



# 内部劳动力市场中专用性 人力资本投资与治理研究

——以大型国有企业为例

..... 叶晓倩 著



科学出版社

# 内部劳动力市场中专用性 人力资本投资与治理研究

——以大型国有企业为例

叶晓倩 著

国家自然科学基金面上项目(71172104)

中国博士后科学基金项目(20100480220)

资助出版

科学出版社

北京

## 内 容 简 介

专用性人力资本积累是内部劳动力市场产生和发展的核心基础,而内部劳动力市场也为专用性人力资本积累创造了条件,并通过建立高效的治理机制以激励和保护专用性人力资本投资,以上相关问题是劳动经济学和企业理论研究中一个非常活跃的领域。本书基于内部劳动力市场特征,对专用性人力资本投资、治理机制进行了理论阐释,以某大型国有企业和公开调研数据为例,对我国企业内部劳动力市场和专用性人力资本投资状况进行了基于典型案例的实证分析,并通过与日本、美国等国的比较,提出了促进专用性人力资本投资、改善相关治理的政策建议。

本书适合高等院校劳动经济、人力资源专业的本科生、研究生及教学、科研人员参考阅读,也可以为企业人力资源管理专业人员提供改进管理的参考依据。

图书在版编目(CIP)数据

内部劳动力市场中专用性人力资本投资与治理研究:以大型国有企业为例/叶慧倩著. —北京:科学出版社,2014

ISBN 978-7-03-041887-6

I. ①内… II. ①叶… III. ①国有企业-人力资本-研究-中国  
IV. ①F279.241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 211970 号

责任编辑:魏如萍 / 责任校对:张怡君  
责任印制:霍 兵 / 封面设计:无极书装

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

中国科学院印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

\*

2015 年 1 月第 一 版 开本:720×1000 1/16

2015 年 1 月第一次印刷 印张:11 1/4

字数:226 000

定价:56.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

# 目 录

<b>1 绪论</b> .....	1
1.1 本书的研究意义 .....	1
1.2 本书的结构安排 .....	3
<b>2 内部劳动力市场与专用性人力资本的基本理论</b> .....	5
2.1 内部劳动力市场的基本理论 .....	5
2.1.1 企业内部劳动力市场的成因 .....	5
2.1.2 企业内部劳动力市场的理论假说 .....	7
2.1.3 企业内部劳动力市场的主要特征 .....	9
2.1.4 内部劳动力市场的运行机制 .....	15
2.2 专用性人力资本的基本理论 .....	28
2.2.1 人力资本与专用性人力资本 .....	28
2.2.2 专用性人力资本的主要特征 .....	31
2.2.3 专用性人力资本的新发展 .....	33
2.3 本章小结 .....	38
<b>3 内部劳动力市场中的专用性人力资本投资机制</b> .....	39
3.1 专用性人力资本投资的途径及其特征 .....	39
3.1.1 专用性人力资本的形成途径 .....	39
3.1.2 影响专用性人力资本投资的因素 .....	42
3.1.3 专用性人力资本投资的互补性特征 .....	43
3.2 内部劳动力市场与专用性人力资本投资的相关性分析 .....	45
3.3 在职培训与专用性人力资本形成 .....	47
3.3.1 在职培训的相关理论演变 .....	47
3.3.2 通用性培训与专用性人力资本形成 .....	50
3.4 本章小结 .....	56
<b>4 内部劳动市场中的专用性人力资本治理机制</b> .....	58
4.1 内部劳动市场中的专用性人力资本治理框架 .....	58
4.2 专用性人力资本投资的激励机制 .....	59
4.2.1 企业视角的专用性人力资本投资激励机制 .....	60

4.2.2	员工视角的专用性人力资本投资激励机制 .....	62
4.2.3	约束机会主义行为的专用性人力资本投资激励机制 .....	63
4.3	人力资本专用化下的企业治理结构 .....	68
4.3.1	基于人力资本专用化的企业治理分析框架 .....	68
4.3.2	人力资本专用性与剩余控制权 .....	70
4.3.3	人力资本专用性与剩余索取权 .....	74
4.4	本章小结 .....	76
<b>5</b>	<b>国有企业内部劳动力市场与人力资本投资状况分析</b> .....	<b>77</b>
5.1	国有企业内部劳动力市场状况 .....	77
5.1.1	国有企业内部劳动力市场特征分析 .....	77
5.1.2	国有企业内部劳动力市场的调查分析 .....	79
5.2	国有企业人力资本的投资状况 .....	88
5.2.1	国有企业人力资本投资特征分析 .....	88
5.2.2	国有企业人力资本投资方式调查分析 .....	90
5.3	本章小结 .....	94
<b>6</b>	<b>发达国家内部劳动力市场的比较分析</b> .....	<b>95</b>
6.1	发达国家企业内部劳动力市场模式 .....	95
6.1.1	日本企业的内部劳动力市场模式 .....	95
6.1.2	美国企业的内部劳动力市场模式 .....	100
6.1.3	日、美两国企业内部劳动力市场模式的差异分析 .....	102
6.2	发达国家企业内部劳动力市场的发展趋势：以日本为例 .....	107
6.2.1	日本企业内部劳动力市场面临的挑战 .....	107
6.2.2	发展趋势一：从终身雇佣走向柔性雇佣 .....	108
6.2.3	发展趋势二：从年功序列工资走向绩效薪酬 .....	111
6.3	对完善我国内部劳动力市场的启示 .....	115
6.4	本章小结 .....	119
<b>7</b>	<b>国有企业内部劳动力市场中专用性人力资本的投资与治理</b> .....	<b>121</b>
7.1	专用性人力资本投资促进政策 .....	121
7.1.1	营造促进专用性人力资本投资的企业环境 .....	121
7.1.2	进行专用性人力资本投资的方式方法 .....	126
7.2	完善专用性人力资本治理的措施 .....	132
7.2.1	基于人力资本专用性特征的雇佣管理 .....	132

---

7.2.2 基于大型国有企业特征的职业生涯管理 .....	135
7.2.3 基于人力资本成长特征的激励机制 .....	139
7.2.4 基于共同治理的和谐劳动关系 .....	141
7.3 对促进民营企业专用性人力资本投资与治理的启示 .....	144
7.3.1 民营企业专用性人力资本投资与治理存在的问题 .....	144
7.3.2 在民营企业建立内部劳动力市场 .....	149
7.3.3 改进民营企业专用性人力资本投资与治理的建议 .....	153
7.4 本章小结 .....	156
参考文献 .....	158
附录 调查问卷 .....	167
致谢 .....	174

# 1 绪 论

内部劳动力市场和专用性人力资本投资及其治理机制的研究,与资产专用性理论、不完全合同理论、信息与激励理论及产权理论等有着非常密切的关系,是劳动经济学和企业理论研究中一个非常活跃的领域。而在现实中,只要是具备了一定规模的企业,其内部肯定拥有一套不同于外部市场调节的劳动关系合约或就业安排,即具有自身特色的内部劳动力市场。因而,对于大多数的劳动者而言,他们都处于这种企业内部劳动力市场之中,并通过参加在职培训,以及加入特定的工作团队、参与特定的生产过程以“干中学”(learning by doing)的形式,学习专业知识、钻研与掌握特有技能、与同事积极协调各种关系、忠于职守、忠于组织,在工作中投入主动性、积极性和创造精神,不断积累和提升自身的专用性人力资本。

因此,本书将围绕内部劳动力市场和专用性人力资本这两个紧密相关的研究命题,通过理论分析明晰相关制度安排下劳动合约各方的行为机理,以实证的方法回答内部劳动力市场在大型国企中的实际存在状况,进而寻求改善劳动关系、提升企业能力的有关制度安排。

## 1.1 本书的研究意义

第一,研究内部劳动力市场中专用性人力资本的投资与治理,对于促进劳动者的职业发展、建立科学高效的劳动关系具有重要意义。

有关内部劳动力市场的理论认为,专用性人力资本积累是内部劳动力市场产生和发展的核心基础,并基于此,超越新古典经济学的简单研究框架,对企业内部的长期劳动合同、劳动力资源配置、长期激励机制等微观层面的问题,以及市场经济体制下劳动就业合约的多样性问题进行了深入剖析,推动了当代劳动经济学的崭新发展(张凤林和代英姿,2003)。也就是说,内部劳动力市场理论作为对现实劳动状况的一种解释,认为内部劳动力市场中的一系列制度和机制安排是基于保护和促进专用性人力资本积累,促进企业组织的效率运营而存在的。

而在我国,脱胎于计划经济模式的大型国有企业的运营低效率,以及高级人才流失、晋升政策粗放、教育培训缺乏、激励机制无力等伤及专用性人力资本积累的问题则是饱受各界诟病。虽然我国大型国有企业具有诸如长期雇用、内部职

务晋升等内部劳动力市场的某些特征,但这一现象更多的是习惯法力量使然,而不是出于对专用型人力资本投资积累的保护和促进,在内部劳动力市场的管理体制与运营机制方面则存在多方面的缺失(湛新民,2004)。这一状况不利于调动劳动者的主动性、积极性和创造精神投入专用性人力资本的积累,影响其职业生涯的发展;同时,根据企业能力理论,在知识经济时代企业核心能力的生成与企业每一个员工专用性人力资本投资的规模、水平和质量具有直接的关系,而企业核心能力的基本状况直接决定企业在市场上的生存与发展,现有状况也不利于在企业内部建立和谐、稳定的劳动关系,充分激发组织内劳动者的人力资本以形成企业的核心竞争能力,提高组织的运营效率。因而,深入研究并理清在长期雇用、报酬后置及内部职务晋升的约束条件下,专用性人力资本的投资和治理机制,不仅因为有利于改善当前大型国企的诸多沉痾而具有重要的现实意义,而且对于补充、完善与发展人力资本理论、劳动力产权理论、激励理论及企业共同治理理论具有重要的理论意义。

第二,研究内部劳动力市场中专用性人力资本的投资与治理,对于丰富和深化微观人口经济学、劳动经济学理论研究具有重要意义。

通过梳理国内外的有关文献发现,在微观人口经济学和企业理论研究中有以下三方面的问题亟待进行更为深入的探讨,以夯实相关研究基础。

一是现有研究一般基于保护和促进专用性人力资本的制度安排来展开,而对于相反的逻辑视角,即基于既有的一些制度安排,也就是说在既有的一些约束条件下,如在我国大型国企的长期雇用、内部职务晋升的条件下,关于企业员工进行专用性人力资本投资,以及如何对其进行治理的机制研究尚不深入,在现有基础上建立、完善内部劳动力市场的理论基础薄弱。

二是当前该领域大量研究成果主要集中或偏重于对企业经营者专用性人力资本或高管人员智力资源资本化的研究,为企业经营者获取企业剩余控制权和剩余索取权,进而为建立以股东和经营者为本位的企业治理结构提供理论依据。但是,由于各种原因,国内外关于企业普通员工专用性人力资本投资及其治理机制的研究相对不足,未能将内部劳动力市场理论真正应用于对企业内普通劳动者的管理。

三是相关应用研究基础薄弱。虽然西方内部劳动力市场理论的已有研究成果为探讨我国企业内部劳动力市场运行机制提供了较好的基础,但是长期以来,我国理论界对微观人口经济学、劳动经济学的定性研究较多,而结合企业实际,进行实务性的实证研究却较为少见,对内部劳动力市场和专用性人力资本理论的引入及其应用研究也存在同样的状况:一般都采取定性的研究方法,在对内部劳动力市场理论进行介绍、分析的基础上,通过对我国企业内部人力资源管理制度的



定性描述和分析,指出我国大型企业内部普遍存在内部劳动力市场,进而进行相应的专用性人力资本投资和治理机制的设计。对于我国大型国有企业内部劳动力市场具有怎样的特性等问题,缺乏相应的实证研究支持,据此设计的专用性人力资本投资和治理机制,也只能泛泛而谈,缺乏应有的政策针对性。因而,本书尝试通过实证研究揭示出我国大型国有企业内部劳动力市场的客观存在性,并分析其运行状况、经济效率、主要特征和存在的问题,并基于此有针对性地设计专用性人力资本投资和治理机制。这对于丰富和深化微观人口经济学、劳动经济学的内涵,无疑将具有较为积极的意义。

## 1.2 本书的结构安排

本书拟从假定我国内部劳动力市场的特征,从专用性人力资本投资、治理的机理研究入手,夯实相关理论研究基础;并基于理论分析,进行有针对性的实证研究,通过下发调查问卷,选取典型国企进行问卷调研,对其内部劳动力市场的特性进行验证;通过与日本、美国等国企业内部劳动力市场的比较,分析发达国家内部劳动力市场的特点与发展趋势,评析完善我国内部劳动力市场的方向;并根据现实状况探求建立、完善大型国企的内部劳动力市场,建立有利于专用性人力资本投资和治理的机制。研究思路如图 1-1 所示。

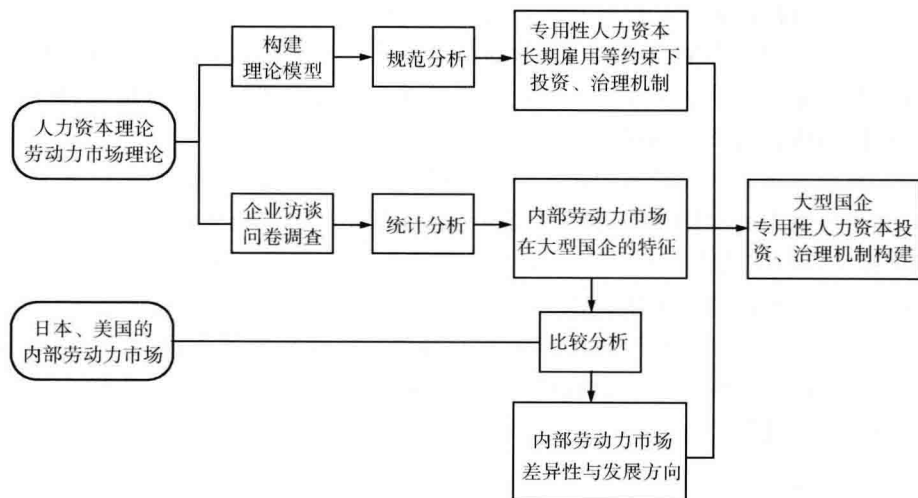


图 1-1 研究思路图

根据上述研究内容,本书由下列章节组成。

一是内部劳动力市场与专用性人力资本的基本理论。对本书的两个特定研究

对象内部劳动力市场、专用性人力资本的基本理论进行较系统的整理与回顾，对两者的理论源流进行梳理介绍，分析评价两者的基本特征，以及内部劳动力市场的运行机制、专用性人力资本投资研究的发展趋势。

二是内部劳动力市场中的专用性人力资本投资机制。通过专用性人力资本投资的途径及其影响因素的分析，揭示出其与企业资本的互动关系，进一步论证了内部劳动力市场促进专用性人力资本长期投资与形成的相关性，并选取最普遍采用的在职培训，特别是通用性培训这一投资机制与专用性人力资本形成之间的机理进行深入分析。

三是内部劳动市场中的专用性人力资本治理机制。分析指出内部劳动市场中的专用性人力资本治理框架由激励机制、企业治理结构两部分组成，并从企业、员工及约束机会主义行为的角度对专用性人力资本投资激励机制进行了详细分析；基于专用性人力资本特性，从剩余控制权、剩余索取权两个角度论述了专用性人力资本的治理机制。

四是国有企业内部劳动力市场与人力资本投资状况分析。在理论评析的基础上，选取一家典型企业，通过对调研所取得数据的整理、统计和分析，对该大型国企内部劳动力市场的主要特征进行分析；并选取公开调查关于人力资本投资的有关数据，对国有企业人力资本投资的特征与方式进行了分析。

五是发达国家内部劳动力市场的比较分析。通过与日本、美国等国企业内部劳动力市场的比较分析，评析我国内部劳动力市场与之的异同，研究内部劳动力市场所表现出的走向柔性雇用与绩效薪酬的发展趋势，并指出应从改进外部劳动力市场对内部劳动力市场关系、企业内部劳动力市场管理理念及激励机制等方面完善我国的内部劳动力市场。

六是国有企业内部劳动力市场中专用性人力资本的投资与治理。国有企业内部劳动力市场中的专用性人力资本投资与治理需要综合“人”的管理与经济学的“资本投资回报”两大分析维度，综合运用人力资源管理与劳动经济学理论，从营造适宜的企业环境、采用合适的投资方式方法等两方面，分析了专用性人力资本投资促进政策；从雇用管理、职业生涯管理、激励机制和劳动关系等四方面，分析了专用性人力资本治理的措施，并对改进民营企业的专用性人力资本的投资与治理提出了建议。

## 2 内部劳动力市场与专用性人力资本的基本理论

### 2.1 内部劳动力市场的基本理论

#### 2.1.1 企业内部劳动力市场的成因

企业内部劳动力市场的产生原因比较复杂，概括起来可从以下几个方面加以解释。

##### 1) 劳动力市场的分割

劳动力市场分割理论 (segmented labor market theory, SLM 理论) 有许多流派, 但比较有影响的当属 Piore (1970) 的双元结构理论。该理论按照雇佣和报酬支付等特征, 将劳动力市场分为一级市场 (primary market) 和二级市场 (secondary market)。一级市场往往工资福利待遇高, 工作条件好, 就业稳定, 有很多晋升和培训机会; 与此相对照, 二级市场的工资福利低, 工作条件差, 劳动力流动率高。两个部分的劳动力市场结构及决定工资和劳动分配的机制有着明显的不同。一级市场就是以结构性的内部劳动力市场 (internal labour market) 为主体, 是一个完全存在于某一企业内的有高度组织的正式劳动力市场, 通常它有一套指导雇佣抉择的详细规则和程序, 其本质特征是长期雇佣。而二级劳动力市场 (与内部劳动力市场对应, 也称做外部劳动力市场) 与新古典经济学描述的劳动力市场一致, 即企业按照劳动的边际贡献与边际成本的比较及时增减劳动雇佣, 并按照劳动的边际贡献或市场工资支付报酬, 同等劳动不能获得同等报酬。

##### 2) 存在劳动力替换的成本 (labor turnover cost)

内部劳动力市场理论与失业理论中的“内部人-外部人”理论一样 (insider-outsider theory), 认为劳动力替换的成本是影响劳动力市场运作的一个重要因素。在“内部人-外部人”理论中, 劳动力替换成本被界定为三个方面: 雇佣劳动力和解雇劳动力的成本; 由于内部人不愿与企业新成员合作, 而破坏与新成员的关系引起的成本; 劳动力替换对劳动力的生产效率造成负面影响而隐含的成本 (Lindbeck and Snower, 1986)。研究表明, 替换一名员工的成本至少相当于其全年薪酬的 30%, 技能型岗位该值可达 150%, 管理和销售岗位为 200%~250%, 企业的个别重要的岗位该值则是难以衡量的。

由于存在着这些成本, 企业对于劳动力的替换总是抱着谨慎的态度, 这样, 劳动力在不同企业间的流动性就降低了, 从而也促成了企业内部劳动力市场的

形成。

### 3) 工作岗位的特殊性

在现代经济中,随着分工的深化和各种岗位上人力资本和知识的专用性提高,很多岗位都对从业人员提出了特殊的要求。首先,从劳动力自身的角度来说,最优的择业行为一般是掌握几项特定的技能,然后在自己的技能范围内找寻合适的职业。这两方面的原因就使得从事不同职业的劳动力之间不具有充分的替代性。这样,当企业需要雇用劳动力时,就要耗费一定的成本进行搜寻,这本身就构成了雇用劳动力的成本之一。其次,企业对于新员工一般都要进行一定量的培训,这种培训也是一种人力资本的投资,如果用外部劳动力市场的劳动力对本企业的老员工进行替换,这就会降低企业人力资本投资的收益,这构成了企业解雇劳动力的成本之一。反过来说,保持较为稳定的劳动力队伍是企业提高人力资本投资回报的一种手段。

### 4) 劳动力市场的信息不对称性

传统理论对于外部劳动力市场的描述实际上还是新古典主义的拍卖机制,在这种机制下,买卖双方的信息对称是非常重要的。但实际上,劳动力市场上的信息往往是不对称的,其中,劳动者对于自身就业后的收益一般都能事先从劳动合同中得到了解,而企业一般总处于信息的劣势,因为具体到某个劳动力的生产效率和劳动态度都是事后才能了解的。因此,企业总是通过一定时间的观察后才能对劳动力的生产效率和劳动态度作出评价,并决定劳动力的去留或升降。从这一角度来说,内部劳动力市场的存在也可以视为企业收集信息的一种需要。

### 5) 工会的作用

工会与内部劳动力市场之间的关系非常复杂,但有一点可以肯定,工会即使不是形成内部劳动力市场的决定因素,也至少是一种促进因素。西方企业中的集体谈判合约使得在内部劳动力市场中起到重要作用的一些规则和程序正式化、成文化和凝固化。反过来说,在内部劳动力市场上有着较为稳定的职工队伍,而职工特定的职业技能也增强了职工的谈判能力,同时,企业内的规则和程序都对管理层的权利范围和特征有着清楚的界定,这些都有利于工会组织的形成(McConnell and Currie, 1992)。

### 6) 习惯势力的影响

从制度角度来看,习惯势力总是被看做是社会组织的天然组成部分。在某种情况下,个人和团体长期相互作用,同时,对这种相互作用起制约作用的惯例在不断发展演变。工厂也不例外。虽然,从根本上来说,一个经济组织的创立是以不断追求纯粹的经济目标为目的的,但是,这种经济组织同时也是一个社会有机体。习惯势力的出现是很难被压制的。从某种程度上来说,习惯势力只是对过去

惯例的保持,然而,它并不是对过去所发生的一切都加以保持,习惯势力也不是完全一成不变的——其发展是一个进化的过程。尽管如此,惯例的影响作用仍然是很重要的。例如,是否应该将更重要的职位分配给有功绩的或年长的人。尽管根据效率原则,应该分配给有功绩的人更重要的职位,但是如果习惯势力是将更重要的职位分配给年长的人,那么年长的人将会得到更重要的职位。

### 2.1.2 企业内部劳动力市场的理论假说

关于内部劳动力市场的理论,主要有以下几个代表性的理论假说。

#### 1) 人力资本理论

该理论主要以 Becker 等学者为代表,认为内部劳动力市场的长期雇佣合约、内部职务晋升、年功工资等,本质上是由厂商专用性的人力资本投资决定的。这种投资具有难以“打捞”的“沉淀成本”的性质,容易在事后被要挟(hold up)或受到对方的机会主义行为侵害,因而在客观上要求保护。长期的雇佣合约通过所谓“锁定(lock-in)效应”,增加了雇佣双方长期合作的激励,同时,借助于一系列相关的制度安排又约束了双方的机会主义倾向。因而,专用性人力资本积累可视为内部劳动力市场的核心基础。

#### 2) 交易成本理论

该理论主要包括劳资谈判模型(Williamson et al., 1975)和“影响成本”模型(Milgrom and Roberts, 1990)等。Williamson 等的劳资谈判模型从人力资本专用性问题出发,强调工作任务的专用性。在工作任务具有专用性的条件下,将发生少数人之间的交换关系,这时,有关工作努力与绩效考核的困难和复杂性使得任何个人性质的劳动合约都难以避免工人机会主义地与雇主进行谈判的行为,从而发生大量讨价还价的成本。内部劳动力市场通过将工资与工作岗位挂钩及实行内部晋升的制度安排,防止了个人工资谈判的发生及其相应的机会主义行为,从而实现了交易成本的节约。

Milgrom 等的模型的基本思想是,科层组织的核心特征是其中决策者的相机权力,而组织内部各种经济行为主体为了自身利益会采取行动去影响这种决策权力的实施,由此而发生的资源非生产性耗费乃至决策的失误便构成了“影响成本”(influence cost),它将降低组织的效率。内部劳动力市场通过一系列刚性的制度安排,限制了决策者的相机性权限,加深了员工对公司政策的稳定性印象,这将大大降低各种非生产性的影响活动及其成本。

#### 3) 激励理论

该理论将内部劳动力市场的制度安排归结为一种长期激励机制。它包含四种不完全相同的理论模型。

(1) 锦标赛 (tournament) 模型。该理论认为内部劳动力市场的职务晋升遵循着相对绩效考核的锦标赛原则, 这可以减少监督活动以节约信息成本, 并提高激励效果。

(2) 延期付酬 (deferred compensation) 模型。延期付酬模型又叫“人质”模型。它与上面的筛选模型有些相似, 也认为正向倾斜的经验 (年龄) - 工资曲线是保证长期雇佣关系、降低雇佣成本的有效安排。不过视角有所不同, 它强调的是工人为了在未来获取越来越高的收入而不得不在初期被降低的工资, 相当于工人抵押给企业的“人质”, 它增强了工人维持原有就业关系的激励。所以, 该模型更着眼于事后的激励而不是事前的筛选。

(3) 效率工资模型。所谓效率工资等于外部机会工资与偷懒的净收益之和。在内部劳动力市场上雇主一般都付给员工高外部机会工资的报酬, 即效率工资, 这将加大员工偷懒的成本, 从而增强激励效果 (Shapiro and Stiglitz, 1984)。

(4) 工资作为“礼物交换”的模型。该模型与效率工资模型十分相似, 认为劳动工资合同可以视为雇主与员工之间一定程度的礼物交换, 雇主支付给工人超过购买其劳动服务所需水平的工资, 等于是向工人送了“礼”, 这将增强工人对企业的感情, 并通过使其工作努力超过最低标准而还回“礼物”。所以, 虽然内部劳动力市场的工资按照新古典经济学边际法则是未出清的, 但企业仍然实现了高效率 (Akedof, 1982)。

#### 4) 筛选 (screening) 理论

该理论主要是从信息收集与筛选效率的角度来看待内部劳动力市场, 它将企业内部实行的年功工资制度即正斜率的经验 (年龄) - 工资曲线, 归结为雇主在信息不对称条件下对员工特征的筛选行为 (Salop S and Salop J, 1976)。雇主在支付了大量培训费用的情况下, 愿意与员工保持长期的雇佣关系。但是员工方面的偏好可能是多种多样的, 应该怎样识别那些愿意长期在本企业就业的员工呢? 据说, 通过实施在就业初期支付相对较低的工资, 而在就业后期支付相对较高的工资这样一种分配政策, 可以有效地将那些愿意在某一厂商中长期工作而较少有跳槽倾向的人分离出来, 从而以一种低成本的方式实现雇佣双方的有效匹配。

#### 5) 风险分担或隐性合约理论

该理论继承了 Knight 和 Fiorito (2009) 关于厂商的特征就在于向雇主转移风险的思想, 认为在雇主具有风险中性而员工具有风险厌恶的通常情况下, 雇主以某种隐含承诺的方式向员工提供较为固定性的工资而使其收入免受外部市场波动的影响, 将会使得到保险的员工产生更高的生产力, 从而形成一种互利的结果。因此, 内部劳动力市场关于工资与就业的安排虽然呈现刚性, 但仍然是一种有效率的制度安排 (Baily, 1974; Azariadis, 1975)。

上述这些理论假说代表了超越新古典范式来探讨企业内部劳动力市场问题取得的重要成果。它们之间基本上是互补的，即分别从专用性人力资本、员工风险规避、交易成本节约及长期激励等不同侧面对内部劳动力市场进行研究。由于内部劳动力市场研究的多样化，有西方学者认为将各种相关的因素加以系统整合，将可能是代表未来研究的一个方向（Wachter and Wright, 1990; Waechter, 1995）。

### 2.1.3 企业内部劳动力市场的主要特征

#### 2.1.3.1 企业内部劳动力市场的三项特征

与企业外部劳动力市场相比，企业内部劳动力市场具有以下几个主要特征。

##### 1) 企业劳动关系的长期、稳定性

长期、稳定的雇佣关系在许多国家都存在，其中，日本大企业以“终身雇佣”而著称，是采用长期雇佣最典型的国家。即使在强调劳动力流动性的美国和英国，雇佣期限也并非像想象的那样短。在美国，一般工人在同一企业平均工作8年，有25%的工人在同一企业工作超过20年，在年龄超过30岁的职工中，有40%的职工在同一企业至少工作20年以上；在英国，在同一企业工作20年以上的职工比美国更普遍（Milgrom and Roberts, 1992）。另外，根据报告，日本企业中的职工有70%在同一企业工作时间超过10年，相应的数字，美国是37%，英国是39%，意大利是46%，德国是53%，法国是58%。长期雇佣是企业与员工之间达成的一种默契，并形成一种惯例或企业文化，而非以明文规定的契约形式确定下来。因为一方面法律禁止企业签订不允许员工在长期内流动或辞职的雇佣合同，另一方面长期内的不确定性太大，劳动契约不可能把有关方面规定得那么准确、详细，企业和员工需要足够的灵活性来适应未来的变化。而企业在长期雇佣方面所形成的信誉、惯例或企业文化，既允许员工辞职和企业解雇，同时对员工形成一种预期，即企业会遵守承诺，不会出现临时解雇或非工作绩效原因的解雇。由此来看，长期或终身雇佣有两个特征：一是雇佣关系从本质上是自由的，即在长期内员工有辞职的自由，企业也有解雇的自由，但只要双方合作默契，雇佣关系就会长期持续；二是无保证终身雇佣，即企业不可能也不宜用正式契约来保证对员工的长期或终身雇佣，而是通过一系列做法，使长期或终身雇佣形成一种信誉、惯例或企业文化。

##### 2) 以企业内部晋升、内部流动为主的劳动力资源配置

这个特征实际上是长期、稳定的劳动合同的一种派生物。内部劳动力市场在职位安排上，设立等级制工作阶梯。所谓工作阶梯（job ladder），是根据技术难易程度和工作重要程度将企业内的工作岗位分成不同等级。不同的工作岗位被赋

予不同的重要性，并规定有不同的工资标准。企业的新成员进入企业的位置一般都是在这个等级制度（或称为工作阶梯）的最底层，以后再视其表现决定是否晋升，以及晋升到工作阶梯的哪一级，经济学家们将这一位置称为“入口”（port of entry），这里也是内部劳动力市场的工作阶梯与外部劳动力市场的连接处。内部劳动力市场实行锦标赛制度，企业对不同岗位的用人奉行“从低到高”的政策，即新招募的员工往往从事底层的工作，而较上层的工作岗位的空缺则从原有员工中逐级提拔，一般很少直接从外部征召。

对于新雇用的劳动力，主要是用于补充较低层次岗位人员的不足。同时，内部劳动力市场还普遍实行后备人才培养制度，注重企业内部的人才梯队建设，如IBM公司培养接班人的“长板凳计划”等。另外，实行内部劳动力市场制度的企业大多鼓励员工在企业内部流动，如索尼公司的“内部跳槽”制度、摩托罗拉公司的普遍性岗位轮换等。

### 3) 等级性资历工资的报酬制度

在报酬分配方面，内部劳动力市场实行等级性资历工资的报酬制度。所谓资历工资制度，实际上包含了三个方面的内容：其一是差别工资制度，即工资与工作岗位相挂钩。一方面，对应每一级工作岗位都有一个固定的工资段；另一方面，在每个工资段内又包含了从最低到最高的若干个工资等级。如果从下一级岗位晋升到上一级岗位，当然要伴随着报酬增长。然而，即使未被晋升，在同一级工作岗位上随着经验增加也可以增加报酬，这叫做“提薪”。其二是实行效率工资（efficiency wages）原则。所谓效率工资原则，指的是雇主付给员工的工资高于后者在外部市场上的机会工资或其现时边际生产力这样一种做法。其三是采用延期付酬的惯例。根据 Lazear（1999）提出的报酬后置理论，效率工资的激励作用是以长期雇佣为基础的，而在长期雇佣采取隐性协议或默契形式的条件下，雇主为了维系长期合约还往往采用事先承诺高报酬而随后陆续支付的做法。具体来说，员工在进入企业以后的早期工作年间，其所得报酬往往要低于其边际生产力，而当过了这一阶段以后其报酬将会高于其边际生产力，直至退休领取年金。所以，员工在一个企业终生的报酬变动轨迹将表现为一条正斜率的曲线，并且它将比员工本人的边际生产力曲线更陡峭。在这里，虽然工资与边际生产力并没有维持短期中的均等，但是就每个员工的终身来看它们却是相等的，即员工得自企业的终生报酬的贴现值将等于其为企业提供的边际产出的贴现值。

内部劳动市场上述三个特征之间存在着很强的互补性。其中长期雇佣是核心，其基本功能是实现人力资本在企业的累积，鼓励职工的长期行为，并为按工龄支付报酬和采用内部晋升方式提供了必要条件，而后两者则加大了职工中途离职的成本，反过来有利于长期雇佣惯例的维持。因此，三者结合在一起所发挥的



作用大于单个机制孤立存在时的作用，这在日本大企业表现得最为明显。日本大企业的长期雇佣之所以比欧美采用同样政策的企业更能有效蓄积和利用人力资本，一个重要的因素就是同时采用了年功序列工资和内部晋升，三者之间互为条件、相互强化，存在着很强的互补性。

### 2.1.3.2 内部劳动力市场特征对效率的影响

企业内部劳动力市场的存在有力地说明了它能够有效地配置劳动力资源，其经济效率可以通过以下几个方面来进行说明。

#### 1) 企业长期、稳定劳动关系的积极作用

(1) 长期劳动合同有利于企业专用性人力资本的积累。在信息完全而不存在交易成本的理想世界，外部现货市场的短期合约通常是实现资源最优配置的有效形式。然而，在信息不完全从而交易成本大于零的现实世界中，长期合约对于短期合约的效率优势便显示出来。长期合约能够增强雇佣双方的合作激励，弱化机会主义倾向，从而有助于提高经济运行的效率。Becker (1964) 认为，人力资本可以分为一般性人力资本和专用性人力资本，前者是指劳动者所拥有的知识和技能在不同的企业都可以发挥作用，后者指仅对某个特定企业有价值，对其他企业没有价值的人力资本。由于特殊技能的训练对其他雇主毫无价值，进行投资的企业就不会因为其他企业的薪酬计划被迫为生产力的提高支付较高的工资，但如果企业把工人生产率提高带来的收益全部占有，员工就会辞职。因此培训的成本和由此带来的收益由企业 and 员工共同承担就是有效的，长期雇佣为企业和员工的收益分享提供了有效的保证，从而能减少无效辞职和解雇带来的损失。制度经济学家 Williamson (1985) 针对“敲竹杠”问题，运用交易费用理论论述了特殊人力资本和长期雇佣的关系。他认为资产专用性是导致垂直一体化的主要原因。为保护专用性资产所有者的利益免受要挟，客观上需要一种以企业一体化为基础的长期合约来取代以供求关系为基础的市场交换的短期合约。人力资本的特殊性决定了在任何短期的雇佣关系下，雇主和员工都缺乏人力资本投资的激励，因为他们担心一旦雇佣关系不能继续维系将会面临投资损失的风险。因此，短期雇佣关系下的人力资本投资必然是严重不足的，这无疑会制约企业的技术进步和效率改善。然而，在长期稳定的雇佣关系条件下，雇佣双方具有长期合作的预期，由此便形成了人力投资的客观基础。企业因为不必担心员工跳槽而愿意对其进行人力资本投资，员工也因为消除了被解雇的后顾之忧而愿意对自身的特殊投资分担部分成本，最终在适当的分配制度下会形成双方对人力投资分摊的某种均衡。这显然会促进企业人力资本积累的优化。不仅如此，特殊人力资本的积累又会强化长期雇佣关系的稳定性。当企业和工人实施了这种人力资本投资以后，工人对企业