

知识与新凯恩斯主义工资粘性理论的发展

张莹玉

(上海财经大学 经济学院, 上海 200433)

摘要: 本文探索知识经济的新特征是新凯恩斯主义工资粘性理论发展的客观基础。在知识经济时代生产力核心要素的变化和劳动力市场供需双方的博弈行为导致微观经济主体企业的工资管理功能变化。并认为面临知识经济挑战, 新凯恩斯主义工资粘性理论对我国企业在劳动力市场的经济对策有一定的启示作用。

关键词: 知识经济; 人力资源; 经济博弈; 工资粘性

中图分类号: F244.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-9952(2001)08-0040-05

经济理论总是根植于现实经济的土壤, 同时又以其所揭示的规律性的认识推动现实经济的发展。在资本主义世界第一次经济大危机的宏观背景下, 凯恩斯以全新体系解释了西方国家在第一次经济大危机时期的通胀与就业问题。但自 20 世纪 70 年代起, 一方面西方国家普遍出现经济滞胀, 这引来众多非凯恩斯主义流派的非议和抨击; 另一方面, 随着科学技术的迅猛发展, 西方发达国家从工业经济向知识经济时代转变, 企业的战略目标和管理组织功能也随之发生了变化。新凯恩斯主义正是这一经济运行变化的理论反映。新凯恩斯主义以独特的研究方法, 探索工资粘性和失业的原因, 其工资粘性理论内容极其丰富: 交错调整工资论和长期劳动合同论是名义工资粘性的典型理论; 隐含合同论、效率工资论和局内人——局外人理论则是实际工资粘性的典型理论。新凯恩斯主义的工资粘性理论不仅较贴切地解释了西方国家 1970 年代后出现的通胀与高工资、高失业并存问题; 而且, 弥补了凯恩斯主义微观理论的不足, 丰富和发展了凯恩斯主义工资刚性理论。笔者认为知识经济的生产方式和经济运行特征是新凯恩斯主义工资粘性理论发展的客观基础, 新凯恩斯主义工资粘性理论有一定的启示作用。

一、生产力核心要素从物质资源转向人力资源

众所周知, 物质资料生产是人类社会生存和发展的基础。人的劳动、劳动对象、劳动资料是物质生产的基本要素。但在不同的经济发展阶段, 物质生产要素在经济增长和发展中的地位 and 作用是不相同的。

工业经济时代经历了工场手工业、半机械化、机械化直到自动化的发展。在工业经济时代占据生产力中心位置的是“物”而不是“人”。资本和自然资源在一国经济增长和发展中起着重要的作用。首先, 社会分工和产品生产专业化的发展能促进技术改造, 形成新技术和新工业。

收稿日期: 2001-03-22

作者简介: 张莹玉(1945—), 女, 浙江鄞县人, 上海财经大学经济学院副教授。

在经济不断增长的过程中,较高的劳动生产率会迅速扩大对资本和生产资料的需求。资本和生产资料的有限性又往往制约着经济增长。社会财富的主要源泉是自然资源,不是人力资源。由此,资本和物质要素占有了越来越重要的中心位置。其次,在工业经济时代,人的劳动虽作为物质资料生产的能动要素,但在生产过程中人的劳动又隶属于机械生产物质体系。机械化和自动化体系限制着人的劳动方式。人的劳动具有较大的片面性和简单重复的特征。再次,工业经济时代资本对劳动替代性又进一步强化资本是生产力的核心要素。随着科技发展、机械化程度的提高,资本替代劳动的领域不断拓展。人的劳动虽然不可缺少,但在工业经济发展阶段,资本对劳动的替代越来越显示了人的劳动仅是非特殊的一般性生产要素。随着资本对经济增长贡献率的不断提高,资本的生产要素的核心地位得到确立和强化。

20世纪80年代以来西方发达国家由工业经济进入知识经济时代。知识、技术已成为经济增长和发展的重要源泉。智能化、信息化是知识经济生产方式的特点。知识与技术是以人力资源为载体的。在知识经济时代经济发展主要依托于对人力资源的占有使用和配置。人力资源成为生产力的核心要素,并占据重要地位。随着知识和技术对经济增长的贡献率不断提高,人的劳动具有以下显著的特征:其一,自主性。与工业经济时代不同,由于知识、技术成为经济增长的重要源泉,人的劳动过程不再是简单重复地使用脑力和体力,而是要运用潜在的知识、能力进行创造性的发挥。潜在于人体的知识,技术以及各种学习能力等都为其自己占有和使用。其二,独立性。人的智能化、信息化劳动是自身知识和能力的发挥,不再附属于机械化或自动化的物质运动体系。人的劳动的独立性还表现为对人力资本独立的产权要求。人力资源凭借产权获取相应的报酬。其三,创造性。知识经济时代人的劳动的本质特征是创造性。按照熊彼特的观点,人的创造性劳动就是“建立一种新的生产函数”。创造性劳动包括引进新产品;运用新技术、即新的生产方法;开辟新市场;控制原材料的新供应来源;实现企业的新组织等五个方面。这意味着人的劳动不是简单、重复的劳动,也不是一般地与物质生产要素相配置,而是通过创造性的劳动,使物质生产力极大地发展。

知识经济时代人力资源的核心地位必然引起微观层面企业的经济运行发生变化。其一,企业的产品生命周期和行业的生命周期趋于缩短。每一个新产品和每一个行业都要经历新生命周期、成长期、成熟期和衰退期。在知识经济时代,新产品一经开发进入规模生产直至成熟的时间缩短。替代品的竞争和市场需求结构的变动又会缩短产品具有稳定市场需求量的持续时间。因而,产品在较短时期内就从成熟期走向衰退。一国经济结构的变动和升级又会使行业提前进入成熟期。因此,企业在竞争中面临着不断采用新技术、新工艺,开拓新产品,实现产品功能多样化和产品质量高级化,这就迫使企业争夺高素质的人力资源。其二,知识经济拓展了信息发展空间,加快了信息传递速度,从而在社会生产和流通领域进一步加剧企业之间的竞争。在生产领域内企业通过各种信息手段可以及时掌握产品生产新技术,调整生产规模,在全球范围内进行生产资源的有效配置等等。在流通领域内通过信息网络渠道企业可及时了解和控制原料供应来源,掌握市场需求量的变动,提高国内外市场占有率。总之,在企业生产和经营活动各环节要及时掌握大量变动的信息并对各种信息作出迅速敏捷的反应。为此,重视和选拔人才已成为现代企业的竞争手段。

在激烈的人才争夺战中企业工资的功能发生了变化。在工业经济时代,企业工资的主要功能是在一定的技术装备条件下配置相适应的劳动力。传统的劳动力市场理论以同质、无差别的劳动力作为理论分析的假定条件。这在一定程度上反映了工业经济时代人的劳动都是隶

属于机器的特征。从企业追求利润最大化出发,工资是由边际生产力决定。劳动力需求曲线就是劳动力的边际产量线。工资的功能是按照资本规模、技术水平配置相应的劳动力数量。传统理论由此认为降低市场工资水平,就可扩大就业、减少失业。因此,只要工资是弹性的,必然实现劳动力市场出清。在知识经济时代,企业的工资不是一般地配置劳动力而是以发挥对劳动力的选择和激励的作用为主要功能。较高素质的劳动力接受了一定层次的学历教育,具有较强的学习能力和接受新技术的能力,具备对相关信息的敏感反应和信息处理的能力,在一定利益驱动下能激励和发挥潜在的创新思维和创新能力。为争夺较高素质的人力资源,企业不再依照传统的工资由边际生产力决定,而是以高于市场出清的均衡工资来选择高素质的劳动力,以粘性工资激励劳动力的创新能力。

二、劳动市场供需主体由一般数量均衡转向博弈行为均衡

社会资源的有限性既包括物质资源,也包括人力资源。在知识经济时代,高素质人力资源是有限的。在劳动力市场上,一般劳动力人数较多且接受教育不多,技能水平较低,他们处于一个完全竞争的市场,而拥有现代知识、最新技能的专业技术人才总是较为紧缺。经济发展中新产品的生产对专业技术人才有较大需求量。因此,这部分高素质的劳动力处于一个非充分竞争的市场。二元劳动力市场理论把前者称为二级市场,后者称为一级市场。在知识经济时代,劳动力质的差异更为显著。在完全竞争的二级劳动力市场,供求双方经济主体是市场一般均衡价格的接受者。因此,一般劳动力工资由劳动力供求的数量均衡决定,并在一定时期内有相对稳定性。但在一级劳动力市场,工资不是由供需双方充分竞争的数量均衡所决定。当供需双方主体不是市场均衡价格接受者时,劳动力供需双方均是理性经济人,为追求自身的最大利益必然展开相互博弈。劳动力供需双方在各自作出决策的时候,必须顾及和依赖他人的决策。因此,一级劳动力市场的工资是他们策略互动、相互博弈的结果。知识经济时代的信息不对称性和不完全性又会加剧厂商与雇员的博弈行为。

在知识经济时代人力资源的特点会强化其在劳动力市场的博弈行为。其一,这部分劳动力,接受较高的学历教育,人力资本的投资量大,因而要求得到较高的投资报酬。在劳动力市场中教育是一种信号显示器。雇员有较高的学历,意味着他的潜在能力较大。他们不会接受市场均衡工资水平,而要得到较高学历的投资报酬。高于市场出清的工资才能被他们所接受。其二,高素质的劳动力有较强的学习能力和接受技术培训的能力。他们对市场变化有较强的适应性,同时具有边学边干的实践能力。因此,高素质的劳动力必然要寻找发挥潜在能力的工作岗位。他们要进入一级劳动力市场,让市场承认他们的能力会创造较高的价值。如果他们暂时不能在一级市场找到岗位,也不愿进入二级市场。他们的博弈行为就体现在从一级劳动力市场获得高于市场出清的工资。其三,高素质的劳动力以高于市场出清的工资应对厂商的道德风险。在知识经济时代企业竞争更为激烈、结构转换更频繁。但厂商在技术、产品、价格等方面会比雇员掌握更多的市场信息。对此,雇员却处在信息不对称状态。企业面临竞争压力和其他经济因素冲击时,厂商也存在道德风险。比如,厂商要降低工资成本,会以技术更新为借口,以新雇员替代老雇员。雇员为应对厂商的机会主义行为,会通过劳资谈判等途径,争取一个高于市场出清的议价工资。因为对于厂商来说,对人力资源投资成本高,必然使用时间长,凭借他们已经积累的知识 and 经验来提高劳动生产率,获得较大的利润量。这样已经在职的雇员可以在一定程度避免厂商的解雇。

从劳动力需求方考察,争夺高素质的人力资源是企业竞争成败的关键。但人力资源既是知识技术的载体,又是经济行为的主体。人才潜在的知识、能力具有自主性、独立性,因而也有私密性。厂商对雇员处于多方面的信息不对称,从而必须进行多方面博弈。首先,如何选择具备较高能力的雇员。在一般情况下,厂商为降低成本力求以低工资配置劳动力,但人力资源成为生产力的核心要素后,厂商必然为争夺高学历、高能力的雇员展开竞争。由于雇员的期望工资一般与其能力正相关,因此,市场的均衡工资只能使较低能力者受雇,较高能力者却不愿受雇。厂商只能运用反向选择的对策,以高于市场出清的工资引导有能力的人员应聘。当所有厂商作出反向选择时,粘性工资自然形成。其次,如何处罚雇员偷懒。人力资源潜在能力的发挥,特别是创造性的劳动能力的发挥,往往是不可预测的,并需要激励和刺激。雇员是否偷懒、是否充分发挥潜力,对厂商来说是信息不对称。从追求利润最大化出发,厂商必须监督雇员,惩罚其偷懒行为。但在知识经济条件下,厂商对脑力型、创造型的劳动监督成本大,且难以奏效。按现代西方劳动经济学的工资基租理论分析,现有的工资并不一定等于边际生产率水平。厂商支付超过劳动力要素在其他地方所得到的那一部分称为租金。较高的租金是处罚偷懒的有效手段。厂商要以一个较高于市场出清水平的粘性工资替代监督成本。这样既能激励雇员发挥潜在能力和创造精神,又可提高失业成本,对雇员形成约束。再次,如何降低雇员离职率。雇员往往会为获得高报酬而跳槽,在对企业作出不乐观的预期时会辞职。较高的离职率会增加在职雇员偷懒倾向,刺激在职雇员的对外流动,增加厂商的培训和管理费用等。为降低雇员的离职率,厂商要增加工资,高于市场均衡工资。当所有厂商都以此手段博弈时,整个社会经济出现工资粘性,并增加非自愿失业人数。

总之,知识经济的特征和劳动力的供需经济主体双方的信息不对称造成每一方经济主体在利益驱动下既要与对方相抗衡,又必须通过交换与对方合作。在非充分竞争的市场中工资粘性成为劳动力供需双方主体,通过策略互动形成的一种状态均衡。

三、新凯恩斯主义工资粘性理论的启示

面临 21 世纪经济全球化趋势和知识经济的挑战,我国正由工业经济社会向知识经济过渡。我国的经济增长和发展将更多地依托于知识、信息、科技等要素的高贡献率。因此,在知识经济时代形成和发展的工资粘性理论对我们有一定的启示作用。

首先,转变经济增长方式,优化产业结构是我国经济持续稳定增长的重要条件。集约型的增长方式主要依托科学技术知识的累积效应,以及新科技迅速转化为现实生产力。这就决定了掌握现代科技知识的高素质人力资源将成为我国物质生产力的核心要素。然而从我国劳动力现状看,反差很大。尽管改革开放以来,劳动力总体素质有所提高,但学历层次较高的专业技术人员在劳动力总量中的比例仍然低下。整体劳动力结构的低层次难以适应我国产业结构的调整和优化,也不能满足国民经济知识化、信息化的客观要求。因此,我国专业技术人员的劳动力市场将在较长时期内处于非均衡状态。面对这一现状,企业必须充分发挥劳动力价格的杠杆作用,选择和争夺与产业结构调整相适应、与企业发展战略相适应的专业人才。

其次,随着我国劳动力市场的发展和完善,劳动力供需双方进一步强化了市场主体的独立性、自立性。由于智力型高素质的人力资源,其能力、知识、经验等更具有潜在性和独立占有性,因而,企业与高素质劳动力必然处于信息不对称状态。这必然导致企业与高素质劳动力在劳动市场中策略互动的博弈行为。在一个非充分竞争的劳动力市场,交换双方博弈行为的

结果必然形成一个高于市场出清水平的工资。因此,在市场经济体制下,作为劳动力需求方的企业应更积极采取多元的粘性工资形式选择和争夺高素质的人力资源。

再次,新凯恩斯主义工资粘性理论在一定程度上反映微观企业是通过收入分配的激励机制来适应知识经济条件下的宏观经济运行。这对我国国有企业的个人收入分配的改革具有重要借鉴作用。改革开放以来,国有企业逐步打破了个人收入平均分配的局面。企业的收入分配与劳动成果相联系,发挥了工资调动生产者劳动积极性的作用。但在知识经济时代,人力资源是生产力的核心要素,对经济增长具有高贡献率。企业工资不仅要调动生产者的劳动积极性,而且要激发高素质人力资源潜在的创新能力和创造性劳动的积极性。国有企业作为独立的经济主体,在市场竞争中要不断提高经济效益就必须建立与权力、责任相适应的分配激励机制。高素质的企业技术人员和企业经营者已成为企业生存发展的关键。因此,他们的按劳分配不能简单地与物质产品的劳动成果相联系,而更多地应与企业竞争力、市场占有率和资本扩张能力、增值效率相联系。因此,国有企业要加大改革力度,运用多种工资粘性的形式激励技术人员和企业管理人员,充分发挥他们的技术创新精神和管理创新精神。此外,在激烈的市场竞争中,国有企业按市场经济规律办事,充分发挥高工资的选择和激励功能,既可减少高素质人力资源的流失,又能吸纳和引进高层次的掌握高新技术的紧缺人才。这样,国有企业在盘活资产、优化产业结构的同时,也能优化劳动力结构,促进高素质人力资源优化配置、合理流动,促进专业技术人员劳动力市场的健康发展。

参考文献:

- [1]吴易风,王健. 凯恩斯学派[M]. 武汉:武汉出版社,1996.
- [2]管毅平. 宏观经济波动的微观行为分析:信息范式研究[M]. 上海:立信会计出版社,2000.
- [3]袁志刚. 非瓦尔拉均衡理论及其在中国经济中的应用[M]. 上海:上海人民出版社,1997.

Knowledge Economy and the Development of the Sticky Wage Theory of Neo-Keynesianism

ZHANG Ying-yu

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

Abstract: The paper points out that the new characteristics of knowledge economy is the objective basis of the development of the sticky wage theory of Neo-Keynesianism. In the era of knowledge economy, changes in the core factors of productive forces and the game behavior between the supply side and the demand side on the labor market have led to changes in the wage administration functions of the principal enterprises of the micro-economy. The paper also points out that faced with the challenges of a knowledge economy, the sticky wage theory of Neo-Keynesianism has an enlightening effect on the enterprises of our country in formulation economic counter-measures on the labor market.

Key words: knowledge economy; human resources; economic game; sticky wage.