

第七章 其他支付形式和劳动效率

一、选择题

- “总报酬”包括：
 - 工资和薪金以及所有福利
 - 工资和薪金以及（法律规定的）公共福利
 - 工资和薪金以及（不是法定的）私人福利
 - 工资和薪金以及所有福利减去所有个人税收
- 目前福利大约占总报酬的百分比是：
 - 5% - 10%
 - 15% - 20%
 - 25% - 30%
 - 35% - 40%
- 总报酬中作为福利支出的比重在_____趋于增大。
 - 高工资行业相对于低工资行业
 - 服务行业相对于制造业
 - 白领职业相对于蓝领职业
 - 零售业相对于交通和公用事业
- 以下哪一项不能够有效地解释为什么工人宁愿要一元额外价值的福利而喜欢一元额外价值的现金？
 - 工人可能愿意约束自己及时行乐的倾向
 - 某些福利可有效地将现期的税收转向将来
 - 人们一般更喜欢实物形式的福利而不喜欢现金
 - 某些福利是免税的
- 因为福利替代工资的边际替代率具有_____，工人的工资-福利无差异曲线通常是_：
 - 递减的；凸向原点
 - 不变；直线
 - 递减；凹向原点
 - 负的；直线
- 工资-福利无差异曲线反映的是：
 - 一个人总体的效用水平
 - 工人放弃一元工资去换取一元福利的意愿程度
 - 厂商增加支付一元以工资而不是以福利表现的成本
 - 递增的福利替代现金的替代率
- 单个的工资-福利等利润线表示的是：
 - 导致总报酬货币价值不变的工资和福利的组合

- B) 导致厂商相同利润的工资与福利的组合
 - C) 某一既定的福利水平上可能获利的最大的利润
 - D) 某一既定的工资水平上可能获利的最大的利润
8. 工资-福利等利润曲线的斜率反映的是:
- A) 厂商总体的盈利性
 - B) 工人放弃一元工资去交换一元福利的意愿
 - C) 福利相对于的工资的相对“价格”
 - D) 福利替代现金的递增的边际替代率
9. 厂商的工资-福利等利润曲线的斜率通常小于 1（绝对值）是因为:
- A) 福利对于工人具有税收优势
 - B) 一般地，厂商购买福利比工人代价高
 - C) 福利组合可能增加工人的生产率
 - D) 以福利形式的报酬比例的增加降低了厂商的利润水平
10. 福利占总报酬的比重越大，则:
- A) 福利的收入弹性越大
 - B) 越会导致工人跳槽
 - C) 雇主的社会保障税的份额就越低
 - D) 购买福利的规模经济就越差
11. 以下哪一项不是福利增长的原因?
- A) 对雇主的税收优势
 - B) 效率的考虑
 - C) 规模经济
 - D) 福利是收入无弹性的
12. 对于厂商的一种观点是股东雇用经理，而经理又反过来雇用工人。利润最大化是满足客户要求。该观点显示的两种委托-代理关系是:
- A) 经理-股东；工人-经理
 - B) 股东-经理；顾客-经理
 - C) 经理-股东；经理-工人
 - D) 股东-经理；经理-工人
13. 委托-代理问题最初出现是因为:
- A) 委托人和代理人在一个团队工作，导致搭便车问题
 - B) 委托人和代理人有共同利益
 - C) 委托人追求某些自己的目标可能与代理人的目标相冲突
 - D) 代理人追求某些自己的目标可能与委托人的目标相冲突
14. 以下哪一项最好地表达了雇主-员工关系中的委托-代理问题:
- A) 雇员为了提早一个小时离开在有报酬的午餐时间工作
 - B) 雇主没有提供给工人法律要求提供的安全防护镜

- C) 工人未经允许提早离开了工作
 - D) 工人选择提早退休以应对厂商的激励计划
15. 按销售额比例支付的报酬最好的描述是：
- A) 计件工资
 - B) 佣金
 - C) 计时工资
 - D) 奖金
16. 以下哪一项是计件报酬计划的最好例子？
- A) 张三的薪酬与他每组装的线圈数成比例
 - B) 李四的薪酬与他在服装店每月的销售额成比例
 - C) 王五的薪酬与他每年出售的教材数量成比例
 - D) 赵七的薪酬与他每月工作的时间数成比例
17. 版税最有可能由_____获利：
- A) 艺术品经销商
 - B) 工厂工人
 - C) 二手车交易商
 - D) 作者
18. 薪金收入的工人可以被认为是“准固定资源”是因为：
- A) 生产在很大程度上与厂商使用薪金工人没有关系
 - B) 法律规定限制了厂商解雇薪金工人
 - C) 他们的工作时间一般是固定的
 - D) 晋升或加薪可用来减少怠工
19. 在团队作用十分重要的工作环境中，报酬很可能是以_____形式支付的。
- A) 计件
 - B) 佣金
 - C) 计时
 - D) 版税
20. 简单的收入-闲暇模型可能认为薪金工人的工作时间将少于小时制工人。但事实上情形却相反，部分的原因是：
- A) “赢得”加薪和晋升是根据生产率排名而进行的
 - B) 厂商一般提供加薪和晋升仅仅是依据资历进行的
 - C) 委托-代理问题
 - D) 薪金制工作是一个延期报酬计划的例子。
21. 利润分享计划的有效性可能递减是因为：
- A) 潜在的搭便车问题会使这种计划在所有厂商失效，除非是最大的厂商。
 - B) 利润分享是一个典型的延期支付计划

- C) 这种计划与群体的绩效捆绑在一起，因此，利润分享与工人的生产率联系并不总是清晰的
- D) 没有可以将一个工人更努力工作转换成更多报酬的手段

22. 团队奖

- A) 可以解决与个人奖相联系的搭便车问题
- B) 会以牺牲个人绩效为代价将努力引向团队绩效因而产生委托-代理问题
- C) 通常包括中层管理者大部分的总报酬而几乎不包括高层管理者的总薪酬
- D) 当针对相对小的员工群体时效果最好

23. 搭便车问题最可能产生于：

- A) 小的团队
- B) 将奖金与个人的绩效相联系的厂商
- C) 利润分享计划
- D) 使用计件工资制的厂商

24. 股票期权对工人有价值是当：

- A) 厂商的股票价格看涨时
- B) 厂商的股票价格看跌时
- C) 股票的“授予价格”预计超过其市场价格时
- D) 以上都不是

25. 锦标赛报酬：

- A) 会降低利润因为这种计划隐含地给予 CEO 过多的报酬
- B) 可能有助于使为什么一些无效率的高级管理人员仍然被厂商受雇合理化
- C) 解释为什么“有敌意”的公司接管会发生
- D) 解释为什么首席执行官通常服务于他们公司的高层很长时间。

26. 加薪和晋升可以看作是_____的一种形式：

- A) 利润分享
- B) 佣金和版税
- C) 计件工资
- D) 锦标赛报酬

27. 一个厂商可能支付其员工高于市场出清的工资是因为：

- A) 较高的工资提高了怠工的机会成本
- B) 较高的工资可能使劳动需求曲线向左移
- C) 厂商会有更高的跳槽率，让新员工振兴工作地
- D) 较高的工资解决搭便车问题

28. 大多数就业合约是

- A) 有法律效力的。
- B) 隐含的。
- C) 正式的。

D) 完全的。

29. 一份就业合约最有可能成功是当它能够_____。

- A) 提供适当的激励以至于能够自我强化。
- B) 受法律保护。
- C) 明确所有对雇员的工作要求。
- D) 包含如果任一方中止合约的法律处罚。

30. 以下哪一个不是拥有低贴现率的潜在雇员给雇主的“信号”？

- A) 该雇员拥有大学或研究生学位。
- B) 该雇员愿意接受一份工资低但养老金计划很好的工作。
- C) 该雇员渴望得到相对高的薪水但几乎没有晋升机会。
- D) 该雇员愿意获得大量培训。

31. 机会主义行为是一种趋势，部分员工

- A) 最终以比他们声明所隐含的勤奋程度低的状态工作。
- B) 带头帮助提升雇主的目标。
- C) 计划误导雇主以得到一个“轻松的”工作。
- D) 使收入最大化。

32. 自我强化的合约要求：

- A) 雇员从机会主义行为中获益。
- B) 一方获得全部的剩余。
- C) 中止合约雇员和雇主双方都遭受损失。
- D) 剩余均等分割。

33. 雇员特殊培训的剩余是

- A) 由雇员获得。
- B) 由雇主获得。
- C) 用于增加雇员的工资使之超过他们的边际产出。
- D) 在雇员和雇主之间分享。

34. 绩效工资的一个问题是

- A) 它激励工人更加努力工作。
- B) 工人是风险规避者。
- C) 监管是十分昂贵的。
- D) 工人是收入最大化者。

35. 绩效工资制对下列雇员是最无效的

- A) 在一个公司中为其他雇员做顾问的人。
- B) 被严格监管的人。
- C) 效用最大化的人。
- D) 他的附加值容易衡量的人。

36. 员工参考群体的公平在劳动力市场中是十分重要的，因为
- A) 工人认为雇主赚取利润是不公平的。
 - B) 工人注重他们的相对待遇。
 - C) 雇主必须严格监管大多数工人。
 - D) 雇主希望利润最大化。
37. 以下哪种付酬方式是与产出无关的？
- A) 佣金。
 - B) 分红制。
 - C) 计时工资。
 - D) 计件工资。
38. 许多员工偏好报酬基于_____
- A) 产出，因为它减少工资的波动。
 - B) 时间，因为它减少工资的波动。
 - C) 产出，因为它增加工资的波动。
 - D) 时间，因为它增加工资的波动。
39. 偏好计件工资的工人往往
- A) 比一般人更少侧重现在。
 - B) 比一般人更少动力。
 - C) 比一般人更具生产率。
 - D) 比一般人更加风险规避。
40. 根据计件获得报酬的工人倾向于
- A) 工作迅速。
 - B) 更看重质量。
 - C) 需要严格监管。
 - D) 在团队中工作优秀。
41. 搭便车问题趋于最严重，当_____时
- A) 以计件方式支付工人工资。
 - B) 以集体奖励支付工人工资。
 - C) 以佣金支付工人工资。
 - D) 企业规模很小。
42. 参照同行进行评级的功绩薪酬（merit-pay）计划
- A) 在非管理层雇员中十分流行。
 - B) 通常促使工人更好合作。
 - C) 可以考虑到影响个体产出的外部环境因素。
 - D) 当有群聚评级时效果最好。
43. 较高工资水平通常
- A) 降低工人的生产率是因为工人拥有向后弯曲的劳动供给曲线。

- B) 降低工人的生产率是因为怠工。
C) 提高工人的生产率是因为道德风险。
D) 提高工人的生产率是因为申请人群体的质量得到了提升。
44. 效率工资是
A) 旨在通过减少跳槽和提高士气来提高利润的。
B) 为了减少失业。
C) 不能使雇主利润最大化的，因为他们支付比市场更高的工资。
D) 是厂商能够雇到工人的最低的工资。
45. 报酬过低然后报酬过高很有可能
A) 由于在前一阶段工资过低而降低工作动力。
B) 要求更严格的监管。
C) 吸引侧重现在的工人。
D) 提高那些有资格获得后来过高报酬的工人的生产率。
46. 晋升竞赛是
A) 一种确保最有生产率的工人按他或她的边际产品支付报酬的过程。
B) 一种帮助厂商除去“朽木”的过程。
C) 一种保证所有勤奋的工人获得高报酬的方法。
D) 一种激励某些工人去尝试并赢得高报酬工作的过程。
47. 某酒店的经理感到他的大多数服务生对待顾客鲁莽且工作不够利索。他提出将所有小费都放在一个罐子里并根据服务顾客的数量进行分配。这个计划很可能会_____服务速度和_____鲁莽。
A) 提升；减少
B) 提升；增加
C) 降低；减少
D) 降低；增加
48. 使公司高管和公司所有者利益一致的最好方式可能是给公司高管支付_____。
A) 基于年利润的报酬。
B) 固定薪酬。
C) 基于公司股票市场价值的报酬。
D) 基于公司销售业绩报酬。
49. 以下哪个不能解释为什么工人的工资随着经验的增加而上升？
A) 工资是培训投资的报酬。
B) 在公司里有丰富经验的工人往往是高生产率的。
C) 生产率随着年龄的增长最终会下降。
D) 这会减少怠工。
50. 假设买主垄断行为产生于大公司监管成本的上升。较高的最低工资将会_____雇佣劳动的边际费用，但仅当工人_____害怕失去工作而需要更少监管才是这样。

- A) 提高； 更加
- B) 提高； 更少
- C) 降低； 更加
- D) 降低； 更少

51. 以下哪一个不能解释为什么大公司趋向于支付高薪酬？

- A) 大公司发现监管成本更加昂贵。
- B) 大公司允许更少的自主并且有更多严格的纪律。
- C) 大公司发现职位空缺成本较低。
- D) 效率工资在大公司里更有效。

二、论述及问答题

1. 如果政府决定将附加福利和普通所得一样征缴税收，则典型工人的无差异曲线的斜率将会发生什么样的变化？最优的附加福利的数量将如何变化？
2. 作为解决委托-代理问题的一种方法，利润共享计划的主要困难是什么？
3. 完成同样的工作，计件制工人所得到的收入通常超过计时制工人，经济理论给出了三个原因，它们分别是什么？
4. 假设有两个饮料包装公司雇用司机将听装饮料送至商店、饭店和企业。其中一家公司按计时工资给司机报酬，而另一家公司则以每天运送的听数给司机支付报酬（该报酬将受司机运送的次数以及向新顾客推销的数量的影响）。请问哪一个公司的司机更有可能遭遇交通事故？为什么？
5. 一家只在夏天开放的游乐园聘用青少年经营其娱乐设施和特许看台，给他们支付每小时4美元的工资，外加每小时1.5美元作为基金，当他们工作超过劳动节后一次性支付。
 - (a) 请问游乐园采用这种支付方式要解决的是什么问题，该支付方式在哪两个方面有助于解决这个问题？
 - (b) 假设政府认定这样的报酬计划违反了最低工资法，因为在劳动节前辞职的人只能得到每小时4美元的工资。现在该游乐园将如何解决（a）所提到的问题？
6. 一家企业正在考虑通过一项计划，在员工职业生涯早期支付低于其 MRP_L 的工资而在其职业生涯后期支付超过其 MRP_L 的工资。该企业典型工人的 $MRP_L = 10 + .1T$ ，其中 $T =$ 在该已经工作的年数， MRP_L 是以美元计算的每小时收益。该工人的小时工资是 $W = 8 + .2T$ 。假设该工资水平有足够的吸引力找到工人，该企业的贴现率为0，一般员工的预期工作期限为35年。如果工人在35年后退休，这一计划对企业有利吗？请解释。该企业在多少年后会“少付”其工人工资？
7. X企业与Y企业合作开发全新的教学资料用开设网络课程。X企业提供电脑专家而Y企业则提供课程内容。两家企业将分享合作生产的课程所带来的利润。X企业希望Y

企业利用财务激励的方式要求其员工按限定的期限完成他们的项目。在什么条件下这种激励的方式最有效？这些条件在这里适用吗？

8. 最近一篇关于日本经济问题的专题论文称，“随着战后婴儿潮时间出生的人达到 50 岁，日本的终生雇主支付给其高年资工人的费用超过了他们的价值。”这一说法符合经济理论吗？请解释。