

## Licytacja a zespoły pracownicze

Zespoły odgrywają wiodącą rolę w wewnętrznej organizacji firm, mimo tego istniejące modele stosowane do analizy rynku pracy pomijały tę formę organizacyjną. Na przykład, w modelu Diamond-Mortensen-Pissaridies, stanowiącym kanon metodologii badań rynku pracy, praca to jedynie relacja pomiędzy pracownikiem a firmą. Ten artykuł odchodzi od tego konwencjonalnego podejścia, badając tworzenie się zespołów produkcyjnych, w których wydajność i efekt pracy każdego członka zespołu zależy od obecności wszystkich pozostałych osób. Celem badania było przeanalizowanie równowagi przydzielania pracowników do zespołów poprzez zastosowanie zwykłego modelu konkurencyjnej licytacji. Autorzy założyli, iż dana firma może zatrudnić albo jedną albo więcej osób. Kolejną postawioną hipotezą jest synergia zespołu zakładająca, iż większe zespoły wytwarzają średnio więcej niż te mniejsze. Podstawowym warunkiem restrykcyjnym regulowania cen zespołów drogą przetargu jest to, że pracownicy otrzymują wynagrodzenie niższe niż koszt krańcowy ich produktu wtedy, kiedy koszt krańcowy produktu pracownika jest wyższy niż uśredniony koszt produktu zespołu. Jest to podejście przeciwne do standardowego, zgodnie z którym przy zmniejszających się korzyściach skali, pracownicy otrzymują wynagrodzenie równe kosztowi krańcowemu produktu. Jednakże, taka wysokość wynagrodzenia jest nieefektywna, kiedy jednocześnie na poziomie lokalnym zwiększają się korzyści skali, ponieważ koszt krańcowy produktu będzie przekraczał jego uśredniony koszt. Odnosząc się do tych założeń autorzy opracowali wspomniany model konkurencyjnego przetargu/licytacji, aby przestudiować zarobki i zatrudnienie w zespołach, co pozwoliło im dojść do wniosku, iż w idealnej sytuacji zarobki są równe kosztowi końcowemu produktu.