

论劳动者素质的提高与 经济增长方式的转变

李楠

实现经济增长方式从粗放型向集约型的转变是一项艰巨而复杂的系统工程,要受到多种因素的影响,其中最根本的因素就是劳动者素质因素。因此,有必要探讨提高劳动者素质与转变经济增长方式的关系。

一、提高劳动者素质是实现经济增长方式转变的基础

劳动者素质是劳动者文化知识素质、劳动技能素质、思想道德素质和身体健康素质的综合反映。就我们这样一个发展中国家而言,劳动者诸素质普遍不高,并且影响着我国现代化进程的实现,因此,从某种意义上说,劳动者的素质制约着我国经济增长方式的转变。

首先,劳动者是科学技术的载体,也是转变经济增长方式的能动力量。因为经济增长方式的转变,其根本途径是实施科教兴国战略,根据市场经济规律科学地组织生产、经营和管理,这就预示着应在企业中广泛推广和应用先进技术,不断提高企业产品中的科技含量,必须用现代化的机器设备来武装企业。这就要求有能够驾驭和掌握这些装备的劳动者队伍与之相匹配,形成现代化的先进生产力;同时也只有高素质的劳动者,才能够创造出、并且推动先进的生产工具。然而,现实中我国劳动力素质普遍偏低。据 1990 年第四次全国人口普查资料显示,我国 15 岁以上文盲、半文盲的人数约 1.8 亿人,占总人口的 15.9%; 全国小学毕业程度的人口约 4.2 亿人,占总人口的 31%; 全国 12 岁以上人口平均文化程度不到 5.5 年,具有大专以上文化程度者占总人口的比重还不到 1.4%。并且随着经商风的蔓延,各地

也出现了一股辍学风,使一些青少年过早地离开学校,形成新的文盲或半文盲。劳动者素质偏低,是我国国民整体素质偏低的重要原因之一,从而导致某些企业所生产的产品质量不高,以致劣质产品不仅充斥国内市场,而且在国际市场上也造成不良影响;由于劳动者素质不高,既严重制约了引进和消化发达国家高技术含量的产业,又限制了集约型经济增长方式的实现,经济发展主要靠外延扩大、粗放经营;由于缺乏与引进的先进技术装备相适应的高素质劳动者,致使一些企业花费巨额外汇买来的先进设备被闲置起来,浪费严重。显然,劳动者的素质低,对经济增长方式的转变有着一种直接的制约作用。

其次,高素质劳动者的普及能加速科技成果转化为现实生产力。转变经济增长方式必然要求有效地将科技优势转化为经济优势和竞争优势,但这种转化必须借助于劳动者素质的提高。因为科学技术的转移、扩散,科技成果的转化、推广,只能立足于广大劳动者的参与和支持。经济的快速发展是以科技成果转化为前提的,没有科技成果的连续转化,就没有经济的快速发展。统计数据表明,从 1981 年到 1997 年的 10 多年里,我国科技进步贡献率达到 31.65%。也就是说,改革开放以来我国国民经济之所以保持较高的增长速度,约 1/3 要归功于技术进步。尽管取得了显著的成绩,但是和发达国家科技进步对经济增长的贡献率为 60~80% 的成绩相比,我国在科技成果转化成为现实生产力的速度、规模、范围和效果等方面还存在不少问题。目前我国企业技术装备水平达到 80 年代国际水平的仅有 20%,属国内先进水平的也仅有 21%,其余多为 60-70 年代水平;每年开发的 6 万件新产品中,达到国际先进水平和国际水平的仅占 2.5%。这一严峻形势的出

现,主要源于我国的科技进步与缺乏高素质的普通劳动者之间越来越突出的内在矛盾。转变经济增长方式的一个重要方面就是将“速度型”转变为“质量效益型”,提高产品质量既是加速科技成果转化、增强市场竞争力的重要保证,又直接影响着企业的信誉和经济效益。比如,从1948年到1982年,美国国民生产总值的提高,其中三分之一有赖于教育水平的提高,约二分之一是由于技术更新和普及。劳动者素质低就很难使企业的产品具有竞争力,不是被挤出市场,就是缩小市场份额。

此外,高素质劳动者的发明创造能导致科学技术的发展。科学技术是第一生产力,是现代经济发展的最主要的驱动力,但任何科学技术都离不开人的发明创造和操作。科学成果主要是靠高素质劳动者创造的,世界上各经济发达国家无一不是拥有一支庞大的高科技专家队伍。我国拥有世界上第一流的科技人员人数远远超过其它发展中国家,但与发达国家还有一段距离。如目前我国每万人中的科技人员为57.2人,而日本为1968人,澳大利亚为1114.2人。因此,在大力普及基础教育的同时,还应加大力度培养高科技人员。

二、我国劳动者素质不高的原因分析

从总体上看,我国劳动者素质普遍不高。目前我国农村中40%的人只有小学文化程度,还有不少文盲、半文盲。在我国企业职工队伍中,初中以下文化程度的占68%,大专以上文化程度的仅占2.6%,全国7000万青工中达到高级工的仅占3%。劳动力素质低下是我国经济增长方式难以实现转变的客观原因。而造成我国劳动者整体素质不高的原因主要有以下几个方面:

1. 科技教育投入不足。科技教育资金是科技进步和提高劳动者素质的必要条件。由于种种原因,我国科技和教育投入在全世界处于后列位置。1990年,我国投入的研究与发展经费,仅占当年国民生产总值的0.7%,不仅远远低于美、日、法、德等发达国家(现已接近3%),而且还低于韩国、巴西、印度等发展中国家。我国教育经费占国民生产总值的比重1990年为3.1%,1992年下降为2.94%。而据联合国科教文组织公布的材料,1992年教育经费占国民生产总值的比例,全世界平均为5.7%,发达国家为6.1%,发展中国家为4%,相比之下,我

国人均教育经费只有美国、日本的1/150,印度的2/3。造成这种局面的原因很多:其一,政府财政支持不足。尽管我国教育投资的绝对量和相对量逐年增长,但与世界其它国家相比,还是显得投入量较低,不能完全满足目前我国教育事业发展的需要。据报道:1992—2000年国家财政对高等教育的投资最高额为240亿元,这一数目只能满足高等教育需要的60%,尚存40%即160亿元的大缺口。其二,未形成全社会多元化的投资体系。我国的科研经费绝大部分来源于国家预算内有计划的拨款,而发达国家的科研经费绝大部分来源于非政府部门。如1993年世界经合组织的研究开发费,企业占58.8%,政府占36.2%,其它国内来源占2.9%。显然,他们已经形成企业为主体、全社会多元化的投资体系。其三,企业科技投入不足。由于我国企业留利少和折旧率低,企业自我积累能力较薄弱,使得企业未能成为投资主体,从而使得企业的科技投入不足。比如,1994年我国大中型企业的科技投入仅占当年产品销售收入的1.3%,而发达国家的科技投入一般占其销售额的3%,高技术企业则达5%以上,大企业或企业集团能达到10%,有的甚至是20%以上。¹⁰企业科技投入不足,就会因经费不足而只有研究,不能将研究成果转化为商品,或者只能开发一种商品化的技术,而外国同类型企业却能至少开发出几种能商品化的技术。

2. 忽视职工培训。我国在职工培训方面已远远落后于发达国家。我国普通教育与发达国家存在差距,而职业教育则更差,且目前普通教育与职业教育的发展存在严重的不平衡。在德国,培养一个一线工人平均要花费6~7万马克,约合人民币23~27万元,而我国企业职工每人每年的培训费仅为60元左右。每年为国家培养输送50万后备技术工人的各类技工学校,政府财政支持极微。韩国每年职业教育、成人教育的投入占国民生产总值的3%,美国则每年要向100人以上的企业征收工人工资的1.5%作为培训费,每年职工培训费高达617亿美元,而我国政府仅拨款5000万元补助职业中学。¹¹据国家劳动部提供的数据表明,在全国每年新增的劳动者中有近30%的人根本不经任何培训就走上工作岗位,而每年培训的在岗产业工人也不足100万,以这样的劳动者素质去参与21世纪的国际竞争,不能不令人忧心。发达国家一直非常重视提高劳动者素质来发展本国经济。完备的职工培训制度使得德国较高素

质的劳动者如虎添翼，创造出第二次世界大战以来的经济奇迹；而忽视职工培训制度使得我国“先天”素质较低的劳动者又“后天”不足，因而我国几十年来资源浪费严重、经济效益不高。

3. 不合理的劳动就业制度和收入分配制度。由于传统的就业制度实行的是统包统配的被动就业体制，劳动力由国家“统包统配”，并且“一次分配定终身”，结果使得企业“想要的人招不进，不想要的多余的人又无法实现自我消化”，由此带来了提高效率与消除过多冗员的矛盾，从而严重地影响了劳动效率和经济发展。与这种就业制度相联系，实行的是“大锅饭”式的无工资弹性的工资制度。近年来，劳动者“干多干少一个样，干好干坏一个样”的平均主义分配现象虽然有所改变，但又滋生了一些新的分配不公的现象，个人之间收入差距悬殊，那些过高收入者并非都是靠自身的能力、勤奋诚实的劳动获取的，而是通过不合理的、甚至是非法途径谋取的。相反，那些有知识、诚实的劳动者则成为低收入者，职工的技术水平对生产的贡献并没有在他的劳动报酬及相应的社会福利中得到反映，这种现象也阻碍着劳动者素质的提高。

三、提高劳动者素质的途径

上述分析显示：影响我国劳动者素质偏低的原因是多方面的，因而，我们必须多途径地采取措施提高劳动者素质。主要有：

1. 正确认识劳动者素质的提高在转变经济增长方式中的重要作用。马克思主义认为，劳动力是最根本、最重要的生产要素，是劳动过程的主体，生产资料只是创造价值的必要条件，它需要通过劳动力的掌握和运用才能发挥其作用。科学技术是第一生产力，科学技术的发展会大大促进社会生产力的发展。经济增长方式由粗放型向集约型的转变，虽然意味着科学技术等生产要素在经济发展中的作用越来越大，但不能由此忽视劳动者素质的提高。劳动者素质与科学技术的发展有着密切的联系。首先，正是由于高素质劳动者的发明创造导致了科学技术的发展；而劳动者通过掌握科学技术，就使劳动者的技能得到提高。第二，只有劳动者素质提高了，才能使科学技术有了载体，从而促进社会生产力的发展。第三，科学管理是发展生产力的重要保证，而科学管理的推行又必须借助理管理人才，才能作用于生产力的各

个要素。只有具备一定素质的劳动者才能胜任日益复杂的管理任务。因此，我们在转变增长方式的过程中，在重视科学技术等生产要素的同时，不能忽视劳动力素质的提高这个最根本的因素，要提高对人力资源是一切资源中最宝贵、最重要的资源的认识。高素质的人才不仅能开发自然资源，而且能够创造出新的物化资源，在科学技术日益进步的今天，提高劳动者素质对实现经济增长方式的转变可以发挥倍数效应。据美国经济学家丹尼森统计，从1950-1960年，美国总量的年增长率为3.32%，劳动力的质量平均每年提高0.62%，平均每年的经济增长中有15%归功于劳动力质量的提高。¹²可见，我们在认识科学技术是第一生产力的时候，不能把它和重视提高劳动力素质对立起来。

2. 教育是提高劳动者素质的基本途径，应真正落实把教育放在优先发展地位的战略方针。当今世界发展的实践表明，任何一个国家的经济发展，都必须以提高全民教育为基础。新加坡是近几十年来经济发展较快的国家，其中主要的一条措施就是：新加坡的教育经费在政府总支出中的比重已由1972年的15.7%增到1993年的22.3%，现在更是以每年30%左右的速度递增。第二次世界大战后，日本仅用了20多年的时间一跃而为资本主义世界的经济大国，其根本原因源于日本的全民教育政策：在学校进行知识教育，在家庭进行道德习惯教育，在部门进行忠于职守的敬业教育，在社会强化竞争意识教育。朱基总理在九届人大一次会议上宣布：本届政府最大的任务是“科教兴国”，要把精简机构和制止重复建设节省下来的钱用在“科教兴国”上。新一届政府对教育的重视由此可见，它必将推进我国教育事业的发展。事实上，对于我们这样一个人口众多的发展中国家来说，只有把教育放在优先发展的地位，才能把我国沉重的人口负担转化为人才资源优势，才能从根本上增强我国的综合国力，才能在激烈的国际竞争中取得战略主动地位。

3. 大力发展技术教育，建立健全职业培训体系。职业教育是提高劳动者素质，提高劳动生产率，创造企业效率的有效途径。因为人的劳动能力的发展和提高，主要是通过后天教育培训和社会实践活动获得的。我国劳动者平均受教育程度不高的现状表明，我国劳动者整体文化程度不仅与经济发展阶段不对称，而且与科学技术日新月异不适应，因此，必须大力加强职业培训。事实上，无论是作为工业化国家的

德国、美国、日本的经济发展的,还是作为新兴工业化国家的亚洲“四小龙”的经济腾飞,无不与重视职业培训、不断提高劳动者素质有直接联系。如:德国职工素质高是德国经济高速发展的重要原因之一,而高素质的职工队伍又源于德国的“双轨制学徒培训”制度。职工培训制度表面上看是企业行为,是直接为企业生产经营服务的;实质上是政府行为,最终是为整个国家经济的长期发展打基础的。因此,要抓好职业培训问题,必须依赖于政府和企业两个方面,不能搞“单打一”。就我国而言,要提倡国家、企业、社会共同开发人力资源,形成多方办学、多层次、多形式的职业培训网络。政府应着重发展职业技术教育体系,逐步使提高劳动者素质的工作规范化;企业应严格遵循《职业教育法》,企业决策者要把主要精力放在提高职工素质方面,要定期培训在职职工,鼓励职工不断提高自身素质;要积极鼓励各级各类学校帮助进行企业职工培训。

4. 改革劳动就业制度和分配制度,完善激励机制。我们必须深化就业体制改革,促进人力资源正常的流动与优化重组,尽快建立劳动力市场。全面推行劳动合同制,定期对劳动者进行考核,使劳动者的利益与考核的结果挂钩。做到培训与使用相结合,使用与发展相结合,考核与奖惩相结合,最大限度地发挥出劳动者的主动性、创造性。对那些身手不凡、技艺精湛、工作积极的劳动者,单位可以同其签订终身合同,并在物质待遇上实行相应的倾斜;将那些工作不称职、缺乏主动性、积极性的淘汰下岗,上岗职工必须经过再培训,经考核合格后,方能重新上岗。对两次被淘汰的职工,单位可以同他解除劳动合同。这样,在单位内部必然产生人人争上游、个个赶先进的好局面,从而使劳动者的素质在竞争中不断得到提高。在改革分配制度上,要贯彻党的十五大报告中所提出的“把按劳分配和按生产要素分配结合起来”的精神,把人力资本投资与物质资本投资置于同等地位,参与企业产品的分配。在社会主义市场经济条件下,劳动力成为商品,按劳动力价值分配已成为现实,但按劳分配仍是社会主义企业分配个人消费品的基本原则。按劳动力价值分配和按劳分配有着质和量的不同。从质的方面来说,按劳动力价值分配是从潜在的劳动形态上考察;按劳分配是从流动的劳动形态上(劳动时间)或凝结劳动形态(产品)上考察。从量的方面来说,按劳动力价值分配只包括商品价值(C+V+M)中的必要劳动价值(V);而按劳

分配则不仅包括必要劳动价值(V),而且还应包括剩余劳动创造的剩余产品价值中应享受的部分。因为劳动者学习文化、技术、更新知识等人力资本的投资,也要和物质资本投资一样支付直接成本和机会成本的。既然物质资本投资者取得资本收益,那么,按照生产要素参与分配的原则,人力资本投资的劳动者也同样要参与剩余产品价值的分配。如果人力资本投资仅仅只有成本补偿而无资本收益,劳动者的积极性是不可能提高的。因为在社会主义市场经济条件下,培养劳动力支付的教育训练费用已不同于马克思恩格斯在论述产品经济条件下劳动者教育训练费由国家负担,已逐渐由个人或家庭负担。因此,按劳分配不仅包括劳动力恢复的费用,使劳动力能源源不断地再生产出来,而且还应包括劳动者对其素质提高的投资获得的资本收益。

注释:

- 黄福寿:《试论优先开发人力资源》,载《上海师范大学学报》,1996 (4)。
- 李斌:《我国科技进步率已达31.65%》,载《科技日报》,1998—04—08。
- 10 汤东宁、冯立浚:《为促进经济增长方式转变发挥作用》,载《科技日报》,1998—02—09。
- 常兴华:《劳动者素质与经济发展》,载《工人日报》,1996—09—09。
- 王悦:《转变经济增长方式必须以提高劳动者素质为先导》,载《华南师范大学学报》(社科版),1997 (1)。
- 安立志:《影响劳动者科技文化素质的成因探析》,载《工人日报》,1996—10—07。
- 吴光炳:《改善人力资源质量 实现可持续发展》,载《经济体制改革》,1996 (5)。
- 李效宽、宋佑忠、程乘:《试论社会主义市场经济与教育投资体制改革》,载《山东师大学报》(社科版),1997 (增刊)。
- 王久华:《发展知识经济的几点思考》,载《科技日报》,1998—03—28。
- 11 章明:《中国员工经得起世界竞争吗?》,载《管理现代化》,1995 (5)。
- 12 苏雪串、徐大佑:《论人力资本与经济发展》,载《云南财贸学院学报》,1997 (6)。

(作者单位: 武汉大学政治与行政学院)
(责任编辑: 郭雁)