Nếu cạnh tranh giữa các công ty dựa trên lợi nhuận tối đa, tự do nhập ngành và xuất ngành, thì dù chọn hình thức trả công nào họ cũng chỉ nhận được lợi nhuận thông thường. Vì các công ty chọn hình thức trả công theo sản phẩm không muốn chịu chi phí giám sát vì thế họ sẽ chỉ có lợi nhuận bên dưới mức lợi nhuận thông thường, nên những lao động muốn được trả theo hình thức này phải tự chịu chi phí giám sát.

Các công ty lựa chọn hình thức trả công tùy thuộc vào mức độ khó dễ khi giám sát lao động của mình. Các hãng có chi phí giám sát cao sẽ không thể đưa ra hình thức trả công theo sản phẩm vì nhân viên của họ không muốn nhận mức tiền công thấp hơn. Do vậy, họ lựa chọn hình thức trả công theo thời gian. Vì thế, chúng ta thường thấy các công ty chọn hình thức trả lương theo sản phẩm khi mà việc quan sát số sản lượng sản phẩm của lao động là dễ dàng (số bu lông, số tổ yến, hay doanh số bán hàng trong ngày...). Trong khi đó hình thức trả lương theo thời gian thường thấy ở những công ty mà ở đó mức sản lượng sản xuất ra của lao động là khó đo lường (các giáo sư hoặc các nhân viên sản xuất phần mềm...).

## 2. Nỗ lực của lao động trong công việc

### *a) Năng lực bẩm sinh và nỗ lực trong công việc*

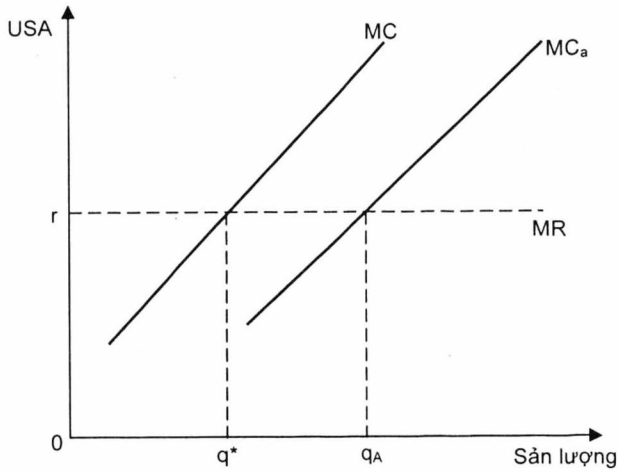
Xem xét trường hợp mỗi lao động phân bổ nỗ lực của mình cho công việc khi được trả lương theo các hình thức khác nhau. Trước hết xem xét trường hợp lao động theo hình thức trả công theo sản phẩm. Nếu gọi q là số sản lượng được sản xuất, người lao động nhận được r cho mỗi đơn vị sản lượng. Để xác định được người lao động sản xuất được bao nhiêu sản lượng, khi đó công ty phải giám sát lao động và chịu chi phí giám sát là G. Trong thị trường cạnh tranh, chi phí giám sát này phải do người lao động trả, vì thế tiền lương đem về nhà của người này chỉ còn là (rq – G). Tuy nhiên, để sản xuất mức sản lượng q, người lao động còn phải nỗ lực trong công việc của mình, điều này làm cho anh ta thấy mệt mỏi, phiền toái. Vì vậy, hàm thỏa dụng của anh ta được tính như sau:

Độ thỏa dụng của lao động nhận lương sản phẩm = rq – G – Mức độ mệt mỏi khi sản xuất q đơn vị sản phẩm

Hình 11.1 cho thấy, lựa chọn tối ưu của người lao động có năng suất lao động khác nhau trong công việc được trả lương theo sản phẩm. Đường

MR = r biểu thị doanh thu biên khi sản xuất một đơn vị sản phẩm, đây là đường nằm ngang vì mức r không đổi khi sản lượng tăng. Trong khi đó, đường chi phí biên cho nỗ lực trong công việc của người lao động này theo hướng dốc lên khi sản lượng tăng. Một lao động tối đa hóa độ thỏa dụng của mình bằng cách làm việc tới mức sản lượng mà tại đó đường chi phí biên (MC) cắt đường doanh thu biên (MR).

Những người lao động khác nhau về năng lực bẩm sinh, nên họ sẽ có cách ứng xử khác nhau trong công việc. Nếu là một người có năng lực hơn, họ sẽ dễ dàng hơn trong sản xuất ra sản lượng. Vì thế, những lao động có năng lực hơn sẽ đứng trước đường chi phí biên nỗ lực công việc thấp hơn (đường $MC_A$). Chúng ta thấy rằng, $q_A$ lớn hơn $q^*$ vì người lao động có năng lực hơn sẽ thấy dễ dàng hơn trong việc sản xuất, vì thế họ dành nhiều nỗ lực hơn khi làm việc theo chế độ trả lương theo sản phẩm.




***Hình 11.1.*** Phân bổ nỗ lực làm việc của những người lao động nhận lương theo sản phẩm

### *b) Bình quân hóa nỗ lực công việc của người lao động*

Người lao động nhận lương theo thời gian phân bổ nỗ lực làm việc như thế nào? Giả sử, có mức sản lượng $q_0$ mà ở mức đó hãng dễ dàng giám sát công việc của người lao động. Nghĩa là, ở mức sản lượng $q_0$ này hãng biết mức nỗ lực công việc cần có của người lao động khi ngồi sau dây chuyền lắp ráp. Nếu người lao động không thực hiện mức nỗ lực tối thiểu này, anh

ta sẽ làm cho sản phẩm đọng lại trước mặt khi dây chuyền hoạt động và sẽ bị sa thải. Tất nhiên, khi làm việc theo thời gian như vậy, người lao động cũng bị mệt mỏi, phiền toái và do vậy hàm thỏa dụng của người này sẽ là :

Độ thỏa dụng của người lao động nhận lương thời gian = $rq_0$ – Mức độ mệt mỏi khi sản xuất $q_0$ đơn vị sản phẩm

Trong điều kiện đơn giản, giả định rằng người lao động không phải chịu sự mệt mỏi, phiền toái khi làm việc theo mức độ $q_0$ tại nơi làm việc đối với người lao động nhận lương thời gian. Vì thế, độ thỏa dụng có được của anh ta là $rq_0$.

## 3. Đánh giá năng lực lao động thông qua việc lựa chọn hình thức trả công

### *a) Thái độ đối với hình thức trả công*

Như đã phân tích ở trên, nỗ lực trong công việc của những người lao động được trả lương theo các hình thức khác nhau sẽ có cách ứng xử khác nhau. Những người lao động được trả công theo thời gian sẽ nhận được cùng một độ thỏa dụng bất kể năng lực của họ là như thế nào, vì tất cả họ lựa chọn mức độ nỗ lực trong công việc ở mức tối thiểu khi được trả công theo thời gian.

Nếu được trả công theo sản phẩm, độ thỏa dụng sẽ tùy thuộc vào năng lực của người lao động. Như đã phân tích ở trên, những người có năng lực kém hơn sẽ nhận thấy khó khăn trong sản xuất nhiều sản lượng, do đó có thu nhập và độ thỏa dụng thấp hơn. Trong khi đó người có năng lực cao hơn sẽ sản xuất nhiều sản lượng và có thu nhập cao hơn độ thỏa dụng cũng cao hơn.

### *b) Mô hình phân loại lao động theo lựa chọn hình thức trả công*

Giả sử, đặt một mối liên hệ giữa độ thỏa dụng của mỗi lao động và mức độ thu được thỏa dụng khi đứng trước hai lựa chọn hình thức trả công, theo thời gian và theo sản phẩm. Chúng ta nhận thấy rằng, đối với hình thức trả công theo thời gian lao động nhận được mức độ thỏa dụng bằng nhau và bằng mức thu nhập của công việc đó ($rq_0$), không kể năng lực của người lao động. Như vậy, theo hình thức trả công theo thời gian, hàm thỏa dụng của người lao động là một đường nằm ngang ở mức $rq_0$ với mọi năng lực khác nhau. Trong khi đó, mức độ thỏa dụng khi người lao động nhận hình thức trả công theo sản phẩm tăng theo năng lực của họ. Hàm thỏa dụng của những

lao động nhận hình thức trả công theo sản phẩm tăng nhanh dần theo mức độ năng lực. Vì vậy, những người có năng lực thấp (ví dụ: người X) sẽ lựa chọn hình thức trả công theo thời gian, vì họ sẽ có độ thỏa dụng cao hơn. Ngược lại, người lao động có năng lực cao sẽ lựa chọn hình thức trả công đem lại độ thỏa dụng cao hơn là hình thức trả công theo sản phẩm. Mô hình trên cho thấy, những lao động có mức độ ít hơn $a_0$ sẽ lựa chọn hình thức trả công theo thời gian; ngược lại, những lao động có năng lực cao hơn mức này sẽ lựa chọn hình thức sản phẩm. Do vậy, lao động sẽ phân hóa theo thái độ của họ với các hình thức trả công. Họ sẽ tìm đến những hãng trả công theo cách làm cho họ có độ thỏa dụng cao nhất. Những người có năng suất lao động cao hơn chọn hãng trả công theo sản phẩm, còn những người có năng suất lao động thấp hơn sẽ chọn hãng trả công theo thời gian (vì ở đó họ khó bị nhận diện về năng lực của mình). Hơn nữa, những lao động có năng lực cao hơn dưới hình thức trả công theo sản phẩm sẽ dành nhiều nỗ lực hơn cho công việc của mình, kết quả là họ có tiền lương tuần hay tháng cao hơn những lao động làm việc theo hình thức trả công theo thời gian.

Trên thực tế, chúng ta cũng nhận thấy, những lao động làm việc theo hình thức trả công theo sản phẩm có thu nhập cao hơn khoảng 15% đến 20% so với những lao động lựa chọn hình thức làm việc trả công theo thời gian. Những người lao động làm việc theo hình thức trả công theo thời gian có thu nhập cao hơn vì hai lý do: họ có năng lực cao hơn và nỗ lực trong công việc nhiều hơn. Tuy nhiên, vì năng lực bẩm sinh của lao động là khó nhận biết nên chúng ta không thể biết được bao nhiêu phần trong số chênh lệch tiền lương nhận được là do năng lực và bao nhiêu phần là do nỗ lực trong công việc.

## 4. Những bất lợi của hệ thống trả công theo sản phẩm

Chúng ta đã thấy, hệ thống trả lương theo sản phẩm có nhiều ưu điểm như: thu hút được những lao động có năng lực, tạo sự nỗ lực cao trong công việc của lực lượng lao động, gắn chặt việc trả lương với việc thực hiện công việc qua đó tối thiểu hóa sự phân biệt đối xử, hạn chế khả năng quản lý thân quen kiểu gia đình trị... để tăng năng suất lao động của công ty.

Tuy nhiên trên thực tế, hình thức trả công này không phải là hình thức chủ yếu trên thị trường lao động. Trong những công ty mà ở đó việc sản xuất phụ thuộc vào những nỗ lực của cả nhóm lao động, đối lập với nỗ lực cá nhân thì hình thức trả công theo sản phẩm sẽ không phát huy được tác dụng.

Nếu một lao động trong một dây chuyền sản xuất tivi sẽ ít có khả năng tác động đến năng suất lao động thông qua việc trả lương theo sản phẩm. Tốc độ hoàn thành sản phẩm tùy thuộc vào năng suất lao động của toàn bộ những người khác trong dây chuyền. Có thể trả công theo sản phẩm cho cả nhóm hay đội lao động theo mức sản phẩm chung cả đội tạo ra. Nhưng khi kết quả công việc được đánh giá theo sản phẩm tập thể thì sẽ nảy sinh những người "ăn theo" (free ride), trong khi việc trả lương theo sản phẩm dựa trên nguyên tắc: tiền công trả cho mỗi lao động phải gắn trực tiếp với năng suất lao động của cá nhân người đó.

Ở các hợp tác xã nông nghiệp trước đây người lao động phải chịu hình thức "rong công phóng điểm" của trả công theo sản phẩm tập thể nên không còn hứng thú lao động. Trong hầu hết các hợp tác xã ở thời kỳ đó, mức công điểm cho một lao động chỉ là một số lượng sản phẩm hạn chế, khiến cho kiểu làm việc "giơ vồ thì cò đậu, hạ vồ thì mối xông" trở thành phổ biến và là nguyên nhân kinh tế chủ yếu làm tan rã các hợp tác xã nông nghiệp lúc bấy giờ.

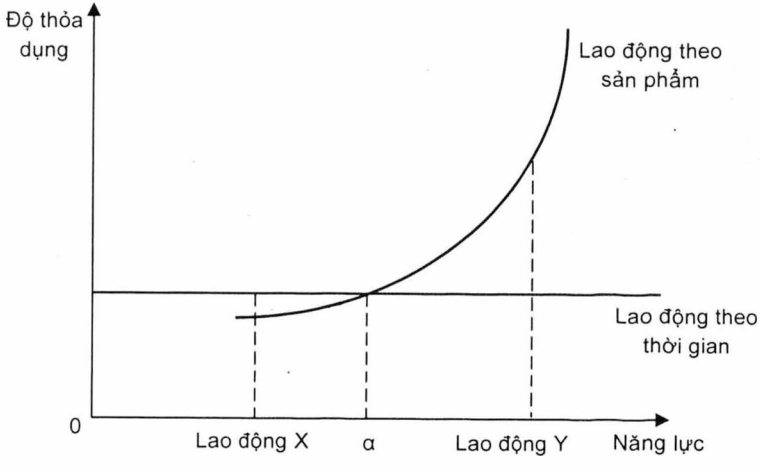
Hình thức trả công theo sản phẩm nhấn mạnh quá mức vào số sản phẩm được sản xuất ra. Vì vậy, người lao động sẽ có khả năng đánh đổi chất lượng lấy số lượng. Có thể sử dụng tiêu chuẩn chất lượng đi kèm với số lượng sản phẩm được mỗi lao động tạo ra. Tuy nhiên, điều này làm làm tăng chi phí giám sát, và cản trở việc áp dụng phổ biến hình thức trả công này.

Về phía người lao động, sẽ có nhiều người không thích hình thức trả công theo sản phẩm, vì nó làm cho mức thu nhập lao động của họ dao động theo thời gian: Trong một số lĩnh vực sản xuất như nông nghiệp, xây dựng, môi trường làm việc của họ phụ thuộc vào nhiều yếu tố thiên nhiên như thời tiết, khí hậu khiến cho năng suất sản phẩm của họ bị ảnh hưởng nhiều, hoặc những người lao động thích làm việc ở những nơi đảm bảo cho dòng thu nhập của họ ổn định, ít phụ thuộc vào tác động bất thường của ngoại cảnh. Do vậy, đối với những lao động sợ rủi ro, họ muốn được trả công theo thời gian hơn. Để hấp dẫn lao động với hình thức trả công này một số công ty phải đền bù cho lao động về những phiền phức do sự dao động của tiền lương sản phẩm gây ra. Như vậy, các công ty phải tốn kém thêm chi phí và làm giảm lợi nhuận của họ. Nhiều công ty không muốn áp dụng hình thức trả công theo sản phẩm.

Nhiều lao động thường không thích hình thức trả công theo sản phẩm vì hình thức này luôn tạo ra cơ chế tăng cường độ lao động một chiều đối với họ. Khi họ gia tăng nỗ lực làm việc, số sản phẩm làm ra tăng lên; tuy nhiên, những nhà quản lý lại cho rằng, mức trả công theo sản phẩm là chưa cao so với mức năng suất và nỗ lực làm việc của người lao động, vì thế họ có khuynh hướng tăng dần định mức lao động. Những người lao động lại có khuynh hướng che dấu năng suất lao động thực sự của mình để được hưởng một định mức phù hợp với nỗ lực của mình.

## 5. Tiền thưởng, phân chia lợi nhuận và khuyến khích theo nhóm

Nhiều công ty thưởng cho những lao động làm việc có năng suất cao không chỉ đơn giản theo tiền lương sản phẩm mà còn kết hợp với tiền thưởng. Tiền thưởng là những khoản tiền trả cho lao động trên và ngoài mức lương cơ bản gắn với việc thực hiện công việc của họ trong từng thời kỳ nhất định. Tiền thưởng là hình thức rất phổ biến đối với giám sát sản xuất, những người quản lý trong các công ty hiện nay.




***Hình 11.2.*** Nỗ lực và năng lực của lao động làm việc theo thời gian và theo sản phẩm

Nhiều hình thức tiền thưởng không gắn với việc thực hiện công việc của từng cá nhân người lao động mà theo sự thành đạt của công ty trên thương trường. Trong trường hợp này, hình thức tiền thưởng hoạt động như

là cơ chế ăn chia lợi nhuận. Cơ chế chia lợi này thực hiện phân phối lại lợi nhuận của công ty cho lao động của mình. Đây có thể coi như hình thức tiền lương theo sản phẩm tập thể hay theo nhóm. Hình thức tiền thưởng này cũng tạo ra vấn đề người ăn theo. Mỗi lao động nhận được phần tiền thưởng cho mình nhưng ít liên quan đến năng suất của cá nhân họ mà tùy thuộc vào thái độ của những người cùng làm việc. Nếu tất cả mọi người đều không cố gắng trong công việc và chỉ trông chờ vào sự tăng cường nỗ lực của cả nhóm thì sẽ khó có thể có nhiều lợi nhuận để chia nhau.

Tuy nhiên, ở nhiều nước, ngoài cấp lãnh đạo cao nhất số lao động được hưởng chế độ ăn chia lợi nhuận từ công ty là khá cao. Ở Mỹ có đến 38% lao động trong diện phân chia lợi nhuận. Ở Hàn Quốc hay Nhật Bản, hình thức ăn chia lợi nhuận cũng khá phổ biến với mức thưởng cuối năm lên đến hai hoặc ba tháng lương. Có nhiều bằng chứng thống kê thực tế cho thấy, tác động làm tăng năng suất lao động của hình thức ăn chia lợi nhuận. Con số này ở Mỹ là khoảng 4 – 5% tăng lên trong năng suất lao động nhờ hình thức tiền thưởng này, đặc biệt là ăn chia theo lợi nhuận được trả bằng tiền mặt.

## II. TRẢ CÔNG TRONG THI ĐẤU

### 1. Trả công theo vai trò tương đối trong công việc

Trong những chương trước, khi phân tích việc công ty trả lương cho lao động của mình, chúng ta đã giả định rằng tiền lương đó được trả theo một thước đo tuyệt đối về sự phục vụ của người lao động trong công việc. Người chủ trả lương theo giá trị sản phẩm biên của lao động . Tuy nhiên, trong một số trường hợp, thị trường lao động không trả công cho lao động theo một thước đo tuyệt đối về năng suất lao động. Họ trả dựa trên những sản phẩm người lao động làm ra tương quan với những người khác trong công ty. Điều này có nghĩa là, công ty đang tổ chức một cuộc thi đấu theo năng suất của người lao động. Việc trả công được phân chia theo thứ hạng, theo đó người thắng nhận phần đáng kể còn người thua nhận phần nhỏ hơn.

Cơ cấu tiền thưởng trong các cuộc thi đấu thể thao không chuyên có thể minh họa cho hình thức này. Một đội hay một cá nhân nhận được thưởng dựa trên thứ hạng trong cạnh tranh giữa các đội hoặc theo màu huy chương đã đoạt được. Sự khác nhau thực sự trong năng suất giữa người giành huy chương vàng và bạc là khó nhận biết. Thực ra, các trọng tài thường không

thống nhất với nhau trong việc xếp hạng. Nhưng thực tế thì người thắng cũng nhận được phần thưởng còn người thua chỉ nhận được phần an ủi.

Thể thao không phải là nơi duy nhất đặt ra vấn đề trả công theo tương quan thực hiện công việc. Điển hình là trong các tập đoàn lớn, các phó chủ tịch thường cạnh tranh quyết liệt trước sự động viên, khích lệ từ chức chủ tịch hoặc giám đốc điều hành. Cạnh tranh trong số các phó chủ tịch rõ ràng là một cuộc đấu. Họ phải cạnh tranh lẫn nhau để giành chức giám đốc và nhận được lợi ích tài chính từ chức vụ cao hơn này, trong khi đó những phó giám đốc còn lại nhận mức lương phó giám đốc thấp hơn nhiều. Thông thường thì mức này chênh lệch gấp 1,5 lần. Như vậy, hình thức trả công trong số các Phó Giám đốc điều hành và Giám đốc điều hành (CEO) cũng là một ví dụ điển hình về việc trả công theo tương quan trong việc thực hiện công việc mà không theo mức tuyệt đối trong thực hiện của mỗi người. Tại sao các công ty lại đưa ra cách trả công theo tương quan trong lao động mà không theo hình thức lương giờ hay lương thời gian? Câu trả lời là: Các công ty dễ dàng nhận ra được thứ hạng của những lao động hơn là đóng góp thực sự của mỗi người với công ty. Ví dụ: Một cuộc chơi nhanh chóng xác định được đội bóng nào tốt hơn. Tuy nhiên, sẽ là một khó khăn khi xác định mức độ tốt hơn bao nhiêu của đội thắng. Tương tự, cuộc đấu giữa các Phó Giám đốc điều hành sẽ xác định ai trong số họ sẽ nhận được chức CEO, nhưng thật khó đánh giá công lao thực sự của mỗi Phó Giám đốc tới sản lượng của công ty.

## 2. Các cuộc thi đấu tạo ra những nỗ lực làm việc ở mức độ nào?

Xét theo khía cạnh của cách trả công theo công việc tạo ra cuộc đấu giữa nhân viên, lao động trong tổ chức, doanh nghiệp sẽ cho thấy hình thức trả công này luôn tồn tại bên hình thức trả công theo sản phẩm biên thực sự của lao động. Rõ ràng rằng, người thắng cuộc trong cách xác định khả năng thăng tiến hay tiền lương không phải là do năng suất thực vượt trội một cách tương ứng với sự vượt trội về tiền lương của họ với người thua cuộc. Chính việc khác nhau về cách tiếp cận vấn đề tìm kiếm sự phục vụ của nhân viên, của lao động một khi công ty đã phải bỏ tiền ra thuê họ là nguyên nhân chính. Trong khi đo lường, xác định đúng năng suất thực của lao động là một khó khăn đối với nhiều công ty nhưng thông qua cách tiếp cận "cuộc đấu" người ta có thể khai thác được nỗ lực thực sự của những lao động, nhân viên này trong từng công việc mà họ được giao. Thông qua "cuộc đấu" nỗ

lực, năng suất thực của mỗi lao động được đối chứng, tương phản so với năng suất và nỗ lực của người khác. Những lao động hay nhân viên tham gia hình thức trả công này ý thức rõ ràng rằng, nếu thắng trong cuộc ganh đua này, họ sẽ có thể thành danh và có một tiền đồ sáng sủa; ngược lại, họ sẽ có tương lai mù mịt, một mức tiền lương thấp. Vì thế, cả hai đều phải cố gắng hết mình trong cuộc chơi.

Có thể mô tả kỹ hơn vấn đề này như sau: khi hai người tham gia cuộc đấu này là A và B. Khi được nghe tuyên bố là người thắng sẽ được một phần thưởng tài chính đáng kể $w_1$, trong khi người thua chỉ được một phần thưởng là $W_2$. Hai người đều biết rằng, họ sẽ là người giành thắng lợi nếu họ dành nhiều nỗ lực cho cuộc đấu. Giả sử A dành $F_A$ và B dành $F_B$ đơn vị nỗ lực. Giả sử năng lực bẩm sinh của cả hai là như nhau, họ hiểu rằng nếu ai dành ra nhiều nỗ lực hơn người đó có nhiều cơ hội để giành phần thắng hơn. Cả hai đều không kiểm soát được kết cục ngẫu nhiên của cuộc đấu, điều đó tương tự như yếu tố thời tiết khiến cho người ta rất khó đoán được bên nào sẽ giành phần thắng trong một trận bóng đá.

Nếu xác suất giành phần thưởng cao ($W_1$) của A là $P_A$, thì xác xuất giành phần thưởng $W_2$ của anh ta là $(1 - P_A)$. Vì thế, kỳ vọng về tiền lương mà A có thể đem về nhà là:

$$\text{Kỳ vọng lương của A} = P_A W_1 + (1 - P_A)W_2 \qquad (11.2)$$

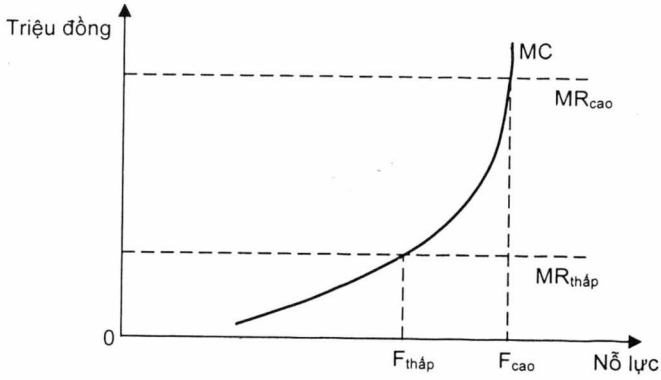
Giả sử, $W_1$ là 10 triệu đồng và $W_2$ chỉ có 2 triệu đồng, khi đó kỳ vọng tiền lương của A là 6 triệu đồng với xác suất thắng của anh ta là 0,5.

Tuy nhiên, với những nỗ lực bỏ ra khi tham gia công việc, A cũng giảm độ thỏa dụng hay có những tổn hại nhất định. Do vậy, anh ta sẽ chọn mức nỗ lực trong công việc làm tối đa hóa kỳ vọng thu nhập của mình, và độ thỏa dụng ròng từ những nỗ lực trong công việc này là:

$$\text{Độ thỏa dụng của A} = P_A W_1 + (1 - P_A)W_2 - \text{Mức tổn hại khi dành } F_A \text{ nỗ lực} \qquad (11.3)$$

Phân tích hình 11.3 cho thấy, mức nỗ lực dành cho công việc của A và mức chi phí biên, doanh thu biên từ việc đưa ra những nỗ lực đó. Đường chi phí biên sẽ có độ dốc đi lên. Đường doanh thu biên của một đơn vị nỗ lực tùy thuộc vào mức giãn cách $(W_1 - W_2)$ giữa hai phần thưởng. Khi mức

giãn cách này là lớn, ta có $MR_{cao}$, ngược lại, khi mức giãn cách này là thấp ta có $MR_{thấp}$.




***Hình 11.3.*** Các mức nỗ lực dành cho một cuộc đấu

Giả định rằng, cả A và B đều có năng lực bẩm sinh là như nhau, vì thế người thắng được xác định bởi người dành nhiều nỗ lực hơn cho cuộc đấu. Cả hai sẽ chọn mức đầu tư nỗ lực tối đa ở điểm cắt nhau giữa đường doanh thu biên và chi phí biên. Nếu cả hai đều có thể chịu đựng được việc giành tối đa nỗ lực của mình cho cuộc đấu thì đường MC của cả hai sẽ là như nhau. Cả hai sẽ ứng xử cùng một cách và dành cùng một mức nỗ lực cho cuộc đấu. Họ có cơ hội ngang nhau trong việc giành thắng lợi. Trong trường hợp này, người thắng sẽ phụ thuộc vào những nhân tố ngẫu nhiên tại thời điểm diễn ra cuộc chơi như: mức cuồng nhiệt của cổ động viên đội nhà, hoặc những thuộc tính cá nhân của các bên tham gia (thành viên chủ chốt của ban giám khảo đặc biệt không thích A hay B).

Chúng ta thấy, đường MC có thể cao hơn nếu mức độ giảm thỏa dụng hay tổn hại tăng lên (rủi ro cao của những tổn thương nghiêm trọng), khi đó mức nỗ lực mà những lao động dành cho cuộc chơi sẽ giảm sút. Trong khi đó, sự khác biệt trong mức thưởng giữa người thắng và người thua sẽ làm gia tăng nỗ lực của người tham gia cuộc đấu rất nhiều khi đường doanh thu biên là đường $MR_{cao}$.

## 3. Những bất lợi của phương pháp trả công theo vai trò tương đối trong công việc

Bên cạnh những thuận lợi của phương pháp trả công thông qua cuộc