

人力资源开发与就业

人力资本产权问题研究的综述及阐发

王璐玲¹, 王琪琼²

(1. 暨南大学经济系; 2. 暨南大学金融系, 广东 广州 510632)

摘要: 本文在对国内有关人力资本产权问题研究进行综述的基础上提出: ①在判断人力资本所有权归属问题上, 同样应该适用“谁投资, 谁所有”的产权原则, 即人力资本可以有多个所有者, 而非专属于人力资本的承载者个人; ②人力资本的收益权问题只有一个人力资本应否及如何分享企业利润的问题, 不应与企业所有权问题混淆, 将人力资本产权与企业所有权问题联系在一起是一种错误的研究思路。

关键词: 人力资本; 产权; 企业所有权

中图分类号: F240 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2002)03-0039-06

A Comprehensive Literature Review and Interpretation of Property Rights of Human Capital

WANG Lu-ling¹, WANG Qi-qiong²

(1. Economics Department, Jinan University, Guangzhou City, Guangdong Province, 510632;

2. Finance Department, Jinan University, Guangzhou City, Guangdong Province 510632)

Abstract: Based on a comprehensive review on the domestic literature about property rights of human capital, this paper concludes with: (1) that the principle, “the investors must be the owners”, is always applicable to ownership of human capitals. In other words, human capital may belong to multiple owners in stead of being restricted to the capital carrier only; (2) that the benefit rights of human capital, which are related to whether human capital can and how to share the profits in an enterprise, do not equal to the ownership rights of the enterprise. Connecting property rights of human capital with the ownership rights in study is wrong.

Keywords: human capital; property rights; ownership of enterprise

自美国经济学家西奥多·舒尔茨于 60 年代提出人力资本理论以来, 人力资本已经成

收稿日期: 2001-10-08; 修订日期: 2002-03-12

作者简介: 王璐玲(1974-), 女, 汉族, 湖南祁阳人, 暨南大学经济系研究生, 主要从事人力资本问题研究。

为经济学等社会科学中的一个极其重要的范畴。相对于物质资本概念的人力资本,对于经济发展的重要性日益引起了理论及实务界的高度重视。但是关于人力资本的产权却一直是个存在较多分歧甚至激烈争论的课题。本文拟对近年来国内学术界对这一问题的探索和争论,进行回顾、总结,并在此基础上作进一步的评述及阐发。

一、人力资本产权的概念、结构及特征

一般认为,人力资本产权是关于人力资本的所有权、支配权、使用权、收益权等一组权利的总和^[1]。人力资本产权关系包含了人力资本投资、人力资本使用和人力资本收益等过程中的一系列经济关系。从这个定义出发,人力资本产权的结构包括了人力资本的所有权及其派生出来的使用权、支配权、收益权等权利。

关于人力资本产权的特征,国内研究者指出,人力资本产权关系由于人力资本和人力资本投资过程的以下独特性质而变得复杂和特殊:①人力资本存在于人体之中;②人力资本投资的对象或客体是人;③人力资本投资过程与消费过程交织在一起;④人力资本的形成、使用、折旧和消亡与人的生命周期结合在一起;⑤人力资本的使用、支配、转让、交易等均依赖于个人的意志和行为,以及其他的个人因素^[2]。

人力资本产权相对于一般物质资本产权的这种特殊主要表现为:1. 人力资本“承载所有者”与其他所有者之间存在矛盾,或可表述为人力资本投资者的多元性与人力资本承载者的单一性之间的矛盾;2. 人力资本的“主动财产性”(巴泽尔语)使得人力资本产权关系对人力资本价值的实现具有重大影响,“人力资本的产权权利一旦受损,其资产可以立即贬值或荡然无存”^[3];3. 人力资本产权的分割比物质资本更为困难;4. 人力资本产权在收益分配上比物质资本更为困难。

以上是根据目前国内有关的研究对人力

资本产权的概念、结构、特征所作的一个简单小结。目前关于人力资本产权问题的研究中存在争议最多的主要在两个方面,一是关于人力资本的所有权问题,一是关于人力资本的收益权问题。下文将就此分别展开评述。

二、人力资本产权中的所有权问题

人力资本的所有权问题即人力资本究竟归谁所有的问题。在这一问题上存在两种截然不同的论点。一种观点认为,人力资本与其载体的不可分离特点,决定了人力资本所有权“天然”属于人力资本载体,并且是“独一无二的所有权”^[4~5];另一种观点则认为,在人力资本所有权问题上仍应适用产权经济学的“谁投资,谁所有”的原则,即同一人力资本可以属于多个不同投资主体。

1. 认为人力资本属于其承载者的观点

持这一观点的论者可谓为数众多,在这一问题上许多研究者都引用马克思、罗森、巴泽尔等人的有关论述佐证人力资本仅属于其承载者所有的观点。如马克思在其《哥达纲领批判》中曾写到,“默认不同等的个人天赋,因而也就默认不同等的工作能力是天然特权”。新劳动经济学的代表人物舍温·罗森则指出,人力资本的“所有限于体现它的人”,亦即人力资本产权归属人力资本的携带者而与多元的投资者无关,但他强调此种产权特性的前提条件是必须在“自由社会”里,其意是排除掉可以蓄奴的奴隶社会,因为既然奴隶是属于奴隶主的私有财产,那么奴隶的人力资本当然也是奴隶主的私人产权。

美国经济学家巴泽尔根据其其对奴隶制度的研究对罗森的上述观点进一步作出修正,从奴隶是一种能够控制其人力资本供给的“主动财产”的角度出发,认为即使在奴隶制下人力资本仍然属于其承载者——奴隶所有,从而进一步强化了认为人力资本“天然”属于其承载者的此种论点。

国内研究者黄乾^[6]对巴泽尔的这种观点提出了反驳,他认为:虽然奴隶可能选择怠

工、逃跑等方式影响其人力资本的供给从而迫使“奴隶主必须花费资源,才能监督奴隶的劳动,维持奴隶的消费,防止奴隶逃亡”,但这些只是奴隶主为维持奴隶制度的正常运作而支付的必需的“监控成本”和“管理成本”,并没有如巴泽尔所认为的那样否定了奴隶主对奴隶(及其人力资本的)完全所有权。亦即在奴隶制度下奴隶身上所承载的人力资本仍然是属于奴隶主而不是其承载者——奴隶所有,从而在某种程度上重申了罗森的观点。黄乾在其《论人力资本产权特征》一文中提出了人力资本的所有者和承载者可以相互分离的观点,认为人力资本并非如许多研究者所认为的“天然”归其承载者所有。但是他没有说明判断人力资本所有权归属的依据,只是在文末提到“如果在市场经济条件下,一旦制度确定了人力资本所有权属于人力资本载体……”则如何如何,这是该文的一点不足之处。

2. 认为人力资本属于其投资者的观点

另一种主要观点认为,在判断人力资本的所有权问题上应该同样适用产权经济学中的“谁投资,谁所有”的原则。“根据现代经济的法则,人力资本产权应该通过对人力资本的投资(或某种形式的交换)来获得,或者说,人力资本产权归人力资本投资者所有。^[7]”既然人力资本的投资主体包括了国家、企业、人力资本承载者个人等多种主体,由此形成的人力资本也就具有了国家、企业、个人等多个所有者,而不是独一无二地属于承载者个人。李建民还进一步区分了人力资本投资中的福利性投资和功利性投资,认为在后一种情况下,进行功利性投资的企业或其他社会团体对由此形成的人力资本拥有所有权。

但是,由于无论在何种情况下人力资本的形成均需要其承载者付出相应的时间、精力等等学习成本,因此“如果从长期角度来考虑,可以把人力资本承载者视为唯一的投资者,至少是最主要的投资者。这是因为可以

把他人(包括父母、企业、政府及其他机构和团体)的投资视为一种借贷资本,并通过收入、保险、利润、税收等经济利益形式偿还给债权人”^[8]。这是一种将其他投资主体对人力资本投资视作对人力资本承载者的债权的观点。除此之外还存在另一种将此种投资视为股本投资的观点,即人力资本产权具有“股份性”,将进行人力资本投资的个人、国家、企业、父母等投资主体视为由此形成的人力资本的股东。

3. 总结及评述

笔者认为,在分析人力资本的所有权归属时有两个因素是至关重要的:一是特定的社会经济制度下个人(人力资本承载者)的人身自由程度;二是人力资本的投资主体结构。

在存在完全的人身依附关系、人力资本承载者丝毫没有人身自由的社会经济制度(如奴隶制)下,正如罗森、黄乾所指出的,人力资本的承载者和人力资本的所有者是相互分离的,即人力资本连同其承载者(如奴隶)一起归属于其承载者的所有者(如奴隶主)所有。但是,黄乾的论述实际上只考虑了这一问题的第一个因素即人身自由程度,而没有对以下问题提供任何解答,即,在存在人身依附关系的社会制度下人力资本并不属于其承载者所有,但是在不存在人身依附关系的社会制度下人力资本是否就完全属于其承载者呢?在当代的社会经济制度下,第二种因素即人力资本的投资主体结构对于分析人力资本所有权问题显得更为重要。

我们认为,人力资本“天然”、“独一无二地”属于其承载者所有的观点是值得商榷的。这一观点既不符合历史事实(如奴隶制度下的情形)也无法对当代经济生活中的一些现象作出合理解释。例如,在当前的高等教育制度下,国家对于“跨范围就业”或出国留学的高校毕业生会收取一定金额的“培养费”,企业在为员工提供培训进修机会的同时,往往会要求有关员工签订为企业服务一定年限

的劳动契约等等。如果认为人力资本理所当然地为其承载者所专有,那么如何理解这些在日常生活中普遍存在的经济行为?合理的解释应该是:“谁投资,谁所有”的经济原则同样适用于对人力资本所有权归属的分析。我们十分赞同李建民的观点,即同一人力资本可能有多个所有者,但其承载者总是最主要的所有者,并且其与该人力资本的其他投资主体(所有者)的关系通常表现为一种类似债权债务的关系。

当然人力资本承载者与其他投资者主体之间除了上述的“借贷”关系之外,还存在表现为父母的抚养、教育支出及国家提供的福利性质的教育等形式的“馈赠”关系,但不能将所有人力资本投资主体笼统地视为一个股份公司中不同股东之间的关系。我们认为这种论点既不严谨,对于在实务中如何正确处理不同人力资本投资主体之间关系也缺乏指导意义。

三、人力资本产权中的收益权问题

1. 人力资本收益权问题的提出

“人力资本的收益权是指人力资本产权主体享有由人力资本使用而产生的经济利益的分配权”^[9]。而人力资本的收益权问题就是一个关于人力资本所有者(企业经营者、技术创新者等)应否及如何分享企业利润的问题。在我国,由于众所周知的社会制度、意识形态上的原因及转轨时期公有制企业在收入分配上存在的一些很不合理之处,人力资本产权关系中的这一方面被普遍地与企业的所有权、治理结构问题密切联系在一起,并在人力资本和非人力资本所有者之间何者应该拥有企业所有权的问题上引起了广泛激烈的争论。

众多的研究者均指出,企业组织制度从古典资本主义企业、合伙制、无限责任公司、有限责任公司到股份公司的发展演化过程就是一个人力资本的作用逐渐得到发现和重视的过程^[10-11]。在早期的资本主义企业里,通

常所说的资本家实际是人力资本所有者和物质资本所有者两种身份的合一,尽管在经典作家的有关论述中其人力资本所有者的身份往往被忽略。在此情况下,由于企业经营收入在扣除工资、成本之后的利润全部归身兼两种身份的资本家所有,因此人力资本的收益权就没有单独作为一个问题提出。随着企业组织制度的逐渐演进,人力资本与非人力资本日益相互分离,出现了通常所说的所有权与经营权分离的企业模式及一个相对独立的职业经理人阶层。在此情况下便出现了作为人力资本所有者的经营者阶层与作为非人力资本所有者的公司股东之间如何确定合理可行的利润分享比例的问题,人力资本的收益权问题由之开始凸现。进而,随着人力资本理论的兴起,理论界逐渐倾向于将现代企业制度视为一种“人力资本与非人力资本之间的契约”^[12],其直接含义即不仅将企业家放在经营者的地位,而是将之提高到与出资人同样重要的地位。

2. 人力资本收益权与企业所有权

由于前面所述的我国的特殊情况,尤其是经济转轨时期国有、集体等公有制企业在收入分配制度上存在诸多不合理之处,企业经营者的收入没有充分与企业经营效益挂钩,产生了诸如“59岁现象”等发人深思的社会现象,从而引起了国内理论界对人力资本的收益权及人力资本所有者是否应该拥有企业所有权问题的激烈争论。

张维迎主要从非人力资本所有者是企业风险真正承担者的角度出发,提出了非人力资本所有者拥有企业所有权即“资本雇佣劳动”是使企业价值最大化的最优企业所有权安排的命题^[13]。

针对张维迎的命题,方竹兰提出了截然相反的论点。方竹兰以中关村高科技企业为例,对“谁投资,谁所有”的产权原则提出了质疑,认为人力资本所有者“应该”、“必须”、“天经地义”地拥有企业所有权,人力资本拥有企

业所有权是一种“历史必然趋势”。其论据是：1)由于非人力资本社会表现形式的多样化和证券化趋势使其所有者可以日益方便地逃避企业经营风险，从而使其与企业关系日趋弱化和间接化；而人力资本的专用性及团队性则使其所有者与企业关系日益强化和直接化，因此人力资本所有者才是企业风险的真正承担者；2)人力资本所有者是企业财富的真正创造者，而非人力资本只是“消极货币”，并且人力资本的此种作用随着人类社会从农业经济、工业经济到知识经济的发展演进还将继续加强^[14]。

目前国内理论界有许多人持有与上述方竹兰类似的观点。如有的学者力主“劳动本位”，认为应该让“劳动占有资本”而不是“资本雇佣劳动”^[15]，有的学者则从当代西方国家中企业经营模式的一些变化得出了“CEO的出现是人力资本统治企业的标志”等结论^[16]。

对于此种主张人力资本拥有企业所有权的论点，陆维杰提出了针锋相对的反驳意见。针对方竹兰的两个主要论据，陆维杰认为：其一，由于人力资本在价值量化上存在极大困难，同时企业承担风险的保障最终又必须体现在一定量的财务(物质)资本上，使得人力资本所有者难以真正成为企业风险的承担者；其二，人力资本并非创造财富的惟一要素，非人力资本同样不可或缺。亦即不能单方面强调人力资本而忽视甚至否定非人力资本的作用。陆维杰提出，尽管人力资本具有重要作用并且其作用还将继续加强，但这并不意味着人力资本最终必然占支配地位，“企业所有权归属应该取决于该企业的经济活动对人力资本和非人力资本两种资本的需求程度及企业环境中两种资本的相对稀缺程度”。进而，由于人力资本不能简单累加、非人力资本却可以大规模地迅速集中的不同特性，而企业规模的扩张却需要大量的非人力资本，因此“企业规模的扩大倾向于使非人力资本

所有者取得企业的所有权”^[17]。

3. 评述及阐发

如前所述，笔者认为人力资本的收益权问题就是一个关于人力资本应否及如何分享企业利润的问题。在创造企业财富中起着重要作用的人力资本理应参与企业的利润分配，得到与其贡献相对应的资本报酬。这一观念可说已经逐渐成为各界上下的共识，因此人力资本的收益权问题就集中体现为一个企业利润如何在人力资本所有者和非人力资本所有者之间进行合理分配的问题。这一分配比例由企业中心人力资本与非人力资本所有者双方的契约所确定，具体地取决于特定的企业环境中某一人力资本的使用价值、人力资本与非人力资本所有者双方的谈判能力、社会制度环境等诸多因素，而不必要也不应该与企业所有权问题联系在一起。

就人力资本所有者而言，其人力资本的收益权具体表现为要求得到与其贡献相应的资本报酬的权利，而不论这种报酬是以货币还是股份的形式实现的。只要这些不同的报酬表现形式是可以方便转换的，它们对得到报酬的人力资本所有者来说就没有差别。可以认为，人力资本的收益权其本质只在于要求得到与其贡献相对应的报酬，而并不要求对企业的所有权。由此笔者认为，对人力资本收益权的研究根本无需涉及到企业的所有权问题，将两者联系在一起实际上是一种错误的研究思路，而那种认为“人力资本所有者拥有企业所有权是一种历史必然趋势”，甚至否定“谁投资、谁所有”的基本产权原则的观点则更是在这条错误的思路走到了极致。

之所以产生这种理论认识上的极大混乱，其根本原因在于转轨时期公有制企业在经营者收入分配上存在的一些很不合理现象。方竹兰博士在其《人力资本产权论》一文中所举的一个例子很能说明问题，“中关村企业的许多创业者发出这样的疑问，哪怕只投资一万元，初始的投资者也是所有者……这

样的制度是搞社会主义吗^[18]”对此笔者认为,方博士的例子所反映的只是一个人力资本所有者在企业利润中的合理分享比例问题,也即收入分配制度问题,而完全与谁应该拥有企业所有权的问题无关,更不能因此而否定“谁投资,谁所有”的基本产权原则。笔者丝毫无意为这种不合理的分配制度辩护,只是希望指出,这种不合理的分配制度只是经济转轨时期的一种暂时现象。长远而言,这种企业组织制度是一种无效率的制度安排,由于收入分配制度上的不合理性,一方面实行这种制度的企业将逐渐由于优秀经营人才的流失而丧失竞争优势,另一方面优秀经营人才也将选择自己创业,因而在发展中这种企业组织制度将被淘汰,人力资本收益权问题上存在的不合理现象也将逐渐得到纠正。

参考文献:

[1] 李建民. 人力资本通论. 上海: 上海三联书店, 1999.
 [2] 李建民. 人力资本通论. 上海: 上海三联书店, 1999.
 [3] 周其仁. 市场里的企业: 一个人力资本与非人力资本的特别合约. 经济研究, 1996, (6).
 [4] 周其仁. 市场里的企业: 一个人力资本与非人力资本

的特别合约. 经济研究, 1996, (6).

[5] 张维迎. 所有制、治理结构及委托——代理关系. 经济研究, 1996 (9).
 [6] 黄 乾. 人力资本产权的概念、结构与特征. 经济学家, 2000 (5).
 [7] 李建民. 人力资本通论. 上海: 上海三联书店, 1999.
 [8] 李建民. 人力资本通论. 上海: 上海三联书店, 1999.
 [9] 黄 乾. 论人力资本产权特征. 财经研究, 2000, (9).
 [10] 方竹兰. 人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势. 经济研究, 1997, (6).
 [11] 陆维杰. 企业组织中的人力资本和非人力资本. 经济研究, 1998 (5).
 [12] 周其仁. 市场里的企业: 一个人力资本与非人力资本的特别合约. 经济研究, 1996, (6).
 [13] 张维迎. 所有制、治理结构及委托——代理关系. 经济研究, 1996 (9).
 [14] 方竹兰. 人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势. 经济研究, 1997, (6).
 [15] 唐丰毅. 人力资本: 中国产权理论研究被忽视的角落? 中华工商时报, 1996. 7. 22.
 [16] 魏 杰. 人力资本将主导新经济舞台. 经济参考报, 2001. 3. 18.
 [17] 陆维杰. 企业组织中的人力资本和非人力资本. 经济研究, 1998 (5).
 [18] 方竹兰. 人力资本产权论. 经济理论与经济管理, 1999, (1).

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第 16 页)

[6] Simon Ruznets; Population Growth, United States(1870—1950), New York, the American Philosophical Society, 1957. 4~5.
 [7] 舒尔茨. 人力资本投资[M]. 北京: 商务印书馆, 1990. 31.
 [8] 山田浩之. 都市的经济分析[M]. 日本东洋经济新报社, 昭和 56 年.
 [9] U. S Department of Commerce. 1990 Census of Population and Housing. Washington; USA 1990 Census Printed Reports(1990cph—2—1), 1993. 37.
 [10] 王桂新, 殷永元. 上海人口与可持续发展研究[M]. 上海: 上海财经大学出版社, 2000. 34.
 [11] 王午鼎. 90 年代上海流动人口[M]. 华东师范大学出版社, 1995. 52.
 [12] 张声华. 上海流动人口的现状与展望[M]. 华东师范大学出版社, 1998. 305.
 [13] 张翔. 上海市人口迁居与住宅布局发展的探讨[J]. 城市规划汇刊, 2000 (5).
 [14] 刘福恒. 政府在加速城市化进程中的作用[J]. 中国投资, 2001, (2).

[责任编辑 齐明珠]