

人力资本产权研究的理论价值

◎ 钟庆才

〔摘要〕 本文从产权的角度重新审视人力资本理论及借鉴吸收西方经济理论, 发展马克思主义经济理论的需要等方面分析了人力资本产权的理论价值。人力资本产权的研究在实践上对我国改革和发展有十分重要的历史意义, 在理论上可以丰富产权理论、企业理论、收入理论及人力资本理论等。

〔关键词〕 人力资本 产权 定价 理论价值

〔作者简介〕 钟庆才, 南开大学经济学院博士后研究人员, 天津, 300071。

〔中图分类号〕 F240 **〔文献标识码〕** A **〔文章编号〕** 1000-7326 (2004) 01-0048-04

就我国目前人力资本理论的研究状况看, 理论界仍侧重于引进和介绍西方经济学的内容、人力资本是如何形成的等问题, 依然只着力探讨人力资本对经济增长和发展的促进作用, 从而强调教育投资的重要性和人力资本投资的意义, 与转型时期的我国的国情结合得不够密切, 较少结合我国转型条件下的制度背景中的国有企业和非国有企业的制度特征, 对我国当前企业人力资本投资过程中涉及到的一些特殊性问题进行研究, 特别是人力资本产权以及相关制度等问题的研究几乎空白。人力资本是一种资本, 其投资必定是一种实际的投资行为, 那就不可避免地存在着与物质资本一样的产权及产权归属关系等问题。探讨和研究人力资本产权问题具有重要的理论价值。

一、从产权的角度重新审视人力资本理论

人力资本理论的出现被西方经济学界视为 20 世纪经济理论的重大发展, 甚称为“经济史上的革命”(M. J. 鲍曼, 1966)。但长期以来, 传统的主流经济学存在两个重大的缺陷, 一是缺乏对人力资本的研究, 特别是人力资本产权问题,

几乎是处于空白状态, 即使有涉及也只是简单的描述。舒尔茨 (1961) 指出, 经济学家们在大力研究人类社会发展的同时, 忽视了对人类自身, 尤其是人的能力的研究。二是缺乏对微观经济组织 (企业理论), 尤其是企业家理论的研究。科斯 (1937) 指出, 主流经济学并没有对存在企业、企业的边界以及企业内部的权力安排做出合理和科学的解释。

现代人力资本理论产生源于对一些经济问题和现象的解释。人力资本概念最早在 20 世纪 30 年代由美国经济学家沃尔什 (J. R. Walsh) 提出。20 世纪 50 年代来, 斯旺 (Swan, 1956)、索洛 (Solow, 1957) 和米德 (J. E. Meade, 1962) 等经济学家指出, 技术进步、教育和劳动力质量的提高是决定经济长期增长的关键因素。60 年代初舒尔茨 (T. W. Schultz, 1960) 提出人力资本理论, 并认为“经济发展主要取决于人的质量, 而不是自然资源丰裕和资本存量的多寡”。同时舒尔茨 (1961) 认为, 由于人力资本投资所形成的人力资本可以产生“知识效应”和“非知识效应”, 能够消除资本和劳动边际效用递

减的影响,产生递增收益,从而保证长期的经济增长和发展。以后一段时间里,人力资本理论研究并没有取得突破性进展,直到80年代中期90年代初,以保罗·罗默(P·M·Romer,1986)、卢卡斯(R·E·Lucas,1988)等为代表的一批经济学家,在对新古典增长理论的重新思考和研究的基础上,提出了一组“内生技术变化”为主要内容的论文,探讨了长期经济增长的可能前景,再次激发了人们对经济增长问题的兴趣,掀起一股“内生经济增长理论”研究的浪潮,也引发了新一轮的人力资本研究热潮。由于人力资本理论在我国尚处于初创阶段,而西方学者更侧重于研究人力资本的形成与途径,如J. R. 沃尔什最早从个人收益角度,测算人力资本投资的收益率;明塞尔研究并验证了一种把收入分配与人力资本投资分配联系起来的理论;舒尔茨着力研究了在物质资本和人力资本投资对经济的作用更大对人力资本的投资方式很多,教育是其中主要部分;贝克尔着力研究了两方的内容:即把人力资本理论引入家庭经济分析,把很多家庭行为看成与人力资本有关;强调教育培训的支出所形成的人力资本;默希金研究健康、斯杰斯塔研究人口迁移等,并且他们都试图将人力资本理论纳入经济学框架,如舒尔茨、丹尼森等人则将人力资本纳入经济增长模型,明塞尔将收入分配与人力资本相联系等。人力资本理论由明塞尔、舒尔茨、贝克尔等人突破传统资本理论中资本同质性假设提出的,即人力资本大师们在针对传统资本理论同质性假设提出人力资本概念之后,并没有沿着这一思路继续探讨人力资本的非同质性,他们将注意力更集中于对人力资本的一般性研究上,却对人力资本的实际运用,即人力资本配置研究甚少。相反,在现实的经济活动中,特别是工商管理界却兴起了一个新兴学科——人力资源管理,他们侧重于人力资本实际运用。在我国,也有许多学者加入到人力资本研究行列,但尚处于探索西方人力资本理论在中国应用的初期阶段。就目前中国人力资本理论研究的现状来看,研究的重点侧重于一是直接介绍和引用西方学者的主要观点和理论。二是人力资本是如何形成的。沿

用西方经济学的内容,依然侧重探讨人力资本对经济增长的促进作用,从而强调对教育投资的重要性。三是人力资本理论的结合中的实际的研究,应该说是大量分布在个别问题的研究之中,能上升到较高理论层次水平的研究成果不多。特别是忽视了从产权角度研究和探讨人力资本理论问题,即忽视人力资本产权研究,这就导致了人力资本的许多问题未能得到深入研究。集中体现在以下几个方面:一是人力资本的质的规定性?人力资本概念的提出丰富了资本的的内涵和形式。但人力资本与物质资本、人力资源、知识资本等有何异同,人力资本的本质到底是什么,如何准确界定其含义等。二是人力资本理论主要从人力资本投入成本和形式等角度来研究人力资本的形成,但在论述与制度关系时,往往只强调卫生保健设施和服务,在职培训,正规初、中、高等教育,成人教育以及个人和家族进行迁移以适应不断变化下的就业机会等制度在人力资本在形成中的作用,而忽视了人力资本产权对政府、社会、企业和个人及家庭进行投资的影响。三是人力资本与劳动力是否可分离的问题。四是人力资本理论强调人力资本存量大小是决定个人收入多少的决定性因素,但是如何认识个人依靠人力资本获得的收入性质?如何理解在目前的转型期,不同人力资本存量获得的收入相同或差距;出现低存量者高收入,高存量者收入低的现象?如何才能使人力资本真正成为决定个人收入分配的主导因素?五是在人力资本形成、配置、使用和收益过程中,如何界定人力资本产权?形成何种人力资本与非人力资本之间的互动关系,以促进两者效用和效率最大化?人力资本产权的价值如何实现?六是人力资本理论探讨了人力资本与经济增长的关系,但并没有探讨如何将潜在的人力资本能量转变为现实经济增长的动力。要使人力资本潜在的经济能力转为现实的巨大的生产力就必须首先通过人力资本产权制度安排来解决人力资本的利益的驱动力问题。七是如何对企业家人力资本、国家公务员人力资本、教授人力资本进行合理定价等等。

人力资本理论成为世界各国调整发展战略、

促进经济增长的重要理论支持。然而,传统人力资本理论内在因素的一些缺陷却大大限制了它的应用和发展。这主要表现在:一是它的理论假设前提是建立在完全的自由竞争市场经济的基础上,这与现实状况并不完全相符,导致传统理论对人力资本的内容、投资方式和投资收益的阐述不全面。二是传统人力资本理论忽视了产权特征和不同行为主体市场地位差别对人力投资活动的影响,因此不能有效地区分国家、企业、个人和家庭的投资行为,甚至将其混为一谈。三是传统理论对企业投资行为研究不深,无法对企业人力资本开发与管理活动提供足够的理论支持。因此,从产权角度研究人力资本问题具有重大的理论意义,将进一步深化和完善人力资本理论和产权理论(冯子标,2000)。西方学者基本上没有真正地将人力资本与传统意义的资本概念放在同一个位置上来考虑,只是从理论层次上探索了人力资本的一般性问题。与此同时,西方学者还缺乏一个关于人力资本的理论完整框架,而只是零星的研究,对人力资本的理论研究还缺乏深刻的认识,同时也反映了西方人力资本理论的不成熟性,还有许多问题亟需进一步探索和研究。本文研究的问题,至少在以下几个方面弥补了人力资本理论的缺陷:1. 人力资本的产权研究可为人力资本理论作些补充和完善,可丰富产权经济学的研究领域。2. 加强人力资本产权研究,有利于创新治理结构理论,深化了资本的非同质性,有利于人力资本理论坚持资本非同质性假设的一贯性。3. 丰富了价值分配理论。以产权为切入点,将人的作用从人力资本的形成加入到要素中参与价值分配,并规定由人力资本取得利润,从而将按劳分配与按要素分配结合起来,丰富了价值分配理论。总之,对人力资本产权问题的研究,有利产权经济理论的完善,有利于人力资本理论的研究范围的拓展,有利于经济学理论的发展和创新。

二、从人力资本的角度解读马克思主义的劳动价值理论

劳动决定价值的思想早在配弟的价值理论中就已经出现,经过亚当·斯密和大卫·李嘉图的发展,由卡尔·马克思首先从资本主义最普遍、

最具有代表性的细胞——商品出发,科学地分析了商品二因素及其它它们之间的关系,在继承古典政治经济学劳动价值论的基础上,首创劳动的二重性学说,从而将价值形成中,不同要素的共同作用成功归结于具体劳动和抽象劳动两个方面,避免了“三位一体”公式带来的理论混乱。在此基础上,将商品价值的源泉归结于劳动,并针对劳动难以计量的技术困难,用劳动时间间接地测量劳动量大小,用社会必要劳动时间决定商品价值量,从而分析了个别价值、社会价值、生产力之间的关系。在劳动价值的基础上,马克思建立了与之相对应的货币理论和剩余价值理论。首次将劳动和劳动力分开,并认为劳动力成为商品是货币转化为资本的必要条件,而劳动力不可能作为商品,从而将作为劳动成果的价值归因于劳动力的特殊使用价值,为商品价值的分配奠定了基础。作为劳动报酬的工资,就表现劳动力商品的价值或价格的表现形式,而劳动力是人力资本的原型,为人力资本创造价值并参与分配奠定了理论基础。同时马克思指出,作为资本时代的资本家靠无偿占有工人创造的剩余价值来获取回报,资本家凭借资本主义制度,通过对工人的剥削来实现资本积累和扩大再生产等。应该说,马克思的劳动价值理论及其对应的分配理论奠定了人力资本创造价值,参与分配的理论基础。但也存在缺陷,马克思提出的按劳分配论,即个人消费品的分配要以劳动为尺度,多劳多得,少劳少得,不劳不得,其核心是等量劳动获取等量产品。其理论基础是建立在其劳动价值理论上的。他将人作为经营要素并从正面深入论述,建立了以人为中心的科学劳动价值论,应该说马克思按劳分配抓住了价值形成的本质,强调了人力资本的根本性作用,将其作为社会主义分配方式的发展方向是正确可行的。但在全社会实施按劳分配需要非常严格的客观条件:即准确计量劳动的数量和质量。这些条件当前不具备,也就是说,当前实施按劳分配制度存在局限性:首先,价值的形成是物质资本和人力资本共同作用的产物,两者关系具有很强的互补互动性。尽管马克思也讲到在实施按劳分配之前,需要对社会总产品进行一系列

的扣除,但在物质资本短缺的时代,仅仅将其纳入成本,而不让其参与价值分配,很难调动物质资本所有者的积极性,从而会抑制生产,加重物质资本进一步的短缺。其次,按劳分配的主要形式是工资。马克思认为:工资是劳动力价值或价格的表现形式,工资理论注意到人力资本价值,并为人力资本的生产提供了价值补偿。但其忽视了人力资本最特殊也是最重要的因素:人力资本的使用价值。因为人力资本的使用价值的特殊性就是它能够创造比自己价值更大的价值,从而成为价值的主要源泉。既然人力资本的使用价值如此重要,在价值分配中,只以工资作为人力资本来补偿,显然不合理、不科学。再次,在价值形成过程中,劳动者的能力与价值形成的贡献是正比例关系。马克思在论述按劳分配时指出“默认不同等的个人天赋……,默认不同等的工作是天然特权”。显然他已注意到劳动的异质性问题,但将其天赋和天然特权则显得问题简单化,使他的分析又回到了劳动同质性假设之下。事实上,人类社会的发展,本质上就是人的发展,而人的发展的其中一个核心内容就是人力资本的开发和利用,拥有不同人力资本的所有者在价值形成和价值创造中的作用差异明显,因此,客观上要求根据人力资本量来进行分配,而不应简单将其为工资形式,要对人力资本量进行衡量,又必须明晰人力资本所有者的产权,人力资本产权的清晰是产权束的核心,也是解决人力资本价值实现的关键。随着物质经济向知识经济推进,人力资本在创造价值中的作用越来越大,逐渐成为经济社会发展的主力军,那么人力资本所有者则凭借人力资本的所有权取得相应利润[即利润=利润Ⅰ(与物质资本共分享部分)+利润Ⅱ(劳动力所有者工资)+剩余利润],从而形成符合时代特色的人力资本分配理论,来进一步推进马克思主义理论的发展,也是对马克思主义分配理论作出

新的补充和完善。

总之,探讨和研究人力资本产权问题,不仅在理论上“正本清源”之功效,能够丰富产权理论、企业理论、收入分配理论和人力资本理论,而且在实践上对于我国的改革和发展是十分重要的历史意义。在知识经济即将到来之际,我国要确保经济的快速、健康、持续的发展态势,市场改革要向纵深发展,现代企业制度建设步伐加快,人力资本问题就越来越突出,确立探讨和研究人力资本产权,有利于保证人力资本在使用中得到保值和增殖,有利于人力资本的合理流动和合理配置,确保人力资本投资者、使用者和所有者三方的合法利益,为发展人力资本市场等实践活动提供理论依据,而且还是解决上述重大问题的坚实基础。

[参考文献]

李忠民:《人力资本:一个理论框架及其对中国一些问题的解释》,经济科学出版社,1999年。

李建民:《人力资本通论》,上海三联书店,1999年。

[美]西奥多·舒尔茨:《论人力资本投资》,商务印书馆,1990年。

[美]明塞尔:《人力资本研究》,中国经济出版社,2001年。

[美]巴泽尔:《产权经济学》,上海三联书店,1999年。

[美]康芒斯:《制度经济学》,商务印书馆,1997年。

何承金、唐志红:《论人力资本产权》,《四川大学学报》(哲学社会科学版)2000年第3期。

黄乾:《人力资本产权的概念、结构与特征》,《经济学家》2000年第5期。

T. W. Shultz, Investment in Human Capital, American Economic Review 51 (March 1961): 1-17.

M. Jensen and W. Mecklin, The Theory Of Firm: Managerial Behavior, Agency costs and Ownership Structure, Journal Financial Economics, (1976): 305-360.

责任编辑:黄振荣