

中国未来人口发展趋势 对劳动就业的挑战

原 新 黄 乾

伴随经济运行机制从计划体制向市场体制转轨,经济增长方式转变,国有企业深化改革,企业下岗职工不断增加,加上城镇业已存在的大量失业人员,农村庞大的剩余劳动力和城乡每年新增的劳动力,就业已经成为我国具有挑战性的跨世纪社会经济问题。决定就业状况和发展趋势的因素是多元的和多方位的,其基础是作为劳动力资源供给源泉的人口状况。我国未来人口变动趋势不仅关系到下世纪就业发展趋势的判断、就业政策的制定,而且还关系到人口政策的长期调整。本文着重从人口角度深入探讨 21 世纪人口发展趋势对我国就业的挑战。

一、人口总量变动与劳动力总供给、总需求趋势

1. 总人口变动与劳动力供给趋势

劳动力供给是分析就业趋势的基础,而劳动力供给量又主要取决于人口发展趋势(包括规模、结构和质量)及劳动参与率。根据 1990-2100 年中方案人口预测结果(原新,1999),我国人口规模将经历先增长、后减少、再稳定的过程。首先我国人口将以低增长速率持续增长 50 年,在 2045 年经过零人口增长点,并达到人口规模最大值 15.34 亿;然后,人口进入负增长阶段,人口总量趋于减少,由于生育率保持更替水平变动,并未从根本上缓解我国的人口压力,也未能改变人口数量宏大的特征;2085 年前后人口再次接近零增长,实现相对静止人口,总人口规模仍然保持在 15 亿以上。人口发展背景决定了劳动力供给的性质:

(1) 劳动力资源巨大。为了便于分析,本文将劳动力资源等同于劳动年龄人口。我国的劳动力资源一般有三个划分标准:标准一指 15-64 岁年龄段男女人口数之和;标准二指 15-59 岁年龄段男女人口总和;标准三以允许进入劳动力市场的最低年龄和退出劳动力市场的最高年龄为界限,即 16-59 岁男性人口和 16-54 岁女性人口的总和。根据人口发展趋势,劳动力资源将持续上升(表 1),以标准一为例,从 1990 年的 7.55 亿增加到 2025 年的峰值 10.13 亿,增量达 2.58 亿,平均每年新增劳动力 740 万,年均增长率为 0.85%,比同期总人口年均增长率高 0.06 个百分点;之后,劳动力资源略有减少,但受人

口规模巨大的作用,劳动力资源仍然十分丰富,2030 年为 9.39 亿;2070 年最少,为 8.98 亿;实现相对静止人口时保持在 9.0~9.2 亿。

按标准二和标准三划分的劳动力资源,其增长趋势与标准一大致相同,只是数量上有差异。按 15-59 岁统计,劳动力资源的峰值是 9.38 亿(2020 年),实现相对静止人口时,劳动力资源总量维持在 8~9 亿。即使按标准三推算,劳动力资源峰值也可达 8.75 亿,只是实现峰值的年份提前到 2015 年,劳动力资源趋于稳定时,仍保持 7.5~8.5 亿。基本结论是:我国人口与劳动力资源高度相关,人口规模对劳动力资源起决定性作用,总人口的快速增长最终转化为劳动力资源的迅速增长,总人口规模巨大导致未来劳动力资源拥有量极其丰富。

(2) 劳动力供给量持续增长。劳动力供给决定于劳动年龄人口数量和劳动力参与率。一般而言,劳动力参与率在工业化和城市化发展初级阶段比较高,为 85% 以上,在工业化和城市化后期较低,为 75% 以下。1990-1994 年我国平均劳动力参与率为 84.26%。根据社会经济发展长远规划,21 世纪前期我国的工业化和城市化将以较快的速度发展,劳动力参与率保持较高水平;中期,随经济水平、教育水平的提高,劳动力参与率会有所下降。据此,将劳动力参与率设计为从 1990 年的 0.843 下降到 2100 年的 0.75。结合劳动力资源拥有量,预测未来劳动力供给最大值分别为 8.43 亿、7.80 亿和 7.28 亿,最小值分别为 6.36 亿、6.07 亿和 5.72 亿。未来劳动力供给的绝对量将会很庞大。以标准三为例(表 2),1990 年我国劳动力供给为 5.72 亿,并持续增长到 2015 年的峰值 7.28 亿,净增 1.56 亿,年均增加 624 万人;2015 年后劳动力供给量逐渐下降,但绝对量仍然庞大。

劳动力替代比(即每年进入劳动年龄的新增劳动力(男女性 16 岁人口之和)与每年退出劳动年龄人口数(男性 60 岁与女性 55 岁人口之和)的比值)逐年降低。1990 年为 291.9,说明该年进入劳动年龄的人口数比退出劳动年龄的人口数多近 2 倍;2015-2020 年之间降到 100 以下,说明每年进入劳动年龄的人口数开始少于退出劳动年龄的人口数,就业压力有所缓解,2025 年降到最低点 80.3,然后开始逐渐回升;2060 年以后趋于均衡。

表 1

中国未来劳动力资源拥有量的变动趋势

单位: 万人

	标准一 (男、女 15- 64 岁)		标准二 (男、女 15- 59 岁)		标准三 (男 16- 59 岁, 女 16- 54 岁)	进入劳动 年龄人口 (男、女 16 岁)	退出劳动 年龄人口 (男 60, 女 55 岁)	劳动力资 源替代比 A/B
	人口数	占总人 口比理	人口数	占总人 口比重	人口数	A	B	
1990	75451.6	66.74	72054.0	63.72	67847.7	2340.0	801.7	291.9
1995	80675.2	66.77	76785.1	63.53	72827.3	1863.0	853.4	218.3
2000	85618.4	67.24	81522.9	64.02	77214.3	2022.2	922.8	219.1
2005	91695.2	69.33	87644.6	66.10	82487.5	2359.1	1165.0	202.5
2010	97442.2	71.55	91885.0	66.99	85873.3	2158.8	1456.7	148.2
2015	100651.2	71.27	93139.5	65.93	87477.6	1970.4	1591.1	123.8
2020	101097.2	69.77	93801.1	64.74	87284.2	1821.2	1856.3	97.6
2025	101339.2	68.35	92250.0	62.19	84775.5	1768.4	2198.0	80.5
2030	99875.9	66.18	88884.7	58.91	81656.8	1795.9	2158.1	83.2
2035	96791.1	63.39	86254.4	56.49	80035.3	1829.1	1864.9	98.1
2040	94590.4	61.67	86026.1	56.08	79694.3	1891.7	1824.3	103.7
2045	94379.3	61.51	85590.9	55.75	78550.4	1879.4	2046.3	91.8
2050	93941.7	61.39	83633.5	54.67	76709.8	1873.9	2075.9	90.3
2060	90447.9	59.47	81143.5	53.48	74833.2	1827.4	1743.3	104.8
2070	89828.4	59.51	81745.5	54.16	75723.0	1875.9	1673.6	112.1
2080	90853.2	60.43	82502.1	54.86	76269.7	1863.9	1759.9	105.9
2090	91058.3	60.27	82363.3	54.51	76130.5	1858.7	1772.9	104.8
2100	91201.1	59.77	82700.5	54.20	76559.1	1883.5	1737.8	108.4

表 2

中国未来劳动力供给量、需求量以及供需差

单位: 亿人

	劳动力供给量				劳动力需求量			劳动力供需差		
	劳 动 参与率	标准一 A	标准二 B	标准三 C	GDP 增长率	就业弹 性系数	劳动力 需求量 D	A - D	B - D	C - D
1990	0.843	6.36	6.07	5.72	8.9	-	4.37	1.99	1.70	1.35
1995	0.850	6.86	6.53	6.19	9.3	0.170	4.73	2.13	1.80	1.46
2000	0.850	7.28	6.93	6.56	9.0	0.160	5.08	2.20	1.85	1.49
2005	0.840	7.70	7.36	6.93	8.1	0.150	5.39	2.31	1.97	1.54
2010	0.832	8.19	7.72	7.21	8.0	0.140	5.70	2.48	2.20	1.51
2015	0.832	8.37	7.75	7.28	6.5	0.130	5.95	2.43	1.80	1.33
2020	0.832	8.41	7.80	7.26	6.5	0.120	6.18	2.23	1.62	1.08
2025	0.824	8.43	7.68	7.05	5.5	0.110	6.37	2.06	1.30	0.68
2030	0.824	9.23	7.32	6.73	5.5	0.090	6.53	1.70	0.79	0.20
2035	0.814	7.88	7.02	6.51	5.0	0.085	6.67	1.21	0.35	- 0.16
2040	0.814	7.70	7.00	6.49	4.9	0.080	6.80	0.90	0.20	- 0.32
2045	0.805	7.60	6.89	6.32	4.5	- 0.035	6.75	0.85	0.14	- 0.52
2050	0.805	7.56	6.73	6.18	4.3	- 0.040	6.69	0.87	0.04	- 0.43
2060	0.795	7.19	6.45	5.95	4.3	- 0.040	6.58	0.61	- 0.13	- 0.63
2070	0.784	7.04	6.41	5.94	4.0	- 0.045	6.46	0.58	- 0.05	- 0.52
2080	0.774	7.03	6.39	5.90	4.0	- 0.045	6.34	0.69	0.04	- 0.44
2090	0.759	6.91	6.25	5.78	4.0	- 0.050	6.22	0.69	0.03	- 0.44
2100	0.750	6.84	6.20	5.74	4.0	- 0.050	6.10	0.75	0.10	- 0.35

2. 劳动力需求趋势

劳动力需求量主要取决于经济发展水平, 可采用经济增长的就业弹性推算未来的劳动力需求量。1980- 1989 年我国国内

生产总值 (GDP) 年均增长率为 9.3%, 1991- 1995 年高达 11.9%。据 (李京文, 1998 年) 预测, 2000 年我国经济总规模将达到 1980 年的近 6 倍, 人均国民生产总值翻两番, 2030 年前

后达到中等发达国家水平, 社会经济形态逐步向后工业化社会过渡, 2050 年进入最发达国家行列。根据上述经济发展目标和经济增长自身发展规律, 在 21 世纪前 20 年我国经济仍将维持较高的经济增长水平, 预计“十五”期间我国 GDP 年均增长幅度约为 8% 左右。从 2030 年伊始, 经济增长速度可能类似目前发达国家, 呈现低速增长的局面, 平均每年增长 4~5%。1980-1990 年我国劳动力增长弹性值为 0.452, 进入 90 年代后, 就业弹性系数下降很快, 1991-1996 年为 0.107, 据世界银行估计, 1989-1993 年我国实际就业增长弹性值为 0.17。预计我国的就业增长弹性值将随经济发展而逐步下降。在未来 40 多年里, 我国劳动力需求量将持续上升, 并在 2040 年达到峰值 6.80 亿(表 2)。但是劳动力需求增量呈下降趋势; 2040 年以后, 劳动力需求量和年增量均呈下降态势。

3. 劳动力供需平衡趋势

按标准一、标准二划分劳动力资源, 我国劳动力供大于求的状况将持续整个世纪。按标准三划分的劳动力资源, 我国劳动力供大于求的状况将持续 30 余年, 其中最严重的时间是 2000-2005 年, 过剩劳动力达 1.54 亿, 年均剩余 3 000 余万人。2035 年以后劳动力需求大于劳动力供给, 劳动力供大于求的状况将根本扭转(见表 2)。

二、经济增长与就业形势严峻的原因分析

1. 经济增长和投资就业增长弹性值偏低, 导致就业增长率偏低

我国经济增长和投资的就业增长弹性值不仅低于发展中国家, 而且低于发达国家。1980-1993 年, 低收入国家 GDP 和投资就业增长弹性值分别为 0.368 和 0.344, 其中印度为 0.365 和 0.333, 巴基斯坦为 0.467 和 0.500; 中上等收入国家分别为 0.778 和 1.00; 高收入国家分别为 0.241 和 0.206, 其中美国为 0.370 和 0.400, 法国为 0.333 和 0.333; 而中国同期只有 0.208 和 0.180, 并有进一步下降趋势, 1990-1995 年跌至 0.109 和 0.063。

究其原因, 一是我国经济增长方式转变速度快, 各要素对经济增长的贡献率发生了重大变化。1980-1989 年资本年均增长率为 10.5%, 对 GDP 增长的贡献率为 45%; 劳动对 GDP 的贡献率约为 25%, 比改革前降低了 6 个百分点; 1990-1995 年资本投入年均增长率为 20.6%, 对 GDP 增长的贡献率上升为 69%, 而劳动的贡献率进一步下降为 7%, 为新中国成立以来最低水平。说明我国经济增长主要得益于资本的高投入和劳动的低投入, 这种经济增长方式不符合我国劳动力资源丰富的基本国情。二是投资效益低、浪费严重。早在 20 世纪 60 年代刘易斯在分析发展中国家城市就业机会缺乏时指出: 投资浪费、对成本要素缺乏慎重考虑、价格扭曲以及投资项目的资本密集程度偏高是发展中国家投资提供的就业机会较少的主要原因。这个问题在我国突出表现在两个方面, 其一由于缺乏科学的决策, 投资往往不是产品缺乏市场, 投资见不到效益, 就是所投资项目的产业关联度低, 不能有效带动相关产业共同发展; 其

二投资项目的资本与劳动力比率大, 1978-1990 年国有工业企业职工人数由 3 119 万人增长到 4 365 万人, 年平均增长率为 2.3%, 而固定资产净值年平均增长率为 11.4%。因此, 如何正确调整投资结构和资本劳动力比率, 将对就业压力的缓解起关键作用。

2. 劳动参与率偏高, 导致劳动力供给量巨大

自 20 世纪 50 年代以来, 我国就业率一直处在持续偏高状态, 虽然近几年有所降低, 但偏高的性质并没有改变, 1990 年我国总人口就业率为 59%, 而发展中国家平均为 47%, 发达国家平均为 49%, 世界平均为 47% (联合国发展计划署, 1996)。导致就业率高的主要原因是劳动参与率偏高, 特别是 10-24 岁年龄段人口和妇女劳动参与率高, 我国 10-19 岁男性劳动参与率为 45%, 女性为 43%, 而美国分别为 24% 和 20%, 加拿大为 34% 和 26%, 日本为 10% 和 10% (世界银行, 1995)。据 1990 年人口普查, 我国 20-24 岁人口为 1.26 亿人, 其中在业人口 1.15 亿人, 劳动参与率高达 91.2%, 占总就业人口的 17.7%。1990 年我国 15 岁及以上妇女就业率为 72.9%, 其中城镇妇女就业率为 62.9%, 农村妇女为 76.0%。导致我国 10-24 岁人口劳动参与率偏高的主要原因是教育落后, 致使许多应在校就学的青年过早进入劳动力市场, 突出表现在受教育时间较短, 如美国中学生入学率和大学生入学率分别为 92% 和 75%, 日本为 96% 和 31%, 印度为 44% 和 6%, 巴西为 39% 和 12%, 而中国只有为 48% 和 1%。

3. 城镇化严重滞后, 致使农村剩余劳动力日益严重

城镇化是社会经济发展的必经阶段, 从总体上看, 我国城镇化水平明显滞后于工业化, 城镇化水平不仅低于发达国家, 而且低于发展中国家。1950 年发达国家城市人口比重就已经达到 53.3%, 1989 年增加到 73%, 其中英国、西班牙等国城市化水平达到 90% 以上; 1989 年不包含中国的发展中国家城市化水平的 36%, 如果包括中国, 该指标下降为 32%。城镇化水平滞后发展, 对就业产生两个方面的负效应, 一是使大量农村剩余劳动力滞留于农村, 尤其是在人地矛盾十分尖锐的大背景下造成大量的隐性失业, 二是城镇化发展滞后所创造的就业机会少, 不能有效吸纳更多的农村劳动力和城镇劳动力。随着就业体制的改革和就业逐步市场化, 农村劳动力和城市劳动力的竞争关系将日趋激烈, 加快城镇化发展将对农村和城市就业产生深远影响。

三、我国劳动就业对策思考

我国劳动力供过于求的状态将持续很长的一段时间, 因此尽量增加就业空间, 减少失业, 充分利用丰富的人力资源始终是我国经济社会发展的首要任务。

1. 提高就业增长弹性值, 保证经济增长和投资增长对就业的拉动作用

可以预见, 未来我国经济和投资还将保持较高的增长速度, 关键是如何提高就业增长弹性值, 将经济和投资增长转化为就业的动力。首先, 今后 30 余年将是我国就业最困难的时

期,也是产业结构调整的关键时期。产业结构的调整是经济总量扩张和水平提高的必然要求,但我国经济是劳动力绝对过剩的经济,产业结构的调整必须以有利于解决就业为主要原则和依据。这就要求在产业结构调整 and 转换上要具有一定弹性。各产业间在生产规模上保持适当比例关系,要相互协调、平衡发展。我国产业结构变动一直超前于经济发展阶段,第一产业现代化水平低下,第二产业比重偏高且内在素质较低,第三产业发展较快但水平低。今后在第二产业进行优化和升级时,也必须加快第一产业和第三产业的发展质量,特别是第三产业。因为第三产业无论在经济增长上还是在扩大就业空间上,都有巨大潜力,1991-1996年我国三次产业的劳动力增长弹性值依次为-0.512, 0.188和0.823。

其次,经济增长方式的转变要充分考虑到劳动力和资本的状况。劳动力和资本的相对价格关系对经济增长方式转变产生重大影响,我国劳动力资源丰富,价格低廉,而资本相对短缺,价格较高,要求我国在实现工业化过程中主要发展劳动密集型产业,充分发挥劳动力价格低廉的优势,提高劳动投入对GDP增长的贡献率,在经济增长方式转变上不能盲目追求速度。当然,经济增长方式转变并不是劳动密集型占比越少就越好,资本密集型和知识密集型产业越多就越好,在大力发展劳动密集型产业时,抓住有利时机,利用多种手段发展资本密集型和知识密集型产业。

再则,在投资增长时要注意投资效益。由于投资决策体制存在弊病,导致投资方向和结构不合理,低水平重复建设以及由此形成不合理的产业结构和产品结构,使得大量产品滞销,造成投资严重浪费和效益低下。根据国际经验,经济增长率一般应该高于或相当于投资增长率,而我国正好相反,1981-1991年GDP年平均增长率为8.8%,而全社会固定资产投资的增长率高达19.1%,两者相差2倍有余;1992年GDP比上年增长10.8%,全社会固定资产投资的增长高达37.6%,后者是前者的近3.5倍。同时投资结构不合理还导致产业间的关联度低下,投资联动效益差,最终使得投资的就业增长弹性值偏低,投资对就业的拉动作用微弱。

2. 降低劳动参与率,减少劳动力供给量

我国就业压力一方面来自就业需求有限,另一方面来自巨大的劳动供给量。对于后者最好的措施就是降低劳动参与率。首先要加大人力资本投资,不仅有利于我国经济持续发展和提高国际竞争力,而且可以延迟青年进入劳动力市场的时间,有效减少劳动力的供给。据统计,如果我国15-19岁人口继续受教育比例上升到90%,就可以使该年龄段劳动力供给量减少1200万人;若大学入学率不达到30%,可以减少劳动力供给3647万人。其次,完善社会保障制度。长期以来,我国社会保障的社会化程度很低,城镇劳动者的医疗、养老等保障与企业紧密相关,一旦他们脱离企业,会造成很大经济损失,由此劳动者往往争取就业机会,以获得稳固的保障福利,这就是当前大批下岗职工不愿脱离与企业的雇佣关系的原因所在。通过完善社会保障制度可以有效降低社会劳动参与率。第三,提高家庭经济收入。家庭劳动时间的供给与收入紧密相关,随收入

的提高,家庭的市场劳动时间趋于增多,闲暇减少,但当收入达到一定程度时,家庭会减少劳动供给时间,更多地选择闲暇。如果我国居民经济收入有较大幅度的提高,必定减少家庭一部分成员的劳动供给。第四,从根本上讲,要继续坚持低生育率政策,减少劳动力资源的绝对供给量。

3. 加快农业剩余劳动力转移,减轻农村就业压力

顺利实现农业剩余劳动力转移,将是我国经济和社会发展的重大问题,也是就业问题能否顺利解决的关键所在。首先,要加快乡镇企业发展。乡镇企业是农村经济发展的主导因素,也是吸纳农业剩余劳动力的主渠道,据统计,乡镇吸纳了农村劳动力的25%。要进一步提高乡镇企业吸纳农村劳动力的能力,一是要加大对乡镇企业的投资,从近十几年乡镇企业发展历程看,大量农村剩余劳动力转移到乡镇企业主要是依靠投资拉动,相同投资带动就业的能力,乡镇企业比城市企业高6.44倍。二是乡镇企业发展形式应以劳动密集型为主,不能过早地实行以资本替代劳动的发展形式。其次,加快城镇化步伐。农业剩余劳动力的转移,不仅在产业上表现为从第一产业转移到第二、三产业,而且在空间上表现为从农村转移到城镇,大量人口滞留在农村,不可能实现社会经济现代化的现代化。一方面,鼓励乡镇企业逐步向小城镇集中,以带动劳动力向小城镇流动;另一方面,正确引导农村劳动力向中小城市,甚至大城市的流动。

4. 积极推进就业制度创新

我国就业尽管面临着许多困难和挑战,但最大和最严峻的困难和挑战之一就是制度。近几年的实践证明,要想顺利解决就业问题,没有制度创新的支撑是办不到的。就业制度创新的目的是促进劳动力流动和自主择业,最终目标是建立市场化的就业制度,本质是通过劳动力市场自由就业。因此必须正确处理政府与市场的关系,政府应该逐渐由计划安置转变为就业调控宏观指导,让市场成为调控劳动力就业的基本手段。

参考文献:

1. [美]阿瑟·刘易斯:《二元经济论》,中文版,北京,北京经济学院出版社,1989。
2. 戴园晨、陈东琪:《劳动过剩经济的就业与收入》,上海,上海远东出版社,1996。
3. 胡鞍钢:《中国就业状况分析》,载《管理世界》,1997(3)。
4. 李京文:《21世纪中国经济大趋势》,沈阳,辽宁人民出版社,1998。
5. 杨宜勇等:《失业冲击波——中国就业发展报告》,北京,今日中国出版社,1997。
6. 原新:《中国人口发展:回顾与展望》(国家计划生育委员会重点科研项目“中国未来人口发展与生育政策研究”课题研究报告之一),天津,南开大学人口与发展研究所,1999。

(作者单位:南开大学人口与发展研究所 天津 300071)

(责任编辑:金萍)