

关于现代西方效率工资理论的评述

张德远

(上海财经大学 经济学院, 上海 200433)

摘要:本文系统地阐述了西方效率工资理论的最新进展,着重介绍了西方学术界讨论最为热烈的索罗模型、怠工模型和工作转换模型,指出这些模型对西方发达市场经济国家普遍实行的工资决定机制有着较强的解释力,但效率工资从宏观角度考虑并不是最佳的工资制度。尽管如此,理解和掌握这些模型对我国建立有效的符合开放市场经济体制的工资决定机制仍然有着十分重要的借鉴意义。

关键词:效率工资;怠工模型;工作转换模型

中图分类号:F24 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2002)05-0073-08

现代效率工资理论自 20 世纪 70 年代后期在西方经济学界诞生以来,受到了广泛的关注,无论是西方国家的学术界,还是实际部门对此讨论颇多(Guell, 2000; Thorpe and Homan, 2000)。之所以如此,是因为这一理论对当今西方国家工资决定机制有着相当强的解释力,同时,也为理解西方国家普遍持久的失业现象提供了理论依据。近年来,随着我国开放度的不断加大,外资企业不断进入我国,他们不仅带来了西方完全市场经济条件下的经营理念,而且也带来西方国家的工资管理模式。许多外资、合资企业纷纷采取高工资策略以吸引和网罗人才,一些内资企业也开始效仿这种做法。这表明西方的效率工资机制已逐渐在我国渗透。在我国加入 WTO 的背景下,中、外资企业争夺人才的局面将日趋激烈,效率工资也将成为我国企业普遍实行的工资制度。因此,我们有必要对效率工资理论进行详细的考察和分析。

一、效率工资的基本思路

根据新古典经济理论的竞争范例,企业总是按市场均衡的工资水平支付工人工资。这一均衡工资能够使市场达到出清的状态,即劳动供给等于劳动需求。然而,在面临大量失业情形下,这种理论就会遇到问题,因为它无法回答如下问题:为何失业者不能接受较低的工资以获得就业?为何企业在劳动力供给过剩的情况下不降低工资?换句话说,为什么工资不能在严重失业的情形下降低,以刺激企业增加劳动需求,并最终引导劳动市场重新恢复供求均衡?

新古典经济学家对这些问题的答案是仅代表就业者利益的工会反对工资下降,并利用自己的垄断力量阻止劳动市场的均衡。这一答案当然远远不能令人满意。相反,主张效率工资的经济学家提出的问题是,既然工资是企业 and 工人双方制定的,为什么他们一定要制定某种均衡工资呢?为了从理论上阐述工资的决定机制,经济学家应当先了解企业和工人确定工资的实际过

收稿日期:2002-03-02

作者简介:张德远(1957-),男,江苏无锡人,上海财经大学经济学院副教授,博士。

程。在实际生活中,企业和工人将会按照市场工资签订合同。即使这一工资是均衡工资,他们的个体也将通过明确的或相互默契的方式,规定雇员将提供某种水平的劳动来换取均衡的工资。合同签订以后,劳资双方就必须相互监督以确保合同条款的履行。工人对企业的监督相对容易做到,只要企业按合同支付工资就行了。然而,企业监督工人却不是一件容易的事。企业必须监视工人的工作表现以确保他们提供的劳动符合合同所规定的要求。如果发现某一工人不按合同行事,在没有对违反合同行为加以处罚的情形下,企业唯一能做到的就是解雇该工人并以此警示其他工人。

然而,在劳动市场供求均衡的条件下,工人并不惧怕解雇,因为他们能够以相同工资很快找到其他工作。因此,在这种情形下,工人违反合同或者怠工行为被企业发现而受到的解雇惩罚将是微不足道的。既然企业不能够以解雇威胁工人,企业便必须对工人的每一劳动表现加以严格监督,以避免工人发生违反合同的行为。很显然,这种严格监督的代价是巨大的,并且还将带来其他副作用。工人自然对这种监督十分反感。但他们越是反感越会招致更严厉的监督,由此形成了企业和工人关系的恶性循环。

在这种情形下,较为精明的企业家可能会想到给工人增加工资以降低这种高昂的监督费用。如果一个企业支付的工资比其他企业更高,该企业的工人将会更珍惜自己的工作机会,否则万一被解雇将会带来高昂的机会成本。支付高工资的做法还有可能降低工作转换成本,因为工人不会随便跳槽到工资较低的其他企业去。此外,企业在招聘员工时选择的余地也会扩大。如果各方面都运行良好,工人的士气可得到提高。由于工资较高并且较少监管,员工心情较为舒畅,劳动生产率就会提高,企业最终不但不会因为工资高而蒙受损失,反而会因为监督费用的减少和工人劳动生产率的提高而增加利润。

事实上,如果一个企业通过支付较高工资增加了利润,其他企业也会这样做。现在的问题是,一个企业这样做可能增加利润,所有的企业都这样做是否都能增加利润呢?初看起来答案是否定的,因为某一企业实行高工资带来的收益,源于这一企业与其他企业相比具有工资优势。若所有其他企业都这样做,这种工资优势将会丧失。更为糟糕的是,如果增加了工资却没有随后收益的增加,则此举非但没有使利润增加反而降低了利润!然而,进一步考虑这个问题,我们可以发现上述结论并不确切,因为它没有注意到高工资将带来的就业效应。如果所有企业都支付较高的工资,则雇用的工人总量将会减少;与此同时,较高工资将引起更大的劳动供给量,或者至少不会减少劳动的供给,因此,当所有企业都将工资水平提高到超过先前市场均衡水平的时候,劳动市场上的供给总量将会超过需求总量,由此产生了失业。失业将起到先前某些企业通过相对工资优势而防止怠工的作用,因为在大量存在失业的情况下严格的监管是没有必要的,工人们很清楚如果自己违反合同并且被发现将会造成什么后果。因此,企业偶然的检查便足以确保工人被解雇的风险。工人出于对自身利益的考虑,将比较自觉地遵守合同,把自己的劳动效率提高到接近或实现合同规定的水准。毫无疑问,工人的劳动效率提高了,企业将得到很大的利益。

所以,企业和工人之间实际发生的合同和监督关系,将逻辑地导致工资超过新古典的市场均衡水平,导致效率工资的出现。由于效率工资能为企业和就业工人双方带来好处,因而效率工资逐渐成为西方市场经济国家普遍实行的工资制度。然而,理论往往落后于实践,效率工资制度真正上升到理论的高度还得等到20世纪70年代新古典的均衡工资理论在严重失业面前难以自圆其说以后。

二、现代效率工资理论的创立

最早将效率工资制度提升到理论高度的是美国经济学家索罗(Solow,1979)。他于1979年发表的题为《工资粘性的另一可能源泉》的文章,首先提出了在成本最小化工资水平下,相对于工

资的工人努力弹性(the elasticity of effort)是一种单位弹性。这一命题后来被称为“索罗条件(Solow condition)”。虽然当时索罗提出这一理论的目的是为了表明除了大多数宏观经济学家提出的传统观点以外,还存在着其他能够解释工资粘性的理论,但他却开创了现代经济学家研究效率工资机制的先河。

为了说明索罗条件,我们将企业的利润函数表述如下:

$$\Pi = pQ(eE) - wE \quad (1)$$

其中, Π 表示利润, e 表示努力程度或劳动效率。 e 是工资水平(w)的函数,即 $e = e(w)$; E 是工人人数或工人劳动时间; p 为产品价格,为了简化,假设它是由产品市场通过竞争决定的。 Q 是产量,可以视为工人努力程度与工人人数乘积的函数。(1)式表示企业的利润是企业产品出售收入与企业支付的总工资之差。 Q 函数中的 eE 意味着,为了获得相同的产量,工人的努力程度加倍则工人人数可以减少一半。虽然实际不可能这么简单,但在大多数情况下这种乘积具有一定说服力。(1)式分别对工人人数和工资水平求导,可得到如下两个一阶条件:

$$pQ'_E(eE) = w/e \quad (2)$$

$$pQ'_w(eE) = 1/e'(w) \quad (3)$$

上述的第一条件决定了最佳的劳动投入水平,即符合边际产品价值等于工资水平的一般原理,不过这里用劳动的效率单位表示。这样, e 乘以 E 表明的是以效率单位衡量的劳动投入,而 w/e 则表示每效率单位劳动投入的成本。上述第二个条件给出了企业的最佳工资水平。根据 e 和 E 以及 $Q'_E = Q'_w$ 的性质,(2)和(3)式的左侧相等,将其右侧列为等式,我们就可以得到如下的(4)式:

$$w \cdot e'(w)/e = 1 \quad (4)$$

即相对于工资水平的努力弹性等于1,该弹性具有单位弹性性质。这意味着,当达到最佳工资水平时,工资变化的百分比将引起努力程度以相同的百分比变动,如果工资提高10%,工人的努力程度也将可能提高10%。(4)式便是著名的“索罗条件”。

学术界之所以对“索罗条件”给予充分的重视,是因为它清楚地表明了最佳工资水平仅仅取决于工资—努力的相互关系,而与价格无关。这就为失业或非充分就业找到了新的依据。如果我们把价格的变动看作是经济周期变化的结果,那么,不论产出水平如何变化,企业将始终保持工资水平不变,并在经济高潮时期应用原先工资雇用更多工人并扩大产出,在经济衰退时期减少生产并解雇工人。也就是说,企业用增加或者减少工人的方式来调整生产,适应经济周期变化,而不用新古典经济学所说的提高或降低工资的方式来调整。一般来说,企业不会降低工资水平。同时,只要不遇到特殊的劳动供给困难,即很难招收到合适的工人,企业也不会提高工资水平。从这个意义上来说,工资是“粘性”的,不易变动。而只要这一与工人努力程度有关的工资即效率工资高于供求均衡工资,劳动市场上就会出现失业,而且是长期的失业。

由此,索罗模型解释了在经济周期波动条件下实际工资出现粘性的情形,表明了非充分就业均衡存在的可能性。索罗模型的关键思想是,由于降低工资会损害工人努力的积极性,所以即使效率工资高于市场均衡工资水平,社会上存在大量失业,企业也不会降低工资以利用过剩的劳动供给。

虽然索罗模型考虑到了劳动生产率与工资水平有关,但对效率工资制度的作用机理没有给出详细的说明。自20世纪80年代以来,讨论效率工资作用机理的理论模型层出不穷,其中最典型是怠工模型(Shirking model, Borjas, 2000)、工作转换模型(Turnover model, Bosworth 1996)、逆向选择模型(Adverse selection model, Leonard, 1987)、礼品模型(Gift-exchange model, Akerlof, 1982)。由这些模型构成的效率工资理论已经成为一个庞大的学科。限于篇幅,本文在下面将仅仅评述最为著名的怠工模型和工作转换模型。

三、怠工模型

怠工模型是夏皮罗和斯蒂格利茨(Shapiro 和 Stiglitz, 1984)于1984年提出的。他们的模型较为直观和透彻地揭示了效率工资的作用机理,是目前最为著名和最常被引用的效率工资模型。

怠工模型首先假定同质的劳动供给量 \bar{E} 固定,并以 $u=w-e$ 来表示工人的效用函数。在这种效用函数中隐含着风险中性和工资与努力可分离的假定。假定工人的努力程度仅限于两种选择, $e=0$ 和 $e>0$,工人在获得工作以后能得到的工资水平为 w 。那么,选择 $e>0$ 的工人在这—工资水平上总是能找到工作,而那些倾向于怠工,即选择 $e=0$ 的工人,始终面临着怠工被发现并解雇的风险。在单位时间内这种情况被发现的可能性为 q ;当被解雇后他们进入失业者行列并获得失业补偿金为 b 。这些怠工者并不是始终处于失业状态,一旦失业以后他们可以寻找其他工作,而找到其他工作的可能性取决于劳动市场状况。

在上述情形下,选择努力工作的工人将始终找到工作并获得效用为 $w-e$;而选择怠工策略的工人将经常在失业和就业之间变换。假设某一工人就业一段时间 θ 而另外的时间 $1-\theta$ 则失业,怠工者的效用可通过就业时的效用与失业时的效用的加权平均数来表示。根据以上的假设,努力工作的工人的效用函数可表示为:

$$u^N=(w-e) \tag{5}$$

而怠工者的效用函数为:

$$u^S=\theta w+(1-\theta)b \tag{6}$$

作为理性的工人始终选择能够获得最大预期效用的策略。这就意味着如果 $u^N>u^S$ 工人将不会怠工,这种状况被称为“非怠工条件”。利用式(5)和(6)非怠工条件可表示为:

$$w>b+[1/(1-\theta)]e \tag{7}$$

不等式右边的第一项为失业补偿金,很显然工资必须大于这一收入。同时,工资还必须能够弥补与怠工者相比由于努力工作而导致的效用损失,即劳动的负效用,这就是不等式右边第二项所表示的含义。在同等条件下,雇用怠工者而不雇用努力工作者,怠工者将得到好处,即 e 表示的量。因此,为了更有利于努力工作者, w 与 e 之间的差异必须足够大以弥补以上差距。从上式第二项可以看出 w 与 e 的差异越大, $1-\theta$ 量就越小,表示努力工作者越多,因怠工而导致被解雇失业的时间越短。

如果以 q 表示单位时间内发现怠工的概率,那么 $1/q$ 就是不怠工或未被发现怠工而保持就业的预期期限。同时,若以 ρ 表示一个失业工人能够找到工作的概率,则 $1/\rho$ 就是他预期的失业期限。我们用 q 和 ρ 表示怠工者以前的就业状况。一般情形下,怠工者预期工作一段时间 $1/q$ 以后,将会因自己的怠工被发现而失业一段时间 $1/\rho$ 。假设这种情况不断持续。如果所有工作与失业的预期期限稳定不变,我们就可以用 q 和 ρ 来表示怠工者预期的工作时间长度:

$$\theta=(1/q)/[(1/q)+(1+\rho)] \tag{8}$$

通过上式可以得到: $1/(1-\theta)=1+\rho/q$,这样非怠工条件就可以表示为:

$$w>b+(1+\rho/q)e=w_0 \tag{9}$$

式(9)表示了多种含义。如果雇主希望避免怠工,他们必须支付能够满足非怠工条件的工资水平(注意:这里假设怠工者一点也不努力,雇主也没有办法,因为他不能以低于 w_0 的工资水平雇用工人)。进一步说,临界工资 w 必须较高:(1)高于失业补偿金(b);(2)高于能够找到其他工作的概率(ρ);(3)低于发现怠工的概率(q)。所有这些结论都是成立的。如果发现怠工的概率较低,企业将不得不支付较高的工资水平以鼓励工人继续努力工作;另一方面, b 值较高意味着失业带来的代价低; ρ 值较高则意味着工人不大可能长时间失业,这两者都表示工人因怠工被发现所受到的惩罚低。因此,企业为了强化工人因怠工被发现而遭受的损失,便应当提高实际支付工

资与临界工资的差距,刺激工人努力工作。

夏皮罗和斯蒂格利茨的模型也表明工人在其他企业找到工作的可能性大小是影响工人在所研究企业内行为的关键因素。显然,这种可能性取决于劳动市场的状况。考虑这样一种情况:劳动市场存在 $\bar{E}-E$ 的失业工人。他们正在寻找工作。同时正在就业的工人的外部工作变换率为 λ (这种工作变换与怠工无关),这样, $\bar{E}-E$ 失业工人将与其他劳动市场参与者竞争数量为 λE 的工作。这种情况下,失业工人能够找到工作的可能性 ρ 为:

$$\rho = \lambda E / (\bar{E} - E) \quad (10)$$

同时,这种可能性(ρ)也可以表示为失业率($U = (\bar{E} - E) / \bar{E}$)的函数:

$$\rho = \lambda(1 - U) / U \quad (11)$$

将式(10)代入式(9),我们就可以得到非怠工的总约束条件为:

$$w > b + e + e[\lambda/q][E/(\bar{E} - E)] \quad (12)$$

当接近充分就业的情形下,由于 $\bar{E}-E$ 接近于零,临界工资水平大幅度上升。所以,当 E 无限接近 \bar{E} 时,没有一种工资水平可以阻止怠工的发生。因此,非怠工的结论与充分就业理念不一致。

由于特定假设条件下,所有企业将支付足以使工人不怠工的最低工资水平(这里假定怠工者的努力水平为零),每个企业都有自身的生产函数 $Q=Q(E)$,利润最大化要求为 $Q'(E)=w_0$,则总劳动需求量 $E(w_0)$ 可以通过加总各相同企业的劳动需求量获得。劳动总需求曲线与非怠工约束线的交点决定了均衡工资 w^* 和就业水平。在 $w=w^*$ 的工资水平上,每个企业都能雇用到他希望的劳动量。此外,因为 w^* 是一种均衡工资,企业既不会将工资提高到该水平以上,也不会支付低于该水平的工资,因为前者将直接减少企业的利润,后者将导致怠工的增加,间接地减少企业利润。但由于 w^* 高于使劳动市场供求相等的工资水平,所以经济体系内将存在失业。

由此可见,怠工模型不仅直观地解释了效率工资的决定机理,同时也深刻地揭示了效率工资是非自愿失业产生的根源之一。虽然那些在 w^* 工资没有获得就业的工人愿意在这一甚至更低的工资水平上工作,但没有企业接受他们,因为在 w^* 工资水平上,所有的企业已经获得他们达到利润最大化要求的工人数量。即使工人保证不怠工也不能促使企业改变这种状况,因为根据非怠工约束条件,无论求职者如何保证,在低于 w^* 的工资水平上工人的最佳策略是采取怠工态度,因此,工人保证在较低工资水平上不怠工是不可信的。

四、工作转换模型

工作转换模型(Salop,1979;Stiglitz;1974;1985)在许多方面与怠工模型类似,但它更强调劳动力的工作转换给企业造成的损失。工人辞职必须得到补充,这意味着企业不得不再一次发生招聘费和培训费。因此,企业有强烈动机采取各种措施将工人的工作转换次数控制在一个合理的水平上。企业的措施之一是确定一种工资水平以阻止工人转换工作。人们一般设想,当工人获得的工资高于其他工作机会向他们提供的报酬时,他们将减少辞职。因此,在其他条件都不变的情况下,企业支付较高的工资可以降低工人的工作转换率。

考虑一个生产函数为 $Q=Q(E)$ 的企业,该企业每个工人工作转换所带来的成本为一给定的值 T ,它包括招聘、培训以及其他所有与替换工人辞职相联系的一次性费用。假设每一时期都有一部分工人 q 辞职,而这部分工人的多少取决于该企业所支付的工资水平 w_i 与其他企业所支付的平均工资 w 的对比关系。由此,辞职函数可用 $q=q(w_i/w)$ 表达。这样,每个工人所创造的利润为:

$$\Pi/E = pQ(E)/E - w_i - q(w_i/w)T \quad (13)$$

由于存在工作转换成本,劳动成本将由两部分组成:工资水平 w_i 和分摊在每一时期的工作转换成本。他们也就是(13)右侧的最后两项。通过利润函数对 w_i 微分可得到符合一阶条件的

最佳工资水平:

$$-1 - q'(w_i/w)T = 0 \quad (14)$$

这一等式表明,最佳工资水平应该确定在支付较高的工资而减少的转换成本的边际量($q'(w_i/w)T$)恰等于1的水平上。

此外,这一模型还意味着较高的工作转换成本要求支付较高的工资水平,也即等成本曲线越平坦,最佳工资水平就越高。具有较高辞职成本的企业总是设法减少辞职率,在这一模型中唯一的方法是支付较高的工资。

这一模型的微观经济含义相当直观,在假定所有企业同质的情形下,单一均衡工资具有很强的说服力:第一,均衡必然使所有企业支付相同的工资水平;第二,在均衡水平上不应有辞职现象。因为所有的企业都支付同样的工资水平,工人没有理由辞去某企业而偏向于另一企业。这就使得我们有理由相信没有企业会支付高于其他企业所支付的工资水平,因为在这一工资水平上,辞职率已经达到零水平,再继续提高工资以降低辞职率显然是没有必要的。

但如果考虑一个经济体系,其中存在大量企业,每一个企业在确定工资水平时都注重降低工作转换率,则该体系的均衡状态将涉及非常复杂的情形。如果各企业在某些方面存在差异,例如工作转换率不同,则在同一均衡条件下就会有多种不同的工资水平(Stiglitz, 1985; Weiss, 1990),这将使分析变得更为复杂。

事实上,上述均衡工资并不能确保劳动市场达到出清状态,这是因为企业在面临工人希望就业并愿意接受较低工资的情形下也不能降低工资。在一般情形下,我们可以想象一个有限的均衡系列,在较低的一端是工人的保留工资水平;而较高的一端为某企业足够高的工资水平。某企业的工人转换成本可描述为向下倾斜的曲线 $q/(w^r w)T$,该企业尽量使其工资水平降低,即达到工人的保留工资水平(w^r)。这一曲线之所以向下倾斜是因为工资水平越高,就业水平就越低,即失业率越高。失业对于单个企业来说可带来有益的外部效应,因为失业率越高,在职工人辞职率越低,所以辞职率是失业的减函数。而辞职率函数又可以转化为企业在某一既定工资水平下的工作转换成本函数,它将随企业工资水平的提高而下降,即企业的工资越高,工人转换工作的可能性越低,因转换工作而给企业造成的成本就越小。因此工作转换成本函数 $q(w^r/w)T$ 是 w 的减函数。另一方面,企业向工人不支付 w 而支付 w^r 所带来的工资节省额为 $w - w^r$,这一差额又是 w 的增函数。这两个函数的交点将确定均衡工资水平 w^{\max} 。如果最终的均衡工资水平 w^* 大于充分就业的工资水平,就会出现非自愿失业。此时,虽然失业工人在工资水平 w^* 上愿意工作,但企业因为雇用他们不能带来盈利而不会接受他们,所以,这种失业均衡并不是经济衰退的结果,而是企业和工人理性选择的结果。

工作转换模型的均衡还表明,如果各个企业能够同意将他们的工资水平同时确定在充分就业的工资水平上,工人转换工作将无利可图,充分就业就能够达到。因此,失业也可以看成是企业不能相互协调确定工资水平而导致无效纳什均衡的结果。

五、对效率工资理论的进一步考察

在前面,本文阐述和评论了三种典型的效率工资理论模型,即索罗模型、怠工模型和工作转换模型。这些模型对效率工资所涉及的多个方面进行了深入探索,从各个角度揭示了效率工资制度的作用机理,对现行西方普遍实行的工资制度都有相当解释力。然而,若我们仔细考察各个模型,我们会发现每一模型都有值得推敲的地方。如在怠工模型中,努力是无法约定的;在工作转换模型中,合约并不能防止工人辞职。所有这些都可以看成是委托—代理问题的各个不同方面。委托人(企业)向代理人(工人)提供一种合约,通过这种合约使代理人尽可能根据委托人的利益行事。然而,具体设计的各个模型却不尽相同。在转换模型中,合约问题主要是由不确定性

引起的一工人若遇到更好的条件就会辞职(这种情况取决于签订合约以后社会环境的变化)。怠工模型虽然没有提到不确定性问题,但表明了合约问题是由信息不对称所引起的。工人本身对自己提供的努力程度是清楚的,但只有那些可以观察到的损失才会被企业视为成本。所有这些都表明效率工资在实践中均可能遇到各种各样的问题。

若将效率工资理论看作是针对合约关系提出的,那么,我们可以进一步提出问题:是否存在别的更好方法来处理合约关系呢?

目前学术界讨论最广泛的用来代替效率工资的方法是,工人在获得工作时必须向企业支付一种“债券费”或“入场券”费。这种方法首先是针对特殊培训提出的。企业对个人的特殊培训需要成本。为防止经过特殊培训的工人跳槽,企业要求工人事先缴纳一笔“债券费”。如果工人跳槽,该“债券费”就被用来补偿企业的损失。这种方法事实上与工作转换模型的情况一样,唯一的区别是转换成本不仅仅包括培训成本,它的范围更广。这种方法也适用于怠工模型,当工人被发现怠工,债券就被没收,用失去债券方式来替代失去工作。在这种情况下,失业并不是必然的,作为一种纪律措施企业没有理由要把工资水平提高到市场出清的水平以上。

尽管这种“债券费”方法理论上是可行的,但事实上很少有人将这种方法考虑到就业合约中,这就表明该方法存在着某些缺陷。其中一个问题是,工人在资本市场不发达的情况下筹集这样一笔债券资金可能会遭到困难,如我国目前的情况就是如此。此外,债券可能带来道德风险问题。在某种情形下,企业主也许会产生不良动机,即当债券被用作一种预防辞职的保险时,企业主可能声称工人怠工并且辞退他们,或有意骚扰工人使之辞职,从而将工人的“债券费”据为己有。当然,这种情况是否真的会出现还很难估计。债券在租赁合同中应用的非常普遍,虽然有时也有争议,但效果良好。然而,租赁关系与就业关系是存在重要区别的。对于道德风险问题,房东驱赶房客或者房客有意破坏财产是可以相当容易地通过明确的合约条款避免的,通过第三方来执行这种条款的费用也很低廉。但这种情况对于就业合约而言难度则大得多,比如努力程度就是一个很模型的概念;任何关于行为表现的协议通过第三方都是难以执行的。

虽然效率工资、债券费等方法都存在这样那样的问题,但就目前经济学研究的水准来说,效率工资在处理广泛的合约问题,包括鼓励努力工作、抑制怠工和辞职等方面仍是最有效的。实践中也许存在一些其他方法对处理某种合约问题更为有效,但不可能像效率工资那样能够处理如此广泛的劳动合约问题。因而,在我国目前市场化改革不断深化的条件下,尤其是在我国“效率优先,兼顾公平”的企业运作机制普遍推行的情形下,效率工资机制有着相当重要的借鉴意义。

但是,以上对效率工资理论模型的分析也清楚地表明:效率工资制度是非自愿失业的重要原因之一,因而,从宏观角度考察,它是无效率的,至少说不是完全帕累托有效的。由此可见,效率工资理论模型事实上从另外一个侧面反映了效率工资,并不是一种最佳的工资决定机制。然而,仔细考察我国目前的现实情况,不难看出我国的宏观经济环境与西方国家存在很大差异。最为显著的是,市场机制在我国还没有完全建立,均衡工资的形成还有一定的阻力。因而,少数企业实行效率工资制度,对就业产生的副作用,并不会像西方国家那样明显。但这不等于说我们可以忽视这种副作用。因为我国已经加入了WTO,我国市场化的改革将加速,工资决定机制很快将与国际接轨,效率工资制度对就业产生的副作用将日益显现。尤其是在当前我国经济结构大幅度调整过程中,结构性失业相当严重,为了把失业问题控制在社会可以接受的范围内,我们应当在放手让我国企业运用效率工资机制与外资企业竞争人才的同时,从政策上对就业问题给予足够的关注。

参考文献:

- [1] Akerlof, G. and T. Yellen. Efficiency Wage Models of the Labour Markets [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1986.
- [2] Akerlof, G. A. Labour Contracts as Partial Gift Exchange [A]. In G. A. Kerlof and T. Yellen(eds). Efficiency Wage Models of the Labour Markets[C]. Cambridge: Cambridge University Press, 1986.
- [3] Borjas, George J. Labor Economics[M]. United States: McGraw-Hill, 2000.
- [4] Bosworth, D., Dawkins, P. and Stromback, Y.. The Economics of the Labour Market[M]. Singapore: Addison Wesley Longman Limited, 1996.
- [5] Guell, M.. Employment Protection and Unemployment in an Efficiency Wage Model. [J]. Working Paper #432. Industrial Relations Section, Princeton University, 2000.
- [6] Guell, M.. Fixed-Term Contracts and Unemployment: An Efficiency Wage Analysis [J]. Working Paper #433. Industrial Relations Section, Princeton University, 2000.
- [7] Leonard, T.. Carrots and Sticks: Pay, Supervision and Turnover [J]. Journal of Labour Economics, 5, S136—S153, 1987.
- [8] Salop, S.. A Model of Natural Rate of Unemployment [J]. American Economics Review, 69, 117—125, 1979.
- [9] Shapiro, C. and Stiglitz, T.. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device [J]. American Economic Review, 74, June, 433—444, 1984.
- [10] Solow, R.. Another Possible Source of Wage Stickiness [J]. Journal of Macroeconomics, 1, Winter, 79—82, 1979.
- [11] Stiglitz, J. E.. Information and Economic Analysis: A Perspective [J]. Economic Journal, 95, Supplement, 21—41, 1985.
- [12] Stiglitz, T.. Incentives and Risk Sharing in Sharecropping [J]. Review of Economic Studies, 41, 219—256, 1974.
- [13] Thorpe, R and Homan, G.. Strategic Reward Systems[M]. England: Pearson Education Limited, 2000.
- [14] Weiss, A.. Efficiency Wages. Models of Unemployment, Layoffs and Wage Disperison [M]. Oxford: Clarendon Press, 1990.

A Review of Recent Development of Efficiency Wage Theory

ZHANG De-yuan

(School of Economics, Shanghai University of Finance and Economics, Shanghai 200433, China)

Abstract: This paper systematically expatiates on the recent developments of efficiency wage thoery and highlights three kinds of efficiency wage models: Solow's Model, Shirking Model and Turnover Model, which have been ardently discussed in the Western academia. It points out that these models can give out a clear explanation for the ongoing wage determining mechanism in western countries, but from the macroeconomic view the efficiency wage may not be the best wage system. However, it is highly necessary to fully understand and master these models in order to establish an effective wage determining mechanism appropriate to the open market system in China.

Key words: efficiency wage; shirking model; turnover model