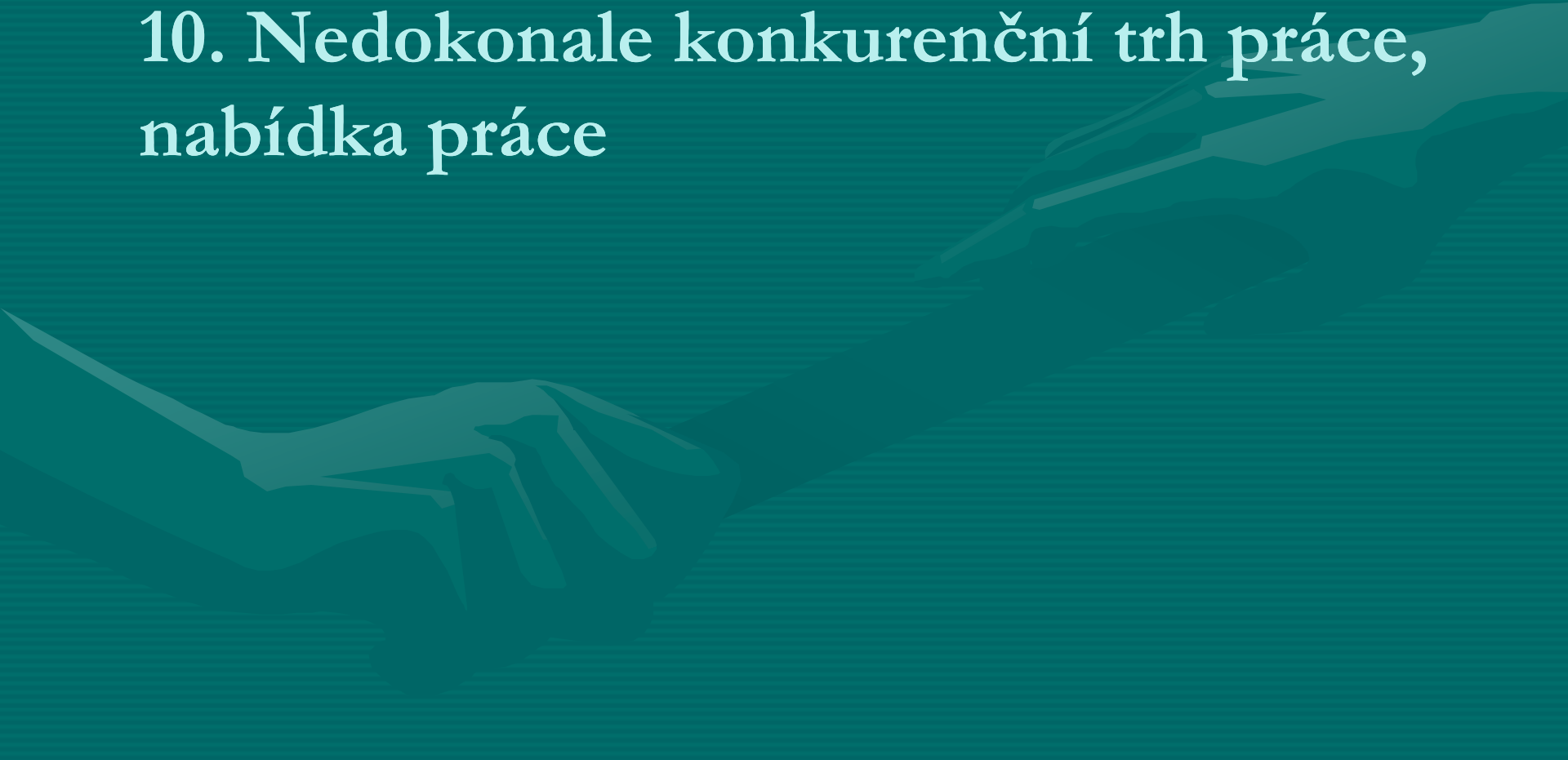


10. Nedokonale konkurenční trh práce, nabídka práce



Struktura

- charakteristika NedoKo. trhu práce
- optimální množství práce v SR
- optimální množství práce v LR
- mzdová diskriminace monopsonu
- individuální nabídka práce
- tržní nabídka práce
- odbory a jejich monopolní síla
- bilaterální monopol na trhu práce

Literatura

Soukupová et al.: Mikroekonomie. Kapitoly 15-16,
str. 378 – 398.

Musil: Mikroekonomie – středně pokročilý kurz.
Kapitoly 10 – 11, str. 212 – 241.

Charakteristika NedoKo. trhu práce

- NedoKo. trh práce – existence omezeného množství firem, kupujících VF práce
- monopson – práci poptává pouze jediná firma
- oligopson – práci poptává několik firem
- monopsonistická konkurence – práci poptává mnoho firem, každá může částečně ovlivnit mzdovou sazbu
- firmy jsou „price makers“ – mohou ovlivnit mzdovou sazbu
- křivka nabídky práce jedné firmě je rostoucí

Individuální nabídka práce

mzdová sazba je dána pod úrovní MFC_L (srovnejte se stanovením ceny výstupu nad úrovní MC)



if $AFC_L = a + b.L$, pak $TFC_L = (a + b.L).L = a.L + b.L^2$, a tedy $MFC_L = \delta TFC_L / \delta L = a + 2b.L$

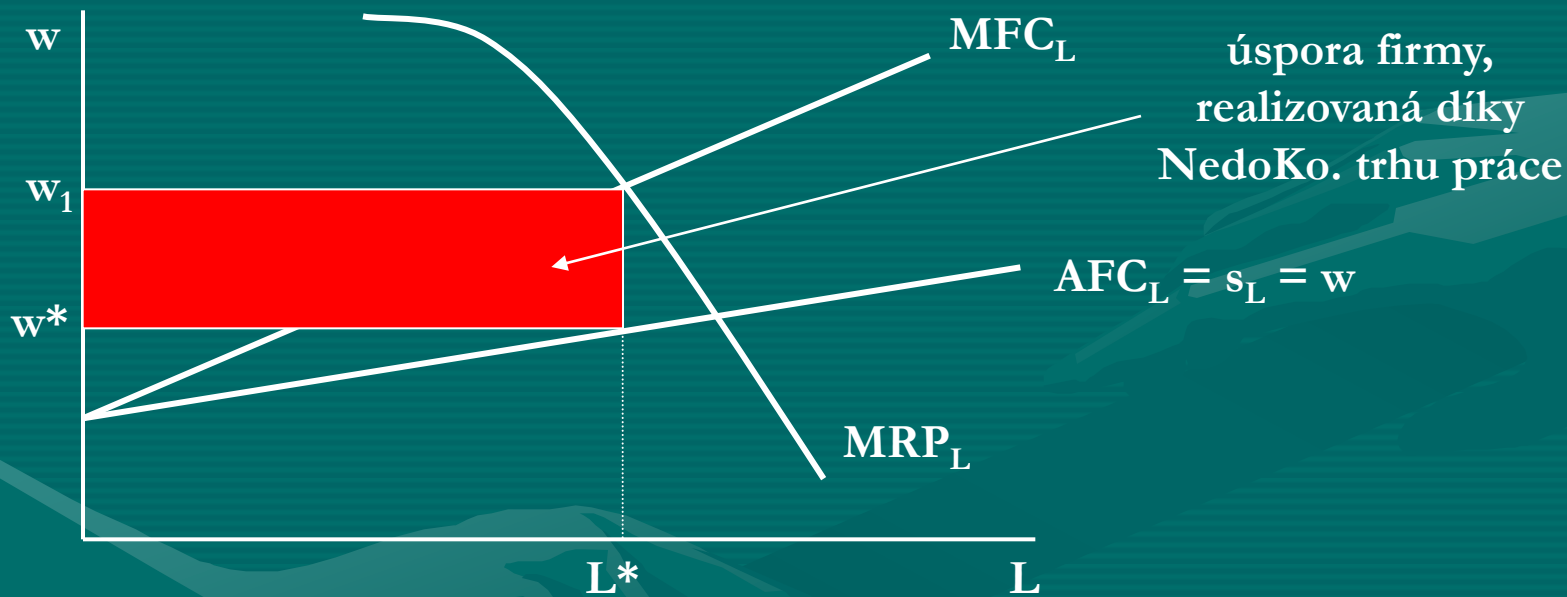


křivka MFC_L roste dvakrát rychleji než AFC_L

Optimální množství práce v SR

platí modifikované zlaté pravidlo maximalizace zisku:

$$MRP_L = MFC_L$$

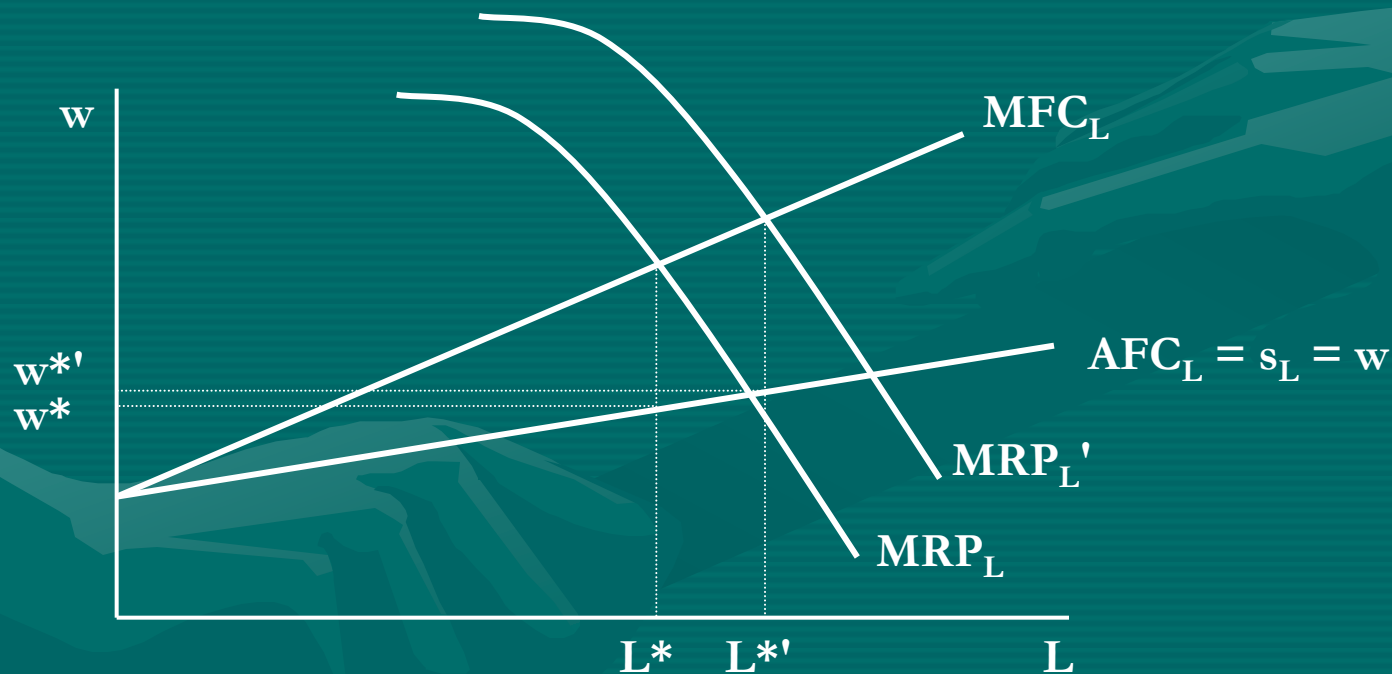


Firma bude najímat L^* množství práce za mzdu w^* , ačkoli by byla ochotna platit mzdu w_1

Křivka poptávky po práci

D_L na NedoKo. trhu práce nelze sestrojít – křivka MRP_L nezobrazuje vztah mezi L a w

Lze pouze získat množinu rovnovážných bodů, dojde-li ke změně veličin ovlivňujících MRP_L nebo MFC_L

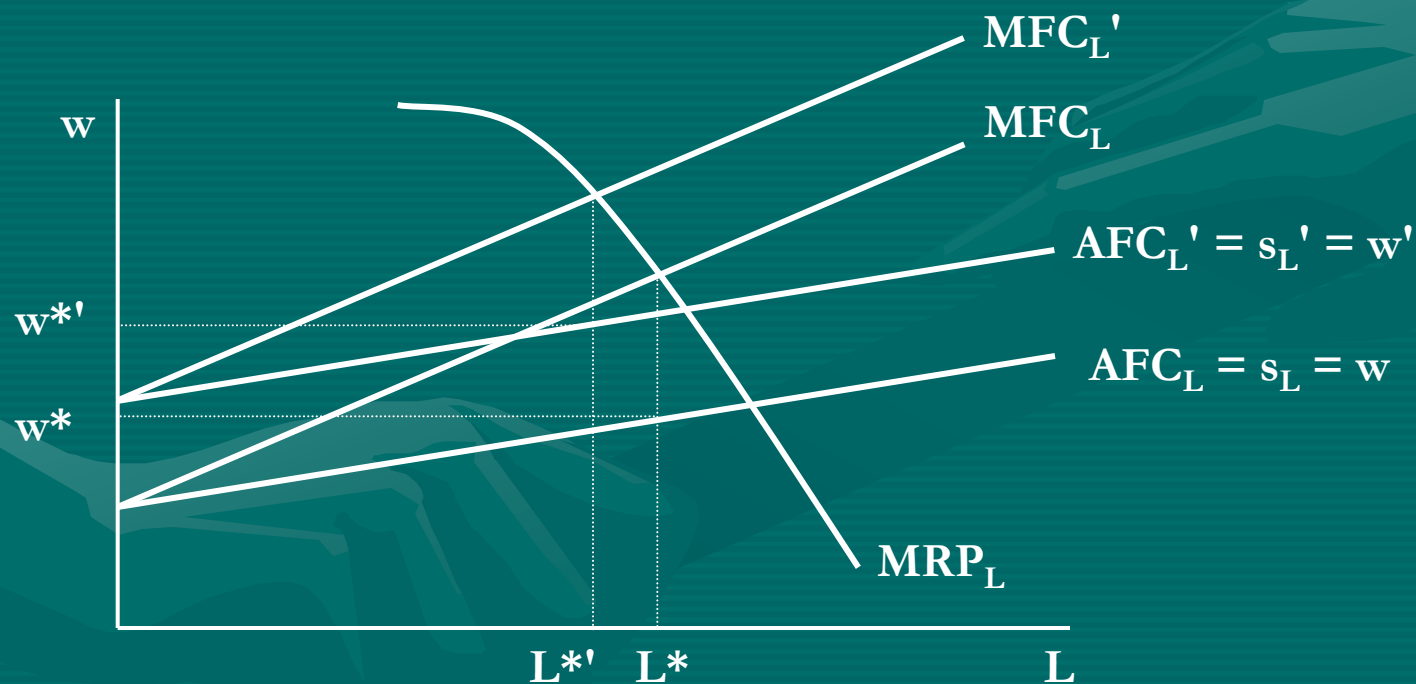


Růst poptávky po produkci firmy zapříčiní růst MR – MRP_L se posune nahoru – vzroste poptávané množství práce a mzda

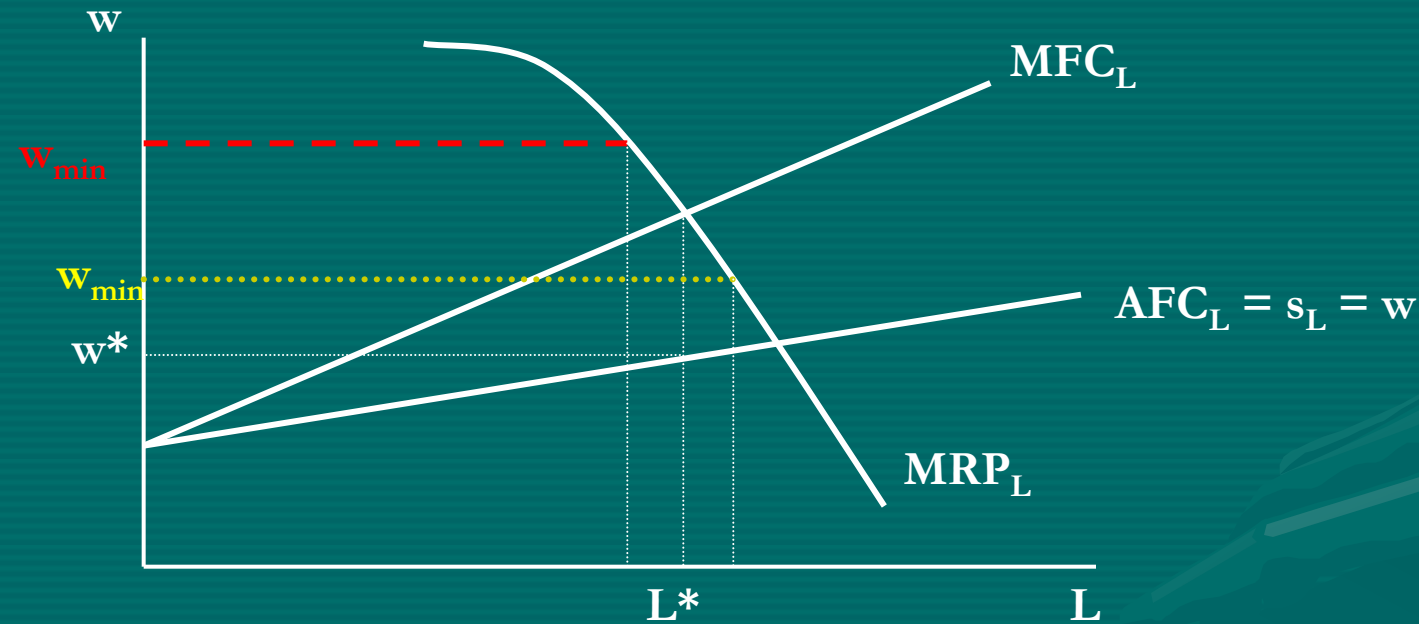
Křivka poptávky po práci

Zvýšení daňového zatížení práce způsobí posun AFC_L a MFC_L nahoru – opět nedochází k posunu po křivce MRP_L :

➔ křivku MRP_L nelze ztotožnit s křivkou D_L



Dopady zavedení minimální mzdy



$w_{min} = MFC_L$ z pohledu firmy, protože každá dodatečná jednotka práce stojí firmu stejně

firma bude opět najímat takové množství práce, při němž se vyrovná MFC_L a MRP_L → se zavedením minimální mzdy se zvýší zaměstnanost

w_{min} minimální mzda stanovena příliš vysoko – zaměstnanost poklesne oproti stavu, kdy minimální mzda nebyla zavedena

Optimální množství práce v LR

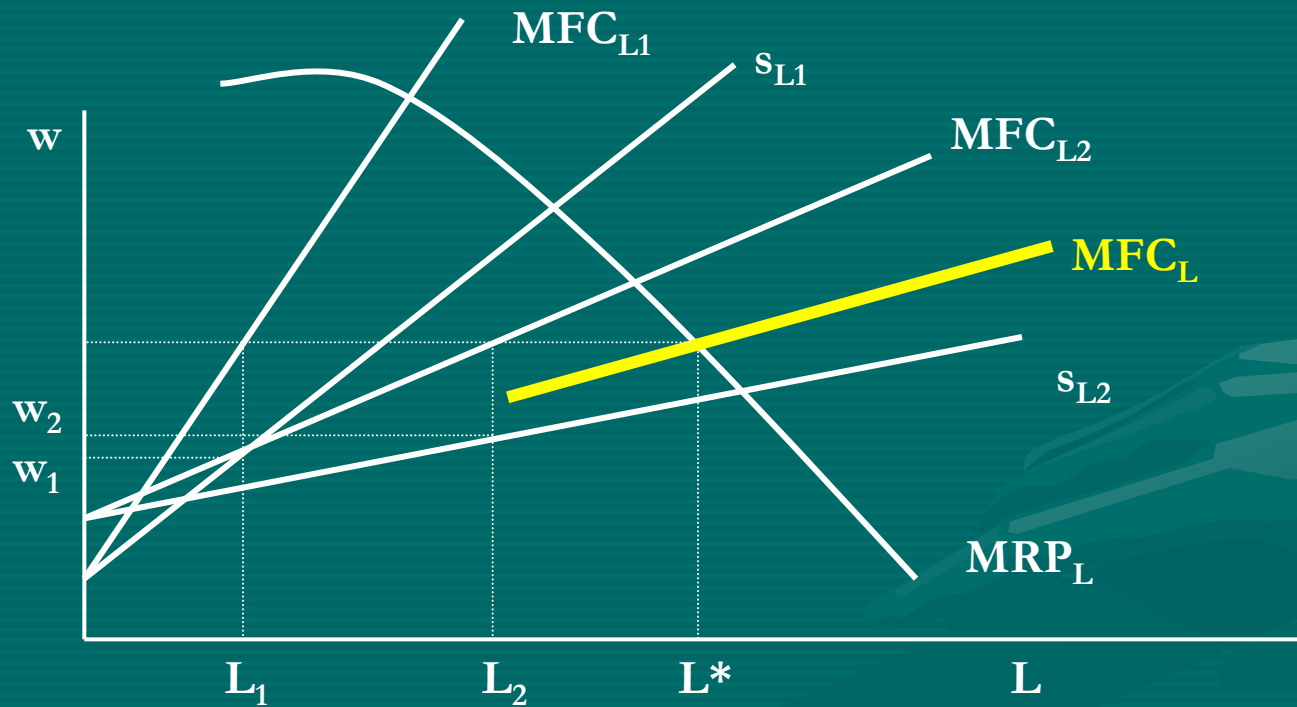
- v LR – možnost měnit L i K
- optimum tam, kde $MP_L/w = MP_K/r$, respektive $MRP_L/w = MRP_K/r$
- to platí pouze na DoKo. trhu práce a DoKo. trhu kapitálu ($MFC_L=w$ a $MFC_K=r$)
- optimální množství práce bez ohledu na typ konkurence na trhu VF:

$$MRP_L/MFC_L = MRP_K/MFC_K$$

Mzdová diskriminace monopsonu

- obdoba cenové diskriminace třetího stupně u monopolu na trhu finální produkce
- cena = mzda, proto mzdová diskriminace
- předpoklad – schopnost monopsonu rozdělit nabídku práce alespoň na dva segmenty
- každý segment – jiná cenová elasticita nabídky práce
- za stejnou práci různá mzda (podobně jako u monopolu – za stejný produkt různá cena)
- např. mzdová diskriminace podle pohlaví

Mzdová diskriminace monopsonu



Monopsonní firma bude najímat L^* množství práce

Segmentu s elastičtější křivkou nabídky práce stanoví mzdu w_2 , zatímco segmentu s méně elastickou křivkou nabídky práce stanoví nižší mzdu w_1

Nabídka práce

INDIVIDUÁLNÍ NABÍDKA PRÁCE:

doposud jako nabídka práce jedné firmě, ale
nyní jako nabídka práce jednoho nabízejícího, tj.
jednoho člověka nabízejícího VF práce

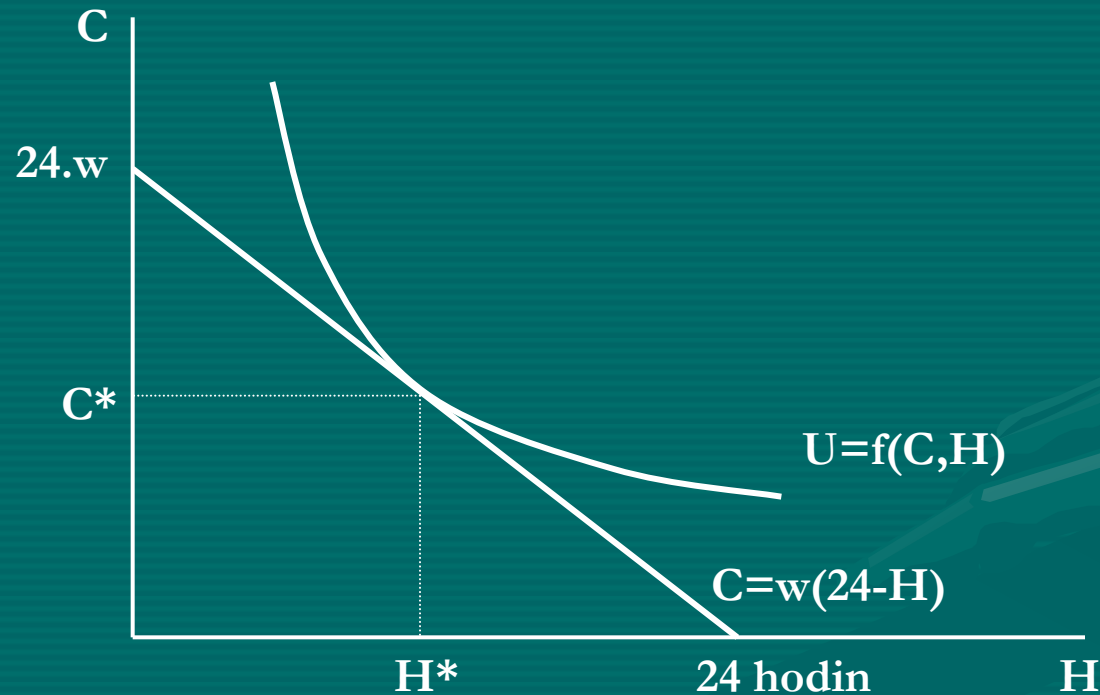
Jednotlivec nabízející práci se rozhoduje mezi
dvěma „statky“:

SPOTŘEBA (C) X VOLNÝ ČAS (H)

Volba mezi spotřebou a volným časem

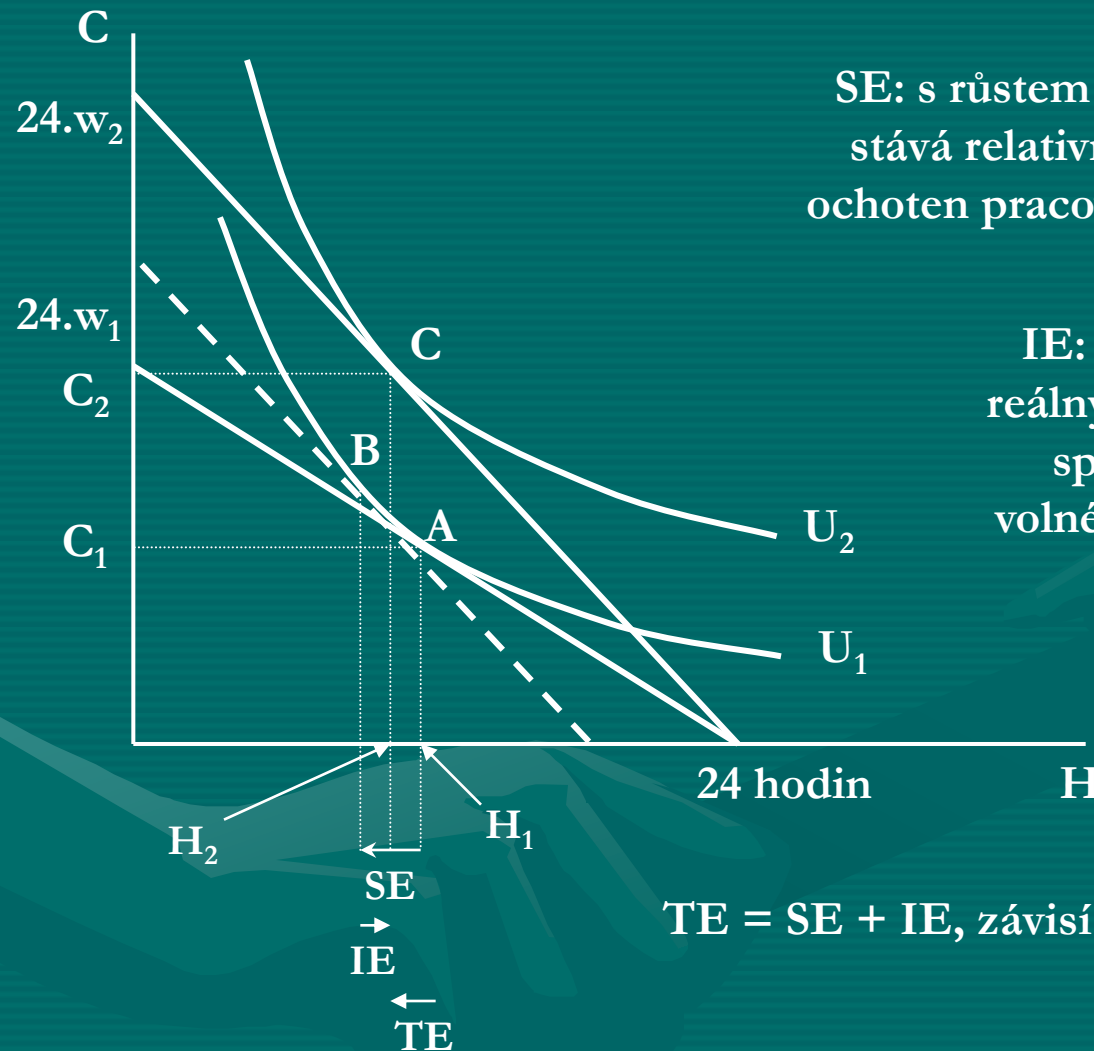
- SPOTŘEBA – je možná pouze jako důsledek vlastní práce (L) $\rightarrow C = w \cdot L$
- ČAS (24 hodin denně) – může být rozdělen mezi práci a volný čas $\rightarrow L + H = 24 \rightarrow C = w (24 - H)$
C je funkce „rozpočtového“ omezení
- užitek spotřebitele: $U = f(C, H)$
- optimální volba spotřeby (tedy množství hodin práce) a volného času – v bodě dotyku IC a BL, čili:
- optimum: $MRS = w$, čili $\delta U / \delta H / \delta U / \delta C = w$

Volba mezi spotřebou a volným časem



Spotřebitel bude při dané mzdové sazbě volit C^* množství spotřeby (tedy $w \cdot L$ hodin práce) a H^* hodin volného času

Vliv změny mzdové sazby na rozhodování spotřebitele – převažující SE



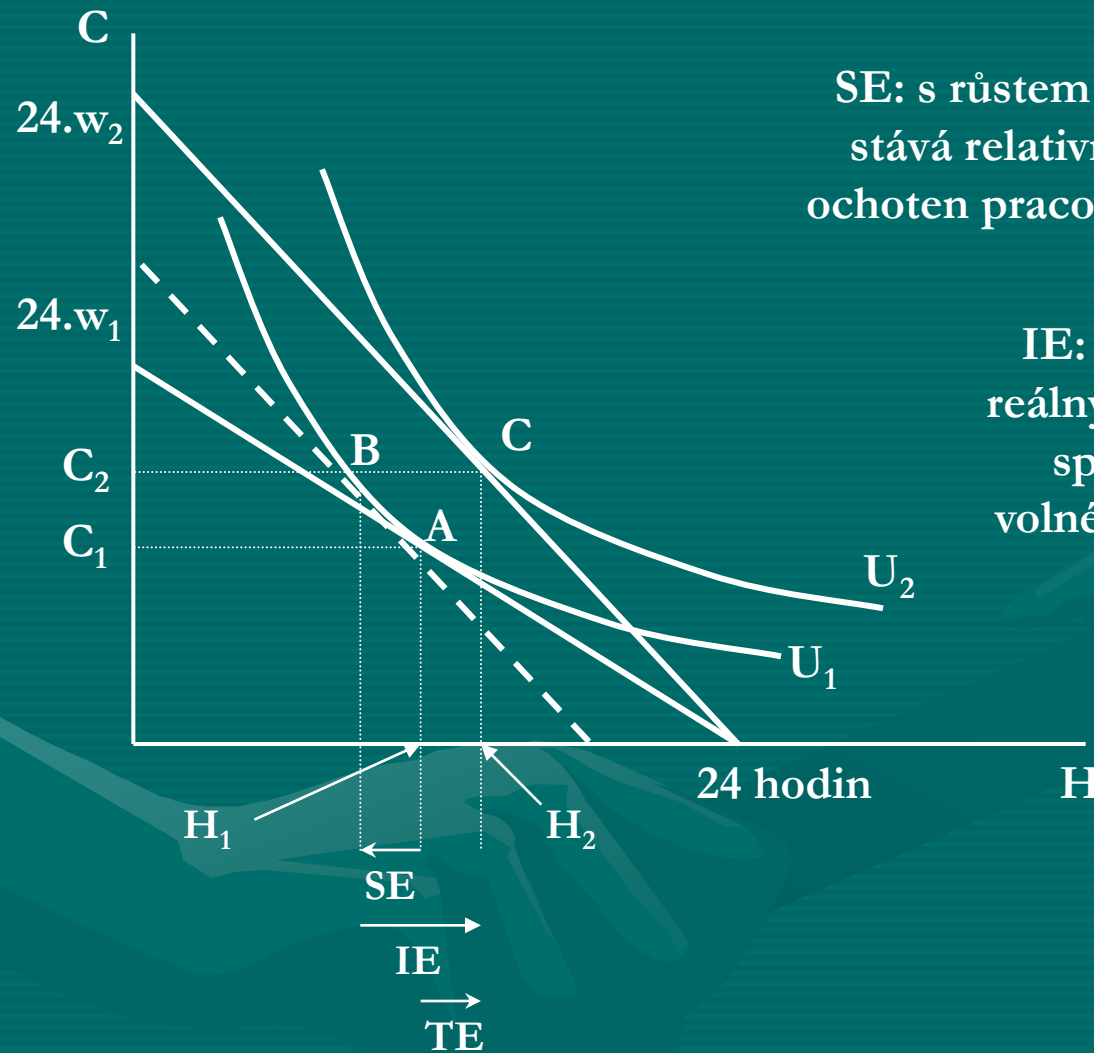
SE: s růstem mzdové sazby se volný čas stává relativně dražším – spotřebitel je ochoten pracovat delší čas. SE je negativní

IE: s růstem mzdové sazby roste reálný důchod, což umožňuje zvýšit spotřebu všech statků, včetně volného času – působí proti SE a je pozitivní

TE = SE + IE, závisí na tom, který z efektů převáží

Zde převažuje SE – s růstem w je spotřebitel ochoten více pracovat

Vliv změny mzdové sazby na rozhodování spotřebitele – převažující IE



SE: s růstem mzdové sazby se volný čas stává relativně dražším – spotřebitel je ochoten pracovat delší čas. SE je negativní

IE: s růstem mzdové sazby roste reálný důchod, což umožňuje zvýšit spotřebu všech statků, včetně volného času – působí proti SE a je pozitivní

$$TE = SE + IE$$

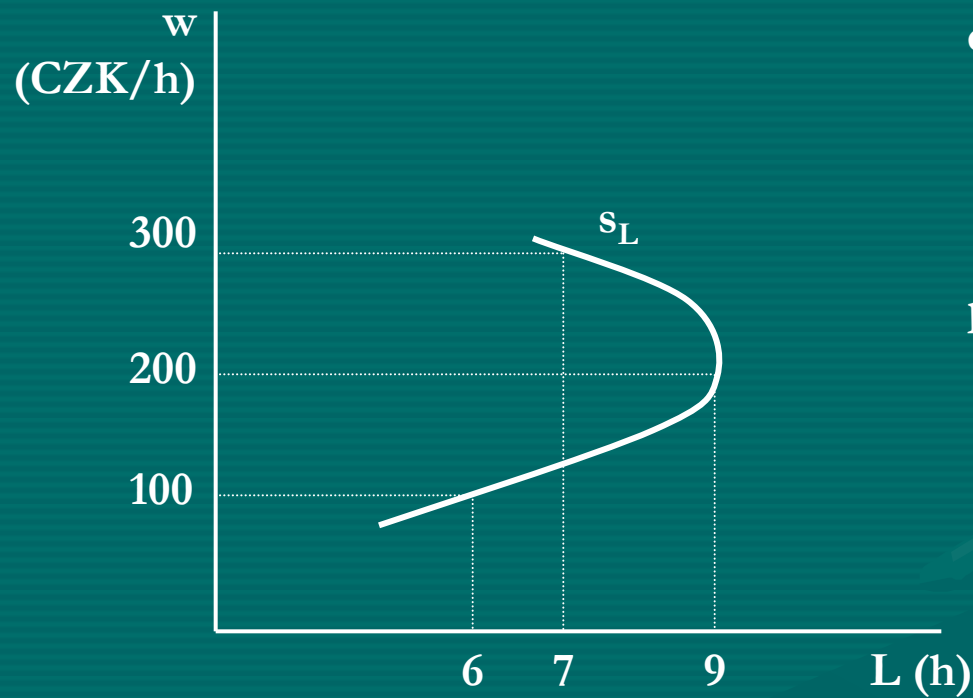
Zde převažuje IE – s růstem w spotřebitel preferuje více volného času

Individuální nabídková křivka

sestává ze dvou částí:

1. převažuje SE – nabídková křivka je rostoucí – s růstem mzdové sazby jednotlivec nabízí větší množství práce
2. převažuje IE – nabídková křivka je zpětně zakřivená – od určité mzdové sazby její růst způsobuje pokles nabízeného množství práce

Individuální nabídková křivka



do mzdové sazby 200 Kč za
hodinu převažuje SE

při mzdové sazbě vyšší než 200
Kč za hodinu převažuje IE

Ale: skutečnost – nabídka práce je rostoucí

PROČ?

- záleží, jak je vnímána změna mzdové sazby – trvalá či dočasná změna?
- rozhodování o pracovním nasazení je činěno z hlediska více období



- jde-li o dočasnou změnu mzdové sazby, pak při vyšší mzdě dnes roste ochota pracovat
- jde-li o trvalou změnu mzdové sazby, pak při vyšší mzdě nemusí ke zvýšení ochoty pracovat dojít

Dlouhodobá převaha důchodového efektu

Average total hours and real wages, 1870-2000

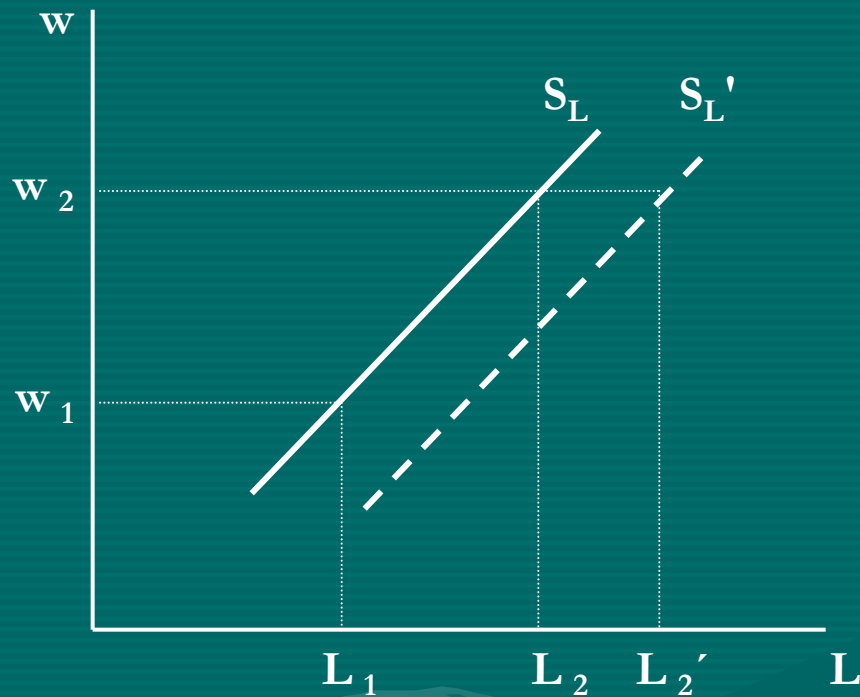
	1870	1913	1938	1973	1992	2000
Annual hours worked per person						
France	2,945	2,588	1,848	1,771	1,542	1,517
Germany	2,941	2,584	2,316	1,804	1,563	1,469
UK	2,984	2,624	2,267	1,688	1,491	1,491
USA	2,964	2,605	2,062	1,717	1,589	1,660
Sweden	2,945	2,588	2,204	1,571	1,515	1,588
Real wage (index: 1870 = 100)						
France	100	205	335	1,048	1,417	1,434
Germany	100	185	285	944	1,178	1,222
UK	100	157	256	439	640	733
USA	100	189	325	596	659	737
Sweden	100	270	521	1,228	1,493	1,727

Source: Burda, Wyplosz (2003)

Tržní nabídka práce

- S_L = různá množství práce, kterou jsou její vlastníci ochotni nabízet na daném trhu práce při různých mzdových sazbách
- změna w vede vedle změny nabízeného množství práce také k posunu celé křivky nabídky práce
- podobné efekty bude mít také změna reálné úrokové míry
- opět souvislost s mezičasovým rozhodováním

Dopady růstu mzdové sazby

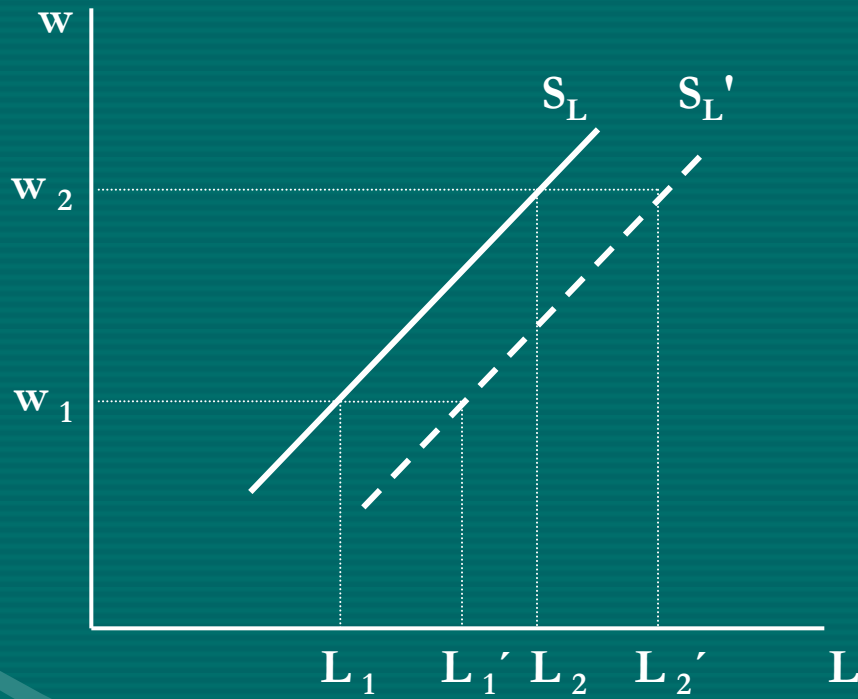


zvýšení mzdové sazby povede k růstu nabízeného množství práce na trhu na úroveň L_2

vyšší mzda dnes je vnímána jako možný pokles mzdy v budoucnosti → dnešní ochota pracovat vzroste až na L_2' lidé budou chtít současnou vysokou mzdu využít k tomu, aby si dnes vydělali a v budoucnu si mohli vzít dovolenou – tzv. efekt dovolené – nabídka práce se posune vpravo

pokles mzdy bude mít opačný efekt – lidé si dnes raději vezmou volno a budou očekávat růst mezd v budoucnosti, jinými slovy „dnes se vyplatí pracovat méně“

Dopady růstu reálné úrokové míry



růst reálné úrokové míry povede ke zvýšení ochoty spořit

chtějí-li domácnosti zachovat nezměněnou současnou spotřebu, musí zvýšit ochotu pracovat při každé úrovni mzdové sazby

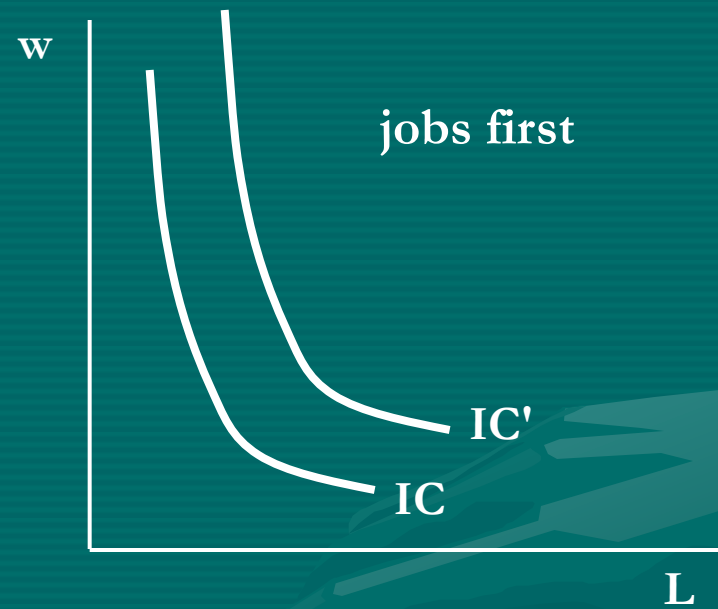
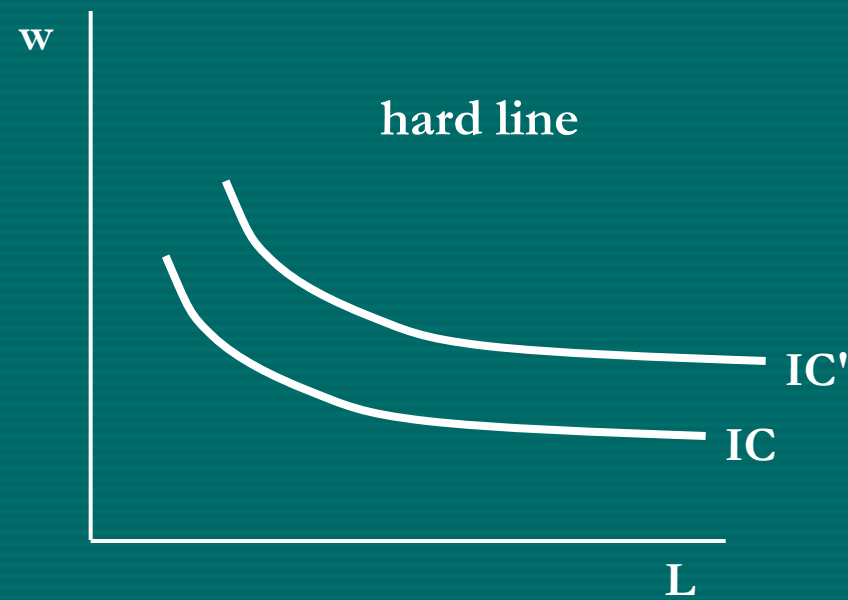
vzroste tržní nabídka práce

pokles reálné úrokové míry vyvolá opačné efekty, tedy snížení ochoty pracovat a pokles tržní nabídky práce

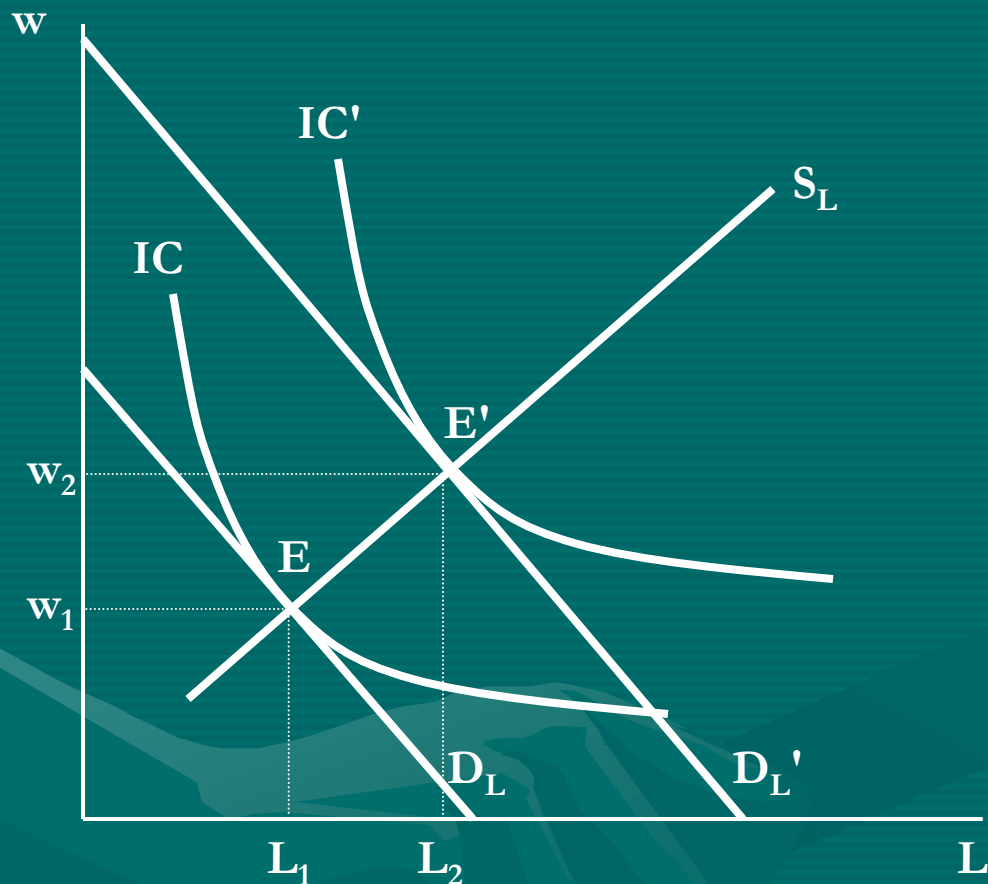
Odborové svazy – poptávky po práci a nabídka práce

- odbory = zájmová skupina, v níž se organizuje pracovní síla
- poptávka po práci = poptávka po odborově organizované pracovní síle; nabídka práce = nabídka odborově organizované pracovní síly
- rozhodování mezi: preferencí mzdové sazby a preferencí určité míry zaměstnanosti
- důraz na mzdovou sazbu: tzv. „hard line“ strategie
- důraz na zaměstnanost: tzv. „jobs first“ strategie
- nabídka práce odborových svazů odvozena z indifferenční analýzy

Tvar IC podle odborářské strategie



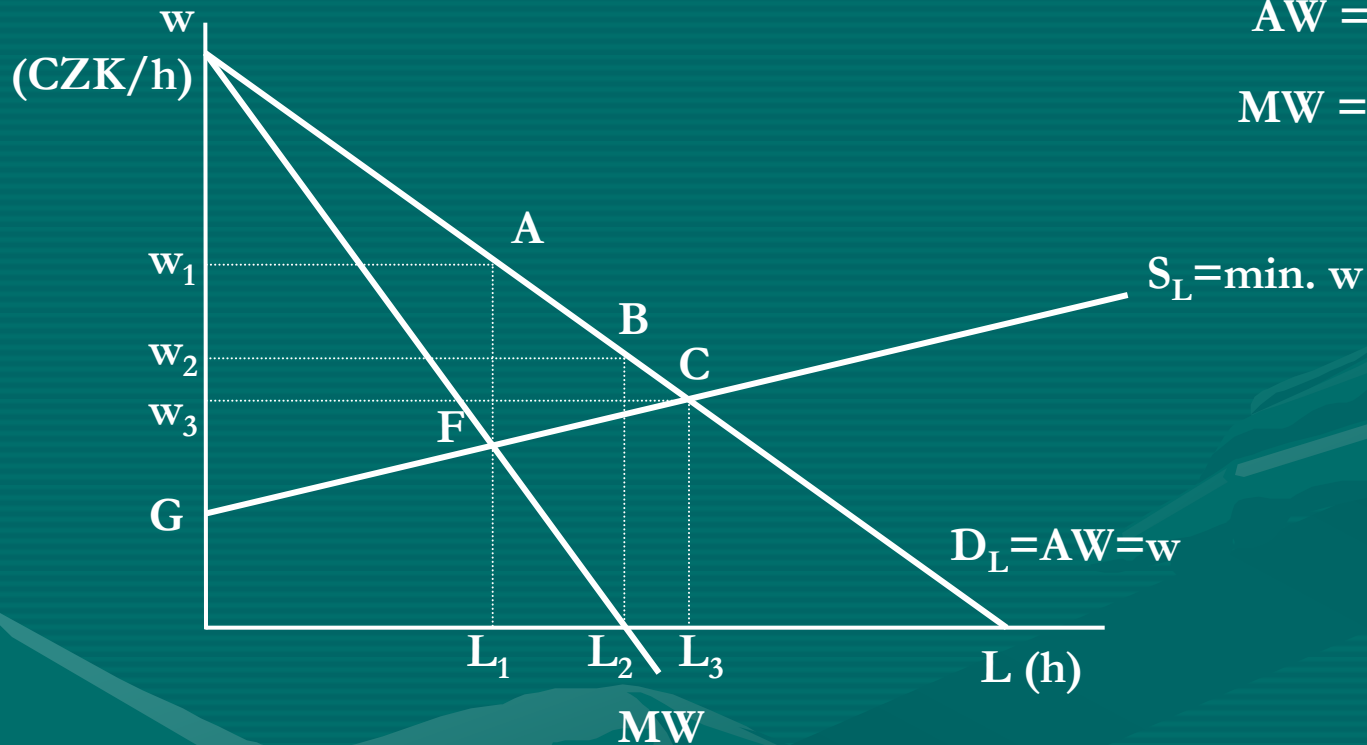
Odvození nabídky práce odborů



Monopolní síla odborů

- odbory jako jediný subjekt nabízející VF práce
- cíle odborových svazů:
 - maximalizace ekonomické renty členů odborů
 - maximalizace objemu mezd členů odborů
 - maximalizace zaměstnanosti

Monopolní síla odborů

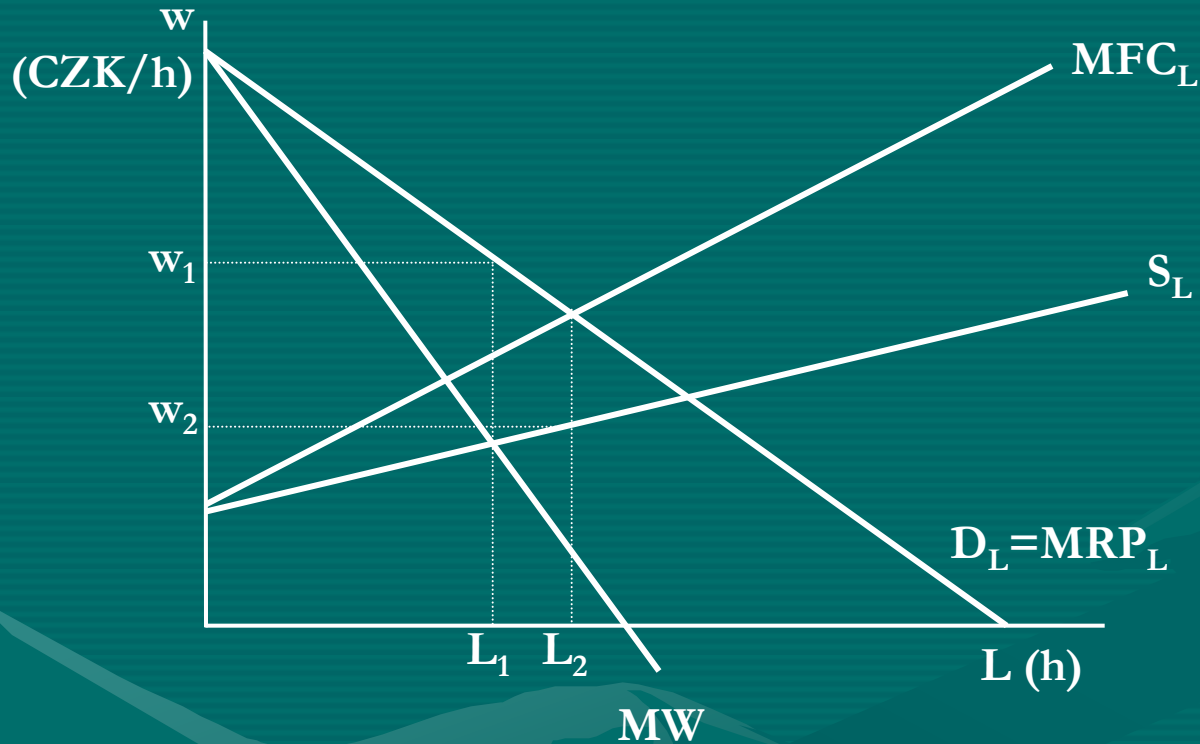


A: max. ekonomické renty (plocha $AFGw_1$) – L_1 množství práce za mzdu w_1

B: max. celkového objemu mezd – L_2 množství práce za mzdu w_2

C: max. zaměstnanosti – najímáno množství práce jako na DoKo. trhu práce – mzda, za níž je ochotno pracovat L_3 množství práce je shodná se skutečně vyplácenou mzdou w_3

Bilaterální monopol na trhu práce



Monopol (tedy odbory) vychází z rovnosti MW a S_L – bude nabízet L_1 množství práce za mzdu w_1

Monopson vychází z rovnosti MFC_L a MRP_L – bude poptávat L_2 množství práce za mzdu w_2

Výsledná mzda a množství L bude výsledkem vyjednávání monopolu a monopsonu