

基於效率工資理論的企業職工工資正常增長機制探析*— 對珠三角地區“民工荒”現象的思考

Analysis on Salary Normal Growth Mechanism for Enterprise Employees Based on Efficiency Wage Theory —Thoughts on the Pearl River Delta “Labor Shortage”

¹陳淑妮 ²裴瑞芳 ³杜與欽

¹深圳大學管理學院教授 ²深圳大學管理學院碩士研究生
³深圳大學經濟師

摘要

本文從效率工資理論出發，分析了實施效率工資的積極作用及其影響因素，基於各種因素對工資決策主體：政府和企業的影響，構建了基於效率工資理論的企業職工工資正常增長機制模型，並對完善工資正常增長機制提出了相應的建議。

關鍵字：民工荒、效率工資、效率工資理論、工資增長。

美國的汽車大王Henry Ford: “再沒有比工資更重要的問題了”,並在其《我的生活與工作》一書中寫道：因為這個國家的大多數人都是靠工資生活的，他們生活水準的提高決定著這個國家的繁榮。

工資是工人賴以生存的基本條件，是滿足人的生理需要的前提和基礎。隨著國家經濟的快速發展，從整體來看，企業職工工資有顯著的提高，但從收入結構來看，普通職工的工資相對增長緩慢，一線職工的工資收入更是長期得不到有效增長。

根據“金融危機下珠三角地區企業勞資關係的調節與監管機制的構建”課題組對珠三角地區幾大工業區（東莞長安工業區、珠海臨港工業區、廣州黃埔開發區、深圳泰然工業區、深圳西鄉工業區和富士康工業園區等）內 741 份有效問卷的實證研究結果，金融危機後多數企業勞資問題的發生主要源於無效的薪酬福利管理和工會管理，兩個因素的得分值均低於 3.0（測項採用 Likert5 級量表衡量），尤其在薪酬福利管理方面得分最低（如表 1 所示）。^①由於金融危機的影響，珠三角地區許多企業為降低用工成本，採取多種方法變相地降低職工的薪資福利，必然造成員工對企業薪酬福利管理的不滿。雖然經濟在逐漸恢復，但因企業拖欠職工工資而引起的勞資糾紛則時有發生。

*本文系 2009 年廣東省科學技術廳-軟科學研究專案“金融危機下珠三角地區企業勞資關係的調節與監管機制的構建”（專案編號：2009B070300144）階段性研究成果之一。

^① 資料來源：“金融危機下珠三角地區企業勞資關係的調節與監管機制的構建”實證分析結果。

表 1 企業勞資關係各影響因素的得分均值

因素	M±SD
勞動合同管理	3.57±0.82
薪酬福利管理	2.84±0.89
工作環境管理	3.21±0.80
民主管理	3.00±0.84
工會管理	2.97±0.84

據全國總工會的一項調查顯示，61%的職工認為普通勞動者收入過低是當前收入分配中最大最突出的問題；另外從已發生的由工資待遇而引起的職工群體性事件和農民工討薪等事件來看，主要原因之一即是職工報酬增長緩慢，工資支付保障制度落實不到位。^② 因此，如何保障企業職工工資的有效增長，是影響企業和諧勞資關係和社會穩定的關鍵因素，成為當前政府和企業共同關注的熱點問題。

基於此，本文在對效率工資理論進行分析的基礎上，結合珠三角地區民工荒現狀，為構建企業職工工資正常增長機制提出相應的意見和建議，為政府和企業相應政策和制度的制定提供參考。

1. 選題背景

1.1 珠三角地區民工荒再現，工資待遇低首當其衝

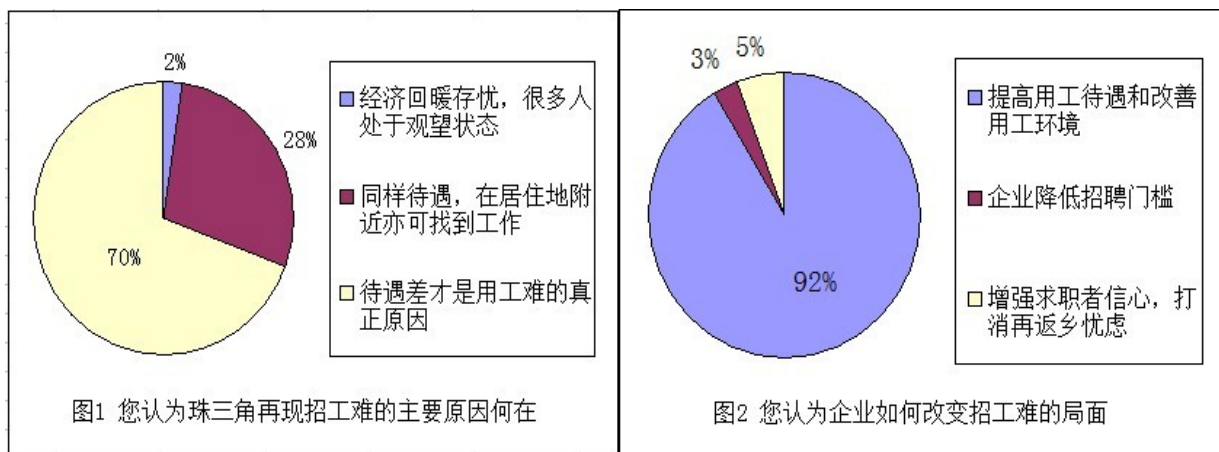
珠三角地區勞動密集型產業集中，2003年開始出現企業“招工難”的現象，隨後“民工荒”成為企業招工困難的代名詞。此後至2008年金融危機期間，民工荒從未離開過人們的視線，且呈不斷增長的趨勢。但2008年金融危機的到來，使得大量農民工成為企業保生存的直接犧牲品，數以百萬計的農民工失去工作。但隨著經濟的不斷恢復，企業對於勞動者的需求開始增加。2010年伊始，珠三角地區民工荒的現象愈加凸顯，僅廣州地區農民工缺口達15萬人，東莞地區超過一半的企業存在缺工的情況。

對於新一輪民工荒產生的原因，很多專家對此進行了分析，綜合起來主要反映在如下幾個方面：市場回暖，派生性用工需求增加；內地的快速發展對民工需求量增加；民工群體結構變化，80後、90後成為新生代農民工的主體，對工資高低、企業發展前景、個人發展空間、工作環境等方面的關注度之高前所未有。排除客觀經濟環境變化的影響，其中對於工資待遇的關注成為該群體選擇工作地區和工作單位的重要因素之一。

據鳳凰網2010年對“珠三角重現民工荒”相關調查資料顯示，在13920位元被調查者中，大部分調查者將問題的關鍵歸結在工資待遇方面。^③如圖1、圖2所示：

^② 劉聲，全國總工會：建立工資正常增長機制維護職工權益，中國青年報，2010-09-03

^③ <http://survey.news.ifeng.com/result.php?surveyId=2043>



自 2000 年以來，廣東省連續工資漲幅低於全國平均水準，勞動者報酬占 GDP 的比重呈逐年下降的趨勢。因金融危機的影響，工資指導線也被迫下調，從 2008 年的 3.5% 到 2009 年的零增長和負增長，企業職工的工資增長步伐放慢。據國家統計局廣州“居民家庭投資心態調查”資料顯示，58.0% 的居民表示收入相對金融危機前沒有變化，僅有 6.3% 的居民收入增加。^④另外《我國最低工資標準現狀問題、ELES 科學測算結果和建議》課題的研究結果表明，目前在廣州、深圳等珠三角城市生存費用達 1385 元，大大高於目前廣東最低工資標準的 1100 元。^⑤因此，提升企業職工工資是理所當然的事。

1.2 提薪浪潮迭起，相關問題凸顯

從全國範圍來看，自 2010 年 2 月起至 8 月，先後有 27 個省市上調最低工資標準。其中，月最低工資標準最高的上海市為 1120 元，小時最低工資標準最高的北京市為 11 元，海南最低工資平均增幅達 37%，位列全國之首，廣東省此次企業職工最低工資標準上調幅度也是歷年最高，平均增幅超過 21.1%。^⑥

競相提高最低工資標準，被專家稱為是“民工荒”對工資調整的一種“倒逼”現象，目的是增強地區的就業吸引力，留住外來勞動力，緩解勞動力需求壓力。但最低工資標準的提高也存在著不可忽視的問題：

首先，最低工資標準的提升對地區滿足勞動力需求的成效值得商榷。一方面，雖然此次多個地區最低工資漲幅超過 20%，但相對於國際上最低工資應為社會平均工資的 40%-60% 的標準還有很大的提升空間，工人在地區間的流動依賴於其對實際工資與生存成本的比較，而不只是絕對工資的高低。另一方面，此次提薪使得目前經濟相對較發達的地區最低工資標準逐步趨同，同等經濟發展水準地區的最低工資標準在逐步接近，能否在此過程中顯示地區優勢，持續吸引勞動力流入還有待考慮。

其次，從企業的角度而言，最低工資標準的大幅上調，使得企業用工成本短期內迅速提高。雖然從長期來看，工資上漲是必然的趨勢，但一次性大幅度的調薪對企業形成的經營壓力也是不可忽視的。尤其是勞動密集型產業，沒有核心技術，生產的大多是低附加值的產品，利潤空間小，而且一些企業仍未完全擺脫金融危機的負面影響，在此情

^④ 薛江華、許琛、尹安學，工資增長曾被寫入廣東政府工作報告 今恐被擱淺，羊城晚報，2010-02-01

^⑤ <http://business.sohu.com/20100819/n274325379.shtml>

^⑥ <http://business.sohu.com/20100819/n274325379.shtml>

況下實行漲薪“一刀切”，甚至有可能導致新一輪企業的倒閉潮。因此，伴隨著地方政府提高最低工資標準的政策出臺，很多企業呼籲能夠儘快建立正常的職工工資增長機制，合理控制工資的上調節奏。

最後，最低工資標準的提升關係到企業與勞動者的切身利益，受多種因素的制約，其影響也是雙向的，工資的增長如何在企業與勞動者之間進行平衡是解決問題的關鍵和難點所在。決定職工工資總體水準主要有四個因素：勞動生產率、勞動力供求、勞動者素質高低、社會力量的介入。要提高職工的總體收入水準，適當調整最低工資、加大工資集體協商力度等社會力量的介入，確是一種當務之急，但從長期看，最主要的還是看勞動生產率的高低。^⑦

1.3 政策引導工資正常增長

《工資條例》的制定自 2008 年以來曾一度放緩，隨著 2010 年多個省市競相提高最低工資標準，《工資條例》加快了推行的步伐，並再次將職工工資的話題推向高潮，成爲社會關注的焦點。建立職工工資正常增長機制、確定職工工資增長與當地 CPI 掛鉤、推行工資集體協商制度等條款成爲該條例備受關注的關鍵。同年廣東省也公佈了《廣東省企業工資集體協商指引》(以下簡稱《指引》)，對工資集體協商制度和爭議協調處理機制從程式到處理的細節進行了詳細的規定，爲企業職工工資的正常增長提供了更據實際操作意義的指導。

2. 研究目的和意義

工資增長是企業職工生活水準持續改善的前提，是企業滿足勞動力需求的有效手段，是維護社會穩定的必要措施。工資增長是必然的趨勢，但如何實現工資的正常增長，即滿足職工生存發展需要的同時也能夠確保企業可持續發展，是解決當前工資問題需考慮的關鍵。

基於上述背景的分析，本文將企業職工工資的增長這一熱點問題作爲研究的切入點，從效率工資理論的角度審視當前的工資增長問題，並通過對各種影響因素的綜合考慮，在構建企業正常的工資增長機制方面提出相應的意見和建議。通過該研究，一方面，在學術上引入效率工資理論，對工資增長的研究提供新的分析視角；另一方面，也意在爲政府和企業相關工資政策和制度的制定提供一定的參考。

3. 相關研究概述

3.1 效率工資理論

20 世紀 70 年代後期，效率工資理論的提出很好的解釋了勞動力市場供求變化與工資粘性的問題，將激勵機制引入生產函數，認爲工資是工人生產率的結果，同時也影響生產效率，應該將工資作爲促進工人生產效率提高的手段。

效率工資即企業支付給員工高於市場出清水平的工資。因爲勞動力市場訊息的不對稱性，支付給員工效率工資提高了員工流失和偷懶的機會成本，從而促使員工更加忠誠

^⑦ 馬漢青、黃銓，最低工資還有上調空間，羊城晚報，2010-08-16

和更加努力地工作，具有較好的激勵和約束效用，同時也降低了企業的監督成本。

對於效率工資理論，以往的學者進行了一定的研究，提出了具有代表性的理論模型，主要內容如下表所示：

表 2 效率工資主要理論模型列表

研究者	時間	主要內容
Robert M.Solow	1979	<p>索洛基本模型：勞動效率與工資水準之間的正相關。降低工資會損害工人努力的積極性，所以即使效率工資高於市場出清工資水準，社會上存在大量失業,企業也不會降低工資以利用過剩的勞動供給。</p> <p>但模型只強調實際工資對勞動效率的影響，忽略了其他因素的影響。</p>
Shapiro Stiglitz	1984	<p>偷懶(怠工)模型:企業支付給工人效率工資，增加了工人偷懶的機會成本。當所有企業都提高工資時，對工人的用工需求將會減少，非自願性失業對工人偷懶也有抑制作用。另外，失業率、離職率、監督力度會影響效率工資的制定。</p> <p>模型考慮了相對工資水準、失業率、監督力度等因素對工人努力程度的影響，是更一般化的模型。</p>
Salop Stiglitz	1979 1974 1985	<p>工作轉換模型：企業通過支付高工資降低工人的工作轉換率，從而降低工人離職帶來的招聘、培訓費用。</p>
James Malcolmson Stiglitz Andrew Weiss	1981 1976 1980	<p>逆向選擇模型：工資對工人具有篩選功能，工資越高的企業越有可能吸引和留住能力高的員工。</p>
Solow Akerlof	1980 1982 1984	<p>社會模型：工人獲得更多的工資會以提高工作的努力程度作為回報。另外，工人的努力標準不僅取決於絕對工資的高低，還受公平勞動的影響。</p>

通過對上述模型主要內容的分析，實施效率工資從而提高工人的努力程度或勞動效率是各學者強調的共同點。另外，效率工資的影響因素是多方面的，絕對工資、相對工資、勞動力市場失業率、員工離職率、企業監督成本等都應該列入考慮範疇。

3.2 工資增長機制

對於國內工資增長的研究主要集中在兩個方面：影響因素及實現策略。

在影響因素的研究方面，多傾向於對宏觀經濟因素的考慮。劉軍、阮持華(1998) 指出影響工資增長的相關經濟因素包括社會經濟發展水準、物價狀況和勞動力狀況（就業率、文化素質、技術素質等）三大方面。陳莉(2007)指出對工資增長影響最為直接的因素為城鎮居民消費價格指數和職工勞動生產率。

在實現策略方面中西方存在著較大的差異。國內的工資增長機制主要通過自上而下的工資改革或調整，沒有穩定的規律性。而西方國家工資增長機制主要通過集體談判及相關的立法程式來實現，同經濟增長、物價水準、勞動生產率等有著緊密的聯繫，對我國建立正常的工資增長機制具有一定的借鑒意義。

3.3 工資正常增長機制

工資正常增長在本文中主要包含幾個方面的涵義：與地區經濟發展同步，確保工資增加的幅度超過通貨膨脹的幅度，能夠實現勞動者生活水準的持續改善，不會引起就業狀況和企業運營狀況的明顯惡化，並不斷提高勞動收入的比重。工資正常增長機制需要考慮多種因素的影響，同時關係到政府、企業、勞動者或勞動者代表三方的共同行爲。

爲使工資的正常增長產生應有的激勵效用，本文將引入效率工資理論，考慮各種影響因素，爲工資正常增長機制的構建提供新的思考框架。

4. 基於效率工資理論的工資正常增長機制

效率工資理論強調只有工人獲得高工資才會提高工作的努力程度，從而促進生產效率的提升，爲企業職工工資的增長提供了良好的理論依據。而效率工資也受到各種因素的影響，實際工資、勞動力市場失業率及供求狀況、相對工資、員工離職率等，應該受到工資決策者的關注。另外，雖然當前企業職工工資的增長是必然的趨勢，是提升民眾生活水準的必要措施，但在一定程度上對企業，尤其是勞動密集型的企業，卻帶來了經營上的壓力。因此，如何尋求二者之間的平衡，也是工資決策的難點。

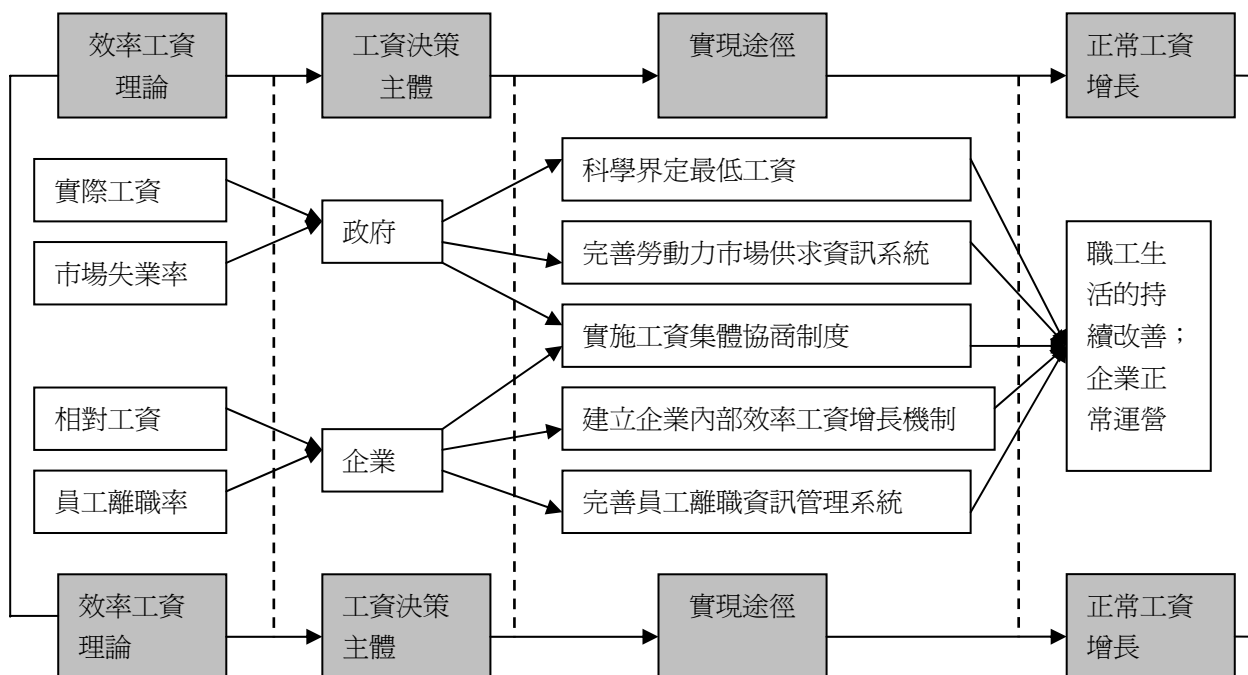


圖 3 基於效率工資理論的工資正常增長機制

基於上述考慮，本文以效率工資理論為指導，將其相關的影響因素與工資正常增長相關聯，構建如圖 3 所示的概念模型，以此來分析各種因素對工資決策主體的影響，以及相應的應對措施，從而更好的促進工資的正常增長。模型包括四大部分，相互之間的作用機理表現在：效率工資理論以及影響因素是基礎，為工資決策主體的決策提供理論依據和決策條件，而決策的執行需要決策主體的實際作為，通過實際行動從而最終實現工資的正常增長。

5. 完善企業職工工資正常增長機制的途徑

民工荒的再現以及隨之出現的各地競相提薪潮把我國當前勞動密集型產業的用工問題推到了台前。一方面隨著我國經濟的發展、城鎮化的迅速增長，必須提高民工的工資水準；但另一方面，這些產業目前的比較優勢仍然主要集中在低勞動成本方面，工人工資水準的上漲必然引起勞動力成本的提高，從而削弱企業的競爭力，使很多製造型企業陷入兩難的境地。為此，依照本文提出的工資正常增長機制模型，以效率工資為導向，滿足民工工資增長的需求和趨勢，可以避免大規模的民工荒現象，從而保證企業的正常生產經營。為實現該目的，推動該機制的有效運轉，從而實現工資的正常增長，本文提出如下建議：

5.1 科學界定最低工資

隨著經濟的發展，我國企業職工的工資水準已經有很大的提高，但相對於經濟和企業利潤的增長，工資的增長還處於相當較低的水準。從長遠來看，企業職工工資水準長期在低水準上徘徊往往導致勞動者的生產積極性偏低，流動率過高，從而影響企業利潤

的增長和整體國民經濟的發展。2003 年以來，珠三角地區的民工荒、技工荒的問題，就說明了這一點。爲此，必須改善企業職工長期低工資的現象，切實提高職工的工資水準。

5.1.1 科學界定工資範疇

根據政治經濟學的定義，工資是勞動力的價值或價格，是生產成本的重要組成部分。根據我國《工資條例》，工資是指用人單位依據國家有關規定和勞動關係雙方的約定，以貨幣形式支付給員工的勞動報酬。如月薪酬、季度獎、半年獎、年終獎。但依據法律、法規、規章的規定由用人單位承擔或者支付給員工的下列費用不屬於工資：(1) 社會保險費；(2) 勞動保護費；(3) 福利費；(4) 用人單位與員工解除勞動關係時支付的一次性補償費；(5) 計劃生育費用；(6) 其他不屬於工資的費用。

企業是職工工資的直接承擔者，部分企業爲降低用工成本，將最低工資標準作爲職工“標準工資”，甚至將職工自繳社會保險費、福利待遇等併入最低工資範疇，這種變相轉移用工成本的做法使得企業職工工資長期得不到根本提高，影響員工生產積極性，同時也導致員工的高流失率，應該引起企業和相關管理部門的注意。

5.1.2 科學界定地區低收入標準

國家經濟的發展策略是鼓勵一部分人先富起來，這不可避免的存在著地區間的貧富差距。同樣是城市生活，在不同的地區生存成本也不一樣，這就要求各地區對本地區的勞動力的經濟狀況有清楚的瞭解。各級人才管理部門應同相關統計單位、勞動保障機構等聯合建立用工資訊網路系統，切實做好地區低收入標準相關的調查統計工作。

當前很多地區對於低收入者的標準和範圍以及所占地區職工總數的比重界定不清。低收入者以什麼標準來界定：最低工資標準以下、個人所得稅起征點以下還是低於社會平均收入？各地區應科學的對低收入人群的收入制定量化的標準以及達標的標準。同時要對本地區低收入者在總職工人數中所占的比重進行科學的統計，使工資改革力度與低收入人群的經濟收入相匹配，而不是以中高層收入者的經濟收入，或均等量化出的、大多數人達不到的社會人均收入水準來定位改革的力度。

5.1.3 完善工資統計系統

從目前現有的工資方面的統計資料來看，更多的傾向於對平均工資的統計，無法體現工資分佈的真實結構，也無法很好的反映工資收入的差異性問題。因此，在工資統計方面應增加能夠反映工資結構分佈和差異性的統計指標。

另外，統計過程和結果應該予以定期公佈。定期發佈工資統計資料，包括分行業、地區、企業類型等不同角度的職工工資分佈，可以爲民眾或輿論的監督提供平臺；另一方面，爲工資制度的改革提供資料方面的參考依據。

5.2 完善勞動力市場供求資訊系統

完善勞動力市場就業資訊監測系統，建立市、區、街道不同層級的就業服務網路資料中心，及時統計和上報勞動力引進和流失狀況，即時掌握勞動力市場供求狀況和流動資訊。其次，要積極利用現代資訊傳播技術，建立勞動力市場訊息公開發佈系統，通過多種管道爲勞動者和用人單位方便快捷地提供職業供求資訊。

在勞動密集型產業集中區域，要不斷健全農民工就業資訊監測預警機制。設立區域性勞動力市場服務中心，完善農民工統計調查制度和就業資訊動態監測、發佈制度，加強就業、失業登記和管理工作，逐步實現跨地區勞動力市場互聯互通，促進農民工輸出

地和輸入地的資訊交流，引導農民工有序外出就業。

5.3 實施工資集體協商制度

由於市場訊息的不對稱性，政府在確立最低工資標準過程中，難以對職工與企業雙方做到充分的瞭解，從而確定雙方的平衡點。工資標準定的過低，會導致企業職工生存壓力加大，難以實現生活水準的改善，而工資標準定的過高，會提升企業的用工成本，使企業的經營難以為繼。工資集體協商制度是尋求工資水準在職工與企業之間達到平衡的最有效途徑。

工資集體協商又稱工資共決，是指通過工會代表職工與企業經營者依法就企業工資分配制度、分配形式、收入水準等事項進行平等協商，實現勞動關係雙方共同參與、共同決定勞動者工資的一種收入分配方式，是工資正常增長機制和支付保障機制的重要組成部分。^⑧

首先，立法保障工資集體協商制度的推行。近日，全國總工會對工資集體協商制度的關注度之高史無前例。2010年廣東省連續發生的本田、豐田、歐姆龍等企業職工“罷工”要求加薪的事件，也為廣東省的工資集體協商制度的推行起到了一定的促進作用，廣東省成為全國首個對工資集體協商制度進行立法保障的省份。《廣東省企業民主管理條例》規定，只要有1/5以上的職工提出要求即可組織進行工資集體協商，並在條例中強調“通過民主管理實現職工個人發展與企業長遠發展相結合”，“代表和維護職工的合法權益”等。

其次，工會在工資集體協商上要負起勞動者代表的職責。根據《金融危機下珠三角地區企業勞資關係的調節與監管機制的構建》課題研究結論顯示，工會的工作情況和維權成果只被30%的被調查者所瞭解和認可，當勞資衝突發生時，50%左右的職工會選擇直接向企業反映問題並尋求解決途徑，只有25%左右的職工會通過工會解決問題。由此可見，職工對工會維權職能的認知度偏低，工會在維護勞動者權益、促進勞資關係和諧發展方面還有很大的提升空間。在工資集體協商制度的貫徹方面，日前全國總工會已聯合相關機構下發了《全面實施集體合同制度“彩虹計畫”》，加大工資集體協商制度的執行力度。另外，應充分發揮各級工會和勞動保障部門的權力和作用，監督企業遵守工資相關法律法規，加快推進工資集體協商的步伐，對於違法違規現象，有權要求其改正。

最後，工資集體協商一方面要把職工工資的正常增長作為平等協商的重要內容，使職工工資增長與企業發展戰略相匹配，使職工看到自身價值的增值空間，從而提升其工作的積極性。另一方面，集體協商應根據本地區的最低工資等標準，結合企業自身的實際發展狀況，制定企業能夠達到的、高於地區最低工資標準的本企業保障線，使集體協商的工資標準滿足職工要求的同時，也適合本企業的實際。

5.4 建立企業內部效率工資增長機制

根據效率工資理論，企業對內部職工實施效率工資，有利於提高職工的努力程度和生產效率，降低職工的高流動率，留住優秀員工。為此，對於企業自身而言，在遵守國家相關工資法律法規的基礎上，可從企業內部構建自身的效率工資增長機制。

首先，職工工資增長與企業發展戰略目標同步。企業作為盈利性組織，在一定時期內會制定自身發展的戰略目標。對於當前很多企業而言，在制定其戰略目標時，更多的是對盈利性指標的闡釋，而幾乎沒有對員工相關利益發展的表述。就其真實作用而言，

^⑧ <http://news.163.com/10/0702/17/6AJS6735000146BD.html>

各種盈利性指標並不能直接反映員工本身的需要和利益追求，因此在很大程度上對員工並沒有很強的激勵作用。因此，長期而言，在企業戰略目標中，可增加對於員工利益增長的相應表述，使員工看到在當前企業自身價值增長的空間，提高員工流動可視的機會成本，從而提升員工對企業的忠誠度。

其次，把握市場相關價格水準，合理調整工資增長率。在一定時期內，一方面，通過對企業用工成本與同地區、同行業人工成本的比較，以及對企業本身工資水準與勞動力市場價格的比較，當企業經濟效益提高，人工成本減低時，或企業工資過度低於勞動力市場價格時，可適當調高工資增長速度；反之則適度降低。

最後，職工工資與實際績效掛鉤，建立科學、公正的績效考核系統。效率工資目的在於通過工資差距激勵員工努力工作。根據激勵理論中的公平理論，員工不僅會對自己的付出與回報進行衡量，同時還會與其他員工的付出和回報進行比較。因此，需要企業內部建立科學、公正的績效考核系統，使各項考核指標應該可量化、易操作，減少主觀因素的影響，依據業績來提升工資，從而降低不公平因素對效率工資的激勵作用的影響。

5.5 完善員工離職資訊管理系統

當前很多企業對於員工離職問題大多只停留在員工離職登記、調離、面談等流程的處理方面，或對個案的分析方面，而真正將離職管理作為一項科學化、精細化的工作，還需要科學資料的支撐，才能為企業的相關決策提供有力的依據。

完善員工離職資訊管理系統，需要企業不間斷的、長期的對員工離職資訊進行統計，包括員工離職人數，離職原因等方面的資訊，來分析帶有普遍規律性的資訊。例如，在一定時期內對於員工離職原因的統計資料顯示，離職員工大部分是因為不滿意企業當前的工資待遇而離職，那麼企業應採取相應措施，有針對性的進行工資滿意度調查，根據調查結果進行工資的適當調整，以達到留住現有優秀員工的目的。

6. 結語

工資是工人賴以生存的基本條件，同時也關係到企業的發展、經濟的進步和社會的穩定。國內多個省市為吸引勞動力而競相提高最低工資標準的做法將工資增長問題的研究推向了高潮，對於如何建立和完善企業職工工資正常增長機制的研究具有一定的時效性和實際參考價值。

在此背景下，首先，本文引入效率工資理論，說明了高工資對於企業員工具有激勵作用，可以提高員工工作的努力程度，減少企業員工的流失，降低企業的監督成本。其次，實施效率工資受到實際工資、勞動力市場供求狀況、相對工資、員工離職率等因素的影響。再次，當前企業職工工資的決策主體包括政府、企業，基於上述各種影響因素的考慮，構建了基於效率工資理論的企業職工工資正常增長機制的簡易模型。最後針對不同的影響因素和決策主體，為完善企業職工工資正常增長機制提出了相應的建議。

7. 參考文獻

- 蔡禾、劉林平、萬向東，2009，城市化進程中的農民工：來自珠三角的研究，北京：社會科學文獻出版社。
- 陳莉，2007，工資指導線水準基準線的伎倆經濟模型分析，邊疆經濟與文化，3：43-44。
- 范如國，2009，員工效率工資與企業的管理效率分析，南開管理評論，12（4）：128-135。
- 侯玲玲，2006，經濟全球化視角下的中國企業工資形成機制研究，中國人民大學博士論文。
- 劉謹，2005，工資增長與企業雇員流失的治理研究，東北財經大學碩士論文。
- 劉軍、阮持華，1998，工資增長指導線研究與設計，煤炭經濟研究，11：27-30。
- 劉文軍，2009，效率工資理論研究綜述，中國勞動關係學院學報，23（3）：83-88。
- 劉岩，2008，西方效率工資理論研究及啓示，生產力研究，24：101-103。
- 汪雯，2008，工資差別的形成機制—中國不同所有制企業的實證分析，北京：中國經濟出版社。
- 肖江波，2008，效率工資理論研究，法制與經濟，8（176）：113-114。
- 肖永，2005，效率工資、效率工資增長模型，數量經濟技術經濟研究，5：58-66。
- 謝惠知，2009，完善我國職工工資正常增長機制研究，北京交通大學碩士論文。
- 張德遠，2002，關於現代西方效率工資理論的評述，財經研究，28（5）：73-80。
- 張娟，2006，基於效率工資理論的民企薪酬設計研究，南京理工大學碩士論文。
- 張維迎，2006，價格、市場與企業家，北京：北京大學出版社。
- 朱飛，2010，績效激勵與薪酬激勵，北京：企業管理出版社。