

# 人力资本理论：问题及新解释<sup>\*</sup>

樊 明

（郑州西亚斯学院 商学院，河南 郑州 451199）

【摘 要】人力资本理论认为教育有助于工人工资的提高，但这一理论存在诸多问题。人力资本理论分析教育投资的均衡，假设教育投资边际回报递减，但经验研究显示，教育投资的边际回报递增。人力资本理论在解释教育对工资提高的作用时，没有把教育投资与劳动力市场的供给和需求相联系，而任何工资的变化如果不联系劳动力市场供给和需求的变化，就难以得到合理解释。为此，本研究就教育对工资提高的作用提出一个新解释：教育投资同时增加了受教育者在劳动力市场的稀缺性和需求，由此提高了其议价能力从而提高了工资。这一理论解释隐含，随着教育的发展，劳动力市场上受教育层次较高工人稀缺性降低，导致教育投资回报率下降。经验研究显示，随着高等教育毛入学率的增加，高等教育的回报降低，可视为是人力资本理论新解释的支持性证据。

【关键词】人力资本理论；教育；工资

【中图分类号】F240 【文献标识码】A 【文章编号】1673-2375（2021）05-0046-11

人力资本是与个人的知识和技能相关的资源，一般通过正规教育的方式获得，被公认为是经济和社会发展的关键因素<sup>[1-2]</sup>。因此，人力资本理论也就成为经济学重要的理论。主流的人力资本理论虽一直受到各种批评和竞争性假说的挑战，但其主流地位从未被撼动。人力资本理论的核心是解释教育投资决策行为以及教育对工资提高的影响，但目前的解释主要是基于与物质资本投资的类比，缺少关于教育投资提高工资机理的分析论证，且对教育投资决策的分析多有可商榷之处。写入教科书的人力资本理论仅从经济视角评价教育的价值，但当人力资本理论成为政府制定教育政策的主要理论依据时，仅从经济视角评价教育的价值就有着一定的局限性。为此，本研究力求对此有所突破。本研究第一部分归纳人力资本理论的基本要点，第二部分对人力资本理论展开评析，第三部分对教育投资回报机理提出解释及检验，是为人力资本理论的新解释，第四部分对人力资本理论新解释加以拓展，第五部分归纳研究的基本结论。

## 一、人力资本理论的基本要点

人力资本的思想可以追溯到柏拉图、亚里士多德等古希腊先贤，近代的配第、斯密、穆勒、萨伊、马歇尔等提出了有意义的思想。现代意义上的人力资本理论开始于20世纪50年代，到60年代基本完成。舒尔茨、明瑟尔、弗里德曼、罗森和其他一些与芝加哥大学有联系的人物被认为是现代

<sup>\*</sup> 【收稿日期】2021-05-18

【作者简介】樊明（1957—），男，江苏扬州人，经济学博士，郑州西亚斯商学院教授，研究方向为经济学理论与中国经济问题。

人力资本革命的先驱<sup>[3]1</sup>。贝克尔把以前在人力资本方面的理论发展成一个系统的理论框架，具有里程碑的意义，被认为是现代人力资本投资理论最终确立的标志。现在写入教科书的人力资本理论是数位经济学家的集体成果。一般来说，人力资本理论主要包括以下内容：

第一，人力资本概念。1960年，舒尔茨把人的知识和技能统称为“人力资本”，即通过对人力资源的投资而体现在劳动者身上的，由知识、技能和体力所构成的资本<sup>[4]</sup>。贝克尔把人力资本与物质资本进行对比，指出体现在物质产品上的资本称为物质资本，与此相对应，体现在人（主要是劳动者）身上的资本，则是人力资本<sup>[3]1</sup>。

第二，教育投资的均衡。仿效物质资本投资均衡的分析框架，人力资本理论建立了教育投资均衡理论，构造了教育投资需求曲线，即教育投资的边际收益曲线，并认定教育投资的边际收益递减，由此教育投资需求曲线向下倾斜。教育投资的供给曲线是教育投资的边际成本曲线，并被认定教育投资边际成本递增，由此教育投资供给曲线向上倾斜。教育投资向上倾斜的供给曲线和向下倾斜的需求曲线相交，决定了教育投资的均衡<sup>[3]73-79</sup>。

第三，人力资本投资模型。人力资本模型其实并不是用来解释人力资本投资如何带来回报，而是讨论在既定人力资本投资回报的条件下，教育投资的决策。其核心思想是，如果教育投资导致未来工资增加的现值之和大于教育投资的现值之和，则教育投资就具有了经济上的合理性<sup>[5]</sup>。

第四，在职培训分析。提出一般培训和特殊培训的概念，工人通过一般培训所获得的知识、技能对所有企业都有用，而通过特殊培训所获得的知识、技能则仅在提供培训的企业有用。由此一般培训费用由职工承担，而特殊培训费用则由企业承担<sup>[3]14-29</sup>。

第五，工资方程。人力资本理论的重要检验同时也是重要应用，是明瑟尔工资方程，一般是基于个人横截面数据，估计教育和培训对工资的影响<sup>[6]</sup>。从明瑟尔开始，几乎所有的经验研究都支持教育有助于受教育者工资提高的结论。

人力资本理论还包括一些其他内容以及理论的拓展。从以上对人力资本理论要点的概述来看，该理论基于物资资本的概念提出了人力资本的概念，基于物质资本投资均衡的分析框架解释了教育投资均衡以及个人教育投资决策，但缺少关于教育投资如何提高工资机理的分析论证，尤其是没有把教育投资与对劳动力市场的供给和需求相联系，而离开了教育投资对劳动力市场供给和需求影响的分析，教育投资的回报就难以得到较好的解释。

## 二、对人力资本理论的评价

人力资本理论虽一直占据主流经济学理论的地位，但也一直受到批评。在西方，人力资本理论受到信号假说（Screening Hypothesis）的挑战<sup>[7]</sup>；在中国，有诸多学者对人力资本理论提出批评，如吴宣恭<sup>[8]</sup>、王海杰<sup>[9]</sup>等。以下对人力资本理论进行评析，旨在发现其中存在的问题，并力求把人力资本理论发展得更加完善。

### （一）教育投资边际回报递减

人力资本理论分析个体教育投资的均衡，假设教育投资边际回报递减，即随着受教育年数的增加，教育投资边际回报趋于递减，当递减到等于教育投资边际成本时，就实现了教育投资的均衡。显然，如果教育投资边际回报不递减，教育投资就难以实现均衡。在论证教育投资回报递减时，除了从接受教育时间越长则获得收益的时间越短角度说明，更从因某些固定要素使得物质资本投资边际回报递减的视角进行类比，强调某些固定要素导致人力资本投资边际回报递减。贝克尔认为，因为每一个投资者的记忆力、体力等都是有限的，因此增加额外的人力资本所产生的收益是递减的<sup>[3]74</sup>。McConnell等人认为，智力也是固定资源，是由基因及家庭环境决定的，其导致持续增加

受教育年数所带来的回报最终递减<sup>[10]</sup>。但这类分析在理论上并未给出有很有说服力的论证,更未见到相关经验研究的支持。

在此,笔者对人力资本投资边际回报递减假设进行了一次检验。2016年笔者为研究教育与劳动力市场表现的关系问题,进行了全国范围的问卷调查,共组织了7个调查队,分赴20个省、自治区和直辖市。调查获得针对高中及以下学历城镇居民的有效问卷3688份,专科及以上学历城镇居民的有效问卷7493份。

本研究采用2016年问卷数据,检验随着受教育层次的增加,教育投资边际回报是否递减。去掉数量相当少的小学及以下学历、博士研究生学历样本,剩下的样本为从初中到硕士研究生学历样本。以明瑟尔工资方程为基础进行回归分析,被解释变量为小时工资(取自然对数),解释变量为:各学历层次(高中、大专、本科、硕士研究生,以初中为比较基础)、自评智商、上网学习时间、自评工作技能、工作层次、领导才能、工龄、创新能力、调查者评价的颜值、政治身份、性别、婚姻状况、自评健康状况。回归结果显示,所有变量的符号与理论预期一致,且达到90%以上显著水平。基于这一回归方程,可估计出与初中学历城镇居民相比,高中、大专、本科、硕士研究生学历城镇居民工资增长的百分比。用后一学历对应的边际回报率(所对应学历的系数)减去前一学历对应的边际回报率,所得差值可以理解为与前一学历相比,接受后一学历教育的边际回报率。这一回报率除以完成后一学历教育的年数就可求得后一学历每增加一年所增加工资的百分比,称为年教育回报率。比如,采用表1数据,与初中学历城镇居民相比,高中学历城镇居民工资增加10.36%,本科学历城镇居民工资增加43.92%,则从高中读到本科工资增加33.56%,完成本科教育需4年时间,则每年增加工资8.39%。表1报告了计算的过程及结果,图1显示,随着受教育层次增加,年教育投资边际回报率明显上升。

表1 不同学历年教育回报率

| 学历 | 回归方程系数 | t值      | 受教育年数的增加 | 年教育回报率(%) | 样本数  |
|----|--------|---------|----------|-----------|------|
| 高中 | 0.1036 | 4.0510  | 比初中增3年   | 3.45      | 1967 |
| 大专 | 0.2739 | 10.3560 | 比高中增3年   | 5.68      | 2341 |
| 本科 | 0.4392 | 16.3144 | 比高中增4年   | 8.39      | 3024 |
| 硕士 | 0.7554 | 19.3483 | 比本科增3年   | 10.54     | 510  |

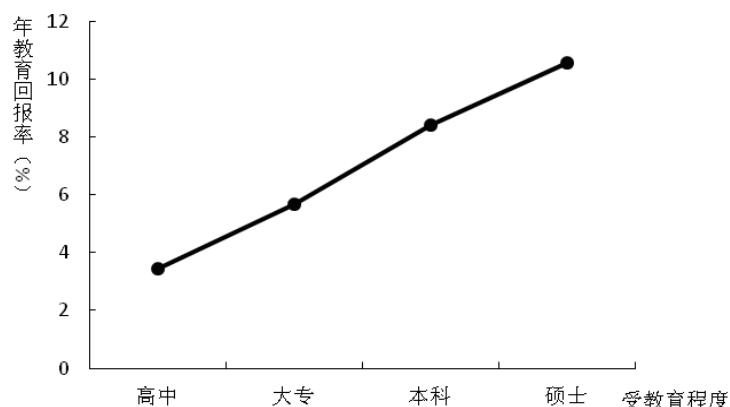


图1 不同学历年教育回报率

这里需要指出的是,人力资本理论所论回报是指完成教育后在全部职业生涯中工资的增加,并将之贴现为现值加总与教育投资现值进行比较以评价教育投资的经济合理性。然而,基于问卷数据把完成教育后在全部职业生涯中工资的增加的现值加总与教育投资现值进行对比是一件较为

困难的事，但仍可作一个概略的分析。

在中国一般6岁开始读小学6年，12岁开始读初中3年，15岁开始读高中3年，18岁开始读大专3年或读本科4年，22岁开始读硕士研究生3年，25岁进入职场（不考虑博士研究生学历教育）。假定男性60岁退休，接受高等教育的女性也粗略地假定60岁退休。根据表1提供的数据，大专生比高中生多接受3年教育，而在21岁毕业后到退休39年职业生涯中每年多挣2.23%（5.68%-3.45%），其现值加总一定足够弥补3年大专教育的各种投入。同样的思路，本科生22岁毕业后到退休38年职业生涯中每年多挣4.94%（8.39%-3.45%），其现值加总一定足够弥补4年本科教育的各种投入。硕士研究生25岁毕业到退休35年职业生涯中比本科生每年多挣2.15%（10.54%-8.39%），其现值加总也一定足够弥补3年研究生教育的各种投入。当然，这里还没有考虑到较高的学历所带来的社会地位的提升等。

以上数据显示，随着受教育年数的增加，教育投资边际回报不是递减，而是明显递增。这也可以帮助理解，尽管高考录取率不算高，而硕士研究生录取率则更低，但每年仍有大量考生不惧考试失败踊跃参加高考和研究生入学考试。即便第一年没有成功，不少考生还会在次年继续参加考试。如此，人力资本理论关于教育投资边际回报递减的假设并不必然成立。至于为何教育投资边际回报递增，下文再作分析。

### （二）受教育层次：自主决策 vs. 被动接受

人力资本理论认为，人们选择接受什么层次的教育主要是基于成本收益分析。这里隐含假定，人们对自己所接受教育层次有着完全的自主性。然而，人类社会发展到现在，无论教育发展到何种程度，教育都无法充分满足所有人接受教育的愿望。教育有两个维度：层次和质量。也许一个社会可以通过大力发展教育，让所有想接受某一层次教育的人都得到满足，但学校教育质量的相对差异是无法消除的。拿本科教育来说，几乎每个国家的绝大多数青年都希望上大学接受本科教育，并且最好是名牌大学。然而，相对于数量庞大的大学申请者或考生来说，大学能招收的学生有限，而名牌大学更是有限。这时，录取的一般规则是：名牌大学先录取优秀的申请者，普通大学后录取普通的申请者，剩下的就是不能被大学录取的。因此，一个人能获得何种层次的教育，成本收益分析只能决定一个人接受何种层次教育的主观愿望，但愿望本身只是实际能接受何种层次教育的一方面因素，而在现实中人们更多的是被动接受所能获得的最好的受教育机会。

以上分析也说明一点，基于教育投资边际回报与边际成本相等解释人力资本投资的均衡，并不是一个可以全面解释人们实际接受何种层次教育的假说或理论，因为对于大量被学校拒绝的申请者或考生来说，他们教育投资的边际回报肯定大于边际成本，否则他们就不会申请或参加入学考试。

### （三）投入教育的经济资源 vs. 智力水平

人力资本理论强调投入教育的经济资源对人们接受教育的影响，如学费、接受学校教育的工资机会成本等，更多地吧接受教育的回报视为对投入教育经济资源的回报。基于这一分析，拥有较多接受教育经济资源的人会有更多的机会接受教育。然而，在社会发展的不同阶段，决定谁能够获得受教育的机会或社会把教育资源分配给谁的机制并不相同。

在一个经济不发达、教育相当落后的社会，接受良好教育的先决条件是个人（家庭）拥有必要的经济资源。在这一阶段，一般只有相对富裕家庭的子女才有机会获得良好的接受教育的机会，从而获得较好的就业机会以及相应的收入。相对来说，一个人的智力因素对能接受什么层次的教育居于相对次要的地位。因此，在这一阶段教育回报更多的是来自投入教育的经济资源，当然肯定也包含一定的相对稀缺的较高智力因素。

但随着社会经济的发展、教育的普及,尤其在现代大学提供越来越多的奖学金机会以及政府教育贷款计划的普遍实施,个人(家庭)的经济状况对一个人能受到什么层次和什么质量水平教育的限制已变得越来越小。此时,个人的智力因素将是一个能获得什么层次和什么质量水平教育的最重要的决定因素,从而也就成了决定一个人工资收入的重要因素。

就中国的情形来说,能否接受高等教育以及接受什么质量的高等教育,主要取决于高考成绩。因此通过良好教育获得的工资增加更多地反映了对相对稀缺的较高智力的回报,或可称之为智力的租金。2016年问卷调查请受访者按10级自评其智商,构成自评智商指数。表2显示,接受大专和三本教育的智商指数相差不大,但之后随着受教育质量的不断提高,智商指数随之上升,且所对应的月薪也随之显著上升,说明智商是一个能够接受何种层次和质量的教育的教育的重要决定因素,相应所获得的较高收入肯定也有智商的因素。此外,工资的回归方程也显示,自评智商是一个决定工资的显著变量,也说明智商对工资提高具有显著作用<sup>[11]</sup>。

表2 自评智商与工资收入

| 高等教育质量 | 智商指数 | 月薪(元)     | 样本数  |
|--------|------|-----------|------|
| 大专     | 6.34 | 6154.60   | 2634 |
| 三本     | 6.34 | 5374.60   | 405  |
| 二本     | 6.55 | 6265.36   | 1803 |
| 一本     | 6.74 | 8528.63   | 1070 |
| “211”  | 6.83 | 10,324.75 | 574  |
| “985”  | 7.15 | 10,482.40 | 381  |

1994年美国学者Herrnstein出版了一本书:《正态曲线:美国生活中的智力和阶级结构》。此书一经出版立刻引起轰动并爆发了广泛且持久的大争论。书中的基本观点是:用智商所衡量的智力水平,决定人们受什么水平的教育,且是决定人们财富最重要的因素;一个人的家庭出身背景是穷是富已变得次要<sup>[12]</sup>。其实这部书已经告知我们,这是一个智商比家庭背景更重要的时代。

以上分析说明,当社会进入到限制其接受良好教育(比如高等教育)的主要因素已不是个人(家庭)的经济条件而是智力水平的时代,这时人力资本理论就越来越与实际脱离了,已经不是一个良好的解释人们接受什么层次教育的理论框架。工资回归方程如果缺少智商变量,肯定会存在较为严重的因变量缺失所带来的估计偏差。

### 三、教育投资边际回报机理解释及检验

介于人力资本理论的以上问题,本研究试图对教育投资边际回报机理提出一种解释,并提供支持性的证据。

#### (一) 教育投资回报机理的解释

人力资本理论从概念到论证,都仿效了物质资本理论,如此仿效是有启发性的。人力资本投资与物质资本投资确有相似性:投入于当前,回报于未来。根据这种相似性,后来不仅把教育视为人力资本投资,甚至把迁徙、健康改善的投入等都视为人力资本投资。但这种对物质资本投资理论的简单仿效也带来了一定的问题。

物质资本投资回报的机理比较好理解:资本雇佣劳动,购买其他生产要素,经过生产过程生产出产品,卖出产品获得收益,支付各种生产要素后,剩余部分为利润,是为物质资本投资的回报。显然,物质资本投资回报的机理并不适用于人力资本投资。工资是由劳动力市场的供给和需求共

同决定的，而人力资本理论没有把教育投资与劳动力市场的供给和需求联系起来，因而难以就教育对工资影响的机理给予合理的说明。为此，本研究把教育投资与劳动力市场的供给和需求联系起来解释教育投资的回报机理。

劳动力市场的需求是引致需求，因为是厂商为了生产产品满足消费者的需求而产生了劳动力的需求。因此教育投资对劳动力市场需求的影响，必须通过对产品市场需求的影响加以解释。在市场经济社会，企业的产出用货币来衡量，称为收益，为产品数量和价格的乘积。一种产品的价格是由产品市场供给和需求所决定的，产品的效用决定了需求面，稀缺性决定了供给面。由此，工人受教育层次的提高将或有助于提高产量，或有助于提高产品的效用，或有助于提高产品的稀缺性，后二者直接影响价格，当然也包括它们的各种组合。产品产量、效用的提高可能与受过较好教育的工人技术水平较高有关，更可能与受过较好教育的工人通常采用了更为先进的技术和设备有关。产品的效用会提高可能是因为更高的质量、更完善的设计，而质量更高、设计更完善的产品在产品市场的稀缺程度一定会提高。这时，受教育层次高的工人在劳动力市场就面对更大的引致需求。

当然，还必须考察工人受教育层次提高对劳动力市场供给面的影响。供给与稀缺性相联系。受教育层次高的工人的稀缺性可以归结为受高层次教育的机会成本以及其较高智力水平的稀缺性，由此构成了人们获得接受较高层次教育机会的障碍，从而使得受教育层次高的工人具有了较高的稀缺性，并导致其所生产出的产品在产品市场具有了较高的稀缺性，并得以以较高的价格售出。如此，必然增加受教育层次高的工人在劳动力市场的议价能力从而有助于其工资的提高。当然，随着教育的普及和提高，受到较高层次教育的工人的稀缺性会不断降低，工资也会相应地降低。比如，在刚进入 IT 时代，IT 人才相对稀缺，面对巨大的市场需求，IT 产品必然稀缺，从而可高价出售，进而导致 IT 人才在劳动市场获得较高的工资。后来随着 IT 人才教育的发展，IT 人才的稀缺性降低，IT 产品的供给增加，价格下降，相应地 IT 人才的工资也逐渐趋于正常化。

这里，对前面所论教育投资边际回报递增提出一种解释，仍然要从供给和需求两个层面加以解释。从供给面来看，随着受教育层次的提高，每个学生的教育投入也随之提高，甚至是大幅提高。比如，与高中教育相比，本科教育通常要购置大量的图书以及实验设备等，师生比更高，教师的工资也可能大幅提高。较高层次的教育对学生的智力水平也有较高的要求。由于较高智力水平的相对稀缺，也会因此导致随着受教育层次的提高，受到较高层次教育的人才的稀缺性不断增加。再论需求面，随着社会的发展，特别是工业革命后，一个社会受过良好教育的人才的多少对一个社会的经济发展和社会进步所发挥的作用越来越大，因而劳动力市场对受过较高层次教育的人才的需求不断增加。如此，随着工人受教育程度的提高，其在劳动力市场必然面临越来越高的需求，以及处于越来越低的供给，当然具有越来越高的议价能力，如此就可能表现出教育投资边际回报的递增，而非递减。

至此，可以对以上分析作如下归纳：受教育层次高的工人在劳动力市场面对更大的需求，同时变得更为稀缺，必然增加其在劳动力市场的议价能力，由此获得更高的工资收入。但随着教育的普及和提高，受教育层次高的工人在劳动市场的稀缺性降低，导致其工资下降，教育投资的回报也随之降低。

## （二）教育投资回报机理的检验

关于教育对工资提高的正面作用，上文已述，从明瑟尔的研究开始，几乎所有的经验研究都给予支持。下面侧重检验受教育层次高的工人在劳动力市场的稀缺性降低将导致教育投资回报的降低。检验的要点是建立受教育层次高的工人在劳动力市场的稀缺性与教育投资回报的关系。

从 2008 年始，笔者持续就一些公共政策问题在河南以及全国范围展开问卷调查，其中涉及城

镇居民的受教育层次、工资以及其他个人信息。为了能利用各次调查数据进行比较,本研究从全国样本中只抽取河南省样本,这样所用数据均为河南省数据。表3报告了各次调查年份、调查主题、调查范围及河南省城镇居民样本数。

表3 2008—2016年问卷调查一览表

| 年份   | 调查主题        | 调查范围 | 河南城镇居民样本数 |
|------|-------------|------|-----------|
| 2008 | 退休政策        | 河南   | 1657      |
| 2009 | 生育政策        | 河南   | 2397      |
| 2012 | 收入分配政策      | 全国   | 4957      |
| 2014 | “三化”协调发展    | 全国   | 2350      |
| 2015 | 中西部“三化”协调发展 | 中西部  | 2082      |

注:“三化”指工业化、城市化和农业现代化。

基于各年问卷调查数据就小时工资进行回归,可求得以高中学历为比较基础,大专、本科和研究生学历城镇居民小时工资的增长。由于各年调查的主题不一,所涉及的个人因素不同,为了便于比较,工资方程的解释变量保持一致,包括高中、大专本科、硕士研究生(去掉少量博士研究生样本),工龄,性别,中共党员(以其他政治身份为比较基础),健康状况一般、较好、很好(以健康状况较差、很差为比较基础)。我们把学历为大专本科以上的群体定义为接受“高等教育”的群体。与高中学历群体相比,接受高等教育工人的工资增长率定义为高等教育回报率(工资取自然对数)。这样,回归方程中“大专本科”解释变量的系数就是高等教育回报率。教育部每年发布的《全国教育事业统计公报》报告了各年高等教育毛入学率,即高等教育在学人数与适龄人口之比。适龄人口是指18—22岁年龄段的人口数。高等教育毛入学率可以反映受过高等教育人才在劳动市场的稀缺度。

有了高等教育回报率以及毛入学率,就可以检验以下假说:随着高等教育毛入学率的提高,高等教育回报率递减。表4、图2相关数据给予了支持,随着高等教育毛入学率的提高,高等教育回报率明显递减,支持了本研究以上的分析。这一结果也说明,受高等教育不是天然地就可以获得较高回报,高等教育的回报受制于受高等教育人才在劳动力市场的稀缺性。这也说明,如果不联系劳动力市场的供给和需求来解释人力资本的回报,人力资本理论就是一个有问题的理论。

表4 高等教育回报率与高等教育毛入学率

| 年份   | 高等教育毛入学率(%) | 高等教育回报率(%) | t值     | R <sup>2</sup> | 样本数  |
|------|-------------|------------|--------|----------------|------|
| 2008 | 23.30       | 40.51      | 6.1688 | 0.3098         | 608  |
| 2009 | 24.20       | 31.07      | 7.8036 | 0.2383         | 1111 |
| 2012 | 30.00       | 16.47      | 7.8154 | 0.1106         | 4544 |
| 2014 | 37.50       | 17.26      | 5.8333 | 0.1074         | 2350 |
| 2015 | 40.00       | 11.93      | 3.7554 | 0.1301         | 2110 |

注:高等教育回报率=“大专本科”系数×100。

还需要指出的是,随着中国近年来高等教育的快速发展,高等教育的回报已递减,这一观察虽然是基于河南省的数据获得,但根据本研究关于教育投资回报机理的解释,应是中国乃至世界的基本趋势。此外,高等教育回报下降不仅表现在本科学历工人与高中学历工人相比工资差距在缩小,还有诸多其他表现,比如大学毕业生不容易找到专业对口的工作,失业率上升等。其实随

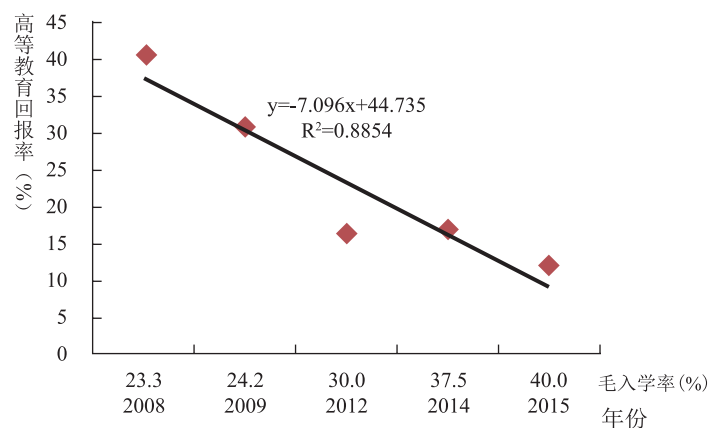


图2 高等教育回报随毛入学率递减

着高等教育的发展,大学生找不到合适工作在教育发达国家也已普遍存在。据英国《每日邮报》报道,英国高校毕业生人数远高于社会工作岗位需求人数,因此数千名高校毕业生无法找到与自己专业对口的工作,而不得不从事低技能的工作,导致人才浪费。造成这种情况的主要原因是1999年英国工党提出让全英的大学升学率达到50%的主张<sup>[13]</sup>。

#### 四、人力资本理论新解释的拓展

一个好的理论不仅需要良好的解释力,还应表现出丰富性,一个具有丰富性的理论也会进一步提升理论的解释力。下文基于以上所提出的人力资本理论新解释进行拓展性讨论。

##### (一) 西方福利国家危机: 人力资本理论视角

传统福利国家福利的过度扩张,不仅造成国家财政的沉重负担,同时也让人民对政府福利产生依赖,是为“福利国家危机”。现在福利国家危机已越来越成为西方社会的一大问题,几乎积重难返。一个流行观点认为,这是西方民主选举制度的结果。西方政客为胜选会对选民承诺高福利,于是当选后不断提高社会的福利水平,结果导致福利水平越来越高,终至社会越来越难以承受,从而引发福利危机。这种解释有一定道理,但肯定不是充分条件,因为高福利以社会拥有充足的财富作为基础。政客承诺的福利再高,如果社会没有充足的财富,他们也只能食言。

这里,可以基于本研究所论教育投资回报机理的解释作一分析。西方高福利制度大多在第二次世界大战后逐渐建立起来。二战后,西方社会出现过一段经济繁荣期,教育科技发展迅速,相反当时广大发展中国家经济发展相对较慢,教育科技相对落后。这时,西方国家可以其少量的工业产品和发展中国家交换大量的农产品和初级产品,贸易条件十分有利于西方,进而形成了有利于西方的国际分工体系。中国曾经用8亿件衬衫换法国1架空客飞机<sup>[14]</sup>,是这种贸易条件的一个典型案例。根据这种贸易条件,法国只要出口几架空客飞机到中国,就可解决其穿衣问题,如此,当然可以实行高福利政策。需要指出的是,这种贸易条件的背后是西方发达国家的教育科技相对发达,而发展中国家的教育科技相对落后。

但后来随着发展中国家不断进步,教育科技水平普遍提高,也能生产过去只有发达国家才能生产的产品,甚至在产品质量等方面超过发达国家,这时发达国家与发展中国家的贸易条件开始发生改变,随之国际分工也发生改变。发达国家已不能凭借其教育科技的相对优势通过国际贸易换取大量发展中国家的产品,于是高福利制度就面临危机。从一定程度上来说,西方福利国家高福利制度的形成以旧时代的贸易条件和国际分工为基础,背后是教育科技的相对优势。但随着发展中国家教育科技的发展,贸易条件和国际分工发生了改变,而西方福利国家亦已形成的高福利

制度具有刚性,难以适应新的贸易条件和国际分工,于是福利危机就出现了。当然,这一解释只是针对西方高福利制度的形成的部分解释。

## (二) 教育投资的相对回报: 基于国际竞争视角

以往对教育投资回报的研究,一般没有国际视角。但随着产品市场全球一体化不断向前推进,各国劳动力市场通过产品市场也加入到全球化的进程中,由此必然使得教育投资的回报包含了国际竞争的因素。这时,教育投资的回报不仅受国内产品市场及劳动力市场的影响,还会受到国际产品市场的影响。如果一国教育相对发达,所生产的产品在国际市场上会面对更大的需求,并具有更高的稀缺性,如此所形成的贸易条件和国际分工就必然有利于教育相对发达的国家,而不利于教育相对落后的发展中国家。由此,笔者提出以下界定:如果一国的教育水平超过世界平均水平,则因此所形成的国际贸易条件以及国际分工就有利于该国,由此教育投资回报上升,上升的部分是为教育的正国际相对回报;反之,就是教育的负国际相对回报。以上观点隐含以下三点内容:

第一,发达国家通过发展教育获得巨大利益,但发展中国家发展教育一般难以获得如此巨大的利益,因为发达国家发展教育的获利相当部分是来自教育的正国际相对回报,除非发展中国家的教育科技能够超过发达国家;第二,发达国家要保持教育的正国际相对回报的优势,就必须不断发展教育,不断提高教育质量,否则其教育的正国际相对回报就会逐渐消失,并由此导致或加剧旧有福利制度的危机;第三,发展中国家一定要大力发展教育,尽可能消除教育的负国际相对回报,从而改变在国际贸易和国际分工中的不利地位。

## (三) 如何看待民国时期和今天教师工资的差距

近年来关于民国时期教师高工资待遇成为一个话题。1927年公布的《大学教员资格条例》规定,大学教员的月薪为教授600—400元,副教授400—260元,讲师260—160元,助教160—100元。教授最高月薪600元,与当时的国民政府部长基本持平。在20世纪30年代初,大中小学教师的平均月薪分别为220元、120元、30元,而同期上海一般工人的月薪约为15元<sup>[15]</sup>。但根据严奇岩对民国时期教师工资研究所做的文献综述,有一些研究并不肯定民国时期教师工资高,认为以上的规定脱离实际,在不少地方并没有真正实行<sup>[16]</sup>。我们综合各方文献资料,认为在抗战前不少地区教师的工资是相对丰厚的,尤其是大学教师,对此少有异议。由此,一些人赞美民国政府重视教育,潜台词就是现在对教育不够重视,因为今天的教师,至少相对待遇肯定比不上民国时期的教师,尤其是大学教师。

然而根据我们对人力资本理论的新解释,受教育层次高者的稀缺性对工资有着显著影响。民国时期,现代教育的发展尚处于起步阶段,对各类师资有着巨大的需求但同时师资又稀缺。有初中、高中学历的就能教小学、初中,在当时也算是稀缺人才,而能教大学者,则更是稀缺人才。如此,受过一定教育的人在当时的师资市场有相当高的议价能力,因此比受教育层次低的工人多拿工资是市场使然。从现在披露的各种资料来看,民国政府重视教育是可以肯定的,但制定教师工资标准时,肯定要参考当时师资人才市场所形成的工资,因为当时存在一个民办的师资人才市场,当时国民政府所制定的工资标准也在一定程度上反映了当时师资市场的供需关系。因此,不能仅从当时政府所制定的工资标准就肯定说,民国政府重视教育。

然而今天随着教育的多年发展,能担任各类师资的人已越来越多,包括具有博士学位的人才,由此待遇必然趋于平民化。今天公办大学老师的工资一般分两部分:一部分是财政工资,由政府决定标准并发放;一部分是所谓校内工资,各高校可相对自主决定。因此高校教师工资的决定带有相当程度的市场决定的性质。而民办高校教师的工资更是由市场决定。这就是说,现在大学教师的工资在相当程度上是由市场决定的。如果和民国时期教师的工资相比有差距,这种差距更多的是反映劳动力市场供需关系的时过境迁,和政府对教育的重视有一定的关系,但政府对教育重

视并不直接决定教师的工资，尤其是在相当程度上市场化的大学教师的工资。也就是说，我们并不能因为今天教师的工资，尤其是大学教师的工资比民国时期低，就认为现在不重视教育。

## 五、结论

人力资本理论从概念到论证，简单仿效物质资本理论，虽有启发性，但这种对物资资本理论的简单仿效也带来诸多问题，是人力资本理论的主要缺陷。

人力资本理论分析个体教育投资的均衡，假设教育投资边际回报递减，然而这一假设缺少足够的理论论证和数据支持。根据笔者组织的问卷调查数据，教育投资边际回报递增，这与受较高层次教育的工人在劳动力市场面临更大的市场需求以及更为稀缺有关。

人力资本理论隐含假定，人们对自己所受教育层次有着完全的自主性。然而，成本收益分析只能决定一个人接受何种层次以及质量教育的主观愿望，而在现实人们更多地是被动接受所能获得的最好的受教育机会。

在一个经济不发达、教育相当落后的社会，教育回报更多地来自投入教育的经济资源。但随着社会经济的发展、教育的普及，个人的智力因素是一个人能够接受什么层次和什么质量教育最重要的决定因素。而人力资本理论更多地强调经济资源对个体受教育的影响，有脱离实际之嫌。

工资是由劳动力市场上的供给和需求共同决定，而人力资本理论没有把教育投资与劳动力市场的供给和需求联系起来，因而难以对工资的决定给予合理的解释。本研究的核心贡献是，对教育投资的回报机理提出解释，即教育投资同时增加了受教育者在劳动力市场的稀缺性和需求，由此提高了其工资。该分析得到了经验研究的支持。

西方福利国家高福利制度的形成在很大程度上是以旧时代的贸易条件和国际分工为基础的，而背后是其教育科技的相对优势。但随着发展中国家教育科技的发展，发达国家的贸易条件和国际分工发生改变，而受制于福利刚性，发达国家普遍出现程度不同的福利危机。

在全球化的时代，教育回报还包含国际因素。如果一国的教育水平超过世界平均水平，则因此所形成的国际贸易条件以及国际分工有利于该国，由此教育投资回报上升，上升的部分为教育的正国际相对回报；反之，就是教育的负国际相对回报。

民国时期的教师，尤其是大学教师，相对待遇要明显高于今天的教师，这与民国时期师资人才在劳动力市场面临高需求和处于低供给有着直接的关系，而今天师资的稀缺性已明显下降，随之其待遇与民国时期相比也必然下降。因此，不能仅从民国时期教师待遇高就认定民国政府重视教育，现在就不重视教育。

我们要充分认识到，人力资本的概念是一个有意义的概念，但目前流行的人力资本理论存在着诸多理论缺陷，需要进一步完善，需要更多的理论分析和经验研究。本研究是对人力资本理论的完善所作出的一次努力，相信尚有很长的路要走。未来需要对人力资本理论在理论上作更充分的论证，并寻找更好的数据加以验证，从而更好地推动人力资本理论的进一步发展和完善。

## 【参考文献】

- [1] LUTZ W, REITER C, ÖZDEMİR C, et al. Skills-adjusted human capital shows rising global gap [J]. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 2021, 118(7): 1-5.
- [2] ANGRIST N, DJANKOV S, GOLDBERG PK, et al. Measuring human capital using global learning data [J]. Nature, 2021, 592(7854): 403-408.
- [3] 贝克尔. 人力资本理论——关于教育的理论和实证分析 [M]. 郭虹, 译. 北京: 中信出版社, 2007.
- [4] SCHULTZ, T W. Investment in human capital [J]. American Economic Review, 1961, 51(3): 313-325.
- [5] SCHULTZ T W. Capital formation by education [J]. Journal of Political Economy, 1960, 68(6): 571-583.

- [6] MINCER J. Investment in human capital and personal income distribution [J]. Journal of Political Economy, 1958, 66(4): 281-302.
- [7] WEISS A. Human capital vs. signaling explanation of wages [J]. Journal of Economic Perspectives, 1996, 9(4): 133-154.
- [8] 吴宣恭. 产权、价值与分配的关系 [J]. 当代经济研究, 2002(2): 17-22.
- [9] 王海杰. 西方人力资本理论的误区 [J]. 政治经济学评论, 2006(2): 143-153.
- [10] MCCONNELL C R, BRUE S L, MACPHERSON D A. Contemporary labor economics [M]. 6th ed. Boston: McGraw-Hill, 2003: 104.
- [11] 樊明. 教育、劳动市场表现与教育政策 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2016: 101-111.
- [12] HERRNSTEIN R J. The bell curve: Intelligence and class structure in American life [M]. New York: Free Press, 1994.
- [13] 英大学扩招弊端毕业生埋怨被“大材小用” [EB/OL]. (2016-03-22)[2021-05-10]. [https://www.sohu.com/a/64899971\\_105067](https://www.sohu.com/a/64899971_105067).
- [14] 中国 8 亿件衬衫换一架波音飞机的尴尬将成历史 [EB/OL]. (2017-05-05) [2021-04-11]. [http://www.beijingreview.com.cn/keji/201705/t20170505\\_800095464.html](http://www.beijingreview.com.cn/keji/201705/t20170505_800095464.html).
- [15] 民国时期高校教师的待遇情况 [EB/OL]. (2019-09-17)[2021-04-10]. <https://wenku.baidu.com/view/4f081a8924c52cc58bd63186bceb19e8b9f6ec07.html>.
- [16] 严奇岩. 民国时期教师生活待遇研究的回顾与反思 [J]. 南通大学学报 (教育科学版), 2006(2):55-59.

## Human Capital Theory: Its Problems and New Interpretations

FAN Ming

( Business School, Zhengzhou Sias University, Zhengzhou, Henan 451199 )

**Abstract:** The human capital theory believes that education contributes to the increase of workers' wages, however, this theory has many problems. The human capital theory analyses the equilibrium of education investment and assumes that the marginal return of education investment is diminishing, but empirical research shows that the marginal return of education investment is increasing. When explaining the effect of education on wage increases, the human capital theory does not link education investment with the supply and demand of the labor market, whilst any change in wages cannot be reasonably explained if it is not related to changes in the supply and demand of the labor market. To this end, this study explains the role of education in raising wages: investment in education also increases the scarcity and demand of the educated in the labor market, thereby increasing their bargaining power and thus increasing their wages. This theoretical explanation shows that with the development of education, the scarcity of workers with higher levels of education in the labor market decreases, leading to a decline in the rate of return on investment in education. Empirical research shows that with the increase in the gross enrollment rate of higher education, the return of higher education decreases, which is regarded as supporting evidence for the new explanation of human capital theory.

**Key words:** human capital theory; education; wages

[ 责任编辑: 晓 智 ]