

论我国人力资本产权制度 缺陷、影响及其制度创新思路

——以计划经济和转轨期为例

崔建华

摘要：在当代，人力资本产权制度对经济发展起着至关重要的作用。我国计划经济时期和转轨期，人力资本产权制度存在重大缺陷，严重影响了我国经济的发展。基于此，要从人力资本投资制度，产权营运中的交易、流动、收益制度以及意识形态等方面进行制度创新。

关键词：计划经济 转轨期 人力资本产权制度 创新

一、问题的提出

人力资本产权制度是人力资本生产的重要激励机制，是人力资本优化配置的前提条件，是人力资本分配的基础。科学的人力资本产权制度有助于提高人力资本生产效率，从而提高企业和整个社会的经济效益。在原有的高度集中的计划经济体制下，人力资本产权制度存在着严重的缺陷，作为“主动财”的人力资本所有者被“对象化”、“被动化”，甚至“异化”，人力资本所有者的积极性、主动性、创造性受到极大的抑制，从而极大地阻碍了生产力的发展。改革开放以来，企业产权制度改革成为国有企业制度改革的核心，然而令人遗憾的是，这种改革是以物质资本产权改革为中心，忽视或根本没有意识到人力资本产权制度的改革的必要性和重要性。事实证明，这种“单打一”的企业产权制度改革，不可能真正搞活整个国有企业，这也是国有企业改革二十多年来仍处于困境的重要原因之一。笔者在本文中主要从两个阶段来对人力资本产权制度的弊端及其后果进行剖析，在此基础上，对我国人力资本产权制度创新的思路做出判断。

一、传统计划经济体制下人力资本产权制度的弊端及其对经济发展的影响

(一) 传统体制下，人力资本产权制度弊端 的

主要表现

第一，从产权归属来看，人力资本产权主体错位、缺位。在传统的计划经济体制下，与生产资料公有制相联系，对人力资本也进行了公有制的制度安排，即国家是人力资本、物质资本的唯一投资者，并垄断了人力资本生产投资权，囊括了从小学、中学到大学教育的人力资本的生产和投资，无论是公有制意识形态的逻辑还是物质资本投资的逻辑，生产投资的结果，人力资本“理所当然”归国家所有，人力资本载体完全依附于政府和国有企业，成为所谓的“公家人”，即载体自身蕴含的人力资本与企业里的物质资本一并公有化。虽然人力资本载体也以人力资本的支出生产了人力资本而应当成为人力资本所有者之一，以及人力资本与载体生理上的不可分离使载体天然占有人力资本，但国家不承认其所有者地位，也无视载体对人力资本天然占有的特性。正如周其仁所指出的，传统的公有制在法权上否认个人拥有人力资本所有权。

第二，从人力资本产权实现过程中各权利主体之间权责利的关系来看，人力资本产权边界不清，产权关系模糊。

在实行人力资本国有制过程中，国家（国有企业）依照物质资本的逻辑和公有制的逻辑来使用和处置人力资本，完全不顾人力资本载体的偏好和价值取向，不懂得或忽视人力资本产权的特殊性，从而

导致政府、企业、人力资本载体三者之间的权、责、利关系界定不清、混沌,相互之间侵权严重。

(1)人力资本产权封闭、凝固、刚性,无法流动,更谈不上交易(根本没有市场)。在传统的计划经济体制下,政府垄断了人力资本的使用处置权,公有制企业是一个隐含式契约组织,这种契约具有特殊性质,即单边选择刚性和人力资本流动刚性。也就是说,政府垄断了人力资本的使用处置权。国有企业成了“把许多个人的劳动力当作一个社会劳动来使用”的理想场所。政府实行高度集权的人力资本计划分配体制,人力资本的市场交易被公有制的法律禁止,行政计划调派劳动力和资源的体制替代了各类劳动力市场。国有企业人力资本配置采取两种方式:第一种,对大学、中专和技校毕业的人力资本载体主要采取有组织 and 有计划的招干、招工形式。企业单位需要新的干部和工人时,必须编制招干、招工计划,报送人事、劳动部门,人事、劳动部门据其编制招干、招工计划,计划必须经过企业所在地的省、市、自治区人民政府的批准。单位在增加新干部和职工时,必须严格根据国家有关部门的批准的计划,不能超过国家的指标。第二种形式,对现有劳动力在部门、地区和企业单位进行平衡调配,制定调配计划,并按照计划对各部门、地区、单位的劳动力进行调配。显然,在这种体制下,行政计划调派劳动力和资源的体制替代了各类劳动力市场。对企业而言,企业不仅没有自由招收人力资本的权利,同时,也没有自由处置人力资本的权利。由于行政计划调派劳动力和资源的体制替代了各类劳动力市场,企业的人力资本只能进不能出,即使学非所用,用非所长,甚至根本就发挥不了作用(强调干一行、爱一行、专一行),也不允许人力资本载体自由流动,即存在人力资本退出刚性。对人力资本载体而言,人力资本产权也残缺到近乎不存在的程度。人力资本载体无权选择适合自己的行业、岗位,一旦被初始配置安排到某一行业或某一岗位,就很难流动,几乎一辈子也扎根于此。换句话说,人力资本载体一旦进入企业这个“黑洞”,其天生的机会主义倾向就会转化为“偷懒”、“搭便车”等机会主义行为。其人力资本使用价值的自我增强机制就会失灵,价值日趋贬值,甚至荡然无存。

(2)人力资本收益权被国家垄断,导致收益权残缺。公有制企业是政府的附属物,不是独立的法人,

所以,人力资本所有者的收益完全由政府政策法规确定。即人力资本政府单边定价刚性,人力资本载体不仅谈不上分享剩余,就连工资也被压在最低的工资水平上。在国有企业内部,国家按照物质资本的逻辑和先国家后集体再个人以及国家得大头、集体得中头、个人得小头的原则制定收入分配政策,控制企业收益分配,绝大部分价值被国家享有,极小部分由人力资本载体享有,长期实行人力资本载体低收益政策。不仅如此,人力资本载体之间也实行平均主义分配,即使有些不大的差距,也不是按人力资本的非同质性及人力资本载体的努力程度、绩效为衡量标准,而是由中央政府根据工龄、技术等级和职务等级统一规定,与人力资本载体的真实人力资本供给不呈现正相关关系。概括地说,公有制企业人力资本产权收益残缺主要表现为:一是收益平均化。这种平均化的分配方式既没有考虑个人人力资本存量的多少,又没有考虑个人的工作质量和工作效率。二是收益形式单一。人力资本产权只能获得固定的劳动收益——货币工资,没有奖金收益,更没有股息和红利等资本收益。收益形式仅体现在对人力资本投入的补偿上。三是收益很低。这种收益还不足以维持对人力资本投入的补偿,仅仅能维持人力资本所有者的生存,享受和发展受到极大限制。四是收益凝固化。公有制企业中人力资本产权收益基本是不变的,几乎几年、十几年都不能涨一次工资,以至于工作了一辈子,仍然只有几十元的工资收入。其结果是作为人力资本实际供给者的载体不能通过市场流动来谋求利益的最大化,要么只能消极反抗,“关闭”或“部分关闭”人力资本,偷懒、追求闲暇以求得投入收益的均衡;要么千方百计在企业内流动,即由企业内高劳动强度岗位向低劳动强度岗位,由日夜运转向常日班制,由生产一线向二、三线生产岗位流动。流动的原则是,尽量少投入(追求轻松、体面的工作岗位),求得尽可能大回报(主要是“消费剩余”)。

(二)传统体制的人力资本产权制度弊端对经济发展的影响

由以上分析可知,传统体制下,根本不存在人力资本产权,人力资本产权主体缺位或被“异化”。这种违背人力资本产权特性的制度安排,对人力资本载体造成的直接影响是:第一,人力资本所有权(法权)的丧失,使人力资本载体失去了独立性,导致

人力资本的“关闭”或“部分关闭”，完全可以躺在国家和企业身上吃“大锅饭”。第二，人力资本载体敬业精神的“大倒退”。第三，人力资本载体没有生产人力资本的积极性。人力资本价值不断下降，甚至荡然无存。第四，人力资本得不到有效配置，利用效率低下。换言之，人力资本产权关系扭曲使经济发展的内在动力——人的经济价值不能与物质资本有机结合，人力资本具有的内在效应和外在效应不能释放，即人力资本自身所具有的配置功能、生产性功能和增加物质资本效能，以及降低物质资本消耗的功能都得不到发挥，整个经济运行没有生机活力。从一定意义上说，原有计划经济体制下整个国家的经济完全属于静态经济的范畴。我国从1958-1978年20年间生产力水平没有多大提高，人民生活水平没有多大改善与此不无关系。

二、转轨期人力资本产权制度的缺陷及其对经济发展的影响

在转轨期，企业产权制度改革已成为国有企业制度变革的核心，然而这种改革是以物质资本产权为主线展开的，遵循的是物质资本雇佣劳动的逻辑。不可否认，在改革过程中，也有部分企业开始认识到传统体制下人力资本产权制度的弊端，并进行了一系列的变革，如深圳华为集团公司实行的人力资本股权制度安排等，但毕竟不是主流，究其原因在于对人力资本以及人力资本所有权的重要性认识不足，特别是没有认识到劳动者投入到企业中的人力资本也是企业财产的重要组成部分。我国转轨期人力资本产权制度存在的弊端，主要表现如下：

(一)从产权归属看，人力资本产权的归属仍未复位，人力资本载体远未成为独立的产权主体

由于原有体制下国家对人力资本投资的“时滞效应”，人力资本产权分割的困难性以及传统文化、意识形态的路径依赖等原因，国有企业人力资本产权归属没有得到明确界定，更谈不上通过立法来保护这种所有权（立法上是空白）。如作为异质型人力资本的企业家不具有异质型人力资本的所有权，包括财产资本所有权、技术资本所有权、创新资本所有权和信息资本所有权，无论是“异质型人力资本”的占有权、使用权、处分权，还是凭此获取收入的收益权制度，均面临着一系列的障碍。而大量非国有企业员工则谈不上人力资本产权，物质资本所有者根

本就不承认员工人力资本产权的存在，导致人力资本产权主体虚置。

(二)从产权主体间的权、责、利关系来看，权、责、利仍然极不对称

第一，人力资本使用权行使过程中权、责关系不清，人力资本载体与物质资本主体互相侵权较为普遍。

人力资本使用过程中的权、责关系不清主要体现在人力资本载体与物质资本的实际结合过程中，如物质资本所有者对人力资本的过度使用，不合理加班加点，在恶劣环境下工作，对人力资本只支出不投入，剥夺其受培训、进修的权利，很多企业缺乏对人力资本载体培训费用的投入。这种对人力资本掠夺式的使用，严重损害了人力资本载体的权益，作为对物质资本所有者的一种“回报”，人力资本载体自行关闭或部分地关闭其人力资本的支出，最终落得两败俱伤的结局。笔者认为，人力资本使用权行使中的权责不清是资本雇佣劳动的逻辑使然，也是人力资本所有权界定不清的必然结果。具体来说，其一，在人力资本进入企业前的交易中，人力资本载体不是作为人力资本所有权主体，而仅仅是作为依附于物质资本的劳动力要素主体来与企业物质资本产权主体签订契约，也就是说，仍然是在资本雇佣劳动的框架内签订契约，很显然，双方的地位是不平等的，人力资本载体始终处于劣势或弱势地位，在这种情况下，签订的契约必然是有利于物质资本所有者，而不利于人力资本所有者的。因此，无论是国有企业还是私有企业，人力资本所有者与物质资本所有者签约表面上是平等的，实则不然。试想，在资本和劳动的地位不平等前提下，人力资本产权主体的地位能得到保证吗？其二，国家现行法律基础仍然遵循资本雇佣劳动的逻辑，首先保护的是物质资本所有者的权益，保证国有资产的增值以及非国有经济的发展，当然国家法律也保护企业中劳动者的权益，但立法保护是从人道、人性角度着手，而不是承认人力资本所有者地位，从保护人力资本产权关系入手。而且，对劳动者的保护由于实施机制的缺陷又大打折扣。一句话，对人力资本所有者的保护方向不对，即使方向正确，力度也远远不够。其三，集体谈判程度较低，工会的力量不强。目前，在我国非国有企业中工会组织寥若晨星，国有企业虽有工会组织，职工参与率也高，但远未确立其群众组织的

独立地位。非国有企业中侵犯劳动者合法权益的事件时有发生。在国有企业中,工会组织在代表职工利益、协调劳动力供求双方关系方面远未发挥应有作用。

第二,人力资本处置权残缺,各产权主体间处置权、责关系没有理顺,致使一方面人力资本不能得到优化配置和合理使用,人力资本内在的经济资源配置功能也不能有效发挥;另一方面物质资本所有者的权益受到侵犯。

体制转轨以来,人力资本产权的私有性质逐渐得到确认,传统体制下形成的国家与人力资本所有者之间的法权关系逐渐被经济关系消解,体制外人力资本的市场化配置程度得到了较大提升。然而公有制经济内人力资本流动却仍然不畅,可以说,国有企业职工是受劳动力市场机制影响较弱的群体,亦即流动度很低的群体。一般而言,企业人力资本的流动有两条路径:一是企业依照制度来裁减与辞退不规范人力资本供给行为的载体,即人力资本载体被动流出企业;二是人力资本载体主动性流出,即辞职或跳槽等。这两条途径显然均离不开市场机制的调节,但在转轨期,由于人力资本产权关系没有理顺,市场机制发生作用的前提条件不成熟,导致这两种途径流动受阻。(1)人力资本载体主动性流动受阻。它表现为,一方面人力资本与非人力资本合同安排中的不平等导致人力资本产权权能残缺,从而不具备自由让渡权和自由选择权,则高质量人力资本所有者主动退出难以实现;另一方面人力资本主动流出外在制约因素梗阻。如福利、户籍等诸多政策性壁垒、人力资本市场信息机制不健全以及相关的社会保障制度不到位使主动流动要付出更大的交易成本(退出成本)。(2)人力资本载体被动性流动受阻。除了外在制约因素,国有企业的人力资本载体由于原有体制的惯性或路径依赖使被动退出难以实现。具体来说,一方面,长期实行低于市场均衡价格的工资水平,而国家没有也不可能短期内全部补偿他们的社会保障基金,更为重要的是,长期以来形成的等、靠、要的依赖思想和非独立的意识一时难以改变,在此基础上人力资本载体或不思进取,不积极提升自身的人力资本,或者原有人力资本贬值。

第三,人力资本收益权被侵蚀而残缺。虽然改革开放以来,收入分配向个人倾斜,个人收入与改革之前相比有了大幅度提高,但根据人力资本产权获

取收益的制度还未普遍建立,同时也没有相应的法律予以保护。建立有效的人力资本产权收益制度,其目的并非是要激励人力资本产权主体的分配性努力,而是要最大限度地通过收益权的制度化(契约化、法律化),去鼓励人力资本产权主体的生产性努力,努力把“蛋糕”做大,并使在生产性努力中贡献越大的人力资本所有者获取最大的收益。从转轨期的现实来看,人力资本收益权的缺陷可从两个方面来分析:

其一,不承认凭借人力资本产权可以分享剩余收益,异质型人力资本与同质型人力资本收益差别不大。现实中,虽然有些企业已承认人力资本所有者的产权主体地位,并据此分享剩余收益。但绝大部分企业并未实行,而且我国也没有相关法律予以保护。显然这种收益权还是暂时的、不稳定的。同时,作为异质型人力资本载体的企业家和技术创新者,异质型人力资本收益与一般员工的同质型人力资本相比差别不大。从国有企业企业家的收益看,企业家的收益与其投入不呈正相关性,差距甚大,仅是一般员工收益的3~4倍,有的还更低。从技术创新者收益来看,技术创新者个人收益率低下。我国现行科研体制和专利制度规定,在职科研人员的科研成果属单位所有,发明创造者没有权利享有自己所创造成果的所有权,最多只能取得单位发给的为数不多的奖励金。

其二,从总体上看,我国人力资本投资个人收益率低下。目前世界各国人力资本投资收益率相当高,比如,中、低收入国家初等教育的收益率达到42.2%,高等教育收益率为18.3%,最低的高收入国家中等教育收益率也保持在11.7%,高等教育收益率为11.9%的水平。与此相比,我国教育收益率极其低下,代表中、低等教育的基础教育收益率仅为1.8%,代表中、高等教育的专业教育收益率仅为3%。从以上分析中,可以看出我国人力资本产权的收益权是何等残缺!

从现实来看,由于物质资本产权制度安排的路径依赖以及利益集团的阻挠,以物质资本为本位的产权制度仍处于强势地位。而人力资本产权制度创新力量还处于弱势地位。因此,笔者认为应从两方面来考察转轨期人力资本产权制度安排对经济发展的影响。

一方面,转轨期有部分企业率先进行人力资本

产权制度创新,其内部人力资本载体的配置功能、生产功能得到了较充分的释放,无疑会促进生产力的极大发展。同时,也产生了较大的外部效应,即一是对其他人力资本产权制度安排不当的企业产生示范和压力作用;二是当这些企业的劳动者的人力资本产权得不到承认,人力资本收益得不到保证时,降低了人力资本退出的成本,为其退出提供了通道,从而有助于资源优化配置;三是人力资本产权制度创新企业的试点工作,为国家对人力资本产权保护及进行立法工作提供了有益的经验。显然,这种外在效应有利于整个国家人力资本产权制度的创新,一旦形成产权制度创新浪潮,其对经济发展的作用无疑是极其巨大的。

另一方面,就我国国有企业来看,在原有物质资本产权主导的制度安排下,对人力资本载体的激励都不能从本源意义解放人这个唯一具有能动性的生产力,因而无法调动人力资本的各个生产主体生产人力资本的积极性;无法将人力资本载体内在配置功能有效发挥;无法使载体最大限度地支出其本身的人力资本,生产物质财富,其结果是,人力资本与物质资本不能很好的融合,生产的量和质得不到保证;生产成本居高不下,高投入低产出,效益和效率双低下。

三、我国人力资本产权制度创新思路

由以上分析可知,我国人力资本产权制度不论是在传统体制下,还是在转轨期都存在着诸多的缺陷,人力资本产权制度与物质资本产权制度不相匹配,即人力资本产权制度改革滞后,不仅影响了整个经济体制的改革深化,也不利于人力资本的生产以及人力资本效能的充分发挥。因此,必须充分认识人力资本产权制度改革的重要性和紧迫性,加快人力资本产权制度改革的步伐。

(一)遵循人力资本产权特殊性,改革人力资本投资制度,确立人力资本所有权的个人所有制

这一思路,我们可以两方面来分析:

1. 为什么要改革人力资本投资制度

其必要性在于:

(1)有利于化解人力资本投资主体与人力资本载体之间的矛盾,变人力资本所有权国家所有制为人力资本载体个人所有制,从而为产权明晰提供条件。如前所述,在原有的高度集中的计划经济体制

下,形成公有制企业人力资本的物质资本投资主体主要是国家,因而按照谁投资、谁所有的资本投资原则,国家理所当然就拥有人力资本法律上的所有,由此就形成了国家从法权上拥有人力资本产权与载体拥有事实上的产权之间的矛盾,而且这种矛盾在传统体制下,冲突越来越剧烈,增大了交易成本,使物质资本投资者和人力资本载体“两败俱伤”,严重地阻碍了经济的发展。改革人力资本投资体制就是要按照人力资本的特性,使人力资本投资者与载体尽可能合二为一,从而达到人力资本载体既从法权上拥有人力资本产权,又从事实上拥有人力资本产权,“两权”统一于人力资本载体,这样就可以最大限度地减少因人力资本主体投资多元化带来的产权关系复杂化下的各种矛盾,从而有助于人力资本产权的明晰。

(2)有利于人力资本载体成为真正的投资主体,承担投资风险和收益。这可以产生两个方面的影响。一方面,保证了人力资本载体的独立性和经济自由,他可以自由地、独立地在人力资本市场上进行人力资本产权交易,以获取最优的人力资本产权收益;另一方面,使人力资本生产各种资源得到最优的配置和高效利用,增加人力资本的生产供给。

其可能性在于:随着国民经济二十多年来的持续增长,我国居民人均收入得到极大提高,扣除物价因素,2001年,城市居民人均收入已达到6860元,农村居民人均收入也达到2366元。目前,在国民收入分配格局中,个人收入占国民生产总值的比重由1978年的40%上升到2002年的75%,个人和家庭已初步具备成为人力资本投资主体的条件。从现实来看也证实了这一点。目前,中国城镇居民对人力资本投资已成为重要的私人消费领域。2001年城镇居民人均教育消费性支出比1996年提高了31倍,教育消费性支出增长弹性高达1.55%。^①人均教育支出占总消费性支出比重由1996年的5.2%上升为2001年的8.1%。

2. 如何改革人力资本投资体制

笔者认为:

(1)政府应实行免费的义务教育制度,为人力资本载体进行功利性的人力资本投资奠定坚实的基础。(2)加大和深化高等教育收费制度改革。值得特别指出的是,改革要有系统性,不能搞单打一,改革并不仅仅是收费或高收费,而是转变过去的那种

无成本或低成本的投资机制,改革的目的是促使人力资本载体成为人力资本投资主体。(3)学生与国家、高校形成市场的交易关系。在市场经济条件下,高校与学生应该是一种知识供求关系,学生要获取知识就必须向学校交纳学费,学校在学生交纳学费后有义务提供知识产品。这种交易关系是建立在人力资本市场价格基础上的等价交换,因为不同专业的人力资本会有不同的市场需求和收益报酬率,市场需求好、报酬率高的专业所交纳的学费就应该高一些,反之则低一些。(4)企业的在职培训学习,根据知识、技能通用性和专用性的程度和特点确立各自分担的比例,但形成的人力资本所有权仍归个人所有,企业拥有的是对人力资本一定时间内的使用权和收益权。

(二)以人力资本产权来重构公司治理结构,落实人力资本产权的使用权

(1)从产权结构看,应该建立物质资本产权与人力资本产权相结合的企业产权结构,而不是传统的单一的国有产权结构;(2)从治理结构看,应从行政型治理模式转变为公司型治理模式。在传统体制下,国有资产的所有权和经营权都属于国家,导致政府的行政管理职能和企业经济治理职能合二为一,资源分配、经营目标的确定、决策权和经营者任命等都具有浓厚的行政化特征。公司型治理模式仅强调物质资本产权,而且也关注人力资本产权。20世纪70年代以来,西方国家广泛实行职工持股计划,使职工能作为股东之一参与企业治理。在美国,1995年实行职工持股计划的企业比重已达到20%,工人可通过职工代表会议或职工参与会等形式参与公司管理,而且80年代以来,美国已有29个州修改了公司法,要求公司经理不仅为股东服务,也要为包括劳动者、债权人等“利益相关者”服务,从而激励利益相关者参与公司治理。在日本,92%的上市公司建立了职工持股会,企业经营委员会一般由总经理、高级管理人员和职工代表组成。与其他国家相比,德国最重视职工在公司治理中的作用。在德国公司治理中,监事会权利最大,是公司方针的制定机构和最高监督机构,并拥有重大的人事权,它由股东大会选举并对其负责,由劳资双方共同组成且权力相同,根据公司规模和职工人数多少,职工代表可占监事会1/3~1/2的席位。因此,在德国,职工对公司决策有相当大的发言权。在我国国有企业中,为了实现人

力资本产权,一方面需要逐步推行职工持股制度、股票期权等制度,另一方面可试行德国公司治理模式。

(三)重建以人力资本产权为基础的收入分配制度,完善并健全资本市场,落实人力资本产权收益权

人力资本所有者不仅应获得工资,也应有权参与企业剩余收益分配。人力资本产权收益区别于人们常说的劳动收入——工资,因为人力资本是人力资本所有者对企业的预先投入,因而是资本增值收益。美国学者魏茨曼提出的利润分享制度大有取代传统工资制的趋势,分配方式呈现多种形式,如奖金、分红、刺激工资和利润分成等。目前,以人力资本产权为基础的分配方式如职工持股、年薪制、股票期权、技术股等在发达资本主义国家正逐步普遍化,这不仅改善了人力资本所有者的经济地位,也成为经济发展的内在动力。在日本实行分享制的公司中,员工分享额占公司利润的比重一般在42%~70%,在美国经理人员的报酬结构中,固定工资、年末奖金和股票期权的比例约是4:3:3。因此,收入分配制度改革的方向应是构建完善的职工持股制度、深化经营者的年薪制、股票期权等,实行技术人员的技术入股,从而适当引入剩余收益分享制,改变传统的单一分配方式。

(四)建立和完善人力资本市场,变人力资本的行政化配置为市场化配置,切实落实人力资本产权自由交易权及其流通领域的收益权^①

1. 尽快建立和完善各类人力资本市场。完善的各类人力资本市场是人力资本产权自由、有效的流动的前提,从而也是人力资本产权实现的关键。一方面,完善的各类人力资本市场,为构筑各类人力资本产权主体和物质资本产权主体间的良好合作关系,调动两个主体的积极性,实现双赢格局,奠定坚实的基础;另一方面,各类人力资本市场的残缺,必然会导致人力资本产权的残缺,进而导致物质资本产权的残缺,最终影响经济的发展。因此,完善的人力资本市场是人力资本产权制度创新的必要前提和题中之义。

2. 政府应采取积极的措施加快和完善各类人力资本市场。具体应从以下几个方面着手:(1)要构建合理的人力资本市场结构。完善的人力资本市场应包括一般人力资本市场、技术创新人力资本市场和企业家人力资本市场三个层次,同时,基于各类人力资本市场的重要性和复杂性程度不同,要重点建

设技术创新人力资本市场和企业家人力资本市场。(2)要把人力资本市场的硬件建设和软件建设有机结合起来,并把人力资本市场的软件建设作为重点和突破口。一方面,要尽快加强人力资本市场的硬件建设,包括加大物质资本投入,建立各类有形的人力资本市场;另一方面,针对中国转型期人力资本市场制度稀缺的现状以及制度建设自然演进的特点,政府更重要、更长远、更金牌的任务是着眼于人力资本市场制度的建设,包括正式制度设计和非正式制度的引导。就正式制度而言,政府要遵循各类人力资本市场运行的规则,结合中国实际,重点制定人力资本市场的进退规则、人力资本市场的定价规则和人力资本市场交易的法律制度以及政府对人力资本市场的宏观调控政策。同时,还要加强人力资本市场中介机构的建设。就非正式制度而言,目前的重点应放在各类人力资本市场信用文化建设上。

(五) 构建人力资本产权界定、处置及其收益等方面的法律制度,落实人力资本产权的法律保护权

一是在法律上确认人力资本所有权属于人力资本载体;二是完善人力资本流动、人力资本使用方面的制度,包括劳动报酬、人员招聘、选拔、晋升、调动、解雇、解聘等方面的法规;三是在《公司法》、《企业法》中明确规定人力资本所有者有权享有企业的剩余分享权和控制权;四是规范和规定企业股东大会、董事会、监事会和职工代表大会、工会的职能和权限,人力资本所有者能够进入董事会和监事会,并与物质资本所有者享有同样的权力,形成人力资本所有者与物质资本所有者均衡的谈判力量。

(六) 构建健全的组织机构,为人力资本产权的界定和利用提供组织保证

一是国家要建立处理人力资本产权纠纷的权威、公正的专门机构,可由劳动人事部门行使相应职能;二是要建立公平、公正、权威的中介机构,对人力资本的价值进行准确评估,为企业提供人力资本价值的准确信息;三是加强企业内部工会组织建设,重新界定工会的职能,以此建立工会对人力资本产权的保护机制。

(七) 非正式制度安排创新:观念意识的破旧立新,为人力资本产权正式制度创新提供思想保证

针对目前阻碍我国人力资本正式制度创新的人力资本公有制的传统观念,以及物质资本权利至上的单边主义产权制度安排的陈旧意识,政府应实施

观念更新先行战略。采取人们易于接受的包括经济利益的诱导、主流媒体的宣传等各种手段,潜移默化地促进观念的更新,破除高度集中的计划经济体制下形成的人力资本公有制的传统观念和长期以来形成的与现代市场经济相悖的物质资本至上的陈旧意识,树立人力资本个人所有制的新观念,以及物质资本与人力资本共同治理、分享企业所有权的现代意识,并使这种观念和现代意识浸透于文化、道德、价值观和意识形态建设之中。

注释:

根据现代产权经济学理论,一个合理的产权制度包括以下三个方面:(1)产权界定清晰;(2)产权可以交易;(3)界定清晰和可交易的产权受到法律制度的保护。参见[美]保罗·米尔格罗姆:《所有权与产权》,载《经济译文》,1994(1)。转引自常修泽等:《产权交易》,58页,北京,经济日报出版社,1995。笔者对人力资本产权的弊端也主要从这几方面着手剖析。

正因为如此,在改革过程中,许多国有企业劳动者对优化劳动组合,裁减人员,下岗分流,失业抵触很大,不能接受,声称“生是国家的人,死是国家的鬼”。

见周其仁:《公有制企业的性质》,载《经济研究》,2000(11)。

见周天勇:《劳动与经济增长》,214~215页,上海,上海三联书店、上海人民出版社,1994。

作为企业的人力资本所有者只要没有犯罪,没有被司法机关限制人身自由,就可以在企业得过且过,即使劳动态度非常不好,甚至出现严重的责任事故,也不过是批评教育,最多给其行政处分。企业没有辞退、开除工人的权利。

人力资本存量和增量在横向之间是凝滞的,更谈不上通过市场联结在一起。地区之间、部门之间、企业之间不能根据市场需求和地区、部门、企业发展需要对人力资本进行再配置,即人力资本载体不能流动、重组与融合,从而使人力资本国有制在很大程度上变成了“部门所有制”、“地区所有制”和“单位所有制”。

这种制度安排实质上是国家用法权关系“取代经济关系”,即国家绕过价格机制对人力资本进行处理,其结果,使人力资本所有者的经济权利受到法权约束后,导致“产权稀释”。

见丁栋虹:《制度变迁中企业家成长模式研究》,南京,南京大学出版社,1999。

普遍存在的情况是,签约时,主要由企业单方确定合同条款内容,人力资本所有者与之协商余地较小抑或毫无协商余地。

见丁栋虹:《制度变迁中企业家成长模式研究》,292页,南京,南京大学出版社,1999。

⑪即居民人均消费性支出每提高1个百分点,就意味着人均教育消费性支出提高1.55个百分点。

⑫指人力资本载体基于人力资本投资成本和人力资本存量大小在人力资本市场与物质资本所有者博弈签订初始契约获取收益的权利。

(作者单位:广东商学院经贸学院 广州 510320)

(责任编辑:N、S)