

教育部重点研究基地

——吉林大学东北亚研究中心专项研究基金资助

日本劳动力技能形成研究

——基于人力资本理论的分析

王彦军 著

吉林人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

日本劳动力技能形成研究:基于人力资本理论的分析/王彦军著.

— 长春:吉林人民出版社,2010.1

教育部重点研究基地——吉林大学东北亚研究中心专项研究基金资助

ISBN 978-7-206-06502-6

I.①日… II.①王… ①Ⅲ.劳动力—技能—研究—日本

IV.①F249.313.1

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第011650号

日本劳动力技能形成研究:基于人力资本理论的分析

著 者:王彦军

责任编辑:崔剑昆 封面设计:孙浩瀚

咨询电话:0431-85378017

吉林人民出版社出版 发行(长春市人民大街7548号 邮政编码:130022)

印 刷:长春市赛德印业有限公司

开 本:880mm×1230mm 1/32

印 张:8.25 字 数:220千字

标准书号:ISBN 978-7-206-06502-6

版 次:2010年1月第1版 印 次:2010年1月第1次印刷

定 价:18.00元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与印刷厂联系调换。

目 录

绪 论 /1

- 一、研究目的及意义 /1
- 二、研究综述 /7
- 三、本文的研究框架和研究方法 /11
- 四、可能的创新和存在的不足 /12

第一章 相关理论基础和概念界定 /15

- 一、人力资本理论综述 /15
- 二、人力资本与技能的概念 /21
- 三、技能形成的人力资本投资风险理论解释 /32
- 四、关于技能培训的人力资本投资理论 /40

第二章 日本职前技能教育的演变与特点 /49

- 一、日本职前教育的发展历程 /49
- 二、日本职业技能教育的主要构成 /58
- 三、日本职前技能教育的特点 /65

第三章 日本企业内职业技能培训的演变 /68

- 一、日本企业内职业技能培训的普及 /69
- 二、日本企业内职业技能培训的发展历程 /70

日本劳动力技能形成研究

——基于人力资本理论的分析

三、日本企业内职业技能培训的构成 /77

四、企业内职业技能培训的方式 /79

第四章 日本内部劳动力市场与技能形成 /88

一、战后日本劳动力结构及就业变动 /89

二、终身雇佣制度与劳动力技能形成 /101

三、终身雇佣制度下的雇佣调整和解雇 /107

四、企业内晋升体系与技能形成 /116

五、企业工会与劳动力技能 /129

第五章 日本产业结构和职业结构的演变与技能形成 /135

一、产业结构演变与技能形成 /135

二、职业结构演变与技能形成 /153

第六章 日本劳动力技能形成模式评价及发展趋势展望 /176

一、日本劳动力技能形成模式的经验 /177

二、日本劳动力技能形成模式的不足 /195

三、日本劳动力技能形成模式的发展趋势 /203

第七章 中国劳动力技能形成与劳动力市场模式选择 /219

一、中国的劳动力技能形成 /219

二、中国劳动力技能形成模式存在的主要问题 /233

三、完善中国劳动力技能形成模式的政策建议 /236

结 论 /242

参考文献 /245

绪 论

一、研究目的及意义

(一) 研究背景

改革开放以来，我国经济实现了持续高速增长，正在进入经济起飞阶段。目前，我国面临着经济增长方式的转变，即从大量消耗资源、破坏环境的粗放式增长，转变为对初级产品加工深度不断提高的集约式增长，走新型工业化道路。经济增长方式的转变，突出了对知识、技术、高质量人力资源的依赖和追求，提升人力资本存量，优化人力资本配置的重要性日益体现出来，面临着从人力资源大国向人力资本强国转变的艰巨任务。然而，知识、人才和人力资本的升值并不意味着社会人力资本投入的普遍增长，恰恰相反，在向市场经济转型的过程中，社会性的人力资本投资不足和人力资本投资结构的不合理，已经成为制约我国经济转型的主要因素。如何提升人力资本投资水平，实现劳动力技能结构的优化和技能水平的提升，成为各方关注的焦点。在寻求问题答案的过程中，借鉴发达国家的成功经验无疑是必要的途径之一。

1. 我国经济增长方式转变对劳动力职业技能提出更高要求

我国正处于经济、社会的全面转型期，表现在由农业社会向工

日本劳动力技能形成研究

——基于人力资本理论的分析

业社会演进、传统社会向现代社会演进、封闭型经济向开放型经济演进、粗放型经济增长方式向集约型经济增长方式演进等各个方面，意味着我国同时面临着实现工业化、现代化、市场化和集约化等目标。

在这种背景下，以往依靠低技能劳动力的低成本优势形成的劳动力密集型产业将失去优势地位。主要原因在于：一是劳动力成本呈现上升趋势，比较优势逐渐丧失；二是国家产业结构调整向技术密集型、资本密集型产业升级；三是科技进步带动新知识、新技能的应用，对劳动力技能的需求标准提高。

但是这种经济增长方式的转变能否顺利实现，受到劳动力技能结构和技能水平的制约。改革开放以来劳动密集型产业之所以在我国快速发展，不能简单地归结于成本低廉的比较优势，劳动力技能水平也是导致这一结果的重要因素。由于改革开放以前，我国经济长期处于封闭的环境下运行，脱离了世界经济体系，生产技术水平低下，劳动力技能落后，不具备接受世界先进生产技术转移的条件，所以产业选择向下适应了劳动力的现实技能水平，以简单加工为主的服装加工业、玩具组装制造业、电子产品组装业等劳动密集型产业发展迅速。虽然国家政策一直鼓励引进先进科学技术，发展技术密集型产业，但是由于不具备承接条件，这种类型的产业发展缓慢。

随着我国逐步增加人力资本投资，基础教育不断完善，人民科学文化素质显著提高，培养了一定规模的具备较高职业技能的劳动力队伍，这才使得扩大发展技术密集型产业具有了可行性。

2. 我国劳动力供求结构失衡，高技能劳动力供不应求

另一方面，经济增长对就业的带动作用下降，劳动力市场出现了严重的供求失衡现象。随着越来越多的适龄劳动力人口进入劳动力市场，就业问题日益严峻，低技能劳动力供给过剩、高技能劳动

力供给不足的现象同时存在，如何解决供需矛盾成为社会各界关注的焦点。

自 20 世纪 90 年代以来，我国国有企业改革加快，释放出了大量隐性失业者，同时农村剩余劳动力大量涌入城市寻求工作，劳动力就业问题日益严峻。虽然我国经济保持了较高速度的增长，但是经济增长对劳动力就业的拉动作用明显下降，就业弹性变小，单纯扩大经济规模并不能有效解决严重的失业问题。

在就业问题日益严峻的大背景下，却出现了一方面劳动力找不到工作，另一方面企业找不到人的矛盾现象，究其原因，是劳动力的技能结构无法适应产业发展和企业的需求。国有企业下岗失业人员职业技能老化，对新的技能无法适应，而农村剩余劳动力缺少必要的技能培训，不具备适应日益自动化、数字化的生产设备和生产技术的技能，所以无法满足企业生产要求。另外，近几年包括大学毕业生在内的年轻劳动力也出现了就业难的问题，根本原因也在于缺少职业技能，知识无法代替也无法直接转化为职业技能。不从根本上解决劳动力职业技能供给不足的矛盾，就业难的局面也就无法缓解。

3. 我国劳动力技能形成模式存在诸多弊端

我国正处于工业化中期阶段，随着在世界经济中所占比重不断扩大，经济结构转型步伐加快，以低技能劳动力为主构成的劳动力队伍已经不能适应经济发展的需要，社会对高技能劳动力的需求急速增加。改变技能劳动力的培养模式，提升高技能劳动力的培养能力，既符合经济发展的一般规律，也是现实的迫切要求。但是我国现行劳动力技能形成模式、形成能力尚不足以承担如此重任。

首先，人力资本投资水平偏低。长期以来我国的经济增长主要依赖于物质资本投资，人力资本的贡献率较低。由于人力资本投资的种种不确定性，政府和企业对人力资本投资积极性不高，投入有

日本劳动力技能形成研究

——基于人力资本理论的分析

限，导致了全社会人力资本投资低水平均衡的现状。而人力资本投资过低，也降低了物质资本投资的收益率。物质资本投资所带来的新技术需要更多的高技能劳动力的支撑，资本和劳动力技能互相补充，各生产要素才会相互推动对方的生产率提高。

第二，人力资本投资体系的重建影响了人力资本投资。计划经济时期形成的国家垄断型的人力资本投资模式，对提升人力资本存量，促进国民经济发展曾发挥过重要作用，但是由计划经济向市场经济转型的过程中，这种投资体系被打破，逐渐向政府、企业、个人共同承担人力资本投资成本的新体系过渡，目前新投资体系仍在形成过程之中。这种缓慢的变革也降低了全社会人力资本投资水平，导致了人力资本投资不足。

第三，人力资本投资结构不合理。人力资本投资结构不合理主要是指，基础教育、职业教育、高等教育的结构与经济发展阶段的协调性欠缺。发达国家的发展经验证明，在不同的经济发展阶段，对人力资本有不同需求，人力资本投资也具有不同的特征。在工业化初期，普遍重视基础教育；工业化中期阶段更为重视中等教育和职业技能教育；工业化高级阶段（或称工业化后期）则重视高等教育。我国的人力资本投资却忽视了这一规律，过度重视学历教育，特别是高等教育急剧扩张，占据了有限的社会资源，而职业教育和技能培训长期被忽视，企业技能培训投入和水平大幅滑落。另外，社会片面地将人力资本投资局限于学校教育领域，对劳动力技能的认识明显不足。

第四，高流动性的劳动力市场不利于人力资本投资。我国劳动力市场改革在不断深入，其基本趋势是加速了劳动力流动。在高流动性的劳动力市场条件下，由于投资收益的不确定性增加，企业的人力资本投资意愿降低，转而通过劳动力市场获取企业发展所需的人力资本，加剧对存量人力资本的争夺。但是具有信息不对称特征

的外部劳动力市场又会损害高技能人力资本的收益，优化资源配置的功能不能完全实现。我们应当认识到劳动力的流动只是优化了劳动力的配置，并不能增加人力资本存量。

（二）研究目的

劳动力技能形成是一个比较宏观的概念，与通常研究中提及的职业教育和职业培训既有关联，又有不同。职业教育和职业培训是实现劳动力技能形成的主要方式，但劳动力技能形成还包含了技能结构升级、技能存量积累、技能获得模式演进等更广泛的内容，是一个动态的过程。本文立足于劳动力技能形成这一较宽的视角，对日本劳动力技能的结构、获得途径、影响机制等主要内容进行综合分析。

本文的研究目的在于以人力资本理论为依据，梳理日本劳动力技能形成模式的发展历程，对其影响因素进行分析和概括，评价其成功经验和不足之处，展望其发展趋势，并与我国的劳动力技能形成模式相对比，找出制约我国劳动力技能形成的不利因素，为我国建设有利于提高人力资本投资水平，有利于劳动力技能形成的制度体系提出建议。

（三）研究意义

1. 理论意义

第一，人力资本理论自 20 世纪中期出现以来，得到了快速发展，成为现代西方经济学中的重要组成部分。我国对于人力资本的研究主要集中在以下几个方面：①人力资本与经济增长的关系；②人力资本投资的形式与途径；③人力资本投资的成本收益；④人力

日本劳动力技能形成研究

——基于人力资本理论的分析

资本与技术进步和劳动生产率的关系；⑤人力资本与个人收入分配关系；⑥人力资本产权等。这些研究成果极大地丰富了人力资本理论，特别是结合我国人力资本进行的实证研究取得了丰硕的成果。但是有关研究也存在明显的不足，出于数据的可获得性和数据分析的方便，大多数研究成果将人力资本变通地以学校教育进行替代，以受教育年限作为人力资本的主要指标，而对人力资本的另一个重要表现形式——劳动力技能有所忽视。本文以日本劳动力技能为研究对象，尝试对劳动力技能的类型进行划分，对劳动力技能的形成过程、激励机制、影响劳动力技能的因素进行深入分析，以扩展人力资本研究的视野，丰富我国人力资本理论的研究成果。

第二，我国对日本成功经验的研究偏重于经济领域，研究重点涉及到日本政府在经济活动中的作用、日本产业结构的演变规律、日本式企业经营的特色、人力资本投资对经济增长的贡献、技术进步与产业升级的关系等，研究成果可谓汗牛充栋，为我国经济建设提供了宝贵的建议。其中多数研究成果都对日本人力资本投资的贡献给予肯定，但是也同样存在研究视角偏颇的局限，对劳动力技能的研究不足。本文对于日本劳动力技能的研究有助于丰富日本研究的内容，扩展日本研究的领域。

2. 现实意义

对日本劳动力技能形成研究的根本目的在于对解决我国的现实问题有所帮助。我国劳动技能供需结构矛盾的根源在于技能形成模式存在弊端。根除弊端，建立有利于劳动力技能结构升级和存量提升的有效模式是解决问题的根本。当前我国一些政策的价值取向和现实效果值得商榷，一些政策实施不仅对劳动力技能形成没有促进作用，反而出现了相反的效果。本文着眼于对日本劳动力技能形成经验的总结和借鉴，对我国完善职业技能教育体系，提升职业技能教育地位，加强企业的职业技能培训，解决高技能劳动力短缺，促

进经济增长方式转变具有重要的现实意义。

日本与我国文化相近，是近代以来我国经济发展的学习对象之一，其中，日本在经济发展过程中高度重视人力资本投资已经是广泛共识，而其促进劳动力职业技能形成的具体做法对现阶段的我国而言，参考借鉴尤其具有现实意义。日本自近代确立“殖产兴业”的经济发展方向后，从移植欧美的职业技能教育起步，逐渐建立了具有本国特色的劳动力技能形成模式。在经历了二战的沉重打击之后，日本能够在一片废墟上迅速崛起，成为世界性的经济大国，劳动力技能形成的作用和贡献不可忽视。本文认为，借鉴日本劳动力技能形成的成功经验具有高度的现实意义。

二、研究综述

本文以人力资本理论为指导，将劳动力职业技能定位为人力资本的一个重要表现形式，研究内容主要涉及日本的劳动力技能、劳动力市场和产业结构。

（一）关于人力资本的研究

人力资本的有关思想源远流长，亚当·斯密的《国富论》等西方经济学家的早期经典著作中已经有所表述，马克思主义政治经济学中关于“劳动价值”的有关论述也可以视为人力资本思想的萌芽，但是由于种种原因，人力资本一直未能成为主流经济学的研究对象。现代人力资本理论确立于20世纪50年代-60年代，1960年舒尔茨在美国经济学会上的著名演讲标志着现代人力资

日本劳动力技能形成研究

——基于人力资本理论的分析

本理论的诞生，经过半个世纪的发展，舒尔茨、明塞、贝克尔等奠定了现代人力资本理论的基础，理论体系不断完善、研究方法日益严谨，已经成为系统、全面的经济学理论之一。在此框架下，人力资本理论被不断扩展，研究内容也不断丰富。国内外的研究内容主要涉及了以下几个方面^①：第一，人力资本投资形式和途径研究；第二，人力资本投资收益研究；第三，人力资本投资与收益微观计量模型研究；第四，人力资本与经济增长关系研究；第五，人力资本与技术进步和劳动生产率关系的研究；第六，人力资本与个人收入分配关系研究。特别是 20 世纪后期，有关学者将人力资本理论延伸至劳动经济学、制度经济学、信息经济学等领域，取得了一些开拓性的成果，如信息不对称条件下劳动力市场对人力资本投资的影响、人力资本投资的制度演进等。

国内对人力资本理论的研究以应用性研究为主，包括对中国人力资本存量估算（李忠民，1999；侯凤云，1999 等）、人力资本投资收益测算（朱舟，1999 等）、中国人力资本投资与经济增长的关系（王金营，2001；李玲，2003；谭永生，2007 等）、人力资本投资与区域经济发展（张一力，2005；李涛，2006 等）、人力资本类型划分（魏丽萍，2005 等）等。

这些研究基本上是以人力资本理论为分析框架，结合中国的具体情况定量地进行数据分析。但是多数研究成果将人力资本研究的重心偏向于学校教育，以学校教育作为人力资本投资的替代物，以受教育水平、受教育年限作为人力资本的计量指标，这固然是出于数据的可获得性和数据分析的方便性，但也表现出了研究者们研究视野的偏颇，对劳动力技能这一人力资本的重要表现形式有所忽视。严格来说，如果在人力资本的计量中忽略了劳动力技能的贡

^① 李建民. 人力资本通论. 上海三联出版社, 1999. 32

献，所得结论的可信性将大幅降低。

（二）关于日本劳动力技能的研究

国内关于日本劳动力技能和职业教育的研究多集中在教育学领域，研究重点侧重于职业学校，对职业教育的历史发展、办学模式、课程设置、教学改革等，从教育学的角度进行阐述，对日本职业学校教育的经验也作了介绍；另一个领域是以管理学为中心，从人力资源开发的角度，侧重于企业员工的培训、管理等方面的研究，对日本企业的员工培训模式也进行了介绍。

一些学者系统地介绍和比较了世界主要国家的职业教育，对日本的职业教育也做出了详细介绍（石伟平，2001；王垂芳，1992等），国家的劳动管理部门也对日本的职业教育进行过系统的介绍（国家劳动总局，1981等）。也有一些学者比较全面地考察了日本职业教育，如朱文富回顾了近代日本职业教育的发展历程（朱文富，1999），李德方、沈学初等全面地介绍了日本职业教育的发展概况、职业教育立法、职业教育经费、职业教育的教学等（李德方，2004；沈学初，1996等），谷峪分析了日本社会转型期的职业教育的变革（谷峪，2006）。部分学者将职业教育作为日本教育体系中的一个组成部分进行了考察（邱生，1989；朱永新、王智新，1992；陈永明，2003等）。另外一些学者重点关注日本企业的职业培训，比较详细的介绍了日企业职工培训的组成和实施方式（饶从满、梁忠义，1997；范作申，2002，刘北鲁，1983等）。还有学者关注日本经济增长中教育的作用和贡献，也包含了职业教育的部分（李永连，1986；梁忠义，1981、1988等）

日本关于劳动力技能的研究也存在类似情况，一是从事职业教育学的研究人员对日本职业技能教育史、职业技能教育制度、国外

日本劳动力技能形成研究

——基于人力资本理论的分析

职业技能教育的经验等开展研究（细谷俊夫，1984；寺田盛纪，2001等），二是从事经营学的研究人员对企业内员工职业培训进行研究（上野明，1985；熊泽诚，2003等）。这些研究关注教育模式、教育技术，以及各大型企业内具体的培训措施等，对劳动力技能形成的外部环境及制约因素等论述较少。

与这些研究相比，劳动经济学领域的研究成果更值得借鉴。如日本劳动政策研究·研修机构出版了一系列的研究报告，对日本企业的培训状况进行了细致的调查，对职业技能培训政策、教育培训的问题点、技能培训与就业等开展了较为系统的研究。另外，小池和男系统、深入地研究了日本的劳动力技能形成（小池和男，1987、1997、2002、2005），他对日本企业进行了详细的考察，总结了企业内技能培训的基本模式，对劳动力技能的构成提出了独到的见解，对日本与其他国家的技能形成模式进行了比较，一系列的著作对本文具有启发性的意义。

纵观国内外的有关研究，具有以下特点：第一，注重实证研究，大量使用各种统计资料、调查资料；第二，涉及领域广泛，有关研究涵盖了经济学、管理学、社会学、教育学等众多学科。但是，现有的研究也存在一些不足之处。第一，对职业技能形成的研究系统性不足，主要表现在普遍将职业学校教育和企业技能培训割裂开来，视为不同领域的研究对象，忽略了二者之间的内在关联；第二，缺少统一的指导理论，不同学科的指导理论只能用于解释职业学校或企业培训中的一个方面，未能将二者置于统一的理论框架之下；第三，停留于对技能形成过程的简单描述，对日本劳动力技能形成模式的内在机理解释不够，缺少对影响这种模式运作的外部条件的深入分析，第四，对日本职业技能教育和培训的评价不够深入，与我国劳动力技能形成结合不够紧密，未能对我国劳动力技能形成提供有力的理论支持和提出可行建议。

三、本文的研究框架和研究方法

(一) 研究框架

本文以日本劳动力技能为研究对象，重点研究劳动力技能的结构和形成模式，以及影响技能形成模式的因素，并比较中国的劳动力技能形成模式，提出改进政策建议。

全文分为五个部分，包括绪论共由八章构成。

第一部分包括绪论和第一章，介绍研究的目的和意义，对现有研究进行综述，并阐述指导本文研究的基本理论。

第二部分包括第二章和第三章，分别介绍日本劳动力技能形成的两个组成部分——职前技能教育和就业后的企业内技能培训的发展历程、主要构成和基本特征。

第三部分包括第四章和第五章，对日本劳动力技能形成的影响因素进行分析，主要关注两个方面，一是内部劳动力市场的作用，探讨了终身雇佣制、内部评价和晋升制度、企业工会的保障作用；二是日本产业结构、劳动力就业结构、职业结构等对劳动力技能形成的影响作用。

第四部分包括第六章，基于人力资本理论对日本劳动力技能形成模式进行评价，总结其经验和启示，也指出其不足之处，并对今后的发展趋势做出展望。

第五部分包括第七章，回顾中国劳动力技能形成模式的发展历程，比较中日两种模式的差异，提出改善中国劳动力技能形成模式的对策建议。

日本劳动力技能形成研究

——基于人力资本理论的分析

(二) 研究方法

第一，规范分析与实证分析相结合的研究方法

本文在人力资本理论的框架下，对劳动力技能的概念和类型进行划分，对日本劳动力技能结构的演进和形成模式的合理性进行分析，并对影响这种模式运作的外部因素进行总结，初步概括了日本劳动力技能形成模式的运作机制和一般规律，这种分析是建立在在对已有研究成果的总结和运用的基础上的，是对现象的一种提炼和总结，属于规范分析。

在规范分析的基础上，本文充分利用了能够获得的统计数据，对日本产业结构、职业结构、人口变动等进行了比较细致的时间序列分析，为规范分析提供了有力的支持。

第二，比较研究的分析方法

本文在对日本劳动力技能形成模式分析的基础上，对比了中日两种模式的相近之处和差别，特别是比较了两种劳动力市场功能选择的利弊，通过这种横向比较，来考察我国劳动力技能形成模式存在的问题，为我国提高劳动技能培养能力和提升技能结构提出了政策建议。

四、可能的创新和存在的不足

(一) 可能的创新

第一，丰富了人力资本研究成果。鉴于现有研究成果存在的不足

足，本文试图以人力资本理论为指导，将劳动力技能形成的不同阶段有机地整合起来，将职前技能教育和企业内技能培训作为技能形成过程整体中的不同组成部分，分析其投资成本和收益的分担模式。这种研究有助于将以往研究中被忽视的劳动力技能纳入人力资本研究的视野，纠正以学校教育代替人力资本投资的倾向，丰富和完善人力资本研究。

第二，形成了统一的理论指导。由于劳动力技能形成包含了多种过程，涉及到不同的领域，以往的研究多数将其割裂开来，没有形成统一的研究框架。本文用人力资本理论作为统一的指导，较好地对本国劳动力技能结构、形成过程的内在机理、外部影响条件进行了解释，弥补了已有研究的不足，深化了对日本劳动力技能形成的研究。

第三，为我国劳动力市场建设提出了新的选择。本文通过系统分析影响日本劳动力技能形成的外部因素，特别是内部劳动力市场对促进人力资本投资的保障作用，指出劳动力市场的不同功能选择对人力资本投资，特别是企业技能培训带来的不同激励效果，为处于经济和社会转型期的我国劳动力市场的建设提供一个新的发展思路。

第四，澄清了对劳动力技能的错误认识。本文认为人力资本投资的结果必须以劳动力的职业技能来体现，强调职业技能与劳动力就业、产业结构升级、劳动力市场分割的内在关系，和对未来经济发展带来的重要影响，指出我国需要扭转人力资本投资偏重于知识投资，忽视技能投资的不合理结构，需要树立尊重知识、同时尊重技能的新的社会观念。