

东北亚人口跨国流动与迁移的难点与问题

李 文

【摘要】近年来东北亚地区的国际贸易与投资的迅猛增长和人口跨国流动与迁移的严重滞后形成强烈反差。日韩企业的集体主义和家族主义的文化理念及其制度化,对自由劳动构成限制的同时排斥了对外国劳动力的雇用。两国对变相农奴制的采用推动了经济发展和产业升级,而由此带来的劳动力成本攀升和结构性劳动力短缺,则由劳动密集型产业迁移海外加以调整,由役使外国劳工的变相农奴制加以补充。东北亚统一人力资源市场的最终形成,还需要多种因素的共同促进尤其是市场力量和全球化趋势的大力推动。

自20世纪80年代开始,世界进入人口跨国流动与迁移的新时代。80年代初,旅居国外的人口大约有7700万,到2000年,国际移民的数量高达1.25亿(其中包括1800万难民)。世界范围移民潮不断高涨,东北亚人口跨国流动与迁移亦有发展,速度却迟缓。鉴于20世纪70年代以后世界移民潮的主流转变为由欠发达国家流向发达国家,本文重点考察日本和韩国接纳外国劳动力和留学生的现状、难点及发展趋势。

东北亚人口跨国流动与迁移现状

与地区内资本、技术和商品市场化的程度相比,目前东北亚人力资源市场化的发展很不充分。

自20世纪80年代以来,除日本外,原人

口输出地的韩国与中国台湾地区也开始接收外国移民劳工,但这并没有使东北亚人口疏于往来的状况发生太多的变化。如今,东亚的移民水平低于亚洲平均水平,亚洲又远远低于世界平均水平,而在东亚,东北亚的水平又低于东南亚。根据香港“亚洲移民劳动者中心”(AMC)的调查,亚洲共有移民约1500万,但包括日本在内,东亚的移民人数仅500万~600万。在东亚主要劳动力输入的国家与地区中,日本接收外劳的数量远远少于马来西亚和泰国,韩国更是排在最后(参见表1)。1999年底,在日本工作的外国人约67万(日本人配偶和外交官除外),占全部劳动人口的1%。这个比率虽然是十年前的三倍,

《朝日新闻》2000年12月24日。
《朝日新闻》2000年12月24日。

但在经济发展水平与日本相近的德国, 这个比率是 9%。

表 1 东亚主要接受国外劳动力的国家与地区

国家与地区	马来西亚	泰国	日本	新加坡	台湾	韩国
接收人数(万)	150~ 170	100~ 120	67	50	33	30

资料来源:《朝日新闻》2000 年 12 月 24 日。数据主要根据政府的统计和 NGO 的调查估算。

在东亚, 劳动力输出最多的是菲律宾, 现在国外就劳的人口约有 500 万, 占总劳动人口的十分之一。劳动力输出增长最快的是越南。1991 年, 越南劳务输出不足 1000 人, 1995 年增长到 1 万人, 1999 年增长到 2 万人, 2000 年增长到 3 万人, 预计 2010 年达到 100 万人, 约为 2000 年的 30 倍。

学生的流动是更普遍的联系与交流如专业移民、资金流动的一部分。到 2000 年 5 月, 在日本大学(包括专科学校、大学和研究生院)在籍的外国留学生共 64011 人, 比 1999 年增加 15%。其中 90% 为亚洲人, 中国位列第一, 32297 人, 比 1999 年增长 14.7%; 韩国 12851 人, 位列第二; 来自中国台湾的留学生位列第三, 4189 名。这些数字的确表明在日留学生增长速度快, 尤其是东北亚三国在学生交流方面关系的密切。但从留学生绝对规模上看, 日本的 6.4 万人非但难以美国的 52 万人和德国的 25 万人相提并论, 也远远没有达到 1983 年中曾根政府提出的到 2000 年达到 10 万人的计划指标。

在日韩的外国人口大多在中小企业就业或从事低级的临时性工作, 更有相当数量的人为非法居留者。据日本法务省的调查, 1999 年年末, 在日本就劳的外国人共 668200 人, 其中合法就劳者 416500 人, 占总数的 62.3%; 日裔巴西人 220500 人, 占总数的 33.0%; 非法就劳者(签证过期者和非法入境

者) 251700 人, 占总数的 37.7%。换言之, 如果不将日裔巴西人计算在内, 约有 6 成的移民劳工属于非法居留者。在全部外来就劳人员中, 专业技术人员 125700 人, 占总数的 18.8%; 研修生与技能实习生为 70300 人, 占总数的 10.5%; 所余 7 成以上的人均从事几乎不需要任何技能的简单工作。在 64011 名留学生中, 公费生 8930 人, 政府派遣 1441 人, 其余 53640 人都是主要靠打短工来交纳学费、维持生活的自费留学生。在日外国留学生毕业后, 多数希望在日本工作而不能, 每年能够在日本工作的仅 2000 人左右, 其中半数以上在不到 50 人的小企业中就职, 四分之一以上的人从事翻译工作。

1992 年, 韩国接收了 10 万个合法和非法劳工, 1995 年, 15 万个外国劳工在韩国登记注册。但到 2000 年, 在韩国的外来劳动力约 30 万人。显然, 其中有相当一部分为非法劳工。与在日本的情形相似, 在韩国的外国劳动力也主要在中小企业尤其是餐饮服务行业工作。

随着国家间投资和贸易的迅速增长, 东北亚地区由生产要素的不均匀分布所决定的各国间加强联系的内在需求逐渐得以满足, 自然资源、资金、技术和管理等生产要素跨国界流动自由而充分, 不同发展层次的国家间的产业结构上相互调整和转移几乎不存在任何障碍。1997 年的东亚金融危机增强了中日韩三国开展经济合作的意愿, 日韩之间自由

《朝日新闻》2000 年 12 月 24 日。
 斯蒂芬·卡斯尔斯:《亚太地区新移民: 促进社会和政治变化的一种力量》, 载中国社会科学杂志社编:《社会转型: 多文化多民族社会》, 社会科学文献出版社 2000 年版, 第 286 页。
<http://edu.sins.com.cn/2000/12/1/> 《朝日新闻》2001 年 1 月 4 日。
 据中国教育部国际司提供的数字, 截止到 1999 年年底, 在中国的留学生日本最多, 约 13000 人, 韩国次之, 约 12000 人。
 《朝日新闻》2000 年 12 月 24 日。
 《朝日新闻》2000 年 12 月 25 日。

贸易协定(FTA)方案已经正式提出,中日韩三国高层对话机制也在“10+3”会议上得以形成。与此同时,日本与韩国依旧存在结构性劳动力短缺或紧张(韩国失业率约3%,日本约4%),中国的劳动力则相对过剩;日本的人均GDP3万美元,韩国1万美元,中国800美元,收入水平差距较大。日韩中在劳动力资源方面存在的互补性和劳动力成本方面呈现的三级结构,使这一地区存在劳动力跨国流动的需求和动力。而东北亚人口跨国流动与迁移的现状,既与经济区域化的发展不相协调,也不符合地区内合理配置和使用人力资源的客观要求。

日韩企业经营体制对自由劳动的限制

一般说来,政府的禁止不能阻止移民,只会使合法的行动转为非法。在东北亚也是如此。这一地区人口跨国流动和迁移发展迟缓,根本原因不在于日韩政府对外来人口的限制和禁止,而在于日韩企业尤其是大企业的文化理念和经营体制对劳动力流动的限制,对外国劳工的排斥。

集体主义是日本企业占统治地位的文化理念。中根干枝指出:“日本人划分人的社会分群的标准,倾向于对这个人所属的具体机构,而不是这个人的一般类属(如工程师、教授等——本文作者注)。这种集团观念和集团准则会形成一个组织的力量,这样的组织单位(如学校、公司等),事实上就是日本社会组成的基础。……在绝大多数情况下,公司供养其成员的全部社会需求,同时又对他生活的各个方面都拥有权力;公司成员一心一意地融合在这种联谊之中。”学者的概括为企业家的实践所证明。索尼公司创始人盛田昭夫成功的经验就是,“日本经理的最重任务是发展与员工之间的健全关系,在公司内建立一种人员亲如一家的感情,一种员工与经理共

命运的感情。在日本,最有成就的公司就是那些设法在全体员工(美国人称之为工人、经理和股东)之间建立命运与共意识的公司。”观念必须外化为体制才能左右行为。众所周知的由终身雇佣、年功序列等内容构成的日本经营体制,就是这种集体主义与团队精神制度化。

家族主义是韩国企业中占支配地位的文化理念。韩国大企业几乎无不带有家族主义色彩,在雇佣关系上具有权威主义与温情主义的双重性。且不论实施“铜墙铁壁式家族经营”的韩进集团和现代集团(家族和姻亲持股率在25%以上),即使在外人看来相对“开放”的乐喜·金星集团(家族成员持股率为7.4%),“非具(具氏家族成员)非许(许氏家族成员),断难升迁”,具、许亲族成员占据重要职位的现象同样十分严重。作为对家族关系的补充,韩国企业还有许多乡友会、同窗会、校友会等小团体。个人的成功经常有赖于血缘、地缘、学缘等特殊关系。有鉴于此,韩国学者宋丙洛称韩国公司为“半家庭化的团体”,认为“家庭仍然是基本的社会组织 and 体现指导韩国管理人员和企业家行为的价值观的典型。”他还指出,与日本雇员忠于集体不同,韩国的雇员极少具备忠于组织的意识,但“韩国的雇员主要是忠于某个人,而不论他是业主抑或是董事长。”雇员承担义务的程度,取决于该雇员与他觉得不至于辜负他忠诚的那个人之间那种和谐的人际关系持续的时间。韩国企业的典型特征是像是一个家庭型的集体,实行准终身雇佣和准年功序列制度。

中根干枝:《日本社会》,中译本,天津人民出版社1982年版,第3页。

盛田昭夫:《日本造:盛田昭夫和索尼公司》,中译本,生活·读书·新知三联书店1988年版,第140页。

井上隆一郎:《亚洲的财阀和企业》,中译本,生活·读书·新知三联书店1997年版,第146~200页。

宋丙洛:《韩国经济的崛起》,中译本,商务印书馆1994年版,第205页,第202~206页。

其实,日本企业也是建立在家族主义基础上的。“日本社会中,潜在的集团意识是根深蒂固的,其要素源于日本人传统的普遍存在的‘家’的观念。”日韩的区别在于,日本企业已将家族主义上升为超越了血亲关系的集体主义,但韩国还没有。“在日本通常被看作重要的和基本的人类情感的血亲关系,似乎已经被工作集团里的人伦关系所取代。”而在韩国,“企业的创办人可以预料不仅要供养其直系亲属,还要供养其他亲属。因此,很多韩国企业都安排业主的亲属和宗族远亲在企业内工作,并且按照经常是与宗族制度内的规范相似的规范运作。”

日韩企业的文化理论和经营体制的存在均以劳动者变相的人身依附或从属、排斥劳动力的自由流动为前提。盛田昭夫在美国开办美国索尼公司时,看中一位担任公司地区销售经理的美国人,将他派到日本着意培养。但该经理回到美国不久,就由于索尼的一家竞争对手答应给他两倍甚至三倍的工资而“跳槽”。这使盛田昭夫感到非常困窘和愤怒。更让盛田昭夫感到不解的是,这个“背信弃义的叛徒”在一次电器展览会上见到盛田昭夫后,非但不躲避,反而冲到盛田昭夫面前热情问候,亲切交谈,毫无内疚之感。金英姬对韩国企业则有以下批评:“过分强调血缘、地缘、学缘等特殊关系,导致企业内部派别的形成,不利于吸引有创造性、能力强的人才,难以做到人才的合理配置。重视特殊关系阻碍公正的评价,增加了企业的封闭性、排他性。”

从而,外国劳动力,无论是专业人员还是熟练工人,都难以跻身日本和韩国的大型企业。例如在日本,即使在劳动力需求变得十分强烈时,企业也宁愿采取权宜之策,招募日本血统的拉美人或外籍的“受训者”。在日本经营者眼里,外国人缺乏团队意识与合作精神,日本人不“跳槽”,公司自然难以腾出空缺。即

使因意外的情况出现了空缺,经营者也宁愿通过改变雇员工种或调换雇员工作岗位等途径进行内部调整,而不愿从外部尤其是外国招募新人。日本公司即使决定采用几个外国人,也只是从应届毕业的外国留学生中挑选。此外,赚到更多的钱,是绝大多数人出国工作的主要动机。但在日本企业家看来,“一个习惯于为钱而工作的员工通常会忘记他应该为整体服务”(盛田昭夫语)。甚至日本的小企业也不愿意雇用外国人,因为他们经常为了更高的工资而辞工。

日韩企业的文化理念和经营体制不符合劳动力具有完全的人身自由这一“理性的资本主义组织方式”的客观要求,也背离了把事务与家庭分离开来这一现代理性组织原则。买卖自由是一切商品交易得以公平进行的前提。或许日韩的雇佣关系会给劳资双方带来双赢,但这种带有农奴制色彩的、依靠情感维系的关系毕竟是对自由公平交易原则的漠视和破坏。从劳动力资源配置的角度看,作为需的一方,公司的经营需根据市场的变化不断调整和创新,对劳动力自然会不断产生新的需要;作为供的一方,劳动者个人的经验和技能也在不断发生变化。而日韩式的经营体制对劳动力流动的限制,无疑会影响公司乃至整个社会在更为广泛的范围内对劳动力资源的最佳配置,也意味着对追逐利润最大化这一资本主义经营“铁则”的偏离。

东北亚国际劳动力市场的三重结构

所谓东北亚国际劳动力市场,系指这一

中根千枝上引书:《日本社会》第4页。
中根千枝上引书:《日本社会》第7页。
宋丙洛上引书:《韩国经济的崛起》第205页。
盛田昭夫上引书:《日本造:盛田昭夫和索尼公司》第159~160页。
金英姬:《韩国企业文化浅议》,载《当代亚太》1997年第6期第42页。
参见马克斯·韦伯:《新教伦理与资本主义精神》,中译本,生活·读书·新知三联书店1987年版,第11页。

地区主要由日韩资金、技术和管理连结的劳动力资源配置和使用系统。

战后日韩经济的迅猛增长给劳动力市场带来了双重紧张:工人工资的增加导致劳动力成本的上升,使劳动密集型产业举步维艰;工人向上流动机会的增多使结构性劳动力短缺迫在眉睫。对此,日韩两国采取了“移资”与“移民”相结合的应对措施:将劳动密集型产业迁移到发展中国家;允许部分外国移民尤其是非法移民在本国就业,填补低级劳动岗位出现的空缺。东北亚国际劳动力市场因此形成一种三重结构:日韩本国资本密集和技术密集型产业与本国劳动力相结合,劳动密集型产业与海外廉价劳动力相结合,本土中小企业部分地与移民劳动力相结合。

如前文所述,日本的雇佣关系中带有变相的农奴色彩,“爱社精神”、“团队精神”至高无上,员工的个人自由受到限制,个性难以获得完全解放和充分发展,经常要为集体利益牺牲个人利益。与战后大企业的高积累形成鲜明对照,日本劳动者长期处于低工资、高强度、长时间的劳动状态。1987年,日本制造业员工年工作2150小时(员工在5~29人之间的企业为2176小时),长于西德500小时,美国和英国200小时。此外,男性员工还每月平均加班54小时。1995年,制造业工人年工作时间下降到1975小时,低于美国(1986小时),但却高于英国(1943小时)、德国(1550小时)和法国(1680小时)。而如再加上在欧美根本不存在的每年长达308小时的加班时间,日本制造业工人每年工作时间长达2283小时,远远高于其他发达国家。就1995年制造业全日制员工每小时平均工资考察,虽然名义工资(按外汇比价)日本为100的情况下,美国为73,德国为128,但实际工资(按实际购买力)日本为100情况下,美国为140,德国为171。

韩国雇佣关系中的变相农奴制更为露骨。在战后相当长一个时期里,韩国工人劳动时间长,工资待遇低,企业和国家联手侵占劳动者的利益,工会的权力受到严重削弱。目前韩国实行每周44小时工作制度,劳动时间是世界上最长的,法定工作时间以外还要加班加点。现代集团创始人郑周永对1976年沙特阿拉伯朱拜勒产业港工地韩国工人工作情景的描述是:早晨5点半之前到工地现场,6点开始工作,除了午饭时间外,一直干到下午6点。晚饭过后,大部分人进入夜间工作,有时还要通宵达旦地工作。这种高强度长时间的劳作,使外国公司的工人发出了“像现代人那样,废寝忘食日夜兼程,到头来只能走向死亡”的感叹。郑周永的经验是:让工人有条不紊地干活,就得瞪大眼睛,提高嗓门,甚至还要扇耳光。因此,他成了比阎王爷还可怕的人,并赢得了“老虎”的绰号。

近年来东北亚地区人口跨国流动与迁移的增长远远落后于国际投资与贸易的增长。但如换一个角度看,这种投资与贸易乃是日韩两国劳动力市场在地区内的一种“空间置换”式的开放,是发展中国家人口的一种变相的跨国流动与迁移。这种“变局”的直接起因在于日韩本国劳动者工资水平的大幅度提高(在日本,突出表现在1985年日元大幅升值之后,在韩国,主要表现在1987年的民主化之后),使许多劳动密集型产业丧失了在国际市场中的竞争能力,而企业家们不能,也不愿意在国内雇用外国廉价劳动力。从而,将这些产业向海外转移,实现本地的资金、技术、管理与异地的廉价劳动力的有机结合,成为一种不得已的但

晖峻淑子:《富裕的底细》,岩波书店1989年版,第109页,第118页。

柴田嘉彦:《日本的社会保障》,新日本出版社1998年版,第30页,第24页。

郑周永:《我的“现代”生涯》,中译本,生活·读书·新知三联书店1999年版,第232页,第50~51页。

也是有利的选择。通过直接投资的方式对东北亚人力资源在地区内进行合理配置,其结果是资本输出国和资本输入国的皆大欢喜,其潜在的功能是使这一地区人口跨国流动与迁移的内在冲动得以部分释放。应该指出,日韩劳动密集型产业迁移海外多少带有移植“变相农奴制”的性质,尽管移植的程度受到了当地法律法规的限制与削弱。

80 年代以后,日本和韩国的教育水平、生活水平和社会保障水平都得到普遍提高,这使本国开始远离那些必须有人从事又必须在本土从事的职业出现了所谓的结构性劳动力短缺。在万般无奈的情况下,中小企业开始雇用外国劳动力,政府由开始对非法就劳者态度暧昧,变相农奴制从而在东亚最发达的国家得以复活,其标志是:无论在日本还是韩国,外国劳动者的权利都少得可怜。他们缺乏选择职业的机会,定居或携带亲属受到限制,有时连亲人也难以前来团聚,被责骂和凌辱的现象时有发生。非法居留的外国劳工更是处于“准奴隶”地位。由于缺少合法身份,他们不得不接受苛刻条件,被迫从事本地人越来越不屑的“3D”工作即脏(dirty)、苦(difficult)、险(dangerous)的工作,劳动权益甚至基本人权经常受到侵害。女性非法就劳者的境况更为悲惨。她们主要从事“典型女性”的职业,如家务、带有色情性质的娱乐、餐饮、旅馆、服装、电器组装等(参见表 2),她们收入微薄,条件恶劣,地位低下,通常还带有女性服从、驯良和自愿提供个人服务的色彩。生存状况的恶劣经常令非法就劳者铤而走险。

受忧患意识和民族主义的驱动,日本与韩国在采用具有变相农奴制色彩的雇佣制度方面获得巨大成功,赢得战后日本经济的复兴和韩国经济的高速增长。所谓“价格优势”或“劳动力优势”,遂成为东亚模式的重要组成部分。无论日韩跨国公司在海外雇用当地

廉价劳动力的移植的变相农奴制,还是中小企业在本国使用外国移民劳动力的变相农奴制,也无非是日韩本土变相农奴制的延伸和发展。当然,这一过程本身借助了东北亚地区经济发展的差异。劳动力的跨国流动主要受两个因素影响,其一是强迫性因素,其动机是逃脱家乡的贫困或贫穷的生活,其二是促动性因素,其动机是改善生活质量。东北亚的未能得到完全市场化的雇佣关系中依旧有市场力量的作用。

表 2 在日本的非法女性移民的职业分类

职业种类	1988 (%)	1989 (%)	1990 (%)
服务业 (HOSTESS)	4704 87.3	3559 73.8	2605 55.6
制造业	165 3.1	323 6.7	614 13.1
无技术的服务业	120 2.2	276 5.7	373 8.0
商店营业员	105 1.9	227 4.7	46 1.0
厨 师	291 5.4	432 8.9	1046 22.3
总 计	5385 100	4817 100	4685 100

资料来源:日本法务省。转引自田禾:《东南亚流动妇女的社会地位述评》,载《当代亚太》1998 年第 12 期,第 41 页。

东亚国家的专制历史都很悠久,像西方那样得心应手地采取自由平等交换的方式使用劳动力还有待时日。例如,西方征服东亚时,不仅借助坚船利炮,使用金钱雇用原居民的技巧也相当娴熟。布罗代尔等人曾这样描述:“早在葡萄牙人的时代,从事‘区域贸易’的欧洲商船就雇用不同国籍的船员,其中本地水手占多数。”同样,在各国的印度公司后来蓄养的军队里,绝大多数兵员是本地人。在远东商业活动中心,同样也有无数本地人自荐效力。”日本在征服邻国时,只有船坚炮

Patha Gangopadhyay: Patterns of trade, investment and migration in the Asia-Pacific region, in Grahame Thompson edited: *Economic dynamism in the Asia-Pacific*, Routledge 1998, p. 48.
布罗代尔:《15 至 18 世纪的物质文明、经济和资本主义》第二卷,中译本,生活·读书·新知三联书店 1993 年版,第 564~565 页。

利和强迫劳动。

对未来发展趋势的预测与评论

由于许多成为人口流动原因的因素,如劳动力供给状况的不同、生活水平的差异的持续存在,更由于人口流动与不断壮大的市场力量、不断增长的国际资本、商品和观念的流动这一全球化趋势息息相关,未来东北亚人口跨国流动和迁移的数量势必有所增长。但由于日韩两国的企业经营理念和体制在近期难以发生重大变化,这种增长又只能是平稳而渐进的。

如果继续维持排斥外国劳动力的雇佣关系,日本的技术密集和资本密集型产业将有怎样的前景?如果不发展民族文化的多元性和多样性,改变单一民族国家的封闭结构,日本在新文化的创造和知识创新方面是否会落伍?这些迫在眉睫的问题已经引起许多日本有识之士极大关注。全球化趋势的发展,世界人口跨国流动与迁移的频繁,国际间信息交流和信息网络的形成,“少子高龄化”的压力,也使更多的日本人更深刻地理解了“国际化”的内涵与意义。为使日本在“人才国际流动地图”占据一席之地,以亚洲一员的身份建设“开放的日本”,与亚洲邻国共生共益,实现多元的民主主义,目前日本政府正考虑采取一些新的对策,如转变产业政策和地域政策;重新确立签证标准,在拒绝无技能移民劳工入境的同时放宽对“专业人才”的入境限制;确认具有永久居住权的外国人的地方选举权,给予他们在社会保障方面的“国民待遇”;建设与外国“居民”共生的新社区;增加外国留学生的数量,力争早日实现留学生10万人计划等。许多地方政府在推进国际化方面更是满怀热忱。大分县别府市新创办的立命馆亚洲太平洋大学,以亚洲为主的外国留学生

的人数高达学生总数的一半。2000年,大分县政府还允许外国人应聘公务员中的一般事务职,为亚洲其他国家的优秀人才在日本就职提供了机会。日本海沿岸诸县还纷纷兴建面向外国人居住的社区,并采取多种措施鼓励外国留学生前来就读。这些变化无疑令人欣喜,但指望日本政府在近期内在外国人准入方面有重大举措也是不现实的。正像福山指出的那样,目前日本面临的人口减少、老龄化、少子化和劳动力不足问题,解决办法无非有二:允许更多的外国劳工入境或让更多的妇女参加工作。日本的决策者显然倾向于采用后一种办法。金融危机后,面对许多外国企业撤资的情况,韩国政府也开始对自身“缺乏外国人安心投资的环境”进行反省。中央政府和地方政府开始为吸引外资和外国优秀人才制定新的政策,采取新的措施。但显而易见,指望韩国政府在近期内有重大政策调整同样是不现实的。

民众心态也在不断开放。在日本,许多人已经认识到从2005年开始日本人口将长期陷入负增长状态,故而有必要从东亚其他国家引进劳动人口;认识到日本有必要接纳持有不同观念、文化的人,由同质社会向异质社会转化。一个富有说服力的例子是:尽管目前日本失业率居高不下,但据《朝日新闻》的调查,反对接收外国劳动力的仅为26%,赞成的则高达64%。在帮助跨国移民适应新的社会环境方面,日本民间社会起到了政府难以起到的作用。目前,许多日本的非政府组织(NGO)致力于改造具有排外性的日本社会,增强其容纳性以使外国移民尽快在身份上完

<http://edu.sins.com.cn> 2000/12/11.《朝日新闻》2001年1月4日。

Francis Fukuyama, *A sian Values in the Wake of the A sian Crisis, The Review of Korean Studies*, Vol 2 September 1999, p. 9.

《朝日新闻》2000年12月24日。

成由外国人向本国人的转变。NGO 还帮助外国人提高生存技能和维护基本权利。到 2000 年年底,“东京日语志愿者网络”(1993 年成立)在首都圈约有 70 个团体,志愿为外国人教授日语。“外国劳动者全国联合网络”(1997 年成立)则帮助外国劳动者解决医疗、劳动纠纷等问题。令人遗憾的是,在工业发达国家中日本 NGO 力量最为弱小,因此它们在推动东北亚人口跨国流动方面所能够起到的作用还十分有限。

企业文化理念和体制能否发生变革无疑是问题的关键。1997 年亚洲金融危机发生之后,多有日本学者发表文章,主张日本企业经营制度应该向以个人主义为基础的美国看齐。但迄今为止,多数日本企业依旧我行我素,无意触动既有经营理念和体制。少数企业虽然有所松动,但改革的态度并不明朗。企业的这种消极态度极可能使目前日本政府效法美国从印度吸收 IT 人才的计划化作泡影。相比之下,倒是韩国的企业经营体制饱受冲击。1987 年政治气氛得到缓和后,韩国劳动者长期受到压抑的不满情绪如火山爆发喷薄而出。他们为争取和维护自身应有的权益,发动了有史以来最大规模的劳资分歧工潮。在企业内部,个人主义与家族主义,平等主义与权威主义,合理主义与人情主义的矛盾也日趋尖锐。韩国劳动者思想观念的变化可从郑周永发出的以下感慨略见一斑:“真是怀念那全国上下一心一意走出贫困,像搞独立运动的斗士那样废寝忘食地工作的那一段时间。那时候,即使在最恶劣的环境下,没有应有设备,几乎是靠人的双手来工作,工资又那么微薄,但是每个人满怀着发展国家经济的高度使命感和自豪感。现在,随着岁月流逝,时代变迁,生活不同,人们变得不一样了。”1997 年金融危机发生之后,许多大企业进行重组,企业旧有文化理念和管理体制不得不

再次接受严峻考验。

实际上,能够让根深蒂固的日韩企业文化观念和体制乃至社会文化结构脱胎换骨的,只有市场的力量以及由这种力量推动的全球联系趋势。市场经济的威力在于它通过优胜劣败的竞争机制,无止境地促进生产和经营效率的提高,从而它在最本原的意义上将一切生产要素普遍化,不断将人类生活的方方面面纳入交换系统并不断地消除影响所有交换行为自由公平进行的一切消极因素。由市场力量推动的新的经济秩序,打破了家庭和社区生产的格局,取而代之的是对国家和世界市场的参与。无论个人还是企业只有适应全球市场——资本市场、文化商品市场、劳动力市场——才能被纳入全球秩序之中而获得生存,否则很可能遭到淘汰。近年来东北亚地区在人口流动和迁移方面发生的诸多变化,如日韩资金、技术和管理的转移,对外国移民的接纳,政府、民间社会以及企业对自身结构的改变和发展方向的调整,无一不是市场力量和全球化趋势推动的结果。“今日资本主义的经济组织是一个庞大的宇宙,各个人出生于其中,它将许多不能变更的事物交付给他,他只能与之共存。当各个人牵涉到市场关系的时候,他只能就范于资本主义的条规。如果企业家长久违背这些成例,他必将在经济生活中被淘汰,有如工人不使自己迁就这些成例,则必会失业而踟蹰于街头。”重温当年马克思·韦伯的这段精彩论述,很能帮助我们预测未来东北亚人力资源市场将发生怎样的变化。

(作者单位:中国社科院亚太研究所)

《朝日新闻》2000 年 12 月 25 日。
郑周永上引书:《我的“现代”生涯》第 226 页。
参见马克思·韦伯上引书:《新教伦理与资本主义精神》第 38 页。