

国家社会科学基金项目

东亚劳动力市场

——对开发和配置人力资源特殊经验的分析

DONGYA

◎ 裴小革 著

LAODONGLISHICHANG

责任编辑:张建光
责任校对:董蔚挺
封面设计:张卫红
版式设计:周国强
技术编辑:潘泽新

东亚劳动力市场

——对开发和配置人力资源特殊经验的分析

裴小革 著

*

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

北京第二外国语学院印刷厂印刷

出版社电话:62541886 发行部电话:62568179

经济科学出版社暨发行部地址:北京海淀区万泉河路 66 号

邮编:100086

*

787×1092 毫米 32 开 9.25 印张 200000 字

1998 年 2 月第一版 1998 年 2 月第一次印刷

印数:0001—1000 册

ISBN 7-5058-1337-4/F·950 定价:11.30 元

图书在版编目(CIP)数据

东亚劳动力市场:对开发和配置人力资源特殊经验的分析/
裴小草著. -北京:经济科学出版社,1998. 1

ISBN 7-5058-1337-4

I. 东… II. 裴… III. 劳动力资源-资源开发-经验-东亚 IV. F249.31

中国版本图书馆 CIP 数据核字(97)第 29017 号

前 言

60年代后，特别是80年代以来，东亚经济的崛起已引起了全世界经济学家和政策制定者的极大兴趣，几十年中有大量的有关东亚经济的研究成果问世。^①本书的研究是在这些已有成果的基础上进行的，它将主要分析具有典型意义的经济发展比较成功的东亚国家和地区开发和配置人力资源的特殊经验，探讨劳动力市场在这些国家和地区经济发展中所起的作用。

本书的研究主要包括两个方面。

第一个方面是试图建立一种理论视角或框架，从这种视角或框架可以看到与人力资源开发和配置相联系的经济发展的原因和结果。它将被用来总结东亚劳动力市场开发和配置人力资源的整体经验，并被用于分析选择出的国家和地区的特殊经验。已有的有关东亚人力资源研究的论著，大都强调政府的作用，认为东亚快速的经济增长是政府采取各种措施限制劳动者权利，实行低工资和加大人力资本投资的结果。^②从这一理论视角所做的研究可以在相当大的程度上解释韩国、新加坡和台湾的经济发展，对东亚其他国家和地区也有一定的适用性。本书并不否认这一理论视角的可取之处。但是，它除了以这一理论视角继续做出新的研究以外，还将广泛吸收东亚经济研究的已有理论成果和实际材料，试图从市场机制的发挥、文化因素的迁染和国际关系的影响等方面也对人力资源的开发和配置做出研究，从而对劳动力市场在东亚经济崛起中的作用提供一些新的解释。

本书研究的另一个方面，是试图借助上述理论视角对东亚劳动力市场开发和配置人力资源的特殊经验做出系统分析。这种分析在为读者提供东亚各典型国家和地区劳动力市场发展的信息的同时，将着重探讨以下问题：第一，人力资源开发和配置系统的改善是怎样促进东亚经济发展的？第二，东亚各典型国家和地区利用劳动力市场开发和配置人力资源的过程中，采取过哪些行之有效的具体制度和措施？第三，这些制度和措施是在什么背景下提出和实行的？本书寻找这些问题的答案的主要目的是为进一步完善中国人力资源开发和配置体系提供经验参考和政策依据，同时也试图能对劳动经济理论的发展有所贡献。

注释

① 据 Alvin Y. So 和 Stephen W. K. Chiu 估计，国际上有影响的这方面的专著近十年就出现了不下几十种（见 So, A. Y and Chiu, S. W. K., *East Asia and world economy*, Sage Publications Inc., 1995, p. 3）。

② 一项近期由多国人力资源研究专家联合做出的成果也持这一判断（见 Anil Verma, Thomas Kochan, Russell D. Lansbury (eds.) *Employment relations in growing Asian economies*, Routledge, London and New York, 1995.）。这类论著的一例可见于弗雷德里克·戴约（编）《经济起飞的新视角——亚洲新兴工业化实体的政治经济分析》，中国社会科学出版社，1991年中译本。

目 录

第一章 导论	1
1.1 分析框架与整体经验	1
1.2 个例研究与国区经验	12
第二章 日本劳动力市场：集团意识主导的人力资源 开发和配置	28
2.1 集团意识与双重结构劳动力市场的产生	28
2.2 日本就业制度和人力资源配置体系的主要特征	37
2.3 日本劳动力市场的国家调节管理	55
2.4 日本劳动力市场的优点和问题	67
2.5 小结：总体特色和前景	78
第三章 韩国劳动力市场：外向型人力资源开发和配置 体系的形成和演变	85
3.1 韩国外向型劳动力市场的形成基础	86
3.2 韩国外向型劳动力市场对人力资源的利用和 配置	92
3.3 韩国的人力资源智力开发实绩	104
3.4 韩国的劳资关系问题和工资福利走向	112
第四章 新加坡劳动力市场：开放式体制下的人力 资源开发和配置	125
4.1 新加坡开放式劳动力市场形成的背景条件	125
4.2 对外开放促成的人力资源开发和配置改善	130

4.3	新加坡开放式劳动力市场的政府调节经验	145
第五章	台湾劳动力市场：依靠行政协调的人力资源开发和配置	157
5.1	台湾劳动力市场的行政协调组织	157
5.2	台湾劳动力市场中的就业行政协调	165
5.3	台湾的职业训练行政协调	178
第六章	香港劳动力市场：强竞争环境中的人力资源开发和配置	193
6.1	香港强竞争劳动力市场的形成背景	193
6.2	香港的就业状况与工资结构	200
6.3	香港的教育体系和职训机构	212
第七章	中国劳动力市场：社会主义人力资源开发和配置体系的形成与发展	222
7.1	旧中国劳动力市场的历史回顾	222
7.2	新中国计划劳动管理体制的功绩与问题	228
7.3	中国新型劳动力市场的产生背景	244
7.4	中国新型劳动力市场的发展道路和独特经验	249
7.5	中国劳动力市场的前景瞻望	265
	结语	274
	参考书目	277
	后记	286

第一章

导 论

本书的中心论题是分析具有典型意义的东亚国家和地区开发和配置人力资源的特殊经验，探讨劳动力市场在这些国家和地区经济发展中所起的作用。在对这一论题的研究中，本书将着重阐明下列问题：哪些因素共同促成了只有低工资和低技术劳动者的落后国家和地区向具有高工资和高技术劳动者的新兴工业国家和地区的迅速转变？东亚劳动力市场在这方面有哪些整体经验？东亚各国和地区的劳动力市场又有哪些典型的经验？从这些经验中，我们可以得到什么有意义的借鉴？

本章第一节在综合别人研究成果的基础上，提出本书分析框架的同时将概述上述整体经验。本章第二节在把这种分析框架应用于个别国家或地区后概述上述国区经验。以下各章将给这些概述所形成的理论假说以系统的实证支持。最后的结语将给出从本书的研究中可以得出的结论。

1.1 分析框架与整体经验

1.1.1 市场理论及其视角的经验

现有的研究东亚经济奇迹产生原因和条件的理论实际上可以分为四种，即市场理论、文化理论、政府理论和国际关系理论。^①这四种理论各自都有逻辑的和经验的强硬支持，

虽然它们在有些方面是互相对立的，但在更多的方面又是互相补充的，可以为分析东亚劳动力市场人力资源开发和配置问题提供四个现成的理论视角或理论框架。笔者认为，这四种理论都从某一个侧面对东亚经济奇迹的产生原因做了富有解释力的说明，因而也就对东亚人力资源开发和配置改进的原因做了某一方面的说明。但是，它们各自单独的解释又是片面的。因此，本书是将这四个理论所提供的视角综合起来，形成一种多角度的分析框架，在这个框架下，求得对东亚劳动力市场人力资源开发和配置特殊经验的比较完整的认识。

将东亚经济发展奇迹归因于市场机制作用的理论产生于 70 年代，代表人物有巴拉萨 (Balassa)、希施曼 (Hirschman)、休斯 (Hughes) 和哈格德 (Haggard) 等。这些经济学家认为，资源通过市场而达到的有效配置是促成经济长期快速增长的关键，在国际国内市场竞争中形成合理的价格是长期经济增长率最大化的必要的和几乎是充分的条件。政府提供私人难以充分提供的“公共品”（例如基础设施和教育）也很重要，但不必干预市场的自由运作。他们还认为，这种以市场为基础配置经济资源可以最大限度地促进经济发展的理论不仅适用于发达国家，而且适用于包括东亚地区的发展中国家。^②战后以来，东亚一些国家和地区之所以取得了经济的快速发展，正是由于这些国家和地区相继建立和完善了市场经济制度，使资源在市场竞争中得到了开发和利用。将这种市场理论应用于对人力资源开发和配置的分析，可以看到东亚劳动力市场以下三方面的重要经验：

1. 以市场扩大劳动者的职业选择。

东亚各国和地区过去市场经济很不发达，劳动者的职业

选择受到各种等级制度的严格限制，这是东亚过去长期落后的一个根本原因。随着各国和地区社会革命运动的开展和向西方先进国家的学习，市场制度和劳动力市场逐渐建立了起来并不断完善，使得东亚各国和地区相继摆脱了如下等级制对劳动者的束缚：

(1) 封建等级制度。这包括中国的天子、诸侯、卿、大夫、士、庶人等的等级制度；日本的在皇室和宫廷贵族以下设立的武士、农民、工匠、商人的等级制度；韩国的两班或文人学士、良人或平民、贱民或出身低贱的人等名份地位的等级制度等。

(2) 种族间的等级制度。过去，东亚各国长期受西方强国的侵略，在东亚内部则受到日本的侵略，因此，很多国家和地区都存在着种族间的等级制度，很多劳动者要遭受外国人的奴役，很多职业只有某一种族的人才能担当，其他种族的人是很难进入的。^③

(3) 计划体制的等级制度。这在中国大陆实行计划经济时期表现比较明显，在城市居民和农村居民之间、不同地区居民之间、不同所有制单位职工之间、正式工和临时工之间等等，都有难以逾越的制度壁垒。

这些等级制度的废除和劳动力市场的发展，使东亚各国和地区劳动者的职业选择大为增多，从而为人力资源的有效开发和配置提供了前提条件。

2. 以市场加速劳动者素质的提高。

东亚各国和地区在进入经济起飞阶段时，大都注意鼓励民营企业发展和积极引进外国资本和技术，从而形成了多种所有制经济成份并存和对外开放的市场结构。在这样的市场结构中，在各类企业从业的劳动者都能面临市场竞争的激

励，及时了解到各种最新信息，不断提高个人技术和素质。这样也就改变了过去在自然经济和闭关自守状态下劳动者长期固守陈规的局面，使各类人才迅速成长起来。

3. 以市场促进农业剩余劳动力的开发利用。

东亚许多国家在经济发展初期都存在着大量的农业剩余劳动力。过去由于市场经济不发达，这些劳动力长期被禁锢在有限的土地上，长期没有得到开发利用。市场发展以后，东亚很多国家和地区的劳动力从几个方面被开发利用了起来：一是将大量农产品在市场上销售，耕种农产品的热情大增；二是自办企业或进入别人的企业，从事多种产品的生产；三是跨地区跨行业或进入城市，寻找适合自己的工作，发挥出潜在的才能。通过这些渠道，东亚劳动力市场中的农业剩余劳动力大减，在许多国家和地区已基本上消除了农业剩余劳动力。

1.1.2 文化理论及其视角的经验

从文化方面分析东亚奇迹的理论产生于 80 年代。这种理论并没有把文化特征作为东亚经济奇迹产生的惟一原因，^④而是试图将东亚一些国家和地区所实行的发展政策和制度与其文化遗产联系起来，分析这些作法的文化方面的理由。它提供了使人看到价值观、观念和惯例怎样影响了东亚经济发展的视角或框架，对上述市场理论提供的解释在诸多方面给予了有益的补充。代表人物有罗兹曼（Rozman）、杜维明（Tu, Wei Ming）、麦克法夸尔（Macfarquha）、塔伊（Tai）、伯杰（Berger）和丘（Cho）等。

上述文化理论对古典现代化理论的一些基本假说做了修正。古典现代化理论认为，“现代”与“传统”是两个对立的概念。一个社会要走入现代化，就必须以一套现代的价值

观将传统价值观完全取代。发展中国家之所以落后，就是因为它们没有能力摆脱传统的文化要素。例如，其倡导者曾把日本和韩国在 50 年代的经济停滞归结于它们的儒学文化遗产，因为正式的儒家学说鄙视商人，认为商业活动是非生产的。^⑤与古典现代化理论不同，研究东亚经济的上述文化理论并不把“传统”与“现代”看作是彼此排斥的，认为它们不仅可以共存，而且可以互相渗透融为一体。传统文化不一定是发展的障碍，它们也可能对发展大有益处。笔者赞同这种文化理论的见解，从这种理论的视角分析人力资源的开发和配置，可以看到东亚劳动力市场的下述经验。

1. 重视学习和教育。

东亚各国和地区大都具有儒学传统或深受儒学传统的影响。在儒学传统里，并不像有些研究者认为的或在历史上有时表现出的那样，只是倡导人们死记硬背书本上知识的阻碍发展的东西，其中也有许多开启人们思维的方法。儒学主张“涵养须用敬，进学则在致知”，一切事物莫不有其所以然，事情的所以然就是事物的“理”，人穷理就要穷事物的所以然。^⑥这实际上就是鼓励人们探求新知识。儒学强调的治学要勤奋，要有自我牺牲精神和不要自满等伦理原则，^⑦也很有助于开发人的潜力。此外，儒学具有一种追求和平主义的倾向，为了保护和平，它就极其重视教育问题，包括对统治者的教育和对民众的教化。因此，一般来说，东亚很多国家和地区受儒学的影响，都具有传统的修身立世的社会风气，这种风气使人们为获得成功而热衷于接受教育。在一些这样的国家和地区，只要你具有才华，则不论出身和目前的地位如何，都可以接受任何等级的教育，可以选择优越的职业，并可以成名立世。为此，各阶层的人无论生活得多么贫寒，

也要让子女努力学习。的确，和其他宗教文化圈国家相比，东亚儒教文化圈经济发展快的一些国家和地区对教育更加重视，教育自然得到了普及，经济水平也不断提高，这当然会对人力资源的开发和配置产生积极作用。

2. 以家族企业增加就业。

与强调个人主义的西方哲学不同，在东亚各国和地区流行的儒学推崇家族主义，将家庭看作是社会中最重要单位。在深受儒学文化影响的一些东亚国家和地区，人们走向成功的道路更多地不是离开家族去碰运气，而是依靠家族或通过为家族提供帮助来做有把握的事情。企业家技巧一般不是得自冒大风险的商业活动，而是通过先在家族企业从事广泛的商业活动，然后再把这种活动扩展到社会逐渐培养出来的。很多小的家族企业靠家族的储蓄，从亲戚那里借款和家族众多成员的无偿劳动很快就可以办起来。这种企业开始时往往把家里的客厅或卧室当作生产场所，只有家族成员参与生产经营活动，然后再逐步扩大规模。这样，大大小小的家族企业就成了东亚许多国家和地区吸收就业人数最多的就业场所和在职培训场所。一些经济学家认为，东亚的家族企业在许多方面有比西方的个人企业优越，是东亚经济成功的基石。^⑧

3. 用和谐关系保护工作效率。

儒学一贯强调“己欲立而立人，己欲达而达人”的人们应互以对方为重的伦理学说。一些东亚国家将这种学说应用于企业内部，形成了一种特殊的和谐人际关系，这种关系与西方的企业内部关系有所不同。在西方，企业内部的人际关系较多地是按照个人主义原则处理的，而在有的东亚国家则更多地是按照家族主义原则处理的。在后者之中除了有利益

关系以外，加入了较多的伦理情谊，管理人员比较愿意出资培训工人和不轻易解雇工人，在企业中取得地位的雇员对企业也比较忠诚，大多能够用千方百计提高生产率和质量来回报管理者的关心。于是，比较容易使企业形成长期累计地掌握和钻研本企业特殊技术的核心雇员，其技术水平和工作效率都可以不间断地稳步提高。

4. 利用崇尚权威的文化氛围发挥政府作用。

在历史上东亚各国都曾长期实行君主专制的政治制度，政治机构的权力可以轻易地侵入和控制社会每一个阶层或每一个领域。在经济发展初期，这些国家的政府大多受到过西方列强的欺凌，有较大的危机感。为了使本国强大起来能与西方国家抗衡，它们在促进本国经济发展中起过比西方国家政府大得多的积极作用。因此，人们对政府的态度在东亚一些国家和地区与在西方有很大的不同。这些国家和地区的政治精英享有的声誉和社会地位往往比他们西方的同行大得多。政府高级官员不断提醒公众，他们是为整个民族的利益而不是为他们自己的利益工作的，政府的这种表白在东亚比在西方可以得到广泛得多的人的相信。利用这种崇尚权威的文化氛围，东亚的一些国家和地区的政府在控制工资、增加就业和提供培训等方面，比许多西方国家的政府做了更多的工作，取得了更显著的成绩。

1.1.3 政府理论及其视角的经验

从政府作用方面研究东亚奇迹的理论最初是以上述谈到的市场理论的批评者面貌出现的。与强调自由市场、贸易自由、私营企业和政府的作用要有限的市场理论不同，这种政府理论主张，政府应在将国内外市场力引向为国家目标服务方面发挥战略性的作用。它所研究的重点不是基于现行比

较优势的最大可赢利性，而是“后工业化”的有关问题。在这方面，它继承了格申克龙（Gerschenkron）的有关论点，^② 十分强调要有一个强硬的政府来克服市场的不完善和工业化的各种瓶颈。不过，近期的有关东亚奇迹的政府理论已不再纠缠于政府或市场是否应单独为发展负责的问题，而是研究市场导向和政府干预怎样达到最佳结合以促成后工业化的快速持续发展。它主要论述的是政府如何通过对市场经济的干预达到东亚的后工业化发展。提出这种理论的主要代表人物有罗伊施梅尔（Reuschmeyer）、约翰逊（Johnson）、奥尼斯（Onis）、阿姆斯登（Amsden）和韦德（Wade）等。从他们的理论视角研究东亚各国和地区的人力资源配置，可以发现下述有益经验。

1. 帮助企业和劳动者扩大人力资本投资。

东亚各国和地区在经济发展初期与西方发达国家相比都处于落后的地位，其工业化都是以“后发性”而不是以“新兴性”为特征的（尽管它们常被称为新兴工业国）。作为后起者，东亚的企业和劳动者必须与发达国家成熟企业和工人竞争。发达国家的企业和工人依靠长期积累的物质资本和人力资本，可以快速地掌握新技术以取得“技术租”，所以很容易取得高利润。东亚国家的企业和劳动者则可以得到、学习或借来西方的现成技术而不用什么都自己开发。但是，要做到这些也是需要投资的，而且，得到这些技术是一回事，在生产中掌握和运用它们又是一回事，这后一方面的投资更是许多东亚发展初期的企业和个人做不到的。于是，政府就出面来抵消这种不利局面，一方面为企业购买技术和培训工人提供大量投资和贷款；另一方面则亲自组建许多学校和职业培训机构，加强对劳动者的教育和培训。政府的这些活动

有效地弥补了东亚企业和个人人力资本投资的不足，对于东亚一些国家和地区在技术方面赶上和超过西方国家产生了重要作用。

2. 建立发展导向的社会经济目标。

由于东亚国家过去都曾因经济落后受过西方列强或日本帝国主义的欺负，所以这些国家和地区的政府都有较大的发展经济的危机感，它们所制定的社会经济目标大都有如下特征：

(1) 把经济发展（包括提高增长率、生产率和竞争力）作为整个民族追求的最优先的社会经济目标。为实现这一目标，东亚一些国家和地区的政府在制定政策时，都在不同程度上牺牲了一些其他目标，例如平等和社会福利等。但这种政策在有效开发和配置了人力资源的同时，却也逐步使平等和社会福利有了增长。

(2) 为了追求经济发展，东亚各国和地区的政府都逐渐废除了各种等级身份制度对劳动力流动的限制，组建劳动力介绍机构，促进劳动力市场的发展。

(3) 在政府机构和企业建立能人选拔机制，在整个经济中实行能人管理原则。

3. 增加劳动就业，维护社会稳定。

东亚各国地区的一个共同特点是劳动力资源十分丰富，如果实现充分就业，有可能成为经济发展的一个有利条件，但如果存在大量就业不足和失业，又会是经济发展的一个沉重负担。东亚各国和地区的政府大都对此有清醒的认识，为了增加就业，它们一方面以各种优惠条件引进外资和推行外向型经济发展战略，另一方面则采取包括压低工资和控制工会等在内的措施来保证本国对外资的吸引力、竞争性

和社会稳定。这些做法都对有效开发和配置人力资源产生过明显的效果。

1.1.4 国际关系理论及其视角的经验

从国际关系方面研究东亚经济的理论最初大都受到古典依附论的影响，对上述市场理论、文化理论甚至政府理论均持否定态度。这种理论认为东亚经济的落后并不是由于缺乏自由市场或文化落后或没有好的政府战略计划，而是因为外国帝国主义和新殖民主义者对东亚国家的侵略、支配和剥削。从这种理论角度从事研究的经济学家在 70 年代中期以前，对东亚经济前景多数都比较悲观，认为东亚在与西方的受剥削关系支配下只会更落后，是不可能赶上西方和实现现代化的。但是到 70 年代中期以后，这些经济学家大都改变了观点，意识到了国际关系与经济发展之间存在着非常复杂的联系，东亚国家与西方发达国家的经济联系可能是有利于经济发展的，特别是一些新古典学派的经济学家，也开始从国际关系角度研究东亚经济了，他们更是特别强调了国际关系在东亚经济发展中的决定性作用。有关东亚经济研究的国际关系理论的代表人物主要有埃文斯（Evans）、弗罗贝尔（Frobel）、兰兹伯格（Landsberg）、贝洛（Bello）和巴拉萨等。从国际关系理论的视角研究东亚劳动力市场的人力资源开发和配置，可以看到以下经验。

1. 利用有利时机争取外部援助。

东亚一些国家和地区经济的崛起是与美国和西方一些发达国家战后争夺世界霸权的意向分不开的。战后，特别是朝鲜战争爆发时期，美国等一些西方国家为了与以前苏联为首的社会主义阵营相抗衡，极力拉拢和扶植东亚的一些国家和地区，以使它们成为自己在远东的有力量盟友。由于东亚