

经典理论与述评

效率工资、劳动强度与均衡失业^{*}

——劳动纪律模型的起源、发展与比较

王 琨 郝宇彪^{**}

【摘 要】近年来,全球经济增长速度下降,失业率逐渐高企,失业已成为当前各国政府和学者关注的重大问题。在不同类型的失业相互叠加的情况下,侧重于工资刚性的效率工资理论难以对持续存在的失业问题做出全面的解释,而基于劳动过程视角的劳动纪律模型提供了一个更完整的分析框架。本文系统地整合了劳动纪律模型,在追溯其思想起源的基础上归纳出能够刻画一般雇佣关系的劳动榨取函数,并分别从新古典主义学派、激进主义学派和卡莱斯基主义学派的角度展示了不同模型构建的基本思路。卡莱斯基主义劳动纪律模型能够对同时存在的不同类型失业给出合理的解释,为研究当前复杂的失业问题提供了一个统一的理论分析框架,有望引领劳动纪律模型创新发展的新方向。

【关键词】效率工资;劳动强度;均衡失业;劳动纪律模型

一、引言

自 2014 年进入新常态以来,我国经济开始由高速增长阶段步入中高速增长

^{*} 作者感谢国家社会科学基金重点项目“国际发展共同体视域下中国产业链安全保障机制构建研究”(21AGJ008)的资助。

^{**} 王琨,首都经济贸易大学经济学院一级讲师;郝宇彪(通信作者),首都经济贸易大学经济学院教授,E-mail:4215@cueb.edu.cn。

引文格式:王琨,郝宇彪. 2025. 效率工资、劳动强度与均衡失业——劳动纪律模型的起源、发展与比较[J]. 政治经济学季刊,4(4):160-188.

Cite this article: WANG K, HAO Y B. 2025. Efficiency wages, labor intensity, and equilibrium unemployment: The origin and contemporary development of the labor discipline model[J]. *Political Economy Quarterly*, 4(4): 160-188. (in Chinese)

长阶段,经济增长速度下降、就业增速放缓、失业率逐渐上扬。2020年暴发的新冠疫情进一步加大了全球经济下行的压力。2024年,全球失业率增至近30年来的峰值,我国的城镇调查失业率为5.1%,就业增收压力加大。与此同时,职工的平均工资逐年上涨,从2014年到2023年,我国城镇非私营单位就业人员平均实际工资年均增长5.5%,私营单位就业人员平均实际工资年均增长4.5%。一方面是实际工资逐年上涨,另一方面是失业率逐渐上扬,工资与失业的关系问题引起了学者的广泛关注(杨金阳等,2014;张丹丹等,2018;张琼等,2024)。

在经济理论史上,工资是一个古老的话题,失业却是一个晚近的现象。自20世纪30年代大萧条之后,失业才作为一个重要的现实问题进入经济学研究的视野。新古典学者普遍将工资刚性视为非自愿性失业的主要原因,然而,对于工资为什么会存在刚性却没有给出足够的解释。直到20世纪80年代以后,随着效率工资理论的提出和发展,工资与劳动强度之间的正向关系逐渐得到人们的认同,由工资刚性引起的失业才得到了合理的解释(Akerlof and Yellen, 1986; Shapiro and Stiglitz, 1984)。不过,效率工资理论关注的焦点在于由不完全劳动合同所产生的激励问题,一定程度上忽略了劳动过程中普遍存在严格的监督和利益冲突。针对这一缺陷,Marx(1974)、Bowles(1985)、Gintis and Gintis(1976)、Schor and Bowles(1987)等学者将阶级斗争引入劳动过程理论,构建了解释均衡失业问题的劳动纪律模型。与效率工资理论相比,劳动纪律模型既重视劳动过程中的激励因素,也没有忽视监督和惩罚的作用,为资本主义工资和失业的关系问题提供了一个更完整的分析框架。国内一些学者也认识到劳动纪律模型的理论价值,并尝试将其纳入中国经济增长问题的分析框架(卢荻等,2022;徐春华,2025)。然而,国内学者对劳动纪律模型的评介和应用主要集中在劳动强度领域,还没有展开对失业问题的深入探讨,这就在一定程度上制约了该模型的发展和完善。在当前数字技术蓬勃发展,劳动过程中全方位、多层次、立体化的监督日渐普遍,技术性失业、凯恩斯失业、古典失业相互叠加的情况下,用劳动纪律模型来分析、解释复杂的失业问题就显得尤为迫切。

基于此,本文对劳动纪律模型进行了系统梳理。首先,追溯其思想起源,然后从劳动过程出发阐明维持劳动纪律的基本要件——劳动榨取函数。其次,从新古典主义经济学和激进主义经济学的视角详细展示不同闭合模型的基本结构。最后,针对新古典主义和激进主义劳动纪律模型的不足,从卡莱斯基主义经济学的角度构建了能够对同时存在的不同类型失业给出合理解释的劳动纪律模型。通过从微观层面到宏观层面详细阐述不同劳动纪律模型的构成要素,

本文在厘清建模思路的同时也构建了分析当前复杂失业问题的卡莱斯基主义劳动纪律模型,希望以此为契机进一步推动劳动纪律模型的中国化、时代化创新发展。

二、劳动纪律模型的思想起源

资本主义劳动过程需要依靠特定手段来维持劳动纪律的观点起源于马克思,随后,韦伯和卡莱斯基分别作出了开创性贡献。

在《资本论》第一卷中,在论述绝对剩余价值的生产时,马克思详细考察了资本家为了延长工作日或增加劳动强度而对工人进行的严格监督,指明了资本家及其代理人的监督、管理活动是资本主义劳动过程必不可少的构成要素。在论述相对剩余价值的生产时,马克思从协作、分工和工场手工业、机器大工业三个阶段系统考察了相对剩余价值的生产过程,阐明了劳动对资本的从属关系由形式从属向实际从属的演变,揭示了资本主义生产方式下机器体系具有维持劳动纪律的重要意义。在论述资本主义积累的一般规律时,马克思指出产业后备军的存在是迫使劳动者努力工作的重要因素,“同现役劳动军相比,这种后备军越大,常备的过剩人口也就越多,他们的贫困同他们所受的劳动折磨成反比”(马克思和恩格斯,2001,p. 742)。因此,通过对资本主义劳动过程和积累过程的系统考察,马克思已经明确了资本家的监督、机器体系和产业后备军都是维持劳动纪律的必要手段。

在马克思主义的影响下,英、美、法、德等主要资本主义国家的工人运动逐渐高涨,工人争取自身合法权益的呼声日益强烈,《工厂法》和《最低工资法》先后得以施行。1896 年,澳大利亚的维多利亚州开始颁布适用于制鞋业、烘焙业、服装业、家具制造业的最低工资法,随后其适用范围日渐扩展,几乎涵盖了所有工业部门。当时的主流观点认为,法定最低工资必将提高平均工资水平,侵蚀企业利润,进而对生产率和就业产生不利影响。然而事实却与之相反。在《最低工资法》实施以后,从 1896 年到 1912 年,维多利亚州所有工业部门的劳动生产率大幅度提高,总体就业人数增加超过一倍。对于这一与当时主流经济学教义相矛盾的现象,英国社会活动家、费边社会主义理论家西德尼·韦伯首次从理论上进行了解释(Webb,1912)。韦伯认为,工资与劳动生产率之间的正向关系可以从三个方面加以说明:第一,在企业层面,更高的工资起到了筛选的作用,使企业能够在众多劳动者中选择生产率更高的工人;第二,在工人层面,更高的工资意味着企业需求更高质量的劳动者,工人必须努力提高自己的品行、技术和教育水平,以便适应企业需求的变化;第三,在产业层面,更高的工资抬

高了生产成本,使产业内部劳动生产率最低的一批企业退出市场,进而提高了产业的平均劳动生产率。可以发现,韦伯意识到了劳动力市场中的逆向选择问题,他对工资和劳动生产率之间正向关系的解释已经具有了效率工资理论的雏形。不仅如此,韦伯甚至预见了逆向选择模型的缺陷。效率工资的逆向选择模型假定企业无法在雇用工人后识别其工作努力程度或无法开除劳动生产率低的工人,这就意味着失业并不构成规制劳动努力程度的手段。对于如何使已经被筛选的高质量工人保持较高的努力程度并避免偷懒,逆向选择模型没有给出解释。针对这一问题,韦伯指出,能够替代工人的新发明和新机器充当了维持劳动纪律的手段,在很多情况下,虽然由于成本原因新机器还无法投入使用,但新机器已经存在这一事实就足以使工人努力工作,维持较好的纪律。与逆向选择模型相比,韦伯更清楚地认识到劳动纪律的维持不仅需要“胡萝卜”(高工资)还需要“大棒”(监督和惩罚)。尽管韦伯对工资与劳动生产率之间正向关系的解释具有一定的说服力,但他对失业的解释却存在明显缺陷。韦伯的解释隐含假定了萨伊定律的存在,因此劳动力市场是出清的,那些因为自身劳动生产率较低而无法被雇用的工人甚至不能被算作失业者,应当被称为不宜被雇用的人,对于这些人政府应当提供必要的保障使其生活能够维持下去。韦伯对失业的认识与古典经济学是一致的,因而无法解释资本主义社会普遍存在的非自愿性失业问题。

针对古典失业理论的缺陷,波兰经济学家卡莱斯基在《充分就业的政治方面》一文中开创性地提出“政治经济周期”的观点来解释资本主义社会长期普遍存在的非自愿性失业问题(Kalecki, 1943)。卡莱斯基指出,对于资本主义大企业而言,失业是维持劳动纪律的重要手段,因此,资本家不会允许长期充分就业的情况出现。在衰退时期,资本家出于摆脱危机的考虑会赞同政府扩大支出、增加就业的政策;在繁荣时期,资本家出于维持劳动纪律的考虑会反对政府维持充分就业的政策。于是,通过扩大政府支出来维持充分就业的政策只能使衰退期相对缓和却无法实现充分就业的目标,非自愿性失业在资本主义社会将长期存在,充分就业即便在经济繁荣期也很难实现。与韦伯相比,卡莱斯基清楚地认识到失业是资本主义无法摆脱的“痼疾”,并明确将解雇和失业当作维持劳动纪律的手段。不过,对于是否还存在其他能够维持劳动纪律的手段,卡莱斯基却并未提及。

马克思、韦伯和卡莱斯基对劳动纪律与失业关系的认识为非自愿性失业的研究提供了思想启迪。后续研究主要包括两条研究进路:第一条研究进路主要受韦伯的影响,从不完全劳动合同出发,以效率工资为主线,认为工资刚性(或黏性)是非自愿性失业产生的原因;第二条研究进路主要受马克思和卡莱斯基

的影响,从劳动过程出发,以劳动纪律为主线,认为劳资利益冲突是非自愿性失业产生的原因。由鲍尔斯、金迪斯、布瓦耶等学者开拓的第二条研究进路被称为“劳动纪律模型”,不仅囊括了新古典主流经济学有关效率工资的基本思想,还从监督和激励两个层面提供了对劳动过程更全面的认识。

三、劳动纪律模型的基本方程：劳动榨取函数

劳动纪律模型旨在解释工作努力程度不可观测情况下的均衡工资及失业问题(Bowles,2004)。按照新古典经济学的逻辑,在工作努力程度可被观测的情况下,生产函数和成本函数中有关劳动投入的自变量是一致的。根据给定的生产函数和成本函数,通过求解特定约束条件下的最优化问题就可以得到劳动需求函数,劳动需求函数与既定的劳动供给函数共同决定均衡工资及失业水平。但是,在工作努力程度不可被观测的情况下,生产函数和成本函数中有关劳动投入的自变量存在差异。成本函数中有关劳动投入的自变量是可观测的劳动时间或劳动者数量,而生产函数中有关劳动投入的自变量是不可直接观测的劳动努力程度(劳动强度),两者并不相等。因此,为了求得努力需求函数和努力供给函数,必须额外添加一个方程来建立可观测的劳动投入成本与不可观测的劳动努力程度之间的联系。在劳动纪律模型中,这个方程被称为劳动榨取函数(Bowles and Halliday,2022)。与反映技术性关系的生产函数和成本函数相比,劳动榨取函数刻画了生产过程中雇佣关系的基本特征,是构成劳动纪律模型的基本方程。

假定由于团队生产或生产过程中可能存在的随机干扰因素(如天气、人际关系、卫生防控),单个劳动者在特定时间内的努力程度不可被观测。在特定的工资水平下,劳动者有“卸责”,即降低工作努力程度的动机(Alchian and Demsetz,1972)。为了确保劳动者付出可以被接受的努力程度,雇主必须对劳动过程进行严格的监督,通过制定相应的劳动榨取策略从劳动力中“榨取”劳动,“胡萝卜”(工资)加“大棒”(解雇)是常用的策略组合。由于劳资双方存在根本的利益冲突,在任何劳动榨取策略中,“大棒”的惩罚作用都是不可缺少的。而为了使惩罚对雇员有足够的威慑力和信服力,又必须制定合适的监督策略。监督策略由人为监督和技术监督两部分构成,人为监督是雇主或其代理人对雇员的劳动努力程度进行监督,技术监督是通过监控设备、机器定速、智能算法等技术手段对雇员的劳动努力程度进行监督(Weisskopf et al.,1983; Zuboff,2022)。监督策略通常取决于企业的规模和设备水平,在监督成本既定的情况下,雇主还可以通过支付更高的工资来激励员工提高努力程度。因此,工资与

努力程度呈正相关关系。

满足上述假定的劳动榨取函数可以表示为

$$e = e(w, m, k; z) \quad (1)$$

其中 e 代表每个工人在单位时间内的努力程度, w 代表实际工资水平, m 代表人为监督水平、 k 代表技术监督水平、 z 代表影响劳动努力程度的其他因素, 假定其取值为正且与劳动努力程度呈正相关关系。人为监督水平 m 、技术监督水平 k 、实际工资水平 w 对劳动努力程度 e 的边际影响 e_m 、 e_k 、 e_w 都是正的。由于既定时间内劳动者可以支出的体力和脑力都存在极限, 工资对劳动努力程度的边际影响 e_w 就会随工资逐渐增加而递减, 于是有 $e_{ww} < 0$ 。因此, 劳动努力程度是工资变量的递增凹函数。在其他条件不变的情况下, 工资水平与劳动努力程度之间的关系如图 1 所示, m_0 、 k_0 、 z_0 表示 m 、 k 、 z 均为给定的常数。

劳动榨取函数展现了工资与劳动努力程度之间的正向关系, 由于不同经济学流派的学者普遍认同这种正向关系, 劳动榨取函数便具有了一般性, 构成了劳动纪律模型的基本方程。在这个方程的基础上, 通过添加不同的生产函数、成本函数和约束条件, 不同经济学流派的学者构建了各具解释力和适用性的劳动纪律模型(见图 1)。

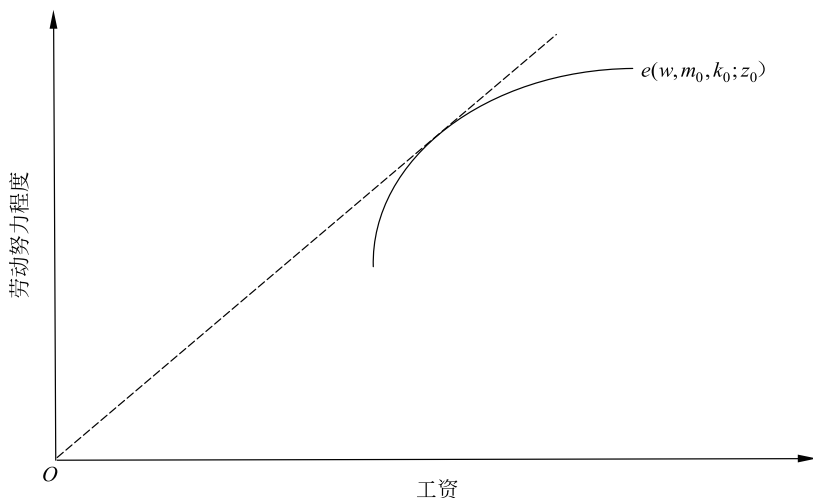


图 1 工资水平与工作努力程度的关系

四、新古典主义劳动纪律模型

遵循新古典主流经济学传统的学者通过引入个体效用函数和新古典生产

函数构建劳动纪律模型,不仅为劳动榨取函数提供了微观基础,也从工资刚性的角度解释了均衡失业的存在性和稳定性问题(Bulow and Summers,1986; Gintis and Ishikawa,1987; Bowles and Gintis,1988,1990;Fairris,2004)。

(一) 劳动榨取函数的微观基础

假定每个工人在单位时间内的努力程度 e 取值在 $[0,1]$ 之间,雇主制定的监督策略是对每个工人的单位劳动时间支付 m 的人为监督成本(为简化起见,暂时假定 $k=0$)。雇主完全了解工人的最优努力反应函数 $e(w,m;z)$, z 为工人被解雇后所有退路带来的总效用,取决于失业后的收入 b (如失业津贴、家庭援助、社会救助)、闲暇的效用以及重新找到工作的概率 a 。在劳动合同签订的每个时期初,雇主宣布监督策略、劳动合同结束时的终止概率 $t(e,m) \in [0,1]$ 以及单位时间的工资率 w 。终止概率取决于工人的努力程度和人为监督成本,工人努力程度增加能够降低终止概率($t_e < 0$),人为监督成本增加能够提高终止概率($t_m > 0$)。在每一时期末,工人得到工资支付,雇主以 $t(e,m)$ 的概率决定终止劳动合同还是续签新合同。如果工人被解雇,他将只能获得 z 的总效用并被失业大军中另一个完全相同的工人所取代(Bowles et al.,2017)。

工人单期的效用函数为 $u=u(w,e)$, $u_w \geq 0$, $u_e \leq 0$,该效用函数具有冯诺依曼—摩根斯坦效用函数的特征。工人是风险中性的,其时际偏好率为 i 。假定工人可以生存无限期,其终生效用的现值可用递归的形式表示为

$$v = (1+i)^{-1} \{u(w,e) + [1-t(e,m)]v + t(e,m)z\} \quad (2)$$

整理后有

$$v = \frac{u(w,e) - iz}{i + t(e,m)} + z \quad (3)$$

该公式表明工作带来的总效用现值应当等于雇佣租金加上工人的退路现值。工人为了解决终生效用的现值最大化问题将选择 e 使 $v_e=0$,于是有

$$u_e = t_e(v - z) \quad (4)$$

工人选择的最优努力程度将使努力的边际收益(努力减少被解雇的损失)等于边际成本(努力带来的负效用)。

工人的效用函数及最优反应函数如图 2 所示。工人终生效用的现值 v 相对于纵坐标呈 U 形,距离纵坐标越远效用值越大。效用函数的形状反映了工人对于 e 和 w 的权衡取舍。当工人的努力程度已经很高时,略微降低努力程度对终止概率的影响很小,但会提高每一时期的效用水平,因此终生效用将增加,这时为了保持效用水平不变就需要略微降低工资。当工人的努力程度降低到一定水平时,如果继续降低会对终止概率产生明显影响,但每一时期提高的效用水平有限,终生效用将下降,这时为了保持效用水平不变就需要提高工资。效

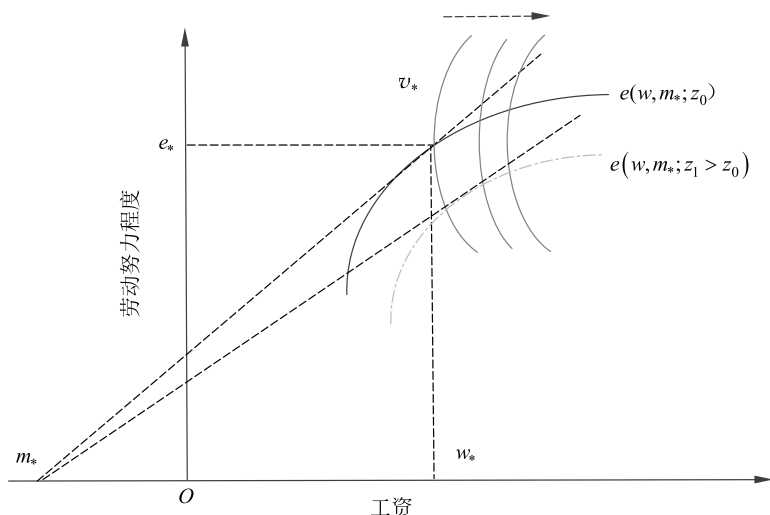


图2 工人的效用函数及最优反应函数

用函数与既定工资水平的切点就是工人选择的最优努力程度,此时方程(4)的条件得以满足。将所有无差异曲线最左端的点连接起来的轨迹就是既定监督策略下工人的最优反应函数,即劳动榨取函数。

(二) 均衡失业率的存在性及稳定性

假定代表性企业的生产函数为

$$y = y(he), \quad y' > 0, y'' < 0 \quad (5)$$

其中 h 为企业雇佣的所有工人的总劳动时间,在每个工人工作时间相同且不变的情况下, h 也代表了企业雇佣的工人数量。在已知工人最优反应函数的情况下,雇主选择 w, m, h 以最大化其利润

$$\pi = y(he(w, m; z)) - (w + m)h \quad (6)$$

利润最大化的一阶条件为

$$\pi_h = y'e - (w + m) = 0 \quad (7)$$

$$\pi_w = y'he_w - h = 0 \quad (8)$$

$$\pi_m = y'he_m - h = 0 \quad (9)$$

方程(8)和方程(9)表明利润最大化要求

$$e_w = e_m = \frac{e}{(w + m)} \quad (10)$$

即增加一单位监督支出和工资支出使工人付出的边际努力程度与平均努力程度相等,这就是效率工资理论中确定最低效率工资的“索洛条件”(Solow, 1979)。在 w, m, e 的最优值都确定的情况下,方程(7)决定了代表性企业雇佣

的工人数量。

上述代表性企业的最优决策是在给定 z 的情况下做出的,当大量企业能够自由进出市场时, z 本身是由企业之间的竞争决定的。

由于企业和劳动者被假定为同质的,失业工人再找到工作后获得的总效用应当与 v 一致。因此,工人被解雇后所有退路带来的总效用 z 就可以表示为

$$z = (1+i)^{-1} [u(b,0) + av + (1-a)z] = (i+a)^{-1} (u(b,0) + av) \quad (11)$$

z 对 a 求导可以发现,只要 $(v-z) > 0, dz/da > 0$ 就成立,失业工人重新找到工作的概率 a 提高将增加退路带来的总效用 z 。由图 2 可以看出,在其他条件不变的情况下, z 增加将使工人的最优反应曲线向右移动,这会导致单位努力成本 $(w+m)/e$ 上升,从而降低企业利润。失业工人重新找到工作的概率 a 通常受到总体失业率 l 的影响并与失业率呈负相关关系,因此有

$$a = a(l), \quad a' < 0 \quad (12)$$

方程(12)与 $dz/da > 0$ 结合有

$$dz/dl < 0 \quad (13)$$

失业率上升将使退路带来的总效用降低,单位努力成本下降,从而增加企业的利润。在竞争的作用下,代表性企业正的利润将吸引更多边际企业进入市场,从而降低失业率,失业率的降低使单位努力成本上升,反过来又减少了代表性企业的利润。因此,一般竞争性均衡的结果将是代表性企业的利润为 0,由此确定失业率 l_* 和退路带来的总效用 z_* 。

l_* 是经济处于均衡状态的失业率,因此,劳动力市场在均衡状态是非出清的,非自愿性失业总是存在。失业存在的原因在于使劳动努力成本最小化的工资 w_* 高于使劳动力市场出清的工资 w_m (等于 b), w_* 对于雇主是最优选择。在这种情况下,即使失业工人主动降低工资报价雇主也不会雇佣更多工人,因为更低的工资必然降低工人的努力程度,进而提高单位努力的成本并降低企业利润。在新古典主义经济学框架中,这种工资刚性导致的失业只有通过降低监督成本或失业津贴才可能减少(Yellen, 1984)。此外,根据方程(7),从新古典生产函数中导出的劳动需求曲线是向右下方倾斜的,这就保证了均衡失业率是稳定的,尽管外生扰动因素可能使失业率暂时偏离均衡失业率,但长期失业率必定向均衡失业率收敛。

(三) 对新古典主义劳动纪律模型的评价

新古典主义劳动纪律模型从劳资利益冲突出发,将监督和激励同时引入劳

动过程,在分析雇主和雇员各自最优决策的基础上,运用单位努力成本最小化规则为劳动力市场的工资刚性和均衡失业提供了合理的解释,一定程度上解决了一般均衡状态下劳动力市场不出清的问题,是对效率工资理论的进一步发展。然而,新古典主义劳动纪律模型在发展效率工资理论的同时仍遗留了该理论的内在缺陷,主要体现在两个方面。

其一,劳动需求曲线的形状是不确定的。新古典主义劳动纪律模型中均衡失业的原因、存在性和稳定性都依赖于向右下方倾斜的总劳动需求曲线,但事实上这种劳动需求曲线在新古典主义框架中缺乏理论依据(Eatwell,1983)。总劳动需求曲线反映的是当其他市场都处于均衡时实际工资与总就业水平之间的关系,当劳动要素的边际产品递减时,由新古典生产函数能够推得递减的劳动需求曲线。然而,由于异质性资本在耐久性、替代性、互补性等方面存在显著差异,新古典经济学始终未能解决资本如何界定、衡量和加总的难题(Robinson,1975)。如果其他市场特别是资本品市场处于非均衡状态,总劳动需求曲线就可能呈现任何形状。实际上,大量经验研究证实就业总量和实际工资是同向变动的,尽管就业总量的变动比例不如实际工资的变动比例明显(Dunlop,1938; Tarshis,1938; Brandolini,1995)。一旦劳动需求曲线不再向右下方倾斜,新古典主义劳动纪律模型对非自愿失业的解释以及均衡失业的存在性和稳定性都将遭受挑战。

其二,均衡失业并不是非自愿性的。在新古典主义劳动纪律模型中,由于存在工资刚性,现行工资持续高于劳动力市场出清状态的工资。因此,失业者有动机通过略微降低工资报价寻找工作机会,但雇主出于维持既定努力程度的考虑不同意失业者降低工资的请求,于是失业就是非自愿性的。然而,就业与失业之间的二元选择掩盖了均衡失业的本质特征,如果我们画出工人的努力供给曲线就会发现均衡失业并不是非自愿性的(Petri,2021)。图3是根据图2绘制的努力供给曲线,其横轴为工人意愿供给的努力程度,纵轴为单位努力的成本。单位努力成本大于 $(w_* + m)/e_*$ 时,对应于该努力成本的努力程度有高和低两种选择;单位努力成本等于 $(w_* + m)/e_*$ 时,工人选择唯一的努力程度 e_* ;单位努力成本小于 $(w_* + m)/e_*$ 时,工人选择不工作。雇主出于努力成本最小化目的选择的工资支付 w_* 也是工人能够提供 e_* 努力程度的“底线”工资。在必须付出该努力程度的前提下,是工人自己拒绝降低工资。因此,由工资刚性产生的均衡失业是自愿性的,并不是非自愿性的。在新古典主义框架中,效率工资理论和劳动纪律模型推得的均衡失业本质上都是自愿性失业,现实存在的大量非自愿性失业仍然无法在模型中得到解释。

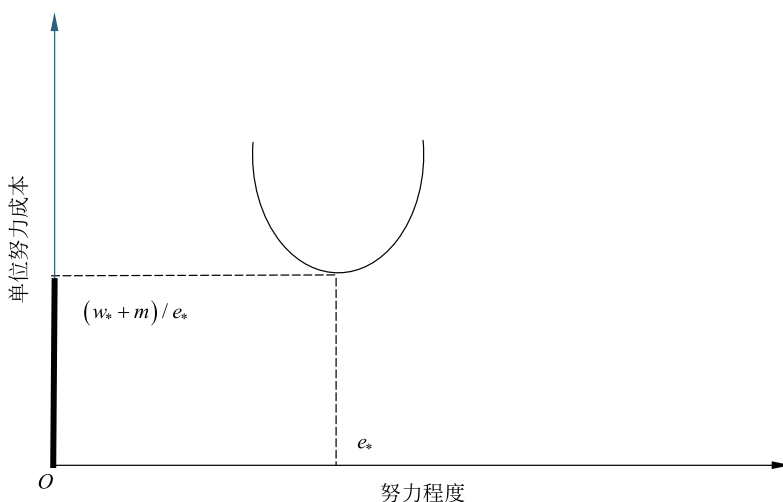


图 3 努力供给曲线

五、激进主义劳动纪律模型

与侧重稳定均衡分析的新古典主义学者不同,激进主义学者对雇佣关系的研究更强调制度性因素,他们认为失业的稳定和不稳定均衡状态取决于特定的就业体制。激进主义学者摒弃了新古典生产函数和效用函数,将利润挤压机制引入劳动过程,构建了同时包含工资导向型和利润导向型就业体制的劳动纪律模型(Bowles and Boyer,1988)。

(一) 劳动榨取函数的微观基础

激进主义学者以阶级对立为出发点,从劳资集体议价的角度为劳动榨取函数提供微观基础。假设在劳动合同签订前,雇主宣布工资率为 w ,工会和雇主围绕劳动强度进行集体议价。雇主和工会商定某个双方都认可的标准努力程度 e ,实际努力程度通过工会会员之间的相互监督来保证,当工人的实际努力程度低于 e 时一定会被解雇,高于或等于 e 时则没有被解雇的危险。因此,面对既定的工资率 w ,一个代表性工人付出标准努力程度 e ,雇主则节省人为监督成本 m 和技术监督成本 k 。对于工人而言,实际努力程度取决于解雇可能造成的经济损失 w_c , w_c 是当前工资收入 w 与工人被解雇后获得的预期收入之差,后者由失业后再找到工作的概率 a 、再就业的预期收入 w_u 以及失业津贴 b 决定。 w_c 可表示为

$$w_c = w - [aw_u + (1-a)b] \quad (14)$$

被解雇造成的经济损失 w_c 越大,意味着罢工、怠工、旷工等非生产性活动的成本越高,工人就有动力付出更高的努力程度(Naples,1986)。但工人单位时间内可以支出的体力和脑力都是有限的,因此,实际努力程度 e 与被解雇的经济损失 w_c 之间的函数关系可以表示为

$$e = e(w_c); \quad e' > 0, e'' < 0, e(0) = \underline{e} \quad (15)$$

其中 $\underline{e}$ 为解雇的经济损失为 0 时工人自愿付出的努力程度,此时 $w = \underline{w}$, 因此

$$\underline{w} = aw_u + (1-a)b \quad (16)$$

工人的努力程度与 w_c 的关系如图 4 所示。 $e(w_c)$ 就是劳动榨取函数,与图 1 和图 2 不同的是,图 4 中劳动榨取函数的自变量是 w_c 而非 w 。不过,当 $\underline{w}$ 为外生给定的常量时,劳动榨取函数中的自变量很容易转化为 w 。对于雇主支付的任何工资水平($w \geq \underline{w}$),工会根据劳动榨取函数给出对标准努力程度的报价。

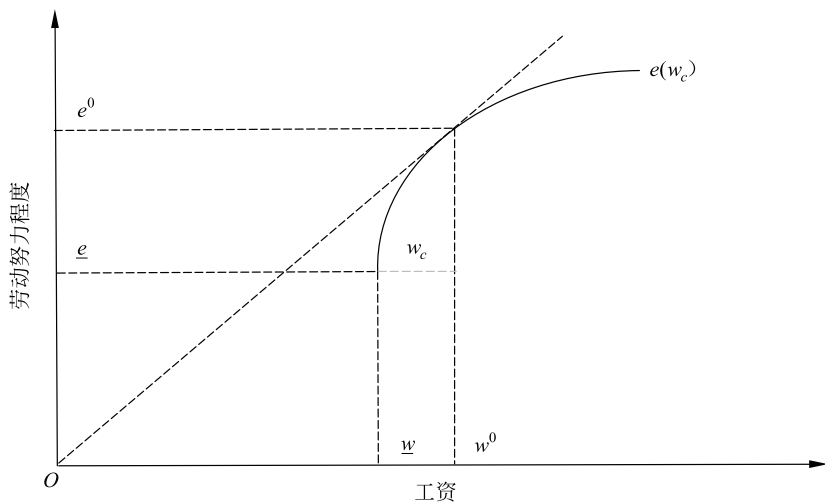


图 4 工人的努力程度与失业损失之间的关系

(二)均衡失业率的存在性及稳定性

假定代表性企业的生产函数为

$$y = y(L) = qeh \quad (17)$$

其中 y 为每时期的产出水平, L 为企业雇佣所有工人的总努力程度, h 为所有工人的总劳动时间, e 为劳动强度, q 为单位努力程度的产出量。

代表性企业选择 h 和 w 以实现利润最大化。如果将企业的资本存量标准化为 1, 利润量就等于利润率。企业利润可以表示为

$$\pi = (qe - w)h \quad (18)$$

假定企业的生产受到市场需求量 Q_d 的限制,则利润方程转变为

$$\pi = (1 - w/qe)Q_d \quad (19)$$

令 $w/e = c$ (单位努力程度的成本), 方程(19)就被表示为

$$\pi = (1 - c/q)Q_d \quad (20)$$

方程(20)中 q 和 Q_d 都是给定的, 因此利润最大化就等同于 c 最小化。雇主根据劳动榨取函数选择使 c 最小化的 w , 于是工资带来的边际努力程度必定和平均努力程度相等

$$e_w - e/w = 0 \quad (21)$$

e_w 为 e 对 w 的导数, 由方程(15)得

$$e_w = (e')(\underline{dw}_c/\underline{dw}) \quad (22)$$

由于 $w_c = w - \underline{w}$, $\underline{w}$ 在企业看来是外生的, $\underline{dw}_c/\underline{dw}$ 等于 1, 方程(21)简化为

$$e' = e/w \quad (23)$$

企业为实现利润最大化而选择的最优工资 w^0 可以表示为

$$w^0 = e(w)/e'(w) \quad (24)$$

假定失业后再找到工作的概率 a 等于就业率(激进主义劳动纪律模型的关键假设), 将最优工资 w^0 分别对 a 和 b 求偏导可以发现

$$dw^0/da > 0, \quad dw^0/db > 0 \quad (25)$$

因此, 就业率和失业津贴的提高都能使企业支付的最优工资增加 (Rebitzer, 1987)。

由于劳动力是同质的, 失业工人到其他企业再就业的预期收入 w_u 应当与 w 相等。这时方程(14)就可以表示为

$$w_c = (1 - a)(w - b) \quad (26)$$

市场上存在多个企业时, 就业率上升对市场最优工资的影响大于对代表性企业的影响。就业率上升不仅提高本企业的工资支付, 也通过增加再就业预期收入提高其他企业的工资, 其他企业工资的提升又反过来进一步抬高本企业的工资, 于是形成了工资上升螺旋 (Marglin and Schor, 1990)。就业率上升对市场最优工资 w^* 的影响可表示为

$$dw^*/da = (dw^0/da) \{1 - (\underline{dw}/\underline{dw}_u)(dw^0/\underline{dw})\}^{-1} \quad (27)$$

大括号中的表达式为就业增加通过工资上升螺旋对市场最优工资产生的间接影响, 即工资膨胀乘数。当 $(\underline{dw}/\underline{dw}_u)(dw^0/\underline{dw}) = 1$ 时, 工资膨胀乘数将变为无穷大, 此时的就业率 $a_{lim} < 1$ 。这就意味着, 就业率的持续提高可能推动市场最优工资无限上升。方程(18)左右两边都除以劳动供给总量 L (外生给定) 有

$$\pi_L = \pi/L = (qe - w)a \quad (28)$$

将 π_L 对 a 求导有

$$d\pi_L/da = eq - w - ae'q(w - b) \quad (29)$$

随着就业率的提高,利润率先增加后下降。当就业率接近 a_{lim} 时,无限上涨的工资足以侵蚀掉企业的所有利润,这就是高就业率的利润挤压效应。因此,均衡状态一定伴随着失业。由于 $w_e > 0$,该均衡失业是“非自愿性”的。

一般均衡首先要求产品市场的总供给和总需求相等,总需求(已通过 L 进行标准化)由就业工人的消费 wa ,失业工人的津贴 $(1-a)b$,外生给定的企业投资 i_e 以及自主性政府支出 g 四部分组成。产品市场均衡时有

$$qea = wa + (1-a)b + i_e + g \quad (30)$$

将劳动需求写成隐函数形式有

$$a = \{wa + (1-a)b + i_e + g\} / qe \quad (31)$$

对方程(31)求全微分后整理得

$$da^*/dw = \frac{\{1 - qe'(1-a)\}a}{qe - w + b - qae'(w-b)} \quad (32)$$

方程(32)的分子为正,因此,劳动需求曲线的形状取决于分母的符号,而分母的符号又由一系列变量和参数的取值决定。当劳动强度效应 e' 较小,就业率 a 较低并且失业津贴 b 较大时,分母是正的,劳动需求曲线向右上方倾斜,这时就业体制具有工资导向的特征,就业率随工资上升而提高。反之,当劳动强度效应 e' 较大,就业率较高并且失业津贴 b 较小时,分母是负的,劳动需求曲线向右下方倾斜,这时就业体制具有利润导向的特征,就业率随工资上升而下降。

在产品市场的供求相等的情况下,一般均衡还要求劳动力市场处于均衡状态

$$w^*(a) = w^* = qe^* - (i_e + g)/a^* - b(1-a^*)/a^* \quad (33)$$

方程(33)所决定的一般均衡工资率和失业率可能具有完全不同的特征。在图5中,向右上方倾斜的劳动需求曲线 $a^*(w)$ 与努力供给曲线 $w^*(a)$ 相交于 A, B 两点,其中 A 是稳定均衡点, B 是不稳定均衡点。一旦发生外生扰动,经济体既可能向低工资、高失业的均衡点 A 收敛,也可能向低失业、工资持续上涨的区域发散(B 点右上方)。在 A, B 对应的就业率区间范围内,就业体制转换曲线 T 与劳动需求曲线和努力供给曲线都没有交点,因此就业体制始终是工资导向型的。在这种情况下,增强工资议价能力、提高失业津贴以及增加自主性支出的需求管理政策能够有效提高均衡工资水平并降低均衡失业率。

但图5并非唯一可能的情形。在图6中,劳动需求曲线 $a^*(w)$ 先向右上方倾斜,与体制转换曲线 T 相交后开始向右下方倾斜。在这种情况下,劳动需求曲线先后表现出两种就业体制的特征。当就业率低于 a_T 时,就业体制是工资

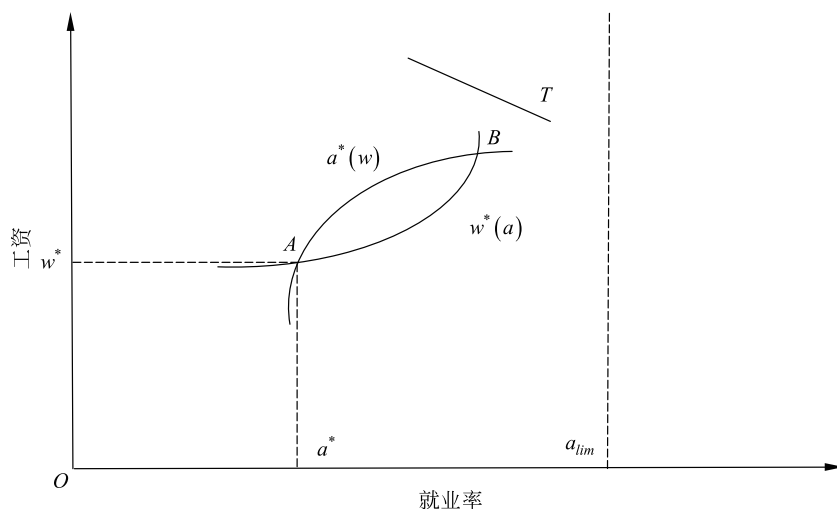


图 5 工资导向型就业体制下的均衡工资率和就业率

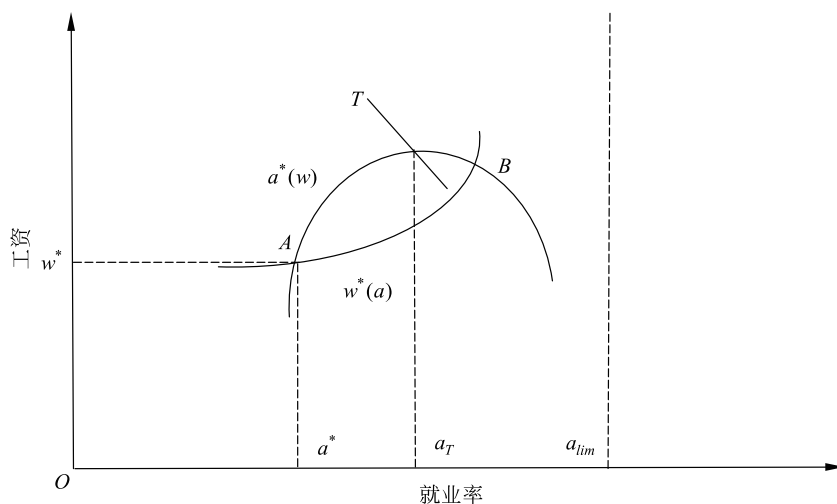


图 6 不同就业体制下的均衡工资率和失业率

导向的,提高工资的需求管理政策能够同时增加就业。当就业率高于 a_T 时,就业体制是利润导向的,单纯依靠提高工资、增强工资议价能力来增加总需求的政策反而会减少就业,政策制定者面临着提高工资和降低失业之间的权衡取舍。

(三) 对激进主义劳动纪律模型的评价

激进主义劳动纪律模型将有效需求原理引入劳动榨取函数,同时考察了工

资上涨对需求的促进作用和对利润的挤压效应,通过区分工资导向型和利润导向型就业体制对均衡失业的存在性和稳定性进行了新的解释。它是将效率工资理论与凯恩斯主义经济周期理论结合的一次有益尝试,一定程度上解释了战后主要资本主义国家由接近充分就业的繁荣状态向高失业的萧条状态转变的原因。但受制于自身研究范式的局限,除了像新古典主义劳动纪律模型那样将工资刚性导致的失业错误理解为非自愿性失业之外,激进主义劳动纪律模型还存在两方面明显缺陷。

其一,利润挤压机制缺乏说服力。利润挤压学说是激进主义者为解释战后资本主义利润率的周期性波动而提出的,强调阶级力量的变化在经济周期中的作用(Boddy and Crotty, 1975)。就业率高低是阶级力量强弱的重要标志,高就业率更有利于工人阶级团结,进而增强工人阶级的力量。工人阶级力量的增强又抬高了工资,侵蚀了利润。然而,利润挤压学说无论在理论上还是在实践上都遭受了很多批评(Weeks, 1979; 鲁保林, 2013)。利润挤压是工资导向型就业体制向利润导向型就业体制转换的关键机制,但该转换机制的存在只是源于模型本身的特殊设定。在方程(14)中, a 本来表示处于失业状态的工人再找到工作的概率,这个概率不仅正向取决于就业率,还正向取决于在业工人的离职率。就业率提高会提升失业工人再找到工作的概率,但如果离职率非常低, a 的概率就没有理由随就业率的提高而迅速增加,甚至达到接近100%的水平。激进主义劳动纪律模型的重要缺陷就在于直接设定了就业率与 a 相等,完全忽略了离职率的影响,因此才能够得出随着就业率提高, a 接近1进而使工资急剧上升并严重侵蚀利润的结论。一旦 a 不再发生急剧变动,利润挤压机制就无法继续存在,就业体制由工资导向向利润导向转变也就失去了理论依据。

其二,完全忽略了监督的作用。为了使利润挤压机制能够有效运作,激进主义劳动纪律模型在设定劳动榨取函数时只考虑了工资的激励作用,却没有引入监督的惩罚作用。与Shapiro和Stiglitz的效率工资模型类似,在激进主义劳动纪律模型中所有在业工人都付出令企业和工会满意的努力程度,解雇事实上是不存在的,工人离职仅取决于模型无法解释的外生因素。但是,在一个强调阶级冲突的模型中忽略监督的作用显然是不合理的。正是由于阶级冲突的存在,企业的监督和激励不是替代关系而是互补关系,在努力程度无法被观测的情况下,工资的激励作用无法完全替代监督的惩罚作用。企业对劳动过程进行的人为监督和技术监督,在激励机制外形成了约束工人行为的强制手段。只要存在监督,失业成本降低时工人努力程度显著下降的假设就不合理,利润挤压机制也就很难发挥作用。

六、卡莱斯基主义劳动纪律模型

激进主义劳动纪律模型尝试将有效需求原理引入劳动榨取函数,为向右上方倾斜的劳动需求曲线提供了理论依据。不过,激进主义学者没有将有效需求原理贯彻到底,随着就业率上升,工资上涨的需求促进效应逐渐被利润挤压效应所取代,劳动需求曲线又呈现出向右下方倾斜的新古典特征。鉴于利润挤压理论存在明显缺陷,卡莱斯基主义学者认为应当始终依据有效需求原理来构建劳动纪律模型,拉沃率先进行了有益的尝试(Lavoie,1992,2022)。然而,拉沃的模型存在两点不足:一是没有为劳动榨取函数提供微观基础;二是没有区分劳动强度和劳动技术,致使该模型很难与新古典主义和激进主义劳动纪律模型接轨。在本部分我们从卡莱斯基主义经济学的视角出发,构建能够与新古典主义和激进主义对话的劳动纪律模型。

(一) 劳动榨取函数的微观基础

卡莱斯基主义经济学的一个重要特征是明确区分了直接劳动和间接劳动(Kalecki,1971;Nikiforos,2017)。直接劳动是与产品和服务的生产直接相关的劳动,属于生产过程中的可变要素,随产量增加而增加。间接劳动是对直接劳动进行领导、监督、管理的劳动,通常由生产规模或全产能产出水平决定,不随实际产量变化而变动,属于生产过程中的固定要素。这种对劳动类型的划分构成了卡莱斯基主义劳动纪律模型的逻辑起点。

假定企业是生产单一产品的垂直整合巨型公司,企业雇佣直接劳动者进行产品生产,雇佣间接劳动者对直接劳动者进行监督。间接劳动者的个体努力程度不可被观测,但与企业生产规模相适应的监督劳动的总努力程度是既定的,用 E 表示。只要存在足够的监督劳动,直接劳动者的努力程度就是完全可观测并可写入劳动合同的,任何在职的直接劳动者都必须付出令企业能够接受的社会平均努力程度 e_0 。此外,直接劳动者的努力程度还受到公平观念的影响,如果直接劳动者和间接劳动者的工资差距过大,直接劳动者的不满情绪将集中爆发,罢工、怠工、渎职、旷工等非生产性活动会明显增多,在这种情况下,企业为维持平均努力程度所需要的监督劳动也将明显增加。因此,对企业而言,直接劳动者的努力程度由间接劳动者监督,不存在不确定性,但间接劳动者的努力程度无法被观测,雇主必须从劳动力中榨取劳动。

间接劳动者的努力程度取决于失业的经济损失,经济损失 w_c 可以表示为

$$w_c = w_f - [aw_f + (1-a)b] \quad (34)$$

与激进主义劳动纪律模型不同的是,我们将工人失业后再找到工作的概率 a 设定为与就业率 j 正相关的函数,而没有令二者直接相等。在间接劳动者就业人数确定的情况下, a 实际上仅取决于直接劳动者的就业率。此外,我们还假定劳动力市场是分割的,直接劳动者和间接劳动者都只能在各自的劳动力市场寻找工作,直接劳动者得到的工资支付是 w_v ,间接劳动者得到的工资支付是 w_f 。直接劳动者的工资由工人和雇主之间的议价决定,间接劳动者的工资由雇主决定。于是,间接劳动者失业后再就业的预期工资仍然是 w_f 。间接劳动者付出的努力程度 e_f 与失业的经济损失 w_c 之间的函数关系可以用方程(15)表示。

图7展示了间接劳动者的努力程度 e_f 与失业损失 w_c 之间的关系,函数 $e_f(w_c)$ 的形状与新古典主义和激进主义劳动榨取函数的形状相同,但经济含义存在明显差别。新古典主义和激进主义劳动榨取函数适用于所有劳动者,而图7中的劳动榨取函数仅适用于间接劳动者。在卡莱斯基主义劳动纪律模型中,对于不同类型的劳动者,劳动榨取策略是存在区别的。对于间接劳动者,雇主根据单位努力成本最小化的原则选择最优的工资支付。一旦间接劳动者根据最优工资支付决定其努力程度,在监督劳动总量以及每个工人工作时间既定的情况下,间接劳动者的雇佣人数也就确定了。这些固定数量的间接劳动者通过自己的监督劳动确保了正常情况下每个直接劳动者都付出令雇主满意的努力程度 e_v 。

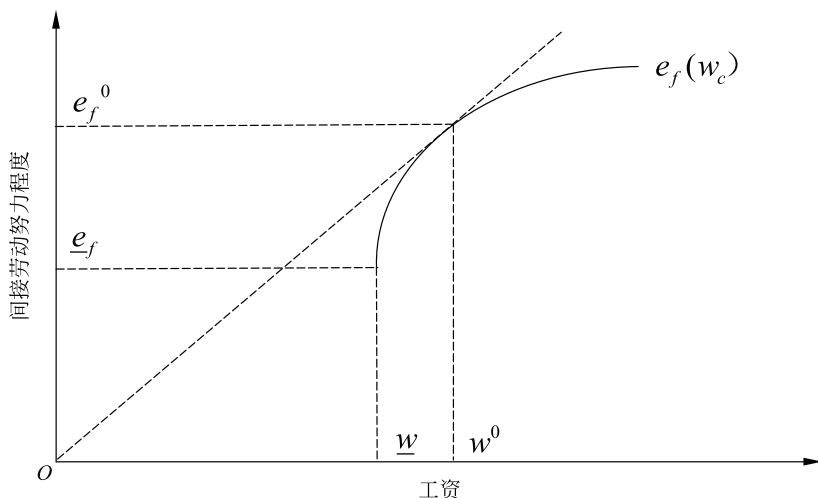


图7 间接劳动者的努力程度与失业损失之间的关系

(二) 均衡失业率的存在性及稳定性

假定间接劳动者提供的努力程度为 e_f^0 , 监督劳动总量为 E , 间接劳动者的就业人数 L_f 可以表示为

$$L_f = E/e_f^0 \quad (35)$$

在间接劳动者雇佣数量和生产设备给定的情况下,企业通常存在过剩产能,产能利用率和直接劳动者数量随实际产出而变化。令 q 为实际产出, q_{fc} 为全产能产出, s_v 为单位直接劳动强度的劳动生产率, s_f 为单位间接劳动强度的劳动生产率, $y_v = e_v s_v$ 为每个直接劳动者的劳动生产率, $y_f = e_f s_f$ 为每个间接劳动者的劳动生产率,企业雇佣的总就业人数可以表示为

$$L = L_f + L_v \quad (36)$$

$$L_v = q/y_v \quad (37)$$

$$L_f = q_{fc}/y_f \quad (38)$$

将方程(36)和(38)代入(37),实际产出就可以表示为

$$q = [L - (q_{fc}/e_f s_f)] y_v \quad (39)$$

当存在过剩产能时,实际产出取决于有效需求,令 t 表示实际自主性支出(包括企业自主性投资、政府自主性支出、失业津贴支出等), $T = pt$ 表示名义自主性支出, p 为价格水平,有效需求可以表示为

$$D = w_f L_f + w_v L_v + pt \quad (40)$$

产品市场均衡时有

$$D = Y = pq \quad (41)$$

将方程(39)和(40)代入(41)并整理,可得到直接劳动需求函数

$$w_v/p = y_v - [(w_f/p)L_f + t]/(L - L_f) \quad (42)$$

为简化起见,将劳动总供给单位化为 1, L 也就表示就业率。方程(42)对 L 求导可以发现,当直接劳动者人均可提供的利润大于因就业率上升而增加的间接成本时,直接劳动需求曲线向右上方倾斜,当直接劳动者人均可提供的利润小于因就业率上升而增加的间接成本时,直接劳动需求曲线向右下方倾斜。由于间接劳动者的工资是就业率的递增凸函数,当就业率较低时,直接劳动需求曲线必定向右上方倾斜,当就业率较高时,直接劳动需求曲线向右下方倾斜。

图 8 展示了卡莱斯基主义直接劳动需求曲线。该曲线与横轴的交点并非原点,而是在原点的右侧。令方程(42)等于 0 求得 $L = \left(\frac{w_f L_f}{p} + t\right)/y_v + L_f$ 。如果直接劳动者工资为 0,要实现产品市场均衡,除了必须雇佣的间接劳动外,自主性支出和间接成本支出依然需要通过雇佣部分直接劳动者来实现,这些劳动者占劳动供给的比例就是就业率 a_0 。在自主性支出和间接成本支出实现以后,直接劳动者工资越高,就业率就越高,在就业率未达到 a_* 之前,工资与就业之间的正相关关系始终存在。就业率超过 a_* 之后,维持既定间接劳动强度所需要的工资水平迅速上升,这时如果继续增加就业就必然面临提升直接劳动者

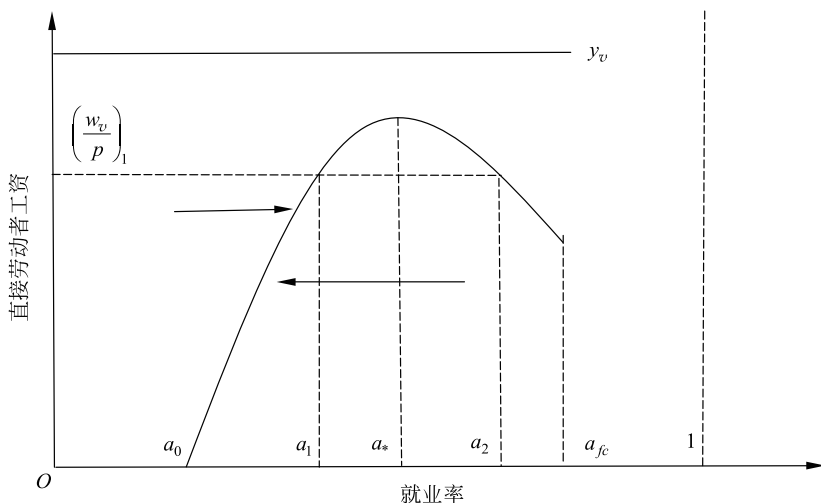


图8 均衡失业率和直接劳动者的工资率

工资还是间接劳动者工资的权衡取舍。可以发现,就业率未达到 a_* 之前,直接劳动者和间接劳动者利益是一致的,提高直接劳动者的工资不仅增加了就业,还促进了间接劳动者工资的提高。当就业率超过 a_* 之后,直接劳动者和间接劳动者的利益是对立的,要提高直接劳动者的工资必须降低就业率和间接劳动者的工资,而要提高间接劳动者的工资必须降低直接劳动者的工资并提高就业率。值得注意的是,在卡莱斯基主义劳动纪律模型中,劳动力市场存在二元分割,由于直接劳动者的劳动强度是既定的,我们不再需要劳动强度供给曲线来确定均衡点,直接劳动需求曲线上的任何点都是均衡点。当外生扰动因素使经济体偏离直接劳动需求曲线时,根据卡莱斯基主义经济学中的产出调整机制,我们在图8中用箭头画出了产出和就业调整的方向。很明显,均衡失业率是稳定的。

这个简单的模型能够同时刻画三种不同类型的失业。首先,假定直接劳动者的工资为 $\left(\frac{w_v}{p}\right)_1$, 均衡失业率为 $1-a_1$ 。在这种情况下,直接劳动者工资下降不仅不会降低失业率,反而会因为总需求下降而推高失业率。增加自主性支出或提高直接劳动者的工资能够有效降低失业率。增加自主性支出会使直接劳动需求曲线向右移动,提高直接劳动者工资会使均衡点沿着直接劳动需求曲线向右上方移动,二者都能显著降低失业率。这种类型的失业被称为“凯恩斯失业”,其原因在于有效需求不足,在资本主义总失业中占相当大的比重(Malinvaud, 1998)。值得注意的是,在图8中,即便在全产能生产状态下,仍存在 $(1-a_{fc})$ 水平的失业率。卡莱斯基指出,失业是维持劳动纪律的重要手段,资

本家会自发抵制政府实现充分就业的政策,这就使直接劳动需求曲线不能持续无限制地向右移动。不同于凯恩斯提出的长期能够实现充分就业的观点,在卡莱斯基主义劳动纪律模型中,“凯恩斯失业”在长期依然存在,资本主义无法彻底解决失业问题。

其次,在间接劳动力市场上,由于劳动努力程度不可被观测,工资充当了激励的主要手段,于是存在高工资导致的失业。但正如我们在评价新古典劳动纪律模型时所指出的,这种类型的失业不是非自愿性失业,而是自愿性失业。在图 9 中,假定为维持 e_f^0 的间接努力程度,雇主支付的工资为 $\left(\frac{w_f}{p}\right)_1$,此时对间接劳动的需求 L_f 由总监督劳动 E 和努力程度 e_f^0 决定,不取决于工资率,而间接劳动供给水平为 L_* 。 L_* 与 L_f 之间没有工作的工人是自愿选择失业的。因为在既定工资水平下雇主选择的劳动努力程度 e_f^0 已经是间接劳动者所能接受的极限,在这个努力水平下劳动者不会主动降低工资以寻求就业机会。劳动者自愿选择失业状态的原因在于他们相信一段时间后会有离职的工人,由于劳动者是同质的,他们有机会填补离职工人的工作岗位。此外,间接劳动者的工资和就业数量最终是由有效需求决定的。有效需求的暂时性增加会提高直接劳动者的就业率,就业率提高增强了间接劳动者的议价能力,进而提高了其工资水平。有效需求的持久性增加将促使企业追加新投资以扩大产能,产能扩张直接增加了对间接劳动者的需求并提高了其工资水平。因此,在卡莱斯基主义劳动纪律模型中,直接劳动和间接劳动的工资及就业数量都是由有效需求总量决定的。

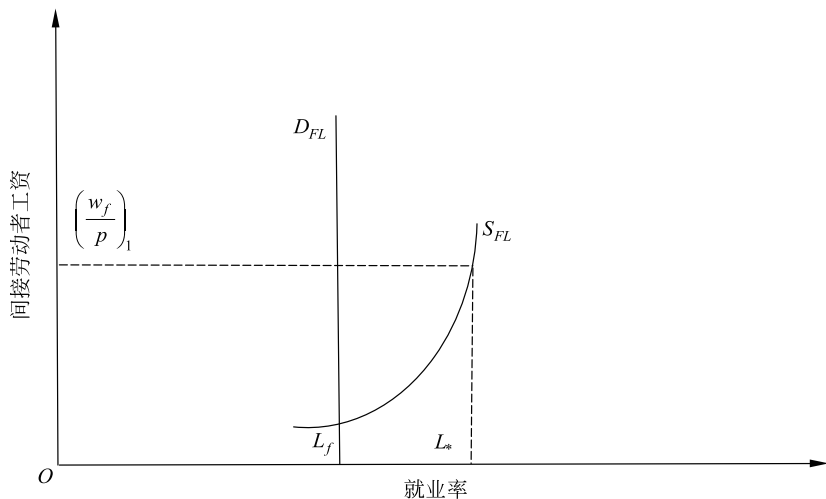


图 9 间接劳动力市场的自愿性失业

最后,假定对应于工资 $\left(\frac{w_v}{p}\right)_1$ 的均衡就业率为 a_2 。这种情况下的工资-就业组合位于直接劳动需求曲线向下倾斜的部分,由于直接劳动力市场上不存在努力程度的选择问题,失业工人通过自愿降低工资报价有望得到就业机会,这种类型的失业才是工资过高导致的“古典非自愿性失业”。不过,从长期来看,这种失业的存在并不符合资本家的利益。图8显示, $\left(a_2, \left(\frac{w_v}{p}\right)_1\right)$ 点是经由直接劳动需求曲线的最高点继续向右移动才达到的。对在业的直接劳动者来说,工资结束之前持续上涨的状态转为下降趋势,明显是他们利益受损的标志。更严重的是,就业率从 a_1 提高到 a_2 意味着间接劳动者的工资急剧上涨,直接劳动者和间接劳动者的工资差距显著扩大,直接劳动者的不满情绪迅速积累并蔓延,罢工、怠工、渎职、旷工等非生产性活动逐渐增多,这就意味着资本家需要额外雇佣更多的间接劳动者来维持劳动纪律。但此时间接劳动成本飙升,资本家增加对间接劳动的需求无疑会进一步抬升间接劳动成本,侵蚀企业利润。面对这种情况,资本家有更好的选择。可以看到,就业率 a_1 和 a_2 对应的工资是相同的,资本家的利润(取决于自主性投资)也是相同的,就业率提高带来的收益主要由间接劳动者获得。资本家通过降低对间接劳动者的工资支付能够使就业率回落到 a_1 的水平,这一就业水平伴随着更高的失业率,对于资本家维持劳动纪律是有利的,同时又不会对资本家的利润造成任何损失。因此,古典非自愿性失业长期存在的可能性并不大,无法构成资本主义长期失业的主要来源。

(三) 对卡莱斯基主义劳动纪律模型的评价

卡莱斯基主义劳动纪律模型将直接劳动和间接劳动引入劳动榨取函数,始终遵循有效需求原理,在一个统一的框架下阐明了均衡失业的存在性和稳定性,并探讨了凯恩斯失业、古典自愿性失业和古典非自愿性失业各自存在的条件及意义,克服了新古典主义和激进主义劳动纪律模型的逻辑缺陷,进一步发展了劳动纪律模型。值得注意的是,由于明确区分了监督劳动和直接生产劳动,卡莱斯基主义劳动纪律模型能够清晰地展示监督技术和生产技术进步对失业的影响。在当前数字经济蓬勃发展,生产过程中的监控技术和自动化技术日益普及的背景下,该模型可以很好地解释技术性失业的原因以及社会整体的就业结构问题。假定直接生产过程中的技术水平不变(自动化程度没有提升),只是监控技术得到了改良,这就意味着方程(39)中 s_f 的值提高了,在全产能产出不变的情况下,企业雇佣的间接劳动数量减少了。间接劳动数量的减少不仅使直接劳动需求曲线向左移动,还使直接劳动需求曲线的斜率降低,因此,单纯的监控技术进步同时造成了直接生产部门和间接生产部门的技术性失业,降低了

社会总体就业率。不过,更平缓的直接劳动需求曲线在一定程度上能够减轻监督技术进步对就业率造成的负向影响效果。假定监控技术不变,直接生产过程中的技术得到改良(自动化程度提升),这就意味着方程(42)中 y_v 的值提高了, y_v 的提高既使直接劳动需求曲线向左移动,又增加了直接劳动需求曲线的斜率,在既定的工资水平下,直接生产过程中的技术进步必定会降低直接生产部门和社会总体的就业率。很明显,数字技术进步会造成技术性失业,而且对直接生产部门造成的负面冲击比对间接生产部门更大。为了降低数字技术进步对社会整体就业的负面影响,政府一方面应当提高直接劳动者的工资,另一方面应当积极扩大自主性支出来增加就业。

尽管已经克服了新古典主义和激进主义劳动纪律模型的内在缺陷,但这个简单的卡莱斯基主义劳动纪律模型也存在不足,主要表现为自主性投资在模型中是外生的,这就使我们很难探索自主性投资波动的原因以及自主性投资与就业和经济周期之间的互动关系。未来的研究应当将投资函数和利润率函数纳入卡莱斯基主义劳动纪律模型,以便更全面地揭示出有效需求、资本积累和就业率波动之间的复杂动态规律。

七、结论与政策建议

自从 1985 年鲍尔斯奠定劳动纪律模型的基本框架以来,不同经济学流派的学者围绕这一模型进行了广泛的拓展研究,极大地丰富了学界对劳动过程和均衡失业理论的认识。作为劳动纪律模型的理论基础,刻画工资与劳动强度关系的劳动榨取函数表现出了相当程度的稳健性。以劳动榨取函数为主线,新古典主义学者、激进主义学者、卡莱斯基主义学者分别提出了构建闭合模型的不同思路。新古典主义劳动纪律模型对均衡失业的解释严重依赖劳动需求曲线向右下方倾斜的假设,但劳动需求曲线形状在理论和实践上的不确定性明显削弱了该模型对均衡失业的解释力。激进主义劳动纪律模型构建了倒 U 形劳动需求曲线,并据此将就业体制划分为工资导向和利润导向的两种类型,但推动就业体制转换的利润挤压机制要发挥作用必须满足异常苛刻的假定条件,在现实中没有理由相信这些条件能够自动得到满足。在借鉴上述两种劳动纪律模型的基础上,卡莱斯基主义劳动纪律模型将监督劳动和有效需求同时引入劳动榨取函数,在一个统一的框架下阐明了凯恩斯失业、古典自愿性失业和古典非自愿性失业各自存在的条件及意义。不过,囿于自主性支出的外生假定,卡莱斯基主义劳动纪律模型仍有待进一步扩展完善。

劳动纪律模型提出 40 年来,科学技术突飞猛进。新一代数字技术在提高

人们的生活质量、极大地便利生产和生活的同时,也使失业尤其是技术性失业成了全球范围内挥之不去的社会和经济难题。在数字技术蓬勃发展的近十年间,美国和欧盟的平均失业率都高于1990—2009年的水平。2024年全球平均失业率更是高达5%,创下了自1991年来的最高记录。随着经济增长速度下行,我国近年的失业率也逐渐高企,2024年全国城镇调查失业率为5.1%,尽管保持了相对稳定但仍处于较高水平,失业压力依然较大,结构性失业问题日益凸显。党的二十届三中全会指出,要“完善就业优先政策”“健全高质量充分就业促进机制”,2024年9月公布的《中共中央 国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》更是强调要“把高质量充分就业作为经济社会发展优先目标,纳入国民经济和社会发展规划”。在当前内需不振、外需疲软、技术迭代、预期偏弱的大背景下,面对技术性失业、结构性失业、古典失业和凯恩斯失业相互叠加的难题,能够解释各类失业问题的劳动纪律模型展现出了深刻的理论洞察力和广阔的应用前景。不同于只关注劳动力市场刚性的新古典主义劳动纪律模型和只关注政府支出的激进主义劳动纪律模型,面对当前各类失业叠加导致的复杂失业问题,卡莱斯基主义劳动纪律模型针对不同类型的失业问题提供了不同的解决方案。

对于激励工资导致的失业,其突出特征是从业者因劳动强度过大引起的就业机会减少,新古典主义劳动纪律模型认为应该通过削弱工会力量、降低失业津贴等方法加以应对。但卡莱斯基主义劳动纪律模型的分析表明,这类失业产生的根本原因在于单位工资对应的劳动强度被提高到工人所容忍的极限,超过这一界限工人将自愿选择失业。因此,相应的治理之道一方面应当及时、准确地发布就业信息,另一方面应当通过完善劳动法律、法规有效降低劳动强度,整治用人单位之间的“内卷”现象,同时严格规定工作时间,在既定工作日内限制劳动强度的过分提高。

对于有效需求不足导致的失业,其突出特征是消费、投资不足引起的就业增速放缓,激进主义劳动纪律模型认为提高工资可能引发“通货膨胀螺旋”,因而主要通过增加政府支出的方法加以应对。但卡莱斯基主义劳动纪律模型的分析表明,考虑到雇主对劳动纪律和企业利润的理性决策,提高工资造成的古典失业在现实中几乎不可能发生。由于政府支出在扩大就业方面存在滞后性问题,且容易引发财政赤字,因此,相应的治理之道应当以提高各类劳动者的最低工资和平均工资为主,辅之以适度扩张的财政政策,实现有效需求的增加。

对于技术进步导致的失业,其突出特征是机器对现有工作岗位的替代,新古典主义劳动纪律模型和激进主义劳动纪律模型都没有提及,卡莱斯基主义劳动纪律模型表明,需要根据技术进步的类型采取相应的解决措施。自动化等生

产技术进步主要通过机器替代人工的方式影响直接劳动者,数字化监控等监督技术进步同时降低了对直接劳动者和间接劳动者的需求,相应的治理之道一方面应当加强职业技能再培训,帮助失业者匹配高技能岗位需求,另一方面应当实施增加基建、教育投资等公共支出和减税的积极财政政策,为工人提供更多的就业机会。

参考文献

- 鲁保林. 2013. 利润挤压和利润非挤压: 理论与实证[J]. 教学与研究, (9): 47-54.
- LU B L. 2013. Profit squeeze and non profit squeeze: Theory and empirical evidence[J]. *Teaching and Research*, (9): 47-54. (in Chinese)
- 卢荻, 李思沛, 高岭, 等. 2022. 纳入劳动强度的中国经济增长核算[J]. 世界经济, 45(7): 3-26.
- LU D, LI S P, GAO L, et al. 2022. China's economic growth accounting incorporating labor intensity[J]. *The Journal of World Economy*, 45(7): 3-26. (in Chinese)
- 马克思, 恩格斯. 2001. 马克思恩格斯全集(第 44 卷)[M]. 2 版. 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局, 译. 北京: 人民出版社.
- 徐春华. 2025. 劳动强度与区域经济增长——一个农村劳动力价值低估的政治经济学视角[J]. 厦门大学学报(哲学社会科学版), 75(1): 75-88.
- XU C H. 2025. Labor intensity and regional economic growth: An analytical perspective on underestimating the value of rural labor force[J]. *Journal of Xiamen University (Arts & Social Sciences)*, 75(1): 75-88. (in Chinese)
- 杨金阳, 周应恒, 严斌剑. 2014. 劳动力市场分割、保留工资与“知识失业”[J]. 人口学刊, 36(5): 25-36.
- YANG J Y, ZHOU Y H, YAN B J. 2014. Labor market segregation, reservation wage and “Educated Unemployment”[J]. *Population Journal*, 36(5): 25-36. (in Chinese)
- 张丹丹, 李力行, 童晨. 2018. 最低工资、流动人口失业与犯罪[J]. 经济学(季刊), 17(3): 1035-1054.
- ZHANG D D, LI L X, TONG C. 2018. Minimum wage, rural migrants' unemployment, and crime[J]. *China Economic Quarterly*, 17(3): 1035-1054. (in Chinese)
- 张琼, 李想, 江飞涛. 2024. 最低工资与就业效应异质性: 大样本证据与可能解释[J]. 经济学家, (3): 108-117.

- ZHANG Q, LI X, JIANG F T. 2024. Minimum wage and heterogeneous employment effect: Large sample evidence and possible explanations [J]. *Economist*, (3): 108-117. (in Chinese)
- AKERLOF G A, YELLEN J Y. 1986. Efficiency wage models of the labor market [M]. Cambridge: Cambridge University Press.
- ALCHIAN A A, DEMSETZ H. 1972. Production, information costs, and economic organization[J]. *The American Economic Review*, 62(5): 777-795.
- BODDY R, CROTTY J. 1975. Class conflict and Macro-policy: The political business cycle[J]. *Review of Radical Political Economics*, 7(1): 1-19.
- BOWLES S. 1985. The production process in a competitive economy: Walrasian, neo-Hobbesian, and Marxian models[J]. *The American Economic Review*, 75(1): 16-36.
- BOWLES S. 2004. Microeconomics: Behavior, institutions, and evolution [M]. Princeton: Princeton University Press.
- BOWLES S, BOYER R. 1988. Labor discipline and aggregate demand: A macroeconomic model[J]. *The American Economic Review*, 78(2): 395-400.
- BOWLES S, EDWARDS R, ROOSEVELT F, et al. 2017. Understanding capitalism: Competition, command, and change [M]. 4th ed. Oxford: Oxford University Press.
- BOWLES S, GINTIS H. 1988. Contested exchange: Political economy and modern economic theory[J]. *The American Economic Review*, 78(2): 145-150.
- BOWLES S, GINTIS H. 1990. Contested exchange: New microfoundations for the political economy of capitalism[J]. *Politics & Society*, 18(2): 165-222.
- BOWLES S, HALLIDAY S D. 2022. Microeconomics: Competition, conflict, and coordination [M]. Oxford: Oxford University Press.
- BRANDOLINI A. 1995. In search of a stylised fact: Do real wages exhibit a consistent pattern of cyclical variability[J]. *Journal of Economic Surveys*, 9(2): 103-163.
- BULOW J I, SUMMERS L H. 1986. A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination, and Keynesian unemployment [J]. *Journal of Labor Economics*, 4(3): 376-414.
- DUNLOP J T. 1938. The movement of real and money wage rates [J]. *The Economic Journal*, 48(191): 413-434.
- EATWELL J. 1983. The long-period theory of employment [J]. *Cambridge Journal of Economics*, 7(3/4): 269-285.

- FAIRRISS D. 2004. Towards a theory of work intensity[J]. *Eastern Economic Journal*, 30(4): 587-601.
- GINTIS H, GINTIS H. 1976. The nature of labor exchange and the theory of capitalist production[J]. *Review of Radical Political Economics*, 8(2): 36-54.
- GINTIS H, ISHIKAWA T. 1987. Wages, work intensity, and unemployment[J]. *Journal of the Japanese and International Economies*, 1(2): 195-228.
- KALECKI M. 1943. Political aspects of full employment[J]. *The Political Quarterly*, 14(4): 322-330.
- KALECKI M. 1971. Class struggle and the distribution of national income[J]. *Kyklos*, 24(1): 1-9.
- LAVOIE M. 1992. Foundations of post-Keynesian economic analysis [M]. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- LAVOIE M. 2022. Post-Keynesian economics: New foundations[M]. 2nd ed. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- MALINVAUD E. 1998. Macroeconomic theory (Volume B)[M]. Amsterdam: North-Holland.
- MARGLIN S A. 1974. What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in Capitalist production[J]. *Review of Radical Political Economics*, 6(2): 60-112.
- MARGLIN S A, SCHOR J B. 1990. The golden age of capitalism: Reinterpreting the postwar experience[M]. Oxford: Clarendon Press.
- NAPLES M I. 1986. The unraveling of the Union-Capital Truce and the U. S. industrial productivity crisis[J]. *Review of Radical Political Economics*, 18(1/2): 110-131.
- NIKIFOROS M. 2017. Uncertainty and contradiction: An essay on the business cycle[J]. *Review of Radical Political Economics*, 49(2): 247-264.
- PETRI F. 2021. Microeconomics for the critical mind: Mainstream and heterodox analyses[M]. Cham: Springer.
- REBITZER J B. 1987. Unemployment, long-term employment relations, and productivity growth[J]. *The Review of Economics and Statistics*, 69(4): 627-635.
- ROBINSON J. 1975. Collected economic papers (Volume III)[M]. London: Basil Blackwell.
- SCHOR J B, BOWLES S. 1987. Employment rents and the incidence of strikes[J].

- The Review of Economics and Statistics*, 69(4): 584-592.
- SHAPIRO C, STIGLITZ J E. 1984. Equilibrium unemployment as a worker discipline device[J]. *The American Economic Review*, 74(3): 433-444.
- SOLOW R M. 1979. Another possible source of wage stickiness[J]. *Journal of Macroeconomics*, 1(1): 79-82.
- TARSHIS L. 1938. Real wages in the United States and Great Britain[J]. *Canadian Journal of Economics and Political Science*, 4(3): 362-376.
- WEBB S. 1912. The economic theory of a legal minimum wage[J]. *Journal of Political Economy*, 20(10): 973-998.
- WEEKS J. 1979. The process of accumulation and the “Profit-Squeeze” hypothesis [J]. *Science & Society*, 43(3): 259-280.
- WEISSKOPF T E, BOWLES S, GORDON D M, et al. 1983. Hearts and minds: A social model of U. S. productivity growth[J]. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1983(2): 381-450.
- YELLEN J L. 1984. Efficiency wage models of unemployment[J]. *The American Economic Review*, 74(2): 200-205.
- ZUBOFF S. 2022. Surveillance capitalism or democracy? The death match of institutional orders and the politics of knowledge in our information civilization [J]. *Organization Theory*, 3(4): 1-79.

Efficiency Wages, Labor Intensity, and Equilibrium Unemployment: The Origin and Contemporary Development of the Labor Discipline Model

WANG Kun HAO Yubiao

(School of Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing, China)

Abstract: In recent years, the global economy has faced increasingly severe risks of recession, with sluggish economic growth and persistently high unemployment rates. Unemployment has become a major issue of concern for governments and scholars worldwide. At the same time, the intensity of labor for those employed has continued to increase, and despite the lack of significant wage growth, many positions remain highly competitive. In the context of overlapping types of unemployment, the efficiency wage theory, which focuses on wage rigidity, struggles to provide a comprehensive

explanation for the persistent unemployment problem. In contrast, the labor discipline model, based on the perspective of the labor process, offers a more complete analytical framework. This paper systematically integrates the labor discipline model for the first time, traces its intellectual origins, and summarizes a labor extraction function that can characterize general employment relationships. It also presents the basic logic of model construction from the perspectives of neoclassical, radical, and Kaleckian schools. The Kaleckian labor discipline model provides a reasonable explanation for the coexistence of different types of unemployment and offers a unified theoretical framework for studying the complex unemployment issues of today. It holds the potential to lead the way for innovative development in labor discipline models.

Keywords: efficiency wages; labor intensity; equilibrium unemployment; labor discipline model