

同济大学经济与管理学院

硕士学位论文

温州市场就业机制研究

姓名：闵锐

申请学位级别：硕士

专业：公共管理

指导教师：迟文铁

20080401

摘要

随着社会主义市场经济的建立和发展，我国的就业体制也发生了一系列的变革。党的十七大报告和《就业促进法》更是明确提出了建立“劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业”的市场就业机制。就业乃民生之本，促进就业、充分就业要依靠运转良好的就业机制。温州作为市场经济起步较早、发展较快的地区之一，吸引了来自全国各地的大量劳动力，也形成了颇具温州特色的市场就业模式。

本文从市场就业机制的概念界定出发，以劳动力市场理论、人力资本理论、推拉理论、奥肯定律等理论为指导，分析了市场就业机制实质和形成原因。在此基础上介绍了美国、日本、瑞典等发达国家劳动力市场政策和国内市场就业的现状，并总结其经验借鉴。本文以温州为例，对温州市在建立市场就业机制方面的实践进行了总结和论述，指出其存在的问题，分析了原因，最后提出政策建议：一是积极打造良好的区域性就业环境；二是加大人才培养力度；三是完善劳动关系协调机制；四是进一步完善社会保障体制；五是建立就业困难人员长效帮扶机制；六是加强失业调控；七是引导就业人群转变就业观念；八是改革人力资源市场管理体制。

关键词：市场就业，研究，温州

ABSTRACT

With the development of socialist market economy, the employment system of China goes through a series of reforms. The report of the 17th National People's Congress and *Law for Employment Promotion* stipulates explicitly to establish the market-oriented employment system which contains the meaning that the labors hunt for job freely, market adjusts the employment and the government promotes the employment. Getting jobs is the basic demand of people. To promote employment and make people fully employed should depend on favorable employment system. Wenzhou, as a region with mature market economy and quick development, attracts a great deal of labor force, and forms the employment pattern with distinct Wenzhou characteristics.

The paper starts from the concept of market employment system, analyses the essence and forming reasons of market employment system based on the Labor Market Theory, Human Capital Theory, Pull-Push Theory and Okun's Law. Meanwhile, experience and the labor market policies in developed countries such as the U.S.A, Japan and Holland as well as the status quo of domestic employment are introduced. The paper takes Wenzhou as an example, summarizes the experience of Wenzhou in the process of building market employment system, and probes into the existent problems and the causes. In the final, the paper puts forwards some feasible suggestion. First, try to establish a good regional employment environment; second, cultivate more talents and implement the talents project; third, perfect the coordination system of labor relations; fourth, further perfect the social insurance system.; fifth, establish the aid system for those who have trouble to be employed; sixth, strengthen unemployment control; seventh, instruct the job-hunting people to change their mind; eighth, reform the management system of human resources market.

Key Words: Market Employment, Research, Wenzhou

学位论文版权使用授权书

本人完全了解同济大学关于收集、保存、使用学位论文的规定，同意如下各项内容：按照学校要求提交学位论文的印刷本和电子版；学校有权保留学位论文的印刷本和电子版，并采用影印、缩印、扫描、数字化或其它手段保存论文；学校有权提供目录检索以及提供本学位论文全文或者部分的阅览服务；学校有权按有关规定向国家有关部门或者机构送交论文的复印件和电子版；在不以赢利为目的的前提下，学校可以适当复制论文的部分或全部内容用于学术活动。

学位论文作者签名： 闵锐

2008年 4月 28日

经指导教师同意，本学位论文属于保密，在 年解密后适用本授权书。

指导教师签名：		学位论文作者签名：	
年 月 日		年 月 日	

同济大学学位论文原创性声明

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是本人在导师指导下，进行研究工作所取得的成果。除文中已经注明引用的内容外，本学位论文的研究成果不包含任何他人创作的、已公开发表或者没有公开发表的作品的内容。对本论文所涉及的研究工作做出贡献的其他个人和集体，均已在文中以明确方式标明。本学位论文原创性声明的法律责任由本人承担。

签名：闵统

2008年4月28日

第1章 引言

1.1 选题背景及研究的目的意义

改革开放以来，特别是党中央确定建立市场经济体制的目标以来，我国的就业方式发生了巨大变化，打破了原来计划体制下单一的统包统配的就业模式，呈现多样化的趋势，就业市场化的程度越来越高。目前社会上存在的就业模式，有过去历史形成的以及目前政策特殊规定（如转业军人）的统一分配；有个人自谋职业、自主创业；有通过市场择业的，其中又有的是通过亲友介绍的，有的是通过政府部门办的公共职业介绍机构介绍的，还有的是通过其他市场中介组织和各种媒体介绍的。此外，各种灵活多样的就业形式，如小时工、季节工、非全日制就业等，也逐渐发展起来。总的趋势，是从单一的就业方式向灵活多样的就业方式转变，从计划就业机制向市场就业机制转变。

市场就业机制的建立与推广，关系到我国国有企业的体制转化和结构调整是否能够顺利进行，关系到数量众多的农村富余劳动力是否能够顺利转移，关系到劳动关系的和谐稳定，关系到国民经济的健康持续发展，关系到中国与国际的顺利接轨。因此，进行市场就业机制问题的研究，尽快建立并完善市场就业机制具有十分重要的现实意义。尽管市场就业机制的提出并非一日，已经引起社会各界的广泛重视和认同，但由于它是一项社会系统工程，需要诸多的条件，尤其是我国的国情特殊、社情复杂，目前就整体而言，市场就业机制的建设还是“路漫漫，其修远兮”。

温州作为我国首批14个沿海开放城市之一，是我国社会主义市场经济起步较早、发展较快的地区之一，也是全国个体私营经济的先发地区和股份合作经济的发祥地。由于温州非公有制经济较发达，用工机制灵活，吸引了大量外来劳动力，再加上温州人“敢为天下先，特别能创业”的人文精神，市场就业机制较早地得以建立，并在实践过程中加以丰富和完善。笔者从事的就是就业服务工作，对此有一定的了解和切身的体会，在大量研读学术界对市场就业机制问题研究成果的基础上，结合平时工作中所作的调查研究，对此问题进行深入分析，并提出完善温州市场就业机制的对策建议。

1.2 研究对象概念的界定

就业机制——是指就业活动中的构成要素之间相互联系、相互作用而形成的内在运行机理和功能。就业活动的构成要素包括就业者、用人单位、用工单位、工资率、就业服务机构及各级政府部门¹。学术界普遍认为，市场就业机制是指就业者和用人单位完全通过劳动力（人力资源）市场供求机制，自发形成劳动关系、实现劳动力资源合理配置的机理和制度。具体又包括供求机制、工资机制、竞争机制、中介服务机制和宏观调控机制五种机制。

1、供求机制：求职者进入人力资源市场择业，是人力资源市场的供给方。用人单位是人力资源市场的需求方。二者结合形成人力资源市场供求机制。

2、工资机制：人力资源市场价格（工资率）的基础是劳动力价值，它既是宏观经济中人力资源流动的导向指标，也是劳动者个人择业的指示器。因而，它成为供求双方进行决策的重要信号，调节着供给与需求，形成工资机制。

3、竞争机制：在人力资源市场中，劳动者为就业岗位和报酬进行竞争，用人单位为所需人力资源的质量和数量进行竞争，形成双向选择的竞争机制。

4、中介服务机制：职业介绍、信息咨询、就业培训等就业服务机构是促成供求双方交易的中介，其调节人力资源的供求均衡，形成中介服务机制。

5、宏观调控机制：由于人力资源市场和其他市场一样具有“市场失效”因素，同时由于人力资源是特殊的生产要素，因此市场调节过程中的交易障碍也多于其他市场。因此，在市场导向就业机制中政府对市场运作的宏观调控机制，是人力资源市场顺畅运行的重要保证。

在上述五种机制的交互作用中，供求决定工资，工资调节供求，供求双向选择，中介连结供求，竞争贯彻整个机制运行始终，宏观间接调控机制的运行，形成人力资源市场的有序循环往复的市场运动，从而形成市场就业机制。

1.3 研究方法和研究内容

本文以温州为研究对象，以经济学和管理学有关理论为指导，采用了实证分析与规范分析相结合的方法。实证分析侧重对事物客观的描述，规范分析则是对事物带有主观价值判断的描述。同时，在实际研究中采用了文献分析法。

¹ 劳动和社会保障部重点课题组. 建立市场导向就业机制研究. 2000

为了尽可能多地收集资料，还采用调查法和个别访谈法，以定性和定量相结合的方法对温州市场就业机制的形成条件、现状、存在问题及原因进行了分析，最后提出解决问题的对策建议。

本文研究的主要内容和框架如下：

第1章引言。主要介绍本文的研究背景、研究对象的界定，以及研究方法和研究内容。

第2章文献综述及理论依据。综合归纳和分析了国内外学者在劳动力流动和市场就业方面的观点，并以劳动力（人力资源）市场理论、人力资本理论、推拉理论、奥肯定律作为本文研究的理论依据。

第3章我国市场就业机制政策的历史沿革及内在要求。主要内容是对我国市场就业机制政策的历史沿革、目标模式和内在要求进行回顾和总结。

第4章发达国家劳动力市场政策和市场就业的经验借鉴。对美国、日本和瑞典的市场就业模式进行了介绍，在此基础上总结归纳出可以借鉴的经验做法。

第5章温州市场就业机制的现状存在问题。简要阐述了温州市场就业机制形成的条件、现状和发展过程，对存在的问题和原因进行剖析

第6章对策思考。结合温州实际，提出解决目前温州市场就业机制的对策建议：一是积极打造良好的区域性就业环境；二是加大人才培养力度；三是完善劳动关系协调机制；四是进一步完善社会保障体制；五是建立就业困难人员长效帮扶机制；六是加强失业调控；七是引导就业人群转变就业观念；八是改革人力资源市场管理体制。

第7章结论与展望。主要对全文内容进行概括总结，并提出本文尚存的不足之处和需要进一步研究的地方。

第2章 文献综述和理论依据

2.1 文献综述

劳动力(人力资源)市场是劳动经济学的重要研究问题之一,早在1925年美国学者索罗门·布拉姆出版的《劳动经济学》一书就标志着劳动经济学成为一门独立的学科¹,此后,在欧洲和日本等国也都相继研究劳动经济学。20世纪40年代,美国芝加哥学派又把劳动力市场理论增加到劳动经济学之中,进行了一场劳动经济革命。从60年代初开始,以舒尔茨(Theodore W. Schultz)和贝克尔(Gary. S. Becker)等为代表的经济学家提出了人力资本的思想,其基本前提是,个人可以进行有目的的人力资本投资,通过人力资本投资既能够取得较高的生产率,也能够给投资者带来较高的预期收入。这些经典的理论一直是劳动经济学中的主要内容,并用于解释劳动力市场运行中的大部分现象。总结起来就是:20世纪20年代主要研究劳工问题、劳资矛盾、收入分配等内容;30年代主要研究就业和失业;40年代主要研究劳动力市场;50年代研究地区和行业工资变动;60年代研究人力资本;70年代研究滞胀;而80年代又移向对个人的研究;90年代末期开始研究知识经济时代下的劳动经济理论。西方的经济学家对劳动经济的研究方向和方法是相当丰富的,有的注重研究劳动力市场的运行与结果,有的注重人力资本的投资分析;有的注重人力资源的市场配置与制度建设等等。美国著名学者李(Eertt S. Lee)和拉文斯坦(E. G. Ravenstein)等人提出推—拉理论,为我们分析劳动力流动的动因提供了一个理论构架。美国学者首次划分了影响人口迁移的因素,并分类为“推力”(Push Factous)和“拉力”(Pull Factous)两种,前者被视为负的因素,因为这些因素促使人们离开原住地;而后者被视为正的因素,因为这些因素吸引怀着改善生活愿望的移民迁入(流入)新的居住地。另外,美国经济学家刘易斯在其《二元经济论》提出:发展中国家经济发展的典型特征是二元经济形态并存:一元是以古老村落为载体的传统农业部门,二元是以先进城市为载体的现代工业部门。传统农业部门的剩余劳动力应该向现代工业部门转移,最终被现代工业部门所吸收。在分析社会分层方

¹ 袁伦渠. 劳动经济学. 大连:东北财经大学出版社, 2002. 75~86

面,可借鉴意大利社会学家帕累托(Vilfredo Pareto)提出的“精英循环”的理论模式,该理论认为:如果统治者精英不设法去吸收平民阶层中的卓越人才,精英的流通被阻塞,那么,就会出现国家和社会的失衡,就会使社会秩序混乱。在农村劳动力中,有一部分是素质较高的群体,可以说是农村中的精英分子,他们长期处在城市社会底层,将会影响社会稳定;由于西方大多数发达国家的市场经济发展较快,使得他们的人力资源配置市场化程度比较高,但并非完全脱离了政府的监管,政府通过法律手段、货币手段进行了适度的引导,如国家用法律的形式规定了有关培训的相关事宜,政府各部门还制定了各类培训标准、劳动立法、社会保障法案、工会立法、鼓励教育等,对人力资源市场的政策性引导、相关的就业政策和宏观调控政策都对人力资源市场产生不同的效应。

我国在改革开放以前,对劳动经济理论和问题的研究主要是劳工问题,但没有取得应能取得的进展。后来随着经济体制改革的深化,劳动体制改革以及相关的劳动力市场建设问题成为中国经济进一步发展的制约因素,劳动成为经济学家和社会学家们感兴趣的领域,他们分别从不同的角度对中国劳动力市场建设、劳动力合理流动等问题进行了广泛深入的研究。总结起来就是:在20世纪70年代末80年代中期研究待业青年就业等问题;80年代中期到90年代初研究劳动力流动(农村剩余劳动力转移);90年代以来研究劳动力市场、社会保障、下岗再就业等问题。其中有代表性的是张炳申教授的相关研究,他在80年代中期相继发表多篇有关中国劳动力市场运行模式和规则的论文,特别是其在《劳动力市场配置论》一书,系统提出了中国劳动力市场配置理论,对中国传统非市场型配置模式的特性及效率、劳动力市场运行机制、中国劳动力市场发育状况及趋势等问题进行了深入和权威的论述。¹在《对中国城镇劳动力配置二元结构及其转换的研究》中,他指出:在现代工业社会,存在着两种劳动力市场,一种是收入高、劳动环境好、待遇好、福利优越的劳动力市场,这个劳动力市场被称为“首属劳动力市场”,另一种是收入低、工作环境差、待遇差、福利低劣的劳动力市场,这个劳动力市场被称为“次属劳动力市场”。我国大多数劳动者被限制在“次属劳动力市场”中。杨先民的《劳动力市场运行研究》从静态和动态角度阐述了劳动力市场的形成条件、运行机制以及结构、功能,对中国当前的“二元双轨”劳动力市场运行机制进行了深入系统的分析。蔡昉的《劳动力市场转型与发育》通过回顾

¹张炳申. 劳动力市场配置论. 广东: 广东人民出版社, 1994. 56-78

和展望劳动力市场的转型和发育，分析了中国所面临的下岗、失业、劳动参与率下降等就业压力，以及社会保障现状，对政府积极的就业政策效果进行了评价，提出和论证了政府树立就业优先政策原则的必要性，并就进一步培育劳动力市场，发挥劳动力资源丰富的比较优势，在保持经济增长可持续性的同时治理失业、扩大就业等问题提出了政策建议。

2.2 理论依据

2.2.1 劳动力市场理论

所谓劳动力市场（人力资源市场），从广义上讲是市场经济条件下生产要素市场体系的一个重要组成部分，它所包括的内涵非常丰富，既包括劳动力进行流动和交流的场所，又包括按照市场运行规律对劳动力资源进行配置和调节的一种机制。从劳动者方面来看，它涉及求职、就业、工作时间长短、工会组织、集体谈判、职业培训、工资、辞职、解雇、纠纷处理、社会保险等方面，即劳动者从进入市场，经历就业、失业和转业，到退出市场这样反复多次的全过程。

从用人单位看，它包括用人的全部过程和各个方面，如招聘、劳动报酬给付、职工培训、贯彻劳动安全卫生标准、增加福利待遇、辞退更新职工等诸多环节；

从服务机构来看，它涉及求职和招聘、失业登记、就业咨询和指导、职业培训和职业介绍、传播劳动力供求市场信息、社会保险以及对退休人员管理服务等等。

国内外关于劳动力市场的理论主要有以下三种：

一、劳动力市场分割理论。

有关劳动力市场的分割属性、强调制度和社会性因素对劳动报酬和就业的重要影响的理论被冠之以劳动力市场分割学派。劳动力市场分割理论的核心是劳动力市场本身是形成经济不平等的重要根源，现代的双元结构理论认为：一级市场的工资较高，工作条件优越，就业稳定，安全性好，升迁机会多，但相比较而言，二级市场的工作便大为逊色，工资较低，工作条件较差，就业不稳定，就业者多为穷人。一级市场的工作看上去是内部劳动力市场的组成部分，工资及劳动力资源配置等与就业机构有关的事宜是由管理及制度性规则来调控的，市场力量基本不发挥作用。关于双元结构的综合程度，对一级市场上的工

作如上层和下层的划分，独立层面与附属层面的划分，又出现了次一级的二元划分。二级市场上高素质的劳动力将向一级市场转移，所以在二级市场上教育和培训投资收益低下，劳动力市场的现状并不是被动地反映一个家庭或社会背景的优劣及素质的高低，而是经济不平等的延伸及其组成部分。根据该理论，政府的职业培训、教育补贴应放在二级市场才能发挥较大的投入-产出效应。最后，劳动力市场分割理论将研究重点放在组织与产品市场的相互作用，特别是研究了两者依时间序列而演进的相互关系。市场分割轮廓将随着国民经济状态的阴晴而变动，劳动力市场分割理论都程度不同地强调就业稳定与流动性的作用，劳动力流动问题在其中所占的位置主要体现在：一是将劳动力流动看作是市场分割的一个特征；二是工资结构为市场分割理论提供了间接的实证支持。它还为我们提供了如何鉴别国与国之间劳动力市场的比较以及一国之内劳动力市场之间的差别比较等。

二、斯宾塞的劳动力市场模型。

二十世纪七十年代，伴随着发达国家经济的起飞，白领职工的数量大幅增加，知识分子的地位日益提高，信息经济学是非对称信息博弈论在经济学上的应用，斯宾塞建立的劳动力市场模型(Spence, 1974)是信息经济学中讨论信号传递的理论，具体探讨了教育的作用。斯宾塞模型中存在有关雇员能力的信息不对称，由于接受教育的成本与能力成反比，所以能力不同的人所能够受到教育的程度是不同的，雇员的教育程度能够向雇主传递有关雇员能力的信息，雇主根据雇员的教育程度将雇员安排在合适的岗位，不会将有才能的人安排在较低级的岗位而造成社会效率的损失，更重要的是经过证明教育本身也是有助于提高劳动生产率的。他尤为重视在劳动力市场的教育问题，他认为首先对教育资源的选择上就存在着信息不对称现象，在某种程度上，教育似乎只是为了给市场传递信号，传递个人的信号。同时教育实际上还会直接影响人们做事情的能力，还有就是影响到教育的回报率，这就是信号效应¹。人们受教育程度的不同最终会导致收益率方面的差别、在就业机会和就业回报方面的差别。因此，在这方面信号效应也会和人力资本效应共同地发挥作用。他还认为在全球经济当中，我们还没有一个既有可信度又有权威能够干预失控的市场，或者市场波动很大的时候我们能够发动的主体我们还没看到。而欧洲可以说是在建立这种

¹ 张抗私. 当代劳动经济学. 北京:经济科学出版社, 2000(6):89.

大国的政府架构方面为我们提供了很好的借鉴，看看如何建立这样的架构，建立共同的贸易政策，实现共同对财政政策制约的因素，包括建立共同的劳动力市场，实现劳动力的流动等。

三、劳动力市场调控理论。

劳动力市场在市场体系中处于极为重要的地位，它是实现经济活动中最为活跃和重要的要素——劳动力的优化配置的重要机制。对劳动力市场的调控主要应该从其运行机制所必需的要素来着手，劳动力市场的运行机制是在三种要素共同作用下实现的，即市场性要素、制度性要素和社会性要素¹。市场性要素是由供求对比状态而决定的劳动力资源配置及其价格，以供求双方为核心的一系列市场要素的交织作用，是决定劳动力市场价格和配置的最重要因素，对此的调控主要是解决供求双方的自主权的问题，如改革和完善用人制度、社会保障制度、户籍制度和劳动力流动制度等。制度性要素主要是指职业介绍所、工会、政府以及企业单位等各类组织对工资水平和劳动力资源配置的影响，它可以将整个劳动力市场分割为许多松散而且大小不同的准市场以及劳动力市场的内部化。对这方面的调控主要是为劳动力市场提供一系列的交易规则，从而进一步确立各类准市场的外延空间，这些交易规则或调控手段可能是正式的明文规定，也可能是非正式、约定俗成的，如人事管理政策、劳工合同以及政府立法等。社会性要素指社会性群体以及社会规范在制定工资水平和配置劳动力过程所发挥的影响作用。首先，偏好对劳动力供求和工资水平能够产生重大影响，在各国劳动力市场上，妇女就业有不断扩大的趋势是这种影响的典型例证；其次，文化因素是社会因素的另一种表现形式，对工资形式同样有重要影响。从国内看，最典型的例子是温州人，在改革开放头十几个年头里他们异军突起，充分显示出其自身文化的突出特征²。本文在阐述市场就业机制在温州能较早地形成时，除了分析它的经济原因外，也对其独特的人文因素进行了揭示；再次，社会性要素还独立于市场供求要素之外，对工资水平发挥着影响，歧视就是其中一例。由于种族、肤色、性别等因素而受到歧视所造成的工资或福利待遇差别与劳动力市场上的供求态势虽没有直接联系，但却是独立于市场要素之外而对工资水平发挥影响作用的；最后，习俗对工资尤其是对各个群体之间的工资差

¹ 胡象明. 公共部门决策的理论与方法. 北京:高等教育出版社, 2003

² 陈振明. 评西方的“新公共管理”范式. 中国社会科学, 2000(6):74—52.

别具有重要影响，但在政府干预作用下，人们在观念上所形成的群体间工资差别与实际工资差别有可能相去甚远，比如在我国 20 世纪 80 年代中期以前，大学教授、大学毕业生、机关干部与其他群体间的工资差别已经得到社会各阶层的广泛认同，但历经几次工资改革之后，这种工资差别已经大大缩小甚至出现了脑体倒挂现象。对此所应采取的调控措施不应该是强硬的，而应该通过道德建设并结合法律建设来潜移默化地影响社会群体和人们的价值取向和行为方式。

2.2.2 人力资本理论

人力资本理论是人力资源管理的基础理论。人力资本理论的渊源可以追溯到古典经济学家亚当·斯密和近代经济学家马歇尔等。斯密在其经济学著作《国民财富的性质及原因》(即《国富论》)(1776 年)中指出，一个国家全体居民所有后天获得的有用能力是资本的重要组成部分，因此获得此种能力需要花费一定的费用，所以它可以被看作是在每个人身上固定的、已经实现了的资本。他还把工人技能的增强视为经济进步与经济福利增长的基本源泉，并第一次论证人力资本投资和劳动技能如何影响个人收入和工资结构¹。在亚当·斯密之后，美国的经济学家欧文·费雪在其《资本和收入的性质》一书中进一步专门阐述了人力资本概念，明确提出了完整的资本概念。早期的人力资本理论确立了人的劳动在财富创造中的决定性地位，肯定了人的因素在经济活动中的重要作用。在此基础上，法国古典政治经济学家萨伊做了进一步的分析。他特别强调人才，尤其是具有特殊才能的企业家在生产过程中所发挥的特殊作用。他还把科学知识作为生产力的一部分，作为一种劳动来对待，并提出教育是一种能促进生产力发展的资本。马克思继承发展了古典经济学家们的劳动价值论，并创立了马克思主义经济学说，而其核心就是人及其劳动。马克思从哲学高度阐明了人是劳动的主体，自然资源是劳动的客体，资本资源是连接主体和客体的媒介。他把人和劳动在经济活动中的作用提高到了空前地位。但因传统观念束缚等原因，早期的人力资本理论在实际分析中没有被看成是一种资本形态²。伴随着二十世纪五六十年代科学技术迅猛发展和实践上的西欧国家的快速恢复和德国、日本

¹ Bund, J.nadG.Johnson(1991), 'ChangesintheStructure of gesinthe19805:naevaluation ofalternativeexplanations', DepartmentofEconomics, UniversityofMichigan.

² Boxall, PeterF., andJohnPurell(2003), 'StrategyandHumanResourcesManagement', NweYork:PalgraveMaemillan.

经济的奇迹以及各国产业结构和劳动力结构发生的巨大变化，都使人的因素在经济发展中的作用显得越来越重要，于是现代人力资本理论应运而生。代表人物有：1、雅各布·明塞尔(Jacbo Mincer)——现代人力资本理论的最早开拓者。他借鉴斯密的“补偿原理”，首先建立了人力投资的收益率模型，最先提出了人力资本挣得函数，将人力资本理论与分析方法应用于劳动力市场行为与家庭决策，提出许多新的理论。他以家庭行为中的机会成本因素来解释家庭规模以及人口统计转变。他还对实施最低工资及其后果问题给予了新的经济学分析。2、西奥多·舒尔茨(Theodore W. Schultz)——人力资本之父，他在对 1929 — 1957 年美国教育与经济增长关系进行的定量分析后得出了一系列重要结论，即各级教育投资平均收益率达 17.3%；教育投资增长的收益在劳动收入增长中所占的比重是 70%；教育投资增长的收益在国民收入增长中所占的比重是 33%，教育投资是具有重大的投资效益和意义的。舒尔茨的人力资本论还有力地证明了人力资本在经济增长中的巨大作用，同时也阐述了发展中国家经济落后的原因是缺乏人力资本的投资，对发展中国家的投资绝大部分是被用来对实物资本进行投资，投入用作人力资本投资的比例很少，由于物质资本和人力资本的比例失调，对经济发展起着限制作用。因此，发展中国家急待提高人力资本的比例。舒尔茨的转变系统农业理论(Shcultz, 1964)在分析了改造传统农业的过程中向人力资本进行投资的作用和方法以后，认为在改造传统农业的过程中投资不仅要包括物质资本而且还要包括人力资本，即进行正规的教育、在职培训和保健工作等等，最终目的是通过教育把新知识与技能传授给农民，使农民拥有现代的意识、知识和技能。3、加里·S·贝克尔(Gary. S. Becke)r 最终使人力资本理论完成了从具体到抽象的理论发展过程，他对人力资本理论的贡献在于它对人力资源的微观经济分析上，即对家庭生育行为的经济决策和成本—效用分析。他认为人力资本和物质资本是两种不同形态的资本，所有对人进行投资所形成的资本即为人力资本。4、其他研究成果。在舒尔茨和贝克尔之后，人力资本理论的内容和体系不断得到丰富和发展，形成了人力资本投资理论、人力资本配置理论、人力资本与新经济增长理论等多种人力资本理论。所有这些理论都为政府调节人力资源市场的行为提供了必要的基础。人力资本理论经过了从早期到现代以及当代的发展和逐步深化，不仅使其自身获得丰富的内容，同时也为人力资源管理提供了更深厚的理论基础，并带动了一些新兴学科的兴起，也使人们逐步重视对人力资本的各种投资。

2.2.3 推拉理论

推拉理论是研究流动人口、移民的最重要理论之一，代表人物有列文斯坦(E. G. Ravenstein)、唐纳德·巴格内(D. J. Bagne)、E. S. 李(Everett S. Lee)¹。它认为，在市场经济和人口自由流动的情况下，人口迁移和移民搬迁的原因是人们可以通过搬迁改善生活条件。于是，在流入地中，那些使移民生活条件改善的因素就成为“拉力(Pull Factors)”，流出地中那些不利的社会经济条件就成为“推力(Push Factors)”，人口流动或迁移就是在这两种力量的共同作用下完成的。劳动力的“流入”与“流出”实际上取决于“推”与“拉”两种因素所产生的合力。诸如城乡收入的巨大差异、个人发展机会、城市的现代文明、生活方式等等均形成“拉”力的因素。农村人多地少、社会地位低下、子女的教育滞后等都是劳动力流出“推”的因素，从而形成了我国蔚为壮观的“民工潮”。近几年国家出台的富农政策、西部发展计划又成了劳动力从城市回流到农村的“拉力”。

2.2.4 奥肯定律

奥肯定律(Okun's Law)是以美国前总统经济顾问委员会主席阿瑟·奥肯(Arthur M Okun)的名字命名的一条经验经济规律。1962年，奥肯对美国经济增长率与失业率之间的关系进行了研究，根据美国实际经济统计数据与分析发现：“劳动力需求的水平，在动态意义上主要决定于经济增长。经济增长速度快，对劳动力的需求量相对较大，就业岗位增加，就业水平高，失业率低；经济增长速度慢，对劳动力的需求量相对较少，就业水平低，失业率高。”²他还推算出其函数公式 $\Delta \mu = 0.5(y - 2.25)$ ，公式中的 $\Delta \mu$ 表示失业率的变化， y 表示经济增长率。当经济增长率高于2.25%时，失业率将下降。当经济增长率低于2.25%时，失业率将上升。经济增长率每增加一个百分点，失业率就会下降半个百分点。在此基础上，经济增长率每减少一个百分点，失业率就会上升半个百分点。如果失业率下降1个百分点，总是伴随着GDP增长3个百分点和产出缺口减少3个百分点。

奥肯定律对温州的经济增长与社会就业状态的关系给出了很好的解释和理论支持。从温州的实际情况看，2001年-2005年经济增长率分别为12.3%、13%、

¹ 郑道文. 人力资本国际流动与经济发展. 北京:中国财政经济出版社, 2004, 59

² 中国经济网 <http://www.intl.ce.cn>

14.8%、14.1%、13%，全市年末从业人员总数分别为431.11、438.25、444.31、448.00和456.12万人¹；城镇登记失业率依次是4.2%、3.7%、3.1%、2.7%、2.3%。

¹ 历年温州统计年鉴

第3章 我国市场就业机制政策的历史沿革及内在要求

3.1 市场就业机制政策历史沿革

我国市场就业机制的提出是在1998年。1998年6月，国务院10号文件中第一次提出了“争取用5年左右的时间，初步建立起适应社会主义市场经济体制要求的社会保障体系和就业机制”的目标。同时也强调了市场就业机制的内容，即“要建立和完善市场就业机制，实行在国家政策指导下，劳动者自主择业、市场调节就业和政府促进就业的方针。要按照科学化、规范化、现代化的要求，大力加强劳动力市场建设。”

1999年9月，党中央召开的十五届四中全会通过的《中共中央关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》，提出了国有企业改革和发展的基本方向、主要目标和指导方针，同时指出了国有企业下岗职工基本生活保障和再就业工作的发展方向，明确地提出了“市场导向就业机制”。在《决定》中提出，要“大力做好再就业工作。……要积极发展和规范劳动力市场，形成市场导向的就业机制。”

2002年国务院下发了《中共中央国务院关于进一步做好下岗失业人员再就业工作的通知》，确立了“就业是民生之本”的就业工作指导思想，并提出了“从长远来看，要逐步加快培育和发展劳动力市场，完善就业服务体系，建立以劳动者自主就业为主导、以市场调节就业为基础、以政府促进就业为动力的就业机制”的要求。

《中华人民共和国就业促进法》经十届全国人大常委会第二十九次会议审议通过，并于2008年1月1日起施行，在《就业促进法》中第一次将市场就业机制以法律条文的形式明确下来。

从过去计划经济下统包统配的就业体制，到今天逐步建立市场导向的就业机制，经历了较长的演变历程。为了更好地来理解这一概念，不妨对自改革开放以来人们的就业之路做一个回顾，大致可分为四个阶段。

二十世纪七十年代末，由于城镇就业压力增大，“统包统配”的就业制度受到严重挑战。1980年8月，国务院召开了全国劳动就业会议，1981年10月国务院发布《关于广开门路，搞活经济，解决城镇就业问题的若干决定》，提出了

新时期解决就业问题的“三结合”就业方针，即：在国家统筹规划和指导下，实行劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业相结合的就业方针。这一方针的提出，拓宽了我国城镇的就业门路，从过去主要依靠全民所有制单位招工的单一渠道就业，转变为各种经济形式一起上的多渠道就业。实践证明，“三结合”就业方针一个具有历史意义的贡献，就是推动了自谋职业的发展，一部分劳动者通过自谋职业的形式告别了统包统配的就业制度，开了市场就业的先河。

3.1.1 推行劳动合同制, 改革固定工制度

八十年代中期，经济体制改革的重心开始转入城市，明确了增强企业活力是经济体制改革的中心环节，各项改革开始围绕国有企业展开。从劳动制度方面看，最大的问题在于国有企业的固定工制度，造成劳动力能进不能出，不能流动。为此，1986年10月，国务院颁布了在全国所有制企业新招工人中实行劳动合同制的四项暂行规定。四项规定的发布，给予了企业择优录用职工和辞退违纪职工的权力，也给予了职工一定的选择职业的权力。从劳动就业角度看，这是对传统就业制度的更深层次的冲击，矛头直指“进了国营门，就是国家人”的固定工制度。在实行了“新人新制度”之后，也对原有“固定工”实行的“老人老办法”进行了改革，先后进行了“企业优化劳动组合”和“实行全员劳动合同制”等的改革。1994年国家颁布《劳动法》，强调劳动者享有平等就业和选择职业的权利，明确了劳动者和用人单位之间如何建立、终止和解除劳动关系，从而把劳动制度改革的成果以法律形式确立了下来。这一阶段的改革，由于已经触动了原有就业制度的核心问题，并且涉及几千万老职工的切身利益，因此遇到了极大的阻力，当时的改革并没有彻底解决“铁饭碗”的问题，未能形成能进能出的就业机制。

九十年代以来，市场对于劳动力资源的配置发挥了越来越大的作用。广大农村从土地包产到户开始，对劳动力流动的种种限制开始解禁，乡镇企业异军突起，采取灵活的用人制度，解决了近1亿农村富余劳动力的就业问题；个体私营经济的迅猛发展，在城镇形成了一条完全靠市场调节的就业渠道；九十年代以来几千万农民进城做工；甚至在大中专毕业生分配中，也打破了统包统配的就业方式。市场就业机制在城镇新成长劳动力和进城务工的农村劳动力等劳动力就业的增量部分中逐渐取得了主导地位。国有企业及其计划经济体制下以统

包统配方式就业的职工，已成为原有就业制度的最后堡垒。与此同时，随着市场供求的发展，各类职业介绍机构应运而生，公共就业服务网络体系也初具规模。

3.1.2 实施国有企业下岗职工再就业工程

九十年代中期以后，一大批国有企业相继陷入困境，人的问题越来越成为企业深化改革必须解决的问题。下岗职工的大量出现是由诸多原因造成的，既有历史原因，也有现实原因；既有主观原因，也有客观原因。历史原因在于：在我国“统包统配”就业制度的历史背景下，国有企业长期作为就业的主渠道，承担了过多的安置任务，吸纳了大量的劳动力就业，形成了沉重的冗员包袱（只进不出），同时也承担了社会应当承担的责任，即养老和医疗，这是下岗职工存在的体制性原因；长期以来盲目投资、重复建设以及企业经营机制深层次矛盾多年积累，造成目前相当一部分国有企业亏损甚至处于停产半停产状态。现实原因在于：90年代以来，我国经济体制发生了巨大的变化，我们要建立社会主义市场经济体制和现代企业制度，国有企业不可避免地减少用人并分流富余人员；另外，由于科学技术的不断进步，和国际市场交流不断密切，我国处于产业结构调整时期，经济规律要求调整产业和产品结构，这必定带来劳动力的流动和就业方式的调整。在这种背景下，1998年5月，中央召开了国有企业下岗职工基本生活保障和再就业工作会议，强调妥善解决国有企业下岗职工基本生活保障和再就业问题，不仅是一个重大的经济问题，也是重大的政治问题。它关系着国有企业改革的成败，关系着社会稳定和社会主义政权的巩固。在之后下发的《中共中央、国务院关于切实做好国有企业下岗职工基本生活保障和再就业工作的通知》（中发[1998]10号），推出了一整套政策措施，要求国有企业建立再就业服务中心或类似机构，按“三三制”原则筹集资金，保障下岗职工基本生活，并帮助他们实现再就业。

3.1.3 确立市场就业机制的法律地位

2007年6月29日由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过的《中华人民共和国劳动合同法》进一步“完善了劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建

和发展和谐稳定的劳动关系”¹。同时《就业促进法》第一次以法律的形式确立了坚持劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业的方针，以法律条文明确“建立全国统一的人力资源市场，规范市场秩序，充分发挥市场导向就业机制的作用。”²市场导向就业机制是特指由计划安置就业向完全市场配置就业过渡的一种机制，即逐步引导劳动者和用人单位通过劳动力市场供求机制，自发形成劳动关系的机理和制度。

3.2 市场就业机制的目标模式及特征

3.2.1 市场就业机制的目标模式

市场就业机制的目标模式是：要建立健全科学化的政府宏观调控、社会化的社会保障支撑、网络化的社区管理服务、法制化的市场运作监管，全面实现人力资源的市场配置，其基本框架可理解为：“一个核心机制，三个支撑体系”。“一个核心机制”即是人力资源市场配置的市场就业机制，三个支撑体系为：就业促进体系、社会保障体系和监督调控体系。

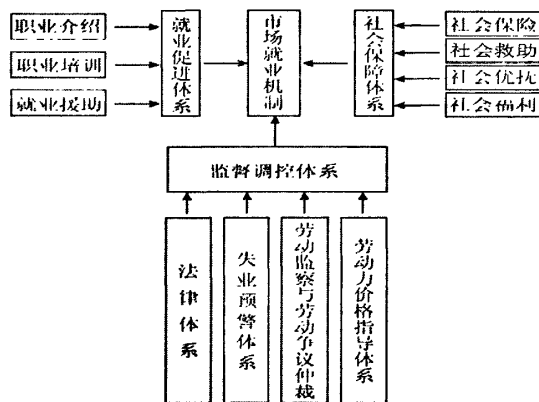


图 3.2 市场就业机制的目标模式示意图。

3.2.2 市场就业机制的主要特征

市场就业机制的主要特征如下：

- 一、劳动者自主择业、自由流动；用人单位自主用人，自由吞吐劳动力。

¹ 中华人民共和国劳动合同法. 北京：光明日报出版社，2007

² 中华人民共和国就业促进法. 北京：中国劳动社会保障出版社，2007

- 二、劳动力市场对就业发挥基础性调节功能。
- 三、劳动工资富有弹性，形成有效的劳动力价格引导机制。
- 四、竞争公开、公平、有序，信息共享，消除垄断和不正当竞争。
- 五、就业服务机构功能齐全。
- 六、社会保障体系功能完善，保障有力。
- 七、政府对就业进行规范、有效、间接的宏观调控。

3.3 市场就业机制的内在要求

3.3.1 保持经济持续、快速增长

就业问题是一个涉及国民经济发展和社会稳定的大问题，它与经济和社会的发展密切相关，经济的增长可以促使就业机会增加，有效和充分的就业又可以推动经济和社会发展。根据奥肯定律，“劳动力需求的水平，在动态意义上主要决定于经济增长。经济增长速度快，对劳动力的需求量相对较大，就业岗位增加，就业水平高，失业率低”。而我国的基本国情是人口众多，劳动力资源丰富。从长期看，由于我国在解放初期、1966年、1985年和2000年出现人口生育高峰，形成了当前和未来二十年劳动年龄人口占总人口的比重维持在65%以上的较高水平。从“十一五”期间看，城乡新成长劳动力年均达2000万人。全国城镇每年新增劳动力1000万人，加上需要就业的下岗失业人员和其他人员，每年需要安排就业的达2400万人。从劳动力的需求看，按照经济增长保持8%至9%的速度，每年可新增800-900万个就业岗位，加上补充自然减员，可安排就业1200万人左右，年度劳动力供求缺口仍在1200万人左右。而在农村，虽然乡镇企业和进城务工转移了2亿人，由于土地容纳的农业劳动力有限，按1.7亿计算，则目前农村富余劳动力还有1.2亿以上。因此，从总体上看，在未来相当长的一个时期内，城乡劳动力供大于求的基本态势将长期存在，就业矛盾仍然突出，就业岗位远不能满足市场就业需求。因此，保持经济持续、快速增长，保持社会就业岗位的增加，就成为形成市场导向就业机制的重要条件。

3.3.2 建成统一开放的人力资源市场

由于人力资源市场对就业机制起基础性作用，则发展人力资源市场就成为形成市场就业机制的首要的、基本的条件。统一、开放、功能较为完善的人力

资源市场应具备以下条件：

一、人力资源市场统一、开放、运行规范，就业服务信息网络功能完善。完善的就业服务信息网络是市场运行的支撑，它包括：信息发布、就业培训、就业指导、就业档案管理、社会保险服务等五大功能，覆盖范围应包括市、区县、街道和各类用人单位，纵横交错、层层贯通。

二、市场供求主体到位，竞争公平有序，人力资源就业相对稳定又要合理流动。有就业需求的劳动者，做为市场供给主体进入人力资源市场自主择业；具有独立自主权的用人单位，做为市场需求主体进入人力资源市场择优录用劳动力。劳动者和用人单位在供求关系和劳动力市场价格作用下平等竞争，进行交易。并且大规模产业结构调整基本结束，劳动力就业应保持相对稳定和合理流动，这样才能促进市场导向就业机制的形成。

三、用工行为规范，工资机制发挥作用。用人单位只要用工就要签定劳动合同。劳动关系的确立，变更和终止都应通过劳动合同以法律形式确认。同时，工资机制应充分发挥作用，用人单位在劳动力自然价格（劳动力价值）基础上和供求关系调节下自主确定工资，工资是反映市场供求状况的主要扛杆指标和劳动力资源稀缺程度的灵敏信号。

3.3.3 较为完善的社会保障体系

我国社会保障体系由社会保险、社会救助、社会福利和社会优抚四个部分组成，构成了社会安全网络，起到安定社会的作用。较为完善的社会保障体系应具备以下条件：

一、社会保险体系应独立于用人单位之外，即对于劳动者的养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险等基本社会保险，用人单位只依法缴纳社会保险费，不再承担发放社会保险金和管理社会保障对象的日常工作，社会保障对象与用人单位脱钩，由社区组织统一管理，社会保险金实行社会化发放。这样就摆脱了传统体制下企业承担这些社会职能的局面，从而卸下企业沉重的社会负担，使各类用人单位走入市场进行公平竞争，使劳动者解决对企业的依赖，进入市场自主择业。

二、完善的社会保障体系应具备实施范围全覆盖、基本制度一体化和资金筹集多渠道的特征，即社会保险应覆盖全体就业的劳动者，劳动者不论在什么类型的单位就业，也不论其就业形式如何，均应参加社会保险，并在缴费基数、

筹资比例、计发基数以及给付标准和办法等方面实行统一标准。社会保险资金的筹集也应是多元化的，即国家、单位、个人都要承担社会保险费用。

三、完善的社会保障体系应保障有力。表现为保障水平适度、保障方式多层次，即在法定基本保险只保障基本生活和基本医疗需要基础上，还应逐步完善多层次的保障方式，形成法定基本保险、单位补充保险、职工互助保险和个人储蓄保险相结合的保险格局。

3.3.4 监督调控公正有力

政府应建立并不断完善劳动力市场和失业状况的监测系统，积极发挥内部监督和社会监督的作用，畅通维权渠道，保护用工双方的合法权益，确保劳动关系和谐稳定，有效预防群体恶性案件的发生；制定促进就业、调控失业的政策，落实各项就业资金的来源，并形成制度，构建公共就业服务和基层服务网络，使政府的就业服务能延伸到基层，以解决就业困难人员包括零就业家庭就业、新增劳动力就业和农村转移劳动力就业为重点，着力完善困难人员就业帮扶机制，建立促进就业长效机制。

第4章 国外市场就业机制的模式介绍和经验借鉴

4.1 国外市场就业机制的模式介绍

4.1.1 美国的人力资源管理模式和市场就业机制

在美国，随着交通和通讯条件的大改善、统一大市场的形成，家庭式的资本主义生产方式已经不能满足市场需要，一大批有见识的企业家认识到，技术的发展为形成巨型企业，从事大规模生产，取得规模经济效益，提供了绝好的历史机会，同时工业革命产生了企业内部精细严密的分工和劳动内容的简约化、规范化、制度化，而导致劳动组织与人事管理的特殊化，在市场经济的发展过程中也形成了比较成熟又具有鲜明特色的市场就业机制和人力资源管理模式。其主要特点是：

一、人力资源市场法律体系规范完整。国家通过立法以及制定相关法规的方式对人力资源市场的工资价格水平、公平就业、改善人力资源市场服务、提供失业者社会保障等方面进行宏观的、适度的干预和调节，不断提高人力资源市场运行的规范性。美国发达的人力资源市场经过长时间的发展，可以说它的市场化程度在所有资本主义国家里是最高的。市场经济实质上就是法制经济，市场化的同时也伴随法制化，它们是同步进行、相互制约的。因此，美国的人力资源市场相当重视制度的完备，注重讲究法制。政府不仅制定并颁布了重要的法规，还设置了专门机构来规范和协调劳资关系和人力资源工资水平等，如劳工部就业标准署下设的工资与工时处和工资申诉委员会，专门负责有关最低工资、工时、超时工作工资、特殊劳动条件下津贴等政策法规的研究、制定和贯彻实施。联邦政府和各州政府则设立了劳动关系委员会，专门负责受理或处理劳工关系的争议或仲裁事宜等。美国劳动力管理强调法制化，人才服务必须严格按照联邦和各州的法律运作，美国涉及人才流动和职业介绍的法律法规比较健全，如《宪法》、《劳工法》、《雇员工作法》、《安全法》、《反种族歧视法》、《失业保护法》、《税法》等等。凡从事职业介绍及人才流动，都必须依法进行。政府还制定并颁布了重要的法规包括：《公平劳动标准法》(Fair Labor Standard Act, 1938)、《社会保障法》(Social Security Act, 1953)、《公平报酬法》(Equal Pay Act, 1963)、《公民权利法》(The Civil Rights Act,

1991)等。

二、美国的各类用人机构特别是大型企业都十分重视开展广泛的人力资源培训。在美国社会上普遍有一种观念，即认为学校的普通教育水平难以满足企业实际经营对工作技能的具体、多元化的要求，因此采取诸多措施开展员工培训，在美国有专门的职业培训机构和大学，这些做法不仅使美国的各类人才更具战略竞争优势，而且这些经验和做法还成为各国人力资源开发与培训方面的典范。

三、美国的人力资源市场早已实现与国际接轨。1965年，美国政府就对《移民法》进行了修改，把移民重点从对民族成分的考虑，转到了照顾家庭团聚、政治难民和获得所需技术及专业人才上。在上世纪前的将近90年中，美国接受了来自世界各国的大批移民，而移民在保证美国劳动力的适度增长特别是优秀人才的积聚方面起着十分重要的作用。美国吸引人才主要是依靠它的比较完善的市场经济制度，相对公平的竞争环境，较高的经济发展水平，以及具有世界先进水平的科学技术和较为完善的教育发展条件，美国还包容了多民族的文化，并以较强的吸纳能力容纳着各种肤色、种族和类型的世界各国的优秀人才。在美国引进的优秀人才中，有很多是世界一流的科学家和工程师，他们在前沿学科和技术领域中具备世界性的先进水平。在1946—1983年间获得化学、物理和生理医学方面诺贝尔奖的127位美国科学家当中，就有40%是以移民方式从其他国家引进的。外国科学家和工程师约占全美科技人员总数的20%左右，而在大量使用引进人才的美国重要的大公司和大企业中，外国科学家和工程师已经占全部科技人员总数的一半以上¹。美国政府的全球化引进优秀人才的政策使美国经济的迅速发展获得了雄厚的人力资源基础，美国的国家基金会都曾坦言“美国整个工业界已高度依赖外来智力劳动者”。开放和竞争是市场经济的根本属性和必然选择。虽然美国这种全球化引进人才的政策也存在着如本土居民排斥外来移民的情绪，但是优秀人才引进对美国经济发展的巨大促进作用是有目共睹的。随着美国政府1991年开始实施新《移民法》，美国还将在第三次移民高潮中大批吸引高知识层次的优秀人力资源。

4.1.2 日本的劳动力市场政策和市场就业机制

二战后日本经济崛起仅用了不到20年的时间，在诸多因素中，其独具特色

¹ 赵曙明，武博，美、日、德、韩人力资源管理发展与模式比较研究，外国经济与管理，2002(24)

的人力资源管理模式和就业机制为其经济的飞速发展起到了举足轻重的作用。日本的劳动力市场政策主要包括职业介绍、劳动力供给事业、劳动派遣三个方面。

一、职业介绍。日本的职业介绍为政府开办的职业介绍事业和民营的职业介绍事业。根据《职业安定法》的规定，政府举办职业安定所，免费进行职业介绍，以便通过斡旋使求职者找到与其能力相适应的职业，用人单位补充所需要的劳动力。职业安定所的主要职能有3条：1、为企业招工和劳动者求职提供相互选择的场所，并对双方进行指导；2、对地区内职业开发、扩大就业进行指导；3、向上级提供综合的劳动力需求供给情况。民营的职业介绍事业分为免费职业介绍和收费职业介绍两种：免费职业介绍主要是大学、高等专门学校和高中的校长为其毕业生举办的，短期大学和大学毕业生有98%是通过这种形式就业的；为从事特殊技术的人员谋求职业举办的职业介绍事业可以收费。目前允许收费介绍职业的职业种类有美术家、科技工作者、医师、演员、美容师等28种。

二、劳动力供给事业。日本法律允许合法的工会举办免费的劳动力供给事业，就是当某一企业的雇员多余时，由工会组织将他们介绍到另一企业去工作，派出的工人依然属原企业工会，对方企业同派出工人的工会签订供给契约。

三、劳动派遣事业。根据日本法律，私营的劳动力派遣公司可以从事派出劳务的工作。

4.1.3 瑞典的劳动力市场政策和就业机制

瑞典是世界上公认的福利国家，其失业率自二战以来一直控制在3%左右，瑞典长达几十年的低失业率与其“积极的劳动力市场政策”不无相关。

瑞典政府推行所谓的“积极的劳动力市场政策”，既鼓励劳力中“强者”就业，也帮助“弱者”就业，重点是在于帮助“弱者”就业。这种“福利政策”帮助的主要对象是：青年人（16-24岁）、伤残者、难以安置的长期失业者、难民、移民和破产企业的失业者。“积极的劳动力市场政策”的目的：一方面，保证劳动力流动，促进经济结构变化，克服劳动力“瓶颈”或结构性的劳动力短缺；另一方面，“人人有工做”，给失业者提供劳动力市场训练，暂时性的“公共工程就业”和补助性的就业。

“积极的劳动力市场政策”的具体内容包括：

一、国有化的职业介绍所。在瑞典，所有的职业介绍机构全部国有化，私

有的职业介绍机构为非法。国有的职业介绍所免费提供两种服务：工作安置和就业指导。工作安置服务则根据求职者的需要，充当求职者的顾问，负责安置他们在不同的培训项目或暂时性的公共工程就业。一般情况下，雇主必须把需要外招的职位空缺报告给职业介绍机构。就业指导是由工作人员根据求职者的年龄、文化程度、所掌握的技能与求职者的求职意愿相结合，提供相关咨询和培训。

二、福利型的劳动力培训。瑞典政府规定，劳动力培训不仅免费，而且参加者可以得到国家的培训补助。从1991年6月起，20岁以下参加者若无经济依靠，每天可得到326克朗的培训补助费。劳动力市场培训的对象及目的是：培训没有专门技术的难以安置的失业者；培训工人具有某种特殊技能以克服“瓶颈”或结构性的劳动力短缺；培训破产企业的工人，帮助他们转向扩张中的企业，以利于产业结构转型。

三、暂时性的“公共工程就业”。该项目主要用于经济周期中的萧条时期，即高失业率时期国家主要使失业者做临时性的工作：筑路（铁路、公路），保护文物古迹，民用建筑工程（如机场修建等）。特点有二：第一，临时性，一般少于6个月；第二，只有在职业介绍所既不能在正常劳动力市场帮助失业者找到工作，又不能找到劳动力市场训练机会的前提下，才不得已运用此手段帮助失业者。

四、启用新雇员补贴。开始于1984年，从1991年7月1日起，补助期为6个月，可达到工资的60%；对难民和移民的补助可达到工资的85%¹。

4.2 国外经验的启示与借鉴

4.2.1 要逐步树立起劳动者市场就业的观念

通过树立就业的风险意识和大力宣传自主创业的典型，努力培养劳动者的良好心理素质，使就业观念向着符合社会主义市场经济体制的方向转变。今后除了少数特殊群体外，政府对劳动力不再进行安置性就业。政府应大力鼓励和引导劳动者更主动积极地到市场上自主择业或自主创业，彻底破除对政府的“等、靠”思想。国家则要采取法律和其他各种有效手段，保障劳动力的就业

¹ 刘洁. 国外劳动力市场政策及借鉴. 消费导刊, 2007(8)

权益不受人为剥夺和歧视，并努力为劳动者创造就业和再就业的有利条件。

4.2.2 加大人力资本投资力度

从发达国家的经验来看，他们都十分注重人力资本的投资。深化教育和培训等人力资本投资，就是要增强人力资本的自身含量，就是要解决人才问题，这就需要首先解决好科研和教育的投入问题。截至2003年，我国具有大专以上学历的人口占总人口的1.67%，远低于美国的32%、日本的21%和韩国的12%，甚至低于印度和泰国的3%，人才资源开发的滞后，成为我国经济持续发展的瓶颈。所以，我们必须深化人力资本投资的力度，而按照人力资本投资理论，教育资本、技术与知识资本、健康资本以及迁移流动资本等每一部分都与政府的行为密切相关，政府对人力资本的形成起着主导作用。在大力发展教育的措施方面，政府的作用及政策性导向是决定性的因素。一是要扩大教育投资，增加教育费用支出。这需要政府充分认识到教育在人力资源开发中的重要作用和意义，并在政策导向上调动社会各界投资教育的积极性来增加教育投资；二是构建多元化的教育模式，即在政府办学的同时，鼓励社会各方面力量和公民集资办学、合作办学、个人办学，形成投资多渠道、管理多样化的多元化办学模式；形成基础教育、高等教育、职业技术教育和成人教育以及在职培训并驾齐驱的教育模式，提高人口素质，实现办学层次的多元化；三是加大在职培训力度。在职培训是人力资本投资的一种主要方式。据国外有关资料测算，一个大学毕业生所学知识仅占其需要的职业技能知识的1/10左右，大量知识和技能是靠走上工作岗位后的“再教育”或称“人力资本的再生产”完成的。另外，对农村转移劳动力的培训也是国家应该提供的公共物品之一，对农民工主要是要进行职业技能培训，让他们提高自身的技能，同时也是为了更好地解决目前我国产业结构调整时期，普通劳动力供大于求，而技能型人才、专家型人才供小于求的劳动力结构性短缺的问题。

4.2.3 加强法制化建设

完善的法规、制度，是市场机制作用正常发挥的保证。国家通过立法确立市场就业机制的地位、性质、职能和作用，通过制定一整套法规建立市场就业新秩序。通过市场法规、政策的实施保障劳动力供求双方的合法权益。在国家总法规的指导下，各地从实际出发，制定一些地方性法规，制定符合本地劳动

力市场管理的规定、职工合理流动的规定、劳动合同的管理规定、劳动监察管理规定等，形成保证市场机制运行的法规体系，使市场就业机制的作用在法制化的轨道上得到充分的发挥。

4.2.4 不断完善人力资源市场的服务

目前，我国人力资源市场的服务还有待完善，在功能上存在着职能单一且服务面窄的问题，如很多中介组织的功能还不能满足实现人力资源市场化配置的需要，许多职能还都掌握在劳动行政部门手中；从总体上看还很不发达，效率低下，不能满足劳动力供求双方相互选择的需要，有的机构实际上就是传统体制下劳动力行政配置方式的翻版。人力资源管理部门转变职能，适当放权，让市场的管理机构承担起就业咨询、职业培训和社会保障在内的一整套服务，加强改革管理体制和统计分析手段，及时收集、整理和发布关于劳动力的供求变化以及发展趋势等信息，使劳动力供求双方在较大的领域内实现相互选择。这其中尤其要处理好公共职业介绍与民办、私人职业介绍之间的关系，形成职业介绍所有制的多元化，实现服务的多元化；服务对象涵盖所有的社会就业群体，下岗失业人员的再就业，包括大学生在内的新生劳动力的就业、农村富余人员流动就业、特殊群体就业等；加强公共服务，为就业市场上的弱势群体提供职业培训、就业指导、开发公益性岗位、予以就业补贴，使其也能进入市场就业的范畴。

4.2.5 推进和完善社会保障功能

保障乃民生之网。完善的社会保障体系是市场就业机制的“安全网”。国外发达的市场就业机制在很大程度上依赖于其覆盖全社会人群的、内容丰富、品种齐全、保障有力的社会保障制度，从而达到“体现效益、兼顾公平”的目的。西方的社会保障制度已经有长达几百年的历史，形成了非常完整的体系，特别是近几年在失业保险方面的改革，颇有成效，使其在保障生活的同时还积极促进了各类失业人员的就业。

第5章 温州市场就业现状及存在问题

5.1 温州市场就业机制的形成条件

5.1.1 温州市场经济的快速发展

温州地处浙江东南沿海，是中国首批14个沿海开放城市之一，全市下设三区、二市、六县，面积11783平方公里，2007年总人口764.57万。改革开放以来，温州以神奇般的速度实现了经济发展的巨大腾飞，国内生产总值由1978年的13.2亿元增长到2007年的2157亿元，比1978年翻了12番半，平均每年递增18%。根据温州市城市社会经济调查队去年对全市城镇居民家庭进行的抽样跟踪调查，2007年温州城镇居民生活费用的恩格尔系数为36.4%，国际通行规定的恩格尔系数在30%至40%即为富裕生活标准。温州象一颗熠熠生辉的明星，升起在中国的东南沿海；“温州经济模式”以其强劲的内在动力、勃发的生机和巨大的活力，展示了市场经济神奇的魅力和强大的生命力。

然而在改革开放前，温州的经济基础十分薄弱。由于毗邻台湾，国家出于战略上的考虑，对温州的投入很少。改革开放前的30年，国家对温州的投资总额只有5.95亿元，仅为全国平均水平的1/7；国有经济在温州的存量少，工业基础差。温州农村人多地少，土地资源极为稀缺，素有“七山二水一分田”的说法。1978年，人均耕地面积只有0.53亩，（1998年为0.35亩）；农民人均纯收入只有118元；农村剩余劳动力高达120多万人，工业总产值仅11.1亿元。为了生存，温州人凭借勤劳和智慧，拾遗补缺办工业，领取了中国第一份个体工商户执照，成立了中国第一家实行利率改革的农村信用社，通过了中国第一份关于私营企业的地方性法规，开创了“小商品大市场、小生产大流通”的温州模式的发展道路。敢为天下先的温州人在改革开放之初抓住了机遇，完成了创业的原始积累。

温州经济发展的特点：

一、“小商品、大市场”，“小生产、大流通”经济格局。温州的经济发展起步于家庭工业。农民利用当时人们日常生活中必不可少的小商品严重短缺的机会，“拾遗补缺”办工业。素有经商传统的温州人还自发形成了一支规模庞大的购销员队伍，改革初期号称十万大军，如今已是遍布全球各个角落。他们形成了一个庞大无比的信息和销售网络，为温州的产品走向全国和世界提供了条件，

并促使温州的产品不断更新，产业结构不断调整。商品经济的迅速发展促使温州市场体系的发展，80年代中期温州就形成了十大专业市场，如桥头镇的纽扣市场、金乡镇的徽章市场、柳市镇的低压电器市场等。经过十多年的发展，温州形成了较为完整的市场体系，不仅有了遍及城乡和全国的产品市场，而且形成了功能齐全的包括资本、劳动力、技术信息、房地产、产权交易等要素市场。除本地完备的市场体系外，温州人还把市场带向全国、全世界，“温州村”、“温州街”“温州城”、和温州人办的批发市场随处可见，真可谓“高山峡谷有小城，有城就有温州人。”

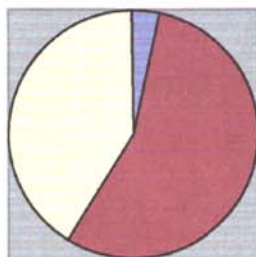
二、“小企业、大协作”。温州的市场都是以一业为主的专业化程度极高的专业市场；在这些专业市场的背后又有千千万万的分工协作的企业。众多的中小企业和家庭大多只是某个产品的某个工序和环节的生产者和供应者。

三、以劳动密集型产业为主。众所周知，温州的产业布局素来以轻工业为绝对主导，规模以上工业产值中，低压电器、普通机械、制革、皮鞋、打火机、服装等劳动密集型、低加工的制造业占有73%以上。据不完全统计，2002年-2004年温州的轻工业和餐饮服务行业的产值分别为1004.93亿元、1168.5亿元、1337.83亿元，从业人员人数为331.46万、336.38万、344.57万，在产值以年均10%的速度增长的同时，从业人员也以年均3%的速度递增。这些行业（企业）大多走低成本扩张之路，具体表现为新增生产要素主要用于扩建、新建厂房，添置设备，扩大生产规模，增加产出总量，用于外延扩大再生产的粗放型发展战略。这种没有产业升级的扩张，实际是一种在原来产能基础上的同质同构型的扩张，导致对同质劳动力的过量需求。

四、所有制结构以民营为主。温州经济发展过程是一个国有、集体企业逐渐缩减，城镇个体经济、民营经济迅速扩张的过程。改革开放近30年，温州的“一、二、三”产业产值结构从1978年的42.2：35.8：22.0（图5.1）转变为2006年的3.5：54.8：41.7（图5.2），由原来的“一、二、三”结构转变为“二、三、一”结构。



■ 第一产业
■ 第二产业
□ 第三产业



■ 第一产业
■ 第二产业
□ 第三产业

图 5.1 1978 年产业产值结构图

图 5.2 2006 年产业产值结构图

全市现有个体工商户 23.7 万户，民营企业 4.4 万家，民营企业的数量占全市工业企业总数的 99%，从业人员占全市企业职工总数的 80% 左右。国内生产总值民营经济占 80.7%，2006 年在民营企业年产值超过百万的企业有 4736 家，超过 1000 万元的有 900 余家，超过 5000 万元有 126 家，超过亿元的有 100 家左右。民营经济的蓬勃发展，也促进了人力资源的大流动。据有关部门统计，2006 年全市在本地就业的从业人口总数为 499.44 万人，温州人在外地从业人员约 250 万（其中约 200 万分布在国内各地，约 50 万分布在世界各地），近 1/3 的劳动力实现了跨地区异地就业，减轻了我市的就业压力。

5.1.2 城市化进程与产业结构调整同步推进。

近年来温州的城市化进程较快，使生产地和消费地区重叠。城市化一般是指人口向城市集聚和乡村地区转变为城市地区的过程。衡量城市化水平主要有三个标志：1、城市人口增加；2、城市用地规模扩大；3、城市人口在总人口中的比重上升。

第 5 章 温州市场就业现状及存在问题

表 5.1-1 2000 年至 2004 的温州人口及比例

时间	农村人口 (万人)	比重(%)	非农村人口(万人)	比重(%)
2001 年	605.34	82.2	130.93	17.8
2002 年	604.68	81.7	134.13	18.3
2003 年	600.88	81.1	138.26	18.9
2004 年	699.33	80.2	142.95	19.8
2005 年	598.04	79.6	148.15	20.4
2006 年	603.51	78.9	161.06	21.1

资料来源：2002-2007 年温州统计年鉴

由上表可见温州的城市人口在总人口的绝对值和相对值均呈现逐年上升。而随着城市人口的增加，为此满足交通、住房、就医、就学等需求，温州的城市不断扩张，建成区的面积也在逐年增大。2007 年温州城区面积为 164.1 平方公里，比 2000 年增加了约 40 平方公里。由于城市化进程的加快，使温州的工业区和消费区重叠，推动了第三产业的迅速持续发展。

表 5.1-2 2006 年全市人口密度、生产总值和消费品零售总额

	全市	市区	瑞安市	乐清市	洞头县	永嘉县	平阳县	苍南县	文成县	泰顺县
人口密度 (人/平方公里)	637	1171	893	996	134	334	807	968	282	197
生产总值 (亿元)	1596.35	672.73	242.55	260.19	19.38	118.99	105.79	136.06	19.89	19.36
消费品零售总额 (万元)	680.86	358.40	8302	69.27	4.43	39.59	46.78	63.59	8.72	7.06
	0.43	0.53	0.34	0.27	0.23	0.33	0.44	0.47	0.44	0.36

资料来源：2007 年温州统计年鉴

同时温州人的消费偏好也促进了第三产业的发展，带来大量的就业岗位。温州经济发展造就了数量众多的大企业和大老板的同时，也使温州人总体致富，民间资本活跃，社会总体的贫富差距不大。加上温州又是著名的侨乡，分布在世界各地的温州人，每年带回温州数目巨大的外汇，使温州人具有较强的消费能力。当然，有能力消费≠愿意消费。由于特定的地域文化，温州人形成了自己独特的消费心理，并表现为各种积极的、炫耀性甚至不理性的消费行为。1995

年温州第一家 KFC 餐厅开业，当周的营业业绩创下了 KFC 在亚洲区的周营业业绩冠军记录。在温州这个弹丸之地上汇集了世界顶级的服饰、箱包、化妆品销售店，温州人的宝马和奔驰车的拥有量占全中国宝马和奔驰车总拥有量的 20%，远远超过北京、上海、广州等大城市。

表 5.1-3 2000-2005 年城市居民每百户拥有主要耐用消费品

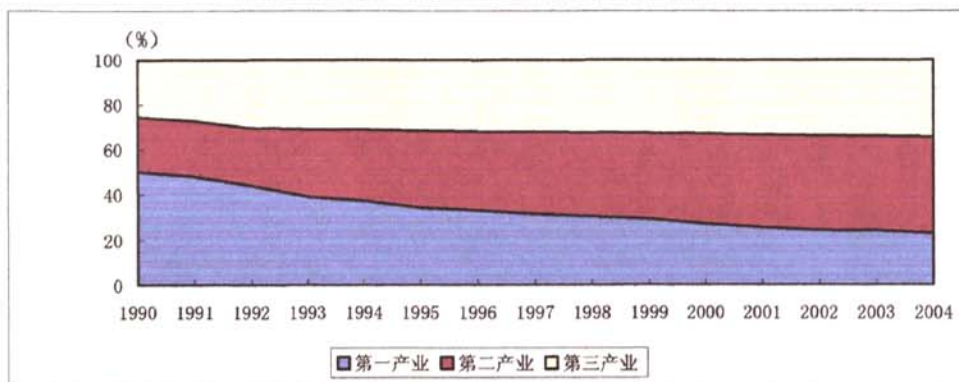
2000-2005 年城市居民每百户拥有主要耐用消费品						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
家用汽车	5	9	12	14	17	20
家用电脑	32	28	51	64	71	75
摄像机	5	10	7	6	7	10
空调器	104	68	131	152	159	169
健身器材	6	11	8	8	8	8
固定电话	96	96	100	102	102	94
移动电话	88	118	169	185	194	183

资料来源：温州城市调查队提供数据

根据奥肯定律“劳动力需求的水平，在动态意义上主要决定于经济增长。经济增长速度快，对劳动力的需求量相对较大，就业岗位增加，就业水平高，失业率低”。2001-2005 年温州的 GDP 分别为 924、1052、1212、1388 和 1596 亿元，经济增长率分别为 12.3%、13%、14.8%、14.1%、13%，全市年末从业人员总数达 431.11、438.25、444.31、448.00 和 456.12 万人，城镇登记失业率为 4.2%、3.7%、3.1%、2.7%、2.3%。由此可见，温州的经济在高速发展的同时，也极大地促进了就业。1982 年第三次人口普查数据显示，温州全社会从业人员总数为 231.59 万人，其中第一产业从业人员 120.56 万人，第二产业从业人员 83.3 万人，第三产业从业人员 27.7 万人，第一、二、三产业从业人员比重分别为 52%、36%和 12%。到 2000 年第五次人口普查，温州全社会从业人员总数为 389.12 万人，其中第一产业从业人员 83.47 万人，第二产业从业人员 181.91 万人，第三产业从业人员 123.74 万人，第一、二、三产业从业人员比重分别为 21.5%、46.7%和 31.8%，与 1982 年第三次人口普查相比，第一产业从业人员比重下降了 30.5 个百分点，第二产业从业人员比重上升了 10.7 个百分点，第三产业从业人员比重上升了 19.8 个百分点。2006 年温州全社会从业人员总数为 508.47 万人，其中第一产业从业人员 82.11 万人，第二产业从业人员 23.55 万人，第三产业从业人员 190.81 万人，第一、二、三产业从业人员比重分别为 16.1%、46.4%和 37.5%，与 2000 年第五次人口普查相比，第一产业从业人员比重下降了 5.4 个

百分点，第二产业从业人员比重基本持平，第三产业从业人员比重上升了 5.7 个百分点。从图 5.3 可以更直观地看出温州三大产业从业人员的构成变化。

图5.3 按三次产业划分的从业人员构成 (%)



特别是民营经济、第三产业的蓬勃发展，促进了温州人力资源的大流动。根据市公安局提供的数据，自 2001 年-2007 年我市暂住人口分别为 150 万、176 万、209 万、235 万、276 万、295 万、316 万，经技术处理分析，其中大约有 79% 以上的人员在温务工。同时温州本地人也在积极地创业，据不完全统计，温州人在外从业人员约 250 万，其中约 200 万分布在国内各地，约 50 万分布在世界各地。

充满生机与活力的温州经济的发展，特别是民营经济和第三产业的发展、多种所有制并存的所有制结构及大量流入的外来劳动力迫切需要建立与完善市场就业机制。

5.2 温州市场就业机制的建立

伴随着市场经济的发展，温州积极进行人力资源配置体制的改革，贯彻新时期的就业方针——“劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业”的就业方针，加强就业服务载体建设，制定了城乡劳动者平等就业的制度，在构建市场导向就业机制方面做了大量积极的探索，基本形成了政府的就业服务载体和通过市场手段运作的就业服务与对就业困难人员实施就业再就业长效帮扶机制的运行模式。

5.2.1 积极创建城乡开通、公平有序的市场就业环境

目前我国建立市场就业机制的两个最大障碍，一是国有、集体企业职工难以实现市场就业；二是城乡分割，农村劳动力进入城市就业受到种种限制。温州基本上不存在对外来劳动力进入的限制，上世纪90年代初，确立了企业自主用人和劳动者自由择业的“双向选择”机制，《温州市企业劳动管理暂行规定》中明确规定：“企业享有劳动用工权，可根据生产经营需要，自行确定招工的时间、条件、方式、数量和考核办法。”在全国范围内率先将用工自主权下放给企业，使企业用人自主权完全落实到位。在实际工作中采用部门低收费政策，不但为吸引大量外来劳动力进入温州劳动力市场提供了宽松的外部环境，而且为让市场配置劳动力资源的机制在温州形成、发展、完善创造了条件。

在对国有集体企业的改制过程中，温州没有像国内很多城市那样建立“再就业中心”，让职工下岗进中心、领取生活费，与企业仍然保留劳动关系，而是采取一次性“买断”的办法实现国企职工身份的彻底转变，促使企业下岗职工直接进入市场。具体做法是：以产权制度改革和职工劳动关系处理为重点，“割断两个关系”，即通过盘活存量资产、企业资产重组和股份改造，建立投资多元化的规范的股份制企业，割断企业对政府的依赖关系；通过经济补偿的办法割断企业全部职工和企业原有的关系，彻底转换国有企业职工的身份，为他们进入劳动力市场实现全面的市场化就业创造了条件。

在此以“温州黄龙企业集团公司”的改造和职工劳动关系的处理为例加以说明。

一、职工劳动关系处理。温州黄龙企业集团公司是从1991年开始由温州机电贸易公司先后联合兼并8家国有、集体企业组建而成，目前已发展成一家工贸结合，二三产并举的国有中型企业。集团公司占地面积28亩，1999年末集团公司帐面资产总额9254.3万元，所有者权益2481.4万元，其中实收资本1168.8万元，实收资本中国有资本金277.2万元，占23.7%；集体资本金887.3万元，占75.9%；个人资本金4.4万元，占0.4%。公司在册职工1448人，其中国有身份职工333人，集体身份职工1115人，办理正式离退休手续的职工539人。

该集团公司按照“先断后转，开发走人，股份重组”的改制方案，出让和开发盘活企业闲置土地4块，共得款7100万元，由政府主管部门全部返还企业，用于处理全部在册职工劳动关系的安置费用。职工解除劳动关系的补偿标准如下：在册在岗人员按企业实际工作年限每一个工龄年发给1200元经济补偿金和500元医疗补助费；在册不在岗的职工中属规范下岗（即待岗）人员按在企业实

际工作年限每一个工龄年发给 1000 元经济补偿金和 500 元医疗补助费；其他在册不在岗人员按在企业实际工作年限每一工龄年发给 660 元经济补偿金和 500 元医疗补助费；另外，对企业创效作出重大贡献的部分在岗职工和老弱病残、困难职工给予奖励和补助。解除企业全部在册职工劳动关系的经济补偿费用和医疗补助费共需 6967 万元，其中在岗职工 557 人，经济补偿和医疗补助费 2774 万元；不在岗职工 728 人，经济补偿和医疗补助费用 2852 万元；老弱病残职工 143 人，至退休年龄的安置费 857 万元；离退休职工 539 人，需支付医疗补助费 484 万元。

职工用所得到的补偿金自己缴纳今后至退休时的全部养老金；医疗费补偿金全部缴社保机构，作为今后大病医疗的统筹费；在此基础上，职工到退休年龄享受各项保险待遇。

企业与全部职工解除劳动关系后，职工在改制后的企业重新上岗，需重新签订劳动合同，其国有企业职工的身份彻底转变。

二、股权重组。公司出让地价款的总收入，支付公司全部在册职工解除劳动关系的补偿费和医疗费后的余额；剔除出售了土地后，经评估界定的公司剩余总资产剥离不良资产后的净资产，按国有、集体、个人所占比例进行分离，并按下列方式处置：国有资产余额全部退出，一次性下浮 10-15%由公司内部职工全部买断，或以国有资本金参股改制后的新公司；集体资产余额，50%同比量化给重组后参股职工，享受分红权；50%作为企业专项应付款立帐，今后按国家有关规定处理；个人资产换股权转入新公司。

5.2.2 努力创建以民办为主的职业介绍服务体系

大量民工进入温州务工经商，诱发了温州职业介绍的发展。早在 80 年代初期，温州就出现了当时被称之为“劳务经纪人”的民办职业介绍机构。到 90 年代初，城区就发展到近 300 家。当时民办职介机构在促进就业的同时，也带来了一系列负面效应，如职介服务不规范、不少私人中介制造虚假信息，坑蒙求职者等等。针对这种情况，温州的劳动主管部门没有采取单纯查抄和取缔私营中介的做法，而是进行引导、加强管理和规范。他们认为：民办职介机构固然有种种问题和缺陷，但它却有一个公办职介机构无法相比的优势——利益驱动机制。只要善于管理，在保护这种利益动力的同时，通过规范管理消除其负作用，就能够使民营职介得到健康发展。在 1993 年开始对职介市场进行整顿，在取缔

部分非法职介机构的同时，对符合条件的私营职介机构进行统一管理。通过建立“中心劳务市场”将民办职介机构集中起来，采用公约的形式，在职业介绍的环节，如收费标准、介绍成功与否的确认、退费条件和退费标准的确定以及求职人员对职介机构的投诉等方面都做了严格的约定。随着这些管理措施的相继到位，逐步形成了温州职业介绍三个鲜明的特点：第一、采用合伙的形式很好地保护了民间职业介绍的活力和高效；第二、通过政府的监管有效地克服了民间职业介绍由于追求利益可能出现的负面作用；第三、较好地避免了政府直接办职业介绍可能出现的低效率。通过这些措施，民办职介机构在市场竞争的压力下，从追求短期效益转向注重信誉、品牌和谋求长远发展。同时他们注重载体硬件建设，实行人力资源市场的科学化、规范化、现代化的建设，建立统一规范的人力资源市场。目前，全市已形成一定规模软硬件都较配套的人力资源市场共13家，辖管335家职业介绍机构，其中327家为民办职介机构，占92.1%。人力资源市场基本建立了职业供求和工资水平信息公开发布系统，除在服务场所内运用大屏幕、触摸屏发布外，还通过报刊、电视台、互联网等多种渠道向社会发布。人力资源市场在日常招聘会和专场招聘会之外，还开展网上招聘，为用人单位和求职者提供免费网上招聘求职服务，最大限度地提高人力资源市场供求匹配的总体效能。

表 5.2 温州市职业介绍情况统计表

	求职登记 (万/人次)	登记招聘 (万/人次)	介绍成功 (万/人次)	成功率 (%)
1998年	76.2	53.8	30.6	40.2
1999年	71.8	65.2	38.4	53.5
2000年	68.5	88.3	32.4	47.3
2001年	80.4	103.8	56.4	70.1
2002年	121.5	93.1	58.3	48.0
2003年	138.3	148.7	59.6	43.1
2004年	34.6	41	20.4	59.0
2005年	60.3	79.3	42.5	70.5
2006年	143.8	84.2	51.3	35.7
2007年	137.9	78.8	51.5	37.3

资料来源：温州市就业管理服务局

5.2.3 积极发挥社会教育培训资源的作用

区域劳动力就业服务经常面临的难题就是人力资源的结构性失调，企业急

需的专业技术人员大量短缺，而相当量低素质的外来务工人员、农村转移劳动力难以实现就业。这种社会现象在温州也存在。目前温州有职业培训机构 258 个，其中民办职业培训机构 231 个，2007 年培训人数达 16.05 万/人次。中等职业技术学校 120 所，其中民办的 55 所，全部职业学校的在校人数 10.04 万人，基本形成了一个具有温州特色、多层次、多形式、多种类的职业教育和培训服务体系。

温州职业教育和职业培训特点是市场化，这不仅表现为建立了有效的人力资本产权约束机制，即谁投资谁受益，还表现为各家职业教育和职业培训机构均以满足市场需求为办学原则，坚持“面向市场，突出技能，以就业引导培训（教育），培训（教育）促进就业”，积极探索培训与就业的结合点，充分发挥各自的优势，开拓思路，勇于实践，实现创造自身利润与提高劳动者职业技能双赢。目前全市已有 43 所中等职业学校和 18 家社会培训机构与 124 家企业达成联合办学。其方式有：企业采用“订单”委托学校（培训机构）实施培训；企业直接参与教学过程，推动学校（培训机构）培训课程体系的改革；企业为职业培训机构提供实习基地和设施。由于较好地把握教育（培训）和企业需求紧密地结合起来，因此，这几年温州的各类职业教育学校毕业生的就业率均达 95% 以上。为加快农村劳动力转移就业，温州市自 2004 年开始实施“百万农村劳动力素质培训”，启动“139 富民攻坚计划”，以帮扶全市最不发达的 139 个乡镇的农民生产生活。两年来，通过推进农业产业化、鼓励农民发展特色农业和观光农业、推进就业多样化，加强农民的技能培训、落实下山脱贫搬迁工程、加大社会帮扶等一系列措施，致使目前 139 个乡镇中，60% 的行政村都开展了来料加工业务，建立起加工基地 618 个，从业人员达 6 万多人。2007 年全年，共培训农村劳动力 17.35 万。由于劳动力的市场价格对劳动力作出“公正”的评价，有知识、有技能的劳动力市场价格明显高于普通劳动力，这就促使劳动者对自身进行人力资本的投资和积累。目前在温州的劳动力市场上，技能型劳动力的市场价格（2000-4000 元/月）一般是普通劳动力（900-1200 元/月）2-4 倍。随着企业的发展和产业的升级，温州出现了技能型劳动力严重短缺、普通劳动力过剩、难以找到工作的状况。这种情况必然促使更多的劳动者进行人力资本的投资，外来民工在城市劳动力市场上的数量扩张将被质量竞赛所代替。

5.2.4 搭建街道（乡镇）社区基层劳动保障服务平台

在就业服务工作中，街道（乡镇）基层服务机构是就业服务职能向下延伸的“窗口”，具体承担着各项促进就业政策的实施和失业人员的动态管理、城乡劳动力资源调查、再就业援助服务等项职责。为对辖区内各类失业人员实施有效的服务，充分发挥街道（乡镇）社区的基础作用，从2004年开始温州市在所有街道和就业任务繁重的乡镇设立了劳动保障所，在社区设立了劳动和社会保障管理站。目前全市293个街道（乡镇）中已建立86个劳动保障所，其中市区45个街道（乡镇）已建立41个劳动保障所，每个街道（乡镇）配备2-3名专职人员，每个社区配备1名劳动保障协管员。随着“机构、人员、经费、场地、工作、制度”的逐步到位，温州市区基本形成了市、区、街道、社区四级工作网络，基层服务平台的建成进一步完善了下岗失业人员、低保人员、农村劳动力等各类人员的社会化管理服务职能得到。

5.2.5 建立就业困难人员就业援助制度

在市场就业的条件下，必然会出现就业特殊困难群体。对就业困难群体实行特殊的就业扶持和帮助，这是市场经济国家的通行做法，也是保证市场就业机制有效运行的条件，更是政府作为公共事务管理者，提供公共物品、发挥公共事务管理职能的职责所在。通过6年多的探索和实践，温州不仅初步建立起援助手段多样、资金来源稳定、援助力度明显的长效帮扶机制。通过大力开展创建“充分就业社区”活动，组织发动各级就业服务机构和基层劳动保障平台对下岗失业人员特别是城镇“零就业家庭”以及农村低保劳动力实现就业再就业。通过开发公益性岗位、提供社会保险补贴、建立就业援助基地等多种方式加大对各类就业困难人员的援助力度。仅2007年，全市实现失业人员就业再就业1.71万人，其中就业困难人员再就业0.44万人；市区有45个社区达到“充分就业社区”标准。具体帮扶手段有：一是开发社区公益性岗位，安置就业困难人员，如保洁、保绿、保安、“居家养老”护理等；二是积极创建再就业援助基地，开展来料加工、零件搭配，引导失业人员实现灵活就业。三是为自主创业的失业人员提供小额担保贷款的申请和资格审核。四是对生活困难的失业人员发放补助，保障其基本生活。

5.2.6 建立健全社会保障制度

实行改革开放以后，特别是近几年以来，温州从实际出发，积极推进社会保障

制度建设,努力健全社会保险体系,逐步完善社会救助等各项制度。总的来看,社会保障工作成效显著,为温州经济社会的持续快速健康发展创造了良好条件。

一、社会保险体系建设

经过 10 多年的努力,温州已初步建成了保障项目齐全、基金来源多渠道、覆盖范围全方位的社会保险体系。

养老保险方面。1991 年,温州在全国率先实施全社会一体化的基本养老保险和开征地方养老保险基金,打破各类所有制企业职工的身份壁垒,把养老保险的实施范围扩大到国有、集体企业以外的其它各类所有制企业及个体工商户、自由职业者,使温州养老保险改革走在全国前列。其后,于 1993 年和 1996 年,温州先后印发了温政发[1993]205 号文件及市政府第 6 号令,逐步建立起以“社会统筹和个人帐户相结合”为原则的养老保险制度。1995 年 7 月、1997 年 9 月,温州又相继实施了农村社会养老保险和机关事业单位基本养老保险,使温州养老保险体系得到了进一步完善。1998 年 4 月,以实施统一的企业职工基本养老保险制度为标志,温州顺利实现了企业养老保险制度的并轨。2002 年,温州市政府提出在两年内实现 500 万元以上产值非公企业全员参保的目标,率先在全省提出了全员参保的概念。2004 年,温州取消了地方养老保险基金,实施按工资总额征收基本养老保险费办法,使温州摆脱了对地方养老保险基金的依赖,推进了温州基本养老保险制度的法制化、规范性建设,同时加快推进企业退休人员社会化管理进程,仅市区就有 8.1 万名企业退休人员纳入社区管理,退休人员管理服务率达到了 90%。2007 年全市参加基本养老保险达 137.46 万人,全年收缴基本养老保险基金达 34.80 亿元,养老保险基金支付能力增长到 22.58 个月。

基本医疗保险方面。温州于 2000 年 10 月实施基本医疗保险改革,2004 年底,以市区 4 万多名公务员及事业单位工作人员正式告别公费医疗,纳入基本医疗保险制度为标志,基本实现了改革初步目标。基本医疗保险参保人员也已从 2002 年底的 29.08 万人增长到 2007 年底的 75.71 万人,收缴的医疗保险基金从 3.29 亿元(含改制一次性缴入)增长到 2007 年底的 9.63 亿元,支付也从 1.37 亿元增加到 6.78 亿元。2007 年温州又推出了城镇居民医疗保险,解决游离于城镇职工医疗保险范畴以外的城镇居民的医疗保障制度,截止年底,已有 1 万多名市民参保。

失业保险方面。1992 年 3 月温州开始实施企业职工待业保险,1995 年温州

实施《浙江省职工失业保险条例》，1999 年根据《国务院失业保险条例》规定，事业单位开始参加失业保险。在 1999 年底开始的市属企业改制过程中，大批企业职工与原单位解除劳动关系，进入失业保险保障范围，失业保险基金出现了巨额赤字，在此严峻形势下，温州市政府通过财政转移支付、从土地出让金中提取一部分、申请省级补助等多种方式筹集资金补充失业保险基金，比较平稳的渡过了失业保险基金支付的高峰，失业保险制度为温州国有企业改制的顺利开展和职工劳动关系的平稳转换提供了切实的保障，发挥了社会“稳压器”、“减震器”作用。全市参保人员也从 2002 年的 29.94 万人，增加到 2007 年的 55.72 万人，失业金发放标准提高到 595 元/月。

工伤保险方面。1994 年 10 月温州开始实施工伤保险，1998 年，根据原劳动部《企业职工工伤保险试行办法》，调整了有关政策，2004 年 1 月实施国务院《工伤保险条例》。几年来，工伤保险为保障工伤职工合法权益和促进企业安全生产发挥了重要作用。参保人数也已从 2002 年底的 31.02 万人增加到 2007 年底的 136.33 万人。

生育保险方面。温州生育保险于 2002 年 10 月 1 日实施，成为温州社会保险五大险种最后实施的一个项目，标志温州社保体系的初步建成，它为保障生育女职工的合法权益以及男女平等就业发挥了重要作用。截至 2007 年底全市已有 38.03 万人参加生育保险。

二、社会救助体系建设

温州从 1996 年开始实施城镇最低生活保障线制度，1998 年将覆盖范围扩展到农村村民。2004 年，温州市政府出台《关于加快建立覆盖城乡的新型社会救助体系的实施意见》（温政发〔2004〕5 号）以来，温州建立完善社会救助体系步伐明显加快。目前已基本上实现了应保尽保，应补尽补的目标，截至 2007 年底，全市低保对象已达到 69974 户，126104 人，占总人口数的 1.65%。2007 年全年省市县三级下拨的救灾款共计 6763 万元。

困难家庭子女就学救助方面。近年来，温州各级政府、教育部门认真落实对困难家庭子女就学的扶持政策，2007 年，全市资助贫困学生 66437 名，资助金额 4773.99 万元，其中政府助学 26099 名，资助金额 961.60 万元。

此外，当前温州农村实行的社会保障项目还有被征地农民基本生活保障制度、新型农村合作医疗制度、农村社会养老保险等。

5.2.7 规范企业用工行为

温州多元化的经济成分、多种所有制结构、数目庞大的从业人员队伍，必然导致劳动关系出现主体性质多元化、内容复杂化的趋势，也不可避免性质恶劣的违法事件和群体事件的发生。为确保经济的健康持续发展，维护劳动关系的和谐稳定，温州市于1995年率先建立了劳动监察大队（又于2002年扩建为劳动监察支队）。现已建立了一套较为完善的包括日常检查、投诉受理、应急预案、欠薪防范机制的劳动监察制度，切实加大了劳动行政执法力度，劳动信访和重大劳资纠纷处理取得较大成效。2007年全市劳动保障监察部门共检查用人单位1.22万家，责令用人单位补发、清欠工资11223.7万元，涉及5.38万人，清退各类押金57.08万元，妥善处理各类突发性群体案件203件，涉及1.49万人；企业的劳动合同签订率显著提高，2006年底全市企业职工的劳动合同签订率达92.3%；企业拖欠工资现象也明显减少，每年的12月至1月中旬是欠薪举报投诉比较集中时段，2007年同一时段受理的举报投诉数量比前一年下降了22.7%，市长热线接听的反映工资拖欠问题的电话也从往年的占80%左右降到40%以下。

5.3 温州市场就业机制的基本特征

5.3.1 运行系统性

温州市基本形成了一个功能较齐备的市场就业机制系统，它由劳动力进入与退出机制、劳动力价格机制、社会保障机制、劳动关系协调机制、政府宏观调控机制等构成，确立了劳动者为就业主体，企业为用人主体，政府为管理主体的地位，三者基本能按市场经济的要求定位，遵循市场经济规律，通过市场配置劳动力资源，促进生产力的发展。

5.3.2 主体自主性

高层次的就业机制的就业主体劳动者必须是一个自由人和经济人，有自由支配自身劳动力的权力。通过打破城乡就业壁垒和国企改革，在温州市场上的劳动力基本是自由的劳动力，是真正的市场竞争的自由人，就业观念较符合市场经济的发展要求。企业作为用人主体，基本按照市场经济的要求配置和使用劳动力，具有较大的用工自主权。

5.3.3 激烈竞争性

温州市是联合国工业发展组织曾在全球评出的 20 座最具活力的城市之一，也是中国唯一榜上有名的城市，由此吸引了人才、技术、信息和管理技能向此地流动，人力资源市场的竞争比内地城市更为激烈。尽管企业对劳动力需求的层次多样，同时由于企业追求利益最大化，不断进行技术与产品创新，对成本的控制日益严格，没有一定的技能和专长的劳动者，是不容易找到合适的工作的。

5.3.4 关系复杂性

温州市从业人员结构有一个显著的特点，外来人员多于本地人员，占从业人员总数的 62.1% 以上，外来从业人员与企业的劳动关系不够稳定，流动性强。而温州企业的所有制结构、经营方式、投资背景也比内地复杂。劳动力素质参差不齐，企业经营者成分复杂，造成劳动关系的复杂化，劳动纠纷大量存在，劳动关系的调整任务十分繁重。

5.4 当前存在的问题与原因分析

完备的市场就业机制发展是一个长期的历史演进过程，需要不断克服旧体制的缺陷。随着经济和社会的进一步发展，温州现行的市场就业机制也存在着与之不相适应的问题。

5.4.1 区域性就业环境需进一步改善

随着社会整体的进步与发展，温州曾经具备的就业优势也不再明显，区域性就业环境需进一步改善：产业结构的粗放型发展受到不断攀升的用地成本、劳动力成本、原材料成本和国际市场技术壁垒的限制，致使大量企业内迁或转产；改善务工环境、保护民工权益的政策措施并没有得到有效落实，农民工工资水平低、劳动强度大、用工环境差、享受公共服务少、缺乏基本社会保障等问题仍然很突出；就业服务体系仍不完善。全市劳动力市场和就业服务网络还不完善，在网点布局、硬件设施、服务功能和信息化程度等方面，离服务统筹城乡就业的要求还有很大差距。到目前为止市区已建街道（乡镇）劳动保障所 40 个，建所率为 88.89%；已建社区劳动保障站 194 个，建站率为 84%。各县市已建街道（乡镇）劳动保障所 46 个，建所率仅为 18.5%，在社区还未建立劳动保障

站；就业再就业资金的投入也存在明显不足，2003 年-2005 年 3 年全市实际到位就业再就业资金 5210.02 万元，而杭州市每年财政安排资金为 1.1 个亿，宁波市每年财政安排资金为 3.8 个亿。2006 年安排的再就业资金不到 3000 万元，只有杭州、宁波的 1/5。

5.4.2 劳动力结构性失调较为严重

近几年温州市出现企业用工短缺现象，成为本市经济发展的制约因素之一。为此温州市劳动保障部门在 2007 年春节期间开展了企业用工情况调查（笔者作为工作人员，参与了此次调研活动）。调查显示，在劳动力总体供大于求的情况下，温州有些行业和企业却连续几年出现用工短缺情况，用工短缺的企业主要为一些条件比较艰苦、劳动强度大、工资待遇较低的中小企业（行业），劳动力市场上熟练工、技工缺口很大，焊接工、驾驶员、文员等工种缺口率甚至达到 80%以上，部分年龄段（特别是 18-25 岁的女工）的劳动用工需求得不到满足，造成很多企业开工不足。高校毕业生就业也同样存在结构性矛盾，营销、机械、机电等专业毕业生的需求比较旺盛，而外贸、计算机、财会等专业毕业生却存在明显的供过于求。

表 5.4 温州市 2006 年 10 月-2007 年 3 月劳动力市场用工情况统计表

求职登记数（万/人次）	其中：			登记招聘数（万/人次）	其中：		
	普工（万/人次）	技术工（万/人次）	女工（万/人次）		普工（万/人次）	技术工（万/人次）	女工（万/人次）
78.8	68.8	10.0	12.5	56.1	30.6	25.5	26.8

资料来源：温州市就业管理服务局

导致劳动力市场结构性失调的因素主要有：

一、产业粗放型发展，劳动密集型产业（企业）迅速扩张成为缺工的主导诱因。温州的产业布局素来以轻工业为绝对主导，规模以上工业产值中，低压电器、普通机械、制革、皮鞋、打火机、服装等劳动密集型、低加工度的制造业占 73%以上。据不完全统计，2002 年-2004 年温州的轻工业和餐饮服务行业的产值分别为 1004.93 亿元、1168.5 亿元、1337.83 亿元，从业人员人数为 331.46 万、336.38 万、344.57 万，在产值以年均 10%的速度增长的同时，从业人员也以年均 3%的速度递增。这种没有产业升级的扩张，实际是一种在原来产能基础

上的同质同构型的扩张，导致对同质劳动力的过量需求，提前打破低端劳动力市场的供求平衡；

二、地区发展时间差、劳动密集型企业员工的收益差在缩小，导致城市的吸引力减弱。与周边省（市）相比较，温州市劳动力的工资价格比较优势已明显减弱，但生活消费价格水平却逐年上升。2006年温州市区最低工资标准为670元/月，作为劳动力主要输出地的四川省、湖南省和贵州省大部分城市2006年最低工资标准分别为650元/月、600元/月、550元/月，与以上省（市）相比较，我市工资价格比较优势明显减弱。同时随着温州经济的快速发展，城市生活消费价格水平逐年上升。2006年底浙江省统计局把杭州、宁波、温州、上海和南京五个城市的生活消费价格水平进行比较，结果表明温州的生活消费价格水平为114.0，仅次于上海，远远高于其他三个城市。

三、部分企业用工条件苛刻，劳动环境改善缓慢加剧了缺工的程度。在对用人单位和从业人员的访谈中了解，企业缺工与否和劳动时间、薪酬水平、劳动强度等用工条件密切相关。比如缺工问题比较严重的中小型私营企业和五金、制笔等行业（企业）由于单件产品工价较低，每天劳动时间至少10-12小时，月工资仅700-800元（熟练工可达1200-1500元），遇到赶定单更要加班加点，工作环境、住宿条件都比较恶劣。

四、中小型企业普遍缺乏对员工长期培养和塑造企业文化的意识，难以吸纳留住人才。温州民营经济非常发达，中小型企业数量众多，很多脱胎于家庭作坊，管理上是家族式、家长制，方式过于简单粗暴，对企业发展和员工培养没有长远规划，不能满足员工人格尊重和自我发展的需求，更谈不上塑造企业文化、提高企业凝聚力。而目前进入劳动力市场30岁以下的新民工占65%，他们中大多数接受了基础教育，整体素质较以往有较大提高。他们求职的目标不仅仅停留在解决“温饱问题”上，还想学技能，长见识，谋求自身更好发展和实现更大的人身价值。由于期望与现实之间差距的存在，部分务工人员是相当长的时间处于等待、徘徊，或者随意、频繁跳槽的状态，从而导致部分企业缺工进一步加重。

5.4.3 劳动关系三方协商机制尚不健全

劳动关系三方协商机制由国际劳工组织首创，是当今工业化市场经济国家处理劳资关系事务的一种重要机制，也是劳动关系理论一个通行概念。根据国

际劳工组织有关国际劳工公约和建议书做出的阐述，劳动关系三方协商机制是指政府、雇主及雇主组织、工人及工会组织三方之间，通过相关组织机构和程序规则，就有关立法、经济与社会政策的制定、劳动关系调整及与之相关重大问题的解决，相互沟通，平等交涉，共商对策，合作共事的交往活动。从本质上看，劳动关系三方协商机制的运作，体现为劳动关系双方及各自代表组织与政府之间的社会对话。政府通常由劳动行政部门作为代表。如果涉及某些特殊领域的协商议题，政府其他职能部门也可派代表参与。企业经营者代表组织即指各类雇主代表组织，如企业家联合会（协会）、行业协会，而职工利益的代表组织则是各级工会组织。

而目前在温州劳动关系三方协商机制尚不健全，未能形成相关工作制度和运行机制，工作范围仅限于个别企业签订集体合同、劳动工资集体协商和重大劳动争议的处理，涉及的企业和就业人群较少，内容和方式也比较简单，未能充分发挥三方协商机制在创建和谐劳动关系方面的积极作用。

5.4.4 部分人群就业观念陈旧

虽然温州市市场经济起步早、发展快，温州人的创业精神闻名世界，但也仍然存在着一部分人群就业观念陈旧，他们的就业期望值普遍较高，就近就地就业意愿强，对苦、累、脏、险的工作不愿干，仍抱定寻找一个安定可靠的“铁饭碗”的念头，希望能找一份稳定、体面的工作来体现自身的价值。据调查这部分人群多为国有企业改制中的4050人员，近两年大中专毕业生的数量大幅上升。同整个人力资源市场的就业人群比较，大中专毕业生有年龄层次、知识结构、身体状况等方面的明显优势，但是应届大学生当年就业率却不高。2005-2007年，温州市人事部门共接受全市大中专毕业生档案数分别为23569、27827和30904份，前来办理就业手续人数仅为7530、11649和12428名，分别占毕业生档案总数的32%、42%和40%。分析其中的主要原因还在于就业观念相对陈旧，本人和家庭对其就业的期望值过高，自我定位不准确，致使许多大中专学生宁愿待业在家也不愿降低就业条件，到基层或企业工作。据人事部门的调查，大中专毕业生热衷的岗位依次为：公务员、事业单位工作人员、大型企业管理人员、文职人员。2008年3月份笔者所在单位下属的事业单位一名没有专业限制的岗位向社会公开招聘，在不到一个星期时间内，报考的学生竟高达700多人，充分显示其竞争的激烈。

5.4.5 人力资源市场仍存在部门割据

温州现有的人力资源市场是由人才市场、职业介绍服务中心和技术工人交流服务中心三部分组成，其中人才市场属人事局下属单位，主要开展大中专毕业生的档案管理、人才交流等工作，职业介绍服务中心和技术工人交流服务中心是劳动和社会保障部门的下属单位，主要承担外来劳动力和技术工人的交流、对外来劳动力的市民教育及职业指导等工作，三个市场由于主管部门的权限划分而人为地将求职者划分为三六九等。各部门因为部门利益而不愿意信息共享，人力资源供求信息难以社会化，降低了市场对人力资源匹配的效率。另一方面由于各部门的工作方式、要求不同，导致各自为政，业务交叉，重复投资和建设，不仅造成了大量人力物力的浪费，而且各业务部门管理政策和管理力度的不统一，更影响了政府部门对劳动力总量、结构、素质等方面进行统一调控，增加了劳动力配置的行政成本，降低了政府这只“看得见的手”对市场的调控能力。

第6章 完善温州市市场就业机制的对策建议

6.1 积极打造良好的区域性就业环境

环境因素往往能影响人的心理，而人的心理状态影响人的行为选择，进而影响人们的工作绩效。良好的区域性就业环境是实现人力资源的合理配置，形成劳动者有序流动，自主择业、平等就业的机制和格局的关键，是建设“平安温州”、构建和谐社会的必然要求，也是保持经济持续健康发展、实现温州第三次跨越的前提和保证。打造良好的区域性就业环境包括以下内容：

一、各级政府及相关部门要重视打造良好的区域就业环境。让社会各界了解良好的就业环境不仅包括工资、岗位等硬件，更包括和谐的劳动关系、社会保障制度、劳动者权益保护机制等软件；要积极动员社会力量，进一步深化“和馨行动”，通过建立子弟小学、安心公寓、实施大病医疗救助等具体措施，改善外来务工人员的子女教育、医疗卫生、居住环境和文化生活等条件，给予他们更多的物质保障和人文关怀，形成“共享成果、共建家园”的和谐氛围。

二、各级政府应树立科学发展观和正确政绩观，在招商引资过程中要特别强调保护劳动者基本权益，要防止以牺牲劳工权益为代价来吸引外资。加快调整产业结构，逐步建立现代企业制度。近几年温州产业结构的弊端已不断显露，劳动密集型企业缺工现象持续，打火机、皮鞋出口频频遭遇国际贸易壁垒等等，对温州经济的发展造成了不利影响。因此要抓紧研究温州市产业结构调整的方向，改变原有“低、小、散”的格局，有计划、分步骤加快发展技术密集型、资金密集型的产业和企业。并且通过政策扶持和制度规范来引导企业改变原有的家长制管理方式，逐步建立起具备规范的管理制度、独特的企业文化、长期的人才发展计划的现代企业。

三、加大对公共就业服务的投入和政策扶持力度。温州市各级政府应根据我市人力资源流量大，公共服务资源有限的实际，建立就业专项资金，在财政预算中给予保障，并划拨一定的人员编制和经费以用于开展公共职介工作；真正落实基层劳动保障服务平台人员的编制、场地和经费。

四、完善行业自律管理体制。温州市的行业发展离市场经济的要求、离社会公众的期望还有很大差距，企业间恶性竞争和无序竞争的现象仍然存在，用

工单位恶意拖欠、乱扣工资、工时过长、不付加班费、不提供劳动保护等违法行为时有发生。对此除了相关行政部门要切实履行好法律赋予的职责，加强对行业的行政监管外，还要积极引导主导产业（行业）增强自律，尽最大可能限制企业在产品出口或销售过程中竞相压价；在产品生产过程中随意延长工时，不付加班费，恶意克扣、拖欠工资等违法行为的发生。要积极培育和发展行业工会的力量，使企业在制定计件工的单价，确定工作时间和报酬、社会保险以及工作环境和安全生产等方面有工会力量的存在和参与，各行业协会也要进一步提高行业自律水平，建立完善行业自律管理体制，通过丰富和完善自律性服务、监督、管理、协调的职能，推动行业的健康发展，确保人力资源市场的良性循环。

6.2 加大人才培养力度

温州要想发展高新产业，促进产业结构的优化升级，顺利实现“第三次跨越”，就必须加大人才培养力度，深入实施人才工程，积累一定存量的高新技术人才和其他有利于提升传统产业的人才。

一、探索健全激励机制，加大对人力资本的投资力度

中共温州市委办公室于2006年出台了《温州市人力资本出资入股认定试行办法》（温委办[2006]6号）。根据该办法，包括知识、技能及长期积累的经验在内的无形资源都可被认定为人力资本。用人单位可以采取项目工资、协议工资、结构工资、年薪制等多种分配方式，健全奖励机制。同时，用人单位必须完善培育机制，加大对现有人力资本继续投资力度，为他们提供在职培训及学习的机会，使他们不断提升专业水平，从而积累更多的人力资本为单位服务。

二、建立技能人才资源库，加快本地区技能人才培养。教育和培训部门要根据人才市场的需要组织开展好就业前培训、再就业培训、农村转移劳动力培训和创业培训等各类培训，实现培训专业与市场需求的对接；建立培训机构监管机制，实行内部监督和社会监督相结合的方式，切实落实好培训补贴政策，提高培训质量和效果；开展有杰出贡献的高技能人才和技术能手的评选表彰活动，制定并组织实施“名师带名徒”计划，推动本地区技能人才的培养工作，逐步解决温州人力资源结构性矛盾。

三、优化人才环境，使人尽其才。温州是一个老城，有着“熟人社会”的

典型特征，加上风俗习惯、民间礼仪、方言均自成一套，弱化了城市的包容性。致使外来人员难以融入温州文化，缺乏认同感和归属感。政府和社会各界要营造重才爱才的社会大环境，营造宽松自由、平等竞争的学术科研环境，形成引才、育才、用才、留才的良性机制，从而推动温州经济和社会又快又好的发展。

6.3 完善劳动关系协调机制

今后一段时期，完善劳动关系三方协调机制的基本思路应该是：健全机构，完善职能，明确分工，协调有力，大幅度降低劳动争议案件数量，促进形成规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的新型劳动关系。

建立健全基层三方协调机构。尚未建立企业组织的应尽快筹建，逐步由企业主管部门代表企业过渡到企业组织代表企业。加快建立健全各级政府、工会和企业组织三方协调机构，明确各自职责，规范运作程序，增强整体效能，形成稳定的劳动关系协调机制。增强三方会议协调内容的针对性、前瞻性和预见性，解决好职工和企业反映强烈的问题，解决好劳动争议案件中带有普遍性和规律性的问题，形成监督与预防并重的协调机制。

加大政府依法调整力度。加快推进劳动仲裁机构实体化、人员职业化专业化建设；探索建立简便、高效、快捷处理劳动争议的新机制；完善劳动仲裁案件审理通报等制度；搞好劳动争议仲裁与诉讼的衔接；加大劳动保障监察执法力度；开展劳动合同、社会保险、劳动条件、拖欠农民工工资、超时加班、使用童工等检查活动；建立处理群体性事件的联动机制，加强与信访、公安、建设、工会、妇联等职能部门和群众团体的横向联系。落实维护稳定领导责任制，建立劳动争议群体性事件的预警和信息报告制度，建立健全群体性突发事件应急机制。加大劳动合同覆盖面，加强劳动合同鉴证，保证劳动合同合法有效。

提高工会和职代会的维权能力。工会、职代会应坚持为职工群众服务的宗旨，坚持和谐发展、互利共赢的维权理念，准确把握职工的愿望和要求，维护广大职工的合法权益。重点抓住劳动合同、集体劳动合同等关键环节，突出做好农民工维权工作，努力为职工群众解难事、办实事、做好事，把矛盾解决在基层。

畅通诉求渠道。进一步完善劳动争议诉求表达机制，建立全覆盖的劳动监察网络，畅通劳动者信访、投诉、举报渠道，使劳动纠纷得到及时有效处理。

充分发挥基层党组织和各级人大、政协以及工会、妇联、企业职代会在反映职工呼声方面的积极作用，为党委、政府及时了解实情、加强督促检查、妥善处理各类突发事件提供真实信息。加大法律援助和司法救助工作力度。

6.4 进一步完善社会保障体制

在社会保障体制建设中，要根据现阶段市场就业体系内劳动者的职业特点、流动性程度以及收入情况分类，按照他们需求的轻重缓急，分阶段、有步骤地建立有针对性的社会保障体系。笔者认为目前较为现实可行的办法是根据温州外来劳动力规模庞大、流动性强、非正规就业者多并处于相对弱势地位，社会保障需求方面存在着较大差异等特点，在财政与用人单位的承受能力范围内，按照分类分层保障的办法来提供社会保障。所谓分类是指根据劳动者所从事的职业特点、收入状况、流动程度及定居城镇的意愿等标准，采取比较灵活的政策。所谓分层是指根据不同类型的劳动者的各种社会保障需要，按照轻重缓急和可行性，分阶段、有步骤地实施各单项社会保障制度，重点建设社会保险和社会救助制度。根据温州现状，社会保险体制可以试行“工伤保险先行，建立灵活的养老保险制度，分类分层保障农民工利益”：即优先建立农民工的工伤保险制度、建立弹性的养老保险制度、建立针对外来劳动力特点的医疗保险和大病保障制度、为劳动者建立“公共劳动”形式的最低生活保障体制。除以上各项保险和救助措施外，在时机成熟和条件允许的情况下，还应考虑建立面向外来劳动者的生育、残障、死亡等社会保险项目；在完善覆盖城乡的救助体系方面，全面实行城乡居民最低生活保障制度，将符合条件的城乡困难群众全部纳入保障范围。全面提高农村“五保”和城镇“三无”对象集中供养水平，确保供养对象生活水平不低于当地群众平均生活水平。扎实开展城乡医疗救助工作，切实帮助城乡困难群众解决就医困难。巩固完善困难家庭子女教育救济制度，为非义务教育阶段的贫困学生提供必要的学习生活救助。完善特困户救助、受灾群众救助、流浪乞讨人员救助等制度；积极探索建立新型社会福利体系。按照“扶老、助残、救孤、济困”的要求，发展老龄事业，开展多种形式的老龄服务；发展残疾人事业，保障残疾人合法权益；发展儿童福利事业，采取多种形式妥善安置孤儿；发展慈善事业，完善社会捐赠免税减税政策，提高全社会参与慈善事业的积极性。

6.5 建立就业困难人员长效帮扶机制

在市场就业环境中就业困难人员处于竞争的劣势，属于弱势群体，需要社会各界给他们特别的关注和帮扶。政府及相关部门要继续完善就业困难人员的帮扶政策，在新一轮就业再就业政策到期后及时制定出台新政策，保证帮扶政策的长期性和稳定性；制定资金使用管理办法，相关部门要加强协调沟通，加大资金投入力度，加强监督检查和资金使用绩效评估考核，提高资金使用效率；强化就业困难人员就业援助的目标责任体系，完善落实动态管理、动态援助工作机制，采取集中援助和日常援助相结合的方式，健全制度、完善台帐，规范管理，做到城镇“零就业家庭”出现一户、帮扶一户、解决一户”，帮助农村低保家庭中有劳动能力和就业愿望的劳动力实现稳定就业；制定扶持和奖励政策，发展壮大再就业基地，充分发挥其安置辖区失业人员就业的积极作用；

6.6 加强失业调控

美国次贷危机已经相当程度影响到温州企业（特别是外向型出口企业），同时由于CPI居高不下以及《劳动合同法》实施给中小企业带来用工成本的压力，预计温州在一定时期将出现由于经济波动带来的暂时性失业挑战。各级政府及相关部门要未雨绸缪，探索制定失业调控方案 and 政策措施，合理确定失业警戒线，探索建立失业预警机制，实施动态分析监测，配合有关部门指导企业的裁员行为，避免短期内集中失业，防止因企业倒闭等原因产生社会不稳定因素。当前失业调控的重点：一是有效控制失业人数增长，使失业人员数量不超过经济活动人口的一定比例；二是努力缩短失业周期，将长期失业人数所占比例控制在一定幅度；三是防止失业过于集中，对重点地区、重点行业（企业）实行重点监控，积极调控失业群体出现的时间及区域、行业分布，避免过于集中；四是保障失业人员基本生活和促进就业，做好失业保险基金的筹集、增值保值、失业人员的登记管理等工作，确保按时足额发放失业保险金和最低生活保障金，并采取措施促进就业或将失业人员组织到就业的准备中。

6.7 引导就业人群转变就业观念

加大宣传力度，通过报刊、广播、电视、网络等媒体、采用老百姓喜闻乐见的形式宣传国家目前的“劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业”

就业政策，帮助就业人群树立积极的市场就业观念。并通过宣传自主创业的典型事迹，鼓励更多的人自谋职业、自主创业。

尤其要做好大中专毕业生的就业观念的引导工作。每年新增长的劳动力中，大学生占了相当大的比重，而且这种比重还有加大的趋势。大学生由过去特殊就业群体逐步变成普遍的群体，加上高昂的社会平均教育成本，往往会导致这一群体在择业观念上的扭曲。因此要动员社会各界帮助大学生树立正确的择业观念，积极引导毕业生转变就业观念，制定落实好相关激励的创业和就业政策，对自主创业和服务基层的大中专毕业生，在政策上给予较大的优惠，采取切实措施鼓励、引导他们自主创业、服务基层、服务企业。教育、人事和劳动保障部门还应该根据大学生学习能力强、理论水平较好的特点，组织大学生到专业对口的用人单位实习，提高其实际操作能力，促进其就业。

6.8 改革人力资源市场管理体制

针对人才市场和劳动力市场各自分割、自成管理体系的现状，政府部门要切实改变观点。从理论上讲，人才市场和劳动力市场都是人力资源市场的组成部分，只是因为劳动者的个人素质不同而呈现出各自的特征，如果人为划分相互独立的两个市场，并片面强调一个市场的重要性而忽视另一个市场的地位和作用，严格说是市场歧视的表现，结果必然带来人力资源市场秩序的混乱。对此，必须从统一的人力资源市场的客观要求出发进行深刻改革，建立统一管理、统一规范、监控有力、政令畅通的管理机制。国务院进行的大部制改革，将国家人事部与国家劳动和社会保障部合并为国家人力资源和社会保障部，并将实行由上至下的体制改革，人力资源主管部门的体制改革将为上述问题的解决，开辟“绿色通道”。温州市委、市政府应根据刚刚出台的国务院大部制改革的趋势，抓住机遇，及早推动温州人力资源市场的管理模式的改革，整合现有市场，将社会劳动力分为政府公务员(含财政拨款事业单位)和企业员工两个部分，前者依照《公务员条例》管理，后者统一进入市场就业管理范畴，由市场统一配置和流动。

第7章 结论

7.1 结论

随着《就业促进法》和《劳动合同法》的颁布和实施，市场就业机制的法律地位得以确立，各级政府和社会各界对建立市场就业机制认识日益深刻，对相关工作也更加重视，特别是国务院刚刚公布的大部制改革将进一步破除人力资源流动的制度性障碍，促进其按照市场经济发展的要求和内在规律合理流动，市场对人力资源配置起基础作用。温州由于其独特的经济发展模式和人文背景，在市场就业机制的建设过程中进行了有意义的探索，较早形成了“劳动者自主选择业、市场调节就业、政府促进就业”的市场就业机制，为温州的经济发展提供了充足的人力资源。因此对这一对象开展研究将可以为全国其他城市建立市场就业机制提供以资参考的经验。本文主要从理论和实践两方面讨论了市场就业机制问题，通过对发达国家劳动力市场政策的解读和市场就业的经验借鉴，结合温州实际，剖析了温州市场就业机制形成的条件、存在问题及原因，本文认为解决的对策措施需要从八个方面着手：一是积极打造良好的区域性就业环境；二是加大人才培养力度；三是完善劳动关系协调机制；四是进一步完善社会保障体制；五是建立就业困难人员长效帮扶机制；六是加强失业调控；七是引导就业人群转变就业观念；八是改革人力资源市场管理体制。

7.2 展望

本文通过对温州市场就业机制问题的研究，为决策部门提供一种可行的、完善其不足之处、供其它城市参考借鉴的思路，从而加快我国市场就业机制建设的进程。由于我国市场经济还不成熟，整个社会制度还处于变革过程中，我们对市场经济规律和市场就业机制认识并不是很透彻，还没有形成清晰的概念和完整的内涵，当前的一些理论还有待实践的检验，对于市场就业机制中社会保障体系的具体内容、弱势群体的范围界定、人力资源市场价格决定机制等问题的认识还存在着较大的争议，相关政策和法规仍有空白，措施和具体方案尚且缺失。另外由于本人的理论水平和研究资料获取方面的局限，本论文仍存在若干不足之处，如对国内其他城市在建立市场就业机制方面的做法和经验缺乏

研究，而且文中提到的解决温州市场就业机制问题的有些政策建议只是方向性的，还有待于具体化和可操作化。

致谢

写致谢部分是我在论文写作过程中非常期盼的，这表示我的硕士毕业论文写作即将结束，但又有些不舍，因为这也表示我的研究生学习画上了句号。

在此，首先要衷心感谢尊敬的导师迟文铁教授，在论文的撰写过程中，他给予我无私指导和精心点拨。他对论文指导的认真态度、反馈意见的速度之快让我感动，他严谨的治学态度、平易近人的育人风范和广博精深的学术知识使我受益匪浅。

感谢同济大学经济与管理学院的所有任课老师，他们也给了我许多教诲和关怀，他们精彩的授课与谦逊的态度将一直影响着我。

感谢我的学长叶兴建、张亨利，同学张素琴、王亮、沈颖，为我提供书籍、电子资料，和他们的交谈也为我的论文写作带来了许多启迪。

感谢温州市劳动和社会保障局褚卡娅副局长、市就业管理局郑树鸣局长，一直以来对我工作和学习的支持和帮助，他们独到的见解和丰富的经验常常使我茅塞顿开，使我能将就业工作的实践与理论较好地结合。

感谢我的家人，他们对我无私的爱，予我始终如一的关心、理解和鼓励，他们所给予我的这一切美好而宝贵的馈赠，将随着时光的推移而日益增值。

对在百忙之中评审此学位论文的专家、教授表示诚挚的谢意。

最后，特别感谢这两年美好的 MPA 学习时光，让我结识了一帮才华四溢、风华正茂的同学，也让我欣喜地发现自己原来还是那么喜欢读书！享受读书！如果有机会我还是愿意让读书成为我生命中最愉悦的一部分。

尽管我要感谢的人们从没有要求回报，我仍怀着感恩的心感谢大家，愿他们永远健康快乐！幸福平安！

闵锐

2008年4月28日于同济

参考文献

- [1] 张启春. 谈谈进城务工人员的社会保障问题. 武汉:江汉论坛, 2003 (U4)
- [2] 李强. 我国城市化和流动人口的几个理论问题. 文汇报, 2003-05-11
- [3] 彭宅文. 建立农民工社会保障的政策效应分析. 人口与经济, 2003(5)
- [4] 隋占东. 完善市场就业机制对策与思考. 经济参考. 2005-03-09
- [5] 舒尔茨. 论人力资本投资(吴珠华等译). 北京:北京经济学院出版社, 1990. 1-9
- [6] 朱必祥. 人力资本理论与方法. 北京:中国经济出版社, 2005. 135
- [7] 代秀艳. 人力资源市场中的政府行为[硕士学位论文]. 大连:大连理工学院, 2005
- [8] 陈明华, 陈宗义. 中国低素质劳动力市场就业状况研究. 山东省农业管理干部学院学报
2005年 第22卷 第2期
- [9] 李强. 中国城市农民工劳动力市场研究. 清华大学. 学海. 2001. 1
- [10] 莫荣. 中国劳动力市场的特点和发展趋势. 苏州:苏州论坛, 2005(10)
- [11] 都阳. 劳动力市场发育与扩大就业. 北京:中国社会科学院院报, 2007-09-14
- [12] 曼昆. 经济学基础. 北京生活读书新知三联书店. 2003
- [13] 唐纳德. 克林格勒/约翰. 纳尔班迪 . 公共部门人才资源管理: 系统与战略. 北京:中国人民大学出版社, 2001
- [14] 胡鞍钢. 政府与市场. 北京:中国计划出版社, 1999. 89 — 91.
- [15] 张炳申. 对中国城镇劳动力配置二元结构及其转换的研究. 北京:北京经济学院出版社, 2003
- [16] 樊勇明, 杜莉. 公共经济学. 上海:复旦大学出版社, 2005
- [17] 杨先明. 劳动力市场运行研究. 北京:商务印书馆, 1999
- [18] 蔡昉. 中国劳动力市场转型与发育. 北京:商务印书馆, 2005
- [19] 陈喜强. 略论人力资源市场的建设与发展. 广西经贸, 2001(12):31 — 32.
- [20] 孔令锋. 发达国家人力资源管理模式的演进与借鉴. 山西财经大学学报, 2003(8):52—55.
- [21] 劳动保障部与信息研究所课题组. 市场经济国家的积极劳动力市场政策. 中国劳动, 2000(5)
- [22] 心基等. 知识经济时代人力资源管理模式的新趋势. 北方经贸, 2003(8)
- [23] 宋志明. 资讯. 人力资源开发与管理, 2004(6):61.
- [24] 胡鞍钢. 政府与市场. 北京:中国计划出版社, 1999:89—91.
- [25] 孙树苗, 张思圆. 都市边缘群体及其社会保障权益. 经济与管理研究, 2002(6).
- [26] 卢海元. 构建适合农民工特点的弹性社会养老保险制度. 中国劳动保障. 2005(6).
- [27] PrahaladHnajel. TheoreCompeteneeoftheoftheorporation. Harvard Business Review. 1990, 25579 — 91.
- [28] Bartel.A.andF.Liechtenberg(1987). TheComparativeAdvantageofEduatedWorkersin ImplementingNewTeehnology. ReviewofEeonmoiesandStatistie.Feburar

- [29] Berger. M.C(1997). The Effect of Cohort Size on Earnings Growth. *Journal of Political Economy*. June.
- [30] Jacob Mineer. *Studies in Human Capital*. In: Edward Elgar Publishing Limited, 1993.
- [31] Peters, B.G., and D.J. Savoie (1994), 'Civil Service Reform: Misdiagnosing the Patient', *Public Administration Review*, 54, 418 — 425.
- [32] David Osborne and Ted Gaebler, 'Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector', Addison — Wesley Publishing Company, Inc. 1992.
- [33] Forum, 'Government Performance and Results Act' *The Public Manager* Vol.24, 1995.
- [34] Alcock, *Understanding Poverty*, The Macmillan Press Ltd, 1993.
- [35] Atkinson, *The Institution of an official Poverty Line and Economic Policy*, Welfare State Program Paper Series, 1993.
- [36] Becker, G. S. *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago University Press.
- [37] Cameron, Neumann, *Economic Effects of Social Security*, The Bokking Institution, 1996.
- [38] Charlotte Cailliez. *Rural China Entering the 21st Century*, The Rural Health System. *China Perspectives* 1998.
- [39] Gary Dessler, *Hunan Resource Management*, Published by Prentice Hall, 2001.
- [40] Jonathan H .Turner, *The Structure of Sociological Theory*, Thomson Learning 2001
- [29] Berger. M.C(1997). The Effect of Cohort Size on Earnings Growth. *Journal of Political Economy*. June.
- [30] Jacob Mineer. *Studies in Human Capital*. In: Edward Elgar Publishing Limited, 1993.
- [31] Peters, B.G., and D.J. Savoie (1994), 'Civil Service Reform: Misdiagnosing the Patient', *Public Administration Review*, 54, 418 — 425.
- [32] David Osborne and Ted Gaebler, 'Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector', Addison — Wesley Publishing Company, Inc. 1992.
- [33] Forum, 'Government Performance and Results Act' *The Public Manager* Vol.24, 1995.
- [34] Alcock, *Understanding Poverty*, The Macmillan Press Ltd, 1993.
- [35] Atkinson, *The Institution of an official Poverty Line and Economic Policy*, Welfare State Program Paper Series, 1993.
- [36] Becker, G. S. *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago University Press.
- [37] Cameron, Neumann, *Economic Effects of Social Security*, The Bokking Institution, 1996.
- [38] Charlotte Cailliez. *Rural China Entering the 21st Century*, The Rural Health System. *China Perspectives* 1998.
- [39] Gary Dessler, *Hunan Resource Management*, Published by Prentice Hall, 2001.
- [40] Jonathan H .Turner, *The Structure of Sociological Theory*, Thomson Learning 2001

个人简历 在读期间发表的学术论文与研究成果

个人简历:

1993.9 至 1997.7 安徽大学经济管理学院工商管理专业 获学士学位

1997.8 至今 温州市就业管理服务局工作

研究报告:

[1] 闵锐. 温州企业用工情况研究. 温州农业, 2007 (3)

作者：[闵锐](#)

学位授予单位：[同济大学经济与管理学院](#)

相似文献(3条)

1. 期刊论文 [张华](#) [教育投资理念:大学生接受招生和就业体制改革社会心理基础](#) - [山东省青年管理干部学院学报](#) 2002, "" (6)

20世纪80年代以来,中国社会发生了一系列深刻的变革,其中,对当代大学生影响最大的当属招生和就业体制的改革.由国家承担高等教育费用、国家负责为每一个大学毕业生分配工作岗位,到交费上学、市场就业,就整体而言,当代大学生以一种非常平稳的心态主动顺应时代和市场的需要,表现出在竞争中把握自己命运的高度自觉.对教育投资理念的认同,则是高等教育招生和就业体制改革得以顺利推行的重要社会心理基础.

2. 期刊论文 [曹丽萍](#) [面向市场,把握就业——杭州电大普通专科毕业生就业情况综述](#) - [南京广播电视大学学报](#) 2001, "" (1)

杭州电大开设普通专科班以来,毕业就业工作经历有计划分配和随市场就业两个时期.随着就业体制的改变,就业工作遇到了不少困难,我们必须面对形势,改变观念,掌握求职技巧,调整择业心态,与政府、用人单位密切配合,保证合理使用人才.

3. 期刊论文 [郭军](#), [GUO Jun](#) [和谐劳动关系与和谐社会的契合](#) - [经济经纬](#)2006, "" (6)

和谐社会即际关系的和谐,亦即人们在劳动过程中彼此结成的劳动关系的和谐.我们构建和谐社会,重要的是谋求构建和谐劳动关系条件下的和谐社会,这包括:(1)构建市场就业体制及其劳动关系和谐基础上的和谐社会;(2)构建劳动力所有权、劳动者利益主体地位明晰及其劳动关系和谐基础上的和谐社会;(3)构建促进人的全面发展及其劳动关系和谐基础上的和谐社会.

本文链接：http://d.g.wanfangdata.com.cn/Thesis_Y1399493.aspx

授权使用：温州大学图书馆(wzdxtsg)，授权号：638da21d-137c-44aa-9b4c-9d9e00ff5440，下载时间：2010年6月23日