

我国人才高消费问题探析

雷明全

(常德师范学院 经济与资源环境系,湖南 常德 415000)

摘要:人才高消费现象在我国已经存在了很多年,本文指出了它对我国的不良影响,并利用理论模型进行了分析,最后的结论是全国统一的、缺乏弹性的工资标准是产生这一现象的根源。

关键词:人才高消费;劳动力市场;工资

中图分类号:F812.0 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2002)02-0059-06

所谓人才高消费,按照中国人民大学刘昕的观点,是指企业倾向于用教育水平或技能水平相对较高的人来从事那些本来只需要教育水平或技能水平较低的人就能够胜任的工作。不少有识之士认为这是一种不正常的现象,应当予以纠正。那么,人才高消费对社会、经济又有哪些不良影响,我国又是怎样出现的?本文拟对此问题作一定的探讨。

一、人才高消费对我国的不良影响

1. 人才高消费会导致失业率上升,产出水平下降

人才高消费,按照通俗的话讲就是大才小用。大才小用的结果是小才不用,就业困难。大量高素质的劳动者从事只需较低素质或技能的工作。这样,低素质的劳动者便被排斥在劳工市场之外,永远或者很难寻找到合适的工作。结果是造成社会失业率上升,实际产出低于潜在水平。更为严重的是,随着实际产出的下降,消费者及厂商对未来的预期随即调整。这样又会出现消费与投资互为推动式地减少,厂商雇佣更少的员工,失业率进一步上升、产出水平再次下降。于是整个社会就会陷入人才高消费与失业率上升、产出下降的恶性循环状态之中。

2. 人才高消费会误导教育产业结构,使本来就失衡的教育结构进一步畸形化

由于教育活动是一种投资行为,市场对教育的需求是派生需求。其派生过程是市场对消费品的需求结构派生出厂商的投资结构,厂商的投资结构又派生出对人才的需求结构,市场对人才的需求结构最后引导教育产业的投资结构。如果市场出现明显的人才高消费现象,则必然会导致高等教育的规模超过应有的水平。那么,有限的教育资源就难以得到合理有效的利用,初、中等教育的滞后发展便会成为我国经济发展中新的瓶颈。

3. 人才高消费会导致人才流失

厂商之所以过度雇佣高素质的劳动者,显然是因为高素质的劳动者所需要支付的工资并不高。而劳动要素和资本要素一样都具有逐利性,即存在流向高报酬就业机会的动机。虽然普通劳工跨国流动性不大,但高素质劳动者的流动相对容易,当这些人才在本国工作得到的报酬太低

收稿日期:2001-11-02

基金项目:国家社会科学基金课题(OOBY034)

作者简介:雷明全(1967—),男,湖南安乡人,湖南常德师范学院经济与资源环境系讲师。

时,远走异国他乡,便是他们的必然选择。

人才高消费导致人才流失,并非仅仅只有报酬的原因,同时也是自我实现得不到满足的结果。根据马斯洛人的需求有五个层次的观点,人的最高层次的需求是自我实现。这里关于“自我实现”的需求显然是针对人才而言。高层次人才的生理、安全、对外交往及受人尊重的需求,不论是在一般工作岗位,还是在高技能的工作岗位,在我国如果得到的满足程度基本差不多,那么,很显然,这些被小用的大才们便会努力寻找能充分展示自己才华的部门和岗位。如果由于某种原因,国内得不到满足,他们便会在国外寻找机会。这样,在我国就会出现大量的人才流失。

4. 人才高消费不利于完善劳动力市场的功能

劳动力市场是要素市场的一个重要组成部分。一个完善的劳动力市场必然是不同种类与层次的劳动者的工资能基本准确地反映其供求状况,并能为教育的投资者对劳动者在进入劳工市场之前进行何种教育与培训指明方向,从而满足经济发展对各种劳动者的需要。如果由于外在的原因出现厂商过多地消费高技能的劳工,就会扭曲劳动力市场的功能。被扭曲的劳工市场也就会引导政府与劳动者进行错误的人力资本投资,最终浪费社会资源。

二、我国人才高消费的理论模型

建立我国人才高消费的理论模型,首先需要作如下假定:

第一,假定我国人才的需求者只有国有厂商。之所以作出这样的假定,是因为:一方面,人才的主要需求者在我国是国有厂商;另一方面,我国的国有厂商吸纳了较多的劳动力。同时此处所言国有厂商,除了工商企业、金融企业外,还包含被称作事业单位的实体。

第二,全国各国有单位职工的工资标准是统一的。

第三,各国有厂商在产品市场上是完全竞争的。在我国,除了少数几个行业具有垄断性质外,绝大多数行业的厂商数目都很多,竞争性较强,把它们看作完全竞争能简化模型分析,但不影响最后结论。

根据现代劳动经济学理论,厂商使用人才的原则是使用人才的边际收益等于边际成本。只有这样,厂商的利润才会最大。在此用:

MRP_L 表示使用人才的边际收益,它是使用人才量 L 的函数,即 $MRP_L = MRP(L)$;

ME_L 表示人才的边际成本,它也是使用人才量的函数,即 $ME_L = ME(L)$;

VMP_L 表示使用人才的边际产品价值,它也是人才使用量的函数,即 $VMP_L = VMP(L)$;

$W(L)$ 表示人才的供给函数;

W 表示货币工资。

则典型的厂商使用人才量的理论模型,如图(1)所示。

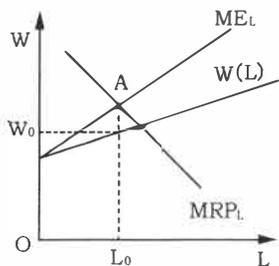


图1 典型厂商使用人才量的模型

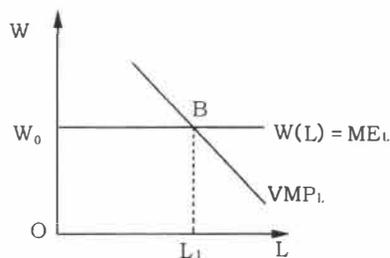


图2 我国目前各厂商使用人才量的模型

根据 $MRP_L = ME_L$ 的原则,厂商利润最大化使用人才量为 L_0 ,此时厂商向所雇佣人员支付的工资为 W_0 。

由于我国广大国有厂商的工资标准是统一的,并且缺乏弹性,即人才的价格不随供求状况而变化。那么对于任一家厂商来说,其面临的人才供给曲线 $W(L)$ 就呈水平状态,并且与 ME_L 曲

线重合。同时,我们假定各厂商在产品市场上是完全竞争的,所以人才的边际收益产品 MRP_L 即是边际产品价值 VMP_L 。那么,我国目前各厂商使用人才的数量便可由图(2)得到说明。根据 $VMP_L = ME_L$ ($ME_L = W$) 的原则,当厂商在人才价格为 W_0 时,其雇佣量为 L_1 。

厂商在雇佣人才的数量为 L_1 时,是否存在高消费呢? 回答是肯定的。为了弄清厂商出现人才高消费的内在机制,以及多消费了多少,现把图(1)和图(2)放在一起(图(3)),就一目了然。

当人才市场的功能比较完善时, $W(L)$ 曲线必然是一条向右上倾斜的曲线。此时 $ME_L > W(L)$, 由 $MRP_L = ME_L$ 可知,该厂商的人才需求量为 L_0 , 人才价格便由 $W(L)$ 曲线给定为 W_0 。所以市场机制自发作用的结果不会出现厂商超量使用人才。但是,当各厂商的工资都按统一的标准执行并缺乏弹性时,同一层次的人才其价格便不论种类如何、是否存在地区差异都一致,所以此时如果各厂商把某一层次人才的工资标准较长时期地定为 W_0 , 则厂商对此种人才的需求量便由水平的 W' (L) 曲线与 MRP_L 曲线的交点 L_1 决定。于是我们发现便出现了数量为 $\Delta L (= L_1 - L_0)$ 的人才高消费。如果各厂商执行的工资标准还低于 W_0 , 则整个社会将更多地消费人才,人才高消费现象就更为严重。

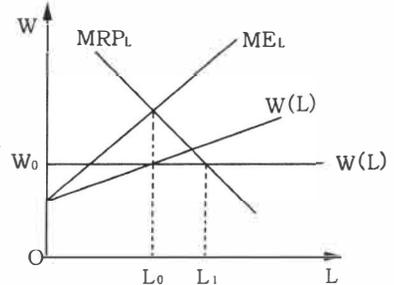


图3 我国人才高消费模型

以上是我国人才高消费的理论模型。从中我们发现导致我国人才高消费的根源在于各厂商执行了统一的、僵化的工资标准,或者说国有企业中职工平均工资相差不大或很小。这样的结论能否得到统计数据的支持?

现在,我们拿美国员工和中国国有单位员工工资的不平等程度加以比较,如果中国国有单位员工工资的不平等程度明显小于美国员工的话,则可以认为上述结论成立(一般认为美国不存在明显的人才高消费现象)。在美国,衡量工资报酬分配不平等程度最常用的方法是,首先按照工资报酬水平的高低对人口进行排序,然后再确定获得某一既定工资报酬水平的人应当归入哪一个百分位,最后把两个不同百分位的工资水平加以比较,就能基本说明问题。

表1和表2分别描述了美国和中国的情况。其中表2,由于受到数字资料的限制,笔者只能根据《2000年中国统计年鉴》所提供的从1980—1999年全国国有单位分行业职工人数和平均工资额,较粗略地估算出从低往高20%和80%位置的职工工资额。如,1999年80%的职工工资低于9011元,20%的职工工资低于6871元。尽管数据不太精确,但不至于影响结论的正确性。

表1 年龄为25—64岁的美国公民工资报酬的不平等程度

| 年份 | 工资报酬水平所处位置 | | (a)/(b) |
|------|-------------|-------------|---------|
| | 第80个百分位上(a) | 第20个百分位上(b) | |
| 男性 | | | |
| 1975 | 49395 | 19117 | 2.58 |
| 1980 | 49227 | 17553 | 2.80 |
| 1985 | 49386 | 15350 | 3.22 |
| 1990 | 46892 | 13796 | 3.40 |
| 1992 | 46019 | 12622 | 3.65 |
| 女性 | | | |
| 1975 | 25313 | 5742 | 4.41 |
| 1980 | 25708 | 6331 | 4.06 |
| 1985 | 29185 | 6885 | 4.24 |
| 1990 | 29328 | 6382 | 4.60 |
| 1992 | 29905 | 9031 | 3.31 |

表 2 中国国有单位在职工工资报酬的不平等程度

| 年份 | 工资报酬水平所处位置 | | (a)/(b) |
|------|---------------|---------------|---------|
| | 第 80 个百分点上(a) | 第 20 个百分点上(b) | |
| 1980 | 802 | 736 | 1.09 |
| 1985 | 1163 | 1108 | 1.05 |
| 1990 | 2192 | 2080 | 1.05 |
| 1992 | 2869 | 2560 | 1.12 |
| 1999 | 9011 | 6871 | 1.31 |

由于美国厂商的工资政策存在性别歧视,而中国国有单位在工资政策上男女是平等的,所以表 1 分别计算了男、女员工工资报酬的不平等程度,而表 2 则无此必要。表中 a/b 值越大说明不平等程度越大,反之则越小。于是,从两个表的对比中,不难发现中国国有单位职工工资的平等程度远高于美国公民。因而可以认为通过上述模型分析所得出的结论是成立的。

既然导致我国人才高消费的根源在于各国厂商执行的工资标准是统一的而且缺乏弹性,则寻找产生这一现象的原因便十分必要。

三、我国各厂商工资标准缺乏弹性的原因分析

1. 国有经济的主体地位,是我国各厂商执行统一工资标准的基础

在我国,国有经济一直占主体地位。作为国有单位的所有者——国家,出于公平的考虑和信息不对称的原因,便制定出统一的工资政策。这个统一的工资政策虽然在一定程度上也能反映出不同层次的劳动者之间存在的工资差异,但却不能反映层次相同、而种类相异的人才之间的工资随市场供求状况变化而应有的差距。于是,在这种制度安排下,一个研究外国古代史的博士与一个工程博士、医学博士只要都在国有单位工作、只要他们的工龄相同,便必然是工资也相同。在我国,这种现象不会有人感到意外。这样的工资制度必然导致一部分社会十分短缺的人才被一些不太需要的单位廉价使用。这仅仅是统一的工资政策在相同层次、不同种类人才上的表现。至于技能水平不同、但种类相同的劳动者在我国的国有单位里常常是不存在合理的工资差异。由此可见,全国统一的工资政策便成为全社会各国有单位执行统一的、缺乏弹性的工资标准的基础。

2. 劳动力市场的功能不完善,是工资缺乏弹性的直接原因

虽然我国在不断深化市场化改革,但劳动力市场的发展仍然滞后。其主要表现在由于城乡分割、地区分割、所有制分割而导致不同种类劳动力的价格不能反映市场供求状况,从而出现劳动力的误配置。其原因在于我国劳动力市场仍然受到观念管制、体制管制和信息管制。由于观念管制,政府官员为了追求高就业,有人为压低并控制工资标准的内在动力;国有企业员工的“主人翁”观念为轻技能、重工龄,小差距的工资政策提供了基础;由于体制管制,僵化的户籍制度、人事制度及有待完善的社会保障制度成为劳动力合理流动的巨大障碍;从而又为现有的工资政策提供了制度保障;由于信息的不对称,致使劳资双方缺乏应有的劳动力市场供求信息,尤其是劳动者对自己的真实价值知之甚少,这又削弱了打破现行工资政策的力量。

3. 高等教育的发展速度超过国家产业升级的要求,为各国有单位乃至全社会执行统一的、僵化的工资标准提供了可能

一国高等教育的发展规模与速度应该与其经济发展的水平、速度与结构相适应。这种适应性应体现在三个方面:其一,高等教育的发展规模应适应经济总量水平;其二,高等教育的发展速度应与 GDP 增速适应;其三,高等教育的发展速度应与国家产业升级的速度适应。如果我国产业升级很快,即技术与资本密集型产业所占比重上升很快,则高等教育的发展速度应明显快于 GDP 增速;相反,如若产业升级缓慢,则高等教育的发展速度只应略快于 GDP 增速。

近些年,尽管我国每年公布的 GDP 增速都比较可观,而产业升级的速度却较缓慢。按理,高等教育的发展速度应该适应性减缓,但是,我们看到的却是相反。从 1999 年开始,国家大幅扩

招,当年增加了 47.3%,2000 年进一步增加了 12.7%,2001 年再次扩招了 39%,最终导致我国高等教育的发展规模与速度过大,超过了 GDP 总体水平、增长速度与产业升级的要求,必然出现人才市场上供过于求的局面。虽说 1999 年以后进入高校的学生,还没有形成人才市场上的现实供给,但他们是人才市场上供方的潜在竞争者。再加上近些年以来,业已形成的高校毕业生就业难度日益变大,使得我国人才市场呈现典型的买方特征。这样,各厂商在支付人才工资时,就完全可以参照国家统一的低工资标准。这便是国有厂商充当着人才“价格领导者”的角色。这个角色在整个人才市场出现供过于求时,便会使得人才的价格缺乏弹性。

我国各厂商的工资标准统一而缺乏弹性的原因,主要表现在以上三个方面。正因为有这样一个深层次的原因才导致我国出现了较为严重的人才高消费现象。

四、政策与措施

消除人才高消费现象,主要有如下四个方面的措施:

1. 尽快建立全国统一的劳动力市场,完善人才供求机制

劳动力市场实际上包含普通劳工市场和人才市场两个子市场。建立起了全国统一的劳动力市场,则人才市场的功能也随之趋于完善。要做到这点,需要解决下面两个问题。

第一,在改革现行的户籍制度基础上,建立、健全各级各类就业服务机构,如街道、城区、县城、乡镇的劳动服务站、职业介绍所,为用人单位和求职者沟通信息,提供服务。

第二,加快社会保障制度的建设,为充分发挥劳动力市场的功能提供良好的制度环境。由于现代劳动力市场是竞争型的就业市场,竞争型的就业市场要健康发展,除了发挥市场自身的资源配置的基础性作用外,社会保障的功能也是不可或缺的。作为社会保障核心内容的养老保险与失业保险能促进劳动力合理、有序的流动,从而提高整个社会劳动力的配置效率。因此,一个健全的社会保障制度,是建立统一的劳动力市场,完善人才供求机制的必要条件。

2. 让民间资本进入更多的领域,以提高国有经济的经营效益

关于国有资本应尽快从一般竞争领域退出来这一观点,在理论界早已形成了共识,只不过学者们都是从转换企业经营机制的角度进行分析。实际上,民间资本进入一般竞争领域不仅是转换企业经营机制的要求,也是全社会提高人才使用效率的必备条件。同样的,在生产活动具有正外部性的诸多领域,如学校、医院、科研院所等,在有政府根据外部性给予适当补贴的情况下,让私人投资者进入其中也能明显改善经营效益,同时也能节约更多的人力资本。

因此,只有在尽可能多的经济领域引进民间资本才能从根本上改变国有厂商在劳动力市场上的买方主导地位,使得国家统一化的工资标准失去执行的基础。

3. 保持高等教育发展的合理规模与速度,防止人才市场的供求失衡

要保持高等教育发展的合理规模与速度,就要坚决摒弃近几年所走的蛙跳式的发展路子,保证各种人才的稳定供给,力求实行人才市场的长期均衡。而要达到这一目的,则需要注意,不能把高等教育产业作为经济增长点来扶持。高等教育产业能否作为经济增长点,不仅要看其产业链的长短,波及效应的强弱,更主要的是要看它提供的产品——教育服务是消费品还是投资品。如果是消费品,且市场容量大,则大幅扩大高等教育规模能在一定时期内带动 GDP 增长;否则,便不能作为增长点来培植。早在 1960 年,舒尔茨就指出,教育活动是一种人力资本的投资过程,这种形式的投资无论从哪方面讲,都类似于物资资本的投资。那么高等教育产业便不能作为经济增长点来特别关照。只有认识到这点,才有可能遵循高等教育发展的自身规律,实现中国高等教育产业的良性发展,避免人为膨胀。

4. 促进科技成果迅速地转化为生产力,加快产业升级的步伐

如果说保持高等教育发展的合理规模与速度是为了防止出现人才过度供给的话,那么,加快产业升级的步伐便是从根本上增加社会对人才的有效需求,真正做到人尽其才。

企业是推动技术进步的重要力量,同时也是能将科技成果转化为生产力的主力军,因而一个国家的产业升级便主要由企业来完成,政府只是为其创造一个良好的外部环境。所以,要加快我国产业升级的步伐,便需要从政府和企业两个层面上努力。

(1)政府需要完成以下制度建设:

第一,强化知识产权的法律保障。政府加强对知识产权的保护,能够提高知识产权的交易效率,降低交易费用。而交易效率的改进,可以通过促进分工,使新的机器及有关的新技术出现。特别是,随着新技术的出现,交易效率的足够提高,厂商的生产函数也随之改变。这种生产函数的改变便能促进产业升级。

第二,政府要进行金融制度创新。金融制度创新的目的在于造就一个高效的金融体系。一个高效的金融体系不仅能更好地服务于传统产业,同时也能为新技术产业提供良好的资金支持与风险成本约束。

推动全社会的产业升级,要求有风险投资,而风险投资需要有二板市场。如果考虑到整个社会的机会成本,可尽快推出二板市场。

(2)企业应建立起高效率的市场营销系统。

高效率的市场营销系统是实现高科技产业化的必要条件。高效率的市场营销系统包括三层含义:一是有高效能的产品营销系统;二是有远见卓识的市场开拓系统;三是灵敏及时的市场信息反馈系统。

政府改善了外部环境,企业技术进步了,科技成果便能迅速地转化为生产力,国家产业升级的步伐就会加快,从而提高社会对人才的有效需求。

参考文献:

- [1]刘昕. 正视人才高消费[N]. 经济学消息报,1999-05-28.
- [2]雷明全. 谈我国教育产业结构的失衡[J]. 财经理论与实践,2001,(3).
- [3]伊兰伯格·史密斯. 现代劳动经济学[M]. 北京:中国人民大学出版社,1999.
- [4]US. Bureau of the Census. Money Incomes of Households, Families, and Persons in the United States [M]. 1993.
- [5]王安元. 放开劳动力市场三种管理[N]. 经济学消息报,2001-07-20.
- [6]杨小凯,张永生. 新兴古典经济学和超边际分析[M]. 北京:中国人民大学出版社,2000.
- [7]杨继瑞,彭旭东,费淳璐,等. 论加快高科技产业化发展[J]. 经济学家,1999,(6).

On the Lavish Use of Education Personnel in China

LEI Ming-quan

*(Department of Economics, Resources and Environment,
Changde Teachers College, Hunan Changde 41500, China)*

Abstract: The Lavish use of educated personnel has been a common phenomenon in China for many years. This article points out many negative effects arising from it. With a theoretical model, the writer makes a deep analysis on such phenomenon. With the finding that the nation unified wage standard which lacks the elasticity is the fundamental cause which leads to the phenomenon.

Key words: high consumer on persons talented; labour market; wage