

dr Mariusz Roman

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego
w Bydgoszczy
Wydział Prawa i Ekonomii,
Katedra Ekonomii
e-mail: marrom@ukw.edu.pl
ORCID: 0000-0003-2971-9206

Modele płac efektywnościowych – analiza krytyczna

Efficiency wage models – A critical analysis

Słowa kluczowe:

płace efektywnościowe,
rynek pracy, bumelowanie,
bezrobocie przymusowe,
sztywność płac

Streszczenie: Modele płac efektywnościowych są wykorzystywane w makroekonomii do wyjaśniania sztywności wynagrodzeń oraz przymusowego bezrobocia. Ich fundamenty teoretyczne wykazują jednak niespójności w świetle współczesnych przemian gospodarczych. Celem artykułu jest krytyczna analiza klasycznych koncepcji płac efektywnościowych poprzez skonfrontowanie ich z warunkami dzisiejszego rynku pracy. W badaniu zastosowano podejście oparte na systematycznym przeglądzie literatury, w ramach którego wyselekcjonowano kilkadziesiąt najnowszych publikacji teoretycznych i empirycznych. Przeprowadzona analiza ujawnia, że poszczególne warianty tych modeli opierają się na wzajemnie wykluczających się założeniach. Uwzględnienie w nich nowoczesnych zjawisk obnaża niezdolność do spójnego wyjaśniania procesów rynkowych. Autor artykułu dowodzi, że badane koncepcje nie stanowią ogólnej teorii bezrobocia przymusowego, co wymusza redefinicję podejścia do sztywności płac.

Keywords:

efficiency wages, labor
market, shirking, involuntary
unemployment, wage rigidity

Abstract: Efficiency wage models are used in macroeconomics to explain wage rigidity and involuntary unemployment. However, their theoretical foundations are inconsistent in light of contemporary economic changes. The aim of this article is to critically analyze classic efficiency wage concepts by confronting them with the conditions of the contemporary labor market. The study employs a systematic literature review approach, selecting several dozen recent theoretical and empirical publications. The analysis reveals that individual variants of these models are based on mutually exclusive assumptions. Including modern phenomena in these models exposes their inability to coherently explain market processes. The article argues

JEL:
J31, J64, J41

that the concepts examined do not constitute a general theory of involuntary unemployment, which necessitates a redefinition of the approach to wage rigidity.

Wprowadzenie

Hipoteza płac efektywnościowych służy ekonomistom jako główne narzędzie wyjaśniające sztywność płac w dół. Jest to zjawisko, które w konsekwencji prowadzi do przymusowego bezrobocia, a także stanowi czynnik determinujący zróżnicowanie wynagrodzeń międzybranżowych oraz wewnątrzbranżowych. Istota konstrukcji płac efektywnościowych opiera się na uznaniu wynagrodzenia za instrument używany przez przedsiębiorstwa do zwiększania efektywności pracowników, czego skutkiem jest stosowanie stawek przewyższających ich krańcową produktywność (powyżej poziomu rynkowego). Zgodnie z modelem podwójnego rynku pracy można go zasadniczo podzielić na dwa segmenty. Pierwszy z nich cechuje się występowaniem wyższych płac niż są oferowane na rynku, natomiast drugi segment charakteryzuje się niższymi wynagrodzeniami i niewielkimi szansami na uzyskanie awansu. Wskutek istnienia dyspersji płac pierwsza grupa cechuje się brakiem mechanizmu dążącego do zrównoważenia popytu z podażą na rynku pracy, natomiast druga z nich dostosowuje stawki wynagrodzeń do ich krańcowej produktywności [Doeringer, Piore, 1971].

W artykule intencjonalnie użyto zamiennie pojęć „hipoteza” oraz „model”, traktując je jako pewien konstrukt teoretyczny starający się wyjaśnić zjawiska występujące na rynku pracy. Nie ma przekonujących argumentów za twierdzeniem o możliwości uznania ich za teorię naukową z uwagi na niejednoznaczną empiryczną weryfikację. Aby uznać pewne twierdzenia za pełnoprawną teorię naukową, hipoteza musi przejść szereg etapów wymaganych przez metodologię nauk ekonomicznych, co przy obecnym stanie badań nad tą problematyką nie zostało osiągnięte. W artykule użyto również terminu „modele płac efektywnościowych” w liczbie mnogiej, ponieważ na skutek odmiennych uzasadnień sztywności płac w dół potraktowano omówione konstrukcje teoretyczne jako oparte na różnych przesłankach.

Celem badania jest weryfikacja założeń teoretycznych klasycznych modeli płac efektywnościowych w zakresie wyjaśnienia zjawiska przymusowego bezrobocia poprzez podanie ich analizie w warunkach współczesnego rynku pracy.

W artykule postawiono następujące pytanie badawcze: W jakim stopniu uwzględnienie współczesnych uwarunkowań rynkowych i najnowszych badań weryfikuje zdolność wyjaśniającą klasycznych modeli płac efektywnościowych? Odpowiedzią na tak zadane pytanie jest hipoteza badawcza, zgodnie z którą włączenie do klasycznych mode-

li płac efektywnościowych realnych uwarunkowań gospodarczych prowadzi do zaniku ich głównych przewidywań makroekonomicznych, co dowodzi, że koncepcje te nie stanowią uniwersalnej teorii bezrobocia przymusowego, lecz opisują jedynie specyficzne, uwarunkowane kontekstowo niedoskonałości rynku.

W pierwszej części artykułu krótko wskazano ramy teoretyczne klasycznych modeli płac efektywnościowych. Następnie zaprezentowano metodę badawczą opartą na systematycznym przeglądzie literatury. Zasadniczą część stanowią wyniki, w których skonfrontowano cztery klasyczne submodele z dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy. Artykuł zamyka dyskusja oraz wnioski końcowe, w których podsumowano nową ocenę badanych koncepcji.

Ramy teoretyczne badania

Po dominacji keynesizmu w myśli ekonomicznej lat 50. i 60. XX wieku, na skutek ograniczeń teoretycznych w wyjaśnieniu zjawiska stagflacji spowodowanej kryzysami naftowymi, w ekonomii nastąpił powrót do wyjaśniania zjawisk gospodarczych według wzorca klasycznego. Zwrot ten spowodował ponowne przyjęcie założenia o elastyczności cen i płac, które miało kluczowe znaczenie w wyjaśnianiu bezrobocia i opisie konkurencyjnego modelu rynku pracy. Według tego podejścia przedsiębiorstwa przyjmują stawkę płacy jako wielkość egzogeniczną, stanowiącą wypadkową popytu i podaży na siłę roboczą, przy czym popyt jest określany jako pochodna zapotrzebowania rynkowego na produkty przedsiębiorstwa oraz krańcową produktywność pracownika, a podaż jest wyznaczana przez cenę czasu wolnego. Co kluczowe dla tego podejścia, alokacyjna funkcja płac wyklucza istnienie bezrobocia przymusowego, a występowanie tego zjawiska ma charakter wyłącznie dobrowolny. Na skutek pojawiających się badań empirycznych, wskazujących na występowanie sztywności płac, zwolennicy modelu neoklasycznego w poszukiwaniu odpowiedzi na występowanie bezrobocia powoływali się na wpływ związków zawodowych i płacy minimalnej.

Alternatywny model gospodarki przedstawiali neokeynesiści, według których założenia neoklasyczne nie odpowiadały realnym procesom gospodarczym. W ramach tego kierunku badawczego ekonomiści dążyli do wyjaśnienia, dlaczego na skutek zmniejszenia się łącznego popytu w gospodarce, a co za tym idzie spadku popytu na pracę, dostosowania rynkowe następują poprzez fluktuacje bezrobocia, a nie poprzez zmniejszenie się płac realnych. Przyjmując za Keynesem założenie o sztywności płac i cen, neokeynesiści starali się wyjaśnić przyczynę tego zjawiska, a tym samym poszukiwali mikroekonomicznych podstaw funkcjonowania rynku pracy. Efektem badań w tym zakresie było powstanie modeli niepisanych kontraktów, insider – outsider oraz hipotez płac efektywnościowych [Snowdon i in., 1998].

Modele płacy efektywnościowej stanowią grupę myślowo odrębnych hipotez, których wspólnym elementem jest wprost proporcjonalna zależność pomiędzy stawką płacy, a wydajnością pracownika. Można je podzielić na kilka grup w zależności od czynnika stymulującego pracowników do efektywnej pracy. Punktem wyjścia jest model podstawowy zaproponowany przez Roberta Solowa, następnie rozwijany w koncepcjach, które można nazwać modelami behawioralnymi (bumelowania, fluktuacji kadr, selekcji negatywnej, rekrutacji, groźby związkowej) oraz socjologicznymi (wymiana podarunków). Przegląd najważniejszych koncepcji zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1. Klasyfikacja głównych modeli płac efektywnościowych

Model i główni przedstawiciele	Mechanizm motywacyjny	Przyczyna sztywności płac i bezrobocia
Model podstawowy (Solow)	Przedsiębiorstwo minimalizuje koszt na jednostkę efektywnej pracy, ustalając płacę tak, aby elastyczność wydajności względem płacy wynosiła jedność.	Poziom płac uniezależnia się od gry rynkowej. Wahanie popytu nie wpływa na stawkę, lecz na poziom zatrudnienia.
Model bumelowania (Shapiro, Stiglitz)	Pracownicy mają swobodę wyboru poziomu wysiłku. Groźba utraty pracy jest mechanizmem dyscyplinującym.	Bezrobocie jest konieczne jako „urządzenie dyscyplinujące”. Przy pełnym zatrudnieniu zwolnienie nie byłoby karą, co skłaniałoby do bumelowania.
Model fluktuacji kadr (Salop)	Wyższe wynagrodzenie zmniejsza wskaźnik dobrowolnych odejść, redukując koszty rekrutacji i szkoleń.	Płaca optymalna dla przedsiębiorstwa jest wyższa od rynkowej, aby zminimalizować rotację, co uniemożliwia oczyszczenie rynku
Model selekcji negatywnej (Weiss)	Asymetria informacji sprawia, że przedsiębiorstwo nie zna jakości kandydata. Płaca pełni funkcję sygnałową – przyciąga lepszych kandydatów	Obniżenie płac przyciągnęłoby pracowników o niższej, nieobserwowalnej produktywności (negatywna selekcja).
Model socjologiczny (Akerlof)	Relacja pracy to „wymiana podarunków”. Pracownicy odwzajemniają się za płacę wyższą od rynkowej (traktowaną jako uczciwą) wyższym wysiłkiem.	Normy społeczne i poczucie sprawiedliwości wymuszają sztywność płac w dół, niezależnie od nadpodaży siły roboczej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury przedmiotu.

Metoda badawcza

Proces badawczy w artykule oparto na systematycznym przeglądzie literatury. Jako punkt odniesienia przyjęto cztery klasyczne submodele płac efektywnościowych: model bumelowania (Shapiro, Stiglitz), model socjologiczny (Akerlof), model fluktuacji kadr (Salop) oraz model selekcji negatywnej (Weiss).

Tworzenie bazy danych analitycznych oparto na kwerendzie przy użyciu aplikacji do wyszukiwania publikacji naukowych Elicit. W odpowiedzi na zadane pytanie badawcze

otrzymano 60 najnowszych i znaczących artykułów naukowych z tej tematyki. Właściwy etap badawczy został ściśle podporządkowany poszukiwaniu odpowiedzi na postawione pytanie badawcze oraz weryfikacji przyjętej hipotezy. W tym celu zaprojektowano procedurę analizy krytycznej, polegającą na systematycznym konfrontowaniu założeń klasycznych modeli płac efektywnościowych ze współczesnymi badaniami empirycznymi oraz nowymi ujęciami teoretycznymi.

W pierwszej kolejności dokonano krytyki założeń teoretycznych. Procedura ta polegała na wyizolowaniu rdzenia teoretycznego przyjmowanego przez twórców klasycznych modeli i poddaniu go weryfikacji w świetle najnowszej literatury przedmiotu. Założenia te zostały skonfrontowane m.in. z badaniami wprowadzającymi na rynek pracy asymetrię informacji, zróżnicowanie umiejętności pracowników oraz endogeniczne mechanizmy kontroli. Pozwoliło to ocenić, jak modele zachowują się w warunkach redefinicji ich pierwotnych założeń. Dodatkową osią weryfikacji było zbadanie odporności tych koncepcji na wprowadzenie do nich dynamiki postępu technologicznego. W sekcji „Wyniki” zaprezentowano jedynie najistotniejsze wnioski z przeglądu 60 artykułów. Ostatnim etapem procedury badawczej była synteza zgromadzonego materiału.

Wyniki

Weryfikacja hipotezy badawczej została podzielona na cztery części, z których każda dotyczy jednego z podstawowych modeli. Zestawienie klasycznych założeń z najnowszą literaturą empiryczną i teoretyczną pozwoliło ponadto na identyfikację systemowych ograniczeń tych koncepcji.

Model bumelowania (Shapiro-Stiglitz)

Klasyczny model bumelowania (*shirking model*) opiera się na kluczowym założeniu, zgodnie z którym asymetria informacji oraz wysokie koszty monitorowania pracowników wymuszają na pracodawcy wypłacanie premii płacowej. W tym układzie bezrobocie pełni funkcję urządzenia dyscyplinującego. Należy zaznaczyć, że w literaturze empirycznej można odnaleźć dowody potwierdzające fundamentalne założenia tego modelu w jego klasycznym ujęciu. Zgodnie z tym, co zauważyli Erica Krassoi Peach i T.D. Stanley [2009, s. 264–265], przeprowadzona metaanaliza modelu bumelowania dostarcza jednoznacznych dowodów na istnienie wpływu płac efektywnościowych na produkcję poprzez skuteczność stosowania premii w ograniczaniu uchylania się od pracy. Mechanizm ten znajduje analogiczne poparcie w badaniach specyficznych środowisk rynkowych, gdzie w innym opracowaniu John Bradbury [2017, s. 1], zaznaczył, że bezpośrednia analiza empiryczna zachowań rynków o wysokiej asymetrii informacyjnej

wykazuje, że ściślejsze monitorowanie zmniejsza bumelowanie, a pracownicy dopuszczają się go głównie tam, gdzie nadzór słabnie. Podobne wnioski empiryczne wysuwają Marina Fritoli i współautorzy [2021, s. 13]. Podczas badania przedsiębiorstwa z branży samochodowej rygorystyczne stosowanie przez jej zarząd modelu opartego na karach i nagrodach skutecznie wpłynęło na zachowania załogi. Zauważono, że tak ukształtowany system wynagrodzeń sprawdzał się w przypadku stosowania cenionych przez pracowników benefitów pozapłacowych.

W polskich warunkach występowanie płac efektywnościowych starali się zbadać Joanna Tyrowicz i Wojciech Hardy [2016]. W tym celu wykorzystali dane pochodzące z *Badania aktywności ekonomicznej ludności* (BAEL) z lat 1995–2010. Autorzy ci w swojej strategii identyfikacyjnej założyli, że za płacę efektywnościową może być uznana różnica pomiędzy obecną stawką a tą uzyskiwaną po zmianie pracodawcy lub pozostaniu w przedsiębiorstwie. Zgodnie z przyjętą w artykule hipotezą osoby niezmienniejące pracy będą otrzymywać wyższe wynagrodzenia w porównaniu z pracownikami ją zmieniającymi. W podsumowaniu wyników badań stwierdzono, że osoby rotujące otrzymują wynagrodzenia niższe o ok. 3–5%, natomiast pracownicy pozostający w przedsiębiorstwie notują ich wzrost o ok. 0,3%. W konkluzjach wskazano, że wyniki te nie dają podstaw do odrzucenia hipotezy płacy efektywnościowej.

Należy jednak zaznaczyć, że zdecydowana większość nowszej literatury badawczej wskazuje na fundamentalne słabości modelu Shapiro-Stiglitz. Ma to miejsce w sytuacji, w której odrzucimy jego uproszczenia i przyjmimy współczesne uwarunkowania rynkowe. Tendencje te są widoczne m.in. na przykładzie rozwoju platform pracy cyfrowej, które odwracają logikę relacji pracowniczych. W przeprowadzonych symulacjach Herbert Dawid, Philipp Harting i Michael Neugart [2023] wskazują, że internetowe platformy pracy z powodzeniem wykorzystują swoją technologiczną przewagę, aby znacząco obniżać wynagrodzenia. Dzieje się tak, ponieważ nowoczesne rynki cyfrowe dysponują narzędziami do mierzenia wydajności za pomocą oprogramowania. Autorzy ci doszli do wniosku, że skoro technologia rozwiązuje problem braku kontroli nad pracownikiem, pracodawcy nie muszą wypłacać wyższych wynagrodzeń. Zamiast tego dyscyplinę wymusza zagrożenie wystawieniem negatywnych ocen.

Dodatkowo klasyczny model pomija istotną kwestię uciążliwości dojazdów do pracy. Badanie oparte na danych z USA z lat 2003–2014 [Giménez-Nadal i in., 2017, s. 14–15] pokazuje, że ilość czasu spędzonego w podróży znacząco ogranicza czas wolny pracowników, co z kolei wiąże się z koniecznością wypłacania im wyższych zarobków. Zastosowane przez autorów modele potwierdzają, że w stanach o najdłuższych dojazdach średnie wynagrodzenia są najwyższe. Jednocześnie wysuwają z tego wniosek, że ujęcie Shapiro-Stiglitz jest zbyt uproszczone, ponieważ we współczesnej gospodarce na stawkę płacy wpływa coraz bardziej logistyka. Pracownik tracący czas w korkach ma większą skłonność do bumelowania, ponieważ próbuje w ten sposób zrekompensować

sobie utratę czasu prywatnego. Wymusza to tym samym na pracodawcach z dużych aglomeracji podnoszenie wynagrodzeń, co mocno komplikuje klasyczne równanie relacji płacy do wysiłku.

Model socjologiczny

Podstawowe założenia modelu socjologicznego (znanego jako model wymiany podarunków Akerlofa) opierają się na przeświadczeniu, że stosunek pracy nie jest czysto rynkową transakcją, lecz stanowi bardziej proces oparty na normach społecznych. Pracodawca oferuje płacę wyższą od rynkowej (traktowaną jako dar), a pracownik w ramach rewanżu dobrowolnie odwdzięcza się wyższym wysiłkiem. Na wyizolowanych rynkach pracy model ten mógł znajdować potwierdzenie empiryczne; ponadto był zgodny z założeniami psychologii społecznej. W badaniu przeprowadzonym przez Annaritę Colasante i Alberto Russo [2014] autorzy wprowadzili do wymiany podarunków dodatkowy czynnik, jakim jest egzogeniczne bezrobocie przymusowe. Konkluzja badania okazała się niezgodna z koncepcją modelu neoklasycznego, zgodnie z którym wzrost bezrobocia powoduje presję na obniżenie wynagrodzeń. Jeśli pracodawca wykorzystuje nadpodaż pracowników na rynku pracy do dyktowania stawek, to pracownicy godzą się na narzucone warunki, jednak w odpowiedzi reagują bumelowaniem. W odwrotnej sytuacji, w której pracodawca oferuje wynagrodzenie wyższe niż rynkowe, pracownik odwzajemnia się dodatkowym wysiłkiem.

W literaturze przedmiotu występują również badania sprzeczne z założeniami modelu socjologicznego. W konfrontacji z nowymi trendami na współczesnym rynku pracy, założenia tego modelu w dużej mierze tracą swoją uniwersalną moc wyjaśniającą. Kluczowym zjawiskiem podważającym jego skuteczność jest nieograniczony dostęp pracowników do informacji o stawkach płac oferowanych przez innych pracodawców. W swoich badaniach Sanjit Dhami, Mengxing Wei i Ali al-Nowaihi [2023] wykazują eksperymentalnie, że pracownicy nie reagują wyłącznie na samą nominalną wysokość otrzymywanej od pracodawcy płacy. Z ich obserwacji wynika, że przy zachowaniu przez pracodawcę obecnego wynagrodzenia u większości badanych pracowników występował dodatni związek pomiędzy wkładanym wysiłkiem a rosnącą zewnętrzną normą płacową prezentowaną dla danej branży. Rosnące wynagrodzenia na rynku pracy stwarzają u pracowników przeświadczenie o zwiększających się wymaganiach wobec nich, a to powoduje wzrost zaangażowania.

W literaturze przedmiotu poruszony został również temat indywidualizacji systemów płacowych. Volker Benndorf i Holger Rau [2012, s. 12–15] w swoich badaniach eksperymentalnych wskazują, że stosowanie zróżnicowanego wynagrodzenia wobec pracowników na analogicznych stanowiskach nie musi powodować erozji wewnątrz zespołu. Pracodawcy wprowadzają elementy nieformalnej rywalizacji, wykorzystując do tego

siatkę płac, czego efektem jest konkurencja pomiędzy pracownikami. Skutkiem takiej sytuacji jest występowanie w przedsiębiorstwie tzw. uczenia się poprzez naśladownictwo. Badacze, analizując zachowania osób, które zarobiły mniej od swoich współpracowników, zauważyli, że tacy pracownicy bacznie obserwują otoczenie. Widząc, że wyższy wysiłek innych bezpośrednio przełożył się na ich lepszą wypłatę, zaczynają naśladować ich zachowanie i dobrowolnie zwiększają własne zaangażowanie. Z punktu widzenia pracodawcy wystarczy podnieść wynagrodzenia tylko części pracowników, aby przełożyło się to na wzrost wydajności całego przedsiębiorstwa.

Model fluktuacji kadr

Empiryczną weryfikację modelu fluktuacji kadr przeprowadziła Pilar Romaguera w artykule z 1991 r. *Wage Differentials and Efficiency Wage Models: Evidence from the Chilean Economy*. Z jednej strony badaczka potwierdza niektóre założenia tej koncepcji, wykazując, że duże, kapitałochłonne przedsiębiorstwa, w których koszty rotacji i rekrutacji nowych kadr są obiektywnie wysokie, płacą pracownikom wyższe pensje. Jednak wyraźne ograniczenia modelu ujawniają się przy analizie wewnętrznej struktury płac. Zgodnie z założeniami pracodawcy powinni oferować wyższe stawki wyłącznie na tych stanowiskach, na których koszty zastąpienia pracownika są najwyższe. Tymczasem badania autorki ujawniają, że płace na wszystkich szczeblach organizacji są ze sobą w znacznym stopniu skorelowane. Dowodzi to, że do pełnego wyjaśnienia struktury wynagrodzeń konieczne jest włączenie elementów socjologicznych (normatywnych), takich jak dążenie do poczucia sprawiedliwości. Z tego powodu autorka konkluduje, że klasyczny model fluktuacji kadr jest samodzielnie niewystarczający do systemowej analizy bezrobocia.

W innym badaniu Raji Kali i Andrew Yizhou Liu [2024, s. 16–17, 24–25], opierających swoje własne badania empiryczne na bazie danych o ofertach pracy online w USA, wykazano, że wzrost siły rynkowej pracodawców prowadzi do bezpośredniego spadku wskaźnika rotacji pracowników o 5%, co jest zjawiskiem dominującym zwłaszcza w branżach o niskich kwalifikacjach. Wyniki badań tych autorów dowodzą wprost, że to zwiększenie siły przetargowej pracodawców i brak innych możliwości zatrudnienia dla pracowników wymuszają lojalność wobec przedsiębiorstwa. W realiach monopsonu przedsiębiorstwa nie muszą uciekać się do wypłacania sztucznie zawyżonych płac efektywnościowych, aby utrzymać załogę i ograniczyć fluktuację kadr. W rezultacie zjawisko to wypacza klasyczny model fluktuacji kadr, umożliwiając przedsiębiorstwom jednocześnie zatrzymanie pracowników i obniżanie ich wynagrodzeń.

Należy również wskazać na badania empiryczne przeprowadzone przez Trumana Bewleya [1999]. Dostarczają one istotnych argumentów krytycznych wobec założeń klasycznego modelu fluktuacji kadr. Po pierwsze, model ten opiera się na założeniu, że pracownicy na bieżąco monitorują rynek pracy, a przez co uzależniają decyzje o odej-

ściu z pracy od zewnętrznego punktu odniesienia. Tymczasem wywiady przeprowadzone przez Bewleya dowodzą, że pracownicy dysponują niewielką wiedzą na temat wynagrodzeń w innych przedsiębiorstwach. Różnice w stawkach rynkowych musiałyby być na tyle wysokie, aby realnie wpłynąć na ich postawy i zachowania [Bewley, 1999, s. 106; cyt. za: Koskela i Schöb, 2009, s. 80]. Po drugie, teoria fluktuacji kadr błędnie upatruje przyczyn zjawiska sztywności płac w dół w okresie recesji w obawie pracodawców przed bezpośrednimi, rynkowymi kosztami rotacji personelu. Jak wskazują wyniki ankiety przeprowadzonej przez Bewleya wśród ponad stu liderów biznesu, to dbałość o morale załogi jest dla nich kluczowa. Zapytani o to, dlaczego morale pracowników ma dla nich znaczenie, aż 89% ankietowanych menedżerów wskazało na chęć utrzymania wysokiej wydajności pracy, podczas gdy problem rotacji kadr jako czynnik istotny dostrzegało jedynie 13% z nich [Bewley, 1999, s. 23].

Model negatywnej selekcji

Opisana przy okazji fluktuacji kadr wysoka współzależność płac na wszystkich szczeblach zatrudnienia wewnątrz poszczególnych przedsiębiorstw posłużyła Pilar Romaguera nie tylko do wykazania słabości tego modelu, ale również do podważenia części założeń modelu negatywnej selekcji. Z uwagi na podobieństwo obu modeli można używać bardzo zbliżonej argumentacji. Autorka zauważa, że gdyby była ona w pełni adekwatna do rzeczywistości, ujednolicony wzorzec płac oznaczałby, iż branża posiadająca wysoko wykwalifikowanych menedżerów potrzebuje również ponadprzeciętnych niewykwalifikowanych robotników [Romaguera, 1991]. Badaczka dowodzi, że jest wysoce nieprawdopodobne, aby technologia produkcji wymagała od wszystkich pracowników nadzwyczajnych zdolności, nawet od tych, którzy wykonują zawody niezwiązane z procesem wytwórczym. W konsekwencji, podobnie jak w analizowanym uprzednio przypadku kosztów rotacji, autorka konkluduje, że żaden czysto ekonomiczny mechanizm nie jest w stanie samodzielnie wyjaśnić ujednoliconego wzorca płac.

Kolejnym istotnym głosem wskazującym na słabości mechanizmów rynkowych opisywanych przez modele płac efektywnościowych, w tym selekcji negatywnej, jest krytyka metodologiczna, na którą powołuje się Andreas Georgiadis w dokonanym przez siebie przeglądzie literatury [Georgiadis, 2013]. Pomimo przeprowadzenia na przestrzeni lat ogromnej liczby analiz empirycznych, wielu badaczy, w tym m.in. David Autor [2003] oraz Alan Manning i Jonathan Thomas [1997], uważa dotychczasowe dowody za wysoce nieprzekonujące i niejednoznaczne, co może wynikać z problemów z identyfikacją zmiennych [cyt. za: Georgiadis, 2013, s. 963]. Trudności te w szczególności są widoczne w wariacie negatywnej selekcji. W badaniach nad rzeczywistym rynkiem pracy bardzo trudno jest ocenić, w jaki sposób sama wysokość wynagrodzenia wpływa na przyciąganie wydajniejszych pracowników. Jak wskazuje się w literaturze

[m.in. Rebitzer, 1995; Leonard, 1987; cyt. za: Georgiadis, 2013, s. 966], problem polega na tym, że przedsiębiorstwa różnią się pod względem polityki rekrutacyjnej. Często niewidoczne z zewnątrz działania idą w parze z wyższymi stawkami, a tym samym zniekształcają wyniki analiz. Z tego powodu bardzo trudno jest w praktyce jednoznacznie udowodnić słuszność założeń modelu negatywnej selekcji, który zakłada, że to wyłącznie wyższa płaca przyciąga do przedsiębiorstwa lepszych pracowników.

Dyskusja i wnioski

Część literatury potwierdza funkcjonowanie premii płacowych w określonych uwarunkowaniach, choć w zaktualizowanej formie. Zderzenie klasycznych ujęć ze współczesnymi realiami rynkowymi pokazuje, że modele te opisują kontekstowo uwarunkowane i niejednokrotnie wykluczające się założenia. Praktyczny sens tych ustaleń oznacza, że dzisiejsza sztywność płac rzadko wynika z prostych mechanizmów izolowanego przedsiębiorstwa opisywanych w latach 80. XX wieku. Rozwój cyfrowego rynku pracy pokazuje, że klasyczne modele płac efektywnościowych tracą na aktualności. W nowoczesnej gospodarce cyfrowej przedsiębiorstwa wykorzystują swoją przewagę informacyjną do narzucania pracownikom zaniżonych warunków wynagradzania [Stoica i in., 2026, s. 408–409, 411]. Oznacza to, że nadzór wymusza się bezpośrednio za pomocą technologii, a nie za sprawą rynkowej premii finansowej.

Największym zaskoczeniem jest fakt, że ten sam materiał badawczy może jednocześnie potwierdzać empiryczną prawidłowość jednego wariantu płacy efektywnościowej i falsyfikować inny. Jak udało się wykazać, obserwowana na rynkach tendencja do proporcjonalnego podnoszenia wynagrodzeń całemu zespołowi pracowników dostarcza silnego poparcia dla modeli socjologicznych. Jednocześnie jednak zjawisko to stoi w sprzeczności z logiką celowego poszukiwania ukrytych zdolności, zdefiniowaną w modelu selekcji negatywnej. Analogiczna sytuacja występuje w przypadku redukcji kosztów rotacji na kluczowych stanowiskach, co stanowi fundament modelu fluktuacji kadr [Romaguera, 1991].

Celem artykułu była weryfikacja klasycznych modeli płacy efektywnościowej jako głównego wyjaśnienia zjawiska bezrobocia przymusowego w kontekście współczesnych realiów rynku pracy. Przeprowadzona analiza wykazała, że koncepcje te nie tworzą spójnego systemu teoretycznego, a raczej stanowią konglomerat teorii opierających się na różnych założeniach. Ponadto ich mechanizmy uległy dezaktualizacji. Postęp technologiczny oraz koncentracja pracodawców sprawiły, że pojawiły się istotne wątpliwości, czy nadal mogą one pełnić funkcję racjonalnego narzędzia optymalizacji kosztów. Zjawisko sztywności płac w dół utraciło czysto rynkowy charakter na rzecz coraz silniejszych powiązań z uwarunkowaniami behawioralnymi.

W świetle powyższego należy wskazać, że hipoteza badawcza postawiona w artykule nie została obalona. Modele płacy efektywnościowej uległy z biegiem czasu zawężeniu, gdyż w coraz większej liczbie przypadków badania wykazują niejednoznaczne wyniki. Wydaje się, że skuteczne poszukiwania fundamentalnych przyczyn sztywności płac wymagają trwałego włączenia do dotychczasowych rozważań elementów socjologii behawioralnej.

Bibliografia

- Autor D.H. [2003], Outsourcing at Will: Unjust Dismissal and the Growth of Temporary Help, *Journal of Labor Economics*, vol. 21(1), s. 1–42.
- Benndorf V., Rau H. [2012], Competition in the Workplace: An Experimental Investigation, *DICE Discussion Paper*, no. 53.
- Bewley T.F. [1999], *Why Wages Don't Fall During a Recession*, Harvard University Press.
- Bradbury J.Ch. [2017], Monitoring and Employee Shirking: Evidence From MLB Umpires, *Journal of Sports Economics*, vol. 20(6).
- Colasante A., Russo A. [2014], Reciprocity in the Labor Market: Experimental Evidence, *Quaderni di Ricerca*, no. 404.
- Dawid H., Harting P., Neugart M. [2023], Implications of algorithmic wage setting on online labor platforms: a simulation-based analysis, *Universität Bielefeld Working Papers in Economics and Management*, no. 2.
- Dhami S., Wei M., al-Nowaihi A. [2023], *Classical and Belief-Based Gift Exchange Models: Theory and Evidence*, CESifo Working Papers.
- Doeringer P., Piore M. [1971], *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Heath and Company, Lexington, MA.
- Fritoli M., Laffin N., Bonacim C.A., Gaio L., Gatsios R. [2021], Efficiency wage and work effort: Case study of a Brazilian multinational company, *African Journal of Business Management*, vol. 15(1), s. 13–25.
- Georgiadis A. [2013], Efficiency Wages and the Economic Effects of the Minimum Wage: Evidence from a Low-Wage Labour Market, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 75(6), s. 962–979.
- Giménez-Nadal J.I., Molina J.A., Velilla J. [2017], Spatial distribution of US employment in an urban efficiency wage setting, *Journal of Regional Science*, vol. 58(1), s. 141–158.
- Kali R., Liu A.Y. [2024], Labor Market Power and Worker Turnover, *European Economic Review*, vol. 163 (C), s. 1–46.
- Koskela E., Schöb R. [2009], A note on internal and external reference in efficiency wage models, *Journal of Economics*, vol. 96, s. 79–86.
- Leonard J.S. [1987], Carrots and Sticks: Pay, Supervision, and Turnover, *Journal of Labor Economics*, vol. 5(4), s. 136–152.
- Manning A., Thomas J. [1997], A Simple Test of the Shirking Model, *CEP Discussion Paper*, no. 374.

- Peach E.K., Stanley T. [2009], Efficiency Wages, Productivity and Simultaneity: A Meta-Regression Analysis, *Journal of Labor Research*, vol. 30(3), s. 262–268.
- Rebitzer J.B. [1995], Is there a trade-off between supervision and wages? An empirical test of efficiency wage theory, *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 28(1), s. 107–129.
- Romaguera P. [1991], *Wage Differentials and Efficiency Wage Models: Evidence from the Chilean Economy*, The Helen Kellogg Institute for International Studies Working Paper 153.
- Snowdon B., Vane H., Wynarczyk P. [1998], *Współczesne nurty teorii makroekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Stoica A., Mendler-Duenner C., Hardt M. [2026], *Stochastic wage suppression on gig platforms and how to organize against it*, Proceedings of the ACM Web Conference.
- Tyrowicz J., Hardy W. [2016], Próba empirycznej weryfikacji hipotezy płac efektywnościowych w Polsce, *Ekonomista*, nr 2.