



中国经济文库·应用经济学精品系列(二) ▶▶▶▶▶▶▶▶

方 莉◎著

中国劳动力供求关系 与人口红利の変化

Changes on Labor Force
Supply-demand Relationship
and Demographic Dividend in China



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE



中国经济文库·应用经济学精品系

方 莉◎著

中国劳动力供求关系 与人口红利的变化

Changes on Labor Force
Supply-demand Relationship
and Demographic Dividend in China



中国经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国劳动力供求关系与人口红利的变化/方莉著

北京: 中国经济出版社, 2013. 5

ISBN 978 - 7 - 5136 - 2195 - 3

I. ①中… II. ①方… III. ①劳动力—供求关系—研究—中国 IV. ①F249. 212. 1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 303961 号

责任编辑 郭国玺

责任审读 霍宏涛

责任印制 张江虹

封面设计 华子设计

出版发行 中国经济出版社

印刷者 北京市昌平区新兴胶印厂

经销者 各地新华书店

开 本 710mm × 1000mm 1/16

印 张 15. 25

字 数 212 千字

版 次 2013 年 5 月第 1 版

印 次 2013 年 5 月第 1 次

书 号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 2195 - 3/C · 348

定 价 38. 00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换(联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究(举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心(举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794

导 言 1

第一节 研究的目的与意义 / 1

一、研究的目的 / 1

二、研究的意义 / 2

第二节 文献综述 / 3

一、关于劳动力供给的研究 / 3

二、关于劳动力需求的研究 / 9

三、劳动力供求变化的深层次原因的研究 / 10

四、关于中国劳动力供求变化的研究 / 17

五、劳动力供求关系的变化对经济的影响 / 19

第三节 研究方法、思路和创新点 / 23

一、研究方法 / 23

二、研究思路 / 23

三、本书的创新点 / 25

第一章 劳动力供求基本理论 27

第一节 劳动力供求基本概念 / 27

一、劳动力供给 / 27

二、劳动力需求 / 28

第二节	劳动力供求理论 / 29
一、	劳动力供给理论 / 29
二、	劳动力需求理论 / 35
三、	劳动力供求与均衡工资率 / 39
第二章	1978 年以后中国劳动力供求总量关系的变化 43
第一节	1978 年以后中国劳动力供给总量的变化 / 43
一、	中国劳动力供给的变化 / 43
二、	影响中国劳动力供给变化的人口变动因素分析 / 50
第二节	1978 年以后中国劳动力需求总量的变化 / 54
一、	中国劳动力需求总量的变化影响因素 / 55
二、	中国就业变化的特点 / 57
第三节	1978 年以后中国劳动力供求总量关系变化的特点 / 59
一、	劳动力供求仍有一定缺口 / 59
二、	劳动力供给量与需求量都在不断增加 / 60
三、	从劳动力供求发展趋势上看中国劳动力供求矛盾会 不断缓解 / 61
第三章	1978 年以后中国劳动力供求结构的变化 65
第一节	1978 年以后中国劳动力供求结构变化的表现 / 69
一、	劳动力供求的产业变化 / 69
二、	劳动力供求的行业变化 / 71
三、	劳动力供求的地区变化 / 74
第二节	1978 年以后中国劳动力供求结构变化的原因 / 74
一、	人力资本投入的结构性变化 / 74
二、	农业税收制度的改革 / 77
三、	劳动力供求信息缺乏健全的交流平台 / 78

	四、制度壁垒的存在 / 79
	五、中国特殊的“二元经济”结构 / 81
	第三节 中国劳动力供求变化的影响 / 82
第四章	中国劳动力参与率变化的动态分析..... 85
	第一节 有关劳动力参与率的研究演进 / 86
	第二节 影响中国劳动力参与率变化的因素 / 88
	一、劳动者市场报酬 / 88
	二、中国的“气馁工人效应”和“新增工人效应” / 92
	三、社会保障程度 / 96
	四、宏观经济环境 / 99
	五、教育获取难易度与教育收益率 / 99
	第三节 对影响中国劳动力参与率因素的实证分析 / 106
	第四节 对中国劳动力参与率变化的预测与结论 / 110
	一、对中国劳动力参与率变化的预测 / 110
	二、结论 / 111
第五章	中国劳动力供给时间变化的动态分析 113
	第一节 劳动力供给时间的变化研究演化 / 116
	一、关于劳动供给(时间)曲线的研究争议 / 116
	二、关于劳动力供给时间与失业关系的探讨 / 119
	三、关于劳动力供给时间变化的影响因素的研究 / 120
	第二节 中国劳动力供给时间的变化 / 121
	第三节 工资变动与中国劳动力供给时间变化 / 122
	第四节 影响劳动力供给时间变化的其他因素 / 126
	一、经济形势的变化 / 126
	二、物价的变动 / 127

三、合约的长度与完善度 / 127

四、劳动者权利保护力度不够 / 129

五、孩子数量、预期寿命以及健康状况等因素对工时的影响 / 132

第五节 劳动生产率与劳动供给时间的变化及结论 / 133

一、劳动生产率与劳动供给时间的变化 / 133

二、结论 / 135

第六章 中国劳动力就业变化的动态分析 137

第一节 有关就业的研究演进 / 137

第二节 中国劳动力就业的变动 / 141

第三节 就业变动的影响因素 / 143

一、经济增长与就业 / 144

二、技术进步与就业 / 146

三、结构调整与就业 / 148

第四节 就业成本调整的动态分析 / 151

第五节 促进有效就业水平提高的路径 / 155

一、政府对就业高度重视是确保有效就业的重要前提 / 156

二、区域和谐发展和产业结构调整优化是促进就业的宏观基础 / 158

三、制度壁垒的消除和必要制度到位是保证就业的基本条件 / 160

四、劳动者劳动参与意识的转变是解决就业的必要途径 / 164

五、城市化是促进就业的有效途径 / 165

第七章 中国劳动力素质的变化及其提升 169

第一节 人口素质的内涵 / 169

第二节 劳动力素质内容 / 172

一、劳动力的身体素质 / 173

二、劳动力的文化技能素质 / 175

三、劳动力的思想道德素质 / 176

第三节 劳动力素质提升与家庭、政府的行为 / 180

一、劳动力素质的提升与家庭行为 / 180

二、劳动力素质提升与政府行为 / 185

第四节 劳动力素质提升的教育路径 / 186

一、增加教育的效用性 / 186

二、注重教育的侧重性 / 187

三、注重教育的延续性 / 188

**第八章 中国人口年龄结构以及“人口红利”变化的
动态分析 191**

第一节 中国人口自然变动与劳动力供求变化 / 192

一、人口规模影响到就业规模以及失业水平 / 192

二、人口变动会带来“人口红利”的变化 / 194

第二节 中国人口增长与经济增长的关系 / 194

第三节 中国劳动力人口的变动 / 197

一、劳动力人口变动与人口出生率变化 / 199

二、劳动力人口的变动所产生的经济影响 / 202

第四节 中国劳动力人口的变动与“人口红利” / 206

一、中国劳动力人口的变动与“人口红利”的消失 / 206

二、劳动力人口的变动与确保和最大化利用

“人口红利” / 208

	三、劳动力人口的变动与中国在“人口红利”消失后的战略选 择 / 210	
	四、小结 / 212	
第九章	结论	215
	参考文献	221
	索引	233

导 言

第一节 研究的目的与意义

一、研究的目的

劳动力在经济活动中扮演着两个重要的作用:其一,劳动力作为一种生产要素,与其他要素一起对物品与服务的生产与消费起到重要作用;其二,劳动力作为一种生产要素,劳动力资源配置方式不同,不仅会直接影响到劳动力资源的利用效率,而且也会作用于经济发展的绩效,影响经济发展速度。

建国以来,中国劳动力的供求始终保持不平衡的态势,但是这种不平衡态势,特别是劳动力供给大于需求的局面,一直没有凸现出来,在农村和城市都表现为“隐性失业”。1978年以后,随着妨碍劳动力城乡流动的各种制度逐渐破除、国有企业改革进入实质阶段,供给远大于需求的状况开始表现出来。20世纪90年代的“民工潮”和国有企业“下岗”等现象使得失业问题日益凸显出来,并成为困扰政府的重要问题。

从现阶段的情况来看,中国作为世界人口大国,劳动力供给量增长很快,加之以前国有企业所沉淀的大量的隐性失业人员和大批农村等待转移的剩余劳动力都对现阶段的中国就业形势施加了极大压力。除此之外,现阶段出现新的就业特点,使得众多学者及政府官员又将注意力放在了结构性供给不足与失业同时并存的问题上,从而促使我们对劳动力

的供求关系研究进入了一个新的阶段。

从微观角度出发,当社会的劳动力供给远大于需求时,劳动者可能面临着巨大的就业压力,劳动者的工资下降,社会福利减少,于是劳动力参与率在“沮丧效应”下降低,失业率攀升。这时企业虽然可以通过较低劳动力成本获得竞争优势,但是过多失业人员的存在,必然导致储蓄率下降,资本形成难度加大,消费不足,企业的产品出现严重供求失衡,企业经营陷入困境;当劳动力开始出现短缺时,劳动者的工资上升,劳动者在闲暇与工作之间更多选择就业,于是劳动力参与率上升,但是企业在技术改造尚未进行、企业经营模式尚未转变的条件下,必定会因为劳动成本的提高而导致利润减少,企业竞争力下降,甚至无法继续生存。所以,劳动力供求的变化不仅影响劳动力自身的福利待遇,也对企业的生存与发展有着直接影响。

从宏观角度出发,劳动力供求的变化不仅直接影响到就业、失业的变化,导致劳动力供给过剩与短缺现象的存在,而且这种变化也会影响到产业结构、经济增长、发展战略的选择。劳动力供给与需求的变化也会带来中国比较优势的变化。当劳动力人口比重增加时,中国可以利用人口红利推动经济发展,当人口老龄化趋势加重时,中国必须对相应经济增长方式予以转变,以保证中国经济的可持续发展。因此,对于经济发展的首要生产要素——劳动力而言,它的供给与需求变化,不仅会制约企业是否可以继续利用丰富的劳动力资源,利用劳动力低成本的优势迅速发展,也会对企业劳动力稀缺的条件下能否通过技术创新来发展资本密集型企业产生一定的影响。

二、研究的意义

在当代西方经济学理论中,学者们在探讨发展中国家的问题时,往往从这些国家的一般社会经济条件、经济环境出发,考察影响其经济发展的因素,探讨经济发展的轨迹,寻求经济发展的自身规律,发现促进经济发展的政策和路径。但是,这些探讨往往都是基于自己国家经济发展的逻辑之上的,对于中国这样有着明显自身特色的国家而言,这些理论未必能

够适合中国的国情。因此,在借鉴其他国家经济发展和解决劳动力就业经验的前提下,研究中国经济发展和劳动力供求关系发展的特殊规律,就具有重要的理论意义与现实意义。

在中国经济发展过程中,对劳动力关系的转变所带来的经济效应和社会效应的研究,将在很长时间里都是一项重要的研究课题。由于中国特殊的国情,中国经济在发展过程中所伴生的劳动力供给不足与失业同时并存的现象是很难在其他国家找到现成经验的。在中国的人口集中和产业更替过程中,由于人口自然发展的态势,政府对劳动力政策的调控及客观的经济环境都会对劳动力供求产生巨大影响。为此,如何正确看待劳动力供求关系及其转变,如何正确评价这种关系的转变所带来的经济和社会效应,对于中国经济发展尤为重要。

第二节 文献综述

关于劳动力供求理论的分析很多,一般地说,学者们往往从劳动力供给与需求两个方面来加以论述。

一、关于劳动力供给的研究

关于劳动力供给理论,Adam Smith(1776)讨论了劳动力供给的测量问题,他对劳动力数量比较感兴趣,而对单个劳动者的努力程度不太关心;Malthus(1798)认为劳动力工资是劳动者努力的酬金,货币工资由供给和需求决定,但是他并没有考虑由个人提供劳动力供给变化的问题;Ricardo(1817)利用 Malthus 的人口学原理,开始注重对劳动力长期供给的研究;Marshall(1899)针对这些学者研究之不足,开始注重对单个劳动者的劳动供给研究,他在劳动供给理论方面有三个主要贡献:其一,提出了边际分析方法;其二,扩展了工人的心理与生理方面的效用分析;其三,关注对工人的适度投资。虽然,从 Marshall(1899)开始,一些学者开始加强对个人心理因素的分析,同时由于边际分析以及数学方法的普及,劳动力供给的研究随之提高到一个新的阶段,但是早期对工资与劳动力供给

关系的分析,往往只考虑影响到劳动者的种族因素等,从而导致劳动力市场供给从未得到完全定义。

20 世纪 60 年代以后,关于劳动力供给的讨论开始主要集中于个人行为上,一般分析都将收入弹性和替代弹性从劳动力供给、工资和收入的横截面数据分析中分离出来,但是,鉴于一些数据控制的难易程度不同,得到关于劳动力供给变化的估计值也会相差很大。

如何看待劳动力这种变化,Kalachek, Raines & Larson(1979)提出一个劳动力供给的调整模型^①。在这个模型中,他们加入了合意劳动力供给,它被视为是调整对象的工资和财富,对工作的态度、身体状况等一些控制变量的函数。他们提出,在 t 期, n 个人的合意劳动供给是 L_{nt}^* 以及可观察到的劳动力供给调整机制 L_{nt} ,假定合意劳动力供给是外生变量 X_{nt} 的线性组合,加上一个没有被观察到的误差项代表 λ_{nt} ,假定它服从于零均值的独立分布,则:

$$L_{nt}^* = X_{nt}A + \lambda_{nt} \quad (\text{A. 1})$$

这里, A 是 X_{nt} 的向量系数,即:

$$L_{nt} = L_{nt}^* + \varphi_{nt} \quad (\text{A. 2})$$

这里, φ_{nt} 假定服从于零均值的独立分布。

工人面临着改变时间或工作的约束,同时,由于交易成本和交易时间变化导致立即和连续调整的价格昂贵,如果在即时 $\beta\%$ 工作调整到 ΔL_t^* ,那么,会有 $1 - \beta\%$ 的工作调整带入到下期:

$$\Delta L_{nt} = \beta \Delta L_{nt}^* + \gamma (L_{nt-1}^* - L_{nt-1}) + \varepsilon_{nt} \quad (\text{A. 3})$$

其中, γ 是调整系数, ε_{nt} 是误差项,假定服从于零均值的独立分布。

(A. 3)式意味着工人会发现降低有差异的劳动力供给,通过较大的变化而不是较小的变化就能达到成本最小化。在一般分析中, β 、 γ 都被认为在一组人口内是固定的,但是在不同群体之间可能是变化的,工人在

^① Kalachek E D, Raines F Q, Larson D. The determination of labor supply:a dynamic model[J]. Industrial and Labor Relations Review, 1979, 32(3):367-377.

不同职业和行业改变劳动力供给会面临着不同的约束。

如果 $\beta = \gamma$, 则(A.3)式可演化成:

$$\Delta L_{nt} = \beta(L_{nt}^* - L_{nt-1}) + \varepsilon_{nt} \quad (\text{A.4})$$

由于合意劳动力供给是无法估计的,为此将其消除的方法就是将(A.1)带入到(A.3)、(A.4),得到:

$$\Delta L_{nt} = \beta(\Delta X_{nt}A) + \lambda(X_{nt-1}A) - \gamma L_{nt-1} + \varepsilon'_{nt} \quad (\text{A.5})$$

$$\varepsilon'_{nt} = \beta \Delta X_{nt} + \gamma \lambda_{nt-1} + \varepsilon_{nt}$$

$$\Delta L_{nt} = \beta(X_{nt}A) - \beta L_{nt-1} + \varepsilon'_{nt} \quad (\text{A.6})$$

$$\varepsilon'_{nt} = \beta \lambda_{nt} + \varepsilon_{nt}$$

Kalacheck, Raines & Larson(1979)通过对美国的1966~1973年的横截面数据分析,得到的结论是:1966~1969年 $\gamma = 0.58$;1969~1973年 $\gamma = 0.39$, $\gamma < \beta$,也就意味着消除劳动力供给的非均衡是相当耗时的,大约50%的工人在3.5~4年时间内可消除这种不均衡;合意劳动力供给变化的反映是相当快的,这意味着时间上的制度约束并不是非常重要。

根据对个人供给行为的分析,Elisabeth Sadoulet(1998)开始侧重于对家庭行为的讨论,为此,他提出了一个新的家庭行为模型,其前提假设是家庭的不同财富会影响到家庭劳动力供给。这个模型精确了进入劳动力市场具有不同机会成本和交易成本的家庭劳动力质量水平,它通过提供一个递归选择的检验,预测了在不同劳动力机制下的各方关系的变化^①。虽然 Elisabeth Sadoulet(1998)的模型加入了实证分析,实现了方法论上的创新,但由于这个模型的基础仍然是比较静态的时间配置理论,所以,它分析的结论可能会夸大这个理论模型的实际效应。

应该说,关于劳动力供给理论的早期分析基本上以个体、家庭为主,这种分析方法大多属于比较静态的分析方法,它们只关注一个阶段的分析,从而导致模型缺乏动态效应。针对这种缺陷引入劳动力供给的动态

① 大卫·桑普斯福特. 劳动力市场经济学[M]. 王询译. 北京:中国税务出版社,2005:6-37.

化分析,就成为一些学者必须面临的问题。

目前关于劳动力供给的动态分析理论,有代表性的就是劳动供给的生命周期理论。这个模型认为,由于人们在生命周期的不同时间里从事市场工作的生产率与从事家庭工作的生产率不同,因此,人们在生命的不同时期对劳动市场供给的工作时数也是不同的。所以,通过这个模型能够预测个体在整个成年的生命周期内的最优时间配置^①。这里要指出的是,虽然劳动供给的生命周期理论改变了以往的静态分析方法,将劳动力供给决定扩展到整个生命周期,但是这个模型最大的缺陷是它的过于理想化,简单的假设抽取过多,从而限制了理论的实践性。为此,Laibson (1996,1997)指出,由于现实社会中的一些特殊因素,从而使得人们很难将某些结论与生命周期模型相结合。

为了使劳动力供给的动态模型与现实能够很好地融合,克服理想化模型的缺陷,Blundell & Macurdy (1999), Pencavel (1986), Killingsworth (1983)开始为分析劳动力供给寻找合适的动态模型。他们以劳动力供给的时间为主要的考察对象,在此基础上,Koenker & Bassett (1978)为我们提供了一个比较完善和精确的 QR 模型。Ribeiro (2001)就在这个 QR 的模型基础之上,研究了巴西的私人部门雇佣者的就业状态^②。他们得到的结论是:在工作时间的选择中,一周工作 40 小时标准工时在劳动力供给模型中似乎并不是一个函数的变量,因为估计系数显著为零。另外,如果延长工时,就会发现劳动力供给曲线向后弯曲,未补偿的工资弹性的变化范围是 $-0.02 \sim 0.01$ 。这些结论比 Pencavel (1986) 和 Macurdy (1999)所得到的结论要低。但是,当补偿性工资弹性为负时,那些工时长数据似乎就与劳动力供给模型不太一致了,因为存在正的工时收入效应。

此外,Anderson & Hsiao (1981), Lee (1981), Hsiao & Anderson

① Sadoulet E. Household behavior with imperfect labor markets[J]. Industrial Relations, 1998, 37 (1):85 - 89.

② Ribeiro E P. Asymmetric labor supply[J]. Empirical Economics, 2006(26):183 - 197.

(1982)), Ahn & Schmidt(1985)也从劳动力供给的线性动态面板数据的分析角度出发,为劳动力供给的动态模型的丰富再一次奠定了基础。但是,这些学者的文献往往都假定一些已知的参数回归函数形式,并经常以线性方程出现,而在实践中这些函数形式可能是不正确的。因此,基于这种函数形式所得到的估计值就会出现偏差,Robertson & Symons(1992)提出动态部分系数应该是不变的,而随机部分系数可能是异质的观点。

Kniesner & Li(2002)也运用了 AMC 的方法检验线性方程,他们在分析劳动力供给弹性的基础上,通过调整系数的检验来考察劳动力供给,为此他们认为劳动力市场对政策的调整速度往往会影响到劳动力供给的变动^①。在这个模型中,他们得到的结论是,短期劳动力供给弹性比以往使用的年度面板数据得到的估计值大三倍,因为原来使用的方法忽略了劳动力供给的动态调整。

同时,他们还发现,平均一个人要花费 10 个月的时间来调整他的工时,就能达到新的均衡点,这比以前估计的要少的多。因此,他们认为劳动力市场政策不应该再局限于劳动力供给调整相对滞后的假定上。

在对劳动力供给的研究上,许多学者也尝试从不同角度出发,对这个问题进行深研,于是新的研究领域不断被开发,最典型的就是行为经济学的劳动供给理论的出现。行为经济学的劳动供给强调当事人是有理性的,特别是在跨期决策时,当事人可能无法准确判断跨期贴现因子,所以,必须介入相应标准,即损失厌恶、收入靶假说和参考依赖偏好,从心理因素出发,来研究人们对损失厌恶的程度以及当某一参考点上升时,对一单位产出的边际评价。实际上,这一理论表面上修正了个体长期内偏好不变的假定,附加了心理色彩,但这个理论仍然面临着难以解决的窘境:即对心理因素很难进行实证分析,因为对人们心理因素的变化衡量目前仍

^① Kniesner T J, Li Q. Nonlinearity in dynamic adjustment; semiparametric estimation of panel labor supply[J]. Empirical Economics, 2002(27):131-148.

然无法提供一个准确的测量工具。虽然卡梅瑞^①(1997)与法布尔^②(2005)在纽约市出租车司机的工作与不同天平均工资关系研究方面得到了一个结论,即在工资较低时工作时间较长,反之则短,但这一结论的存在还是无法证实这一变化是由于偏好变化造成的。同时,该理论的“收入靶假说”(周业安,章泉,2006)^③,在一定程度上与劳动力保留工资理论相一致,所以,从总的方面来看,这一理论的出现并未给劳动力供给的分析带来多少创新色彩。

除此之外,也有不少学者从性别角度来考察劳动力的供给。比如, Galor & Weil(1996)就认为,提高女性在劳动力市场参与率是经济增长带来的对孩子需求降低的结果。在他们的模型中,得出的结论是,增加妇女的相对工资,会导致抚养孩子的机会成本增加,于是生育率会自动降低,女性的劳动参与率会不断增强。在这个模型的基础上, Falcao & Soares(2007)对其进行了进一步改进^④。他们提出的妇女劳动供给模型中以女性参与率的增加,性别工资的减少作为人口转型的单一过程的一个方面,它以死亡率与出生率下降为主要特征。这个模型指出,死亡率的下降影响个人对人力资本投资及拥有孩子数量的选择,特别是随着成人寿命的延长,出生率降低所带来的收益,促使人们加大了对人力资本市场的投资,增强了女性劳动力的参与。但是儿童死亡率的下降,并没能产生同样的效应。

性别之间的劳动力供给曲线的实证研究也揭示了男性与女性对劳动供给存在明显差异。如果工资率提高10%,男性劳动供给量会减少1%~2%,他们对工资的变化敏感性较差,而女性劳动供给时间则会增加约

① Camerer G. Labor supply of New York city cab drivers: one day at a time[J]. Quarterly Journal of Economics, 1997, 112(2).

② Farber H S. Is tomorrow another day? The labor supply of New York cab drivers[J]. Journal of Political Economy, 2005, 113(2).

③ 周业安,章泉. 劳动供给研究的新发展[J]. 教学与研究, 2006(2): 55-61.

④ Soares R R. The demographic transition and the sexual division of labor[C]. NBER Working Paper, 2007, 12838: 1-24.