

Wiesław Golnau*

Model bumelowania w teorii płacy efektywnej

Wstęp

Funkcjonowanie rynku pracy zwykle opisuje się za pomocą neoklasycznej teorii doskonale konkurencyjnego rynku pracy. Ta powszechnie akceptowana przez ekonomistów teoria wskazuje na współzależność podaży pracy, popytu na pracę i wynagrodzeń. Podaż pracy na danym rynku pracy zależy ponadto od wartości alternatywnych zajęć, możliwych do wykonania przez zgłaszające ją osoby. Natomiast popyt na pracę zależy również od wydajności pracy zatrudnionych i popytu na produkty wytwarzane przez podmioty występujące na danym rynku pracy. Zgodnie z teorią doskonale konkurencyjnego rynku pracy poziom wynagrodzeń nie ma żadnego znaczenia dla wydajności, z jaką pracują zatrudnione osoby. Pracodawcy zatrudniają osoby poszukujące pracy za jednakową stawkę płac ustaloną na rynku pracy, a one wykonują pracę z jednakową wydajnością. To założenie kwestionuje alternatywna koncepcja działania rynku pracy zwana teorią płacy efektywnej. Jej kluczowym elementem jest twierdzenie o dodatniej zależności pomiędzy wysokością stawek płac a wydajnością pracowników.

Początki teorii płacy efektywnej sięgają lat 50. ubiegłego wieku. Wówczas Harvey Leibenstein opublikował teorię znaną pod nazwą modelu odżywiania [Leibenstein, 1957, s. 91–103]. Wskazał w niej na istnienie zależności wydajności pracy od wynagrodzenia w krajach rozwijających się. Później model ten rozwinęto w postaci hipotezy o istnieniu krzywej płacy-wydajności [Mirrlees, 1975; Stiglitz, 1976, s. 185–207; Stiglitz, 1984; Stiglitz, 1987]. Zgodnie z nią każdy pracodawca oferuje taką płacę za dany rodzaj pracy, która gwarantuje mu uzyskanie najniższych kosztów wynagrodzeń przypadających na efektywną jednostkę pracy. Płaca ta jest określana mianem efektywnej. Gdy dla stosowanej płacy efektywnej podaż pracy będzie wyższa niż popyt na pracę, na rynku pracy będzie utrzymywać się bezrobocie przymusowe.

Formalne podstawy teorii płacy efektywnej stworzył Robert Solow, który dowodził, że pracodawcy ustalają wynagrodzenie na poziomie płacy efektywnej, dla której elastyczność wysiłku względem płacy wy-

* Prof. UG, dr hab., Instytut Organizacji i Zarządzania, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Gdański, ul. Armii Krajowej 101, 81-824 Sopot, wgolnau@wzr.ug.edu.pl

nosi 1 [Solow, 1979, s. 79–82]. Zagadnienia te szczegółowo omówiono w innym artykule poświęconym teorii płacy efektywnej opublikowanym w tym czasopiśmie [Golnau, 2012 a, s. 151–159].

Niemal do końca lat 70. ubiegłego wieku nie istniały przekonujące argumenty przemawiające za istnieniem zależności wydajności pracy od wysokości wynagrodzeń pracowników, które byłyby adekwatne do sytuacji występującej na rynku pracy w rozwiniętej gospodarce rynkowej. Dopiero wtedy zaczęły powstawać wiarygodne mikroekonomiczne podstawy teorii płacy efektywnej w postaci modelu fluktuacji kadr, modelu selekcji negatywnej, modeli socjologicznych i modelu bumelowania.

Model fluktuacji kadr wskazuje na wysokie koszty i straty ponoszone przez pracodawców w przypadku dużej płynności zatrudnienia, co przyczynia się do obniżki ich zysku. Aby wyeliminować to negatywne zjawisko, pracodawcy stosują strategię wysokich wynagrodzeń za pracę. Wysokie płace ograniczają skłonność pracowników do porzucania pracy, co powoduje wzrost udziału doświadczonych pracowników w zatrudnieniu ogółem, a to przyczynia się do wzrostu przeciętnej wydajności pracy. W modelu selekcji negatywnej przyjmuje się, że wydajność pracy poszczególnych osób zależy od wielu cech, z których część jest trudna do identyfikacji i pomiaru. Pracodawcy oferują wysokie płace, aby w ten sposób w trakcie naboru przyciągnąć lepszych kandydatów do pracy i w konsekwencji podwyższyć oczekiwany poziom zdolności pracowników, losowo wybranych ze zbioru kandydatów do pracy. Wśród modeli socjologicznych szczególne znaczenie ma model częściowej wymiany prezentów. Zgodnie z nim umowy o pracę przewidują częściową wymianę prezentów pomiędzy pracownikami a pracodawcą. Prezentem pracowników dla pracodawcy jest wysoka wydajność pracy. W zamian oczekują prezentów w postaci łagodnych standardów pracy i wysokich płac. Wymienione modele dowodzą, iż w wyniku stosowania przez pracodawców wysokich wynagrodzeń na rynku pracy dojdzie do nadwyżki podaży pracy nad popytem na pracę, co spowoduje pojawienie się bezrobocia przymusowego. Modele te szczegółowo omówiono w innym artykule opublikowanym w tym czasopiśmie [Golnau, 2012 b, s. 283–296].

Celem tego artykułu jest ustalenie założeń ostatniego z modeli funkcjonujących w ramach teorii płacy efektywnej, jakim jest model bumelowania. Treść artykułu ujęto w trzech częściach. W pierwszej omówiono istotę modelu bumelowania. Druga dotyczy modelu bume-

lowania opracowanego przez Carla Shapiro i Josepha E. Stiglitz. W trzeciej części przedstawiono krytykę modelu bumelowania.

1. Istota modelu bumelowania

W modelu bumelowania przyjmuje się, że wielkość produkcji wytworzona przez danego pracownika nie zależy wyłącznie od czasu spędzonego przez niego w pracy, ale i od wysiłku, jaki wkłada w realizację przydzielonych mu zadań. Ponieważ umowy o pracę rzadko precyzują oczekiwany poziom wydajności pracy, osoby zatrudnione mają na wielu stanowiskach pracy pewien poziom swobody w kształtowaniu wysiłku wkładanego w realizację wykonywanych zadań. W takich warunkach pracodawca jest zmuszony do poszukiwania skutecznych mechanizmów nakłaniania pracowników do pracy z należyтым wysiłkiem. W tym celu mógłby wykorzystać akordowe i prowizyjne formy płac. Jednakże zakres ich zastosowania jest ograniczony ze względu na: trudności z pomiarem wyników pracy na wielu stanowiskach pracy, trudności z ustaleniem odpowiednich norm pracy i duże koszty rejestracji wyników pracy zatrudnionych. Z tych względów pracodawcy znacznie częściej stosują czasowe formy płac. Wprawdzie wybór tych form płac sprawia, że administrowanie płacami jest łatwe i tanie, ale powoduje jednocześnie uzależnienie wysokości płac otrzymywanych przez pracowników wyłącznie od czasu pracy, a nie od wysiłku wkładanego w realizację zadań. Dlatego pracodawca musi zatrudniać kierowników liniowych do kontroli wyników pracy i zapobiegania bumelowaniu przez pracowników. Jednakże nawet to rozwiązanie nie jest idealne, ponieważ pracodawca nie jest w stanie zdobyć doskonałych informacji o zachowaniu pracowników w pracy, a zatrudnianie kierowników liniowych jest kosztowne. Ponadto w przypadku przyłapania pracownika na bumelowaniu pracodawca dysponuje ograniczonymi możliwościami dotkliwego ukarania takiej osoby [Stiglitz, 1984, s. 47–48; Katz, 1986, s. 8; Kaufman, Hotchkiss, 2006, s. 691].

Obowiązujące przepisy prawa i normy społeczne w zasadzie ograniczają ewentualne kary dla pracowników do upomnienia i nagany. Pracodawca może zdecydować się również na zdegradowanie pracownika, a w ostateczności na jego zwolnienie. Jednakże jeżeli wszyscy pracownicy otrzymują jednakowe płace, a rynek pracy jest wolny od bezrobocia, tak jak przewiduje model doskonale konkurencyjnego rynku pracy, zwolnienie z pracy nie będzie uciążliwą karą dla pracownika przyłapanego na bumelowaniu. Natychmiast po zwolnieniu z pracy przez jed-

nego pracodawcę, znajdzie pracę u innego pracodawcy za identyczną stawkę płac. W sytuacji niedoskonałej informacji i przy pełnym zatrudnieniu pracownicy będą więc wykazywali skłonność do bumelowania. Aby zapobiec temu zjawisku, pracodawca może zaoferować pracownikom stawki płac przekraczające poziom wynagrodzenia równowagi. Wtedy utrata pracy, i tym samym wysokiego wynagrodzenia, spowodowana bumelowaniem będzie stanowiła dotkliwą karę dla pracownika. Ale jeżeli jeden pracodawca podwyższy płace, podobnie uczynią inni pracodawcy. W konsekwencji rynkowe stawki płac powrócą do jednolitego poziomu i zaniknie motyw powstrzymywania się przez pracowników przed bumelowaniem. Jednakże wzrost stawek płac musi spowodować spadek popytu na pracę, a to doprowadzi do pojawienia się bezrobocia. Jeżeli osiągnie ono dostatecznie wysoki poziom, pracownicy będą skutecznie motywowani do dużego wysiłku w pracy. Groźba długotrwałej utraty dochodów na skutek bezrobocia będzie powstrzymywała ich przed bumelowaniem [Shapiro, Stiglitz, 1984, s. 433–444].

2. Model Carla Shapiro i Josepha E. Stiglitz

Pod koniec lat 70. i w latach 80. ubiegłego wieku opublikowano wiele modeli wskazujących na oddziaływanie pracodawców na wysiłek wkładany przez pracowników w realizowane przez nich obowiązki za pomocą płac kształtujących się powyżej wynagrodzenia równowagi, które skutkuje istnieniem przymusowego bezrobocia równowagi. Różnią się one przyjętymi założeniami. Jednym z pierwszych był model opublikowany przez Guillermo A. Calvo i Stanisława Wellisza [1978, s. 943–952]¹. Jednakże największy rozgłos zyskał inny model, opublikowany przez Carla Shapiro i Josepha E. Stiglitz [1984, s. 433–444], odróżniający się od wcześniej przygotowanych modeli dynamicznym podejściem do ogólnej równowagi rynkowej.

Konstruując model bumelowania, Shapiro i Stiglitz założyli homogeniczność pracowników i pracodawców, dlatego w stanie równowagi rynkowej wszystkie podmioty gospodarcze wypłacają jednakowe stawki płac. Przyjęcie założenia o homogeniczności pracowników oznacza, że osoby zwalniane z pracy na skutek przyłapania na bumelowaniu nie otrzymują stygmatu bumelanta i dlatego kolejni potencjalni pracodawcy nie uważają ich za mniej moralne niż inne osoby. Kolejne założenie mówi o doskonałej informacji pracowników dotyczącej możliwości zawo-

¹Inne modele wymieniają m.in. [Katz, 1986, s. 9; Yellen, 1984, s. 201].

dowych. Pracownicy czerpią przyjemność z konsumpcji dóbr, a przykrość sprawia im wysiłek związany z pracą. Dążą do maksymalizacji obecnej zdyskontowanej wartości użyteczności, którą możemy wyrazić w następujący sposób:

$$U = w - e \quad (1)$$

gdzie:

w – otrzymana płaca,

e – poziom wysiłku w pracy.

Pracownik może zdecydować się na bumelowanie albo na wysiłek w pracy. Dla uproszczenia przyjęto, że pracownicy są neutralni pod względem podejmowanego ryzyka. Każda osoba może znajdować się w jednym z dwóch stanów – albo pracuje, albo jest bezrobotna. Osoby pozbawione pracy otrzymują zasiłek dla bezrobotnych.

Aby podjąć decyzję, czy wkładać wysiłek w wykonywanie pracy, czy bumelować, każdy pracownik porównuje zdyskontowaną użyteczność otrzymywaną przy wysiłku ze zdyskontowaną użytecznością uzyskiwaną przy bumelowaniu. Dany pracownik nie zdecyduje się na bumelowanie tylko wówczas, gdy użyteczność otrzymywana przy wysiłku będzie równa lub większa od użyteczności uzyskiwanej przy bumelowaniu. Shapiro i Stiglitz tę zależność nazywają warunkiem niebumelowania WNB (*no-shirking condition*, NSC). Warunek ten nigdy nie zostanie spełniony, jeżeli osoba przyłapaną na bumelowaniu będzie mogła natychmiast znaleźć zatrudnienie u innego pracodawcy. Nie poniosłaby bowiem żadnych negatywnych konsekwencji swojego działania. Aby powstrzymać pracowników przed bumelowaniem, pracodawca jest zmuszony wypłacać im odpowiednio wysokie wynagrodzenie w . Musi ono być tym wyższe, im:

- mniejsze prawdopodobieństwo wykrycia bumelowania q ,
- większy wysiłek wymagany w pracy e ,
- wyższy współczynnik zwolnień z inicjatywy pracowników b ,
- wyższa stopa procentowa r ,
- wyższy zasiłek dla bezrobotnych \bar{w} ,
- wyższe odpływy z bezrobocia a .

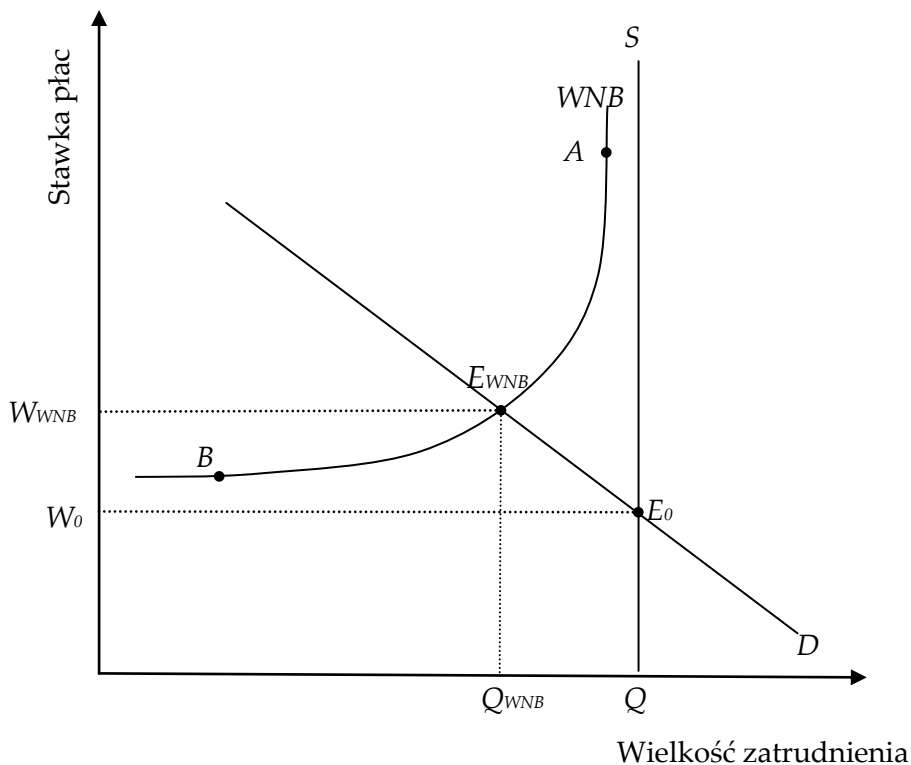
Używając powyższych oznaczeń, warunek niebumelowania możemy zapisać w następujący sposób:

$$w \geq \bar{w} + e + \frac{e(a+b+r)}{q} \quad (2)$$

Warunek niebumelowania oznacza na przykład, że gdyby zasiłek dla bezrobotnych był wysoki, pracodawca musiałby ustalić dostatecznie

wysoką stawkę płac. Wysoki zasiłek dla bezrobotnych powoduje bowiem wysoką użyteczność w okresie bezrobocia, a to oznacza brak negatywnych konsekwencji w przypadku zwolnienia z pracy wywołanego przyłapaniem na bumelowaniu. Podobnie można zinterpretować wpływ odpływów z bezrobocia na wysokość płacy niezbędnej do wyeliminowania bumelowania. Wysoki poziom odpływów z bezrobocia powoduje krótki okres bezrobocia, a to oznacza brak negatywnych konsekwencji zwolnienia z pracy spowodowanego bumelowaniem. W takiej sytuacji wynagrodzenie musi być dostatecznie wysokie, aby zachęcić pracowników do wysiłku w pracy.

Rysunek 1. Płaca równowagi na doskonale konkurencyjnym rynku pracy i w modelu bumelowania



Źródło: [Borjas, 2005, rys. 13.13, s. 502].

Rozważmy doskonale konkurencyjny rynek pracy, na którym nie zdarza się bumelowanie pracowników. Przyjmijmy, że występuje na nim Q pracowników przy doskonale nieelastycznej podaży pracy reprezentowanej przez krzywą wertykalną S i popyt na pracę zobrazowany

za pomocą ujemnie nachylonej krzywej D , tak jak przedstawiono to na rysunku 1. W miejscu przecięcia obu krzywych otrzymujemy punkt równowagi rynku E_0 , który określa wysokość płacy równowagi W_0^2 .

Założmy, zgodnie z modelem Shapiro i Stiglitz, że pracodawca nie może jednak w prosty sposób kontrolować pracowników bez ponoszenia znacznych kosztów, aby wyeliminować bumelowanie. Wtedy przy rozmiarach zatrudnienia zbliżonych do łącznej podaży pracy musi zaoferować wysoką stawkę płac, jak pokazuje to punkt A na rysunku 1. W przeciwnym razie pracownicy będą bumelować, gdyż ewentualna utrata pracy po przyłapaniu ich na tym procederze nie będzie wiązała się z negatywnymi konsekwencjami. Po zwolnieniu mogą oni bowiem niemal natychmiast znaleźć pracę u innego pracodawcy za identyczną stawkę płac. W odwrotnej sytuacji, tzn. gdy zatrudnienie znajduje o wiele niższą liczbą osób niż wynosi łączna podaż pracy, na rynku pracy będzie istniało duże bezrobocie. Wtedy pracodawca będzie mógł zaoferować dużo niższą stawkę płac, określoną przez punkt B na rysunku 1, gdyż perspektywa długotrwałego pozostawania bez pracy i utraty uzyskiwanych z niej dochodów będzie skutecznie powstrzymywać pracowników przed bumelowaniem. Stawka, jaką będzie musiał zaoferować pracodawca, jest jednak wyższa od wynagrodzenia równowagi charakteryzującego doskonale konkurencyjny rynek pracy. Na układzie współrzędnych przedstawionym na rysunku 1 w podobny sposób jak punkty A i B można wyznaczyć inne pośrednie punkty. Łącząc je, uzyskamy krzywą warunku niebumelowania WNB , wskazującą na liczbę pracowników powstrzymujących się od bumelowania, jaką mogą zatrudnić pracodawcy przy każdej stawce płac. Można określić ją również jako krzywą podaży niebumelowania (*no-shirking supply curve*) [Borjas, 2005, s. 503].

Krzywa warunku niebumelowania WNB na całej swojej długości wskazuje na niższe rozmiary zatrudnienia niż doskonale nieelastyczna krzywa podaży pracy S . Oznacza to, że na rynku pracy zawsze będzie istniało bezrobocie, ponieważ jest ono niezbędnym warunkiem powstrzymywania pracowników przed bumelowaniem. W modelu bumelowania punkt równowagi E_{WNB} , wyznaczający rozmiary zatrudnienia równowagi Q_{WNB} i efektywną stawkę płac, niezbędną do zatrudnienia takiej liczby osób powstrzymujących się od bumelowania W_{WNB} , uzyskamy w miejscu przecięcia krzywej popytu na pracę D i warunku niebumelowania WNB . Ponieważ przy stawce płac równej W_{WNB} popyt na

² Zob. również: [Borjas, 2005, s. 502].

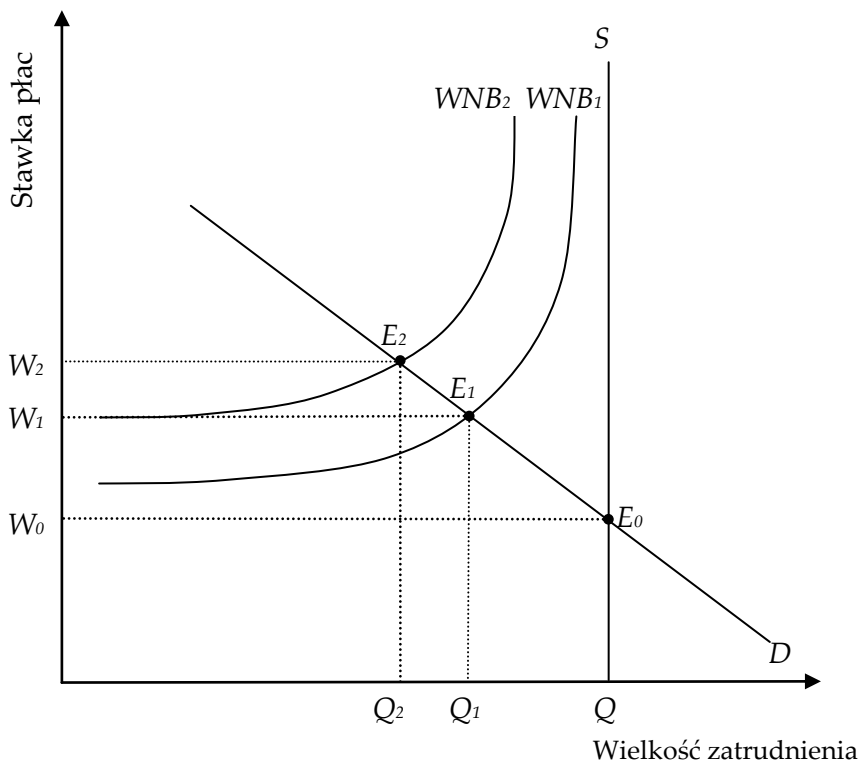
pracę wynosi Q_{WNB} , a liczba osób gotowych podjąć zatrudnienie wynosi Q , bezrobocie osiągnie rozmiary $Q - Q_{WNB}$. Pomimo to pracodawcy nie zdecydują się na obniżkę płacy, gdyż takie działanie spowodowałoby bumelowanie pracowników i w konsekwencji spadek wydajności pracy. Pracodawcy nie mają również powodów, aby podwyższyć stawkę płac powyżej płacy równowagi W_{WNB} , gdyż wtedy liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy, które powstrzymywałyby się od bumelowania, przekroczyłaby popyt na pracę.

Bezrobocie występujące w modelu bumelowania ma przymusowy charakter. Osoby bezrobotne są zainteresowane pracą za obowiązującą lub niższą stawkę płac, ale nie mogą jej znaleźć, ponieważ w żaden wiarygodny sposób nie są w stanie zapewnić pracodawców, iż nie będą bumelować w pracy. Bezrobocie to ma zupełnie inny charakter niż bezrobocie związane z poszukiwaniem pracy. W modelu bumelowania, w odróżnieniu od teorii poszukiwań pracy³, przyjęto homogeniczność pracowników i pracodawców oraz doskonałą informację o możliwościach podjęcia zatrudnienia. Istnieje tu jednak inny problem informacyjny, polegający na braku możliwości doskonałej i taniej kontroli pracowników w pracy [Shapiro, Stiglitz, 1984, s. 438–439]. Bezrobocie związane z bumelowaniem można określić jako strukturalne [Borjas, 2005, s. 504]. Wbrew pozorom w przeważającej większości nie tworzą go osoby przyłapano na bumelowaniu, ponieważ groźba utraty pracy skutecznie powstrzymuje pracowników przed takim zachowaniem. Jest to raczej rotacyjny zbiór osób, które same zwolniły się z pracy z przyczyn osobistych, które wchodzi na rynek pracy po raz pierwszy i które utraciły pracę na skutek spadku popytu na pracę [Yellen, 1984, s. 202].

Położenie krzywej warunku niebumelowania WNB na układzie współrzędnych jest uzależnione od poziomu parametrów wpływających na wysokość płacy niezbędnej do powstrzymywania pracowników przed bumelowaniem [Shapiro, Stiglitz, 1984, s. 439]. Dlatego np. wzrost współczynnika zwolnień z inicjatywy pracowników b , spadek intensywności kontroli, prowadzący do mniejszego prawdopodobieństwa wykrycia bumelowania q , czy wzrost zasiłku dla bezrobotnych \bar{w} , spowoduje przesunięcie warunku niebumelowania do góry, z WNB_1 do WNB_2 , tak jak pokazano to na rysunku 2. W konsekwencji uzyskamy wzrost płacy efektywnej z W_1 do W_2 i spadek zatrudnienia z Q_1 do Q_2 , co jednocześnie oznacza wzrost bezrobocia o taką samą liczbę osób.

³ Zob. np.: [Golnau, 2011, s. 101–112].

Rysunek 2. Położenie krzywej warunku niebumelowania w zależności od poziomu parametrów określających wysokość płacy niezbędnej do powstrzymania pracowników przed bumelowaniem

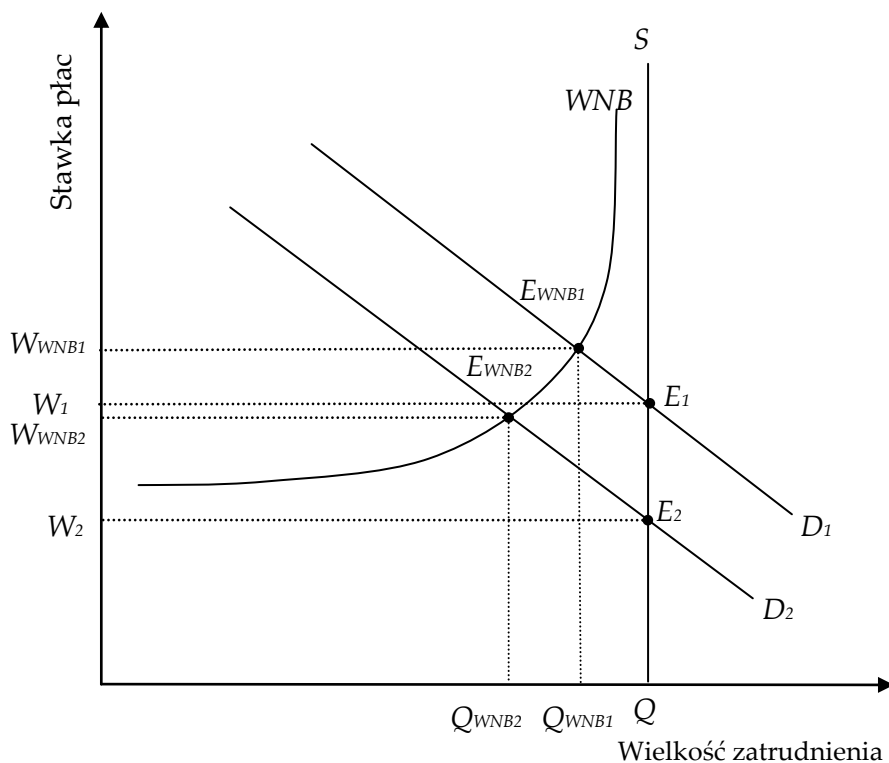


Źródło: [Shapiro, Stiglitz, 1984, rys. 3, s. 439].

Model bumelowania przewiduje również wzrost bezrobocia w przypadku spadku popytu na pracę, wywołanego obniżką popytu na produkty w okresie słabnącej aktywności gospodarczej. Sytuację tę przedstawiono na rysunku 3. Gdyby rozważany przez nas rynek pracy miał doskonale konkurencyjny charakter, spadek popytu na pracę, wyrażający się przesunięciem krzywej popytu z D_1 do D_2 , wywołałoby obniżkę płacy konkurencyjnej z W_1 do W_2 . Natomiast w przypadku modelu bumelowania ta sama zmiana popytu spowoduje mniejszy spadek płacy efektywnej z W_{WNB1} do W_{WNB2} . Dlatego możemy powiedzieć, że płaca efektywna jest mniej wrażliwa na zmiany popytu na pracę niż płaca konkurencyjna. Przyczyną ograniczonego spadku płacy efektywnej jest istnienie warunku niebumelowania. Ponieważ spadek ten jest za mały, aby zrównoważyć obniżkę popytu na pracę odpowiednią redukcją podaży pracy, na rynku pracy poza spadkiem zatrudnienia równym Q_{WNB1} -

Q_{WNB2} dojdzie również do wzrostu bezrobocia o identyczną liczbę osób. Jednakże przesunięcie punktu równowagi z E_{WNB1} do E_{WNB2} nie nastąpi natychmiastowo, gdyż poszczególni pracodawcy będą się decydowali na stopniowe obniżki płac wraz ze wzrostem rozmiarów bezrobocia, co wyjaśnia zjawisko lepkości płac [Shapiro, Stiglitz, 1984, s. 439; Borjas, 2005, s. 504].

Rysunek 3. Spadek popytu na pracę na doskonale konkurencyjnym rynku pracy i w modelu bumelowania



Źródło: [Borjas, 2005, rys. 13.14, s. 505].

3. Krytyka modelu bumelowania

Krytycy modelu bumelowania wskazują na kilka sposobów, za pomocą których można zapobiec bumelowaniu pracowników bez konieczności podwyższania płacy powyżej poziomu powodującego nierównowagę pomiędzy popytem na pracę a podażą pracy. Wśród nich wymieniają opłaty zatrudnieniowe wnoszone przez pracowników na rzecz pracodawców w momencie podjęcia pracy. Gdyby wprowadzili je wszyscy pracodawcy, pracownik przyłapany na bumelowaniu i następ-

nie zwolniony z pracy musiałby wpłacić kolejną opłatę zatrudnieniową, aby uzyskać pracę u innego pracodawcy. Innym sposobem mogącym zapobiec bumelowaniu są kaucje wpłacane przez nowo zatrudnianych na konta pracodawców. Przepadałyby one w przypadku przyłapania pracowników na bumelowaniu. Jeszcze innym sposobem są kary pieniężne nakładane przez pracodawców na bumelantów [Akerlof, Yellen, 1986, s. 5–6].

Żaden z wymienionych sposobów nie jest stosowany w praktyce. Taką samą rolę mogą jednak pełnić inne bardziej praktyczne sposoby. Przede wszystkim należy do nich zaliczyć systemy różnicowania płac na postawie stażu pracy, przewidujące płace niższe od krańcowej produktywności dla początkujących pracowników i płace przekraczające krańcową produktywność dla najbardziej doświadczonych pracowników. Obok tego sposobu zapobiegania bumelowaniu wymienia się również ścieżki kariery zawodowej oparte na stażu pracy, systemy odroczonej świadczeń pracowniczych i plany emerytalne [Katz, 1986, s. 14; Katz, 1988, s. 513].

Wykorzystanie powyższych sposobów zapobiegania bumelowaniu potencjalnie wiąże się z ryzykiem hazardu moralnego ze strony pracodawców. Mogą oni bezpodstawnie oskarżać pracowników o bumelowanie, aby zwalniać ich z pracy i w ten sposób pobierać opłaty od kolejnych nowo zatrudnionych, ogłaszać przepadek kaucji bądź ograniczać wydatki na wysokie płace doświadczonych pracowników, zastępując ich osobami o niskim stażu pracy. Ryzyko stosowania tego typu praktyk przez pracodawców zniknie, gdy będzie im zależało na opinii dobrego pracodawcy, gdy będą oni podlegać ocenie zewnętrznego audytora lub gdy zdecydują się na zastosowanie systemu płac ze stałym funduszem płac, dzielonym na pracowników stosownie do wysiłku, z jakim wykonują swoją pracę [Akerlof, Yellen, 1986, s. 5].

Zakończenie

Model bumelowania, obok modelu fluktuacji kadr, modelu selekcji negatywnej i modeli socjologicznych, uważany jest za wiarygodną mikroekonomiczną podstawę teorii płacy efektywnej. W modelu tym przyjmuje się, że w warunkach niedoskonałych informacji o zachowaniu pracowników w pracy, jednolitej stawki płac otrzymywanej przez wszystkich pracowników i przy braku bezrobocia, pracownicy będą wykazywali skłonności do bumelowania. Aby zapobiec temu zjawisku, pracodawcy zaoferują pracownikom stawkę płac przewyższającą po-

ziom wynagrodzenia równowagi. Wówczas na rynku pracy pojawi się bezrobocie. Jeżeli osiągnie ono dostatecznie wysoki poziom, będzie powstrzymywać pracowników przed bumelowaniem. Groźba utraty wysokich dochodów z pracy będzie bowiem skutecznie motywowała ich do dużego wysiłku w pracy.

Najbardziej znany model bumelowania opracowali Carl Shapiro i Joseph E. Stiglitz. Przyjęli w nim, że każdy pracownik decyduje o tym, czy wkłada wysiłek w wykonywanie pracy, czy też bumeluje, na podstawie porównania zdyskontowanej użyteczności otrzymywanej przy wysiłku ze zdyskontowaną użytecznością uzyskiwaną przy bumelowaniu. Dana osoba nie zdecyduje się bumelować w pracy tylko wtedy, gdy użyteczność uzyskiwana przy wysiłku będzie równa lub większa od użyteczności uzyskiwanej przy bumelowaniu. Zależność ta, zwana warunkiem niebumelowania, nigdy nie zostanie spełniona przy braku bezrobocia na rynku pracy. Z tego względu pracodawcy decydują się wypłacać pracownikom wynagrodzenia wyższe od płacy równoważącej podaż pracy i popyt na pracę na doskonale konkurencyjnym rynku pracy. Wysokość wynagrodzenia wypłaconego pracownikom będzie tym wyższa, im mniejsze będzie prawdopodobieństwo wykrycia bumelowania, większy wysiłek wymagany w pracy, wyższy współczynnik zwolnień z inicjatywy pracowników, wyższa stopa procentowa, wyższy zasiłek dla bezrobotnych i wyższe odpływy z bezrobocia.

Warunek niebumelowania określa liczbę pracowników powstrzymujących się od bumelowania, jaką mogą zatrudnić pracodawcy występujący na danym rynku pracy przy każdej stawce płac. Liczba ta jest zawsze niższa od podaży pracy. W konsekwencji na rynku pracy zawsze będzie istniało bezrobocie, gdyż jest ono warunkiem powstrzymywania pracowników przed bumelowaniem. Ma ono przymusowy charakter, ponieważ pracodawcy nie zdecydują się na zatrudnienie bezrobotnych za niższe stawki płac. Takie działanie doprowadziłoby bowiem do zaniku bezrobocia i pojawienia się bumelowania pracowników, a w konsekwencji do spadku wydajności pracy.

Krytycy modelu bumelowania wymieniają kilka sposobów, za pomocą których można zapobiec bumelowaniu pracowników bez konieczności podwyższania stawek płac. Należą do nich systemy różnicowania wysokości wynagrodzeń według stażu pracy, ścieżki kariery zawodowej oparte na stażu pracy, systemy odroczonej świadczeń pracowniczych i plany emerytalne. Ich wykorzystanie wiąże się jednak z ryzykiem hazardu moralnego ze strony pracodawców.

Literatura

1. Akerlof G.A., Yellen J.L. (1986), *Introduction*, in: *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, G.A. Akerlof, J.L. Yellen (ed.), Cambridge University Press, New York.
2. Borjas G.J. (2005), *Labor Economics*, Third Edition, McGraw-Hill Irwin, New York.
3. Calvo G.A., Wellisz S. (1978), *Supervision, Loss of Control and the Optimum Size of the Firm*, „Journal of Political Economy”, Vol. 86, No. 5.
4. Golnau W. (2011), *Teoria poszukiwań pracy*, „Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego” nr 2/2.
5. Golnau W. (2012 a), *Teoria płacy efektywnej*, „Zarządzanie i Finanse”, nr 2, część 1.
6. Golnau W. (2012 b), *Wybrane modele w teorii płacy efektywnej*, „Zarządzanie i Finanse” nr 4, część 3.
7. Katz L.F. (1986), *Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation*, „NBER Working Paper Series”, Working Paper No. 1906, Cambridge, MA, April.
8. Katz L.F. (1988), *Some Recent Developments in Labor Economics and Their Implications for Macroeconomics*, „Journal of Money, Credit, and Banking”, Vol. 20, No. 3.
9. Kaufman B.E., Hotchkiss J.L. (2006), *The Economics of Labor Markets*, Seventh Edition, Thomson South-Western, Mason.
10. Leibenstein H. (1957), *The Theory of Underemployment in Backward Economies*, „Journal of Political Economy”, Vol. 65, No. 2.
11. Mirrlees J.A. (1975), *A Pure Theory of Underdeveloped Economics Using a Relationship Between Consumption and Productivity*, in: *Agriculture in Development Theory*, L.A. Reynolds (ed.), Yale University Press, New Haven.
12. Shapiro C., Stiglitz J.E. (1984), *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, „American Economic Review”, Vol. 74, No. 3.
13. Solow R.M. (1979), *Another Possible Source of Wage Stickiness*, „Journal of Macroeconomics”, Vol. 1.
14. Stiglitz J.E. (1976), *The Efficiency Wage Hypothesis, Surplus Labour, and the Distribution of Income in L.D.C.s*, „Oxford Economic Papers”, New Series, Vol. 28, No. 2.
15. Stiglitz J.E. (1984), *Theories of Wage Rigidity*, „NBER Working Paper Series”, Working Paper No. 1442, Cambridge, MA, September.
16. Stiglitz J.E. (1987), *The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price*, „Journal of Economic Literature”, Vol. 25, No. 1.

17. Yellen J.L. (1984), *Efficiency Wage Models of Unemployment*, „American Economic Review”, Vol. 74, No. 2.

Streszczenie

Celem tego artykułu jest ustalenie zasadniczych elementów modelu bumelowania funkcjonującego w ramach teorii płacy efektywnej. Treść artykułu ujęto w trzech częściach. W pierwszej części omówiono istotę modelu bumelowania. Druga część artykułu dotyczy modelu bumelowania opublikowanego przez Carla Shapiro i Josepha E. Stiglitz. W trzeciej części przedstawiono krytykę modelu bumelowania.

Słowa kluczowe

rynek pracy, bezrobocie, płaca, zależność płaca-wydajność pracy

Shirking Model in Efficiency Wage Theory (Summary)

The aim of this article is to identify the main elements of the shirking model. The contents of the article are divided into three sections. The first section is devoted to the essence of the shirking model. The second section of the article concerns the shirking model published by Carl Shapiro and Joseph E. Stiglitz. The third section presents objections to the shirking model.

Keywords

labour market, unemployment, wage, wage-productivity dependency