



28<sup>th</sup> International Scientific Conference  
**Strategic Management**  
 and Decision Support Systems  
 in Strategic Management  
**SM2023**

Subotica (Serbia), 18-19 May, 2023

**Никола Шарић**  
 Економски факултет у Суботици,  
 Универзитет у Новом Саду  
 Нови Сад, Србија  
 nikolasaric021@gmail.com

**Дуња Томић**  
 Економски факултет у Суботици,  
 Универзитет у Новом Саду  
 Суботица, Србија  
 dunja.tomic2000@gmail.com

## РАД ЗА СТУДЕНТСКУ СЕКЦИЈУ-МОДЕЛИ УГОВОРА О ЕФИКАСНИМ ЗАРАДАМА

**Апстракт:** Теорија ефикасних надница и различити модели обрачуна надница предмет су бројних научних анализа и расправа. У овом раду се указује на специфичности тржишта рада, али и на њихову актуелност и у савременим условима. Основни циљ рада је да се представе модели ефикасних надница, као функција ангажованости, продуктивности и залагања радника. Прецизно дефинисани циљеви истраживања одредили су структуру овог рада, као и методолошки инструментаријум. Понуђени модели имају одређена ограничења, али и бројне могућности проширења.

**Кључне речи:** ефикасне наднице, обрачун надница, залагање на раду, ангажованост

## MODELS OF CONTRACTS ABOUT EFFICIENCY WAGE

**Abstract:** The theory of efficiency wages and different wage calculation models are the subject of numerous scientific analyzes and discussions. This scientific work points on the specificities of the labor market, but also their relevance in modern conditions. The main goal of the work is to present models of effective wages, as a function of engagement, productivity and commitment of workers. Precisely defined research objectives determined the structure of this work, as well as the methodological instrumentation. The offered models have certain limitations, but also numerous expansion possibilities.

**Key words:** effective wages, wage calculation, commitment to work, engagement

## УВОД

Тржиште рада представља једно од најважнија три тржишта, односно предузећа се јављају на тржишту производа, тржишту капитала и тржишту рада. Пошто предузећа на тржишту капитала и рада купују факторе производње, ова тржишта се називају тржишта фактора производње. Бројни су покушаји да се објасни како се на тржишту рада формирају наднице и запосленост.

Различита су теоријска објашњења функционисања тржишта рада, обично се сматра да се ово тржиште понаша као и свако друго, да се равнотежа налази на нивоу пуне запослености. Неке теорије указују да уколико не постоји државна интервенције да ће увек бити присутна незапосленост. Једне теорије су друге смењивале, биле

су краткорочног даха и сваком сменом су тражиле начин за своју допуну. Још ни једна теорија није успела у потпуности да објасни ово тржиште и да заокружи његову структуралну целину. А зашто? Све теорије које су покушавале да објасне тржиште рада, су занемаривале једну веома битну чињеницу, тржиште рада се не понаша као остала два тржишта и има своје специфичности. Људски рад се разликује, не постоје устаљени обрасци понашања, у томе лежи његова специфичност. Главни недостатак економских теорија које су покушавале да објасне ово тржиште јесте што им је недостаје социолошки аспект. Наведену слабост, модели ефикасних зарада односно надница у великој мери су отклонили.

Методологија овог рада, којом се настоје објаснити различите теорије о зарадама, почиње објашњењем специфичности тржишта рада. Потом се презентују различите теорије о надницама, које су основа и полазиште модерних теорија. Али и претпоставка разумевању функционисања овог тржишта и унапређења постојећих модела ефикасних надница. Крајњи резултат такве анализе је модел ефикасних надница, као модел који у своју анализу укључује економски и социолошки аспект тржишта рада. Представља унапређење у односу на класичне теорије, међутим постоји простор за његово даље унапређење. Његова критика, као и могућност за даље унапређење, ће бити изнете у закључном разматрању овог рада.

## 1. СПЕЦИФИЧНОСТИ ТРЖИШТА РАДА

Тржиште рада у свом најширем контексту представља место где се сусрећу тражња за радом и понуда рада. Усклађивање слободних радних места са особама које траже посао је заправо главна улога овог тржишта. Међутим, неопходан услов који мора да се испуни да би се могло говорити о тржишту рада, јесте да се рад замењује за новац.

Тржиште рада поседује неколико специфичности, које га чине различитим од осталих тржишта.

Прва специфичност тржишта рада односи се на понуду и тражњу за радом. Тражња за радом је заправо изведена тражња. Она је изведена из тражње за одређеним производима. Понуда рада проистиче из жеље за стицањем дохотка. Поред тога, радна снага се унајмљује, док се фактори производње купују. Затим, радници су заправо живи фактор производње и као такви се не могу третирати као средства за рад или ти предмети рада. (Супић, 2020)

Друга специфичност тржишта рада јесте да постоји разлика како основни економски закони делују на другим тржиштима, а како на тржишту рада. Према закону понуде и тражње, пораст понуде, уз задржавање постојеће тражње резултираће смањењем цена, тј. смањење цена демотивише произвођаче да задрже исти ниво производње. Истовремени пораст тражње, као резултат нижих цена ће се одразити на формирање нове равнотеже, али уз нижу цену. Зашто овај механизам није уочљив на тржишту рада? Зато што зараде нису флексибилне надолу. Уколико би се понуда рада повећала дошло би до смањења зараде, али не и до нивоа на ком би се могла формирати равнотежа јер постоји одређени минимални ниво, тј. минимална зарада. Може се закључити да је тржиште рада у неравнотежи, уз постојање недоброволне незапослености. (Супић, 2020)

Трећа специфичност тржишта рада је његова подељеност на делове, односно сегменте. Тржиште рада је сегментирано, јер постоје ограничења кретања радне снаге. Подела тржишта рада је резултат професионалних и просторних ограничења. (Супић, 2020)

## 2. ПРЕГЛЕД ИСТРИЈСКОГ РАЗВОЈА ТЕОРИЈА О НАДНИЦАМА

Када се у економској литератури помене надница мисли се на суму која се раднику исплаћује за обављање неког посла, за радни дан или час рада. Из овога произилази да формирање наднице не би требало да буде превише захтевно и аналитички компликовано, међутим у пракси је сасвим другачија ситуација. Још је Јозеф Шумпетер у својим радовима указао на то да теорија надница заостаје за напретком у односу на остале економске теорије и анализе. У овом поглављу ћемо представити како су различите школе утицале на развој теорије о надницама.

Као полазну, потребно је размотрити Смитову теорију надница и његов допринос развоју ове економске науке. На самом почетку он прави поделу између два стања у друштву. Прво стање се односи на искључивање акумулације капитала, односно стање на нивоу примитивног развоја, док друго стање укључује акумулацију капитала. У првом случају укупан производ рада је заправо природна награда, одатле произилази је радом одређена прометна вредност. Док у другом случају када постоји акумулација капитала, један део тог капитала ће се искористити за унајмљивање радника. Из овога произилази да уколико занемаримо ренту, остварени производ се може поделити да две целине. Први део представља део који се издваја за наднице, а други део представља профит послодавца. Међутим, након тога Смит говори о цени рада коју назива „природна“ или „тржишна“. Шта је заправо тржишна цена рада? То је надница која омогућује радничко преживљавање и оспособљавање, и то не само њега већ и његове породице, како би се одржала у континуитету понуда рада. Такође, Смит је поставио темеље теорије фонда надница. По тој теорији просечна надница једнака је односу

постојећег фонда надница, који представља тражњу за радом и броја радника, који представљају понуду рада (Smit, 1998).

Први који је унапредио теорију фонда надница и представио објашњење како се наднице формирају у дугом року је Дејвид Рикардо. Његов допринос економској анализи је од суштинске важности. Рикардова теорија надница може се поделити у два дела: наднице зависе од односа капитала и становништва, што представља теорију фонда надница. Висина надница у дугом року ће гравитирати неопходном нивоу за преживљавање. Рикардо се као и Смит залаже да наднице не треба ограничавати законима, већ их треба препустити слободној тржишној конкуренцији. Такође, преузео је Смитово становиште и „природној“ цени рада. Међутим, указао је да се она мења током времена, а такође није иста ни у различитим земљама. Из овога се може закључити да на природну надницу утичу локални услови и обичаји места и времена, на супрот дотадашњем мишљењу да је закон главни регулатор (Ricardo, 1983). На Рикардов допринос теорији о надницама се надовезао Џон Стјуарт Мил. Значајан преокрет се догодио 1869. године када је Мил напустио теорију фонда надница и дао значај преговарању и односу преговарачке моћи на тржишту рада, као механизму путем којег се одређују зараде (Mill, 1968). Мил је заправо направио огроман напредак, јер је увео у анализу утицај синдиката и колективног преговарања.

Значајно унапређење теорије надница даје А. Маршал и његова теорија граничне продуктивности, односно маргиналистичка теорија. Ова теорија покушава да избегне објашњења да наднице регулише само понуда и тражња. Према његовом виђењу наднице не одређује ни понуда ни тражња, већ читав сплет узрочних околности, који директно и посредно врше утицај на понуду и тражњу. Укратко, теорија граничне продуктивности значи да је цена сваког фактора једнака његовом граничном производу, тј. сваки фактор, у овом случају радник, се плаћа онолико колико он доприноси у производњи аупута (Стојановић, 2009). Ова теорија је интегрисала два принципа: принцип праведности и принцип ефикасности. Први принцип предпоставља да се сваки фактор производње награђује сходно сопственом производном доприносу, док принцип ефикасности је представљен максимизирањем процеса производње и елиминисањем непродуктивних фактора. На темељима овог принципа се градила теорија ефикасних надница. Битно је нагласити да овај концепт доминира до Велике економске кризе 1929. године.

Велика економска криза је указала на све проблеме и доказала да тржиште не може да функционише као механизам које се сам регулише. Класична економска теорија је доживела крах, а једини излаз и другачији поглед на тржиште рада је понудио Џон Мајнард Кејнс. Он је указао на две специфичности тржишта рада, а то су: наднице су ригидне (надолу) и присутна је невољна незапосленост. (Kejns, 1987) Класична економија није дозвољавала постојање невољне незапослености, укључивала је неке видове незапослености, као што је фрикциона незапосленост, међутим она је сматрала да се тржиште рада увек налази на нивоу пуне запослености. За разлику од тога Кејнсова доктрина указује на постојање невољне незапослености, као и да је она сасвим уобичајено стање у економији, јер ниједна економија се дугорочно не налази у стању пуне запослености.

Након неуспеха кејнзијанизма 70-их година двадесетог века, до чега је довела појава стагфлације, која је била изазвана високим стопама незапослености и акутном високом инфлацијом, као нови правац у развоју економске мисли дошли су монетаристи и школа нове класичне економије. По њиховој доктрини свака стопа незапослености је вољна незапосленост, која је одређена комбинацијом између рада и доколице. Одакле се може закључити да радник који је незапослен више преферира доколицу у односу на рад. Такође, на однос рада и доколице утиче однос између текуће и просечне тржишне зараде у одређеном сектору, односно ако је текућа већа онда ће радник повећати рад, а смањити доколицу.

### 3. МОДЕЛИ ЕФИКАСНИХ НАДНИЦА

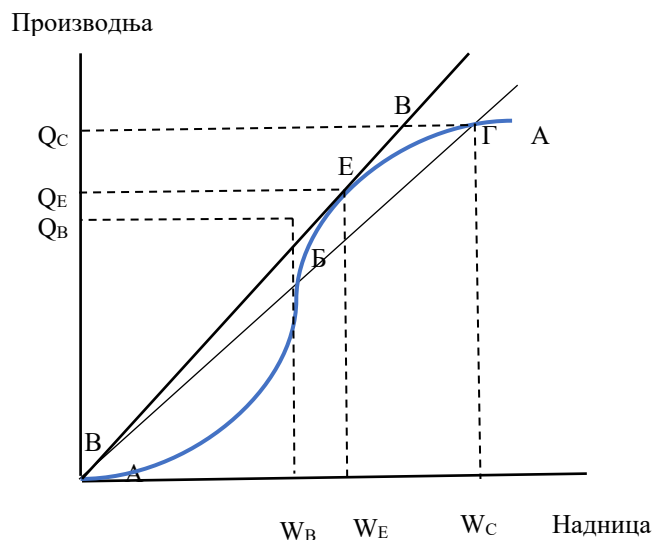
Теорија ефикасних надница (*Efficiency Wage Theory*, Yellen, 1984) доживела је свој развој 80-их година прошлог века и представља унапређење кејнзијанске и класичне школе економске мисли. Основна идеја ове теорије није нова. Карл Маркс је још у својим ранијим радовима уочио да су на самом почетку осамнаестог века постојали концепти ефикасних надница (за које је заслужан Бернард де Мендевил). Он учача следеће:

„ Они који се издржавају свакодневним радом немају другог подстрека за своју услужност сем својих потреба, које је мудро ублажавати, а било би лудо лечити. Једина ствар која радног човека гони на вредноћу јесте умерена најамнина. Премала најамнина учиниће га, већ према његовом личном темпераменту, малодушним или очајним, превелика дрским и љењим.“ (Маркс, 1970)

Мендевил је поставио основне концепте теорије ефикасних надница, коју је он називао „умерена најамнина“, на његов концепт су касније надоградили Адам Смит, Џон Стјуарт Мил, Алфред Маршал и остали. Међутим, савремену интерпретацију и њену разраду ова теорија је доживела 80-их година двадесетог века.

Џенет Јелен (Jenett Yellen) је на једноставан начин објаснила сам концепт и начин функционисања ове теорије. Полазећи од тога да наднице директно утичу на продуктивност рада. Може се претпоставити да се привреда налази у стању перфектне конкуренције и имају производну функцију  $Q = F[e(w), N]$ , где је  $N$  број запослених,  $e$  напор по раднику,  $w$  реална надница. Уколико фирма жели да оствари свој примарни циљ, да максимизира профит она ће понудити реалну надницу  $w^*$ . Ова надница представља ефикасну надницу и њена основна сврха

јесте да минимизира трошкове рада по ефективној јединици. На основу тога предузећа ће упошљавати раднике све до тачке оптимума, у којој је гранични производ рада једнак реалној надници. Међутим, шта ако привреда дође у ситуацију да је агрегатна понуда рада већа од агрегатне тражње за радом и дође до појаве невољне незапослености, поставља се питање да ли ће предузећа смањити надницу испод  $w^*$ ? Наравно да неће, јер по концепту ефикасне наднице, уколико се смање наднице долази до пада продуктивности (Yellen, 1984). Суштина концепта ефикасних надница јесте да надница, односно најамнина прво утиче на продуктивност, а затим и на профит. Уколико фирма подигне најамнину изнад равнотежне, раст профита, који је последица пораста продуктивности, може да компензује његов пад (као резултат раста трошкова рада), па је отуд нето ефекат на профит већи од нуле, тј. позитиван. Често се среће пример Хенри Форда (Henry Ford, 1863-1947), оснивач „Ford Motor Company“. Он је први увео серијску производњу аутомобила, дневницу повећао са 2.34\$ на 5\$, смањio је број радних сати са 9 на 8. Идеја му је била да смањи одлив радника, јер се ефикасност постиже само запошљавањем и задржавањем оних најбољих. Резултат је био и више него успешан, продуктивност је у просеку порасла за 50%, број напуштања посла смањен за 15%, а профит је порастао за 20%. (Trivić & Todić, 2022) Битно у вези са ефикасном надницом је истаћи две чињенице. Прва говори да ефикасна надница ствара незапосленост. При реалној надници  $w$  понуда рада била је једнака тражњи за радом и незапосленост је била вољна, тј. добровољног карактера. Особе које су биле незапослене биле су без посла, јер нису хтеле да раде за дату надницу. Међутим, ефикасна надница  $w^*$  привлачи незапослене особе да уђу на тржиште рада, али пошто је ограничен број радника, укупна запосленост остаје на истом нивоу. Друга чињеница јесте да ефикасна надница одређује нову равнотежу на тржишту рада, тако што фирме немају интерес за њено даље увећавање, а ни за њено умањивање. Другим речима, уколико фирме повећају наднице изнад ефикасне наднице, додатни производ рада за фирме би био мањи од раста наднице, док супротан утицај на смањивање надница испод ефикасне наднице довело би до већег пада маргиналног производа рада него трошка рада. Ефикасну надницу одређују фирме тако што посматрају како повећање наднице утиче на продуктивност радника. Пошто се свака фирма разликује једна у односу на другу, по том основу ни ефикасна надница не може бити иста у свакој фирми, међутим за њено одређивање се може извести општи критеријум.



Дијаграм 1: „Ефикасне наднице“

Извор: Супић, Н. (2020). *Економија тржишта рада: основни принципи и политике*. Суботица: Економски факултет у Суботици.

Одређивање ефикасне наднице представљено је на дијаграму 1. Производна функција (AA) има растући нагиб и представља однос између производње и наднице. Она указује да раст наднице утиче на повећање продуктивности рада, међутим та веза није линеарна, већ је у облику латиничног слова S. На самом почетку продуктивност рада расте умерено, потом се убрзава и након одређеног нивоа производње та веза почиње да слаби. Маргинални производ наднице  $MPW$  (*marginal product of wage*) представља однос за колико ће се јединица повећати производња ако се најамнина повећа за једну јединицу, и он је заправо представљен кроз нагиб производне функције AA. Приказано математички:

$$MPW = \frac{\Delta Q}{\Delta W}$$

$\Delta Q$  – промена аутпута,  $\Delta W$  – промена наднице.

Ефикасна надница се налази у тачки E, где линија BB додирује производну функцију. Заправо линија BB је тангента производној функцији AA и у тој тачки је њихов нагиб једнак. Она представља однос између

производње и надница одакле се може закључити да она представља просечан производ наднице APW (*average product of wage*). APW показује просечан аутпут по једној новчаној јединици, која је исплаћена раднику.

Приказано математички:

$$APW = \frac{Q}{W}$$

$Q$  – количина аутпута,  $W$  – количина наднице.

Линија просечног производа наднице полази из координатног почетка, у ком су и аутпут и надница једнаки нули, а крајња тачка количина аутпута ( $Q_E$ ) и надница на нивоу ефикасне наднице ( $W_E$ ). APW има облик:

$$APW = \frac{Q_E - 0}{W_E - 0} = \frac{Q_E}{W_E}$$

Из ове релације се може закључити да је просечан производ наднице један количнику аутпута и ефикасне наднице. Када фирме желе да одреде ниво ефикасне наднице, оне се воде критеријумом максималног профита. Максималан профит се остварује у оној тачки где се додирују крива просечног производа наднице и производна функција, односно тамо где је просечан производ наднице једнак маргиналном производу наднице, односно:

$$\frac{Q}{W} = \frac{\Delta Q}{\Delta W}$$

Међутим, да би се остварио максималан профит, ефикасна надницу је могуће изразити у следећем облику, тј. форми еластичности:

$$\frac{W}{Q} = \frac{\Delta Q}{\Delta W} = \frac{\% \Delta Q}{\% \Delta W} = 1$$

Из ове релације проистиче да је ефикасна надница она при којој раст наднице за један проценат доводи до раста аутпута за један проценат, она уједно фирмама омогућава остварење максималног профита. Шта би се догодило да фирма одреди надницу испод и изнад ефикасне наднице? У тачки Б надница је испод свог ефикасног нивоа. Нагиб криве маргиналног производа наднице је већи од нагиба линије просечног производа наднице. Може се закључити да је коефицијент еластичности већи од један:

$$\frac{\Delta Q}{\Delta W} > \frac{Q}{W} \rightarrow \frac{\% \Delta Q}{\% \Delta W} > 1$$

Пошто повећање наднице за један проценат доводи до повећавања аутпута за више од једног процента за фирму је рентабилно да запосленима повећа зараду изнад  $W_E$ . Међутим, у тачки Г је ситуација обрнута. У овом случају нагиб криве маргиналног производа наднице мањи је од нагиба линије просечног производа наднице.

$$\frac{\Delta Q}{\Delta W} < \frac{Q}{W} \rightarrow \frac{\% \Delta Q}{\% \Delta W} < 1$$

У овом случају коефицијент еластичности мањи је од један. Повећање наднице за један проценат повећава аутпут за мање од једног процента, из угла фирме није исплативо да се повећавају наднице. (Супић, 2020)

Полазећи од датог објашњења формирања ефикасне наднице, потребно је анализирати како може да утиче на продуктивност радника. Постоји неколико модела и теорија које објашњавају тај утицај.

Први модел јесте заправо теорија дуалног тржишта рада, која покушава да објасни постајање трајних разлика између примарног и секундарног тржишта рада и ефикасну надницу. Када се тржиште рада налази у стању тржишне равнотеже, наднице на примарном тржишту су веће од надница на секундарном тржишту, и у случају када су радници истих радних способности. У овом случају радници на секундарном тржишту спремни су да прихвате и надницу која је нижа од тренутне наднице на примарном тржишту рада, међутим фирме неће прихватити нижу надницу. Иако свака фирма тежи да минимизира трошкове она се не одлучује на овај корак, јер би на тај начин, снижавања надница довела до пада продуктивности и подстакла раднике на забушавање. Радници који присвајају нижу надницу имају већи подстрек на забушавање, јер је њихов опортунитетни трошак мањи, док радници који присвајају високе наднице њихов опортунитетни трошак је висок и они су подстакнути на пуно залагање (Bullock & Summers, 1986).

Други модел јесте Шапиро-Стиглиц теорија која објашњава како ефикасна надница утиче на смањење забушавања (*no-shirking model*). Ова теорија претпоставља да фирма није у могућности да свакодневно прати учинке својих радника. На основу овог проблема она одлучује да својим радницима исплаћује вишу надницу како би подигла њихов трошак забушавања. Када би фирма периодичном контролом уочила да радник забушава следио би му отказ, а тиме је његов трошак већи због веће наднице. Кроз исплаћивање ефикасне наднице фирме дају подстрек својим радницима да не забушавају. Такође, овај модел има и макроекономске последице, односно фирма која исплаћује надницу која је изнад нивоа који „чисти“ тржиште, доводи до појаве невољне незапослености. Међутим, ово је уједно и механизам дисциплиновања радника како су га њих двојица назвали (Shapiro & Stiglitz, 1984).

Трећи модел је модел погрешне или негативне селекције радника (*adverse selection model*), главни циљ овог модела јесте да се надница коју фирма нуди има утицај на квалитет радника који се појављује као кандидат за запослење. Фирма настоји да привуче квалитетније људске ресурсе како би остварила боље резултате, јер

фирма не тежи да надницу постави на нивоу који представља минимум, где се изједначавају понуда и тражња за радом, већ на онај ниво који јој обезбеђује минималне трошкове по јединици рада. На тај начин исплата ефикасне наднице елиминише ефекат негативне селекције. Асиметричне информације и њихова повезаност између наднице и квалитета рада подстиче послодавце да подигну ниво најамнине и на тај начин привуку квалитетнију радну снагу и да остану што дуже у фирми (Стојановић, 2009).

Четврти модел се заснива на смањењу флукуација радника у фирми (*the labour-turnover model*). Асиметричне информације и на тржишту рада значе да једна страна има више информација у односу на другу страну. Радници располажу са више информација о својим компетенцијама, образовању и осталом, и уколико радници мисле да нису довољно плаћени за свој рад својевољно ће напустити фирму. Трошкови напуштања за фирму могу бити значајни, и деле се на директне и индиректне (Salor & Salor, 1976). Програми увођења нових радника представљају директни трошак, док трошкови који су узроковани нижом продуктивношћу нових радника представљају индиректне трошкове. Због ових трошкова предузеће настоји да смањи стопу флукуације радника и решење види кроз ефикасну надницу, која је изнад равнотежног нивоа и мотивише раднике да остану што дуже у фирми.

Пети модел је модел правичности за који је заслужан Џорџ Акерлоф. По њему, осећање једнакости и праведности одбија фирме да одређују ниске наднице. Акерлоф се залаже да се уговори о радном односу могу представити као „размена дарова“, односно додатни напор радника који мења за одређени доходак (Akerlof, 1984). Радник је спреман да уложи додатни напор са којим би превазишао радну норму, јер очекује да предузећа, као одговор на то, подигну надницу изнад нивоа који се исплаћује у конкурентским фирмама. Међутим, фирма не посматра радника појединачно, већ на основу радних група. За боље разумевање ове теорије битна је социолошка теорија неформалних група. Ове групе се могу препознати тако што појачавају међусобну препознатљивост, као и индивидуалну и заједничку мотивацију. Акерлоф се позвао на истраживања Елтона Меја која су доказала да норма радне групе заправо одређује колико ће се сваки радник залагати на послу. На основу ове тврдње дошло је до закључка да се радници понашају колективно показујући „емотивну обавезу“ једни према другима и према фирмама, и на тај начин се може увидети лојалност према фирми и другим радницима. Поставља се питање шта ако радници премашују договорену норму? Фирма, као одговор на тако високе резултате може да смањи радну норму, што за раднике који премашују постојећу норму нема посебан утицај. Радници према којима они осећају „емотивну обавезу“ могу при новој норми да се осећају лагодније, и на тај начин побољшају међуљудске односе у радној групи. Други начин да фирма одговори на дато питање јесте да повећа наднице, код овог начина важно је да фирма поштује начело узајамности, односно да на пораст продуктивности одговор фирме буде кроз повећање надница, како радне групе не би минимизирале своје напоре. Ово повећање мора бити у складу са начелом праведности, тј. реципроцитета на коме се заснива овај модел, како не би дошло до негативних реперкусија (Стојановић, 2009).

## ЗАКЉУЧАК

Бројне су теорије које објашњавају како функционишу механизми који одређују равнотежу на тржишту рада. Проблем теорија које су претходиле теорији ефикасних надница јесте што су посматрали тржиште само са економског аспекта. Новина коју је теорија ефикасних надница увела јесте укључивање социолошког аспекта. Све је очигледније да на раднике не утиче само зарада, већ и његов тим, неформална група, окружење, услови рада, степен партиципације и остало.

Главна критика која је упућена овој теорији јесте: зашто фирма исплаћује ефикасну надницу, кад може да плаћа надницу по комаду како би подстакла продуктивност? Одговор на ово питање лежи баш у социолошком доприносу развоја ове теорије. Завршни или финални производ је у малом броју случајева резултат појединачног радника, већ је резултат одређене радне групе. У том случају настаје проблем утврђивања учинка појединачног радника и отпор тима ка променама. У сваком тиму постоји радник који забушава. Покушај проналажења узрока унутар тима може да доведе до продубљивања проблема и пада продуктивности као резултат „отпора“ радне групе.

Могућа су унапређења теорије ефикасних надница. Један од начина јесте њена емпиријска верификација. Неопходно је спровести истраживање како би се она поткрепила, јер је њена актуелност неспорна.

## РЕФЕРЕНЦЕ

- Akerlof, G. A. (1984). Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views. *American Economic Review*, pp. 79-83.
- Bullow, J. L., & Summers, L. H. (1986). A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment. *Journal of Labor Economics*, pp. 376-414.
- Kejns, J. (1987). *Opšta teorija zaposlenosti, kamate i novca*. Zagreb: Cekade.
- Mill, J. (1968). *Principles of Political Economy*. Toronto: Rotledge&Kegan Paul.

- Ricardo, D. (1983). *Načela političke ekonomije*. Zagreb: Cekade.
- Salop, J., & Salop, S. (1976). Self-Selection and Turnover in the Labor Market. *Quarterly Journal of Economics*, pp. 619-627.
- Shapiro, C., & Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *American Economic Review*, pp. 433-444.
- Smit, A. (1998). *Istraživanje prirode i uzroka bogastva naroda*. Novi Sad: Global book.
- Trivić, N., & Todić, B. (2022). Modeli ugovora o zaradama i podsticajima u uslovima asimetrične informisanosti na tržištu rada. *Ekonomski horizonti*, pp. 19-33.
- Yellen, J. (1984). Efficiency Wage Models of Unemployment. *American Economic Review*, pp. 200-205.
- Маркс, К. (1970). *Капитал*. Београд: Институт за изучавање међународног радничког покрета и Просвета.
- Стојановић, Б. (2009). *Наднице у економској теорији*. Београд: Службени гласник.
- Супић, Н. (2020). *Економија тржишта рада: основни принципи и политике*. Суботица: Економски факултет у Суботици.