



Izabela Ostoj

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Ekonomii
izabela.ostoj@ue.katowice.pl

KONCEPCJA PŁAC PROEFEKTYWNOŚCIOWYCH I JEJ EGZEMPLIFIKACJE NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY

Streszczenie: koncepcja płac proefektywnościowych objaśnia przyczyny trwałego występowania płac wyższych od płacy równowagi jako rezultat racjonalnych decyzji pracodawców i pracowników. Prowadzi to do bezrobocia przymusowego. W literaturze wyodrębniono siedem modeli płac proefektywnościowych: żywieniowy, bumelowania, fluktuacji kadr, negatywnej selekcji, rekrutacji, socjologiczne i groźby związkowej. Niektóre z nich poddano krytyce, przed którą koncepcja dobrze się obroniła. W ostatnim czasie pojawiła się także próba podważenia istoty koncepcji. Praktyka funkcjonowania polskich przedsiębiorstw dostarcza jednak argumentów potwierdzających stosowanie w nich płac proefektywnościowych. Sprawia to, że płace proefektywnościowe pozostają interesującym obszarem badawczym.

Słowa kluczowe: rynek pracy, płace, nowy keynesizm.

Wprowadzenie

Jednym z podejść teoretycznych objaśniających przyczyny powstawania oraz utrzymywania się bezrobocia przymusowego ze względu na sztywność płac i ograniczenie zdolności rynku do oczyszczania się jest koncepcja płac proefektywnościowych, nazywanych również płacami efektywnościowymi, motywującymi, motywacyjnymi, a także wydajnościowymi¹. Problem pozostaje wciąż ak-

¹ D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch: *Mikroekonomia*. PWE, Warszawa 2007, s. 324; O. Blanchard: *Makroekonomia*. Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 178; R. Wojciechowska: *Niepełna informacja na rynku pracy*. W: *Szkice ze współczesnej teorii ekonomii*. Red. W. Pachol. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2005, s. 112-113. Płaca proefektywnościowa bywa też nazywana płacą efektywną; do tego określenia krytycznie odnosi się A. Wojtyna. Zob. A. Wojtyna: *Ewolucja keynesizmu a główny nurt ekonomii*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 225.

tualny, zwłaszcza że badania empiryczne dostarczają dowodów na stosowanie płac proefektywnościowych w przedsiębiorstwach. Nie ustaje też dyskusja i próby krytyki koncepcji ze strony konkurencyjnych nurtów teoretycznych.

Celem artykułu jest przedstawienie istoty i modeli płac proefektywnościowych obecnych w literaturze przedmiotu, głównych kierunków krytyki koncepcji, a także odniesienie modeli teoretycznych płacy efektywnościowej do praktyki ich stosowania we współczesnych przedsiębiorstwach. W artykule dostarczono argumentów na potwierdzenie tezy, iż koncepcja płac proefektywnościowych, a zwłaszcza niektóre modele opisane w jej ramach, nie straciła na aktualności i może być przydatna do interpretacji praktyk wynagradzania stosowanych we współczesnych przedsiębiorstwach, także w okresie spowolnienia gospodarczego.

1. Geneza i istota koncepcji

Teoria płac proefektywnościowych pojawiła się jako jeden z argumentów wysuwanych przez przedstawicieli nowego keynesizmu w toku ich dyskusji z przedstawicielami nowej ekonomii klasycznej na temat charakteru bezrobocia. Nowi keynesiści dążyli do zbudowania solidnych mikroekonomicznych podstaw teorii pojawiania się bezrobocia przymusowego. Starali się wyjaśnić, dlaczego bezrobotni nie są w stanie wpłynąć na obniżenie płac osób zatrudnionych, poprzez wyrażenie gotowości pracy za niższą płacę i możliwość zastąpienia pracowników, którzy nie godzą się na obniżenie płac, co stopniowo powinno doprowadzić do przywrócenia równowagi na rynku pracy. Dążyli dodatkowo do wyjaśnienia obserwowanego w rzeczywistości zjawiska oddziaływania zmian popytu na pracę głównie na poziom zatrudnienia, a w tylko małym stopniu na płace realne. Uchylili także założenie o doskonałej konkurencji na rynkach. W tym znaczeniu modele płac proefektywnościowych należą do grupy koncepcji alternatywnych w stosunku do teorii konkurencyjnego rynku pracy². Alternatywne koncepcje mieszczące się w nurcie nowego keynesizmu zostały ukierunkowane na wytłumaczenie przyczyn nieopłacalności i nieracjonalności poddawania się przedsiębiorstw presji obniżania płac realnych. Racjonalne podmioty dążące do osiągnięcia optimum ekonomicznego mogą nie być zainteresowane obniżaniem płac, bowiem ścieżka, po której proces ten by się odbywał (obniżenie płac już zatrudnionym lub zastąpienie obecnych pracowników tańszymi) może być trudna do wdrożenia i generować koszty.

² A. Wojtyła: *Op. cit.*, s. 222.

Koncepcja płac proefektywnościowych zakłada, że na wysokość wynagrodzenia ma wpływ kalkulacja pracodawców, którzy nie kierują się wyłącznie rynkowym poziomem płacy w konkretnym segmencie rynku pracy. W jej ujęciu wydajność pracy zatrudnionych w firmie jest zależna od wysokości wynagrodzenia. Przyjmuje się, że w niektórych przedsiębiorstwach, wychodząc od rynkowego poziomu płacy, jej wzrost będzie stymulował wzrost wydajności pracy, przy czym krańcowa korzyść z tej podwyżki dla przedsiębiorcy (zwiększenie wysiłku) będzie wyższa od krańcowego kosztu jej uzyskania (przyrost wynagrodzenia). Granicę wzrostu wynagrodzenia wyznaczy zrównanie się tych wielkości. Płaca proefektywnościowa zostanie ustalona na takim poziomie, przy którym dana procentowa zmiana płacy doprowadzi do takiej samej procentowej zmiany wysiłku. Płaca osiągnie w ten sposób optymalny poziom, umożliwiając maksymalizację zysku³.

2. Modele płac proefektywnościowych

W literaturze można doszukać się siedmiu historycznie ukształtowanych modeli płacy proefektywnościowej. Są to modele: żywieniowy, bumelowania, fluktuacji kadr, selekcji negatywnej, rekrutacji, socjologiczny i groźby związkowej⁴.

Model żywieniowy (*nutritional model*) – to wczesny model wywodzący się od H. Leibensteina. Zakłada się w nim, że właściciel ziemski będzie wypłacał robotnikom rolnym płacę wyższą od płacy równowagi w przekonaniu, że suma wysiłku pracowników będzie wówczas większa dzięki poprawie wyżywienia i stanu zdrowia. Jest to zgodne z hipotezą, iż w krajach o relatywnie niskim PKB per capita płaca determinuje poziom konsumpcji, model zatem odnosi się do biednych krajów rolniczych, ewentualnie do samego sektora rolnego. Jego przejawianie się potwierdzono w niektórych krajach Ameryki Łacińskiej⁵. Zdecydowanie traci on natomiast na znaczeniu w krajach o wysokim PKB per capita.

Model bumelowania lub „objiania się” (*shirking model*) – to model najszerzej opisany w literaturze i najlepiej potwierdzony. Rozwijali go m.in. C. Shapiro i J. Stiglitz, G. Calvo, R. Sparks, J. Bulow, czy L. Summers, głównie w latach

³ L.F. Katz: *Efficiency Wages Theories: A Partial Evaluation*. „NBER Macroeconomics Annual” 1986, Vol. 1; E. Kwiatkowski: *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 181.

⁴ Na podstawie: L.F. Katz: Op. cit.; G.A. Akerlof, J.L. Yellen: *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge University Press, Cambridge 1986; P. Romaguera: *Wage Differentials and Efficiency Wage Models: Evidence from the Chilean Economy*. The Hellen Kellog Institute for International Studies, Working Paper No. 153, March 1991.

⁵ P. Romaguera: Op. cit.

80. XX w.⁶. W modelu tym przyjmuje się, iż pracownicy mają wpływ na wyniki pracy w sposób tylko sobie znany, ze względu na niekompletność umów, zatem ich praca musi być monitorowana, co generuje koszty. Ponadto monitoring jest z reguły niedoskonały. By motywować pożądane zachowania pracowników i zminimalizować ich uchylanie się od pracy, pracodawca zaproponuje płacę wyższą od oczyszczającej rynek do poziomu, przy którym korzyść pracownika z wyższej płacy przewyższa koszt alternatywny jej utraty. Groźba utraty pracy oddziałuje skutecznie tylko wtedy, gdy przedsiębiorstwo zastosuje wyższą płacę, bowiem przy stawce rynkowej zwolniony stosunkowo łatwo znalazłby nową za podobną stawkę. Zauważono zatem, że funkcja wysiłku pracownika wkładanego w pracę zależy od przeciętnej płacy (gdyby szukał pracy w innej firmie), od poziomu bezrobocia (warunkującego szansę na znalezienie pracy) i wysokości zasiłku dla bezrobotnych (gdyby został bezrobotnym uprawnionym do zasiłku). Z modelu wynika, że płacę proefektywnościową stosują te firmy, w których monitoring jest kosztowny, wysiłek wkładany w pracę może znacznie różnić się pomiędzy pracownikami, a koszty niedostatecznego zaangażowania w działania dla firmy mogą być wysokie, np. utrata ważnego klienta. Wyższa płaca powinna zatem wymusić nadzwyczajną staranność pracownika, czego zwykle nie można precyzyjnie ująć w kontrakcie.

Model fluktuacji kadr (*turnover model*) – zwraca uwagę, że dla wielu firm fluktuacja pracowników jest kosztowna, dlatego polityka płacowa przedsiębiorstwa jest ukierunkowana na stabilizację zatrudnienia; model ten opisał m.in. J. Stiglitz. Koszty te są związane z realizacją programów wdrożenia do pracy nowych pracowników lub z niższą produktywnością w początkowej fazie ich zatrudnienia. Stabilizacja zatrudnienia ma szczególne znaczenie, gdy efekty pracy zależą od umiejętności współpracy i wzajemnego dopasowania, a o faktycznej wydajności zespołu decyduje wydajność najsłabszego ogniwa⁷.

Płaca wyższa od oczyszczającej rynek ma za zadanie ograniczenie kosztownej fluktuacji pracowników, bowiem pracownicy nie zdobędą się na porzucenie pracy ze względu na wysokie koszty jej utraty. Płaca proefektywnościowa będzie w tym przypadku malała wraz ze spadkiem kosztów rotacji załogi i wzrostem bezrobocia, a rosła wraz ze wzrostem liczby i atrakcyjności alternatywnych ofert pracy.

Model selekcji negatywnej (*adverse selection model*) – zakłada: 1) heterogeniczny charakter zdolności pracowników; 2) zależność efektów pracy od zdolności pracowników; 3) brak możliwości pozyskania pełnej informacji o cechach

⁶ Ibid.

⁷ W. Pacho: *Wzrost gospodarczy a polityka płac efektywnościowych*. W: *Wzrost gospodarczy a bezrobocie i nierówności w podziale dochodu*. Red. W. Pacho, M. Garbicz. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2008, s. 24.

pracowników; 4) dodatnią korelację zdolności kandydatów do pracy z wysokością płac⁸. Lepszy kandydaci do pracy lub pracownicy mają zwykle wiele atrakcyjnych ofert, w tym możliwość samozatrudnienia. Przedsiębiorstwo, które oferuje wyższe płace przyciąga zatem lepszych kandydatów, a z reguły są to jednostki o wyższych płacach progowych. Tacy kandydaci są lepiej przygotowani, bardziej pracowici i zapewnią przedsiębiorstwu wyższą wydajność. Kandydat akceptujący niższe wynagrodzenie, w przekonaniu pracodawcy, prawdopodobnie nie posiada odpowiednich kwalifikacji. Przedsiębiorstwo utrzyma wysokie płace nawet w obliczu rosnącego bezrobocia, by nie pozbawić się najbardziej wydajnych pracowników⁹.

Model rekrutacji (*recruiting model*) – zakłada, że kandydaci mogą równolegle otrzymać więcej niż jedną ofertę pracy. Z reguły występują opóźnienia pomiędzy przyjęciem oferty a datą podjęcia pracy. Jednocześnie firma nie zna innych opcji proponowanych kandydatowi. Gdyby przyjęta uprzednio oferta została następnie przez kandydata odrzucona, firma musiałaby ponieść trzy rodzaje kosztów: utraconej produkcji w związku z przedłużającym się wakatem, utraty innych kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach, z których już zrezygnowano oraz powtórnej rekrutacji i selekcji nowych kandydatów. Przedsiębiorstwa, dla których przedłużające się wakaty mogą wiązać się z wysokimi kosztami będą więc oferować wyższe płace¹⁰.

Modele socjologiczne i normatywne (uczciwości) – wykraczają poza czysto indywidualistyczną maksymalizację korzyści. Opisali je R. Solow, G. Akerlof i J. Yellen. Należy do nich model częściowej wymiany prezentów, zgodnie z którym przedsiębiorstwo oddziałuje na zwiększenie wysiłku pracowników, płacąc wynagrodzenia powyżej typowego (czyli powyżej płacy równowagi rynkowej), co określa jako podarunek, oczekując w zamian wydajniejszej pracy (powyżej standardu)¹¹. Model zakłada zatem, że pracownicy będą przestrzegać zasady wzajemności. Pracownicy mają też skłonność do porównywania własnego wynagrodzenia z innymi w danej grupie wewnątrz i na zewnątrz danego przedsiębiorstwa i na tej podstawie oceniają je jako odpowiednie i sprawiedliwe, które u G. Akerlofa jest funkcją wynagrodzenia z poprzedniego okresu, płac osiągniętych przez innych pracowników danej grupy, poziomu bezrobocia i indywidualnych zasad zatrudnienia. W takich warunkach nawet pogorszenie koniunktury nie skłoni pracodawców do obniżenia płac, gdyż byłoby ono postrzegane jako niesprawiedliwe i mogłoby spowodować spadek zaangażowania w pracę¹².

⁸ P. Romaguera: Op. cit.

⁹ B. Snowdon, H. Vane, P. Wynarczyk: *Współczesne nurty teorii makroekonomii*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998, s. 328.

¹⁰ P. Romaguera: Op. cit.

¹¹ E. Kwiatkowski: Op. cit., s. 192-193.

¹² P. Romaguera: Op. cit.; A. Wojtyna: Op. cit., s. 230.

Model groźby związkowej (*union threat model*) – zakłada, że groźba zbiorowego protestu daje pracownikom siłę przetargową, która pozwala im przechwycić część zysków przedsiębiorstwa. Zyski mogą wynikać z siły monopolowej firmy. Model sugeruje, że bezrobotni nie będą w stanie wymusić obniżenia płac, natomiast wyższe płace będą występowały w sektorach o niskich kosztach organizacji i wysokich potencjalnych korzyściach z przynależności do związków zawodowych¹³.

Z przedstawionych modeli płacy proefektywnościowej wynika, że jej stosowanie przynosi korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom. Strony zawierające umowę są zainteresowane w jej wprowadzeniu i utrzymaniu, bezrobotni nie mają natomiast warunków, by wpłynąć na obniżenie płac. Jeżeli przekonanie o celowości stosowania motywacyjnych wynagrodzeń jest powszechne wśród pracodawców, zawyżone płace będą skutkowały wzrostem i utrzymywaniem się bezrobocia. Racjonalne zachowania pracodawców i pracowników na poziomie przedsiębiorstw, w makroskali spowodują utrzymywanie się stanu nierównowagi na rynku pracy. Z punktu widzenia pracodawców bezrobocie to ma charakter przymusowy. Zmniejsza szanse na znalezienie pracy na równie korzystnych warunkach, urealnając groźbę konieczności podjęcia pracy poniżej kwalifikacji, kiedy okres uprawniający do zasiłku dla bezrobotnych jest ograniczony i niezbyt długi, a przepisy określające status bezrobotnego zakładają traktowanie pracy poniżej kwalifikacji jako „odpowiedniej”¹⁴.

Wzrost płac mogłaby ograniczyć koordynacja decyzji płacowych pomiędzy przedsiębiorstwami¹⁵. Zależy to jednak od stopnia koordynacji negocjacji płacowych, który jest silnie zróżnicowany pomiędzy krajami. Należałoby zatem sprawdzić, czy w krajach o wysokiej koordynacji negocjacji płacowych płace proefektywnościowe są rzadziej stosowane¹⁶.

Z teorii płac proefektywnościowych wynika, że wyższe płace sprawdzą się, gdy pracownicy wykonują swe zadania samodzielnie i trudno ich kontrolować, a jednocześnie koszt ich wymiany dla przedsiębiorstwa jest wysoki¹⁷. Współcześnie, z jednej strony, wraz ze wzrostem stopnia złożoności procesów produkcyj-

¹³ P. Romaguera: Op. cit.

¹⁴ Jak np. w polskich przepisach. Por. art. 2, ust. 1, pkt 16 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z późn. zm.: Odpowiednia praca jest rozumiana jako zatrudnienie lub inna praca zarobkowa, podlegające ubezpieczeniom społecznym, do wykonywania których bezrobotny ma wystarczające kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe.

¹⁵ E. Kwiatkowski: Op. cit., s. 189, 192 i 196.

¹⁶ Najwyższy stopień koordynacji negocjacji płacowych w Europie występuje w Belgii i Finlandii. Por. J. Visser: *ICTWSS database*, 4.0. <http://www.uva-aias.net/208> (16.03.2014).

¹⁷ M. Gruchelski, P. Nowak: *Postęp technologiczny i polityka płac efektywnościowych a wzrost gospodarczy*. W: *Wzrost gospodarczy a bezrobocie i nierówności w podziale dochodu*. Red. W. Pachó, M. Garbicz. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2008, s. 55.

nych, rozwojem sfery usług, a także nietypowych form zatrudnienia (np. praca zdalna), rośnie znaczenie zaangażowania pracowników dla jakości wykonywanej pracy i ostatecznych wyników działalności firmy, co sprzyja stosowaniu płac proefektywnościowych. Z drugiej strony, coraz doskonalsze są procesy rekrutacji i selekcji pracowników, zatem bumelowanie, nadmierną fluktuację i częściowo negatywną selekcję można w ten sposób ograniczyć, o ile proces rekrutacji nie jest nadmiernie wydłużony i nie przesuwają w czasie momentu podjęcia pracy przez nowo przyjętego pracownika (model rekrutacji).

Innym czynnikiem mającym znaczenie dla zakresu stosowania płac proefektywnościowych i ich wysokości może być stopa bezrobocia oraz jego trwałość. Niska stopa bezrobocia będzie skłaniała przedsiębiorstwa do wypłaty wyższych wynagrodzeń, by ograniczyć ewentualne fluktuacje zatrudnienia. Wysokie bezrobocie w gospodarce może osłabić wzrost płac efektywnościowych. Jeżeli jednak wynika ono głównie z utrwalenia się bezrobocia wśród osób o niskich kwalifikacjach, to nie będzie ono miało wpływu na zaniechanie praktyki stosowania płac proefektywnościowych przez przedsiębiorstwa, bowiem kandydaci do pracy o wysokich kwalifikacjach i zaangażowaniu mogą nadal pozostawać rzadkim zasobem.

3. Argumenty krytyków koncepcji

Argumenty krytyków koncepcji można umownie podzielić na dwie grupy: 1) odnoszące się do pojedynczych modeli płacy proefektywnościowej, 2) podważające istotę koncepcji.

Wczesna krytyka koncepcji miała głównie selektywny charakter. Odnosiła się przede wszystkim do modeli bumelowania i fluktuacji kadr. Linia krytyki modelu bumelowania opierała się na argumentacji, iż efekt podobny do osiąganego dzięki podwyższonym płacom można by uzyskać w inny sposób, np. poprzez wykorzystanie funkcji gwarancyjnej weksli, wystawianych w momencie przyjęcia do pracy lub objęcia przez pracownika odpowiedzialnego stanowiska, zobowiązującej pracownika do zapłaty określonej kwoty w przypadku powstania szkody. Rozwiązanie to jednak zostało krytycznie przyjęte ze względu na możliwość wysuwania nieuprawnionych roszczeń wobec pracowników i awersję pracowników do ryzyka, która może niekorzystnie odbić się na wydajności¹⁸. Innym rozwiązaniem mogłoby być wprowadzenie z góry przewidzianych kar pieniężnych za wyrządzenie szkody i takie rozwiązanie jest częściej stosowane w praktyce, choć z reguły maksymalna wysokość takiej kary jest ograniczona.

¹⁸ K. Lang, S. Kahn: *Efficiency Wage Models of Unemployment: A Second View*. „Economic Inquiry” 1990, Vol. 28.

Model fluktuacji kadr spotkał się z podobną krytyką co model bumelowania, pojawiły się argumenty o możliwości wprowadzenia zabezpieczenia wkslem lub specjalnym bonem obowiązkowo nabywanym przez przyjętych do pracy, a nawet opodatkowania pracowników dobrowolnie odchodzących z pracy. Podkreślano jednak, że ich zastosowanie rodzi problemy *moral hazard*. Firmy mogłyby bowiem celowo tworzyć sytuacje ryzykowne, by czerpać korzyści z przejmowania zabezpieczeń¹⁹.

F. Walsh podważył istnienie modelu groźby związkowej. Argumentował, że skoro wyższe płace wynikają z siły związków zawodowych, to nie noszą charakteru płacy proefektywnościowej, która pojawia się z inicjatywy pracodawcy. Sugerował przy tym, że płace proefektywnościowe są stosowane głównie w przedsiębiorstwach, w których nie działają związki zawodowe lub są bardzo słabe²⁰. Nie potwierdzają jednak tego wyniki badań przytoczone w dalszej części artykułu. Wydaje się ponadto, że gdy związki zawodowe są obecne w przedsiębiorstwie, może dochodzić do podwyżek płac uprzedzających działania związków zawodowych, gdyż pracodawcy będą się starali uniknąć konfrontacji z reprezentacją pracowników oraz związanych z tym przerw w pracy i spadku wydajności, gdy nastroje w firmie ulegają radykalizacji.

W ostatnich latach podjęto próbę podważenia istoty koncepcji płacy proefektywnościowej. Została ona oparta na wysoce heterogenicznym charakterze pracy. Zdaniem jej autorów można przyjąć, że wysiłek pracownika na każdym poziomie lub jakość jego kwalifikacji można rozpatrywać w kategoriach odrębnego subryнку, dla którego istnieje ilość i cena równowagi. W takim przypadku bezrobocie miałoby charakter dobrowolny, gdyż wynikałoby z niechęci przyjęcia przez poszukujących pracy warunków panujących na poszczególnych subrynkach. Autorzy tego podejścia proponują zastąpienie kategorii popytu na pracowników pojęciem popytu na określone charakterystyki pracowników. Utrzymują bowiem, iż pracodawcy dokonują wyboru tylko spośród specyficznych zestawów cech kandydatów, a nie spośród wszystkich zgłaszających chęć podjęcia pracy²¹. Proponując przeformułowanie koncepcji, próbują podważyć jej znaczenie w zakresie wyjaśnienia źródeł przymusowego bezrobocia. Słabym punktem wydaje się jednak założenie o pełnej transparentności profilu cech kandydata, które musiałoby być przyjęte jako podstawa do wyodrębnienia subryn-

¹⁹ P. Romaguera: Op. cit.; E. Kwiatkowski: Op. cit., s. 194-195.

²⁰ F. Walsh: *Efficiency Wages and Bargaining*. „Oxford Economic Papers” 2012, Vol. 64.

²¹ P. Ryska, J. Průša: *Efficiency Wages and Involuntary Unemployment Revisited*. „The Quarterly Journal of Austrian Economics” 2012, No. 3. Autorzy wykorzystali model K. Lancastera z 1966 r. stworzony dla rynku dóbr.

ków, uwzględniające np. gotowość do związania się z danym pracodawcą, stosowanie zasady wzajemności czy skłonność do wykorzystywania siły związkowej. To prawda, że metody rekrutacji są coraz doskonalsze, ale racjonalni kandydaci także uczą się przechodzenia przez jej sito.

4. Skala stosowania płac proefektywnościowych w Polsce

Stosowanie płac proefektywnościowych stosunkowo trudno jest zdiagnozować; niezbędne do tego są deklaracje samych pracodawców. Informacje takie pozyskano w ramach Badania Ankiетowego Rynku Pracy NBP – BARP 2011. Dowiedziano, że w Polsce stosowanie tego instrumentu było zróżnicowane w zależności od sektora gospodarki, wielkości przedsiębiorstwa i kategorii pracowników.

W przemyśle wykorzystywanie płac proefektywnościowych deklarowało 61,8% badanych przedsiębiorstw w latach 2006-2008 i 39,95% w 2010 r., w budownictwie odpowiednio 69% i 54%, natomiast w usługach – 53,6% i 39,6%, zatem widoczny był spadek skali ich stosowania w okresie pogorszenia koniunktury gospodarczej. W zależności od wielkości przedsiębiorstwa płacę prowydajnościową stosowało w 2010 r. – 26,5% przedsiębiorstw małych, 44,7% średnich i 47% dużych, w latach 2006-2008 było to odpowiednio: 44,8%, 63,5% i 63,8% przedsiębiorstw. Najczęściej płace proefektywnościowe były praktykowane w odniesieniu do pracowników produkcyjnych bez wyższego wykształcenia (w 60% przedsiębiorstw w latach 2006-2008 i w 41,8% w 2010 r.) i produkcyjnych z wyższym wykształceniem (58,8% i 41,4% przedsiębiorstw). Wśród pracowników biurowych z wyższym wykształceniem stosowano je najrzadziej – w 54,8% firm w latach 2006-2008 i w 39,3% firm w 2010 r., choć różnice w porównaniu z pozostałymi kategoriami pracowników nie były duże. Obecność związków zawodowych nie miała istotnego wpływu na stosowanie płacy proefektywnościowej, częściej jedynie oferowano wyższe płace nowym pracownikom. W badaniach wykazano, że dla stosowania płacy proefektywnościowej w Polsce znaczenie miały też: sytuacja ekonomiczna firmy, udział pracowników z dłuższym stażem pracy w strukturze zatrudnienia, rotacja zatrudnienia i czas poszukiwania nowych pracowników. Jak można się było spodziewać, płace proefektywnościowe były rzadziej stosowane w okresie spowolnienia gospodarczego²².

²² *Badanie Ankiетowe Rynku Pracy*. Raport 2011. Instytut Ekonomiczny NBP, www.nbp.gov.pl (5.05.2014).

Podsumowanie

Płaca proefektywnościowa nosi cechy zjawiska względnie trwałego. Jej stosowaniu szczególnie sprzyjają: utrudniony lub kosztowny monitoring, wysokie koszty rotacji pracowników i zależność końcowych efektów działalności przedsiębiorstw od jakości świadczonej pracy. Okoliczności te współcześnie ulegają upowszechnieniu, a wraz z tym powstają warunki do coraz silniejszego ujawniania się wpływu podwyższonych płac realnych na niemożność oczyszczenia się rynku pracy, co skutkuje wzrostem i utrwalaniem się bezrobocia. Koncepcja płacy proefektywnościowej w przekroju poszczególnych modeli dobrze broni się przed argumentami krytyków; podjęta w ostatnich latach próba podważenia jej fundamentów wydaje się także nieskuteczna. Świadczy to o jej sile i uzasadnia dalsze badania empiryczne na ten temat.

Dane dotyczące praktyki stosowania płac proefektywnościowych w Polsce ujawniły stosunkowo szeroki zakres ich stosowania, a także podatność na stan koniunktury w przekroju sektorów gospodarki, wielkości przedsiębiorstw i różnych kategorii pracowników. Wykazano, że w polskich przedsiębiorstwach płaca proefektywnościowa była najczęściej stosowana w odniesieniu do pracowników na stanowiskach związanych z produkcją i była też uzależniona od rotacji zatrudnienia i czasu poszukiwania kandydatów do pracy, zatem wydaje się, że warunki najbardziej sprzyjają przejawianiu się modeli bumelowania, fluktuacji kadr, selekcji negatywnej i rekrutacji, co wymagałoby jednak bardziej szczegółowych badań.

Literatura

- Akerlof G.A., Yellen J.L.: *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge University Press, Cambridge 1986.
- Badanie Ankiety Rynku Pracy*. Raport 2011. Instytut Ekonomiczny NBP, www.nbp.gov.pl.
- Begg D., Fischer S., Dornbusch R.: *Mikroekonomia*. PWE, Warszawa 2007.
- Blanchard O.: *Makroekonomia*. Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011.
- Gruchelski M., Nowak P.: *Postęp technologiczny i polityka płac efektywnościowych a wzrost gospodarczy*. W: *Wzrost gospodarczy a bezrobocie i nierówności w podziale dochodu*. Red. W. Pachol, M. Garbicz. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2008.
- Katz L.F.: *Efficiency Wages Theories: A Partial Evaluation*. „NBER Macroeconomics Annual” 1986, Vol. 1.
- Kwiatkowski E.: *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.

- Lang K., Kahn S.: *Efficiency Wage Models of Unemployment: A Second View*. „Economic Inquiry” 1990, Vol. 28.
- Pacho W.: *Wzrost gospodarczy a polityka płac efektywnościowych*. W: *Wzrost gospodarczy a bezrobocie i nierówności w podziale dochodu*. Red. W. Pacho, M. Garbicz. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2008.
- Romaguera P.: *Wage Differentials and Efficiency Wage Models: Evidence from the Chilean Economy*. The Hellen Kellog Institute for International Studies, Working Paper # 153, March 1991.
- Ryska P., Průša J.: *Efficiency Wages and Involuntary Unemployment Revisited*. „The Quarterly Journal of Austrian Economics” 2012, No. 3.
- Snowdon B., Vane H., Wynarczyk P.: *Współczesne nurty teorii makroekonomii*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z późn. zm.
- Visser J.: *ICTWSS database, 4,0*. <http://www.uva-aias.net/208>.
- Walsh F.: *Efficiency Wages and Bargaining*. „Oxford Economic Papers” 2012, Vol. 64.
- Wojciechowska R.: *Niepełna informacja na rynku pracy*. W: *Szkice ze współczesnej teorii ekonomii*. Red. W. Pacho. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2005.
- Wojtyna A.: *Ewolucja keynesizmu a główny nurt ekonomii*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

EFFICIENCY WAGES THEORY AND IT'S EXEMPLIFICATIONS IN THE CONTEMPORARY LABOUR MARKET

Summary: The concept of efficiency wages explains the cause of the permanent occurrence of wages over the equilibrium wage, as a result of rational decisions on the part of employers and employees. This leads to involuntary unemployment. There are seven models describing wages which are distinguished in literature: nutritional model, shirking model, turnover model, adverse selection model, recruiting model, sociological models and union threat model. Some of them were criticized whereas the concept of efficiency wages defended its point. There has been also an attempt to undermine the crux of this concept recently. However, the practice of Polish enterprises gives arguments supporting the thesis about efficiency wages application. That is why this concept remains an interesting research area.

Keywords: labour market, wages, new keynesian economics.