



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Essays in law and economics

Fehér, A.

Publication date
2024

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Fehér, A. (2024). *Essays in law and economics*. [Thesis, fully internal, Universiteit van Amsterdam].

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Chapter 5

Summary

English summary

This thesis consists of three articles, presented in Chapters 2 through 4. Below, I provide a summary of each.

Chapter 2: Non-competition Agreements and Dedicated Human Capital

How does the optimal stringency of a non-competition agreement (noncompete) vary with the employee's position inside a firm's hierarchy? I propose a theoretical model in which the employee's productivity increases with their position. A noncompete tilts the holdup power towards the firm. In equilibrium, employees in top positions are subject to a noncompete and the firm promises high compensation to ensure that they exert effort. Employees in middle positions are free from the covenant so that they maintain their incentives to exert effort for a lower wage. Strikingly, noncompete reappears at the bottom of the firm's hierarchy. Since the employees' productivity is low, their compensation does not incentivize effort. A policy prohibiting noncompetes for bottom positions can enhance social welfare if the expected quality of labor is moderate.

Chapter 3: Guarding Expertise and Assets: Non-competition Agreements and Their Implications

The degree of access granted to employees to a firm's critical asset is a pivotal organizational decision. This access can boost the employees' productivity within the firm but also enables them to become competitors after leaving, leading to a holdup problem. Economic theory suggests that non-competition agreements (noncompetes) can mitigate this issue. This paper examines the optimal compensation package for an employee, considering access, wage, and noncompete clauses. I demonstrate that firms compensate lower ability agents primarily through access, coupled with the minimum wage and strictest noncompete agreements since access not only increases the employee's utility but also the firm's production. For higher ability agents, the maximum degree of access is provided, while the wage and stringency of the noncompete depends on the damage the employee causes with competing. For low damages, the firm offers a lax noncompete with lower wages. Conversely, high potential damage necessitates higher wages and a stricter noncompete. The study's findings are consistent with observed patterns in CEO contracts.

Chapter 4: How to Enforce Platforms' Liability?

New regulations are emerging to address the increase of illegal content on online platforms, highlighted by initiatives like the Digital Services Act. This paper presents a theoretical model examining how such regulations shift the economic incentives for social media platforms to moderate user-generated content. The model focuses on a strictly liable platform with heterogeneous users who may breach the rules set by a regulator. The larger the audience of the user, the higher the benefit she brings to the platform, but also the larger the societal harm if she violates the rules. The paper argues that oversimplified regulations may worsen the problem of cherry-picking, where platforms penalize only low type users and not high type ones for violations. To combat cherry-picking, one option for the regulator is to stop monitoring content that the platform has already removed, but this could lead to over-moderation. Another strategy involves the regulator enhancing its technology to monitor more content and adjusting fines based on the ex post observable size of the audience of

users. Intriguingly, under this approach, the optimal fine might be reduced when more users commit violations.

Dutch summary

Titel: Essays in Recht en Economie

Hoofdstuk 2: Non-competition Agreements and Dedicated Human Capital

Hoe varieert de optimale strengheid van een concurrentiebeding ten aanzien van de positie van de werknemer binnen de hiërarchie van een bedrijf? Ik ontwikkel een theoretisch model waarin de productiviteit van de werknemer stijgt met zijn senioriteit. Een concurrentiebeding verschuift onderhandelingsmacht naar het bedrijf. In het evenwicht zijn werknemers in toposities onderworpen aan een concurrentiebeding en om ervoor te zorgen dat werknemers zich inspannen betaalt het bedrijf hen hogere lonen. Werknemers in middenposities zijn niet gebonden aan het convenant, en behouden derhalve hun prikkels om zich in te spannen voor een lager loon. Opvallend is dat het concurrentiebeding weer van toepassing is aan de onderkant van de bedrijfshiërarchie. Aangezien de productiviteit van de werknemers laag is, geeft hun beloning geen prikkels voor inspanning. Een beleid dat concurrentiebedingen verbiedt voor posities onderaan de bedrijfshiërarchie kan de sociale welvaart verhogen als de verwachte kwaliteit van arbeid laag is.

Hoofdstuk 3: Guarding Expertise and Assets: Non-competition Agreements and Their Implications

De mate waarin werknemers toegang hebben tot de kritische activa van een bedrijf is een cruciale organisatorische beslissing. De toegang hiertoe kan de productiviteit van de werknemers binnen het bedrijf verhogen, maar stelt hen ook in staat om concurrent te worden na hun vertrek, wat leidt tot een 'hold-up probleem'. De economische theorie suggereert dat concurrentiebedingen dit probleem kunnen verlichten. Dit artikel onderzoekt de optimale compensatiestructuur voor een werknemer, rekening houdend met toegang, loon en concurrentiebedingen. Ik toon aan dat bedrijven laaggeschoolde werknemers voornamelijk compenseren door toegang, gekoppeld aan het minimumloon, en het meest stricte concu-

rentiebedingen, omdat toegang niet alleen het nut van de werknemer verhoogt, maar ook de productie van het bedrijf. Hoger geschoolde werknemers verkrijgen de maximale mate van toegang, terwijl het loon en de strengheid van het concurrentiebeding afhangen van de schade die de werknemer kan veroorzaken door te concurreren. Indien deze schade laag is biedt het bedrijf een laks concurrentiebeding aan met lagere lonen. Anders vereist een hoge potentiële schade een hoger loon en een stricter concurrentiebeding. De bevindingen van deze studie komen overeen met feitelijke observaties binnen CEO-contracten.

Hoofdstuk 4: How to Enforce Platforms' Liability?

Nieuwe regelgeving wordt ingesteld om de toename van illegale inhoud op online platforms aan te pakken, zoals blijkt uit initiatieven als de Digital Services Act. Dit artikel ontwikkelt een theoretisch model om te onderzoeken hoe dergelijke regelgeving de economische prikkels van social media platforms verandert om door gebruikers gegenereerde inhoud te modereren. Het model focust zich op een strikt aansprakelijk platform met heterogene gebruikers die de regels van een regelgever mogelijk overtreeden. Hoe groter het aantal gebruikers, des te groter het voordeel voor het platform, maar dit vergroot ook de maatschappelijke schade indien de regels worden overtreden. Dit paper stelt dat overgesimplificeerde regelgeving het probleem van 'cherry-picking' kan verergeren, waarbij platformen alleen gebruikers van een laag type straffen voor overtredingen maar niet de gebruikers van het hoge type. Een mogelijkheid om cherry-picking tegen te gaan is het stoppen van het monitoren van inhoud die het platform al heeft verwijderd door de regelgever. Dit kan echter ook leiden tot overmoderatie. Een andere strategie is dat de toezichthouder zijn technologie verbetert om meer inhoud te controleren en de boetes aanpast op basis van de ex post waarneembare omvang van het gebruikerspubliek. Overmerkelijk genoeg kan de optimale boete binnen deze aanpak worden verlaagd indien meer gebruikers overtredingen begaan.