

القول النظرية الثالثة لكفاءة الأجور أن متوسط جودة القوة العاملة في الشركة يعتمد على الأجر الذي تنفقه لموظفيها، أي إذا خفضت الشركة أجرها فإن أفضل الموظفين قد يشغلون وظائف في مكان آخر مما يترك الشركة مع موظفين لديهم أدنى فرص بديلة أقل وعليه لكي تقلل الشركة من الاختيار السلبي (ميل الأشخاص الذين لديهم مزيد من المعلومات إلى اختيار الذاتي بطريقة تضر بالأفراد الذين لديهم معلومات أقل (الشركة) عليها بدفع أجر التوازن أعلى من مستوى التوازن وتحسن متوسط جودة القوى العاملة لديها وبالتالي تزيد الإنتاجية. بالنسبة للنظرية المربعة تعترض أن الأجر المرتفع يحسن من مجهود العمال، حيث يحل كارل شاييرو وجوزيف ستجليتر تأثير المعلومات غير المتماثلة بين صاحب العمل والموظفين، على الأجور ومستوى البطالة، حيث تفترض هذه النظرية أن الشركات لا يمكنها مراقبة جهد عمل موظفيها بشكل كامل، وأن على الموظفين أن يقرر مدى صعوبة العمل كما بإمكان العمال اختيار العمل الجاد أو يمكنهم اختبار التهرب وعليه يمكن للشركة التقليل من هذه المشكلة، يدفع أجور عالية لتشجيعهم على البقاء في الشركة وبذل المزيد من المجهود، على الرغم من اختلاف نظريات كفاءة الأجور الأربع بالتفصيل، إلا أنها تشترك في نقطة واحدة إلا وهي علاقة كفاءة الشركة مع أجور عمالها، حيث أنه قد تجد الشركة من المفيد الحفاظ على الأجور أعلى من المستوى التوازن، وكنتيجة لذلك انخفاض معدل العثور على الوظيفة وزيادة البطالة.