

教育人力资本投资过度的形成机理分析

杨 晓 天

[摘 要] 教育人力资本投资过度在市场经济国家具有普遍性,造成了资源浪费。从对人力资本理论的分析来看,人力资本作用的发挥并非是无条件的,它必须以劳动力市场为中介。在需求约束下,由于劳动力市场存在“职位配给制”,教育人力资本通过“创造性替代”效应和“逆向选择”效应,对他人人力资本造成负外部性,从而引起教育人力资本投资过度。

[关键词] 教育人力资本;投资过度;劳动力市场

[中图分类号] C913.4 [文献标识码] A [文章编号] 1672-7320(2008)03-0394-05

教育人力资本投资过度^①是指一个社会(或个人)所拥有的教育人力资本超过了社会需要,或社会职业与教育之间的失调^[1](第 484-494 页)。美国教育经济学家亨利·莱文认为,教育人力资本投资过度包含三层含义:“一为对于历史上较高水平者,其受过教育后经济地位的下降;二指受过教育者未能实现其对事业成就之期望;三指工人拥有比其工作要求更高的教育技能。”^[2](第 22 页)按照这一标准,世界上很多国家都出现过教育人力资本投资过度,发展中国家尤甚。

教育人力资本投资过度主要表现为:高校毕业生求职困难、本科和研究生薪酬标准不断下滑、用人单位出现人才“高消费”等现象^[3](第 123 页)。在经济发达的地区和现代部门,由于对人才的吸纳能力有限,大量的本科生不得不去从事专科生或中专生就能胜任的工作。

人力资本理论认为,人力资本投资会带来经济的增长、提高个人福利水平。教育是人力资本投资的主要形式。教育人力资本投资过度究竟是如何形成的?本文在对人力资本理论的重新审视的基础上,重点分析教育人力资本投资过度的形成机理,为问题的解决提供思路。

一、对人力资本理论的反思

人力资本理论从 20 世纪五六十年代兴起到现在,经历了以舒尔茨、贝克尔等人为代表的第一代人力资本理论阶段和以卢卡斯、罗默、乔根森等人为代表的第二代人力资本理论阶段。

第一代人力资本理论认为,人力资本主要指凝集在劳动者身上的知识、技能及其所表现出来的劳动能力,这是现代经济增长的主要因素。单从自然资源、土地和物质资本已不能解释生产力提高的全部原因。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(人口受教育程度、科技文化水平和生产能力)越高,其国内的人均产出或劳动生产率就越高。舒尔茨考察了经济增长过程中发生的人力资本与物质资本总量之间的对比关系变化,认为规模经济和物质资本质量的改进与人的能力提高相比,显得微不足道。掌握了知识和技能的人力资本是一切生产资本中最重要的资本。

第二代人力资本理论则进一步发展了第一代人力资本理论。在 20 世纪 60 年代,舒尔茨和贝克尔没有把人力资本和教育作为经济增长的内生变量,而是作为外生变量。到了 20 世纪 80 年代,罗默和卢卡斯的模型则把人力资本视为最重要的内生变量,特别强调人力资本存量和人力资本投资在内生性

经济增长和从不发达经济向发达经济转变过程中的首要作用,试图通过这些研究揭示人力资本投资水平及其变化对各国经济增长率和人均收入水平收敛趋势的影响,进而确定人力资本和人力资本投资在经济增长和经济发展中的关键作用^[4](第3-42页)。20世纪80年代以后,以“知识经济”为背景的“新经济增长理论”在西方国家兴起,与60年代舒尔茨采用的新古典统计分析法不同,“新增长理论”采用了数学的方法,建立了以人力资本为核心的经济增长模型,克服了60年代人力资本理论的一些不足。

第一代人力资本理论发展到第二代人力资本理论,表明了人们对人力资本理论的认识在不断趋于成熟,但无论是第一代人力资本理论还是第二代人力资本理论,都认为人力资本作用的发挥是无条件的,这一重大的理论缺陷,成为该理论进一步发展的障碍。

第一代人力资本理论实际上假定劳动力市场完全竞争,不会对人力资本作用的发挥产生影响,即人力资本的生产性作用的发挥是无条件的,这种极端的假定条件不符合现实情况。因此,第一代人力资本理论遭到了信号筛选理论和劳动力市场分割理论的抨击。信号筛选理论从个体的策略互动行为以及教育替代这一现象出发,较好地解释了“教育膨胀”现象,而劳动力市场分割理论则从内部劳动力市场的存在这一现实出发,对人力资本生产性作用的发挥提出了疑问。这两种理论都是建立在对现实的非合理抽象基础之上的,因为它们从根本上否定了人力资本的生产性作用。

第二代人力资本理论在基本理念上与第一代人力资本理论无异,它们的理论贡献,主要在于运用动态最优化方法对人力资本投资进行动态分析和福利判断,并且在个人人力资本投资与宏观的经济增长之间建立起了有效的理论联系。但是,第二代人力资本理论从总体上来说还是假定人力资本与经济增长之间存在必然的对应关系,忽视了对劳动力市场特征的分析,从而缺乏坚实的微观理论基础。

尽管实践证明,人力资本理论的基本内核——人力资本具有重要的生产性作用经受住了检验,但人力资本作用的发挥是无条件的假定必须得到修正,否则人力资本理论及其反对观点都无法克服各自的缺点而统一起来。离开劳动力市场,人力资本的生产性作用将难以发挥,人力资本就只能起到信号的作用。要想使人力资本的作用充分发挥,就必须以劳动力市场为中介^[5](第48页)。

二、教育人力资本投资过度的形成机理

教育人力资本作用的发挥必须以劳动力市场为中介。在市场经济条件下,劳动力市场具有“职位配给”的特点,教育人力资本通过替代效应,对他人人力资本造成负外部性,从而导致教育人力资本投资过度。

(一)劳动力市场中的“职位配给制”

按照新古典微观经济理论,劳动力市场是一个完全竞争市场,因而市场总是可以出清。在市场均衡时,追求利润最大化的厂商将雇佣劳动力数量直到最后一个劳动力的边际产出价值等于其工资为止;追求效用最大化的个人将提供劳动力直到工作的边际效用等于闲暇的边际效用为止。由此形成的劳动力需求曲线和劳动力供给曲线相交处的点决定了均衡就业量和均衡工资。如果市场偏离了均衡状态,工资的自由调整可以保证经济回复到均衡状态。但是,现实中的劳动力市场并不是完全竞争的,而是存在诸多导致非完全竞争的因素。这些因素或者对雇主而言具有一定垄断性,或者对劳动力而言具有一定垄断性。正是这些非完全竞争的因素,导致了劳动力市场中“稀缺”的工作职位并不是通过价格机制来调节,而是采取“配给”的形式进行。劳动力市场中的这种劳动力与职位的配置机制我们称之为劳动力市场的“职位配给制”。

劳动力市场的“职位配给制”具有两个基本特征:一是市场提供的工资在均衡工资之上,但市场又存在大量寻找工作的人;二是在市场上寻找工作的人即使愿意接受一个更低的工资条件,也不能如愿获得工作职位。劳动力市场上的“职位配给制”在宏观上的表现就是凯恩斯主义的非自愿失业。从劳动力市场的非均衡性质来看,二者反映的是同一种经济现象。但是,非自愿失业概念在凯恩斯那里是社会有效需求不足的结果,而“职位配给制”则涉及到微观经济主体的行为作用及其影响。

根据劳动力市场分割理论,劳动力市场可分为主要市场和次要市场^[6](第 792-805 页)。相应地,劳动力市场的“职位配给制”从形式上也可分为两种类型,即内部配给和开放性配给。所谓“内部配给”,即指在企业内部雇员之间不受外部劳动力市场供需状况的影响,按照一定的职业转换和升迁原则进行职位分配。内部配给一般是按资历、年龄等因素来配给不同职位。所谓开放性配给,即雇主将职位配给预期能给厂商带来最大净利益的人。根据人力资本理论,一个人的生产能力取决于其人力资本量,因此,开放性配给的实质,是按个人拥有的不同人力资本量进行职位配给,其常用的表现形式是对不同的稀缺职位分别设置“学历”门槛,以引起众多求职者的竞争。

职位的内部配给和开放性配给所对应的两个市场,分割的界限不仅在于劳动报酬,而且两类市场之间存在劳动力流动的非经济进入障碍,主要劳动力市场是一个封闭的内部劳动力市场。主要市场上工资较高,工作条件优越,就业稳定,安全性好,升迁机会多;而开放性的外部次要市场则完全相反,工资低,极易失业,并且不允许向主要市场流动。因此,主要市场的在职劳动力不愿离开该市场,次要市场和待雇的劳动力希望流动到主要市场就业。教育人力资本拥有者要想获得其人力资本投资收益,必须进入主要劳动力市场,因为只有在那里,劳动的边际产出才会大大高于次要市场,从而才会有好的人力资本收益。但是,外部劳动力市场进入内部劳动力市场面临诸多障碍。这样,一旦教育人力资本拥有者只能在次要劳动力市场就业,人力资本就几乎没有收益。

雇主是采用内部配给还是开放性配给,关键取决于雇主在一定时期所面临的企业任务和环境状况。如果企业的产品市场需求稳定,市场竞争较小,那么,企业往往立足于稳定发展,希望通过提高管理效率来降低成本。在这种形势下,雇主将偏好于劳动力雇佣的内部配给,因为他没有必要破坏已有的稳定局面。反之,如果企业面临的市场竞争强烈,厂商将力图建立自己的产品垄断地位,旧的人员结构已无法适应市场竞争的需要,这时,雇主将宁愿冒风险打破原有的管理格局,采用开放性配给方式来代替内部配给。

(二)替代效应下的教育人力资本投资过度

一旦雇主偏好于劳动力雇佣的内部配给,教育人力资本拥有者进行人力资本投资的动机将不足,因为没有机会进入主要市场就业,人力资本就几乎没有收益。但是,如果雇主偏好于劳动力雇佣的开放性配给,教育人力资本拥有者有机会通过竞争进入主要市场就业,获得较好的人力资本投资收益,教育人力资本拥有者都将会加大人力资本投资,从而使劳动力市场出现对人力资本的需求约束。人力资本理论虽然重视了个人人力资本投资对其自身和他人的生产性作用,但忽视了人力资本的市场需求约束,从而忽视了其对他人带来的一种负效应,即替代性效应。在劳动力市场进行开放性配给的条件下,尤其是处于由劳动力内部配给向开放性配给转变的过程中,个人的首要目标是获得一个较优越的工作职位,也即进行职位竞争。这种替代效应集中体现在两个方面:一是新的人力资本对原有人力资本的创造性替代^②。也就是说,在“职位配给”过程中,个人的教育人力资本既具有创造性作用又使得他人原有教育人力资本无形贬值为零,从而新的人力资本对原有人力资本进行替代,原有教育人力资本被挤出岗位。另一方面是内部劳动力市场的在职者以教育人力资本投资的“逆向选择”方式对外部教育人力资本形成“阻拦”,从而以一种新的形式对外部教育人力资本形成替代效应。

我们来分析一下教育的“创造性替代”效应。假设在一个由甲、乙两人组成的封闭社会里,只有高、低两个等级。甲因为拥有高的人力资本而处于高的等级,获得较高收益。乙因为其低的人力资本而处于低的等级,获得较低收益。此时市场处于均衡状态。现在我们进一步假设:处于较高等级的甲能够凭借其地位优势从乙那里强制地多取一份收益,那么现在甲实际上就处于一定的垄断地位。这时市场均衡被打破了。在乙没有其它收益来源的前提下,他必然要通过加大自己的教育来取代甲,以求改变目前的被动局面。乙一旦成功,他就可以从甲那里强制地多取一份收益,这样,乙的教育对甲造成了负的外部效应。此种情形我们称之为一种“创造性替代”效应^[7](第 72 页),其创造性在于个人教育对社会产出作出了贡献,因为个人之间的竞争是社会产出增长的内在发动机;但也应该看到,“创造性替代”过程给

他人带来了负的外部效应。

教育人力资本投资的“逆向选择”效应则是低能者对“创造性替代”效应作出的应变反应。我们知道,劳动力商品是一种特殊商品,其特殊性在于:一方面,劳动能力与劳动力的使用效果并不一定等同,劳动能力是潜在的,而劳动力的使用是长期的;另一方面,个人的潜在劳动能力也难以被雇主所识别,即在劳动力质量上存在信息不对称。因而,低能力者在劳动力市场上排斥高能力者,即产生“逆向选择”。

我们假定在劳动力市场上,工作职位是实行开放性配给的,即按个人的人力资本程度实行职位配置,而教育则充当了一种提供个人潜在能力的市场信号。如果按照“信号筛选”理论,由于个人教育投资的成本与其生产能力负相关,低能力者决不会提供过多的教育信号,从而不会产生教育信号上的“逆向选择”。然而,“信号筛选”理论实际上暗含了一个假定,就是各个个人在经济财富上是等同的,因而在教育投资上不存在经济成本差异,只存在所耗时间和精力、能否获得文凭等方面的差别。但是,现实情况并非如此,个人经济条件的差异,政府和教育机构本身的行为扭曲,都可能导致“廉价文凭”或“金钱文凭”的产生,从而模糊了教育信号,并可能产生“逆向选择”。而在劳动力内部配给条件下,职位的配给虽然要考虑年龄和资历,但在同一批人员中,职位升迁的标准则是个人的工作表现。由于现代经济下难以精确区分各个个人在整个集体生产中的作用,所以职位升迁标准实际上具有很大的随意性。低能力者往往会努力伪装成高能力者。相反,高人力资本拥有者可能认为不值得去伪装自己。这样,低能力者得到雇主升迁,而高能力者往往会受到排斥,因而产生“逆向选择”。如果雇主本身也是受委托的代理人,不能时时将经济效率放在首位,那么,用人机制中的“逆向选择”可能会更加严重。

劳动力市场上的“创造性替代”和“逆向选择”效应都将导致对他人教育人力资本的负外部性,从而导致了个体间的策略互动行为,造成教育人力资本投资过度。因为被替代掉的教育人力资本投资者的出路只可能是:(1)缺乏经济能力加强教育人力资本投资的要么被迫进入次要劳动力市场,形成“高学低就”,要么自愿性失业,形成“知识失业”;(2)有经济能力的则会进一步加强教育人力资本投资,形成追求高学历的热潮,以企望将来能进入主要劳动力市场就业。无论是哪一种情况,都是教育人力资本投资过度的表现,会造成效率上的损失。

三、结论和政策含义

人力资本作用的发挥必须以劳动力市场为中介。在需求约束下,劳动力市场由职位内部配给转向开放性配给过程中,教育人力资本通过替代效应,导致教育人力资本投资过度。教育人力资本投资过度在客观上加剧了人们之间的竞争,也正是由于个人之间的竞争,成了社会产出增长的内在动力。但是,教育人力资本投资过度造成的消极影响是突出的,因为它带来了负的外部性,造成了社会资源的极大浪费,弱化了社会产出增长效应,以至成为一个令人关注的社会问题。

就世界范围而言,教育人力资本投资过度在市场经济国家具有普遍性,这是由于在市场经济条件下,劳动力市场存在“职位配给制”特点。教育人力资本“创造性替代”作用,使得教育人力资本投资成为人们一种经常性的策略互动活动。不同的是,在市场经济发展较为成熟的发达资本主义国家里,由于其社会保障体系比较完善,民主化程度较高,因此,由教育人力资本“创造性替代”作用和教育人力资本投资过程中的“逆向选择”带给他人的负外部性影响会受到一定程度的遏制,其教育人力资本投资过度现象并不十分突出。而发展中国家则不同,其教育人力资本投资过度现象要严重得多。与发达资本主义国家相比,发展中国家市场经济并不成熟,普遍缺乏完善的社会保障系统,在教育人力资本“创造性替代”作用影响下,人们不得不进行人力资本投资来增强自身的职位竞争力,以致教育人力资本投资过度。此外,与发展中国家物质基础相适应,其民主化程度也较低,因此,拥有财产、权力和地位的强势群体往往能更多地享有人力资本投资机会和优越的工作职位,而那些高能力的弱势群体的人力资本的生产性作用得不到发挥。这样,人力资本的信号识别功能受到限制,教育人力资本投资过程中的“逆向选择”给他人带来极大的负外部性影响,加剧了这些国家教育人力资本投资过度。

教育人力资本投资过程中的“创造性替代”效应是人力资本在市场经济条件下的一种正常反应。在人力资本市场不存在需求约束条件下,“创造性替代”效应是积极的,因为它不仅能筛选出最优的人才,而且能准确按人力资本量进行职位配给。在人力资本市场存在需求约束条件下,“创造性替代”效应是无效率的,因为它虽然筛选出最优的人才,但使他人人力资本贬值为零,对其他人力资本带来极大的负外部性。解决此问题的思路有二条,要么消除人力资本市场上的需求约束,要么给受损者以补偿。教育人力资本投资过程中的“逆向选择”效应则是市场经济社会中的消极因素,解决它有赖于社会民主化程度的加强以及对人才选拔的有关法律法规的严格执行。

注 释:

- ① 本文中的教育人力资本投资过度和教育过度在实质上是同一概念,不同的是,教育过度是从教育学的角度进行表述的,而教育人力资本投资过度主要是从劳动经济学的角度探讨人力资本投资的效率问题。
- ② 这一概念来源于熊彼特主义的非均衡思想。熊彼特认为,力图打破均衡正是企业家精神的实质,对市场垄断地位的追求导致了“创造性破坏”(Creative destruction)的结果;而创造性破坏既推动资本主义经济进步,又给他人带来了负的外部效应。

[参 考 文 献]

- [1] [美]卡诺依:《教育经济学国际百科全书》第二版,闵维方等译,北京:高等教育出版社 2000 年版。
- [2] [美]亨利·莱文:《高科技、效益、筹资与改革》,曾满超等译,北京:人民日报出版社 1995 年版。
- [3] 曲恒昌、曾晓东:《西方教育经济学研究》,北京:北京师范大学出版社 2000 年版。
- [4] Lucas, Robert E. 1988. "On the Mechanics of Economic Development," *Journal of Monetary Economics* 22.
- [5] 赖德胜:《教育、劳动力市场与收入分配》,载《经济研究》1998 年第 5 期。
- [6] Dickens, Willan, T. & Kevin, Lang. 1985. "A Test of Dual Labor Market Theory," *The American Economic Review* 9.
- [7] 胡永远:《创造性替代、个人人力资本投资与经济增长》,载《经济科学》2000 年第 5 期。

(责任编辑 邹惠卿)

On Formation Mechanism of Excessive Investment in Education Human Capital

Yang Xiaotian

(School of Finance & Public Administration Hubei University of Economics, Wuhan 430205, Hubei, China)

Abstract: Excessive investment in education human capital in the market economy countries are universal, resulting in waste of resources. Through re-examine the human capital theory, This article thought the display of the human capital function is unconditional by no means, it must take the labor market as intermediary. Under the demand restraint, as a result of the labor market exist position rationing, the human capital through the Creative Substitution effect and the Adverse Selection effect, creates the negative exterior to other people, thus causes excessive investment in human capital.

Key words: education human capital; excessive investment; labor market