

# 非正规就业中人力资本价值的体现及影响因素

寇军,赵泽洪

(重庆大学 贸易与行政学院,重庆 400044)

**[摘要]** 作为重要就业形式的非正规就业,在世界性经济危机背景下对缓解就业压力、促进经济发展具有显著成效。人力资本价值的发挥通过个人层面、部门层面、产业层面及宏观经济运行层面对非正规就业的发展起着重要作用。社会环境和非正规经济部门组织环境两方面因素影响着非正规就业中人力资本价值的最大化的实现。

**[关键词]** 非正规就业;人力资本;价值;影响因素

**[中图分类号]** C96      **[文献标识码]** A      **[文章编号]** 1672-5956(2010)03-0067-06

## 一、问题的提出

随着知识经济时代的来临,社会生产活动发生了巨大变化,其中人力作为知识、生产能力的载体,在生产活动中所发挥出类似于资本的价值增值作用,使人力资本的地位日趋重要。人力资本是指特定行为主体通过一定投入可以获得的依附于某人身上的使资本增值的能力总和。人力资本具有可投资性、增值性以及价值分享性。劳动者能使不变资本增值的价值能否实现,直接关系到产出的效益乃至社会生产力的发展。然而,现今国内对人力资本价值的研究视角多是在一定规模企业或社会组织中展开,是从正规就业的视角切入研究的。职业是全方位的,不能只有正规就业,还应该非正规就业。然而,对非正规就业中的人力资本价值及其影响因素的研究现在还比较缺乏。

非正规就业是指在劳动时间、收入报酬、工作场地、社会保险、劳动关系等几方面(至少是一方面)不同于建立在工业化和现代工厂制度基础上的,传统的主流就业方式的各种就业形式的总

称<sup>[1]</sup>。复旦大学非正规就业中心2007年的研究显示:我国城市劳动人口中超过40%的人是从事非正规就业,非正规就业对我国国内生产总值的贡献率也超过了35%。非正规就业使数千万从城市国有和集体大工业企业中转移出来的下岗职工获得了再就业的机会,并保证社会在国有企业改革过程中的稳定和持续发展。在现今世界性经济危机的背景下,企业和社会组织纷纷裁减员工数量,非正规就业所具备的创造就业岗位、吸收待业人员的作用将更加突出。人力资本价值在正规就业渠道能够实现,但是其在非正规就业渠道的就业贡献将会更大。所以,对非正规就业中的人力资本价值及其实现路径的研究具有极高的理论价值和重大的现实意义。

## 二、人力资本的价值在非正规就业中的体现

人力资本以其不同于物质资本的能动性 and 价值增值性,从微观到宏观层面依次对单个非正规经济组织、非正规经济部门、非正规经济产业及宏观经济运行产生重要影响。人力资本价值的发挥

**[收稿日期]** 2009-10-20

**[作者简介]** 寇军,1984年生,男,重庆人,重庆大学硕士生,研究方向为人力资源开发与管理,(电子信箱)koujuncqu@yahoo.com.cn。

在劳动者个人层面对非正规就业的作用体现在有利于提高非正规就业者的就业质量;在组织层面有利于提高非正规经济组织的产出效益;在产业层面有利于改变非正规就业的类型和模式;在宏观经济运行层面有利于经济总量增长及促进非正规就业向正规就业转化。

(一)个人层面:有利于提高非正规就业者的就业质量

高人力资本价值有利于缩小资本—劳动的不对称性。作为资本的微观主体,现代企业在规模、实力上迅速扩张,其对待业者环境的影响力不断扩大。特别是我国生产要素中的低层次待业者,由于数量庞大,劳动力供给数量远远超出企业所需,故其在人力资本市场上供需双方的博弈中议价能力低下,处于明显劣势。虽然劳动及社会保障的相关法规能在制度上弥补低层次待业者的权益缺失,但是根本的解决方法仍然是提升其人力资本价值,以此满足企业岗位胜任要求。部分低层次待业者通过人力资本价值的提升,将人力资本市场上供方由总量上的供过于求转变为部分职业、岗位的供少于求,并将这一趋势扩大化,最终实现资本—劳动的对称性。

(二)组织层面:有利于提高非正规经济部门的产出效益

基于资源的企业理论(Resource-based view of the firm)认为,企业的竞争优势和优异的绩效是通过企业拥有并使用的战略资源而获取的<sup>[2]</sup>。战略资源是指对企业竞争优势及绩效都至关重要的资源,它包括有形资产和无形资产。对于有形资产如厂房、设备等来说,在市场上是容易获取的,很容易被模仿和替代,也容易进行公开的买卖;而对于人力资本等无形资产来说,由于其稀缺性、难以模仿及难以替代的特性,使其成为保持企业持续竞争优势和良好财务绩效的战略资源。根据此理论,企业业绩的差异可归因于企业拥有的资源及能力的差异。非正规部门也是通过类似于企业契约约束的方式将人力资本组合起来,共同创造经济效益。所以,非正规部门就业与正规部门就业均是生产要素为获得报酬在一定限度和范围内服从其他生产要素的指挥,使本组织达到内部生产结构最优化,从而在市场机制的作用下体现出其经济性。非正规就业与正规就业之本质区别为前者契约性的权威低于后者。基于胜任力的人力资本对非正规就业部门的贡献可以从人力资本契约所有者和人力资本产权所有者两方面来分析。

人力资本在经济组织中的作用发挥须通过对人力资本的掌控来实现,对人力资本拥有部分掌控权的是契约所指定的使用者,其通过以下属性来对组织工作做出贡献:(1)人力资本的自利性。这是人力资本得以生存、发展的基础,由此而产生的个体的工作积极性、创造性也是社会财富之源<sup>[3]</sup>。这便导致非正规经济部门掌控者自身利益最大化的行为宗旨,这在一定程度上会有利于非正规经济部门的发展。(2)人力资本所有者的契约性。平等谈判基础上对双方权利、责任、利益界定的一致同意导致契约的产生。契约包括了交易双方履行契约的激励和违背契约的处罚。人力资本所有者的契约性是建立市场经济社会秩序的前提<sup>[3]</sup>,它同样是非正规经济组织顺利发展的重要外部因素。

从人力资本的产权所有者角度来看,首先,人力资本具有主动性。人力资本是劳动者主体拥有的让物质资本增值的价值,其具有主观能动性,这是非正规经济部门发展的重要内部主观因素。其次,人力资本具有合作性。人力资本具有沟通能力、协调能力及专业知识的互补性。这也是人力资本依存性的体现。非正规部门相比正规企业其生产环境相对较差,资金相对较少,故人力资本的合作性对于非正规部门意义更加明显。这是非正规经济部门发展的内部互动因素。第三,人力资本具有外在性。人力资本价值发挥期间,其具有的知识 and 能力的溢出效应,使人力资本对于非正规经济部门具有正的外在性,这种外在性在生产高附加值的非正规经济部门中体现的更加明显。

此外,高人力资本价值有利于弥补非正规经济部门的固有缺陷,如创新能力弱、组织管理混乱等。非正规经济部门高素质的雇员也有助于改善人们传统上对非正规经济部门的偏见和歧视。

(三)产业层面:有利于改变非正规就业的类型和模式

非正规就业大致可以分为三种类型:一是在劳动标准(如工时、工资、福利等方面),生产组织管理和劳动关系协调上达不到现代化大生产特征的就业形式,包括小型企业、家庭作坊等的就业者。二是正规企业雇佣的,在劳动条件、工资福利待遇等方面有别于正式职工的各类人员。三是因科技和新兴产业的发展及现代企业组织管理和经营方式变革而产生的新型就业方式,如远程就业、自由职业及小型高科技研发团体等。在世界性经济危机背景下,企业纷纷减少雇员;随着消费水平

的下降,小规模的传统产业经济体生存困难。而第三类的非正规就业方式以高人力资本价值为支撑,以创新型产品为增长点,反而成为应对经济危机的一剂良药。当然,较高的人力资本价值是这类就业方式成功发展的根本保障。就整体而言,科技人力资本的投入和高技术产业的发展紧密正相关,影响各地高技术产业发展的重要竞争因素是各地区对高端人才的争夺<sup>[4]</sup>。从事科技活动的非正规就业人员对当地高技术产业发展中的高技术企业产品增加值产生重要影响,非正规经济部门实际利用的高技术人才量是造成不同产业发展水平差异的重要因素。

(四)宏观经济运行层面:有利于经济总量增长及促进非正规就业向正规就业转化

我国人力资本存量与国内生产总值具有相关关系,如表1所示<sup>[5]205-206</sup>。

表1 有效劳动模型下GDP与人力资本存量对比

年份	人力资本存量(万人/年)	国内生产总值(亿元)
1987	347 794.2	8 480.1
1988	377 616.4	12 768.5
1989	404 493.0	16 774.2
1990	496 719.6	18 667.8
1991	526 056.0	22 892.4
1992	555 231.6	30 730.1
1993	584 840.3	46 822.7
1994	614 840.3	79 836.8
1995	644 956.6	117 618.7
1996	662 711.9	149 824.8
1997	680 742.8	171 389.3
1998	698 490.5	182 073.1
1999	715 862.9	190 937.1
2000	732 774.0	212 933.9
2001	752 442.2	236 988.9
2002	762 832.8	257 464.6
2003	781 156.3	293 222.8
2004	800 849.8	356 545.5

使用EViews对以上数据进行分析,可以得到人力资本存量与国内生产总值二者的相关系数为0.919 612,证明人力资本存量与国内生产总值存在显著的正相关性。

此外,人力资本价值的发挥有利于非正规就业向正规就业转化,如个体小商贩、私营小作坊向正规企业的转化。非正规就业尽管数量多、规模大,但从有利于经济组织的长远发展的角度来看,尽可能地将非正规就业向正规就业转化有利于形成经济组织生产的规模化,以利于降低成本,更好地吸纳待业人员。一个经济组织由非正规向正规就业转化,伴随着的是规模的扩张和竞争力的提升,在这个过程中,资金的投入和制度的保障固然重要,但一切组织要素的提升,最终都要落实到人上面,要通过人来表现、实施。古语有云,事在人为,物在人管,财在人用<sup>[6]</sup>。人力资本是组织所拥有的专门知识和技能的承载者,而经济组织必然要求该组织全体成员具备一定标准的人力资本价值量:对于管理人员,其应当通过教育和工作经历来提升人力资本价值,从具备小群体的领导协调能力上升至拥有进行企业全局协调、战略规划的能力;对于普通员工,非正规部门可以通过专业培训来提升其人力资本价值,提高员工的生产技能水平。非正规部门也可以通过聘用具备高人力资本价值的个体,发挥其人力资本价值来帮助其实现由非正规部门向企业的转化。

### 三、非正规就业中人力资本价值的影响因素分析

在探讨非正规就业中人力资本价值的影响因素时,本研究将非正规就业者与正规就业者的市场表现、个人能力作对比分析,以直观地探求影响非正规就业中人力资本价值发挥的制约因素,具体数据参见表2<sup>[5]149</sup>。

由于以上指标之间单位不同,不具有横向可比性,故借鉴模糊隶属函数思想,通过计算非正规就业者与正规就业者的特征量对比值,将各指标转化为(0,1)区间上的实数。“1”表示与正规就业者情况完全吻合,此时的环境因子相对利于非正规就业人力资本价值的发挥;“0”则反之。

通过计算可以看出,拖欠工资这一指标为0.99,非正规就业者与正规就业者几乎没有差距;但小时工资只有0.64,获取加班工资情况为0.68,补休为0.54,这三项对人力资本价值实现起直接激励作用的指标有待提升;养老保险、失业保险、医疗保险分别为0.44、0.28、0.23,这揭示了非正规就业者社会保障制度的严重缺失;现岗位任期指标值0.36,显示出非正规就业者就业环境的不稳定性。

表2 非正规就业者与正规就业者的市场表现对比

劳动者	工资情况				社会保险状况			持续就业时间
	小时工资 (元)	获取加班 工资情况 (%)	单位安排 补休 (%)	按时领取 工资人数 比例(%)	养老保险 (%)	失业保险 (%)	医疗保险 (%)	现岗位任 期(年)
非正规就业者	4.15	24.62	9.40	92.13	36.99	20.67	14.10	5.40
正规就业者	6.47	36.27	17.30	93.31	84.52	72.54	61.52	14.88

在个人层面,本研究将非正规就业者的受教育情况作为分析重点,将其与正规就业者教育背景作对比研究。

由图1可以看出,随着学历层次的上升,非正规就业者所占的比例不断下降,非正规就业者与正规就业者的之比从3.63下降为0.17。

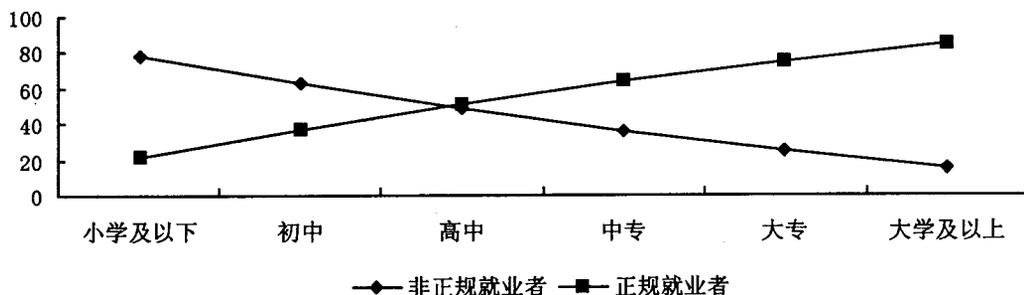


图1 非正规就业者与正规就业者受教育情况对比图

综上所述,非正规就业者制度保障上的缺失,非正规就业者个人素质的不足使其人力资本价值的发挥受到影响。为达到非正规就业者人力资本价值最大化的目标,需社会环境、非正规组织二者同时发挥作用。

#### 四、非正规就业中人力资本价值的实现策略

非正规就业中人力资本价值的实现是在劳动者充分享有劳动力产权的基础上,具备知识能力等使用价值,并找准供需双方利益的吻合点进而有效发挥使用价值。下面分别从影响非正规就业者人力资本价值发挥的宏观因素——社会环境、微观因素——非正规组织两方面进行阐述。

##### (一)在社会环境因素中充分发挥两大主体作用

作为一种新的就业形式,我国非正规就业劳动力供应数量充足,但由于非正规就业相关制度缺陷等原因,我国非正规就业的发展也因此受到了阻碍。所以构建支撑非正规就业发展的良好社

会环境是当前比较迫切的问题。下面将对社会活动的两大主体政府和社会机构对非正规就业的社会环境构建分别进行阐释。

##### 1. 政府因素

###### (1) 财政支持力度

政府应该进一步加大对人力资本教育发展的投资,提高非正规就业者的学历层次。并加大对职业教育、专业技能培训的教育投资。中央应加大对地方政府教育资金使用的协调。地方政府应注重将教育资金投向职业教育、专业技能培训,并筹集一部分资金用于助学等专项基金的建设,如贫困学生保障基金的设立。

###### (2) 服务平台建设

政府应加强非正规就业劳动力市场的建设,为人力资本供需双方创造一个沟通交流的有效平台,并为之提供一定程度的资金等保障。可以逐步构建一个面向全社会劳动者的公共信息平台,每位求职者可以将能力信息自由录入,用人单位到政府设置的相关劳工管理部门查询就可进行公平的对比选择。尽最大可能使劳动力市场处于

“能者有其岗,在岗施其能”的优良状态。

### (3) 法律保障和制度规范的完善

在我国人力资本无法得到有效实现或人力资本待遇不公平的一个原因是人力资源的流动性不够,首先是户籍制度需要完善:农民工进城务工,由于获取城市户口的困难性,及由此带来的今后子女上学困难,社保福利权益无法落实的现状,将大幅增加其在城市工作的成本,使其在劳动力市场的竞争中处于不利地位。即使农村求职者有一技之长,不合理的制度也会降低其实现人力资本价值的主观能动性及可能性。根据杨怀印、鞠志红的调查,全国性的户籍管制造成的劳动力市场分割损失,每年至少要损失1 000万~1 200万人次的就业机会。所以政府应逐步废除传统的城乡隔离户籍制度,代之以完全开放的城镇户口迁移制度,让劳动者自由进入,降低农村人口获取城市户口的难度。这对于非正规就业的劳动力供需对接具有重要的现实意义。

对于非正规就业社保福利待遇不公问题,政府可拓宽货币工资的分配方式:将原来由单位支配的住房、养老等基金记入劳动者的货币工资中,劳动者可以按照统一的价格按需购买。这样使劳动者与原单位脱离过多的经济依赖关系,使劳动者处于同一利益分配状态下,降低非正规就业者社保福利反面利益损失,也更有利于非正规就业者人力资本价值的合理分配和有效发挥。

### 2. 社会机构

社会机构主要通过教育组织、引导机构和舆论媒体对人力资本价值发挥产生间接影响。社会机构应充分发挥其体制灵活、资源丰富等特点,大力兴办、发展学校,特别是职业培训学校,发挥其在专业技能培养方面的优势。社会机构在劳动力供需方对接的过程中,可以依托媒体,建立非正规就业就业引导机构,将最新的非正规就业信息转化为劳动力供给方可利用的有效资源。此外,社会舆论具有对人们观念的导向作用,媒体应正确宣传,改变人们传统观念中对非正规就业的歧视,为非正规就业者人力资本的价值发挥创造一个良好的社会环境。

(二) 组织互动因素中加大五个方面的互动力度

人力资本价值的实现,劳动能力的发挥,除了受到社会这个大环境的影响外,非正规经济部门

内部组织环境的影响也是十分重要的,其中,个人所在的组织因其与个人能力发挥的密切相关性,成为人力资本能力获取、发挥,进而实现其价值最大化的最重要因素。根据人力资本职业运动流程,非正规就业人力资本价值发挥的组织因素可以分为岗位的适合性、价值评价系统的有效性、薪酬的激励性、培训的增值性和组织关系的和谐性这五个方面。

#### 1. 岗位的适合性

非正规经济部门应根据整体发展的目标设置合理的组织结构,进而设置相应的部门及岗位。应注意避免重复设岗、管理幅度过宽及人员配置的随意性而降低人的工作能动性。非正规部门人力资本契约所有者应对每一个岗位的工作职能有一个清楚的认识,并以此作为招聘、选拔人员的依据。个人价值的展现,可以推动组织的发展;只有组织得以发展,个人价值才能得以更好体现。所以招聘过程中还应将应聘者的职业生涯意愿与工作岗位要求的发展进行匹配性考虑,以利于非正规经济部门今后发展储备人才。

#### 2. 价值评价系统的有效性

在对人力资本价值最大化实现的探究中,以要素模型为核心的对人潜能的评价体系是比较重要的。组织不应仅仅看到员工在现有岗位上所表现出来的技能特征(内部价值均衡),还应通过全方位的测评方式,探知其在本岗位发展的潜能,乃至在其他更能为非正规部门创造价值的方面所具有的潜质(外部价值均衡),即要研究非正规从业者具有什么样的个性,什么样的潜能,是否在某个特定的岗位创造更多价值,这样才能使员工的内部价值与外部价值实现合理对接。

#### 3. 薪酬的激励性

在非正规经济部门中为充分发挥人的主观能动性,使人力资本价值得到最大程度的发挥,激励的作用十分重要。薪酬作为激励的主要工具,应使其结构充分合理化,在基本工资与绩效工资的比例上,应充分体现绩效工资对于调动人的积极性的作用。在基本工资的拟定上,参考外部标准和内部标准实行双重标准管理。外部标准是指与其他同行业同岗位相比要有相对合理性,组织要了解市场上的平均工资水平,密切关注同行业工资变化来随时调整工资水平;内部标准是指根据组织内部结构、岗位劳动强度等来制定合理

的相对工资。绩效工资除了根据业绩标准来进行发放外,还可以采取多种有效的方式:可创立奖励项目,定期对员工进行工作业绩评比,优者获得相应奖励并给予一定荣誉,后者对于人的精神满足十分重要,员工主观意愿将倾向于更高层次的人力资本价值发挥。福利是薪酬制度的重要组成部分,也是很多非正规经济部门所忽略的因素。适当的福利薪酬体现了非正规经济部门人力资本契约所有者充分为员工利益着想,为其解决工作的后顾之忧,将使员工价值能得到更大程度的发挥并防止人力资本价值的流失。

#### 4. 培训的增值性

随着生产专业化分工的深入及知识升级频率的加速,人力资本价值的折旧率越来越高。为保持人力资本现有的价值存量,必须对员工进行培训,特别是专业技能的培训。员工在掌握专业知识的同时,团队合作知识、沟通知识乃至心理调适能力等潜在素质也应纳入培训范围。这样不仅能从主观上提升人力资本价值的发挥程度,也为不同主体价值发挥营造了一个较好的客观环境。根据 Jorgenson 和 Stiroh 的研究结果,在 1959 ~ 1998 年间,劳动生产率的提高中大约 15% 是由于工人受教育和培训的增加引起的。此外,培训的对象应更加注重对高层人员、管理人员等的培训。他

们具备优秀的素质将不仅利于其本身岗位价值的发挥,还可以作为其他岗位人员价值发挥的“倍增器”。

#### 5. 组织关系的和谐性

一个组织不是简单的人员组合,而是人力资本的有机结合,一个组织即一个人力资本团队,组织的根本目的在于调节人力资本的流动与配置,从而达到人力资本价值合力的最大化,形成最高的组织工作效率。非正规就业者就业层次普遍较低,但是人的属性决定其需求的现实存在,不应忽视。人力资本所拥有的诸多不确定因素(技术差异、人格特征、工作意愿等)会一定程度以无法估算和不易察觉的方式影响组织整体效能的发挥,削弱单个人力资本价值发挥形成的合力。所以非正规经济部门还需要对人力资本的差异性进行有效协调,运用各种手段消除由人力资本特性而导致的差异性,除了满足人的经济需要外,还应该满足其社交、精神和自我实现的需求。这也要求管理的方式应该采取文化管理、人本管理的方式。使人力资本产生互补增值作用,使价值合力最大化。

本文在撰写过程中得到了“重庆大学笹川优秀青年教育基金奖学金(SYLFF)”的资助,在此表示感谢。

#### [ 参 考 文 献 ]

- [1]何平,华迎放.非正规就业群体社会保障问题研究[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2008:4.
- [2]梅宗明.企业人力资本与组织绩效关系的实证研究及其对策分析[D].天津:天津师范大学,2008.
- [3]石婷婷.人力资本产权制度分析[M].北京:中国经济出版社,2005:92-93.
- [4]周勇,王国顺,周湘.科技人力资本与高技术产业发展关系的实证研究[J].人口与经济,2006,(3):50.
- [5]劳动和社会保障部劳动科学研究所.2006-2007年中国就业报告:探索素质就业[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2007.
- [6]张攀平.企业人力资本投资与竞争力提升[J].合作经济与科技,2009,(3):31.

[责任编辑:陈宇涵]