

论人力资本理论的三次飞跃

白永秀 惠宁

摘要: 古典人力资本理论分析了资本对劳动的强制,劳动者没有人身自由,是生产剩余价值的工具;现代人力资本理论解释了劳动者之所以对人力进行投资,是为了获得劳动力的价值和劳动创造的剩余价值的一部分;当代人力资本理论更加突出了以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才为主体的高级人才资源对经济发展的决定作用,进一步揭示了人才资源必须拥有企业的产权,与物质资本、货币资本一样,是带来利润收益,并使资本得到保值和增殖的所有权资本。

关键词: 可变资本 人力资本 人才资源

人力资本是一种能增加劳动者价值的资本,是体现在劳动者身上的,以劳动者的数量和质量表示的资本,是劳动者掌握的知识、技能和其他一些对公司或雇主在生产和交换过程中有用的才能。分析人力资本理论的历史演变,使我们在比较中更好地认识人才资源在经济发展中的决定性作用。

一、古典人力资本理论:可变资本理论

从劳动力商品到人力资本经历了渐变的历史过程。马克思在《资本论》第一卷中从生产力的发展和社会分工的角度,论述了人力资本内涵的演化。马克思认为,在资本主义社会以前,劳动者的劳动总体上表现为个人劳动,其生产力表现为个人生产力。劳动者之间不存在明显的脑力劳动和体力劳动的分工,所有的劳动者主要表现为体力消耗,劳动者出卖劳动力获得收入只能满足低级生存需要,不存在人力资本形成的可能性。进入到资本主义社会,生产力的发展,使劳动者的个人生产力表现为社会生产力。马克思认为,“工人作为社会工人所发挥的生产力,是资本的生产力”。“协作发挥劳动的社会生产力表现为资本的生产力”,在这里马克思实际上看到:协作力作为人力资本的主要内容,对剩余价值生产作出了主要贡献,但由于协作力的人力资本的产权,在物质资本所有权与使用权未分离的情况下,通常为物质资本所有,协作劳动所创造的剩余价值

被物质资本所有者占有,不在总体工人之中分配。

马克思根据资本的不同组成部分在资本价值增殖过程中所起的不同作用,把资本划分为不变资本和可变资本。变为劳动力的那部分资本就是可变资本,“在生产过程中改变自己的价值量”,“不仅再生产出劳动力自身的价值,而且生产出一个超额价值”。资本家只有在市场上购买到劳动力这一特殊商品,把它投入生产过程,在这个过程中,一方面工人的劳动作为具体劳动创造出商品的使用价值,并转移了生产要素的旧价值;另一方面工人的劳动作为抽象劳动创造出新价值,这个新价值除了补偿劳动力自身的价值之外,还为资本家提供了一个价值增殖额,从而最终满足资本家生产剩余价值和资本增殖的需要。资本家购买的是劳动者的劳动力,而劳动者一旦出卖了劳动力,他的使用价值就不再属于劳动者,劳动过程归资本家使用,资本家支付了劳动力的价值,取得了劳动力在劳动过程中创造的价值。资本家购买劳动力时,正是看中了这个差额。资本家通过延长工作日的绝对剩余价值的生产和缩短必要劳动时间,提高劳动生产率,降低劳动力价值的相对剩余价值的生产两种方法创造出的价值大于劳动力价值几倍甚至几十倍。当资本家把这种商品拿到市场上交换时,商品的价值增值,剩余价值得以实现。“资本不能从流通中产生,又不能从流通中产生。它必须既在流通中又不在流通中产生”。

剩余价值产生于劳动者的劳动过程,实现于流通领域。因此,马克思指出资本的实质是资本对劳动者的强制,造成人和物的关系的颠倒,体现了资本家对劳动者的剥削,是劳动的异化物。

由以上的分析我们可以看出,在马克思资本理论的论述中存在着几个有关人力资本理论的主要概念:(1)资本与商品生产和商品流通紧密联系,且在市场上必须要有劳动力商品的存在;(2)资本只有一个生活本能,这就是增殖自身,获取剩余价值,用自己的不变资本部分即生产资料吸吮尽可能多的可变资本的剩余劳动;(3)资本是一种社会属性,是建立在雇佣劳动基础上的资本与雇佣劳动的社会关系;(4)资本是被资本家控制的,它产生于劳动者的劳动过程中,通过商品交换实现于流通领域。

二、现代人力资本理论:人力资本理论的提出及发展

美国当代农业经济学家,西奥多·W·舒尔茨第一个系统地论述了人力资本,他在1960年美国经济联合会的主席就职演讲中,评击了古典资本理论,把资本分作物质资本和人力资本两种形式。人力资本是通过对人力的投资而形成的资本。对人力的投资包括用于教育训练的支出、卫生保健事业的费用、劳动力在国内流动的支出、用于移民入境的支出。通过教育,可以提高劳动力的质量,从而增加国民收入;卫生保健事业的发展,可以增加未来劳动者的数量,保证现在劳动者人数,提高劳动者的身体素质,从而增强劳动者工作的能力;劳动力的国内流动,有利于国内劳动力的合理配置,解决学非所用、用非所长的矛盾,减少人力资本的浪费;入境的移民经过专业培训,可以节省为培养这些人的教育投资。入境的移民是普通的劳动者,还意味着节省对这些人口的生育、抚养、入境前段保健费用,移民入境意味着人力资本的增加。

舒尔茨使用人力资本的概念,分析了第二次世界大战后发达国家经济增长(尤其是日本和西德的经济复兴)中出现了用传统资本理论无法解释的三个事实:(1)根据传统理论,资本-收入比率将随经济的增长而提高,但是统计资料都表明这个比率下降。舒尔茨认为,这是因为没有把人力资本因素考虑在内。(2)根据传统理论,国民收入的增长与资源消耗的增长将同步进行,但统计资料显示的结果却表明,国民收入远远大于投入的土地、物质资本和劳

动等资源总量。舒尔茨认为,投入与产出的增长速度之差,一部分是由于规模收益,另一部分是由于人力资本带来的技术进步的结果。(3)战后工人工资大幅度增长,它反映的内容是传统理论所无法解释的。舒尔茨则指出,这个增长正是来自人力资本的投资。舒尔茨的分析有力地证明了人力资本对经济增长所起的决定作用。概括舒尔茨的观点,人力资本可以看作是对劳动者投资的一部分,这样可以提高劳动者在商品生产过程中的投入,增加劳动的价值,这一价值通过三种形式花费:(1)消费;(2)人力资本再投资;(3)消费和投资。因为很难把三种花费区别开,所以舒尔茨提出人力资本的作用应该以它的产量来计算而不是依价格来计算。

既然人的知识和能力成为社会财富的根本源泉,经济理论的分析框架就必须以人的知识和能力的形成、使用等人力资本理论为主线,许多经济学家如索洛、乌扎华、罗默、卢卡斯、巴罗、斯科特、林毅夫、方竹兰、周其仁等继舒尔茨之后,对人力资本理论进行了深入的研究。与舒尔茨不同,增长理论的学者们是沿着另一条思路——经济增长的模型来论述人力资本的。继索洛(Solow, R. W.)1956年发表《对经济增长理论的贡献》一文后,一大批经济学家卷入了对增长理论的研究,提出了一些以人力资本为核心的经济增长模型。乌扎华(Uzawa, H.)在1956年发表的文章中修改了索洛单纯生产部门的模型,并引进教育部门,他的模式假定社会配置一定的资源到非生产的教育部门,教育部门对产出的贡献是通过其对生产部门的技术提高的作用而间接实现的。在罗默(Pomer, P. M.)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,它们不仅能形成递增的收益,而且能使资本和劳动等要素投入也产生递增收益,从而使整个经济的规模收益递增,递增的收益保证着长期的经济增长。

卢卡斯(Lucas, R. E.)的“专业化人力资本积累增长模式”修改了乌扎华的理论,他尝试用人力资本解释持续的经济增长,证明了人力资本的增长率与人力资本生产过程的投入产出率,社会平均的和私人的人力资本在最终产品生产中的边际产出率正相关,与时间贴现率负相关。在著名论文《论经济发展的机制》中,他提出了两个经济增长模型:(1)两资本模型,将舒尔茨的人力资本引入索洛模型,视其为索

洛模型中技术进步的另一增长的动力形式,并具体化为“每个人的”、“专业化的人力资本”。强调劳动者脱离生产,从正规的学校教育中所积累的人力资本对经济增长的决定因素,它所产生的是内部效应。(2)两商品模型,是在阿罗人力资本积累模型基础上建立的,强调劳动者的时间全部用于商品生产,表明人力资本是通过边干边学形成的,它所产生的是外部效应。卢卡斯认为人力资本积累是经济长期增长的决定性因素,并使之内生。至此,人力资本理论在西方主流派经济增长理论中占据了重要地位。

人力资本理论对古典人力资本理论形成了巨大的挑战,建立在雇佣劳动基础上的资本与雇佣劳动的社会关系越来越受到人们的质疑。劳动者具有一定的技术知识和能力,他们的报酬不仅仅是劳动力的价值,有技能的劳动者比没有技能的劳动者获得更高的收入,劳动者的收入除了维持日常的开支外,也有一定的节余,可以用于储蓄、积累资本,舒尔茨把工人变成了潜在的资本家,从而动摇了马克思主义关于无产阶级与资产阶级的区别,但是这一挑战并没有偏离资本的本质性概念,即资本是能够带来剩余价值的资源投资,只是舒尔茨的这种理论,把技能和知识作为一种资源也包含在资本之中。但是人力资本理论不同于马克思可变资本理论。

首先,马克思的资本理论认为资本与商品生产和商品流通紧密相联系,劳动者已成为一种特殊的商品,除了出卖劳动力一无所有,资本包含着阶级关系,体现了资产阶级对劳动者的剥削关系;人力资本理论强调劳动者这一人的因素,劳动不再被看作是无产阶级和劳动者阶级之间的剥削与被剥削的关系,而是被看作劳动者自身获得资本的方式。资产阶级与劳动者阶级之间的关系得到了调节,劳动者不是商品的异化物。不同的劳动者基于其自身的人力资本,可以获得不同的价值报酬。舒尔茨认为,通过教育、工作培训或者工作经验,保持身体的健康和能力,迁居到一个对劳动者要求很高的地方等,可以获得人力资本。舒尔茨的这一理论彻底改变了古典人力资本理论关于资本对劳动的强制、资本家对工作的强制,把资本的控制权只限于资本家手中的价值取向。

其次,在马克思的人力资本理论分析中认为,劳动者出卖他们的劳动以换取工资来维持基本的生活,劳动者只是得到了劳动力的报酬,剩余价值被资

产阶级绝对占有。而人力资本理论则认为,劳动者可以获得利润,也就是说劳动者也可以参与剩余价值的分配,资本作为一种可以生产和交换的东西,资产阶级与劳动者都可能参与其生产过程之中,都可以享有所有权。人力资本的发展使劳动者产生了经济价值,劳动者也可以变成资本家。

最后,劳动者变为资本家,资产阶级与无产阶级之间的界线已经变得模糊不清,阶级之间的斗争与冲突变成了合作。在古典时代,资本的相对稀缺和劳动者的相对过剩,使资本不但雇佣劳动,而且支配劳动。社会化大生产的发展,社会产业结构的不断分化,社会分工协作体系的日益发达,社会市场机制的日益完善,越来越显示出人力资本在社会财富创造中的重要作用。当劳动者掌握了一定的人力资本之后,劳动者也会有自己的利益所在,且可以独立于市场和交换的情况下获得,这样焦点就不是分析劳动如何为资本家带来利润的所在,而是分析人力资本的提供与需求之间的适应性内涵,及其获得参与利润的分配问题,不是消极货币即纯粹的物质资本的存在,才使人力资本所有者有饭吃,而是积极货币的握有者——人力资本保证了物质资本的保值、增殖和扩张。这也就是说,原来马克思用来分析资本家对劳动者剥削的阶级批判分析,现在变成了分析劳动者自己的利益。

三、当代人力资本理论： 人才资源是第一资源

面对人才流动越来越频繁,人才竞争越来越激烈,人才资源的日益市场化、国际化,新一轮高技术人才争夺战正在全球范围内逐渐展开的新情况,中共中央、国务院作出了关于进一步加强人才工作的决定,提出了实施人才强国战略。必须努力造就数以亿计的高素质劳动者,数以千万计的专业人才和一大批拔尖创新人才,建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍。

为了正确理解人才资源是第一资源,我们必须正确认识人口资源、劳动力资源、人力资源和人才资源及其相互关系。人口资源是指一个国家或地区的人口总体数量,其主要表现是数量观念,它是一个最基本的系数。人口资源是人力资源、劳动力资源和人才资源的自然基础;劳动力资源是指一个国家与地区范围内的人口资源中具有劳动能力,并在法定

劳动年龄之内的人口总和,它侧重于劳动者的数量;人力资源是指一个国家或地区范围内的人口总体的具有劳动能力的总称,它强调人具有劳动的能力,是人口数量与质量的统一;人才资源是指一个国家或地区具有较强的研究能力、创造能力和管理能力的人的总称。人才资源重点强调人才质量,它是劳动力资源中较优秀的部分,表明一个国家和地区所拥有的人才质量,党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才是我国人才资源的主体力量。

伴随着人才资源是第一资源命题的问世,“资本雇佣劳动”的逻辑正在被“劳动占有资本”所逐步替代。目前世界各工业化国家表现为,分享制公司在市场经济各国已逐步演变成为一种与传统的支薪制公司相竞争的新的企业组织形式,分享制有员工持股计划、利润分享制与权益分享制。在分享制发展的广度方面,日本已经发展到91%、美国在30%以上;在分享制的深度方面,日本享额占公司利润的比重在42%~67%之间。而美国经理人员的报酬结构中,固定工资、年末奖金(预期整体激励)和股票期权(长期整体激励)的比例大体在4:3:3左右。这是人才资源所有者作为财富的真正创造者这一内在在本质的逐步体现。人才资源是经济发展的根本源泉,是推动经济发展的第一资源,在经济发展中起决定性的作用。

首先,人才资源对于经济增长与发展的决定性作用主要表现在,像物质资本一样,人才资源是技术进步的载体,且是更具有主动性的载体。我们知道,经济增长的根本动力源于技术创新与进步,在技术水平不变的条件下,实现经济增长只能靠增加投入,这时即使有高增长率也并不意味着经济发展水平和效益的提高,甚至可能相反。当发生技术进步时,同等的投入能够带来更多的产出,从而经济能力与效率将同步改善。而人才资源既是技术进步的发动者,又是新技术的载体与传媒,通过它的作用将会导致生产过程中物的因素与人的因素的效率全面改善。人才资源存量越大,即人口与劳动者的科技文化水平和生产能力越高,劳动者质量便越高。从静态角度看,劳动者质量的提高将意味着人口与劳动者数量一定条件下,有效的劳动投入会增加。从动态角度看,劳动者质量提高将会向外扩展劳动边际产品曲线,抵消收益递减规律的作用,同一劳动将会更有效率地推动物质生产要素,导致人均产出与劳

动生产率的不断提高。

其次,人才资源的提高有利于资本生产效率的改善。资本作为投资的前提条件是不可缺少的,正因为如此资本所有者应该得到其投入要素的收益回报,资本投资的各种表现形式,诸如厂房、机器、原材料,是没有生命力的东西,如果没有人的活劳动附于其上,就既不能成为新的产品,也不能创造新的价值。而人的活劳动就是人的能力的作用,也就是人才资源的运作过程。一方面,人才资源的提高将通过具体劳动者的技能,技术操作工艺水平的不断改善,增强资本的使用效率;另一方面,人才资源的不断开发将直接推动资本等物质要素的更新,因为随着科学技术的发展人们将会用更高质量、更高效率的新设备替换原有的旧资本设备。正是通过人才资源的积累,资本的物质投资才得以不断地实现自身的更新换代。

最后,人才资源本身还具有收益递增的重要特点。人才资源存量不仅会弱化或消除要素收益递减,而且其自身对于经济增长的作用还是呈现出收益递增的特性。人才资源的主要含量是知识,包括科学知识、技术知识、管理知识等等,它们按照专业化程度又可分为适用于大多数生产过程的一般知识和仅仅适用于特定生产过程的专业化知识。知识在生产 and 经济增长过程中发挥功能时具有两个重要特点:一是连锁性,也叫外部性,即一种新知识与新方法在一个企业或部门的运用会很快对其他企业与部门产生示范作用,从而形成外部经济效应。二是累积性和扩张性,随着知识存量的增长,其所蕴含的生产能力将呈现倍增的扩张趋势与质的飞跃,这种情况在专业化知识方面表现得特别突出,当一种知识,存量积累到一定程度而出现创新时,往往会带来生产方法的重大变革和生产能力的成倍增长。这种情况表明,用于发展科学、技术等方面的人才资源的投资与资本投资不同,它从总体上和长期看具有收益递增的特点。随着人才资源的积累、社会的生产可能性边界将会以越来越快的速度向外扩展。正是这一特点,从根本上决定了人才资源的积累成为经济增长与经济发展的第一资源,成为经济增长与社会进步的最强大的动力。

人才资源是第一资源这一命题,丰富和发展了古典人力资本理论和现代人力资本理论,把人才资源突出于各种生产要素的首要地位。如果说农业经

济时代的土地重要,工业经济时代的货币重要,那么知识经济时代的人们的知识和能力,就成为财富增长的主导要素。如果说马克思的资本理论揭示了资产阶级与劳动者之间的控制与被控制的关系,舒尔茨的人力资本理论强调把人的教育和培训当作一项生产性的资本投入,知识和技能的形成是教育的结果,是人的能力资源的主要因素的话,那么人才资源是第一资源,则进一步揭示了人是社会生产力的第一要素,生产活动要靠人来进行,经济增长要由掌握核心技术的技术人才、具有企业家素质的管理人才来推动,人才资源和人力资本、物质资本、货币资本一样,是带来利润收益,并使资本得到保值和增值的所有权资本。

然而,我国人才资源的所有权问题仍然没有取得独立的形式。一是货币资本和物质资本的主体是国家,但劳动者的工资延续传统的固定工资制度,固定工资基本上只反映劳动力的价值,很少反映劳动创造的价值和知识技能的增值价值;二是人才的流动权是人才资源形成的前提条件,而我国的劳动者,特别是高级劳动者,却很少有劳动流动的自由和择业选择的自由;三是保障人才资源的劳动用工契约合同较少体现自愿、自由、自主、公平原则,权力支配一切。因此,要真正把人才资源作为第一资源,必须“最大限度地发挥市场在配置人才资源中的基础性作用”,还人才资源的个人所有权,构建人才资源的分配体系,以实现劳动者的劳动能力、劳动努力和动力,使事得其人,人尽其才,才尽其用。

以科学知识、技术知识、管理知识等为重要内容的人才资源的所有权,决定人才资源的收益权,这种收益权通过个人与集体(组织)关系的契约化来实现。它从根本上改变我国劳动者的劳动价值结构,从而使生产要素按贡献分配的方式发生实质性的变化。由人才资源收益权决定的收入结构是:(1)劳动者为形成知识技能而耗费的教育训练费用的补偿,即人才价值;(2)劳动者对自身劳动力进行人才资源的投资的风险报酬,即人才价值;(3)以劳动入股而获得的对物质资本的支配权所产生的股息红利,这部分可被视为协作劳动的人才资源报酬,即人才价值;(4)以员工主权和企业家才能而参与对垄断利润分配的收益,即人才价值。这种分配体系的构建,将有利于调动各类人才的积极性和创造性,为全面建设小康社会提供人才保证和政策支持。

四、结论:对资本理论的两点新解释

第一,对资本的解释,从马克思对古典人力资本的宏观层面解释转向了微观层面的解释。现代人力资本理论不是把资本看作对劳动的强制,资本家对工人的强制,生产资料对工人的强制,而是从微观层面解释了个体劳动者作为行动者之所以投资,是为了获得劳动力的价值和劳动创造的剩余价值的一部分;当代人力资本理论更加突出了人才资源对经济发展的决定性作用,即随着人们对企业剩余索取权和控制权的获得,资本雇佣劳动的逻辑正在逐渐被劳动雇佣资本所代替。当然这一微观层面的分析并没有排除资本的宏观层面与结构对资本化过程的影响,人才资源和物质资本、货币资本一样,是带来利润收益,并使资本得到保值和增值的所有权资本。

第二,人的流动性及其对组织的选择作为一种主要的要素体现在现代、当代资本理论中。在古典人力资本理论中,劳动者只是为资产阶级生产剩余价值的机器和工具,他们没有任何自由选择权而只有出卖自己廉价劳动力去换回生活必需品。在现代人力资本理论中,劳动者有能力获得和保留他们劳动的剩余价值;当代人力资本理论则进一步揭示了人才资源必须拥有企业的产权,拥有股票并参与分配。从广度上说,劳动者可以决定怎样付出和付出多少劳动与投资就可以得到他们想要的有用的技术,从而在劳动力市场上有选择性地受雇于能给自己带来剩余价值或产权的厂家。当然,对于不同的人才资源来说,由于体力-智力-专业的不同,其选择的范围是受限制的。

注释:

马克思:《资本论》,中文版,第1卷,370、372、235、198页,北京,人民出版社,1975。

参考文献:

1. 西奥多·舒尔茨:《人力资本投资》,中文版,北京,经济科学出版社,1993。
2. 刘雯、唐绍欣:《西方人力资本理论的新发展述评》,载《经济科学》,1998(4)。
3. 方竹兰:《论人力资本及其制度分析价值》,载《学术月刊》,2002(10)。
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》,载《经济研究》,1996(6)。
5. 张维迎:《所有制,治理结构及委托-代理关系》,载《经济研究》,1996(9)。

(作者单位:西北大学经济管理学院 西安 710069)
(责任编辑: N)