

雇佣关系模式中机制转化与制度规范分析

马跃如 彭丽君

摘要: 本文借用新制度经济学的研究理论与范式,对雇佣关系模式中交易机制与治理机制及制度规范作一般理论性分析。基于人的自利性所导致的机会主义与交易成本问题,雇佣关系模式中的交易机制向治理机制转化。在治理机制中,约束性制度通过建立秩序来降低不确定性,增强雇佣双方的信任度,降低履约成本,维持交易的可持续性,提升交易效率。这是雇佣关系模式指向组织绩效的关键。由此印证了亚当·斯密的基本论点,即人在追求自利的行动中能建立固定的秩序,从而使彼此受益。

关键词: 雇佣关系模式;交易成本;约束性制度框架

中图分类号: C912.81 **文献标识码:** A

文章编号: 1001-490X(2013)12-239-03

作者: 马跃如,中南大学商学院教授,博士生导师;彭丽君,中南大学商学院讲师,中南大学商学院博士研究生;湖南,长沙,410083

基金项目: 国家自然科学基金项目:中国情境下雇佣关系模式对组织绩效的作用机制研究——基于包容性的视角(71272067)

一 引言

对雇佣关系及雇佣关系模式的研究多用静态的研究范式,选取一个静态的交易面或治理面,从理性人的人性假设出发,强调传统雇佣关系模式中的平等、互惠、均衡等问题。大量的文献偏向于心理契约、组织公平感等行为科学的研究,忽视雇佣关系模式对组织绩效的作用机制的研究,或将员工绩效的研究与组织绩效的研究混而为一。具体集中于以下几方面:一是以社会交易理论为基础,将雇佣双方置于市场交易的情境之中,雇佣关系视作基于利益交换而确立的一种经济关系(Dyer^[1],1988;Arthur^[2],1994;Delray;Tsui^[3],1997;张一驰^[12],2004);二是将雇佣关系置于企业治理的角度,雇佣关系不只看作简单的劳动-资本交换的关系,而是作为企业内各要素联结的契约关系和建立在契约关系基础上的委托——代理关系,并在此基础上提出一系列的关于制度规则、治理控制等问题(Thompson,2011^[4]);三是因雇佣关系连接企业雇佣管理制度与宏观劳动力市场制度,对新旧雇佣关系模式的比较分析成为研究的一个重要部分(Baker,2005^[5];2009^[6])。

当代制度经济学中的人力资本理论、社会交易费用理论、契约经济学理论等为研究企业雇佣关系提供了深厚的理论基础。本文将借用新制度经济学的研究理论与范式,用理论推演的方法,从交易与治理两个方面整体地探讨雇佣关系模式中的人、

制度与机制问题。本文主要研究雇佣关系是如何影响组织绩效的。重点关注以下三个方面:(1)雇佣关系模式中的机制转换与制度规范的问题,从雇佣关系模式的机制构成中探索雇佣关系模式对组织绩效的作用机制。(2)对雇佣关系模式可以降低企业交易成本,进而提升企业绩效的问题进行辨析,从而搜寻雇佣关系模式中交易成本的运行机制。本文将进行一个有趣的尝试,即用威廉姆森所代表的新制度经济学的理论与研究范式来验证亚当·斯密的思想,从而探索人的自利行为是如何导致共同体利益的。

二 雇佣关系模式的构建:交易机制与治理机制及其转化

雇佣关系模式中同时并存着两种机制,一是交易机制,二是治理机制。二者虽同时并存于雇佣关系模式中,但存在一个所占比重的转化。雇佣关系模式的确定在于建立雇佣交易机制。雇佣合同确立了雇佣双方交易行为的权利与义务,从而在雇佣双方建立市场交易的经济关系。作为市场交易行为,这种关系型契约应用互惠与平等的原则,完成两个重要的程序:即报酬的支付与产权的转移。雇佣双方社会交易的标的物抽象化为效用,具体化为诱因与贡献。另一方面,雇佣契约的履行开始,雇佣双方实施产权的平等让渡,雇员让渡其劳动力的使用权与支配权以换取一定的经济报酬。雇主诱导雇员让渡其劳动力使用权与支配权从而将雇员纳入其管理之下,并形成固定化的治理模式。雇佣双方平等的经济关系转变为以委托——代理为主的社会关系,平等的交易机制转化为层级化的管理机制,企业中雇佣双方也没再是以经济契约联系起来分散个体,而变成了彼此相融合的利益共同体。

因其建立在市场经济关系之中,对私利的追求是交易行为的前提。效用最大化及由此产生的机会主义等行为自始至终制约着雇佣关系模式对组织绩效的作用。交易所获得的利益,将最大化扩展雇佣双方利己主义的膨胀,促使人们追求自身的供大于优于他人的欲望,从而最大激励人们强化自身行为,获取效用最大化。可以说,基于私利是可以产生激励的。但组织如何抑制机会主义,将雇员的利己行为转为利他行为,尽可能提升组织绩效却是一个难题。要维持交易的存续,使组织获得绩效,必须使雇员将雇主利益置于自我利益之上。这种利他主义行为的激励,完全靠抛弃自利动机的道德水平显然是不足的。需建立一种促使雇佣双方从自我利益出发为他人提供服务,由此产生诉诸自我利益和依赖自愿行动的激励机制,以及在契约的执行期抑制机会主义的行政控制机制。而层级化的治理模式能为维持交易提供了激励。这是雇佣关系模式中治理机制建立的基本原因。

组织逻辑能使系统内各要素趋向一致,并达到互补的作

用(McDuffie^[7])。层级化治理机制的构建与稳定有助于形成整体的管理哲学,向员工传达统一的信息与激励因子,并避免矛盾和产生混淆。同时,整合的人力资源管理系统较单个的人力资源管理实践更具特技与难以模仿性,能为企业创造持续竞争优势。是以雇佣双方寻求恰当的层级化治理模式,通过建立预期实施分管计划,以阻止雇佣双方考虑其他的选择;通过习惯内化使制度具有可操作性,并通过其他人分享的预期来加强。因组织内以权威为基础的协调方式比价格机制配置效果更优,雇主将诱导员工将其行为的支配权让渡给雇主,形成雇主对雇员的管理权威。虽然雇佣合同的签订是雇佣双方通过市场或者通过联合而建立联系,但雇员劳动力使用权的转让,已将市场交易机制纳入到层级结构中,通过行政管理的参与方建立联系。

三 雇佣关系模式运行的瓶颈:人的自利性行为与交易成本的产生

人的自利性在雇佣关系模式中主要表现为以下三个方面:(1)效用最大化,即在现有的约束限制下最大化自己的效用。雇佣关系模式建立在雇佣双方交易的基础之上。在社会交换中,出于自利性追求,遵循利益最大化原则,雇佣双方都追求效用的最大化。在企业中人们会对收益呈积极的态度,而对成本呈消极的态度。在面临各种选择时,雇佣双方往往会利用各种机会来调整自己的行为,最大化的获取收益,减少成本。对于这种由经济刺激带来的态度雇员与雇主的反应是一致的。(2)机会主义,即人在交易过程中会采取欺骗性手段为自己谋取利益最大化(威廉姆森^[13],2001)。雇佣关系中的机会主义行为主要体现在逆向选择与败德行为及增加雇佣关系的交易成本上。逆向选择是发生于签订合同之前,雇佣双方信息的非对称性而导致的负面选择等机会主义行为,及由此导致的交易成本的增加。败德行为是雇主期望的雇员行为不易观察清楚的情况下,签订合同以后产生的机会主义行为,包括毁约、捆绑、套牢等违约行为和委托-代理过程中的道德危机。败德行为也将增加雇佣交易的成本(柯武刚,史漫飞^[14],2004)。显然,交易过程中逆向选择与败德行为会导致交易成本的增加,不利于组织绩效。(3)有限理性,即意图有理性,但仅仅有限度地有理性(威廉姆森^[13],2001)。雇佣关系以非完全理性而存在。人在处理信息、过程和功能的能力上是有限的。有限理性决定了人提供信息的最大化与最精确化,有限理性使我们不能考虑所有选择,同样,有限理性也决定了人们处理问题的能力是有限的。人的决策是一个结构化和连续性的过程,直觉在决策过程的运用往往多于逻辑思维的运用,同时伴随着认知偏差,以及风险偏好。并且在个人决策过程中的相似性效应、路径依赖、锚定效应等会左右雇佣双方的主观决策。雇佣关系模式并非完全建立在理性的基础之上的。雇佣双方关系也非完全的按照依理性设计的雇佣关系模式而运作。同时,认知的有限理性会导致契约的不完全性。契约的不完全性体现在人的有限理性、机会主义和信息的不完全、不对称上。雇佣双方既不能完全设计能完全预测未来的合约,也不能将所有资源的消耗、双方的分歧、不测事件全然的写进合约。雇佣合同作为无限期契约,具体偶发事件无法预料,因而只能将其置于稳定可靠的宪法要素之中。

人的私利性行为所导致的机会主义及有限理性的问题都

将反映在雇佣合同履行之后。Rousseau^[8]的研究表明,雇佣后的谈判条款多于雇佣前的谈判条款,雇佣前的谈判与雇佣关系的基本特性并不相关,但雇佣后的谈判不仅广泛,而且涉及到更多的资源问题。由此产生一个不可避免的问题,即交易成本的问题。交易成本是独立于交易行为之外的一种额外成本,威廉姆森曾经将交易成本分为事前交易成本与事后交易成本。事前交易成本包括签约、谈判、维持契约完成的成本;事后交易成本包括适应不良、讨价还价、建构及执行以及约束、管理与监督的成本。交易的履行除了事前签约、谈判的成本之外,还会产生诸如雇佣合同签订之后的协作中重新讨价还价和谈判的成本、适应性成本、计划成本、监督成本等。同时,因其追求自身利益的最大化,势必导致“不充分揭示有关信息,或者歪曲信息,特别是指那些精心策划的误导、歪曲、颠倒或其他种种混淆视听的行为”。这些机会主义的存在,将导致严重的契约和要挟风险。为避免这些契约和要挟的风险,还会产生诸如此类的成本问题。如果说谈判成本、缔约成本等为契约做准备的成本因先于交易决策而算作“沉淀”的,但契约签订之后的成本不可避免。因此,交易成本是基于人的私利性而产生于雇佣交易的过程中。交易成本的产生,说明雇佣关系的建立并不能降低企业成本,提升企业绩效。要降低交易成本,虽然规范雇佣交易的履行程序,最大化的减轻机会主义的损失。

四 雇佣关系模式指向组织绩效的关键:约束性制度框架与秩序

雇佣关系模式的核心在于制度规范。制度是相互关系、交易和机会束的简化(柯武刚,史漫飞^[14],2004)。在资源稀缺、人类相互依赖的背景下,交易有必要成为双向的强制。人际交往中可能出现的任意行为和机会主义,人类的偏好及对绝对自由的向往,必须依靠规范和惩罚而得到纠正。普适的行为模式与条件模式形成特殊的识别系统,能帮助人们更好的预期自己的行为,应付具体的细节。规则构成制度。不管是由集体程序产生的正式规则还是自发性演化而成的非正式规则,通过长期保存、固定,为共同体所了解、执行、模仿,最终变成一种凌驾于诸规则上框架、章程、模式。雇佣关系模式就是这样一种雇佣双方为维系契约执行的可持续性而设置的一套固定的治理模式,一种框架,一组规则,或一套章程。源自于团队的习惯或社会风俗作用于雇主与雇员的社会博弈行为,经过持久和流行创造出来的固定的行为和思维方式,在双方的社会博弈过程中成为相互限制其行为的框架。这个框架描述了雇佣双方的相互关系,并界定了他们的机会束。这些框架可以相互分享,系统的构造于人们的头脑中,构成了他们采取行动或期待他人以可预见的方式采取行动的预期。这些框架,包括组织正式或非正式的制度,隐含和内在化的权利关系以及政府强制和法律规定,这是雇佣双方关系模式构建的基础。

制度的框架是具有约束性的。心理承诺的达成,使雇佣双方处在一个共同体中。这个共同体的基本价值将支持雇佣双方的凝聚力并激励雇佣双方在制度框架内行动。但这个共同体的制度及其基本的价值观又将限制这个共同体的成员的行为,排斥不符合共同体价值与制度要求的成员行为。这个共同体的治理机制中存在一个由一般规则到具体规则的层级结构,包括私人契约、成文法与自然法,分别由道德规则或一般性外在制度构成。期间,统率性规则为低层次规则创建了一个

遵循自下而上,具体到一般,细节到原则的运转规则。这些约束性制度有效地阻止了任意性与随意性。并且,制度与位置相对应,位置构成网络。特定位置相对应的规则拘束所在位置上的人。

雇佣关系模式指向组织绩效是通过建立秩序来达成的。秩序是符合可识别模式的重复事件或行为。(1)制度通过建立某种惩罚性规则而创立秩序,从而将人类的行为引入合理的预期轨道。作为一套关于行为和事件的模式,制度具有系统性、非随机性,因此是可理解的。恰当的制度安排为雇佣双方人际合作提供了一套框架,雇佣双方在制度的框架内使自己的优点适应于旧有的制度,并养成近乎本能地遵守内部规则的习惯。具体的有约束力的关系束将统一雇佣双方的思维与行动。排除认知偏差与风险偏好,从而减轻个人或组织失败的成本。同时,模式的固定化使约束存在于个人内心的真正环境实体,制约个人行为,强化个人决策,引发和激励员工更好地满足角色的利益。(2)制度的关键作用还体现在增进秩序上。制度是对不确定性的反应。制度起因于个人在面临不确定性时所做的努力,通过限制人们的有效选择并因此使行为可预测,从而减少不确定性。制度的稳定性减少了制度的执行成本,提高了制度的可信性。秩序鼓励着信赖和信任,并减少合作的成本。秩序占据主导地位时,人们就可以预见未来,从而能更好地与他人合作,也能对自己冒险从事创新性试验感到自信。这样,人们在寻找能与之合作的专家方面将更易于发现其所需要的信息,更易于猜测什么可能是这种合作的代价和回报,结果是发现和应用更有用的知识。

五 结语

以雇佣合同的签订为界,雇佣分为交易与治理两个阶段并产生两种不同的机制:交易机制与治理机制。为维持交易的持续,减少交易成本,雇员让渡劳动力的使用权而构筑了雇佣关系模式中的治理机制。在追索雇佣关系模式的转化过程同时更应该注意:

(一)正如亚当·斯密在《国富论》中曾提出,追求私利的行为能由一只看不见的手指引并促使社会福利最大化。从人的私利性出发,在追索雇佣关系模式的机制转化中不难看出,在雇佣关系模式中,雇佣双方为追求私利而进行的交易行为受到普适的制度的引导,这一行为却产生了固定的、为人类所依赖的行动秩序与规则秩序。正依赖于这种秩序,人类获得了丰富的物质利益与效益。正如黑格尔所提出的,人对私利的追求是历史的原动力。在企业治理中,因为有私利性,有对剩余的欲望,才有追索的行为。在企业治理与社会改良的进程中,都应重视并承认对剩余的追求,重视并承认人的私利性。

(二)对剩余的追求是交易机制建立的基础,但交易的过程中产生的激励只是对个体行为的激励,不能创造共同体的效益与价值。且市场交易行为产生交易成本。只有在治理过程中,约束性制度形成固定的模式,才能建立和增进秩序,减少败德行为与机会主义,降低交易成本,增进组织绩效。因此,在

处理雇佣双方关系中,从雇员的角度出发,应重视交易的公平性。从组织的角度出发,则要在不同模式的制度规约与秩序中寻求支撑,更注重内部制度性规范对组织秩序的培育,加强制度规范的约束而不是员工承诺的管理。

雇佣关系模式的特征会随着市场成熟度、企业所有权特征、企业规模及类型、企业文化背景以及企业员工特质等有所区分而呈现出特殊性特征。作为一个关系社会,中国式雇佣关系烙上了中国社会文化的典型特性,因而雇佣关系模式的研究更多的还在于对典型性案例与情境化的剖析。这是目前对我国人力资源管理研究所必须关注的一个方向。

参考文献:

- [1]Dyer L. A Strategic Perspective Human Resource Management: Evolving Role and Responsibility . ASPA, BNA Series, 1988.
- [2]Arthur J B. Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover . Academy of Management Journal, 1994, vol.37.
- [3]Tsui A S & Pearce J L & Porter L W & Tripoli A M. Alternative Approaches to Employee-organization Relationships: Does Investment in Employee Pay Off . Academy of Management Journal, 1997, Vol.40.
- [4]Thompson P. the trouble with HRM.Human Resource Management Journal, 2011,vo.121.
- [5]Baker T B. Towards a New Employment Relationship Model: Merging the Needs and Interests of Individual and Organization. 2005, doctoral thesis, QUT, Brisbane.
- [6]Baker T B. Towards a New Employment Relationship Model: Aligning the changing needs of individual and organization. Leadership & Organization Development Journal, 2009, Vol. 30.
- [7]McDuffie J P. Human Resource Bundles and Manufacturing Performance: Organizational Logic and Flexible Production Systems in the World Auto Industry . Industrial and Labor Relations Review, 1995, vol.48.
- [8]Rousseau D M & Hornung S & Tai Gyu Kim. Idiosyncratic deals: testing propositions on timing, content, and the employment relationship. Journal of vocational behavior, 2009.vol.74.
- [9]张一驰:《从扩展的激励——贡献模型看我国企业所有制对雇佣关系的影响》,《工商管理理论论坛》2002年第2期。
- [10]朱飞:《现代企业雇佣关系模式的变革冲突及其管理策略研究》,《当代经济管理》2009年第5期。
- [11]奥利弗·E·威廉姆森:《治理机制》,中国社会科学出版社2001年版。
- [12]米欣,马跃如:《人力资本投资与劳动关系和谐》,《求索》2009年第5期。
- [13]奥利弗·威廉姆森:《资本主义经济制度》,商务印书馆2002年版。
- [14]柯武刚,史漫飞:《制度经济学:社会秩序与公共政策》,商务印书馆2004年版。

(责任编辑:南 桥)