

非正式契约视角下高等教育 投资收益的归属逻辑探究

李红松

(武汉科技大学 湖北 武汉 430065)

摘要: 高等教育投资收益归属背后隐藏着一个非正式契约安排,受教育者以其应分配的社会收益与公共主体应分配的直接经济收益交换,直接经济收益最终全部由私人独占,私人投资收益通过交换得以放大。这一交换机制由高等教育收益的特殊性决定,并通过信号传递机制、博弈机制、激励与惩罚机制进行事后修正。公平的教育培养成本分担体系、提高高等教育质量、推动高等教育有序竞争以及依据办学水平收费对高等教育私人收益率的稳定和均衡至关重要,是非正式契约安排长期存续和高等教育可持续发展的重要基础。

关键词: 高等教育; 人力资本; 非正式契约; 直接经济收益

中图分类号: G40-054

文献标志码: A

文章编号: 1003-2614(2024)02-0076-08

DOI: 10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2024.02.011

一、问题提出

高等教育兼具公共产品和私人产品双重属性,“准公共产品”定位成为高等教育参与主体共同分担教育培养成本的理论基础^{[1][2]}。作为成本分担理论的核心之一,各方分担比例的确定在实践中并未找到有效的解决办法^[3]。如果将教育培养成本投入视为共同投资,各方分担比例理应承担投资主体进行收益分配的参考基准。由于高等教育投资主体多元化,投资结果既产生直接经济收益,也产生间接社会收益,并且后者无法系统衡量,导致投资收益归属划分困难^[4]。按照受益原则,公共和私人投资者理应按成本分担份额等比例分享两类收益^[5]。然而,一个被各方接受的事实是:直接经济收益由受教育者独占,社会收益则由社会公众分享。这一安排是基于何种逻辑?作用机理如何?教育投资理论并未对此进行深入挖掘。揭示高等教育投资主体多元化与直接经济收益私人独占“冲突”背后的逻辑,有助于理顺高等教育投入与收益分配的对应关系,进而为公平确定教育培养成本分担比例和学费等现实问题提供科学、合理的依据。

二、高等教育投资与个体人力资本形成

人力资本是凝聚在人身上的知识、技能及健康状况的总和,人力资本投资是个体为增加和维持人力资本以及改善其使用环境而进行的投资活动,教育投资的直接结果形成受教育者的人力资本^[6]。高等教育是个体获得人力资本的重要

途径,除了教育投资以外,在职培训、“干中学”、轮岗、闲暇时间利用、迁移和医疗保健投资等属于人力资本的其他投资途径^[7]。人力资本投资活动贯穿个体生命周期全过程,某一时间状态下的人力资本存量是前期全部投资的累积结果,个体生命周期不同阶段获得的人力资本由不同的投资主体基于不同目的投资形成。

(一) 高等教育投资主体与投资动机

作为人力资本投资最重要的形式,高等教育的资金来源渠道多样,主要有受教育者缴纳的学费、公共财政投入、主办机构投入、教育机构自营收入和社会捐赠等。对于公办高等教育而言,教育机构及其主办方分别属于公共事业单位和政府部门,均具有公共财政属性,而社会捐赠也具有公益属性,上述投入方可以统一归类为公共投入者^[8]。因此,高等教育投资主体可以简化为公共投资者和私人投资者(受教育者)两类主体。两类投资者的身份属性存在差异,投资动机完全不同。

私人投资高等教育的直接目的是获得经济回报,即更高的工资报酬,此外,社会地位、就业机会选择、工作环境和舒适度等非经济因素也是个体选择高等教育的参考因素。不同个体因其侧重有所不同,因此围绕两类因素的取舍存在差异,个体的决策可以看作经济和非经济因素综合权衡后的结果,比如,行业和工作岗位选择代表了社会地位、工作环境、工作自由度和舒适度等非经济回报,对上述非经济因素的选择是建立在与薪酬进行综合比较和权衡的基础上。因此,可

收稿日期: 2022-12-04

基金项目: 全国教育科学规划教育部重点项目“收益分配非正式契约视角下高等教育培养成本个人分担比例研究”(编号: DFA220432)。

作者简介: 李红松, 武汉科技大学管理学院教授, 主要从事人力资本投资、高等教育治理研究。

以简单认为私人投资高等教育的动机是为了获得经济回报,与追求收益的其他投资行为并无本质区别^[9]。

公共投资主体投资高等教育的出发点主要是为了获得社会收益,包括人口素质提升、社会进步、经济增长等,政府因此获得的税收增加和社会福利增加同样属于间接的社会收益^[10]。高等教育的社会收益源于人力资本的外溢特性,正是由于高等教育通过履行人才培养、科学研究以及社会服务等职能传导与扩散知识和技术,表现出广泛的正外部性,由此产生巨大的社会效益。

(二) 高等教育投资与人力资本增量形成

如果将开始和完成高等教育作为时间划分节点,将个体在开始高等教育之前累积获得的人力资本称为初始人力资本,在高等教育阶段获得的人力资本称为高等教育人力资本,则个体在完成高等教育时的人力资本存量包含接受高等教育前的初始人力资本和高等教育阶段获得的人力资本增量,增量部分对应由高等教育投资形成。个体完成高等教育有赖于私人 and 公共主体共同投资,包括直接投入和间接投入。直接投入即教育培养成本和受教育者的学习费用,由全部主体共同投入,私人投入部分包括分担的培养成本(学费)和学习费用;间接投入由私人单独支付,是个体因接受高等教育而放弃工作付出的机会成本。

不同个体通过高等教育获得的人力资本增量存在差异,这种差异既源于高等教育办学水平和质量,也源于个体异质性,二者均与教育投入相关。在通常情况下,高等教育培养成本与办学水平成正比,办学质量和水平越高的大学,办学投入也越高^[11]。此外,个体的学习能力和受教育期间付出的学习时间(或努力程度)属于隐性投入,斯宾塞将其视为获得教育文凭所耗费成本的一部分^[12],也是导致个体人力资本增量差异的重要原因。高等教育人力资本增量差异可以解释在同样的劳动力市场上不同办学水平大学的毕业生会存在起始薪酬差距,即使同一大学同一专业的大学毕业生在就业时也会存在不同的起始薪酬。

通过以上分析不难看出,高等教育投资形成了个体相对于高中学历者的人力资本增量,这一增量构成了个体进入职业生涯时人力资本存量的一部分。高等教育阶段获得的人力资本增量由受教育者及其家庭、政府和办学机构等多元化主体共同投资形成,包括直接投入和间接投入,其中,直接投入可以通过会计方法核算,个体间接投入的机会成本则属于经济学意义上的成本,难以通过会计方法核算,只能用同期新进入职业生涯的高中学龄群体的平均薪酬反映所有受教育者的平均机会成本。

(三) 个体职业生涯与二次人力资本形成

个体完成高等教育进入职业生涯后,随着职业经验和技能积累,人力资本进一步增值,区别于高等教育之前的初始人力资本和高等教育阶段的人力资本增量,将其称为二次人

力资本。二次人力资本形成来源于职业生涯中的职业培训、“干中学”、轮岗、闲暇时间利用等途径,此外,个体还通过迁移(变换工作单位和地点)、医疗保健等方式维持或最大限度发挥其人力资本。二次人力资本形成已脱离高等教育阶段,无论是投入主体还是投资方式均已发生变化。随着人力资本赖以生存的载体——个体身体机能的变化,个体人力资本价值在职业生涯中的某一时刻达到顶峰,此后逐步下降直至生命周期终结。

个体职业生涯中二次人力资本形成来源于私人和企业共同投入,是企业和个人为提升个体职业生涯中的人力资本存量和使用效率而进行的投资^[13]。其中,企业投入包括在职培训、员工工作时间内的“干中学”、轮岗、工作环境改善和员工满意度提升等多种形式;个体闲暇时间利用、工作时间外的技能训练和自我学习则属于私人投资。企业参与个体职业生涯人力资本投资源于人力资本可以为组织创造巨大的剩余价值,双方的投资合作基于要素间达成的特别协议,新制度学派将其称为人力资本和非人力资本共同订立的特别市场合约^[14],这也成为人力资本参与企业剩余分配的理论依据。

二次人力资本投入方式既包括资金、资源等实物方式,也有时间、精力、各种代价或机会等非实物方式。由于投资形式多样并且难以量化,无法在投入主体间进行分割、厘清,由此导致人力资本所有权、使用权及收益分配权等一系列权属关系的争议^[15]。一方面,企业通过培训和提供各种资源等有形投入以及为员工提供“干中学”机会提升了员工的专业技能;另一方面,员工在工作时间之外的自我学习和训练也提升了自身能力。虽然在现实中个体通过不同途径获得的人力资本往往界限模糊、比例无法核算,但都被个体应用于工作中,进而为人力资本参与企业剩余分配带来了难题。

三、高等教育投资收益类型、特点及分配原则

高等教育投资收益是指政府、受教育者(或家庭)和高等教育机构等各类主体通过投资高等教育直接和间接获得的各种经济与非经济回报。作为人力资本投资的主要来源,高等教育投资收益构成了个体人力资本投资收益的重要组成部分。由于教育投资回报具有多样性、长期性、滞后性、间接性、不确定性等特点,核算难度更大、复杂程度更高,再加上投资主体多元化和投入方式多样化导致的投入界限模糊、难以量化,更增加了收益归属划分的困难。

(一) 高等教育投资收益类型

1. 直接收益与间接收益

高等教育的直接收益是指个体以高等教育阶段获得的人力资本投入职业生涯后直接产生的回报,包括经济收益和非经济收益。高等教育的直接经济收益对应高等教育阶段的人力资本增量,与职业生涯中的二次人力资本无关,由于

职业生涯各期薪酬包含二次人力资本收益,因此,高等教育的直接收益只能将受教育者进入职业生涯时超出高中学历者的起始薪酬部分作为计算基准。除了直接经济收益以外,高等教育还直接为个体带来更多的就业机会选择、更高的社会地位和更舒适的工作环境等无法度量的非经济收益。受教育者在择业时面临经济收益与非经济收益之间的权衡,比如工资水平与工作舒适度、工资水平与社会地位等各种选择,两种收益存在替代和互补关系,受个体家庭背景、经济状况、个人兴趣与爱好等因素影响,个体的最终选择是基于两种收益比较和权衡后的结果,因此,个体接受高等教育的直接收益可以仅用经济收益衡量。

高等教育的间接收益是指因直接回报产生的间接效应以及人力资本外溢带来的系列回报。个体获得直接收益会带来一系列间接效应,如人力资本外溢使家人受益,政府从更高的工资收入中收取更多的税收,收入增加会带动消费和投资增加,由此拉动经济增长和社会进步,这些都属于高等教育产生的间接收益。与物质资本在生产中的一次性价值转移不同,人力资本具有外溢性,在使用中不会损耗,价值可以多次转移。除了间接效应以外,个体间的知识共享与传递派生出更多的人力资本,教育不仅提高了自身的生产率和收入水平,还潜移默化地影响了周围的人乃至整个社会的生产率^[16],高等教育的间接回报正是其正外部性的广泛体现。

2. 私人收益与社会收益

高等教育私人收益是指高等教育全部投资收益中由私人占有和支配的部分,包括货币收益和非货币收益,其中的货币收益即高等教育的直接经济收益。高等教育的直接经济收益理由所有投资主体按投资比例分配,但事实上由私人独占。非货币收益包括更高的社会地位、更多的就业机会选择、更舒适的工作环境和稳定性以及人力资本外溢给家人等各种非经济收益。按照投资-收益匹配原则,私人直接经济收益仅包含高等教育学历者入职时超出高中学历者的起始薪酬,后期薪酬的增加来源于职业生涯中的二次人力资本,不应计算在高等教育投资收益中,否则会夸大高等教育投资收益,进而传递错误的决策信号,导致高等教育投资过度。在明瑟的薪酬决定模型中,受教育年限和工作经验被分别作为薪酬的独立影响变量^[17],也表明后期工作经验积累(即二次人力资本)贡献的工资收入不应归属高等教育投资收益。

高等教育社会收益是指高等教育投资收益中不能由受教育者占有而由全社会分享的经济和非经济收益^[18],社会收益由公共投资主体代表全社会占有和支配。社会收益中的经济收益主要体现在社会财富的增加,包括受教育者因更高的薪酬所缴纳的工资所得税以及受教育者为企业创造的更多剩余所缴纳的企业所得税等;非经济收益则表现为因人力资本外溢性导致的人口素质提升、生活质量改善和社会进

步等一系列广泛的社会福利。高等教育的社会效益巨大,甚至远远超过了私人收益,这也是政府和社会应共同分担高等教育培养成本、投资高等教育的理论依据。与私人收益相比,社会收益大多属于间接的非货币收益,系统核算的难度更高。

(二) 高等教育投资收益的特点

1. 高等教育投资收益获得的间接性

人力资本与物质资本同属于社会生产要素,均需要获得投资回报,与物质资本投资可以直接获得投资收益相比,高等教育投资并不直接产生收益,而是形成受教育者的人力资本,受教育者以其获得的人力资本进入社会生产与服务过程,进而产生收益。此外,人力资本依附于载体,高等教育投资只有通过载体使用其人力资本,才能产生收益。

与物质资本投资具有明晰的产权和收益分配关系不同,由于人力资本依附于载体,不受投资主体支配,由此导致投资收益分配的复杂性。一方面,高等教育的投资主体多元化,既有受教育者,也有公共投资主体,而共同投资形成的人力资本完全由受教育者支配,投资主体与使用主体并不一致,导致直接投资收益只能由受教育者掌控;另一方面,高等教育投资的社会收益存在系统核算和度量难题,受教育者无法掌控,难以实现主体间按投资比例分配。

2. 高等教育投资收益的滞后性和长期性

高等教育投资形成人力资本的过程并非一蹴而就,跨度长达若干年,而只有当人力资本投入社会生产活动时,才能产生收益,高等教育投资收益滞后于投入时间,需要在生命周期内按月或年分期获得。由于人力资本不会像物质资本那样在使用过程中出现损耗,其产生收益的时间跨度可以延续到生命周期终结。尽管物质资本投资产生收益也具有滞后性和长期性,但由于物质资本在生产过程中被逐渐消耗,滞后期和获取收益的时间跨度要大大短于高等教育投资。

受教育者在其职业生涯分期获得高等教育投资收益,收益的滞后性和长期性给计算高等教育私人直接收益增加了难题。按照个体职业生涯工资变化与学历的关系,高学历者的工资增加要高于低学历者^[19],有学者通常将具有相同年龄的高等教育学历者与高中学历者各时期工资差额的总和视为当前高等教育的直接投资收益^[20],这种处理方法将两种学历者职业生涯中工资报酬差额变化全部归为高等教育投资,夸大了高等教育的投资收益,事实上两种学历者职业生涯工资差额的变化来源于二次人力资本投资的差异。

3. 高等教育投资收益具有不确定性

由于高等教育投资收益的滞后性和长期性,个体当前的投资决策是依据其未来的预期收益,与物质资本投资相比,高等教育的最终投资收益具有更大的不确定性。一方面,受社会经济环境变化影响,未来经济发展水平、劳动力市场状况均存在较大的不确定性,会影响个体的就业选择和整体工

资水平;另一方面,由于个体异质性,接受同样高等教育的个体在受教育期间获得的人力资本水平存在差异,个体职业生涯中身体健康状况、工作和生活环境也会影响人力资本的使用,人力资本获取和使用过程中的未知风险导致受教育者工资报酬的不确定性。

当前,受教育者的投资收益率属于预期收益率,通常用过去完成高等教育者的收益进行估算,估算方法主要有明瑟方程法和成本-收益法,明瑟方程法将工资报酬视为学习年限和经验技能的函数,同时假定不同受教育程度者具有相同的收益曲线,受教育年限与工资报酬呈简单线性关系,这与现实差距较大,此外,使用工作年限表示经验技能也存在一定的局限性^[21];成本-收益法则需要掌握同一时期两种学历者不同年龄组的工资数据,但未能找到有效办法分离工资报酬中教育年限与工作技能各自的贡献,也存在不足^[22]。

(三) 高等教育投资收益归属划分的原则

1. 投资-收益匹配原则

“谁投资、谁受益”和“按投入比例分配”是投资权益分配需要遵循的基本准则,教育投资也不例外。确立高等教育投资收益归属需要厘清高等教育投资人与受益对象,并建立二者的逻辑对应关系。高等教育投入主体包括受教育者和公共投资人,其中,公共投资人包括政府、高等教育机构和社会捐赠者。高等教育的全部收益理应由两类投资人按投资比例分享,即使私人投资者对间接收益的不可控和公共投资者对直接收益的不可控给两类收益按比例分配带来障碍,但上述基本原则仍然需要得到体现。

除了投入与收益分配主体关系必须匹配以外,收益来源也必须与投入对应。各主体共享的收益应属于高等教育投入产生的收益,非高等教育投入带来的收益不应归为高等教育投入主体分配的范畴。根据前述分析,个体职业生涯获得的二次人力资本来源于个体和雇主共同投资,受教育者职业生涯中增加的工资报酬属于二次人力资本产生的收益,不能作为高等教育投资收益分配,否则,有悖于收益分配的公平与公正。

2. 投资目的差异性原则

公共投资主体和受教育者投资高等教育的目的和出发点不同,在划分高等教育投资收益归属时应区别对待。受教育者及家庭投资高等教育的直接目的是期望获得更高的薪酬,以获取直接经济收益为目的,尽管间接社会收益巨大,但对个体而言并不具有现实价值,并且因难以计量以及所有者缺位而无法由受教育者掌控。因此,高等教育私人直接投资回报成为个体投资决策的主要决定因素,基于个体或家庭选择高等教育投资的动机,在直接经济收益分配时应优先考虑受教育者。

政府作为公共投资主体的代表,投资高等教育的目的是为了获取巨大的社会收益,该出发点也与高等教育的价

值取向一致。尽管公共投资者作为投资主体有直接参与经济收益分配的权利,但由于直接收益由人力资本载体掌控,公共投资主体如果直接参与分配,需要双方通过订立正式契约并严格执行才能得以实现,这种分配方式执行阻力较大,并且难以得到有效监督,并非公共投资人的首选;相反,受教育者无法掌控社会收益,公共投资人参与社会收益分配处于更有利地位,在社会收益分配时应优先考虑公共投资者。

3. 共同约定原则

任何投资收益分配都需要事前约定,并以合约形式对各方权利与义务加以明确,高等教育投资收益归属划分也不例外。高等教育实施过程中受教育者与公共投资主体代理人之间存在多重合约^[23],涉及办学条件、培养目标、培养内容、毕业要求等,尽管受教育者与教育机构之间并未以书面合同形式加以明确,但由相应的制度体系和社会评价体系对办学水平和人才培养质量进行了明确约定。由于高等教育投资收益的广泛性和社会收益难以计量,加上收益取得具有长期性、滞后性和不确定性等原因,给各投入主体采用正式约定方式分配收益带来障碍。

未形成正式合约并不代表各方不存在收益分配约定,事实上,受教育者和公共投资主体围绕收益分配存在如下“约定”:受教育者在放弃社会收益分配的同时获得全部直接经济收益,公共投资主体则在放弃直接经济收益的同时获得全部社会收益。这种“约定”属于“非正式契约”,是基于高等教育投资收益的特点而进行的简化处理。由此可见,高等教育投资主体围绕收益归属问题存在约定事实,这一“约定”是各投资主体基于理性作出的选择,是高等教育投资收益公平分配得以进行的隐性安排,能否为后续受教育者所延续,关键取决于受教育者的直接投资收益是否符合预期。

四、非正式契约在高等教育投资收益分配中的适用性

非正式契约又称隐含契约或关系契约,是指不受法庭等第三方中介保护的约束双方交易行为的习俗、规范和声誉等。非正式契约存在的前提必须满足资源稀缺、信息不对称、市场具有竞争性并存在信号功能、主体有经济与非经济复合利益诉求、存在较高的交易成本、商品的属性第三方不可证实等条件^[24]。尽管高等教育机构被定位为非营利性,但本质上仍是一个节约交易成本的契约组织^[25],基于高等教育投资收益的特殊性,受教育者和公共投资主体作为共同投资者,围绕直接收益和间接收益分配也隐含着非正式契约安排,各利益主体在高等教育投资收益方面满足缔结非正式契约的所有前提。

(一) 高等教育资源稀缺、信息不对称与竞争非充分

相对需求而言,高等教育始终处于供给不足状态。一方面,个体接受高等教育必须具备一定的基础知识和学习能

力,这些条件属于限制门槛,高等教育机构通过设置某些录取条件进行招生,并非所有需求者都能够进入;另一方面,高等教育机构本身具有垄断性,管理部门基于自身利益考量,有动机通过控制招生总额调节供给,以谋求利益最大化。供给有限与需求过度之间的缺口造成高等教育资源稀缺。此外,学生在高等教育各个环节均处于信息不对称地位,除了无法掌控招生数量以外,对于办学水平和质量、培养成本核算等都没有能力作出评价。

高等教育供给的垄断性还体现为高等教育实行准入制、内部缺乏退出机制。尽管办学机构之间存在声誉竞争,但整体垄断下的竞争并非充分竞争。此外,高等教育被定位为准公共产品,非营利性进一步限制了其他主体进入。与供给的非竞争性相比,需求则属于充分竞争状态,申请者必须在高中学习阶段以学业竞争方式取得接受高等教育的资格。高等教育的招收条件和标准并未完全明确,最终门槛取决于竞争者的数量,这种招生方式类似于竞价拍卖,申请者在取得入场资格后再将分数高低作为最终能否竞争成功的依据。入学竞争不仅体现为总量竞争(能否上大学)还体现在多层次高校之间(上何种水平大学)和不同专业之间的结构竞争。

(二) 高等教育投资主体利益诉求的复合性

高等教育投资主体利益诉求的复合性表现为利益诉求多元化和主体利益诉求差异化。无论是私人投资者,还是公共投资者,投资高等教育的出发点是多方面的,存在多重利益诉求,并在利益侧重点方面表现出差异。作为理性的投资者,个体投资高等教育除了追求更高的薪酬、获得直接经济收益以外,还存在就业机会选择、工作舒适性与稳定性以及社会地位等一系列非经济利益诉求,个体最终决策需要围绕两类收益进行权衡和取舍。对于公共投资者而言,其出发点是追求广泛的社会收益,包括人口素质提高、经济增长、公共福利增加和社会进步等。

在正式契约下,主体间具有明确的责任、权利和义务关系,在执行过程中不能自行修正,高等教育投资主体利益诉求的复合性决定其收益分配只能采用更具灵活性的非正式约定方式。一方面,投资收益分配中存在多种标的物,各种收益的支配权分属不同的主体,并且难以一一明确和分割,如果按照正式契约进行分配约定,则各方利益的表达与维护困难必然导致利益分配关系稳定性差;另一方面,当未来收益分配存在不确定性时,人们主观上会选择更具弹性和柔性的交易工具^[26],与正式契约相比,非正式契约因其柔性及弹性而具有灵活性和适应性,更符合人们在交易过程中的主观期待与要求^[27]。

(三) 高等教育投资收益分配的执行过程和结果难以事前描述且不可证实

私人与公共投资主体围绕高等教育投资收益分配的执行过程和结果难以在事前加以描述,无法达成内容完备、设

计周详的条款。其原因主要体现在以下三个方面:第一,高等教育投资无法预见所有或然事件,无论是人力资本形成过程,还是使用过程和使用结果,均存在众多未知风险因素;第二,即使投资主体能够预见所有或然事件,但难以将其以正式条款的形式详尽表述;第三,与正式契约可以强制执行相比,虽然高等教育投资主体能够将各方责任、权利和义务通过正式条款方式加以明确,但当各方在合约履行过程中出现纠纷时,由于执行成本过高而难以强制执行。

除了难以事前描述以外,高等教育投资收益分配的执行过程和结果无法由第三方中介证实。一方面,直接投资收益由受教育者掌控,因个体异质性存在巨大差异,产生差异的原因是多方面的,除了取决于通过教育获得的知识和技能以外,还与个体性别、外貌、性格、机会选择等教育之外的因素有关,两种因素的影响比例无法证实;另一方面,社会收益因其间接性和广泛性而难以系统核算,其贡献主体为所有受教育者,获得主体为全体社会大众,二者均属于群体,无法具体指向和辨识,这与正式契约中主体存在明确的一一对应关系完全不同。由于过程和结果无法在第三方证实下采取强制执行手段执行,高等教育投资收益分配更适合采用非正式契约下的自我执行方式。

(四) 高等教育投资的决策信号与收益分配结果的事后确认性

对于理性的个体(家庭)而言,是否参与竞争取决于高等教育投资收益水平,个体将未来收益与当期教育成本之间是否匹配作为高等教育投资决策的决定因素,二者之比即为私人投资收益率。高等教育私人收益率向当前个体传递了高等教育投资收益水平这一市场信号,个体及家庭据此作出教育投资决策,当私人收益率超出个体期望的收益水平时,对于个体和家庭而言高等教育投资具有吸引力,否则,个体可能放弃接受高等教育而选择直接就业。

个体在作出投资决策时依据的是过去已完成高等教育学学历者的投资收益,对于当前的决策者而言属于预期收益。由于教育投资收益具有滞后性和长期性,未来劳动力市场变化受各种未知因素影响,个体职业生涯中工资报酬会依据劳动力市场变化而改变,再加上其他未知风险因素,高等教育的实际投资收益只有在个体职业生涯或生命周期终结时才能得到确认,收益分配的执行过程和执行结果也就只能事后确认。无论直接收益还是间接收益,高等教育投资收益的事后确认性决定其收益分配采用非正式约定方式更现实可行。

五、高等教育投资收益交换机制

虽然任何交易活动都依赖于契约,但正式和非正式契约适用的场景完全不同。受制于事前描述困难、执行过程和结果不可证实、执行成本过高等因素,高等教育投资收益分配不可能以正式契约形式完成,在“直接经济收益由私人独占、

社会收益由全体公众分享”的分配结果背后,实际上隐含了一个非正式契约安排,合约中交易主体是私人与公共投资者,标的物是各类投资收益,标的为各类收益的所有权,交易内容是主体就共同投入形成的各类收益的分配比例及交换关系。通过这种隐性、暗示方式,私人与公共投资主体达成了各类收益所有权的分割与转让。

(一) 收益交换模型

1. 投资比例

个体高等教育阶段的人力资本由全部主体共同投资形成,各主体投入的总成本包括直接成本和机会成本。直接成本是由私人和公共投资主体共同分担的高等教育培养成本和私人单独花费的学习用品、教辅材料及教材等学习费用,教育培养成本中私人承担的部分即学费;间接成本是受教育者放弃的机会成本,仅由私人承担^[28]。有学者将私人接受高等教育期间花费的住宿及生活费用也计入直接成本,这一做法值得商榷,因为生活成本并非为受教育而专门花费,个体如果不接受高等教育而选择直接就业仍然需要付出这部分费用^[29]。如果高等教育培养成本个人分担比例为 r ,高等教育私人投资比例为 R ,则其计算公式为:

高等教育私人投资比例(R)

$$= \frac{\text{教育培养成本} \times r + \text{学习费用} + \text{机会成本}}{\text{直接成本} + \text{机会成本}}$$

表1 高等教育投资收益理论与实际归属关系

收益类型	理论归属主体	理论分配比例	实际归属主体
直接经济收益	私人	R	私人
	公共投资者	$1-R$	私人
间接社会收益	私人	R	社会公众
	公共投资者	$1-R$	社会公众

2. 收益分配比例及交换

根据公平原则,私人和公共投资主体应当按照投资比例获得收益,对于直接经济收益和间接社会收益,两类主体理论上应分别按照投资比例 R 和 $(1-R)$ 进行分配(见表1)。显然,对于私人投资者而言,获取社会收益并非其投资目的,并且无法掌控;对于公共主体而言,直接经济收益无法掌控,获取社会收益更有意义和价值,因此,私人和公共投资者彼此根据需要进行两类收益互换,即私人投资者使用应分配的社会收益与公共投资者应分配的直接经济收益进行交换,最终形成“私人独占直接经济收益、公共投资者分享全部社会收益”的交换结果。上述交换过程可用如图1所示的模型表示。

(二) 信号传递与博弈机制

1. 信号传递机制

通过收益交换,私人投资者得到全部直接收益,私人经济收益得以放大,放大比例与教育培养成本分担比例直接相关,个人分担比例越低,则私人经济收益放大越多,私人投资收益率越高。由于社会收益无法系统核算,私人与公共主体

不能通过比较上述两类收益的价值是否匹配达成收益交换,必须通过某种信号传递机制促成。在当前劳动力市场上,过去完成高等教育者的收益是确定的,该收益是当前受教育者的预期收益。存在某个理想状态下的均衡收益率,当预期收益率低于该均衡收益率时,将有个体选择放弃高等教育投资机会,这意味着后续收益交换将无法实现。因此,当前市场的预期收益率与均衡收益率的偏离度向私人传递了高等教育投资信号,而预期收益率是放大之后的收益率,与教育培养成本分担比例有关,成本分担体系构成了收益交换信号机制的重要一环。

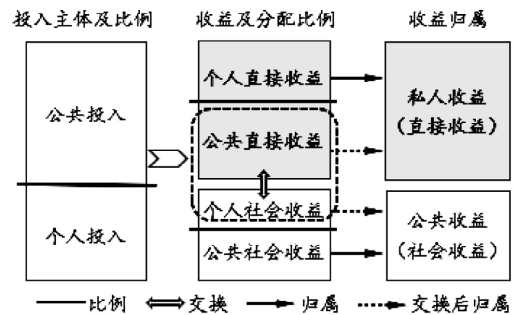


图1 高等教育投资收益交换模型

2. 博弈机制

预期收益率与均衡收益率的偏离度受高等教育供求关系影响。预期收益率的变动导致私人与公共主体收益交换的非正式契约处于动态修正过程,契约的稳定性取决于双方的理性合作。由于合作过程中的信息不对称,再加上私人作为分散个体议价能力弱于作为整体的公共主体,协议修正的主导权完全由公共主体掌握。作为公共主体的代表,政府除了采取缩减教育培养成本分担比例以外,还可以通过控制高等教育的供给获取更多利益。高等教育供给总量增加影响了劳动力市场,降低了私人收益率,但社会收益总量反而会暂时增加,当超出劳动力市场的均衡水平后,随着私人选择放弃高等教育机会,私人收益回升,社会收益下降,二者达成新的均衡。不考虑劳动力市场因素,培养成本及分担比例、高等教育供给数量与质量(影响了受教育者的入职薪酬)是私人参与合作的决定因素,是公共主体达成收益交换可供选择的博弈手段,私人投资者只能依据信号机制被动选择接受还是放弃交易。

(三) 激励机制与惩罚机制

1. 激励机制

私人与公共投资者以隐含、暗示的方式自愿达成收益交换,核心是双方利益最大化,这种非正式契约无法受第三方保护,契约的存续建立在私人对公共主体信任的基础上。私人投资者既无法判断培养成本及分担比例的合理性,也不能决定高等教育供给数量和质量,收益交换结果是否公平只能在事后由激励机制与惩罚机制进行修正。当成本分担合理、高等教育供给数量和质量可控时,私人收益率处于理想状

态,社会收益同时达到最大化,此时,不仅当前投资主体会选择履行合约,而且还会激励后续投资者继续投资高等教育,形成高等教育的良性互动与发展。

2. 惩罚机制

当受教育者分担更多教育培养成本、教育质量难以得到保证、高等教育超规模供给时,公平性遭到破坏,部分受教育者将会选择退出质次价高的高等教育服务,更重要的是会导致后续高中毕业生不再选择高等教育而直接进入劳动力市场,不仅当前高等教育学历者私人收益受损,还会导致后续社会收益下降。如果一味强调受教育者利益,高等教育供给不足、公共主体分担了超过自身支付能力的培养成本,尽管私人获得了更高的收益率,但社会收益未能达到最大,也会影响公共主体高等教育后续投入。两种情形都会使公平性遭到破坏,收益分配非正式契约难以被后续投资者延续,形成事后惩罚。

六、结论与启示

由于高等教育投资收益多样、社会收益难以核算以及主体投资目的差异等原因,其收益分配只能在非正式契约安排下进行,受教育者以其应分配的社会收益与公共主体应分配的直接经济收益交换,最终形成直接经济收益私人独占、社会收益公众分享的分配结果,私人收益通过交换得以放大。高等教育培养成本个人分担比例可以调节私人收益率,构成了信号传递机制的重要组成部分。公平交换是非正式契约得以延续的基础,由于信息不对称,公共主体掌握了契约主导权,双方博弈结果只能依靠事后激励与惩罚机制修正。维护高等教育私人收益率是发挥高等教育社会效益的前提,是整体利益最大化的根本之举,对高等教育可持续发展极具深层次的启示意义。

(一) 科学确定高等教育培养成本个人分担比例

科学确定高等教育培养成本个人分担比例,不仅有助于教育公平,也是保证高等教育私人收益率维持均衡水平的有效手段。高等教育培养成本分担的首要原则是“受益原则”,即成本分担与受益比例挂钩,私人收益率越低,则教育培养成本个人分担比例理应越低,片面强调任何一方的利益均有违公平,都将导致高等教育发展失衡,特别是在我国高等教育迈向高度普及化背景下,分担比例作为高等教育培养成本分担体系的核心之一,其确定应科学、公开、透明,并接受多元监督,以充分发挥高等教育的信号传递功能,能够通过收益分配非正式契约的“激励-惩罚”机制促进高等教育良性发展。

(二) 提升办学水平和教育质量是提高高等教育效益的根本举措

私人与公共主体利益同时得到保证是维护各主体利益分配关系稳定、均衡的前提,个体效益与社会效益属于高等

教育办学效益的两面,提升办学水平和教育质量既是追求高等教育办学效益最大化的根本举措,也是兼顾各方利益最有效的手段。教育投资的结果是形成受教育者的人力资本,并通过人力资本获得回报,办学水平和教育质量的改善提高了受教育者的人力资本水平,个体进入劳动力市场有更强的议价能力和更高的薪酬水平,在私人收益率得到保证的同时,个体人力资本通过外溢产生更广泛的社会效益,高等教育效益达到最大化,其正外部性得以充分体现。

(三) 通过有序竞争优化高等教育人才培养体系

随着高等教育迈向高度普及化,我国高等教育已由规模扩张进入内涵式发展阶段,构建多层次优质高等教育体系是建设高等教育强国的重要内容。优质多元的高等教育体系既包括培养创新型人才的“双一流”高等教育机构,也包括培养应用型、技能型人才的普通高校,引导办学机构之间有序竞争是构建多层次优质高等教育体系的有效手段,能够更好地适应经济社会发展需求和服务国家发展战略,全方位发挥高等教育的社会效益。一方面,通过有序竞争形成合理的多层次人才培养结构,适应多层次的社会人才需求;另一方面,各层次内部通过有序竞争可以避免同质化、无差别办学,形成特色鲜明的办学格局。通过有序竞争推动高等教育体系的结构调整和布局优化,形成“高、精、尖、专、特”的人才培养格局,全方位、多层次服务社会和国家,使各级各类高等教育投资收益最大化。

(四) 高等教育收费与教育质量和办学水平关联

高等教育属于“准公共产品”,学费具有一定的准市场调节功能,是收益分配信号传递机制的重要组成部分,学费与办学水平和教育质量挂钩是大多数国家的做法。高等教育办学水平与办学成本直接相关,“双一流”建设、本科教育质量提升、创新创业能力培养等各类质量工程实施都需要增加投入。学生是办学水平和教育质量提升的直接受益者,高水平大学的毕业生在就业时有更高的起始薪酬,可以获得更高的私人回报,根据受益原则理应承担更多的教育培养成本。依据办学水平和质量收费也符合教育公平和社会公平的价值取向,可以推动高等教育有序竞争,是理顺高等教育利益分配格局、促进高等教育可持续发展的重要手段。

参考文献:

- [1] JOHNSTONE D. B. Financing Higher Education: Cost-Sharing in International Perspective [M]. Sense Publishers, Rotterdam, 2006: 24.
- [2] 王善迈. 公共财政框架下公共教育财政制度研究 [M]. 北京: 中国经济科学出版社, 2012: 288.
- [3] PSACHAROPOULOS G, PATRINOS H. A. Returns to investment in education: a decennial review of the global literature [J]. Education Economics, 2018(5): 1-14.
- [4] [10] PRESTON J, GREEN A. The macro-social benefits of

- education , training and skills in comparative perspective [R]. Centre for Research on the Wider Benefits of Learning , University of London 2003: 5 ,18.
- [5] TAYLOR J ,MORPHEW C. Trends in Cost-sharing in the US and Potential International Implications [J]. Higher Education Policy ,2015(2) : 129-149.
- [6] [13] [19] 加里·贝克尔. 人力资本 [M]. 陈耿宣,译. 北京: 机械工业出版社, 2016: 32 ,89 ,103.
- [7] ARROW J. The Economic implication of learning by doing [J]. Review of Economic Studies ,1962(3) : 155-173.
- [8] 李红松, 李永周. 高等教育职能拓展与教育培养成本膨胀的内在逻辑及其治理 [J]. 教育评论 ,2022(4) : 29-37.
- [9] 姚先国, 辜晓红. 筛选机制与分割效应——中国高等教育投资城乡差异的一个理论分析 [J]. 南开经济研究 ,2011(5) : 20-32.
- [11] 李立国. 高等教育办学成本持续增加的组织制度分析 [J]. 中国高教研究 ,2017(7) : 37-42.
- [12] SPENCE M. Job market signaling [J]. The Quarterly Journal of Economics ,1973(3) : 355-374.
- [14] STEWART A. Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations [M]. New York: Crown Business ,1998: 87.
- [15] 张维迎. 产权、激励与公司治理 [M]. 北京: 经济科学出版社, 2005: 121.
- [16] LUCA R. On the Mechanism of Economic Development [J]. Journal of Monetary Economics ,1998(1) : 3-22.
- [17] MINCER J. Schooling , Experience , and Earnings [M]. MIT: National Bureau of Economic Research , Inc ,1974: 32.
- [18] 赵振宽, 邹昭晞. 新常态下企业创新型人力资本投资研究 [J]. 湖北社会科学 ,2016(5) : 84-91.
- [20] 刘文晓. 基于劳动力市场的个人高等教育投资决策模型研究 [J]. 教育科学 ,2015(5) : 74-80.
- [21] MURPHY M , WELCH F. Empirical Age—Earnings Profiles [J]. Journal of Labor Economic ,1990(2) : 202-229.
- [22] 陆明涛. 结构变迁过程中的人力资本与高等教育投资回报 [J]. 金融评论 ,2017(5) : 28-43.
- [23] [25] 郑文全. 大学的本质及其合约安排: 一个现代企业理论的范式 [J]. 管理世界 ,2017(10) : 79-98.
- [24] [27] LAZZARINI S , MILLER G , ZENGER T. Order with Some Law: Complementarity versus Substitution of Formal and Informal Arrangements [J]. Journal of Law , Economics , and Organization ,2004(2) : 261-298.
- [26] AI-NAJJAR N. Incomplete Contracts and the Governance of Complex Contractual Relationships [J]. American Economic Review ,1995(2) : 432-436.
- [28] 袁连生. 教育成本计量探讨 [M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2000: 87.
- [29] 魏人民. 我国高等教育的成本、收益分析及建议 [J]. 西南交通大学学报(社会科学版) ,2000(12) : 52-55.

A Study on the Attribution Logic of Investment Income in Higher Education from Perspective of Informal Contracts

LI Hong-song

(Wuhan University of Science & Technology , Wuhan 430065 ,China)

Abstract: There is an informal contractual arrangement behind the attribution of higher education investment income. Educees exchange their social income that should be distributed with the direct economic income that should be distributed by the public subject. The direct economic income is ultimately all private and private income can be amplified through exchange. This exchange mechanism is determined by the particularity of higher education income , and is modified afterwards through signal transmission mechanism , game mechanism , incentive and penalty mechanism. A fair system of cost-sharing , improving the quality of higher education , promoting the orderly competition of higher education , and charging according to school level are essential to the stability and equilibrium of the private rate of return of higher education. They are important foundations for the long-term survival of informal contracts and the sustainable development of higher education.

Key words: higher education; human capital; informal contracts; direct economic benefits