

浅谈国际劳动力流动和建立我国人才市场

陆 妙 英

随着科学技术的迅猛发展和世界生产力的不断提高,当代任何国家不论其社会制度、经济体制以及经济发展阶段怎样,他们在经济上相互依赖程度愈来愈密,在经济贸易往来上已越出以商品流动为主的范围,扩展到国际生产要素之间的流动。生产要素最易流动的是资本、劳动力和技术。

本文就劳动力流动和建立人才市场问题,略表浅见。

一、国际劳动力流动和国际劳务市场

二十世纪六十年代以来,国际劳务合作发生了重大变化,主要由于:

1. 西欧、北美的工业发达国家随着科技的进步和产品的不断更新换代,需要庞大的劳务市场。他们一方面向发展中国家出口技术和技术人员,举办合营企业、承包工程,另一方面,又大量招募发展中国家的劳工,从事各项繁重劳动,廉价劳动力,使他们获得更高的经济效益。

2. 广大发展中国家都在积极发展民族经济,建设自己的国家。但他们缺乏资金、技术和经验,正在筹集资金,用于经济开发和工程建设,因而发展中国家的劳务市场有发展扩大趋势。

3. 石油生产国积累了巨额的石油美元,具备了大规模经济建设的有利条件,但这些国家都缺乏技术和劳动力,因而造成国外承包商和劳务人员大量涌入,形成国际劳务市场。

上述国际劳务市场中的劳动力流动可以分为无技能的(包括半有技能的)、有技能的和有经营才能的(包括企业管理才能)三个层次。

无技能和半有技能的劳动力流动,目前正在世界各地大规模进行。例如,意大利、南斯拉夫、土耳其和其他地中海国家的工人,每年成千上万地流入欧洲国家。墨西哥、古巴和其他拉美国家,每年也有大批工人流向美国。还有一些劳动力的流动是长距离的,如中国工人在坦桑尼亚、苏丹等地修筑铁路、公路;南朝鲜有50,000多人在沙特阿拉伯当合同工。无技能的劳动力的流动,多数人是为了谋求高报酬,也有一些是由于政治、宗教和学习等原因,到处流动着。

技术人才和经营管理人才的流动,近年来也很频繁。人们对人才流动,有两种不同看法:有的认为这是“智力外流”,对本国不利;有的认为这是“发展趋势”。许多技术、管理人才的流动,绝大多数是随着国际技术交流的发生而发展的,有的获得国外的个人单独合同,有的则被他们的国家或公司派赴国外。在人才流入的国家,对人才流入一般采取宽松态度,和对一般劳动力的流入采取严格控制,形成鲜明对照。

由于技术人才和管理人才需求众多，国际人才市场逐步形成，开始和国际劳务市场分离而独立发展，出现了人才招聘公司这样的国际性新型组织。世界主要国家的人才招聘公司不下千百余家，其中最大的十家，其营业纯收入(每年)高达三亿美元。(附表如下)

招 聘 公 司 名 称	总部地点	年收入(万美元)
拜伦——菲利国际公司	洛杉矶	5,800,00
卢塞尔——雷诺尔兹公司	纽 约	4,700,00
斯宾赛——斯图华特公司	纽 约	4,300,00
埃根——森德公司	苏黎世	3,400,00
海德理克——斯塔格尔斯公司	纽 约	3,000,00
PA国际公司	伦 敦	2,800,00
塔萨公司	苏黎世	1,980,00
瓦特——豪威尔公司	纽 约	1,250,00
波意顿国际公司	纽 约	1,600,00
肯尼——鲍文公司	纽 约	1,590,00

人才招聘这一行业，已经被国际社会所承认，并在欧洲各大公司中赢得声誉和尊重。他们的活动范围已扩展到中国。在中国，一些管理跨国公司的子公司的高级管理人员，正是由这些人才招聘公司所物色的。目前，在英美等国，人们再也看不到聘请高级管理人员的广告。

综上所述，可见国际间劳动力的流动，人才市场的出现，是国际经济贸易发展的必然趋势。

二、对我国建立人才市场的一些看法

随着社会主义有计划商品经济的发展，经济体制和政治体制改革的不断深入，我国建立人才市场势在必行。因为商品经济的发展，必须依靠完善的市场体系，要尽快建立和发展商品市场、金融市场、技术市场和劳务市场(包括人才市场)等各种市场机制，为商品经济发展创造良好的社会条件。近年来，商品、金融、技术等市场发展迅猛，唯独人才市场发展缓慢。究其原因：一怕乱，怕人才流量大，打乱正常的生产秩序，影响国家财政收入；二怕社会和人们的心理承受不了；三怕迷失方向、出乱子。因此，领导决心不大，步子迈不开。开放人才市场是关系全局的重大问题，不能瞻前顾后，畏首畏尾，纸上谈兵，贻误大事，而应该决心大，步子稳，慎重从事，不断总结，逐步推开。

1. 建立人才市场的必然性

劳动者、人才是两个既相同，又不完全相同的概念。凡从事体力劳动和脑力劳动的人称劳动者，人才则是具有专门技能的人。科学家、教授、工程师、医生、艺术家、高级技工和能工巧匠都是人才。所有的人才必定是劳动者，但是并不是所有的劳动者都是人才，因此，凡人才具有的特性，劳动者就不一定具备。人才是具有某种特殊智力和技能的劳动者。

社会主义社会，劳动者成了国家的主人，独立的自由人。劳动者和生产资料直接或者间接结合，无论是全民所有制，还是集体所有制，劳动者是生产资料的所有者，社会每一个成员都平等地拥有一定的所有权，劳动力属个人所有，但不是商品。人才是劳动者中的精华，更不可能是商品，然而人才具有特殊的智力和技能(以下简称“智能”)，却是商品，因此人才市场，实际是人才智能市场。

劳动者是通过劳动获得消费品，为了获得消费品、继续生存或者生活得更富裕，才去劳动。而人才却不同，由于人才具有某种特殊的智能，各种不同类型的人才都有一个共同的愿望，就是使自己的智能得到社会承认，能充分体现其价值，同时获得消费品，以满足生活和发挥自己才能的需要。既然人才的智能是商品，那么，就应该有相应的市场体系，以确保这种特殊商品能够正常买卖、正常流动。

目前我国人才使用状况是：一方面人才奇缺，一方面人才大量积压；一方面很多事缺乏人去做，一方面很多人又无事可做。人才是社会主义最宝贵的物质财富。不充分发挥人才的聪明才智，四个现代化建设将会落空。因此，爱才、惜才、合理使用人才是当前人事制度改革中要解决的重大问题。解决合理使用人才的关键是改革统得过死、集权型的劳动人事管理体制，只有采取计划调配和市场调节相结合的模式，才能适应现代化和科学技术飞速发展的需要。这样既能发挥计划调配对人才市场的制约作用，又能充分发挥市场的调节作用，两者取长补短，相得益彰。无疑，建立人才市场是改革劳动制度和人事管理体制的中心环节，是经济体制改革顺利进行的根本保证，因此，建立人才市场是大势所趋，势在必行。

2. 人才市场的功能

所谓人才市场，就是人才更换或选择工作，用人单位招聘或挑选合格人才的场所。它具有调节人才供需，优化人才配置，促进人才竞争，推动生产力发展的社会功能。人才市场有三个功能：

(1) 具有实现双向选择的功能 双向选择是指个人有自由选择职业的权利，用人单位有择优录用人才的权利。职业自由是公民的基本人权之一，是不可侵犯和剥夺的应有权利。在社会主义社会，具有国家主人翁地位的劳动者与用人单位没有依附关系。而人才本身为了体现自己智能的价值，除了选择自己理想的工作外，更需要挑选能充分发挥特长的职业，因此，劳动者应该有选择职业、单位、辞职的自由。这是世界各国，不论是社会主义还是资本主义，凡是商品经济条件下的普遍行为。

随着经济的不断发展，用人单位以获取最大经济效益为目的，严格精选、聘用人才，并根据发展的需要，不断对人才吐故纳新，保持人才优化的配置。人才市场能机会均等地实行双向选择，因此，它是促进人才与生产资料、工作岗位最佳结合的重要途径，也是提高经济效益，推动社会生产力发展的重要保证。

(2) 具有促进人才竞争的功能 有市场必有竞争，这是商品经济发展的必然规律。产品只有在商品市场上供人选择，才存在剧烈的竞争。同样，人才只有通过人才市场，才能形成竞争之势。由于单位有用人自主权，择优汰劣是录用人才的重要原则。人才不得不勤奋学习、更新知识、精益求精，以保证自己的智能——这一特殊商品的质量，在剧烈的竞争中获胜，从而取得理想的职业，体现自己的智能价值。

与此同时，人才竞争又促使用人单位之间的竞争。用人单位之间势必要进行技术竞争、

装备竞争、福利竞争、管理竞争、这样才能拥有一批第一流的人才。这类单位的工作、生产必定是欣欣向荣，蒸蒸日上。

(3) 具有调节人才分布、结构、使用不合理的功能 合理的人才布局、结构是国民经济迅速发展所要求具备的条件。凡符合国民经济长远发展的需要，能充分调动那里人才的积极性和创造性，就是合理的人才分布和结构。单一的计划调配制所形成的人才单位所有制是造成人才布局不合理的主要原因，只有进行人才流动，依靠人才市场机制的调节，才能逐步改变人才分布、结构、使用不合理的现状，达到用人之长、各尽其才，充分发挥人才的积极性和创造性。

3. 实行专业技术职务聘任制是建立人才市场的必备条件

运用市场机制调节人才供需，必须有相应的配套政策。专业技术职务聘任制的根本目的是打破禁锢人才，合理使用人才，充分发挥现有人才潜力，实行按劳分配的原则，促进人才流动，做到人尽其才，各展所长。无疑，聘任制是科技干部管理制度的一项重大改革，是中国改革的伟大工程中的一个重要组成部分。实践证明，这项改革是有成效的，不同程度地调动了专业人员的积极性。但问题不少，主要缺点是全员聘任，没有形成人才竞争机制，积压、浪费人才的现状尚未改变，人才难以流动。综观基本完成聘任制的高校、科研、卫生三个系统的聘任工作全局，不聘人员仅百分之几。多数单位人人都聘，没有淘汰，使聘任制流于形式，大锅饭变成大锅粥。全员聘任，特别在人才密集的高校和科研单位，长期形成在有限的工作岗位上，人才过于拥挤，创造性劳动的自由度很小，人力资源利用率不高，从全社会来说，是极大的浪费。全员聘任，使人才难以流动。多数单位把上级主管部门下达的高、中级职务限额用得精光，这样怎能引进必需的人才？由于职务限额的限止，全员聘任，使过去人才“一纸定终身”、能进不能出转变为不能进也不能出的更僵化的状态，长此以往，积压、浪费、使用不合理的现状将更趋严重。实行差额聘任、为人才市场源源不断输送各种人才，实现个人和单位双向选择，是开放人才市场的必备条件。否则，建立人才市场将是一席空话。完善和改进专业技术职务聘任制工作，必须解决：(1) 彻底放权，实行“单位粮票”。国家每年增拨各单位一定数量的金额，用于聘任工作。单位根据岗位需要和近期发展规划，确定高、中级合理的比例结构。聘任后所需增加的工资，不足部分由单位自行解决，离开单位者取消原职务及其工资。(2) 实行差额聘任。不聘人员通过组织介绍或者自谋出路，促进人才流动。(3) 实行双轨制。技术职称是代表一个专业技术人员的业务能力和学术水平，每个合格的专业技术人员都应有职称。职称不应有数量的限额，完全按实际水平评定取得，不与工资待遇挂钩。由于我国近年来刚实行学位制，对没有学位的各类专业人员评定职称是符合我国知识分子的心理、现实、事业需要的上策。(4) 立人才流动法，以确保人才流动和个人择业的自由权利。

综上所述，人才流动和建立人才市场是完善市场机制的重要方面，也是经济体制和政治体制改革的一个组成部分。实行专业技术职务聘任制则是开放人才市场的前提和必备条件。