

论人力资本产权特征

黄 乾

(南开大学 人口与发展研究所, 天津 300071)

摘 要:人力资本产权特征是确立人力资本产权制度的基础。笔者认为,人力资本产权具有排他性、可分解性和可交易性等一般属性。本文在研究人力资本产权理论和人力资本所有权的基础上,指出在一定的制度安排下,人力资本所有权既可以属于人力资本载体,也可以属于其他主体,即人力资本所有权可以与其载体相分离,人力资本并不是一种天然的私产。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,那么在人力资本产权交易过程中,人力资本所有权就无法转移,交易和转移的只是人力资本的支配权和使用权。

关键词:人力资本;产权;制度变迁

中图分类号:F091 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2000)09-0022-06

随着人力资本价值的不断上升和物质资本价值的不断下降,产权制度变迁和创新的主要领域将是对人力资本产权的确立和制度安排。人力资本产权作为人类社会的一种产权形态,既有与物质资本产权相同的方面,也有其特殊性。正确认识人力资本产权特征,对确立人力资本产权制度具有根本的意义。本文将就此问题进行探讨。

一、人力资本产权的一般属性

1. 排他性。人力资本产权主体对其所拥有的人力资本具有的对外排斥性或垄断性。即当一个主体拥有人力资本后,就排斥了其他主体对人力资本的拥有和使用。人力资本产权的排他性是与人资本的存在特点紧密相关的,即人力资本存在于其载体中,这就导致与其他财产相比,一方面人力资本产权排他成本较低,另一方面排他的能力和条件具有天然优势。因此人力资本产权排他性较强,一旦确立人力资本载体拥有人力资本产权后,其他人很难再实施对人力资本的产权,除非载体出让其产权。

2. 可分解性。人力资本产权的各项权能具有可以分属于不同主体的性质。即人力资本的所有权、占有权、使用权和支配权可以分解开来,分属于不同的主体。人力资本产权的分解与人力资本效率的关系是密切的。产权经济学理论发现由一个主体完整地行使产权是不经济的,出让部分产权给他人,一个主体专门从事特定的权能分工的边际收益要大于从事多种权能分工的边际收益。不分解的人力资本产权是一种封闭式的产权,而人力资本产权的分解为力资本的流动、配置和使用等创造了条件,将大大提高人力资本的使用效率。人力资本产权的

收稿日期:2000-05-25

作者简介:黄 乾(1972-),男,湖北仙桃人,南开大学人口与发展研究所经济学博士生。

分解要求准确界定各主体之间的产权关系。人力资本产权是一组产权束,当产权束不发生分解时,完整的人力资本产权为一个产权主体所享有,谁是所有者,谁就拥有完整的产权;当产权束在不同的主体之间进行分解时,所有者并不享有完整的产权,只是行使人力资本的所有权(即归属权),而并不拥有所有权的主体则可以通过某种方式行使人力资本的控制权。在这种情况下,由于人力资本的所有者和控制者是两个不同的主体,他们各自的职能相互独立互不交叉,如果不明晰两者的产权关系,那么就无法弄清产权的侵害和被侵害,并妨碍人力资本产权的保护和产权规则的实施。人力资本产权的分解过程总是与人力资本产权的交易过程联系在一起。在市场经济条件下,在人力资本市场上,人力资本和企业是两个平等的利益主体和产权主体,它们通过签订契约后,人力资本产权便发生分解和让渡,人力资本的所有权归人力资本载体所有,作为法人的企业拥有对人力资本的占有权、使用权、支配权和决策权等。可见,在人力资本的交易过程中,原来完整的人力资本产权分解为两种产权,一是所有者产权,归人力资本载体所有;二是经营者产权,归企业所有。人力资本交易过程就是人力资本产权的分解过程。

3. 可交易性。是指人力资本产权在不同主体之间的让渡。在人力资本产权的交易关系中,必须遵从既定和合理的秩序,人力资本产权的排他性可以减少不确定性并增进秩序的稳定性,同时由于排他性的存在,使人力资本产权主体才能进行产权交易,因此排他性是人力资本产权可交易性的基础。人力资本产权可交易性是人力资本流动的具体表现形式,按照帕累托最佳资源配置原理,只要人力资本创造收益的潜在空间存在,自由竞争和选择机制就必然促使人力资本向更有效和更充分利用的市场转移,从而达到人力资本收益最大化状态,所以人力资本可交易性的重要意义在于调整人力资本产权格局所既定的结构效率,也就是说在初始人力资本产权格局约束了人力资本的运行和效率的发挥时,只要交易成本低于原有产权格局造成的效率损失,则可以通过人力资本的交易进行调整,显然人力资本产权的可交易性是提高人力资本配置效率的充分条件和实现人力资本产权功能的内在条件。追求利益最大化的动机促使人力资本所有者通过交易主动地出让一部分权利。Y. 巴泽尔指出:“任何个人都应当放弃各种资产(或者某一资产的不同属性)的所有权,并与其他投入的所有者签订合同,以获取相应的服务,从而获得收益”^①。无法交易的人力资本产权实质上就是“产权残缺”。

二、人力资本产权特征

关于人力资本产权特征,绝大部分学者认为,由于人的体力、健康、经验、技能和知识等天然地与人力资本载体不可分离,即人力资本不能脱离其载体而独立存在,人力资本载体可以“垄断”其拥有的人力资本,因此,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”(周其仁,1996;张维迎,1996)。我们认为,这一观点是值得商榷的,人力资本载体并不天然拥有其人力资本所有权,人力资本载体并非天然就是人力资本产权主体。确实,人力资本只能与其载体结合在一起,这是人力资本与载体的自然生理关系。正如物质资本载体与物质资本所有权主体可以分离一样,人力资本载体也可以与人力资本所有权主体相分离。要证明这一点,就必须追寻周其仁等人结论的理论来源,同时对人力资本所有权进行历史考察。

周其仁等人关于人力资本产权特征的结论来源于巴泽尔对奴隶制经济的研究以及舍温·罗森(S. Rosen)对人力资本的解释。巴泽尔在《产权的经济分析》中研究了奴隶制条件下的奴隶的人力资本产权问题,但其分析存在逻辑上的一致。一方面,巴泽尔指出:“奴隶从头到脚

都是奴隶主的财产,因此其劳动成果就法定属于奴隶主。首先,奴隶主拿走奴隶的任何东西,只不过是自己拿了从法律上说是属于自己的东西。他们有权利,也有力量做到这一点。”^④另一方面,他又指出,奴隶是一种“主动的财产”(full-fledged property),且事实上控制着劳动努力的供给,这一思想后来被张五常进一步发挥,“劳力和知识都是资产。每个人都有头脑,会作自行选择,自作决定。我要指出的重要特征,是会作选择的人与这些资产在生理上合并在一身,由同一的神经中枢控制,不可分离。……跟这些资产混在一身的人可以发奋图强,自食其力,自加发展或运用,也可以不听使唤,或反命令而行,或甚至宁死不从。”^⑤因此,“粗看起来,那些被强制为奴的人被剥夺了一切权利。但实际上,奴隶主对他们并不享有绝对的所有权。”^④“奴隶也成了所有者”。原因是“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。”^⑤即奴隶主要支付高昂的监控(supervision)和管理(policing)成本。但是,我们认为,奴隶主在监督奴隶劳动,维持奴隶消费和防止奴隶逃亡等方面的花费是必要的支出,其目的是奴隶主为了维持和保护他的这些“会说话的”财产,并使这些财产为他创造更多的财富。正如奴隶主要花费同样的成本去维持其牛、马和羊等不会说话的财产,而这没有否定奴隶主对这些财产的完全所有权一样,奴隶主在奴隶身上的各种支出也并没有否定其对奴隶的完全所有权。

劳动力经济学家舍温·罗森指出:“自由社会中,人力资本的所有权限于体现它的人”。显然,罗森的这句话并没有包含人力资本载体与人力资本所有权主体是合二为一的,恰恰相反,却暗含着在非自由社会中,人力资本的所有权并不限于体现它的人,人力资本载体与人力资本所有权主体是可以分离的,“奴隶制度就是可转让人力资本产权的突出例子”^⑥。实际上,即使在自由社会中,一方面由于经济体制的约束,人力资本的所有权并不是一定属于体现它的人,如我国在传统的计划经济体制下,人力资本载体不能自由选择工作,甚至没有自由流动的权利,人力资本没有相应的市价且不能自由交易和转让,高人力资本存量不能依此获得高收益等,因此尽管人力资本与其载体在形式上是结合的,人力资本所有权表面上属于其载体,而本质上属于国家。另一方面,人力资本载体是活生生的人,自亚当·斯密以来,经济学就把人看成是“经济人”,即人的行为目的是追求个人财富的最大化,而新制度经济学对经济人假设进行了重大修补,突出地强调了人的有限理性和人的机会主义行为倾向。由于行为人所处的社会关系背景非常复杂,且信息具有“不完全”特征,一个行为人经常要与新的、不了解其底细的行为人发生交易,而对对方行为人的信息知之甚少,当然他所面临的不确定性很大,从而导致其预期理性能力也就是有限的;同时就行为人个人的能力而言,“其理性还要受到接受,储存,检索以及处理信息的人的神经物质能力的限制,也受到让其他人理解他的知识和感觉的语言能力的限制。”正是由于社会关系背景的不确定性,信息的不完备性以及人的认识能力的有限性,最终导致人的理性是有限理性。机会主义倾向即一种狡诈的损人利己倾向,包括投机取巧,见机行事,有意隐瞒,歪曲信息等。新制度经济学认为,世界上没有“洁白无瑕的经济人”,也没有“完美无缺的道德人”,现实中的人实际上都具有机会主义倾向,是损人利己与利他主义结合在一起的混合体。如果不受任何限制或约束,人的机会主义倾向就会变成现实的机会主义行为,使人不择手段地进行任何一种边际收益大于边际成本的活动,结果是“我们将确实生活在肮脏,野蛮和匮乏的标准霍布斯哲学的丛林里”。因此,要克服人的机会主义倾向,使文明和社会秩序成为可能,就需要建立一系列的规则和制度对人的行为加以约束。经济人的有限理性和机会主义倾向使人力资本载体在行使归其所有的人力资本产权时会受到限制,这意味着人力

资本与其载体事实上并非必定是不可分离的^①。

从人力资本所有权的历史演进过程看,人力资本并不是一种天然的私产。在原始社会,由于生产力水平极其低下,人们只有通过共同劳动才能实现其生产目的,因此它是以个人属于氏族共同体为前提而对外部自然的占有,人们把共同体的劳动力看成共同的“财富”,个人的人力资本是属于共同体的;在奴隶社会,奴隶被看成是“会说话的工具”,奴隶完完全全是属于奴隶主的,奴隶主既可以用他们去交换别人的物品,也可以任意地将他们处置,奴隶的人身安全都如此,遑论其人力资本财产权利?正如马克思在《雇佣劳动与资本》一书中所指出的,奴隶的人力资本是属于奴隶主的。“奴隶并不曾把自己的劳动力出卖给奴隶主,正如耕牛不是向农民卖工一样。奴隶连同自己的劳动力一劳永逸地卖给自己的主人。……奴隶本身是商品,但劳动力却不是他的商品”。在封建社会,独立的个体生产者的人力资本完全是归个人所有的,但农奴的人力资本则部分地归农奴主所有;到了资本主义社会,人力资本载体拥有对自己的劳动力的所有权,并能在劳动力市场自由地出卖自己的劳动力商品。但是人力资本载体的收益权只表现为获得劳动力的价值或价格即工资,所以人力资本载体并没有真正实现对其拥有的人力资本产权,因为“既然劳动者与股东一样把自己的体力和智力作为资本投入企业,那么他就不应获得相对于要素价格的固定收入,还应有对投资风险的补偿及对自己产权权益的保护。”^②如果说人力资本天然就属于其载体,那么如何解释人类社会为了追求人的自由,人的的人身权和财产权等而进行的不断努力,以及关于人力资本所有权的制度变迁?一部人类社会发展的历史,就是人的自由发展的历史,是人的自由不断实现和扩大的过程。这个过程实际上也是人力资本所有权制度不断变迁的过程。

以上我们说明了在一定的制度安排下,人力资本所有权既可以属于人力资本载体,也可以属于其他主体,即人力资本所有权可以与其载体相分离。但是这种分离在现代市场经济条件下在很大程度上是一种低效率的产权制度安排,如人们经常看到的企业员工“偷懒”、“搭便车”等现象。人力资本与其载体不可分离的特性,决定了在人力资本所有权与其载体分离的情况下,人力资本的一部分权利将可能被限制或被删除,从而导致人力资本产权在德姆塞茨意义上的“残缺”。此时人力资本载体可以将相应的人力资本“关闭”起来,那么这就会严重影响人力资本资产的经济利用价值,甚至使其经济价值一落千丈。正如周其仁所言,“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因此,人力资本所有权制度安排的变迁过程就是人力资本载体与人力资本所有权主体的逐步结合过程。巴泽尔在研究奴隶制经济后得出结论:由于奴隶主完全拥有奴隶的人力资本所有权,导致奴隶主监督奴隶劳动的成本和政府保护奴隶主对奴隶的财产权利的费用越来越高,奴隶主不得不归还奴隶的部分人力资本所有权,如租佃制或分成制的出现,并最终导致奴隶制度的废除。人力资本所有权与其载体相结合是一种有效的制度安排,因为这可以在不完备信息和经济人的机会主义倾向条件下,降低监督成本和激励成本。人力资本载体拥有了自己的人力资本所有权,也就能自由地支配自己的人力资本,自由地选择职业,选择最佳的实现人力资本价值,获取人力资本利益的工作方式等,同时也拥有了获得自己劳动成果的权利,这不仅使其的机会主义倾向难以变成现实的机会主义行为,而且从根本上激励人力资本。

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,那么在人力资本产权交易过程中,人力资本所有权就无法转移,交易和转移的只是人力资本的支配权和使用权。这与物质资本产权交易截然不同,物质资本在交易过程中可以一次性地转移所有权。人

力资本所有权不能转移的原因,一方面是因为人力资本与其载体天然结合在一起;另一方面更为重要的是因为人力资本所有权一旦发生转移,可能导致其载体人身自由的限制。马克思在分析资本主义社会劳动力产权交易时就指出,劳动者要保存自己的劳动力就必须出卖劳动力,以使劳动力和生产资料相结合。但是这种出卖只能在一定时限内,并在让渡时不放弃他对于劳动力的所有权,否则,他就会从自由人沦为奴隶,从商品所有者变为商品,因此劳动者出卖给资本家的只是劳动力的暂时使用权和暂时支配权。

物质资本产权在交易过程完成分解为所有者产权和经营者产权后,物质资本可以独立于所有者之外并由经营者自主支配、使用和处置等。如在现代公司中,物质资本所有者将资本投入到公司后,并不亲自经营其资本,而是由资本代理人——经营者(职业经理人)操纵和控制着资本,他们决定着公司的业绩和生死,而所有者却失去了直接操纵和控制公司的权利,即人们通常所说的“所有权与控制权相分离”。但是人力资本产权在分解为所有者产权和经营者产权后,由于人力资本不能离开其载体而独立存在,人力资本载体的意志和行为等因素对人力资本在何时、何地以及采取何种支配和使用方式等产生重大影响,当人力资本载体感到人力资本的使用不符合自己的意志时,将限制一部分人力资本的使用,使人力资本的实际使用效率大大降低,因此经营者在支配和使用人力资本时将始终受到人力资本载体的影响和控制。

注释:

- ①Alchian, A. A. and Allen, W. R. Exchange and Production——Competition, Coordination, and Control, 2nd ed. Belmont, Calif: Wadsworth, 1977.
- ②Y. 巴泽尔:《产权的经济分析》,上海三联书店 1997 年版。
- ③张五常:《卖橘者言》,第 181 页。
- ④⑤Y. 巴泽尔:《产权的经济分析》,上海三联书店 1997 年版,第 115 页。
- ⑥舍温·罗森:“人力资本”,《新帕尔格雷夫经济学大辞典》中译本(第二卷),经济科学出版社 1992 年版,第 736 页。
- ⑦⑧杨瑞龙、周业安:“一个关于企业所有权安排的规范性分析框架及其理论含义”,《经济研究》1997 年第 1 期。
- ⑨周其仁:“市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别和约”,《经济研究》1996 年第 6 期。

参考文献:

- [1]Y. 巴泽尔. 产权的经济分析[M]. 上海:上海三联书店,1997.
- [2]杨瑞龙,周业安. 一个关于企业所有权安排的规范性分析框架及其理论含义[J]. 经济研究,1997,(1).
- [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[J]. 经济研究,1996,(6).
- [4]李建民. 人力资本通论[M]. 上海:上海三联书店,1999.

Study on the Characteristics of Human Capital Property Rights

HUANG Qian

(Institute of Population and Development, Nankai University, Tianjin, China, 300071)

Abstract: The characteristics of human capital property rights are the (下转第 57 页)

- [2] 严勇. 国外核心竞争力理论综述与启示[J]. 经济学动态, 1999, (10): 66—70.
- [3] 范一峰. 上海浦东新区的外商直接投资及其效应分析[J]. 世界地理研究, 1999, (1): 86—92.
- [4] 周组群. 浦东与世界 500 强[J]. 浦东开发, 1999, (8): 22—24.
- [5] 王岳平. 我国三资企业工业结构特征[J]. 国际贸易问题, 1998, (5): 23—31.
- [6] 张帆, 郑京平. 跨国公司对中国经济结构和效率的影响[J]. 经济研究, 1999, (1): 45—50.
- [7] Patrick Waelbroeck. Identifying the Competition: a Note [J]. Journal of International Economics, 1996, (1): 195—203.
- [8] Buckley & M. Casson. The Future of Multinational Enterprise [M]. The Macmillan Press LTD, 1976.

Influence of Transnational Corporations on Industrial Competitiveness in Pudong New Zone

LIU Guang-wei, LIU Ying-fang

*(Institute of West Europe & North America,
East China Normal University, Shanghai, China, 200062)*

Abstract: By analyzing industrial competitiveness of Transnational Corporations in Pudong New Zone, this paper finds out the disparity in industrial competitiveness of Transnational Corporations. In most of the 30 industries, Transnational Corporations has competitive advantage. Then the paper analyses the influence of Transnational Corporations on industrial competitiveness of Pudong New Zone and believes that the influence is mainly positive to enhance industrial competitiveness of Pudong New Zone. It puts forward some suggestions about enhancing industrial competitiveness by taking advantage of Transnational Corporations.

Key words: Pudong New Zone; Transnational Corporations (TNC); industrial competitiveness; influence

(上接第 26 页)

base of establishing the institution of human capital property rights. Human capital property rights has the general nature of exclusion, split and transaction. Under the condition of institutional arrangement, human capital ownership can belong to not only the human capital carrier, but also the others, which means human capital is not a natural private property.

Key words: human capital; property rights; institution transition