

Do employers have more monopsony power in slack labor markets? / Boris Hirsch, Elke J. Jahn, Claus Schnabel // Ind. Labor Relat. Rev. - 2018, nr 3, s. 676-704, rys. tab. bibliogr.

Czy pracodawcy mają większą siłę monopsonową na rynkach pracy charakteryzujących się zastojem?

Artykuł konfrontuje przewidywania zawarte w teorii monopsonu dotyczące wynagrodzenia pracowników z odnotowanymi modelami wynagrodzenia w cyklu koniunkturalnym. Do tej pory nie istniały prawie żadne dowody na kształtowanie się władzy pracodawcy na rynku podczas cyklu koniunkturalnego. Godnym uwagi wyjątkiem jest badanie przeprowadzone przez Depew i Sorensena w 2013, którzy to użyli danych na temat czasu trwania zatrudnienia z dwóch amerykańskich firm. Dane pochodziły z lat przedwojennych, od 1919 do 1940 roku. Autorzy badali cykliczne zachowanie się siły monopsonowej na podstawie niemieckich danych administracyjnych z lat 1985-2010. Wykorzystując te dane i przy użyciu zasady estymacji opartej na modelu trwania, autorzy artykułu skonstruowali szereg czasowy dla elastyczności podaży pracy w firmie oraz oszacowali jej stosunek do poziomu bezrobocia. Wyniki pokazały, że firmy w czasie pogorszenia koniunktury gospodarczej mają więcej siły monopsonowej. Połowa tej cykliczności ma swoje źródła w fakcie, iż utrata pracy przez pracowników jest mniej napędzana wynagrodzeniem w okresie wzrostu bezrobocia, natomiast druga połowa odzwierciedla sytuację, w której firmie jest stosunkowo łatwiej zwerbować nowych pracowników. Rezultaty badań pokazują, że cykliczność jest bardziej wyraźna na przepiętnionych rynkach pracy i przy niskim poziomie bezrobocia, niż na rynku pracy, gdzie skala bezrobocia jest wysoka a perspektywy znalezienia zatrudnienia od początku są małe. Ustalenia badań są wiarygodne dla kontroli niezmiennych w czasie, niedostrzegalnej różnorodności wśród pracowników lub zakładów. Cykliczne zmiany w początkowym wynagrodzeniu pracowników mają podobną skalę jak te przewidziane w ramach jasnych ustaleń monopsonowych dotyczących płac. Oczywiście wyniki te wskazują na prawdopodobny związek pomiędzy cyklicznością wahań wpływu pracodawcy na poziom płac, a cyklicznym zachowaniem wynagrodzenia pracownika.