

人力资本专用性与企业内部激励制度

——内部劳动市场、雇员参与治理和雇员所有权

吴德胜

(南开大学 公司治理研究中心, 天津 300071)

摘要: 本文主要探讨如何在企业内部解决因人力资本专用性而导致的人力资本投资不足的问题。本文首先指出从人力资本专用性出发解释雇员所有权的逻辑缺陷, 并认为人力资本所有权不是解决人力资本专用性而带来的激励问题的一个主要工具, 内部劳动市场的各种机制: 长期雇佣制、年功工资、内部晋升制, 以及雇员参与治理都可以解决因人力资本专用性而导致的投资不足的问题, 而雇员所有权只是其中的一个手段而已, 而且往往是最后的方法。最后本文运用上述理论对转轨过程中国有企业内部的激励机制进行了分析。

关键词: 人力资本专用性; 内部劳动市场; 雇员所有权

中图分类号: F **文献标识码:** A

引 言

加里·贝克尔(1964)人力资本可分为通用资本和企业专用资本。专用性人力资本是指雇员在团队生产中通过专业学习、在职培训(on-the-job training)和干中学(learning by doing)所形成的专门技能, 这种专门技能一旦转移到团队之外, 就会丧失其价值。雇员有充分的激励在通用性人力资本上做出最优的投资。但是, 人力资本的专用性使得雇员在企业中处于不利的地位, 因此, 企业专用人力资本的投资存在着激励不足的问题。

Blair(1995)和杨瑞龙、周业安(1997)认为雇员所有权或“共同治理”可以解决人力资本投资不足的问题, 他们分析的逻辑类似于交易成本经济学家从实物资产专用性推导出纵向一体化。^①在企业内部, 人力资本由于其专用性, 存在着可占用性的准租(appropriable quasi-rent), 实物资本所有者就有动机去攫取这部分可占用准租。另外, 由于人力资本专用性, 人力资本所有者和实物资本所有者同样承担了企业的经营风险。为了保护人力资本所有者不受实物资本所有者机会主义行为的损害, 并对人力资本所有者承担企业经营风险进行补偿, 由人力资本所有者拥有企业(全部或部分)所有权就是有效的。雇员所有权不但在事后(ex post)可以起到保护雇员的人力资本的作用, 而且在事前(ex ante)可以激励雇员做出专用性人力资本投入Blair(1995)。

但是, 雇员所有权对人力资本投资的激励作用是值得怀疑的。在通用汽车这样市值在几百亿美元的大型企业, 一个普通员工倾其所有所能购买的股权比例可能不到百万分之一, 很难想象这么小的股权比例对员工能带来多大激励。即使在一些企业中雇员有能力购买企业所有的实物资产, 或雇员作为一个整体可以购买企业的股份, 人力资本所有者同时成为企业股东和雇员, 由于他们之间拥有的股份不一样, 如何协调这种异质性(heterogeneity)带来的利益冲突也是一个问题(Hansmann, 1996)。

正如纵向一体化不是解决实物资产专用性的唯一方法,^②雇员所有权也不是解决人力资本专用性而带来投资不足的唯一方法。现实中, 内部劳动市场的各种机制、雇员参与公司治理以及雇员所有权等制度安排都是解决人力资本专用性而导致的人力资本投资不足的措施。

从实物资产纵向一体化的思路出发解释人力资本所有权最根本的逻辑缺陷是, 纵向一体化是企业之间的交易行为, 而人力资本专用性则是企业内部的问题, 并不能简单地根据类推就得出人力资本所有者应该拥有企业所有权的结论。

Rajan & Zingales(2001)认为, 只有做出专用性投资的雇员才会被企业雇佣, 做出了专用

性人力资本投资的雇员则沿着企业内部的层级结构晋升,这样既防止了雇员攫取企业的关键资源,也激励了雇员做出专用性的人力资本投入。而在人力资本密集的行业里,由于企业的层级结构很少,内部晋升的激励作用就很小,因此企业家不得不用所有权来激励雇员做出人力资本投入。

Rajan & Zingales 实际上暗含了企业家在选择激励工具时,优先考虑(实际)控制权而不是所有权。他会首先使用内部晋升制度,把经理提拔到更高的层级上使其拥有较多的控制权。通过所有权来激励经理则是最后的选择,因为授予经理所有权意味着企业的所有者不但丧失企业剩余索取权,还丧失对企业的一部分名义控制权。

Lazear (2003) 对瑞典的经验研究表明,尽管在较高层次岗位上内部晋升很重要,但是外部劳动市场在工资的决定和雇佣方式上起到了很大的作用。以往的文献过于强调人力资本的专用性程度。随着白领工人的比例扩大,传统的蓝领工人所占的比例的大幅下降,以及劳动力市场流动性的增强,员工人力资本专用性程度也大幅度降低了。

Kambourov & Manovski (2005) 同样发现,在解释年功工资上,相比职业经历 (occupational tenure), 行业经历和企业工作年限的作用相对较小,也就是说人力资本的职业专用性 (occupation specific), 而不是企业专用性更加突出。

本文认为,内部劳动市场的各种机制,如长期雇佣、年功工资制、内部晋升和资历政策,以及雇员参与企业的公司治理、雇员所有权等制度安排都可以解决由于人力资本专用性而导致的人力资本投资不足的问题,雇员所有权只是其中的一个手段而已,而且往往是最后的方法。只有当前面的机制无法激励雇员时,企业才会考虑使用雇员所有权来激励人力资本所有者。

本文结构如下:第二部分论述内部劳动市场,即长期雇佣制、年功工资制和内部晋升制和资历政策在解决人力资本专用性中的作用;第三部分论述雇员参与公司治理在解决人力资本专用性中的作用;第四部分根据内部劳动市场理论分析经济转轨过程中国有企业经营者和职工的激励问题。

人力资本专用性与内部劳动市场

人力资本专用性是组织内部的必然现象。由于在职培训和干中学,雇员逐渐积累起专用于企业的人力资本。由于资本专用性,雇员投资于人力资本的积极性并不高。如果雇员自己承担专用性人力资本投资的成本,那么企业事后就有可能通过威胁不使用其人力资本来攫取更大比例的剩余租金。同样,如果企业支付雇员做出的专用性人力资本,那么雇员就有可能威胁撤出其人力资本来攫取更大比例的剩余租金。因此,如果双方都预期到对方的机会主义行为,那么就会导致专用性人力资本投资的不足。那么企业生产究竟靠什么来解决这种由于人力资本专用性而带来的人力资本投资不足的激励问题呢?

一个方法是通过明晰的 (explicit) 契约规定企业和雇员的权利和责任。但是,由于契约的不完备性 (比如,雇员的绩效可观察但不可证实)、监督和测量的困难,这种正式契约机制是不可行的。

内部劳动市场在一定程度上可以解决专用性人力资本投资不足带来的激励问题。

1. 内部劳动市场概念的提出

内部劳动市场的概念最早由 Peter Doeringer & Michael Piore (1971) 提出。Doeringer 和 Piore 将经济划分为主要部门 (primary sector) 和从属部门 (secondary sector)。从属部门以短期雇佣关系为特征,工资完全由市场决定。从属劳动市场包括:没有技术要求的服务行业;技术要求较低,或根本没有技术要求的白领行业;流动工人、兼职和季节性工人的工作。其它工作,如技术工种,大部门白领职位,技术性、管理性和专业性工作,都属于主要部门 (Milgrom & Roberts, 1992)。在主要部门中内部劳动市场非常常见。内部劳动市场的主要特征是工资在企业内部决定,与外部劳动市场存在着某种程度的隔离;员工沿着“职位阶梯 (job-ladder)”在企业内部晋升;雇员和企业之间存在长期的雇佣关系。内部劳动市场在日本最为典型,终身雇佣、年功工资及内部晋升制是其根本特征 (今井贤一等, 2004)。

赵增耀（2002）分析了内部劳动市场的各种机制，本文则分析了内部劳动市场的各种机制在解决专用性人力资本投资不足问题中的作用。

2. 长期雇佣制

因为雇员在企业中会形成专用性的人力资本，即雇员的技能会随着工龄的增加而增加，所以对雇员来说，如果中途离开企业，就很难找到一份与以前工资差不多的工作。对企业来说，如果劳动合同是短期的，很难从市场上招聘到具有同样技能的工人。因此建立长期的雇佣关系对劳资双方都是有利的。长期、稳定的雇佣关系在许多国家都存在，尤其是在日本的大企业中。但是，即使在劳动力流动性很强的英美，雇佣关系也并非想象的那样短。

建立长期的雇佣关系虽然对劳资双方都有利，但是由于人力资本存在可占用性准租，企业有动机去攫取这部分准租，它只要支付高于市场水平的工资水平就可以占用绝大部分准租，而并不打破长期的雇佣关系。所以，必须有其它一些措施来维持这种对双方都有利的长期雇佣关系。下面本文将讨论内部劳动市场的其它机制。

3. 内部晋升制、岗位工资和“后进先出”的资历（seniority）政策

内部晋升制不仅可以解决由于信息不对称而带来的招聘上的逆向选择，还可以给员工提供长期的激励。员工如果预期到进行专用性的人力资本投入，提高工作技能和劳动生产率就有可能被提拔到企业内部更高的岗位上，那么他们就有激励做出专用性的人力资本投资。这也解释了为什么企业倾向于从企业内部提拔下级员工补充到更高级别的空缺上。

实践中内部晋升制和岗位工资制度联系在一起，这是因为内部晋升的激励作用是以一定的薪酬差距为前提的，雇员被提升时，其工资应该有跳跃式的增长，如图 1 所示。

许多公司实行“后进先出”的解雇政策：资历最浅的工人首先被解雇。但是，正如 Lazear（1979）的分析指出的那样，工资随工作经验的增长要大于劳动生产率随工作经验增长的速度，因此，没有经验的工人的报酬低于其边际产出，而资历老的工人的报酬高于其边际产出。所以，首先解雇资格老的员工应该更能节省成本。但是，如果企业首先解聘资历老的员工，长期雇佣的隐性契约就打破了，雇员预期到这一点就不会有激励去做出专用性的人力资本投资。因此，从长期来看，实行“后进先出”的解雇政策的收益超过首先解雇资历老的员工。

4. 年功工资制

晋升固然能对员工提供较强的激励，但实际上只是对有晋升希望的员工而言。晋升呈金字塔型，越到职位阶梯（job ladder）的上面，就越得到提升，因此，如何对晋升希望不大的员工和资深的员工提供激励是内部劳动市场要解决的另一个问题。

年功工资制也是一种解决上述矛盾的报酬机制。员工在企业中工作的年限越长，其积累的技能也越多，其得到的劳动报酬也越多。员工在企业中的工龄越长，专用性技能就越多，工龄工资不仅是对不断增长的通用技能的补偿，也是对不断增长的专用性技能的补偿，它一定程度上解决了专用性人力资本投资不足的问题。

年功工资制和岗位工资制是结合使用的。雇员的工资——年限曲线就如图 1 所示。

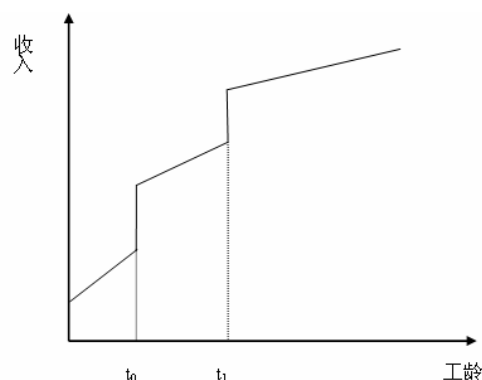


图 1 岗位工资与工龄

5. 报酬递延制 (deferred compensation)

年功工资制使得员工的工资随着工龄的增加而逐年增加。但是，企业不可能把可占用准租在当期就完全支付给员工，否则的话，员工可以随时离开企业而不遭受任何损失，企业不得不从外部招聘员工，内部劳动力市场就不存在。因此企业不会把员工专用性技能的价值，即可占用准租当期就支付给员工。企业会采用报酬递延的方法来激励员工，并鼓励员工长期留在企业中。

根据 Lazear (1979) 的报酬递延理论，在员工服务期限中，在前期企业支付给员工的工资要低于其给企业带来的边际贡献，在后期，企业支付给员工的工资要高于劳动带来的边际贡献，但是在员工服务期限内，工资的现值之和等于边际贡献现值之和。假设在 T^* 时点企业支付的工资等于劳动的边际贡献，从 0 点到 T^* 点相当于员工把一部分工资储蓄起来并抵押给企业，如果提前离开企业，企业并不退还这部分抵押的工资。这种方式提高了员工中途离开企业的成本，鼓励了员工继续留在企业。

从激励角度讲，企业愿意采用向上倾斜的年龄工资曲线 W 。同样员工也愿意接受这一条工资——工龄曲线。从人力资本投资的角度来看，如果员工接受在职培训，那么他们就可以提高他们的劳动生产率并增加以后的工作选择机会，所以他们会工作的早期阶段接受较低的收入。再从激励角度看，一家提供相对平缓的 V 工资曲线的企业实际上不可能真正支付 V ，因为相对于 W 工资曲线，按照员工劳动力价值 V 曲线支付员工工资会使员工偷懒。相对于工资曲线 W ，按照劳动力价值 V 曲线支付员工工资会使员工偷懒，因为员工预期到职业生涯的最后一天如果他偷懒，他将会被解雇，但是此时他的闲暇的效用（在图中为 L 曲线）等于工资，因此，他会在退休的前一天偷懒，他的实际产出水平会降为 V' 。企业如果预期到这一点，就不会按照劳动价值曲线来支付工资。于是员工面临的不再是 W 和 V 之间的选择，而是 W 加上高努力与 V' 加上低努力之间的选择。在这两者之间，如果额外努力的报酬大于其负效用，员工就会偏爱前者，即向上倾斜的年龄工资曲线。于是，企业内部就形成了如图 2 所示的工龄——工资曲线。

从上面的分析来看，长期雇佣关系是内部劳动力市场形成的前提条件，年功工资制则使得所有雇员的专用性技能能够得到补偿，内部晋升制则给优秀的雇员提供了进一步的激励，报酬递延制度则进一步鼓励资深员工留在企业并做出有效的人力资本投入。

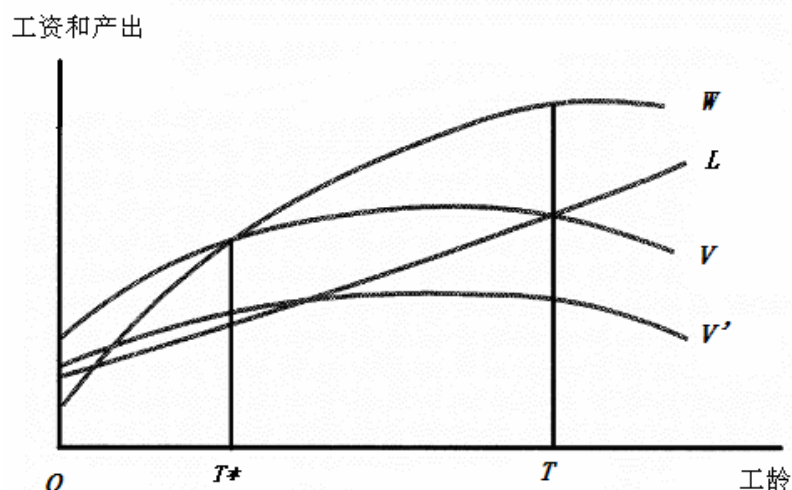


图 2 工资与工龄剖面曲线

人力资本专用性与雇员参与公司治理及雇员所有权

内部劳动力市场的各种机制在一定程度上可以解决因人力资本专用性而导致的人力资本投资不足的问题。但是，长期雇佣制、内部晋升制、年功工资制只是企业与雇员之间形成的一种隐含的 (implicit)、自我执行的 (self-enforcing) 关系型 (relational) 契约。只要企业和雇员都可以从长期的雇佣关系中获利，双方就不会有动机去打破这种契约关系。但是，由于未来的自然

状态是无法预测的，随着环境的变化，无法预测的或然事件的发生使得这种关系型契约变得十分脆弱。例如，一旦企业经营不善，企业就有可能解雇员工。日本经济高速发展时，日本企业也实行终身雇佣的政策，但是自从上个世纪 90 年代泡沫经济破灭以后，日本企业也逐渐放弃终身雇佣制。对于雇员来说，内部劳动市场的上述机制是被动的。这些安排并不足以解决专用性人力资本投资的问题，实践中雇员通过主动参与公司治理影响企业的重大决策，从而维护了自己的利益。

日本的企业工会、美国的行业工会以及德国的双层董事会中的监事会，尽管形式不同，但都赋予了雇员一定的控制权，使得职工在涉及到其利益的决策上有了发言权，也形成了英美和德日两种不同的公司治理模式（李维安，2001）。

在人力资本比较密集的行业，如高科技行业、专业性的服务行业中，由于企业内部资产很容易被模仿、偷窃，因此企业内部的层级结构很短，因此实行一种“非上即走（up-or-out）”的人事政策（Rajan & Zingales, 2001），这造成雇员的流动性很强，长期雇佣制也不复存在，无法形成一个有效的内部劳动市场。由于雇员预期到自己在企业中工作的时间很短，因此年功工资制所起的激励作用就很小，再加上这些行业中企业的层级很短，员工晋升到较高的位置的几率很小，因此内部晋升制度所起的激励作用也很有限。另外，这些企业往往很小，针对大型企业设计的公司治理结构，如企业工会、双层董事会在这里并不适用。在这种情况下，只有雇员所有权才能有效地激励雇员做出专用性的人力资本投资。雇员预期到付出人力资本投入后就有可能获得企业所有权，因此就有动力去进行人力资本投资。这就解释了为什么在专业性的服务行业和高科技企业中雇员所有权非常普遍。

根据上面的分析，本文认为，企业家在选择激励工具时，优先考虑控制权而不是所有权。他会首先使用内部晋升制和报酬激励机制，把雇员提拔到更高的层级上使其拥有更多的控制权，使雇员的工资随着工作岗位的上升和工龄的增加而增加。通过所有权来激励雇员则是最后可以求助的手段，因为授予雇员所有权意味着原有的股东不仅丧失企业的剩余索取权，还丧失对企业的一部分名义控制权。

人力资本专用性与国有企业改革中的职工下岗

在这部分本文将应用上述理论框架对中国经济转轨过程中的国有企业内部的激励机制进行分析。由于国有企业的职工和经营者的人力资本相当大程度上专用于其所属企业，因此，在经济转轨过程中如何维护国有企业人力资本所有者的利益就是一个值得关注的问题。

在计划经济体制下，职工几乎是终身在一个企业内工作。为了获得更多的积累，加速国家的重工业优先发展战略，国家强制性地把职工的工资定在仅能维持工人及其家庭的基本生活水平上。作为回报，企业不仅提供工作岗位，甚至提供应该由社会承担的经营性和非经营性的福利。虽说这种雇佣体制的形成主要是依靠国家的强制力量，而不是雇佣双方自愿达成的契约安排，但是，中国的这种雇佣体制带有内部劳动市场的某些特点：终身雇佣制、职工及其家属享受企业提供的各种福利、退休保障。后者类似于递延报酬制。

但是，自改革开放以来，国有企业由于经营绩效的下降而破产，国有企业职工则被迫下岗。还有一些国有企业被各级政府民营化，由于民营化后的企业追求的是利润最大化，企业会解雇那些边际生产率小于工资的职工。由于长时间服务于同一个国有企业，这些职工的技能专用性程度很高，另外找到一份工作非常困难或需要很高的再培训成本。因此，国有企业在破产和转制中如何保护职工的权益就是一个严重的问题。

由于国家和职工在计划经济体制下实际上达成了一个的隐含契约，国家承诺终身雇佣和退休保障，当企业破产或转制，国家应该补偿职工在计划经济体制下做出的牺牲。补偿的方式可以通过企业破产时根据职工的工作年限给予一次性的支付；当企业转制时，对下岗的职工按照职工在企业内工作的年限给予一次性的补偿，对继续在企业内工作而变换身份的职工则给予货币补偿或授予企业股权，其价值应该参照原国有企业应该支付给职工的工资及福利的现值的总和。

同样，也可以根据上述理论框架对国有企业经营者激励机制进行分析。在中国经济转轨过程中，国有企业经营者的报酬与一般员工相比没有多大差别，对这些经营者的激励主要依靠企业控

制权带来的各种在职享受和私人收益 (private benefits)。但是, 国有企业经营者在其职业生涯的晚期, 由于面临着退休的压力, 不能继续享受私人收益, 再加上职业生涯累计获得的报酬与其给企业带来的业绩改善不相匹配, 从而有不平衡的心理, 产生了各种腐败行为, 这被称之为“59岁现象”。近几年来, 又出现了一种“新59岁现象”, 指的是国有和国有控股企业的经营者、上市公司高层在退休之前使企业改制成股份制企业, 使自己在企业拥有股权, 避免了退休后的一无所获。只要改制后的企业不是国有控股, 经营者的任免就由董事会决定, 原经营者就还有可能继续留在企业内部, 继续享受控制权回报。但是, 由于国有企业采取的改制方式, 如管理层收购 (MBO) 往往由侵吞国有资产之嫌, 在现实中遇到了众多阻力, 有些企业家甚至锒铛入狱。

在计划经济体制下, 由于政企不分, 对国有企业的经营者来说, 从厂长或经理到行业主管部门的领导, 再到政府官员, 形成了一个职位阶梯 (job ladder)。如果在企业内干得好的话, 就有可能走上从政之路。由于经营者的报酬与一般职工相差无几, 这种内部晋升的激励作用就变得很大。

但是, 在转轨过程中, 由于政企的逐渐分开, 从优秀的企业家变为政府官员的“商而优则仕”之路已越来越狭窄。这样, 内部晋升的激励作用就大大降低。与此同时, 国有企业的所有者的代表——各级政府却没有意识到国有企业经营者企业家才能的价值, 国有企业经营者仍然拿着与职工相差无几的工资。对国有企业的经理来说, 其在职业生涯前期应得的劳动报酬沉淀在国有企业中, 他们的人力资本实际上专用于其所属的企业。但是, 在职业生涯晚期和退休后, 由于内部晋升的制度不复存在, 国有企业也没有实行递延报酬制度, 因此他们无法得到这部分报酬。这样, 在转轨过程中, 由于原有的内部资本市场逐渐消失, 而新的激励机制又没有建立起来, 导致国有企业经营者的专用性人力资本得不到其应有的报酬, 从而诱发了国有企业经营者的一系列侵吞国有资产、损害国有企业利益的行为。

针对国有企业经营者的上述行为, 政府作为所有者采取稽查特派员、国有企业及国有控股企业领导人员任期经济责任审计等各种措施来对经营者进行监督。这些措施在产生了监督成本的情况下, 抑制了经营者的道德风险。但是, 政府在降低了国有企业经营者从企业中获得私人收益的同时, 并没有提高经营者的工资待遇, 因为私人收益和货币待遇具有替代性 (Burkart, Panunzi & Shleifer, 2003), 这样, 国有企业实际上降低了对经营者的激励强度。因此, 在没有提高对国有企业经营者货币激励的情况下, 政府对经营者进行监督不但带来了监督成本, 而且降低了经营者的努力投入。有效的措施是提高经营者激励强度, 采取高强度的 (high-powered) 激励机制, 如经营者持股、按照经理人市场的价值支付经营层的工资。

结 论

本文分析了从人力资本专用性出发解释雇员所有权的逻辑缺陷, 并认为人力资本专用性不是解释人力资本所有权的一个主要依据。长期雇佣制、年功工资制、内部晋升制、雇员参与公司治理都可以解决因人力资本专用性而带来的投资不足的问题, 而雇员所有权只是其中的一个手段而已, 而且往往是最后使用的方法。最后, 本文运用上述理论框架对转轨过程中国有企业内部的激励机制进行了分析。

参考文献

- [1] 今井贤一、伊丹敬之和小池和男. 内部组织经济学. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 2004年.
- [2] 李维安. 公司治理. 天津: 南开大学出版社, 2001年.
- [3] 杨瑞龙、周业安. 一个关于企业所有权安排的规范性分析框架及其理论含义——兼评张维迎、周其仁及崔元的一些观点. 经济研究, 1997年第1期.
- [4] 赵增耀. 内部劳动市场的经济理性及其在我国的适用性. 经济研究, 2002年第3期.
- [5] AGHION, P. & J. TIROLE. Formal and Real Authority in Organizations. Quarterly Journal of Economics, 1997, 105: 1-29.

- [6] BAKER, G., R. GIBBONS & K. MURPHY. Informal Authority in Organizations. *Journal of Law, Economics and Organization*, 1999, Vol.15 N1.
- [7] BECKER, GARY S., *HUMAN CAPITAL: A Theoretical and Empirical analysis*, Columbia University Press 1964.
- [8] BLAIR, M., *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for the Twenty First Century*, Washington DC: The Brookings Institution, 1995.
- [9] BURKART, MIKE, FAUSTO PANUNZI & ANDREI SHLEIFER. Family Firms. *Journal of Finance*, 2003, 58: 5, pp. 2167-2201.
- [10] DOERINGER, PETER & MICHAEL PIORE. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: D. C. Heath, 1971.
- [11] HANSMANN, HENRY. *The Ownership of Enterprise*, Harvard University Press, 1996.
- [12] KAMBOUROV, GUEORGUI & IOURII MANOVSKII. Occupational Specificity of Human Capital. December, 2005.
- [13] KLEIN, B., R. G. CRAWFORD & A. ALCHIAN. VERTICAL Integration, Appropriable Rents, and the Competitive Contracting Process. *Journal of Law and Economics*, 1978 21(2): 297-326.
- [14] LAZEAR, EDWARD P. Why Is There Mandatory Retirement? *Journal of Political Economy*, 1979, 87: 6, 1261-1284.
- [15] LAZEAR, EDWARD P. & PAUL OYER, "Internal and External Labor Markets: A Personnel Economics Approach," NBER Working Paper No. 10192, December 2003.
- [16] MILGROM, P. & J. ROBERTS. *Economics, Organization & Management*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1992.
- [17] RAJAN, R. & ZINGALES, L. The Firm as a Dedicated Hierarchy: A Theory of the Origin and Growth of Firms. *Quarterly Journal of Economics*, 2001, 116(3): 805-851.
- [18] TIROLE, J. Corporate Governance. *Econometrica*, 2001, 69 (1): 1-34.
- [19] WILLIAMSON O. Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations. *Journal of Law and Economics*, 1979, 22: 2, 233-261.

注释

- ① 以 Klein 等人、Williamson 为代表的交易成本经济学认为，由于实物资产的专用性，产生了可占用性准租，从而导致交易方有攫取这部分可占用性准租的机会主义行为的动机，由某一方拥有所有实物资产的所有权，即通过纵向一体化可以内部化（internalize）这部分交易成本，减少了交易成本。
- ② 根据交易成本经济学，企业之间进行的交易多数不是古典经济学中所说的古典契约型，而是新古典型、关系契约型，分别对应市场规制、第三方规制、自我实施的关系型契约和纵向一体化这些规制结构（Williamson, 1979），而纵向一体化只是解决机会主义行为很严重时的一种规制结构。在现实中，除了纵向一体化，还有战略联盟、虚拟企业等中间组织形式可以减少企业之间的交易成本。而且，由于纵向一体化往往意味着一方获得合并后企业的控制权，另一方丧失企业的控制权，因此纵向一体化并不是解决机会主义行为的常用方法。
- ③ Aghion & Tirole (1997) Baker, Gibbons & Murphy (1999) 和 Tirole (2001) 将控制权进一步细分为“名义控制权(nominal control right)”与“实际控制权(real control right)”或者“正式权威(formal authority)”和“实际权威(real authority)”。在组织内部，上级拥有正式权威，下级则拥有实际权威，下级的实际权威有可能被上级收回。上级拥有名义控制权意味着其可以剥夺下级的实际控制权。因此，不仅董事长、CEO 等公司高层拥有实际控制权，其他雇员都有可能拥有控制权。
- ④ 例如，IBM 曾遵循永不解雇员工的承诺，这种承诺只是企业和员工之间形成的一种隐性的、并没有明确写明的契约。但是，由于个人电脑和工作站的出现降低了对 IBM 大型机的需求，IBM 不得不放弃这种承诺。日本经济高速发展时，日本企业也实行终身雇佣的政策，但是自从上个世纪 90 年代泡沫经济破灭以后，日本企业也逐渐放弃终身雇佣制。

Human Capital Specificity and Incentive Mechanisms within Firm: Internal Labor Market, Employee Participation and Employment Ownership

WU De-sheng

(Center for Studies of Corpor. Gover. ,Nankai Univ. ,Tianjin,300071,China;.)

Abstract: This paper explores how to solve the underinvestment of human capital resulting from the specificity of human capital within firm. Firstly, I point out the logic limitation of the view that employees must have ownership in firms because of human capital's specificity. Then I argue that employee ownership is not the only method to solve the under-investment problem. The mechanisms of internal labor market, such as long-term employment, seniority system, job-ladder, and employment participation can solve the underinvestment problem. Employee ownership is only one of, and sometimes, the last tools that can be used. Finally, this paper uses the framework above to analyze the incentive mechanisms of SOEs in the course of China's economic transition.

Key words: human capital specificity; internal labor markets; employee ownership

收稿日期: 2008-03-17

基金项目: 自然科学基金重点项目 (70532001)

作者简介: 吴德胜 (1979-), 湖北孝感人, 南开大学商学院讲师。