

Ekonomie práce: seminář 6

Průběžný test

- Průběžný test bude mít 10 otázek, každá bude mít 5 možných odpovědí a vždy bude pouze 1 správně. Za špatnou odpověď se body neodečítají. Maximum je 10 bodů.
- Test bude pokrývat látku z následujících tématických okruhů: (i) Lidský kapitál, (ii) Mzdová struktura, (iii) Mobilita práce a (iv) Diskriminace na trhu práce.

Odbory na trhu práce

1. Vysvětlete, co to jsou *odborny*, o co se snaží a v kterých odvětvích typicky vznikají.
2. Za jakých okolností bude chtít pracovník vstoupit do odborů? Vysvětlete to slovně i graficky pomocí modelu rozhodování mezi spotřebou a volným časem.
3. Vysvětlete, co ovlivňuje nabídku a poptávku po členství v odborech.
4. Vysvětlete, jakým způsobem mohou odbory ovlivnit poptávku po práci a její elasticitu.
5. Vysvětlete, které faktory přispívají k tomu, že členství v odborech celosvětově klesá.
6. Vysvětlete *model monopolních odborů*. Proč je v tomto modelu výsledná kombinace mzdy a zaměstnanosti neefektivní?
7. Předpokládejme, že poptávka firmy po práci je ve tvaru $w = 20 - 0.01E$, kde w je hodinová mzda a E je úroveň zaměstnanosti. Předpokládejme také, že užitková funkce odborů je dána jako $U = wE$. Jakou mzdu budou potávat monopolní odbory? Kolik pracovníků bude při tomto kontraktu zaměstnáno? ($E^* = 1000, w^* = 10$)
8. Vysvětlete *model efektivního vyjednávání*. Definujte v tomto kontextu *izoziskové křivky* firmy, *indiferenční křivky* odborů a *kontraktovou křivku*. Čím je kontraktová křivka ohraničena? Vysvětlete rozdíl mezi *efektivním kontraktem* a *silně efektivním kontraktem*.
9. Uvažujte model efektivního vyjednávání. Předpokládejme, že cílem odborů je dosáhnout co nejvyšší mzdy, úroveň zaměstnanosti je jim úplně lhostejná. Graficky znázorněte. Jak by vypadala smluvní křivka?
10. Co je to *Hicksův paradox*? Vysvětlete slovně i graficky.
11. Za jakých okolností může být stávka pro obě strany optimální? Co to je *odborová křivka vzdoru*? Jak v souvislosti se stávkami vypadají izoziskové křivky firmy? Jakým způsobem se určí optimální trvání stávky z hlediska zaměstnavatele? Vysvětlete graficky.
12. Diskutujte, jak a proč se může měnit výskyt stávek v závislosti na fázi ekonomického cyklu.
13. Definujte pojmy *mzdový efekt odborů* a *mzdová mezera odborů*. Čím se liší? Které faktory způsobují, že mzdová mezera odborů není spolehlivým odhadem mzdového efektu odborů? Definujte *efekt hrozby* a *efekt přelití*.

14. Předpokládejte, že v ekonomice existuje odborový a neodborový sektor. Poptávka po práci v každém sektoru je dána $L = 1000000 - 20w$. V celé ekonomice je celkem milion pracovníků a jejich nabídka práce nezávisí na mzdě. Všichni pracovníci mají stejnou kvalifikaci a produktivitu. Po založení odborů dojde ke zvýšení měsíční mzdy v odborovém sektoru na 30000 Kč. Jaký by byl dopad na mzdu v neodborovém sektoru? Jak velká je mzdová mezera odborů? (50 %)
15. Od začátku roku 2008 byl v Německu oficiálně ukončen monopol Deutsche Post na doručování poštovních zásilek. Jak toto liberalizační opatření ovlivnilo sílu odborů v tomto odvětví v Německu?
16. Jak mohou odbory ovlivnit produktivitu práce?

Politika odměňování

1. Definujte pojmy *úkolová mzda* a *časová mzda*. Které faktory určují jestli firma nabízí úkolovou nebo časovou mzdu?
2. Jakým způsobem rozdíly ve schopnostech ovlivňují self-selekcí pracovníků mezi zaměstnání s časovou a úkolovou mzdou? Které odměňovací schéma motivuje k většímu úsilí? Vysvětlete slovně i graficky.
3. Vysvětlete, jaké jsou výhody a nevýhody úkolové mzdy. Vysvětlete pojem *ratchet efekt* (*zarážkový efekt*).
4. Předpokládejme, že v ekonomice je 100 pracovníků a 2 firmy. Každý pracovníka má pro firmu A hodnotu 35 dolarů za hodinu, ale liší se svou produktivitou u firmy B. Pracovník 1 má hodnotu mezního produktu práce rovnu 1 dolar za hodinu, u pracovníka 2 jsou to 2 dolary za hodinu, atd. Firma A platí svým pracovníkům časovou mzdu ve výši 35 dolarů za hodinu, zatímco firma B platí svým pracovníkům úkolovou mzdu. Jakým způsobem se pracovníci rozdělí mezi tyto dvě firmy? Předpokládejme, že pokles poptávky po produkci obou firem sníží hodnotu mezního produktu každého pracovníka na polovinu. Jakým způsobem se nyní pracovníci rozdělí mezi tyto dvě firmy?
5. Taxikářské firmy v USA typicky vlastní velké množství aut a licencí. Jednotlivý taxikáři potom za denní pronájem auta platí fixní částku, ale nechávají si všechno jízdné, které vydělají. Vysvětlete důvody, proč se v tomto odvětví ustanovil právě tento odměňovací systém.
6. Firma si najímá dva pracovníky na sestavování jízdních kol. Firma si cení každého sestavení na 12 dolarů. Honzovy mezní náklady úsilí ve výrobním procesu jsou rovny $4N$, kde N je počet kol sestavených za hodinu. Mirkovy mezní náklady úsilí jsou rovny $6N$.
 - (a) Pokud bude firma platit úkolovou mzdu, kolik si každý z nich vydělá za hodinu?
 - (b) Předpokládejme, že firma platí časovou mzdu 15 dolarů za hodinu a propustí každého, kdo nesestaví alespoň 1.5 kola za hodinu. Kolik kol sestaví každý pracovník za 8-hodinový pracovní den?
7. Vysvětlete *problém černého pasažéra* v kontextu odměňovacího programu *sdílení zisku*. Jak mohou pracovníci tento problém "vyřešit"? Proč se vůbec firma může rozhodnout pro sdílení zisku namísto placení úkolové mzdy?

8. Vysvětlete princip odměňování pracovníků na základě *turnaje*. Za jakých okolností ho firmy používají? Vysvětlete slovně i graficky, jaké jsou výhody tohoto odměňovacího systému? Diskutujte, jaké mohou být nevýhody tohoto odměňovacího systému.
9. Vysvětlete *principal-agent problém* (nájemce-zmocněnec, resp. nájemce-správce) v kontextu odměňování vrcholových manažerů.
10. (a) Jak mohou akciové opce pro vrcholové manažery ovlivnit jejich chování tak, aby bylo v souladu se zájmy akcionářů?
 (b) Enron byla společnost, která byla zruinována částečně i díky existenci akciových opcí pro vrcholový management. Vysvětlete.
 (c) Kromě reformy účetnictví, jak by mohl být program akciových opcí pozměněn, aby se do budoucna zabránilo podobným excesům?
11. Vysvětlete podstatu *kontraktu s odloženou kompenzací (delayed compensation contract)*. Co motivuje firmu takový druh kontraktu nabízet?
12. Vysvětlete, proč v mnoha zemích existuje povinný věk odchodu do důchodu.
13. Jakým způsobem bude firma stanovovat *efektivnostní mzdu*? Vysvětlete slovně i graficky.
14. Vysvětlete důvody, proč může existovat pozitivní vztah mezi mzdami a produktivitou, na kterém je postavena teorie efektivnostních mezd.
15. Vysvětlete souvislost mezi teorií efektivnostních mezd a meziodvětvovými rozdíly ve mzdách. V tomto kontextu vysvětlete pojmy *duální trh práce, primární sektor a sekundární sektor*.
16. Vysvětlete podstatu *dluhopisové (bonding) kritiky* v kontextu modelů efektivnostních mezd.
17. Předpokládejme, že používaná technologie vyžaduje, aby firma najmula 100 pracovníků, bez ohledu na výši mzdy. Firma ovšem zjistila, že produktivita pracovníků je silně ovlivněna jejich mzdou. Pozorovaný vztah mezi výší mzdy a produkcí firmy je popsán v tabulce níže. Jakou mzdu firma maximalizující zisk měla nastavit? ($w^* = 11.25$)

mzda	8	10	11.25	12	12.50
produkce	65	80	90	97	102

18. Vztah mezi denní mzdou pracovníka w a jeho denní produkcí q je ve tvaru $q = 0.1w^2 - 0.0005w^3$. Jaká je z hlediska firmy optimální výše denní efektivnostní mzdy? Kolik produkce za den bude pracovník vyrábět? Jaký bude zisk firmy z denní produkce jednoho pracovníka, pokud je cena produkce fixní ve výši 0.8 dolaru za jednotku? ($w^* = 100, q^* = 500, zisk = 300$)
19. Uvažujte tři firmy identické ve všech aspektech, kromě efektivnosti monitorování pracovníků, která nemůže být změněna. Ačkoliv jsou náklady monitorování pracovníků ve všech firmách stejné, ulejšáci ve firmě A jsou přistíženi téměř s jistotou; ulejšáci ve firmě B mají o něco vyšší šanci nebýt přistíženi; a ulejšáci ve firmě C mají největší šanci nebýt přistíženi. Pokud všechny tři firmy platí efektivnostní mzdy, aby motivovaly pracovníky neulejšvat se, která firma bude platit nejvyšší efektivnostní mzdu? Která firma bude platit nejnižší efektivnostní mzdu?

20. Uvažujte tři firmy identické ve všech aspektech (včetně pravděpodobnosti přistižení při ulejvání), kromě nákladů na monitorování pracovníků, která se mezi firmami liší. Monitorování pracovníků je velmi nákladné ve firmě A, méně nákladné ve firmě B a nejlevnější ve firmě C. Pokud všechny tři firmy platí efektivnostní mzdy, aby motivovaly pracovníky neulejvat se, která firma bude platit nejvyšší efektivnostní mzdu? Která firma bude platit nejnižší efektivnostní mzdu?