

A Study on Human Capital Property in Enterprises

企业人力 资本产权论

■ 张同全 著

A Study on
Human Capital
Property in Enterprises



中国劳动社会保障出版社

企业人力资本产权论

A Study on Human Capital Property in Enterprises

张同全 著

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业人力资本产权论/张同全著. —北京: 中国劳动社会保障出版社,
2003

ISBN 7-5045-4044-7

I. 企… II. 张… III. 企业管理: 人事管理-研究-中国
IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 050841 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

煤炭工业出版社印刷厂印刷装订 新华书店经销

890 毫米×1240 毫米 32 开本 8.25 印张 236 千字

2003 年 7 月第 1 版 2003 年 7 月第 1 次印刷

印数: 3000 册

定价: 18.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

序

随着科技进步的日新月异，知识经济的迅速发展，人们逐渐认识到人力资本乃是影响科技进步、经济发展和企业兴衰的决定因素。因此，有关人力资本理论，特别是人力资本产权问题日益成为备受理论界、企业界关注的焦点。

西方产权理论和人力资本理论的研究已经比较成熟，但是它们有一个共同的缺憾：注重了物力资本产权的研究，而忽视了人力资本产权的研究。即使人力资本理论的主要奠基人——舒尔茨和贝克尔，也只是在个别文献中提及过人力资本产权问题，并没有进行专门系统的论述。在中国，产权问题的理论研究和实践，曾长期被视为禁区。1992年随着党的十四大关于社会主义市场经济目标模式的确立，企业的产权制度发生了极其深刻的变化，一场企业产权制度改革的浪潮席卷全国。这当中，虽然进行了一些有益的探索，涉及放权让利、两权分离、股份合作制等企业产权问题，但很少触及人力资本产权问题。在这种情况下，张同全博士的《企业人力资本产权论》一书，选择企业人力资本产权问题作为研究对象，探讨和论述了人力资本产权的内涵特征、人力资本产权归属、计量与分割、收益分配制度等理论问题，初步构建了一个企业人力资本产权理论框架。据我所知，像这样系统地论述企业人力资本产权的学术著作，在国内尚不多见，它不仅对丰富和发展产权理论具有重要意义，而且对中国企业的改革具有现实意义。

本书在一个比较广阔的学术领域，对相关理论观点和学术精华，进行了全面系统的梳理、评析和判断，运用定性与定量、理论与实证分析相结合的研究方法，在微观层面上构建了一个企业人力资本产权理论的

框架，这其中不乏颇具新意和开拓性的结论：（1）从产权的角度提出了不同一般的人力资本概念，即狭义的人力资本产权是指人力资本所有者权；广义的人力资本产权是指市场交易过程中人力资本所有者拥有的，由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组成的权利束。（2）人力资本产权（所有权）归个人所有，人力资本产权的最显著的特征是人力资本所有权与现实中人力资本所有权的占有权不可分割。（3）剩余索取权演变可划分为三个阶段，即物力资本独占剩余索取权、物力资本主导剩余索取权、人力资本主导剩余索取权。在现代市场经济条件下，企业中的资本及其所有权已不是一种而是两种，人力资本和物力资本共享是最优的企业所有权安排。（4）人力资本产权价值是可以计量的，计量的基础是人力资本为企业带来的相应收益，即人力资本的贡献——税后纯收益，并提出了基于当期收益价值和岗位价值模糊评价法的人力资本产权计量模型。（5）与支薪制相比，分享制是理想的人力资本产权收益分配制度。（6）国有企业效率普遍较低的根源是人力资本产权主体缺位。解决国有企业效率不高的关键，是建立物力资本产权与人力资本产权有机结合的企业联合产权结构。（7）在社会主义制度下，劳动力仍然是商品，但不是一般的商品，已经上升为人力资本的形态，即劳动力成为资本。

在著作中提出的这些结论、观点、思考、设想，以及一些典型案例，体现了创新性与求实性、理论性与实用性的统一，是一部具有较高学术价值的论著，它的出版必将给予经济理论工作者和企业管理者许多启迪。但是，企业人力资本产权毕竟是一个全新的课题，本书还存在不够成熟和不尽完美之处，比如技术、管理作为要素参与分配，在高新技术企业尤为重要，本书没有深入研究，这不能不说是一个缺憾。望作者继续深入研究，为推动我国企业产权和收入分配制度改革，做出新的贡献。

袁伦集

2003年3月于北京

目 录

第一章 导论	(1)
一、问题的提出.....	(1)
二、对前人理论的评析.....	(6)
三、本书思路、方法与框架结构.....	(20)
第二章 产权、人力资本与人力资本产权	(25)
一、产权.....	(25)
二、人力资本.....	(38)
三、人力资本产权.....	(46)
四、企业.....	(54)
第三章 人力资本产权归属	(58)
一、人力资本产权归谁所有.....	(58)
二、社会主义制度下人力资本产权归属问题.....	(62)
三、人力资本享有剩余索取权.....	(66)
四、企业所有权的安排.....	(74)
五、我国国有企业剩余索取权的合理安排.....	(82)
第四章 人力资本产权价值计量与分割	(90)
一、人力资本产权价值构成及特点.....	(90)
二、人力资本产权价值计量.....	(94)
三、人力资本产权价值分割.....	(105)
第五章 人力资本产权收益分配制度	(113)
一、企业分配革命：从支薪制到分享制.....	(113)
二、利润分享制.....	(117)

目 录

三、股票期权制	(121)
四、职工持股制	(131)
五、年薪制	(143)
第六章 中国国有企业人力资本产权	(153)
一、国有企业人力资本产权现状	(153)
二、国有企业产权结构模式选择	(160)
三、国有企业人力资本定价问题	(166)
四、中国公有制企业人力资本产权改革个案研究	(170)
第七章 中国国有企业人力资本产权收益分配制度	(187)
一、劳动分红制	(187)
二、股票期权制	(195)
三、职工持股制	(203)
四、年薪制	(211)
第八章 社会主义制度下的劳动力产权	(226)
一、社会主义制度下劳动力特点	(226)
二、社会主义制度下劳动力产权的内涵与特征	(228)
三、劳动力产权的确立	(232)
四、社会主义为劳动力产权实现提供了条件	(237)
五、社会主义条件下劳动力产权的实现	(242)
参考文献	(246)
后记	(255)

第一章 导 论

一、问题的提出

有人曾说：“在鲁滨逊时代，产权是毫无意义的。”然而，鲁滨逊时代早已成为历史，人类面临的是一个资源日趋稀缺的时代。综观现代社会，产权无处不在，因产权引起的纷争和利益冲突从来没有停止过。随着经济发展、科技进步，特别是知识经济时代的到来，产权问题更加突出。

为解决产权问题，世界各国经济学家、企业家、学者都进行了不懈的努力和长期研究，20世纪60年代产权理论在西方资本主义国家应运而生。遗憾的是，西方产权理论只注重了对产权的一极——物力资本产权的研究，而忽视了对产权的另一极——人力资本产权的研究。

在中国，产权问题的理论研究和社会实践，曾长期被视为学术禁区 and 实践禁果，20世纪80年代末90年代初，理论界就劳动力是否有产权问题曾进行了激烈的讨论。在企业改革中，虽然进行了一些有益的探索，如放权让利、两权分离、股份合作制，但均没有触及人力资本产权问题。改革中出现的“59岁现象”、国有企业效率普遍较低等问题，就是例证。因此，深入研究企业人力资本产权问题，不仅对丰富和发展产权理论具有重要意义，而且对中国企业的改革具有现实意义。

（一）理论反思

产权理论起源于西方资本主义国家，目前关于产权的理论研究和实践已比较成熟，以科斯为代表的新制度经济理论又称为产权理论对此做出了贡献。20世纪60年代末以来，现代产权理论又分成了几个学派，

主要有以科斯、德姆塞茨为代表的产权学派，以威廉姆森为代表的交易成本学派，以张五常为代表的强调产权和交易不可偏废的东方产权学派等。但是他们有一个共同的特点，即注重了物力资本产权的研究，而忽视了人力资本产权的研究。

人力资本理论的主要代表人物——舒尔茨和贝克尔，在个别文献中提及过人力资本产权问题，但并没有进行专门的论述。舒尔茨在谈到导致学徒制度消失的原因时指出：“学徒制合同履行上的困难无疑加速了学徒制的消失。”舒尔茨还曾问到：“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？”^①尽管舒尔茨意识到这个问题的政策含义是深远的，但是他本人并没有深入地具体探讨这个问题，不能不说是人力资本理论的一大缺憾。

马克思的劳动力产权理论对人力资本产权理论产生了重要影响，它贯穿于《资本论》全书之中。马克思对劳动力产权的性质、劳动力产权的形式与权能结构、资本主义社会的劳动力产权和社会主义劳动力产权都进行了深入的研究。但是受当时历史条件的限制，马克思的劳动力产权理论只是局限在劳动力范畴内，没有上升到人力资本的高度，许多方面亟待发展。

对人力资本产权理论做出开拓性研究的是几位中国学者，包括张维迎的《企业的企业家——契约理论》（1995年）；周其仁的《市场中的企业：人力资本与非人力资本的特别合约》（1996年）；杨瑞龙和周业安的《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》（1997年）等。但总的看来，有关这方面的研究还不成体系，多偏重理论研究，忽视了具体问题的应用，如人力资本产权价值如何计量、如何实现等等。

基于上述理论研究的不足，本书从企业的层面，对人力资本产权问题，包括人力资本产权的内涵、归属、计量与分割、实现形式等进行深入的研究，力求建立一个企业人力资本产权理论框架，以丰富产权理论的内容。

对企业人力资本产权问题进行系统的研究，具有重大的理论意义。

首先,丰富发展现有产权理论,打破了产权关系变化长期以来只局限于物化劳动方面的格局,开辟了产权关系的新领域。人力资本产权出现后,客观上形成了既相互联系又相互独立的两种产权形态系列,它们在市场经济运行中,分别以不同形式得到体现,并据此来实现各自对所有权的利益要求。

其次,为企业法人治理机构重新构造提供理论依据。企业法人治理机构,是企业产权关系和所有权安排的具体化。现代经济学特别是现代企业理论的研究成果,以及国际范围内的经济发展潮流均表明,企业法人治理机构有从股东主权的“单边治理”向股东、经理人员和一般职工等所有企业利益相关者“共同治理”转变的必然趋势,一个以人为本的企业经营管理时代正在悄然到来。这意味着人力资本产权在新的企业法人治理机构中日益重要,人力资本必须拥有部分企业所有权,才能为共同治理这样一种先进的企业法人治理机制提供坚实的理论基础。

最后,为劳动者成为企业的主人提供理论依据,激发了劳动者的热情和积极性,强化了劳动者的责任感。劳动者积极性、责任感的高低与持久程度,归根到底取决于他们作为企业主人的真实性。以劳动力产权作为企业的投资,劳动者就名正言顺地成为企业的主人之一。劳动力产权把劳动者的个人得失与企业兴衰紧紧联系起来,劳动者与企业结成真正休戚与共的命运共同体。劳动者出于对眼前利益的关心和对长远利益的追求,自觉地以主人姿态主动关心企业命运,并为企业的发展兴旺努力拼搏。

(二) 现实困惑

1. 国有企业效率为何普遍较低

中国企业改革的目标是建立现代企业制度。为此,国有企业的改革历时 20 年,大体经历了扩权让利(利改税)、承包制、转换机制建立现代企业制度几个阶段。前两个阶段的改革,其着眼点是对企业实行扩权(自主权)、让利(从最初的利润留成到后来的承包),解决国家对企业管得太多、统得太死的问题,实质上根本没有触及产权问题。第三阶段改革是建立现代企业制度,它只明晰了物力资本产权问题,人力资本产

权问题仍然没有触及。

从产权角度看，国有企业终极所有权是明确的，但为什么企业效率普遍较低？国有企业的低效率从表面上看源于产权不明晰、没有人格化，这一方面导致企业职工责任不明，对企业资产的关切度不够，缺少生产积极性，也不会去努力提高生产效率；另一方面，产权模糊也损害了交易活动，阻碍交换行为的发生，使人们难以通过交换行为来提高经济效率。此外，运用委托代理方式分散产权的方法，也因委托—代理链过长，难以达到初始目标，不能有效解决企业低效率问题。但更深层次、更重要的原因是由于人力资本产权没有得到承认和受到应有的重视，人力资本既不能被正确评价和激励，不能按其贡献大小分配，也不能自由支配，也就是说人力资本产权没有得到实现。换言之，我国的国有企业的问题主要是出在企业产权制度上，即缺少一套适合现代企业特点的人力资本产权和收益分配制度。

2. “59岁现象”深思

据《中国企业家》杂志统计，1987年评选出的首届20名“全国优秀企业家”中，1人病逝，1人叛逃，3人高升，5人离退休，6人辞职、免职、停职，仍在原企业任职的只剩下4人。^②有1/3多一点的人出了问题。他们就像掠过星空的流星雨，虽能灿烂一时，却不能辉煌一世，问题出在哪里？

褚时健——中国企业界一个重量级人物，把一个名不见经传的小厂做成亚洲第一、世界第五的红塔集团，仅年利税就200多个亿。遗憾的是就在他即将退休，功成名就的前夕，没能经受住金钱的考验，侵吞国家资产300多万美元，成为一大罪人。^③那么，是什么原因促使褚时健从红塔山的顶峰跳下来自取灭亡呢？从褚时健的辩护律师长达1.6万字的辩护词中，我们也许可以悟出一些原因。辩护词这样写道：

一个为国家创造了800亿利税的企业领导人，17年的合法收入不及一个影星拍一个广告的收入，其年收入不及一个歌星走一次穴的收入；褚时健是那种十分能抓老鼠而只是在特殊情况下偷吃了鱼的猫。和那种不抓老鼠专偷鱼吃，或不抓老鼠也不偷鱼吃的猫相比是不一样的。

我们为什么不能在能干的猫还没有偷吃鱼时，就给他们一些鱼呢？^④

从表面看，“59岁现象”产生的原因是，企业家的收入太低，肩负重任而无相应的待遇，以至于企业家只有凭思想觉悟行事。更深层次的原因是，中国企业家的贡献没有得到承认，即企业家人力资本的产权没有得到承认和实现。1999年中国企业联合会、中国企业家协会公布的千家国有企业经营者问卷调查结果也证明了这一点，有82.64%的国有企业经营者认为，影响我国企业经营者队伍建设的主要因素是“激励与约束机制不足”。^⑤

“59岁现象”不仅是企业家人力资本的问题，扩展到企业的所有人力资本也有普遍意义。即要求我们必须承认人力资本产权，给人力资本定价，给他们股份。问题是人力资本产权的价值到底有多少？定价的依据是什么？这个问题一直困惑着我们，由此导致“冯根生现象”。总之，如何评价、计量、实现人力资本的价值，是改革中亟待解决的一个关键问题。这就为本书深入研究企业人力资本产权奠定了坚实的现实基础。

（三）发展知识经济的需要

继农业经济、工业经济以后，人类迎来了一个新的经济形态——知识经济。“知识经济”一词最早出现在联合国—研究机构1990年度的报告中。1996年，世界经济合作与发展组织（OECD）首次将知识经济明确定义为“建立在知识和信息的生产、分配使用之上的经济”^⑥。简言之，就是“以知识为基础的经济”。知识经济时代到来的一个典型是微软公司，人物标志是比尔·盖茨。微软公司创立不到20年，资产已达1500亿美元，其产品就是软件及其包含的知识。微软公司的市场价值已超过美国三大汽车公司的总和。^⑦目前美国经济增长的主要源泉是5000家软件公司。同时，咨询业在社会经济发展中的作用也日益突出，无形资产在众多的企业里高达50%~60%。此外，有资料显示，目前发达国家知识和技术进步的增加已占生产率增长总要素的80%左右。而以现代科技知识为基础的信息产业在20世纪90年代的最后几年里，更是以平均高于30%的速度持续高速增长。2000年，全球信息产业产值高达3.5万亿~5万亿美元，成为世界第一大产业。多种迹象表明，

人类正在步入一个全新的知识经济时代。

知识经济时代,人力资本及其所有者成为企业的主体。知识经济条件下的企业,成为以人力资本为基础,由包含了大量知识、技能的专业人才构成的组织。在知识经济时代,人力资本及其所有者就成为企业的主体。一方面,人力资本首先是活的劳动,是包含了人力即自然力的资本,劳动者的主观能动性是未来组织的精髓;另一方面,人力资本成为企业进行开发生产的最重要资产,智囊型资产将成为企业的关键,生产的重心由传统的生产要素转移到智力资源、无形资产方面,资产组织的心也转而放在人力资本的所有者——知识员工之上。

在知识经济时代,人力资本产权更受重视。知识经济时代,企业人力资本产权不仅仅体现在工资收入方面,而且更体现在剩余价值部分的分配权——利润分配上。它是知识经济时代遵循以人为本管理规律的具体体现。在知识经济时代,对人力资本的拥有是企业竞争成败的关键,而劳动者为了最大限度地发挥自己的潜能,必然要寻求最能发挥自己作用的工作空间。因此,尊重、保护、实现人力资本产权显得尤为重要。

知识经济向我们走来,这不是危言耸听。15年前,世界首富排名前10位的几乎全是石油大王,而今天排在前10名的一半以上与信息高科技产业相关。知识经济下人力资本是知识经济的主旋律。它对传统的理论和制度,如收入分配理论和制度,提出了挑战。因此,对人力资本产权和与之相适应的收益分配制度进行深入的研究,具有重大的现实意义。

二、对前人理论的评析

企业人力资本产权主要涉及两个理论:一是人力资本理论,二是产权理论。人力资本产权问题实际上处于人力资本理论和产权理论的交汇处。人力资本理论、人力资本产权理论和马克思主义劳动力产权理论是本书的理论基础,因此,本节将对这三个理论进行系统的评析,并力求有所发展。

(一) 人力资本理论

人力资本理论 (human capital theory) 是 20 世纪 50 年代末 60 年代初形成的一种新的经济理论。它是在传统资本理论受到严重挑战的情况下, 针对资本同质性假设提出的。人力资本理论的创始人是舒尔茨和贝克尔, 后来的许多学者如明塞、丹尼森、弗兰姆霍尔茨等, 均对人力资本理论的发展做出了贡献。

1. 人力资本理论的核心内容

首先从舒尔茨的人力资本理论说起。舒尔茨是从探索经济增长和社会财富的积累开始而逐步踏上研究人力资本的道路的, 他的研究道路恰好代表了西方人力资本理论兴起的典型进程。1960 年, 舒尔茨题为“人力资本的投资”的演说, 震惊了西方学术界。舒尔茨认为, 传统的古典经济学单纯从自然资源、土地和资金的角度出发, 不能解释生产力提高的全部原因。第二次世界大战以来的统计数字表明, 国民收入的增长远大大于国家投入资源的增长, 而且一些在战争中物质资本遭到极大破坏的国家 (如原联邦德国、日本), 和一些自然资源贫乏的国家 (如瑞士、丹麦) 在战后都有惊人的经济增长; 而一些发展中国家, 即使同样具有大量物质援助, 经济发展速度却不尽如人意。因此舒尔茨认为, 一定有重要的生产要素被忽略了, 这个要素就是人力资本。

舒尔茨指出, 人力是社会进步的决定性原因。一国人力资本存量越大, 人力资源质量越高 (人口受教育程度、科技文化水平和生产能力), 其国内的人均产出或劳动生产率就越高。同时, 人力的取得并非是免费的, 它的形成是投资的结果, 并非一切人力资源都是在经济活动中起主导作用的要素, 事实上, 只有那些掌握了知识与技能的人力资源才是一切生产资源中最重要资源。而且, 人力资本除了本身具有收益递增的重要特点外, 它还能改善物质资本的生产效率。为了进一步论证他的理论, 舒尔茨采用收益率法测算出美国 1929—1957 年人力资本投资中最重要的教育投资对经济增长贡献的比例高达 33%^①, 这一数据显示了人力资本在经济增长中的重要作用。

舒尔茨从宏观角度对人力资本理论进行了深入的研究, 微观分析主

要由贝克尔完成。贝克尔的研究从人类家庭开始，并由此提出了孩子的直接成本和间接成本概念，家庭时间价值与时间配置概念。贝克尔对人力资本理论的贡献还在于他提出了人力资本投资—收益均衡模型，即人力资本投资的边际成本其当前值等于未来收益的贴现值。同时，他对在人力资本形成方面，教育、培训和其他人力资本投资过程的研究也具有开创意义。贝克尔认为，当收入提高时，劳动供给者的时间价值也相应提高，同时也意味着对闲暇的需求增长，从而导致孩子的直接成本和间接成本的提高。因为，无论技术多么进步，父母在对子女的感情投入上所花费的时间是无法由技术进步所取代的。贝克尔提醒说，较多的贴现率使父母对子女投资减少，如逐代延续可能形成恶性循环，这正是不发达国家“低水平均衡”的根源。相反，当人力资本相对于物质资本的积累突破某一界限时，社会总的人力资本增长将达到一个“高水平均衡”，这是目前发达国家的情况。

除舒尔茨和贝克尔之外，还有许多学者对人力资本进行了深入的研究。丹尼森对舒尔茨的教育对美国经济增长的贡献率做了修正，指出1929—1957年美国经济增长中教育做出的贡献率是23%，而非舒尔茨认为的33%。^⑨明塞则首次将人力资本投资与收入分配联系起来，并给出了完整的人力资本收益模型。同时，明塞还研究了在职培训对人力资本形成的影响。马希肯（Mashkin, 1958）和费尔德斯坦（Feldstein, 1967, 1979）分析了健康对人力资本的影响。斯杰斯塔德分析了人口迁徙对人力资本形成的影响。弗兰姆霍尔茨（Flamholts, 1974）提出了人力资本会计学的一套具体方法等。

2. 对人力资本理论的评析

人力资本理论对丰富西方经济理论做出了贡献，主要体现在以下几个方面：

（1）开辟了当代经济研究的新领域。传统的经济理论中，只有少数经济学家，如亚当·斯密，曾把人所获得的有用知识作为国民财富看待，也曾看到了人的知识、能力在生产中的作用和教育对经济产生的影响。但这些思想并没有成为经济学的主流，也没有形成完整的理论体

系,从本质上讲,人们仍把物质因素作为经济增长的惟一源泉。第二次世界大战后西方主要工业化国家经济的快速发展,为人力资本理论的形成提供了土壤。人力资本理论把由教育而形成和提高的人的知识、能力作为经济增长的巨大源泉,并加以系统全面的论证,这不但比以前理论前进了一步,而且也为当代经济理论的研究开辟了新的领域。

(2) 突破了资本同质性假设,提出了人力资本的概念。在传统的资本理论中,隐含着一个基本的前提假设——资本同质性,即所有资本质量相同,只存在数量上的差异,简言之,等量资本获取等量利润。人力资本理论的出现使传统资本理论受到前所未有的挑战。人力资本理论认为,资本存在两种形态,一种是传统意义上的资本,称为物质资本;另一种是人的知识、能力和技术等,称为人力资本。两种资本形态存在着质的区别,对经济发展起的作用存在巨大差别,物质资本的作用将不断削弱,而人力资本的作用将更加明显。

(3) 对人力资本的形成途径进行了深入研究,提出了人力资本投资是生产性投资的观点。舒尔茨提出了人力资本形成的五大途径:教育、培训、健康、人口迁移及实践中学习,对教育做了重点分析。贝克尔、明塞研究了在职培训对人力资本形成的影响;马希肯分析了健康投资对人力资本的影响;斯杰斯塔德分析了人口迁徙对人力资本形成的影响,并把这些活动看成生产性投资,而非单纯的消费。

(4) 把人力资本和收入分配联系起来。传统的收入分配理论强调按要素进行分配,将剩余的产生全部归功于物质资本,忽视了人力资本的作用。人力资本理论把人力资本纳入了分配体系中,认为人力资本、物质资本、土地和劳动共同创造价值。明塞提出了人力资本收益模型,将人力资本和收入分配结合起来。

人力资本理论起源于西方,对西方经济学的发展意义和贡献是重大的。然而,人力资本理论也有其局限性。其研究领域主要局限在人力资本的形成方式、人力资本投资的收益计算、人力资本对经济增长的贡献、对个人收入分配的影响等一般性问题,而很少深入到企业这个层面。笔者认为,人力资本理论的局限性不仅仅在于此,更严重的是它忽

视了人力资本的一个核心问题，即人力资本产权问题。即使是人力资本的主要代表人物对此也很少论及。舒尔茨和贝克尔在个别文献中提及过人力资本产权问题，但并没有进行专门的研究。

舒尔茨在创立人力资本理论时，虽然意识到人力资本产权的重要性，但是他本人以及后来的许多学者并没有深入地具体探讨这个问题，不能不说是人力资本理论的缺憾。

贝克尔（1964，1967）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，该企业就会蒙受损失，而其他企业则会从中受益。真正对人力资本产权做出开拓性研究的是中国的几位学者，他们在研究现代企业理论的过程中，阐述了自己的产权观点，本书暂且把他们的观点称为人力资本产权论。

（二）人力资本产权论

现代企业理论认为，企业是由人力资本和非人力资本组成的一个特别合约。问题的关键是哪一类所有者（人力资本还是非人力资本）拥有产权是最优的。中国的几位学者争论的问题就在于此。

1. 张维迎的“资本雇佣劳动”的命题。首先，张维迎把人力资本所有者分为两类，一类是负责经营决策的人力资本，称他们是经营者；另一类是负责执行决策的人力资本所有者，称他们为生产者。^⑨撇开物质资本所有者，企业产权的安排就在这两者之间进行。张维迎证明，由于契约的不完备，让最重要、最难监督的成员拥有企业产权可以使企业的总价值最大化，因而把企业所有权安排给“经营者”是最优的。接下来的问题是，具有经营才能的企业家在人群中的不均匀分布和难以观测，如何在一个均衡的市场中发现并选出企业家？张维迎认为个人财富是代表企业家才能的一个信号，应用风险不对称原理证明，那些有财产也有企业家能力的人被授予拥有企业产权，成为企业的经营者最为合适，从而提出了“资本雇佣劳动”的命题。

2. 周其仁的“人力资本所有者拥有产权”的最优安排。周其仁从