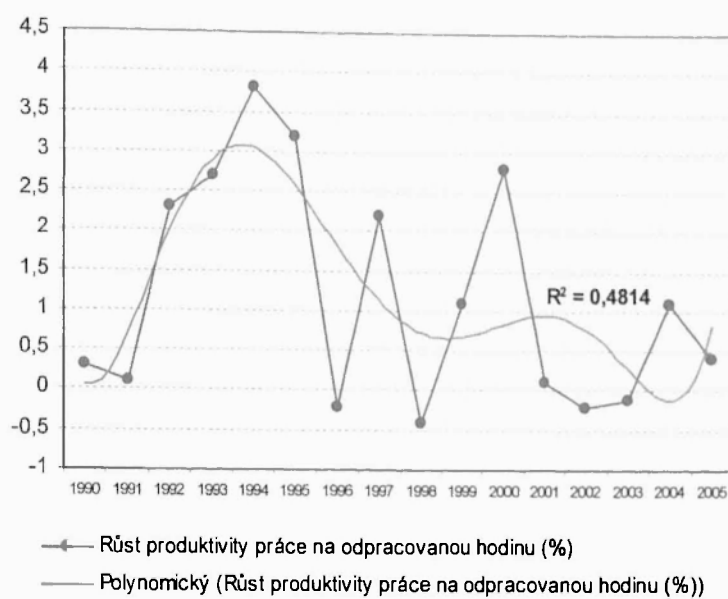
Tento postřeh by mohl alespoň částečně poskytnout vysvětlení i pro vcelku nestabilní vývoj italské produktivity práce. Italské odbory jsou totiž známy svou tradiční nesoudržností na národní úrovni<sup>59</sup>, ačkoli na lokální úrovni si byly schopny zachovat systém efektivní kooperace. To může způsobovat částečně roztržitý systém zaměstnaneckých kvalifikací oproti Německu, kde jsou vyjednávací struktury na národní úrovni o něco silnější.

Vývoj švédské produktivity práce, který se z grafu ukazuje být taktéž nestabilní, zejména mezi lety 1996 až 2002, opět nezapadá do naší teze o CME. A to přesto, že Švédsko je klasickou koordinovanou ekonomikou, jejíž vzdělávací systém je charakteristický zejména sítí odborných škol. V tomto případě mohou být výkyvy produktivity práce způsobeny externími faktory, jako např. zaváděním strukturálních reforem a pokusy o zmírnění prvků státu blahobytu.

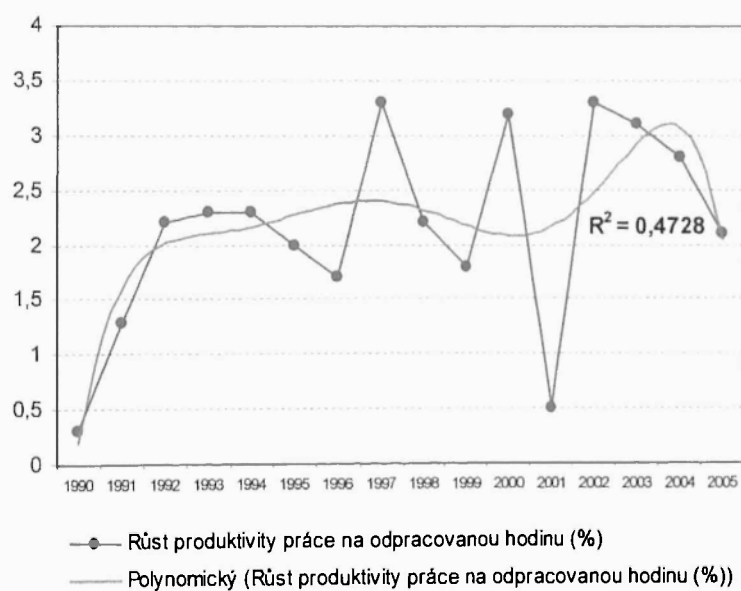
---

<sup>59</sup> V předchozí kapitole již bylo uvedeno, že italské odbory jsou specifické svou decentralizací.

Graf č. 11: Vývoj produktivity práce – Itálie (1990 – 2005)



Graf č. 12: Vývoj produktivity práce – Švédsko (1990 – 2005)





## 7. Závěr

---

Hlavním cílem práce bylo odpovědět na otázku, zda a do jaké míry ovlivňuje charakter uspořádání pracovních vztahů země povahu a míru efektivnosti produkčního procesu. K tomu měla posloužit empirická studie pěti zástupců evropských průmyslových zemí.

Nejprve bych chtěla zdůraznit, proč jsem si vybrala k analýze právě tyto evropské země. Švédsko, Německo, Itálie, Francie i Velká Británie jsou každá svým způsobem specifickými ekonomikami, které se z velké části podílejí na charakteru Evropské unie jak z hospodářského, tak ze sociálně-politického hlediska. Navíc, jak je v této práci nastíněno, jednotlivé systémy pracovních vztahů jsou od sebe v mnoha aspektech dosti odlišné.

Sociální systém země spolu s mírou specifčnosti vzdělání výrazně ovlivňují vývoj a charakter produkčního procesu. Smyslem této analýzy bylo poukázat na to, jak k tomu dle teorie variant kapitalismu dochází, a zda lze tyto domněnky empiricky vysledovat. Systémy založené na specializovaných odborných kvalifikacích se v anglosaských zemích ukázaly jako slabé a neperspektivní, zatímco v kontinentálních evropských ekonomikách je specifické odborné vzdělávání významně rozšířeno a značně institucionalizováno.<sup>60</sup>

Analýza v šesté kapitole je postavena na vytyčení charakteristik obou typů uspořádání průmyslových vztahů. Opěrnými body byly případy Velké Británie, jakožto jediného evropského zástupce liberální tržní ekonomiky, a Německa, typické koordinované ekonomiky. Ty se v této práci ukázaly být konzistentními s danou teorií, dle níž má platit, že *čím více zaměstnavatelé investují do kvalifikace svých zaměstnanců, specifické pro danou firmu, tím stabilnější by měl být růst produktivity práce zaměstnanců.*

---

<sup>60</sup> To však v žádném případě neimplikuje nižší vzdělanost pracovní síly v anglosaských zemích. Jako v každé vyspělé ekonomice, i zde je vysoký průměr životního standardu závislý na obsáhlých investicích do lidského kapitálu. Rozdíl je, že důraz je zde kladen na kvalitní všeobecné vzdělání, jež je zapotřebí při velké fluktuaci pracovních sil. Již univerzitní vzdělání v anglosaských zemích (zářným příkladem jsou i Spojené státy) si zakládá na výuce širokého spektra všeobecných znalostí a dovedností, které nejsou skloubeny s nějakým určitým průmyslem. Naproti tomu je většina kontinentálních univerzit více specializována na určitý obor.

Ukázalo se však, že graficky znázorněný vývoj zkoumané veličiny (tedy růstu produktivity práce) ve Francii, Itálii a Švédsku danému schématu zcela neodpovídá. Na základě výsledků této práce tedy docházíme k závěru, že tezi o dopadu charakterů jednotlivých industriálních vztahů pro produkční proces, zachycenou ve schématu práce, nelze zřejmě aplikovat plošně, protože mezi jednotlivými koordinovanými ekonomikami existují určité diference. Tyto diference do velké míry modifikují konkrétní důsledky pro jednotlivé země, ačkoli celkové uspořádání pracovních vztahů těchto zemí je obecně považováno téměř za stejnorodé.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> Na závěr bych chtěla dodat, že vzhledem k tomu, že ve vývoji produktivity práce sehrávají kromě výše zkoumaných i jiné, s naší analýzou nesouvisející, faktory, výše uvedené závěry se nemusí zcela shodovat s dlouhodobými trajektoriemi skutečného vývoje.

## 8. Seznam použitých zdrojů

---

- ADDISON, J. T., HIRSCH, B. T. (1989):** *Union Effects on Productivity, Profits, and Growth: Has the Long Run Arrived?* Journal of Labor Economics, Vol. 7, No. 1. (Jan., 1989), pp. 72-105.
- ARMINGEON, K. (2006):** *Trade Unions and Industrial Relations in Post-Communist Nations: A Comparison with Established Democracies.* University of Berne. Paper for the Conference of Europeanists, Chicago March 2006.
- AVDAGIC, S. (2003):** *Accounting for Variations in Trade Union Effectiveness: State-Labor Relations in East Central Europe.* Cologne, Max Planck Institute for the Study of Societies. MPIfG Discussion Paper 03/6.
- AVDAGIC, S. (2004):** *Loyalty and Power in Union-Party Alliances: Labor Politics in Postcommunism.* Cologne, Max Planck Institute for the Study of Societies. MPIfG Discussion Paper 04/7
- BARR, N. (1994):** *Labor Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe: The Transition and Beyond.* Washington DC, International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank, Oxford University Press.
- BOERI, T., TERRELL, K. (2002):** *Institutional Determinants of Labor Reallocation in Transition.* The Journal of Economic Perspectives, Vol. 16, No. 1. (Winter, 2002), pp. 51-76.
- BOHLE, D., GRESKOVITS, B. (2005):** *Capital, Labor and the Prospects of the European Social Model in the East.* Central and Eastern Europe Working Paper 58.
- CANDLAND, Ch., SIL, R. (2001):** *The Politics of Labor in a Global Age: Continuity and Change in Late-industrializing and Post-socialist Economies.* Oxford University Press Inc., New York.
- CAZES, S., NEŠPOROVÁ, A. (2003):** *Transformace trhů práce střední a východní Evropy: Pružnost trhu a ochrana pracovníka.* MPSV, Praha.
- CULPEPPER, P. D. (2001):** *Employers, Public Policy, and the Politics of Decentralized Cooperation in Germany and France.* In Hall, Soskice, ed. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage.* Oxford University Press Inc., New York 2001, pp. 276-304.
- ESTEVEZ-ABE, M., IVERSEN, T., SOSKICE, D. (2001):** *Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation OF the Welfare State.* In Hall, Soskice, ed. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage.* Oxford University Press Inc., New York 2001, pp. 145-183.

**FLANAGAN, R. J. (1999):** Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective. *Journal of Economic Literature*, Vol. 37, No. 3 (Sep., 1999), pp. 1150-1175.

**GRESKOVITS, B. (2005):** *Leading Sectors and the Variety of Capitalism in Eastern Europe*. Central European University, Budapest.

**HALL, P. A., SOSKICE, D. (2001):** *An Introduction to Varieties of Capitalism*. In Hall, Soskice, ed. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press Inc., New York 2001, pp. 1-68.

**HIRSCH, B. T. (1997):** *Unionization and Economic Performance: Evidence on Productivity, Profits, Investment, and Growth*. In Fazil Mihlar, ed. *Unions and Right-to-Work Laws*, Vancouver, B.C.: The Fraser Institute, 1997, pp. 35-70.

**KATZ, H. C., KURUVILLA, S., TURNER, L. (1993):** *Trade Unions and Collective Bargaining*. Washington DC, The World Bank.

**KOPRNICKÁ, K. (2005):** *Švédský stát blahobytu a jeho trh práce: Zamyšlení nad vývojem a strukturálními změnami*. Univerzita Karlova. Fakulta sociálních věd.

**KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK, P. (2004):** *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje*. VÚPSV Praha.

**KUBICEK, P. (1999):** *Organized Labor in Postcommunist States: Will the Western Sun Set on It, Too?* *Comparative Politics*, Vol. 32, No.1. (Oct., 1999), pp. 83-102.

**KUHN, P. (1998):** *Unions and the Economy: What We Know; What We Should Know*. *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economie*, Vol. 31, No. 5. (Nov., 1998), pp. 1033-1056.

**MACHIN, S. J. (1991):** *The Productivity Effects of Unionization and Firm Size in British Engineering Firms*. *Economica, New Series*, Vol. 58, No. 232. (Nov., 1991), pp. 479-490.

**MORETON, D. (1999):** *A model of labour productivity and union density in British private sector unionised establishments*. *Oxford Economic Papers* 51 (1999), 322-344. Oxford University Press.

**REYNOLDS, M. O. (1986):** *Trade Unions in the Production Process Reconsidered*. *The Journal of Political Economy*, Vol. 94, No. 2. (Apr., 1986), pp. 443-447.

**SCRUGGS, L., LANGE, P. (2002):** *Where Have All the Members Gone? Globalization, Institutions, and Union Density*. *The Journal of Politics*, Vol. 64, No. 1. (Feb., 2002), pp. 126-153.

**THELEN, K. (2001):** *Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies*. In Hall, Soskice, ed. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press Inc., New York 2001, pp. 71-103.

**VISSER, J. (2006):** *Union membership statistics in 24 countries*. Monthly Labor Review, January 2006.

**WESTERN, B. (1993):** *Postwar Unionization in Eighteen Advanced Capitalist Countries*. American Sociological Review, Vol. 58, No. 2. (Apr., 1993), pp. 266-282.

**WESTERN, B. (1994):** Institutional Mechanisms for Unionization in Sixteen OECD Countries: An Analysis of Social Survey Data. Social Forces, Vol. 73, No. 2. (Dec., 1994), pp. 497-519.

**WESTERN, B. (1995):** *A Comparative Study of Working-Class Disorganization: Union Decline in Eighteen Advanced Capitalist Countries*. American Sociological Review, Vol. 60, No 2. (Apr., 1995), pp. 179-201.

## Internetové zdroje:

*Českomoravská konfederace odborových svazů*. [online]. [1.6.2007]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/>

*Euroekonom*. [online]. [5.6.2007]. Dostupné z: <http://www.euroekonom.cz/>

*European Industrial Relations Observatory On-line*. [online]. [13.5.2007]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>

*Eurostat*. [online]. [2.5.2007]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

*Federation of European Employers*. [online]. [15.6.2007]. Dostupné z: <http://www.fedee.com/>

*International Labour Organization*. [online]. [12.4.2007]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/>

*Journal Storage*. [online]. [20.4.2007]. <http://www.jstor.org/>

*Organisation for Economic Co-operation and Development*. [online]. [15.4.2007]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/>

*Socioweb*. [online]. [13.6.2007]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/>

*Wikipedia*. [online]. [28.5.2007]. Dostupné z: [http://en.wikipedia.org/wiki/Main\\_Page](http://en.wikipedia.org/wiki/Main_Page)

UNIVERSITAS CAROLINA PRAGENSIS  
založena 1348

Univerzita Karlova v Praze  
Fakulta sociálních věd  
Institut ekonomických studií



Opletalova 26  
110 00 Praha 1  
TEL: 222 112 330,305  
TEL/FAX:  
E-mail:  
[ies@mbox.lsv.cuni.cz](mailto:ies@mbox.lsv.cuni.cz)  
<http://ies.fsv.cuni.cz>

Akademický rok 2006/2007

## TEZE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Student:	Barbora Malá
Obor:	Ekonomie
Konzultant:	PhDr. Pavel Streblov

Garant studijního programu Vám dle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a Studijního a zkušebního řádu UK v Praze určuje následující bakalářskou práci

### **Předpokládaný název BP:**

Politika zaměstnanosti v tranzitivních ekonomikách

### **Charakteristika tématu, současný stav poznání, případné zvláštní metody zpracování tématu:**

Práce se bude zabývat vývojem pracovních trhů v evropských tranzitivních ekonomikách, jenž je nedílnou součástí jejich přechodu k západoevropskému modelu kapitalismu.

Cílem práce je analyzovat dopad dílčích součástí transformačního procesu na organizaci a efektivnost pracovních trhů jednotlivých středoevropských a východoevropských zemí.

Konkrétně bude práce řešit vliv privatizačních procesů, přílivu přímých zahraničních investic a integrace příslušných států do Evropské Unie. Budou nastíněny hlavní rozdíly mezi jednotlivými zeměmi z hlediska míry účasti pracovních sil v rozhodovacím procesu a následně interpretovány hlavní příčiny těchto nesrovnalostí. Práce by měla ukázat, do jaké míry se zatím povedlo rozvíjejícím se evropským zemím přiblížit z hlediska politiky zaměstnanosti svým pokročilejším sousedům a jakou roli v této skutečnosti hraje rostoucí vliv nadnárodních společností.

V současné době se seznamuji s odkazy na literaturu vztahující se k tématu. Struktura může ještě doznat případných změn v souvislosti s tím, jak se bude zvyšovat má znalost o tématu.

### Struktura BP:

1. Úvod
2. Přehled variant politik zaměstnanosti v západní Evropě
3. Dopad transformace postkomunistického bloku na organizaci příslušných pracovních trhů
4. Míra efektivity odborů a tripartitní struktura, srovnání vybraných tranzitivních zemí
5. Studie současných trendů na trhu práce jako důsledku evropské ekonomické integrace
6. Zhodnocení, závěr

### Seznam základních pramenů a odborné literatury:

- Hall, Peter A., Soskice, D.: *Varieties of Capitalism, The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press 2001.
- Barr, Nicholas: *Labor Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe: The Transition and Beyond*. Washington DC, International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank, Oxford University Press 1994.
- Bohle, D., Greskovits, B.: *Capital, Labor and the Prospects of the European Social Model in the East*.
- Aguilera, Ruth V., Dabu, A.: *The Transformation of Employment Relations System in Central and Eastern Europe*. Champaign, University of Illinois at Urbana-Champaign 2003.
- Avgadic, S.: *Loyalty and Power in Union-Party Alliances: Labor Politics in Postcommunism*. Cologne, Max Planck Institute for the Study of Societies 2004.
- Belke, A., Hebler M.: *Central and Eastern European Countries in the EU: Labour Market Impacts of Enlargement?* Portoroc 2000.
- Cazes, S., Nesporova A.: *Labour Markets in Transition: Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe*.
- Katz, Harry C., Kuruvilla S., Turner, L.: *Trade Unions and Collective Bargaining*. Washington DC, the World Bank 1993.
- Armingeon, K.: *Trade Unions and Industrial Relations in Post-Communist Nations. A Comparison with Established Democracies*. University of Berne 2006.
- Avgadic, S.: *Accounting for Variations in Trade Union Effectiveness: State-Labor Relations in East Central Europe*. Cologne, Max Planck Institute for the Study of Societies 2003.

Datum zadání:	říjen 2006
Termín odevzdání:	červen 2007

Podpisy konzultanta a studenta:

V Praze dne  
13. 11. 2006