

القول النظري الثالثة لفائدة الأجور أن متوسط جودة القوة العاملة في الشركة يعتمد على الأجر الذي تنفعه 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 بطريق 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 الم الرابعة تعترض أن الأجر المرتفع يحسن من مجهود العمال، حيث يحلل كارل شابирه وجوزيف ستجلير تأثير المعلومات غير المتماثلة بين صاحب العمل والموظفين، على الأجر ومستوى البطالة، حيث تفترض هذه النظرية أن الشركات لا يمكنها مراقبة جهد عمل موظفيها بشكل كامل، وأن على الموظفين أن يقرروا مدى صعوبة العمل كما بإمكان للعمال اختيار العمل الجاد أو يمكنهم اختبار التهرب وعليه يمكن للشركة التقليل من هذه المشكلة، يدفع أجور عالية لتشجيعهم على البقاء في الشركة وبدل المزيد من المجهود، على الرغم من اختلاف نظريات كفاءة الأجور الأربع بالتفصيل، إلا أنها تشتراك 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، و كنتيجة لذلك انخفاض معدل العثور على الوظيفة وزيادة البطالة.