

Salaires d'efficience

- Repose sur l'idée que les ent. ont intérêt à mieux payer ses employés pour \uparrow efficacité.
 - ↳ quatre explications:
 - ① Une pol. de bas salaires favorise la rotation \rightarrow influence négative sur la productivité
 - ② Un chef d'ent. peut mettre des hauts salaires pour attirer les meilleurs talents.
 - ③ Un haut salaire peut empêcher les ind. de tenir en place.
 - ④ " " " peut favoriser les comportements coopératifs.
- Les firmes peuvent choisir un niveau de salaire keep it high pour atteindre le plein emploi.
- La "critique du dépôt" soutient que les th. du salaire d'efficience représentent une conception simpliste des politiques salariales.
 - \rightarrow "avec l'ancienneté" ou d'autres politiques peuvent se plus entraîner de ce. Les problèmes de incitation et de stabilisation de main d'œuvre auquel se confrontent les ent. peuvent néanmoins contribuer à exclure des travailleurs faiblement productifs de l'emploi.
- Les travaux empiriques montrent que le salaire est plus élevé chez les ent. où le k/w est fort \Rightarrow faiblesse des modèles de mega-salariale.

Négociations collectives:

- Les syndicats max U . L'arbitrage w/l dépend du syndicat.
- Les modèles et issues de la th. des jeux non coopératifs au \mathcal{J} dépend de β et des préférences pour le présent.
 - $\uparrow \gamma \Rightarrow \downarrow \text{Inv.}$
- Les travaux empiriques montrent que les mega-collectives ont un impact positif sur les salaires, tant en diminuant leur dispersion $\Rightarrow \uparrow$ productivité mais $\downarrow \pi$.