

# 中国对亚太地区的劳务输出

## ——可行性及政策导向

贺修铭

**摘要** 未来5年我国劳动力的剩余情况按最保守的估计每年约在2000万人至3000万人之间,而亚太地区由于经济发展的需要和特定人文环境的因素,年劳动力市场需求容量约在3700万人左右。但这并不足以说明我国对亚太地区劳务输出成功的机会和可能性,这不仅是因为供给与需求具有结构上的矛盾,更重要的是只有政府面向市场的理性行为抉择和政策导向才能把握住这个机会和实现这种可能性。为此政府应在鼓励性的政策导向下:着重劳动力素质的提高;构造管理机制;确立法律规范;设置激励机制和福利制度;建立劳务输出信息网络,广开输出渠道。

**作者** 贺修铭,男,湖南师范大学经济与管理学院副教授,博士。(长沙市410081)

劳务输出是一国对外贸易的重要组成部分。信息化社会的来临已将人类带入全球经济的革命时代,随着国际市场的进一步开发,世界货物、资本和思潮自由流动的巨大进步,国际劳务贸易迅速增长,在速度上已超过了商品贸易。

古典经济学家认为,国际间的劳务转移象国际贸易一样,是合理配置资源的有效办法,劳务输出受国际劳动力市场价格的影响,低价格的劳动力总是流向高价格的市场,通过流动,达到价格的总体平衡。世界劳务输出的实践表明,决定劳务输出的因素不仅仅是单纯的价格机制或劳务工资报酬问题,它与劳动力素质、劳务市场需求结构和国家劳务输入和输出政策都有密切的关系,本文将对我国对亚太地区的劳务输出的可行性和国家应有的政策导向作出分析。

### 中国劳动力状况:从供给方面的可行性分析

《1995年世界银行发展报告》的数据表明,1995年中国15至64岁劳动适龄人口为72328万人。实际生活中的劳动力概念常常无法精确地加以确定。因为有些虽然处在劳动岗位上,但年龄已经超过法定年龄。我国劳动力的法定年龄,男为16—60岁,女为16—55岁(一些高级知识分子除外)。劳动力供给量,是一定时期可供生产经营、经济增长和经济发展的劳动力资源量。结合我国的实际情况,为了分析和取得数据的方便,一般将16—60岁人口总量乘以实际劳动人口(减去就学、服役、在押犯人、因疾病而丧失劳动能力的人等等人口)占总人口比重的乘积,作为劳动力的供给量。劳动力的社会拥有量(适龄劳动人口)是一国劳动力供给的极限。劳动力短期截面供给量在劳动力市场灵活机制下,取决于劳动力的报酬水平、报酬变动引起的收入效应和替代效应的相互作用,以及劳动者时间在各种活动中的分配和劳动者偏好。

但劳动力的长期供给量则取决于与人口增长相关的劳动力年龄和人口性别的增减变动,因为从长期来看,除了就学、服役等等以外,所有愿意就业的一定劳动年龄的劳动力,都可以认为是劳动力的供给。

“七五”期间,我国人口自然增长率为 1.426%—1.661% 之间,1995 年约为 1.240%,人口总量约 12.24 亿。在本世纪的最后 10 年中,将新增加劳动年龄人口 8410 万,到 2000 年我国劳动年龄人口总数将达到 81251 万,劳动力供给量达 69063 万人;下个世纪初的 10 年中,新增加的劳动年龄人口 10555 万人,2010 年劳动年龄人口将达 91806 万人,劳动力供给量将达 78035 万人。考虑产业结构变动和城市化对劳动力供求结构的影响,本世纪末 10 年中城镇劳动力供给每年平均增加 1180 人,其中农村向城镇转移的劳动力每年平均为 922 万人;下个世纪初的 10 年中城镇劳动力每年平均增加 1511 万人,其中农村向城镇转移的劳动力平均每年为 1042 万人;20 年中城镇增加劳动力供给 27000 万人,其中农村将向城镇转移劳动力近 2 亿人。考虑劳动力资源利用率和我国全民所有制单位隐蔽性失业(企业冗员)人数,在本世纪末 10 年中每年平均要有 1700 万劳动力就业和重新就业。<sup>[1]</sup>

我国劳动力的供给态势如此,但实现劳务输出的基本前提是要有劳动力的过剩,而劳动力过剩取决于劳动力供给和需求的差额。为此,需从两个基本命题出发:①劳动力是推动经济增长和发展的最重要资源;②劳动力就业水平又是由经济增长和发展对劳动力人口的需求所决定的,经济增长决定劳动力的就业机会,即需求水平,而经济发展则决定整个国民经济对劳动力人口的需求容量。在此基础上,可通过产出与就业、投资与就业的关系分别从供给和需求两方面考察经济增长对劳动力人口的需求,再结合劳动生产率与劳动力就业转移的关系以及城市化水平,在一定的经济增长速度下,就能确定劳动力的需求态势。表 1 是经济增长速度为 7.5% 时对未来 5 年我国劳动力供求与需求态势的预测。<sup>[2]</sup>

表 1 1995—2000 年经济增长速度为 7.5% 时的劳动力需求和供给态势

单位:万人

年份	总劳动力供给	城市劳力供给	城市劳力需求	城市待业劳力	农村劳力供给	农村劳力需求		总过剩劳动力	总剩余率 (%)
						农业	非农		
1995	65845	20214	17105	599	45631	17414	13970	17356	26
1996	66516	21418	17789	623	45098	17241	15367	16119	24
1997	67108	22548	18501	648	44560	17070	16903	14634	22
1998	67728	23773	19241	673	43955	16902	18593	12992	19
1999	68383	25028	20010	700	43355	16734	20453	11186	16
2000	69063	26244	20811	728	42819	16569	22498	9185	13

上述数字设定的 2000 年城市化水平为 34%,实际上我国城市化水平在 2000 年可能达到 40% 以上,<sup>[3]</sup>而过去 3 年中我国经济增长(GNP)速度为 12%,因此上述预测的过剩劳动力结构与实际情况可能有一定差异,总数可能偏高。国家计划委员会社会发展研究所关于“九五”就业形势的分析表明,1995 年城镇、乡村就业人数分别为 16876 万、45626 万人,总数为 62502 万人;2000 年对应预测值为 20726 万、46132 万人,总数为 66858 万人,<sup>[4]</sup>如果结合后者总数和表中总劳动力供给数加以修正,1995 年、2000 年总过剩劳动力分别为 3343 万、2205 万人。

### 亚太地区劳务市场的容量:从需求方面的可行性分析

我国劳动力资源的剩余是毋庸置疑的,这对于劳务输出来说还只是可行性的一半,更重要

的因素是输出的目标市场的需求量如何。亚太地区有所谓“大”、“小”之分,本文除另有说明外一般是指“小亚太”,即东亚(东南亚和东北亚)。世界银行预测,从1994—2003年亚太地区的年平均经济增长率将达7.6%,到本世纪末,亚太地区的GNP将由1991年的占世界GNP总值的1/4上升到1/3。同期亚洲贸易的增长,也将不低于世界总增长额的1/2。在上述形势下,本地区各方面都希望通过合作共享整个地区经济旺盛增长带来的好处,这是我国向亚太地区进行劳务输出的大环境。

亚太地区经济的快速发展,必然带动劳动力的旺盛需求,这在马来西亚、泰国等地表现尤为突出。马来西亚人口近2000万,近年经济持续高涨,知识熟练劳工严重短缺,预计1995—2000年间劳动力缺口达60万。同时随着产业结构升级,对工程技术人员的需求日益迫切,每年培养的5700名工程师,仅及需求量的一半。而在泰国,只有4%的年轻人受过高等教育,每年6000名的工程学毕业生亦远远不能满足要求。<sup>[5]</sup>

亚洲虽然素以劳动力充足闻名西方,但亚洲“阶梯性经济”的不平衡发展产生了国家间劳动力流动效应。“一些国家和地区输出劳工,而一些工业化进程较快的地区则相应地接纳了他们。虽不是完全接收,但他们确是需要输入劳工以保证其经济稳定增长。因为亚洲各国都在竞相兴建、扩建基础设施以增强他们的竞争力:公路、机场、港口、发电厂及电讯事业都在尽可能地加紧施工。因此所需劳工范围广、数量大。在过去5年中亚洲劳工的跨国流动量极大。仅在1994年,就有100万以上劳工赴异国工作”。<sup>[6]</sup>在1993年前9个月中,香港的外籍工作人员(包括佣人和高级管理者)增加了45500人;新加坡政府估计国内有15万到20万外籍员工,占该国110万就业人口的近20%,而这个比例在亚洲仅占第二位,次于文莱苏丹;在印度尼西亚有1000多名马来西亚籍经理,有600名菲律宾籍人任银行高级管理职务,有5000名印度人在私营企业中位居技术和管理阶层;菲律宾有350万人工作在世界各地;1994年泰国有40多万劳工输出到亚洲经济更发达地区,而泰国本身又要从缅甸引进大量劳工以确保其经济发展;马来西亚在80年代中期有20万的建筑技术工人奔赴日本、新加坡等地,而现在在首都吉隆坡就有3万名印尼和孟加拉建筑工人,全国在种植园、建筑工地、餐馆、工厂有47.5万外籍员工,他们来自孟加拉、缅甸、印尼、泰国和菲律宾;日本有16到20万的外国建筑工人。亚太地区劳动力基本状况如表2所示。

从表2中的数据可以发现,亚太地区劳动力需求旺盛的将是劳动力增长率和劳动力参与率都低的国家。由于10—19岁是人们接受教育的集中年龄区域,因此该年龄段劳动力的参与率的高低实际上与该国的教育水平特别是中等教育水平有反相关关系。表2中的数据是从ILO(国际劳工组织)1986—1994年的数据推算得出,劳动力等于ILO报告的经济上活跃的人口减去10—14岁和65岁以上的人口。ILO在1986年对经济上活跃的人口的定义为所有在业人员(雇主、自营劳动者、领取薪水的雇员、工资争取者、不付薪的家庭工人、合作制片人,以及武装力量成员)以及失业者(包括以前曾有过工作经历和第一次寻找工作的人)。劳动力参与率代表了劳动力资源利用状况,即为劳动力资源利用率。就业人口占劳动年龄人口的比重,在工业化和城市化发展阶段高,在85%以上;在工业化和城市化后期低,在75%以下。而亚太地区目前正处于工业化和城市化发展阶段,由此我们可以劳动力资源利用率为85%作为参照,得出表3有关数据。

表2 1995年亚太地区劳动力供给和劳动参与率情况

国家或地区	1995年的劳动力				1995年劳动力参与率(百分比)			
	15—64岁劳动适龄人口(千人)		年平均增长率(百分比)		15—64岁		10—19岁	
	男性	女性	1965—1995	1995—2025	男性	女性	男性	女性
中国	406660	316623	2.60	0.14	96	80	45	43
香港	1905	995	2.55	-0.17	86	50	24	23
越南	19299	16996	2.53	2.05	92	77	37	33
柬埔寨	2319	1395	1.32	2.28	95	50	31	36
老挝	1228	981	2.00	2.54	98	76	41	37
缅甸	12529	6983	2.33	1.90	93	51	38	32
韩国	12413	6505	2.48	0.55	76	41	14	16
俄罗斯	39212	36613	1.04	/	82	72	15	12
菲律宾	17426	7644	2.85	1.91	85	38	25	16
马来西亚	5365	3004	3.49	2.01	91	52	20	13
印度尼西亚	52766	24161	2.48	1.50	85	38	29	16
新加坡	812	500	1.82	/	84	53	15	15
泰国	16542	13084	2.66	0.63	86	67	39	37
澳大利亚	5333	3318	2.15	0.94	86	55	28	25
新西兰	1040	571	1.67	0.49	89	49	27	23
墨西哥	23132	8937	3.58	1.83	83	32	26	12
加拿大	8353	5607	2.24	0.65	87	58	27	21
美国	73443	52242	1.70	0.44	86	60	24	20
日本	36799	23025	0.83	-0.35	84	53	10	10

数据来源:《1995年世界发展报告——一体化世界中的劳动者》,中国财政经济出版社,1995年版,第144—145页。

表3 1995年亚太地区劳动力市场容量估计

国家和地区	15—64岁劳动适龄人口	劳动力资源利用率	实际劳动力供给能力	劳动力剩余或缺数量
	(千人)	(%)	(千人)	(千人)
中国	723283	89	643692	+28931
香港	2900	74	2136	-319
越南	36295	84	30842	-363
柬埔寨	3714	78	2901	-260
老挝	2209	88	1949	+66
缅甸	19512	77	15213	-561
韩国	18918	64	12101	-3973
俄罗斯	75825	77	58515	-6066
菲律宾	25070	70	17717	-3761
马来西亚	8369	76	6444	-753
印度尼西亚	76927	70	54032	-11539
新加坡	1312	72	947	-171
泰国	29626	78	22992	-2074
澳大利亚	8651	74	6411	-87
新西兰	1611	75	1209	-161
墨西哥	32069	69	22059	-5131
加拿大	13960	75	10519	0
美国	125685	75	94506	0
日本	59824	72	43210	-1795

说明:①表中劳动适龄人口为表2中男女两项之和;

②实际劳动力供给能力为表2中男、女15—64岁劳动力参与率与对应劳动适龄人口的乘积之和;

③劳动力资源利用率为实际劳动力供给能力与劳动适龄人口总数之商;

④美国、加拿大、日本和澳大利亚劳动力参与率按75%计算;

⑤表中“+”表示劳动力剩余,“-”表示劳动力短缺。

### 面向市场的行为:政府抉择和政策导向

我国的劳务输出,始于 50 年代万名劳工前往前苏联和蒙古人民共和国的政治性的支援经济建设。之后,大批劳工走向亚非拉,也是无偿的或优惠的,并不讲求经济效益。1978 年后,我国的劳务输出才真正迈出了第一步并逐步发展起来。据经贸部统计,我国从 1979 年以来外派劳务已达 90 多万人次,分布在 170 多个国家和地区,其中又以新加坡、俄罗斯、韩国等国最为集中,主要从事建筑、轻纺、渔业和制衣等行业,其中建筑业所占比重最大。<sup>[7]</sup>

中国对亚太地区的劳务输出虽有悠久的历史传统和良好的人文环境,但对我国剩余劳务的分析和对亚太地区劳务短缺的证明,都还不足以说明我国对亚太地区劳务输出成功的机会和可能性。只有政府面向市场的理性行为抉择和政策导向,才能把握住这个机会和实现这种可能性。政府要实现这种可能性,首先要了解的是亚太地区劳动力需求的结构,即亚太地区需要什么类型的劳务。

表 2 显示了亚太各国劳动力需求的大致状况,整个地区约有 3700 万人的劳动力市场容量,如果综合考虑工业化、城市化水平、经济发达程度和发展水平,其中以印度尼西亚、韩国、马来西亚、菲律宾和泰国市场容量较大。此外,表 2 数据显示,前述 5 国女性劳动力参与率在 38%—67% 之间,其算术平均值为 47.2%,与中国的 80% 相距甚远,这里面有复杂的文化背景和政治经济因素,并不是短期内可以改变的。有数据同时显示,泰国、印度尼西亚、韩国、菲律宾和马来西亚 5 国妇女在整个劳动市场的就业率分别为 46%、45%、40%、36%、35%,其算术平均值为 40%,与中国的 45% 相比尚有相当差距,说明女性劳动力需求具有一定潜力。经济发展特别是服务业比重的提高,会给女性提供更多的就业机会。在韩国,60.6% 的服务业工作由女性担任;日本女性占据了服务业工作机会的 54.9%;1974 年至 1990 年,泰国女性管理人才的数目增长了 5 倍,而男性只增加了 2 倍;在新加坡有 51% 的女性管理人才投身商业,10 年间女性管理人员由 8644 人增加到 22580 人,其中年龄在 20—39 岁之间的占 62%。中国南部的许多制造业企业也更愿意雇佣女性劳工。由此给我国劳务输出一个不容忽视的启示,即要考虑输出的男女性别比例。

分析亚太地区劳务需求结构,实际上是要解决我国输出劳务的素质问题,而这主要取决于目前亚太地区劳动力的分布、生产结构状况和未来生产增长的趋势。表 4 和表 5 提供了有关数据。

表 4 亚太地区劳动力分布情况

国家或地区	年	农业(百分比)		工业(百分比)		服务业(百分比)		收入组别
		工资	非工资	工资	非工资	工资	非工资	
中 国	1993	1.0	60.0	4.0	14.0	11.0	10.0	低
	1995		53.0		23.0		24.0	
	2000		46.0		25.0		29.0	
香 港	1991	0.3	0.5	32.1	2.8	55.8	8.5	高
印度尼西亚	1993	6.5	43.9	10.0	5.8	14.3	19.5	中
韩 国	1991	1.2	15.5	30.5	5.1	29.0	18.7	中
马来西亚	1988	8.8	21.8	19.0	3.6	34.0	12.7	中
菲 律 宾	1991	9.6	35.7	12.3	3.7	23.6	15.1	中
新 加 坡	1991	0.2	0.1	32.6	2.6	53.9	10.7	高
泰 国	1989	6.6	59.7	8.7	3.2	11.6	10.2	中

说明:数据来源同表 1,第 147 页。其中中国 1995 年、2000 年数据来源于国家计委社会发展研究所的分析(载《中国经济导报》1996 年 6 月 21 日第 3 版。)

表5 东亚和太平洋地区生产结构和生长增长情况

GDP 的结构分布 (百分比)		农业		工业		制造业		服务业等		
		1970	1993	1970	1993	1970	1993	1970	1993	
		34	17	35	41	24	30	31	41	
GDP 年平均增 长率(百分比)	1970 -80	1980 -93	1970 -80	1980 -93	1970 -80	1980 -93	1970 -80	1980 -93	1970 -80	1980 -93
	6.9	7.8	3.1	4.0	10.1	10.0	11.3	10.6	7.5	8.2

说明:资料来源同表1,第164—167页。表中值为加权平均数。

表5数据凸显近期输出劳动力的素质构成,应是以适应工业特别是制造业为目标。1995年世界银行发展报告《一体化世界中的劳动者》特别指出:1970—1990年间,以实际价值来计算,在出口为导向的一组东亚国家和亚太地区中的制造业工资增长了170%,而制造业就业增长了400%。世界银行关于制造业结构进一步分解的数据表明:又以机械电子和运输设备、纺织品和服装、食品饮料和烟草、化学品等制造业比重为大。

表4中所呈现的香港和新加坡的劳动力分布状况代表了未来亚太地区就业结构的发展方向。由于工业和服务业比重的提高,亚太地区对未来劳动力素质提出了新的要求。世界银行的调查表明,印度尼西亚有2600个中层管理职位空缺。印尼大学管理学院的研究显示,该国每年雇佣投身管理工作的人员将近10万人。马来西亚每年大学毕业的工科学生不足6000人,单市场需求是10000人;1994年,香港批准1000名中国内地专业人员移居香港,希望以此弥补电脑专家的不足;韩国每年拿到学位的工程师已超过6万人,仍然满足不了市场需求,到1999年,要使工科学生的数量从28万人增加到34万人。

当前国际劳务市场需求正从以体力为主的普遍型劳务转向技术型、知识型高级劳务需求,国家应尽快建立一支稳定的高素质的劳务输出专业队伍,调整劳务输出结构,在继续搞好建筑、轻纺、渔业、制衣业等劳务输出的同时,要有重点地计划计算机软件、医疗保健和经营管理方面劳务输出。唯有如此,才能改变我国目前劳务输出人员主要从事“脏、累、险”工种的格局,提高劳务输出的智力和科技含量。表4显示中国和亚太其他国家的劳动力分布具有共同特征,因而提高劳动力素质,实行必要的人力资本投资,亦可谓是一箭双雕之策。总之,我国待输出劳动力的素质将成为决定未来劳务输出的关键因素,在劳动力素质提高方面国家要有相应的政策导向和实质行动,应有计划地在高等院校、职业中等专业学校设立劳务输出教育专业,并成立劳务输出培训的专门机构。

我国对亚太地区的劳务输出的实现,还将最终取决于政府抉择(包括输入方)和鼓励性的政策导向模式以及更重要的外交努力。而管理机制的构造、法律规范的确立、激励机制和福利制度的设置以及劳务输出信息网络的建设则是政府抉择和政策导向决策后的必然理性行为,在此不再赘述。

#### 参考文献:

- 1 周天勇.劳动与经济增长.上海:上海三联书店、上海人民出版社,1994,53—60.
- 2 周天勇.劳动与经济增长.上海:上海三联书店.上海人民出版社,1994,93.
- 3 沈祖良.中国城市化发展的现状和趋势.咨询与决策,1995,(11).
- 4 亦农.“九五”第三产业劳动力需求增大.中国经济导报,1996年6月21日第3版.
- 5 滕藤、谷源洋.1995—1996年世界经济形势分析与预测.北京:中国社会科学出版社,1996,124—125.
- 6 约翰·奈斯比特.亚洲大趋势.外文出版社,1996,138.
- 7 史彼克.中国大趋势.北京:华龄出版社,1996,203.