

试论劳动要素结构升级与深化供给侧结构性改革^{*}

王啸扬

(河南省人力资源和社会保障厅, 河南 郑州 450000)

【摘要】从区分供给侧的不同结构层次入手, 结合我国经济发展阶段转变和新科技革命引发的劳动要素需求变化, 分别考察了不同要素投入在现阶段经济增长中的作用。与现有文献把经济减速的原因归结为劳动力供给不足、人口红利消失不同, 研究认为在技术创新使经济增长与就业增加之间的关联效应不断弱化的情况下, 相对于资源禀赋, 人力资本投入才是中国经济实现高质量发展的决定性因素。因此, 深化供给侧结构性改革的一个重要着力点, 应放在促进劳动要素结构升级以提高人力资本的供给质量上, 实现经济增长向全要素生产率驱动型的转变。此外, 还考察了劳动力市场制度与劳动要素结构升级的关系, 为通过劳动力市场制度改革加快人力资本积累提出政策建议。

【关键词】发展阶段; 主导要素; 劳动要素升级; 供给侧结构性改革

【中图分类号】F246; D412.6 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-2375 (2018) 05-0075-10

一、“商品”与“要素”：认识供给侧结构性改革的两个不同视角

无论从宏观还是微观视角看, “供给侧”都包含两个含义和层次不同的结构。第一种含义的供给侧结构是直接与市场相对应的供给经济体系, 它为市场提供各种商品和服务, 此种含义的供给侧, 与需求侧之间存在着供求平衡、供给短缺和供给过剩等三种可能性关联。第二种含义的供给侧结构是指进行社会生产经营活动所需要的各种资源, 是维系国民经济运行必须具备的基本条件, 此种含义的供给侧结构主要包含劳动、资本、土地和技术进步四种要素。从这两种含义不同的供给侧结构出发, 如何推进供给侧结构性改革也有两种不同的逻辑框架及分析方法: 一是从供给的商品、服务与市场需求适应程度的视角分析供给侧存在的结构性问题, 那么, 我国宏观经济当前的主要矛盾是部分产能过剩和部分需求得不到有效满足并存, 供给侧结构性改革需要从

提高供给的有效性入手, 调整产品结构和经济结构, 实现供需均衡。二是从要素供给是否适应新阶段经济社会发展需要的角度去分析供给侧存在的结构性问题, 则供给侧结构性改革的立足点, 应放在改善要素供给质量, 推动经济增长由主要依赖资本积累转变到主要依靠提高全要素生产率的轨道上来。这两种分析框架, 前者立足于调整、改善产品和产业结构, 平衡供求关系, 着眼点重在短期的稳增长; 后者则着眼于推动生产可能性边界外移, 提高经济的潜在增长率, 重点在于培育中国经济长期增长的新动能。显而易见, “商品和服务视角的供给侧结构”和“生产要素视角的供给侧结构”有着紧密的内在联系, 例如, 要素供给侧结构性改革的一项重要任务是促进创新和技术进步, 而创新和技术进步可以促进产业和产品升级, 满足消费需求升级的需要, 实际上就是“补短板”。再如, 提高要素供给质量, 将带来要素生产效率的提高, 而提高要素使用效率就

^{*}【收稿日期】2018-06-26

【作者简介】王啸扬(1986—), 男, 山东长清人, 河南省人力资源和社会保障厅主任科员, 工商管理硕士, 研究方向为人力资源管理与开发。

会节省要素投入,收到“降成本”的功效;而投入产出比提高和生产成本的降低,又将减轻企业负债,从而达到“去杠杆”的目标。因此,“商品和服务视角的供给侧结构性改革”和“生产要素视角的供给侧结构性改革”紧密关联,统一于“供给侧结构性改革”的整体过程之中。但是,二者内涵范围上的区别,使得它们对供给侧结构性改革的内容和路径都有着相对独立的理解与判断,从前一层次到后一层次,显然内嵌着由“短期”向“中长期”、由“产品”到“要素”、由稳增长到提高经济潜在增长率的逻辑上的递进和深入。

随着供给侧结构性改革的推进,阶段性的钢铁、煤炭等行业去产能任务已提前完成,多数城市商品房待售面积也在减少,自2016年9月,PPI扭转了连续下降走势而步入上升通道,工业企业利润实现正增长且增幅逐渐扩大。有鉴于此,2016年中央经济工作会议提出要“深化供给侧结构性改革”,中国共产党第十九次全国代表大会报告则进一步强调要把“深化供给侧结构性改革”摆上“推动经济发展质量变革、效率变革、动力变革”的工作“主线”的重要位置。^[1]

“深化供给侧结构性改革”,深化什么,怎么深化?存在着不同的意见和看法。本文认为,前一阶段对供给侧结构性改革的关注,主要集中在产品和服务的供给层面上,并由此引发了对产能过剩、供需失衡、结构调整等问题的大量研究,而对要素供给侧的关注则主要集中在“去杠杆”,即控制政府和企业负债规模以防范系统性金融风险方面。但是,对供给侧结构性改革的研究仅仅局限于此,是远远不够的。因为要解决我国供给侧存在的有效供给不足和无效供给过剩问题,虽必然涉及到产业及产品结构调整,但仅仅作这样的调整是不行的,这样的调整只能解决过剩产能的去除问题,而要解决有市场需求却产不出来的问题,却不是单纯依靠结构调整的措施就能奏效,必须进行产品创新和技术创新,需要资本、技术、人才等各层面的投入和配合。这就需要在关注商品和服务的供给结构的同时,把研究的重点进一步向要素供给结构的层面拓展和深化。

经过改革开放以来的高速增长和长期积累,中国不同要素的供给情况及其与经济增长的适应程度发生了很大改变:资本积累能力越来越强,外汇储备全球第一,对外投资居世界第二位,资本已经不再是制约中国经济增长的稀缺要素。自然资源要素作为一种自然禀赋,本身的可变性比较小,除了依靠跨国贸易的渠道弥补资源储备不足之外,还必须通过科技创新和技术进步来提高资源的利用率以满足经济发展的需要。而内生性的技术进步,则主要来源于劳动投入过程中的人力资本积累。所以,在要素供给侧中,土地、资本、技术进步等与人力资本相比较,都属于被动性的要素,而只有人力资本是唯一可以通过政策工具进行调整的要素资源,也是能够影响其他要素进而引发要素供给结构变化的主变量。

基于上述考虑,本文将焦点集中于目前在供给侧结构性改革研究中常常被忽视的方面——劳动要素的结构升级上,以中国目前所处的中等收入阶段和蓬勃发展的新技术革命为理论背景,以投资报酬递减、技术进步和全要素生产率等概念为主要分析工具,探讨未来中国通过劳动要素的结构升级加快人力资本积累,调整要素供给结构、提高要素供给质量,促进全要素生产率提升和经济可持续发展的方法途径。

二、发展阶段转变导致主导要素更替:从资本深化到增加人力资本要素投入

供给侧改革之所以称之为结构性改革,原因在于我国供给侧的问题是结构性的。从要素供给侧来看,这种结构性问题主要表现为不同要素供给之间的不平衡和不协调,供给不能适应进入上中等收入阶段以后经济转向高质量发展的新要求。

在一个历史性框架中观察经济增长,很容易发现,在不同的发展阶段,不同的供给侧要素对经济增长的相对重要性是不一样的。有些要素在某个发展阶段的经济增长中起着关键作用,可谓主导要素,其他要素则居于次要或从属地位。主导要素与发展阶段有着密不可分的关联,随着发展阶段的变化而更替。在马尔萨斯发展阶段,土地是主导要素,因此,在亚当·斯密等古典经济

学家眼中，地租的贵贱，是决定经济增长的关键因素。到了新古典增长的情形下，主导产业是轻纺工业和重化工业，其特点是高度规模扩张型的，增长模式主要是外延式扩大再生产，于是，资本取代土地成为了这个阶段决定经济增长的主导要素。而到中等收入尤其是上中等收入阶段，增长条件又发生了一系列新的变化：一是工资和其他要素价格快速上升，逐渐丧失了发展劳动密集型产业的比较优势；二是进入追赶进程的后期，与前沿国家的发展差距不断缩小，技术引进的难度越来越大，核心技术无论花多大的代价都难以引进。因此，产业和产品结构的升级，将越来越多的依靠自主研发、自主创新来实现。而技术进步天然具有高技能劳动偏向的属性，无论是通过自主研发、还是模仿创新谋取技术进步，其效果如何和受益大小，最终都取决于一个国家的劳动要素结构和人力资本积累状况。这就意味着从要素供给的角度看，中等收入阶段开启了由资本主导型经济向人力资本主导型经济的过渡，人力资本及其所支撑的技术进步将取代资本和劳动成为驱动增长的主导要素。能否通过劳动要素结构升级改善要素的供给结构和供给质量，进而顺利实现主导要素的阶段性更替，对于一个国家在中等收入阶段能否保持经济的可持续增长至关重要。

由于判断一个经济体处于何种发展阶段的基本标准是人均收入水平，因此，凡是发展进入了中等收入行列的国家，资本要素的积累能力一般都会有很大的提高，资本稀缺约束会在很大程度上得到改善和缓解。但是，从劳动要素的视角看，由低收入阶段粗放型增长方式所造成的劳动要素素质低下问题，却不会因为进入中等收入阶段而自动解决，往往在很长时间内，还滞留在低收入阶段劳动要素的供给结构和供给质量上。因此，资本要素积累速度加快而劳动要素升级缓慢，便成为大多数中等收入经济体在要素供给中普遍存在的结构性矛盾和问题。要素供给侧的这种结构性矛盾，严重制约着中等收入经济体经济的可持续增长，是使得二战之后众多发展中国家陷入“中等收入陷阱”而难以自拔的主要原因。

首先，劳动要素与资本要素的不协调，必然导致资本报酬递减，削弱资本投入对经济增长的拉动作用。进入中等收入特别是上中等收入阶段，伴随着生活水平的提高必然会出现一个劳动成本的快速上涨的过程。政府和企业应对成本上涨的普遍做法是加大资本要素的投入，购买更先进的机器和设备，用机器取代人工，试图以提高资本劳动比率的办法来提高劳动生产率。但是，提高资本劳动比率除了要受资本积累能力的约束外，还需要相应的劳动者素质的协调与配合。在人力资本积累没有给资本深化提供支撑条件的情况下，一味地提高资本劳动比率，必然造成劳动要素与资本要素之间的不匹配和不协调，遭到资本报酬递减规律的报复。本文使用Wind资讯与2016年中国统计年鉴所提供的全国工业企业资产总值和全部从业人员年平均人数两组数据，对2010-2015年间我国工业企业的资本劳动比率进行了计算，结果是，工业企业人均占有的资本（产）额度，从2010年的62.17万元上升为2015年104.7万元，五年增长了68.41%，但是，中国规模以上工业企业的投资回报率，却从2010年的8.95%下降到2015年的6.47%。

其次，随着与前沿国家技术差距的不断缩小，靠资源配置提升效率的空间日益狭窄，高素质劳动要素匮乏将降低全要素生产率对经济增长的贡献度。在经济研究中，全要素生产率（简称TFP）通常被用来作为技术进步的代表变量和要素使用效率的反映。根据Penn World Table数据库整理归纳了1961-1990年间不同收入经济体的全要素生产率贡献。在30年中，TFP对成功跨越“中等收入陷阱”经济体的增长贡献率为7.3%，而陷入“中等收入陷阱”经济体TFP的增长贡献率则是-1.7%。^[2]由此可见，全要素生产率的持续提高，对于中等收入国家经济的可持续增长，顺利实现对“中等收入陷阱”的跨越具有至关重要的作用。研究者一般把TFP分解为“前沿技术进步”、“技术效率”、“要素的配置效率”和“规模效益”四个部分。^[3]世界大型企业联合会和白重恩等通过各自的方法计算了不同时期TFP对中国经济增

长的贡献,得出了基本相同的结论:改革开放后,尤其是1990年以来,除个别年份外,TFP对GDP增长的贡献长期保持在4%-8%的高位。但以2007年为拐点,中国的TFP增率迅速回落,2013年跌落至0.1%,2014年则降到零值以下,为-0.1%。之所以会出现这种逆转性变化,较为合理的理论解释:一是改革开放的前30年,特别是改革开放初期,我国与技术前沿国家差距巨大,技术引进的成本较低,甚至有大量的适用技术可以免费使用;二是国内长期处于短缺经济状态,国际市场空间无限,内外需求巨大;三是农村存在着近乎用之不竭的剩余劳动力,劳动要素供给异常宽松。这个时期,中国TFP的提高,主要是通过大量劳动要素从闲置状态或低生产率部门向高生产率部门转移创造的“要素的配置效率”,以及不断扩大巨大生产规模所产生的“规模效益”实现的。经过多年的高速增长,我国进入上中等收入阶段后,与前沿技术的差距越来越小,在许多领域中已经与发达国家由原来的“互补关系”转变为“激烈竞争”。美国等发达国家出于大国博弈的战略考量,把技术封锁作为遏制中国崛起的杀手锏,极大地增加了我们引进技术的成本和难度,而且,核心技术无论花多大代价都难以引进,必须自己研发才能做到自主可控。因此,从供给侧看,虽然目前我国人均资本存量与发达国家仍有很大的差距,资本深化还有提升的空间,但是,近年来全要素生产率的急剧下滑表明,“要素的配置效率”和“规模效益”对TFP增长的推动作用已十分有限,全要素生产率的提高将越来越多的转向依靠“前沿技术进步”和“技术效率”的提高来推动,人力资本积累不足,创新能力不强的“瓶颈”制约逐步显现。

国际经济学会前主席青木昌彦,从东亚经济发现的经验中发现,所有经济体在经历了快速

工业化而进入中等收入发展阶段之后,原来那种主要依靠成本优势来推动出口、带动国内经济增长的发展模式,在新的条件下则难以为继,都必须经过一个由人力资本驱动的发展阶段,才能进入高收入的行列。因此,他对经济发展阶段划分,^①既不拘泥于以W·罗斯托为代表的结构主义的标准(即把生产结构的变化作为划分经济发展阶段的主要标准),也不受西蒙·库兹涅茨的总量主义观点(认为经济发展是一个总量扩张的过程,采用人均GDP等总量指标来划分经济发展阶段)的束缚。他对低收入发展阶段的划分依据的主要是结构主义标准,而对中等收入及其以后阶段,则采用了要素主义的划分标准,把由中等收入向高收入过渡阶段,即他所谓的“H阶段”,也就是我们通常所说的上中等收入阶段,直接定义为“提高人力资本,靠人力资本提高生产率的发展阶段。”从而深刻揭示出劳动要素结构升级在中等收入阶段所具有的独特地位和关键作用,应当引起我们足够的重视。

三、短板分析:正确认识中国劳动要素的劣势风险

自2012年中国劳动年龄人口出现了由升转降的拐点以来,关于如何看待中国目前劳动要素的供给状况,一直存在着较大分歧。一种较为普遍的观点认为,劳动年龄人口的持续下降,意味着“人口红利”消失,必然导致中国经济减速以及中长期潜在增长率下降,因此,延长或者说维持“人口红利”,应是供给侧结构性改革的一个重要任务。与此看法不同,本文认为,以劳动人口数量及其占总人口的比重来判断是否具有发展经济的“人口红利”的观点,用来判断马尔萨斯增长和二元经济发展,无疑是合适的,但用来观察当前的中国经济,尤其是判断中国经济的未来走势,却是方枘圆凿、不合时宜了。原因在于,

^① 青木昌彦的经济发展阶段划分:(1)马尔萨斯阶段(Malthusian Phase):人口过剩拖累GDP增长,发展处于贫困的均衡陷阱。(2)G阶段(G Phase):政府主导产业升级与赶超,农业在国内经济中的份额不断下降,二、三产业份额上升,又称作工业化阶段。(3)K阶段(Kuznets Phase):经济发展受到资源环境严重限制。(4)H阶段(Human Capital Phase):提高人力资本,靠人力资本提高生产率的发展阶段。(5)Post-D阶段(Post-demographic Phase),即后人口转变阶段:低生育率,人口老龄化,主要依靠科技创新推动发展。

这种判断忽略了中国经济发展阶段转变和新科技革命对劳动要素需求结构所带来的深刻变革。进入 21 世纪以来，新一轮科技革命在智能化制造和自动化生产方面取得了一系列革命性的突破：最轰动也最使人震撼的事件，当属 AlphaGo 完胜世界顶尖高手的“人机围棋大战”了，在被认为与电脑相比人脑最有优势的领域中，电脑以其无与伦比的随机应对能力和每天练习上百万盘的学习能力，让人惊愕和折服；几年前还被视为异想天开的无人驾驶汽车，如今在美国和中国实现了数百万公里的成功试运行，百度公司在 2016 年宣布，其研发的无人驾驶汽车将会在三年内初步商用，五年内进行量产；机器的日益高智能化，不仅在汽车、电子、物流等众多行业，人工已经无法与 24 小时连续工作、不计报酬、不出差错的机器人竞争，即使是很多技术含量较高的工作也面临着被机器人取代的趋势。全球著名的技术领域投资家、Sun 公司和科斯拉创投的创始人维诺德·科斯拉 (Vinod Khosla) 预计，人工智能将在未来取代超过 80% 的 IT 岗位，医生、律师和会计师也都会被人工智能所取代；在军事领域，无人机、无人潜航器、无人舰艇等无人作战系统不久便会成为各国军事斗争中的重要战略性资源。除此之外，在云计算、大数据、物联网等技术平台的支撑下，在一些机器人目前尚难进入的领域，也会产生大幅度的减员：例如，通过远程在线教育平台，一个名师便可以同时给全国千百万学生授课；再如，正在快速推进的 BIM 技术，将使我国建筑行业从采用人海战术、现场砌筑、重复劳动、效率低下、环境污染严重的生产方式，向工厂化生产、装配式建筑的方向转变，会大大减少对建筑从业人员的需求。这场以“劳动节约型”为基本特征的科技革命，正在把经济发展对劳动力的需求结构推向一个新的历史转折点，转变的总体趋势是，对技能型、复合型、创新型劳动要素的需求快速上升，而对低素质劳动要素的需求将持续性大幅度下降。有一段时间“招工难”被炒的沸沸扬扬，由于缺乏对其深层次原因的具体分析，很容易让人得出我国出现了劳动力短缺的判断。其实，从绝对数

量上说，我国的劳动力并不短缺：国务院发展研究中心对我国农业在现有技术条件下实际需要劳动力数量进行了测算，结论是在满足农业生产正常需要外，中国尚有农村剩余劳动力 0.8—1.1 亿人，按中间值计算，仍有 9500 万人需要向非农产业转移。^[4]除此之外，传统过剩产业大规模“去产能”，以及因成本上涨而不断加快的产业向国外转移，都会造成大批工作岗位的消失。上述几种途径“析出的”劳动者群体有着一些共同的特点：第一是年龄普遍偏大，多数在 40 岁以上；第二是受教育程度偏低；第三是缺乏专业技能或技能单一（如煤矿、钢铁工人等）。因而难以适应中国经济向高质量发展背景下劳动市场的需求，普遍缺乏转移或转岗就业的能力。由此可见，数量庞大的低素质劳动群体不再对经济增长具有“人口红利”，相反，在技术创新使得经济发展与就业增长之间的关联不断弱化的情况下，如何为成百上千万无业或失业者寻求就业的门路，已成为困扰各级政府的一大难题和头等重要的工作目标。

劳动要素供给侧的另一个突出的结构性问题，是技能型、复合型、创新型劳动要素严重短缺，严重阻碍了中国的经济结构调整和产业升级。以富士康为例。2011 年 8 月，富士康宣布，计划在未来 3 年里部署 100 万台机器人替代人工的部分工作，以降低不断上涨的劳动力成本。虽然富士康具备自主研发、生产机器人的能力，但截至 2015 年，却累计部署了 5 万台机器人，仅完成预定目标的二十分之一。原因是中国劳动力市场上招不到足够的既懂机器人、又懂生产线运营的技术型员工。不仅富士康，中国制造在转型升级过程中，普遍都遭遇到高素质技能型员工短缺的困扰。综合有关方面的估算，2016 年中国 AI 人才供给不能满足市场需求的十分之一，仅工业机器人应用维护人才的缺口就达 20 余万，而整个技工的缺口则高达 3300 万。其中，高级技工尤为短缺，根据全国总工会 2017 年提供的数据，我国高级技工占工人的比重仅为 5%，远低于西方发达国家高级技工占工人 40% 的水平。^[5]另外，两组国际组织的评估数据也印证中国人力资本积累不足

的判断：一是世界经济论坛与全球最大的职场社交平台 LinkedIn 在 2016 年的夏季达沃斯天津峰会上联合发布的《全球人力资本报告》。在综合分析了 130 个国家的教育、技能、就业、人力资本积累和释放潜力状况的基础上，它们对世界各国的“人力资本指数”做出了评估，中国居第 71 位。二是联合国 2012 年 7 月公布的由剑桥大学经济学家帕尔法·达斯古帕塔领衔研究的 20 个经济大国的资产负债表。帕尔法·达斯古帕塔摒弃了单纯用 GDP 衡量一国财富的传统做法，而是把“自然资源”、“物质财富”和“人力资本”共同作为一国财富的衡量因素。按照他的计算，2008 年中国的财富总量，仅为美国的 17% 及日本的 36%。而中国 2008 年已经是世界第三大经济体，GDP 为 4.6 万亿美元，相当于日本 5.04 万亿美元的 91.3%。在该资产负债表中，人力资本在美国和英国的财富中占据着 75% 和 88% 的比例，而中国此比例则小得多，拉开中国与发达国家差距的主要原因是人力资本积累不足。^[6]

综上所述，虽然目前我国经济运行中存在着部分行业产能过剩等突出问题，但是，从中长期发展的角度看，中国经济供给侧的主要结构性矛盾并不在于短期的产品供给方面，而在于要素供给侧，在于要素的供给能力和供给质量。因为产品的供给状况说到底受生产能力、换言之是由生产要素的供给状况决定的。没有高素质劳动力和技术进步等要素支持，生产系统就没有能力向市场提供更多品种、更高品质的产品和服务，商品和服务供给结构的改善就成为无源之水和无本之木。现代增长理论认为，内生性技术进步主要来源于在劳动投入的过程中因教育、培训等投入增长形成的人力资本积累。因此，深化供给侧结构性改革，在注重解决“去产能”、“去库存”、“去杠杆”、“降成本”等短期经济矛盾的同时，更要注重向人力资本积累聚焦，培育起人力资本相对于资本更快积累的机制。只有尽快补上人力资本积累的“短板”，中国经济才能实现由大到强的转变。并在跨越“中等收入陷阱”的进程中，为进入高收入阶段后避免像日本等国家一样陷入

“高收入陷阱”做好必要的准备。

根据中国目前的情况，仅仅从经济发展的层面上认识劳动要素升级迟缓可能带来风险是远远不够的，除此之外，我们还需要对经济发展向更高级形态、更复杂分工、更高端环节演变给社会及就业领域可能造成的“创造性破坏”保持足够的警惕。特朗普在 2016 年美国大选中最终胜出，出乎很多国人的意料。事后发现，支持他的选票很多都来自传统制造业地区即所谓“锈蚀地带”的蓝领。国内多数分析者认为，蓝领阶层本来是民主党的票仓，他们之所以改投特朗普的票，根源在于由跨国公司主导的经济全球化，导致美国大量制造业转移，蓝领工人或者失业，或者收入大幅度降低，于是，他们就选择了倡导保护主义、单边主义的特朗普。然而，美国一些经济学家眼中的因果关系却与此不同。例如，前美国总统经济顾问委员会主席拉泽尔（Edward Lazear）就这样指出：“收入不均大体反映了‘技能投资’收益的增多，‘技能投资’是指工作者完成更多的学业、获得更多的培训、获得新的本领”，在这个科技先进的社会，“一个工作者要有效地生产，学校所要求的技能、通过在职学习而获取的技能，都近乎是不可或缺的。人们今天所做的普通工作，与 1970 年的普通工作相比，对技能水平的需求要高得多”。^[7]经济全球化确实加快了美国传统制造业的向外转移，但同时，美国也崛起了信息技术、航空航天、生物工程、智能制造、新能源新材料、高端服务业等一大批新兴产业，提供了大批新的就业岗位。问题是，这些新兴产业都是高新技术产业，对从业者的知识技能有着很高的要求，而从旧的传统产业中释放出来的劳动者缺乏相应的知识更新和技能积累，无法适应技术进步所带动的劳动要素需求变化，进而导致了美国结构性失业问题的恶化。于是，这些技术进步的“输家”通过“投票箱”机制选择了极力奉行贸易保护主义、单边主义的特朗普，严重撕裂了美国社会乃至整个国际政治经济秩序。由此反观中国，改革开放以来，中国抓住全球化的机遇，通过富余而廉价的劳动要素与外部资本、技术和市场的完美结合，

把过剩劳动力转化为工业化的比较优势，尽管中国的贫富差距也在扩大，但由于在经济高速增长中实现了较为充分的就业进而使发展成果具有了“共享性”。但是，在中国转向高质量发展的过程中，这种“共享性”的发展模式正在接受创新发展带来的考验。因为技术创新在促进全要素生产率提高的同时，也会对使用旧的生产技术的企业、以及不适应技术进步要求的员工产生熊彼特所指出的“创造性破坏”。考虑到目前“机器换人”的领域之广、速度之快、以及中国低素质劳动者数量之庞大，如果一旦普通劳动者成为创新发展的“输家”，后果要比美国严重得多。解决这个问题，仅仅依靠“社会政策托底”是不够的。“授人以鱼不如授人以渔”，要使广大劳动者能继续共享由“创造性破坏”带来的全要素生产率提高的成果，治本之道是加快劳动要素结构升级，使劳动者知识技能的提高能够跟上创新发展的时代要求，只有如此，我们才能顺利实现如期建成全面小康社会和转向高质量发展的双赢目标。

四、进一步的讨论：过度自由的劳动要素市场与企业劳动要素结构升级主体责任的缺失

之所以在这里对劳动要素结构升级的企业责任进行单独讨论，是因为中国的经济发展已经进入了“建设现代化经济体系”的新时代。习近平总书记在党的十九大报告中指出：“建设现代化经济体系，必须把发展经济的着力点放在实体经济上”，“加快建设制造强国，加快发展先进制造业”，是中国建设现代化经济体系的主攻方向。^[8]《2016年全球制造业竞争力指数》的编制专家对全球500家著名制造企业的首席执行官进行调查后认为：制造业竞争力的第一驱动因素是人才，特别是资深技术工人的素质、技能水平及可利用性。我国在许多领域中与制造强国的差距，不仅在于创新不足，更在于质量上难以做到精益求精、尽善尽美，根本问题是劳动要素的结构层次偏低。^[9]“中兴事件”引发了大众对高端芯片国产化的强烈关注。自20世纪九十年代初以来就一直致力于芯片自主创新的工程院院士倪光南接受采访时指出：芯片产业分为设计和制造两大块，中国的短

板主要在制造上。上海微电子装备公司总经理贺荣明以自己的亲身感受印证了倪光南院士的判断，2002年，他去德国考察光刻机制造，德国工程师告诉他，“给你们全套图纸，你们也做不出来”，因为结构异常复杂的光刻机对于制造工艺和加工精度有着极高的要求，而精湛加工技能的获得需要几十年甚至上百年积累和积淀，不可能一蹴而就。德国工程师以光刻机的核心部件—镜头为例进一步解释，光刻机的镜头由20多块具有很高光洁度的镜片串联组成，同样一个镜片，不同工人去磨，光洁度相差十倍，在他们企业，祖孙三代在同一岗位上一以贯之从事着镜片抛光工作。^[10]不仅仅是光刻机，在许多高端制造领域，与老牌工业化国家相比，起步晚、缺乏必要的知识和技能积累，是造成我国在一些核心技术上受制于人的重要原因。针对这种情况，十九大报告中强调指出，既要“培养造就一大批具有国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队”，同时也要“弘扬劳模精神和工匠精神”，建设一支“知识型、技能型、创新型劳动者大军”。^[11]与专业工程技术人才培养的主渠道是高等院校和科研院所不同，企业是培育高素质技能型员工的主要载体。目前我国技能型员工严重匮乏的现状，促使我们必须关注企业在提高劳动要素供给结构和供给质量中的责任，以及影响企业人力资本投入背后的制度问题。

劳动要素升级是一个通过持续不断的投入进而实现人力资本存量增加和价值提升的过程，因此，一个国家的劳动要素供给质量是由其人力资本投资强度决定的。人力资本的投资主体，如果把盈利性教育培训机构的经营性投入刨除在外，则主要有政府、企业（组织）和家庭（文中凡涉及人力资本投入主体的家庭概念均包含个人）三个方面。中国目前的情况，政府是三者之中最大的投入者：一是从用于公共教育的财政支出占GDP的比重来看，改革开放以来，虽然少许年份有些波动，但整体上中国政府用于公共教育的财政支出呈现持续增长的态势，2015年，中国公共教育财政支出占GDP的比重为4.26%，与OECD（经合

组织)网站公布的2014年中等收入国家教育公共投入占GDP3.97%的平均水平相比,高出了0.29个百分点;二是从财政教育支出占财政总支出的比重看,2010年,中国公共财政教育支出占公共财政总支出的比重达到了15.8%,高于法国、日本、德国等大多数发达国家的水平。居第二位的人力资本投资主体是家庭。王远伟根据联合国教科文组织和联合国经济研究所的有关数据,对20多个国家的家庭用于教育的投入情况进行了比较分析,中国的家庭教育支出占全部教育支出的比重达到43.2%,远远高于OECD国家10.9%的平均水平,也比被列入世界教育指标计划(WEI)中的19个发展中国家30.9%的平均水平高出12.3个百分点,居世界最高水平。^[12]由于尚未被列入统计项目,目前无法获取企业部门用于人力资本积累投入的准确数字。据赵曙明、覃友茂的一个专题研究所提供的数据,中国企业部门每年用于人力资本的投资约为350亿元;近一半企业的职工年均培训经费在20-50元之间,有30%的国有企业职工年均培训投入不足10元;大多数内资非公有制企业则在职员培训方面鲜有投入。^[13]中国企业如此之低的人力资本投入,不仅与政府和家庭部门相比相去甚远,与发达国家企业的人力资本投入力度更是不可同日而语。

中国这种以政府和家庭投入为主、而企业投入极其有限的人力资本投入结构,从改善和提高劳动要素供给结构的成效上看存在明显缺陷:一是劳动要素的供给结构和供给质量与经济发展需要的适配性较差。原因在于,政府和家庭往往以学历教育为投资重点,而学历教育是一种通识教育,与企业经济活动所需要的复杂多样的专业技能之间也存在着较大距离。二是政府和家庭投入主导的国民教育体系的一个基本特征是它的阶段性,即在人生的青少年时期集中时间大量学习,而一旦进入职业生涯,就意味着进入了已拥有知识的运用和释放过程。这种上个世纪的经典教育模式,已经远远不能适应新技术革命浪潮汹涌澎湃、知识和技术迭代周期大为缩短的时代需要。许多制造强国的经验表明,弥补缺陷的最好方法,

是加大企业的人力资本投入,强化“干中学”机制,在职业生涯中对员工进行持续不断的专业开发和技能培训。需要反思的是,中国企业、尤其是中小企业,普遍缺乏对员工进行人力资本投资的意识和责任,而往往把拥有某种专业技术等级证书或者数年以上的某种工作经历作为招录员工的前置条件。这种人力资本上的拿来主义,把“招工”演化成为不同企业之间的“挖墙角”。相互挖来挖去,人才还是那么多,既没有量的增长,也少有质的提高。虽然中国的教育事业有了很大的发展,但人力资本短缺至今仍然严重困扰着中国的企业。国务院发展研究中心就“当前深化经济体制改革最为关注的问题”对全国不同地区的1539家企业进行了实地调研和问卷调查,51.25%的企业认为,劳动用工方面遇到的主要问题是“劳动力供给结构不合理,熟练技术工人、高管人员和科研人员难找”。^[14]一个“找”字,发人深思。日本的企业则不同,它们主要从各类毕业生中招录员工,选录新员工时注重的是工作热情、理解能力等综合素质,并不设置专业知识、专门技能方面的门槛,而是靠企业内培训解决员工的职业技能问题。它们在人力资本积累上普遍不吝投入,具有一定规模的企业基本都拥有发达而高质量的内部教育培训体系,许多企业还创办有自己的大学和研究生院,对员工进行从入职到职业生涯终点“全员”、“全程”、“全面”的职业培训。日本学者天野郁夫谈到日本经济崛起时说:“如果日本有什么秘密武器的话,就是企业再教育这个法宝”。

进一步的问题是,为什么中国企业普遍缺乏投资于劳动要素结构提升的积极性呢?

本文认为,同其他投资一样,企业人力劳动要素投入积极性的高低也取决于投资的回报状况,而劳动要素投入的投资回报率主要受到劳动市场和企业用工制度环境的制约。中国现行劳动要素市场的完全自由化以及由此带来的高离职率,是企业缺乏人力资本投资意愿的根本原因。“中国企业—劳动力匹配调查研究团队”对劳动力连续跟踪的调查数据显示:中国员工的总体离职率为

26%；28岁以下员工离职率高达37%。^[15]高度自由的流动性和如此之高的离职率，使企业投资人力资本面临着多种风险：第一，企业投资使员工获得的知识和技术，除专用性很强外，很容易通过员工的流动被其他企业无偿获取。第二，人才猎取方由于不用付出培训成本，因此，他们往往愿意给猎取对象支付较高的报酬，面对劳动市场上的无序竞争，进行人力资本投资的企业，只能通过支付与猎取者一样甚至更高的薪酬，才能留住那些自己培训过并具有较高技能的员工，如此以来，自己的培训支出便白白打了水漂。由此看来，企业对人力资本投资的吝啬，其实是规避风险的“理性行为”。据国务院发展研究中心调查，有21.96%的企业认为，“员工流动频繁，企业缺乏权益保护机制”，是“当前深化经济体制改革最为关注的问题”。^[16]除此之外，还有资本强势的一面。据国家统计局《2015年农民工监测调查报告》，2.8亿农民工中，与雇主和单位签订劳动合同的比重仅为36.2%。^[17]大量农民工处于极不稳定、高流动性、工作岗位及工作场所频繁变动的就业状态，使得他们没有条件积累和提升专业知识和技能。

在发达资本主义国家中，一直存在着三种不同模式的劳动要素市场制度：一是以英、美为代表的“盎格鲁—撒克逊模式”，又被称为“自由资本主义模式”。其劳动要素配置完全是市场导向的，企业对员工普遍采用“任意雇佣制”，劳动要素高度的自由劳动；二是以德国为代表的“莱茵模式”。政府实行就业管制制度，对劳动者的薪酬福利、工作条件和裁员等均实行严格管制，并通过协调、协商来调和不同市场主体的利益冲突；三是日本模式。实行“终身雇佣制”和“年功序列制”，外部劳动市场极其弱化，基本处于半关闭状态。21世纪以来，这些制度虽有所松动，但仍在日本劳动市场制度中居主要地位。

美国布鲁金斯协会高级研究员玛格丽特·M·布莱尔等学者在对上述三种劳动要素市场模式和人力资本积累的关系进行比较研究后认为，“终身雇佣制”“并不是促使企业对雇员进行人

力资本投资的唯一因素”，因为即使采用终身雇佣制，“雇员也可以自主选择离职”，“带走企业的技术而在别处加以使用”。对企业大量进行人力资本投资真正起决定作用的，是“外部劳动力市场的弱化”，“受限制的劳动力市场”制度保障了企业对员工人力资本投资的回报。^[18]德国劳动市场的协调机制在稳定劳动要素市场上与日本对外部劳动市场自由程度的限制有着类似的功能，都有效地激励了企业对人力资本的高强度投入。与此相反，美、英受“盎格鲁—撒克逊自由主义经济的影响，文化上对流动性有着固有的偏好”，德、日管理劳动市场的机制和制度，美国企业是无法做到的。劳动市场模式区别导致的企业人力资本积累差异，是德、日以高端制造为代表的实体经济稳健发展，而美国经济却不断“脱实入虚”，以至于因服务业的过度扩张而引发了金融危机。由此所得出的一个重要结论是，仅仅在微观的企业制度的层面上，不可能对一个经济体的人力资本积累机制作出正确的理解和分析，决定企业进行人力资本投入的关键因素在于劳动要素市场的自由化程度，高度自由流动的劳动要素市场，由于无法保障企业投入的应有回报，因此，无法激励企业对人力资本积累进行投资。^[19]

在中国由计划经济向市场经济的转轨过程中，与土地市场、资本市场等其他要素市场相比，劳动力市场是放得最开的。因为在二元经济发展阶段，劳动力呈无限供给局面，产业结构又整体上处于价值链的底端，劳动力素质偏低对经济增长构不成大的影响，通过放开劳动力市场，把大批农业剩余劳动力转移到非农产业所形成的资源重新配置效率，极大促进了中国劳动生产率的提高。因此，在当时情况下，促进劳动要素自由流动的制度改革和政策选择，便具有其“内生性”，是经济发展自然导致的制度变迁。然而，经过40年的发展，中国目前正推动经济由高速增长向高质量发展转型。在新的发展阶段，劳动要素配置对生产效率提高的贡献度将大为减少，全要素生产率的提高将更多的依赖于人力资本积累。而工人在现有岗位上的技能积累和素质提升，是培

育“知识型、技能型、创新型劳动者大军”的主要路径。国务院于2018年5月3日出台的《关于推行终身职业技能培训制度的意见》，突出强调“推行终身职业技能培训”要“充分发挥企业主体作用”，确实抓住了新时代中国人力资本供给侧结构性改革的关键。在“长于配置”而“短于积累”的高度自由流动的劳动市场制度的红利即将消退殆尽时，需要适时推进我国劳动市场制度由以“劳动要素配置”为主导向以“人力资本积累”为主导的调整和改革。通过政府决策的逻辑和制度变迁的导引，切实调动起企业投资人力资本的积极性，形成一个能够有效整合政府、企业、家庭资源并且使各类教育、培训机构和“干中学”机制有机联系的人力资本开发与积累体系。这样，才能顺利实现党的十九大报告所提出的劳动要素结构提升的目标，为中国经济的高质量发展提供人力保障和智力支撑。

[参考文献]

- [1][8][11] 习近平. 决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[M]. 北京: 人民出版社, 2017.
- [2][3] 张军扩, 余斌, 吴振宇等. 追赶接力——从数量扩张到质

- 量提升[M]. 北京: 中国发展出版社, 2014:214-221.
- [4] 金三林. 我国农民工工资上升的成因及趋势[N]. 中国经济时报, 2013-05-13(5).
- [5] 龙露. 技工供需缺口最多达3300万[N]. 北京晚报, 2013-03-08.
- [6] 梁兆基. 中国未来应更注重人力资本[N]. 经济参考报, 2013-04-25.
- [7] 保罗·克鲁格曼. 美国怎么了?[M]. 刘波, 译. 北京: 中信出版社, 2008:100.
- [9] 李金华. 新工业革命行动计划下中国先进制造业的发展现实与路径[J]. 吉林大学社会科学学报, 2017(3).
- [10] 高博. 是什么卡了我们的脖子——这些“细节”让中国难忘顶级光刻机项背[N]. 科技日报, 2018-04-19(1).
- [12] 王远伟. 个人家庭教育投入及其社会影响的国际比较研究[J]. 比较教育研究, 2010(6).
- [13] 赵曙明, 覃友茂. 试论国有企业发展与人力资本投资的关系[J]. 中国工业经济, 1998(1).
- [14][16] 国务院发展研究中心课题组. 深化改革, 为发展注入动力[N]. 光明日报, 2013-10-29.
- [15] CEES研究团队. 中国制造业企业如何应对劳动力成本上升——中国企业劳动力匹配调查(CEES)报告(2015-2016)[J]. 新华文摘, 2017(21).
- [17] 国家统计局. 2015年农民工监测调查报告[EB/OL]. (2016-04-28) [2018-06-04]. [Http://www.stats.gov.cn](http://www.stats.gov.cn).
- [18][19] 玛格丽特·M·布莱尔. 雇员与公司治理[M]. 陈宇峰, 王永齐, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2014:191-214.

A Study on Labor Factors Structure Upgrading and Deepening Supply-side Structural Reform

WANG Xiaoyang

(Department of Human Resources and Social Security, Henan Province, Zhengzhou, Henan 450000)

Abstract: The study, focusing on elaborating differentiation of various structural layers of the supply-side and taking transformation of China's economic development stage and the change of labor factor demand caused by the new scientific and technological revolution into consideration, looks into the role of different factors input in current economic growth. The results of this study shows that under the circumstance of constant weakening correlation effects between technological innovation-driven economic growth and employment increase and the current situation of resource endowment, capital, and low-quality labor force, human capital investment is the decisive factor of China's high quality development. Therefore, an important focus of deepening supply-side structural reform should be on improving the quality of human capital supply through promoting the upgrading of labor factor structure, so as to transform economic growth model to the one driven by total factor productivity. Moreover, this study also explores the relationship between labor market system and labor factor structure upgrading, proposing policy suggestions for accelerating human capital accumulation through labor market system reform.

Key words: Development stage transformation; replacement of dominant elements; labor factor upgrading; supply-side structural reform

[责任编辑: 苏清]