Teoria salariilor de eficienta

*Grama Nicolae, Ionița Radu, Mosessohn Vlad, Salcie Cristian, Ceaparu Iustina*

*332CA*

Noi va vom prezenta teoria salariilor de eficienta. Echipa noastra este formata din Grama Nicolae, eu(Ionita Radu), Mosessohn Vlad, Salcie Cristian si Ceaparu Iustina. Ce inseamna defapt acest termen cheie? Termenul **salarii de eficiență** a fost introdus de **Alfred Marshall** pentru a desemna salariul pe unitate de eficiență a muncii. Aceste salarii îi vor face pe angajatori să plătească salarii diferite lucrătorilor cu eficiență diferită, astfel încât angajatorul ar fi indiferent între lucrătorii mai eficienți și lucrătorii mai puțin eficienți. Utilizarea modernă a termenului este destul de diferită și se referă la ideea că salariile mai mari pot crește eficiența lucrătorilor , ceea ce face util ca angajatorii să ofere salarii care depășesc un nivel de compensare a pieței.

În economia muncii , ipoteza „*salariului de eficiență*” susține că salariile, cel puțin pe unele piețe ale muncii, se formează într-un mod care nu reflecta compensarea pieței . Mai exact, indică stimulentul pentru manageri de a plăti angajaților mai mult decât salariul de compensare a pieței pentru a-și crește productivitatea, eficiența sau pentru a reduce costurile asociate cu cifra de afaceri a angajaților în industrii în care costurile de înlocuire a forței de muncă sunt ridicate.

Deoarece lucrătorii sunt plătiți mai mult decât salariul de echilibru, poate exista șomaj, deoarece ratele salariale de mai sus atrag mai mulți lucrători. Prin urmare, salariile de eficiență oferă o explicație a eșecului pe piață al șomajului, spre deosebire de teoriile care subliniază intervenția guvernului, cum ar fi salariile minime . Cu toate acestea, salariile de eficiență nu implică neapărat șomajul, ci doar piețele nedeclarate și raționarea locurilor de muncă pe aceste piețe. Poate exista ocuparea deplină în economie sau salariile de eficiență ar putea predomina în unele ocupații. În acest caz, va exista o ofertă excesivă pentru aceste ocupații și unii solicitanți care nu sunt angajați ar putea fi nevoiți să lucreze la un salariu mai mic în altă parte.

Există mai multe teorii despre motivul pentru care managerii plătesc salarii de eficiență:

* **Evitarea sustragerii** : dacă este dificil să se măsoare cantitatea sau calitatea efortului unui muncitor, atunci poate exista un motiv pentru el sau ea să „se sustragă” (să facă mai puțină muncă decât a convenit). Astfel, managerul poate plăti un salariu eficient pentru a crea sau crește costul pierderii locurilor de muncă, ceea ce dă o lovitură la amenințarea concedierii.
* **Minimizarea cifrei de afaceri** : plătind salarii peste piață, motivația muncitorului de a părăsi locul de muncă și de a căuta un loc de muncă în altă parte va fi redusă. Această strategie are sens, deoarece este adesea scumpă pregătirea lucrătorilor înlocuitori.
* **Selecția** : dacă performanța locului de muncă depinde de capacitatea lucrătorilor și lucrătorii diferă între ei în acești termeni, firmele cu salarii mai mari vor atrage solicitanți de locuri de muncă mai capabili, ceea ce poate face profitabilă oferirea de salarii care depășesc nivelul de compensare a pieței.
* **Teorii sociologice** : salariile de eficiență pot rezulta din tradiții. *Teoria lui Akerlof* (în termeni foarte simpli) implică salarii mai mari care încurajează moralul ridicat, ceea ce crește productivitatea.
* **Teorii nutriționale** : în țările în curs de dezvoltare , salariile de eficiență pot permite lucrătorilor să mănânce suficient de bine pentru a evita bolile și pentru a putea lucra mai mult și chiar mai productiv.

**Sustragerea**

Sustragerea se referă la faptul că un contract complet în lumea reală nu există, sau dacă există, asta se întâmplă foarte rar. Acest lucru implica faptul că ambele parți ale contractului au o anumită cantitate de discreție. Astfel, plata unui salariu care depășește compensarea pieței poate oferi angajaților stimulente eficiente din punct de vedere al costurilor pentru a lucra decât să se sustragă.

În modelul Shapiro și Stiglitz, lucrătorii fie lucrează, fie se sustrag, iar dacă se sustrag, au o anumită probabilitate de a fi prinși, cu pedeapsa de a fi concediați. Așadar, firmele încearcă să își crească salariile peste media pieței. Dar, din moment ce toate firmele fac același lucru, salariul pe piață este crescut, iar rezultatul este că salariile sunt crescute peste compensarea pieței, creând șomaj involuntar. Acest lucru face că pierderea locurilor de munca să fie costisitoare. O soluție pentru muncitorii șomeri ar putea fi să liciteze pentru locurile de muncă, oferindu-se să lucreze la salarii mai mici pentru a fi angajați. Dar acum ar fi în interesul muncitorului să se sustragă de la locul de muncă și el nu are un mod credibil de a promite că nu vă face acest lucru.

Modelul de evitare nu prezice că cea mai mare parte a șomerilor sunt aceia care sunt concediați pentru faptul că evită, deoarece dacă amenințarea asociată cu concedierea ar fi eficientă, s-ar produce scăderi în rândul forței de muncă a celor care se sustrag.

Contractele de muncă mai sofisticate pot reduce sau elimină șomajul involuntar. Ca exemplu, utilizarea salariilor de vechime pentru a rezolva problema stimulentului, unde inițial lucrătorii sunt plătiți mai puțin decât productivitatea lor marginală, iar pe măsură ce lucrează eficient în timp în cadrul companiei, câștigurile cresc. Înclinarea ascendenta oferind un stimulent pentru a evita sustragerea.

Cu toate acestea, o critică semnificativă este că pericolul moral ar fi transferat angajatorilor, deoarece aceștia sunt responsabili de monitorizarea efortului lucrătorului. Astfel firmele ar putea să concedieze lucrătorii mai în vârstă care au ajuns să fie plătiți peste produsul marginal, și angaja noi muncitori mai ieftini, creând o problemă de credibilitate.

**Rotația forței de muncă**

În ceea ce privește fluctuația forței de munca pentru ipoteza salariilor eficiente, firmele oferă, de asemenea, salarii mai mari decât compensarea pieței, datorită costului ridicat al înlocuirii lucrătorilor (căutare, recrutare, costuri de formare). O soluție astfel, fiind, din nou, contractele de muncă mai sofisticate.

**Selectia**

În teoriile salariale de selecție se presupune că performanța la locul de muncă depinde de „abilitate” și că lucrătorii sunt eterogeni în ceea ce privește abilitatea. Efectul de selecție a salariilor mai mari poate apărea prin auto-selecție sau pentru că firmele care se confruntă cu un grup mai mare de solicitanți își pot crește standardele de angajare și astfel pot obține o forță de muncă mai productivă.

Auto-selecția (adesea denumită selecție adversă) apare dacă capacitatea lucrătorilor și salariile de rezervare sunt corelate pozitiv . Există două ipoteze cruciale, potrivit cărora firmele nu pot selecta solicitanții înainte sau după depunerea cererii și că există o activitate independentă gratuită care realizează produsul marginal al lucrătorului (care este mai mare pentru lucrătorii mai productivi). Dacă există două tipuri de firme (salariu mic și mare), atunci avem efectiv două seturi de loterii (din moment ce firmele nu pot examina), diferența constând în faptul că lucrătorii cu capacitate ridicată nu intră în loteriile cu salariu mic, deoarece salariul de rezervare este prea sus.

Astfel, firmele cu salariu mic atrag doar participanții la loterie cu capacitate redusă, în timp ce firmele cu salarii mari atrag lucrători de toate abilitățile (adică în medie vor selecta lucrători medii). Astfel, firmele cu salarii mari plătesc un salariu eficient - plătesc mai mult și, în medie, primesc mai mult (a se vedea, de exemplu, Malcolmson 1981; Stiglitz 1976; Weiss 1980). Cu toate acestea, presupunerea că firmele nu sunt în măsură să măsoare efortul și să plătească ratele pe bucată după angajarea lucrătorilor sau să concedieze lucrători a căror producție este prea mică este destul de puternică.

Firmele pot fi, de asemenea, capabile să proiecteze dispozitive de auto-selecție sau de screening care să îi inducă pe lucrători să își dezvăluie adevăratele caracteristici. Dacă firmele pot evalua productivitatea solicitanților, vor încerca să selecteze cel mai bun dintre solicitanți. O ofertă salarială mai mare va atrage mai mulți solicitanți și, în special, solicitanți mai calificați. Acest lucru permite unei firme să își ridice standardul de angajare și, astfel, să sporească productivitatea firmei. Comprimarea salariilor face ca firmele să fie profitabile pentru examinarea solicitanților în astfel de circumstanțe, iar salariile de selecție pot fi importante.

**Teorii Sociologice**

Solow (1981) a susținut că rigiditatea salarială se poate datora cel puțin parțial convențiilor sociale și principiilor comportamentului adecvat, care nu sunt în totalitate individualiste. Akerlof (1982) a furnizat primul model sociologic explicit care a condus la ipoteza salariului de eficiență. Folosind o varietate de dovezi din studii sociologice, Akerlof susține că efortul lucrătorului depinde de normele de lucru ale grupului de referință relevant. În modelul de schimb parțial de cadouri al lui Akerlof , firma poate ridica normele de lucru în grup și efortul mediu plătind lucrătorilor un cadou de salarii mai mare decât minimul cerut, în schimbul unui efort peste minimul cerut.

Modelul sociologic poate explica fenomene inexplicabile în termeni neoclasici, cum ar fi motivul pentru care firmele nu concediază lucrătorii care se dovedesc a fi mai puțin productivi; de ce tarifele pe piese sunt atât de puțin utilizate chiar și acolo unde este posibil; și de ce firmele stabilesc standarde de muncă depășite de majoritatea lucrătorilor. O posibilă critică este că lucrătorii nu consideră neapărat salariile mari ca daruri, ci doar drept corecte (mai ales că de obicei 80% sau mai mulți dintre lucrători se consideră a fi în primul trimestru al productivității), caz în care nu vor primi reciproc efort.

Akerlof și Yellen (1990), răspunzând acestor critici și bazându-se pe munca din psihologie, sociologie și managementul personalului, introduc „ipoteza efortului echitabil al salariului”, care afirmă că lucrătorii formează o noțiune a salariului echitabil și dacă salariul este mai mic, retrageți efortul proporțional, astfel încât, în funcție de elasticitatea efortului salarial și de costurile pe care le are compania de a se elibera, salariul echitabil poate forma o parte cheie a negocierii salariale.

# **Studiu de caz – Henry Ford (“*5-dollar workday*”)**

Pe 5 ianuarie 1914, Henry Ford împreună cu vice-președintele său, James Couzens, au uimit întreaga lume când au anunțat că Ford Motor Company va dubla salariul angajaților la 5 dolari pe zi. Anunțul a ajuns în toate titlurile ziarelor și a editorialelor din lume. Era prima dată în lume când se întâmpla că un uriaș industrial bogat să își împartă profitul la un asemenea nivel cu muncitorii.

Astfel, au apărut multe teorii cu privire la mișcarea îndrăzneață a lui Ford. Unii susțineau că această creștere a salariilor a fost adoptată pentru a justifica accelerația liniei de asamblare a fabricii. Alții au speculat că această mișcare a fost pusă în aplicare pentru a contracara rotația ridicata a forței de muncă, rotație ce se datora lucrărilor din ce în ce mai monotone pe linia de asamblare în mișcare. Pe de altă parte, admiratorii Ford au considerat mișcarea ca fiind pură filantropie. Dar mai există și opinia cinicilor, care credeau că aceasta mărire a salariilor a fost doar o elaborată cascadorie publicitară. Probabil că adevărul era undeva la mijloc.

Într-o mare măsură, implementarea salariului de 5 dolari pe zi nu poate fi judecată fără a înțelege de fapt ce se petrecea cu linia de asamblare. Experimentele din 1913 până în 1914 au redus timpul necesar pentru construirea automobilelor “Model T” de la 12 ore și jumate la doar 93 de minute. Astfel, creșterea eficienței a scăzut costurile de producție, ceea ce a dus și la o scădere a prețurilor mașinilor. Oamenii erau dornici să cumpere toate mașinile pe care Ford le putea construi.

Câștigurile imense din producție au dus la scăderea satisfacției lucrătorilor. Scopul principal al liniei de asamblare în mișcare era de a renunța la munca migălitoare și atentă a muncitorilor și de a introduce sarcini cât mai robuste și mai simple acestora. Prin urmare, cei care înainte se mândreau cu munca lor au ajuns să se plictisească repede de acest proces mult mai simplificat. Mulți au renunțat pur și simplu, iar Ford a fost luat prin surprindere de o rată a rotației forței de muncă de 370%. Linia de asamblare depindea de un grup stabil de angajați, deoarece muncitorii noi nu aveau cum să lucreze fără un instructaj, care s-a dovedit foarte scump. Ford a considerat că salariile mai mari o să îi facă pe muncitori să suporte mai bine plictiseala din fabrică.

Daca dorință lui Ford a fost de a păstra angajații, atunci înseamnă că prin „Five-Dollar Day” i-a fost îndeplinită această dorință. La câteva zile după anunț, au venit la Detroit mii de solicitanți din regiunea Midwest pentru a lucra la Ford. Compania a fost copleșită, au izbucnit revolte, iar mulțimile au fost îndepărtate cu incendii chiar în ianuarie. Compania a anunțat că va angaja numai oameni ce au locuit în Detroit cel puțin 6 luni, iar situația a intrat încet înapoi sub control.

Această idee s-a dovedit extrem de profitabilă, deoarece în loc de o constantă rotație a forței de muncă, cei mai buni mecanici din Detroit s-au angajat la Ford, aducând capital uman și expertiză, crescând productivitatea și scăzând costul de pregătire. Politica lui Ford a demonstrat că salariile mai mari pentru angajați le permitea să își cumpere mașinile pe care le produceau, îmbunătățind economia locală. El vedea creșterea salariilor că pe o împărțire a profitului cu cei care erau cei mai productivi și de un caracter bun. O "participare la profit" a fost oferită celor ce munceau pentru companie de cel puțin 6 luni, dar mai ales, celor ce își trăiau viață într-o manieră pe care o aproba “Departamentul Social” al lui Ford. Această politică a fost eliminată mai târziu, întrucât s-a considerat că invada viață privată.

O alta măsură luată de Ford a fost aceea de a reduce săptămână de lucru la 5 zile, cu 8 ore pe zi. Un motiv pentru care această măsură a fost luată este acela de a crește și mai mult productivitatea, deoarece era așteptat că muncitorii să depună mai mult efort la muncă pentru timpul liber în plus.

**Referinte**

* *Akerlof, George ; Yellen, Janet (1986). „Modele salariale de eficiență ale pieței muncii”*
* *Schlicht, Ekkehart (2016). „Salarii de eficiență: variante și implicații”*
* *https://www.thehenryford.org/explore/blog/fords-five-dollar-day/*