

行为劳动经济学: 行为经济学对劳动经济学的贡献

董志强 洪夏璇*

摘要: 对比主流的新古典劳动经济学,行为劳动经济学主要引入心理和行为视角来研究劳动力市场当事人的心理活动特征对其决策模式的影响。它起源于行为经济学与劳动经济学研究的结合;在偏好假设上承认个体具有对等、公平等社会性偏好;在动机上承认个体不仅受物质利益驱动,也受心理和情感等非物质因素驱动;认为员工努力水平不仅受绝对工资率影响,也受相对工资率及其他非工资率因素影响;坚持劳动力是异质的个体;在研究方法上更注重行为和演化范式的理论建模以及受控实验研究。这不仅在理论假设及方法论方面对新古典理论进行了极大的修正和扩展,也在劳动合同、劳动力供给和工资等问题上取得了显著的新的理论成就。这些理论成就对于制定劳动经济政策亦有一定启示。

关键词: 行为经济学 劳动经济学 不完全合约 劳动供给 工资理论

一、行为劳动经济学的起源

经济学研究关注人的决策行为及其经济后果。然而,主流经济学在不断构建精巧的模型来分析和预测经济现实的同时,却独独忽视了对“人”的研究。“人”被假定为只按照“自利”这种单一规则行事,即“经济人”假设。随着经济的演进,诸多现实问题对此种标准范式提出了质疑和挑战。比如,20世纪70年代的滞胀、90年代的“休克疗法”都被视为令主流经济学大失脸面的例子。而面对最近的全球金融危机,乃至再追溯到20世纪30年代的经济大危机,一些经济学家也认为,主流经济学既无法解释这些危机,也无法提出恰当的政策来应对危机。要解释和应对危机必须探索人们的心理因素,比如信心、公平心理、腐败和欺诈、货币幻觉、故事心理等等(Akerlof and Shiller, 2009)。

主流经济学理论所遭遇的质疑和挑战,成就了行为经济学。20世纪中后期,行为经济学迅速兴起。以2002年Kahneman和Smith获得诺贝尔经济学奖为标志,行为经济学基本上获得了主流经济学界的认可。行为经济学通过对主流经济学(特别是新古典经济学)的反思和批判,引入人类行为的心理基础,来讨论经济活动当事人各种心理活动特征对其决策模式的影响,并由此引发了行为金融学、行为宏观经济学、行为博弈论等分支研究(周业安,2004)。行为劳动经济学(behavioral labor economics)这一术语的出现,也就毫不令人意外。Akerlof主编的《当代行为经济学手册》第23章标题就是“行为劳动经济学”,该章由Berg(2006)执笔。

对比经济学其他分支学科(如金融学),劳动经济学和行为经济学的结合研究相对较少,起步也较晚,很大原因在于劳动经济学受标准范式影响更深。对行为劳动经济学的研究,最早可追溯到20世纪80年代Akerlof等人,为了解释名义工资刚性和非自愿性失业的存在,他们构造了兼容心理学因素的效率工资模型(Akerlof 1982, 1984; Akerlof and Yellen, 1986, 1990)。之后,Main等(1993)、Barron和Gjerde(1997)、Lazear

* 董志强,华南师范大学经管学院,华南市场经济研究中心,邮政编码:510006,电子信箱:d_zq@163.com;洪夏璇,华南师范大学经管学院,邮政编码:510006。

感谢国家社会科学基金“桑塔费(SANTA FE)学派经济思想研究”(07CJL019)的资助。特别感谢匿名审稿人,其意见使本文在内容和表述上都增色不少。当然,文中的错失完全由作者自负。

(1991, 1995)等将“人的偏好多样化”整合到劳动经济学领域,进一步修正了传统的理性选择模型。Kaufman (1999)则深入讨论了行为劳动经济学引入心理假设对当代新古典劳动经济学的修正。但这些研究成果都比较零散。直到Kahneman和Smith摘取了2002年度诺贝尔经济学奖,奠定了行为和实验经济学在现代经济学中的重要地位之后,劳动经济学的行为视角研究才日益受到重视。一些行为与实验经济学家如Fehr, Falk, Gächter等通过实验证据,对劳动合同、最低工资、日劳动供给、工资刚性以及失业等一系列问题进行了重新审视,由此开辟了行为劳动经济学这一研究路径。

在国内,对行为劳动经济学的关注才刚刚开始。目前可以查阅到的相关文献只有周业安和宋紫峰(2006)、周业安和章泉(2006)以及董志强和洪夏璇(2008)的文章。前两篇文章主要集中于行为劳动供给理论和工资决定;第三篇文章主要集中于介绍行为劳动经济学研究进展,尤其强调Fehr等人的贡献。本文则侧重于讨论行为劳动经济学对新古典劳动经济学假设的修正、主要理论成就及其政策含义。因此,本文与上述三篇文献在内容上是互补的。

接下来,我们先讨论行为劳动经济学对新古典劳动经济学理论假设的修正和扩展;然后介绍行为劳动经济学研究的主要成就;最后探讨一些可以得到的潜在的政策启示。

二、行为经济学对劳动经济学的贡献

(一)对理论假设的修正和扩展

偏好、动机、行为及个体之间的质性差异,是经济分析所依赖的基本概念和前提假设。长期占据主流地位的新古典劳动经济学,在偏好上假定人们只看重绝对数量的物质利益,在动机上假设人们总是设法并且因其“理性”而能够最大化其物质利益(这是“经济人”假设的核心思想),由此在可验证的行为表现方面能够推导出的结论是人们的努力水平取决于努力的边际收益和边际成本,而劳动力市场上每个个体的质性(偏好、动机、个性等)被假设为是同质的。行为经济学的兴起,对新古典劳动经济学所持有的这些基本假设进行了修正和扩展。

1. 偏好:考虑社会性

新古典劳动经济学中,劳动力个体的偏好被假定为只关注工资率的高低,他们既不关心工资率之外的其他利益,也不关心个体之间工资率的对比——包括自己与他人之横向比较以及现在的自己与过去的自己之纵向比较。即个体的偏好在时间和空间上都是孤立的,与个体所处社会的文化和价值观等也没有关系。上述偏好假设已深受行为劳动经济学研究成果的挑战。比如,人们常常基于物质利益偏好假说认为雇员加入工会是为了提高工资水平和增强集体谈判能力,而最近研究却发现:隐藏在表象下的另一个真相是雇员没有获得应有的尊重和满足,雇员也有自己的社会需要。最近二十多年逐渐发展起来的社会偏好(social preference)假说,更是确认了如下事实:社会文化和价值观会影响人们的认知,进而塑造出个体的多元化偏好,并最终影响到个体的效用函数。行为经济学研究发现,人们普遍地(虽然程度各有不同)受以下偏好影响:(1)对等性(reciprocity)偏好^①。此种偏好使人们不仅关心自己的利益,也关心利益相关者的利益,会奖赏对他人善意者同时惩罚对他人恶意者。对等性偏好是一种相机的社会偏好,不受未来物质利益所驱动,关键取决于对方对自己或他人态度是敌意还是友善,或收入分配方式是否公平、合理(Fehr and Falk, 2002)。(2)公平性偏好。即个人不仅关注绝对所得,也关注相对所得,他们会有意识地平衡自己和他人之间的相对收益,即使这样做可能会牺牲个人部分所得(Fehr and Falk, 2002; Fehr et al., 2009)。(3)参照依赖偏好。个体会以某个参照点为基准对其“损失”或“获得”进行相对评价,并且有损失厌恶的心理(即基于某个参照点,等量损失比等量获益往往对人们的主观感觉有更大的影响)。(4)收入靶假说(即目标设定偏好)。个体劳动力供给行为并非按照生命周期来安排,而是以某一较短时间段(如每天)为跨度设立一个收入靶,在该时段内努力工作直至达到这一收入目标,若未达到收入目标,就被视为蒙受收入损失。

2. 动机:重新理解效用最大化

从亚当·斯密的“自利人”推广而来的“经济人”,是新古典劳动经济学分析的前提。经济人假设坚持:人不论何时何地都能根据自身利益理智行动,在其可行的一切机会和手段选择中趋利避害,实现自身效用最

^①Reciprocity Preferences在国内通常译作互惠性偏好。但从实验经济学文献来看,这种偏好的本质是主张人们应该受到同等的对待,具有这种偏好的人既会奖赏对他人友好的人,也会惩罚对他人不善的人。因此“互惠性偏好”不足以精确反映Reciprocity Preferences的含义。汪丁曾建议将其翻译为“对等性偏好”,本文也主张这一译法。

大化——但这里的效用常常是以物质利益(工资率等)来定义的。显然,偏好的社会性和多元化,使得劳动力个体的效用绝不局限于工资率。事实上,在古典经济学中,“效用”尚涉及到不少心理和情感因素,后来因 Mill 主张有必要将“经济人”抽象出来,以及 Friedman 实证方法论的盛行,效用才逐渐被视为仅是物质财富所带来的满足感。早在 20 世纪 80 年代, Akerlof (1982, 1984) 等经济学家就开始将公平观念引入劳动力市场分析,认为企业支付给工人高于市场出清工资率的工资水平,可以换回工人的忠诚和道德,以此提出了效率工资理论。Rabin (1993) 则更是力图将公平动机整合进经济理论。在最近几年,行为经济学家认为有必要重新引入情感因素来理解古希腊哲学家关于“效用”的概念:即效用不仅受物质利益影响,也受文化、心理等因素影响;效用最大化,应当是包含了某些社会性动机(如公平、对等)的效用最大化。的确,不少实验研究发现,公平感会促使人们牺牲部分既得利益去换取公平(典型的实验研究是最后通牒实验和独裁者实验),从而抵消不公平感带来的负效用。对于劳动力市场来说,公平动机不但不可避免,可能还是我们理解劳动力市场工资刚性和失业等现象的关键(Akerlof and Shiller 2009)。关于劳动力市场公平心理及其影响,Gächter 和 Fehr (2001) 已有详细的综述。

3 行为:努力水平的决定

在新古典劳动经济学物质利益偏好和物质效用最大化的假定下,努力水平只是绝对工资率的函数,员工付出多少努力仅取决于努力的边际负效用和边际工资率之比较,不受任何其他相对比较之影响。具体表现为:努力水平不受个体的机会成本、个体之间的工资率水平高低、个体所处的社会环境等因素影响。倘若事实如此,则雇主激励员工的唯一手段就是调整工资率,而且雇主也只需要调整工资率便可诱导出所希望的员工努力水平,员工付出的努力也会 100% 得到运用(这意味着通过工资率调整实现内部劳动力配置将总是有效率的)。这与现实是显然不符的。现实世界中,雇主常常会采用多样化的激励手段,因为他们深知:工资率调整固然重要,但仅仅依靠工资率调整是难以诱导出所希望的努力水平的。的确,对效率工资和礼物交换的实验研究发现:个体行为的影响因素不仅包括货币工资率,也包括货币工资率之外的心理和情感等其他因素。比如,雇员受习惯惰性的影响通常都不愿尽心去工作,而雇主的监督又会引发他们的不信任,从而影响到工作积极性。由于对员工努力进行量化考核是有难度的工作,故监督有时不可避免。于是企业就可能面临“囚徒困境”局面,并带来非预期的低效率,导致产出和企业的预期效益可能相差很大,员工付出的努力无法 100% 地得到运用(Kaufman, 1999)。甚至,有的研究者认为单一的货币激励政策对于雇员管理来说可能是最糟糕的,比如人力资源管理的哈佛学派学者就认为:金钱激励会让更多的员工变为金钱动物,而这会提高企业将来的雇佣成本;如果有良好的工作场所规范(norms),那么即使没有巨额的金钱刺激,雇员也会在规范和同事压力下努力工作。应该说,一旦考虑行为劳动经济学对于个体偏好和动机假设的修正,个体努力水平决定等行为模式也就很容易理解。更重要的是,这种理解不仅深化了我们对于现实中雇佣管理的认识,更有助于我们思考在雇佣管理中如何确定正确的激励模式。

4 质性:有差异的个体

新古典经济学理论模型通常假定劳动力同质,但实际上,人与人之间千差万别,“口味”是多样化的。承认并试图刻画不同群体的个性(particularity)也是行为经济学所关注的问题。行为经济学研究发现,年龄、性别、种族、文化风俗甚至收入、教育和工作类别不同,都会导致个体有不同的对等性偏好、公平偏好、风险偏好程度,并最终影响个体的不同决策行为表现。比如 Henrich 等(2001)发现,在最后通牒实验中,受文化环境影响,不同国家的人们会表现出不同程度的对等偏好。行为经济学家还发现,家庭决策行为深受性别、家庭共同收入等因素影响。比如 Martin 和 Morgan (1995)发现,劳动力供给决策受性别因素影响比较大,且女性在职业生涯中要获得成功需要比男性投入更多时间、面临更大困难;而这与新古典劳动经济学基于社会风俗固定和偏好一致的个体决策行为研究结果是大不相同的。在探索异质性的潜在原因方面,行为劳动经济学的研究既考虑了人口统计类别(如种族、性别、年龄、地域等)因素,也考虑了一些特殊群体(如不同偏好、疾病、工作类型的群体)之间的对比研究(Kahn, 1998; Sorenson, 1990)。至于异质性的劳动力市场后果,也正逐渐成为研究者关注的问题之一,比如失业的波动和收入分配的差异可能都与个体的异质性有关。

(二)方法论的扩展

相对于新古典劳动经济学,行为劳动经济学在方法论上也有更大的扩展。一方面,行为劳动经济学沿用了新古典劳动经济学的方法论上的个体主义,强调从个体行为来理解经济现象;另一方面,行为劳动经济学则更注重从行为和演化的视角来看待个体行为和经济现象,并大量地通过实验来探究个体的微观动机。

1 建模思想和方法的转变

新古典劳动经济学强调人的目的理性或绝对理性,建模的一般思想是给定个体的偏好、禀赋和制度环境,以此为约束条件,以最大化个体的利益(或效用)为目标,由此推导极端复杂的情况下个体的行为及其后果。它常常假设边际效用或边际产量递减、市场可自由进出、交易主体和对象具有同质性、决策者是价格接受者。在方法上多采用边际分析、静态和比较静态分析、线性规划和动态规划等。行为劳动经济学则继承了行为经济学的方法论,强调个人只具有过程理性或有限理性,常常会按经验行事或模仿身边的成功者,决策乃是一个可能会有随机偏差的学习过程,偏好受社会文化和价值观等影响而且常常内生于个体的互动交往过程。在建模和分析方法上以演化分析、非线性规划、微观计量分析、动态规划为主;其实证研究也常常会通过实验室和现场实验收集数据来进行。应该说,从建模思想和方法上看,行为劳动经济学显然走上了一条更贴近真实世界的道路。

2 实验方法的运用

与新古典理论的非实验性截然相反,实验性是行为劳动经济学研究一个典型特征。行为与实验经济学崛起的历史表明,实验室实验对于经济行为研究确有其优势:一方面可以搜集足够多的微观数据来了解个体行为;另一方面也可以通过对外生变量的控制来检验行为及其影响变量之间的因果关系——在现实世界中由于许多外生变量是同时发生的,因此要做到这一点相当困难;并且,实验研究使得经济行为及其后果更可能得到重现,而证据的可重现性恰恰是科学研究的重要标准之一。当然,也必须承认实验方法本身面临着诸多挑战,比如受控群体偏差、样本数量、操作者偏差、实验酬金等因素都可能影响实验结果。但精心的实验设计和控制可以在很大程度上克服上述问题(Falk and Fehr 2003)。需要强调的是,实验方法的兴起绝不是为了取代传统的建模分析、计量分析等等,它只是作为一种新的与原有方法体系互补的实证研究方法而存在。

同样,行为劳动经济学的方法论,也不宜看作是对主流方法的颠覆或分化,更应看作是新古典方法的扩展和补充(Kaufman, 1999)。事实上,新古典劳动经济学所依赖的完全理性假设就好像物理学中无摩擦平面和真空状态假设。无摩擦平面和真空状态只是理论研究基准,物理学定律应用于现实世界时便需要将摩擦等力量纳入考虑。同样,完全理性的新古典假设为我们分析劳动力市场问题提供了理论基准,而行为劳动经济学则是要追加更符合现实的元素,以便更好地解释在真实世界所观察到的行为。从这点来看,对原有假设进行修正更适合视作对原有理论的扩展,而非一场革命。

三、行为劳动经济学的主要成就

(一)公平激励与不完全合约

劳动合约是典型的不完全合约,工作任务往往无法完全地逐项立约考核,也难以通过第三方监督完全克服道德风险,故而显性的激励机制很容易失效。新古典劳动经济学认为,雇主可以通过与雇员之间建立长期合约关系,使雇员未来的报酬依赖于本期的业绩考核,就可以激励雇员努力工作(Lazear 1995)。但是,若雇员乃完全理性人,则当且仅当博弈是无限重复的,长期合约才会有激励作用;现实中劳动合约常常是固定期限的,则理论上可推测到如下结果——合约关系即将结束之际(如退休、离职),雇主因预期到合约即将结束便不再慷慨付酬,雇员在长期关系即将结束以及雇主冷落对待的双重波澜推动下,怠工情绪将更明显(Fehr et al, 2009)。从而,要寻求对雇员的激励,除了长期合约之外,可能还需要其他的一些隐性因素。

公平感就是激励的隐性因素之一,它难以观察却又真实存在。众多行为实验研究表明,雇员的努力水平深受公平激励机制影响,而长期关系会增强这种影响力。这些实验既考虑了实验室实验,也考虑了现场实验;现场实验中提供的报酬是真实的货币。两类实验都分别进行过一次性实验和重复性(长期)实验。结果发现:(1)在单次实验室实验中,若雇主提供较高的报酬,则相当比例的雇员会提供大于最小努力单位的努力水平来回报雇主的慷慨(Benjamin 2005, Fehr and Gächter 2000)。小部分雇员还会刻意地去平衡自己和雇主之间的收益。这种公平心理越强烈,雇员给予回报的意识就越强。当然,实验也发现有相当部分雇员会“理性地”只提供最少单位的努力,当此类雇员比例过大,就会阻碍雇主提供一个效率工资水平。(2)单次现场实验中,发现雇主和雇员之间的礼物赠与可以传递强烈的公平信号,礼物被雇员理解为雇主友善的信号,结果是雇员工作效率远远高出以同等价值货币代替礼物时的工作效率(Kube et al, 2008)。(3)重复博弈实验中,在交易对象身份可甄别时,公平感会使人们表现出更强烈的互惠对等行为,雇主更容易甄别出具备公平偏好的员工,因此也更愿意提供较高的报酬,雇员努力水平也远远大于单次博弈下的努力水平(Fehr and Gächter 2000)。从这点来看,长期合约可能内生地诱导出了努力水平:即使有一些雇员是纯粹自利的,

但由于长期关系且交易对象的信息可以甄别,无形中他们也迫使他们要选择努力以表明自己也具备公平偏好,直到合约快要结束时才会露出其自利本性。(4)长期的现场实验因为资金及其他原因进行得比较少,但研究者们仍通过一些真实案例检验了公平偏好理论。比如 Kueger和 Mas(2004)对 Firestone轮胎公司的产品质量研究发现,该公司 1999年的严重质量事故,根源在于管理层实施了大量的被工人视为不公平的政策(如三班倒)。

(二)收入靶与劳动力供给行为

新古典劳动经济学假定劳动力供给具有时间上的连续性,工资增加在短期主要产生替代效应导致劳动力供给增加,在长期则主要产生收入效应导致劳动力供给减少。但现实中,某些劳动力供给行为具有间断性且可自由安排供给时间(比如出租车司机、邮差、保险营销员等),此类劳动力在短期内的供给并不总是增加的,而是以一个明确的短期收入(比如以日、月甚至年为间隔期)为收入靶,随着工资率增加或获得临时提高,人们会表现为先增加努力后减少努力。其原因在于,在没达到收入靶前,收入边际效用递增,努力动机很强;一旦达到收入靶后,收入边际效用递减,努力动机开始减弱。行为经济学家通过正面提高邮差临时工资率及反面减慢临时工人电脑网速(两者都会影响人们短期收入)的实验,证实了上述推测(Fehr et al, 2009)。

研究还表明,在突然遭遇外在冲击之后,若冲击是正面的(如临时奖金增加),则行为人会觉得只要再多努力就可接近收入靶,从而加大努力水平;若冲击是负面的(如机器突发故障),则行为人害怕会因此耽误其当天可获得的收入,从而也加大努力水平。关键是,一旦实现收入目标后,努力水平便急剧下降,如同百米赛跑超越之后的松懈。关于缘何会有收入靶,行为经济学家的解释是:收入靶如同基于一个(上期)消费函数的收入预算。比如,诊所的医生为使其消费函数与其收入目标一致,在当年没实现其收入靶时,会表现为下年更努力工作。短期内越能够明确收入的工作,收入靶效应表现得越突出(Fehr et al, 2009)。

(三)行为工资理论

新古典劳动经济学假定真实工资能够进行调整,因而劳动力市场可以出清。然而该理论无法解释广泛存在的非自愿失业现象。行为经济学家认为,人类对公平感的需要是理解非自愿失业问题的一个切入点(Akerlof and Shiller 2009)。由于雇员厌恶不公平,降低工资就会挤出当事人的努力动机。因此从长期来看,工资只能增加不能减少。即使处于买方垄断的雇主,也不愿意提供市场出清工资,而是以更高的工资来诱发员工的努力回报。关于这一点,Falk等(2006)曾在最低工资实验中发现,最低工资对受试者的保留工资具有显著且持久的影响:临时引入的最低工资导致了受试者保留工资的增加,即便取消了最低工资,增长后的保留工资也长期持续。因而相对于最低工资引入之前,在取消最低工资之后企业仍不得不支付更高的工资。这一结果产生的原因在于最低工资的实施改变了人们对于工资的公平程度的看法,工人更倾向于认为过去更低的最低工资是不公平的。更一般地说,工资增加这一行动本身带有某种信号,即增加后的工资对于员工来说才是更公平的,要降低工资就会让员工感到不公平。这种信念一旦成为雇佣双方的共识,工资便只升不降。

研究亦发现,相对于真实工资变动,雇员更容易受名义工资变动的影响。从这点看,轻微的通货膨胀对经济似乎有好处。考虑名义价格粘性,若通货膨胀率为 5%,保持名义工资增长 3%,由于雇员更受名义工资影响,在激发雇员努力动机的同时,能保持真实工资削减 2%,这在长期中是有利于经济发展的。但这与传统理论所推崇的零通货膨胀政策目标相背离。

劳动经济学中关于工资理论的另一个争议话题是,最低工资是否增加失业?大部分新古典主义经济学家对此的回答是肯定的。但行为经济学提供了另外一种解释:提高最低工资会对就业产生正反两个方面的效应。一方面,提高最低工资会影响雇员对公平交易的看法,增进雇员的努力动机,导致边际生产率提高,从而积极促进就业;另一方面,最低工资最终会提高整个社会平均工资水平,使得保留工资也相应提高,从而又弱化雇员在原工资水平上的就业意愿。最低工资对就业的最终影响,将取决于两种效应的力量对比。

四、政策启示

目前,行为劳动经济学的许多观点仍备受争议,其政策含义也需进一步探究,但不可否认它对于思考工资、失业等劳动经济政策之制定不无裨益。在此,我们主要讨论它对于最低工资制度、政策与偏好的互动、劳动关系管理以及劳动力市场信用体系方面的政策启示。

1 最低工资政策要关注就业效应。与新古典理论主张最低工资增加失业不同,行为劳动经济学认为,提

高最低工资(在短期)可以增进工人努力动机从而有利于促进就业,但同时提高最低工资(在长期)又挤出劳动力就业意愿而不利于就业。因此,是否要提高最低工资便取决于决策者在这两种力量之间的权衡。

2 注意政策与偏好的互动。劳动力市场政策针对的是“人”,这样的政策尤其需要在实施前慎重评估,因为这些政策常常会对劳动力的偏好产生影响,即使取消政策之后相关的经济后果也并不会回归到实施政策之前的状态。即,试图通过“试错”来调适此类政策可能常常会产生出人意料和难以被决策者控制的结果。比如一旦提高最低工资后,人们就再不会接受原先的最低工资水平,即使法律允许重新回到原先的最低工资水平,实际实施的最低工资水平和就业水平都不会回到先前的状态。甚至,不单单是劳动力市场,许多领域的经济政策都可能影响人们的偏好,而经济政策的制定应当考虑到政策对偏好本身可能产生的影响。

3 重新认识和谐劳动关系对于企业的重要性。人们对于和谐劳动关系的重要性,通常是从避免冲突维护社会稳定的角度来认识的。根据行为劳动经济学的理论,和谐劳动关系对于企业实现利润最大化可能也至关重要。因为,若员工感觉受到了不公平对待,基于其不平等规避心理,便可能酿成不利于企业的后果,最终将隐性地提高企业生产成本。这一视角也可以用于分析最近两年一直备受学界争议的一个问题:《劳动合同法》的实施是否会大幅增加企业成本,是否会对投资和就业产生负面影响?从新古典劳动经济学来看,答案是肯定的!但从行为劳动经济学来看,若企业贯彻执行《劳动合同法》被员工理解为一种善意,理解为更加公平和平等,则员工就会投桃报李,并因此提高工作效率和产品质量,在长期看来,平摊到每期的成本反而会降低。尽管目前尚缺乏实证研究来证实《劳动合同法》的经济后果,但行为劳动经济学无疑提供了不同于新古典劳动经济学的另一种可能的推测结果;而我们亦希望今后会有实证研究来检验两种不同的理论观点。

4 有必要建立和完善劳动力市场信用体系。行为劳动经济学的实验研究已经确认,在可以甄别交易信息的情况下,人们就会表现出更多的互惠对等行为。即使是自利的主体,由于其损失厌恶和风险规避心理,也会在长期关系中压抑短期的自利动机,表现出互惠对等行为,以“显示”自己也具有公平偏好。我国劳动力市场上,失信的雇主和恶意的员工都不少见,主要原因可能正在于缺乏甄别交易信息的机制。因此,建立和完善劳动力市场信用体系,从制度、规范和技术上实现劳动力和企业信用记录及其共享机制,将有利于促进劳动力市场交易效率的提高,改善劳动力市场的绩效。

参考文献:

1. 董志强、洪夏璇, 2008 《行为劳动经济学研究进展》,《经济学动态》第 2 期。
2. 周业安、宋紫峰, 2006 《工资决定的行为与制度分析》,《学术月刊》第 12 期。
3. 周业安、章泉, 2006 《劳动供给研究的新进展》,《教学与研究》第 2 期。
4. 周业安, 2004 《行为经济学是对西方主流经济学的革命吗》,《中国人民大学学报》第 2 期。
5. Akerlof G. A., and J. L. Yellen 1990 “The Fair Wage – Effort Hypothesis and Unemployment” *Quarterly Journal of Economics* 110(2), 255– 283.
6. Akerlof G. A., and R. J. Shiller 2009 *Animal Spirits: How Human Psychology Drives the Economy, and Why it Matters for Global Capitalism*. Princeton NJ: Princeton University Press.
7. Baron, J., and K. P. Gjerde 1997. “Peer Pressure in an Agency Relationship” *Journal of Labor Economics* 15(2): 234– 254.
8. Benjamin D. 2005. “A Theory of Fairness in the Labor Market” Manuscript, Harvard University.
9. Berg N. 2006 “Behavioral Labor Economics” In *Handbook of Contemporary Behavioral Economics*, ed. M. Altmann, Chap. 23. New York: M. E. Sharpe Inc.
10. Falk A., E. Fehr, and C. Zehnder 2006 “Fairness Perceptions and Reservation Wages: The Behavioral Effects of Minimum Wage Laws” *Quarterly Journal of Economics*, 121(4): 1347– 1381.
11. Falk A., and E. Fehr 2003 “Why Labor Market Experiments?” *Labor Economics* 10(4): 399– 406.
12. Fehr E., and A. Falk 2002 “Psychological Foundations of Incentives” *European Economic Review*, 46: 687– 724.
13. Fehr E., and S. Gächter 2000 “Fairness and Retaliation: The Economics of Reciprocity” *Journal of Economic Perspectives* 14(3): 159– 181.
14. Fehr E., L. Goette and C. Zehnder 2009. “The Behavioral Economics of the Labor Market” In *Policy Making Insights from Behavioral Economics*, ed. C. Foote, L. Goette and S. Meier. Boston: Federal Reserve Bank of Boston.
15. Gächter S., and E. Fehr 1997 “How Effective are Trust- and reciprocity- based Incentives” In *Economics, Values and Organizations*, ed. A. Ben-Ner and L. Putteman, 337– 363. New York: Cambridge University Press.
16. Gächter S., and E. Fehr 2001. “Fairness in the Labour Market – A Survey of Experimental Results” In *Surveys in Experimental Economics: Bargaining, Cooperation and Election Stock Markets*, ed. F. Bolle and M. Lehmann – Waffenschmidt. Heidelberg: Physica Verlag.
17. Henrich, J., R. Boyd, S. Bowles, C. Camerer, E. Fehr, H. Gintis, and R. McElreath 2001. “In Search of Homo Economicus: Behavioral Experiments in 15 Small- Scale Societies” *American Economic Review*, 91(2): 73– 78.

- 18 Kahn Matthew E. 1998 "Health and Labor Market Performance: The Case of Diabetes" *Journal of Labor Economics* 16(4): 878-899.
- 19 Kaufman B. E. 1999. "Expanding the Behavioral Foundations of Labor Economics." *Industrial and Labor Relations Review*, 52(3): 361-392.
- 20 Krueger A. B., and A. Mas 2004 "Strikes, Scabs, and Tread Separations: Labor Strife and the Production of Defective Bridgestone/Firestone Tires." *Journal of Political Economy*, 112(2): 253-289.
- 21 Kube S., M. A. Maéchal and C. Puppe 2008 "The Currency of Reciprocity - Gift-Exchange in the Workplace." University of Zurich Institute for Empirical Research in Economics Working Paper 377.
- 22 Lazear E. 1991 "Labor Economics and the Psychology of Organizations." *Journal of Economic Perspectives*, 5(2): 89-110.
- 23 Lazear E. 1995 *Personnel Economics* Cambridge Mass: MIT Press.
- 24 Main B. G. M., A. III O'Reilly, and J Wade 1993 "Top Executive Pay: Tournament or Teamwork?" *Journal of Labor Economics* 11(4): 606-628.
- 25 Martin L. R., and S Morgan 1995. "Middle Managers in Banking: An Investigation of Gender Differences in Behavior, Demographics, and Productivity." *Quarterly Journal of Business and Economics*, 34(1): 55-68.
- 26 Rabin M. 1993 "Incorporating Fairness into Game Theory and Economics." *American Economic Review*, 83(5): 1281-1302.
- 27 Sorensen James E. 1990 "The Behavioral Study of Accountants: A New School of Behavioral Research in Accounting." *Managerial and Decision Economics* 11(5): 327-341.

Behavioral Labor Economics: Behavioral Economics' Contributions to Labor Economics

Dong Zhiqiang^{1,2} and Hong Xiaxuan¹

(1. Economics and Management School, South China Normal University

2. South China Center for Market Economy Research)

Abstract Comparing to mainstream neo-classical labor economics, behavioral labor economics introduces the psychological and behavioral perspective to analyze the effect of the psychological activity characteristics of human on their decision models. Originated from combination of behavioral economics and labor economics research, behavioral labor economics admits that individual has social preferences such as reciprocity and fairness, and argues that individual's motivation is driven by material interests as well as immaterial psychological and emotional factors, and asserts that efforts of employees are affected by absolute wage rate as well as relative wage rate and other non-wage factors, and insists that individuals are heterogeneous. Theoretical modeling based on behavioral and evolutionary paradigm and controlled experiments are more important in its methodological system. All above modified and extended the neo-classical labor economic theory in theoretical hypothesis and methodology, getting remarkable new theoretical achievements in labor contract, labor supply and wages. These theoretical achievements are of great significance for making labor economic policies.

Key Words Behavioral Economics, Labor Economics, Incomplete Contract, Labor Supply, Wage Theory

JEL Classification

(责任编辑: 陈永清)

(上接第 120 页)

Study on Effect of External Shocks in China's Macro-economic Fluctuations: Based on the Financial Accelerator Theory of DSGE

Geng Qiang and Zhang Li

(School of Economics, Nanjing University)

Abstract Since the financial crisis, we need a detailed theoretical study of Chinese macroeconomic fluctuations in the specific impact of external shocks. In this paper, we establish a stochastic dynamic general equilibrium model based on the financial accelerator theory according to China's economic fluctuations in quarterly data to study the effects of external shocks. The results of numerical simulation are coincident with the real economy, moreover output and investment have the better consequence. We conclude that both foreign exchange rate shock and foreign demand shock have bilateral effect. The appreciation of RMB has larger negative effect, while the decrease in foreign demand may not be as disastrous as we have imagined. By stimulating domestic consumption and investment, China can eliminate the impact of the decline in external demand.

Key Words External Shocks, Economic Fluctuations, Open Economy, Financial Accelerator

JEL Classification G15, E30, E32

(责任编辑: 陈永清)