

市场经济中的教育供求行为与政府策略

刘传江 刘建洲

教育需求是指政府、企业和家庭对教育培训有支付能力的需要。与对其他普通商品或劳务的需求相比,教育需求具有如下三个特点:第一,教育的需求者不仅要支付其市场价格,如学杂费等(这里我们称之为教育的直接成本),同时还要支付一定的机会成本,即教育的购买者或接受者在受教育期间放弃工作机会所损失的收入。对于一个刚上小学的儿童来说,其机会成本微不足道,甚至为零。但随着受教育者年龄的增长及学历的提高,其机会成本越来越高,乃至明显高于直接成本;第二,教育需求是一种延期消费或对未来教育效用的预期支付,而不是购买现期效用。教育需求者须在现期消费与未来消费中作出选择,并将未来效用贴现为现期效用;第三,教育需求者与教育效用消费者可能发生分离。这种购买与消费可分离性风险的大小程度将影响教育购买者的需求欲望。

政府、企业、家庭或个人这三类教育需求主体对教育需求的动机和方式不同,承担教育费用的方式与结构不同,因而它们的需求行为具有明显的差异性。

1. 政府。在市场经济中,政府一般通过“两只手”共同发挥作用来确定或影响教育总需求:一是通过“看得见的手”即行政干预来确定社会教育总需求,政府作为社会

经济发展规划与政策的制定者,可以通过制定教育发展规划等方式来提出近期、中期和长期的教育需求,还可以用政策或法规形式规定某些职业或职位的就业资格,使得求职者必须先接受一定的教育训练才有资格进入寻求某些职业、职位的劳动力市场。二是通过“看不见的手”即市场机制的作用来调节社会的教育要求。由于政府一般不是教育投资的独家购买者(因为财力约束政府很难垄断教育需求),即使政府能全部垫付教育需求投资,还有一个教育接受者机会成本的问题,因此,政府一般比较注重运用“看不见的手”的功能来让企业、家庭或个人的教育需求行为向自己制定的目标靠拢。例如,政府可以通过降低助学贷款利率、扩大不同文凭者的工资差距等经济手段刺激教育需求。此外,政府还可以通过各种新闻媒体引导人们的教育需求倾向,也可以通过就业服务中介机构宣传政府的就业政策来引导人们的教育需求。

但是,这并不意味着政府可以主观地决定教育需求。一般说来,政府对教育的需求取决于下列因素。第一,社会人口总量及人口增长速度。社会人口基数大,意味着政府对教育需求的规模也相应较大。妇女生育率高,人口增长速度快,表明近期学龄人口较多,这自然会影响政府对教育的需求规模。第二,社会经济发展状况。社会经济发展状况至少从两个方面影响政府的教育需求:首

先,政府财政收入直接影响政府对教育需求的购买力,从而影响社会教育发展速度;其次,经济结构影响着政府对教育的需求结构。农业国家产业结构简单,对人力资源需求结构也比较简单。发展中农业国家政府面临的主要任务是扫除文盲,普及初、中等国民教育。工业化国家产业结构复杂多样,生产工艺先进,社会分工发达,要求有多层次多领域的专门人员才能胜任不同职位,因而政府不仅有对基础教育的需求,同时还十分注重发展专业教育和职业技术培训。第三,义务教育和免费教育实施范围与程度。初、中等义务教育和其他形式的免费教育,政府一般扮演投资主体角色。在许多情况下,政府对这方面的教育需求并不是有此方面的偏好,而是客观形势或社会压力的要求:首先,随着民主思潮的兴起与发展,各国参政党为谋求提高国民的民主意识,发起了教育机会均等的改革运动,要求国民接受一定水平的义务教育;其次,经济发展目标的实现及各国经济的竞争要求提高劳动者素质;其三,产业结构的转换,新兴产业的兴起,要求政府首先应在这些方面的教育中有所作为。^①显然,义务教育和免费教育的程度越高,范围越广,政府对教育的需求就越大。

2. 企业。在市场经济条件下,企业对教育的需求决定于企业生产要素的规模组合及其技术构成。从发展过程来看,由于企业生产技术条件处于相对稳定和绝对变动之中,所以企业必须不断地投资于教育,产生不同的教育需求。^②考虑到不同要素之间的可替代性,企业可能考虑用其他要素代替受教育的人力资源。但是,作为以追求利润最大化为目标的“经济人”,企业在决定采用其他要素代替受教育培训的人力资源时必然遵循要素最小组合成本原则,即受教育培训的人力资源与其他要素的边际替代率等于这两类资源市场价格之比值。当替代资源成本高于教育培训成本时,企业就会采用受教育

的人力资源而放弃对替代资源的需求。

适应现代市场经济发展的需求,企业对教育培训的需求主要有两种形式:一是通过人力资源市场购买它所需的劳动力,一是对现有职工进行培训和再培训。前者属于间接参与人力资本的教育需求,这种需求的变化通过劳动力市场上的价格信号传递给教育的供给者。后者属于直接投入的教育要求,这种方式已为越来越多的企业所采用。这是因为,对现有职工进行培训和再培训在培训内容、形式上更具有针对性,同时现有职工对本企业生产经营环境更为熟悉,并与本企业形成了某种心理或社会意义的联系。然而,正如我们前面已经指出,培训和教育一样是一种伴随着预期支付的延期消费,企业如何在现期效用与预期效用中做出选择,1992年诺贝尔经济学奖获得者加里·贝克尔在其经典著作《人力资本》一书中提供了明确的答案:“培训会降低现期收益并提高现期的支出,但是,如果它可以大幅度提高未来的收益,或者大幅度降低未来的支出,企业就乐于提供这种培训。”^③

企业需要的教育培训包括普通培训和特殊培训两种。由于接受普通培训的职工可以在其他公司找到相应职位,企业无法保证他们能够留在本企业工作,加之培训为受培训者获得较高工资创造了条件,因此,受普通培训的费用多半由受培训者承担,且在受训期间企业一般向他们支付和其他雇员一样的工资。对于特殊培训,费用多半由企业支付,受特殊培训者也会得到企业支付的较高工资,因为对企业来说,它担心受过特殊培训的职员流动而给企业带来更大的损失,对于受特殊培训职员来说,这是对他们流动性失业风险或丧失流动性的一种补偿。尽管越来越多的企业同时在普通培训和特殊培训中投资,但它们一般会区别对待这两类投资,后者往往被置于优先考虑的地位。

3. 家庭或个人。家庭教育需求行为是

由受教育者或其他家庭成员决定的，因此，家庭教育需求行为可以归结为个人教育需求行为。在没有实行义务教育、奖学金和助学金的条件下，家庭经济收入的丰裕拮据是决定个人或家庭成员对初、中等教育和更高教育需求的基本约束条件。这种约束不仅表现为收入低下的教育想望者无力支付受教育的直接成本，而且也体现为他们无力承担受教育的机会成本，尽管他们的机会成本很低，他们仍不得不较早地投入经济活动据以谋取生存。除了家庭经济情况外，影响个人或家庭教育需求的基本因素还包括：（1）教育投资的预期收益率，即个人或家庭教育投资时对受教育者未来使个人或家庭获得收益率的预期，这一比率等于受教育者未来收入贴现值与受教育所耗费的直接成本与机会成本总额之比值。预期收益率大于1，则这种投资是有利可图的，否则，这种投资在经济上便是不合算的。（2）家庭成员或个人对受教育者的期望。父母对子女未来发展的期望及对教育投资的态度会影响父母对子女教育需求的行为。具有独立决策能力或支付能力的个人对自己未来发展的抱负会更显著地影响自己的教育需求——继续还是停止接受高级教育。发展中国家的某些传统观念（如中国的“女子无才便是德”、“姑娘出嫁后便是别家的人”形成了教育性别歧视）也会影响教育需求的总量与结构。（3）寻找职业的需要。在市场经济中，寻求职业对教育的需求信息是通过劳动力市场传递给求职者的。下列三方面的因素会影响乃至决定个人的教育需求：第一，企业或政府对某些职位学历文凭准入资格的要求迫使不符合条件的求职者产生新的教育需求，第二，求职者为提高自己在劳动力市场上的竞争能力，寻找到较满意的职位、获得更高的收入或较多的晋升机会而增加自我的人力资本投资；第三，受经济周期影响的劳动力市场促使部分求职者在经济萧条时期决定继续接受新的教

育培训，以窥避暂时失业，并为在经济回升时期找到较好的工作而积累更多的人力资本。相反，当劳动力市场需求看好时，有些人会因抵制不住优越职位的召唤而停止或中断学业。（4）个人对于接受教育的兴趣及在学习培训方面的接受能力也会影响他（她）是否继续接受高一级的教育训练。

二

教育培训的需求为教育培训的供给提供了市场。

教育的供给是指在现有市场价格条件下，教育投资者愿意提供的教育机会。这里的教育市场价格是指由教育供给与教育需求双方调节，教育需求者和教育供给者所能接受的教育成本。作为社会公益事业，政府及其组织、慈善机构提供的教育应是非盈利性的，提供此类教育的学校，受教育者只支付不超过社会必要教育成本的教育费用，在经费有保障时甚至少收或免收学费。其他由民间和私人提供的教育，举办者在保证必要教育质量的同时，盈利也是他们的办学目的，因此，此类教育供给要求需求者支付的教育市场价格中含有正常的市场利润。如同异质商品具有不同售价一样，质量与专业内容不同的教育供给其市场价格也往往呈现明显的差异，除了供给成本方面的原因，另一个重要因素是异质的教育“产品”的市场需求量及市场回报率不同。在竞争激烈的教育市场中，供给者除了努力提高教育质量外，还通过提供差别奖学金、对优秀生学费减免、提供适合市场需要的专业课程等“促销”手段来赢得它所期望的市场。

广泛而有效的教育供给除了增加需求者的人力资本存量 and 为供给者带来盈利外，还会给社会带来额外的溢出收益。比如公民文化教育素质的普遍提高，可以推进民主的进

程、改进公共卫生状况、降低犯罪率等等。此外，教育通过传播一定社会的政治意识形态，使教育者形成巩固和维护一定社会政治制度的思想观点和行为方式。^④

教育供给的来源有政府举办的教育机构、民间集资办学、私立学校及其他社会组织提供的教育机会。政府在教育供给中扮演一个比较特殊的角色，其承担的功能至少包括如下三个方面：第一，根据政府财力情况，尽可能向社会提供必要的基础教育，在条件允许可时，实施程度合适的、范围广泛的初、中级义务教育，并根据整个社会教育市场供求情况决定是否举办义务教育后继续教育、各种专业和职业教育，以及举办的规模与结构；第二，为了维持教育供给市场运行的正常秩序，政府制定并推行一套通用的教育供给运行规则，负责教育机构的注册登记与相关管理；第三，政府运用经济手段借助市场“看不见的手”的作用来调节民间和私人教育供给的方向、规模与结构。民间和私人兴办的教育机构则是根据政府推行的教育供给规则和教育市场供求情况及自身的条件决定教育供给的层次、内容、规模并接受相应的教育市场价格。

三

市场经济中的政府既是教育的需求者，也是教育的供给者，同时还是教育供求关系的调控者。由于政府所扮演的特殊的和多重的角色，因而它在教育方面的宏观策略应具有多视维性，其核心在于政府对教育培训及其“产品”所持的态度与行为。适应现代市场经济需要的政府教育策略包括四个方面。

第一，教育投资与物质投资等量齐观，不可偏废。人力资本理论的基本要点之一是人力资源和物质资源是经济活动中的两类必备资源，这就决定了政府应将人力资本投资战略

置于与物质资本投资战略同等地位并将二者作为一个有机整体中的两个部分来统筹部署，根据实际的或可能的宏观生产函数和生产可能性曲线将有限的资源（资金）在人力资本投资和物质资本投资中作出合理分配。在这一问题上，应当避免走向两个对立的极端：一是从一个较低角度来看待教育投资战略问题，甚至认为只有物质资本投资才能获得看得见摸得着的经济效益；二是过分强调人力资本投资，尤其是过分突出高等教育投资，使之超过经济发展的需要和在国家财政支出中占过大份额。前者带来的后果是熟练的和专业的的人力资源缺乏而限制乃至阻止了经济现代化的步伐，后者的结果体现为一方面限制了物质资本投资规模，另一方面相对经济发展水平的“教育过度”导致知识失业。

第二，高瞻远瞩，力忌短期近视行为。教育投资与物质资本投资相比具有自己的特点：一是投资和投资受益的主体和空间具有可分离性；二是投资周期长，收益时间滞后；三是人力资本投资效益包括专利技术发明本身不具直观可视性而需通过物质资本并溶于其中才能隐性体现。上述特点使人们很容易忽视人力资本投资，决策者也易产生急功近利的短期行为。同时，如果因为我国劳动力数量丰富，近期人力资源开发利用强调发展投资需求少、就业吸收能力强的初级体力劳动密集型产业而忘记了中长期发展中产业结构向智力技术密集型转变的必然趋势而不注重内涵的智力型人力资本投资，最终将在经济现代化的滚滚车轮前面设下障碍。人力资本的形成不仅投资周期长，它对社会经济发展的影响力更为深远，在这一重大战略问题上缺乏远见卓识而产生的后果将难以估量和弥补。

第三，推行专业教育培训投资产业化，市场化。除了在财力可能条件下，政府实行初、中等教育的义务教育外，各种层次较高的职业技术和专业技术教育培训均可考虑实行产业化和市场化导向。这不仅是突破人力资本

投资资本短缺约束的需要，也是适应市场经济发展的需要。只有实行教育培训的产业化和市场化，才能真正构建起人力资本投资发动主体多元化机制，人力资本投入有了市场收益，社会上的投资者才象投资物质生产一样投资人力生产，人力资本需求者和人力资本接受者才会有投资冲动，厂商或企业不仅承担特殊培训的成本，也会投资一般的普通培训，家庭或个人不仅仅承担教育培训的机会成本，而且会负担教育培训的直接成本，民间、私人不仅间接地参与人力资本投资，而且通过民间、私人独资和合资办学等形式成为人力资本投资主体。同时，实行人力资本投资产业化、市场化，使教育培训的形式、内容、结构、层次直接与劳动力市场接轨并受劳动力市场供求变动调节，按市场需要投资与生产，有利于提高人力资本投资效益和人力资源配置效率。

第四，推行劳动力资本化的二元导向经济。人力资本和物质资本是经济运行不可缺一的两类生产要素，但它们的拥有者在劳动力市场上所处的地位通常是不公平的。人力资本所有者即劳动者同时又是消费者，“自然饥饿”规律使之离不开正常生理需求的生活消费，否则他（她）具有的劳动力会随之衰竭以至随劳动者本人死亡而消失，而资本主义劳动力市场的形成以生产资料与劳动力分离为前提条件之一，劳动者除了劳动力外一无所有，在社会主义条件下，劳动是绝大多数人谋生的唯一手段，结果必然是劳动力所有者受制于物质资本所有者。因为，对物质资本所有者来说，他（她）作为消费者的消费

资料已有保障，物质资本只是消费满足之后延期消费的储蓄，在相当一段时期里毋需生产仍可生存。所以，虽然物质资本所有者需要劳动者为之生产，却并不象劳动者需要工作那样迫切。即使劳动者不愿出卖其劳动力，物质资本所有者还有象独立的小生产者一样自己运用自己的劳动力生产这条退路。于是，当物质资本与劳动力通过市场的结合时，物质资本所有者拥有垄断优势，而人力资本所有者处于不利地位。这是“一元导向经济”的必然结果。如果推行“二元导向经济”，即承认人力资本和物质资本所有者在形式上都是投入品的所有者，劳动力投入者也是“资”者，那末，其结果是劳动力在商品化后进一步资本化，人力资本投资者享有与物质资本投资者同等地位，他们也是经营利润的要素贡献者，工资是劳动中消耗劳动力的补偿，与物质资本所有者同时分享的利润是人力资本贡献的应得份额。同时，劳动者和物质资本所有者一样是公司股东，有权参加股东大会和董事会行使其独立的权力。^⑤

注释：

①②分别参见杨葆焜主编：《教育经济学》，华中师范大学出版社1989年版，第98—99、100页。

③加里·贝克尔：《人力资本》，北京大学出版社1987年中译书，第8页。

④胡冈夫、刘少成：《高等教育体制改革：一种经济分析观点》，载《中州学刊》1993年第5期。

⑤参见李德伟等著：《世纪末的变革——现代市场经济的困惑与演变》，中国经济出版社1992年版，第134—135页。

（责任编辑 王冰）