

# 劳动年龄人口与劳动供给

都 阳

(中国社会科学院人口与劳动经济研究所)

胡 英

(国家统计局人口与就业统计司)

劳动年龄人口的数量及构成是影响劳动供给最基本的因素。作为世界上人力资源最为丰富的经济体，伴随着人口转型的不断演进，人口因素对劳动力供给的影响也不断呈现出新的局面。1970年代开始的生育率下降过程，使得中国在随后的一段时期内劳动年龄人口的比重逐步提高，并形成了有利于经济发展的人口格局；然而，开始于上个世纪的、长期的低生育率水平必然在随后的时期反映在劳动力市场上，表现为劳动年龄人口供应趋于下降。当经济增长所产生的就业需求仍然保持较快的增长速度时，劳动年龄人口的减少就会导致劳动力短缺的现象发生；同时，由于低生育率的影响还将体现为劳动年龄人口的老化，并对劳动供给的构成产生影响。

本章就首先讨论人口因素影响劳动供给的主要方式；然后，根据人口预测的结果，分析劳动年龄人口数量及其变化的趋势；第三部分，将对中国劳动年龄人口规模的特殊性及其所引发的不同的经济发展和劳动力市场转变模式，做出相应的分析；第四部分讨论劳动力年龄人口内部年龄结构的变化趋势，针对劳动年龄人口老龄化的现象，分析其对于劳动供给的含义；最后，我们结合本章的分析以及最新的人口预测结果，讨论未来挖掘劳动供给潜力的政策手段。

## 一、 人口因素如何影响劳动供给

在劳动力市场上，劳动供给的数量是对劳动力市场形势变化不断产生反应的结果。从微观层面看，具有劳动供给能力的个体，根据工资等主要的劳动力市场信息，做出个人的劳动参与决策，从而决定是否从事劳动以及劳动时间长短等。因此，对劳动供给行为的影响因素很多，如劳动力市场的工资水平、教育、年龄和性别等个人特征、劳动者所在家庭的规模与结构等。除此之外，在更加宏观的层面上，劳动力市场的制度安排也会对劳动供给的水平产生影响，例如，优厚的福利制度可能对劳动供给产生的负面激励，就一直是劳动经济学家关注的课题。

尽管影响劳动供给的因素很多，但人口因素的影响具有独特性。首先，人口因素决定了劳动供给的潜在水平。尽管劳动力市场政策（如积极的就业政策）的重要目标是充分地利用人力资源，但在任何一个经济体，劳动年龄人口的数量都决定了人力资源开发的极限；其次，劳动力价格等因素可能在短期内发生较大的变化，并通过影响劳动者的行为决策影响劳动供给水平。而人口因素相对于劳动力价格等短期因素，更多地决定了劳动供给的潜力，对劳动力供给的影响具有长期性、稳定性。第三，正是由于人口因素的长期性和相对稳定性，它对劳动供给影响的方向和程度也更加容易预测。因此，从劳动年龄人口数量、结构的变化观察

未来劳动供给趋势，可以得到相对可靠的预测结果。

通常 16 岁及以上的人口被定义为劳动力，但实际上老龄人口由于劳动能力下降，实际的劳动供给水平有限<sup>1</sup>。因此，我们在本章将 16 至 64 岁的人口定义为劳动年龄人口。我们从以下几个角度分析该年龄段人口的变化对劳动供给可能产生的影响：其一，劳动年龄人口总量的变化。它决定了未来中国劳动供给的潜在水平；其二，劳动年龄人口和抚养人口的相对关系，决定了人口红利的水平；第三，劳动年龄人口的内部结构也将影响劳动供给的质量和水平，如年龄结构、教育结构等。

从人口因素看，生育率水平是影响未来劳动供给水平的最主要的指标，也是预测劳动年龄人口变化的主要依据。本报告的其他章节已经对中国的生育率水平及其演变做了较为详尽的讨论。综合对生育率水平的各种分析结果，我们认为 1.4 的总合生育率水平能较为准确地反映已经长期存在的低生育率水平。在以下的预测结果及其分析中，除非做出了特别的说明，我们将以该生育率水平作为人口预测的基础。

生育率对劳动年龄人口变化的影响呈现出滞后和队列效应。首先，当期的生育率水平并不能马上影响劳动供给，而是在新生儿人口成长为劳动年龄人口以后（即 16 年以后）开始对劳动供给产生影响；其次，每一个出生队列将在其生命周期内对劳动供给产生影响，因此，如果某个队列表现出特定集体特征，如健康状况、受教育水平，则在他们经历的 16-64 岁周期内会持续对劳动供给产生影响。考虑到劳动供给质量（人力资本）的形成，通常在生命周期的较早阶段，因此，即期的公共政策（如人力资本积累政策）会对未来劳动供给的形势持续产生影响。特别是对于中国这样一个同时面临快速发展和剧烈转型的经济体而言，不同队列之间人力资本的差异对判断劳动供给的总体趋势具有重要的意义。具体来说，由于劳动者的人力资本的水平在不断提高，老龄组的劳动供给质量也处于不断改善的过程中。在这种动态条件下，老龄组的劳动者的生产率水平的提升将有助于减轻老龄化对社会经济发展带来的压力。我们在本章的第四节将更加详细地分析这一效应。

## 二、劳动年龄人口总量变化趋势

假定总合生育率水平在未来维持 1.4 的低水平，在预测的时间区间内，城市化进程仍然按照过去 10 年的速度推进。在这样的城市化发展速度下，我们假设城乡间具有不同的人口增长速度，但全国的总合生育率为 1.4 的情况下，预测未来 40 年总人口及各年龄组人口的变化趋势。在上述假定下，预测的结果表明，总人口在 2024 年达到峰值，13.91 亿人。如果将总合生育率水平假定为 1.6，则总人口将在 2029 年达到 14.20 亿的峰值。显然，采用更符合当前的生育率水平的预测参数，人口峰值到达的时间较以往以总合生育率 1.8 的预测提前，峰值人口的总量也更低。

在本章，我们更关注劳动年龄人口的状况。图 1 展示的是 2011 至 2050 年劳动年龄人口总量及劳动年龄人口占总人口比重的变化情况。根据该预测结果，16 至 64 岁的劳动年龄人口的总量在 2016 年达到 9.81 亿的峰值。随后，劳动力年龄人口总量开始逐年小幅下降。到 2020 年，劳动力年龄人口总量将下降到 9.74 亿，2030 年下降到 9.35 亿，2050 年更将下降至 7.35 亿。

劳动力年龄人口占总人口比重的变化则更为迅速。根据我们的预测结果，劳动年龄人口占总人口的比重到 2013 年达到最高值，为 71.9%。随后，总人口中劳动年龄人口的比重开始下降，到“十二五”末期缓慢下降到 71.4%；2020 年下降到 70.2%；2030 年下降到 67.5%；2050 年则仅为 58.3%。图 1 清晰地表明，劳动力年龄人口比重的下降速率，从 2026 年前后

<sup>1</sup> 在社会化的养老保障体系健全的条件下更是如此。

开始加速。本报告的其他部分已经说明，对长期经济增长产生更大影响的是劳动年龄人口的相对比重，而非劳动年龄人口总量。因此，中国经济要保持高速增长，已经开始面临来自人口因素的挑战。

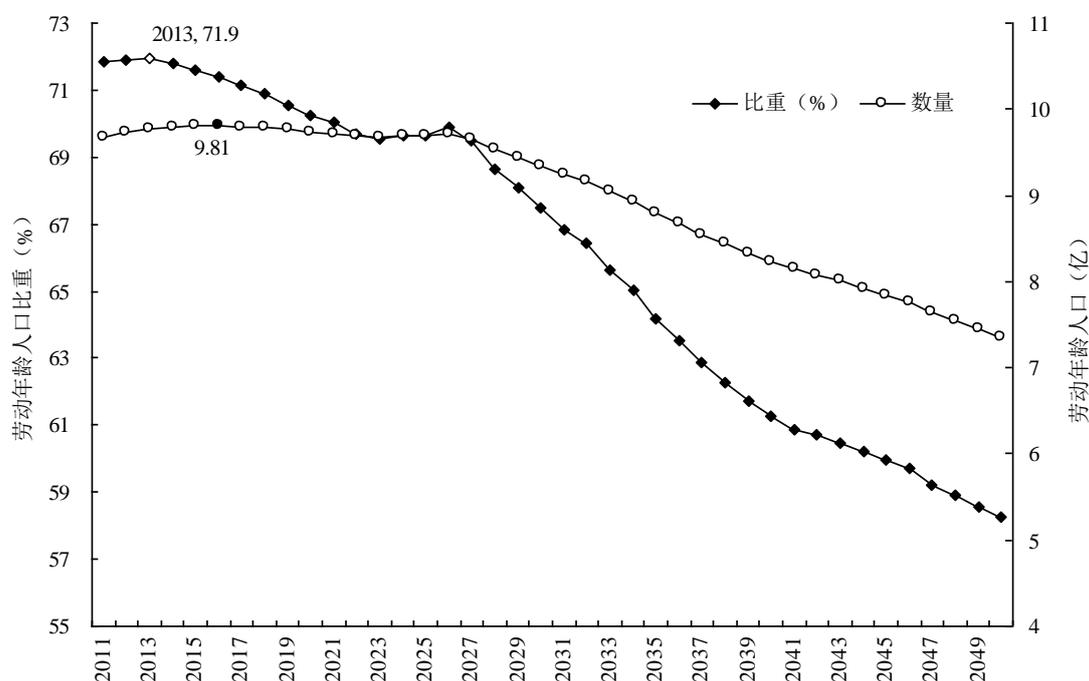


图1 劳动年龄人口数量及其占总人口的比重变化：2011-2050

资料来源：作者预测。

由于劳动年龄人口数量的变化对劳动供给的约束更具刚性，因此，人口变量是一个更稳定、不容易对短期的价格信号产生反应的影响因素。为了更清楚地阐述对应于经济增长产生的劳动力需求变化，我们进一步观察劳动年龄人口增量的变化情况。如图2所示，由于快速的人口转变，目前新增劳动年龄人口的数量正经历着急剧的下降。有两个时间点新增劳动年龄人口的变化值得我们特别关注。

其一，2007年，新增劳动年龄人口的数量由前一年的1491万，大幅下降到894万，并由此开始较长时期的单调下降的趋势。“十一五”期间，平均每年新增的劳动年龄人口为741万。回顾整个“十一”时期，除了2009年受到金融危机冲击，没有出现劳动力短缺以外，其他年份都出现了不同程度的劳动力短缺，而且，总体上呈不断严重的趋势。

其二，2017年，新增劳动年龄人口将首次出现负值，即劳动年龄人口的总量将开始减少。也就是说，劳动年龄人口总量减少的时间大致出现在“十二五”结束之后。纵观整个“十二五”期间，每年新增劳动年龄人口较之“十一五”期间进一步下降到312万。2020年，的新增劳动年龄人口较之上一年将减少280万，2030年减少964万。

考虑到就学时间的延长而导致的新加入劳动年龄人口的人群劳动参与率低的现实，新增劳动年龄人口的下降，会对劳动力供给紧张的局面产生更大的影响。结合劳动力需求由于经济总量扩大而不断增长事实，我们就不难理解“民工荒”为什么愈演愈烈。同时，我们也有理由相信，这一局面将在今后相当长的一段时期内，伴随着中国经济的发展。

增量分析的结果，解释了为什么在最近几年农民工短缺的现象会频繁出现，以及是否由短期因素所主导。需要指出的是，上述供求关系的边际分析，并不是只针对农民工群体，而是从劳动力市场总体供求进行观察的结果。可以想见的是，由于供需双方在增量上的差异，必然需要从现有的劳动力存量中弥补劳动力短缺的缺口。这也是为什么我们观察到劳动力市

场上工资持续上涨的原因。

从目前中国的劳动力市场构成看，劳动力供给的存量资源分别来自于两个部分。其一，是继续挖掘农村劳动供给潜力；其二，挖掘城市劳动力市场上，已经退出劳动力市场的劳动力资源的供给潜力。而只有当市场的工资率高于保留工资时，这两个存量部分的劳动力的供给才会增加。在本章的最后，我们将就如何完善劳动力市场制度和政策，挖掘劳动供给潜力做进一步的讨论。

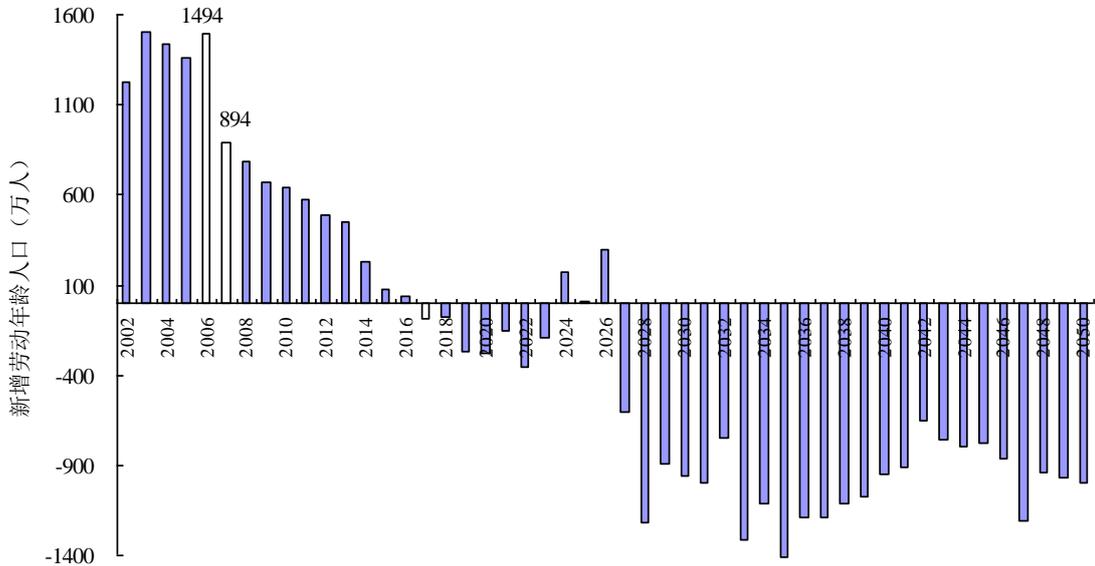


图 2 新增劳动年龄人口数量的变化：2002-2050

资料来源：作者预测。

### 三、 劳动供给的规模效应

劳动年龄人口数量的变化是推动中国的劳动力市场趋向刘易斯转折点的重要力量。然而，有一些研究对已通过刘易斯转折点的发达经济体的转折过程进行了讨论，在这些研究中，人口结构变化产生的影响并没有引起经济学家们的足够重视和充分讨论（Minami, 1968, 1973; Bai, 1983）。从某种程度上看，这和不同经济体劳动供给的规模有关。对于人口规模较小的经济体而言，劳动力市场上的需求因素对于经济发展和劳动力市场转折居于主导地位。所以，一旦日本及其他东亚经济体选择出口导向型的发展战略，外部经济的需求就可以在短时期内吸收农村的剩余劳动力，并迅速抬升工资水平。而一旦劳动密集型行业在这些经济体不再具备竞争优势，这些产业的外迁也就随之发生。这种伴随着经济发展的产业移动模式，被经济学家们刻画为“雁阵模式”。

然而，当我们面对中国这样一个人口规模巨大的经济体的时候，人口因素及其决定的劳动供给规模在经济发展和劳动力市场转折中的重要性就必须予以讨论。首先，由于劳动年龄人口数量之巨，中国经济需要经历更长时间的高速经济增长，才能达到劳动力市场的转折；其次，由于内部劳动力市场供给规模巨大，区域之间的不平衡和制度因素形成的劳动力供给潜力，为产业在经济体内转移创造了条件。因此，即便经济发展进入了“刘易斯转折点”，也不一定会出现劳动密集型产业向经济体以外大规模转移的情形；第三，伴随着劳动力市场转折的出现，工资水平的上涨对世界范围内劳动力成本的影响模式也会有所不同。因此，相对于小规模的经济体而言，中国劳动力市场上工资与劳动力成本的变化是价格的影响者而非

接受者。根据联合国的人口预测 (United Nations, 2011)，尽管中国的劳动年龄人口占世界的比重已经处于下降的趋势中，但 2011 年仍然占 21.3%，到 2020 年为 19.7%，2030 年为 17.7%。因此可以推断，中国出现的工资上涨趋势，将会显著提高国际平均的劳动力成本。同时，由于劳动力规模大，出现一个替代中国的劳动力市场，也不像中国代替其他东亚经济体那样容易。

在东亚经济体中，日本是人口规模仅次于中国的国家。在很长一段时期内，日本也是世界第二大经济体。毫无疑问，在大多数的分析中，日本应该以“大国”模型予以分析。然而，具体到劳动力市场的转变和经济发展的关系，即便是日本也表现出和中国不同的特征。我们可以从图 3 观察中国和日本劳动年龄人口占世界劳动年龄人口的比重随时间变化的情况。日本在 1950-60 年间开始实现较为迅速的经济增长，年度经济增长速度达到 8.0%，到 1962 年日本即达到刘易斯转折点 (Minami, 2010)。也就是说，日本用了 10 余年的高增长，即实现经济发展的转折。其时，日本的劳动年龄人口占世界的比重为 3.43%，到 1965 年这一比重达到最高值 3.48%，二者相差了三年的时间。至于东亚经济体中人口规模更小的“四小龙”等，转变的过程也更加迅速。

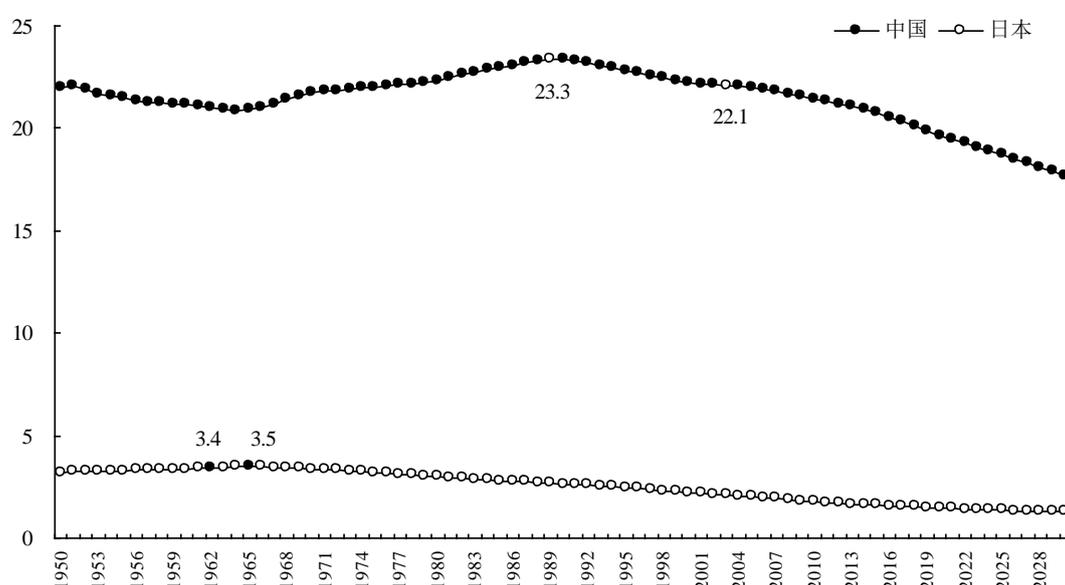


图 3 中国和日本劳动年龄人口占世界劳动年龄人口的比重：1950-2030

资料来源：作者根据 United Nation (2011), *World Population Prospect, the 2010 Revision* 提供的资料计算整理，可参见 <http://esa.un.org/unpd/wpp/Excel-Data/population.htm>。

而中国的经济发展和劳动力市场转变，由于人口规模的差异，表现出另外一幅图景。众所周知，中国经济快速增长始于改革开放。在改革开放后的头 20 年，中国就实现了近 10% 的快速增长。然而，如此迅速的经济增长，仍然不足以推动中国劳动力市场的供求形势出现转折性变化。劳动力市场出现刘易斯转折则是本世纪的事情 (蔡昉, 2007)，例如，有学者指出，2003 年中国劳动力市场开始进入刘易斯转折 (Zhang, et. al., 2009)。但相比日本等经济体的发展历程，中国实现转折已经经历了更长的时间。从人口指标看，也表现出不同的特征，中国的劳动年龄人口占世界的比重，1989 年已经达到峰值 23.3%，2003 年时已经下降到 22.1%。可见，除了其他影响经济发展和劳动力市场变化的因素外，劳动供给规模是中国表现出不同的发展模式的重要原因。

由于雁阵模式的存在，在中国经历刘易斯转折后，产业是向内陆转移还是向其他发展中国家转移引起了大家的关注。由于人口规模的不同和经济体内部发展的梯度性，在劳动力市

场实现转折后，产业的转移可以在经济体内部通过区域经济的平衡实现。落后地区对发达地区的经济赶超，为内陆省份提供了就业机会。由于中西部地区的经济迅速发展，为劳动力本地就业提供了越来越多的就业机会，有一些传统劳动力输出大省，如四川、河南、湖南、重庆等，已经开始通过本地经济的发展，为劳动力提供就业机会（Cai, et. al, 2011）。正因为如此，我们观察到刘易斯转折点后，“雁阵发展模式”在中国地区之间开始出现（蔡昉等，2009）。

#### 四、 劳动年龄人口的老龄化及其劳动供给效应

当我们将总人口粗略地分为少儿抚养人口、劳动年龄人口和老龄人口时，我们观察到的人口变化的总体趋势，是劳动年龄人口和少儿抚养人口的持续下降，以及老龄人口的不断增加。实际上，伴随着老龄化进程，劳动年龄人口内部也呈现出不断老化的趋势，并对劳动供给产生影响。图 4 展示了对劳动年龄人口按更细年龄别分组的预测情况。我们看到，劳动年龄人口的年龄构成也将发生明显的变化。

首先，劳动年龄人口内部最年轻组和最老年组出现出此消彼长的关系。30 岁以下的最年轻组别，2011 年占劳动年龄人口的 1/3，到“十二五”末期将下降到 31.2%，2020 年下降到 27.6%。到 2030 年，年轻劳动力占劳动年龄人口的比例将下降到 1/4。与此相对应的是，最老年组占劳动年龄人口的比重呈逐渐上升的趋势：2011 年 51 至 64 岁组占劳动年龄人口的比重为 21.3%，到“十二五”末期将上升到 24.0%，2020 年上升到 27.9%，2030 年上升到 32.2%。到 2050 年劳动年龄人口的老龄化将非常严重，30 岁以下组占劳动年龄人口的比重下降至 22.3%，50 岁以上组的比重上升至 37.2%。

其次，相对于年轻组和老年组此消彼长的关系，31 至 40 岁年龄组和 41 至 50 岁年龄组的劳动力在劳动年龄人口中所占的比重，在未来 20 年里将保持相对稳定。在人口老龄化的总体趋势日益严峻的形势下，中年劳动力的比例相对稳定构成了有利于经济发展的重要因素。因为该年龄组别的劳动力不仅具有较高的劳动参与率（参加图 5），他们的劳动参与率也是各年龄组的劳动人口中最高的。2011 年这两个年龄组所占比重分别为 21.7% 和 23.9%，到 2020 年分别为 22.3% 和 22.2%，到 2030 年分别为 20.0% 和 23.0%。从 2011 年至 2030 年，31 至 50 岁的劳动力占劳动年龄人口的比重基本维持在 42-46%。

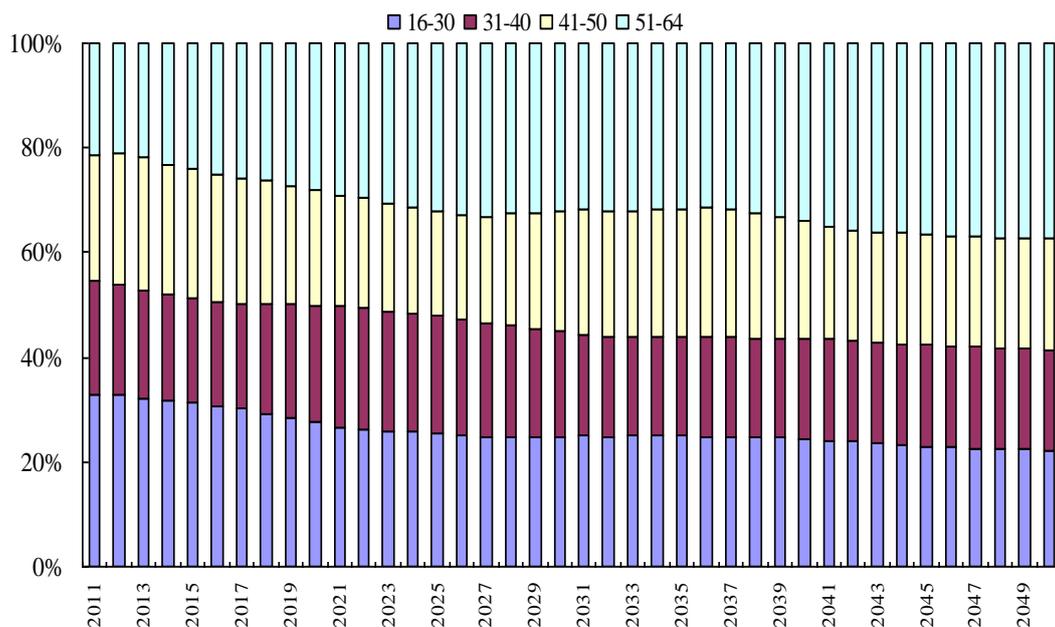


图 4 不同组别的劳动年龄人口的变化情况 2011-2050

资料来源：作者预测。

由于不同队列的劳动年龄人口在个人特征和劳动供给行为上存在不同的特点，劳动年龄人口的老龄化必然会对劳动供给的数量和质量产生影响。我们可以从以下两个方面：劳动参与率的变化以及队列变化效应对人力资本存量的影响，来观察老龄化对劳动供给数量和质量产生的影响。

其一，劳动参与率随着年龄的变动有显著的变化，表现出明显的生命周期特征。图 5 是根据 2005 年“全国 1%人口抽样调查”资料绘制的分年龄劳动参与率变化情况。我们可以从该图观察到，随着年龄增长，劳动参与率呈现出明显的倒 U 型特征。这主要是因为，由于教育部门（尤其是高等教育）在本世纪的扩展，刚刚进入劳动年龄的人口因为就学，只有很低的劳动参与率；而 50 岁以后的劳动年龄人口，由于接近法定的退休年龄，劳动参与率则逐步下降。具体来说，16 至 24 岁年龄组的平均劳动参与率为 55.9%<sup>2</sup>，25 至 49 岁组平均为 88.9%，50 至 64 岁组平均为 60.7%。

<sup>2</sup> 一般来说，劳动参与率是指经济活动人口（就业人口和失业人口）与劳动力的比，而在校学生由于不统计在劳动力范围之内，不包括在参与率计算的口径里。但由于接受初中以上教育的学生已进入劳动年龄，因此，此处计算的参与率以劳动年龄人口，而非劳动力作为分母。如果在计算劳动参与率时，仅考虑劳动力，则年轻的劳动年龄人口的参与率水平很高。例如，根据中国社会科学院人口与劳动经济研究所于 2005 年和 2010 年所做的“中国城市劳动力调查”（CULS）资料，16-29 岁组的劳动力的劳动参与率均超过 80%（Cai, et. al, 2011）。

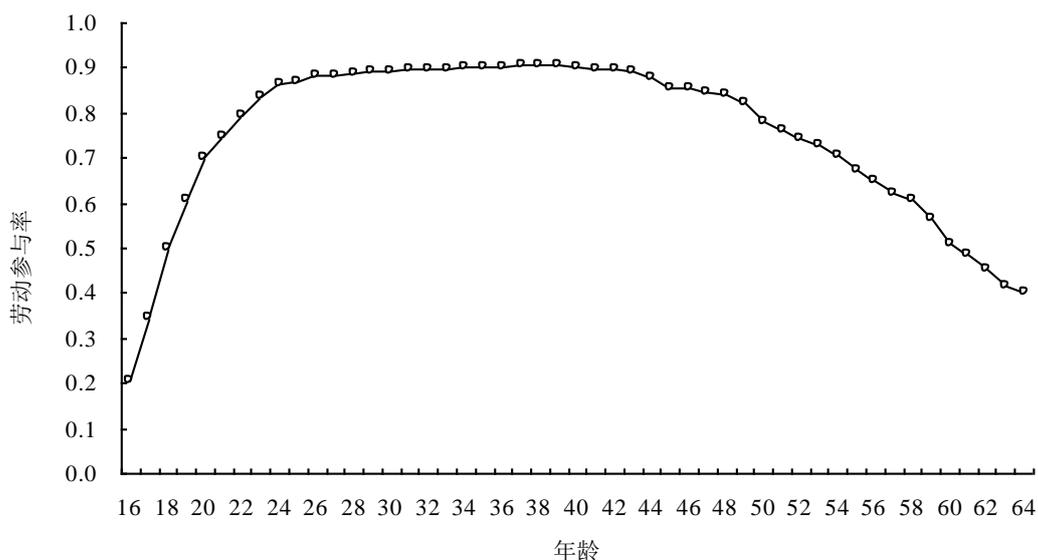


图 5 2005 年全国劳动年龄人口分年龄的劳动参与率

资料来源：转引自 Du and Wang (2010)。

如果劳动参与率的生命周期特征在未来保持类似的模式，那么，即便在劳动年龄人口总量保持不变的情况下，劳动供给的数量也会由于老龄组的劳动力占劳动年龄人口比重的提高而下降。我们以图 5 所展示的分年龄的劳动参与率为基础，结合本研究的预测数据，可以计算出在考虑各个年龄别不同的劳动参与率的情况下，有效劳动供给的变化，结果如图 6 所示。根据我们的计算，如果仅仅考虑人口数量的变化，劳动年龄人口总量将由 2011 年的 9.68 亿，下降到 2030 年的 9.35 亿，减少了 3.4%。但如果考虑到劳动年龄人口的老龄化，以及老龄组的劳动年龄人口参与率更低的情况，则实际有效劳动供给将由 2011 年的 7.52 亿，下降到 2030 年的 7.00 亿，下降的幅度增加了近一倍，为 6.9%。

此外，如果仅仅观察劳动年龄人口数量的变化，如前所述，劳动年龄人口的峰值出现在 2016 年。但如果考虑不同年龄组的劳动年龄人口劳动参与率的差别，则有效劳动供给的峰值可能出现在 2014 年左右。

当然，劳动参与率随着劳动力市场形势和劳动力市场制度的变化而变化。如果未来教育部门进一步扩展，青年人受教育年限逐步提高，那么低龄组的劳动年龄人口的劳动参与率将会进一步下降；随着社会保护制度的完善，特别是社会保障和社会救助体系覆盖的增加以及转移支付水平的提高，福利制度对劳动供给的负向激励可能出现，劳动参与率也会下降；再如退休年龄的延长，将有可能提高老龄组的劳动年龄人口的参与率；而在其他条件不变的情况下，工资水平的提升将激励更多的人参与劳动力市场。这些变化趋势既有助于我们了解未来劳动供给形势变化的方向，也对我们完善劳动力市场制度，提高劳动参与水平，挖掘劳动供给潜力，提供了可能的选择。

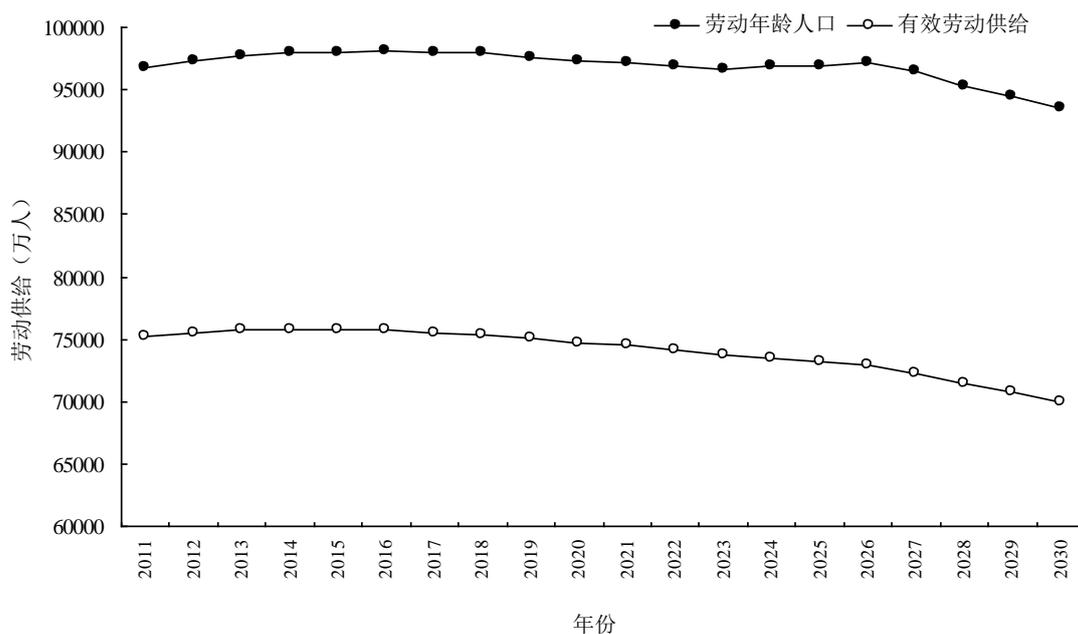


图6 考虑劳动参与率的有效劳动供给：2011-2030

资料来源：作者根据2005年1%人口抽样调查和本研究预测数据计算。

其次，随着时间的推移，即便教育制度保持不变，人力资本投资维持现有水平的话，劳动年龄人口的平均受教育水平也会由于队列效应而提高。当前50至64岁组的劳动年龄人口，在改革开放以前接受教育，他们的平均受教育年限很低。这也是目前农村尚有大量人口，但劳动力短缺却频繁出现的重要原因。可以预期的是，到2020年，目前50至64岁组的劳动力大多将退出劳动力市场，而目前40至54岁组的劳动力的平均受教育水平要明显高于高龄组的受教育水平，如表1上半部分所示。

我们忽略各年龄组死亡率差异对各组别平均受教育水平所造成的细微影响，这样我们将每个年龄组的平均受教育水平向下移动两个年龄组，以预测2020年的平均受教育水平。我们同时假定教育部门的发展维持现有水平，也就是说，未来低年龄组的劳动年龄人口的平均受教育水平，维持在现有水平。在这些假设条件下，我们就得到2020年各个年龄组的就业人口的平均受教育水平，如表1下半部分所示。

表1 就业人口的受教育水平：2010和2020

	未上学	小学	初中	高中	大专	大本	研究生及以上
2010年							
16-19	0.8	10.1	73.9	14.1	1.0	0.1	0.0
20-24	0.8	8.0	62.9	19.2	6.4	2.7	0.1
25-29	0.9	9.4	57.1	17.3	8.8	5.9	0.5
30-34	1.3	14.6	56.4	15.4	7.5	4.3	0.5
35-39	1.6	20.0	56.3	12.8	5.7	3.2	0.3
40-44	2.2	25.0	54.6	11.1	4.3	2.5	0.2
45-49	3.1	25.6	48.0	16.8	4.1	2.1	0.3
50-54	6.6	39.0	37.2	12.5	3.3	1.2	0.1
55-59	10.7	51.7	28.9	5.8	2.0	0.8	0.1

60-64	16.3	60.5	20.3	2.2	0.4	0.3	0.1
2020年							
16-19	0.8	10.1	73.9	14.1	1.0	0.1	0.0
20-24	0.8	8.0	62.9	19.2	6.4	2.7	0.1
25-29	0.8	10.1	73.9	14.1	1.0	0.1	0.1
30-34	0.8	8.0	62.9	19.2	6.4	2.7	0.1
35-39	0.9	9.4	57.1	17.3	8.8	5.9	0.5
40-44	1.3	14.6	56.4	15.4	7.5	4.3	0.5
45-49	1.6	20.0	56.3	12.8	5.7	3.2	0.3
50-54	2.2	25.0	54.6	11.1	4.3	2.5	0.2
55-59	3.1	25.6	48	16.8	4.1	2.1	0.3
60-64	6.6	39.0	37.2	12.5	3.3	1.2	0.1

资料来源：作者根据《2010年人口与就业统计年鉴》（中国统计出版社）及本研究预测数据计算。

根据表 1 的结果，以各年龄段人口数量进行加权，我们可以计算出劳动年龄人口的平均受教育年限将由 2010 年的 8.86 年，上升到 2020 年的 9.30 年。也就是说，即便在教育部门保持现有的发展水平下而没有进一步的扩展，到 2020 年，中国劳动年龄人口的人力资本存量，也将由于队列效应提高约 5%。无疑，队列效应带来的劳动年龄人口的人力资本存量增加，对于中国应对老龄化挑战是极其有利的。但充分利用这一潜在优势的前提，是我们得以继续增强劳动力市场灵活性和竞争性。只有如此，才能使未来的老龄组的劳动力具备的人力资本优势（相对于当前的），得到有效的开发和利用。

由于劳动年龄人口的老化，接近退休年龄的人口将呈逐年增加的趋势。由于目前的退休制度尚存在性别差异，而且法定退休年龄还因职业的变化而有所不同，因此，我们观察 50 至 55 岁的女性，以及 55 至 60 岁的男性这些临近退休或达到年龄的人群的数量变化。根据预测 2011 年，城镇人口中临近退休年龄的人口总量为 4145 万人，在未来 10 年中成逐年增加的趋势，到 2020 年达到 7259 万人，临近退休人群的年增长率高达 6.4%。

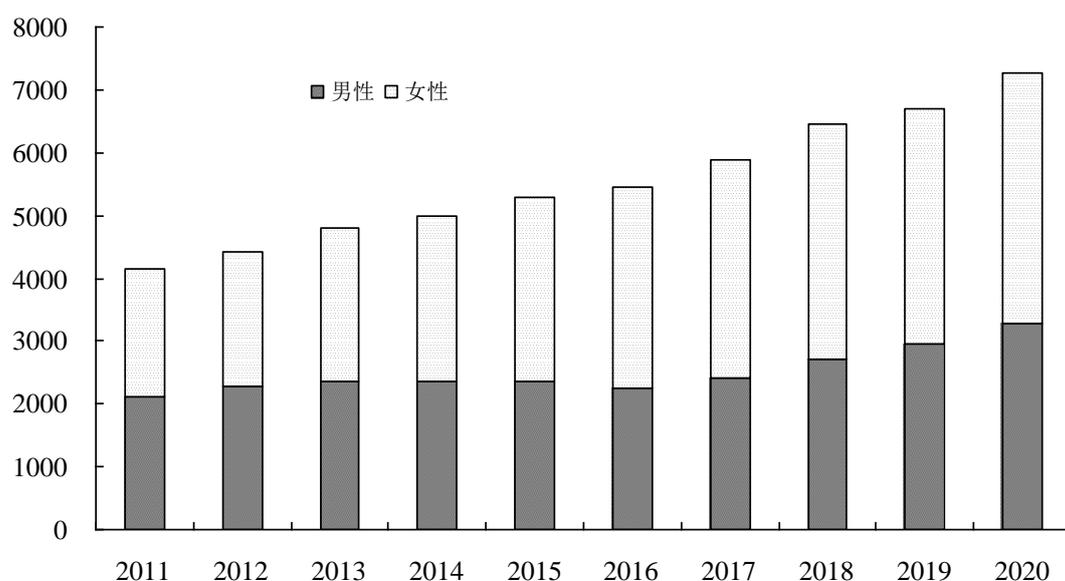


图 7 城镇人口中临近退休人群的数量变化：2011-2020

资料来源：作者预测。

我们已经观察到，接近法定退休年龄的劳动年龄人口，其劳动参与率呈明显下降的趋势。这就意味着，在退休制度保持现状的情况下，总体的劳动供给形势会因为临近退休年龄的人口数量逐年增加，而更加趋于紧张。同时，退休人口的增长也意味着生产性人口和赡养人口之间此消彼长的关系开始加速。人口年龄结构的这种变化，不仅会对养老保障制度产生不可忽视的影响，也将成为经济增长的重要影响因素。

## 五、 挖掘劳动供给潜力

由于人口结构的持续变化，在未来的十年至二十年时间内，劳动年龄人口逐步减少将成为事实。劳动力年龄人口的总量在“十二五”末期接近峰值，而劳动年龄人口占总人口的比重将很快开始下降的趋势。迅速的人口结构转变和老龄化趋势，将使中国在尚未充分享受人红利的時候，就不得不面临日益趋紧的劳动供给约束。近年来，劳动力市场形势出现的新变化，预示着未来的劳动市场政策和制度安排将面临新的课题，挖掘劳动供给的潜力已经刻不容缓。

### （一） 提高劳动参与率

挖掘劳动供给的潜力，首先要充分利用好现有的劳动力资源。如前所述，劳动年龄人口的数量决定了劳动供给的潜在水平，然而，劳动力资源是否得到充分利用，则取决于很多的条件。从现象上观察，如果某个年龄阶段的劳动年龄人口的劳动参与率处于较低的水平，那么，就依然可以挖掘劳动供给的潜力。

目前的劳动力市场结果告诉我们，50-64岁年龄组的劳动年龄人口的劳动参与率较低。考虑到人口老龄化的趋势已经不可避免，该年龄组的人口占劳动年龄人口的比重也会逐渐上升，因此，提高他们的劳动参与率对于挖掘劳动供给的潜力具有特殊重要的意义。要提高劳动参与率，实施具有针对性的政策，必须清楚导致这一群体的低参与率的原因。

首先，如前所述，目前的50-64岁组受教育水平低。而经验分析表明，教育是劳动参与的重要决定因素：在其他因素一定的情况下，更高的教育水平者参与劳动力市场的可能性也越高。我们知道，随着时间的推移，劳动年龄人口中老龄组的受教育水平，会由于队列效应得到改善，因此，我们也有理由预期他们的劳动参与水平提高。

其次，劳动参与率和劳动力市场制度的设计紧密相关，尤其是退休年龄的设定，对于老龄组而言，直接影响了他们的参与决策。目前中国的退休制度设计较为复杂，性别、职业、行业、甚至特定的岗位都影响了退休年龄的设定。但总体上看，女性尽管有着更高的平均预期寿命，但退休年龄低于男性；从事蓝领职业者较白领职业者更早退休。而实际退休年龄，往往较法定退休年龄更早。逐步规范退休年龄，并在适当的时机提高退休年龄，将有利于提高老龄组的劳动力的参与率。

第三，家庭结构影响劳动参与，相对于年轻人而言，老龄组的劳动年龄人口可能承担了更多的家庭责任，并制约了他们参与劳动力市场。因此，通过健全社会化的家庭服务体系，可以降低这一群体的保留工资，提高他们的劳动参与。

### （二） 改善人力资本投资 提高劳动供给的质量

分析表明，劳动年龄人口数量的下降已经不可避免。应对劳动力短缺，挖掘劳动供给的潜力，除了要提高劳动参与率，还需要改善人力资本投资，通过提高劳动力质量来弥补劳动

力数量的不足。从人力资本形成的规律性和当前及未来中国劳动力市场形势的变化看，通过人力资本投资来提高劳动供给的质量，需要继续增加人力资本投资的资源，同时，也要注重深化相关部门的改革。

首先，人力资本投资的具有超前性。由于人力资本投资并不能形成即期的劳动生产力，而是对未来的劳动供给产生影响，因此，应对未来日益严峻的劳动供给短缺的趋势，就应该对人力资本进行超前投资。同样，人力资本投资的超前性，也意味着教育制度、培训体系改革的紧迫性。

其次，人力资本投资所产生的结果对劳动供给将产生长期影响。我们在前面的分析中，已经看到了劳动力市场上队列效应的变化，对劳动供给质量所产生的影响。从另一方面看，当前的人力资本投资将在未来相当长的时期内，伴随着所投资的队列影响着劳动力市场。

第三，从人力资本投资的政策角度看，目前，不仅需要一如既往地用于人力资本积累的公共资源，更迫切的问题是，需要深化人力资本积累体系的改革、提升人力资本积累的质量。相对于增加教育、培训的物质资源投入而言，提升教育和培训的质量，提高这些部门的投资效益，在劳动力供给日渐短缺的今天更加重要，也难度更大。这是因为，教育（培训）的质量虽然对生产率有直接的影响，但却难以度量。此外，人力资本投资质量的提高，需要深化体制改革，其复杂性也更强。

第四，虽然提升教育质量是在今后相当长的时期内都应该关注的焦点，但从政策实施的优先序看，继续扩展教育部门，通过外延的方式增加人力资本投资，目前仍然有空间。面对劳动力市场形势的变化，延长义务教育到高中阶段，是具有即时性的政策举措。

此外，提高人口的健康水平，也会产生促进劳动供给的效应。一方面，提高人口的健康水平将有效地提升劳动供给的质量；另一方面，随着老龄化趋势的不断加速，维持更高的健康水平，也将使劳动年龄人口中，老龄组的劳动力的参与水平提高，从而增加劳动供给的数量。

### （三）继续保持劳动力市场的竞争性和灵活性

安全有效的劳动力市场制度是促进经济发展的重要基础。各个国家的劳动力市场制度表现出形形色色的差异，也很难找到一种理想的目标模式。相对完善的劳动力市场制度必须在给予劳动者相对完善的社会保护的同时，最大限度地激发劳动者参与劳动力市场的积极性。中国的劳动力市场制度建设在过去的十年里取得了长足的发展，尤其是在社会保护方面取得了很大的进步，但要保持劳动力市场的竞争性和灵活性，保护好激发劳动者的工作热情，还有很多的工作要做。

首先，清除劳动力流动的藩篱仍然任重道远。尽管伴随着劳动力市场的发育，劳动力流动的障碍不断缩小，特别是劳动力的城乡流动规模越来越大，农民工和城市职工的工资趋同也已经体现出来。然而，以户籍制度为基础的制度体系仍然制约着劳动力的自由流动，尤其在劳动年龄人口老龄化的日益明显的背景下，未实现市民化的老龄流动劳动力，很难在城市居住生活，并直接制约了他们的劳动供给。而近年来一些垄断部门，不仅垄断的程度越来越高，和竞争性部门的收入差距不断扩大，其雇佣决策也越来越偏离劳动力市场的一般准则，使劳动力在部门间流动的障碍呈重新扩大的趋势。这些劳动力市场的非竞争性因素，都有可能重新产生“沮丧工人”效应<sup>3</sup>，并抑制劳动供给。

其次，劳动力市场的歧视以不同的形式存在，增加了劳动者参与劳动力市场的难度。数据显示，女性的劳动参与明显低于男性。在很大程度上，这是由于劳动力市场对女性尚存

<sup>3</sup> “沮丧工人效应”是指就业需求不足时，劳动者因就业可能小而放弃就业的行为。在歧视或劳动力市场分割严重的情况下，尽管就业需求存在，劳动者也可能因为难以获得就业机会而退出劳动力市场。

在较为严重的歧视所致。除了性别歧视以外，其他不同类型的歧视，也都会降低劳动力市场的竞争性，并抑制劳动供给。虽然近年颁布的《就业促进法》，已经就“反劳动力市场歧视”做出了明确的规定，但由于歧视存在方式多样、对歧视行为的衡量和监督难度很大，反歧视的实际效果并未显现。这就要求主管劳动就业的职能部门加大执法的力度，尽可能杜绝各种形式的劳动力市场歧视，同时，也要倡导就业权利平等的观念，形成公平的社会风气。因为说到底，歧视存在于心。

### 参考文献

- Bai, Moo-ki (1983), “The Turning Point in the Korean Economy”, *Developing Economies*, No.2, pp.117-140.
- Cai, F., Yang Du, and Meiyang Wang (2011), *An Overview of Employment and Labor Market in China*, report submitted to the World Bank, mimeo.
- Du Yang, Wang Meiyang (2010), “discussion on potential bias and implications of Lewis turning point”, *China Economic Journal*, Volume 3, Num 3, 2010
- Minami, R. 1973. *The Turning Point in Economic Development: Japan's Experience*, Tokyo, Kinokuniya.
- Minami, Ryoshin (1968), “The Turning Point in the Japanese Economy”, *Quarterly Journal of Economics*. Vol.82, No.3. pp.380-402.
- Minami, Ryoshin (2010), “Turning Point in the Japanese Economy”, paper presented at Workshop on *Turning Point of Economic Development*, Toyo University, 2010.
- United Nation, Department of Economic and Social Affairs (2011), *World Population Prospect, the 2010 Revision*, <http://esa.un.org/unpd/wpp/Excel-Data/population.htm>.
- Zhang, Xiaobo, Jin Yang, and Shenglin Wang (2009) China Has Reached the Lewis Turning Point, *Journal of Zhejiang University* (Edition of Humanities and Social Sciences), No. 9.
- 蔡昉（2007）主编，《2007年人口与劳动问题报告——刘易斯转折点及其政策含义》，社会科学文献出版社，北京。
- 蔡昉、王德文、曲玥（2009），《中国产业升级的大国雁阵模型分析》，《经济研究》第9期。