

教育与经济发展

高荣良

马克思主义经济学认为,社会的各个部门可以划分为物质生产部门和非物质生产部门。社会财富是由物质生产部门的劳动者创造的,非物质生产部门不创造社会财富,而是从物质生产部门通过再分配的途径得到和消费一部分社会财富。显然,教育部门属于非物质生产部门。那么,能不能由此认为教育仅仅是一个社会财富的“消耗”部门,而与社会财富的增长无关?如果不是这样,教育又对社会经济发展起着什么作用,怎样通过发展教育来促进经济发展呢?

一、物质资本和人力资本

我们知道,任何生产都是人和生产资料的结合过程,也就是人力资源和物质资料的结合过程。早期西方经济学家都十分强调物质资本在经济发展中的作用,把注意力都放在物质资本的积累上,他们把一个国家物质资本的多少看成是决定经济发展的决定性的因素,而忽视人力资源的重要性。早期的经济学家忽视人力资源的一个重要原因,是他们对人力资源的误解。人力资源也称为人力资本,它是指包含在人体内的一种生产能力。如果这种能力没有发挥出来,这就是潜在的劳动生产力,如果发挥出来了,它就变成了现实的劳动生产力。虽然人与人之间因为遗传基因的构成不同而先天能力各有不同,但是根据大多数法则,这些先天能力在国与国之间,地区与地区之间大致相同的。早期的经济学家正是从这种意义上来理解人力资源的,他们把不同国家不同地区的劳动力看成是同质的,无差别的,而且是无限丰富的。正因为如此,他们只重视物质资本的积累,忽视了人力资源的开发。其实,人的生产能力并不是先天就有的,而且在不同的国家、不同地区人口的质量劳动技能存在着重大的差别,这些差别是后天才形成的。影响这些后天差别的因素主要有二个:一是医疗保健和营养,它影响一个人的寿命、力量强度、耐久力和精力;二是教育

和训练,它包括正规教育(在学校接受的系统教育)、非正规教育(非学校接受的教育)和在职训练,它能提高人的生产技能。由于接受教育,必须投入一定的资金和在接受教育期间放弃一定的收入,它构成教育成本,前者称为显性资本,后者称为隐性资本。这种成本与提高人的生产能力有关,又被称为人力投资。人力投资越多,就象物质投资越多一样,也会对生产的发展起巨大作用。教育对于一国经济发展的巨大作用可以归结为以下几个方面。

第一,它向社会提供一支能在科学上有发现发明、在生产技术上有创新、变革的科研设计队伍。如果没有这样的一支队伍,这个国家只能步别国的后尘,很难站在世界经济发展的前列。

第二,它向社会提供一支能掌握和运用先进的物质技术装备的熟练劳动者的队伍。如果没有这样一支队伍,物质技术装备再先进,它也不可能发挥作用。

第三,它向社会提供一支能适应现代化生产和技术水平的管理人员的队伍。如果没有这样一支队伍,现代化的大生产不可能协调地进行,就会造成人力、物力和财力的巨大浪费。

显然,只重视物质资本,忽视人力资源的开发,忽视教育的观点显然是错误的。正因为如此,60年代中期以后,西方经济学家已越来越重视人力资本对经济发展的战略意义。美国经济学家舒尔茨因对人力资本的研究而获得了诺贝尔经济学奖。他指出:“改善穷人福利的决定性生产要素不是空间、能源和耕地,决定性要素是人口质量的改善和知识的增进。”英国经济学家哈比森也指出:“人力资源……是国民财富的最终基础。资本和自然资源是被动的生产要素,人是积累资本,开发自然资源,建立社会、经济和政治组织并推动国家向前发展的主动力量。显而易见,一个国家如果不能发展人民的技能和知识,就不能发展任何别的东西。”而这技能和知识又离不开教育。

二、教育与就业

经济增长与就业存在着密切的联系。从理论上说,一个国家的经济增长可以通过增加劳动力的数量来实现,也可以不通过增加劳动力的数量,而通过增加机器设备的投资,并相应地提高劳动者的技术水平和熟练程度来实现。在经济增长过程中,由于物质生产部门采用新技术,有可能减少对劳动力数量的需求。因此,经济增长并不能保证充分就业。另一方面,经济增长的过程也是经济结构变化的过程。在物质生产领域和非物质生产领域内,必然有些部门或行业衰落下去,甚至被淘汰,而另一些部门或行业则不断兴起、发展。物质生产领域与非物质生产领域的一些部门在国民经济中的比重也会发生变化,非物质生产领域的一些部门在国民经济中所占比重会增大,这是经济增长不可避免的趋势。这样在衰落和被淘汰的部门中就业的劳动者,随着国民经济结构的变化,需要另谋职业,转移工作部门。在新兴的物质生产部门中,尤其是在新兴的非物质生产部门中,劳动力会显得不足。从以上这两方面来看,一国经济增长中不可避免地会遇到社会就业问题,而且,在相当大的程度上是结构性的就业问题。也就是说社会就业问题要能得到顺利解决,主要看劳动力的结构(不同文化技术水平的劳动力,不同工种的劳动力等)与经济增长速度,与经济结构的变化是否相适应。如果劳动力的结构与经济增长、经济结构变化不相适应,经济增长过程中就会出现“人找事”、“事找人”矛盾。所谓“人找事”的矛盾是指经济增长由于靠提高劳动生产率来实现,这样就会使新达到就业年龄的劳动力找不到工作,另外还会从原来的部门游离出一些劳动者,特别是农村,随着劳动生产率的提高,必然会出现过剩的劳动力,他们要求寻找新的工作。所谓“事找人”主要是新兴物质生产部门及非物质生产部门在经济增长过程中,因为劳动力结构与经济结构不相适应,找不到所需要的劳动者,例如,管理人员、技术工人、工程师、科研人员等等。在一国经济增长过程中,“人找事”与“事找人”并存的现象不是暂时的,而是长期存在的。即旧的寻找工作的人就业了,职位空缺现象消失了,新的寻找工作的人又出现了,新的职位空缺现象又产生了。“人找事”是人力资源的浪费,“事找人”是物质资源的浪费,二者的并存不仅不利于经济增长,而且会阻碍新技术的推广和应用,阻碍经济结

构的调整,使一国的经济增长受到制约。

这种“人找事”、“事找人”的矛盾可以通过教育事业的发展和教育结构的调整来得到解决。教育可以使劳动力的结构适应于经济增长对不同技术水平和不同工种的劳动力的需要。重要的是要使教育结构同经济增长速度、经济结构的变化相适应,根据经济增长的需要来调整各种类型学校的设置、各种专门的设置。教育结构的调整,一方面要提高教育水平,提高劳动力的质量,使每一个受过教育或训练的劳动力能发挥更大的作用,另一方面要把教育结构的调整的重点放在普及职业教育上,给待业者一定的技术训练,使大量待业者获得一技之长,能找到合适的工作。

在发展教育事业的过程,还要特别防止出现“教育过度”的情况。所谓“教育过度”是指教育的片面发展,使得学校培养出来的知识劳动者,越来越大于现代化部门提供的新的就业机会,这样,就会出现“知识失业”的新的矛盾。

发展中国家普遍存在二元经济结构。传统的部门因为收入太低等原因无力吸入知识劳动者。高等教育培养出来的知识劳动者都愿意在现代部门中寻找就业。这样,如果教育发展过度,就必然会使一部分受过教育的劳动者找不到合适的工作。教育过度当然未必会使知识劳动者首先失业。因为现代部门面对众多的各级学校毕业生的求职人员,会首先招聘受过高等教育的毕业生,然后是中学毕业,最后才考虑小学毕业生。由于求职人员多,小学毕业会使首先排挤在就业大门之外,其次是中学生。因为教育过度,使得那些受过高等教育的人只能屈身俯就,寻找低一级的工作。这样,会使原来文盲能胜任的工作现在由小学毕业生代替,小学毕业生胜任的工作由中学毕业生代替,中学毕业生胜任的工作由大学毕业生抢占了。

教育过度会导致知识失业,知识失业反过来又会导致教育的进一步扩张。如果现在失业的不再是文盲,而是小学生,许多家庭为了避免失业的危险,就会把自己的孩子送去读中学,这会导致中学教育的扩张。如果,失业者不再是小学生,而是中学生,这就会导致更多的家庭把孩子送去读大学,这就增加了大学教育的需求。在大学需求增加的压力下,政府不得不扩张大学教育。这样,就会导致“教育过度”现象更加严重。如此往复,陷入“教育过度→知识失业→教育过度”的恶性循环。这种恶性循环,使得受过相当教育的知识劳动者处在闲置和半闲置的状态中,造成人力资源的浪费,另外,

教育过度耗费了国家大量的物质资源,影响了经济增长。

避免教育过度的出路是根据经济增长和经济结构的调整的需要来合理发展高等教育事业。一般在发展中国家,现代工业还不十分发达,文盲和半文盲等还十分严重的情况下,应当把重点放在初级教育的普及上,加快中小学教育,特别是乡村小学教育,这样,才能避免“知识失业”适合和促进经济增长。

三、防止“知识外流”, 促进经济增长

知识外流,也称智力外流,它是指发展中国家的高级专门人才在国内完成学业以后迁移到发达国家一种国际移民活动。例如,1962—1980年间,世界上共有50万科技人员迁移美国,这些受过良好教育的移民绝大多数来自发展中国家,特别是亚洲。

发展中国家的这种知识外流,严重影响了这些国家的经济发展。首先,在大多数国家,培养这些专门人才的教育费用很大一部分是由国家负担的,教育的等级越高,国家负担的开支就越大,当受过相当教育的人迁往国外时,迁出国就遗失了它投入的人力资本,这些资本要是投入其它生产活动,就可以使经济增长速度更快一些,或可以得到更多的社会财富。其次,这些专门人才流向国外,虽然他们放弃了在本国的收入,但是,如果这些专门人才在国内工作,他们创造的社会价值会大于他们放弃的收入。这产出大于收入的部分,就是这一个国家失去这一专门人才造就的经济遗失。

“知识外流”还可以分为两种,一种是身体和脑袋都已迁往国外,另一种情况是虽然这些专门人才“身体”在国内,但“脑袋”已迁往发达国家。所谓“脑袋”迁往国外,是指这些专门人才,他们不去思考和研究国内迫切需要解决的各种问题,而是把注意力转移到国际上最先进的科学技术和学术成就上。例如,医生不去研究和解决国内的常见病,而是潜心攻克爱滋病,工程师、科学家对国内急需的各种建设项目的设计、安装等漠不关心,而是把主要精力放在国际上最新的、最现代化的设备研究上,而这些设备可能对国内当前的需要还相差很远。大学的经济学教师不去研究本国的经济开发、

失业、乡村教育发展、等等。如果我们把脑袋和身体都迁到国外的称为“外在性的知识外流”,那么后一种可以称为“内在性的知识外流。”

“外在性的知识外流”是很明显的,因此,它会引起人们的重视,而“内在性的知识外流”却是隐蔽的,它常常遭到人们的忽视,因而对一国经济的发展更不利。造成这种“内在性知识外流”有制度上的原因。例如,在评定职称升级的时候,评定的标准不是按照对发展本国经济文化的贡献来衡量,而是以国际上得到国外同行的承认或赞誉为依据,例如,只要在国外某刊物上发展了一篇文章,或者收到国际性学术会议的邀请,常常被认为比国内解决了实际问题更有贡献,升级、提工资比对国内实际作出贡献的专家要容易得多。这种制度上的缺陷,使得“内在性智力外流”正渗透到国内各个教育理论和科研机构,其对本国经济发展的消极影响是难以估量的。

为了发展本国经济,必须采取有力的措施来制止外在和内在的知识外流。对制止内外在知识外流有三种办法:一是干脆不让专门人才出国。二是要求出国人员对本国化费的大量教育投资费用进行赔偿或者用一定的服务期的办法来抵消这些费用,三是为国内专门人才创造一个良好的生活和工作环境,尽量缩小本国专门人才的收入水平与发达国家的差距。前二种办法显然是消极的办法,不让专门人才出国,同时也就不能使这些专门人才从国外学到更多的东西带回到国内来,显然也不利于本国经济发展。第二种办法用赔偿的办法来抵消国家的教育投资费用,在一定程度上会伤害知识分子和专门人才的自尊心,也不利于使他们出国后将来回国更好地为国内经济建设服务。因此,唯有第三种办法才是积极有效的办法。实际上只要国内的生活,工作环境比其他劳动者好一些,收入差距略为大一些,许多出国的专家学者还是愿意在国内工作的。

制止内在知识外流的根本措施是要取消以外国人的评价作为升级、评职称、加工资的主要依据,评价知识分子工作的成绩,应当以对本国的经济建设和文化建设有无贡献作为主要的依据,只有这样,才能鼓励更多的知识分子关心和研究本国存在的各种问题,才愿意为本国的经济建设服务,从而使国家对这些人才的教育投资对本国的经济建设发挥真正的效益。