



产业组织与竞争政策前沿研究丛书

不完全合约框架下的 企业工资制度研究

A Study on Enterprise Wage System under
an Incomplete Contract Framework

李晓颖 著

中国社会科学出版社



产业组织与竞争政策前沿研究丛书

不完全合约框架下的 企业工资制度研究

A Study on Enterprise Wage System under
an Incomplete Contract Framework

李晓颖 著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

不完全合约框架下的企业工资制度研究/李晓颖著. —北京:
中国社会科学出版社, 2015. 4

ISBN 978 - 7 - 5161 - 5953 - 8

I. ①不… II. ①李… III. ①企业管理—工资制度—研究—
中国 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 075084 号

出版人 赵剑英

责任编辑 卢小生

特约编辑 林冰

责任校对 周晓东

责任印制 王超



出版 中国社会科学出版社

社址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮编 100720

网址 <http://www.csspw.cn>

发行部 010 - 84083635

门市部 010 - 84029450

经销 新华书店及其他书店

印刷 北京市大兴区新魏印刷厂

装订 廊坊市广阳区广增装订厂

版次 2015 年 4 月第 1 版

印次 2015 年 4 月第 1 次印刷

开本 710 × 1000 1/16

印张 12.75

插页 2

字数 216 千字

定价 39.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
电话: 010 - 84083683

版权所有 侵权必究

内容提要

在不完全合约框架下，研究产品合约中的“敲竹杠”问题以及对专用性投资的保护，学术界已经取得了相当的成果。企业内部的雇佣合约具有不同于产品合约的独特性质，关于该领域的研究目前还处于起步阶段，是不完全合约理论的前沿论题。本书在不完全合约框架下，对雇佣合约中的“敲竹杠”问题以及与此相关的企业工资制度进行了系统分析，以探求有利于雇员专用性技能形成的工资制度及不同工资合约所对应的现实形态。本书所做的研究完善了不完全合约理论，深化了企业工资理论的研究和制度设计，并从企业微观层面探讨了人力资本参与收入分配的合理路径。相关成果对于中国在转型阶段企业工资制度以及就业制度的改革，构建有效的企业微观人力资本开发机制具有参考价值。此外，本书的研究拓展了不完全合约理论在人事管理经济学领域的应用，可以为该领域未来的研究提供借鉴。

前 言

“敲竹杠”（hold up）问题是不完全合约理论的中心话题，最初是在分析产品合约中提出的，并得出“如果合约是不完全的，当事人的专用性投资会引发‘敲竹杠’行为从而导致专用性投资的无效率”这一经典命题。这一命题引发了大量的文献，学者们从多个视角研究如何最大限度地弱化“敲竹杠”问题，减少由于合约不完全所导致的效率损失。不完全合约理论的两个重要分支——交易成本经济学和产权理论认为，纵向一体化可以弱化“敲竹杠”问题。一体化后，企业内部的雇佣关系替代了产品市场上的独立签约关系，由雇佣合约替代产品合约，从而节约了交易成本。雇佣合约把隐藏在产品一般市场交易之中的人力资本分解出来，并把人力资本本身当作可作为企业购买的独立要素。根据经典的不完全合约模型（GHM 模型），一体化的成本是被合并一方（成为雇员）由于缺乏所有权减少了专用性人力资本投资激励。在 GHM 模型中雇佣合约是无关紧要的，并没有考虑雇员专用性人力资本的重要性。但是，在企业生产过程中，人力资本尤其是专用性人力资本往往是关键性要素，是核心员工所必备的，特别是在人力资本密集型企业。

在涉及专用性人力资本情况下，雇佣合约通常是一种不完备的、隐性的长期关系合约，可以被理解为专用性物质资产与专用性人力资本的特殊合约。在缺乏有约束力的工资合约情况下，专用性物质资产的所有者（雇主）与专用性人力资本所有者（雇员）均拥有对工资水平的剩余控制权，雇佣双方都能通过对另一方“敲竹杠”来试图盘剥从专用性人力资本投资中所获得的收益。此时，由专用性人力资本投资引起的“敲竹杠”行为完全可能由市场带入企业，由产品合约带入雇佣合约。由此，问题进一步提出，企业内部的专用性人力资本投资问题又如何解决？如何保护这种投资以促使雇员专用性技能的形成？即如何降低 GHM 模型中所谓一体化的成本？这可能是更基本的问题。

关于雇员专用性技能的形成与提升,一个不容忽视的重要视角是企业内部制度的设计。如果把企业视为雇佣双方所达成的一种合约或制度安排,那么这种制度安排中的重要内容之一就是企业产出或收益如何在雇佣双方之间分配,从雇员角度来说也就是其工资决定问题。已有关于工资决定问题的研究大多倾向于假定合约是完全的,忽视了合约不完全情况下专用性人力资本投资所带来的“敲竹杠”问题,在解释专用性人力资本投资方面具有一定的局限性。尽管在不完全合约框架下,研究对产品合约中专用性投资的保护,学术界已经取得了相当多的研究成果,但企业内部的雇佣合约具有不同于产品合约的独特性质,却鲜有研究在不完全合约框架下对雇佣合约中的“敲竹杠”问题以及与此相关的企业工资制度进行专门分析。即使有少量的研究论及了雇佣合约中的“敲竹杠”问题以及与此相关的企业工资制度,但这些研究均有一定的不足及局限性,且散见于期刊,未形成系统的论著。可以说,这一应用研究还处于起步阶段。

因此,本书在不完全合约框架下对雇佣合约中的“敲竹杠”问题以及与此相关的企业工资制度进行系统分析,以探求有利于雇员专用性技能形成的工资制度。

首先,本书对关于企业工资制度的研究文献进行了评述。从合约完备程度的研究角度看,它们大致可以分为两类:一类是在完全合约框架下的研究,主要评述了新古典企业理论、新古典人力资本理论和委托—代理理论关于企业工资制度的研究,揭示上述理论对丰富和深化企业工资理论所做出的贡献,以及在涉及企业专用性人力资本方面所呈现的局限性;另一类是在不完全合约框架下的研究,主要评述了交易成本经济学、内部劳动力市场理论以及一些其他学者关于企业工资制度的研究。不完全合约框架下关于企业工资制度的研究引入了更现实的因素——“各种不完全性”,这是相对于在完全合约框架下对工资制度研究的进步。

然后,本书在不完全合约的分析框架下,构建理论模型,分析灵活工资合约和固定工资合约(包括简单的固定工资合约和晋升层级制)所对应的现实形态,及其对雇员专用性技能提升所反映的现实激励安排与激励效果。关于工资合约的“灵活”与“固定”的界定是以雇佣双方事前(投资完成前)是否形成了对事后(投资完成后)有约束力的工资合约为标准,而不是以单纯意义上的工资是否会发生变化来划分的。对于这几种工资合约形式的研究,在现有知识体系基础上,本书所做的增量贡献主要

体现在：

(1) 分析灵活工资合约情况时，通过在雇佣双方的投资博弈中引入投资成本相关性这种合作的谈判方式，将传统“敲竹杠”模型中影响谈判力的因素与当事人对公平的偏好这种行为因素二者融合，将投资成本视为谈判力来源之一，重新分析了“敲竹杠”问题。这是对现有“敲竹杠”模型的一个改进。分析表明，与投资成本与事后谈判力无关情况相比，在投资成本影响企业（雇员）谈判力的情况下，双方有更强的专用性人力资本投资激励。雇佣双方所面临的“敲竹杠”风险取决于双方的初始谈判力：初始谈判力相对较弱的一方会面临“敲竹杠”风险，从而导致其投资不足；初始谈判力相对较强的一方不会面临“敲竹杠”风险，并会过度投资；双方初始谈判力均等时，双方均不会面临“敲竹杠”风险，双方的投资水平为社会最优水平。这一结论对赋予雇佣双方均等地位提供了经济含义。

(2) 在一个重复博弈的框架中引入基于声誉的关系合约，分析了既存在垂直晋升层级，又存在水平晋升层级的企业双重层级结构对雇员技能提升的激励及效率问题。关系合约理论和不完全合约理论两类文献都是在信息对称的环境下分析当事人之间的博弈行为。但是，关系合约文献通常是在一个动态无限重复博弈环境下分析当事人的激励问题，而不完全合约文献则通常是在一次性博弈环境下分析“敲竹杠”给当事人带来的激励反应。本书更进一步将二者结合起来分析企业内部的晋升制度，这不仅是对现有晋升模型的一个改进，也是对关系合约研究领域的一个拓展，为理解专用性人力资本投资与声誉的关系提供了一个新的视角。通过分析证明了，对于一个声誉较高的企业，双重晋升层级结构可以同时实现雇员技能获得的激励以及有效的工作配置。随着企业声誉资本的提高，企业会更更多地依赖水平晋升层级、较少地依赖垂直晋升层级来诱使雇员技能的获得，并且总剩余增加，企业利润增加。这一结论对企业不同工作间的工资压缩这一工资制度提供了经济含义，这一分析也在一定程度上为许多企业或组织的实践中存在的双重晋升层级结构提供了合理的解释。

(3) 探讨了有工会组织情况下，具有晋升层级结构的固定工资合约的制度性效率。通过引入工会对晋升规则的影响，分析在雇员的晋升由雇员的人力资本特征以及雇员的资历共同决定的晋升规则下，雇员的工作变动、任期以及在企业内的工资增长，并对外部劳动力市场状况的变化以及

企业内部层级结构的变化对雇员离职决策及任期产生的影响提供了比较静态分析。

最后,在理论探讨基础上,本书对企业层级结构与工资政策进行了经验研究。通过对成熟市场经济中某大型企业以及中国某国有大型企业人事制度的考察,尤其是企业内雇员的晋升方式以及工资设定,对本书理论分析提供了有力的经验支持,并对成熟市场经济中的企业与中国国有企业的晋升制度进行比较,分析中国国有企业晋升制度存在的问题,提出一些相应建议。

本书在汲取前人研究方法和成果的基础上,在不完全合约框架下,对雇佣合约中的“敲竹杠”问题以及与此相关的企业工资制度进行系统分析,以探求有利于雇员专用性技能形成的工资制度及不同工资合约所对应的现实形态。本书所做的研究既完善了不完全合约理论,也深化了企业工资理论的研究和制度设计,从企业微观层面上探讨了人力资本参与收入分配的合理路径。这项研究对于中国在转型阶段企业工资制度以及就业制度的改革,构建有效的企业微观人力资本开发机制具有重要的参考价值。此外,本书的研究拓展了不完全合约理论在人事管理经济学领域的应用,希望能够为后续研究提供一定的借鉴。由于学识所限,本书不可能对企业工资制度进行全方位的分析,只能从某一特定研究视角出发,因此本书所得出的结论也就呈现出不可避免的局限性,热盼广大同行多提宝贵意见。在具体研究过程中,本书参考了国内外许多学者专家的研究成果,在此表示特别感谢。

本书的出版得到了教育部人文社会科学重点研究基地——东北财经大学产业组织与企业组织研究中心以及东北财经大学产业经济学特色重点学科资助项目的资助。本书的出版,还得到中国社会科学出版社的大力支持和帮助。正是他们细致的编辑工作才促成本书的顺利出版。

目 录

前言	1
第一章 导论	1
第一节 研究意义	1
第二节 研究思路	5
第三节 研究贡献	6
第二章 关于企业工资的决定：从新古典企业理论到委托—代理理论	9
第一节 新古典企业理论	9
一 基本分析框架	9
二 不同竞争市场中企业工资的决定	10
第二节 新古典人力资本理论	13
一 人力资本的内涵与投资形式	13
二 职业培训投资及其均衡条件	15
三 企业专用性人力资本投资与工资决定	18
四 企业专用性人力资本：一个说明	22
第三节 委托—代理理论	24
一 企业的合约网观点	25
二 委托—代理理论中企业工资的决定	26
第三章 不完全合约与“敲竹杠”问题	38
第一节 从完全合约到不完全合约	38
第二节 产品市场中不完全合约与纵向一体化	40
一 不完全合约与“敲竹杠”模型	40

二	产品合约中的“敲竹杠”与纵向一体化	42
三	TCE 与 PRT 的对比分析	45
四	广义不完全合约理论：多个视角	48
第三节	雇佣合约与“敲竹杠”问题	52
一	企业：雇佣合约对产品合约的替代	52
二	雇佣合约的特性与企业专用性人力资本	53
三	ILM 理论与企业专用性人力资本投资	56
四	不同工资合约形式的界定	61
第四章	灵活工资合约：个人工资谈判	63
第一节	传统的投资博弈：投资的无效率	63
一	模型的基本假设	63
二	社会最优投资	65
三	“敲竹杠”：投资的无效率	65
第二节	基于公平心理偏好的投资博弈：“敲竹杠”问题的 一个行为解决	67
一	沉没成本决策无关性原理的重新审视	67
二	引入公平心理偏好的“敲竹杠”模型	69
三	结论分析	72
第五章	固定工资合约 I：晋升层级制	74
第一节	固定工资合约与再谈判	75
一	再谈判与工资刚性	75
二	固定工资合约模型	78
第二节	雇员层级制——更为复杂的固定工资合约	80
一	晋升用于工作配置的研究	81
二	晋升用于努力激励的研究	83
三	晋升用于技能获得激励的研究	84
第三节	双重层级结构与雇员技能获得：基于声誉的 关系合约的引入	87
一	对双重层级结构的说明	88
二	模型的基本假设	90

三	只存在垂直晋升层级的情况	93
四	水平晋升层级的引入：基于声誉的关系合约	96
五	结论分析	104
第六章	固定工资合约Ⅱ：集体谈判	107
第一节	集体谈判的趋势	107
一	谈判的层次：企业或工厂层次的趋势	108
二	谈判范围的扩大	111
第二节	集体谈判与晋升制度安排	113
一	模型的基本假设	115
二	雇员的工作变动决策	119
三	结论分析	124
第三节	工会与稳定雇佣关系的形成：历史的经验	125
第四节	集体谈判与“X—效率”	129
第七章	企业层级结构与工资政策的经验研究	137
第一节	样本选取	137
第二节	成熟市场经济中某企业的研究	138
一	企业的层级结构	138
二	企业的工资政策	142
第三节	中国某企业的研究	146
一	企业的层级结构与工资政策	146
二	某一代表性部门雇员的晋升路径分析	150
第八章	结论与展望	157
第一节	结论与启示	157
一	研究结论	157
二	研究启示	160
第二节	研究空间展望	167
参考文献		169
后记		190

图表目录

图 3-1	买卖双方投资博弈的时序	41
图 4-1	雇佣双方投资博弈的时序	64
图 5-1	受雇于同一雇主的雇员名义工资增长分布	77
图 5-2	雇佣双方阶段博弈的时序	92
图 5-3	雇员类型 η 的产量函数	94
图 7-1	1991—1995 年各垂直层级的平均基本工资	142
图 7-2	1991 年各垂直层级的平均基本工资以及 5th 和 95th 百分点	143
图 7-3	操作和服务岗位各岗级的平均基本工资以及各岗级内部 最高档和最低档基本工资	148
图 7-4	专业技术岗位各岗级的平均基本工资以及各岗级内部 最高档和最低档基本工资	150
图 7-5	中层及以下管理岗位各岗级平均基本工资以及各岗级 内部最高档和最低档基本工资	150
图 7-6	安检公司维修部岗位配置	151
图 7-7	专业技术岗位的晋升路径	154
表 5-1	日本某企业的层级结构	89
表 6-1	不同规模企业集体谈判的覆盖率	135
表 7-1	1991—1995 年雇员在各垂直层级的分布	139
表 7-2	1991—1995 年雇员的变动矩阵	140
表 7-3	1991—1995 年雇员的晋升矩阵	141
表 7-4	1991—1995 年各垂直层级内部的基本工资差别	143
表 7-5	晋升所产生的工资溢价	144
表 7-6	在垂直层级内（水平层级间）被晋升雇员在晋升前后 的工资分布	145

第一章 导论

近 30 多年来，对企业的研究越来越成为国际学术界最活跃的领域之一。对企业问题的研究大致可分为两大领域：以研究企业的市场行为为主要内容的“产业组织理论”；以研究企业本身性质和内部制度安排为主要内容的“企业理论”。如何构建有效的企业微观人力资本开发机制，已经成为企业内部制度安排的重要课题。这种机制设计的重要内容之一就是企业的工资制度安排。大量有影响力的有关企业工资制度的研究倾向于假定工资合约是完全的，忽视了合约不完全情况下专用性人力资本投资所带来的“敲竹杠”问题，在解释专用性人力资本投资方面具有一定局限性。在不完全合约框架下，探讨工资合约安排对专用性人力资本投资的影响，以探求有利于雇员专用性技能形成的工资制度，引入了更现实的因素——“各种不完全性”，这是相对于在完全合约框架下对工资制度研究的进步。本章主要论述在不完全合约框架下对企业工资制度研究的意义，本书的具体研究思路以及研究贡献。

第一节 研究意义

当今世界正在发生新一轮的技术变革，各国都在寻求发展更加依赖技术和技能的产业，其中知识和技术的应用决定了生产力、绩效和竞争力。基于廉价劳动力或原材料的比较优势的重要性相对于基于对某一特定资源增值能力的竞争优势已经下降。这种竞争优势部分（通常很大程度）取决于企业雇员的教育和文化水平以及技能水平。从现代人力资本理论视角来看，企业可以被视为一种人力资本的团队。因此，企业的发展和竞争力从根本上取决于雇员的人力资本或技能水平。雇员的人力资本积累主要是通过正规学校教育和企业内的人力资本投资活动两种渠道实现的。前者主

要侧重于基础性、通用性知识或一般技能。后者则主要体现在与企业的生产过程密切关联的专业技术水平与生产操作技能等方面。因此,虽然一般说来正规教育与企业内的人力资本投资二者之间具有某种互补性,但是对于企业生产与经营活动的直接效率关系而言,后者显然具有更为重要的意义。既然人力资本或技能是企业生产中最重要生产要素,那么如何对雇员的人力资本开发实施有效激励,自然成为企业内部相关制度安排需要解决的重要问题。如果把企业视为雇佣双方所达成的一种合约或制度安排,那么这种制度安排中的重要内容之一就是企业产出或收益如何在雇佣双方之间分配的问题,从雇员角度来说也就是其工资决定问题。因此,提高雇员当前以及未来技能水平的薪酬支付体系在企业中的重要性凸显。

从国内现实角度来看,中国正处于产业转型升级关键时期,十八大强调的“战略性新兴产业发展”及“创新驱动发展战略”直接体现了对高技能、高素质劳动力需求的增加。劳动和社会保障部关于2014年第三季度全国102个城市的公共就业服务机构劳动力市场供求情况的调查显示,从供求状况对比来看,各技术等级的岗位空缺与求职人数的比率有空缺。其中,技师、高级工程师、高级技能人才、高级技师的岗位空缺与求职人数的比率较大,分别为2.78、1.99、1.76、1.61。^①此外,中国正在深化经济体制改革,推行以全员劳动合同制为中心的就业体制改革,这一改革为劳动力市场注入了生机和活力,促进了劳动力资源的有效配置。但与此同时,在劳动力供给过剩的国情特点下,这一改革也导致了某种偏差,主要是过于强调外部市场的调节,处于劳动市场买方的企业利用其优势地位总有使劳动合同关系趋于短期化的倾向。2005年全国人大常委会的一次全国劳动法执法检查显示,中小型企业 and 非公有制企业的劳动合同签订率不到20%,个体经济组织的签订率更低;调查还显示,60%以上的企业与员工签订的劳动合同是短期合同,大多是一年一签,有的甚至一年几签。^②作者曾在2009年对大连市44家企业的高层管理者就此做过问卷调查。被调查者所在企业分布于电力、建筑与房产开发、石油生产、燃气供

① 中国人力资源市场信息监测中心:《2014年第三季度部分城市公共就业服务机构市场供求状况分析》(2014年11月),http://www.molss.gov.cn/gb/zwx/2011-02/11/content_391110.htm。

② 全国人大常委会执法检查组《关于检查〈中华人民共和国劳动法〉实施情况的报告》,2005年12月。

应、自动化、金融、信息软件等 17 个行业，涉及大、中、小不同规模以及国有、民营、合资等不同产权制度。其中，拥有较好的内部晋升制度从而较长期职业安排的企业仅有 15 家，50% 以上的企业与员工签订的劳动合同都是短期合同。一方面，就业制度安排肯定会对雇员的投资与培训产生影响，并且长期与短期就业制度效果不一样；另一方面，薪酬制度安排也会对雇员的投资与培训状况产生影响。不仅如此，薪酬制度与就业制度又不是两个完全独立的系统，甚至可以说，有什么样的就业制度，就有什么样的薪酬制度。因此，在这种劳动合同普遍短期化也即就业制度短期化的环境下，对提高雇员技能水平的薪酬支付体系进行研究，对于中国在转型阶段的企业工资制度以及就业制度的改革有着深刻的启示。如何建构有效的企业微观人力资本开发机制，已经成为现阶段深化就业体制改革的重要课题。

新古典人力资本理论关于企业专用性人力资本投资的分析对我们理解工资收入以及技能的发展做出了重要贡献。但是在某些方面，这一分析是有局限性的。该分析隐含地假定信息是完全的，在匹配之初，雇主与雇员签订的合约明确规定了培训前、后的工资以及投资水平。此外，这种合约是可实施的（在雇员与企业之间发生争议时，合约中包含的信息可以通过法院来证实）。从而得出，在均衡条件下，双方投资成本分担的比例与收益分享的比例应该是对等的。新古典人力资本理论由于其完备合约假定，关于工资合约的分析忽视了双方的机会主义带来的谈判困难，并没有考虑欺骗的可能性和“敲竹杠”问题。其所考虑的“敲竹杠”行为只存在于单方投资情况（未投资一方通过辞职或解雇以获得专用性投资带来的准租的一定份额），可以通过双方共同分担和分享投资的成本和收益以维持长期雇佣关系来解决。但是，很显然这种完备合约的假定是不现实的。专用于某一特定匹配的人力资本投资及其所形成的专用性技能会提出计量、证实以及评价等严重问题，通常不能在合约中规定，也不能轻易地被第三方（法院）观察，从而产生了不完全合约的“敲竹杠”问题。

委托—代理理论的核心是设计出一套有效机制来激励代理人“说真话”和“不偷懒”，由于这个机制将各种或然状态下当事人的权利和责任都涵盖其中，是一个不需要再谈判的完全合约，因此该理论也被称为“完全合约理论”。在委托—代理框架下（或完全合约框架下）关于工资合约问题的研究丰富和深化了人们对于工资制度安排的复杂多样性及其经

济机理的认识。进而,对于各种不同工资形式的适用条件、激励效果及其局限性,也都可以得到较为有说服力的解释。然而,这些研究主要集中于如何激励雇员努力工作不偷懒,却没有论及企业专用性人力资本问题,从而无法回答由企业专用性人力资本投资引致的“敲竹杠”风险所提出的有关工资合约设定问题。

“敲竹杠”问题是不完全合约理论的中心话题,最初是在产品合约中提出的,并得出“如果合约是不完全的,当事人的专用性投资会引发‘敲竹杠’行为从而导致专用性投资的无效率”这一经典命题。这一命题引发了一系列关于如何最大限度地减少由于合约不完全所导致的效率损失的研究。其中,以威廉姆森(Williamson, 1975, 1985)、克莱因、克劳福德和阿尔钦(Klein, Crawford and Alchian, 1978)等为代表的交易成本经济学,以及以格罗斯曼和哈特(Grossman and Hart, 1986)、哈特和穆尔(Hart and Moore, 1990)等为代表的产权理论是不完全合约理论的两个重要分支。进一步分析在市场上进行产品交易中存在关系专用性投资(尤其是专用性人力资本投资)时,两个独立签约个体企业A和企业B的一体化关系。一体化后,一个企业的所有者变成另一个企业的雇员,由企业内部的雇佣关系替代了产品市场上的独立签约关系。雇佣合约把隐藏在产品一般市场交易之中的人力资本分解出来,并把人力资本本身当作可作为企业购买的独立要素。根据经典的不完全合约模型(GHM模型),一体化的成本是被合并一方(成为雇员)由于缺乏所有权减少了专用性人力资本投资激励。在GHM模型中雇佣合约是无关紧要的,并没有考虑雇员专用性人力资本的重要性。问题进一步提出,在雇佣合约不完全的情况下,企业内部的专用性人力资本投资问题又如何解决呢?如何保护这种投资以促使雇员专用性技能的形成呢?即如何降低GHM模型中所谓一体化的成本呢?这可能是更基本的问题。

尽管在不完全合约框架下,研究对产品合约中专用性投资的保护已经取得了相当研究成果。但企业内部的雇佣合约具有不同于产品合约的独特性质,却鲜有研究在不完全合约框架下对雇佣合约中的“敲竹杠”问题以及与此相关的企业工资制度进行专门的分析。即使有少量的研究论及了雇佣合约中的“敲竹杠”问题以及与此相关的工资合约的设定,但这些研究均存在一定的不足及局限性,并未形成系统论著,这从一个侧面说明了对这个问题展开进一步研究的必要性。

基于上述原因,本书在不完全合约框架下,选择将企业工资合约的设定与专用性人力资本投资问题作为主要研究对象,探讨工资合约安排对专用性人力资本投资的影响,以探求有利于雇员专用性技能形成的工资制度。这是相对于在完全合约框架下对工资制度研究的进步。从某种意义上说,不完全合约的分析也是运用新古典成本—收益分析方法,不过,它引入了更现实的因素——“各种不完全性”,特别是强调了自发的现货市场短期安排的局限性。在这个意义上可以说,新的分析是对于新古典模式的改进。

第二节 研究思路

本书分为四个部分共八章:

第一部分是对相关研究的评述,主要体现在第二、第三章。第二章主要是对新古典企业理论、新古典人力资本理论和委托—代理理论关于企业工资决定的研究进行评述。这并不是一个包罗万象的评述,而是按照本书研究目的所做的个人评价。上述关于企业工资决定的理论研究,大多没有论及企业专用性人力资本问题,甚至关于人力资本问题的讨论也极为罕见。即使有少量文献研究了企业专用性人力资本对于工资的决定,但存在研究假设过于简单而难以解释现实问题的弊端。第三章论述了本书的理论基础不完全合约理论,梳理问题研究的理论脉络,主要是对不完全合约理论与“敲竹杠”问题的文献综述,以揭示本书理论框架本身所涉及问题的内在演化逻辑。并进一步指出雇佣合约的特性及其所导致的企业内部雇佣双方的“敲竹杠”问题,进而出现专用性人力资本投资的无效率问题,确认本书选题的针对性。并对关于如何设定工资合约以解决雇佣合约中的“敲竹杠”问题的相关文献进行简要述评,为下文模型的构建奠定理论基础。至于应用理论框架时所论及问题的进一步文献述评,则分别穿插于分析问题过程之中。

第二部分在不完全合约的分析框架下,构建理论模型,系统研究企业工资合约的设定与专用性人力资本投资问题,以及不同工资合约所对应的现实形态,主要体现在本书第四、第五、第六章。第四章对灵活工资合约下“敲竹杠”问题做了刷新式理解。通过在雇佣双方的投资博弈中引入