

人口生育政策亟待全面彻底改革

——基于人力资本、创新能力的分析

□ 李建新¹ 夏翠翠²

内容摘要 自20世纪70年代以来,我国人口出生率迅速下降,并保持较低的生育水平。我国人口计划生育政策固然控制了人口数量的快速增长,同时也导致了人口结构方面的问题,其中人口少子老龄化是对社会经济发展影响最大的问题之一。在生育更替水平之下,生育水平越低,人口少子老龄化越是一个劳动力人口数量持续下降、劳动力人口内部年龄结构老化的变动趋势,越是一个极短时间内丧失人力资本大国地位的变化过程。生育水平越低,未来社会最具创新能力的人口和最具创新潜力的人口下降速度越快,越是一个社会活力、国际核心竞争力丧失的加速过程。提高生育率至更替水平,是保持我国人力资本及存量大国地位的根本所在。

关键词 人口老龄化 少子化 人力资本 创新能力 人口生育政策

作者 1 李建新,北京大学社会学系教授、博士生导师;2 夏翠翠,北京大学社会学系博士生。(北京 100871)

日本著名人口学家黑田俊夫认为1950年至2050年是人类人口史上的分水岭,称这100年为“人口世纪”^[1]。在这100年中,世界人口特别是广大发展中国家经历了和正在经历着前所未有的人口大转变:20世纪后半叶,世界人口经历了迅速增长和人口大爆炸;21世纪上半叶,世界人口又在经历着人口老龄化。作为世界人口的一部分,中国的人口转变尽管有其特殊性,但与世界人口一样共同经历了人口迅速增长,如今也同样迎来人口少子老龄化的挑战。2010年第六次人口普查数据显示,65岁及以上人口占8.87%,同2000年第五次人口普查相比上升1.91个百分点;0~14岁人口占16.60%,同2000年第五次人口普查相比下降6.29个百分点。人口年龄结构这一“升”一“降”,充分展现了我国人口少子老龄化的变化特点和趋势。老年人口是一个社会需要赡养的对象,而少年人口则是未来劳动力市场的后备力量和未来社会创新的主力军,人口内部结构的这种变化,必然影响到中国未来社会发展的前景和社会可持续发展的潜力。基于我国人口年龄结构急剧变化的事实,本文试图探讨人口年龄结构的变动如何影响到我国经济社会可持续发展,少子老龄化怎样影响我国人力资本和社会创新能力的变化。

少子老龄化对未来人力资本及存量的影响

1. 生育水平与未来劳动力人口数量

一个国家人口中的劳动力人口数量和质量是衡量这个国家人力资本总量的重要指标。劳动力人口数量的变化直接与人口的生育和死亡水平有关,在较低较平稳的死亡水平之下,未来一个国家的劳动力人口要充足且不锐减,很大程度上就取决于当今生育水平的选择。

自20世纪70年代以来,我国人口开始进入了人口转变的第三个阶段,即出生率迅速下降,而死亡率保持在低水平下缓慢下降。在这一阶段,由于出生率的下降,少年人口的绝对数和占总人口的比例都在下降;老年人口比重虽有所上升,但占总人口的比重仍然较低。因此,在这一阶段,劳动力年龄人口总数与占总人口的比重都在上升。例如,普查数据显示,我国劳动力年龄人口绝对数从1982年的6.25亿增长到2010年的9.71亿,劳动力年龄人口比例也从1982年的61.50%增长到2010年的74.15%。可以肯定的是,我国改革开放30多年来的巨大成就中,前30年的人力资本积累和储备起到了至关重要的作用。然而,由于我国人口生育转变的“压缩性”特征^[2],一方面使我国在极短的时间内爆发其人口优势,另一方面也可能在极短的时间内丧失其人口优势,从而丧失人力资本大国的地位。就此而言,在目前持续的低生育水平下,如何避免这一过程,很大程度上与今后的生育率水平和生育率下降的速度相关,与今后选择什么样的生育政策有关。

我们将以联合国2011年版人口预测数据为基础,讨论我国在高、中、低三种不同生育水平条件下,我国未来人

力资本的重要部分即劳动力人口的变化。在联合国预测方案中，中国的高生育水平方案预测将TFR假定在人口更替水平值2.1左右，这相当于我们要放开目前的生育政策且鼓励生育；中生育水平方案的TFR值为1.6左右，大致相当于放开生育政策但不鼓励生育；低生育水平方案的TFR值在1.2左右，相当于维持现行生育政策不变的选择。

不同生育方案下，我国未来劳动力人口总量和变化完全不同：高方案预测显示，我国15到59岁劳动力人口绝对数在2015年左右达到峰值并开始下降，在2030年为8.62亿人；如果按照中方案的生育水平，2030年劳动力人口数将比高方案减少0.12亿人；如果继续维持当前的低生育率，那么2030年劳动力人口总数将会比维持自然更替水平的生育方案少0.25亿人。这一差异在2040年、2050年将会逐步扩大。2040年，中方案生育水平下劳动力人口总数将会比高方案少0.53亿人，而低方案将少1.07亿劳动力人口；2050年，差异进一步拉大，与高方案相比，中方案劳动力人口总数将减少0.95亿人，而低方案将减少1.89亿人。这种变化不仅表现在劳动力规模的减少上，还表现在劳动力人口减少的速度上。如在低生育水平方案中，2020年至2030年10年间，劳动力人口平均每年递减0.9%，2040年至2050年，平均每年递减2.0%。由此可见，继续维持现有低生育率水平，我国未来的劳动力人口总量将呈现迅速下降的态势，会迅速丧失人力资本大国的优势。

表1：不同生育水平下中国未来劳动力人口的数量
(单位：百万人)

年份	高方案		中方案		低方案		高中方案差	高低方案差
	TFR	15~59	TFR	15~59	TFR	15~59		
2010	1.81	915	1.56	915	1.31	915	-	-
2020	2.03	914	1.53	914	1.03	914	-	-
2030	2.13	862	1.63	850	1.13	837	12	25
2040	2.23	829	1.73	776	1.23	722	53	107
2050	2.31	777	1.81	682	1.31	588	95	189

资料来源：UN, World Population Prospects (The 2010 Revision), New York, 2011

2. 少子老龄化与未来人力资本存量

贝克尔人力资本理论指出，经济的增长中人力资本是一种无形的资本，不容忽视，而在宏观层面上人力资本不仅与劳动力人口数量有关，也与结构有关。^[3]舒尔茨进一步指出，人力资本包括质和量两个部分，人口年龄结构变化不仅影响到现在和未来人力资本的“量”，同时还影响到人力资本的“质”和创新能力。^[4]而生育水平的高低直接影响到未来人口的数量和结构。持续较低的生育水平将会导致人口少子老龄化，人口少子老龄化的程度和速度又将会影响到未来劳动力人口的数量和结构，进而影响到人力资本的规模和质量。那么，低生育水平下，人口少子老龄化过程中劳动力人口年龄结构变化将怎样对人力资

本总量产生影响呢？

这里我们应用一个人力资本存量的概念，人力资本存量概念由西方学者提出，至少纳入了劳动力人口总数和平均教育水平两个因素。我国学者胡鞍钢以劳动力人口(15~64岁)总数与15岁以上人口的平均受教育年数乘积计算出了我国总人力资本存量，得出我国人力资本大国优势的结论。^[5]不过，在这个简明的指标中，并没有考虑到劳动力人口的年龄结构和健康水平等影响人力资本的重要因素。如何反映年龄结构变化对人力资本存量的影响呢？这里引入“人均劳动能力期”T这一概念，这里 $T_t = \sum L_i P_i / P_t$ (其中， L_i 表示t年第i年龄组劳动力的劳动能力年限， P_i 表示t年第i年龄组劳动力数量， P_t 表示t年劳动力人口数量)。^[6]例如，有甲乙两组同是百人的劳动力人口，假设甲组百人劳动力人口为年轻人都为20岁，60岁退休，平均每人工作40年，那么甲组的劳动能力期为4000人年；而乙组假定有一半是40岁的中年劳动力人口，那么乙组的劳动能力期就为3000人年。同是百人劳动力，但结构不同最终人力资本存量不同。在加入“人均劳动能力期”后，总人力资本存量可由公式 $H_t = T_t E_t P_t$ (其中， H_t 表示t年人力资本总量， T_t 表示t年劳动力人均劳动能力期， E_t 表示t年15岁以上人口人均受教育年限， P_t 表示t年劳动力人口数量)计算得出。这样，人力资本存量的测量就包含了人口数量、年龄结构和人口质量三个要素。下面，我们就采用这一指标来预测未来总人力资本存量的变化情况，分析少子老龄化这一人口年龄结构的变化对人力资本存量的具体影响。

表2显示的是在不同生育水平下，以当前60岁退休年龄为基准，2010年到2050年人力资本总量的预测。在不同的生育方案下，人口老龄化及劳动力人口老龄化的程度不同，劳动力人均劳动能力期具有不同的变化趋势。高方案由于生育水平保持更替水平，所以人均劳动能力期整体上保持稳定，基本维持在22%左右。与高方案相比，中方案生育水平下的人均劳动能力期呈现出明显的下降，2050年为20.59年，比2010年减少3年左右。低方案的情况更加不容乐观，2050年降低到18.55年，比2010年减少5年左右；与2050年高方案相比，减少了4年左右。在不同的生育水平之下，人口少子老龄化的程度不同，总人力资本存量的下降速度也不同。从预测结果看，今后生育水平越低，2020年后劳动力人口数量下降和劳动力人口老化速度就越快。不同的生育水平，不仅影响劳动力人口总数，还通过劳动力人口的老化程度影响人力资本总量的变化。在高方案下，人力资本存量在未来50年内将会稳定增长，并在2050年左右增长停滞。然而在中方案生育水平下，人力资本存量将会在2030年左右达到峰值，此后开始下降，并在2040年下降到2010年左右的水平；2050年，中方案生育水平下的人力资本存量是高方案的82%。低方案的情况更糟，人力资本存量在2020年便增长停滞，并开始下降，在2030年下降到2010年

左右的水平；2050年低方案的人力资本存量只是高方案的63%。从人力资本存量每十年年均变化率上来看，高方案生育水平下，人力资本存量在前40年逐年升高，每十年的年均变化率逐渐降低，在2050年出现负增长。中方案水平下，从2020年以后，人力资本存量的年均变化率开始为负，即开始负增长，且人力资本存量下降的速率逐年增快。低方案水平下，人力资本存量也从2020年开始转向负增长，且下降速率越来越快，大大快于同期中方案的人力资本变化速度，短期内呈迅速丧失人力资本大国的态势。

3.健康、教育水平提高对未来人力资本存量的影响

贝克尔人力资本理论及相关的实证研究指出，人口教育和人口健康的投入对社会经济可持续发展有着越来越明显的效用。^[7] 劳动力人口健康水平也是衡量人力资本存量的尺度。随着科学技术和医疗水平的提高，人们的预期寿命和健康水平也会提高。据学者预测，到21世纪中叶，中国男女人口的平均期望寿命分别可以达到75岁以上和80岁左右。随着人口健康水平的提高，我们也可以根据实际情况对人口年龄结构进行重新划分，重新定义老年人口。^[8] 如此，我国劳动力人口总数会相对提高，老年人口抚养比也会降低。^[9] 比如，如果我们将现行的60岁退休年龄调整至65岁，即将60~64岁人口仍视为是劳动力人口，情况会相对乐观。在相同生育水平条件下，我国未来人力资本存量会随着不同的退休年龄调整方案而变化，如在中方案预测下（见表3），如果将退休年龄调整至65岁，那么2050年人力资本存量将比60岁退休年龄多26%。不过，老年人口较之年轻人口，由于身体机能老化、身体健康状况差、劳动参与率也较低，终究不能与年轻劳动力相比。

人口教育水平也是人力资本的重要组成部分。人口的受教育水平与人口年龄结构相关，由于历史因素，年龄越大受教育水平越低，例如2005年我国人口受教育年限从20岁的9年下降到60岁的6年左右。因此未来教育水平包括成

人教育水平的提高，将会有利于我国人力资本存量的积累。伴随我国教育投入的增加，我国15岁及以上人口的平均受教育年限大幅提高。全国人口普查数据显示，15岁以上人口平均受教育年限由1982年的4.61年增长到2010年的9.09年；文盲人口比重由1982年的22.8%下降到2010年的5.02%，大专及以上学历受教育人口由1982年的0.6%提升到10.71%。表3中，我们根据美国和日本的人均受教育年限增长趋势，设定了对未来50年教育年限的低方案和高方案预测，低方案预测2020、2030、2040、2050年平均受教育年限为10.0、11.0、11.5、12.0；高方案预测数据相应为11.0、12.0、13.0、13.5。在相同生育水平条件下，我国人力资本存量也会随着不同教育水平提高而有所不同，如在中生育水平条件下，教育增长速度高方案的人力资本存量在2050年将会比教育年限低方案的人力资本存量增加12%。

表3：不同教育预测、退休年龄下各年份的人力资本存量预测

		60岁退休			65岁退休		
		高方案	中方案	低方案	高方案	中方案	低方案
教育年限低 方案预测	2020年	2010	2010	2010	2485	2485	2485
	2030年	2045	1986	1927	2550	2484	2418
	2040年	2075	1838	1601	2575	2308	2040
	2050年	2067	1685	1309	2566	2126	1694
教育年限高 方案预测	2020年	2210	2210	2210	2734	2734	2734
	2030年	2231	2167	2102	2781	2709	2637
	2040年	2345	2078	1810	2911	2609	2306
	2050年	2326	1895	1473	2887	2392	1906

资料来源：UN, World Population Prospects (The 2010 Revision), New York, 2011

可见，生育水平若在更替水平以下，随着人口少子老龄化加剧，人力资本存量在2030年左右下降的趋势不可避免。随着人口预期寿命和健康水平的提高，虽然可以通过延迟退休年龄，减缓人力资本存量的下降速度，但人口平均预期寿命的增长是有限的，因此，健康寿命的提高对总

表2：不同生育水平下2010~2050年人力资本总量的预测（60岁）（单位：人年）

不同生育方案	时间 (t)	15岁以上人口平均受教育年限 (E t)	劳动力人口总数 (P t)	劳动力人均劳动能力期 (T t)	人力资本 (H t = T t * E t * P t)	人力资本变化比率 (高方案为1)	每十年年均变化率%
高方案	2010	9.09	9.15	23.59	1962.44	1.00	-
	2020	10.00	9.14	21.98	2009.52	1.00	0.24
	2030	11.00	8.62	21.56	2044.94	1.00	0.17
	2040	11.50	8.29	21.76	2074.65	1.00	0.14
	2050	12.00	7.77	22.17	2067.26	1.00	-0.04
中方案	2010	9.09	9.15	23.59	1962.44	1.00	-
	2020	10.00	9.14	21.98	2009.52	1.00	0.24
	2030	11.00	8.50	21.25	1985.96	0.97	-0.12
	2040	11.5	7.76	20.61	1837.88	0.89	-0.77
	2050	12.00	6.82	20.59	1684.86	0.82	-0.87
低方案	2010	9.09	9.15	23.59	1962.44	1.00	-
	2020	10.00	9.14	21.98	2009.52	1.00	0.24
	2030	11.00	8.37	20.93	1926.99	0.94	-0.42
	2040	11.5	7.22	19.29	1601.11	0.77	-1.84
	2050	12.00	5.88	18.55	1309.11	0.63	-1.99

资料来源：UN, World Population Prospects (The 2010 Revision), New York, 2011

人力资本存量的贡献率存在着边际递减的效应。在未来50年内,劳动力人口教育水平将呈上升趋势,这对我国未来人力资本存量的贡献也是积极的,但人均受教育年限同样不可能无限制地增长,因此教育水平的提高与健康水平的增长是一样,对人力资本存量的贡献都具有边际递减效应。事实上,要从根本上遏制人口少子老龄化对我国人力资本存量的负面影响,还必须从调节人口自身再生产的生育水平入手。根据以上各种预测方案的结果,如果三种影响人力资本存量的因素即生育水平、健康和教育都发挥作用,那么我国的人力资本存量将由2010年1309个单位增加到2050年2887个单位,增加了1578个单位;其中,生育水平提高贡献达48.0%,健康水平提高(延迟退休)贡献为35.6%,教育水平提高贡献为16.4%。就此而言,提高目前低生育率,保持人口生育更替水平,实现人口长期均衡发展,是维持我国人力资本大国地位的关键因素。

少子老龄化对社会创新能力的影 响

1. 年龄结构变化与社会创新能力

社会创新能力是指运用知识积累,在科学、技术、艺术及其他社会实践活动中不断提供具有经济价值、社会价值、生态价值的新思想、新理论、新方法和新发明的能力。相关研究发现社会创新能力与人口年龄结构有关。就个体而言,人的流体智力会在大约20岁达到峰值,而后随年龄增长而下降;而人的晶体智力则会在35岁左右后增长速度变缓。所谓流体智力是指以生理为基础的认知能力,包括记忆力、运算力等;而晶体智力是指以后天习得的经验为基础的认知能力,包括技能、语言能力、判断力等。^[10]有关创新能力的研究指出,个体的生产能力从20岁开始增长,在30~39岁左右达到最高,然后随年龄增长而下降;个体的社会贡献率在30~39岁、40~49岁年龄组最高,在40岁以后随年龄增长而呈下降趋势。^[11]对美国专利发明者的生产效率的研究表明,在40岁以后专利生产率开始下降,随年龄增长,人们对新技术的接受和学习能力也在40岁之后开始下降。关于劳动力人口年龄与创业的研究发现,25~34岁年龄段的人有更高的可能性创业。^[12]在中国人口认知能力的相关研究中,学者们也发现,对于成年人而言,人们的字词能力、数学测试和记忆能力均会随着年龄增长而下降。^[13]在当今经济全球化的背景下,我国作为发展中国家只有增强社会创新能力,提高科学技术的自主研发能力,才能在未来的大国竞争中保持优势。那么,人口少子老龄化过程将如何对社会创新能力产生影响呢?

表4给出了不同生育水平条件下我国少子老龄化过程中未来劳动力人口的结构变化趋势。在维持人口更替水平的高生育方案下,拥有较高社会创新能力的30~39岁组劳动力人口占总劳动力人口的比重较为稳定,在23%左右;并具有较

高比例的社会创新能力的后备人口,即20~29岁劳动力人口比重维持在22%左右。然而,在中生育水平方案下,30~39岁人口比重在2050年将比高方案下降1个百分点,20~29岁组劳动力人口的比重在2050年将大幅下降到19%左右。在低生育水平方案下,30~39岁人口占劳动力人口比重在2050年将下降到19.59%,而20~29岁人口的比例仅为14.77%,与高方案相比减少了7个百分点左右。此外,从人口的少子化程度,即15岁以下人口占总人口的比重来看,在2050年,高方案下0~14岁人口比重为17.05%;中方案下这一比重降低了3.5个百分点,降到13.46%;在低方案下,少子化程度更加严重,达到9.09%。可见,未来生育水平越低,人口少子化及劳动力老龄化的程度越严重,而相比劳动力人口结构相对稳定的高生育水平,社会创新能力指数也越低。

表4:不同生育水平下我国未来劳动力老化程度(单位:%)

年份	高方案			中方案			低方案		
	0~	20~	30~	0~	20~	30~	0~	20~	30~
	14岁	29岁	39岁	14岁	29岁	39岁	14岁	29岁	39岁
2010	19.46	24.12	23.10	19.46	24.12	23.10	19.46	24.12	23.10
2020	19.46	21.70	23.74	16.75	21.70	23.74	14.79	21.70	23.74
2030	18.62	18.85	22.66	14.61	19.13	22.99	10.76	19.42	23.34
2040	18.08	21.78	19.30	13.61	19.21	20.63	9.86	16.25	22.17
2050	17.05	22.03	22.93	13.46	18.91	21.51	9.09	14.77	19.59

资料来源:UN, World Population Prospects (The 2010 Revision), New York, 2011

2. 少子老龄化对社会创新能力的影响途径

未来我国低生育率下的人口少子老龄化过程对社会创新能力将产生不利的影响,主要表现在以下几个方面:

第一,社会创新能力的理论和实践告诉我们,在当今知识社会中,社会创新和科技进步是社会经济发展的主要动力。劳动力人口中,30~39岁是最具创新能力的,而20~29岁则是最具创新潜力的。相反,老年劳动力人口不仅会在体力上衰老,也会在智力上衰老。由于老年劳动力人口的整体教育程度较低,且对先进技术和新知识的接受能力也较弱,因此不可能在知识积累基础上的社会创新能力方面拥有优势。如果选择低于更替水平的生育率,未来我国社会最具创新能力的30~39岁人口和最具创新潜力的20~29岁人口都会下降;且生育水平越低,下降速度越快。年轻劳动年龄人口是社会发展和创新的主力,社会创新是在劳动生产的过程中得以实现的,由于最具创新能力人口的比例在下降,而欠缺创新能力的老年劳动力人口比例在上升,因此整个社会的创新能力将会不断下降。

第二,人口少子老龄化不仅直接影响到劳动力中创新能力人口的比重下降,还导致劳动力人口的老龄化,从而对社会劳动贡献能力产生不利影响。一般说来,20~39岁的劳动力人口是具有工作能力的人群,而老年劳动力人口则存在着实际劳动参与率不足的现象。2005年1%的抽样调查显示,我国城乡劳动年龄人口的劳动参与率从45岁就开

始下降,如城镇的劳动参与率从35~44岁的85.9%降低到45~54岁的69.3%,进而下降到55岁及以上的23.1%,老龄劳动力人口对经济发展的贡献率明显低于年轻劳动力人口。此外,劳动力人口老龄化也是一个老年劳动力人口比例上升的过程,如在联合国的中生育水平方案预测中,我国45~59岁的劳动力人口比重在不断上升,将由2010年的27.95%上升到2050年的39.19%,而低方案更糟,老龄劳动力人口在2050年将达到45.43%,占劳动力人口将近一半。社会劳动参与率贡献率低的老年劳动力人口比例不断上升,显然将大大影响社会经济财富的创造发展能力。

第三,随着生育率降低,少年人口比重也将会不断减少,2010年全国六普中少年儿童比例仅为16.60%。在联合国2011年的预测数据中,我国60岁及以上老年人口比重将会在2020年左右超过少年人口比重,进入倒金字塔型的人口结构;持续低生育水平下,未来的少年人口比重还将继续下降。少年人口是一个社会持续发展和创新的后备军,少年人口比重的不断减少,直接影响未来的劳动力人口比重,也影响到未来社会的创新能力和经济可持续发展的后劲。

少子老龄化对人口政策的要求

通过上文的分析不难得出两点结论:其一,不同生育水平条件下,我国未来人口少子老龄化形势不同,对人力资本及存量的影响有很大不同。在生育更替水平之下,我国人口少子老龄化过程对总人力资本及存量都将产生不利的影响,且生育水平越低,人口少子老龄化越是一个劳动力人口数量持续下降、劳动力人口内部年龄结构老化的变动趋势,越不利于我国社会经济发展的过程,越是一个极短时间内丧失人力资本大国地位的变化过程。虽然推迟退休年龄、提高教育水平对缓解人力资本及存量有积极意义,但作用有限。其二,在不同生育水平条件下,我国少子老龄化过程对保持社会创新能力影响不同。在生育更替水平之下,生育水平越低,未来社会最具创新能力的人口和最具创新潜力的人口下降速度越快,越是一个社会活力、国际核心竞争力丧失的加速过程。

在我国人口少子老龄化变化趋势给社会经济发展带来诸多不利影响的情况下,如何积极面对这些挑战?从人口学的视角来看,笔者认为,人口政策必须全面彻底改革:

首先,尽快废止现行人口生育政策,彻底改变强行控制人口数量的思想,放开计划生育政策,提高生育率水平至更替水平。唯有人口生育更替水平,才能实现人口长期均衡发展,才是保持我国人力资本及存量大国地位的根本所在。继续实施严格的“一孩”、“一孩半”政策或单独放开政策,只会加速人口老龄化及少子化过程,加速丧失我国人力资本及存量大国的地位。

其次,加大人口健康投入,提高全民健康素质,倡导

积极老龄化和健康老龄化。随着我国卫生事业的发展,人口的平均预期寿命和健康水平的提高,适时合理调整退休年龄,也是有效开发利用现有人力资本存量,应对老龄化社会劳动力人口迅速下降的重要途径。与此同时,倡导积极健康老龄化,不仅有助于提高老年人自身生活质量,也能减轻家庭和社会的负担。

再次,提高人口文化素质,加大教育投入和中老年人口的再教育力度。提高全民教育水平对于提高人力资本存量和社会创新能力具有重要的作用。我们不可避免地迎来老龄化社会,迎来庞大的老年人口,如何能再次开发并有效利用现有庞大的老年人口资源,挖掘人力资本潜力,建立学习型社会刻不容缓。

目前,我国已进入一个超低生育水平、人口结构严重失衡的时期,新形势新问题呼唤科学的人口决策。无论是从以人为本的理念出发,从遵循人口长期均衡发展的规律出发,还是从实现中华民族伟大复兴的使命出发,都没有任何理由再继续坚持以牺牲结构和素质为代价的单一控制人口数量的人口计划生育政策,全面彻底改革人口政策势在必行。

(感谢王林对本文的贡献!)

参考文献:

- [1] 黑田俊夫.基本战略和倒三角形的理论.人口与开发,1999(1).
- [2] 李建新.滞后与压缩:中国人口生育转变的特征.人口研究,2005(3).
- [3] 加里·S·贝克尔.人力资本.北京:北京大学出版社,1986.
- [4] 西奥多·N·舒尔茨.人力资本投资.中国人才,2002(12).
- [5] 胡鞍钢.从人口大国到人力资本大国.中国人口科学,2000(5).
- [6] 王林.中国老龄化过程中的人力资本变迁.市场和人口分析,2006(5).
- [7] 曾毅.试论我国城乡人口老化趋势及对策.人口研究,1990(2).
- [8] 李建新.倒金字塔理论与21世纪中国老龄社会.中国人口科学,2000(3).
- [9] McArdle, John J, et al. Comparative longitudinal structural analyses of the growth and decline of multiple intellectual abilities over the life span. *Developmental psychology*, 2002, 38(1): 115.
- [10] Simonton, Dean Keith. Creative productivity and age: A mathematical model based on a two-step cognitive process. *Developmental Review*, 1984, 4(1).
- [11] 梁建章、李建新.中国人口太多了?.北京:社会科学文献出版社,2012:25.
- [12] 谢宇等.中国民生发展报告.北京:北京大学出版社,2013:132-138.

编辑 李梅