

# 人力资本存量对我国劳动者收入分层的影响

刘 丁谭 琳

(南开大学 人口与发展研究所, 天津市 300071)

**摘要:** 本文利用社会分层理论和人力资本理论探讨了我国人力资本存量对劳动者收入分层的影响, 分析了建国50年来, 在不同历史阶段人力资本存量对劳动者收入分层影响所表现出的不同特征, 提出了市场经济改革是提高人力资本收益率的根本途径。

**关键词:** 人力资本存量; 劳动者; 收入分配

中图分类号: F241.2 F244 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2001)04-0015-05

## The Influence of Stock of Human Capital on Chinese laborer's Income Stratification

LIU Ding, TAN Lin

(Institute of Population and Development Research, Nankai University, Tianjin 300071)

**Abstract:** The paper discusses the influence of stock of human capital on Chinese laborer's income stratification using the theories of social stratification and human capital. It analyses the different characteristics of such an influence in different periods. Finally, the paper offers some proposals for raising the returns of human capital.

**Keywords:** stock of human capital; laborer; income distribution

“分层”是一个社会学的概念,它来源于社会分层理论。所谓社会分层就是按照一定的标准对社会结构层次的划分。社会分层理论把全体社会成员作为研究的对象,本文则试图把社会成员中的一部分——劳动者作为研究的对象,对劳动者的层次结构进行研究。劳动者的层次结构包括很多方面,既包括劳动者经济地位的层次结构,也包括劳动者政治地位和社会地位的层次结构。本文研究的

劳动者收入分层反映的是其经济地位状况。

随着我国市场经济改革的不断推进和知识经济的到来,人力资本存量与劳动者收入之间的关系越来越密切。通过对我国人力资本存量与劳动者收入关系的历史和现实的考察,可以更清楚地让我们了解到我国人力资本存量与劳动者收入相关性由弱到强的变化路径,以及为什么是这样一种变化路径。这对于我国继续加强人力资本投资,获得更加

收稿日期: 2000-09-11 修订日期: 2001-04-01

作者简介: 刘丁(1965-),男,沈阳人,南开大学人口与发展研究所98级博士生。

合理的人力资本回报,以及促进我国知识经济不断向前发展,都具有十分重要的现实意义。

### 一、人力资本存量的含义及与劳动者收入的关系

本文以人力资本存量作为标准对劳动者收入层次进行研究时,劳动者界定为城镇普通劳动者,不包括资产所有者,也不包括农村劳动者;收入界定为劳动者的正常收入,而不包括灰色收入。这是因为特殊的劳动者,比如资产所有者,他们依据个人资产获得的高额收入是不能用人力资本存量来衡量的;同时,城乡劳动者之间本来就存在着地位上的分层,因此,此处的劳动者指的是城市劳动者。而劳动者获取的灰色收入无法衡量,故也不加以考察。另外需要指出的是,人力资本存量包括的内容很多,比如教育资本存量、知识技术存量、健康资本存量和迁移及流动资本存量,本文的人力资本存量主要指的是教育资本的存量。

劳动者人力资本存量的变化既会产生经济后果,也会产生社会后果,本文将重点探讨前者。经济后果主要表现在对劳动者收入的影响上,对此,国外许多学者都有过论述。比如,明塞 1979 年和施瓦茨 1984 年的研究均表明,与普通劳动者相比,具有一定人力资本存量的劳动者的失业率水平低、收入水平则提高得快<sup>[1]</sup>。再如墨菲和维尔奇在 1992 年和 1993 年的研究表明,美国的个人收入差距虽然在缩小,但在普通劳动者与具有一定人力资本存量的劳动者之间的收入差距却在扩大。在一般情形下,人力资本存量与收入呈正相关关系,与劳动者之间收入差距呈负相关关系。因此,重视人力资本投资是缩小劳动者收入差距的一条重要途径。正如美国著名经济学家舒尔茨所指出的“更为平等的人力资本配置使人们之间的收入更加平等”<sup>[2]</sup>。

### 二、新中国成立以来人力资本存量对我国劳动者收入分层的影响

我们把新中国建国 50 年以来,劳动者人力资本存量差异对劳动者收入分层的影响大体分成两个时期进行研究:第一时期为 1949 年至 1992 年党的十四大,第二时期为 1992 年党的十四大至目前。

#### 1. 1949 年至 1992 年我国劳动者人力资本存量与劳动者收入的关系。

这一时期人力资本存量与劳动者收入的关系又可从以下几个阶段来反映:

第一阶段:1956 年以前。这一时期劳动者人力资本存量差异导致的劳动者收入分层的特征,首先表现为劳动者收入分层大幅度下降,而后,缓慢上升。解放前,中国劳动者人力资本存量的收益率很高,脑体劳动者的收入差距悬殊。解放初期,我国政府为了消除劳动者收入上的过分差距,进行了提高产业工人工资和降低知识分子工资的制度安排,使得脑体劳动者的收入差距迅速缩小。之后,国家又适当提高了知识分子的待遇,提高了脑力劳动者的工资,因此又使脑体劳动者之间的收入差距有所拉开。

第二阶段:50 年代末至 70 年代初,人力资本存量的收益率不断降低,脑体劳动者收入差距逐渐消失,因人力资本存量差异导致的劳动者分层几乎不复存在。50 年代末开始,为了进一步减小劳动者之间收入的差距,开始大幅度降低劳动者人力资本存量的收益率,在 1957 年、1959 年和 1960 年,大幅度降低高级脑力劳动者的工资水平;同时,在 1959 年、1961 年、1963 年和 1971 年,大幅度提高体力劳动者的工资水平。“文革”期间,脑力劳动者的收入进一步下降。在“知识越多越反动”、“读书无用”和平均主义思想的严重影响下,不同人力资本存量的劳动者的收入差距迅速消失。1975 年与 1957 年相比,工业部门的平均工资下降了 8.7%,科教部门的平均工资下降了 18.7%,工业部门和科教部门的平均工资差额,从 1957 年的 5.29 元下降到 1975 年的 0.88 元<sup>[3]</sup>,脑体劳动者的

收入差额基本消失。因此,这一时期劳动者工资的确定基本不受人力资本存量的影响,而主要是受人力资本产权公有观念的影响。国家认为,由政府进行的人力资本投资,投资的收益不应属于劳动者个人,而应属于整个社会,如同体力劳动者一样,脑力劳动者也不应由人力资本存量而有对收益的索取权,脑力劳动者之间不应存在收入上的差距。因此,劳动者经济地位没有因教育资本存量的不同而有明显的差别。

第三阶段:70年代末到90年代初,教育资本存量收益率不变,体力劳动者收入大幅度提高,“脑体倒挂”现象开始出现。脑体倒挂的现象在1985年以前尚不明显,因为那时劳动者的收入都是在普遍的低水平上维持,并且相对平均。1985年,在中国政府的直接推动下,中国城市的工资制度发生了变迁,一方面,教育资本存量较高的科教文卫单位和国家机关实行以职务工资为主要内容的结构工资制度,管理体制仍较为集中;另一方面,教育资本存量较低的企业则实行经济效益与工资挂钩的灵活工资制,企业有权决定职工的工资水平。在市场经济尚不十分规范的竞争中,一些抢先占领有利地位的企业效益大增,职工的工资也随之大幅度上扬。据国家统计局资料显示,1987年知识分子比较集中的科教文卫单位和国家机关职工的年平均工资为1475元,知识分子相对较少的企业职工的平均工资则为1572元,事业单位与企业单位平均工资差额由1985年的41元扩大到1987年的97元。据有关单位1988年对北京市参加工作的职工收入的调查,中专以上的脑力劳动者的月收入比初中以下体力劳动者低25元,相差14.8%;大学以上文化程度比初中以下文化程度劳动者的月收入低34元,相差21.3%<sup>[4]</sup>。上述情况不能不说是一种较为典型的脑体倒挂现象。如果从劳动者分层的角度看,此时中国的现实不但没有使明塞的教育模式得到很好地解释,相反,人力资本

存量较高的劳动者成为了收入地位较低的阶层,而人力资本存量较低的劳动者却赢得了较高的收入。

之所以存在人力资本存量和收入相悖的现象,主要是与中国改革的历程有关。1984年,城市经济体制改革全面展开后,由于改革措施不配套,在收入分配上,体力劳动者比较集中的企业由于率先实行了市场取向的改革,而知识分子聚集的科教文卫单位和国家机关一直保持着计划体制的工资制。而且,随着企业自主权的增强,企业工资制度有很强的补偿功能,比如加班费、奖金及其他各种津贴都能得到不同程度的补偿。但计划体制内知识分子的工资却不具有类似的补偿功能,结果造成了体制内脑力劳动者的工资低于市场取向的劳动者的工资。这种情形下,劳动者其实也存在着分层,只是劳动者收入的层次没有按照人力资本与收入的正相关的关系得以反映。

2. 1992年至今人力资本存量与劳动者收入分配的变化。

1994年,北京市对14个区县45个居委会的居民收入入户问卷调查显示,出现了明显的脑体正挂的现象。全国总工会1992年至1993年组织的一次全国性的抽样调查(调查对象为14792万职工,总样本量为5万个),也反映了全国范围内的脑力劳动者的收入高于体力劳动者,而且有研究证明,教育程度与收入呈正相关关系<sup>[5]</sup>。根据明塞模型,赖德胜对1995年的调查数据进行了回归分析,结果显示,与1988年相比,1995年教育收益率有较大幅度的提高,教育收益率全国平均从3.8%上升到5.73%,男性劳动者的教育收益率从2.5%上升到5.14%,女性劳动者的教育收益率从3.7%上升到5.99%。同时,我国传统上以工龄决定收入的局面也得到了根本的改变,与1988年相比,1995年全国平均工龄收益率为2.74%,大大低于教育收益率的水平<sup>[6]</sup>。

之所以形成上述局面,主要由于以下几种原因:

(1)计划体制内外的差别。在我国,受教育较多的劳动者多集中在科研、教育、政府机关等单位,这些单位在计划体制内,受到强有力的保护。前面提到这些单位的劳动者的货币收入不一定很高,但非货币收入、福利待遇却很高,而且由于没有遭遇市场的冲击,这里的劳动者享受着“旱涝保收”的稳定收入。而同一时期,企业已经卷入市场经济的大潮中,除国家所属一些重点企业外,体制外的企业很难再受到保护,一些经营不善的企业陷入困境,企业的劳动者纷纷下岗或失业,他们的收入迅速减少。

(2)市场经济为教育资本存量较高的劳

动者获取高收入提供了条件。1992年党的十四大确立了市场经济的改革方向之后,早已跃跃欲试的大批知识分子纷纷下海,仅1993年国家机关干部和知识分子下海的人员就达30万人。一些知识分子如鱼得水,他们流动的方向基本朝向市场经济活跃和开放的地区及单位,他们或与原单位脱离关系,全力以赴投入商海,或兼职,或停薪留职,以各种不同的方式参与到市场经济的竞争中,同时获得了可观的个人收入。在不同人力资本存量的劳动者群体中,教育资本存量高的知识分子的收入高人一筹。同时,具有相同教育资本存量的劳动者由于处于不同所有制的企业,他们的收入也表现出不同的水平,这一点如下表所示:

拥有不同人力资本存量的劳动者在不同所有制企业中的收入分配

教育程度	所 有 制											
	国 有 企 业			集 体 企 业			三 资 企 业			其 他		
	样本数 (人)	平均收入 (元/年)	标准差 (元)	样本数 (人)	平均收入 (元/年)	标准差 (元)	样本数 (人)	平均收入 (元/年)	标准差 (元)	样本数 (人)	平均收入 (元/年)	标准差 (元)
大学毕业以上	241	2242.8	1061.4	110	2211.5	1125.7	166	3035.5	2390.3	5	2541.6	616.5
大专毕业	538	2442.9	1034.3	388	2225.3	1120.0	300	2942.5	2283.3	11	2276.7	1008.4
高中毕业	1450	2200.6	1055.8	1180	2197.8	1188.7	770	2591.0	1872.7	30	2142.8	875.7
初中毕业	879	2224.2	1018.0	853	2088.6	1042.1	410	2486.0	1733.8	28	1740.0	1011.9
小学毕业以下	160	2483.0	1047.9	133	2351.1	1065.6	54	2507.6	1662.3	7	1998.9	917.4

资料来源:戴园晨、陈东琪,劳动过剩经济的就业与收入,上海远东出版社,1996:141.

从上表中可以看出,国有企业内职工收入与学历的相关性不如在三资企业中表现得明显,尤其是在计划成分较高的国有部门,平均主义现象仍较为突出,而在非国有部门,教育与收入之间的关系却表现得非常明显。三资企业按学历分类的样本差不仅高于国有企业,而且在三资企业内部因学历不同,劳动者的收入也表现出明显的差异,高学历组劳动

者的收入远远高于低学历组劳动者的收入,可见劳动者的学历在三资企业的重视程度要高于国有企业;同时也表明,近期我国脑力劳动者的收入正由过去的倒挂朝着正挂的方向转变,但转变的力度在全国范围内不尽相同,特别是在不同的经济体制之间表现出了不同的特征。

### 三、结论

劳动者收入分层既是一个经济问题,也是一个社会问题。影响劳动者收入分层的既有内部因素,又有外部因素,本文只涉及了影响劳动者收入分层的内部因素,即劳动者自身的人力资本存量因素。通过对我国劳动者收入地位与人力资本存量关系的考察,发现在前40年因受平均主义思想的影响,劳动者收入的决定基本不受人力资本存量的影响。劳动者收入的层次与人力资本存量的相关性只是到了近10年才表现出日趋明显的特征。但在不同产权制度下,劳动者的收入层次与人力资本存量相关的程度仍表现出明显的不同,在国有产权制度下,这种相关性较差;在非国有产权制度,如在三资企业中,这种相关性则表现得明显。劳动者经济地位的差距在任何社会制度下都是存在的,只是站在现代人的立场上看,有些是相对合理的,比如说劳动分工意义上的收入分层和体力、智力、年龄等纯生理意义上的分层等;有些则是不合理的,比如等级、身份等人为制度形成的收入分层。因为前者可以通过劳动者自身的努力使自己的收入层次上升,而后者的收入层次则无法改变,劳动者应有的地位无法通过一个

合理的途径去实现。

本文的主要结论是:首先要承认劳动者的人力资本产权,在此基础上,制定按人力资本产权进行分配的规则;同时加速市场经济的改革,增加非国有经济的比例,使社会资源更多地按市场经济的规律进行配置,使按人力资本要素进行分配的规则能够在市场经济的环境下得以有效地运行。这样,才能真正提高教育收益率,鼓励人们努力进行人力资本投资,并通过市场这条途径来提升自己理想的社会地位,这也是未来的劳动者立足于社会并发展自己的最佳途径。

#### 参考文献

- [1] 李建民. 人力资本通论. 上海:上海三联书店, 1999. 8.
- [2] 舒尔茨. 论人力资本投资. 北京:北京经济学院出版社, 1990.
- [3] 何小培. 关于目前脑力劳动与体力劳动报酬的若干调查. 经济研究, 1992 (8).
- [4] 林水. 传统工资体制与工资双轨制下的脑体工资关系. 经济与管理研究, 1990, (2).
- [5] 李强. 1994年底北京市脑力劳动者人均月收入系数比较. 社会学研究, 1996 (6).
- [6] 赖德胜. 教育、劳动力市场与收入分配. 经济研究, 1998, (5).

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第70页)

这在广大农村表现得尤为突出。三是传统文化使得人们之间容易建立起互相帮助的良好关系,人们具有朴素的利他动机。最常见的事实是,同一个群体中的某个人遇到疾病、家庭成员去世、灾祸等事件时,常会受到其他个人的资助,并因此而度过难关。这也证明,社会自助仍将是我国化解无保障风险的主要形式之一。可见,这些传统文化,对于不完善的社会保障功能还会起到一定的补充和积极作

用。

总之,我们在设计社会保障制度和政策时,一定要充分考虑社会心理因素铸就的观念、思维方式、价值观等因素,充分发扬我们中华民族的优良传统,认真考虑和研究人们的心理承受能力,使社会保障制度真正可行、易行,减少改革的阻力。

[责任编辑 崔凤垣]