

人力资源开发与就业

人力资本产权残缺：诠释浙江—陕西经济增长之谜

宁 熙，朱晓明，蒋科瑛

(浙江大学 经济学院, 浙江 杭州 310027)

摘 要: 透过“浙江—陕西经济增长之谜”的研究发现, 转型经济中的人力资本产权残缺已成为影响地区经济发展的重要因素; 其残缺程度越大, 则人力资本对经济发展的推动作用就越被弱化。

关键词: 人力资本; 产权残缺; 经济增长; 浙江—陕西经济增长之谜

中图分类号: F240 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2005)04-0028-05

Truncated Property Rights of Human Capital: the Explanation to Paradox of Economic Development Difference between Zhejiang and Shanxi

NING Xi, ZHU Xiao_ming, JIANG Ke_ying

(School of Economics, Zhejiang University, Hangzhou, Zhejiang Province, 310027)

Abstract: Not only property rights of human capital, but the different level of truncated property rights of human capital between regions have played a significant role in regional development of transforming economy, which has been exactly proved in the fact of “Paradox of Economic Development Difference between Zhejiang and Shanxi”.

Keywords: Human Capital; Truncated Property Rights; Economic development; Paradox of Economic Development difference between Zhejiang and Shanxi

一、什么是“浙江—陕西经济增长之谜”
人力资本投资状况之于经济增长的推动作用, 已成为共识。世界各国的成功经验也表明, 高质量人力资源已成为区域经济发展的主要推动力。然而, 在浙陕两省改革开放前后人力资本与经济对比的研究中发现, 两省的人口素质指标与同期的经济增长实绩并不匹配: 改革开放以来, 尽管陕西在医疗卫生保健状况、人民受教育程度、科技人员与科研投入水平等众多人力资本指标上均明显超过浙江,

但其经济发展速度却远落后于浙江——这是人力资本与经济发展关系的传统理论难以明确解释的, 我们称之为“浙江—陕西经济增长之谜”。

从众多的发展经验来看, 在人力资本存量与增量均保持较高水平的情况下, 区域经济发展水平仍可能在较长时间内停滞不前或低速增长, 这是许多发展中国家和地区可能共同面对的难题。传统分析认为: (1) 尽管东部地区在改革开放之初的人力资本水平不及部分内地

收稿日期: 2004-11-01; 修订日期: 2005-03-17

作者简介: 宁 熙 (1976-), 男, 江苏常熟人, 浙江大学经济学院博士研究生, 主要研究方向为劳动经济学。

区,但因具备地理位置优势、经商意识优势、以及政策和体制优势,由此诱发的创新意识、市场化竞争压力和国外投资驱动是使其生产力发展水平快速提高的三大重要因素^[1]。(2)国内经济学者将其归结为制度因素、特别是计划经济遗留下来的僵化劳动人事制度和不完善的劳动力市场,造成较为突出的资源浪费或闲置问题。(3)有学者从人力资本的异质性角度出发,具体考察人力资本的狭义配置能力与广义配置能力(陈凌、姚先国,1997)的区域分布差异,认为正是浙江人较强的资源配置能力和省内较为有利的资源配置环境造就了经济发展奇迹。(4)世界银行经济学家认为:一是人力资本使用不当,人力资本投资既不能补偿也不能克服不利于经济增长的环境;二是人力资本投资类型不当,投资效率和质量不高,现有用于人力资源的开支可能在资金更合理使用的情况下获得人力资本更合适的数量、质量或类型^[2]。(5)诺贝尔奖得主詹姆斯·海克曼教授认为,中国劳动力市场被扭曲,人力资本投资的社会回报率大大高于个人的回报率,以至于工资并不能正确反映受教育的劳动力对经济所做出的真实边际贡献;支付给有技能工人的工资只是他们边际生产力的10%(Fleisher, Wang, 2001)——现行政策的严重扭曲将会阻止经济的发展^[3]。(6)也有国外学者认为,当发生不确定性改革(uncertain reform)时,人力资本市场需求结构的巨大变化将对原有体制下“能力—教育—未来收益”的正相关关系造成极大破坏,高人力资本所有者在新体制下反而可能处于竞争劣势^[4]。

然而,传统分析往往只探讨了问题的一个方面,即:人力资本投入与积累的高水平未必能快速转化为现实的高生产力;而忽视了问题的另一方面,即:在浙江这样并不具有较高人力资本水平的地区是如何实现经济高速增长的?

对照传统的经济增长 $Y = f(L, K, A, S)$ $\left\{ \frac{\partial Y}{\partial L} > 0, \frac{\partial^2 Y}{\partial L^2} < 0, \frac{\partial Y}{\partial K} > 0, \frac{\partial^2 Y}{\partial K^2} < 0 \right\}$ ^①,“浙江—陕西经济增长之谜”中的最大发现就是,在两地经济发展起点相当、宏观制度因素相

近、甚至是陕西的技术进步水平明显领先于浙江的情况下,浙江的 $\frac{\partial Y - z_j}{\partial L - z_j}$ 、 $\frac{\partial Y - z_j}{\partial K - z_j}$ 均大大高于陕西的 $\frac{\partial Y - s_x}{\partial L - s_x}$ 、 $\frac{\partial Y - s_x}{\partial K - s_x}$ 。笔者认为,造成这一现象的主要原因,正在于不同地区间存在的产权残缺程度差异。

二、“浙江—陕西经济增长之谜”中的人力资本产权残缺问题探讨

1. 人力资本的人力性特征探讨

人力资本,是由特定经济主体预先投资形成的,能够作为生产经营要素或获利手段而取得预期收益。传统研究往往从投资收益、价值评估、能力结构等角度,探讨人力资本的资本性特征,而忽视对人力性特征的考查,导致对特定经济现象解释乏力。

考查人力性特征,人力资本主要由两大要素构成:一是作为载体的人,其主动性是区别于物质资本的根本;二是依附于载体上的人类能力(人力),其经济价值是资本化的基础。从自然属性上看,“会作选择的人与这些资产(指劳力和知识)在生理上合并在一身,由同一的神经中枢控制,不可分离”(张五常语),这决定了人力资本个人占有的天然性,以及价值实现的自发性与自抑性。从社会属性上看,劳动者(人力载体)掌握其人力的法定所有权而让渡使用权^②,形成生产过程中的劳动依附关系;其结果是,经济价值的创造与最终归属从过程上看相互独立,从权利主体上看相互分离。

由于自然属性与社会属性的不一致长期存在,因此,要充分展现人力资本的经济价值,就必须进行合理的产权制度设计,以激励或约束人力资本主动性的发挥。具体说,激励就是把人力资本开发利用的价值信号传导给个人,由他决策在何种范围内、以多大强度来利用其人力,进而影响人力资本投资方向和投资强度;约束就是限定人力资本权利行使、利益分

① Y 表示产出, L 、 K 表示劳动和资本, A 表示技术进步, S 表示制度因素。

② 奴隶社会除外。

配等的活动范围，以保证其主动性发挥不致“越界侵权”。但是，当自然属性与社会属性发生冲突（人力使用权的行使侵害了人力所有者利益，或人力所有者主动性的不当发挥侵害了其他权利方利益）时，人力资本产权残缺由此产生；此外，交易成本过高、产权制度供求失调，同样可能导致人力资本产权残缺问题。

2. 从科斯定理看产权残缺

根据科斯定理，产权制度的最终形成必须经历三个环节：一是产权的初始界定，二是产权主体间的交易规则，三是产权交易结果或最终经济效率。科斯第一定理讨论了交易成本为零条件下首尾状态间的关系，而无须考虑从初始到最终的运动过程；尽管科斯第二定理引入了交易成本，但因将交易过程成本化，其讨论重点仍是从状态（初始）到状态（最终），过程本身并不在讨论范围以内；至于科斯第三定理，交易成本过高而导致产权制度供求失调，交易活动无从启动。

在交易成本不为零的前提下，产权交易与资源配置程序应是从初始界定、各方谈判、权利让渡、资源运用到效益实现的动态过程；不过，由于考虑问题的角度不同，科斯将过程简化为从状态到状态的“惊人一跃”，关注的重点在于首尾两种状态，不同过程的差别仅在于交易成本的大小。

事实上，社会是一个复杂的动态系统，特别是对转型经济体，不仅应考虑初始的权利界定与最终的效率实现，而且，由于改革不确定性的长期存在，政策制定者对改革过程的关注程度甚至超过对最终状态的关注程度。转型过程中，产权交易的外部环境、谈判力量对比、甚至是产权的初始界定均处于变动之中，成熟、确定的产权制度尚不存在，改革进程中的产权残缺将无法避免。

3. 人力资本产权残缺类型

(1) 人力资本权利主张过度扩张

在资本所有者监控乏力的情况下，人力资本权利主张的过度膨胀可能使得利益分配的最终结果侵害资本所有者的利益诉求，如“工资侵蚀利润”，就是在缺乏有效约束机制的前提下，国有企业员工权利诉求过分扩张，诱使企

业经营者为笼络各层级员工、确保个人经济利益，不注重积累、大量分配经营剩余（甚至有少数经营者为扩大可分配利益数额，以少提或不提资产折旧等方式来夸大经营剩余），对企业发展 and 出资人长远利益造成实质损害^[5]。

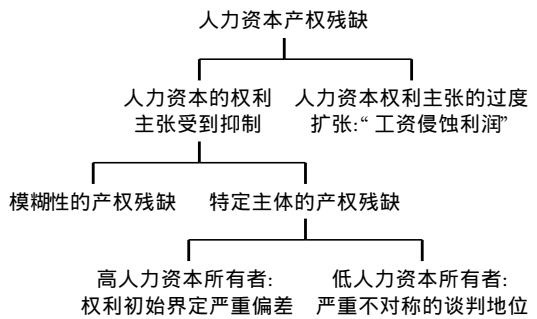


图1 人力资本产权残缺结构图

(2) 人力资本权利主张受到抑制

经济生活中，更频繁发生的是因人力资本权利主张受到抑制而引起的产权残缺，导致人力资本所有者“关闭”相应的人力资本，使其经济价值贬值、甚至不复存在。具体分为两种类型：

第一种，是模糊性的人力资本产权残缺。产权制度是人们进行交易、优化资源配置的前提，信息不完全、谈判成本过高、不确定性、有限理性等因素都可能导致产权制度供求失调。由于交易费用过高，某些潜在利益难以通过制度创新而被纳入可分配范围，主动性人力资本的经济价值难以充分体现，产权残缺在所难免^[6]。联想小岗村当年试行大包干时所承担的巨大政治风险，对比实行家庭联产承包责任制实施后劳动者积极性的空前高涨与经济发展实绩，可以帮助我们形成对模糊性的人力资本产权残缺及制度创新潜在收益的深刻印象。

第二种，是特定主体的人力资本产权残缺。笔者将劳动者分为高人力资本所有者和低人力资本所有者两类主体，分别对应不同机理的产权残缺：

①针对高人力资本所有者的人力资本产权残缺

根据科斯定理，不同的权利初始安排会导致不同的资源配置效率；不合理的权利初始安排可能严重偏离人力资本所有者、特别是高人

力资本所有者的利益诉求，但因交易成本过高，其与资本所有者的利益再分配谈判难以展开，而最终引起产权残缺。如传统的国有企业，除留足必要的生产基金与消费基金，利润全额上缴，平均主义是主要的收入分配方式，劳动者积极性普遍不高；后来陆续推行利润留成、利润包干和递增包干、利改税、承包经营责任制等改革措施，可自主支配的企业留利增多，奖金逐渐成为调动职工积极性和提高收入的主要方式，但人力资本的存量高低始终未成为企业制定收入分配政策的主要依据，高人力资本所有者也难以与资本所有者（国家）进行谈判，甚至其人力资本也被界定归国家或单位所有（“国家人”、“单位人”），因此，其工作热情终难持久，他们只需发挥部分能力，即可确保工资及奖金收入。

②针对低人力资本所有者的人力资本产权残缺

在既定权利空间 PMON 内（如图 2），在人力资本法定权利空间 OAB^①（如劳动时间、最低工资收入、劳动安全保障）与物质资本基本权利空间 PCD（如无风险利息收入）明确界定情况下，人力资本所有者与物质资本所有者通过谈判，最终达成对剩余利益空间 ABMDCN 的分配契约。

对普通劳动者而言，由于其人力资本存量较低，人员的流动性与可替代性较强，统一组织和协调的难度较大，在与企业主的谈判力量对比中明显处于弱势，导致最终确定的收入水

平有时只能维持基本的人力资本再生产需要，甚至可能迫于市场竞争压力，接受低于法定水平的劳动收入（如图 2 中 UV 线）。当前社会重点关注的劳动安全保障迟迟得不到落实，就是对这一问题的集中反映。

4. 人力资本产权残缺与浙江经济奇迹

作为资源小省，浙江在改革开放大好时机的推动下，通过制度创新，人力资本产权残缺程度极大降低，依靠大量只接受过中低等教育的劳动者实现了地区经济的增长奇迹。

一方面，是在农业生产力大幅提高、农村劳动力过剩背景下，以乡镇企业形式出现的民营经济的迅速增长，为高人力资本所有者、特别是企业家提供了巨大发展空间。不同于国有企业的体制僵化与人才压抑，民营企业家在创业之初就成为企业发展的主动力；与国有企业拥有多年发展积累、监督机制不能很好抑制内部人的利益再分配冲动不同，白手起家的民营企业不存在多少可供再分配的利息积累，企业家面对的是生死存亡的竞争压力和血缘、地缘等硬约束控制，以求生做大为第一要务；部分企业家自己就是实际出资人，其双重身份为企业长远发展提供了机制保证；此外，企业家们往往具有地方政府背景，这不仅为民营企业的发展提供了政治保障，更重要的是，在国有企业因交易成本过高被长期阻断的人力资本所有者与物质资本所有者的谈判通路，在民营企业中却较为畅通，企业家谈判实力与谈判地位大为提高，其与地方政府及其他出资人谈判的政

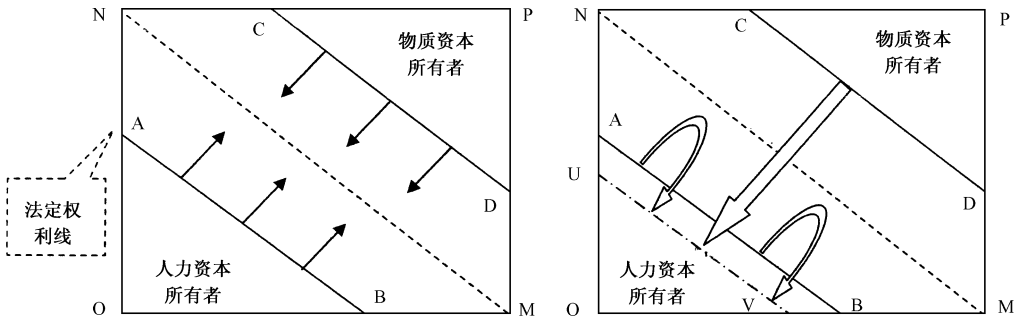


图 2 谈判过程中各主体的权利诉求趋向

① 《中华人民共和国劳动法》对劳动者的法定权利做出了明确规定，“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利”。

治风险大为降低。

另一方面,是严格资源约束条件下“逼出”的民间制度创新与人力资本产权界定得到了地方政府的认可与保护,并最终为当地经济带来了巨大收益。面对严酷的农地约束现实,无数浙江人为了生存,从改革开放前走街串巷、修鞋补伞、鸡毛换糖,到改革开放初期数十万推销大军踏遍千山万水、使浙江产品走向全国,到如今走向省外、国外投资兴业、办厂建店;遍布浙江全省的专业市场,就是一个典型的、由地方政府从驱赶、到疏导、到扶持、到规范而发展起来的民间制度创新形式,它的成功完全应归功于浙江人长期以来的商业经营实践,以及政府对实践者人力资本利益诉求的肯定与保护——正如张曙光教授在“山东惠民‘大市场’与浙江义乌小市场”的对比案例分析中所揭示的那样,正是经营户追求人力资本价值实现的自发行动,再加上政府对经营户行为因势利导的强力推进和制度规范,大大加快了浙江长期以来的商业人力资本积累向价值实现的转化进程;“成功的关键和秘诀不在于政府积极地跑在前面,充当主角,制造市场,而在于紧紧追随个人的寻利行为,并沿着它的方向,根据它的要求,为其清障铺路,提供服务,加以引导,给以保护。”^[7]

正是“专业市场+个私经济”的发展模式,通过降低交易成本,调动起广大劳动者与高人力资本所有者(特别是企业家)的积极性,支撑了浙江的经济增长奇迹。笔者认为,“浙江—陕西经济增长之谜”之所以发生,两地的人力资本产权残缺程度差异是关键。“专业市场+个私经济”的发展模式为劳动者人力资本的产权行使与利益实现提供了良好的制度平台;尽管浙江人力资本存量水平不高,但其较低的人力资本产权残缺程度与较好的能力发挥热情,创造了区域经济发展的奇迹。因此,笔者认为,正是隐藏于数量特征和结构特征背后的地区人力资本产权残缺程度差异,才是解释人力资本存量水平较低的浙江之所以能够实现高速增长的根本原因。

三、缩小人力资本产权残缺程度,促进地

区经济发展

当前,人类社会发展已步入以知识为主宰的全新经济时代,高素质人力资本已成为地区经济发展的主动力,人力资本产权安排将具有特别重要的意义。来自全球创新事业高端——硅谷的经验告诉我们,传统上一直占据统治地位的物质资本在更为稀缺、更具创造价值的人力资本及其所有者面前,不得不退位让贤;为了赢得人才,资本所有者甚至主动为人力资本所有者开路,愿意与其共享财富,围绕人才聚集资本,以成果、知识、能力入股都是努力减少人力资本产权残缺程度的生动例证;而期权期股制度又从另一个侧面反映出企业家人力资本的重要性:为弱化人力资本产权残缺程度、赢得经营人才并实现资本增值,资本所有者甚至不惜部分让渡剩余索取权。

20多年的改革开放,西部地区已涌现了大批高素质人才,为西部发展奠定了基础;而西部大开发战略的制定和实施,预示着资金、技术、人才等多种生产要素将大量在西部积聚,西部将成为开发的热土,这给西部人民提供了大好发展机遇。通过制度革新和政策行为的双重推动,以更大力度缩小人力资本产权残缺程度,更广泛地调动起最大数量人力资本所有者的主动性与价值创造力,将成为西部大开发的成功关键。

参考文献:

- [1] 中国科技发展战略研究小组. 中国区域创新能力报告(2002). 北京: 经济管理出版社, 2003.
- [2] 世界银行. 1995年世界发展报告: 一体化世界中的劳动者. 北京: 中国财政经济出版社, 1998.
- [3] (美) 詹姆士·丁·海克曼. 曾湘泉译. 提升人力资本投资的政策. 上海: 复旦大学出版社, 2003. 12.
- [4] Michael Alexeev, Michael Kaganovich, *Returns to human capital under uncertain reform: Good guys finish last*, *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 37 (1998), 53—70.
- [5] 戴园晨, 黎汉明. 工资侵蚀利润——中国经济体制改革中的潜在危险. 经济研究, 1988, (6).
- [6] 姚先国, 盛乐. 乡镇企业和国有企业经济效率差异的人力资本产权分析. 经济研究, 2002, (3).
- [7] 张曙光. 政府、农民和市场——山东惠民“大市场”要灭“小”市场与浙江义乌小市场变成大市场案例的比较和分析. 张曙光. 中国制度变迁的案例研究(第二集). 北京: 中国财政经济出版社, 1999.

[责任编辑 崔凤垣]