

内部劳动力市场理论： 人力资源管理的经济学解释

□ 赵 建

(厦门大学 经济学院 福建 厦门 361005)

内部劳动力市场被认为是企业或组织管理劳动配置和定价的规则和程序。为打开新古典经济学视野中的企业这个“黑箱”，内部劳动力市场理论强调工作的特定化、在职培训和工作场所的习惯对人力资源管理的影响。作为一种研究框架，内部劳动力市场分析重视理解和证实工作阶梯、薪酬等级、内部晋升、资历承认、跳槽率控制等制度和实践，并认为它们是特定条件下追求效率的行为。

关键词：内部劳动力市场；人力资源管理；经济学分析

中图分类号：F240 文献标识码：A 文章编号：1003—5656(2009)06—0040—07

一、引言

1971年，当美国经济学家多林杰和皮奥里（Doeringer P. and Piore M.），出版他们多年研究的成果《内部劳动力市场和人力政策分析》一书时，曾经指出：“内部劳动力市场是一个类似于制造业工厂这样的管理单位，其中劳动的定价和配置由一系列管理规则和程序来控制。由管理规则控制的内部劳动力市场（internal labor market）与传统经济学理论的外部劳动力市场（external labor market）不同，在后者当中，定价、配置和培训都直接由经济因素控制。然而，这两个市场却是互相连通的，它们之间的运动发生在某一个构成内部劳动力市场的进出口和退出口（ports of entry and exit）的工作种类上面。内部劳动力市场中其余的工作，通过对那些已经获准进入的工人的提拔或调动来补充。结果，这些工作便避开了来自外部市场竞争力量的直接影响”^{[1][2]}。尽管内部劳动力市场理论目前还没有形成统一的范式，但是，作为研究企业内部人力资源管理机制的一种有效的分析方法，可以利用它将传统劳动力市场理论无法顺利整合的一系列因素联系起来。

二、对内部劳动力市场起源的考察

对内部劳动力市场的起源，研究者们提出了多种解释，主要包括（1）工会化。作为工人的组织，工会被传统经济理论认为是劳动力市场的垄断者，经常通过对劳动价格和数量的控制，来满足会员对福利和就业的需要。结果，工资高于劳动力市场完全出清时的劳动价格，就业人数却少于完全竞争劳动力市场可以提供的最多数量的就业岗位；借助工资刚性，劳动力市场由此被分隔开来，加入工会的工人就业和收入得到了保障，没有加入工会的人，尤其是年轻人和妇女则被排斥在外。（2）大企业。19世纪末20世纪初，西

方工业转向了大批量生产,许多行业出现了寡头垄断。大批量生产需要大规模的固定资本投资,因此只有大量销售才能够降低产品的单位成本从而实现规模经济。寡头垄断的存在使得企业对市场份额的争夺,既变得至关重要,也变得非常谨慎,因此,大企业首先追求产品销售市场的稳定,进而,这种对稳定性的追求泛化到生产要素市场的控制上,其中自然包括劳动市场。(3)专门化的人事管理。在工业化初期,西方许多国家一段时间普遍存在劳动力供给过剩的情况,因此企业的劳动用工并不像后来那样正式和规范,加之许多现代工厂是在以前的家庭作坊和手工工场的基础上演变而来的,社会上没有劳动立法,企业里也不存在专门管理人力资源的职能和相应的机构设置,大量的家长制作风和行会惯例导入都实际影响着企业的经营管理。然而,随着企业的发展、竞争和社会约束的增强,将人力资源管理职能独立出来,成立专门的机构,聘请专业人士来实施逐渐成为必要并最终变成现实。(4)特殊的历史和文化。雅各比(Jacoby S., 1979)认为,日本企业中的长期雇佣、年功工资、内部晋升和福利项目等内部劳动市场特征,与日本工业化之前技术工人的以技艺为基础的雇佣体制移植到后来的寡头企业有关。企业规模的变化增加了管理稳定性的重要性。随着恶性竞争威胁的减轻和融资能力的增强,企业由此能够对经营进行长远规划,以充分利用已经发生的大量投资,这就需要相应的稳固和严密的管理控制^[2]。(5)劳动市场的供求状况。劳动市场的状况往往对应着产品市场的状况。如果企业长期面临合适的工人短缺的情况,就会从长计议,建立自己的劳动储备。而当经济不景气,劳动力供给过剩,则企业更多地采用灵活的用工策略,以充分利用外部低工资劳动力供给,降低生产成本。这样看来,内部劳动市场的兴衰不过是劳动力供给紧张和松弛状况的反映。

三、内部劳动市场的主要特点

(1)工作特定化(job specificity)。由于劳动是异质的,知识是会意的,人力资本是特殊的,竞争力是依赖于个人的且跨企业和跨职业不可转换的,因此,特定的工作只能由拥有特定技能的人来从事才是最有效率的。(2)在职培训(on-the-job training)。以干中学方式,暴露于工作环境,通过旁人的示范与指点、临时代工、作为助手工作一段时间等,形成与特定化的工作相匹配的技能。(3)工作阶梯(job ladders)。在一个企业内部或某一职业,全部工作是分成工作系或工作群的。工作阶梯的纵向结构主要反映责任、技能和权力的变化。在更低层次上的工作经历对将来从事更高层次的工作是有帮助的。(4)进入和退出口。进入是特殊人力资本积累的起点,因此往往处于工作阶梯的底部。不过,这一点对蓝领工作来说较为突出和普遍。但对专业劳动市场的进入可能发生在各个工作层次。此外,对工匠劳动市场来说,几乎不存在特定的进入或退出口。对内部劳动市场的退出是受一定规则限制的,这些规则主要用来约束非自愿流动,比如临时的或永久的解雇、带薪休假、因缺任务而导致的工作停止、伤残、违纪以及强制或提前退休等。(5)工资等级(earning hierarchy)。工资与工作挂钩,并不精确地对准个人的边际生产力,而是采用一些拇指法则来确定。工资增长往往反映资历增长。(6)内部晋升(internal promotion)。尽管提拔员工也考虑其个人能力和业绩,但资历常常是重要的参考因素。对工作表现的评估有时也是重要依据。(7)资历依赖(seniority reliability)。一个工作者的资历经常反映为其在一个企业或组织中的连续任期。(8)解雇限制(layoff restriction)。固定或准固定劳动成本(解雇费、招聘费、培训费、劳动者替换造成的生产率下降和损失增加等)的存在,加之工作场所的习惯,导致雇主不能任意雇佣/解雇工作者。

总之,内部劳动市场是竞争性劳动市场的合乎逻辑的发展。如果内部劳动市场是按管理者的意愿

建立起来的,而且管理者追求劳动成本最小化,工作在成本合适和能力胜任的情况下才提供给工人,那么,除非参与求职竞争的工人得到的高价格由高的劳动生产率来予以补偿,否则,工作将给予要价最低的工人。自然地,在工人方面,他们则寻求将劳动服务出售给出价最高的雇主。此时,只有当其能够降低成本时,竞争性的市场过程才会被内部劳动市场所取代。这也就是说,之所以会出现内部劳动市场,主要是由于它比竞争性外部劳动市场有更低的运行成本。

四、经济学家对内部劳动市场的理论解释

(一) 激进经济学派(the radical economics)

首先,内部劳动市场之所以出现,是因为资本家要掌握对生产过程的控制权。尽管生产资料和产品是属于资本家的,但生产过程却直接掌握在劳动者手中,劳动者最了解生产的进度、劳动的强度、劳动的熟练程度和劳动的主观态度,而这些因素最终反映为产品的数量和质量。换句话说,由于劳动者掌握了生产过程的关键信息,因此,对生产过程就有了实际的控制权。

其次,除了对生产的前提和生产的结果拥有法定的财产权利之外,资本家要实际控制生产过程,抵消劳动者在工作现场的控制力,通常采取的方式是,劳动分工、产品标准化、管理职能独立和机器生产。然而,劳动分工、产品标准化、管理职能独立和机器生产是相对的,并且不是一蹴而就的,它们的显著变化取决于大的技术更新,而大的技术更新往往是随机发生,或者至少需要长期积累才能出现,因此,在很多时期和很多企业内,特别是在总体上面临劳动力供给相对紧张,政府或工会施加政治压力的时候,资本家就不得不忍受和设法改变劳动者对生产过程的控制,而旺销的产品市场在一定程度上保证了资本家向工人妥协的经济能力。

(二) 制度经济学派(the institutional economics)

首先,在企业经营特别是对劳动的定价和配置过程中,起作用的并非仅有经济因素,其他例如习惯等非经济因素也起着非常重要的作用。在这里,习惯就是一种有定势的心理活动,表现为当事人稳定的预期和重复的行为。实际上,习惯本身是重复行为的结果,是一种在刺激-反应的互动中适应环境的过程,尤其是群体习惯,它会超越个人的意识阈限,并靠群体的赞赏和报复等来强化。面对超量信息,惯例不过是处理事情的“拇指法则”,即粗糙的、凭经验的、约莫估计的方法原则。在制度学派看来,企业或机构中的各种制度安排,从本质上讲,就是各种成文或不成文的习惯,它们仿佛是企业或机构机体的基因,将其生命特征从过去延续到未来。如果说各个企业是异质的(heterogeneous),那么,正是因为它们特定的习惯有差别。就内部劳动市场而言,劳动分工到什么程度,工作阶梯如何分等分级,工资级差如何确定,技能传授的方式和途径,招聘、审查、培训、晋升、解雇的标准和程序等,通常都不采取工作设计、动作分析、生产效率评估等的方式来进行,而是大量依照惯例来执行。

其次,就在职培训来看,老工人之所以愿意将技术用潜移默化的方式传授给新工人,一个重要的预期,就是意识到这样一来新工人在得到技能之后,并不会对老工人的收入和就业构成威胁。因此,老工人向新工人暴露操作技巧的前提之一,是存在资历承认、工作阶梯和内部晋升等惯例。另一方面,新工人在就业和接受培训之初,之所以愿意忍受较低的或不反映其边际生产力的工资,乃是因为惯例告诉他有朝一日他会上升到老工人的地位,从而将获得更高的或超过其边际生产力的报酬。可见,薪酬与工作职位挂钩,而不是根据个人边际生产力的测定来给付,这样的工资结构,在大部分情况下,都是一种惯

例。

(三) 企业专用性人力资本理论(firm-specific human capital theory)

贝克尔(Becker R., 1964)提出,企业中使用的人力资本分通用性和专用性两类。企业专用性人力资本,可以定义为一种一旦离开了其由以形成的企业,在别处就毫无价值的人力资本。企业专用性人力资本,往往是在特定的工作场合、针对特定工作任务、以意会形式存在的知识和技能,需要通过干中学和在职培训的方式并经过一段时间才能积累起来。而一旦企业专用性人力资本在员工身上积累起来,他在该企业的价值就与在另一家企业的价值不同,并由此与雇主对物质资本的垄断一起,形成企业内部劳动市场的双边垄断^[3]。因此,可行的制度安排,一方面,是承诺给长期雇佣的员工提供随任期递增的报酬,以激励他们对企业专用性人力资本进行投资,另一方面,让新员工从较低的工作岗位干起,然后,再沿着工作阶梯逐步上升,给新老工人稳定的预期和竞争的秩序。

后来,拉齐尔(Lazear E., 1979)进一步提出了向上倾斜的经验-收入曲线,表明企业延期支付报酬的方式会诱使员工一生都努力工作。如果工人接受这样的承诺(隐含合同),就会认为只有当他变成资深员工时,才能拿回他早期以低收入的形式给予企业的“信贷”,这样,就非有内部劳动市场不可。企业通过内部劳动市场降低员工的跳槽率(rate of turnover),得到的是员工对企业专用性人力资本的投资,以及由此提高的劳动生产率以及员工的忠诚、活力和团队高昂的士气等^[4]。

(四) 竞赛理论(tournament theory)

拉齐尔和罗森(Lazear E. and Rosen S., 1981)曾经提出一个“竞赛理论(tournament theory)”来解释内部劳动市场:企业内的各个工作岗位,主要是按照工资档次所划分出来的阶梯。雇员总是从某个层次上的某一点受雇进入企业,并立即与同伴展开竞赛,当他赢得竞赛以后,就会被提拔到另一个更高层次的职位上去,输掉竞赛的人则继续留在原来的工作岗位(层次)上。在这里,两个不同层次的岗位所要完成的工作任务可能是一样的,就是说,报酬只与在竞赛中的地位有关,很少与工作性质有关,向更高层次晋升本身构成对员工的激励。与之相应,总是需要有一些员工从较低的层次进入,由此才能保证竞赛的持续。这个模型字面上的意义似乎是:在企业的高层职位上大多是从内部提拔上来的人,工作阶梯的安排,除了激励更低层次的员工做出努力而外,没有别的用意。这就解释了内部劳动市场中常见的工资与产出脱钩以及工作阶梯和内部晋升现象^[5]。

(五) 交易成本理论(transaction cost theory)

威廉姆森(Williamson O., 1975)对内部劳动市场的分析包含两条对经济当事人行为的基本假定:首先,个人只拥有“有限理性(bounded rationality)”,尽管个人想要做出最大化决策,但他只有有限的信息处理能力。这就使得在缺乏某种治理结构的条件下,订立覆盖所有偶然性的复杂的合同成为不可能。其次,个人是“机会主义的(opportunistic)”,当存在不对称信息分布的情况下,个人不会诚实地透露他所掌握的全部信息。由此,当任务是充分分解和特定化的时候,个人将获得有关他负责的工作信息的垄断地位。进而,便与企业一起构成了双边垄断的讨价还价局面。由此,某种替代市场即时缔约过程的方案成为必要。因此,一系列管理规则、组织结构和合同形式(内部劳动市场)不过是同时节制有限理性和机会主义的一种制度安排^[6]。

具体说来,工资与职位挂钩而不与个人贡献相连,这样,就不再需要根据个人差异对工资进行商议和微调;使用低级职位作为雇员进入企业入口(ports of entry),实际上为企业提供了一种有效的筛选

员工的手段,有利于克服信息不对称问题;内部晋升鼓励员工与工作相匹配以及员工之间的合作,否则会引起职业生涯的中断以致无法享受资历优惠,延后支付报酬促使员工长期依附于企业,同时产生了刚性的工作阶梯或职业生涯顶点(退出点)的强制性退休(compulsory retirement)必要,极大地减少了劳动定价和配置的不确定性。总之,内部劳动市场可以使交易成本最小化。

(六)信息搜寻理论(information research theory)

针对劳动市场上存在的信息不对称,萨洛普和萨洛普(Salop D. and Salop S., 1976)提出了有关劳动信息搜寻的自我选择过程理论(self-selection processes)。他们认为,一般说来,商品的出售者比其潜在买者对商品的品质拥有更多的信息,因此,卖者就要选择适当的方式透露商品的信息,这是一种信号行为。另一方面,买者也会密切关注卖者的信号行为,以甄别商品的品质。就内部劳动市场而言,如果企业为员工提供递增的收入边际,那么,就可以设想,只有较低退出倾向的人才会想要进入和留在该企业工作,这样,求职者和聘用者的双向选择就造成了员工和企业的良好搭配^[7]。

后来,麦卡森(Malcomson J., 1984)提出了一种两阶段劳动合同模型。就是说,合同约定,在企业招募的新员工当中,只有一部分人可以进入第二阶段,并且在第二阶段会得到更高的报酬;这种“提拔”的依据,是企业对员工在第一阶段表现进行评估而得出的员工的排名。由于这种安排可以激励员工在第一阶段就努力工作,因此,企业采用试用期等安排不过是让其充当识别求职者素质的一种手段。另一方面,对劳动者来说,当他可能找到的工作和由此获得的报酬的分布取决于他搜寻市场的成本时,企业的工作阶梯和内部晋升的存在,使他在进入之后一般不会自动选择离开,也就是说,使他具有了稳定雇佣关系的倾向^[8]。

五、有关内部劳动市场的反思和争论

奥特曼(Osterman P., 1984)指出,从理论上讲,当劳动由一个完全变动的要素,也就是说,可以随经济波动而随意雇用和解雇的要素,变成一种准固定要素的时候,企业就倾向于用长期的合同来维持雇佣关系。然而,20世纪70年代的经济压力,迫使企业在内部劳动市场规则之外寻找增加利润的途径。导致了大量利用临时辅助性劳动和分包合同的趋势。此外,对经济困难的另一个反应,是非工会化的侵略性增长,企业的人力资源管理发挥着越来越重要的作用。这又促使研究者重新审视内部劳动市场理论。如果把内部劳动市场当作短期甚至是随机现象,与在现实中所观察到的工作规则缓慢变化的情况不符。但是,决定和构成内部劳动市场的因素很多,其相互关系也十分复杂,因此,迄今理论家对它的大多数的解释都是某种折衷主义性质的“充其量不过是一张似是而非的因素的清单”^[9]^[25]。实际上,具体的内部劳动市场不仅是多样的,而且是易变的。

库塞拉(Cucera D., 1998)对比分析了欧洲、日本和美国企业的内部劳动市场情况发现:制造业比其他产业的内部劳动市场现象更为普遍;大企业比中小企业的内部劳动市场现象更为普遍;地处经济中心区和有人事管理部门的内部劳动市场更为普遍;存在工会的企业不一定存在强劲的内部劳动市场;岗前培训和脱产培训对内部劳动市场的影响不明显;培训内容越是企业专用性的内部劳动市场越明显。尤其是妇女,作为缓冲就业队伍(buffer workforce)的存在,是日本企业维持内部劳动市场的重要条件,由她们所担任的工作通常都不在内部晋升的序列当中。在引起内部劳动市场的成因上,一个重要的方面是雇主对稀缺的、非常熟练的、可替换的劳动力的需求。换句话说,如果熟练的、合格的劳动力在本地劳动

市场是唾手可得的,那么,内部劳动市场的规则就会变得无足轻重了^[10]。

格里姆肖和鲁伯里(Grimshaw D. and Rubbery G.,1998)认为,20世纪最后10年,由于持续的高失业率、工会势力消退、保守政党放松管制、工资决定的分散化、绩效评估的个人特色和非典型雇佣合同的大量使用,不仅蓝领工人,许多白领雇员甚至管理层人员也得不到长期的就业保障,这使得企业管理中社会习俗、资历承认、工作伦理、长期雇佣关系以及工资集体谈判决定等,曾经是内部劳动市场重要组成部分的规则和惯例逐渐失去了往日的影响力,整个劳动市场转向分裂成原子式的关系,个人要更多地承担经济波动造成的损失和负担,哪怕工人拥有企业专用型人力资本,或会影响企业声誉从而损害其长期招聘和留住人才的能力,雇主也倾向于将内部劳动市场从谈判能力已经下降的工人身边移开。因此,传统的内部劳动市场理论过于简单化了,应该考虑根据企业内部和外部两方面的因素及其相互作用,动态地分析雇主的雇佣策略和雇员在劳动市场上的地位。考虑种种因素,企业可以一方面在劳动市场的顶部采取与业绩挂钩的方式决定工资,另一方面,在劳动市场的底部则引入劳务代理或服务转包的方式,将内部劳动市场与外部劳动市场结合在一起。因此,内部劳动市场应该是多样化的^[11]。

2002年,当内部劳动市场概念提出30年以后,皮奥里回顾说,当时他和多林杰提出内部劳动市场这个概念,是为了弥补劳动经济学理论和现实的脱节,并且将内部劳动市场局限在一个企业或组织内部,“如果我今天给出定义,我将更宽泛地定义它(内部劳动市场——引者注),不光包含简单的管理规则,也包含社会实践和习惯,而且我也会考虑其社会性的边界,而不必与正规组织的边界重合在一起。”^{[12]272}

皮奥里认为,内部劳动市场的衰退可以理解为企业或组织转向更为柔性的技术和组织形式的反应。这种转折反过来加剧了经济环境的不稳定性。柔性技术使生产过程重组。现在的工程需要结合不同的专业技能,但其中许多技能都是标准化的。为了完成工作经常要组织团队,于是沟通和协调成为个人参与合作必需的重要能力,并且组织者和参与者需要多种专业背景知识,而不是仅仅求助于程序工程师。团队工作实际上成为一个不同专业成员之间寻求密切配合的过程。此时,利用临时辅助服务来挑选工人,便愈益成为企业或组织正式雇佣前的考察途径。并且,专业的人力资源管理部门,特别是在组建和分拆特定工作项目的前后时期,发挥着越来越大的作用。

卡萝莉(Caroli E.,2007)从企业竞争力视角分析了一段时期以来内部劳动市场所呈现出来的不稳定性,认为由于信息和通讯技术(ICTs,information and communication technologies)的扩散所导致的知识程式化(knowledge codification)的增强,已经使得竞争力更少地依赖于个人。知识越来越内嵌于企业自身,这对于降低建立在外部劳动市场弹性基础上的人力资源管理策略的相对成本来说,发挥了重要的作用。由此,对外部劳动市场的借用兴盛起来,但却有可能损害企业的长期竞争力^[13]。

六、结 语

综上所述,对内部劳动市场的形成来说,工会、大企业、人力资本积累、劳动市场供求关系等因素较有解释力,内部劳动市场的突出特点是工作特定化、在职培训、内部晋升和非工资因素影响的存在,这也说明,如果技术发生变化使工作变得简单化和标准化,那么,内部劳动市场将会弱化。此外,严峻的就业形势、政府管制的放松、劳动者组织程度的下降,也会造成内部劳动市场的消退。在个别环节向外部劳动市场开放,将激励和约束相结合,内部劳动市场也可以获得弹性和流动性的改善。内部劳动市场理论可以为企业或组织人力资源管理上的问题诊断、政策设计和技能培训提供启示和帮助^{[14]85}。此外,协调

劳资关系,不仅可依靠法律途径和手段,而且,为了制定合适的政策乃至法规,有必要了解在背后支撑雇佣过程的机制的原理。

参考文献:

- [1]DOERINGER, PETER B. and PIORE, MICHAEL, J. Internal Labor Market and Manpower Analysis[M]. 1971, Lexington, Mass.: D. C. Heath.
- [2]JACOBY, SANFORD. The Origins of Internal Labor Markets in Japan [J]. Industrial Relations, 1979, 18(2): 184 – 196.
- [3]BECKER, GARY S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis [J]. Journal of Political Economy, 1962, 70: 9 – 49.
- [4]LAZEAR, EDWARD P. Why is There Mandatory Retirement? Journal of Political Economy [J]. 1979, 87: 1261 – 1284.
- [5]LAZEAR, EDWARD P., and ROSEN, SHERWIN. Rank – Order Tournaments as Optimum Labor Contracts [J]. Journal of Political Economy, 1981, 89: 841 – 864.
- [6]WILLIAMSON, OLIVER. Market and Hierarchies [M]. 1975, New York: Free Press.
- [7]SALOP, JOANNE and STEVEN SALOP. Self – Selection and Turnover in the Labor Market [J]. Quarterly Journal of Economics, 1976, 90: 619 – 627.
- [8]MALCOMSON, J. M. Work Incentives, Hierarchy, and Internal Labor Markets [J]. Journal of Political Economy, 1984, 92: 486 – 507.
- [9]OSTERMAN, PAUL. Internal Labor Market [M]. Cambridge, Mass.: the MIT Press. 1984.
- [10]DAVID KUCERA. Unemployment and External and Internal Labor Market Flexibility: A Comparative View of Europe, Japan, and the United States [R]. CEPA Working Paper Series, 1998, No. 11.
- [11]D. 格里姆肖和 G. 鲁伯里 . 1998. 内部劳动市场与外部劳动市场的一体化 [J]. 经济资料译丛, 1999 ,(4): 67 – 78, 55.
- [12]PIORE, MICHAEL, J. “ Thirty Years Later: Internal Labor Markets, Flexibility and the New Economy ”[J]. Journal of Management and Governance, 2002, 6: 271 – 279.
- [13]CAROLI, EVE. Internal versus External Labor Market Flexibility: The Role of Knowledge Codification[J]. National Institute Economic Review, 2007, 201: 107 – 118.
- [14]今井贤一, 伊丹敬之, 小池和男 . 内部组织的经济学[M]. 北京: 三联书店, 2004.

(收稿日期 :2008—11—25 责任编辑 杨锦英)