

THE FRONTIERS OF CHINESE TALENTS (No.1)

中国人才前沿

No.1

THE FRONTIERS OF CHINESE TALENTS (No. 1)

主 编/潘晨光

副主编/李晓琳

李 群

娄 伟



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

THE FRONTIERS
OF CHINESE
TALENTS (No.1)

中国人才前沿 (No.1)

主 编/潘晨光

副主编/李晓琳

李 群

娄 伟



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目 (CIP) 数据

中国人才前沿 (No. 1) / 潘晨光主编. —北京: 社会科学文献出版社, 2005. 11

ISBN 7-80190-794-9

I. 中... II. 潘... III. 人才研究—中国
IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 113018 号

中国人才前沿 (No.1)

主 编 / 潘晨光

副 主 编 / 李晓琳 李 群 姜 伟

出 版 人 / 谢寿光

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市东城区先晓胡同 10 号

邮政编码 / 100005

网 址 / <http://www.ssap.com.cn>

责任部门 / 财经与管理图书事业部

(010) 65286768

策划编辑 / 周 丽 (ZhouLi@cass.org.cn)

责任编辑 / 于渝生 (yuyusheng2004@yahoo.com.cn)

责任印制 / 同 非

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部

(010) 65139961 65139963

经 销 / 各地书店

读者服务 / 客户服务中心

(010) 65285539

法律顾问 / 北京建元律师事务所

排 版 / 北京中文天地文化艺术有限公司

印 刷 / 北京季蜂印刷有限公司

开 本 / 787 × 1092 毫米 1/16 开

印 张 / 31.5

字 数 / 528 千字

版 次 / 2005 年 11 月第 1 版

印 次 / 2005 年 11 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 7-80190-794-9/F·242

定 价 / 58.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误,
请与本社客户服务中心联系更换



版权所有 翻印必究

内 容 提 要

2003年12月,中共中央召开了中国历史上第一次全国人才工作会议。胡锦涛等中央领导同志在会上作了重要讲话,会后下发了《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》。人才工作会议后,人才问题普遍受到各方面的高度重视,许多部门成立了专门的人才学管理机构,人才领域的研究工作也取得了较大进展。同时,由于中国人事人才工作正处于发展期、攻坚期,面临的问题还很多,迫切需要对一些前沿性问题进行深入的研究和探讨,以便推动人才工作、人才研究向新的阶段发展。编者正是从这一现实需要出发,组织策划出版了《中国人才前沿》一书。

本书以人才工作会议和人才工作决定的精神为指导,坚持科学发展观和党管人才的原则,汇集了许多学者的最新研究成果,特别是比较前沿的研究内容,旨在从更广泛的视角增进人们对人才前沿问题有更深层次的了解,推动“人才资源是第一资源”理念的传播,为提升中国人才管理与开发水平创造一个有利的环境,并促进人才政策的完善与创新。本书也希望能为人才研究者提供一个相互交流的平台,为扩大中国人才研究队伍服务。

本书的内容主要包括以下五个方面。

第一部分主要探讨人才政策方面的内容。该部分主要分析了中国的工资制度、博导制度、专家咨询论证制度等方面的改革与创新,并深入论述了中国人才流动中的法律及户籍问题、中国继续教育政策演变及发展趋势,以及先发展地区的人才激励启示等内容。

第二部分主要是人才队伍建设方面的内容。该部分详细介绍了中国民航业人才状况、技能人才队伍建设、家族企业培养接班人的模式,以及军队新型专业人才的培养与管理、女性人才短缺现状等内容。

第三部分主要讨论科技人才的开发问题。该部分既讨论了中国高技术

产业中的人才发展问题、科技人才吸引政策等综合性内容，也分析了中国IT人才发展的战略构筑及公共政策选择等针对性较强的内容。

第四部分着重分析人力资本与人才开发的关系。主要内容有人力资本发展的财税政策与制度安排、中国金融业人才的发展战略、国有股减持中的人力资本问题、农村人口迁移过程中社会资本的作用等。

第五部分则从人才战略、人才发展规律等角度探索中国人才的发展环境及发展脉络。该部分既探讨了经济全球化、“官本位”思想等因素对中国人才队伍发展的影响，又通过分析国内外人才开发经验来探索信息时代人才发展的规律。

本书涉及的许多问题尚处在探讨和研究之中，一些观点还存在争议，我们把这些观点刊发出来的主要目的在于，希望引起更多从事相关研究的专家学者的关注，以加深对这些问题的认识和理解，为推动中国人才事业的发展服务。

由于时间紧促，加之编者的水平有限，作为中国第一部探讨人才前沿的书籍，本书肯定存在许多不足之处，敬请广大读者批评指正。我们会认真听取大家的意见和建议，并在今后的研究和编写中加以改进。我们也欢迎对人才研究有兴趣的朋友加入我们的研究团队，大家一道探讨、交流中国人才问题，为创建和谐的人才发展环境贡献各位的智慧。

目 录

第一部分

中国工资制度改革研究	张 斌 / 3
中国博导制度改革分析	娄 伟 潘晨光 方 惠 / 20
专家咨询论证实证考察分析	乐 天 李 群 孟志军 / 39
政府决策专家咨询论证的独立性问题	杨一介 周 梅 / 63
论人才流动中的若干法律问题	周 梅 / 84
中国继续教育政策演变及发展趋势	李晓琳 / 107
人才流动与户籍制度改革	娄 伟 方 虹 / 129
先发展地区人才激励的启示与建议	余仲华 / 139

第二部分

中国民航业的人才状况分析	田晓林 马志超 / 153
中国技能人才资源现状分析	潘晨光 程锦锥 / 182
家族企业接班人才研究	王智勇 / 200
我军新型专业人才的培养与管理	肖传国 许 胜 李 辉 / 215
女性人才短缺：现状、原因及对策	徐延辉 / 235
长株潭人才资源开发一体化研究	胡跃福等 / 251

第三部分

“十一五”中国高技术产业发展人才问题	杨宜勇 / 265
中国科技人才吸引政策分析	娄 伟 / 288

中国 IT 人才发展研究与对策	李 群 孟志军 / 309
IT 人才战略构筑的公共政策选择	王进杰 / 331

第四部分

人力资本发展的财税政策与制度安排	马蔡琛 李志荣 / 347
中国金融业发展的人才战略思考	韩复龄 / 368
国有股减持中人力资本问题	李 新 / 389
农村人口迁移过程中的社会资本的作用	杨 新 / 409

第五部分

经济全球化与中国人才竞争战略	张 磊 / 425
“官本位”与中国的人才成长	张 锋 乐 天 / 448
从世界历史演进看人才发展规律	吴 英 / 470
明清晋商人才管理解析	倪玉平 / 485

第一部分

中国人才前沿
No.1

中国工资制度改革研究

张 斌

一 问题的提出

中国在过去的二十多年间取得了非凡的经济成就，但随着经济的发展，经济社会的各个层面也暴露出许多深层次的问题，其中收入分配是近年来人们关注的焦点。尽管在收入差距的具体指标的侧度方面存在差异，但收入差距的扩大是毋庸置疑的。李实的研究表明，过去二十多年间中国的个人收入的基尼系数由 1985 年的 0.29 上升到 1995 年的 0.46。在城镇内部，收入差距扩大更为明显：1978 年的基尼系数只有 0.16，而到了 1994 年，则扩大到了 0.30；20 世纪 90 年代后期基尼系数又增加了 10% ~ 15%。^①

城市内部收入差距的扩大主要有三个原因：第一是行业 and 结构调整，不同行业的收入差距较大。同时，20 世纪 90 年代以来的大规模的国有企业结构调整和民营化导致大量的下岗人员和失业人员，这部分人的收入较低。第二个原因是个人因素。进入 20 世纪 90 年代之后，教育回报有较大幅度的提高。第三个原因是金融资产和房产拥有方面的差异。^②

城镇居民的收入主要来自于工资，职工工资分配的不均等是导致城镇居民收入差距的主要因素。在 1988 ~ 1995 年期间，城镇职工的实际平均工资增加了 18%，职工之间工资的变异系数也同时提高了 18%，基尼系数提高了 30%。（奈特、宋丽娜，1999）

① 李实：《中国个人收入分配研究回顾与展望》。见姚洋主编《转轨中国：审视社会公正和平等》，中国人民大学出版社，2004，第 77 页 ~ 121 页。

② 李实：前引文。见前引书。

中国城镇职工工资差异的形成有着深刻的制度背景, 本文的研究重点是运用制度变迁理论来分析中国工资制度及其变迁, 从制度和体制层面分析城镇职工工资差异的原因, 并以此为基础提出深化工资及相关制度改革的建议。

二 中国工资制度的演变与存在的主要问题

改革开放以来, 随着放权让利和市场导向改革的深入, 中国的工资制度发生了巨大的变迁。从总体上讲, 中国的工资制度经历了计划经济、放权让利改革、市场化改革三个阶段。计划经济时期城镇职工高度统一、平均化程度很高的工资制度逐渐被分权化、市场化改革所建立的工资制度所取代, 劳动力价格的市场定价机制逐步建立, 但同时市场化本身带来的劳动者利益保障不足的问题和市场化改革不彻底导致的部门利益、行业利益、地区利益分割所形成的工资水平差异扩大的问题并存。

(一) 计划经济时期的工资制度

社会主义改造完成后, 中国于 1956 年 4 月 1 日起进行了全国统一的工资制度改革, 全国企业、事业和国家机关一律实行新的工资标准, 初步建立起了与计划经济相适应的等级工资制。

这次工资制度改革的主要内容首先是在统一的职务等级工资制的基础上, 修订了各类人员的工资标准。行政管理人员的工资由高到低共分为 30 级, 一职数级, 上下交叉。工程技术人员的工资标准划分为 18 个等级。工人的工资等级制度共分 10 个等级, 110 个工资标准。

其次对不同地区实行不同的工资区类别, 根据全国各地的自然环境、物价指数、生活水平的差异, 在实行物价津贴的基础上, 把全国划分为 11 类工资区, 各类工资区的同一等级的工资标准之间的工资系数在 3% 左右, 5 类与 6 类之间为 2.75%, 最高 11 类区比最低一类区工资系数高出 30%。

通过这次重大改革, 在全国范围内统一了职工工资标准, 进一步调整了产业、部门、地区及各类人员之间的关系, 奠定了中国计划经济时期工资的基础。由于工资改革的艰巨性、复杂性, 加之缺乏经验, 有些甚至是完全照搬苏联的做法, 改革后的新制度仍存在许多不足与缺陷, 主要有: 第一, 从工资制度上看。由于强调各部门和各产业在国民经济中的“重要性”和企业的隶属关系, 在工资关系上出现了不合理现象, 主要是不加区

别地规定生产部门的工资高于非物质生产部门,重工业高于轻工业,军事工业高于民间工业,中央企业高于地方企业,制造业高于修理业,增加了职工间的工资矛盾。第二,工资标准过于繁杂,管理又过于集中,对工资职能作用缺乏深入研究。工资等级与职务脱节,职务高低与工资基本上没有关系,职务升降不影响工资,工资高低反而成为安排职务和享受政治待遇的依据,使得职务等级工资制变成了实际上的等级工资制。针对工资执行过程中一些实际问题,虽然经过1957、1961、1963以及1977、1981年调整工资,但没有根本上解决问题。

计划经济时期,为了贯彻以发展资本密集型产业为主的赶超战略,国家实行高积累、低消费的政策,因此货币工资水平长期保持在较低的水平。为了维持城镇职工的基本生活,国家同时采用票证供给制度来保证城镇基本生活消费品的供给,并对国营企业、事业单位、国家机关实行公费医疗、分配住房等福利制度。从总体上讲,这一时期的工资制度有三个突出特点:工资水平较低且增长缓慢;职工工资水平的差距较小、平均化程度较高;货币工资与票证供给及各项实物福利制度相结合。

(二) 放权让利改革时期的工资制度

1979年,中共十一届三中全会的召开拉开了中国改革开放的序幕。从1979年到1992年中共十四大正式提出市场经济改革这段时间,我们称为放权让利改革时期。这一时期总的改革特征是行政性分权,也就是改变计划经济时期中央的高度集权,通过给予企业和地方更多的自主权来搞活经济。经济运行中计划经济体制与商品经济并存,整个经济体制体现出双轨制特征。

与放权让利改革相适应,工资制度的改革首先将企业从国家机关、事业单位中脱离出去,它的意义不仅仅是全国不再实行统一的一种工资模式,而是反映了政治经济体制改革的深化,适应了社会主义经济快速发展的需要。

1985年1月,国务院发出《关于国营企业工资问题的通知》,对企业工资制度提出了改革方案。其主要内容是:(1)国营大中型企业工资总额同经济效益挂钩。企业工资总额以1984年的工资总额进行核定;经济效益指标,一般应以1984年的实际上缴税利为基础。企业工资总额同经济效益挂钩浮动的比例,以人均上缴利税为主,同时考虑国家投资比例、百元工资税利率、劳动生产率的高低等情况分别确定。一般上缴利税总额增长

1%，工资总额增长0.3%至0.7%。上缴税利下降时，工资总额要相应下浮。(2) 国家对企业的工资，实行分级管理的体制，国家负责核定省、自治区、直辖市（包括计划单列城市）和国务院有关部门所属企业的全部工资总额，及其随同经济效益浮动的比例。其他企业的工资总额和浮动比例，由省、自治区、直辖市和国务院有关部门在国家核定给本地区、本部门所属企业的工资总额和浮动比例的范围内逐级核定。(3) 企业与国家机关、事业单位的工资改革和工资调整脱钩。(4) 企业可以根据自身特点和实际情况，自行研究确定本企业的工资形式、工资制度和分配方法。企业可以在一定范围内调整企业职工之间的工资关系，开始将市场机制引入企业分配领域。

1985年6月，中共中央、国务院发出《关于国家机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》，宣布为适应当前政治经济体制改革的需要，国家机关、事业单位从当年7月1日起开始进行工资制度改革。1985年工资改革的主要内容包括：(1) 国家机关行政人员和专业技术人员，废除旧的等级工资制，实行以职务工资为主的结构工资制。全部工资由四部分组成：基础工资、职务工资、工龄津贴和奖励工资。(2) 事业单位的行政人员和专业技术人员，可以实行以职务工资为主的结构工资制，也可以根据自身特点和实际需要，实行以职务工资为主要内容的其他工资制度。实行结构工资制的，可以有不同的结构因素。(3) 国家机关、事业单位的工人，可以实行以岗位（技术）工资为主要内容的结构工资制，也可以实行其他工资制度。(4) 增加工资的资金，按现行财政管理体制分级承担，属于中央单位的由中央财政开支，属于地方单位的由地方财政开支。

放权让利改革时期工资制度的变迁体现了两个主要特征：一是明确按照企业、国家机关和事业单位的区分分别设置工资制度，并给予了地方和企业更大的自主权来确定工资标准。二是大幅度增加了津贴、奖金在工资总额中的比重，尽管在具体企业、单位内部奖金、津贴的发放以平均为主，但企业之间、单位之间、地区之间的差异开始增加。

这一时期由于放权让利改革的实施，各企业、事业单位有了更大的自主权，在促进经济增长的同时，也暴露出了许多问题。国有企业体制的根本缺陷在于“所有者缺位”，国有企业的管理者缺乏所有者的有效监督，往往倾向于短期行为和超分配。也就是说，尽可能地把上缴国家的利润转化为当期的福利支出和消费基金。这样，整个国民收入开始向个人倾斜。资料表明，从1978年到1994年，按现价计算，中国的GDP由3588亿元

增加到 43800 亿元, 年均增长 16.9% (按可比价计算, 年平均增长 9.4%)。从 GDP 的最终分配结果看, 国家收入由 1978 年的 1133 亿元增加到 1994 年的 5182 亿元, 年增长 10%; 集体收入由 685 亿元增加到 10630 亿元, 年增长 18.7%; 居民个人收入由 1770 亿元增加到 27988 亿元, 年增长 18.8%。个人收入增长明显高于国家收入的增长, 也高于同期国内生产总值的增长。1978~1994 年, GDP 最终分配结果中, 国家收入所占比重直线下降, 由 31.6% 下降到 11.8%, 下降近 20 个百分点, 年下降 1.25 个百分点; 而同期个人收入所占比重由 49.3% 上升到 63.9%, 上升 146 个百分点, 年均上升 0.9 个百分点。^①

(三) 市场化改革时期的工资制度

1992 年中共十四大正式提出建立社会主义市场经济的目标, 以行政性分权为特征的放权让利改革开始让位于市场化改革。这一时期随着国有企业改革的推进和其他所有制企业的发展, 处于竞争性市场中的企业工资制度几乎已经完全由市场机制决定。同时, 在国家机关中开始实行公务员制度, 行政机关与事业单位的区分更为显著。1993 年, 结合机构改革和事业单位在市场经济条件下的发展特点, 国家对机关和事业单位的工资制度又进行了全面改革。

这次改革的主要内容是: (1) 机关和事业单位工资制度相互脱钩。机关实行职务工资制, 全部工资包括职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资四个部分。事业单位工资制度按不同特点分为五大类, 其中金融单位当时仍然视为事业单位, 实行行员等级工资制。(2) 建立正常增加工资的机制。(3) 改革地区工资类别制度, 建立地区工资津贴制度。(4) 改革奖励制度, 对做出突出贡献和取得成绩的人员, 分别给予不同的奖励。

1995 年, 人事部、财政部和国家计委共同印发了《关于机关、事业单位工作人员正常晋升工资档次办法的通知》。自此, 机关和事业单位工作人员每隔两年晋升一个职务工资档次。1999 年 8 月底, 国务院办公厅转发了人事部和财政部关于调整机关、事业单位工作人员工资标准, 以及增加离退休人员离退休费的三个实施方案。决定从 1999 年 7 月 1 日起调整机关、事业单位工作人员的工资标准, 并相应增加离退休人员的离退休费。

^① 邱晓华等:《国民收入分配格局变化》,《经济研究参考》1996 年第 162 期。

1992 年以来的市场化改革使中国初步建立起了与市场经济体制相适应的工资制度。但由于市场体制和政治体制改革尚待进一步完善,目前的工资制度运行中仍然存在着许多严重的体制性缺陷,突出表现在以下几个方面。

第一,中国当前的工资制度仍然保持着较为显著的二元结构特征,竞争性市场中的企业工资制度已经基本市场化。而国家机关、事业单位及其他公共部门的工资制度仍然保留了计划经济时期的特点,较低的货币工资与各种各样显性和隐性的福利制度并存。

第二,在国有企业的工资制度运行中仍然有分配标准不合理和超分配的现象存在。所谓分配标准不合理是指国有企业迄今为止仍没有较好的解决企业家定价的问题,许多国有企业的企业家无法获得与其市场价值相统一的工资待遇,因此产生了“59 岁”现象等问题。而超分配是指由于所有者缺位,国有企业有工资福利超分配以侵蚀利润的情况,尤其是少数处于市场垄断地位的国有企业,一方面利用手中的垄断权利谋取超额利润,而另一方面这部分超额利润又通过各种形式转化为远高于市场均衡价格的个人收入,这部分来源于垄断利润的收入是造成社会当前分配不同的重要因素,也是社会矛盾的焦点。

第三,在竞争性市场中的民营企业,工资制度已经基本与市场接轨,但突出的问题是侵害职工工资权益的现象十分严重。由于工会制度的不完善和劳动执法方面的不到位,在竞争性市场中企业员工合法工资权益的保障是当前存在的主要问题。

第四,中国当前的事业单位管理混乱,事业单位分为财政全额拨款、差额拨款、自收自支三种类型。完全没有收入的事业单位依靠财政全额拨款,其工资制度与行政机关基本相同。而差额拨款和自收自支事业单位有独立的收入,而且往往这部分收入与某种特定的行政性或强制性权力相联系,某些事业单位利用手中的行政性权力谋取不合理收入,然后以各种形式发放给单位员工,造成这些单位员工的工资福利水平远高于市场均衡价格。

第五,行政部门之间由于权力的不同造成实际工资福利水平的较大差异。尽管表面上看公务员制度实行以来部门的差异并不影响相同职别公务员的工资水平,但实际上由于行政部门之间权力的差异,一些有权部门可以利用手中权力获得许多显性和隐性的福利,而且这些福利往往远高于货币工资,大到以较低的价格出售给本部门员工住房,小到发放交通费补贴

的同时开通固定班车。实际工资水平的部门差异是行政性分权导致的部门利益分割所遗留的问题。迄今为止,我们实际上还没有实现公务员工资的统一化和货币化。

第六,行政事业单位工资不仅存在着部门的差异,而且存在着较为严重的地区差异。由于分税制财政体制的不完善,地区之间不考虑物价差异、自然环境等正常因素,不同地区公务员与部分事业单位职工的工资水平仍有较大差距。尤其是许多经济落后地区公务员、中小学教师的工资不能得到足额及时发放,严重影响了当地基本公共产品与服务的供给。这种工资水平的地区差距主要是各地经济发展水平和财政收入水平的差距所导致的,这是财政包干制度的遗留问题。按照公共财政建设的要求,基本公共服务应当均等化,这本身就包括在不同区域公务员与中小学教师等事业单位人员实际工资水平和福利水平的均等化。

三 工资制度变迁的一般分析

一个国家的工资制度是其分配制度的重要组成部分,而分配制度则集中体现了特定社会、特定历史时期各个社会阶层和利益集团的关系。制度的变迁实际上是游戏规则的改变,而规则改变本身会对游戏参与者的利益分配和激励产生根本性的影响。在这个意义上,我们不仅要关心中国工资制度所造成的分配差距过大等直接影响,更要重视分配差距扩大的背后强势集团的利益固化及其对社会阶层分化、社会成员思想行为取向的影响,这些影响很可能最终导致背离改革初衷与目标的结果,使我们远离所希望的公正、和谐的社会。

(一) 制度变迁分析的基本思路

制度是社会科学各学科共同关注的基本概念,在经济学中,关于制度的概念或内涵,不同经济学流派,甚至同一流派的经济学家之间,对制度的理解也是千差万别的。青木昌彦从博弈论的角度归纳了经济学家的三种制度观,即分别将制度看作是博弈的参与人、博弈规则和博弈过程中参与人的均衡策略。^①一些经济学家把制度明确等同于博弈的特定参与人,诸

^① 这三种制度观的具体内容参见青木昌彦:《比较制度分析》,中译本,上海远东出版社,2001,第5~11页。

如“行业协会、大学、法庭、政府机构、司法等等”^①。而诺斯的观点显然认为制度是博弈规则，组织是博弈的特定参与者。博弈规则论更为技术性的定义是赫尔维茨 (Hurwicz, 1993、1996)^② 给出的，他的定义更侧重于博弈规则的实施问题。他认为规则必须是可执行的，唯有对人类行动的一组人为的和可实施的限定才构成一项制度。

青木昌彦则把制度看作博弈均衡，认为：“制度是关于博弈如何进行”的共有信念的一个自我维系系统。制度的本质是对均衡博弈路径显著和固定特征的一种浓缩性表征，该表征被相关域几乎所有参与人所感知，认为是与他们策略决策相关的。这样，制度就以一种自我实施的方式制约着参与人的策略互动，并反过来又被他们在连续变化的环境下的实际决策不断再生产出来。”^③ 这一定义将制度理解为博弈均衡，与诺斯将制度理解为博弈规则是有明显差异的，这种理解更接近于演进理性而非工具理性，而博弈方法本身却可以运用工具理性的均衡思想来解释制度，可以认为是两种制度观相互融合的产物。博弈均衡的制度观认为非正式规则和正式规则共同构成了博弈规则，而博弈规则决定了博弈的环境和条件，并构成了对博弈参与者博弈策略选择集合的约束，制度则是博弈参与人在既定博弈规则下形成的博弈均衡。

如果我们把制度理解为博弈均衡，那么制度变迁实际上就是由于博弈环境和条件的改变，博弈参与者博弈策略选择集合发生了改变所导致的博弈均衡状态的改变。在博弈论视野下研究制度变迁，我们关注博弈参与者、博弈规则与博弈均衡状态的改变。

(二) 成熟市场经济国家企业工资制度的变迁

如果从博弈论的角度研究成熟市场经济国家的工资制度变迁，我们可以看到工资制度的确定存在两个基本的博弈关系。

首先，由于工资构成了市场经济主体的最重要的成本项目，因此企业雇员的工资与股东的利润之间存在着直接的此消彼长关系。在这种情况下，股东与企业雇员之间建立了基本的博弈关系。股东与雇员在既定的博弈规则下形成的关于工资分配的博弈均衡形成了市场经济体制下企业的工

① Nelson (1994): 第 57 页，转引自青木昌彦：《比较制度分析》，中译本，上海远东出版社，2001，第 6 页。

② 青木昌彦：前引书，第 7 页。

③ 青木昌彦：前引书，第 28 页。