

赵莉 / 著

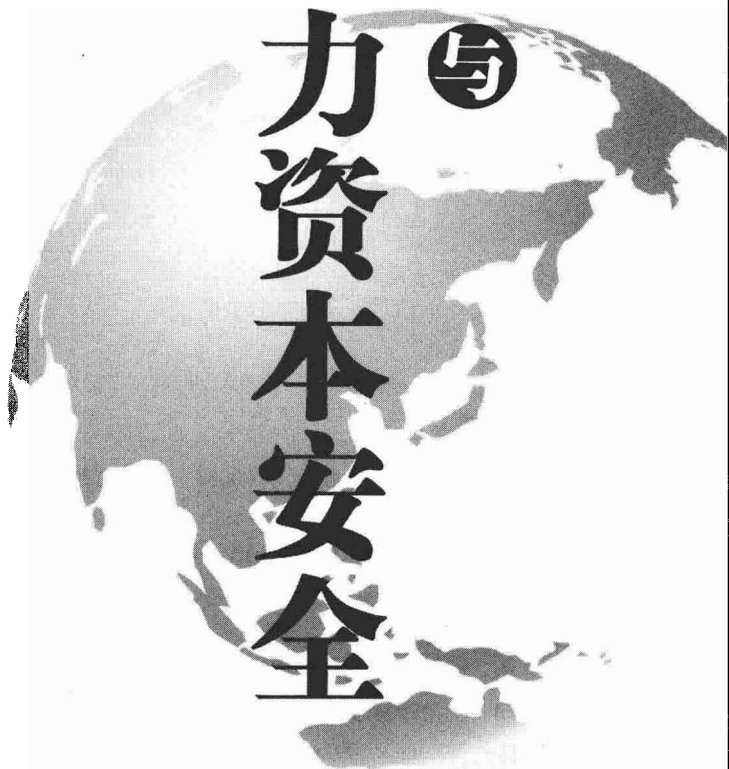
全球化 与 中国人力 资本安全



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

赵莉/著

全球化与 中国人力资本安全



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

·北京·

图书在版编目 (CIP) 数据

全球化与中国人力资本安全/赵莉著. - 北京: 中国经济出版社, 2008. 12

ISBN 978 - 7 - 5017 - 8952 - 8

I. 全… II. 赵… III. 人力资本—研究—中国 IV. F249. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 192447 号

出版发行: 中国经济出版社 (100037 · 北京市西城区百万庄北街 3 号)

网 址: www.economyph.com

责任编辑: 余静宜 (电话: 010 - 68359421, E-mail: Jingyi_v@126.com)

责任印制: 张江虹

封面设计: 任燕飞

经 销: 各地新华书店

承 印: 三河市佳星印装有限公司

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印张: 14.5 字数: 160 千字

版 次: 2008 年 12 月第 1 版

印次: 2008 年 12 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5017 - 8952 - 8/F · 6942

定价: 28.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 由我社发行部门负责调换, 电话: 68330607

版权所有 盗版必究

举报电话: 68359418 68319282 国家版权局反盗版举报中心电话: 12390

服务热线: 68344225 68341878

内容摘要

“人力资本安全”是指在不损害和威胁本国经济发展和经济福利的前提下，人力资本适度跨国流动的状态。因此，人力资本流失是威胁人力资本安全的主要因素。

在知识经济和经济全球化迅速发展的背景下，作为重要生产要素的人力资本，跨国频繁流动已成为当今世界经济发展的必然趋势。经济全球化对生产要素自由流动的本能要求、世界贸易组织组织对自然人流动的协调、区域化组织的合作、跨国公司的人才“本土化”策略以及发达国家的人才战略等均加速了人力资本的跨国流动。但是，全球化运行规则的“扶强抑弱”性，导致发展中国家人力资本大量流向发达国家，对发展中国家人力资本安全构成严重威胁。

中国，作为人口众多的经济大国，在不断融入全球化的进程中，同样品尝到了人力资本流失的“苦果”。中国人口众多，但人力资本非常缺乏，人力资源呈“二元结构”状态，而且，越来越多的人力资本流失国外。不仅如此，大批跨国公司在登陆中国后又纷纷实施人才“本土化”战略，导致大量人才由国有企业流向外资企业。本书认为，人力资本的大量流失已严重危及到中国的经济安全，主要表现在：人力资源结构失衡，国民经济可持续发展的动力缺失，国际竞争力受损，国际分工地位的提升受制，政府投资——收益失衡，国有企业多层面受损，非技能劳动力的就业机会减少，社会各阶层的收入差距拉大。

面对中国人力资本安全遭受的威胁，我们既不能因为人力资本跨国流动带来的负面影响而断然阻止其流动，也不能因为人力资本跨国流动所产生的正面效应而忽视其不利影响，坐等流失的人力资本在本国经济发展水平大大提高后自然回流，我们应现时采取积极措施缓解流失程度，并通过多种渠道吸引人力资本回流。本书认为，我们应强化人才强国战略，尽快构筑人力资本安全监测预警体系，创建“双赢竞局”的人力资本管理制度，建立人力资本可持续流动的国际协调机制。

基于上述认识，本书对全球化条件下中国面临的人力资本安全问题分八章进行了较系统的研究。书中主要对人力资本安全的相关概念进行了界定，介绍了支撑人力资本安全研究的相关理论，分析了全球化对人力资本国际化配置的助推机制，剖析了全球化规则的“扶强抑弱”性及其在人力资本流动领域的表现，系统论述了中国人力资本安全的现状及面临的威胁，最后，探讨了对保障中国人力资本安全的制度安排和政策措施。

Abstract

The moderate state of international flow of human – capital can be called “human capital safety” on the condition that the home economy and welfare are not damaged and threatened.

The facts, which include the flow of product factors which become more free in the process of economic globalization, the flow of natural person which become harmony at the request of WTO, corporation of districts organization, strategy of talents localization carried by multinational and strategy of talents carried by developed country, accelerate the flow of international human capital. However, rules of globalization supporting the strong and limit the weak, which result in the flow of human capital from developing country to developed country. Global distribution of human capital testifies " the Matthew effect", which become a great threat to the developing country.

In the process of globalization, China suffers the loss of human capital. China has rich human recourse, but lack human capital. The structure of Chinese human capital is two – dimensional. More and more human capital is losing from China to overseas. Moreover, lots of multinational companies implement strategy of “local talents” after entering China, which results in that many talents flowing from state – owned enterprises to foreign company. After analyzing the moment in the history of Chinese society economy, the degree of opening up, circumstance



of international competes, economy and stabilization of correlative economic system, I believe that Chinese human capital safety is in the state of high crisis.

The great loss of human capital has threatened the safety of Chinese economy, which can be seen by the facts: the structure of human resource becomes unbalance. The sustainable development of national economy lacks energy. Improving the position of international division is limited. Government investment - profit becomes unbalance. State - owned enterprises are damaged in many aspects. Worker without skills can hardly find jobs. The incomes of different social class become quite different. The factors caused the loss of Chinese human capital derive from four aspects, i. e. , economy, family, politics and policy.

In the face of the threat hidden in Chinese human capital, China should not limit the international flow of human capital, which cause negative effects, and ignore the disadvantage effects of human capital, which can bring positive effects. It' s not a wise choice for China to just expect that human capital that has been lost will come back again when Chinese economy develops better. China should take pro - active measure to reduce the loss of human capital and try his best to attract human capital by more ways.

Accordingly, China should strengthen the strategy that rejuvenating the country through human - capital. The idea that human capital is the first capital should be built up and the model that human capital is superiority should be constructed. The human capital safe monitoring system should be constructed as soon as possible. The condition on the loss of human capital should be predicted accurately and loss can be prevented effectively. Human capital management system for win - win situation should be constructed. Impulse should be increased and limit should be decreased. International harmony system for keeping human capital flow should be set. Developed countries are asked to build up the idea of human capital debit and credit. Developing countries should have more conscious-

ness against contesting.

As mentioned above, the paper includes four chapters to discuss the human capital safety under globalization. Firstly, the correlative concepts on human capital safety are defined. Secondly, the theories, which support the enquiry concerning human capital safety, are introduced. Thirdly, the status and threaten of Chinese human capital safety is discussed. Finally, the paper discusses how we can defend Chinese human capital safety.

目 录

| | |
|------------------------------|-----|
| 导 论 | /1 |
| 一、研究本课题的背景与意义 | /1 |
| 二、国内外研究综述 | /4 |
| 三、研究思路与创新 | /10 |
| 1 人力资本安全概述 | /15 |
| 第一节 人力资本安全及其相关概念的界定 | /15 |
| 第二节 人力资本的基本特征 | /23 |
| 第三节 人力资本安全问题的提出 | /27 |
| 2 人力资本安全理论述评 | /31 |
| 第一节 人力资本价值理论 | /31 |
| 第二节 人力资本流失与经济安全理论 | /38 |
| 第三节 人力资本安全保障理论 | /55 |
| 3 全球化与人力资本国际化 | /60 |
| 第一节 人力资本的短缺时代 | /60 |
| 第二节 全球化对人力资本国际流动的助推机制 | /72 |
| 第三节 全球化条件下人力资本国际流动的新趋势 | /81 |
| 4 全球化规则失衡与发展中国家人力资本安全 | /89 |
| 第一节 全球化规则的非均衡性 | /89 |
| 第二节 全球化规则失衡与人力资本流失 | /97 |

| | | | |
|-----|---------------------|-------|------|
| 第三节 | 人力资本流失对发展中国家经济安全的威胁 | | /104 |
| 5 | 我国人力资本流失的现状与成因 | | /109 |
| 第一节 | 我国人力资本存量的“二元结构” | | /109 |
| 第二节 | 我国人力资本流失的现状 | | /117 |
| 第三节 | 我国人力资本流失的特征 | | /126 |
| 第四节 | 我国人力资本流失的动因 | | /129 |
| 6 | 我国人力资本安全面临的威胁 | | /139 |
| 第一节 | 我国人力资本安全的风险环境评价 | | /139 |
| 第二节 | 人力资本流失对我国人力资本安全的威胁 | | /142 |
| 7 | 保障我国人力资本安全的制度选择 | | /161 |
| 第一节 | 强化人才强国战略 | | /161 |
| 第二节 | 创建“双赢竞局”的人力资本管理制度 | | /168 |
| 第三节 | 争取人力资本可持续流动的国际协调机制 | | /178 |
| 8 | 构筑我国人力资本安全监测预警体系 | | /185 |
| 第一节 | 人力资本安全监测预警指标体系的设定 | | /186 |
| 第二节 | 人力资本安全状态的界定 | | /188 |
| 第三节 | 人力资本安全态势的评价与预测 | | /190 |
| 9 | 国外保障人力资本安全的经验和启示 | | /195 |
| 一、 | 英国保障人力资本安全的经验和措施 | | /195 |
| 二、 | 加拿大保障人力资本安全的经验和措施 | | /199 |
| 三、 | 印度保障人力资本安全的经验和措施 | | /200 |
| 四、 | 台湾地区保障人力资本安全的经验和措施 | | /203 |
| 五、 | 各国经验的评价分析与启示 | | /204 |
| | 参考文献 | | /207 |
| | 后记 | | /214 |

导 论

一、研究本课题的背景与意义

在经济全球化和知识经济迅速发展的背景下,人力资本作为第一生产要素,跨出国界频繁流动已成为当今世界经济发展的必然趋势。正如具有“双刃剑”效应的全球化一样,人力资本的国际流动也给处于不同发展阶段的国家带来了不同的影响。发展中国家作为人力资本的主要输出地,似乎收获的“智力流失”的“痛苦”多于国民福利增进的“幸福”。因此,在积极投身于全球化的浪潮中,防范和化解人力资本安全威胁已成为发展中国家制定社会经济发展战略所需考虑的重点课题。

劳动力在各地区乃至各个国家间的流动早在古代就已出现了,但由于当时生产力水平低下,交通工具极为落后,因而这种流动的规模和距离是极其有限的。伴随着资本主义生产方式的萌芽和形成,则开始了国际间大规模和远距离的劳动力流动。在15世纪哥伦布发现“新大陆”后,西欧国家在300多年中大量移民至北美,并且有不少欧洲殖民帝国还将非洲大量的黑人奴隶贩卖到美国;此外,华工也成为新大陆的重要的劳动力来源。进入20世纪初后,国际上人口向美洲、大洋洲的转移进一步加快。在两次世界大战期间,国际上正常的移民虽大为减少,而与战争有关的移民和国际劳务合作则有了较大的发展。二战后,特别是20世纪80年代以来,随着经济全球化化

趋势的不断加强,劳动力的国际流动更为频繁和扩大。据国际劳工组织(ILO)、经济合作与发展组织(OECD)的统计,20世纪90年代中期以来劳动力跨国流动超过3500万人,并分析说由于全球化增加了贫困国家的压力,并使在国外工作更具诱惑力,在全世界寻找工作的移民数量很可能将增加。国际移民组织日前发布的一份报告说,现在全世界的移民共1.5亿人,达到人类有史以来最高峰,10年前全世界移民数为1.2亿人,1965年为7500万人。据彼得·斯托克分析,截止20世纪末,经济流动人口在大约67个国家寻找工作,这一数字与1970年的39个国家相比上升了;他们来自55个国家,1970年的同比数字是29个^①。当前发达国家和一些新兴工业国家又出现人口老龄化,结构失衡现象,对外籍劳务需求扩大;国家和地区间在经济发展阶段、结构调整、就业机会、劳动力供给和工资方面存在的巨大差异,也将进一步刺激和加速人力资本的跨国流动。

20世纪80年代以来人力资本的国际流动,与以往相比,除了流动规模空前扩大之外,还具备以下主要特点:①流动方向出现由发展中国家流向发达国家的单一化趋势。②流动人员结构出现高技能化趋势。③出现为发达国家跨国公司服务的本土化趋势。④流动原因更多来自经济利益驱动。例如,前苏联政府自1987年简化出境手续、取消闭关锁国的人为限制政策以后,俄罗斯居民4年内移居国外78万人,其中高级知识分子占18%,技术工人占25%。1989年苏联科学院系统移民美国的科学家达252人。90年代初苏联的解体引发了更大规模的人才外流,一种较为普遍的估计,俄罗斯流往国外并拥有中高级学衔的专业人才已超过20万人^②。俄罗斯科学院最新调查显示:俄留学生“回归潜力”只有18%—25%,而“移民潜力”却高达70%。据国际移民组织统计,非洲有10万名大学毕业生在发达国家工作;80年代非洲每年有15000人才外流,1999年外流人才超过21000人。据报道,

① 彼得·斯托克:《工人无国界》,国际货币基金组织,2000年出版。

② 侯宝全:《当前苏联移民浪潮评析》,《苏联研究》,1991年第3期。

90年代移入美国的印度人,年均达到3万人。目前印度移民人数,美国有36万多,加拿大有25万,英国有75万,都是呈直线增长。移民中专业技术人员比例占到50%—80%,美国移民局于2001年发放的20万个H—1B签证中,印度占46%。等等。

在人力资本国际流动的大潮中,越来越多的由发展中国家培养的专业人才流向发达国家,这一现象引发了大批有志之士的呐喊,他们大声疾呼:发展中国家正遭受着“智力流失”、“人才外流”的损失,面临着“人才安全”、“经济安全”的威胁。

中国作为人口众多的经济大国,在不断融入全球化的进程中,同样品尝到了这种“痛苦”。目前,我国人口多,但人力资本非常缺乏。根据2000年第五次人口普查数据分析,2000年我国从业人员仍以具有初中和小学受教育水平的人员为主体,占75%左右;接受过高中和中等职业技术教育者占12.7%;接受过高等教育的只占4.7%^①。据联合国开发计划署2001年人文发展报告,1987—1997年,我国每十万人R&D科学家和工程师人数只有454人,而日本为4909人,美国为3676人,俄罗斯为3587人,韩国为2193人,中国与这些国家相差5—10倍。全国政协委员陈抗甫最新调查的数据说明,我国城镇共有1.4亿从业人员,其中技术工人只占一半,在技术工人中,初级工所占比重高达60%,中级工为35%,而高级工只有5%;在发达国家的技术工人中,高级工的比例达35%,中级工占50%,初级工只占15%。在我国人力资本短缺的同时,却有越来越多的专业人才流失国外。有关资料显示,改革开放以来,我国曾出现过两次人才流失的高峰期,分别是1978年和1992年前后,而目前又进入第三次高峰期。出国留学人员已达40万,其中赴美留学人员达到18.9万人。有关专家透露,近些年,北京大学和清华大学的毕业生中有70%—80%的比例流失国外。不仅如此,随着入世之门的慢慢敞开,大批跨国公司在登陆中国后纷纷实施人才“本土化”战略,导致大

^① 胡鞍钢等. 中国教育与人力资源问题报告[M]. 北京:高等教育出版社,2003:240.

量人才由国有企业流向外资企业。中国人民银行的一项统计表明,从 1998 年到 2000 年,四大国有商业银行有 4.13 万人辞职,其中绝大部分流向外资银行和其他金融机构。我国人力资本的安全不仅受到上述几方面的威胁,在多数发达国家针对老龄化的冲击准备向发展中国家的青壮劳动力招手之时,我们又会遭遇更多潜在威胁。尽管,我国人力资源较为丰富,非技能劳动力供大于求,但是,具有一技之长的青壮劳动力仍然不足,发达国家看中的也正是这类人。

人力资本的大量外流必然从多方面威胁我国的经济安全。入世后的第一年,专家们纷纷指出:我国的人力资本安全问题已浮出水面;该问题已引起政府的高度重视。2002 年底,胡锦涛总书记指示,中国应尽快构筑人力资本安全体系,以应对入世以来日益激烈的“人才”战。值得思考的是,二战后,在其他国家(如英国、法国等)的人才纷纷流向美国的同时,中国的海外学子却在新中国刚刚成立,社会经济条件非常落后的情况下,纷纷从美国和欧洲返回祖国。据统计,当时留美人员的 70% 返回了祖国。事实证明,大量留学人才的回归,为中国建设新国家发挥了关键性作用。但是,这种形势自 20 世纪 80 年代后发生了逆转。改革开放以来,中国开始大规模派出留学生和访问学者,迫切希望他们学到世界科技前沿知识以便为中国的现代化建设服务。这些留学人员知道祖国正在快速发展,急需高素质人才,但他们还是选择了留在国外。这种状况直到现在仍未得到改善。虽然,近年来,归国创业的留学人员越来越多,但回归人才与外流人才的比例仍呈下降趋势。因此,对经济全球化条件下中国人力资本大量外流的原因及其对国家经济安全带来的威胁问题进行深入研究,为政府提供一个趋利避害的涉及人力资本跨国流动的可持续性政策安排是非常必要的。

二、国内外研究综述

国际学术界对于人力资本流失导致的人力资本安全问题的研究,是从

1962年因大批大学生从英国等欧洲国家流向美国开始的。1967年联合国大会做出决定,要求对“人才外流”的规模、原因及后果进行调查。许多国际组织,如世界卫生组织(WHO)、联合国教科文组织(UNESCO)、国际劳工组织(ILO)等多次对国际和区域间的人才外流做过调查,试图阻止问题的蔓延。后来,众多学者把研究重点聚焦于印度、韩国、中国台湾等发展中国家和地区人才大量流失问题。

在这个背景不产生的人力资本理论和新经济增长理论论证了人力资本对一国经济增长的突出作用,劳动力跨国迁移理论分析了人力资本流失的动因、影响和规律等。

西奥多·W·舒尔茨和加里·S·贝克尔最早提出人力资本理论。舒尔茨发现,人力资本是产出增长速度快于投入增长速度的主要根源,人力资本决定国家对物质资本的吸收力。他的发现破解了现代经济增长之迷。贝克尔从微观层面着重研究了人力资本的形成问题,强调了教育和培训的重要作用。

新经济增长理论以人力资本理论为基础,研究了人力资本与现代经济增长的关系。阿罗(Kenneth Arrow)肯定生产经验也是生产过程中的一种投入,从而建立了“干中学”(learn by doing)模型,厂商可以通过“边干边学”来使用非竞争性的知识从而提高生产率,这样似乎可以将技术进步内生到经济增长模型中来。卢卡斯(Robert Lucas)在其内生的经济增长理论中指出,知识积累、技术创新及专业化人力资本不仅能使自身的收益,而且还可以使其它投入要素递增,从而使经济增长动态化。卢卡斯将资本区分为有形资本和无形资本,并将劳动力划分为纯体力的原始劳动和表现劳动技能的人力资本,认为只有后者才是经济增长的源泉。而人力资本的积累途径有二:一是通过脱离生产的正规和非正规学校教育;二是通过生产中的边干边学,工作中的实际训练和经验积累。卢卡斯认为舒尔茨的人力资本产生的是人力资本的内在效应,而边干边学产生的是人力资本的外在效应,这无疑拓宽了人力资本形成的途径。罗默(Paul Romer)认为生产要素应包括四个方面:



资本、非技术劳动、人力资本和新思想。其中人力资本按接受教育的年限来衡量,而新思想是指特殊的知识,是经济增长的主要因素,知识的生产要投入人力资本和原有的知识积累,积累的知识越多,用于生产知识的人力资本的边际产出率就越高。专业化的人力资本不仅自身具有收益递增的特点,而且会使资本和劳动等要素的收益递增,形成“收益递增”的增长模型。

迈克尔·波特(Michael E·Porter)在其创立的“钻石模型”中,将决定国家竞争优势的四大关键因素之一——生产要素划分为初级(一般性)生产要素和高级(专业性)生产要素。初级生产要素包括:天然资源、气候、地理位置、非技术工人与半技术工人、融资等;高级生产要素包括:现代化通信的基础设施、高等教育人力等。波特认为,初级生产要素已不再重要,主要是因为对它们的需求减少,供给量却相对地增加,而且跨国企业已能通过全球市场的网络取得这些生产要素。高级生产要素对竞争优势的重要性就高多了。“企业若要以独树一帜的产品或独特的生产技术等换得高层次的竞争优势,非得借此高级生产要素不可”。“一个国家想要经由生产要素建立起产业强大又持久的竞争优势,则必须发展高级生产要素和专业性生产要素”^①。

以唐纳德·博格等人在20世纪50年代末提出的“推力—拉力”理论,从运动学的角度分析了人力资本流失的原因。该理论认为,人力资本的国际流动是两种不同方向的力作用的结果。在流出国,存在着一种起主导作用的“推力”,把本国人力资本推出其常居地。产生推力的因素有自然资源紧张、劳动力过剩、经济收入较低等。同样,在流入国,存在着一种起主导作用的“拉力”把外地人力资本吸引过来。产生拉力的主要因素有较多的就业机会、较高的工资收入、较好的生活环境、较好的受教育的机会、较好的气候环境等。E·S·李在其《人口迁移理论》中指出,引起和影响人口迁移的因素有四种:原居住地因素、迁入地因素、中间障碍因素、迁移者介入因素。

^① 迈克尔·波特. 国家竞争优势[M]. 北京:华夏出版社,2003.

T·W·舒尔茨在研究人力资本投资时,明确把“个人和家庭进行流动以适应不断变化的就业机会”看作人力投资的五个主要方面之一,因此认为,流动者在作出流动决策时必须进行流动的成本与收益分析。芝加哥大学教授史杰斯泰德在其发表的《劳动力迁移的成本与收益》一文中,还进一步把人力资本流动中的成本与收益划分为货币成本和收益及非货币成本和收益。W·A·Claser认为,人力资本的国际流动和物质资本一样,主要是由国际市场上的供求关系决定。彼得·德鲁克在英国《经济学家》周刊上发表的一项调研报告中指出,老龄人口的迅速增长和青年人队伍的迅速缩小是发达国家21世纪面临的严峻形势,这意味着国际移民将成为一个重要趋势。

英国统计学家雷文斯坦最早总结了人力资本流动的规律,其中包括:城镇居民的流动倾向高于乡村居民;女性较之于男性更具迁移流动倾向;人力资本的流动与技术发展密切相关;经济因素是促使人力资本流动的最主要原因;等等。W·泽林斯基提出人力资本流动转变的五阶段论,把人力资本流动置于社会经济发展的大背景下来考察,并把人力资本流动与生命周期转变紧密结合起来。他认为,在早期转变社会,由于人口自然增长非常快,人口规模迅速扩大,这时会产生大批人口涌向国外;而在后期转变社会,人口规模仍在增长,但增长速度不断下降,此时国外移民开始下降;在发达社会,熟练工人和专业技术人才的国际间流动明显,来自于欠发达国家的无技能或半熟练工人的迁移显著增加;到未来超发达社会,由于拥有发达的通信和传递手段,居住地改变式的流动会减少。美国经济学家鲁本斯指出,当前人力资本国际流动“大多是从某些欠发达国家流向某些较发达国家,尽管每年有总流入的一部分被回归之流抵消。”^①他还认为,在人力资本国际流动中出现的“智力流失”现象难以逆转,它是世界经济全球化趋势中的一部分。

人力资本流失对流出国(主要是发展中国家)的影响是学术界更加关注

^① Reubens. International Migration in North - South Relations[M]. Bould, Colo, 1981: 216 - 218.