

从国际劳动力资源的利用比较中 看我国现行在业模式

马 金

(首都经济贸易大学 人口经济研究所, 北京 100026)

摘要: 劳动力资源是人类社会发展最宝贵的资源。对于我国来说, 要实现本世纪中叶赶上中等发达国家经济发展的目标, 提高劳动力资源的利用率, 无疑具有十分重要的现实意义。本文从各国劳动力资源利用现状的比较中, 着重分析我国现行在业模式的状况和存在的问题, 并提出相应的对策和建议。

关键词: 劳动力资源; 就业率; 劳动力预备制

中图分类号: F240 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2000)04-0055-04

Review of Chinese Current Employment pattern by Comparison of Utilization of International Labor Resource

MA Jin

(Institute of Population Economics Capital University of Economics and Business Beijing 100026)

Abstract: Labor resource is the most important resource for social development. In the drive to realizing the medium developed country in the middle period of this century, China shall upgrade the efficiency of labor resource utilization. By comparison of international labor resource utilization, this article analyzes Chinese current employment pattern and puts forward corresponding suggestions.

Keywords: labor force resources; employment rate; reserve labor force

劳动力资源是人类社会发展最宝贵的资源, 在推动社会经济发展过程中发挥着重要而又独特的作用, 这一点源于劳动是人类最基本的实践活动的公理, 已经为漫长的人类社会历史经验所证明, 成为一个不争的事实。但是, 不同的社会经济发展水平、社会意识形态与现行制度的国家, 其在劳动力资源的利用方面存在着较大的差异, 从而劳动力资源在社

会经济发展中所起的作用也就千差万别。对于我国来说, 要实现本世纪中叶赶上中等发达国家经济发展的目标, 提高劳动力资源的利用率, 无疑具有十分重要的现实意义。因此在总结自身经验教训的基础上, 借鉴国外先进经验, 相互印证, 取长补短是时代为我们提出的课题。本文试从各国在劳动力资源利用中的一个侧面, 即分年龄就业率, 做国际性比较,

收稿日期: 2000-04-11

作者简介: 马金(1975-), 女, 满族, 吉林省吉林市人, 首都经济贸易大学人口经济研究所 98 级研究生, 研究方向为人口社会学。

着重分析我国现行在业模式的状况和其中存在的问题,并提出相应的对策和建议。

一、劳动力资源利用的国际性比较

从外延的角度看,劳动力资源可以分为潜在的劳动力资源和现实的劳动力资源。潜在的劳动力资源,一般是指一国或地区中具有劳动能力的劳动适龄人口的总和。但各国对劳动适龄人口年龄的上限和下限的规定不尽相同。西方国家通行的对劳动年龄的限制是15岁~64岁,而我国对劳动年龄的规定是,男16岁~59岁,女16岁~54岁。另外,在劳动适龄人口中,有些人虽然达到了劳动年龄,但由于残疾、精神病等原因丧失了劳动能力,这部分人不能算是劳动力资源。至于劳动年龄以外的未成年人和退休老人,则一般不属于劳动力资源,但那些虽未达到劳动年龄而实际参加劳动工作的人,以及超过劳动年龄而仍在从事工作的人,也算劳动力资源。这样,潜在的劳动力资源等于劳动适龄人口中具有劳动能力的人口与劳动年龄以外实际还在从事劳动的

人口之和。所谓现实的劳动力资源,是指一个国家或地区实际参加劳动的人口,它等于潜在的劳动力资源减去劳动适龄人口中没有从事社会劳动的人口。具体说来,现实劳动力资源等于劳动适龄人口中实际参加劳动的人口与劳动年龄以外的实际参加劳动的人口之和^[1]。

根据以上的阐述,我们将研究的重点放在实际从事经济活动的劳动力人口(现实劳动力资源)上。至于年龄因素,因为各国规定的劳动年龄的上、下限并不相同,出于简化的考虑,我们将各国劳动年龄因素淡化,只规定一个统一的年龄组供研究之用。根据国际劳工组织1998年鉴提供的数据,将包括中国在内的12个国家的分年龄就业率做比较研究(见表1)。这12个国家的经济发展水平相差各异,大体可以分为三大类,即欧美发达国家、新兴工业化国家、经济欠发达国家。为了进一步分析中国与不同经济发展水平的国家劳动力资源的利用程度的异同,我们分别与这三种国家类型做比较。

表1 各国分年龄就业率比较

年龄	中国	发达国家					新兴工业化国家			欠发达国家		
		加拿大	美国	法国	德国	新西兰	日本	韩国	新加坡	印尼	巴基斯坦	菲律宾
15~19	64.8	48.3	51.6	7.3	30.8	54.4	17.9	10.8	28.1	40.9	32.2	36.8
20~24	91.2	84.7	77.6	55.2	71.9	75.4	74.1	62.5	82.0	60.7	47.9	56.5
25~29	94.4	86.6	84.8	86.2	80.7	74.7	82.6	71.5	86.0	69.2	52.5	64.9
30~34	95.0	85.8	84.0	89.0	84.5	72.9	77.3	74.6	80.2	73.1	52.7	67.0
35~39	95.1	86.8	84.7	89.4	85.7	79.0	80.2	79.2	76.5	75.9	56.5	67.8
40~44	93.7	87.2	85.4	89.3	87.1	81.9	84.7	81.7	75.1	75.4	57.4	68.7
45~49	89.9	84.7	84.3	88.2	85.5	84.0	85.0	78.7	70.3	75.6	58.7	67.3
50~54	78.5	78.0	80.5	75.5	79.5	81.4	82.6	75.0	61.2	72.9	54.7	65.0
55~59	65.2	63.9	69.4	61.3	64.3	66.2	76.4	69.0	44.3	68.0	55.6	62.3
60+	28.5	18.3	20.3	4.7	7.5	13.8	33.3	40.3	18.7	48.2	40.4	46.3

资料来源: Yearbook of Labour Statistics 198. Chapter 1 Economically active population

注: 中国、新加坡、印尼、菲律宾为1990年数据,加拿大为1991年数据,巴基斯坦为1995年数据,其他国家为1997年数据。

从表1的分年龄就业率比较来看,无论是同发达国家、新兴工业化国家,还是同欠发达国家的分年龄就业率相比,中国的分年龄就业率总体是处于较高水平的,并且高出的幅度是十分明显的。

(1)同经济发达国家相比,中国的分年龄就业率,50岁以前各年龄段都高出其他5个发达国家。我们知道,在研究劳动力资源的利用程度时,一般对劳动力资源构成的边缘年龄人口的利用程度,即进入劳动年龄和退出劳动年龄的人口的利用程度作比较。在低年龄段(15岁~19岁,20岁~24岁)的就业率中国都远高于其他5个国家。这表明中国在15岁~19岁

和20岁~24岁这两个就学和就业兼而有之的混合年龄段中,成为劳动人口的劳动适龄人口占相当比重。根据1998年国际劳工组织年鉴提供的数据,中国15岁~19岁的就业率为64.8%,20岁~24岁的就业率为91.2%,相当一部分本应就学的人口参加了社会经济活动,成为就业人口。

(2)同新兴工业化国家比较,我们发现新兴工业化国家的分年龄就业率分布表现出明显的“M”型,这同该类国家特有的女性婚育模式有相当大的关系。通常这类国家的女性人口在婚育期间都属于家庭型女性,等到子女较大,家庭负担较轻时,再重新

回到工作岗位上。因此,在分年龄就业率中存在着较大的波动。从总体而言,中国并没有这方面十分明显的波动性,就业率分布表现成规则的抛物线形,即就业率随着年龄的增长而升高,到达一定年龄段时,又随着年龄的增长而降低。尽管分年龄就业率存在一定的差异,但从各年龄段的绝对值来看,中国的就业率是相当高的。

(3)同经济欠发达国家比较,中国在低年龄段的就业率较其他国家高出许多,但跟其他国家相比,高年龄段的就业率低于印度尼西亚、巴基斯坦、菲律宾的同年龄段的就业率,并且低出的幅度较大。从总体说,中国和其他国家的就业率“优势”更替点是在55岁~59岁的年龄段上。

二、按分年龄就业率的异同做聚类分析

所谓聚类分析,是指假设不同观测个体之间存在某种程度的相似性,一般我们用距离或类距离来表示个体与个体之间的相似性。距离值越小,表示个体与个体之间的相似性越大;反之,如果距离值越大则表示个体与个体之间的相似性越小。一般地,为了观察和研究的需要,根据距离值的大小,将距离最近的两个观测个体划归为一类,依次类推,将所有观测的个体划分为若干类,以便于研究。聚类分析的好处与方便之处在于它避免了人为的干扰因素,利用客观的衡量标准将观测的不同个体归为若干类。现利用聚类分析的方法,客观地将这12个国家按其分年龄就业率的高低分成四类:第一类表现为先低后高,即低年龄段就业率低,高年龄段就业率高,但总体就业率较低,代表国家为巴基斯坦;第二类表现也是先低后高,即低年龄段就业率低,高年龄段就业率较高,但总体就业率较高,代表国家为印度尼西亚、菲律宾、日本、韩国;第三类表现为先低后高,即低年龄段就业率低,高年龄段就业率也相对较低,代表国家为法国;第四类表现为先高后低,即低年龄段就业率高,而高年龄段就业率相对较低,总体就业率水平高,代表国家为加拿大、美国、新西兰、德国、中国、新加坡。

国外学者根据各国的劳动力在进入和退出年龄段上的差异,将劳动力在业模式划分为五种:早进早退型、早进晚退型、进退均匀型、晚进早退型和晚进晚退型。从聚类分析中,我们可以看出中国就分年龄就业率的类型来说,与美国、加拿大、德国等发达国家属于同一类型,属“早进晚退型”。众所周知,美国、加拿大等发达国家是伴随经济发展,产业结构演

变而出现的劳动力在业模式的转变,大体上是由早进晚退型向早进早退型,并进一步向晚进晚退型发展的。这一转变的过程体现了经济增长的动力机制的转变过程。经济增长首先是由靠增加劳动力投入数量来带动经济增长的粗放型模式,向主要靠提高劳动力素质来推动经济增长的集约型增长模式转变,而要提高劳动力素质,相应延长劳动力就业前的受教育时间和培训时间也就成了必不可少的条件,劳动力知识资本积累的高投入就使晚退成为必要和可能。这种劳动力在业模式的发展适应社会经济发展的需要,具有时代的进步性。从另一个方面说明了中国目前的劳动力在业模式具有现代劳动力在业模式的雏形,但同发达国家相比,在经济发展的过程中,仍然需要不断的调整和完善。

三、对我国在业模式的几点看法

根据国际劳工组织1998年鉴提供的数据,中国目前的劳动力在业模式可以归为早进晚退型,但从程序上讲又跟同一类型的其他发达国家相比存在着较大的差距。具体表现在:15岁~19岁的就业率,中国为64.8%,加拿大为48.3%,美国为51.6%;而60岁及以上的高年龄段的就业率,中国为28.5%,加拿大为18.3%,美国为20.3%(注:数据来源同表1)。概括地说:就学就业混合年龄段(15岁~19岁,20岁~24岁)的就业率很高,而60岁及以上的高年龄段的就业率也较高。这一“双高”现象,大体反映出了我国目前在劳动力在业方面所处的状况。

1. “早进”与劳动力素质之间的悖论

由表1可以知道,在不同的经济发展水平和社会完善程度的背景前提下,中国的准劳动力人口成为劳动力人口的转换率是最高的,相当一部分本应留在学校继续接受教育、培训的准劳动力参加了工作,成为了劳动者。

从市场经济发达国家的经验来看,最终决定一个国家或地区经济和社会发展速度的不是物质资本,而是人力资本,劳动力素质的高低、优劣直接影响社会发展的进程,而提早加入劳动者队伍是与提高劳动者素质,以便更好地为社会发展服务的宗旨相互违背的。因为,提高劳动者素质最好的办法是依赖教育,在教育时间与就业时间此长彼消的情况下,提早就业也就意味着远离受教育的机会。那么提高劳动力的文化科技素质就成了一句空话。在我国目前生产力不很发达的条件下,极高的准劳动力转化率是不适应我国经济发展需要的。

2 “晚退”与人力资源的利用

同美国、加拿大等发达国家相比,中国的老年劳动力资源利用程度是比较高的。但同“晚退”类型的典型国家,如日本、韩国等相比,依然存在着一一定程度上的差距。尤其在我国客观上存在着法定退休年龄的现实情况下,劳动力资源利用空间受到了人为的限定,不利于有限的人力资源存量效用的发挥。在一定受教育程度和规定法定退休年龄和人力资源存量具有凝固性的前提下,劳动力资源的利用时限一般是比较固定的,这样就出现了受教育年限越长,而工作时间越短的矛盾。举例来说,按照我国高等教育的修业年限规定,一般地,大学毕业22岁,硕士毕业25岁,博士毕业28岁。那么,如果60岁退休,大学毕业可工作时间(这里假设休闲时间、家务劳动时间、睡眠时间为零,下同)为38年,硕士毕业可工作时间为35年,博士毕业可工作时间为32年。高素质的劳动力资源正值其知识资本能力释放期即知识资本产出期,应该尽可能多地为社会发展服务时,却退出了工作岗位,人力资本的高收益在中国尚未得到完全显现。如果不能使高素质的劳动力“人尽其用”,充分开发利用高智力人力资源,将是人力和财力的损失和浪费。

建议推行劳动力预备制,形象地说是指后移分年龄就业率,这是在现实中解决劳动力素质低下,以及素质教育与职业教育如何相互衔接的最好办法。目前我国青少年在业人口文化程度较低,据1995年数据表明,青少年在业人口中具有小学以下文化程度的占43.22%。如此低的文化水平是难以适应现

代社会化大生产的要求的,现有的劳动者素质和科技创新能力已经成为制约我国经济发展和国际竞争能力的一个主要因素。从经济和社会发展的长远角度看,提高劳动力素质是一件“关乎国运”的大事。另一方面,我国传统的素质教育与职业教育之间存在着衔接缺口,也就是说,从学校学到的知识、理论,并不能马上应用于实践;学校所教的,与实际工作中所用的,两者相去甚远。基于以上两方面的考虑,推行劳动力预备制不失为是一个具有相当可行性的好办法,也是提高人力资源利用效率,实现我国可持续发展、提供可靠的人力资源的需要。

在国家相关制度做保证的前提下,将未能继续升学的初、高中毕业生纳入就业前劳动预备培训,在具有一定文化程度的基础上,通过1~3年的职业、技能培训,使他们取得相应职业资格或掌握一定职业技能后,在国家政策的指导和帮助下,通过劳动力市场实现就业^[2]。延长智力投资的效益期,采取弹性退休制,在退休年龄上不搞“一刀切”,对那些身体好,本人愿意继续工作,国家需要的老年高级知识分子,可继续发挥他们的作用。把延长老年人口经济活动期所发生的经济效益,转化为带动经济活动前期的青年智力投资,提高就业年龄下限,让青年劳动力人口有更多机会,接受职业教育,以提高年轻劳动力文化科技质量和人力资本的高效益。

参考文献:

- [1] 谷书堂,高明华. 劳动力经济研究. 北京: 经济科学出版社, 1998.
- [2] 吴言. 劳动预备制: 全面启动第一年. 中国人民大学书报资料中心, 劳动经济与人力资源管理, 2000(1).

(上接第37页)

参考文献:

- [1] 陈耀邦. 可持续发展战略读本. 北京: 中国计划出版社, 1996.
- [2] 陈才, 李文华. 世界经济地理. 北京: 北京师范大学出版社, 1993.
- [3] 陈宝森. 美国经济与政府政策—从罗斯福到里根. 北京: 世界知识出版社, 1998.
- [4] 侯文若. 各国人口政策比较. 北京: 中国人口出版社, 1991.
- [5] 《中国21世纪议程》编写组. 中国21世纪议程—中国21世纪人口、环境与发展白皮书. 北京: 中国环境出版社, 1994.
- [6] 杨讯丁. 浅谈美国的环境保护. 全球科技经济了望, 1996(10).
- [7] 赵峰, 曹凤中. 环境科技是通向可持续发展的桥梁—美国制定新的环境科技发展战略. 环境科学与技术, 1996(1).