

9. Politika odměňování

1. Jak může firma motivovat pracovníky k dodržování implicitních dohod?

2. Mzda zaměstnanců, kteří jsou placeni v závislosti na počtu vyrobených kusů obvykle převyšuje mzdu zaměstnanců, kteří pobírají fixní hodinovou mzdu. Proč?

3. Proč (a v jakých případech) mohou firmy preferovat schémata odměňování založená na podílu na zisku místo výkonového odměňování?

4. Některé realitní společnosti platí makléře na základě provizí z uskutečněné transakce, jiné vybírají dopředu určitý poplatek a zisk z transakcí nechávají makléřům. Který způsob odměňování povede k vyšší produktivitě makléřů?

5. Firma zvažuje přijetí nového systému odměňování - programu postupného zvyšování mzdy. Pro typického pracovníka ve firmě je $MRP_t = 10 + 0.1T$, kde T je počet let, který zaměstnanec pro firmu pracuje. Hodinová mzda pracovníka je $W = 8 + 0.2T$. Předpokládejte, že diskontní míra je nulová a očekávaná délka pracovní kariéry zaměstnance je 35 let. Měla by firma tento způsob odměňování zavést? Kolik let bude vyplácet pracovníkům mzdu nižší než MRP_t ?

6. Firma platí mzdu, která je dána vztahem $W = 5 + 0.50T$, kde T je opět počet let, který zaměstnanec pro firmu pracuje. Hodnota mezního produktu je $MRP_t = 6 + 0.30T$.

a. Graficky znázorněte vývoj mzdy a MRP_t pracovníka v dvanáctiletém horizontu. Zanedbejte osobní diskontní míru.

b. Bude tento způsob odměňování spíše atraktivnější pro (a) člověka, který během příštích dvanácti let hledá stabilní zaměstnání nebo (b) člověka, který ví, že se za pár let odstěhuje a zaměstnání opustí?

7. Jaká je vazba mezi mzdami a produktivitou zaměstnanců? Co jsou efektivnostní mzdy a které firmy je pravděpodobně budou vyplácet?

8. Mzdová sazba Karla je 75 Kč za hodinu. Pokud mu bude zvýšena mzda, Karel se bude víc snažit a pracovat více. Na základě údajů v tabulce určete výši efektivnostní mzdy Karla.

hodinová mzda (Kč)	MRP_t (Kč)
60	90
75	120
90	143
105	154
120	165
135	173
150	180
165	184
180	188
195	191

10. Diskriminace na trhu práce

1. Američané čínského a japonského původu mají průměrné příjmy stejné nebo vyšší ve srovnání s bílými Američany. Znamená to, že nejsou diskriminováni na trhu práce?

2. Učitelé na středních školách mají často vyšší platy než učitelky. Jaké informace byste potřebovali vědět, abyste mohli posoudit, zda je to důsledkem mzdové diskriminace?

3. Předpokládejte, že restaurace najímá jako obsluhu pouze ženy, do kuchyně pouze muže. Je to důsledkem diskriminace na straně zaměstnavatele, zaměstnance nebo spotřebitele nebo statistické diskriminace.

4. Ve 20. letech minulého století platily v Jihoafrické republice zákony, které efektivně bránily černým Afričanům zastávat pracovní místa s vyšší kvalifikací. Tato místa byla vyhrazena pro bělochy. Jaké byly důsledky těchto zákonů pro bílé a černé africké pracovníky?

5. V roce 1960 byl podíl černochů na celkové populaci v jižních státech USA vyšší než v severních. Poměr mzdy černochů a bělochů byl v jižních státech mnohem nižší než v severních. Vyplývá z této samotné skutečnosti, že diskriminační preference zaměstnavatelů v jižních státech jsou silnější?

6. Předpokládejme Beckerův model s diskriminačními preferencemi na straně zaměstnavatele. Diskriminovanou skupinou pracovníků budou ženy, preferovanou skupinou muži. Produktivita mužů a žen je stejná. Hodnota mezního produktu práce pracovníků (mužů i žen) je dána rovnicí:

$MRP_L = 200 - 0.5L$. Firma se silnými diskriminačními preferencemi najímá pouze muže, a to za 100 Kč za hodinu. Rovnovážený diskriminační koeficient je 20 Kč.

a. Jaké pracovníky a za jakou mzdu najímají nediskriminující firmy?

b. Kolik pracovníků najímají firmy se slabšími diskriminačními preferencemi ($d < 20$ Kč)

c. O kolik se sníží zisk zaměstnavatele se silnými diskriminačními preferencemi?

7. Příjem z mezního produktu všech pracovníků na určitém trhu práce je $MRP_L = 200 - L$. Diskriminující firmy, které najímají pouze muže, zaměstnávají 120 pracovníků. Nediskriminující firmy zaměstnávají 145

pracovníků (žen). Jak velký bude rovnovážný diskriminační koeficient?

8. Předpokládejte, že tržní poptávka po práci žen závisí na relativní mzdě žen a mužů W_f/W_m následujícím způsobem:

$W_f/W_m = 1.1 - 0.0001L_f$, když zaměstnaných žen je méně než 1,000, $W_f/W_m = 1$ pokud je počet zaměstnaných žen mezi 1,001 a 5,000 a $W_f/W_m = 1.5 - 0.0001L_f$, když je počet pracovníků vyšší než 5,000 (L_f je počet zaměstnaných žen). Graficky znázorníte poptávkovou křivku po práci žen, určete jejich relativní mzdu, když firmy zaměstnávají (a) 200, (b) 2,000 a (c) 7,000 žen. Na jakých faktorech závisí relativní mzda diskriminované skupiny pracovníků?

9. Produkční funkce firmy je dána takto: $q = 10(L_w + L_b)^{1/2}$, kde L_w je počet bílých pracovníků, L_b počet černých pracovníků. Tržní mzda černých pracovníků je \$10, tržní mzda bílých \$20 a cena každé jednotky výstupu \$100. Uvažujte Beckerův model s diskriminačními preferencemi na straně zaměstnanců.

a. Kolik pracovníků by firma najala, pokud by nediskriminovala? Jak vysoký zisk by tato firma měla, pokud by nehradila žádné další náklady?

b. Předpokládejte, že diskriminační koeficient diskriminující firmy je \$2.50. Kolik pracovníků (a jakých) firma najme? Jak bude vysoký její zisk?

c. Předpokládejte, že diskriminační koeficient diskriminující firmy je \$12.50. Kolik pracovníků (a jakých) firma najme? Jak bude vysoký její zisk?

10. Jedna ekonomická studie zjistila, že "pohlední" pracovníci vydělávají o 5 % více než průměrní pracovníci v tomto ohledu. Vzhledově podprůměrní pracovníci vydělávají o 9 % méně. Je to důkaz diskriminace na trhu práce?

11. Vysvětlete následující tvrzení: V modelech založených na preferenci diskriminovat se diskriminace nevyplatí, protože je nákladná. V modelu statistické diskriminace se však diskriminace vyplatí.

12. Uvažujte Beckerův model s diskriminačními preferencemi na straně zaměstnanců. Jaké důsledky z něho vyplývají?

13. Jaké předpoklady musí být splněny, aby mohl monopsonista provádět mzdovou diskriminaci?

Ekonomie práce - seminář 5

14. Předpokládejte, že jedinou proměnnou, která ovlivňuje výši mzdy, je délka vzdělání v letech (s).

Týdenní mzda mužů (w_M) a žen (w_F) je dána těmito funkcemi: $w_M=500+100s$ a $w_F=300+75s$.

Muži mají průměrnou délku vzdělání 14 let a ženy 12 let.

- Jaký je mzdový diferenciál mezi muži a ženami na pracovním trhu?
- Pomocí Oaxacovy dekompozice určete, jaká část mzdového diferenciálu je určena diskriminací.
- Zkuste přijít na alternativní ukazatel diskriminace.