

就业体制转轨中的渐进改革措施

——国有企业二层次内部劳动力市场的效率改进

陆 铭 陈 钊

(复旦大学经济学系 200437)

当前我国的一些劳动就业政策是在经济效率与社会安定两个目标间进行权衡的结果,也正因为如此,就业体制在一定时期内还不能实现完全的市场化。这意味着转轨时期就业体制的“二元”特征将继续存在一段时间,即在非国有企业已经基本上实行了市场化就业体制的同时,在国有企业仍然实行的是带有一定计划色彩的就业体制。于是,如何实现“二元”就业体制向市场化就业体制的过渡就成为人们普遍关注的一个问题。“二元”就业体制除了影响到劳动力资源在国有企业和非国有企业间的配置外(戴园晨、黎汉明,1991;李实,1997),也对国有企业内部劳动力市场(internal labor market)的运作产生了影响。在本文中,我们将主要考察当前我国国有企业内部劳动力市场的效率特征。与西方企业内部劳动力市场不同的是,经济体制的转轨过程赋予了我国国有企业内部劳动力市场特有的二层次特征,我们将在本文中重点分析与此相关的一些政策对于经济效率所产生的影响。我们由理论分析最终将得出一些针对企业内部劳动力市场运作的过渡性改革措施,以期提高企业内部劳动力市场运作效率,并逐步向市场化就业体制过渡。本文的一个言下之意是,对于经济体制转轨的研究不能只停留在一般的“渐进”意义上(即以双轨体制作为渐进的经济转轨方式),我们需要进一步回答的是,应采取怎样的方式和措施由转轨时期的经济体制过渡到市场经济体制。就本文研究的就业体制而言,我们提出的一些过渡性改革措施旨在以“渐进”的方式完成渐进改革中“二元”就业体制向市场化就业体制的过渡,从而使下一步的就业体制改革具有“渐进中的渐进”的性质。

一、由渐进改革内生出的内部劳动力市场二层次特征

企业内部劳动力市场是指在企业内部借助于一系列行政体制对劳动力资源进行配置的制度。国外有大量的实证研究表明,大部分的劳动力资源是在内部劳动力市场上进行配置的,而且内部劳动力市场的运作对于整个经济的效率有着非常重要的影响(Hall,1982;Filer et al.,1996)。对于企业内部劳动力资源配置起到关键作用的制度包括工作的等级制度(hierarchies of jobs),或者称为工作阶梯(job ladder)制度,与之相对应的是企业内的工作评估(job evaluation)体系和工资结构。一般而言,职工的能力、努力程度甚至对生产的贡献都是职工的私人信息,企业对于这些都不能准确掌握,因此在这种信息不对称的情况下,企业内部劳动力市场上的一套行政体制是否对劳动者能够形成足够的激励就直接地影响到企业的经济绩效。

以是否实行了市场化的就业体制作为区分国有企业和非国有企业的标准是一种理论上的简化。

改革以后,中国就业体制已经发生了一些市场化的转变,主要表现在增量的劳动力逐步开始借助于市场机制进行配置,而存量劳动力中也有一部分开始流动起来。但是在经济体制的转轨时期,政府为了防止显性失业率迅速上升,对就业体制采取了渐进的改革方式。一方面政府仍然在一定程度上用行政性的手段控制国有企业隐性失业显性化的速度,一方面也开始允许以下岗的方式加大国有企业内职工间的竞争度。这样一来就形成了我国转轨时期国有企业内部劳动力市场特有的二层次特征,即在第一层次内部劳动力市场上企业职工分为在岗职工和下岗职工两部分,下岗职工通过竞争实现上岗(或转岗),而在第二层次内部劳动力市场上,职工通过竞争沿着工作阶梯实现晋升或被淘汰。可以说,是传统的计划就业体制与经济体制以渐进转轨方式内生出了国有企业内部劳动力市场的二层次特征。就业体制没有完全市场化除了体现在国有企业内部劳动力市场的二层次特征方面以外,还表现在政府的有关就业政策也制约了企业内部劳动力市场的运作效率。首先,国家对于企业下岗职工的规模是有所控制的,换句话说,并不是相对于企业自主决策下最优劳动力雇用量的富余人员都能够全部立即转为下岗人员,在经济效益较好的企业更是如此。其次,政府对于国有企业内的工资差距也是有所控制的。以上海市为例,政府有关部门明确规定,国有企业内最高工资与最低工资之间的差距最大不能超过五倍。对于工资差距的控制也必然影响到企业在岗者的收入水平。下面我们就以模型化的方式来研究企业内部劳动力市场的二层次特征和有关政策对经济效率所产生的影响。

二、二层次内部劳动力市场的运作效率

我们曾经借用一个 Shapiro 和 Stiglitz(1984)的比较静态效率工资模型对于我国企业内部劳动力市场的运作效率作过分析(袁志刚,陆铭,1998)。为了更好地说明问题,我们在本文中发展一个针对企业二层次内部劳动力市场的效率工资模型,研究下岗职工的存在、政府对下岗职工规模和工资差距的控制会对企业内部劳动力市场的运作产生怎样的影响。在这个模型中,企业是利润最大化目标的追求者,并且有一个形如 $F(L, e(w - \underline{w}))$ 的生产函数,决定企业产量的是在岗职工的数量(L)及其努力程度(e),这个生产函数具有 $F > 0$ 和 $F < 0$ 的性质。职工的努力程度又可以用一个努力函数来表示。我们假定企业在岗职工的工资水平为 w ,而下岗职工的工资水平为 \underline{w} ,由于下岗职工的努力水平可以视为零,所以在岗职工的努力程度实际上取决于在岗工资和下岗工资的差距,于是努力函数可以写作 $e = e(w - \underline{w})$ 。当两种工资的差距为零时,在岗职工的努力水平将为零。工资差距越大,在岗职工的努力水平越高,当工资水平提高到一定程度后,努力水平的递增速度是逐渐减小的。在模型中,假定职工总数(N)和下岗工资水平(\underline{w})是给定的,企业可以通过调节在岗工资(从而调节工资差距)和下岗职工的规模来追求企业的利润目标。我们假定劳动力是同质的,下岗职工能够满足企业新增的劳动

当然也有一些国有企业没有下岗人员,本文中不对这类企业进行研究。

我们在1997年对上海市一些国有大中型企业和政府有关部门的调查走访为我们这里的一些论断提供了支持。

效率工资模型必须以工资水平和努力水平之间的因果关系为基础。李实、尚列(1993)和拉萨、辛格(1996)曾作过一些经验研究,证实了中国国有企业的高工资率与其高生产率之间的正相关关系,但高工资率是否是产生高生产率的原因还有待进一步研究。

力需求,企业不再到外部劳动力市场上去招工,在这样的企业有 $N > L$ 成立。我们将政府对企业劳动力雇用决策和工资差距的干预用两个约束条件来加以表示,第一个约束条件是企业的在岗人数不能小于某个最低数量(L),第二个约束条件是企业的在岗工资水平与下岗工资之间的倍数必须不大于一个规定的倍数(n)。在以上这些假定条件和约束条件下,我们就可以将企业的最优决策用下面这样一个数学式来表示:

$$\begin{aligned} \text{Max} \quad &= F(L \cdot e(w - \underline{w})) - L \cdot w - (N - L)\underline{w} \\ \text{s. t.} \quad &L - L \geq 0 \\ &n \underline{w} - w \geq 0 \end{aligned}$$

求解上面这样一个最优规划,我们会遇到两种情况,即企业没有受到约束条件的制约和受到了至少一个约束条件的制约,下面我们分别就这两种情况展开讨论。

1. 企业没有受到下岗职工规模和工资差距制约

这时解上述最优规划可以获得这样一个一阶条件:

$$\frac{e(w_0 - \underline{w})}{w_0 - \underline{w}} = e(w_0 - \underline{w}) \quad (1)$$

在这一条件下,企业在每单位超过下岗工资的增量工资上所获得的努力水平等于一单位的增量工资所带来的边际努力水平。在图一中,我们用曲线 $\underline{w}BA$ 来表示国有企业中职工的努力函数, $\underline{w}A$ 是一条由 \underline{w} 出发的射线,并与努力曲线相切于 A 点,A 点所对应的 e_0 和 w_0 分别代表了当两个约束条件都不构成对企业的制约时,企业的均衡工资和职工的均衡努力水平。

2. 企业受到了下岗职工规模和(或)工资差距制约

这时解上述最优规划可以获得这样一个一阶条件:

$$\frac{e(w_1 - \underline{w})}{e(w_1 - \underline{w})} = \frac{w_1 - \underline{w}}{1 + \frac{1}{L}} < w_1 - \underline{w} \quad (2)$$

$$\text{即: } \frac{e(w_1 - \underline{w})}{w_1 - \underline{w}} < e(w_1 - \underline{w}) \quad (3)$$

从这样一个条件我们可以看出,下岗职工规模控制和工资差距控制是影响企业经济效率的做法。当两个控制政策中的任何一个对企业构成约束时,企业在超过下岗工资的每单位增量工资上所获得的努力水平将小于一单位的增量工资所带来的边际努力水平。如果用图来表示,这时企业均衡的工资水平将位于图一中的 w_1 处,同时,职工均衡的努力水平则位于 e_1 处。显然,符合(3)式的 B 点位于 A 点的左下侧,这意味着相对于 A 点而言,在岗职工的工资水平和职工的努力水平都下降了。进一步地,我们还可以看出,政府对下岗职工规模和工资差距进行控制的效果是一样的,都是使得企业均衡的工资水平和职工努力水平同时下降。

同样地,我们也可以用类似的方法来分析一个非国有企业的决策行为,所不同的是,非国有企业较少受到政府在劳动力雇用决策和工资差距等方面的干预,而且其职工的努力程度也仅取决于企业内工资水平与失业保险金(φ)的差距。于是我们就可以将一个非国有企业的最

和 分别为下岗职工规模约束和工资差距约束的拉格朗日乘数,当企业受到下岗职工规模约束和(或)工资差距约束时,和 至少有一个不为零,使得不等式成立。

优决策用下面这样一个数学式来表示：

$$\text{Max } = F(L, e(w - \hat{w})) - L \cdot w$$

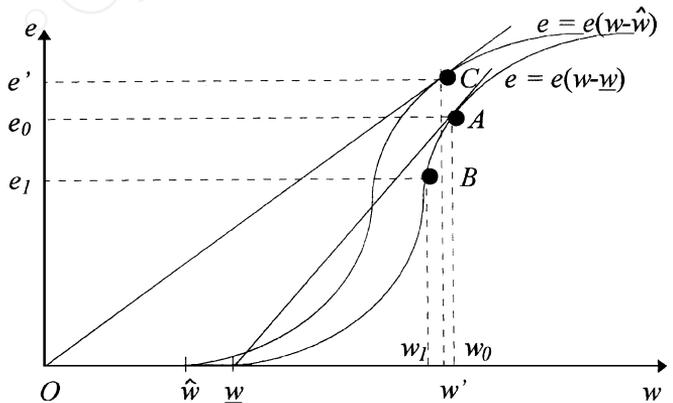
解这一最优规划,我们可以得到这样一个一阶条件：

$$\frac{e(w - \hat{w})}{w} = e(w - \hat{w}) \quad (4)$$

不难发现,这一条件实际上就相当于效率工资理论中的“索洛条件”(Solow,1979),企业在每单位工资上所获得的平均努力水平等于一单位的增量工资所带来的边际努力水平。如果不考虑全社会的福利水平,而仅考虑企业内雇主和职工的话,这一工资水平具有帕累托最优的性质(Stiglitz,1987)。在图一中,我们用曲线 $\hat{w}C$ 来表示非国有企业中职工的努力函数,由于可以认为两类企业中职工具有相同性质的努力函数,且 $\hat{w} < w$, 曲线 $\hat{w}C$ 就是曲线 wBA 向左平移 $w - \hat{w}$ 的距离。 OC 是一条由原点出发的射线,并与努力曲线相切于 C 点,与 C 点对应的 e 和 w 分别表示的是非国有企业所获得的均衡努力水平和均衡工资水平。容易证明,由于 OC 的斜率小于 wA 的斜率, C 点所对应的努力水平 e 一定高于 A 点对应的努力水平 e_0 。由此可以推论有 $e > e_0 > e_1$ 成立,这一点在图一中表现得非常清楚,但是 w 和 w_0, w_1 之间的相对大小却并不确定,更明确地说, w 和 w_0, w_1 之间的相对大小与 \hat{w}, w 的大小和努力曲线的形状有关。

对比两类企业均衡的工资水平和职工努力水平,我们可以得出以下几点结论：

1. 国有企业因为必须为下岗职工支付工资而影响了企业的效率。即使企业没有受到下岗职工规模和工资差距的约束,只要企业必须为下岗职工支付下岗工资,就必须在边际意义上考虑职工下岗对企业的劳动力成本和产出水平的影响。与企业无须为下岗职工支付下岗工资的情况相比,这时企业在边际意义上多使用



图一

一个劳动力,劳动力成本仅增加 $w - w$,于是企业会更为倾向增加劳动力使用量,而不是通过提高工资水平激励职工更加努力工作。当利润最大时,职工的边际努力水平必然等于企业在超过下岗工资的增量工资上获得的平均努力水平。相比之下,由于非国有企业只需要为在岗职工支付工资,其在边际意义上多雇用—个劳动力就使企业的劳动力成本增加 w ,这时企业

唯一的—不同在于索洛的原模型中省略了失业保险金的因素,只要企业支付正的工资水平,就可以获得职工正的努力水平。

从制度合理性来讲, $\hat{w} < w$ 总是成立的,否则下岗职工就可以去领取失业保险金,下岗工资也就失去了意义。从政府的规定来看,下岗工资也是高于失业保险金的。以上海市为例,企业下岗待工人员生活补贴标准为第一年每月不低于 244 元/人,第二年不低于每月 205 元/人,失业救济金的给付标准为第一年每个月 236 元/人,第二年为每个月 195 元/人。

更加倾向于通过提高工资水平激励职工更努力地工作,而不是增加劳动力的雇用量。容易证明,只要国有企业必须为下岗职工支付工资,结果就必然导致国有企业只能获得低于非国有企业的努力水平。

2. 下岗工资构成了国有企业的额外负担,影响企业的盈利能力。针对以上讨论所获得的一阶条件(1式和2式)再对 w 求导,我们可得到 $\frac{dw_i}{dw} = 1, (i = 0, 1)$ 。这个式子告诉我们,不仅国有企业为下岗职工支付的工资构成了企业的直接负担,而且下岗工资每上升一个单位,企业为了维持最优的职工努力水平就必须等量地提高在岗职工的工资水平,其结果是国有企业的劳动力成本必然同时上升,上升的量为 $w \cdot N$,这势必影响企业的盈利能力。反过来说,将下岗职工的待遇向社会失业保险金水平靠近,企业就可以等量地降低在岗职工工资,从而降低企业的劳动力成本($w \cdot N$),并且仍然能够维持原有的职工努力水平,这对于国有企业的效率而言将是一种成本较低的改进方式。

3. 对国有企业下岗职工规模和工资差距的控制降低了企业职工的努力水平。从(3)式可以看出,只要国有企业受到两个约束条件当中任何一个的制约,在企业的最优决策下,企业职工的努力水平都将低于企业不受两个约束条件制约时的努力水平,因此,对国有企业下岗职工规模和工资差距的控制不利于提高国有企业的效率水平。

4. 放松对下岗职工规模和工资差距的控制都有利于增进企业的经济效率。这一结论作为上一个结论的反论显然是成立的,但问题的关键在于采取怎样的措施来增进企业的经济效率。就工资制度而言,如果在下岗工资高于失业救济金水平的情况下简单地放松工资差距限制和下岗职工规模限制,那么结果必然是原先受到约束的国有企业提高在岗职工的工资水平,以获得更高的职工努力水平。当然这比起企业受到下岗职工规模和工资差距限制的制约已经是一种效率上的改进,但从长远来看,将下岗职工的待遇向社会失业保险金水平靠近,才能使国有企业既获得更高的效率水平,又降低其劳动力成本,提高国有企业的竞争力。

三、结论及政策建议

根据本文中的理论分析,我们可以从转轨时期就业体制的角度出发为国有企业效率普遍低下的现象找到两方面原因:一是国有企业必须为下岗职工支付下岗工资,二是企业受到了来自政府的下岗职工规模和工资差距限制。在经济体制的转轨时期,就业体制在一定时期内还不能实现完全的市场化,国有企业内部劳动力市场的二层次特征也将在一定时期内存在下去,因此针对本文中所分析的问题,我们提出以下几点转轨时期提高内部劳动力市场运作效率,逐渐实现就业体制市场化的过渡性改革措施。

1. 逐步放松对于企业下岗职工规模和工资差距的限制。根据我们前文中的模型分析,下岗职工规模和工资差距的限制将直接对一部分受到制约的企业的效率造成负面影响。逐步放松对于企业劳动力雇用决策和工资决策的干预,将使一些原先受到制约的企业能够获得更高的职工努力水平(在图一中表现为企业均衡的工资水平和职工努力水平由B点处上升到A点处)。

2. 政府可以承担一部分国有企业的额外负担,这有利于提高企业的盈利能力。对于那些

没有受到下岗职工规模和工资差距制约的国有企业来说,由政府承担一部分下岗职工的工资和再就业费用,可以直接降低企业的劳动力成本,提高企业的盈利能力。政府承担企业额外负担的一种可行的模式是在上海市首先建立的再就业中心。在这种模式下,政府和企业共同承担着下岗职工的负担和再就业工作,下岗职工进入中心后就与原单位脱离了关系,从而减轻了企业的负担。进一步地,如果可以由政府全部承担企业的下岗职工负担,国有企业的利润函数就相应地发生变化,企业在均衡状态下的效率水平将有所提高,这时下岗职工的存在就不再对企业的效率构成影响。如果企业又没有受到下岗职工规模和工资差距的制约,企业就可以获得与非国有企业相同的职工努力水平。

3. 以再就业中心的模式将企业对下岗职工的负担“固定化”。从我们的理论分析出发可以看出,当企业在边际意义上考虑职工下岗对劳动力成本和产出水平的影响时,企业就只能获得低于非国有企业的最优均衡工资水平和努力水平。但如果企业对下岗职工的负担可以“固定化”,而不是随下岗职工规模而变化,这部分负担就变成了企业的“固定成本”,这时,企业的目标函数形式和最终均衡条件也会相应地发生变化。容易证明,这时企业能够获得与非国有企业相同的职工努力水平,相对于图一中的 A 点而言,这显然是一种效率上的改进。一种将企业对下岗职工的负担“固定化”的形式是组建再就业中心,并且由政府出面与企业协商企业对再就业中心费用承担额度。企业承担的费用额度具体可以与企业的规模、效益等指标挂钩,但与企业下岗规模无关。

4. 逐渐缩小企业内下岗人员待遇与失业人员待遇的差距。这一措施的直接效果是在保持国有企业效率水平不变的前提下,降低企业的劳动力成本。在图一中将表现为国有企业职工努力曲线的左移。在整个就业体制市场化的进程中,下岗人员待遇向失业人员待遇靠拢是关键的一步,也是国有企业获得与非国有企业相同的均衡工资水平和职工努力水平的必要条件。

5. 逐渐根据岗位的不同拉开企业内职工之间的工资差距。拉开企业内职工之间的工资差距对于激励职工努力工作有着重要的意义,这必须以政府逐渐放松对于企业内部工资差距的限制为前提条件。从职工的角度来说,应提高对于收入差距合理扩大的认同感。而从企业经营者的角度来说,应摆脱自身的国家干部角色,积极实施对于提高企业经济效率有益的改革措施,其中包括适当拉开内部职工之间的收入差距。

在转轨时期国有企业仍然保留下岗这一特有的就业状态的情况下,以上几点过渡性的政策措施都可以提高国有企业二层次内部劳动力市场的运作效率,同时也可以作为一些具有“渐进中的渐进”性质的改革措施使就业体制逐渐向完全市场化方向过渡。当下岗职工待遇与失业人员待遇非常接近,政府也放松了对于下岗职工规模和收入差距的限制的时候,就业体制完全市场化的时机也就趋于成熟了。

参考文献

戴国晨,黎汉明,1991:《双重体制下的劳动力流动与工资分配》,载《中国社会科学》第5期。

迪利普·拉萨、印德吉特·辛格,1996:《中国工业中的所有制,工资与效率》,载林青松主编《中国工业改革与效率》,云南人民出版社。

(下转第 63 页)

Lall ,S. ,1983 :The New Multinationals ,Chichester :John Wiley & Sons.

Tolentino ,P. E. E. ,1987 :“ The Global Shift in International Production :the Growth of Multinational Enterprises from the Developing Countries. ”Ph. D. Dissertation. Univ. of Reading.

UNCTC ,1983 :Transnational Corporations in World Development :the Third Survey. New York :United Nations Publication.

———1992 :World Investment Report 1992 :Transnational Corporations as Engines of Growth. New York :United Nations Publication.

Vernon ,R. 1966 :“ International Investment and International Trade in the Product Cycle ”. Quarterly Journal of Economics 80 (2) May 1966.

Wells ,L. T. Jr ,1983 :Third World Multinationals ,Cambridge ,Massachusetts :MIT Press.

———1986 :“ New and Old Multinationals :Competitors or Partners ”,in K Khan ,ed. ,Multinationals of the South ,London :Pinter Publishers.

(责任编辑:黎明)(校对:子璇)

(上接第 47 页)

李实,1997:《中国经济转轨中劳动力流动模型》,载《经济研究》第 1 期。

——,尚列,1993:《中国大中型国有企业之间职工工资差异的分析》,载《经济研究》第 3 期。

袁志刚、陆铭,1998:《隐性失业论》,立信会计出版社 1998 年 1 月。

Doeringer ,P. B. and M. J. Piore ,1971 ,Internal Labor Markets and Manpower Analysis ,Lexington ,Mass. :D. C. Heath and Company.

Filer ,R. K. ,D. S. Hamermesh and A. E. Rees ,1996 ,The Economics of Work and Pay ,New York :Harper Collins Publishers.

Hall ,R. , 1982 ,“ The Importance of Lifetime Jobs in the U. S. Economy ”,American Economic Review ,72 :716 - 724.

Lazear ,E. P. and S. Rosen ,1981 ,“ Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts ”,Journal of Political Economy ,vol. 89 ,no. 5.

Lindbeck ,A. and D. J. Snower ,1986 ,“ Wage Setting ,Unemployment and Insider-Outsider Relations ”,American Economic Review ,May ,1986.

——and ——,1988 ,The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment ,The MIT Press ,1988.

Malcomson J. ,1984 ,“ Work Incentive ,Hierarchy and Internal Markets ,”Journal of Political Economy ,vol. 92 :485 - 507

Rosen ,1986 ,“ Prizes and Incentives in Elimination Tournaments ”,American Economic Review ,76 ,701 - 715

Shapiro. C. and J. Stiglitz ,1984 ,“ Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device ”,American Economic Review ,Vol. 74.

Solow ,R. M. ,1979 ,“ Another Possible Source of Wage Stickiness ”,Journal of Macroeconomics ,1 ,79 - 82

Stiglitz ,Joseph E. ,1987 ,“ The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price ”,Journal of Economic Literature ,Vol. XXV (March 1987) ,pp. 1 - 48.

(责任编辑:裴边)(校对:书)