

# 西方人力资本理论的新进展和 中国人力非资本化问题研究

杨 胜 刚

伴随着九十年代西方“新增长理论”的兴起,由于其对知识积累和人力资本在经济增长与发展中作用的强调,因此,起始于五十年代的西方人力资本理论又成为近年来西方经济学研究的热点之一,加之以研究人力资本理论而闻名学界的美国著名经济学家加里·S·贝克尔成为1992年度诺贝尔经济学奖得主,更使得人力资本理论的研究在西方经济学中的地位显得相当突出。与此同时,伴随着在迈向现代化进程的中国经济的发展以及中国经济体制改革的深入,对中国经济体制的深层次的研究也使得中国的人力非资本化问题研究成为极具有现实指导意义的理性思考。本文旨在通过评价西方人力资本理论并以之为借鉴来分析中国的人力非资本化问题。并通过对中国的人力非资本化问题的研究,探求中国经济体制改革的新思路。

所谓人力资本是指体现在劳动者身上,通过投资形成的那部分劳动力,其具体内容也就是指劳动者的健康状况、知识和技能,现代人力资本理论于本世纪50~60年代产生于西方,现已为国际经济学界普遍承认。

人力资本理论的渊源可以追溯到著名的资产阶级古典经济学家亚当·斯密和近代庸俗经济学家马歇尔等。例如,亚当·斯密很早就提出了初步的人力资本概念。他说:“学习是一种才能,须受教育,须进学校,须做学徒,所费不少。这样费去的资本,好象已经实现并且固定在学习者身上。这些才能,对于他个人自然是财产的一部分。……工人增进的熟练程度,可和便利劳动、节省劳动的机器和工具同样看作是社会上的固定资本。”<sup>①</sup>由此可见,在亚当·斯密那里,人力资本的基本内涵已经被用比喻的方式隐性地表达出来。

但是,尽管古典政治经济学家已看到劳动是创造价值的源泉之一,但他们都认为劳动的报酬只是工资,而资本的报酬才是利润。既然工资只是资本家用于购买劳动力的支付,就象购买机器一样,那么,显然生产系统以资本为决定因素就是不言而喻的了。因此,不管是亚当·斯密或萨伊的三要素说,还是马歇尔的四要素说,都是建立在资本一元导向的基础上的经济学理论。他们至多是在比喻的意义上认为劳动也是一种资本,但从来也没有真正地把它当作资本。因此他们也未想到过,劳动力一旦成为真正的资本,那就不但要有工资作为补偿,而且也要参与利润分享,这就要求对生产组织进行历史性的变革。

现代人力资本理论可追溯到50年代。当时，美国芝加哥大学和哥伦比亚大学的经济学家对教育与工资差别、劳动力市场问题进行了研究，结果发现，教育或卫生不是简单的消费，而是近似个人投资决定那样的经济行为。

人力资本理论正式提出是在60年代。三十多年来，舒尔茨、加里·贝克尔、雅各布·明瑟、约翰·本·波拉恩、格伦·凯恩等人对此作出了突出的贡献。而以美国经济学家罗默（Paul Romer），卢卡斯（Robert Lucas）和英国学者斯科特（M·PG·Scott）等人为代表的“新增长理论”<sup>②</sup>的崛起以及新增长理论对人力资本理论的补充和发展，又使得西方人力资本论的研究进入到一个崭新阶段。

本世纪50年代，美国著名经济学家西奥多·舒尔茨从长期的农业经济问题的研究中发现，从二十世纪初到五十年代，促使美国农业生产的产量迅速增加和农业生产率提高的重要原因已不是土地、劳动力数量或资本存量的增加，而是人的知识、能力和技术水平的提高。他提出，人力资本，即人的知识、能力和健康等对经济增长的作用比物质资本和体力劳动力数量的增加要重要得多。<sup>③</sup>

要人们接受人力资本的概念并非易事。很多人都囿于一种成见，总认为人与资本等价是对人格的贬低和对自由权利的侵犯。例如约翰·穆勒就对此提出了疑问。<sup>④</sup>根深蒂固的成见使人们对于一个日益明显的简单事实也难以承认，而这种成见，导致人们忽视教育，偏重物质资本，结果造成生产率的低下和生活的贫困。因此，舒尔茨对忽视人力资本倾向的批评是极具有革命性的：“……我们全都过份看重了非人力资本。我确信，我们陷入这种谬误是因为我们缺乏一个完整的资本概念，并且未曾说明人力资本及其在现代经济的生产生活中所起的重要作用。”“将资本概念仅仅局限于建筑物、生产设备和存货量，实在是太狭隘了。”<sup>⑤</sup>因此，新的全面的资本概念不仅包括体现在物质形式上的实物资本，而且包括体现在劳动者素质上的人力资本。

人力资本概念的引入的直接结果是使经济增长中的一个长期令人困惑的问题得到了解释：“……对于产出增长率总是大于所测量出的主要资源增长率的这种现象，经济学家们过去常常感到困惑。现在已经弄清，这种困惑完全是我们自己制造出来的，因为我们一直在使用的是被精炼化和狭义化的资本和劳动力的估算办法，这样就将这些资源在质量上的许多改进给排除在外了。”<sup>⑥</sup>

但是，人力资本概念的提出的更重要的意义在于它代表了一种新的观察、分析和理解问题的方法，这种方法如果应用于对以往经济史和经济理论本身进行研究，得出的结论将是革命性的。因为它将使人们发现经济理论对于以往经济发展过程中的一些偏颇的观点，而这些观点长期以来支配了西方正统经济学理论。

舒尔茨在他的一篇极为重要的论文《制度和不断增长的人的经济价值》中，明确提出了这一问题。他已经看到以往的经济史是物支配人的经济史。开始是土地，而后是资本，成为经济系统的主宰。而现在已到了必须强调人类本身价值的发展阶段：“也许有人会说，人力资本正在为其自身寻求参与的权利，以抗议现存的制度。尽管如此，从历史上看，也有足够的证据显示出拥有土地已经越来越不再意味着就有了重要经济力量的源泉，相对于人力资本的物质资本之所有权，情况也是这样。”与上述相对照的是“人的经济价值还会继续向上增长。”<sup>⑦</sup>

贝克尔和舒尔茨还提出了有关证据来证明人力资本相对于物质资本在经济增长中的日益重要的作用。舒尔茨指出：“土地本身并不是使人贫穷的主要因素，而人的能力和素质却是决定贫富的关键。”<sup>⑧</sup>例如很多欧洲国家拥有的可进行再生产的非人力资本存量不如其人力资本的存量多，其中最为突出的是联邦德国和日本。但第二次世界大战后，联邦德国和日本对非人力资本的投资显示出了极高的收益率。而发展中国家最为缺乏的是知识和技术，在那里，增加常规资本获得的的增长却是十分有限的。

贝克尔认为：“近年来的情况证明了……物质资本的增长，至少是按照传统衡量的物质资本的增长，只能解释大多数国家较小部分的收入增长……大量力图对促成增长的因素进行定量估算的研究确认了人力资本投资的重要作用。”<sup>⑨</sup>舒尔茨更明确指出：“人力投资对经济增长正发生着深刻的影响……”。在美国，“1909~1929年间物力资本对经济增长的贡献几乎是学校教育对经济增长的贡献的两倍，但在1929~1957年间学校教育的贡献却超过物力资本。”<sup>⑩</sup>这正是现代科技革命使智力劳动力对生产力增长的影响已居于首位的经济现实的反映。

然而,不幸的是,尽管舒尔茨和贝克尔早已看到了人力资本对现代经济增长的巨大作用,但是,到本世纪八十年代以前,人力资本论仍仅是一个相对独立的研究领域,尚没有大量地运用于增长理论研究中,尤其是增长模式研究中很少考虑人力资本的因素。直到80年代中后期,由于发达国家连年的经济衰退唤起了人们对经济增长的重新渴望,发展中国家在经济发展中对收入分配等社会方面因素的过分强调产生了忽视经济增长的倾向,形成了南北收入差距拉大的主观方面原因,在这种情况下,美国经济学家罗默、卢卡斯和英国学者斯科特等人才另辟蹊径,将人力资本理论揉合到经济增长理论中,形成了“新增卡理论”。在罗默的“收益递增型的增长模式”中,特殊的知识和专业化的人力资本是经济增长的主要因素,知识和人力资本不仅能自身形成递增的收益,而且使资本和劳动等要素投入也产生递增效益,从而整个经济的规模收益是递增的。递增的收益保证着经济的长期增长。<sup>⑩</sup>而卢卡斯则进一步指出了舒尔茨的人力资本概念的一般化的弊病,而提出了将人力资本作为一个独立的因子纳入经济增长模式,运用更加微观的、个量的分析方法,将舒尔茨的人力资本和索罗的技术进步概念结合起来并具体化为“每个人的”“专业化的人力资本”,认为只有这种特殊的、专业化的人力资本的积累才是产出增长的真正源泉。为此,卢卡斯设计了人力资本增长率公式。卢卡斯的这种将人力资本划分为社会共有的一般知识形式的人力资本和体现在劳动者的技能中的特殊化的人力资本的“专业化的人力资本积累的增长模式。”<sup>⑪</sup>使得人力资本更具体化、微观化了,“它用可计量的变量来表示人力资本的积累,从而使经济增长因素的计量更加方便,为经济增长国际比较研究提供了方法和计量手段。”<sup>⑫</sup>也使得人力资本理论从定性向定量发展迈出了可喜的一步。

舒尔茨和贝克尔还探讨了人力资本的形成。舒尔茨认为:“人力资本的关键性投资在于教育。”<sup>⑬</sup>在他们看来,工人通过在生产中或工作中学习新技术,就增加了工人身上的人力资本存量。因此,对那些受过特殊培训的雇员应支付高于其他雇员的工资。这是因为有较多的人力资本投入生产过程,并给企业创造更多的盈利。贝克尔认为,在一般情况下,用来满足未来需求的支出如人力资本,只有当其预期的收益现值,按照反映资本机会成本的利率率体现以后的价值,至少等于支出的现值时,人们才愿意作出这种支出即人力投资。因为学生学习有直接成本,如学费、书籍、纸张费用以及其他费用支出,同时还有间接成本或称机会成本(即受教育者因接受学校教育不能就业而放弃的工作收入)。教育的纯收入就是潜在的收入与总成本(直接成本加间接成本)之间的差额。贝克尔还进一步给出了计算每一个投资者的投资究竟是多少的公式。<sup>⑭</sup>西方人力资本理论认为,根据这个公式所要求的资料而计算出教育的收益率,将有助于个人作出是否继续上学的决定,或者作出是否继续作人力资本投资的决定。

而卢卡斯在其“两商品模式”中,对人力资本形成的途径进行了更深入的探求,并取得了创造性的成果。舒尔茨、贝克尔等人的人力资本理论研究的是通过正规的和非正规的教育而形成的人力资本;但是,阿罗(K·J·Arrow)在60年代提出了“边干边学”的原理。认为不通过正规与非正规的学校教育,不脱离生产岗位,通过在岗训练,师傅教徒弟在工作中积累经验,也能形成人力资本。而卢卡斯则研究指出舒尔茨等人的人力资本产生的是人力资本的“内在效应”而边干边学产生的是人力资本的“外在效应”。他还进一步给出了外在的人力资本积累公式。<sup>⑮</sup>卢卡斯在人力资本理论方面的一个新贡献就在于他区分了人力资本所产生的两种效应:传统的人力资本论强调通过正规或非正规的教育而形成“内在效应”,它表现为高人力资本可以获得高收入即劳动力的收益递增,同时也说明,与其说是一般的人力资本是产生增长的主要因素,不如说生产某一种商品所需要的特殊的或专业化的人力资本(即专业化的劳动技能)是产生增长的决定性因素。这就进一步拓宽了人力资本形成的途径,尤其是为那些教育经费缺乏的穷国设计了一种提高人力资本形成的方法,即:引进外国的高技术产品,通过直接操作新机器或消费高技术产品在实践中积累经验,掌握先进技术,从而提高穷国的劳动力素质并使它转化为人力资本。

通过以上对人力资本理论历史发展的研究,我们可以看到,人力资本理论的积极意义在于它不仅承认劳动是生产要素系统中一种重要的因素,而且强调了它是一种资本,这是劳动力在生产系统中的地位,在生产技术水平发展的基础上进一步提高的表现。劳动者被奴役是从奴隶私有制开始的,在劳动者成为奴隶主和私有财产以后劳动者被商品化了。在封建庄园制度下,劳动者得到了不完全的解放,获得了部分人身自由。他们已不是商品,只有劳动力才是劳动者不完全所有的财产和商品了。资本主义进一步使劳动者

得到人身自由，劳动力成为劳动者自己所有的商品。但是，在资本一元导向条件下，劳动力不得不被资本所有者支配。

而人力资本理论的提出则意味着劳动力至少应当象物质资本一样成为决定生产全过程的主导因素。在这个意义上，它是在资本主义发展过程中出现的对资本一元垄断的否定性因素。它表明人力资本所有者与物质资本所有者，而且在生产过程中，也应当成为与物质资本所有者平等的投资者。进一步，它必然要求在分配中不仅要得到劳动力耗费的补偿（即工资），而且要参与利润分享。因为，劳动力不能再限于只是资本家购买的生产要素之一，它本身应当成为资本，与资本所有者共同支配生产、交换、分配和消费。但必须在劳动力素质提高到智力劳动者成为生产力发展的首要因素的时代，才能实现。自从现代科技革命开展以来，这一条件在实践中也成熟了。于是，在资本主义发展中又出现了进一步的自我否定因素。

近年来，西方资本主义股份制的一些新趋向就是人力资本理论的发展导致资本主义自我否定的表现。西方股份制产权制度有两个变革趋势：一是产权主体多元化，即股东从少数人发展到多数人；二是产权实体的泛化。如果说前者已被众者所熟知的話，那么后者还处于萌芽状态，尚未引起大家注意。资本主义产权实体的泛化的具体体现就是美国职工股权计划、西欧利润共产制和工人参与管理。

近十年来，美国很多企业推行了一项引人注目的计划——职工股权计划，它预示着传统的股份制可能进入一个新的重大变革阶段。职工股权计划认为：⑩只有让职工成为企业所有者，才有可能协调劳资关系，消除企业内部纠纷，提高生产率，促进国民经济持续均衡地发展。

1984年，美国麻省理工学院经济学教授马丁·威茨曼发表了《共享经济》一书，用微观经济分析与宏观经济目标相结合的方法，提出了一种新的理论。在威茨曼提出的共享经济制中，工资是由固定的基本部分与利润共享部分组成的，因此，可以根据总要求的变动进行调整，劳动的边际成本总是低于劳动的平均成本。当总需求受到冲击时，厂商可以通过调整利润共享数额来降低价格，扩大产量与就业，这一措施反过来又对厂商增加其收益和利润有一个刺激作用。而对厂商来说，只要增加的收益大于劳动边际成本，厂商就对劳动力有需求。可见，在共享经济中，劳动市场表现为短缺。因此，共享经济具有达到充分就业的自然倾向。另外，在共享经济中，任何价格都能自动地反馈给劳动成本，从而调整利润共享比例，使得共享经济总是具有较少提高价格和较多降低价格的倾向，所以，共享经济具有内在的反通货膨胀的倾向。共享经济理论出现后，给为劳、资矛盾和滞胀现象困扰不堪的西方经济一个新的启迪并引起了西方经济学的广泛重视。

工人参与管理可以说是西方产权实体泛化的又一表现。因为，现代经济发展，教育水平提高，传统的泰罗制已经过时，职工参与管理，民主管理、企业文化已逐步成为现代管理的主要方式，而这在资本对人的制约下是难以突破的。使劳动力资本化，劳动者成为所有者，则可以较好地消除所有者、经营者、生产者之间的矛盾，适应当代管理潮流。

如果说人力资本理论在现代西方经济中的广泛运用是由于资本主义生产力的发展和基本矛盾进一步激化的结果，那么，人力资本理论在中国的运用则是中国经济体制改革不断深化及其所遇到的障碍，要求我们对传统体制的本质特征进行深刻反思的必然产物。

## 二

在现代商品经济中，生产者的收入（包括预期收入和预期的持久性收入）直接体现着其人力价值（即生产能力）的大小，或者说是社会对他以往所进行的人力投资的补偿。这样一种投入与产出的严格对等关系，显然是“经济人”从“自然人”中分离出来，从而商品经济最终区别于自然经济的重要标志。正是在这个意义上，生产者的收入是一种资本化的收入，而生产者的人力本身则是一种资本，即人力资本。

然而，在传统的社会主义经济模式中，国家与居民的“财产”关系是模糊不清的：一方面，现期收入被分割成截然不同的两个部分，一是按统一的劳动工资制度提供给生产者作为其劳动报酬（本质上则体现平均主义）的货币收入，一是按实物配给原则分配给消费者用来满足其基本生存需要的社会福利；另一个方

面,预期的性质也发生了变化,人们不了解甚至不了解未来将发生什么变化,但同时又确信国家对此将负责到底,而且未来的状况至少不会比现在差,即形成了无风险预期。在这种情况下,生产者的人力价值与其收入之间已经失去了任何有规则的联系,因而人们作为生产者既不可能把自己的人力价值当作资本来使用——这表现在人们既不珍惜这个资本,更没有内在的动力去实现资本的不断增殖;作为消费者也不可能在这个资本的生命周期价值的约束下安排自己的消费支出——这表现在约束人们消费支出的仅仅是现期货币收入,而非资本化的收益。所以,人力的非资本化既是导致现行体制下生产者行为不合理的基本原因,也是导致消费者行为扭曲,从而出现消费选择偏差的基本原因。<sup>⑩</sup>

人力的非资本化还直接体现着传统经济体制关于生产者及所有者的本质规定性。一定意义上,它也是社会主义公有制经济自诞生之日起就开始遇到但始终未能很好解决的一大历史性难题。

公有制经济的特点正在于:它的社会成员既是所有者,又是生产者。由此产生的问题是所有者的权利如何在每一个生产者身上得到实实在在的体现,特别是人们作为所有者所应享有的平等权利与他们作为生产者所要求实现的不平等权利(这体现着人力价值的差异)如何在现实过程中统一起来,而又不致发生矛盾。显然,在这样一些关键性问题没有解决,甚至没有被人们认识到需要解决之前,“既是所有者,又是生产者”的双重规定本身就很容易使这两者各自的权益,从而它们之间的关系变得模糊不清,这样就可能带来人力的非资本化问题。

传统的社会主义经济体制的特点正在于,国家虽然以社会的名义承接了所有者的权利,但国有资产本身却没有找到人格化的代表,即存在着“产权虚置”的问题。由此带来的后果,不仅直接表现为国有资产的利益经常受到损害,而且由于无从建立起资产利益当事人与劳动利益当事人之间相互制约的关系(这种关系是商品经济中各种经济关系所由确立的一般基础),进而混淆了资产与劳动之间收益分配的界限。这样,劳动的贡献与劳动的收益,或生产者的人力价值与其收入之间有规则的联系被割断了,而另一方面,在国家对居民提供的各种义务(其中有一部分本应是资产受托人对委托人的义务)与居民作为生产者所挣得的收入之间却建立起了非经济的或无规则的联系。这种背景下,上述那种仅仅由“既是所有者,又是生产者”的双重规定所引发出来的潜在矛盾,就不可避免地转化成现实的体制弊端,从而带来人力的非资本化问题。在这个意义上,国有资产的非人格化既是与生产者人力的非资本化相对称或相互界定的概念,也是后者由以产生和发展的历史与逻辑的前提。

由此可见,在社会主义经济没有摆脱传统的国有制形态的束缚,因而无从建立起既能保证生产者人力价值得到充分实现,又能保证人们作为所有者所应享有的平等权利不致受到损害这样一种“离合”机制之前,人力的非资本化问题是不可能得到解决的。一些社会主义国家在处理与居民的关系问题上虽然“包”的程度低,“包”的形式也带有更多的货币化色彩,但仍然无法最终摆脱“包”的义务,就从一个侧面说明了这一点。

在我国,人力的非资本化问题表现得特别突出,带来的后果也特别严重。因为,在人力非资本化的传统经济体制下的分配原则实际上是由国家统一制定的政策,劳动者只能接受而不能改变。由于劳动者所能提供的只有劳动,因此,收入分配以劳动投入为依据,实行按劳分配,劳动者不可能依据对自身人力资本的私有而获得资本收入——利润。而又由于人们的劳动差别不过是劳动时间、劳动强度、劳动复杂程度等的差别,一般来说,这种差别有其生理界限。依科学研究,劳动差别高低仅3~5倍,所以收入差别不会很大,由此可见,在人力非资本化的社会主义传统经济体制下,收入分配的平均主义倾向是必然现象。而收入分配平均化就使得消费过程缺乏层次和梯度,呈现出“排浪式消费”状况,引致市场需求周期性的“同步震荡”<sup>⑪</sup>从而导致市场结构性矛盾的日趋尖锐和产业结构的严重失衡。

导致我国人力非资本化倾向的原因,除了工业化的初期由于社会主义只是资本主义“汪洋大海中的一座孤岛”,迫使社会主义国家必须通过高度集中的计划管制方法迅速工业化,奠定社会主义的经济基础,从而带来“管得过死”、“包得过多”的问题外,最主要的原因就在于,封建的宗法关系残余至今仍然在影响或支配着人们的行为,以致给我国经济体制的各个方面都打下了以个人利益非独立化为主要特征的“习俗经济”<sup>⑫</sup>的烙印。这显然构成了我国人力非资本化的一般基础,同是也是改革过程中每每处理到国家与居民

或企业与职工的关系问题时，人们总是感到阻力大、头绪多，以致“剪不断，理还乱”的最主要的原因。

### 三

既然通过以上分析，我们看到了人力非资本化对我国经济改革与发展形成了严重障碍，因此，经济体制改革的进一步深化必须要求我们突破固有的思维方式，寻求经济发展的新的生长点，即从根本上消除传统体制下生产资料对劳动力的支配，进而寻找新的途径，既明确产权（使产权明晰化）；又否定生产资料对劳动力的支配与垄断。突破之关键就在于：使劳动力资本代（即人力资本化），建立劳动股，让劳动者成为劳动力资本（人力资本）的所有者，与生产资料所有者一样进入生产过程，平等地成为生产、交换、分配、消费的主人。由于劳动力作为投资者进入生产系统，其利益就可象资金所有者一样，同利润成正相关关系，工资刚性及其引起的一系列弊病也就消除了。这就使得产权明晰化，塑造资产增殖动机与消除生产资料对劳动力的支配同时实现。

能够较好地实现上述目标的经济制度形式，应该说是股份制。但是，社会主义的股份制不是也不允许是西方股份制的简单模拟和照搬，因此，西方股份制虽然其产权明晰，具有一定的效率，但也存在着尖锐的矛盾，这种矛盾集中地反映在资本一元导向的传统西方股份制的投资弹性与工资刚性之间，为了缓和这种矛盾，现代西方经济本身也被迫作出调整（前已所述的美国职工股权计划、西欧利润共享制和工人参加管理就是这种调整的具体表现），更加之中国经济体制改革的关键是解决在适度的公平上的效率问题。因此，社会主义的股份制经济不仅仅要借鉴西方股份制中明确物质生产要素的产权关系的办法，以提高现有国有制的效率问题，<sup>②</sup>更要考虑实现公平的目标，更全面地确立全部要素的产权，建立起物力资本和人力资本平等的生产系统，使产权明晰化与消除物力资本对劳动的剥削同时成立。

我国目前的股份制，究其终极股东，基本上是采用国家股+企业股+个人股的结构，但理论和实践都证明了这种简单的叠加股份制不可能达到预期的目的。

其一，国有资产形成国家股，国家派人充任股东、董事或监事，仍然是政府官员的变异，它不可能理顺产权关系，实现国有资产产权人格化。国家控股，不仅不能产生资产增殖动力，甚至有可能退回到承包前的传统管理企业的方式上去。

其二，有些企业希望通过设企业股或法人互相参股来促进企业行为合理化，但从理论上说，企业作为法人，是股东创造的，不能拥有不属于股东的财产，因此，企业股是对股东权益的侵犯（这里所指的企业股不包括以企业股名义存在的职工集体资产）。至于法人互相参股，目前争议较大。我们认为，这两种处理方式都没有解决产权不清的问题，难以达到资产增殖的目的。

最后，我们来谈个人股。个人股是国内外较通行的形式，自然人对其财产关心无疑可以给企业注入资产增殖的基因。但问题是，单纯靠个人股建立股份制显然是起私有化道路。暂且不说在我国规模巨大的国有资产的基础上可否操作。至少在以下几个方面将受阻。首先，这种私有化虽然能带来一定的资产运营效率，但私人生产资料对劳动力的绝对支配，将导致对劳动者轻视、压制，使目前的分配不公升化为占有不公，引起两极分化，而这种分化在一个发展中国家引起的后果是十分严重的。其次，由于私有制经济造成的投资弹性与工资刚性将引起生产与消费、供给与需求之间的矛盾，并且失业问题将是一个不可避免的现实。而在人口压力如此巨大的我国，大规模失业的结果是灾难性的。

由此可见，单纯的经营体制改革和简单照搬西方传统股份制都是不成功的。企业改革要理顺产权关系，必须使上述两种思路配合起来，但关键仍是国有制本身的内在改革。因此综合理论界提出的我国股份制发展的模式和我们经济改革的实践，笔者认为，泛股制是能充分实现物力资本与人力资本的产权明晰，公平与效率同时兼顾的最好形式。<sup>②</sup>

泛股制要求：（1）国有资产实行优先股化管理。为了防止少数人利用生产资料的短缺，形成对劳动力的垄断和支配，保证各种生产要素所有者责、权、利的匹配，同时为了在有效的物质技术基础上对经济运行进行必要的宏观调控，国家可以直接占有基本生产资料。但国有资产一般不应由国家直接经营，而应按

所有权与经营权分离的原则，通过优先股方式投入企业，实现国有股权，优先分纪。也可采用类似优先股的承包、租赁或债券形式。国有资产管理机构不参与经营，但可通过监事会、对国有资产的经营使用，进行监督、管理。（2）生产要素联营。企业本身由劳动者以及个人所有的劳动力、技术和劳动收入，作价入股，也即通常意义的个人股和劳动股，形成泛股制企业中的股份结构的基本部分，进行生产要素联营。（3）责、权、利按股分配。企业全部销售收入除税收和补偿投资品消耗之外的利润和亏损，都按投资者所持泛股额进行分配。同时，股东也享有按股参与管理的权利。总之，是收益共享，风险共担，责任共负。

在我国建立泛股制企业，将是集变革传统国有制与融合现代股份制于一体，它不再是在简单的国有制上叠加一层传统股份制。

首先，泛股制理顺了企业产权关系，实现了产权真正的人格化。建立了财产约束机制，这就使企业成为具有独立的责权利的商品生产者。它消除了短期行为的原因，促使企业不断开发新技术，提高全要素的生产率。

其次，由于劳动股设置、劳动力资本化，使得生产与消费之间的对抗性冲突消失。在追逐利润最大化时，不存在物力资本对劳动的绝对支配。劳动者作为劳动力资本的投资者与物力资本所有者共享利润，共担风险，这样就在整个微观层次建立了协调机制，消除了工资刚性和传统社会主义经济的结构刚性及其所造成的两大膨胀。在近期内，为理顺价格关系，完善市场体系，奠定了重要的微观基础。

再次，泛股制所有者、经营者和劳动者身份合一，有利于消除企业内部矛盾，促使企业职工发挥主人翁精神，实现真正的民主管理。

最后，泛股制有利于生产要素流动，促使全要素市场体制的形成，使企业可以按市场导向，调整自身结构，以实现资源的合理配置。

#### 注释：

①亚当·斯密：《国富论》上卷，第257—258页。

②⑬⑯薛进军：《“新增长理论”述评》，《经济研究》1993年第2期。

③⑤⑥⑦⑧⑩⑭舒尔茨：《论人力资本投资》，北京经济学院出版社1990年版，第3—4、22—23、20、28—29、28—29、4—5、130页。

④⑰李德伟：《世纪末的变革》，中国经济出版社1992年版，第137、305页。

⑨⑮贝克尔：《人力资本》，北京大学出版社1987年版，第1—2、8页。

⑪薛进军：《经济增长理论发展的新趋势》，《中国社会科学》1993年第3期第40页。

⑫薛进军：《经济增长理论的新趋势》，《经济学动态》1993年第4期第68页。

⑱中国社会科学院经济所：《居民的消费选择与国民经济成长》，《经济研究》1988年第1期第31—33页。

⑲中国农村发展问题课题组：《国民经济新成长阶段与农村发展》，浙江人民出版社1987年版，第119页。

⑳“习俗经济”这一术语是由约翰·希克斯首先提出来的。日本学者在石川兹对中国的“习俗经济”形态曾作过系统的描述。参见石川兹：《社会主义经济和中国的经验——对经济改革的展望》，《科技导报》1986年第2期。

㉑美国经济学家科斯指出：“经济学家的任务首先是分析产权，资源配置的效率取决于产权界定的清晰程度”。参见《企业、市场与法律》，三联书店1990年版。

㉒“泛股制”由李德伟博士在1986年提出，具体内容详见李德伟等著：《世纪末的变革》，中国经济出版社1992年版，第289—313页。

（责任编辑 徐云鹏）