

吉林大学中国国有经济研究中心博士文库  
教育部人文社会科学重点研究基地基金资助

主编 徐传谔

# 人力资本产权与 国有企业所有权安排

RENLI ZIBEN CHANQUAN YU GUOYOU QIYE SUOYOUQUAN ANPAI

年志远 / 著



经济科学出版社

吉林大学中国国有经济研究中心博士文库

教育部人文社会科学重点研究基地基金资助

# 人力资本产权与国有企业所有权安排

年志远/著

经济科学出版社

**图书在版编目 (CIP) 数据**

人力资本产权与国有企业所有权安排/年志远著.

—北京: 经济科学出版社, 2004. 8

(吉林大学中国国有经济研究中心博士文库/徐传谔  
主编)

ISBN 7 - 5058 - 4511 - X

I. 人... II. 年... III. ①人力资本 - 产权 - 研究 -  
中国②国有企业 - 所有权 - 研究 - 中国 IV. F249. 21  
②F279. 241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 111698 号

## 总 序

吉林大学中国国有经济研究中心，是教育部人文社会科学重点研究基地。现有研究人员 20 人，其中教授、博士生导师 14 人，副教授 5 人，讲师 1 人；有 18 人具有博士学位。

中心设立三年来，共承担国家自然科学基金、教育部社会科学基金、其他部委基金和企事业单位委托项目 24 项，共获得科研经费 438.4 万元。

三年来，中心取得了一批有影响的科研成果：在 CSSCI 检索刊物上共发表学术论文 200 余篇，其中有 10 余篇被《新华文摘》和《中国社会科学》等权威刊物转载；出版专著 20 部；获省部级奖励 11 项。

中心在积极进行国有经济开拓性研究的同时，还利用自身丰富的中外文图书资源、先进的信息技术手段、浓厚的学术氛围、经常性的学术活动多层次地研究课题，搭建起培养高级经济学人才的平台，探索新时期拔尖人才培养之路。中心不仅定期举办“国有经济博士论坛”（现已举办 19 期），展示研究生的横溢才华、创新思想和学术成果，提升他们勇于探索、善于创新的信心和勇气；还吸收他们参与各层次的科研课题研究，促使他们把经济学理论与中国的经济改革实践结合起来，创造性地解决国有经济发展中的重大问题；同时，千方百计地挤出一部分资金，

资助一批“棱角分明”、“标新立异”的专著出版。

这些创造性的举措，取得了显著的效果，大幅度提高了研究生的学术水平。三年来，他们已经发表学术论文 60 多篇，其中有 10 多篇在吉林大学研究生“精英杯”优秀论文大奖赛中获奖。齐树天同学还在全国第一届“挑战杯”学生课外学术科技作品竞赛中获得一等奖。

吉林大学中国国有经济研究中心现有 5 个博士点，11 个硕士点。有在校博士研究生 108 人，硕士研究生 146 人。已有 28 人获得经济学博士学位，71 人获得经济学硕士学位。大量研究生参与到国有经济的研究中，不仅壮大了国有经济研究的力量，而且还带来了研究方法、研究手段、研究思想和研究角度的创新。既活跃了国有经济研究的气氛——热点频出、亮点频现，又不断有精品力作涌现。国有经济理论的丰富和创新，推动了国有企业改革的深化和国有企业效益的提高；国有企业的发展和改革实践，又进一步推进了国有经济理论的发展。

吉林大学中国国有经济研究中心得天独厚的研究领域，为博士研究生的博士论文选题提供了内涵丰富的内容。大多数博士论文的选题都与国有经济研究紧密相联系。因此，每年都会有一批高水平的博士论文问世。为了鼓励他们的探索精神，也为了使这批优秀的博士论文保存下来，广为利用，我们决定选择其中的精品，编辑出版《吉林大学中国国有经济研究中心博士文库》。

《吉林大学中国国有经济研究中心博士文库》的出版发行，必将呼唤更多的博士研究生立志于国有经济理论的研究，投身于国有经济理论的研究，成功于国有经济理论的研究。最终，创立起独树一帜的国有经济理论体系，支撑国有经济的改革、完善和发展。

徐传谔

2004 年 8 月 10 日

## 序 言

年志远博士的专著——《人力资本产权与国有企业所有权安排》付梓之前，作为他的博士学位论文指导教师，我欣然作序。

20世纪60年代，美国经济学家舒尔茨提出了人力资本理论。人力资本理论有三个分支，即人力资本财富理论、人力资本增长理论和人力资本产权理论。前两个理论分支已经基本发展成熟，后一个理论分支，即人力资本产权理论则正处于发展之中。西方经济学家，包括人力资本理论的主要代表人物，长期忽视人力资本产权理论问题。中国学者对人力资本产权理论进行了开拓性的研究，推动了人力资本产权理论的发展。中国学者对人力资本产权理论的研究，主要集中在人力资本产权的概念、权能结构、特征和收益权等几个方面。但是，从理论体系上来看，不仅这些研究有待于系统化和科学抽象，而且研究领域也应进一步拓展，这样才能加快人力资本产权理论的发展。年志远博士在其专著中，对人力资本产权的概念、权能结构和特征进行了重新探讨，提出了自己独到的观点；同时，又对人力资本产权的界定、投资、交易和流动等理论问题进行了深入的研究，这些问题都是全新的研究领域，具有创新性和开拓性，拓展了人力资本产权理论的研究领域。

20世纪80年代后期，格罗斯曼等人提出了企业所有权理论。该理论问世后即得到了快速的发展。90年代后期，中国学者周其仁、张维迎、杨瑞龙和周业安等人开始研究企业所有权理论，研究的内容主要集中在企业所有权的概念、特征及与财产所有权的区别等方面。从现实的情况来看，企业所有权的概念仍有待于商榷，企业所有权的特征也有待于完善，企业所有权与财产所有权不仅有区别，更有紧密的联系。同时，还需要对企业所有权理论的其他问题进行研究，以加快企业所有权理论的发展。年志远博士在其专著中，首先对企业所有权概念进行了重新界定，把企业所有权界定为剩余索取权和归属控制权。为了重新界定企业所有权概念，他又提出了六个新的概念，即归属控制权、明晰控制权、参与控制权、股东企业所有权、经营者企业所有权和生产者企业所有权。其次，又对企业所有权的特征、主体、激励功能、内涵演进、企业所有权与财产所有权的区别和联系等问题进行了比较深层次系统的开拓性研究，丰富和完善了企业所有权理论。

目前，企业所有权安排理论主要有股东利益至上理论、利益相关者理论和出资者主导下的利益相关者理论。股东利益至上理论难以解释日益兴起的分享制度，利益相关者理论和出资者主导下的利益相关者理论也只能停留在理论上，而不具有实践可操作性。因此，积极探索新的、能够解释经济发展实践的、具有可操作性的企业所有权安排理论是十分紧迫的。年志远博士在其专著中，在分析和评述现有的三种企业所有权安排理论和德国企业治理实践的基础上，提出了一种既比较公平合理，同时又具有可操作性的企业所有权安排理论——企业所有者共同分享理论。该理论的主要观点是，企业归属于非人力资本所有者（股东）、人力资本所有者（经营者和生产者）和借入资本所有者（债权人）共同所有，所以由他们共同分享企业所有权和共同治理。

目前国有企业所有权安排存在以下问题，即经营者分享的企业所有权不对称、生产者分享的企业所有权“残缺”、企业所有权安排形式单一和份额平均化等，所以，必须重新安排国有企业所有权。年志远博士在其专著中，根据所提出的企业所有者共同分享理论，重新设计了国有企业所有权分享安排思路：确定国家、经营者、生产者和债权人作为国有企业所有权分享主体；把国家投入企业的总股本中的  $A\%$  作为国家股，另外  $(100 - A)\%$  转为企业的“债式优先股”；人力资本折为总股本的  $(100 - A)\%$ 。人力资本折成的股份是虚拟的，是用“债式优先股”填充的。股东大会、董事会和监事会的构成及功能也重新进行了设计。国有企业所有权的重新安排设计，考虑了企业所有者各方的利益，比较合理，有利于调动各方的积极性，有利于国有企业的发展。

总之，这是一部既有理论意义，又有现实意义的创新之作。作为他的指导教师，我祝贺该书的出版，并希望他能进一步努力，取得新的研究成果。当然，专著中还存在着一定的欠缺，有一些问题尚需进一步深入研究。

潘 石

2003 年 8 月



# 目 录

|                   |     |
|-------------------|-----|
| 引言                | 1   |
| <b>第一章 人力资本产权</b> | 18  |
| 第一节 人力资本产权        | 18  |
| 第二节 人力资本产权界定      | 36  |
| 第三节 人力资本产权特征      | 43  |
| 第四节 人力资本产权投资      | 50  |
| 第五节 人力资本产权交易      | 57  |
| 第六节 人力资本产权流动      | 64  |
| <b>第二章 企业所有权</b>  | 74  |
| 第一节 企业所有权概念辨析     | 74  |
| 第二节 企业所有权内涵演进     | 82  |
| 第三节 企业所有权状态依存特征   | 87  |
| 第四节 企业所有权与财产所有权   | 93  |
| 第五节 企业所有权激励功能     | 102 |

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| <b>第三章 企业所有权安排</b> .....   | 111 |
| 第一节 企业所有权安排理论及评析 .....     | 111 |
| 第二节 企业所有权安排形式及评析 .....     | 140 |
| 第三节 企业所有权主体安排 .....        | 160 |
| <b>第四章 国有企业所有权安排</b> ..... | 167 |
| 第一节 改革开放前的国有企业所有权安排 .....  | 167 |
| 第二节 改革开放后的国有企业所有权安排 .....  | 177 |
| 第三节 国有企业所有权安排评析 .....      | 197 |
| 第四节 国有企业所有权安排新思路 .....     | 206 |
| <b>参考文献</b> .....          | 219 |

# 引 言

本书主要探讨了人力资本产权、企业所有权、企业所有权安排和国有企业所有权安排等四部分内容。研究的目的是论证人力资本产权所有者享有人力资本收益权，应该分享企业所有权；企业所有权对人力资本所有者和非人力资本所有者具有同样重要的激励作用，所以应客观、公平、合理地进行企业所有权安排。进而，探索了国有企业所有权重新安排的思路，以提高国有企业的效率。

## 一、问题的提出

20世纪60年代，美国经济学家舒尔茨提出了人力资本的概念。之后，人力资本理论迅速发展起来，现已成为重要的经济学理论之一。人力资本理论可以分为三个分支，<sup>①</sup>即人力资本财富论、人力资本增长论和人力资本产权论。人力资本财富论和人力资本增长论已基本发展成熟，而人力资本产权论则正处于发展之中。周其仁和张维迎等中国学者，在运用现代企业理论分析国有企业改革时，对涉及到的人力资本产权问题进行了开拓性的研究，力图从人力资本产权理论的研究中找出解决国有企业低效率的“药方”。基于同样的目的，更基于为了促进人力资本产权理

---

<sup>①</sup> 李忠民：《人力资本——一个理论框架及其对中国一些问题的解释》，经济科学出版社1999年版，第3页。

论的完善和发展，深入研究人力资本产权的概念、界定、特征、投资、交易和流动等理论问题就更有意义了。

现代企业理论认为，企业是契约的组合，是要素所有者交易产权的结果。周其仁则进一步认为，<sup>①</sup> 企业的要素所有者可以分为两类：一类是人力资本所有者；另一类是非人力资本所有者（即物质资本所有者）。张维迎又进一步把企业的人力资本所有者划分为两类：<sup>②</sup> 一类是负责经营决策的人力资本所有者，称为经营者；另一类是负责执行决策的人力资本所有者，称为生产者。我认为，不论怎样划分，人力资本所有者都是企业的产权主体之一，都应分享企业所有权。企业所有权是一个尚在发展的理论，企业所有权的概念、内涵、特征和功能等都有待于深入研究。企业所有权的研究成果，将从理论上证明和支持人力资本所有者分享企业所有权，为国有企业所有权重新安排奠定理论基础，使劳动者真正成为企业的主人。

随着人力资本产权理论和企业所有权理论研究的深入与展开，企业所有权安排理论的研究也逐步活跃起来。到目前为止，已有三种企业所有权安排理论，即股东利益至上理论、利益相关者理论和出资者主导下的利益相关者理论。这三种企业所有权安排理论均存在缺陷：股东利益至上理论忽视了人力资本所有者；利益相关者理论和出资者主导下的利益相关者理论不具有可操作性。这就需要我们创新出一种新的可操作性的企业所有权安排理论。这种新的可操作性的企业所有权安排理论既应该使人力资本所有者和债权人分享到企业所有权，又应该具有较强的可操作

---

① 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年第6期。

② 张维迎：《企业理论与中国企业改革》，北京大学出版社1999年版，第80页。

性。为此，我们提出了企业所有者共同分享理论。

新中国成立以来，国有企业所有权安排经历了一个由国家独享，到国家、企业和职工分享，再到国家、经营者和生产者分享的渐进式演进过程。国有企业所有权安排的不断演进，在一定程度上激发了经营者和生产者的生产经营管理积极性，提高了国有企业的效率，增强了国有企业的市场竞争力。但是，我认为，国有企业所有权的安排距最优或次优还具有较大的差距，所以，仍需要不断完善和发展。从深层次来分析，存在的主要问题有：

一是企业所有权安排不对称，即经营者分享的企业所有权不对称。经过多年的改革放权，国有企业经营者已经拥有了相当大的企业剩余控制权，但拥有的剩余索取权却较小。相当大的剩余控制权与较小的剩余索取权不对称，难以达到应有的激励效果。

二是企业所有权安排“残缺”，或生产者分享的企业所有权“残缺”。即指生产者虽然分享到一定的剩余索取权，但没有分享到相应的参与控制权。生产者除了在计划经济时期的个别年份偶然分享到一点儿参与控制权（如参与企业管理等）外，其余大部分时间根本不享有参与控制权。虽然某些条文上载明生产者享有参与企业管理等权力，但多是停留在纸上和形式上，而并没有落实到实践中。享有的企业所有权“残缺”，导致生产者动力不足。

三是企业所有权安排形式不科学。即指国有企业剩余索取权的安排只采用奖金这一单一的形式，没有考虑到激励时间长短和激励作用大小。国有企业所有权的安排形式不同，对分享者的激励时间和激励作用也是不同的。有的安排形式激励时间短，激励作用小；有的安排形式激励时间长，激励作用大。比如，奖金的激励时间较短，而股权的激励时间较长。所以，国有企业所有权的安排应考虑到形式上的搭配。现实国有企业所有权安排的形式大多是单一的奖金，它导致经营者短期行为，而不考虑企业的长

期效益，所以也应探索和使用长期激励形式，即股权激励形式。

四是企业所有权安排份额没有拉开距离。经营者和生产者对企业发展的作用不同，所负的责任也不同，所以，各自所分享的企业所有权份额也应不同。应拉大距离，使所负的责任和所做的贡献相匹配。但是，在现实国有企业所有权安排实践中，经营者分享的企业所有权份额与生产者分享的企业所有权份额之间并没有拉开差距，严重地影响了经营者的经营管理积极性。

## 二、国内外研究现状

了解现状，立足于现状，才能明确问题，正确确定研究工作的目标和方向，取得较好的研究成果，实现预期的研究目的。

### 1. 人力资本产权理论研究现状。

20世纪80年代，人力资本理论传入中国。<sup>①</sup>有些中国学者介绍和评析人力资本理论，有些学者则把人力资本理论应用于中国经济实践和教育经济学研究。人力资本理论在中国的应用和传播，不仅促进了中国经济和教育经济学的发展，而且也促进了人力资本理论自身的完善和发展。中国学者对人力资本理论中的人力资本产权理论的发展做出了突出的贡献。

中国学者对人力资本产权理论的研究，主要集中在人力资本产权概念、人力资本产权权能结构、人力资本产权归属、人力资本产权特征和人力资本产权收益等几个方面。

(1) 关于人力资本产权概念。很多学者对人力资本产权概念进行了研究，并取得了一定的成果。黄乾从人力资本产权权能角度界定了人力资本产权概念，<sup>②</sup>李建民从人力资本的所有权角

---

① 王建民：《人力资本生产制度研究》，经济科学出版社2001年版，第176页。

② 黄乾：《人力资本产权的概念、结构与特征》，载《经济学家》2000年第5期。

度界定了人力资本产权概念,<sup>①</sup>李振铎从人力资本的各种关系角度界定了人力资本产权概念,<sup>②</sup>盛乐和黎洁从行为权角度界定了人力资本产权概念。<sup>③</sup>我认为,人力资本产权概念应从其本质角度来界定,即从经济权利关系上界定。

(2) 关于人力资本产权权能结构。主要有两种观点:一种观点认为,<sup>④</sup>人力资本产权权能是由人力资本所有权、人力资本使用权、人力资本处置权和人力资本收益权构成;另一种观点认为,<sup>⑤</sup>人力资本产权权能是由人力资本产权权能、人力资本产权权益和人力资本产权权责构成。我认为,人力资本产权权能结构,不应套用非人力资本产权权能结构来确定,而应从其自身的性质和特征来阐述,即可以确定为人力资本所有权(狭义)、人力资本占有权、人力资本实际使用权、人力资本法权使用权、人力资本收益权、人力资本实际处置权和人力资本法权处置权等七项权能。

(3) 关于人力资本产权归属。概括起来有两种观点:一种观点认为,<sup>⑥</sup>人力资本产权天然地属于其承载者;另一种观点认为,<sup>⑦</sup>人力资本产权归属于其投资者。我认为,准确地表述应为,人力资本所有权(狭义)天然地属于其承载者。

(4) 关于人力资本产权的特征。比较有代表性的观点有两

①⑦ 李建民:《人力资本通论》,上海三联书店1999年版,第52页。

② 李振铎:《对人力资本产权关系的思考》,载《当代经济研究》1998年第1期。

③⑤ 盛乐、黎洁:《基于企业所有权角度的人力资本产权界定》,载《学术月刊》2002年第2期。

④ 黄乾:《人力资本产权的概念、结构与特征》,载《经济学家》2000年第5期。

⑥ 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年第6期。

种：一种观点认为，<sup>①</sup>人力资本产权有六个特征，即个人占有的天然性、运用主体的惟一性、价值实现的自发性、使用的激励性与增值性、“产权残缺”的自贬性、收益的外部性与长期性；另一种观点认为，<sup>②</sup>人力资本产权具有四个特征，即人力资本与其所有者天然融为一体，不可分离；人力资本的价值难以度量，而且价值信息易于隐蔽；人力资本的多样性与专用性；人力资本使用过程中的协作性。我认为，这两种观点犯了同样一个错误，即把人力资本特征与人力资本产权特征混同起来。

(5) 关于人力资本收益权。现有的研究主要集中在概念内涵及归属主体上。关于人力资本收益权的内涵，有的学者认为，“是指人力资本产权主体享有由人力资本使用而产生的经济利益的分配权”<sup>③</sup>；有的学者认为，“是指人力资本的所有者在补偿了其劳动消耗，即得到了工资性收入的前提下，对于人力资源的盈余价值——税后纯收益，有参与分配的第一位、天然的特权，并应通过法律予以保障。”<sup>④</sup>关于人力资本收益权的归属主体，股东利益至上理论认为，非人力资本股东或出资者享有全部的企业所有权，即从根本上否定了人力资本所有者所应享有的人力资本收益权；利益相关者理论和出资者主导下的利益相关者理论都认为，人力资本所有者应分享人力资本收益权。我国学者认为，人力资本所有者理应享有人力资本收益权，即享有企业剩余索取权。我认为，由于人力资本所有者向企业投入了人力资本，所

---

① 王建民：《论人力资本产权的特殊性》，载《财经科学》2001年第6期。

② 刘大可：《论人力资本的产权特征与企业所有权安排》，载《财经科学》2001年第3期。

③ 黄乾：《人力资本产权的概念、结构与特征》，载《经济学家》2000年第5期。

④ 支大林、于尚艳：《论人力资本收益权的实现形式》，载《当代经济研究》2002年第3期。



以，不仅应分享企业剩余索取权，而且还应分享企业归属权控制权。

人力资本产权是一种重要的经济关系，但在人力资本理论的发展中，却被西方学者长期忽视，即使是人力资本理论的主要代表人物也很少论及。即使有个别有关论述，也不是专门从人力资本产权角度进行的。比如，舒尔茨在研究人力资本投资中曾提出：“那些接受了人力资本方面公共投资的个人，应该得到这类投资所产生的收益吗？”<sup>①</sup> 尽管舒尔茨意识到“这个问题的政策含义是深远的”，但是他本人及后来的许多西方学者却没有深入地探讨这个问题。贝克尔在对人力资本不同投资者的投资行为进行分析时，也注意到了人力资本产权关系对人力资本投资的影响。他指出，企业之所以不会承担一般技术或通用技术的培训费用，是因为具有这种技术的人一旦流动到其他企业，企业就会蒙受损失，而其他企业则会从中获益。<sup>②</sup>

我认为，上述有些问题还应进行更系统的研究，同时，应对人力资本产权的界定、投资、交易和流动等问题进行研究，拓展人力资本产权理论的研究领域。

## 2. 企业所有权理论研究现状。

国内企业所有权理论的研究，是在人力资本产权理论研究和现代企业理论研究的过程中，为了阐述人力资本产权理论的某些观点或为了论述现代企业理论的某些观点而进行的，所以，专门研究企业所有权理论的论著目前尚未见到，研究的成果多散见于人力资本理论研究成果或现代企业理论研究成果之中。

由于企业所有权理论正处于发展过程中，还没有引起多数学者的重视，所以研究的学者也较少。对企业所有权理论研究相对

① 舒尔茨：《论人力资本投资》，北京经济学院出版社1992年版，第15页。

② 贝克尔：《人力资本》，北京大学出版社1987年版，第8~12页。