

潜在诺贝尔经济学奖得主 ——

雅各布·明塞尔论文集（第一卷）

人力资本研究

[美] 雅各布·明塞尔 / 著

by Jacob Mincer

张凤林 / 译

STUDIES IN
HUMAN
CAPITAL



中国经济出版社
www.economyph.com

雅各布·明塞尔论文集(第一卷)

人力资本研究
Studies in Human Capital

[美]雅各布·明塞尔 著

by Jacob Mincer

张凤林 译

中国经济出版社

© *Jacob Mincer* (1993)
Studies in Human Capital
Collected Essays of Jacob Mincer,
Volume II
Edward Elgar Publishing Limited (1993)
根据爱德华·埃尔加出版有限公司 1993 年版译出

责任编辑：毛增余
封面设计：白长江

电话：010 68319287

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资本研究 / (美) 明塞尔 (Mincer, J.) 著;
张凤林译. —北京: 中国经济出版社, 2001.9

ISBN 7 - 5017 - 5036 - X

I. 人… II. ①明…②张… III. 人力资本—研究—文集 IV. F2411 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 07536 号

中国经济出版社出版发行

(北京市百万庄北街 3 号)

邮政编码: 100037

北京地质局印刷厂印刷 新华书店经销

开本 A5 印张 17.375 450 千字

2001 年 9 月第 1 版 2001 年 9 月第 1 次印刷

印数 3000

ISBN 7 - 5017 - 5036 - X/F·3990

定价: 36.00 元

译者序

雅各布·明塞尔是当代美国著名经济学家。他 1922 年出生于波兰的托马斯索,在青少年时代移居美国。1950 年毕业于亚特兰大的埃默里大学,获文学学士学位。1957 年毕业于纽约哥伦比亚大学,获哲学博士学位。以后,在芝加哥大学作了两年博士后研究,并成为设在纽约的国民经济研究所(NBER)的研究人员。1962 年成为哥伦比亚大学的经济学教授,此后一直在那里从事教学和科研工作。除了在大学任教以外,他还兼任许多社会公职。他于 1967 年当选为美国统计协会会员;1973 年当选为经济计量学会会员;1972 年至 1976 年任美国经济学会人口普查委员会委员;从 1974 年起又分别担任美国文理研究院和全国教育科学院成员;1977 年担任《经济学与统计学评论》副主编,1979 年担任《教育经济学评论》的副主编;2000 年 5 月又当选为美国科学院(the National Academy of Science)成员。

明塞尔对现代经济学的主要贡献,是他自本世纪 50 年代末以来与其他几位经济学家一起开创并系统地发展了人力资本理论与分析方法。所谓人力资本,指的是蕴含于人自身中的各种生产知识与技能的存量总和。^①

人力资本理论与方法,就是运用现代经济学的基本分析工具(成本与收益分析,供给与需求分析,等等)研究人力资本生成与发展的过程以及人力资本发展对经济运行过程的影响。虽然自亚当·斯密以来,曾有不少学者提到教育对于人的能力的增进

^① John Eatwell, Murray Milgate, Peter Newman, *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, Vol. 2, The Macmillan Press Limited, 1987, P682.

作用与物资资本投资的作用相似,但是总的说来,直到本世纪50年代末为止经济学仍然一直把人力视为一种单纯的自然秉赋。由此导致在经济理论体系中,人力投入一方面只是被当作一个均质的量,另一方面又被视为一种外生变量。这种传统理论观点在50年代中后期遇到了挑战:首先,工业化国家产出增长率大大高于劳动和资本投入增长率而形成的增长“余差”,表明了把人力投入单纯视为量的(人时)增加而不考虑质的改进是有问题的;其次,在收入分配领域中大量可供利用的经验数据也明确地显示出个人收入的分配格局与教育程度具有某种相关性。这种情况促使一些学者开始探讨人的能力发展的经济机制及其对经济增长与收入分配等等方面的影响问题,于是人力资本理论与分析方法便发展起来。目前,人力资本理论已经成为现代经济学的一个重要分支,它的分析方法已被广泛应用于经济增长、收入分配、劳动市场、企业组织等各个领域。虽然就基本的理论范式而言,人力资本理论的出现也许并不代表经济学的一种革命,但是它由于极大地拓宽了经济分析的解释力(特别是对于早先被认为是处于经济学领地之外的人类非市场行为的解释力)而对于经济科学的发展以及社会经济生活所产生的重大影响却是不可低估的。

人力资本理论的发展在最初有几条主要线索:其一是,美国经济学家舒尔茨(Theodore W. Schultz)结合经济增长问题的分析明确提出了人力资本的概念,阐述了人力投资的内容及其对于经济增长的重要作用;其二是,本书作者雅各布·明塞尔在对有关收入分配和劳动市场行为等问题进行研究的过程中开创了人力资本的方法;其三是,美国经济学家贝克尔(Gary S. Becker)从其关于人类行为的一切方面均可以诉诸经济学分析的一贯方法论出发,将新古典经济学的基本工具应用于人力投资分析,提出了一套较为系统的人力资本理论框架。在这三人中,国内读者似乎对于舒尔茨和贝克尔更为熟悉,因为他们曾先后获得了诺贝尔经济学奖,名声较大,而对于明塞尔则了解得不够多。实际

上,如果严格地以时间而论,那么明塞尔对人力资本理论的研究要早于其他二人,因而可以说是现代人力资本理论的最早开拓者。西方著名经济思想史专家马克·布劳(Mark·Blaug)就曾指出:“雅各布·明塞尔在西奥多·舒尔茨和加里·贝克尔之前‘发现’了人力资本理论,但是该理论的创始人却通常被认为是后者”。^①

1957年,当时还是学生的明塞尔在纽约哥伦比亚大学完成的博士论文《人力资本投资与个人收入分配》中,率先运用人力投资的方法研究收入分配。他指出,经验表明,现实中收入分配的差别主要地不是表现为各种职能收入的差别,而是表现为个人收入之间的差别。对于这种收入差别,以往的一些理论(诸如强调“阶级”的社会学模型、强调“机会”的概率论模型等等)未能给予令人满意的说明。而从人力投资(或培训)的视角则可以对此给出有说服力的解释:在自由选择条件下,每个人基于收入最大化而进行的不同人力投资(或培训)决策,决定了他们之间收入分配的格局。这样,人力投资的概念以及人力资本分析方法便被正式引入经济理论之中。以后,明塞尔又不断拓展其最初的理论建树和研究成果,围绕收入分配、劳动市场与家庭决策等领域进行了一系列富有成效的人力资本分析的探索,推动和促进了现代人力资本理论的发展。

概括地说,明塞尔对人力资本理论的贡献主要有如下几个方面:第一,他借鉴斯密的“补偿原理”,首先建立了人力投资的收益率模型。该模型用参加培训(或受教育)的年数表示人力投资量,因而进行人力投资便意味着挣得的迟延。在均衡的条件下,将要求具有不同人力投资量的个人的终生挣得流的贴现值均相等,因此,人力投资量越大的人其年收入便越高,这种挣得上的不均等显然是对于人力资本投资在收益上的补偿。这一模

^① 马克·布劳:《20世纪的百名经济学巨匠》,中译本,中国经济出版社,1992, P201。

型为将个人收入分配问题置入人力资本的理论框架奠定了基础;第二,他最先提出了人力资本挣得函数。挣得函数(earnings-function)是对于挣得剖面(earnings profile)的一种数学和经济计量学的表述,而挣得剖面反映的是随着年龄变化年收入移动的轨迹。明塞尔的挣得函数明确地将人力投资区分为学校教育投资与学校教育以后的投资诸如在职培训两个方面,并分别用教育年数与工作经验年限来表示这两种变量。这样,通过建立一种多元函数,便可以分别对教育投资收益率、职业培训收益率以及净投资期等等进行求解和估计,这对于更全面系统地考察人力投资与收入分配之间的内在联系具有重要理论与经验分析意义,它随后成为这一领域广泛使用的一般方法;第三,明塞尔在考察在职培训对终生收入模式的影响时,提出了“追赶”时期(overtaking)的概念。这一分析模型对于具有同样学校教育程度但是在在职培训量不同的个人同期组群显示了良好的经验预测能力,它表明单个人之间的挣得方差在达到“追赶点”以前将递减,随后将转而上升,从而扩展了挣得函数的解释力;第四,将人力资本理论与分析方法应用于劳动市场行为与家庭决策,提出许多新的理论洞见。例如,他最先把非市场的家庭经济行为与市场行为结合起来,从这两种活动的替代关系分析了家庭中特别是已婚妇女的劳动供给问题。他还用工作经历的间断性所导致的经验年限减少来解释妇女工资相对于男性偏低的现象,矫正了通常关于这个问题的歧视性观点。他以家庭行为中的机会成本因素来解释家庭规模以及人口统计转变等等。他根据企业职业培训的差别解释了美日两国劳动流动的差异性。此外,他还对实施最低工资及其后果问题给予了新的经济学分析。

本书是明塞尔关于人力资本理论的一部论文集,收集了作者自 50 年代末以来关于这个主题所发表的十几篇有代表性的论文,这些论文记录了作者在这个新开拓的理论领域辛勤耕耘的历程,也可以从一个侧面反映现代人力资本理论的发展与应用过程。经济学论文不同于经济学教科书的特点在于,它不是

简单地罗列经济研究的“产成品”,而是反映了这种“产成品”的形成过程,即经济学家的知识生产过程。因此,研读本书,不仅将有助于读者了解现代人力资本理论的发展脉络及其主要理论与方法论成果,追踪在现代经济学的这一崭新领域中的最新进展,而且也可以使读者从这些论文中获得有关经济学家如何有效地从事科学研究与探索的若干启示。这对于提升中国经济学研究的水平并逐步与世界接轨显然是有益的。

同时还要看到,中国是一个处于发展中经济阶段的人口大国,如何合理开发与有效利用人力资源一直是我们在向现代化挺进的过程中需要不断努力解决但却始终未能很好解决的问题。特别是当发达国家已经步入知识经济时代、全球经济竞争日益表现为知识和智力竞争的时候,人力资源开发与优化对于我们更成为了一个关乎国家经济根本振兴与民族长久繁荣昌盛的重大问题。显然,在我们这样的国情条件下,认真研究现代人力资本理论,吸收和借鉴其科学成分,以便为中国人力资源与劳动力的优化发展从微观与宏观等不同层次上提供理论指导,也具有实际意义。正因此,我们从由马克·珀尔曼(Mark Perlman)和马克·布劳主编的“20 世纪经济学家”系列丛书(该丛书汇集了在经济学的若干重要领域中一些一流经济学家的创新性研究成果)中选译了本书。

本书的翻译工作得到了雅各布·明塞尔先生的热情支持,他无偿地让予了所拥有的版权,并对翻译过程中遇到的一些疑难问题给予了及时的指导。在此,译者谨向原作者表示最诚挚的谢意。此外,本书的策划和出版工作还得到了中国经济出版社韩天雨社长、毛增余副编审、张抒文副编审等的大力帮助,译者愿意在此一并表示衷心感谢。由于时间仓促,更因译者水平有限,译本中难免有错误疏漏之处,恳请学术界同行及读者朋友批评指正。

张凤林

2000 年 7 月

作者中文版序言

我很高兴由于辽宁大学张凤林教授的努力,使我关于人力资本的某些论著现在得以和中国的经济学学生们见面。

人力资本投资包括教育、职业培训、保健与人力迁移等活动。单个人和社会对于人力资本投资的激励是从此类投资的成本与收益中派生出来的。在经验应用方面,人力资本分析有助于我们对于有关挣得的分配、工资增长、劳动转换以及失业结构等问题获得深入理解。人力资本对于劳动供给的影响阐明了有关两性和家庭经济学中的一些问题。作为与技术创新相补充的因素,人力资本投资促进了经济增长。这些主题,以及其他一些问题,在本论文集中都得到了阐述。

雅各布·明塞尔

2000年6月21日于纽约

致 谢

我对于国民经济研究所、国家自然科学基金、斯隆基金以及斯潘塞基金多年以来所给予的支持和鼓励表示感谢。此外,对国家教育与就业中心自 1985 年以来对我在哥伦比亚的教师学院的工作所给予的很多支持也表示感谢。

我深深地感谢几代的学生和同事、特别是哥伦比亚大学经济学系劳动研究班的参与者对我的知识激励。

还要特别地感谢在准备本卷论文的过程中哥伦比亚大学专家研讨会所提供的热烈讨论和帮助。

目 录

译者序.....	(i)
作者中文版序言.....	(vi)
致谢.....	(vii)
导论.....	(1)

第一编 人力资本与挣得

一、人力资本投资与个人收入分配	(25)
1. 导论	(25)
2. 简单模型	(29)
3. 概括总结	(52)
二、劳动收入的分配:一个综合评述	(59)
1. 传统的方法	(61)
2. 关于机会与能力的数学模型	(64)
3. 人力资本方法	(67)
4. 结论	(95)
三、人力资本与挣得	(103)
1. 学校教育	(104)
2. 挣得剖面	(107)
3. 挣得函数	(110)
4. 关于挣得函数的一些经验研究结果	(116)
5. 人力资本与收入分布	(123)

6.教育的质量	(125)
7.能力、机会与收入	(126)
8.一些批评与回应	(132)

第二编 人力资本、工资增长、劳动转换与失业

四、在职培训:成本、收益及某些含义	(141)
导论	(141)
1.关于在职培训成本的估计	(143)
2.收益率估计	(158)
3.作为影响收入和就业行为的一个因素的在职培训	(162)
总结	(171)
五、劳动流动与工资	(186)
1.引言:对于劳动流动的复苏的兴趣	(187)
2.任职期、工作年龄与流动:某些定义和事实	(189)
3.工资与流动结构:一些理论	(192)
4.在均质和差异性群体中任职期对于流动的影响	(195)
5.经验的流动函数	(198)
6.对流动的净年龄效应	(202)
7.任职期与工资函数中的流动效应	(203)
8.任职期、经验与流动:追加的评论	(208)
9.随机过程的演化	(211)
10.组关系	(220)
11.一种估计程序	(225)
六、工作变动中的工资变化	(235)
1.引言与概述	(235)
2.测量转变中的工资变化	(237)
3.经验结果	(243)

4. 工作转变中的工资变化与失业	(255)
七、教育与失业	(269)
1. 失业构成与因教育而产生的差别	(269)
2. 逐项分析	(275)
3. 总结与结论意见	(291)
八、职业培训、工资增长与劳动转换	(300)
1. 引论: 背景	(300)
2. 流动剖面、分离率与职业培训	(303)
3. 职业培训对工作转换的影响	(310)
4. 职业培训与厂商内的工资增长	(314)
5. 培训、工作转换与长期中的工资增长	(317)
6. 流动的工资获益与培训	(319)
7. 结论	(321)
九、职业培训: 成本、收益与工资剖面	(329)
1. 引言: 背景	(329)
2. 数据来源与相关文献	(332)
3. 职业培训投资的盈利性	(336)
4. 关于每年职业培训投资量的估计	(340)
5. 将对于培训的直接估计与间接估计加以比较	(344)

第三编 技术与人力资本需求

十、人力资本与经济增长	(357)
1. 引言	(357)
2. 人力资本与个人经济增长	(358)
3. 人力资本与国民经济增长	(366)
4. 人力资本与人口	(372)
5. 结论	(375)
十一、美国和日本工资结构与劳动转换	(379)
1. 引言	(379)

2.人力资本二重假说与微观证据	(382)
3.经济增长、人力资本与工资	(393)
4.另一种控制:对于在美国经营的日本工厂的观察	(403)
5.总结与结论	(408)
十二、在劳动市场上人力资本对于技术变化的反应	(427)
1.引言	(427)
2.测量技术变化	(430)
3.生产力增长步伐与人力资本利用	(431)
4.生产力增长对工资结构的影响	(436)
5.生产力增长对劳动转换的影响	(441)
6.对就业的影响	(443)
7.研究结果的总结	(447)
十三、人力资本、技术与工资结构:时间序列显示了什么?	(453)
1.教育盈利性在长期中的稳定性与在短期中的变化	(453)
2.教育和工作经验产生的技能差别以及它们的变化: 一些假说	(458)
3.经验分析:数据与因变量	(461)
4.自变量:概念与数据	(465)
5.回归分析	(473)
6.总结与结论意见	(488)
人名与主题索引	(498)

导 论

很多年来,我的研究努力的大部分集中在人力资本及其在劳动市场的效应上。从 1957 年我的博士论文“人力资本投资与个人收入分配”开始,一直持续到现在,在三十多年的工作历程中发表了一系列文章以便为一部待写的书准备材料。每一个研究都提出了有待下一个研究工作来回答的新问题,这也导致了迟迟不能形成一部最终的成果。现在,这部未完成的书大致按照它形成的同一顺序即按照研究努力的逻辑以及近乎编年表的顺序,呈现给读者。

本论文集包含了三个主题系列:(1)人力资本对挣得的影响;(2)人力资本对工资增长、劳动转换和失业的影响;(3)技术对人力资本需求的影响。人力资本对挣得的影响(第一编)是这一领域最古老的话题,并且目前仍然是研究的中心问题。关于人力资本对单个人工资增长、就业转换以及失业的影响的研究工作(第二编)是更近期的事,它是在大微观数据固定样本的日益增多和有关职业培训活动的经验信息的表象刺激下展开的。虽然前两个主题讨论给定的人力资本供给(分配)对劳动市场后果的影响,最后一个主题(第三编)却集中研究影响人力资本需求的因素。这个最新的工作将人力资本置入经济增长的框架中,重点放在经济增长对人力资本形成与利用的影响,而不是相反。当然,因果联系的每一个方向都是主要的,不过它们将在不同的领域被分别考察。这里分析的因果联结是劳动经济学家们所最为关心的。对人力资本需求的变化导致了工资结构的变化,而人力资本供给则要相对于工资结构而在时间过程中调整。

从另一角度来说,人力资本作为一种原因要素,当然是经济增长研究中的主要课题。^①

x 关于作为决定经济增长的因素的人力资本与作为决定(劳动)收入分配或工资结构的因素的人力资本二者之间的区别,早在 50 年代后期现代人力资本理论发展的一开始就表现出来。^②每一个发展看起来都是对 50 年代能够利用的经验发现的回应:增长理论不得不面对美国和其他国家在一个长的时间周期中所观察到的用传统方法计量的劳动和资本投入的增长远远低于产出的增长这一经验事实。技术进步、资本质量和劳动“质量”,以及其它的代表人力资本的项目,必定被隐含在大的增长剩余中。^③与此同时,有关个人收入分配的资料也开始以极详细的微观数据(例如,《美国当前人口调查》)的形式出现,它表明决定个人收入不均等的主要因素,是劳动收入的变化,而不是在劳动收入与资本收入之间“职能分配”的差别。在这里,人力资本分析能够说明工资结构的一些主要方面,诸如由教育和年龄所决定的显著的工资差别,因为这二者都代表积累的技能或“劳动的质量”。

我是在可互换的意义上使用技能、劳动质量和人力资本这几个术语的。积累的技能,实际上是一个通常使用的有关人力资本的定义。欧文·费希尔(Irving Fisher, 1930)曾将资本定义为能够产生一个收入流的任何资产。积累的人类工作能力可以在与物质资本同样的意义上被视为一种资产,尽管它不能被买卖(当然可以租让),并且对于此种资本的投资经常涉及像教育一类的非市场活动。

当工资被视为一单位人力资本的租金价格时,在积累的人力资本上的差别便能够在很大程度上解释工资的差异性。用“人一时”来计量劳动投入的传统方法显然是不适当的。将焦点从劳动的均质性转移到劳动的异质性,从短期的工资和就业决策转移到长期的投资决策,这是人力资本理论对劳动经济学的主要贡献。

人力资本分析虽然是导致劳动经济学及其相关领域改变方向的主要因素,但是它并不代表经济理论的一种革命。人力资本的概念是古老的,它曾为亚当·斯密(Adam Smith)所雄辩地表述和阐明。不过,它的分析力量在费希尔的资本定义中是隐含着的,而在加里·贝克尔(Gary Becker)严密而优美的论述中(1964)则明朗化了。在给定人力资本投资的成本和收益时,单个人获得人力资本这种挣得能力的活动将面临最优化问题。由于收入是在一个长周期中增加的,所以资本理论上的现在值或收益率变成决策变量。由这些人力投资引发的成本和收益大部分隐含在工资结构中。众多的人对这些刺激的反应产生了使人力资本在人际之间的分配和工资在人际之间的分配都达于市场均衡的趋势。这些分配反过来又相对于人力资本需求和供给的转移而变化。

作为对包括在本论文集以及一般人力资本文献中的各种主题和一个指南,指出下面一点是有用的:即人力资本投资的各种范畴可以按照生命周期年来加以描述。用于孩子抚养和儿童开发上的资源代表学前投资^④。这些投资将与随后而来的正规教育投资相重迭。在有关职业培训与学习、寻找工作与劳动流动和工作努力等方面的投资将发生在整个就业年龄段,而保健投资^⑤和其他维护健康的活动则要伴随人的终生。这里提到的维护健康活动将使我们注意到折旧的概念,亦即总投资与净投资的差,在人力资本的场合也像在其它资本理论应用时一样重要。

这里所包含的主题选择集中围绕学校教育投资以及诸如职业培训和劳动流动等劳动市场投资的后果和决定因素。如上面已经指出的,这些并不是唯一的人力资本投资的构成要素,但它们对于劳动经济学却具有极大重要性。对于儿童的人力资本投资,特别是当它们与家庭劳动供给具有一种相互影响的关系时,成为与本论文集成姊妹关系的另一本论文集——《劳动供给研究》卷的主题。