

行为劳动经济学研究进展

A Review of Behavioral Labor Economics

董志强 洪夏璇

摘要: 近年来在劳动经济领域的研究也开始引入了心理与行为视角和实验方法, 逐渐形成了行为劳动经济学分支。行为劳动经济理论对主流劳动经济理论进行了补充或修正, 并为其提供了更为现实和坚实的基础。本文介绍了激励的心理学基础、行为劳动供给理论、行为工资理论、非自愿失业等行为劳动经济学领域的成就。

关键词: 行为经济学 劳动经济学 劳动供给 工资理论 激励机制 失业

近年来行为经济学大行其道, 不断影响着博弈论、金融学、宏观经济学、制度经济学……等各个领域, 并由此产生了行为博弈论、行为金融学、行为宏观经济学、行为制度经济学等新的术语。劳动经济学的研究亦未能拒绝这一潮流, 近年来引入了心理和行为视角, 开始基于有限理性人假设, 通过实验研究方法, 对劳动力市场及其行为进行分析、解释以及提供政策建议, 由此产生了行为劳动经济学 (behavioral labor economics)。

与其他的经济学科(比如金融学)比较, 劳动经济学受行为和实验经济的影响相对较小; 这可能与劳动经济学受新古典范式影响至深而且又是相对比较理论化一点的学科有关。行为劳动经济学的研究最早可上溯到 Akerlof(1982)、Shapiro 和 Stiglitz(1984)等; 由于新古典宏观经济模型难以解释美国和其他国家的工资刚性, 于是他们转向构造更兼容心理学成果的效率工资模型, 以解释工资刚性和非自愿失业的存在。但长期以来, 劳动经济学中引入心理和行为科学的考量, 主要还是在于扩展新古典劳动经济学理论, 而不是改造新古典劳动经济学的理论(Kaufman, 1989, 1999)。直到近年来, 随着行为经济学研究本身不断取得进展, 劳动经济学的研究才更多地通过实验证据来重新审视新古典劳动经济学理论, 在工人努力、劳动供给和税收政策、劳动力市场异质

性、互惠和信任、劳动合同、工会等一系列劳动经济主题上取得了突出成就。本文的任务就是对这些最新成就进行述评。

但有必要指出, 许多学者(比如 Berg、Bewley、Camerer、Gneezy 等)都(零散地)发表过行为劳动经济学的文献, 但我们不打算一一涉及。本文注意力主要集中在 Ernst Fehr、Falk Amin 等人身上, 既因为他们的研究相对更为集中, 也因为我们对文献的倾向性选择。我们要述评的主题包括激励的心理学基础、行为劳动供给理论、行为工资理论、非自愿失业等, 对工会、工人异质性等研究主题并不打算涉及。

一、激励的心理学基础

激励是劳动合同中的核心问题。行为劳动经济学认为, 主流经济学中关于个体的激励观念是非常狭窄的, 其经验检验也存在问题的。塑造人类行为的不仅仅是经济动机, 某些非经济性的激励, 比如互惠(reciprocity)、不平等规避心理以及渴望社会认同、渴望可心的工作等等, 也能塑造人类的行为。非经济激励和经济激励会相互影响, 并可能使经济激励产生反作用, 进而降低代理人的绩效或使其违约。事实上, 确有一系列研究表明, 考虑到互惠性偏好、公平偏好、参照依赖偏好, 则许多劳动经济问题可以得到更好的解释。下面以互惠性偏好和不公平规避两个方面为例重点讨论。

1. 互惠性偏好

互惠性偏好假设行为主体不仅关心自己的利益，也关心利益相关者的利益。它是一种相机的社会偏好(contingent social preference)，因为它取决于对他人行为的感知和解读——比如对方是敌意或是友善，收入分配方式合理抑或不公平——而不是由未来的物质利益所驱动(Fehr 和 Falk, 2002)。譬如，经典的博弈论非常强调可置信威胁和承诺的作用，但我们却发现现实中人们常常并没有象经典博弈论那样“理性”行事。例如，理性的经济人为了防范离婚时候财产分割不明，那么应当在结婚前定下协议或做财产公证，但事实上婚前协议和公证非常少。这是为什么？互惠性偏好对此给予了一个不错的解释：婚姻是基于隐含合同的自愿合作，婚前协议和公证常常会被认为对对方不信任，甚至被理解为敌意，反而可能触发经济性协议试图避免的缺乏相互信任和合作的困境(Fehr 和 Falk, 2002)。又如。礼物交换博弈中，按照标准的经济理论，假设雇主是理性经济人，则他只有进行最大化惩罚才能获得最大化利润。但 Fehr 和 Gächter (2000) 在扩展的礼物交换博弈中(引入了显性激励机制——惩罚和奖励)却没有完全支持标准理论：参照组没有任何惩罚和奖励，即奖金 b 的上限和下限相等即 $b^{\max}=b^{\min}$ ，雇员偷懒的频率只有 1/3；试验组引入了惩罚机制，观察到 98.5% 的雇主对雇员进行了惩罚，且 69% 采取了最大化惩罚，这与标准的经济理论一致，但是雇员的平均努力 $e \leq 0.4$ ，远远小于没有引入惩罚机制时所付出的努力；相反，若引入奖励机制则雇员所付出的努力远远大于引入惩罚机制所付出的努力。因此消极的显性激励（惩罚）似乎被雇员理解为不友善而弱化了自愿性合作。之后，Fehr 和 Rockenbach 还根据扩展的信任博弈检验了互惠性偏好，同样取得了支持性的实验结果。

近年来，基于互惠性偏好的研究成就主要是桑塔费学派发展出的“强互惠”(strong

reciprocity)理论。该理论的基本观点是，人类具有亲社会性(prosociality)偏好，从而有利于合作秩序的生成；但是亲社会性也会伤害个体，使个体为此付出较高的成本；为了保证亲社会性在演化中的遗传优势，群体中必须存在这样一些个体，他们要求合作的对等性，积极惩罚不合作的个体，即使自己会因此付出高昂代价，这就是强互惠行为。这一理论的代表性文献包括 Gintis(2000)、Bowles 和 Gintis(2004)、Sánchez 和 Cuesta(2005)以及 Fehr et al (2004)。特别是在 Fehr et al (2004)的研究中，他们利用正电子发射成像技术来观察采用真实货币支付的经济实验，检验了强互惠者从惩罚背叛者中获得满足的假说。实验结果显示，在预期的五个场合，与激励相关的脑区均被激活；尾核和壳核的血流峰值显示，其活跃程度远远超过平均水平，这时受试者表现出强烈的惩罚愿望并通过惩罚行为获得较高的满足。实验报告认为，最新的社会偏好模型所定义的效用函数包含了对违反公正和合作规范的惩罚愿望，这些模型比经济学传统的自利模型更好地解释了人类的实际行为。该成果后来发表在《科学》杂志上。

2. 公平偏好或不平等规避

大量实验证据都表明人们的决策行为很大程度受公平偏好或不平等厌恶心理影响。Fehr 和 Schmidt(1999, 2004)是这一议题值得提及的两项成果。他们 1999 年的论文是对公平博弈理论的重要贡献。该文实际上提出了这样一个问题：虽然实际证据显示很多人反对不公平，但假设所有人都由公平心理所激励明显是错误的，那么这种冲突的看法能否在一个模型中得到解释？他们的回答是肯定的，只要假设：除了纯粹自私的人们，总体中还有一部分人是由“自我为中心的不公平规避”所激励。这个假设包括两个要素：不公平规避意味着人们反对不公平结果，即使其反对行为会令其承担一些物质上的代价；但规避是以自我为中心的，即人们关心的是对自己的物质支付是否公平而不是

相对其他人支付如何。该文的不平等规避模型与 Rabin(1993)的目的性模型以及 Bolton 和 Ockenfels(2000)的相对支付模型, 已经构成公平博弈的基本理论模型。不过 Fehr 和 Schmidt 的模型似乎具有更广泛的使用范围, 包括合作博弈、议价博弈和市场博弈, 并且可以将人们的“合作”与“不合作”行为放在一个统一的框架内予以解释。

在 2004 年的论文中, Fehr 和 Schmidt 检验了多任务委托-代理模型中的公平和激励。他们的实验中代理人要从事两项任务, 但只有第一项任务可以立约考核; 委托人可以提供计件工资或者是(自愿的)奖金。结果发现奖金合同比计件工资合同表现得更好。许多委托人会给予努力完成两项工作的代理人以可观的奖金。代理人预期到这一点也会在两项工作上都努力。相反, 计件工资几乎使得所有的代理人致力于第一项任务而不管第二项任务。委托人明白这一点因此优先选择提供奖金合同。这样的结果与自利理论相矛盾但是却与公平理论相一致。

二、行为劳动供给理论

标准的新古典经济理论推测: 临时的工资增加将使工人更加勤奋, 当工资较低的时候会工人会以劳动替代闲暇(即工资较低的时候替代效应占支配地位)。近年的一些经验研究证据表明劳动力供给参与的边际变化的确如此; 但是, 努力水平和工作日内劳动供给(within-day labor supply)的证据却几乎没有支持标准理论。有几项研究报告了跨日的日工资变化的努力弹性为负; 当工资增加或获得临时奖金时, 工人在一天中的努力之配置(为先增加努力后减少努力), 似乎也与标准模型不一致。对于这些经验证据, 标准的经济理论基于劳动供给不可分性, 结合不同的假设可以分别给予解释, 但是却无法同时对这些结果给予解释; 甚至有时, 基于某个假设解释了这个结果却又对另一个产

生了错误的推断。真是按下葫芦又浮起了瓢。

对于上述解释的困难, Goette、Huffman 和 Fehr(2004)通过引入参照依赖、损失厌恶等心理因素重构了跨期劳动力供给模型, 使得所有的结果都可以在一个模型和相同的假设下得到解释。可以结合 Fehr 和 Götter(2005)对邮差工人做的实地试验来看其模型是如何解释试验结果的。其试验设计为: (1)将信差随机分成两组, 实验组 A 和控制组 B; (2)信差可自主调整自己工作时间(选择固定班次或变动班次)以及努力程度(轮班投递的数量); (3)为使努力是收入的自变量, 不提供基本工资, 只假定努力程度(日投递价格的总和)的固定工资率; (4)持续 12 周, 前 4 周两组信差工资率一样, 中间 4 周期宣布将 A 组工资率提升 25%, B 组工资保持不变, 最后四周 A 组工资率降至正常水平, B 组提升 25%, 以考察短期工资变动对劳动力供给行为影响; (5)实验结束后支付工资, 以剔除收入效用的影响; (6)信差的效用函数设定为风险规避。实验结果表明: 短期工资率上升, 劳动供给(工时)增加, 劳动收入也增加, 但劳动收入增加的幅度小于劳动工时增加的幅度, 表现为边际努力递减。实验结果也表明, 用基于损失厌恶的跨期替代模型对比新古典主义模型, 可以更好解释短期工资率上升导致边际努力弹性为负的信差工人劳动力供给行为: (1)开始工作的信差每天都会确定一个收入靶, 收入靶假说是指劳动供给行为并非按照生命周期来安排, 而是以某一较少时间区间(如每天)为跨度设立一个收入靶子, 在该区间内工作直至达到这一收入目标, 日收入如果达不到收入目标, 就被认为是损失。当实际收入低于目标收入时, 损失厌恶会促使信差更努力工作, 以便更快达到收入靶目标, 且边际收入效用递增, 但一旦达到收入目标后, 不再表现为损失厌恶, 信差的努力幅度急速下降; (2)提高实验组(A组)工资率, 则外在激励会导致 A 组信差更努力工作, 并且由于更努力工作, A

组信差更容易达到收入靶，以弥补固定成本支出，所以其边际努力下降的速度更快，幅度也更大，这就解释了为什么 A 组工资率提升引起的总收入增加低于 B 组（控制组）保持工资正常水平的收入增加，这是由于 A 组更快达到收入靶目标导致其边际努力下降幅度更快的结果。并且在实验中没有表现出损失厌恶的信差其边际努力弹性没怎么改变，而表现为损失厌恶的信差在实验中边际努力弹性为负值。

基于参照依赖偏好对劳动供给理论的扩展可以解释近来的诸多劳动力供给研究证据，特别地，参照依赖偏好模型可以解释为什么更高的金钱激励工人更多地挂羊头卖狗肉、出工不出力，也可解释为什么增加工资增加或者临时奖金会扭曲努力在全天候的配置——工人先增加努力然后减少努力。由于这些证据有利于参照依赖偏好模型，因此不少研究者认为应将该模型作为理解日劳动力供给的重要基础；在激励政策上，他们则主张持续的相对小幅度提升报酬的激励制度，这样以避免工人过快地达到其收入靶，并且在时间进程中以更大的幅度调高其收入靶。

三、行为工资理论

最低工资制度在西方国家已经推行 100 多年，但关于最低工资的争论却仍然在继续。譬如，最低工资究竟会不会影响劳动力供给时间？流行的劳动力市场模型一般假定最低工资不会影响劳动力供给时间；但 Falk、Fehr 和 Zehnder(2005)对此提出了挑战。他们实验发现，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。结果，取消最低工资的就业效应远不如引入最低工资那样显著。上述结果产生的原因，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（实施比以前工资更高的最低工资，相当于告诉人们以前的工资水平太低，对工人不公平；于是工人的保留工资提高了）。最低工资对保留工资的效应也可以解释这样的反常现象，即如果雇主有机会支付低于先前引入的最低工资的工资水平，他也很少真的采取次低的工资。它进一步可以解释，为什么在最低工资调高后雇主对工资的提升常常会超过最低工资增长。

在更一般的层面，最低工资对保留工资的效应也表明经济政策可以通过修正人们对于公平交易的感知以及通过产生权利效应来影响人们的行为。换句话说，经济政策本身可以影响人们的偏好。这个事实对经典的激励机制设计理论也提出了挑战。经典的机制设计理论是给定人们的偏好，并假设偏好保持不变，然后考虑如何设计游戏规则来诱导委托人所希望的行为。但是，既然游戏规则（经济政策）本身会对人们的偏好产生影响，那么机制设计如何对此作出反应？目前已有一些研究将公平偏好等引入委托-代理机制设计，但这样的研究仍是给定偏好的；不过，一些考虑偏好受激励影响下的机制设计理论也已开始被研究，比如 Bowles (2007)完成不久的未发表工作论文。

工资刚性是劳动经济学中又一重要研究议题。面对失业大军，老板会（或者能）压低雇员的工资以占取更大的便宜吗？或者什么时候老板才可以这样做？为回答这些问题，Falk 和 Fehr (1999)进行了一个双向拍卖实验。他们提出这样的假说，在不完备劳动合同下，工资水平对员工合作强度有正向影响；反过来，为保证一定的合作强度雇主可能就难以降低工资，或者员工会拒绝接受一个低工资。实验结果表明：(1)存在失业时员工过低要价是很常见的，但是在不完备劳动力合约的市场上雇主拒绝接受工人的较低喊价；不过，在完备合约的劳动力市场，雇主接受并积极实施一个最接近竞争水平的工资水平。(2)工人的努力与工资水

平正相关。因此，工资削减对于雇主将代价不菲，尤其是当工人对其努力具有决断能力的时候。即使存在显性的激励合约的时候，这些结果也是成立的。

工资理论中还有一个影响深远的模型，即效率工资模型，它常常被用于解释非自愿失业的存在。但对效率工资的经验研究一直相对落后。Brown、Falk 和 Fehr(2004)在 *Econometrica* 发表的关系合约与市场互动性质的论文虽然不是直接研究效率工资，但其实验结果仍支持了效率工资理论。他们设计了一个双向拍卖实验，结果表明，缺乏第三方强制实施时，市场互动的性质将发生根本性的变化。在无第三方强制实施时，长期关系可以内生出现于交易双方之间，绝大多数交易由私下要价发起并且双方均等分享交易的好处；人们很关注交易对象的身份，绝对偏好跟与自己常打交道的同一对象进行交易；偷工减料行为将由终止关系予以惩罚，这有力地促进了合同的履行。成功的长期关系往往从一开始就显示出慷慨的租金分享和竭诚尽职。当存在第三方强制实施时，市场更类似于双边交易的孤立主体的集合而不是竞争性市场。若合约是第三方可强制实施的，租金分享和长期关系就会缺位，绝大多数交易将由公开喊价来发起；大多数交易是一次性的，合约各方也不关心对方的身份。这以实验研究，既支持了 Gitis、Sharpiro 和 Stigliz、Bowles 等人的作为纪律约束机制的效率工资理论，也支持了 Akerlof 和 Yellen 等人作为雇佣关系公平机制的效率工资理论。

四、非自愿失业

近 30 年的实验市场研究的一个最突出的成果，就是竞争性实验市场中在相当弱的条件下也可收敛于竞争均衡。然而，这些实验设计排除了礼物交换和互惠动机，即受试者不能礼尚往来。如果将这些动机纳入实验，市场还能出清吗？这一问题对于劳动力市场的重要意义

在于，如果市场在很弱的条件下可以出清，就不应存在非自愿失业；相反，如果市场不能出清，非自愿失业就会存在。

Fehr(1998)设计了这样的实验，其中买卖双方之间可以有知恩图报的互动。卖家有机会选择高于买家索要的水平的质量水平。原则上，卖家可以回报那些出高价的买家；不过，这样的回报行为降低了卖家的货币赢利，因而不是子博弈完美的。数据显示，大多数卖家都知恩图报，导致了买家预期的价格和质量在总体水平上正向关联。结果，买家愿意支付高于卖家保留价格的价格。这个结果意味着互惠动机足以推动一个竞争性实验市场永久性偏离均衡结果。这些证据因而支持了对非自愿失业的“礼物交换”分析。

Fehr 和 Götte(2003)的研究也与失业有关。近年来一些研究发现在名义 GDP 相对高速增长时期工资也更具刚性，但对名义 GDP 低速增长的环境中名义工资是否具有刚性则有争议。Fehr 等使用瑞士的数据发现，名义工资刚性其实是一个稳健的现象，在低增长环境中也并没有消失。另外，名义工资刚性还构成真实工资调整的巨大障碍。当不存在向下的名义刚性时，真实工资事实上会迅速地对失业做出反应。更进一步，名义刚性导致的工资扫掠(sweep-ups)与失业强烈相关，表明向下的名义工资刚性确实增加了失业。

五、其他

还有一些对人类情感和行为的研究，对于理解劳动经济问题也很有帮助。比如 Falk、Fehr 和 Fischbacher(2003)对公平、敌意和声誉形成效应进行了研究，实验结果表明，公平偏好是冲突的潜在根源，人们的意图在公平感知中扮演重要角色；敌意感将影响冲突的产生；声誉形成也会作为冲突的可能来源，因为人们会成为成为强硬的谈判者而投资，但这不会自动增加冲突（原因是通过声誉，关于对手的信息

将比匿名谈判时候关于对手的信息要多)。这项研究对于我们思考劳动关系和人力资源管理具有积极的意义。例如劳动关系,当受到企业不公平对待(低工资或恶劣的工作条件)将激怒工人采取罢工或者偷懒。又如委托-代理,若遭遇恶意的员工,则企业就会损失更大,因为恶意的代理人比自利的代理人在更大的范围内偷懒,原因在于恶意的代理人关注于对委托人的相对优势,并且通过偷懒他们将收入从委托人向代理人再分配。进一步,恶意的代理人将在那些正直的代理人并不偷懒的环境中偷懒,因为他们试图将收入从委托人向代理人再分配而不管他们是否受到公正对待。

将实验运用于劳动经济学研究,或者说行为劳动经济学的出现,是最近不到十年的事。实验方法适合劳动经济学研究吗?有用吗?Falk和Fehr(2003)专门撰文讨论了在劳动经济学中运用实验方法的优势。他们认为,受控状态是进行实验的最重要的优势;没有任何其他的经验研究方法可以象实验方法那样严密受控。而且,实验能产生可重复的证据并允许实施真正内生的其他条件不变的变化。实验的确有很多缺陷,比如潜在的受试群体偏差,实验赌金水平,观察者数量以及内部有效性与外部有效性。尽管这些缺陷很严重,但精心的实验设计和实施可以克服它们。当我们考虑实验室或现场实验时,更应把它们看作是实证经济分析的传统方法的互补手段而不是替代手段。

也有必要说明,行为劳动经济学研究成果的确更有助于我们解释劳动经济现象,但我们并不宜将其看作是对主流经济理论的反叛,它们实际上是对主流经济学的补充和修正,是给予主流经济学理论以更为现实和坚实的基础。而行为劳动经济学所坚持的公平偏好、互惠性偏好、依赖参照偏好等基本假设,因其坚实的现实基础而具有更大的分析张力,对于思考我国目前的工资、就业等劳动力市场问题不无裨益。譬如,行为劳动经济学认为劳动供给决策

主体将在动机和物质激励之间的权衡,而不仅仅在劳动和闲暇间权衡;当事人在决策时会运用启发式,从而形成习惯等,这种习惯因素会影响到激励效果;当事人是损失厌恶的,会寻求组织内的安定和忠诚,过度的变化会降低道德水平。行为劳动经济理论更注重当事人的偏好特征和习惯等对劳动市场的影响,注重劳动关系中的互惠、公平、平等和感情因素,注重决策情景的构造,这就使得其劳动市场政策是人性化的(想想“以人为本”这个时髦词语吧),而不像主流经济学那样只有货币和非货币激励和约束制度的调整。当然,要想获得对政策更丰富和更科学的建议,仍有赖于研究的进一步发展。在缺乏成熟理论的情况下盲目提出政策建议也是很危险的。

至于行为劳动经济学未来的学术研究方向,Berg(2004)早已提出来五个:基于实验设计和仪器的努力可测性行为经济学研究;心理测量工具和劳动变量(如收入、工时等)结合的研究和发展;基于实验无法观测到的偏好改变的宏观劳动力模型研究;劳动力市场刚性以及基于改善工作效率的弹性工作制的分析和研究;人类学、经济学以及心理学相结合的行为经济学分析研究。但对中国的学者来讲,则不但需要考虑上述未来研究方向,也应着力于从行为和心理基础出发,对我国经济改革中的劳动经济问题进行仔细的理论和经验研究。

参考文献

(限于篇幅只列出部分重要文献)

- Berg, N.(2006), "Behavioral Labor Economics", in M.Altman(eds.), *Handbook of Contemporary Behavioral Economics: Foundations and Developments*, M.E.Sharpe, chapter 23
- Brown, M., A. Falk & E. Fehr(2004), "Relational Contracts and The Nature of Market Interactions", *Econometrica* 72(3):747-78

- Falk, A., E. Fehr & U. Fischbacher(2003), “Reasons for Conflict: Lessons from Bargaining Experiments”, *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 159: 171–187
- Falk, A., E. Fehr & C. Zehnder(2005), “The Behavioral Effects of Minimum Wages”, Working Paper No.247, University of Zurich
- Falk, A. & E. Fehr(2003), “Why labour market experiments?” *Labour Economics* 10:399–406
- Fehr, E., J.-F. D. de Quervain, U. Fischbacher, V. Treyer, M. Schellhammer, U. Schnyder & A. Buck(2004), “The Neural Basis of Altruistic Punishment”, *Science* 305(27): 1254-1258.
- Fehr, E., G. Kirchsteiger & A. Riedl(1998), “Gift Exchange and Reciprocity in Competitive Experimental Markets”, *European Economic Review* 42:1-34
- Fehr, E., & A. Falk(2002), “Psychological foundations of incentives”, *European Economic Review* 46: 687-724
- Fehr, E.,& L. Götte(2007), “Do Workers Work More if Wages Are High? Evidence from a Randomized Field Experiment” , *American Economic Review*, forthcoming
- Fehr, E. & S. Gächter(2000), “Fairness and Retaliation--The Economics of Reciprocity”, *Journal of Economic Perspectives* 14: 159-181.
- Fehr, E. & K. M. Schmidt(2004), “Fairness and Incentives in a Multi-task Principal-Agent Model”, *Scandinavian Journal of Economics* 106(3): 453-474,
- Fehr, Ernst & K. M. Schmidt(1999), “A Theory of Fairness, Competition and Cooperation”, *Quarterly Journal of Economics* 114: 817-868
- Fehr, E. & L. Görtte(2003), “Robustness and Real Consequences of Nominal Wage Rigidity”, Working Paper No. 44, University of Zürich, March
- Goette, L., D. Huffman & E. Fehr(2004), “Loss Aversion and Labor Supply”, *Journal of the European Economic Association* 2-3:216 –228
- Kaufman, B. E.(1999), “Expanding the Behavioral Foundations of Labor Economics”, *Industrial and Labor Relations Review* 52(3):361-392

(作者单位：华南师范大学经管学院
华南市场经济研究中心)
(责任编辑***)

本文为国家社会科学基金项目(07CJL019)阶段成果

。