

# TEORIA PARTAJĂRII PROFITURILOR ȘI PIAȚA MUNCII

**CONF.UNIV.DR. ALINA BĂDULESCU**

*Universitatea din Oradea*

*Facultatea de Științe Economice*

*Str. Universității nr. 1*

*410087-Oradea*

*tel. 0259-4084276*

*e-mail: abadulescu@uoradea.ro*

*The paper presents a brief analysis of Martin Weitzman's theory on „the Share Economy”, stating the benefices of a share economy, comparative with a salary economy. We are presenting some microeconomic aspects concerning the advantages of a „share economy”, establishing a powerful connection between the employees' wages and the economic performances of the firm, but also the consequences of the share economy on macroeconomic equilibrium, mainly on unemployment.*

## **1. Aspecte microeconomice**

Fondatorul acestei teorii, Martin Weitzman, susține, în lucrarea „The Share Economy” (Economia de partaj)<sup>30</sup>, că remediul șomajului endemic din țările dezvoltate constă nu în schimbarea completă a sistemului de piață, ci în schimbarea modului de remunerare, respectiv înlocuirea „economiei salariale” din prezent cu „economia împărțirii profiturilor”. Spre deosebire de economia salarială, caracterizată prin salarii fixe, economia de partaj stabilește o legătură puternică între remunerațiile salariaților și rezultatele întreprinderii, remunerațiile fiind legate nu de variabile macroeconomice, ci de performanțele, de rezultatele întreprinderii. Pentru Weitzman, sistemul de partaj are avantajul de a plasa economia într-o situație de exces de cerere de muncă permanent, contrastând cu spirala stagflaționistă de care suferă economiile dezvoltate.

Ideea nu este complet nouă, anumite sisteme de participare a salariaților la rezultatele întreprinderilor fiind aplicate în Marea Britanie și în SUA la începutul secolului XX<sup>31</sup>. Pentru Weitzman, economia japoneză de azi, cu sistemul de bonusuri larg răspândit, este un „laborator viu” pentru determinarea efectelor economiei de partaj. Originalitatea tezelor lui Weitzman vine dinspre nivelul de analiză: pentru analistul relațiilor de muncă, existența unei legături între performanțele întreprinderii și nivelul salariilor evocă în primul rând soluția unei probleme microeconomice de incitare la efort. Modelele salariului de eficiență văd această legătură rezultată din situațiile de imperfecțiune a informațiilor; pentru

---

<sup>30</sup> Weitzman, M., *The Share Economy*, Cambridge University Press, 1984

<sup>31</sup> Hatton, T., *Profit Sharing in the British Industry: 1865-1913*, în „International Journal of Industrial Organization”, vol. 6/1988, pp. 69-70

Weitzman, raționamentul este diferit: avantajele economiei de partaj nu decurg din proprietățile sale microeconomice, ci din consecințele macroeconomice ce derivă din ea.

Economia de partaj constă în scindarea remunerației oferite salariaților în două părți, una fixă, numită salariu de bază, și una variabilă, numită bonus, legată de un indicator de performanță al întreprinderii (o fracțiune din profit de exemplu). Pentru a ilustra principiul partajării profiturilor, vom considera<sup>32</sup> o întreprindere care își remunerează salariații (în număr egal cu  $L$ ) astfel: fiecare salariat primește o remunerație compusă dintr-o parte fixă (salariul de bază),  $w$ , și o fracțiune  $p$  din profitul brut pe lucrător (bonusul). Presupunem că  $w=1$  și că firma acordă 10% din profitul brut per capita fiecărui angajat. Partea fixă a cheltuielilor salariale este deci  $wL$  și, dacă firma obține o producție  $f(L)$ , profitul brut va fi  $f(L) - wL$ . Fiecare angajat primește o remunerație totală egală cu  $W(w, p, L) = w + p \frac{[f(L) - wL]}{L}$ , respectiv în exemplul nostru  $1 + (1/10)[f(L) - L]/L$ . Firmei

îi revine  $(1 - p)$  (90% în exemplul nostru) din profitul brut, iar funcția sa obiectiv devine  $(1 - p) [f(L) - wL]$ , respectiv  $0,9[f(L) - L]$  în exemplul nostru. Dacă  $w$  și  $p$  sunt fixate în avans, maximizarea profitului brut,  $f(L) - wL$ , sau a unei fracțiuni  $(1 - p)$  din acesta conduc la aceleași decizii: sistemul de partaj este echivalent deci, din punctul de vedere al firmei, cu o prelevare fiscală proporțională (10% în acest caz), care nu modifică obiectivul. Parametrii salariali  $w$  și  $p$  fiind dați, întreprinderea va alege numărul de angajați care egalizează productivitatea marginală a muncii  $f'(L)$  cu salariul fix  $w$ .

În cazul sistemului tradițional, presupunem că salariatul primește un salariu  $s$  independent de performanțele întreprinderii. Presupunem că remunerațiile sunt identice în cele două sisteme, respectiv  $w + p[f(L) - wL]/L = s$ . În consecință, cererea de muncă în situația de partaj este mai mare decât în sistemul clasic, în care salariații încasează aceeași remunerație totală. Acest rezultat decurge imediat din faptul că firma determină numărul de angajați pe baza unui salariu mai mic în condițiile partajării profiturilor. În condiții de echilibru, remunerația primită de fiecare salariat  $W(w, p, L(w))$  crește odată cu salariul de bază și odată cu coeficientul de partaj  $p$ , în timp ce profitul firmei descrește față de cei doi parametri,  $w$  și  $p$ . De aici rezultă și dificultățile ce ar putea apărea în aplicarea acestui sistem. În primul rând, determină apariția unui conflict de interese între salariați și firmă, atât în ce privește salariul de bază cât și coeficientul de partaj  $p$ . Mai mult, cum împărțirea profiturilor reduce profitul firmei, nicio firmă nu va alege spontan acest sistem, decât dacă ar profita în schimb de efectele macroeconomice favorabile legate de creșterea ocupării.

Astfel, aplicarea acestui sistem presupune un sistem de stimulente, de subvenții pentru întreprinderile care îl practică. Se poate demonstra că, dacă statul dorește ca o firmă să angajeze un anumit număr de lucrători, prin jocul subvențiilor, subvenția pe care ar trebui să i-o acorde unei firme în sistem salarial clasic este mai mare decât cea necesară pentru o firmă în sistem de partaj. Garantarea ocupării depline ar fi deci mai puțin costisitoare într-un sistem de partaj al profiturilor<sup>33</sup>.

Până acum, raționamentul a constat în menținerea parametrilor  $w$  și  $p$  ficși și examinarea efectelor acestui sistem de remunerare asupra numărului de angajați. O concluzie provizorie

<sup>32</sup> Zylberberg, A., *L'Economie de partage: une solution pour l'emploi*, Editions du CNRS, Paris, 1989

<sup>33</sup> idem

este că numărul angajaților crește, salariul de bază oferit într-o economie de partaj fiind mai mic decât cel corespunzător economiei salariale. Acest raționament însă, realizat în condițiile parametrilor  $w$  și  $p$  ficși, nu este suficient pentru a asigura superioritatea economiei de partaj; trebuie analizat și modul în care agenții determină valoarea parametrilor salariali într-un astfel de sistem.

Un mod de a endogeniza formarea acestor parametri este de a presupune că ei fac obiectul unei negocieri între firme și sindicate. Punctul crucial este de a arăta că o astfel de negociere are într-adevăr ca rezultat un sistem de partaj, respectiv dacă se poate ajunge la o înțelegere pentru o valoare a lui  $p$  diferită de zero. Așa cum sugerează teoria negocierilor, sunt posibile mai multe reprezentări ale procesului de negociere, dar modelele de contracte optime nu permit ajungerea la un grad de partajare a profiturilor. Într-adevăr, dacă cuplul salariu-număr de angajați  $(W, L)$  este un contract optim, atunci toate valorile salariului de bază și ale parametrului de partaj care verifică egalitatea  $W = w + p[f(L) - wL]/L$  constituie soluții. De aici, putem obține atât  $w = W$  și  $p = 0$  (economie salarială) cât și  $w < W$  și  $p > 0$  (economie de partaj). Numai modelele dreptului de a gira sunt adecvate pentru explicarea formării lui  $w$  și  $p$ . Dacă sindicatul este interesat numai de situația insider-ilor sau de cea a membrilor bazinului de angajare, rezultatele sunt diferite; mai mult, negocierea poate privi exclusiv valoarea salariului de bază sau poate privi cei doi parametri salariali, toate acestea conducând la concluzii diferite în ce privește natura sistemului salarial ce va rezulta în urma negocierilor.

Dacă negocierile privesc ansamblul parametrilor salariali, deci atât  $w$  cât și  $p$  fac obiectul negocierii între firmă și sindicat, negocierile se vor conduce la stabilirea perechii  $(w, p)$ , firmei rămânându-i decizia legată de numărul de angajați.

Mai departe, dacă sindicatul este interesat doar de situația insider-ilor, înseamnă că nu se preocupă de numărul angajaților, efectul cu privire la acest din urmă aspect fiindu-i sindicatului indiferent, în timp ce firma preferă în mod spontan sistemul salarial, care îi permite încasarea întregului profit. Ca urmare, negocierile vor conduce în acest caz la o economie pur salarială, în care valoarea coeficientului de partaj  $p$  este nulă<sup>34</sup>. Dacă însă sindicatul este interesat și de numărul de angajați, ținând cont deci de toți membrii din bazinul de angajare, atunci va „internaliza” efectele pozitive ale partajului profiturilor asupra volumului ocupării, negocierile conducând la o economie de partaj reală. Date fiind valorile negociate ale parametrilor salariali, firma va decide, în etapa următoare, numărul optim de angajați, oricum – așa cum s-a arătat mai sus – mai ridicat decât cel corespunzător unei economii salariale care oferă același nivel de remunerare.

Riscul ca sindicatele să se comport exclusiv ca apărător al insider-ilor explică faptul că Weitzman consideră că obiectul negocierilor ar trebui să fie doar salariul de bază, coeficientul de partaj rămânând un instrument de politică economică.

Dacă guvernul urmărește ocuparea deplină, are interesul de a impune actorilor negocierii coeficientul de partaj pe care îl consideră dezirabil, lăsând doar salariul de bază să constituie obiectul negocierilor. Acest sistem, în care negocierile privesc doar salariul de bază, are avantajul de a contracara tendința sindicatelor de a-i favoriza pe insider-i în detrimentul volumului ocupării. Dacă ne plasăm în cazul extrem în care sindicatul nu are

---

<sup>34</sup> idem

niciun obiectiv legat de volumul ocupării, atunci negocierea ar conduce la adoptarea sistemului salarial, în detrimentul ocupării. În noua configurație, pentru fiecare nivel de putere de negociere a sindicatului, există un grad de partaj  $p$  care asigură ocuparea deplină, fixarea acestui parametru constituind deci un instrument eficient de combatere a șomajului.

Putem concluziona că, dacă alegerea celor doi parametri salariali aparține actorilor privați, economia salarială este cea care se va impune, ea constituind situația optimă din punctul de vedere al intereselor individuale. O soluție de politică economică adecvată presupune, pe de o parte, impunerea valorii coeficientului de partaj (respectiv restrângerea negocierilor numai asupra salariului de bază) și, pe de altă parte, subvenționarea firmelor care suportă, în cadrul acestui sistem, o reducere a profiturilor.

## 2. Echilibrul macroeconomic

Principala concluzie rezultată din proprietățile microeconomice ale economiei de partaj este că, în măsura în care acest sistem reduce costul muncii, în funcție de care firmele stabilesc numărul de angajați, el determină creșterea cererii de muncă în comparație cu sistemul economiei salariale, angajații primind aceeași remunerație totală. Totuși, statul trebuie să acorde subvenții firmelor, care își văd astfel profiturile reduse și deci, în absența acestor subvenții, ar opta pentru sistemul clasic. Care sunt însă consecințele macroeconomice? Cum va reacționa o economie de partaj la perturbațiile care afectează funcționarea economiei în ansamblu? Această analiză trebuie realizată comparând proprietățile unei economii în care toate firmele optează pentru același regim (economie salarială sau economie de partaj), iar apoi cele ale unei economii mixte, în care unele firme îmbrățișează un sistem, iar altele pe celălalt.

Pentru a înțelege natura echilibrului macroeconomic într-o economie de partaj, vom considera economia în ansamblu ca fiind constituită dintr-un număr  $M$  de firme care produc bunuri substituibile și dintr-un număr de lucrători-consumatori care cumpără bunuri, dețin bani și oferă muncă. Concurența dintre firme se realizează prin cantități. Cererea pentru fiecare bun depinde de prețul acestuia și, în anumite condiții, pentru fiecare bun prețul se formează prin aplicarea unei marje asupra salariului nominal. În această ipoteză, cu cât salariul nominal este mai ridicat, cu atât mai mari sunt și prețurile, ceea ce reduce atât cererea globală cât și cererea adresată fiecărei firme. Nivelul producției va fi deci o funcție descrescătoare față de salariul nominal<sup>35</sup>.

Ne plasăm întâi în cadrul unei economii salariale și considerăm că salariul  $s$  este dat. Cum concurența dintre firme se realizează prin cantități și deci nu există o coordonare între firme, economia salarială va cunoaște șomaj dacă salariul  $s$  este mai mare decât salariul care asigură ocuparea deplină, pe care îl notăm cu  $s_{od}$ . În aceste condiții, orice reducere a lui  $s$  va avea efecte favorabile atât asupra producției cât și asupra nivelului ocupării.

Economia de partaj permite realizarea acestui obiectiv fără să fie necesară reducerea veniturilor lucrătorilor. În economia de partaj, firmele iau deciziile în funcție de partea fixă a salariului,  $w$ . Astfel, o configurație în care economia de partaj este net favorabilă obiectivului ocupării depline este cea în care  $1 < s_{od} < s$ . În acest caz, într-adevăr, economia

---

<sup>35</sup> vezi, pentru detalii: Weitzman, M., *The Simple Macroeconomics of Profit Sharing*, în „American Economic Review”, nr. 75/1985, pp. 938-953

de partaj se găsește în situație de exces de cerere de muncă (pentru că  $w$  depășește  $s_{od}$ ), în timp ce economia salarială duce la apariția șomajului. Este posibilă aceeași remunerație a lucrătorilor, prin acordarea unei fracțiuni din profit suficientă pentru a acoperi diferența dintre  $s$  și  $w$ . Desigur, economia de partaj poate și ea cunoaște subocupare dacă salariul de bază este prea ridicat, efectele benefice ale economiei de partaj fiind doar potențiale.

Această situație, în care, pentru același nivel de remunerare, economia de partaj nu comportă șomaj, în timp ce economia salarială da, este direct legată de proprietățile microeconomice ale partajului profiturilor; să nu uităm că firmele cunosc o degradare a situației lor. La aceste considerații, se pot adăuga unele rezultate de statică comparativă. Să presupunem că statul diminuează masa monetară în circulație. Într-o economie salarială, cererea de bunuri se va reduce, ocuparea va scădea și șomajul va crește. Într-o economie de partaj, excesul cererii de muncă face cererea insensibilă la variațiile masei monetare, respectiv zona de stabilitate a acestei economii, în care perturbațiile nefavorabile nu au efect asupra ocupării, este mai extinsă decât într-o economie salarială. Într-o anumită măsură, este ca și cum partajul profiturilor ar proteja ocuparea de șocurile defavorabile mai mult decât economia salarială. Totuși, nu se poate concluziona definitiv asupra beneficiilor economiei de partaj. Raționamentul anterior arată doar că, pentru anumite valori ale lui  $s$  și  $w$  (respectiv dacă  $w < s_{od} < s$ ), economia de partaj are efecte favorabile asupra gradului de ocupare. Dacă însă, de exemplu,  $s_{od} < w$ , economia salarială și cea de partaj cunosc același șomaj și suportă la fel efectele unui șoc defavorabil, monetar sau real.

Să presupunem acum că economia este mixtă, adică este constituită din două categorii de firme, unele care practică sistemul salarial clasic, iar altele care practică sistemul de partaj. Cum s-a văzut, pentru valori convenabile ale parametrilor salariali, economia de partaj este favorabilă creșterii gradului de ocupare, dar proprietățile de stabilizare sunt reduse. Dacă cele două economii se găsesc într-o zonă de subocupare ( $s$  și  $w$  depășesc salariul corespunzător ocupării depline), o contracție a masei monetare va avea efecte mai ample, partajarea profiturilor într-o economie mixtă neasigurând protecție în fața șocurilor conjuncturale.

Problema majoră a acestei structuri este însă faptul că, dacă firmele au posibilitatea de a alege sistemul salarial, vor opta pentru sistemul tradițional, apărând o problemă de genul „pasagerul clandestin”. Fiecare firmă, indiferent de tipul de remunerare practicat, profită de efectele favorabile ale sistemului de partaj – expansiunea producției, a cererii și a ocupării – exploatându-le ca pe o externalitate pozitivă. Pentru ca aceste efecte favorabile să se manifeste, trebuie găsite stimulentele corespunzătoare, de exemplu subvenționarea firmelor care practică economia de partaj. În acest caz, bunăstarea firmelor salariale se reduce, putându-se ajunge chiar la efecte nefaste pe plan colectiv. În realitate, chiar și ținând cont de costurile subvenționării, este mai puțin costisitoare atingerea ocupării depline într-o economie mixtă, chiar și cu un sector redus de partaj, decât într-o economie exclusiv salarială. Logica macroeconomică a sistemului de partaj ridică așadar din nou problema keynesistă a intervenției statale, necesară pentru a stimula firmele să practice acest sistem.

### **Bibliografie:**

1. Hatton, T., *Profit Sharing in the British Industry: 1865-1913*, în „International Journal of Industrial Organization”, vol. 6/1988
2. Weitzman, M., *The Share Economy*, Cambridge University Press, 1984