

文章编号 :1005 - 0523 (2002)01 - 0078 - 03

从物质资本产权到人力资本产权

——论企业产权制度的演变

甘春华

(华东交通大学 经济管理学院,江西 南昌 330013)

摘要: 企业的产权安排对企业的经营绩效有重要的影响。对产权的研究由来已久,但主要侧重于物质资本产权,人力资本产权却受到了长久的忽视。由于科技的发展,在现代企业中人力资本的稀缺性明显增强,人力资本产权的地位不断上升,企业产权制度必然要经历从物质资本产权到人力资本产权的演变过程。

关 键 词: 产权; 人力资本产权; 交易费用

中图分类号: F014.39 文献标识码: A

1 关于物质资本产权

有关产权的论述早在古罗马法学家就已经开始,产权在那时体现为一种法权关系。而作为一种经济理论,对产权的研究主要可归结为两种:马克思的所有制理论和新制度经济学的产权理论。

新制度经济学的产权理论认为,产权是使自己或他人受益或受损的权利,这种权利规定了人们在生产和交换中使用财产时必须遵守的社会规范。直观地看,产权表现为人与物之间的某种归属关系,但这种人与物的关系体现了人与人之间的相互关系。完整的产权总是以复数形式出现,它不是一种而是一组权利,其中包括:财产的使用权、收益权和处置权。产权的功能就在于,它能降低交易费用,使外部性内在化。所谓交易费用,是个人交换他们对于经济财产的所有权和排他性权利的费用,包括事前准备合同和事后监督及强制合同执行的费用。由于“交易费用”这一重要概念的引入,新制度经济学为经济研究开拓了新的视野,突破了传统经济学的局限性:传统经济学的理论假设前提是自由贸易、完全竞争和零交易费用。交易双方被认为拥有完全的市场信息,不存在交易费用,因而不论初始产权如何界定,总能通过市场交换达到均衡,实现资源的优化配置。这样,产权的界定就被认为是无足轻重的。然而,事实上,市场大都是不完全竞争的,交

易费用广泛存在。尤其是随着资本主义的发展,垄断逐渐形成并不断加强,传统经济学的假设不攻自破,产权理论变得越来越具有现实意义,明确的产权界定已成为资源有效配置的必要条件。经济学家诺思运用产权理论对西方经济史进行了研究,分析了公元 900——1700 年间经济制度、产权与交易费用的相互关系,得出一个不同寻常的结论:人们通常所认为的作为经济增长因素的产业革命和技术进步,实际上只是增长本身,而真正对经济增长起决定作用的是制度性因素,即产权制度。

马克思的产权观点包含于他的所有制理论中。他对产权的研究比新制度经济学早半个多世纪,被认为是第一位具有产权理论的社会科学家。与新制度经济学不同的是,在经济发展的决定因素上,他没有将之归因于产权制度,而是归因于生产力。因而,产权的产生、发展和变革主要由代表生产力发展水平的社会分工状况决定。这是二者的根本区别。另一个重大区别在于,马克思是从生产的角度而非从市场交换的角度对产权进行研究的。在马克思看来,产权关系首先是生产关系,其次才是法律上的财产关系。生产关系(产权关系)是指劳动者与生产资料结合的社会形式或人们在占有生产资料的过程中形成的经济关系。从这里可以看出,马克思对产权的理解也存在与新制度经济学的一致之处,即都认为产权关系是一种人与人之间的关

收稿日期 2001 - 05 - 18
作者简介:甘春华,(1970 -),女,江西丰城人,华东交通大学在读硕士研究生。

系,同时马克思也非常重视产权关系对经济发展的促进作用。他认为,生产关系对生产力具有重大的反作用,通过生产力和生产关系的矛盾运动人类社会才能得到不断发展。

新制度经济学研究的产权主要是资本(货币资本)和土地等物质资本产权,而马克思研究的产权不仅涵盖了物质资本产权,而且包括劳动力产权。笔者认为,这是马克思的产权理论相比于新制度经济学最主要的科学之处。马克思深入地分析了劳动力产权在资本主义社会的具体表现形式——雇佣劳动,指出雇佣劳动使劳动力成为可自由流动的商品,使资本主义得以形成。但雇佣劳动又使劳动力只能成为商品,导致劳动力产权残缺不全:就产权关系的收益权来说,资本主义的劳动者只获得劳动力的价格——工资,而实际上劳动力创造的价值却远远高于其价格,剩余价值被资本家无偿占有。就产权关系的处置权来说,由于劳动者不占有生产资料,劳动者永远只能处于受雇佣的地位,不可能改变自己的劳动性质。这种劳动力产权的残缺成为无产阶级革命的重要动力,最终会导致资本主义的灭亡。

2 关于人力资本产权

人力资本作为一种经济理论首先由经济学家西奥多·舒尔茨在20世纪60年代创立。与物质资本相比,人力资本的显著特点在于:第一,人力资本与其承载者不可分离,由此派生出了其他特点,如:人力资本不能买卖,只能租用,人力资本的形成和发挥要受承载者个人的偏好影响等。第二,人力资本具有异质性。由于人力资本承载者不同,会显现出多种多样的品质,同样的物可以复制,但同样的人却难以复制。

为什么说人力资本应拥有产权呢?原因在于:

第一,人力是一种重要的资本,它具有资本的共性,表现为:

首先,人力资本是一种必不可少的生产要素,对生产力的提高和经济发展有重要的作用。其次,人力资本要通过投资获得,它的形成和维持需要花费成本,同物质资本的投资一样,人力资本投资的目的也是获得未来的经济收益。再次,人力资本有很大的稀缺性。这种稀缺性一方面是由于无论在何等优越的条件下,一个人所获得的人力资本及其维持的时间是有限的,另一方面是因为人力资本的形

成和存量的增加需要投入时间和金钱等稀缺性资源。所以,存量水平越高的人力资本,其稀缺性越大。

第二,人力资本是国民经济增长的重要引擎

经济增长是社会发展的主要目标之一,也是经济学家们一直研究的问题。很多证据表明,人力资本投资与经济增长存在密切的关系。美国经济学家丹尼森的研究表明:在1929年至1982年间,美国劳动力平均受教育年限的增长对美国同期人均国民收入增长率的贡献为25%。舒尔茨的研究也证明,在1930年至1957年间,美国劳动力的教育资本存量从1800亿美元增加到5350亿美元,同期的经济增长有五分之一来自于教育资本存量的增加。RJ·巴洛对98个国家在1960至1985年人均GDP增长率的比较分析也证明,人力资本投资的增长是经济增长的重要原因。

第三,人力资本具备享有产权的特殊性质

人力资本具有专用性:人力资本承载者一旦将其投入某一企业或行业,它就变成了一种抵押品,且随着人力资本使用时间的延长,这种抵押的性质更趋明显。因为若人力资本承载者退出转到别的企业,在原来企业所花费的时间、精力都是无法补偿的。因此,人力资本的专用性形成了对其承载者退出企业的客观制约,从而使人力资本承载者会自觉产生获取企业产权权益的预期和承担企业产权责任的主动性。

人力资本具有群体性:社会化大生产促使社会分工细化的同时,也使社会协作变得更为重要。专用性人力资本在企业分工合作中会逐渐对企业组织产生信任、归属等情感。这种群体归属感使人力资本承载者感到自己成了企业的主人。而转至一个新企业时,这种“主人翁”感在短期内是难以获得的。因此,人力资本的群体性使人力资本承载者乐于分享企业产权,并且也只有使其分享企业产权,这种企业“主人翁”的情感才能得到满足、实现和长期维系。

3 企业产权制度的演变——从物质资本产权到人力资本产权

人力资本产权具有如此重要的意义,然而长久以来它在企业中却没有受到重视。传统企业的产权制度是以物质资本产权为主导的,企业主集人力资本与物质资本于一身,既是经营者,又是所有者。随

着生产力的不断发展,企业的产权制度逐渐发生了变革,经过合伙制、无限责任公司到有限责任公司,现在已发展为现代股份公司制。在现代股份公司中,企业家拥有法人财产权,物质资本不再成为企业产权的唯一主导,人力资本产权与物质资本产权发生了分离,其地位逐步上升。企业产权制度正经历着一个从物质资本产权向人力资本产权演变的过程。引起这种演变的因素可归纳为以下几方面:

第一,知识经济时代的发展要求

近几十年来,全球经济已从物质经济转向知识经济,新技术革命的发展使人类正步入一个以知识创新为助推器的知识经济时代,对知识的需求比以往任何一个时代都要大。因此,人力资本的稀缺性明显增强,人力资本相对于物质资本的地位大幅上升,这种发展趋势必然要求赋予人力资本更多的权利和责任,企业产权向人力资本产权偏移。

第二,人力资本产权的特殊性

前面已经论证了人力资本具备享有产权的条件,与物质资本产权相比,它具有自身的特点。基于这些特点,必须赋予人力资本至少与物质资本相当的产权,才能取得满意的人力资本运行绩效。

第三,现代企业的性质

产权经济学家认为,企业是市场的替代物,企业替代市场是因为以企业作为社会生产的组织形式可以节约交易成本。笔者认为,现代企业节约的主要是人力资本的交易成本。企业的成本包括生产成本和交易成本,本文前面的讨论中已提到,马克思主要是从生产的角度研究产权,新制度经济学则主要从交易的角度研究产权,所以二者都存在一定的片面性。在现代企业中,由于技术的不断更新,生产成本得到了很大节约,物质资本的交易在外部市场就可以完成,由于市场的不断成熟其交易成本正不断降低。但是,科技的进步却使人力资本变得更为稀缺,而人力资本的交易性质是“存在事前不能完全讲清楚的细节”,即人力资本的合约是不完备的,这使人力资本的交易成本趋于加大,因此,现代企业的主要功能就是节约人力资本的交易成本。这种交易发生于人力资本与物质资本之间,由于人力资本的投资性和不确定性,市场只能体现劳动力作为商品的价值,而劳动力作为资本的价值即人力资本的价值只有在企业的交易中才能得以实现,这种交易实际上是人力资本所有者与物质资本所有者反复博弈的过程。而交易的规则即企业产权制度安排在很大程度上决定了交易的结果。为了最大化地实现愈显重要的人力资本的价值,企业在产权安排

上,必然会将产权重心向人力资本产权转移。

企业产权制度的这种演变趋势在现实经济中表现为以分享经济为代表的分配和管理模式的不断扩展。分享经济理论最早由美国麻省理工学院经济学教授马丁·魏茨曼在他的《分享经济》一书中提出,分享经济新思路在西方世界引起了巨大的反响,有人称它为“自凯恩斯理论之后最卓越的经济思想”。分享制度是相对于工资制度的一种劳动报酬支付制度,即工人的工资不再是固定的,而是与能够恰当反映厂商经营的指数(如利润)相联系。在劳动合同上表现为:工人与资本家在劳动力市场上达成的不再是具体规定每小时多少工资这种合同,而是确定了工人与资本家在厂商收入中各占多少分享比率的协议。分享制的实质就是将劳动力不仅仅看作是一种商品,还看作是一种与物质资本地位相当的资本(人力资本),并让其分享企业产权。

在我国,1988年在深圳蛇口工业区实行的剩余收益制就显示了分享制的发展势头。其新意在于,随利润率平均化的过程来调整上交利润与投入资金的挂钩比例,即基准率;随劳动和创新要素市场形成发育的过程来确定和调整职工劳动分红增长系数和经营者风险补偿增长系数。剩余收益制在蛇口取得了令人满意的效果,表现为企业资金收益率(考核效益与资金之比)和职工收入稳步上升。与1988年开始试点相比,1991年企业人均收入增长20.7%,同期企业效益增长47.5%,企业发展基金增长82%。此外,近年来普遍实行的经理人股权期权制和股份合作制等新的分配形式也可看作是一种广义的分享制。

可以预见,随着知识经济时代的到来,从物质资本产权到人力资本产权的演变趋势将会愈演愈烈,演变的最终结果将是:人力资本产权消融物质资本产权,作为企业所有者的人力资本承载者集人力资本与物质资本于一身,在古典企业的基础上,实现企业产权制度的历史的否定之否定发展。

参考文献:

- [1] 李建民. 人力资本通论[M]. 上海:上海三联书店,1999
- [2] 思拉恩·埃格特森. 新制度经济学[M]. 北京:商务印书馆,1996
- [3] 翁天真. 利润分享与劳动分红[M]. 北京:中国劳动出版社,1995
- [4] 方竹兰. 人力资本所有者拥有企业产权是一个趋势[J]. 经济研究,1997
- [5] 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)