

# 教育对个人收入分配具有怎样的影响?

——一种思想史的分析视角

陈 婕<sup>1</sup>, 张凤林<sup>2</sup>

(1. 国家开放大学 实验学院, 北京 100081; 2. 东北财经大学 经济学院, 辽宁 大连 116025)

**摘 要:** 教育对个人收入水平及其分配格局的影响是经济学界始终关注的重大问题。早期古典学派和新古典学派初步揭示了教育投资与个人收入之间的因果关系。20世纪中后期的人力资本理论则系统完成了有关教育投资对个人收入决定机制、对个人收入分配影响机制的理论建构。当代西方经济学家又对居于主流地位的人力资本分析范式提出了若干理论质疑和修正补充, 并展开了广泛的经验研究, 形成了多样化的研究成果。本文系统梳理了这一领域思想发展演变的过程, 力求厘清主要理论纷争点并追踪最新研究进展, 较为全面地分析了教育对个人收入分配的影响, 进而探寻如何通过优化教育发展来促进个人收入分配更加合理, 以加快实现全体人民共同富裕。

**关键词:** 教育投资; 个人收入分配; 人力资本; 共同富裕

**中图分类号:** F240 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-176X(2023)02-0025-14

## 一、引 言

党的二十大报告提出, 实现全体人民共同富裕是中国式现代化的本质要求。而共同富裕意味着国民收入分配应该形成较为均衡而不是过于悬殊的格局, 因而深入探讨收入分配的决定机制和影响因素具有重要的理论价值和现实意义。

收入分配是一个复杂的社会经济过程, 涉及多个层次和多种关系。按照生产要素的类型, 收入分配可以分为不同生产要素所有者之间的收入分配; 按照区域和产业的类别, 收入分配可以分为不同地区及城乡居民之间的收入分配、不同产业员工之间的收入分配; 按照个人能力和特征, 收入分配可以分为个人之间的收入分配。此外, 还有由政府和其他机构通过各种政策调节措施实行的收入再分配。就初次分配而言, 个人收入分配是最基本的层次, 也是决定整个社会收入分配格局最重要的层次。个人之间的收入差距越小, 整个社会的收入不均等程度就越低。

虽然有史以来经济学一直把价值决定和收入分配问题作为理论研究的两大主线, 分别阐释人们通常所称的“造蛋糕”“分蛋糕”的问题, 但早期比较系统的分配理论并未把个人之间的收入分配作为研究重点。直到人力资本理论出现之后, 才从根本上改变了这种局面, 个人收入分配理论开始成为主流经济学家研究的重心, 由此而展开的学术探讨与争议也持续不断, 截至目前仍然

收稿日期: 2022-09-26

基金项目: 国家开放大学青年科研项目“教育投资与个人收入分配”(Q22A0021)

作者简介: 陈 婕(1988-), 女, 河南鄢陵人, 讲师, 博士, 主要从事人力资本和收入分配研究。E-mail: cjcj88812@163.com

张凤林(通讯作者)(1954-), 男, 辽宁辽阳人, 教授, 博士, 博士生导师, 主要从事人力资本思想史和劳动经济学前沿进展研究。E-mail: zhang@dufe.edu.cn

属于微观经济学、教育经济学和劳动经济学等领域的前沿课题。关于个人收入分配的思想之所以经历了复杂的孕育、发展和演进过程,不仅是由于分配问题本身所包含的社会复杂因素,而且也源于个人能力和特征方面所固有的认知难度。因为每个人的能力既在一定程度上与先天禀赋因素有关,又在很大程度上取决于后天教育,而无论是先天禀赋还是后天教育都一度被视为非经济学领域,从而使得经济学在这方面的研究面临诸多棘手难题。

全面地追踪经济学家关于教育与个人收入分配思想的发展历程,系统地总结几百年来这方面的主要理论成果、特别是当代的重要理论创新,并深入解析其中所包含的若干主要学术争议问题及其理论症结与难点,对于我们完整准确地吸收当代经济学的科学成果,进一步深化中国有关收入分配理论的研究,特别是深化有关教育投资与个人收入分配关系的经济机理的认识,进而通过实施更为优化的教育发展战略来有效地促进个人收入分配的均衡发展,具有重要的启示与借鉴意义。鉴于国内学术界以往鲜见从思想史角度对此主题的系统性研究,笔者尝试开展这一工作。下文将分别按照早期学者的主要思想贡献、现代人力资本理论的重要理论创新、当代若干理论纷争与新发展进行较为系统深入的思想史研究,包括纵向的追踪梳理和横向的解读辨析,最后结合现实引申出上述思想史研究的主要启示。

## 二、早期学者的主要思想贡献

### (一) 将教育视为人力资本投资活动的早期思想发展

在人类思想史上,教育长期被视为一种纯粹的文化活动,并不与人的生产能力及收入存在必然的因果联系。这种认知从古典经济学时期开始被打破。一些学者认识到教育和技能培训等活动可以提高人的生产能力,开创了从人力资本投资视角来考察教育的经济功能的思想先河。

斯密是第一个明确地提出“人力资本”概念的经济学家,他认为,人们天赋才能上的差异其实并不大,他们在不同职业上表现出来的能力差异,主要是后天开发的结果。斯密认为:“学习一种才能,须受教育,须进学校,须做学徒。”<sup>[1] 259</sup>这些论述比较明确地揭示了教育作为一种人力资本投资活动的经济属性,由此成为现代人力资本理论以及教育经济学的思想先驱。

斯密学说在欧洲大陆的重要传播者萨伊,也较早地认识到教育的人力资本投资功能,他指出,工人通过学习或培训获得能力的过程实质上就是一种人力资本投资活动。“人不是一生下来就有足够的身长和足够的力气来搞甚至最基本的劳动。他要到大约15岁或20岁才取得这种能力,因此可以把他看作一项资本,这项资本由每年用以教养他的款项累积形成。”<sup>[2] 375</sup>这表明萨伊已经形成了比较明确的“人力资本”概念和人力资本投资思想。

穆勒和麦克库洛赫在人力资本的分析上也有重要建树。穆勒从整个社会生产劳动的角度认识到家庭抚育、学校教育、培训、医疗保健具有人力资本投资的功能。商品所包含的劳动不仅局限于直接施加于物品上的劳动,还应包括劳动者接受教育所付诸的劳动<sup>[3] 54-55</sup>。麦克库洛赫则更为直接地阐明了人力资本的实质,他认为,人与资本在本质上没有差别,资本在本质上是个人通过劳动获得的产物的积累,人本身与其制作出来的机器一样,都是劳动产品,即便是一个一无所长的二十岁左右的成年人,也理应被看做是一台耗费了二十年勤勉照顾和付出了一大笔资本而制造出来的机器。如果在此基础上再花费一定金钱,让他接受培训并拥有从事某一领域的技能,他将变得更有价值。因此,不应该将人排除在资本的范畴之外,人本身是所有资本中最重要的<sup>[4]</sup>。

到了19世纪70年代以后的新古典经济学时期,有关教育作为人力资本投资的重要经济思想得到进一步发展。屠能、瓦尔拉斯、马歇尔和费雪等均有建树,但马歇尔最值得称道。作为新古典经济学最重要的代表,马歇尔提出了许多精辟论述:“一切资本中最有价值的莫过于投在人身上的资本”“培养和训练有工作能力的劳动所需要的时间是很长的”“不论谁用自己的资本来提高工人的本领,这种本领终究都是工人自己的资产,它将导致工人能力和生产率提高”。马歇尔还

分析了影响人力资本投资的因素,他特别重视父母的状况和地位对孩子人力资本投资水平的影响,触及不同代际人力资本投资关联性问题,还强调教育在人力资本投资中的重要地位<sup>[5]</sup>。

## (二) 以教育投资解释个人收入决定与分配的若干思想发展

虽然古典经济学以来在收入分配领域占主导地位的话题一直是不同阶层或要素所有者之间的收入决定与分配问题,但有关教育具有人力资本投资属性的深刻洞见也使一些人不同程度地涉猎个人收入决定与分配问题,提出教育是决定个人收入水平及其分配状况的重要决定因素。

斯密指出,一个人学习所花的费用可以得到偿还,还可以赚取利润。从事不同职业的人工资之所以不同,重要原因之一是业务学习的难易程度导致的学习费用不同。“一种费去许多功夫和时间才学会的需要特殊技巧和熟练的职业,可以说等于一台高价机器。学会这种职业的人,在从事工作的时候,必然期望除获得普通劳动工资外,还收回全部学费,并至少取得普通利润。”“熟练劳动工资与一般劳动工资之间的差异,就基于这个原则。”<sup>[1] 91-93</sup>斯密的这个重要论述便是现代经济学中著名的“补偿原理”,阐明了教育是影响个人收入水平及分配状况的重要因素。

萨伊不仅是生产要素分配论的主要奠基人,还在个人收入的分析中比较明确地引入了教育的作用。萨伊认为,当任何职业所需的技能都只能通过长期且昂贵的培训来获得,这些培训费用的总和构成了积累的资本。因此,劳动者的收入不仅包括工资,还应包括培训时垫付资本的利息。凡是需要长期教育和较高才能的工作,其报酬应更高。教育是资本的一种,它应该产生与一般劳动报酬无关的利息<sup>[2] 130</sup>。萨伊的论述与斯密的“补偿原理”如出一辙,他不但认为人力资本是过去投资积累的体现,而且也知道人们过去为获得技能所花费的资本成本在未来会得到回报。因此,劳动报酬不仅应包括一般工资收入,还应包括垫付资本的利息即工资溢价。

作为古典经济学的集大成者,穆勒进一步阐述了教育等人力资本投资活动决定个人收入的思想,认为教育等投资支出应从个人收入中得到回报。他指出,如果一个职工为了能够熟练操作必须花费许多年的时间来学习,那么他最后一定希望其收入足以偿付所有这些过去劳动的工资、受教育期间所支出的费用以及按照普通利润率计算的利息。因此,熟练工人与非熟练工人之间的报酬差别本质上反映了对熟练工人以往各种学习费用的补偿。此外,穆勒还分析了人力资本投资机会的不同对收入分配的影响。例如,当只有少数人拥有接受技能培训的教育机会时,必将导致高技能熟练工人短缺,使这一群体具有天然的垄断地位,从而拉大他们与一般低技能工人之间的工资差。穆勒不仅认识到人力资本投资数量的差异会导致收入分配的差异,而且进一步认识到劳动力市场的结构和需求变化可以与人力资本投资共同影响个人收入分配状况<sup>[3] 437-438</sup>。

上述关于教育经济功能的分析及其对个人收入决定与分配具有重要影响的先驱性思想,为后来的人力资本理论及以其为核心的教育经济问题研究奠定了坚实的基础。不过由于在整个古典经济学和新古典经济学盛行时期个人收入分配问题始终未能进入经济学研究的中心地带,这些思想火花并没有很快发扬光大。直到20世纪60年代,当现实中个人收入分配难以得到既往流行的分配理论的有效解释,并明显地形成收入分配理论中的各种悖论时,一些具有创新意识经济学家才重新阐释斯密等早期的思想,实现了以人力资本理论为标志的系统性理论变革和创新。

## 三、现代人力资本理论的重要理论创新

### (一) 理论基础与方法论创新

人力资本理论主要由舒尔茨、明瑟、贝克尔和弗里德曼为代表的芝加哥学派明确提出和系统建构起来。他们从不同视角运用资本理论的分析方法考察人的能力的形成过程,将教育、培训和保健等都纳入经济分析框架,从而揭示了支配这些领域的人类活动的经济机制,也开辟了“经济学帝国主义”(即赋予经济学以广泛解释力)的时代<sup>[6]</sup>。Becker<sup>[7] 15</sup>将此称为人力资本理论“革命”。Blaug<sup>[8]</sup>认为,人力资本理论开创了一种新的研究范式。这一理论为有关教育、培训问题



的研究提出了新的理论基础和分析方法, 至今仍然是其理论主力军<sup>[9]</sup>。

人力资本理论在理论基础方面的一个重要创新, 是破除了以往流行的关于人的能力属于自然禀赋的假定, 赋予人的能力内生性。经济学的传统假定总是将劳动力视为与土地等自然资源相并列的禀赋性要素, 即把人的能力视为外生给定的, 这样就忽略了人的能力后天发展的事实, 割裂了人的能力形成过程与社会经济的关系, 自然也就堵死了从经济学视角研究教育等后天培训活动对于人的能力产生影响的经济机理。而一旦超越这种外生性假定, 引入人的能力的内生性, 经济学关于人力资本分析的视角便从根本上改变了, 这时经济学将不得不回答这样一些问题: 人的能力在后天形成通常有哪些途径? 受到哪些因素的影响? 它与经济运行过程具有怎样的关系? 等等。因此, 这种基本分析思路上的创新便为新的理论建构奠定了基础。

人力资本理论另一个重要创新是明确界定了“人力资本”的概念。以往经济学习惯于或将劳动力与资本对立, 或将劳动力与资本简单并列, 从而所形成的理论几乎完全属于物质资本分析范式。人力资本理论指出, 人的能力也像物质资本一样, 主要是通过教育和培训等人力资本投资过程获得的, 并且遵循物质资本投资规律, 即讲究成本收益分析, 追求投资回报的最大化或投资效率的最优化。“人力资本”的概念完全是基于一种关于人的能力形成过程的严格科学分析而提炼的, 它将更有助于科学评估人的能力, 合理开发人的能力。这一概念为一种新的分析范式——人力资本分析范式确立了科学的理论内核。

此外, 人力资本理论在具体分析方法上也多有创新。这不仅体现在它借助于经济补偿原则和理性选择原理, 将教育和培训等许多传统上被视为经济学“禁区”的领域都巧妙地纳入人力资本投资的成本与收益分析框架; 还体现在借助于人力资本投资分析, 以往经济学中有关微观与宏观理论以及技术经济与制度经济理论等相对离散或分割的状态在一定程度上实现整合。

## (二) 阐述教育是人力资本投资的基本原理

贝克尔主要聚焦于教育具有的人力资本开发功能。作为一种人力资本投资活动, 教育具有成本和收益两个方面。教育成本指为提供正常教育服务所耗费的一切资源, 包括公共支出和私人支出。教育收益指教育给受教育者本人乃至整个社会带来的利益。一般来说, 教育可以使受教育者提升工作效率、选择能力、创新能力以及完善人格, 并通过这四种效应使受教育者获得更高收益, 同时还带来一些难以计量的外溢性收益。

既然是一种投资行为, 就要遵循经济规律, 贝克尔对教育活动开展了成本收益分析, 论证了教育投资均衡决定的基本原理。每个具有经济理性的个体选择接受多少教育以及接受什么类型的教育, 就像其他物质资本投资一样, 以追求收益最大化为目标。若给定时间偏好、融资成本和预期收益, 每个人对于教育投资的选择最终将确定在接受这种教育所付出的边际成本与预期边际收益相等的水平上。贝克尔借助于新古典经济学的供求曲线模型, 以需求曲线和供给曲线分别代表教育投资的边际收益和边际成本, 深入浅出地阐述了教育投资均衡决定的经济机理<sup>[7] 85-136</sup>。

在此基础上, 贝克尔和明瑟等进一步分析了教育投资对个人收入决定及其分配的影响。教育作为投资必然是收入的源泉, 因而不同个人之间教育投资水平的差距越大, 其收入差距也越大。导致人们教育投资水平不同的原因又可以归结为融资成本和预期收益两个方面, 前者涉及教育机会分布上的不均等, 后者涉及个人能力方面的差异, 它们分别会影响到个人实际教育投资量, 进而影响到个人收入及其分配格局。通常认为, 能力差异在很大程度上源于个体家庭因素, 而机会差异则更多地受制于社会经济约束。因此, 旨在促进均等化的公共政策更应该侧重于解决机会不均等, 即通过收入补贴和信贷优惠等措施尽可能地缩小国民在融资方面的差异, 最大限度地实现教育机会的均等化。这也是有关教育投资理论所蕴含的重要的公共政策结论之一。

能力和机会两个因素实际上并不是完全相互独立的, 它们在许多时候往往相互关联甚至相互补充。例如, 能力强的人不仅学习效率更高, 获得教育贷款的能力可能也更强; 能力强的家庭,

父母受教育程度可能更高,这不仅会使子女学习能力更强,也会通过更高的家庭收入为子女提供更多的教育机会。能力与机会之间的互补关系,既增加了有关教育投资收益理论分析上的复杂性,同时也昭示了公共政策的重要性和复杂性。即为了通过扩大国民的教育可得性来促进收入分配均等化,政府固然应当通过经济支持来缓解低收入群体实现教育投资的金融约束,但同时也不能忽略通过创造有利于改善弱势群体能力的社会环境来促进其教育投资的增加。

### (三) 构建教育投资需求理论模型和收益率计量模型

基于对教育过程的成本收益分析,经济学家们进一步构建了教育投资需求的一般理论模型。该模型从跨期均衡角度分析具有不同层次教育投资的人在生命周期的不同阶段可能产生的成本负担和预期收益,由此论证基于一般理性原则个人实现最优人力资本投资需要满足的条件<sup>[10]</sup>。

假设一项人力资本投资将在以后各年为投资人带来收益 $Y_1, Y_2, \dots, Y_n$ , 投资成本为当年一次性支出 $C$ 和各年投资成本 $X_1, X_2, \dots, X_n$ , 那么该项投资预期收益率可由下式中的 $r$ 表示:

$$C = \frac{Y_1 - X_1}{(1+r)} + \frac{Y_2 - X_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{Y_n - X_n}{(1+r)^n} \quad (1)$$

其中, $Y_1 - X_1, Y_2 - X_2, \dots, Y_n - X_n$ 表示预期各年总收益减掉各年支出的成本,即代表净收益。这个一般形式的收益率模型,成为人力资本理论有关投资需求分析的基本模型。不难发现,一个人所接受的教育层次越低,最初支出的成本或发生的负收益便较低,所持续的投资期也较短,获得正收益的时间到来得也越早。但由于其人力资本含量较低,其收入总体水平也较低。相反,一个人所接受的教育层次越高,最初支出的成本或发生的负收益就越高,投资期便越长,获得正收益的时间来得也越迟。但由于其人力资本含量较高,其收入总体水平将更高。

上述理论模型在教育投资与个人收入分配关系上有两个重要含义:其一,对于具有不同教育投资的个体而言,随着工作年限的增长,他们之间的工资水平差距或工资离差将日益增大。例如,拥有大学教育投资的组群与只有初中教育投资的组群之间的工资离差将随着时间推移逐渐增大。其二,在各教育投资组群内部,不同年龄的个体之间的工资离差也不相同。一般地说,在受教育程度越高的组群,工作年限长的人与工作年限短的人的工资离差越大。这表明教育投资在不同程度受教育者之间以及同等受教育程度的不同年龄者之间,都有扩大收入差距的作用。

依据这一基本理论模型,还可以清楚地分析影响理性的经济主体对教育(以及其他种类)投资需求的因素。这主要包括:其一,心理上的时间偏好率。时间偏好率越强,人们对于当前利益看得越重,反之,则相反。其二,人的现实年龄。投资者越年轻,在完成投资后从事实际工作并获得收益的期限便越长,其贴现率越大,投资需求也越旺盛,反之,则相反。其三,投资成本。各种人力资本投资的数量显然与其成本费用呈反方向变化态势。其四,预期收入。年净收益的数额越大,即未来的工资率越高,投资收益率将越高,投资需求越强,反之,则相反。

上述有关教育投资收益率的理论模型是人力资本分析范式中最重要成果,堪称人力资本理论的标志性贡献。在这一理论贡献基础上,又衍生出著名的明瑟工资收入方程或明瑟模型。这一经济模型及其后续演化,为实现有关教育及其他人力资本投资问题的理论定性分析与经验计量分析的结合提供了有效工具,代表了人力资本分析范式在定量分析上的最重要成就。

明瑟认为,有关教育投资的人力资本分析要想具有说服力,不能仅仅限于理论论证,还必须具体地回答不同层次和种类的教育究竟能给其投资者带来多大的收益增量或工资溢价?为此,明瑟模型主要立足于斯密的“补偿原理”思想,按此思路来解释人力资本投资差异造成的工资差异。假设不同的职业可能需要不同的技能,因而需要不同的人力资本投资量,而不同的人力资本投资量则意味着个人对当前成本支出的负担以及对未来收益的等待将是各不相同的。这客观上要求个人之间的收入存在差异,以此来补偿人力资本投资的差异。例如,对于当前成本高、未来福利等待时间长的个人来说,只有当他们预期的未来工资收入与未投资者的收入有足够大的差额

时,才能诱发他们的实际投资行为。而当整个经济活动趋于均衡状态时,相对于不同的人力资本投资水平,将必然产生一个均衡的工资差别结构。因此,从基本经济原因角度看,个人之间的收入分配差距都可以归因于其在教育和培训等方面的人力资本投资差异。

根据上述假定,可以由前面的基本理论模型衍生出定量分析模型<sup>[11]</sup>,如下:

$$\ln Y_n - \ln Y_0 = \frac{Y_n - Y_0}{Y_0} = \frac{\Delta Y}{Y} = r n \quad (2)$$

其中,  $Y_n$ 代表拥有  $n$  年教育经历的人的年收入;  $Y_0$ 代表没有教育经历的人的年收入;  $r$ 代表未来各年工资收入的贴现率。式(2)表明:不同教育投资的收益率严格地与教育年限的绝对数的差别成比例。更精确地说,教育收益的自然对数是教育年限的严格的线性函数;或者说,增加特定年限教育所带来的收益增长率是教育年限的严格的线性函数。这便是明瑟建立的经典收益率计量模型,其中,  $r$ 代表对应  $n$  年教育投资的收益率,亦称明瑟收益率。后来明瑟又加入了工作经验或在职培训的因素,其他学者则陆续引入了更多的因素。不过,计量模型的基本框架始终未变,至今仍然被以不同方式广泛运用。在 Card<sup>[12]</sup>看来,这一计量模型为有关教育收益率的经验研究提供了理想方法,它是将基本理论分析与经验研究实现良好结合的经典范例。

#### 四、当代若干理论纷争与新发展

人力资本理论关于教育与个人收入及分配关系的分析,极大地推进了半个多世纪以来教育经济、劳动经济和个人收入分配等领域理论研究的进展,至今仍然居于主导地位。近年来随着理论研究和经验研究的深入,它也暴露出某些缺陷,并由此引发了若干争论、补充与理论发展。

##### (一) 对劳动力市场需求因素的引入和补充

人力资本理论关于教育与个人收入关系的分析,总是假定教育投资所形成的人力资本供给能够完全为经济社会所吸收,即各种人力资本在劳动力市场上总是保持供求平衡,从而增加的教育投资必然能够通过更高的工资收入来实现回报。即使承认人才市场的供求之间可能出现某些短期波动(如“蛛网波动”),但只要市场处于充分竞争状态,就总能尽快实现供求平衡。

上述假定是具有局限性的,它基本忽略了劳动力市场需求的因素。因为现实的劳动力市场并不都是充分竞争的,供求不平衡也并不一定是偶然的短期现象。如果市场需求不能与人力资本供给相吻合,其实际工资收入也就难以达到最初投资的预期水平。因此,一些经济学家通过引入劳动力市场的需求因素,来修正和补充人力资本理论的不足。其中比较有代表性的:其一,强调劳动力市场分割的学者。Weitraub<sup>[13]</sup>指出,现实的劳动力市场是分割和分层的,各层之间缺乏流动性,使得不同种族、性别的劳动者即使具有同样或相近的教育投资水平,也存在着较大的工资差别。其二,关注教育发展适度性的学者。McMahon<sup>[14]</sup>认为,如果劳动力市场调节不畅,使得教育的人才供给结构与市场需求结构错位,也会导致某些教育投资达不到预期收益。例如,20世纪七八十年代,东亚等一些地区高等教育扩张相对于中等教育过快,出现大学生就业难或“高能低就”现象,这意味着教育发展的过度实质上反映了市场需求因素对教育投资作用的制约。但 Ordine 和 Rose<sup>[15]</sup>认为,这种市场需求对教育人力资本投资作用的制约,并不一定意味着教育发展的过度,也可能与市场搜寻中的摩擦因素导致的个人技能与职业需求间的错位有关,因而如果考虑到劳动力市场需求方面的约束,优化教育投资的重点更应该着眼于结构而不单单是总量。

还有一些学者从动态角度考察劳动力市场需求对人力资本投资效果的影响。从动态上看,劳动力市场是否具有能够适应技术进步和产业发展新特点来引导教育投资的灵活调节机制,对于投资预期收益的实现至关重要。例如,随着科学发展和创新,产业技术不断升级,技术进步越来越向高技能人才倾斜时,如果劳动力市场具有充分竞争的调节机制,就会较快地引导教育投资向高技能人才供给转移,形成所谓教育发展与技术发展的“竞赛”。这种以市场需求为导向的高技能



人才投资,能够为投资者带来预期的更高工资水平<sup>[16]</sup>。相反,如果市场缺乏这种灵活调节机制,教育的发展就难以与技术发展及由此产生的人才需求相适应,无论是总量不平衡还是结构不协调,都会使教育提高受教育者预期工资的效应打折扣。Deere和Vesovic<sup>[17]</sup>对20世纪以来美国教育与员工间工资差距的经验研究表明,在20世纪60年代之前,教育年限(主要是高等教育投资)的提高并没有在员工之间产生明显的工资溢价,而此后高等教育的工资溢价明显提高,其原因主要是之前的劳动力市场对高学历(高技能)人才的需求尚不充分,而其后的需求大幅增长。

综上所述,引入劳动力市场需求因素,实际上并没有否定人力资本理论关于教育等人力资本投资与个人工资收入之间具有经济联系的基本原理,只是为教育等人力资本投资影响和提高受教育者工资收入的现实效应的发挥补充了限制条件。这也意味着市场调节机制越完善,市场竞争越充分,人力资本理论所揭示的教育对个人收入及其分配的影响也就实现得越充分。

## (二) 对劳动力市场制度因素的引入和补充

引入劳动力市场制度因素是对人力资本理论的又一个重要补充和拓展。人力资本理论是将新古典经济学的分析方法运用于人力资本的核心概念而形成的分析范式,而新古典经济学缺乏制度分析,所以这种范式自然在制度经济分析方面留有空白。一旦考虑到制度因素,特别是劳动力市场的相关制度因素,那么有关人力资本投资与个人工资收入之间的经济关系就会变得更为复杂。

第一,劳动力市场的基本制度安排或体制环境,将决定人力资本投资的作用机制是否具有现实基础。人力资本投资的作用机制显然只适用于市场经济体制,特别是充分竞争的市场经济体制,而不适用于缺乏市场调节的计划经济或其他传统形态的经济体制。这表明,人力资本理论的应用具有基本体制环境的依赖性,并不是不涉及制度。例如,20世纪90年代,Knight和Lina<sup>[18]</sup>在考察中国城镇居民的受教育程度与个人收入的关系后指出,在改革开放以前中国高学历者与低学历者的工资差距很小,甚至到20世纪80年代改革初期也没有明显改变,其道理就在于当时的体制基本排除了成本收益分析,自然也就没有人力资本投资机制发挥作用的空间。

第二,即使在市场体制大环境下,各种非市场因素的作用也会对人力资本投资收益产生某种影响。其中一个重要因素是工会组织与劳资双方的工资谈判机制。不同的工会组织和工资谈判制度安排,对于不同类型员工的工资水平影响不同。例如,如果蓝领工人协会的力量比较强,就可能更有利于较低技能员工的工资水平提升,反之,则相反。工会集中化程度也会产生类似影响。工会集中化程度越高,可能越有利于低技能群体。Dahl等<sup>[19]</sup>利用丹麦等国的数据考察在产业层面和单个厂商内部两种不同情况下工资谈判对工人团体内工资差别的影响,结果显示,在前一种场合工资离散度较低(技能工资差较小),后一种场合工资离散度较高(技能工资差较大)。这表明工资谈判越分散,越有利于高技能员工工资增加,而不利低技能员工工资增加。

此外,劳动力市场的具体制度安排也会对人力资本作用机制产生影响。市场经济体制本是由一系列具体制度安排构成的体系。随着现代社会经济发展以及劳动关系的日益复杂化,各种新的基于激励的工资合约和就业安排陆续出现。这些新的制度安排由于在工资决定中融入了激励因素,使得教育投资与个人工资之间不再具有简单的直接联系,因而激励将成为主导因素之一,即企业确定工资优先考虑的是在给定员工能力条件下如何激励员工努力工作。例如,根据著名的效率工资理论<sup>[20]</sup>,企业为了防止员工怠工或偷懒,可能在工资合约中支付给员工高于其在其他企业可能获得的工资,同时又附加一旦有怠工行为就立刻解雇的条款。这样就可以通过鼓励与惩罚两手并用促进员工在本企业努力工作,以实现更高的生产率。此外,Becker<sup>[7] 54-58</sup>提到的体现企业“父爱主义”的生产性加薪制度,即在员工入职初期给予较高的工资或非工资福利待遇,以期待员工随后有高效率的回报。Akerlof<sup>[21]</sup>提出关于工资合同的“礼品交换模型”,即企业首先给予员工较高工资,工资可以作为礼品增进员工对企业的忠诚,随后员工会通过更多的努力付出回报给企业,这也体现了关于工资决定的激励机理。

有关工资决定的激励理论的一个重要发展,就是人事经济学这一新的分支领域的出现,它主要由 Lazear<sup>[22]</sup> 系统阐述。人事经济学聚焦于企业人事管理的实践问题,特别是员工激励问题,试图运用基本经济学理论对企业中复杂多样的薪酬制度、晋升制度予以系统化解说,从而既提升了有关企业管理的分析层次,也丰富了企业的微观制度经济学理论。人事经济学从激励角度系统比较分析了企业在短期与长期、个人与团体等各种不同场景下的工资合约形式和特点,揭示了诸如计件工资、计时工资、分享制和奖金等薪酬制度的经济机理。实际上,上文提到的效率工资等激励工资,都可以纳入到人事经济学的理论框架中。

引入工资决定的激励因素,显然在人力资本投资机制的基础上补充了激励机制。如果说人力资本理论的工资决定机制强调的是个人教育投资形成的能力所可能具有的生产率对其工资的经济决定关系,那么各种激励理论所强调的则是企业根据员工努力工作可能带来的未来生产率预期来决定其工资水平。由于未来生产率既取决于其努力程度,也取决于其能力高低,即人力资本水平的高低,因而激励理论并没有排除人力资本对工资决定的重要作用。但是,激励因素的引入也确实较大地扩充了有关工资决定问题的分析视角,从而使得经济学有关工资及个人收入决定的经济机制的解析更加贴近于现实中复杂的劳动经济关系。

### (三) 对禀赋能力影响的重新思考

人力资本理论对于经济学的重大革命性变革,就在于摆脱了长期以来将人的能力视为原始禀赋的传统观念,强调人的能力作为后天教育等投资结果的资本属性。但是,在人的能力内涵中,原始禀赋因素真的可以完全被忽视吗?在人力资本理论保持旺盛发展势头的时候,也有一些经济学家重新思考这个问题,并得出不能忽视原始人的能力的重要作用的结论。最有代表性的是斯彭斯提出的筛选假说,斯彭斯认为,教育对于克服劳动力市场信息不对称问题起到了重要作用,因为个人受教育程度可以反映其能力,因而学历和文凭作为能力信号可以准确地向雇主传递求职者的能力信息,保证劳动供求关系的正常运作。

对于为什么受教育程度可以反映受教育者的能力,斯彭斯的解释却与人力资本理论不同。他指出,一个人能够接受更高程度教育,是因为其能力强,学习成本更低,愿意接受更多的教育。循着这个逻辑可以推出,教育的主要功能不在于培养人的能力,而是筛选人的能力,即对具有不同能力的人实行不同程度的教育,并颁发不同层次的学历文凭,作为其能力标签。因此,如果将教育视为一种投资活动,那么它本质上是属于一种关于人既有能力的信号投资,而不是像人力资本理论认为的,是一种对于人的新增能力的开发投资。筛选假说关于教育具有弱化劳动力市场供求之间能力信息不对称功能的新观点,是对人力资本理论关于教育功能分析的重要补充和拓展,对于完整地看待教育的社会经济功能无疑具有重要意义。但是,以强调教育的筛选功能为由完全否定教育的人力资本开发功能,显然不可取。故随后的筛选理论也承认了教育的人力资本开发功能,只是强调人力资本的现实应用需要以劳动力市场需求方的识别为条件。

一些坚持人力资本分析范式的经济学家,鉴于筛选假说提出的问题以及自身理论与经验研究中新出现的现实问题,也在重新思考原始禀赋能力对一个人受教育程度的影响,进而对其劳动力市场绩效和工资收入的影响问题。学者们逐渐认识到,现实中不同劳动者的能力水平确实不能完全归因于他们各自所受的教育,这其中也有先于教育而存在的原始禀赋能力因素所起的作用。例如,高学历者确实比低学历者具有更高的能力,但这种更高的能力不能完全由受教育程度更高或教育投资更多来解释,因为先天的禀赋差异会导致人们在教育投资量和投资效率上产生差异。通常,先天禀赋能力越强的人,受教育程度也越高,学习效果越好,反之,则相反。由此推出,一个人完成教育投资以后在劳动力市场的生产能力或工资收入,似乎就不能完全被认定为教育投资的收益,而应该先从中剔除归于原始禀赋能力起作用的那一部分,然后才可以将其归结为教育投资的收益。尽管这种禀赋能力难以观察或单独估量,但它确实客观存在。这样一来,就使得有关



教育投资与个人工资收入之间关系的分析更加细致、也更加复杂了。

近年来,围绕禀赋能力与教育投资关系及其对个人收入影响的经验研究也广泛展开,形成了不尽相同的结果。有的研究结论不支持筛选假说,Clark和Martorell<sup>[23]</sup>根据美国德州高中生数据进行的计量分析表明,高中毕业文凭并没有对高中生其后的收入产生影响。他们认为,某些研究之所以显示出文凭的信号作用,可能是忽略了包括厂商面试结果在内的其他变量,从而产生了对文凭作用的高估。另一些研究则证明了能力的现实影响,承认筛选假说的合理性。Engbom和Moser<sup>[24]</sup>从雇主异质性考察厂商间工资差别问题,利用俄亥俄州就业数据进行的研究表明,高等教育文凭更有利于求职者进入那些薪酬水平较高的企业,这种文凭作为进入高薪企业敲门砖的作用显示了能力对个人收入的影响。Belskaya等<sup>[25]</sup>利用俄罗斯劳动力市场数据来考察大学扩招政策对毕业生工资收入影响的异质性,发现同样的扩招对于毕业生的工资收入有不同结果,新扩招区域学生的未来收益比老区域学生要高。他们推测,生源的地域差别对工资收入异质性的影响反映了能力因素的作用,因为人们普遍认为新扩招区域入学者的能力总体上高于老区域。

在支持能力因素作用的研究成果中,学者们不仅以各种方法分离出能力的影响,而且还试图进一步界定能力的具体内涵,以说明究竟是哪些能力可能对教育决策与未来收益产生影响。Castex和Dechter<sup>[26]</sup>主要考察运算、文字、动手操作等方面的认知能力差异及其对受教育者未来工资的影响,结果表明,认知能力由于会提高离校后“干中学”的效率而对工资收入具有正向影响。Holmlund和Silva<sup>[27]</sup>将视角拓展到非认知能力,即个人在工作与学习习惯、积极性、自律性等行为特性方面的差异,考察这些因素的工资效应。他们利用美国和欧洲国家的数据得出的基本结论是:非认知能力与认知能力互补,显著地影响个人的教育选择和学业成就,从而影响其个人收入水平。Elsner和Ispording<sup>[28]</sup>从相对能力视角来考察能力的效应,利用美国各高中在校生在学期间相对名次的数据,分析排名对其后来的教育选择及职业生涯的影响,结果表明,在某一具体学校的相对名次所具有的影响力要比由统一测试所显示绝对能力水平的影响力更大,这被称为排序效应或同伴效应。总体来说,尽管学者们采用的分析视角和具体方法不尽相同,但绝大多数经验研究基本上都证实了此前经济理论关于能力与教育投资关系的定性分析。

#### (四) 关于教育与工资收入关系的经济计量分析研究进展

人力资本分析范式在当代的拓展不仅体现在基本理论上的补充和完善,还体现在相应经验研究的深入展开。近几十年来,围绕人力资本投资而展开的经验研究主要集中在教育与工资收入关系的计量分析,特别是教育收益率的估算问题。这方面的研究既成果显著,也分歧诸多。

第一,对教育收益率计量模型的拓展和完善。明瑟首先在工资收入函数中引入学校后教育投资(以工作经验表示),作为决定个人收入的另一因素,并令工作经验变量以二次项形式进入工资函数,完成了基本计量模型的构建。Murphy和Welch<sup>[29]</sup>对模型的具体形式及其经验拟合度进行了有效性检验。Card<sup>[30]</sup>又将最优教育选择问题纳入模型,使教育变量成为个人基于终生效用最大化目标的内生变量,将教育收益率分析纳入到一般均衡的框架。

第二,对教育与工资收入因果关系的检验。虽然明瑟模型可以简捷有效地估计教育收益率,但由于能力总是与教育如影相随,而现实中影响能力的因素既复杂多样又难以观测,很难完整地纳入计量模型,由此引发一种疑问:明瑟模型估算的收益率是否完全归因于教育,会不会产生高估?能力偏差问题是教育收益率研究中广受关注和争议的问题。Griliches<sup>[31]</sup>对此进行了深入系统的研究,他认为,明瑟方程虽然省略了某些不可观测的个人特征(如能力和家庭背景等)而产生某种偏差,但这种偏差比那些试图引入个人特征因素的新方法可能带来的新的偏差还小,因而标准的明瑟方程的教育收益率估算具有可靠性。Willis和Rosen<sup>[32]</sup>在个人终生收入现值最优选择的框架内考察了不可观测的能力对教育收益率估算的影响,得出了与Griliches<sup>[31]</sup>基本相似的结论。Card<sup>[30]</sup>也证明明瑟方程的基准OLS估计值基本不受能力偏差的影响,可以较好地拟合现实

的经验数据。沿着明瑟模型的理论指向, 学者们还将对教育收益的估计拓展到非市场性收益<sup>[33]</sup>, 区分开通用性教育收益和职业性教育收益在生命周期中不同的变动趋势<sup>[34]</sup>。

但是, 也有学者认为, 标准的明瑟方程估计的教育收益率可能夸大了教育的真实效应, 并尝试发展新的研究方法分离能力等其他因素的影响。一种解决方案是, 选择多种多样的工具变量, 即与能力不相关却影响个体教育选择的因素, 如学校入学体制和父母教育背景等, 来估计教育对收入的真实效应。这实际是从教育投资的收益中分离出更多的独立于教育投资的影响因素, 不过难以形成定论<sup>[35]</sup>。另一种解决方案是利用双胞胎样本进行估算, 通过“纯家庭效应”的假设消除未观测到的能力与教育选择之间的协方差。Ashenfelter 和 Rouse<sup>[36]</sup>在这方面的研究成果比较突出, 其基本结论是, 基准的明瑟方程估计值相对于同卵双胞胎样本的回归结果, 具有略微的向上偏差, 而相对于异卵双胞胎经过测量误差矫正的家庭内结果, 基本不存在偏差。

近年来又有学者引入新的因素来考察可能存在的教育收益高估问题。上述关于能力作用的经验研究, 实际就代表了在试图发现与提炼新的能力变量及其影响方面的努力。也有学者试图从深化工作经验变量因素的分析来说明可能存在的教育收益率高估。赫克曼指出, 如果对工作经验的作用考虑得不充分, 可能产生高估的后果。Ashworth 等<sup>[37]</sup>构建了将教育决策与工作决策相结合的动态模型, 其工作经验变量还包括在校期间的早期工作经验。他们试图解决以往累积的工作经验和学校教育的内生性及其对不同组群收益估计的潜在影响, 结果发现, 先前的估计由于未能考虑到工作经验及其内生决定的影响, 导致了对学位收益的显著高估。

第三, 对教育与工资差距或个人收入分配格局之间关联性的分析。如果教育投资是决定个人工资收入的重要因素, 那么除非全体国民都接受完全同样的教育, 否则由教育所导致的个人工资必然会出现差别, 这意味着教育投资的分布状况将对个人收入分配产生不可忽略的影响。因此, 关于教育与个人收入分配之间的关系问题也成为有关教育投资的计量研究领域的重要主题。

发展教育究竟是有利于缩小收入不均等, 还是可能会扩大收入不均等? 大多数研究所得出的基本结论是, 教育投资在正常的市场环境下通常会扩大不同劳动者的工资差距, 从而会扩大收入不均等<sup>[38]</sup> 1-36。明瑟最早运用一般的统计方法证明了这一点。随后经济学家围绕着教育机会、个人能力和教育结构等线索, 进一步考察了教育对收入不均等的具体影响。Chiswick<sup>[39]</sup>利用九国数据进行的经验研究表明, 若教育机会不平等程度高, 那么一国教育的发展层次越高, 不同受教育者之间的工资差异就越大, 相对收入不均等程度越高。如果再考虑到能力差异, 那么又会进一步产生新的收益差距, 即使是在同等教育者中也会产生收入差距<sup>[40-41]</sup>。近年来也有学者从代际人力资本关系的视角来研究收入不均等问题。Turner 等<sup>[42]</sup>从动态人力资本角度考察了父代人力资本状况对子代收入分配格局的影响, 他们运用美国各州数据对 20 世纪中期以来黑人与白人的工资差异进行计量分析, 结果表明, 白人家庭和黑人家庭在父母人力资本上的差异是其子代工资差异的重要影响因素之一。由于父母的人力资本状况会影响到子女的学习能力和教育选择, 因而它实际上从动态角度综合反映了能力和教育投资对收入分配的影响。

进一步的深入研究还涉及一个更为复杂的问题: 对于既定个人收入不均等程度, 怎样估计机会差异和能力差异各自的影响呢? 一般地, 机会差异的影响主要体现在不同层次教育的收益或工资级差, 即组间收益差异上。能力差异的影响主要体现在同一教育层次内部不同人的收益率差异或工资差异, 即组内收益差异上。在不同条件下, 他们的相对作用强度可能是不一样的, 因而不同学者依据不同经验数据得出的结论也不尽相同。对于近几十年来美国出现的收入不均等加剧的情况, Peracchi<sup>[43]</sup>进行的一项综合比较经验研究表明, 这主要是由于组内收益不均等带来的, 组间收益不均等的贡献度相对要小。而 Katz 和 Murphy<sup>[44]</sup>认为, 组间收益不均等是主要因素。

此外, 一些学者还探讨了教育对收入不均等影响的结构特征。给定组间收益不均等程度和组内收益不均等程度, 教育结构的不同也会导致不一样的总体收入不均等状况。假定中等以下教育

程度组内收益差较小,高等教育程度组内收益差较大,那么当人口中具有中等以下教育程度者所占比例较高时,这也许不会带来整个群体较大的收入不均等;但当高等教育程度者所占比例较高时,则可能意味着整个群体较大程度的收入不均等,这被称为结构效应。关注结构效应的学者通常采用分位数回归方法来考察不同教育程度组内的收益或工资离差。

总体来说,关于教育与工资收入关系的大量经验研究成果支持人力资本理论的基本预测,即教育投资与个人收入之间具有经济上的重要因果关系,教育投资是现实中影响个人收入水平及其分配的重要因素之一。分歧主要体现在如何更为准确地分离出与教育相关的因素。近年来的计量研究在技术方面有不少拓展,数据的整体质量也日益改善,模型越来越复杂,但仍然难以对如何分离这些因素形成精确、一致的定量方法。这种情况也从一个侧面表明:对于像教育投资这种复杂的人类社会经济活动,即使再好的计量分析技术也不可能达到像自然科学和工程技术领域那样的精确性,只要在显著程度上验证了理论分析的因果关系就足以证明理论的有效性。

## 五、上述思想史研究的主要启示

本文从教育与个人收入及其分配之间关系的新视角,对西方古典经济学以来有关人力资本投资的思想发展进行了系统梳理和概括提炼,对于其在当代的理论创新和主要拓展给予了较新的理论解读和分析。这种思想史的分析表明:随着近代以来市场经济体制的确立和逐步发展,技术和技能在社会生产和财富创造过程中的地位越来越重要,教育所具有的人力资本投资的经济功能也变得越来越明显,从而人们对于教育人力资本投资的经济功能的认识才不断深化,最终实现了主要基于人力资本分析范式的经济理论变革和创新。当然,这种变革和创新并未终止理论发展的脚步,随后的若干重要补充和拓展仍在持续进行当中。

无论是早期思想家的零星分散论述,还是当代的系统性理论建构和经验研究,都揭示了一个基本原理:作为一种人力资本投资,教育是提高人的技能、从而决定个人收入水平的重要因素。对教育经济属性和功能的揭示表明,国家应尽可能地大力发展教育,这样不仅可以提高受教育者的个人市场工资和收入水平,也可以通过受教育者生产技能的提高带来整个社会生产力和总收入的增长。这也正是很多国家把大力发展教育置于国家发展首要战略地位的重要原因。

教育投资虽然是增加受教育者个人收入和国民收入的重要手段,却不一定保证每个人的收入都能同等程度地提高,除非每个人都能够接受同等程度和同等效率的教育。由于个人在机会因素和能力因素方面存在着差异,这显然是做不到的。即使撇开能力因素,由于国家都面临着资源稀缺的约束,也不可能向全体国民同时提供完全无差别的教育供给。只要在个人之间存在着这种教育投资程度的差别,就必然会导致个人收入的差别,从而加大个人之间的收入不均等。虽然现实中影响收入不均等程度的因素是多方面的,包括大的制度环境和具体的激励安排等,但教育无疑是其中一个重要因素,在劳动力市场调节机制充分发挥作用的条件下,它甚至是最重要的因素,因为各种激励制度安排对个人收入的影响通常只会加强而不是削弱教育投资的作用。总体看来,教育投资在社会总收入和收入分配两个方面必然要产生两种不同的效应:一方面会促进某些人收入和国民收入增加,另一方面会加大收入分配不均等程度。

从实现全体人民共同富裕的发展目标和美好愿景来看,教育投资的这两种效应是相互矛盾的。这种矛盾实质上是经济学中效率与均等之间基本矛盾的一种具体表现。正是由于教育投资具有这两种效应,才为一个国家提出了如何实现教育发展优化的重要课题:即如何使教育在更好地发挥促进技术进步和提高国民收入功能的同时,尽可能减少其对收入不均等的放大效应或负面影响?正视这一问题,并深入思考未来长期推进中国教育优化发展的新思路,显然是我们从有关教育投资与个人收入及分配关系的思想史研究中,应当获得的最重要的思想启示。

改革开放四十多年来,中国社会经济总量得到巨大增长,国民收入有了大幅度增加,教育事



业也得到了空前发展。但是,中国仍然属于人均收入并不高的发展中国家,不仅公共教育支出存在较大缺口,而且私人(主要是低收入群体)教育投入由于收入条件制约也面临重重压力。近年来高等学校急速扩张虽然一定程度上增加了数量供给,但优质的高等教育资源仍然短缺。初等教育、中等教育则总体发展相对不足,特别是优质的教育资源相对于国民需求更是严重短缺。通识性的普通教育发展比较充分,技能性的职业教育发展缓慢滞后。面对这种既存在总量不足、也有严重结构不协调的现状,结合目前中国所处的社会经济发展阶段,在保证教育总体上适应社会经济技术发展要求的基本前提下,从促进收入分配均等化的目标来考虑,应实行如下政策调整:

首先,把发展初等教育、中等教育作为中期、近期教育发展规划的重点,争取实现从幼小到高中阶段全覆盖的义务教育制度,即尽可能地为国民创造高等教育阶段之前的均等受教育机会。同时不断提高教学质量,增加优质的教育资源供给和均衡配置。这样就基本上消除了国民在中等层次以下的教育投资方面的差异,极大地弱化个人及家庭在教育需求方面的过分“内卷化”程度,为教育增进收入分配的均等化奠定重要基础。

其次,在高等教育发展方面,中期、近期要注意控制数量扩张,特别是研究生层次的规模。将发展重点由数量扩张转为质量提升,实现教学内容的及时更新和教学方法的不断创新。限量提质,既是提高高等教育本身投资效率的要求,也有利于在资源有限的条件下为中等及以下教育尽可能地实现全民普及让出必要资源。同时,还应更为全面地推行奖学金、助学金制度,确保在现有高等学校规模容量的条件下,为每一个符合学术资质要求的考生提供完全充分的受教育机会。长远来看,随着经济增长和国民收入水平的提高,用于教育投资的资源增加,高等教育的数量也要进一步扩张,进而再逐步地扩大国民在高等教育方面受教育机会的均等化程度。

最后,大力发展职业技术教育。职业技术教育投资周期相对较短,所需资源相对较少,进入的机会可能更多,如果所培养的技能能够较好地与产业需求相匹配,将会较快地带来明显的教育收益。因此,如果职业技术教育真正蓬勃发展起来,无疑会缩小这一层次的受教育者与一般高等学校本科及以上层次受教育者之间的收益差距,从整体上看将有助于降低收入不均等程度。而要想促进职业技术教育的发展,解决当前的制约因素,除了转变国民对于职业教育学历的认知偏差,更重要的还有对中等职业教育实行与普通高中同等的公共投资政策,加大对高等职业教育公共投资或补贴力度,大力推进劳动力市场学历和资格认证制度完善。

#### 参考文献:

- [1] 亚当·斯密. 国民财富的性质和原因的研究:上卷[M]. 郭大力,王亚南,译. 北京:商务印书馆,2008.
- [2] 让·巴蒂斯特·萨伊. 政治经济学概论[M]. 陈福生,陈振骅,译. 北京:商务印书馆,1982.
- [3] 约翰·斯图亚特·穆勒. 政治经济学原理:上卷[M]. 赵荣潜,桑炳彦,朱泱,等译. 北京:商务印书馆,1991.
- [4] 约翰·雷姆赛·麦克库洛赫. 政治经济学原理[M]. 郭家麟,译. 北京:商务印书馆,1981:68.
- [5] 阿尔弗雷德·马歇尔. 经济学原理:下卷[M]. 陈良璧,译. 北京:商务印书馆,1983:230-234.
- [6] EHRLICH I, MURPHY K M. Why does human capital need a journal?[J]. Journal of human capital, 2007, 1(1):1-7.
- [7] BECKER G. Human capital[M]. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993.
- [8] BLAUG M. The empirical status of human capital theory: a slightly jaundiced survey[J]. Journal of economic literature, 1976, 14(3):827-855.
- [9] LAZEAR E P. Gary Becker's impact on economics and policies[J]. The American economic review, 2015, 105(5):80-84.
- [10] 雅各布·明瑟. 人力资本研究[M]. 张凤林,译. 北京:中国经济出版社,2001:25-95.
- [11] MINCER J. Schooling, experience and earnings[M]. New York: Columbia University Press, 1974:43-92.
- [12] CARD D. The causal effect of education on earnings, handbook of labor economics[M]. North Holland: Elsevier, 1999:1801-1863.

- [13] WEITRAUB S. Modern economic thoughts[M]. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1977: 411.
- [14] MCMAHON W W. Education and growth in East Asia[J]. Economics of education review, 1998, 17(2): 159-172.
- [15] ORDINE P, ROSE G. Too many graduates? A matching theory of educational mismatch[J]. Journal of human capital, 2017, 11(4): 423-446.
- [16] 安东尼·B·阿特金森, 弗兰科伊斯·布吉尼翁. 收入分配经济学手册: 第1卷[M]. 蔡继明, 译. 北京: 经济科学出版社, 2009: 8-9.
- [17] DEERE D R, VESOVIC J. Educational wage premiums and the U.S. income distribution: a survey, handbook of the economics of education[M]. North Holland: Elsevier, 2006: 256-306.
- [18] KNIGHT J, LINA S. The determinants of urban income inequality in China[J]. Oxford bulletin of economics and statistics, 1991, 53(2): 123-154.
- [19] DAHL C M, MAIRE D L, MUNCH J R. Wage dispersion and decentralization of wage bargaining[J]. Journal of labor economics, 2013, 31(3): 501-533.
- [20] SHAPIRO C, STIGLITZ J E. Equilibrium employment as a worker discipline device[J]. The American economic review, 1984, 74(3): 433-444.
- [21] AKERLOF G A. Labor contracts as partial gift exchange[J]. Quarterly journal of economics, 1982, 97(4): 543-569.
- [22] LAZEAR E P. Compensation and incentives in the workplace[J]. Journal of economic perspectives, 2018, 32(3): 195-214.
- [23] CLARK D, MARTORELL P. The signaling value of a high school diploma[J]. Journal of political economy, 2014, 122(2): 282-318.
- [24] ENGBOM N, MOSER C. Returns to education through access to higher-paying firms: evidence from US matched employer-employee data[J]. The American economic review, 2017, 107(5): 374-378.
- [25] BELSKAYA V, PETER K S, POSSO C M. Heterogeneity in the effect of college expansion policy on wages: evidence from the Russian labor market[J]. Journal of human capital, 2020, 14(1): 84-121.
- [26] CASTEX G, DECHTER E. The changing roles of education and ability in wage determination[J]. Journal of labor economics, 2014, 32(4): 685-710.
- [27] HOLMLUND H, SILVA O. Targeting noncognitive skills to improve cognitive outcomes: evidence from a remedial education intervention[J]. Journal of human capital, 2014, 8(2): 126-160.
- [28] ELSNER B, ISPHORDING I E. A big fish in a small pond: ability rank and human capital investment[J]. Journal of labor economics, 2017, 35(3): 787-828.
- [29] MURPHY K M, WELCH F. Empirical age-earnings profiles[J]. Journal of labor economics, 1990, 8(2): 202-229.
- [30] CARD D. Earnings, schooling and ability revisited [M]// POLACHEK S. Research in labor economics. Greenwich: JAI Press, 1995: 23-48.
- [31] GRILICHES Z. Sibling models and data in economics: beginnings of a survey[J]. Journal of political economy, 1979, 87(5): S37-S64.
- [32] WILLIS R J, ROSEN S. Education and self-selection[J]. Journal of political economy, 1979, 87(5): S7-S36.
- [33] HECKMAN J J, HUMPHRIES J E, VERAMENDI G. The nonmarket benefits of education and ability[J]. Journal of human capital, 2018, 12(2): 282-304.
- [34] GOLSTEYN B H H, STENBERG A. Earnings over the life course: general versus vocational education [J]. Journal of human capital, 2017, 11(2): 167-212.
- [35] ASHENFELTER O, HARMON C, OOSTERBEEK H. A review of estimates of the schooling/earnings relationship, with tests for publication bias[J]. Labour economics, 1999, 6(4): 453-470.
- [36] ASHENFELTER O, ROUSE C. Income, schooling, and ability: evidence from a new sample of identical twins[J]. Quarterly journal of economics, 1998, 113(1): 253-284.
- [37] ASHWORTH J, HOTZ V J, MAUREL A, et al. Changes across cohorts in wage returns to schooling and early work

- experiences[J]. *Journal of labor economics*, 2021, 39(4):931-964.
- [38] MACHIN S. Education and inequality[M]// NOLAN B, SALVERDA W, SMEEDING T M. *The Oxford handbook of economic inequality*. Oxford: Oxford University Press, 2012.
- [39] CHISWICK B R. Earnings inequality and economic development[J]. *Quarterly journal of economics*, 1971, 85(1):21-39.
- [40] JUHN C, MURPHY K M, PIERCE B. Wage inequality and the rise in returns to skill[J]. *Journal of political economy*, 1993, 101(3):410-442.
- [41] LEMIEUX T. Postsecondary education and increasing wage inequality[J]. *The American economic review*, 2006, 96(2):195-199.
- [42] TURNER C, TAMURA R, SIMON C J, et al. Dynastic human capital and black-white earnings differentials in the United States, 1940-2000[J]. *Journal of human capital*, 2018, 12(2):385-430.
- [43] PERACCHI F. Educational wage premia and the distribution of earnings: an international perspective, handbook of the economics of education[M]. North Holland: Elsevier, 2006:190-254.
- [44] KATZ L F, MURPHY K M. Changes in relative wages, 1963-1987: supply and demand factors[J]. *Quarterly journal of economics*, 1992, 107(1):35-78.

## What's the Impact of Education on Personal Income Distribution? An Analytical Perspective of Ideological History

CHEN Jie<sup>1</sup>, ZHANG Feng-lin<sup>2</sup>

(1.The Experimental School, The Open University of China, Beijing 100081, China;

2.School of Economics, Dongbei University of Finance and Economics, Dalian 116025, China)

**Abstract:** The impact of education on the level of personal income and its distribution pattern is a major issue that has been concerned by the economic field. The classical school and neoclassical school initially revealed the causal relevance between investment in education and personal income. The human capital theory in the middle and late 20th century systematically completed the theoretical construction of the decision mechanism of educational investment on personal income and the influence mechanism of educational investment on personal income distribution. Contemporary Western economists have put forward some theoretical questions, revisions and additions to the mainstream human capital analysis paradigm, and carried out extensive empirical research, forming diversified study results. This paper systematically studies the evolution of the ideological development in this field, tries to clarify the main theoretical disputes and track the latest research progress. It analyzes the impact of education on the distribution of personal income in a more comprehensive way, and then scientifically explores how to optimize the development of education to promote a more balanced personal income distribution, so as to accelerate the realization of common prosperity for all.

**Key words:** investment in education; personal income distribution; human capital; common prosperity

(责任编辑: 孙 艳)

[DOI]10.19654/j.cnki.cjwtyj.2023.02.003

[引用格式]陈婕,张凤林. 教育对个人收入分配具有怎样的影响?——一种思想史的分析视角[J]. 财经问题研究, 2023(2):25-38.