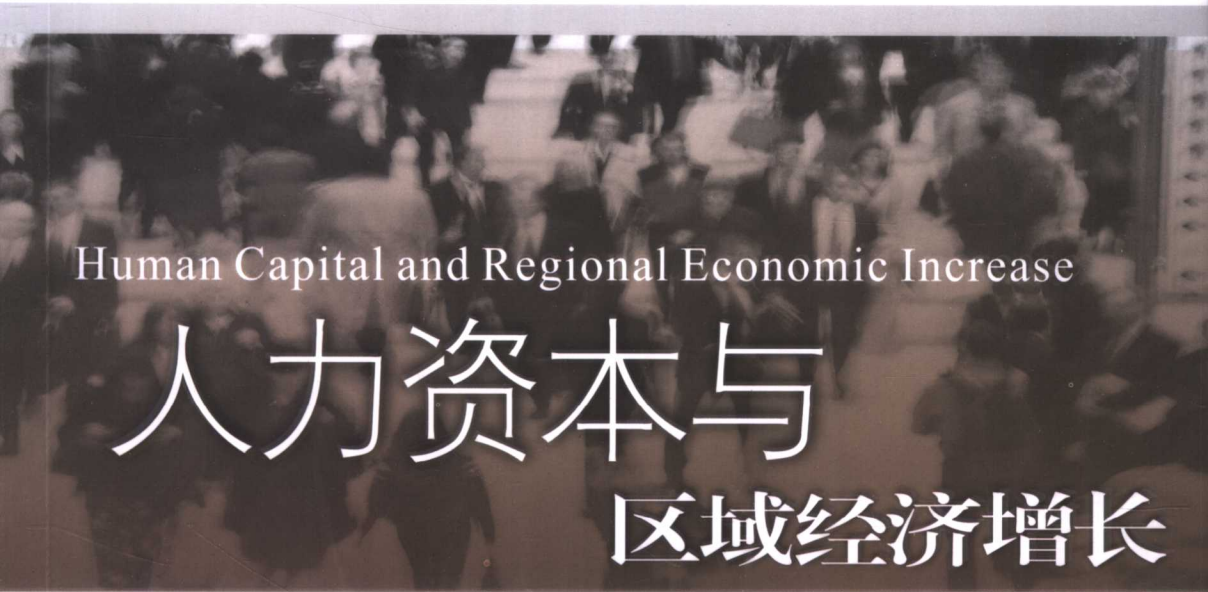


Regional Economy Comparative Study Series

● 区域比较研究丛书

由于历史、文化、地理等背景的不同造成了各个区域对于人力资本投资的差异，从而形成了不同的人力资本结构模式。通过对企业家人力资本富裕型的温州、专业人力资本富裕型的苏州经济增长实证分析，说明两种不同模式的经济增长机制，并分析了模式形成的制度原因。



Human Capital and Regional Economic Increase

人力资本与 区域经济增长

——温州与苏州比较实证研究
A Comparative Case Study of Wenzhou & Suzhou

张一力 著

浙江大学出版社

Regional Economy Comparative Study Series
区域经济比较研究丛书



Human Capital and Regional Economic Increase

人力资本与 区域经济增长

——温州与苏州比较实证研究
A Comparative Case Study of Wenzhou & Suzhou

张一力 著

浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资本与区域经济增长:温州与苏州比较实证研究/
张一力著. —杭州:浙江大学出版社, 2005.7
ISBN 7-308-04353-3

I. 人... II. 张... III. 人力资本 - 对比研究 - 温
州市、苏州市 IV. F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 080803 号

出版发行 浙江大学出版社
(杭州浙大路 38 号 邮政编码 310027)
(E-mail: zupress@mail.hz.zj.cn)
(网址: <http://www.zjupress.com>)

丛书策划 叶抒

责任编辑 叶抒

封面设计 俞亚彤

排版 浙江大学出版社电脑排版中心

印刷 富阳市育才印刷有限公司

经销 浙江省新华书店

开本 787mm×1092mm 1/16

印张 14.75

字数 250 千字

版印次 2005 年 8 月第 1 版 2006 年 7 月第 2 次印刷

印数 2001—3000

书号 ISBN 7-308-04353-3/F·585

定价 22 元

内 容 提 要

本书综述了经济增长理论和人力资本理论的发展历史,并分别从个体和区域两个层面给出了人力资本的定义。所谓个体人力资本是指通过时间、货币等的投资,在个体身上所体现的、具有经济价值的知识、能力、健康等质量因素的总和。区域人力资本是指在一个特定的区域内,每一个人通过投资所获得的、具有经济价值的知识、能力、健康等质量因素的整合。

论著提出人力资本可以分为三类,一般人力资本、专业人力资本和企业家人力资本。三类不同的人力资本在经济增长中具有各自的不同作用。由于企业家人力资本和专业人力资本在经济增长中的特殊重要作用,它们在区域经济中存量高低的不同组合,可以生成相应四种不同的人力资本结构模式:双低型、企业家人力资本富裕型、专业人力资本富裕型、双高型。由于历史、文化、地理等背景的不同造成了各个区域对于人力资本投资的差异,从而形成了不同的人力资本结构模式。通过对企业家人力资本富裕型的温州、专业人力资本富裕型的苏州经济增长实证分析,说明两种不同模式的经济增长机制,并分析了模式形成的制度原因。论著还对中国 24 个典型城市进行了人力资本结构模式的分类,给出了各种人力资本结构模式优化的途径和各种模式的区域经济增长的人力资本对策。

序

许经勇

记得 20 世纪 80 年代初,我曾出席在上海举办的一次学术会议。在这个学术会议上,美国著名经济学家、人力资本理论的奠基者西奥多·W·舒尔茨作了关于人力资本理论的主题报告。他在报告中曾经谈到这么一件事情,即第二次世界大战结束后,许多人都得出共同的结论:发动两场侵略战争的德国和日本法西斯,由于以彻底失败告终,付出不可估量的代价,元气大伤,将永世不得翻身。舒尔茨说,他当时在德国服军役,曾写文章质疑这种观点。舒尔茨认为,不用花很长时间,一个工业发达、经济繁荣、实力雄厚的国家,将重新屹立在欧洲和亚洲。其理由是,战争不可能把一个民族消灭掉,只要这个民族还在,脑袋瓜保留下来了,就可以东山再起。因为这个两个国家都有一个共同点,即文化教育水平相当高。而且人们接受了教育,就会对经济增长带来极大的推动作用。舒尔茨还批评把教育看成是消费性投资的传统观念,提出教育也是一种生产性投资的结论。并在这个基础上形成了较为成熟的人力资本投资理论。由于这一开创性的理论被实践证明是正确的,理所当然获得了诺贝尔经济学奖。

伴随着经济的全球化,越来越多的人认识到,当今世界的竞争,归根结底是科学技术的竞争,也可以说是人力资本的竞争。改革开放以来,许多人都把劳动密集型产业看成是我国最具竞争力的一种产业。但是,这种比较优势并不是可以永远保持下去的。其理论依据是,劳动密集型产业主要是借助于多投活劳动(主要是简单劳动),并尽可能用活劳动代替物化劳动的一种产业。当人们把劳动密集型产业和资本密集型产业相比较,劳动密集型产业是属于较低层次的产业经营形态,它是与较为落后的生产力和较为低下的劳动力再生产成本相联系的。马克思在《资本论》中,往往把资本(主要指物化劳动)投入量的多少,作为区分集约经营和粗放经营的重要标志。并明确指出,当生产经营还处在粗放阶段,其投入的

生产要素,主要是劳动和土地,只须投入很少的成本。随技术的进步和生产经营集约度的提高,必然愈来愈把资本的重要性和革命意义,突出地表现出来。因为技术进步的实质,不外是用日益完备的生产手段,即所谓资本(物化劳动)替代劳动力(活劳动),以提高劳动生产率。而劳动生产率的提高,意味着用更少的活劳动(劳动力)推动更多的物化劳动(资本),其结果是包括活劳动和物化劳动在内的劳动总量的减少。对于某一个国家和地区来说,无论是加快经济增长速度,或者是改善社会成员的国民福利,都必须建立在该国家和地区的劳动生产率提高的基础上。劳动生产率是人均国民收入和经济增长的源泉,同时也反映了一个国家和地区的竞争能力。

与资本密集型产业相比较,劳动密集型产业是属于低附加值的生产活动,其增值能力是很有限的。劳动密集型产业对劳动力资源的素质要求相对较低,其劳动成本优势主要体现在劳动者生存资料的价值上。资本密集型产业是属于高附加值生产活动,其增值能力是较强的。资本密集型产业对劳动力资源的素质要求相对较高,其劳动成本优势主要体现在劳动者的发展资料和享受资料的价值上。较低的劳动成本只能吸收和再生产较低素质的劳动资源;而较高的劳动成本则可以吸收和再生产较高素质的劳动资源。权衡劳动成本的比较优势,不能只看成本,还要看效率。劳动成本的比较优势应当是劳动资源的成本和劳动资源的效率的综合体现。而目前我国劳动密集型产业所表现出来的情况是,随着时间的推移,劳动资源的成本呈上升趋势,劳动资源的效率则呈下降的趋势。这是劳动密集型产业运行到一定阶段的必然产物,进而要求产业结构必须逐步升级。劳动密集型产业一般是属于资源消耗大的产业,即人量消耗资源(包括土地资源和生物资源及矿产资源)的产业,而资源并不是取之不尽、用之不竭的,一旦资源价格出现较大幅度的上涨(目前已呈现这种态势),这种低附加值的劳动密集型产业,就难以消化因资源成本迅猛上升所造成的亏损。以低劳动力成本和低资源成本为支撑的低附加值的劳动密集型产业,不能永远存在下去,终究是会被市场所淘汰的。

我国劳动密集型产业所面临的一个严峻的挑战,就是出现局部性的“民工荒”。农民工在局部地区的短缺,固然有多方面原因,但其中的一个重要原因,就是农民工的工资待遇没有反映劳动力的成本价格,或者说,农民工的劳动力价格是被扭曲的。劳动力价格是以劳动力价值为基础,同时又反映劳动力供求关系。如果农民工的劳动力价格能够反映市场上劳动力的供求,就不会出现农民工短缺的问题。因为当市场上劳动

力供不应求时,市场机制就会促使农民工工资往上涨,当农民工工资涨到一定幅度,农民工的供求就会趋于平衡。市场上的商品和要素的供求缺口可以由市场价格来填补,这是市场经济的运行规律。如果农民工工资或劳动力价格不能反映劳动力的供求,就是被人扭曲了的。进一步说,当市场上出现农民工供不应求,农民工的工资也不上涨时,那么,局部性的“民工荒”便是不可避免的。这是需要作进一步探讨的,为何农民工的工资没有能够随着农民工的短缺程度而作相应的提高?这或许有多方面的原因,但其中的一个重要原因,就是农民工大量集聚的行业多半是粗放型的劳动密集型行业,或技术含量低、附加值低的行业,往往是依靠劳力、土地、原材料等低成本为其生存条件的,而近年来上述生产要素的价格呈上升趋势,直接侵蚀这些企业的利润。而在其他条件假设不变的情况下,劳动力价格和企业利润的关系,是一种此消彼长的关系。企业主为了保住企业的正常利润,就必然想方设法锁住农民工的工资,甚至采用拖欠的手段。我们认为,当前我国企业拖欠农民工工资的现象之所以较为普遍,固然具有多方面的原因,但是低附加值的劳动密集型企业承受不了劳动力价格上涨的压力,则是其中的一个重要原因。我们应当理性地思考这个问题,但并不能因此放松对拖欠农民工工资现象的查处。农民工的血汗钱是必须如数偿还的。

这就存在着如何把比较优势转化为竞争优势的问题。比较优势强调的是区际间、国际间的不同产业的竞争力比较,且更多的是从生产费用或生产成本的角度进行比较。而竞争优势较之比较优势,是更高层次的竞争力,它不仅与决定比较优势的基本要素禀赋有关,更重要的是取决于制度、知识、品牌、人力资本、企业家才能、管理创新和技术创新等更高层次的要素。与比较优势不同,竞争优势强调的是不同地区、不同国家同一产业之间竞争力的比较。这就决定了比较优势终究要通过竞争优势才能体现出来。也就是说,产业的比较优势只有通过竞争优势的发挥,才能得到最终的体现,倘若一个地区的产业具有比较优势,却不具备竞争优势,其比较优势也就无从实现。例如,按照比较优势原则,我国许多企业都选择劳动密集型行业,但并不能保证它们都能在市场竞争中胜出。这就说明,固然比较优势是竞争优势重要条件,但并不是充分条件,客观上存在着如何把比较优势转化为竞争优势的问题。

一个值得人们深思的问题,即制鞋业是典型的劳动密集型产业,是符合我国的比较优势的。我国也因此跻身世界鞋类生产大国的行列。与此同时,在国内市场上,国外皮鞋品牌接踵而至,高端市场几乎是外国品牌

一统天下。同等工艺、材质和款式的皮鞋,洋品牌可以卖到千元以上,而被中国皮鞋工业协会授予“中国真皮鞋王”的温州康奈皮鞋,则仅卖到几百元。由此可见,温州制鞋业的比较优势并没有转化为竞争优势。这就涉及到产业竞争力的内在涵义是什么。产业竞争力是一个地区某产业能够提供市场所需要的产品和服务的能力。也可以作这样的表述,即在市场竞争的环境条件下,与其他相比较,能够在市场上提供产品、服务的能力,以及与其相联系的创造增加值和国民财富的能力。它是由该地区的社会、经济、资源、科技、教育等方面的实力来决定的。改革开放 20 多年来,劳动密集型产业在国内市场上所表现出来的比较优势,集中表现在低成本、低价格优势。正是依靠着这一优势,在夹缝中生存的劳动密集型产业才度过资本原始积累时期,成长壮大到今天。但是,伴随着经济全球化以及国内市场国际化,国际产业分工也在进行新的洗牌,欧美国家向中国转移资金技术密集型产业的高潮正在到来,劳动密集型产业的这一优势正在逐渐丧失,乃至很难继续维持下去。这具体表现在低价格必然是低档次、低技术含量,没有核心技术,没有品牌;低成本的背后往往包含着掠夺性经营,对农民工的掠夺,对资源的掠夺;低成本和低价格,意味着低利润、低投入。这样的竞争注定缺乏可持续性的。我国劳动密集型产业发展的历程表明,国民经济长时期增长的根本动力,是不可能建立在与低素质劳动者相联系的廉价劳动力基础上的资本积累,而必须是建立在与高素质劳动者相联系的技术进步基础上的资本积累。这就必须高度重视并逐步强化人力资本的投资。

张一力博士《人力资本与区域经济增长》,在回顾经济增长理论和人力资本理论的基础上,对人力资本概念作了较为深入的分析 and 概括,创造性地把区域人力资本细分为一般人力资本,专业人力资本以及企业家人力资本,并在这个基础上探讨不同类型的人力资本在经济增长中所发挥的不同作用,提出了区域经济增长人力资本结构模式的四象限模型,即双低型、企业家人力资本富裕型、专业人力资本富裕型和双高型。应用上述几种模型,可以判断不同区域的人力资本的投资方向,寻找区域间经济增长的差异,正确引导人力资本投资方向,促进人力资本结构的合理化,最大限度地提高人力资本的投资效率。因而本书不仅具有重要的理论意义,而且具有重要的现实意义。当然,由于人力资本理论涉及的范围相当广泛,现有的理论和活生生的现实之间还有不小的距离,有不少问题还需要人们作更深入的认识和分析,如何把这一理论进一步完善起来,还有待于不断地实践、不断地认识、不断地总结、不断地提高。

目 录

导 言	(1)
第一章 以人力资本为主线的经济增长理论综述	(4)
第一节 古典经济增长理论	(4)
一、斯密的经济增长理论	(5)
二、李嘉图的经济增长理论	(6)
三、古典经济增长理论中蕴含的人力资本的朴素思想	(7)
第二节 现代经济增长理论和模型	(11)
一、哈罗德—多马模型	(12)
二、新古典经济增长理论	(15)
三、新经济增长理论	(18)
第三节 经济增长理论的应用——实用模型	(25)
一、新古典经济增长模型	(25)
二、有效劳动模型	(26)
三、人力资本外部性模型	(27)
四、三个模型人力资本产出弹性不同的说明	(28)
五、人力资本外部性贡献溢出系数	(30)
第二章 人力资本	(32)
第一节 人力资本概念的形成和发展	(32)
一、舒尔茨的人力资本概念	(32)
二、其他学者有关人力资本概念的论述	(34)
三、人力资本的定义	(37)
第二节 人力资本的性质	(38)
第三节 人力资本的分类	(40)
一、人力资本分类的依据	(40)
二、三种人力资本	(41)
三、三类人力资本的关系	(44)

第三章 人力资本对区域经济增长的作用	(48)
第一节 一般人力资本对区域经济增长的作用	(50)
一、一般人力资本的形成	(50)
二、一般人力资本对经济增长的作用——历史的经验	(52)
三、如何获得一般人力资本	(54)
第二节 专业人力资本对区域经济增长的作用	(55)
一、人力资本的内部效应和外部效应	(55)
二、专业人力资本对经济增长的作用——历史的经验	(56)
三、专业人力资本与“知识经济”	(58)
第三节 企业家人力资本对区域经济增长的作用	(61)
一、企业家和企业家人力资本综述	(61)
二、企业家人力资本对区域经济增长的作用	(66)
三、企业家人力资本的形成和作用的经济史实证	(68)
第四章 人力资本存量结构模式	(80)
第一节 四种人力资本存量结构的模式	(80)
一、四种模式的划分	(80)
二、人力资本存量的测度	(82)
第二节 四种模式区域经济增长的特点	(83)
一、双高型区域	(83)
二、双低型区域	(86)
三、企业家人力资本富裕型区域	(86)
四、专业人力资本富裕型区域	(88)
第三节 人力资本存量结构的合理化	(89)
一、合理的人力资本存量结构:发达国家的经验	(89)
二、不合理的人力资本存量结构:非洲和前东欧国家的反例	(98)
三、四种模式的形成和转化	(100)
第五章 温州与苏州的比较实证研究	(103)
第一节 温州与苏州不同人力资本结构模式的对比	(103)
一、温州初始人力资本存量	(103)
二、苏州初始人力资本存量	(106)

第二节 企业家人力资本作用的实证分析	(108)
一、区域经济增长投资主体的不同	(108)
二、企业的个数和规模	(111)
三、劳动力的就业结构	(113)
四、产业和行业结构	(115)
第三节 专业人力资本作用的实证分析	(119)
一、专业人力资本对于苏州、温州经济增长的估计	(119)
二、温州与苏州经济增长中人力资本作用的对比	(124)
三、经济增长方程的解释	(128)
四、专业人力资本对两地经济增长的比较与分析	(133)
第四节 简单的结论	(143)
 第六章 温州与苏州人力资本结构模式形成的制度分析	(144)
第一节 制度变迁理论的简要回顾	(144)
一、制度的定义	(144)
二、制度变迁	(145)
三、温州与苏州经济发展的制度变迁研究综述	(146)
第二节 文化对人力资本结构模式形成的影响	(147)
一、永嘉文化对人力资本结构模式形成的影响	(148)
二、吴文化对人力资本结构模式形成的影响	(152)
第三节 社会变革对人力资本结构模式形成的影响	(155)
一、不曾中断的商品经济的历史——温州的记忆	(156)
二、中断了的近代大工业历史——苏州的梦	(158)
第四节 温州与苏州不同的制度变迁	(161)
一、温州诱致性制度变迁的实证	(161)
二、苏州强制性制度变迁的实证	(168)
 第七章 中国区域经济增长的人力资本对策	(175)
第一节 温州和苏州经济发展的现状	(175)
一、温州经济发展的现状	(175)
二、苏州经济发展的现状	(178)
第二节 温州和苏州向双高型转变的历程	(180)
一、温州专业人力资本存量增加的历程	(180)
二、苏州企业家人力资本存量增加的历程	(182)

第三节 中国 24 个城市的人力资本结构模式分类	(186)
一、24 个城市及指标的选择与解释	(186)
二、24 个城市的聚类分析	(188)
第四节 中国区域经济增长的人力资本政策建议	(191)
一、双高型区域的人力资本对策	(191)
二、企业家人力资本富裕型区域的人力资本对策	(193)
三、专业人力资本富裕型区域的人力资本对策	(194)
四、双低型区域的人力资本对策	(195)
附录 数据来源及说明	(198)
一、国内外使用经济增长数据的综述	(198)
二、重要数据来源及说明	(200)
参考文献	(212)
后 记	(222)

导 言

区域经济增长是国家经济增长的组成部分。改革开放以来,我国东南沿海地区经济增长较快,而西北地区则相对滞后,经济增长存在着不平衡的问题。自 1978 年开始的经济改革,给中国所有的地区以相同的机会,但为什么不同的地区会有不同的经济增长呢?

影响区域经济增长的因素很多,包括资本、劳动、地理、历史、文化、制度等。人力资本对区域经济增长的作用是客观存在的,但人们对它的认识尚需深化。本文仅就人力资本与区域经济增长的关系问题展开讨论,以期获得对区域经济增长有益的启示。

人力资本概念自 20 世纪 60 年代由舒尔茨提出以来,其理论就一直是经济增长理论的重要构成部分。实际上,人力资本思想早就见诸经济学的经典著作。人力资本理论揭示了人力资本在经济增长中应有的地位和作用,这对于以往过分强调物质资本的作用是一个重大的修正和进步。国内外对于经济增长中人力资本作用的研究,主要集中在两个方面:一方面是研究专业技术人员或专业人力资本的作用,另外一方面是研究企业家或企业家人力资本在经济增长中的作用。但这两方面的研究都是各管各地、孤立地进行,没有从不同类型人力资本不同组合的角度来准确地揭示区域经济增长的机制。本文将通过对不同人力资本的组合作用于经济增长作用的研究,来回答区域经济增长差异的问题,寻求人力资本的最优结构,从而为区域经济增长找到一条快速的、健康的、可持续发展的道路,并为推进区域间人力资本的合理流动、为区域间的协调发展提供科学的依据。

党的“十六大”提出科学的发展观和人才战略,肯定了包括党政干部、专业技术工作者以及企业经营管理者队伍建设的重要意义,这也就是重视对人力资本的投资。但如何对人力资本投资?如何通过选择性的投资

来调整人力资本的结构使之优化,从而促使区域经济增长?这些问题都需要我们在人力资本与区域经济增长的研究中回答。

本书分别从个体和区域两个层面给出了两种人力资本的定义:所谓个体人力资本是指通过时间、货币等的投资,在个体身上所体现的、具有经济价值的知识、能力、健康等质量因素的总和。区域人力资本是指在一个特定的区域内,每一个人通过投资所获得的、具有经济价值的知识、能力、健康等质量因素的整合。

本书提出存在三类不同的人力资本:一般人力资本、专业人力资本和企业家人力资本。还讨论了不同人力资本在经济增长中的不同作用。

本书给出了四种人力资本结构模式和转化关系。指出由于历史、文化、地理等背景的不同造成了各个区域对于人力资本投资的差异,从而形成了不同的人力资本存量结构模式,即专业人力资本和企业家人力资本存量都较低、企业家人力资本存量高而专业人力资本存量较低、专业人力资本存量高而企业家人力资本存量低、专业人力资本和企业家人力资本存量均高等四种模式。我们分别称其为,双低型、企业家人力资本富裕型、专业人力资本富裕型、双高型。其中双低型的区域会陷于“发展的陷阱”,真正双高型区域目前我国还不存在,而只有双高型的人力资本结构模式才能保证区域经济的快速、健康、持续增长。其他三种模式都可以在一定的条件下向双高型转化,但双低型的转化更需要外力的促进。

在中国区域经济增长中,比较典型的是温州和苏州。它们分属企业家人力资本富裕型和专业人力资本富裕型两种模式。这两种模式的经济增长的机制和形成机制是不同的。本书就温州、苏州两种典型人力资本结构模式对区域经济增长的作用进行了实证分析,对两种不同模式的形成进行了制度分析,对中国 24 个典型城市的人力资本结构模式进行了聚类分析并给出了不同人力资本结构模式经济增长的人力资本对策。

本书分为三个部分:第一部分为理论部分。综述了经济增长理论和人力资本理论,然后给出人力资本的定义、分类和四种人力资本结构模式。第二部分为实证部分。应用定量的方法分析了苏州和温州经济增长的差异,并指出了形成差异的制度的原因。第三部分为区域人力资本的政策推广。

作为实证研究的对象,必须寻找两个比较具有典型意义的城市。这两个城市的面积、人口规模、地理位置、初始的经济发展情况均比较相似,但经济增长的结果或者增长的机制却有较大的差异,能够反映区域人力资本结构模式的不同。从中国的众多城市之中,我们发现两个十分有意

思的城市:温州和苏州,几乎完全符合上述要求。如苏州 1978 年人口为 506 万,面积为 8488.42 平方公里,国内生产总值为 31.95 亿;温州 1978 年人口为 561.26 万,面积为 11784 平方公里,国内生产总值为 13.22 亿;而且两个城市均属于沿海或沿江城市,地理位置也相差不大,因此可以作为我们实证的研究对象。民营经济比较发达的温州和以乡镇集体企业为主发展到以外资企业为主的苏州,两个城市经济增长的机制和增长的结果却存在比较大的差异,是中国区域经济增长的两个不同的典型。

本书采取的数据是两地从 1978—2002 年,25 年间不同的经济增长历程。

本书在回顾经济增长理论和人力资本理论的基础上,定义了人力资本,划分了人力资本的类型,给出了各类人力资本对经济增长的作用。其中创新之处在于区分了三类不同人力资本对经济增长的不同作用;提出了区域经济增长人力资本结构模式的四象限模型,即双低型、企业家人力资本富裕型、专业人力资本富裕型、双高型;并用这个模型实证分析了温州和苏州的经济增长;给出了四种不同模式区域的人力资本对策。

应用上述模型,可以判断区域人力资本结构模式,有效地识别区域经济增长的差异,正确地引导区域内的人力资本投资方向,提高投资的效率,促进人力资本结构的合理化。另外,温州和苏州比较实证研究的结论可以为其他地区提供一些经验教训,同时可以丰富中国人力资源学、区域经济学等的研究。

本书扩展了经济增长模型;应用计量的方法研究专业人力资本对于经济增长的贡献;利用定性和定量结合的方法分析企业家人力资本的作用;利用历史的方法回顾企业家人力资本和专业人力资本在发达国家经济增长历史中的作用;利用制度分析方法分析区域人力资本结构模式形成的制度原因。

人力资本的测度一直是经济学中一个比较棘手的问题,新经济增长理论的运用也往往受制于此。专业人力资本的测定,相对较为容易,可以用人均教育年限粗略地估计;而企业家人力资本由于比较抽象,计量就更为困难。虽然作者试图将人力资本作为一个整体,全面估计其在区域经济增长中的作用,但囿于学识水平的浅薄,也只能是初步尝试而已。今后需要对人力资本的整体可测度性和人力资本对区域经济增长作用的深层机制进行更为细致、深入的研究。

第一章 以人力资本为主线的 经济增长理论综述

第一节 古典经济增长理论

由于经济增长关系到一个社会的根本,所以也是经济学家们所必然关心的。在尚没有形成系统经济学之前,对经济增长的研究也是一个重要的问题。追溯到古老的年代,古希腊的色诺芬在其《经济论》和《希腊的收入》中就已经讨论过财富的性质和来源。但是,对经济增长较为系统的理论研究,是随着古典经济学的形成和成熟才发展起来的。主要的代表文献《经济表》(魁奈,1758)、《国民财富的性质和原因的研究》(斯密,1776)、《政治经济学和赋税原理》(李嘉图,1817)、《人口原理》(马尔萨斯,1798)、《投资的报酬递减》(奈特,1944)、《储蓄的数学原理》(拉姆赛,1928)和《经济发展理论》(熊彼特,1934)都对经济增长问题进行过比较深入的研究。这些经典作家十分关注社会财富的增长问题,将促进社会财富增长作为经济学研究的出发点,力图通过梳理影响和决定增长的因素,解释经济增长的基本规律。这些尝试性的研究奠定了古典经济增长理论的基础,直接标志着经济增长理论的产生(游宪生,2000)。

卢卡斯在《经济发展讲座》(2002)的“工业革命:过去与未来”中是这样评价古典经济增长理论的:

亚当·斯密和大卫·李嘉图无法得到国民收入和产出的会计核算方式和结果,但他们和其他古典经济学家按照自己的方法搜集到大量有关收入和增长率的历史信息,并对这些信息展开激烈的争论。在古典经济学家的著作中没有提及持续的经济增长,我们也别指望有任何与之相关的事实被提及。对亚当·斯密和大卫·李嘉图而言,国民财富意味着收入水平而与增长率无关。当托马斯·马尔萨斯提出人口模型以解释生活水平的稳定性时,立即被同代人接受。

李嘉图的《政治经济学与赋税原理》(1817)建立了收入与分配的一个总量理论,其明确性使得现代经济学家也会把它当成模型。李嘉图将马尔萨斯的人口观点置于他的长期收入决定理论的中心,并强调这一理论的核心含义是技术进步只会导致人口增加,而不会改变真实人均收入。^①

与卢卡斯一样,对于古典经济增长理论,我们主要考察最具代表性的斯密和李嘉图的经济增长理论。

一、斯密的经济增长理论

斯密在其被奉为经济学最经典的巨著《国民财富的性质和原因的研究》中提出和研究的中心问题就是国民财富的增长问题,通篇都是对经济增长性质、原因和如何为经济增长创造有利条件和环境的研究。他不仅分析了劳动、土地和资本三个经济增长基本要素在增长过程中的作用,还论述了技术进步和劳动生产率提高的问题。斯密认为,推动经济增长最根本的原因是社会劳动分工的日益深化和不断演进。他指出,劳动生产上最大的增进,以及运用劳动时所表现出的更大的熟练、技巧和判断力,似乎都是分工的结果。分工程度不可避免地受到交换能力大小的限制,也就是受到市场范围的限制,因此斯密主张经济增长的政策就是自由放任。个人的正当动机是启动和维持经济增长过程中最重要的因素,让人们追求自身利益有利于经济增长,实际上就是“看不见的手”在起作用。

斯密不仅分析了决定和影响经济增长的因素,而且还区分了经济增长的不同状态:一是财富不断增长的状态;二是处于停滞的状态;三是日益贫穷的状态。斯密认为,这三种不同状态的形成,与一国的社会经济制度有关。保障财产安全的法律、完全充分的竞争、自由贸易、合理的税收制度、资本家的利润水平等,这些问题都对资本积累、劳动分工的发展有

^① 卢卡斯:《经济发展讲座》(中译本),江苏人民出版社,2003年版,第126页。