

关于人力资本产权要求的理论思考

——控制权层面的经济分析

盛艳 盛乐

摘要:人力资本是所有生产要素中最具能动性的要素,它通过产生“知识效应”和“非知识效应”直接或间接地促进产出的增长,同时它还可以产生递增的收益,消除资本、土地等要素边际收益递减的影响以保证长期的经济增长。而控制权是人力资本产权要求的核心,因此,要有效激励和约束人力资本,使其发挥作用,关键是根据人力资本的特性,有效界定其产权,赋予人力资本所有者对自身能力的直接控制权、对其他生产要素的支配控制权、对收益的剩余控制权以及对违约责任的抵押控制权,这样才能优化人力资本产权的功能状态,规范经济主体的行为,进而保证人力资本对经济递增效应的最终实现。

关键词:能力 人力资本 产权 控制权

一、对人力资源、人力资本、人力资产的比较分析

在舒尔茨看来,人的知识、体力和能力构成的总和是所有资源中最重要资源之一。知识通常是指经济主体通过正规或非正规的教育获得的知识存量,它是由受教育水平和社会阅历所决定的。能力则指的是经济主体的资源转换能力、资源配置能力、资源(技术)创新能力和组织(制度)创新能力等(姚先国、盛乐,2002a)。而人的这种配置、整合、转换、创新的能力又是经济主体知识存量不断完善、知识增量不断提高的前提。因此,可以说,这种多维性的能力本身就是所有资源中最重要因素。伴随着经济社会的发展,物质资源的禀赋对经济增长的影响在逐渐减弱,而具有多维性、能动性和创造性的人的能力的差异性愈来愈成为经济增长函数中的重要因素。人的能力也逐渐成为经济学者研究关注的中心。同时,这种能力在经济增长与经济发展中的重要作用也愈益得到经济学家的认可。舒尔茨认为通过对卫生、教育等方面的投资,可以增强人的体力、智力和技能,提高人口质量,产生“知识效应”和“非知识效应”来直接或间接地促进产出的增长;同时,这种能力的提高还可以产生递增的收益,消除资本和劳动要素的边际收益递减的影响以保证长期的经济增长。

当经济学者们开始研究分析这种能力时,首先需要对它进行概念性的定义。在目前的经济学文献中,我们所能找到的对于这种能力的概念性定义主要有三种:人力资源、人力资本和人力资产。而且目前的状况是,在经济学文献中,对这些概念的运用存在一定的混乱,在经济学研究中还没有一个有关这种人的能力的比较清晰的界定。到底应该如何使用这三个概念性定义,这种状况的存在对经济学的规范性分析产生了一定的困难,也容易对经济学初学者造成理解上的混淆。笔者认为,十分有必要对这三个关于人的能力的概念性定义作一个比较说明。本文以1978年至2000年的《经济研究》为例,对文献中涉及的上述三个概念进行梳理后发现:(1)在文献中使用人力资产概念的相对较少,仅有5篇,如周其仁(1996)在《市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约》一文中指出人力资本的一个重要特征就是“人力资产天然归属个人”。杨瑞龙和周业安(1998)在《交易费用与企业所有权分配合约的选择》一文论述人力资本和非人力资本在所有权安排中的地位时,认为“虽然人力资产的显示信号暂时是弱的,但动态地看,引入边干边学效应,显示信号会由弱转强,从而提高雇员的谈判地位,争得一部分企业所有权”。袁志刚(1995)在《关于国有资产流失问题的若干思考》一文中也提到了人力资产的概念,他指出,在国有企业状

态下,每项专用资产(包括人力资产)与其应该得到的收益之间的关系是被割断的,从而影响了对国有企业员工的激励。(2)在所有文献中,使用人力资源概念的相对较多,共有137篇文献涉及。比较有代表性的如荣兆梓在《企业性质研究的两个层面——科斯的企业理论与马克思的企业理论》一文中提到“企业家的权力不仅限于对生产的人力资源的指挥权”。周其仁在《公有制企业的性质》一文中提到“公有制企业的特征是没有最终委托人的代理人,代理人本身都不拥有合法的对于生产资料的个人产权,个人甚至也不准拥有其本人人力资源的法律所有权。”(3)应该讲,在经济学文献有关人的能力的概念性定义的分析中,“人力资本”这一概念是应用最广泛的,出现频率也是最高的。在现代人力资本理论中,无论是贝克尔、舒尔茨,还是卢卡斯、罗默等经济学家在分析这种人的能力时,都将其称之为“人力资本”。而在1978年到2000年的《经济研究》中,笔者发现共有173篇文献使用“人力资本”这一概念。如方竹兰(1997)在《人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势》一文中从人力资本的专有性出发,通过物质资本和人力资本的比较分析,得出“人力资本所有者最终将拥有企业所有权”的结论。张维迎(1996)在《所有制、治理结构及委托-代理关系》一文讨论人力资本和非人力资本特征对企业所有权安排的影响时,同样也使用了“人力资本”这一概念。

为什么会上述情况,笔者认为原因在于学界并没有对“人的能力”进行过比较清晰的概念性定义和划分。在使用这些概念时,也存在一定的随意性。为了使经济学分析更加规范化,笔者试图尝试对基于“人的能力”的三个概念性定义进行适当的区别,以期在今后的经济学分析中能够有一个相对统一的框架。虽然三者均表示具有一定能力(包括天赋才能)的广义上的劳动者,而且,三个定义的基点都是“人的能力”,或者说它的核心是体现生产要素性质的劳动能力和劳动力。但是上述三个概念性定义其实分属于三个不同的学科。笔者认为在经济学分析中,以“人力资本”这一概念性定义较为妥贴。原因在于:(1)人力资源概念强调的是对这种能力的配置关系和配置效率,解决如何将有限的资源进行有效配置的问题,反映这种能力的使用价值形态,其实它是从管理学角度来研究的。(2)人力资产概念强调的是这种能力的资产属性,或者说表明天生属于劳动者的这种能力的财产性质,主要解决这种财产如何计入会计核算成本与收益中的问题,反映这种能力的簿记形态,它

其实是从会计学角度来研究的。(3)人力资本概念强调的是这种能力的资本属性,或者说表明其主体所处的一种经济关系,既然这种能力要体现资本的性质,那么其必然有增殖的要求,要给主体带来收益的增加,实际上它解决的是这种能力的所有者如何实现效用最大化的问题,反映这种能力的价值形态,其实它才属于经济学研究的视野。由上可见,这三个概念虽然都可以从不同的角度用来表示人的能力,都具有一定的涵盖性,但笔者认为,在通常的经济学分析中,我们仍然还是要倚重于“人力资本”这一概念。

二、人力资本的产权特性与界定

在现代企业理论中,企业被看作是一组关于物质资本和人力资本的契约联结。同时,企业理论又是从个人交易行为的角度来理解企业的,认为交易的对象是个人拥有的产权。因此,企业的行为特征实际上就表现为物质资本所有者和人力资本所有者基于各自产权的博弈行为的总和。正如马克思指出的,劳资关系是现代社会的核心。在计划经济条件下劳资关系让位于劳动关系,而在市场经济条件下劳资关系则相对突出,其表现的实质是对物质资本产权和人力资本产权的界定情况。因此,我们从市场合约的角度来研究企业,不能不注意到人力资本的产权特性。正如罗森所说,人力资本的所有权限于体现它的人。罗森在解释人力资本只能属于个人的产权特性时,用了一个限制条件——“在自由社会里”。他的意思是,只有在不允许将人为奴的法律条件下,人力资本属于其个人才是真实的。但是后来,巴泽尔推翻了罗森关于人力资本产权特性的限制条件,巴泽尔在研究了奴隶经济后,认为即使撤去“自由社会”的局限条件,人力资本只属于其个人的命题依然成立。他认为,虽然奴隶在法权上属于奴隶主,是其主人财产的一部分,奴隶主可以全权支配奴隶的劳动并拿走全部产出,但是奴隶是一种主动的财产,不但会跑,而且事实上控制着劳动努力的供给。奴隶主要在强制条件下调度奴隶的体力和劳动努力,即使支付极其高昂的监控和管制成本,也不能尽如其意。为了节约奴隶制的费用,一部分奴隶主不但要善待奴隶,而且只能通过实行所谓的定额制,即允许奴隶在超额后拥有“自己的”私产,以致一些能干的奴隶积累了财富,直到最后买下了他(她)自己,成为自由民,从而来提高奴隶的劳动积极性。可见,人力资本具有天然的产权特性。

马克思也曾专门研究过劳动力产权。马克思指出,产权本质上是一种法权关系,是生产关系的法律

表现。而劳动力产权关系实际上表现的是劳动力市场中的法权关系,买卖双方均须承认对方是私有者,都拥有所有权,并根据各自的所有权支配自己的权利,这种彼此默契的“契约关系”就是一种特定的“法权关系”,是一种反映经济关系的“意志关系”。马克思对劳动力产权的分析引发了现代经济学对人力资本产权的广泛而深入的研究。

从目前国内已有的一些对人力资本产权界定研究的文献来看,不同的经济学者有不同的理解和分析问题的角度。可以说是见仁见智,各有侧重。但总体而言,大致可以分为两种思路,一种是从人力资本所有权角度分析产权的概念。这种观点是把人力资本产权理解为人力资本的所有权。黄乾(2000)把人力资本产权界定为市场交易过程中人力资本所有权及其派生的使用权、支配权和收益权等一系列权利的总称。李建民(1999)则把人力资本产权定义为存在于人体之内,具有经济价值的知识、技能乃至健康水平等的所有权。上述两种观点更多的是将人力资本产权界定在物权的角度来分析,而没有以产权的分析逻辑来阐述该问题。另一种思路是从企业产权的角度来理解人力资本产权。张维迎(1996)、周其仁(1996)和方竹兰(1997)都先后就此进行过探讨,但三者未明确给出人力资本产权的准确定义,而从对产权的把握上,基本上是循着罗马法所给定的物权的含义来理解的,把权利定义为确定物的最终归属,表明主体对物的独占和垄断的财产权利。但笔者认为,人力资本产权作为一种产权关系,它首先体现的是一种行为权(姚先国、盛乐,2002b)。因此,要正确分析人力资本产权,还必须从产权与物权的相互区别中去把握,也就是说要充分把握人力资本产权作为行为权的特性。现代产权理论的一个重要贡献是区分了产权和物权的不同含义,认为物权是侧重于对所有者拥有物的状态描述,它仅表示法律赋予某物的归属标志,而产权则关注经济活动中人的行为。换言之,产权在不同的所有者之间发生利益关系时才有存在的意义,是物进入实际经济活动后所引发的人与人之间相互利益关系的权利界定,这一界定可以是明确指定的如法律规定的有关权利,也可以是隐含的如通过道德、习俗等加以承诺或默认的。因此,依产权经济学的观点,产权是其主体拥有的,在一定条件下其他经济行为个体允许他以产权所确定的方式行事的权利,它有助于产权主体形成那些他可以合理持有的预期,它体现的并不是人与物的关系,它不同于平常而言的所有权,它是指由物的存在及关于它们的使用所引起的人们之

间相互认可的行为关系。产权安排实际上确定了每个人相应于物的行为规范。正如诺斯(1981)所说:产权本质上是排他性的权利,意味着两个行为人不能同时拥有控制同一事物的权利,谁拥有产权,他人就允许他以某种方式行事。可见,产权归根到底其实是在契约双方达成协议条件下(遵守契约享受产权收益,违反契约则须支付相应成本)的一种行为权。科斯(1937)就认为,产权理论所要决定的是存在的合法权利,而不是所有者拥有的合法权利。

由上可见,产权首先是一种行为权,体现的是行为的经济关系。产权既然是一种行为权,必然有权利的行为主体,也就是权利的承载者。那么,产权实际上赋予行为主体的是对产权对象的控制、支配的行为权利。不完全合同理论在20世纪80年代中期后着重对这种产权对象的控制权利进行了详细的分析,它是对早期有关企业交易费用理论的一个重大发展,其研究产权问题的中心思路是将剩余控制权作为产权的核心以及将对资产的剩余控制权视为企业的所有权。不完全合同理论还认为,对剩余控制权的配置结构会影响事后重新谈判中双方的讨价还价的能力,从而影响对事前的激励,进而影响到企业的经济效率。可以说,控制权的配置是产权分析的核心。因此,我们在分析人力资本产权时,有必要抓住其核心的控制权问题来展开。

三、控制权:人力资本产权要求的核心

引用产权理论和不完全理论的上述观点,在区别了物权和产权的相互关系或者说明确了人力资本产权作为行为权的特性后,笔者以控制权为切入点来具体分析人力资本的产权要求。从本质上看,人力资本产权是人们对相互间利益关系的一种反映,同时也是制约人们行使权利的一种规则。从形式上看,它是在一定的企业契约和国家法规限制条件内,人力资本所有者由于使用其拥有的能力而引起的受损(承担违约责任)或受益(对控制权的享有)的权利束。因此,人力资本的产权要求实际上就是作为“能力”主体的人力资本所有者对相应控制权的要求,主要体现在对自身能力的直接控制权,对其他生产要素的支配控制权,对收益的剩余控制权以及对违约责任的抵押控制权。

人力资本的一大特点就是天然依附于个体而存在。人力资本与其所有者的这种特殊人身依附关系决定了人力资本的所有权“天然”属于其所有者。离开人力资本所有者来谈人力资本的所有权是没有意

义的。一般认为,人力资本所有者可以垄断其拥有的人力资本,人力资本与其所有者天然不可分,其所有权只限于体现它的人。这实际上也体现了人力资本的私有权性质。那么,人力资本的这种私有权和所有权性质也就赋予了人力资本所有者对自身能力的直接控制权,包括所有者对其人力资本的支配权和占有权。也就是说,作为完整人力资本产权的所有者首先应具有自由支配自己能力的控制权,即人力资本所有者能在完善的劳动力市场上自由流动,以实现劳动力的市场化均衡定价。

企业是一组由人力资本和物质资本共同构成的契约联结,而资本的专有性特点以及不断细化的分工体系决定了企业生产的团队特征,企业契约也就成为了一个需要各方要素共同发挥作用的生产团队。人力资本的这种团队特性和专用性特征也就赋予了人力资本所有者对其他生产要素的支配控制权。这种支配控制权主要是指人力资本所有者对其活动所触及范围内的经济资源(包括物质资本和其他人力资本)进行有效配置的权利。这种支配控制权是伴随着经济发展和技术进步而不断凸现的。在早期,生产技术相对落后,劳动者的技能水平普遍较低且较接近,人力资本配置经济资源的能力对经济增长的效用是较低的,当时经济发展一般只取决于物质资本的丰盈程度。换言之,企业的支配控制权一般掌握在货币资本所有者手中。但随着经济的发展和企业管理过程的进一步复杂化,人力资本的经济价值不断显现,客观上要求人力资本所有者参与对其他要素控制权的配置,即要求人力资本所有者具有对经济资源的支配控制权。

资本的最重要属性是能够产生价值增殖,带来额外价值。作为资本形式之一的人力资本,同样具有资本的这一价值增殖属性。而这一资本属性也就赋予了人力资本所有者对企业团队生产产生收益的剩余控制权。这种对收益的剩余控制权通常是指人力资本产权对其主体的效用或带来的好处,具体表现为实物的或货币收入的享有或劳务的直接享用以及其他方面的满足。在企业所有权和经营权分离的企业制度下,人力资本对收益的剩余控制权更多的是体现在人力资本所有者对企业剩余索取权的享有上。人力资本功能理论认为人力资本产权具有物质资本产权所具有的权利,其中包括收益权,在企业里人力资本产权与物质资本产权一样,同样应拥有对企业的剩余索取权。原因有二,一是因为企业是由人力资本所有者和提供物质资本的所有者共同构成的,契约的当事

人都是独立的平等的产权主体。因此,双方都有权利从未来的收益中获取自己的产权收益。二是因为在企业的不断发展过程中,人力资本所有者将自己的知识、体力和能力作为资本投入企业,不断地追加积累,而且同物质资本所有者一样共同承担着企业的经营风险。在资本市场完善的情况下,资本流动相对自由,而人力资本所有者由于特定的专有性将承担企业经营更大的风险,由此,方竹兰(1997)认为人力资本所有者拥有企业所有权将是一个趋势。这也就意味着人力资本所有者理应享有对收益的剩余控制权。因此,人力资本所有者在获得相当于要素价格的固定收入之外,还要获得对投资风险的补偿及对自己产权利益的保护,即享有企业收益的剩余控制权。

经济学分析的一个重要假设前提是个人效用最大化。换句话说,经济主体一般具有机会主义倾向,因此,在通常的经济学分析中,人力资本所有者大多是机会主义者,他会以损害他人的权益来最大化自己的利益。那么,对于具有行为权特征的人力资本产权而言,人力资本的这种机会主义倾向也就要求人力资本所有者必须承担对违约责任的“抵押”控制权。抵押控制权的内涵实际上是指一旦人力资本所有者发生违约行为,他将丧失部分甚至全部的控制权。那么,这个意义上的控制权也就体现为一种人力资本所有者对违约责任的“抵押”。如若未发生违约行为,这种抵押控制权将转化为对人力资本所有者实实在在的控制权,包括对其他生产要素的支配控制权、对收益的剩余控制权等等。其实,这种抵押控制权表明人力资本所有者在拥有其他控制权的同时,还必须承担由此产生的产权责任,这仍然是由于产权作为人们之间相互经济利益关系的行为权特性决定的。即每个人力资本所有者都必须遵守与他人之间相互认可的契约关系,并承担不遵守这种契约关系的成本。正如科斯(1937)所说,即使我们对某项财产拥有所有权,但由于对产权对象的占有、支配和使用造成他人权利的受损,我们同样要支付相应的成本。也就是说,作为一种产权关系,人力资本产权所有者需要承担一定行为关系对应的违约责任支付,这种违约责任支付就是抵押的控制权。

四、结束语

由上可见,人力资本产权要求的核心是控制权,人力资本所有者对自身能力的直接控制权、对其他生产要素的支配控制权、对收益的剩余控制权以及对违约责任的抵押控制权就构成了人力资本产权要求的

全部,那么控制权也就成为人力资本所有者最重要的产权激励因素。也正因为此,周其仁(1997)和黄群慧(2000)把“控制权回报”作为人力资本的一个重要的激励机制之一。

参考文献:

1. 方竹兰:《人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势——兼与张维迎博士商榷》,载《经济研究》,1997(6)。
2. 黄乾:《人力资本产权的概念、结构与特征》,载《经济学家》,2000(5)。
3. 黄群慧:《控制权作为企业家的激励约束因素:理论分析及现实解释意义》,载《经济研究》,2000(1)。
4. 荣兆梓:《企业性质研究的两个层面——科斯的企业理论与马克思的企业理论》,载《经济研究》,1995(5)。
5. 杨瑞龙、周业安:《交易费用与企业所有权分配合约的选择》,载《经济研究》,1998(9)。
6. 姚先国、盛乐(2002a):《对中国经济转型成效的另一种解释》,载《经济学动态》,2002(5)。
7. 姚先国、盛乐(2002b):《对乡镇企业和国有企业效率差异的人力资本产权分析》,载《经济研究》,2002(3)。
8. 姚先国、盛乐:《关于社会资本和人力资本的理论思

考》,载《经济学动态》,2003(3)。

9. 袁志刚:《关于国有资产流失问题的若干思考》,载《经济研究》,1995(4)。
10. 张维迎:《企业的企业家——契约理论》,上海,上海三联书店,1996。
11. 张维迎:《所有制、治理结构及委托-代理关系——兼评崔之元和周其仁的一些观点》,载《经济研究》,1996(9)。
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》,载《经济研究》,1996(6)。
13. 周其仁:《“控制权回报”和“企业家控制的企业”——“共有制经济”中企业家人力资本产权的个案研究》,载《经济研究》,1997(9)。
14. 周其仁:《公有制企业的性质》,载《经济研究》,2000(1)。
15. 巴泽尔:《产权的经济分析》,中文版,上海,上海三联书店,1997。
16. Coase,R.,1937. “The Nature of the Firm.” Economics, No.4, pp.386-405.
17. North,D.C.,1981. Institutions, Institutional Change and Economic Performance. NY:W.W. Norton & Company.

(作者单位:浙江大学经济学院 杭州 310027)
(责任编辑:Q)

(上接第14页)

四、按劳分配与按要素分配

这是我国经济学界在20世纪末提出的一个新观点和新思路,后为党和国家领导所采纳。但是如何从理论与实践的结合上加以说明,是近几年来经济学界的争论焦点问题。何、李文提出:“在社会主义条件下,按劳分配与按要素分配的共同理论基础,是马克思的劳动价值论”,“按劳分配是由马克思劳动价值论演绎出的在社会主义社会存在的必然分配方式”。而关文则进一步认为:“按要素分配有传统与现代之分,按劳分配与传统的按要素分配是对立的,而与现代的按要素分配则是统一的”,“按要素分配实质上是按劳分配原则的具体实现形式,它们之间是内容实质与表现形式的关系。”我认为,他们都没有明确回答争论的焦点问题:是只有劳动创造价值还是所有生产要素都创造价值?即价值的源泉问题。

对这个问题,马克思的劳动价值理论早已作出明确的回答:指出“劳动是唯一的价值源泉”。也就是说,马克思是坚持劳动价值一元论的,并坚决批判了资产阶级经济学家的“三位一体公式”即“资本-利润,土地-地租,劳动-工资”的“三元论”观点。

但是,如何解释资本主义制度下这种分配的现实呢?马克思当时是用私人资本的占有权来说明资本

家要取得利润,用土地私有权的垄断说明绝对地租和土地经营权的垄断说明级差地租,用劳动力的生产和再生产来说明工人的工资。根据这个方法和思路,是否可用资本的产权来说明出资人的利润,用土地所有权和产权来说明地租,用劳动力的个人所有权及其生产和再生产费用来确定工资,用劳动者是公有产权的一份子取得一份剩余索取权。这是有待进一步研究和论证的问题。

最后,令人不可思议的是,时间过了一个半世纪,马克思早已批判了的“三元论”又死灰复燃了。不少人用价值源泉的“多元论”来理解价值分配的“共分论”,有的经济学家用“共创论”来论证“共分论”,还自命为这是对马克思主义的“发展”,是对按劳分配理论的“创新”。我认为,这是我国经济学界的悲哀,是高校政治经济学教学的失败,值得我们深思。

注释:

《马克思恩格斯全集》,中文版,第23卷,55、65页,北京,人民出版社,1972。

《马克思恩格斯全集》,中文版,第1卷,193、194页,北京,人民出版社,1956。

《马克思恩格斯全集》,中文版,第25卷,167页,北京,人民出版社,1974。

(作者单位:西北大学经济管理学院 西安 710069)
(责任编辑:S)