

“十三五”国家重点出版物出版规划项目

CAMBRIDGE



诺贝尔经济学奖获得者丛书
Library of Nobel Laureates in Economic Sciences

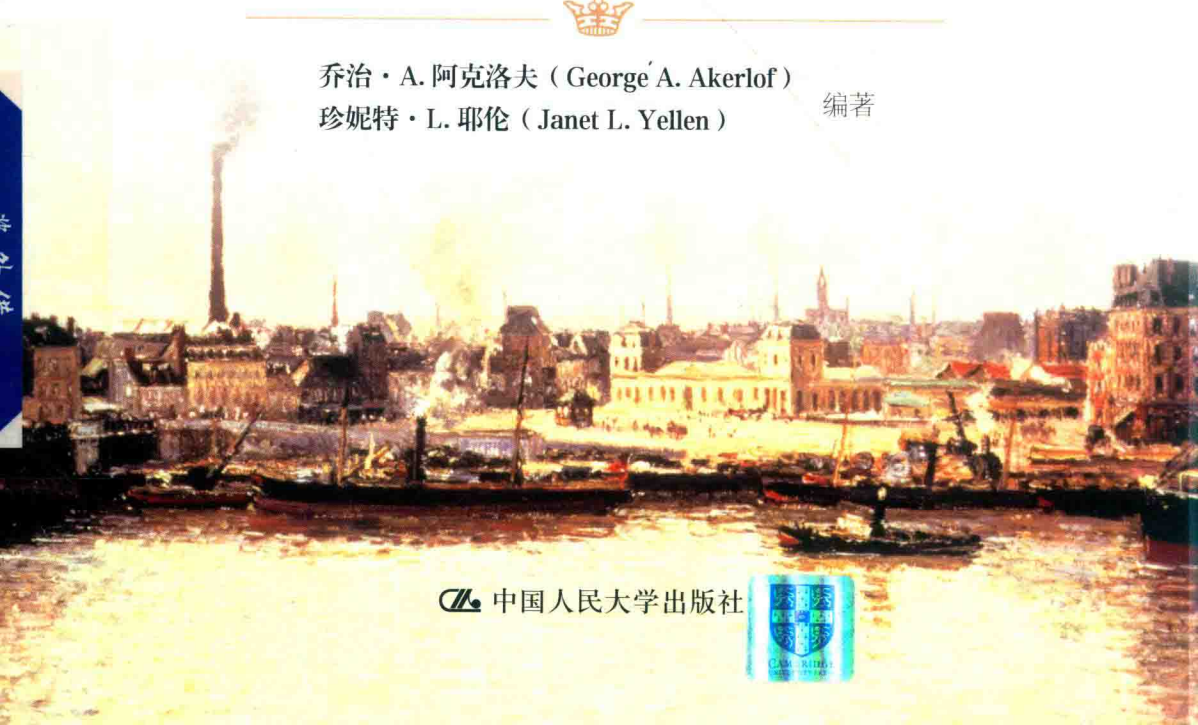
劳动力市场的 效率工资模型

**Efficiency Wage Models
of the Labor Market**



乔治·A. 阿克洛夫 (George A. Akerlof)
珍妮特·L. 耶伦 (Janet L. Yellen)

编著



中国人民大学出版社



“十三五”国家重点出版物出版规划项目



诺贝尔经济学奖获得者丛书

Library of Nobel Laureates in Economic Sciences

劳动力市场的 效率工资模型

**Efficiency Wage Models
of the Labor Market**



乔治·A. 阿克洛夫 (George A. Akerlof)

珍妮特·L. 耶伦 (Janet L. Yellen)

编著

邱牧远 王天宇 译

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动力市场的效率工资模型/ () 乔治·A. 阿克洛夫 (George A. Akerlof), () 珍妮特·L. 耶伦 (Janet L. Yellen) 编著; 邱牧远, 王天宇译. —北京: 中国人民大学出版社, 2019. 1

(诺贝尔经济学奖获得者丛书)

书名原文: Efficiency Wage Models of the Labor Market

ISBN 978-7-300-26538-4

I. ①劳… II. ①乔… ②珍… ③邱… ④王… III. ①劳动力市场-工资管理-研究 IV. ①F241.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 284859 号

“十三五”国家重点出版物出版规划项目

诺贝尔经济学奖获得者丛书

劳动力市场的效率工资模型

乔治·A. 阿克洛夫 编著

珍妮特·L. 耶伦

邱牧远 王天宇 译

Laodongli Shichang de XiaoLü Gongzi Moxing

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511770 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515377 (读者服务部)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 涿州市星河印刷有限公司

规 格 160 mm×235 mm 16 开本

版 次 2019 年 1 月第 1 版

印 张 20.75 插页 2

印 次 2019 年 1 月第 1 次印刷

字 数 171 000

定 价 76.00 元



版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

致我们的母亲，

罗莎琳·C. 阿克洛夫 (Rosalice C. Akerlof)

和

安娜·露丝·耶伦 (Anna Ruth Yellen)

转载文章与致谢

• George A. Akerlof, “Labor Contracts as Partial Gift Exchange,” *Quarterly Journal of Economics*, volume 97, pp. 545-569, November 1982. Copyright President and Fellows of Harvard College, 1982. Reprinted by permission of John Wiley & Sons, Inc.

• Guillermo A. Calvo and Stanislaw Wellisz, “Hierarchy, Ability, and Income Distribution,” *Journal of Political Economy*, volume 87, pp. 991-1010, October 1979. Copyright 1979 by the University of Chicago Press. Reprinted by permission.

• James E. Foster and Henry Y. Wan, Jr., “Involuntary Unemployment as a Principal Agent Equilibrium,” *American*

Economic Review, volume 74, pp. 476-484, June 1984. Copyright 1984 by the American Economic Association. Reprinted by permission.

- Edward P. Lazear and Robert L. Moore, "Incentives, Productivity, and Labor Contracts," *Quarterly Journal of Economics*, volume 99, pp. 275-295, May 1984. Copyright President and Fellows of Harvard College, 1984. Reprinted by permission of John Wiley & Sons, Inc.

- Harvey Leibenstein, "The Theory of Underemployment in Densely Populated Backward Areas," *Economic Backwardness and Economic Growth*, Chapter 6, 1963. John Wiley & Sons, Inc. Reprinted by permission of the author.

- James M. Malcomson, "Work Incentives, Hierarchy, and Internal Labor Markets," *Journal of Political Economy*, volume 92, pp. 486-507, June 1984. Copyright 1984 by the University of Chicago Press. Reprinted by permission.

- Steven C. Salop, "A Model of the Natural Rate of Unemployment," *American Economic Review*, volume 69, pp. 117-125, March 1979. Copyright 1979 by the American Economic Association. Reprinted by permission.

- Carl Shapiro and Joseph E. Stiglitz, "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device," *American Economic Review*, volume 74, pp. 433-444, June 1984. Copyright 1984 by the American Economic Association. Reprinted by permission.

• Robert M. Solow, “Another Possible Source of Wage Stickiness,” *Journal of Macroeconomics*, volume 1, pp. 79–82, winter 1979. Copyright 1979 by the Wayne State University Press. Reprinted by permission.

• Andrew Weiss, “Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages,” *Journal of Political Economy*, volume 88, pp. 526–538, June 1980. Copyright 1980 by the University of Chicago Press. Reprinted by permission.

• Janet L. Yellen, “Efficiency Wage Models of Unemployment,” *American Economic Review*, volume 74, pp. 200–205, March 1984. Copyright 1984 by the American Economic Association. Reprinted by permission. [Refers to sections of the Introduction in this book that are based on the Yellen article.]

目 录

引论	1
乔治·A. 阿克洛夫 (George A. Akerlof) 和珍妮特·L. 耶伦 (Janet L. Yellen)	
欠发达人口稠密地区的非充分就业理论	38
哈维·莱宾斯坦 (Harvey Leibenstein)	
关于黏性工资的另一种可能解释	65
罗伯特·索洛 (Robert Solow)	
作为工人惩戒手段的均衡失业	72
卡尔·夏皮罗 (Carl Shapiro) 和约瑟夫·斯蒂格利茨 (Joseph Stiglitz)	
作为委托-代理均衡的非自愿失业	102
詹姆斯·E. 福斯特 (James E. Foster) 和小亨利·Y. 万 (Henry Y. Wan, Jr)	
可部分视为礼物交换的劳动合同	125
乔治·A. 阿克洛夫 (George A. Akerlof)	

关于自然失业率的一个模型	170
史蒂文·C. 萨洛普 (Steven C. Salop)	
非刚性工资下劳动力市场上的排队找工作和下岗	195
安德鲁·魏斯 (Andrew Weiss)	
科层制、能力与收入分布	216
吉列尔莫·A. 卡尔沃 和 斯坦尼斯劳·威利兹 (Guillermo A. Calvo and Stanislaw Wellisz)	
激励、生产力与劳动合同	249
爱德华·P. 拉齐尔 和 罗伯特·L. 摩尔 (Edward P. Lazear and Robert L. Moore)	
工作激励、科层与内部劳动力市场	281
詹姆斯·M. 马尔科森 (James M. Malcomson)	



市场就难以出清。需求的下降总会引起产出的下降和失业率的上升。然而，正如抚养孩子一样，经济学中一个问题的解决通常会引来更多的问题。在《就业、利息和货币通论》（Keynes, 1936）发表 35 年之后，对其论述的挑战带来了不可避免的问题：为什么货币工资存在黏性？黏性工资与理性经济行为相适应吗？如果黏性工资是非理性的，是否还有其他原因来解释经济周期？

解释上述问题的努力带来了一系列重要的进展：搜寻理论（search theory）、新古典宏观经济学（the new classical macroeconomics）、隐性合同理论（implicit contract theory）与交错合同理论（staggered contract theory）。上述所有理论都非常有趣，且其中某些结论着实令人感到惊奇。然而，出于实证和理论的诸多原因，这些理论对于解释非自愿失业的周期性波动却无能为力。

近年来，作为上述领域的新进展——经过适当改变的效率工资模型能够解释非自愿失业的周期性变动。这一领域所有模型的共同点是：在均衡时，如果生产厂商付给劳动力一个超过市场出清水平的工资，其生产的成本会有所降低。也正因如此，经济均衡时会产生非自愿的失业。

坦白且毫无保留地说，我们认为效率工资模型提供了一个颇有道理的宏观经济框架，能够解释经济周期中

的典型事实。这样一个框架具备五类特征：必须存在非自愿失业；总需求的变动至少在短期内会改变均衡产出和就业水平；在经济周期中，生产率必须呈现顺周期的特征；高劳动技能的劳动力的失业水平必须较低；离职率应当随失业率的升高而降低。尽管目前还没有一个模型能够同时融入上述所有机制，但在本书后面的部分，我们将展示效率工资模型如何逐个反映上述特征。在此之前，让我们保持叙述的节奏，先来回顾一下效率工资的文献以及本书中文献选择的原因。

效率工资模型评述

本书是效率工资模型的初级读物。书中所选的十篇文章大体可以分为三类。第一类文献提供了一系列效率工资导致失业的基本原理，包括 Solow (1979)、Shapiro 和 Stiglitz (1984)、Foster 和 Wan (1984)、Akerlof (1982)、Salop (1979)，以及 Weiss (1980)；第二类文献则在合同的形式和内部劳动力市场的层面上对失业的效率工资模型假设的含义给出了解释，包括 Calvo 和 Wellisz (1979)、Lazear 和 Moore (1984)，以及 Malcomson (1984)；第三类文献则介绍了效率工资模型在



发展经济学中的应用 [如 Leibenstein (1957)]。

效率工资模型的全部基础在于提供一个可信和清晰的解释,说明为何在存在非自愿失业的情况下,企业却认为降低工资是无利可图的。本书模型的假设均是(原始)效率工资模型假设的变体,它们确定了劳动生产率依赖于实际企业所付工资水平变化的方式。如果降薪有损劳动生产率,则其导致的结果可能是提高劳动成本。我们将首先以简单的形式来描述效率工资模型假设的一般含义,并随后阐述四种不同的描述工资与劳动效率关系的方法。在这四种方法中,更高的工资带来的收益可以分为四类:更高的离职成本、更低的劳动力周转率、求职者更好的素质以及雇员更高的士气带来的雇员推卸工作任务的动机降低。

在解释非自愿失业时,效率工资假设和劳动力市场的其他典型事实之间的关系可以用一个简单模型来说明。考虑一个充满同质性厂商的完全竞争经济,每个厂商生产函数的形式为: $q = f[e(\omega)n]$ 。其中, n 为雇员数量, e 为每个雇员的努力程度, ω 为实际工资。利润最大化的厂商可以以其合意的工资水平雇用到所需要的劳动力 (Solow, 1979; Stiglitz, 1976a)^①,其提供的实际工资 ω^*

① 在引用文献中用黑体字标明的人名意味着该作者是本书对应章节的撰写者。

应满足“索洛条件” (Solow condition): 即工作努力程度的工资弹性为 1。作为效率工资的 ω^* , 同时也使得单位有效劳动成本最小化。因此, 每个厂商雇用劳动力的最优选择是其边际产出—— $e(\omega^*)f'[e(\omega^*)n^*]$ 等于实际工资 ω^* 。只要对劳动力的总需求小于劳动总供给且 ω^* 超过劳动力的保留工资, 追求最优配置的厂商就不会受到劳动力市场约束条件的限制, 在均衡时就会有非自愿失业存在。在实际工资 ω^* 的水平下, 失业的劳动者会严格偏好于工作, 但厂商在上述工资甚至更低的水平下却不会雇用他们。其原因是什么? 最简单的解释是工资任何的轻微下降都会降低在职雇员的劳动生产率。由此, 效率工资假设解释了非自愿失业。

对上述机制加以简单扩展, (效率工资) 假设也能够解释劳动力市场的其他四个现象: 实际工资刚性、二元劳动力市场、同质工人工资的差异以及在不同 (劳动力) 人群间明显的歧视现象。厂商或产业层面的实际工资刚性是 (效率工资) 模型的最直接推论。假设某一厂商生产特定产品的相对价格有所下降, 但其效率工资水平却不会发生变化。该厂商对劳动力边际产量下降的最优反应是解雇工人。

如果假设工资与 (劳动) 生产率在经济的某些部门联系十分紧密而在另一些部门则不然, 那么 (效率工资

模型)也可以解释二元劳动力市场现象。对于那些效率与工资联系较为紧密的部门——如第一产业——我们发现了岗位配给(job rationing)以及厂商意愿支付的工资超过市场出清水平;在第二产业,由于效率与工资的关系并不那么紧密甚至不存在,我们应当会观察到新古典理论所描述的(厂商)行为。第二产业的劳动力市场是出清的,尽管工资可能更低,但任何人都可以找到工作。

一些理论经济学家强调搜寻过程引起的摩擦对失业的重要作用,但他们会发现该理论很难解释工资协议的差异现象。效率工资对这一现象提出的简单解释或许可以给诸如菲尔普斯(Phelps)等强调搜寻机制的经济学家以启迪。努力程度与工资的关系在不同厂商间存在差异会导致效率工资水平的差异。继而在均衡时,这又会进一步使同质工人之间的工资水平产生分化。

效率工资假设也能够解释劳动力市场对特征不同工人的歧视现象。雇主可能知道不同人群中工资对努力程度的差异。由此,不同人群之间的效率工资和与之对应的“效率劳动成本”(efficiency labor cost)也是不同的。劳动成本的差异会促使厂商首先雇用劳动成本低的人群。由此,任何存在的失业现象都会仅限于那些单位有效劳动成本较高的人群。随着总需求的波动,上述人群(高劳动成本)会显现出更加频繁的离职现象。

效率工资模型的微观基础

为什么劳动生产率会依赖于厂商给付的实际工资？效率工资理论发源于发展中国家，对于它们而言，工资、营养水平同疾病之间的关系通常是微观基础关注的重点（Leibenstein, 1957）。但在近期，相关理论研究还为上述解释在发达国家的应用提供了有力证据。在本节，我们将会介绍并讨论效率工资理论的四种不同的微观基础。

怠工模型

对于大多数工作而言，员工都对其自身的表现持有某种程度的谨慎态度。但很少有劳动合同能够将员工表现的各方面都约定得面面俱到。通常来讲，由于监管成本过高或不精确，实行计件工资的可行性不大。进一步来看，计件工资的不可行之处还在于其测量所依据的基础无法得到工人的承认，由此产生了道德风险问题。在上述情况下，付给工人超过市场出清水平的工资，从而促使其选择工作而不是怠工可能是厂商的一个有效选择。（Bowles, 1981, 1985; Calvo, 1979; Eaton and White,

1982; **Foster** and **Wan**, 1984; Gintis and Ishikawa, 1983; Miyazaki, 1984; **Shapiro** and **Stiglitz**, 1984; Stoft, 1982.) 上述文章的模型设定在诸如以什么为测量对象、以何种成本和可行的支付方式上存在不同程度的差别。

尽管鲍尔斯 (Bowles)、卡尔沃 (Calvo)、伊顿-怀特 (Eaton-White)、福斯特-万 (Foster-Wan)、夏皮罗-斯蒂格利茨 (Shapiro-Stiglitz) 以及施朵夫 (Stoft) 的研究假设不可能面面俱到, 但监控个体的工作表现是可行的。在由夏皮罗-斯蒂格利茨发展的最简单模型中, 工人可以自主决定是工作还是怠工。怠工的工人有一定的概率被雇主抓到, 对应的惩罚是被开除。由于被开除会给工人带来一定的成本, 从而被雇主发现而被解雇的威胁就会为避免怠工带来一定的激励, 因此上述假设也被施朵夫称为“欺骗-威胁” (cheat-threat) 机制。进一步地, 在均衡时就会产生失业。如果所有厂商都给付同样的工资且充分就业, 那么怠工对于工人就不会有任何成本。如果假设怠工会给工人带来愉悦, 那么所有工人都会选择怠工。在上述情形下, 每个厂商提升工资以消除怠工都是有利可图的。当所有厂商都这样做时, 平均工资会上升且就业率会下降。在均衡时, 所有厂商给付的工资都会高于市场出清水平, 而带来成本的失业会对工

人起到约束作用。失业的工人不可能以更低的工资找到工作：厂商如果以更低的工资雇用工人，会使工人的怠工成为有利可图的事情。厂商了解上述情形且工人缺乏可信的方式来证明自己不会怠工。

与事实相反，怠工模型没能预测任何时点上失业者的主体是那些由于怠工而被开除的工人。如果被开除的威胁是有效的，实际中就不会有怠工和解雇的情形出现。取而代之的是，失业的工人是那些由于个人原因而退出工作的人，诸如那些新进入劳动力市场或由于厂商需求减少而被开除的人。在存在监管成本的情形下，由于从社会角度来看失业会产生一定的激励，在帕累托最优下会存在一定的失业。但均衡的失业率却不是帕累托最优的（Shapiro and Stiglitz, 1984）。

与最简单的效率工资模型相反，怠工模型将平均工资、总体失业与失业的收益引入了厂商的努力方程（effort function）。失业率在努力方程中的出现带来了一种机制，使得劳动供给的变化会影响到均衡时的工资和就业率。新劳动力的加入带来了失业，使得被解雇带来的惩罚力度加大并使得在任何工资水平下工人的努力程度均有所增加。相应地，厂商会降低工资并雇用更多的劳动力。在近期布鲁金斯（Brookings）学会发表的一系列开拓性文章中，Weisskopf、Bowles 和 Gordon（1983）