

# 我国劳动力供求的结构性特征分析

田大洲<sup>1</sup>, 陈天学<sup>2</sup>

(1. 人力资源和社会保障部劳动科学研究所, 北京 100029;

2. 中南财经政法大学公共管理学院, 武汉 430074)

**摘要:** 通过以衡量劳动力供求均衡程度的求人倍率指标为主要研究对象, 利用监测中心公布的劳动力供求季度变化数据考察求人倍率随经济波动的情况, 从而得出结论: 既然劳动力供求的结构性矛盾是由“供给”、“需求”、和“制度环境”三方面因素相互作用造成的, 因此, 解决矛盾的落脚点就在这三个方面。从需求的角度看, 需要经济发展方式的转变, 需要经济的均衡性发展; 从供给的角度看, 需要调整教育的发展结构, 并促进职业培训的发展; 从制度环境的角度则需要进一步完善劳动力市场建设。

**关键词:** 劳动力供求; 结构性矛盾; 求人倍率

**中图分类号:** F241.2   **文献标识码:** A   **DOI:**10.3772/j.issn.1009-8623.2012.11.009

2008年金融危机之后, 多种迹象表明, 我国劳动力市场正在经历重大结构性变革。首先, 随着国外企业在危机之后的“去库存化”完成, 我国的出口逐渐恢复, 民工荒的现象再次反复, 并且由东部经济发达地区逐渐蔓延到了中西部的省份; 其次, 劳动力的成本出现了大幅度的上涨, 经济发达的一些地区, 如广州、杭州等, 城市的最低工资标准已经达到了每月1100元; 第三, 工人停工、集体维权等极端事件频繁出现, 主要原因则是工资水平过低。上述一系列事件的发生, 是我国劳动力市场供求矛盾的外在显现。因此, 总结我国劳动力市场中供求关系的均衡情况, 分析其劳动力供求的结构性矛盾特征, 有助于全面掌握我国就业问题的实质性问题, 并为当前就业优先战略的实现, 提供有益的政策建议。

从2001年4月开始, 我国原劳动保障部劳动力市场信息监测中心(2009年后改名为人力资源市场信息监测中心, 以下简称监测中心)定期发布部分城市劳动力市场供求信息季度数据。2001年第1季度数据涉及59个地级城市, 到2004年第1季度以后已经扩大到100多个地级城市, 而且城市

的取样充分考虑了地理位置、经济发展水平、城区面积、人口密度等各种因素。根据这些城市劳动力市场的供求信息, 可以较为详细地概括进入新世纪以来我国劳动力市场的供求变化特征。

## 一、经济波动与劳动力供求的结构性特征

求人倍率反映的是劳动力市场中需求和供给的平衡情况。理论上讲, 求人倍率等于1的时候, 是一种劳动力供求均衡、市场出清的情形。但现实并非如此, 由于存在信息不对称、劳动力供给的异质性等因素, 即使求人倍率等于1, 也存在着企业需求得不到满足、求职者找不到工作的境况, 这是导致结构性失业的直接原因之一。但是, 通过求人倍率, 可以在劳动力供求的总量上审视供求的平衡情况, 判断整个劳动力市场供求的舒张和紧缩情况, 还可以通过不同类型劳动力求人倍率的变动分析就业问题的结构性特征。

### (一) 劳动力市场舒缩周期与经济运行冷热周期具有一定的同步性

如果将2002年第1季度到2010年第4季度劳

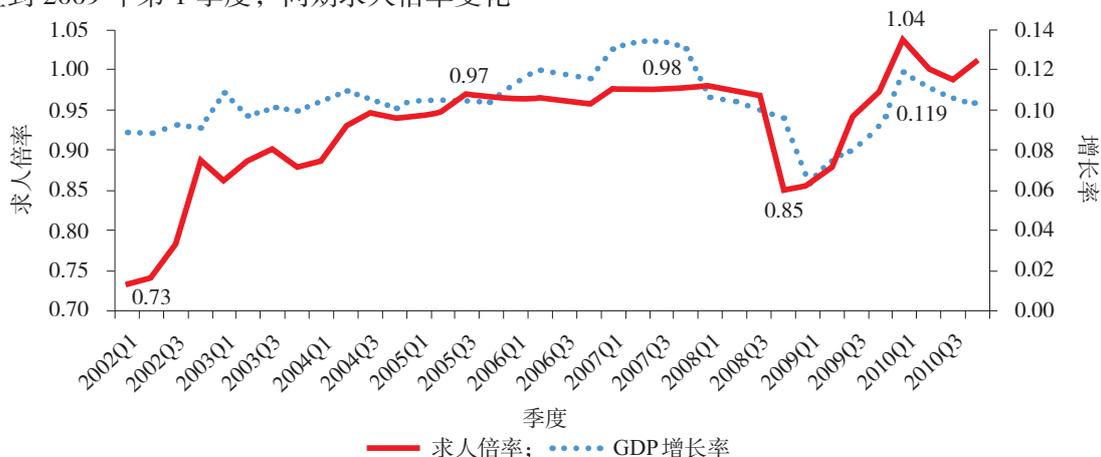
第一作者简介: 田大洲(1978-), 男, 经济学博士, 主要研究方向为劳动经济学、人力资源管理。

收稿日期: 2012年8月21日

动力市场求人倍率的走势和同期经济增长曲线相结合,可以发现,求人倍率和GDP走势具有很强的趋同性。

2002年第1季度到2007年第3季度,GDP增长率从8.9%增加到13.4%,虽然中间有波动起伏,但总体处于上升趋势(见图1)。同期求人倍率也呈递增趋势,从2002年第1季度的0.73增加到2005年第3季度的0.97,2007年第3季度为0.98。从2007年第4季度起,经济进入下行通道,一直到2009年第1季度,同期求人倍率变化

滞后于经济变动。2007年第4季度到2008年第3季度,求人倍率还维持在0.98的高位,到2008年第4季度迅速下滑到0.85,比经济运行的转变轨道滞后了4个季度。从2009年第1季度开始,经济进入复苏阶段,求人倍率也开始呈递增趋势,到2010年第1季度,GDP同比增长11.9%,而求人倍率也增加到了有史以来的最高点1.04。从总量上看,劳动力市场中的供求在总体数量上首次出现供不应求的局面。



数据来源: GDP数据来自国家统计局,求人倍率数据来自监测中心数据(图2,图4~6数据来源同此)。

图1 2002Q1—2010Q4 劳动力市场求人倍率和GDP季度同比增长率

采用二分法将经济运行的情况按照某一时期GDP同比增速的平均值,分为经济热胀期和经济冷缩期,即将GDP增速高于均值线的时期称为热胀期,低于均值线的时期称为冷缩期。

2002年第1季度到2010年第4季度,GDP平均增速为10.34%,将此期间各季度GDP增速减去平均值,即可得到此期间经济运行的冷热程度。从图2可以看出,在2002年第1季度到2004年第1季



图2 2002Q1—2010Q4 我国劳动力市场求人倍率和经济波动

度,我国经济大体处于冷缩时期;从2004年第2季度到2005年第4季度,经济围绕均值线附近运行;2005年第2季度到2008年第3季度,经济处于热涨时期;此后,2008年第4季度到2009年第3季度,经济处于冷缩期;2009年第4季度起,GDP增长率有高于均值线,处于热涨期。

按照同样的方法,将劳动力市场供不应求的情况称为劳动力市场的舒张期;将供大于求的时期称为紧缩期;并且供与求的比较并非绝对的大小比较,而是相对的标准比较,即类似于上述经济冷热标准的划分。按照某一时期劳动力市场求人倍率均值作为评判标准,求人倍率高于均值的时期称为劳动力市场的舒张期,求人倍率低于平均值的时期称为紧缩期。以此可以考察某一时期劳动力市场供与求的变化规律。

2002年第1季度到2010年第4季度,我国城市劳动力市场求人倍率平均值为0.93,即100名求职者竞争93个岗位,这种供求状态定义为此期间劳动力市场供求的相对均衡。按照这一划分标准,2002年第1季度到2004年第2季度,是我国城市劳动力市场的紧缩期,劳动力市场相对供过于求;2004年第2季度到2008年第3季度处于舒张期,劳动力市场相对供不应求,2008年第4季度到2009年第2季度处于短暂的紧缩期。2009年第3季度到2010年第4季度处于舒张期,劳动力市场相对供不应求。

如将经济运行的冷热期与劳动力市场冷热期相

$$qrbl_t = 0.82 + 1.29 gdp_t + [AR(1) = 0.82, MA(1) = -0.92, MA(2) = -0.59] \quad (3)$$

$$t = (13.2) \quad (2.3) \quad (42.6) \quad (-3.6) \quad (-2.4)$$

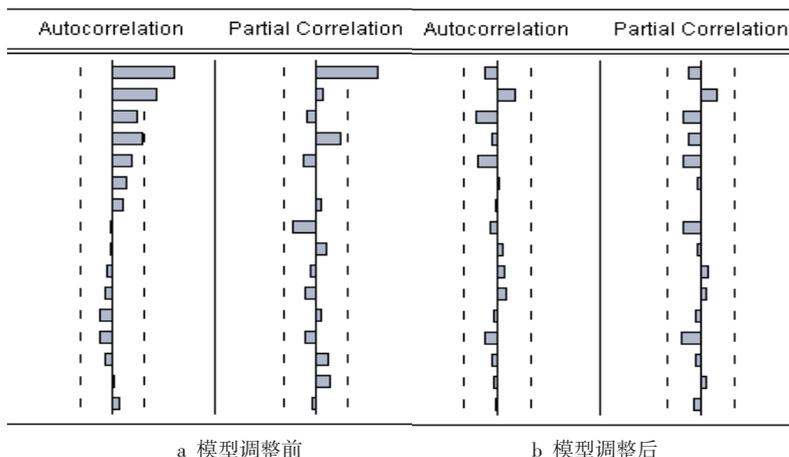


图3 ARMA模型调整前后的残差相关图和偏自相关图

比较,发现二者呈现较高的趋同性。当经济过冷时,劳动力市场也处于紧缩期,供过于求;当经济处于热涨期时,劳动力市场也处于舒张期,将会出现相对的供不应求。

### (二) 劳动力供求平衡情况与经济运行密切相关

根据经济运行的冷热周期和劳动力市场供求均衡变动的舒缩周期,可以从基本趋势的层面研判经济运行和劳动力市场供求的变化,但无法获得二者确切的定量关系。本部分主要从当期GDP增速和GDP缺口的角度考察经济运行与求人倍率变动之间的关系。

#### 1. 求人倍率与当期GDP增速成正比

将我国劳动力市场的求人倍率与GDP增速的关系数量化,假设二者之间存在着数量关系为

$$qrbl_t = b + a \times gdp_t + \mu_t \quad (1)$$

式中,  $qrbl_t$  为  $t$  时期劳动力市场中的求人倍率,  $gdp_t$  为  $t$  时期GDP同比增速;  $\mu_t$  为干扰项。利用2002年第1季度到2010年第4季度数据对式(1)进行参数进行回归,得到

$$qrbl_t = 0.65 + 2.67 gdp_t + \mu_t \quad (2)$$

$$t = (9.4) \quad (4.1)$$

模型的整体检验结果为:  $R_{adj}^2 = 0.31, F = 16.7, D.W. = 0.47$ 。

从D.W.值可以看出,模型的残差项存在一阶自相关。结合残差项的自相关图和偏自相关图(见图3),用AR(1)和MA(2)对原模型进行调整,可以得到模型

从图 3 所示的新旧模型残差项的偏自相关图和自相关图可以看出,新模型残差是平稳序列,对参数的估计是无偏有效最优的。

模型 (3) 的整体检验结果为:  $R_{adj}^2=0.86$ ,  $F=53.1$ ,  $D.W.=2.15$ 。

从式 (3) 可以看出,劳动力市场求人倍率与同期 GDP 增速和前期求人倍率成正比,与前一期的 GDP 增速呈反比。GDP 增速提高 1 个百分点,劳动力市场求人倍率会增加 0.012 9; 当 GDP 增速为 0 时,劳动力市场中的求人倍率为 0.82,即 100 名求职者竞争 82 个岗位。

## 2. 求人倍率与经济缺口成反比

将我国劳动力市场的运行与经济运行的趋势结合分析,可发现劳动力市场运行同我国经济缺口的此消彼长有密切关联。

首先,利用 HP (Hodrick-Prescott) 滤波分析我国 2002 年第 1 季度到 2010 年第 4 季度之间的 GDP 运行情况。HP 滤波是被广泛使用的分解序列组成成分中的长期趋势一种方法。设  $\{Y_t\}$  是包含趋势成分和波动成分的经济时间序列,  $\{Y_t^T\}$  是

其中含有的趋势成分,  $\{Y_t^C\}$  是其中含有的波动成分, 则  $Y_t=Y_t^C+Y_t^T$ 。计算 HP 滤波就是从  $\{Y_t\}$  中将  $\{Y_t^T\}$  分离出来。先利用季节调整方法 X12 加法模型, 将 GDP 中的季节因素和不规则因素去掉, 得到  $GDP\_TC$  序列。该期间的潜在产出, 即 GDP 趋势利用 HP 滤波计算出来的  $GDP_t^T$  来代替, GDP 的循环要素  $GDP_t^C$  的式计算式为

$$GDP_t^C = GDP\_TC_t^C - GDP_t^T \quad (4)$$

为了便于分析 GDP 缺口与劳动力市场求人倍率之间的关系, 此处将 GDP 缺口相对化, 即定义

$$GDP\_gap_t = \frac{GDP_t^C}{GDP\_T_t^C} \quad (5)$$

将相对产出缺口与劳动力市场求人倍率的波动情况结合分析 (见图 4), 可以发现产出缺口与求人倍率之间存在着反向变动关系。假设二者之间存在着线性关系

$$qrbl_t = a + b \times GDP\_gap_t + \mu_t \quad (6)$$

利用 2002Q1—2010Q4 期间数据, 对式 (6) 进行参数估计, 对方程残差进行稳定性检验后利用 MA (2) 模型进行调整, 得到模型

$$qrbl_t = 0.933 - 1.15 GDP\_gap_t + [MA(1) = 1.383, MA(2) = 0.896] \quad (7)$$

$$t = (46.4) \quad (-2.3) \quad (31.6) \quad (26.8)$$

模型的整体检验结果为:  $R_{adj}^2=0.73$ ,  $F=33.2$ ,  $D.W.=1.95$ 。

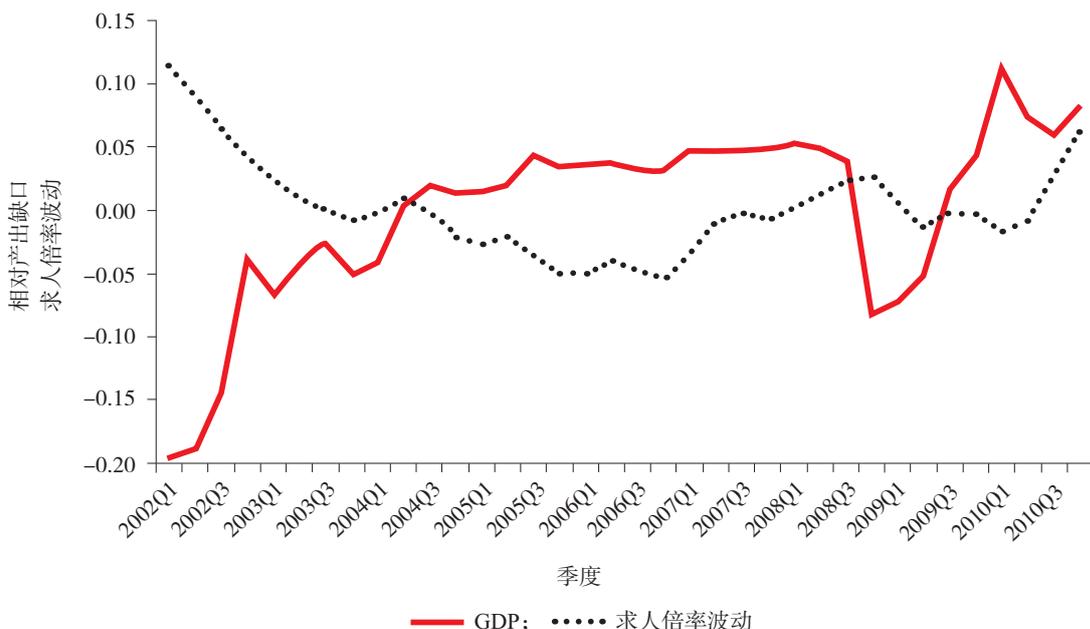


图 4 2002Q1—2010Q4 相对产出缺口与求人倍率波动情况

## 二、劳动力地域间流动出现阶段性特征

从地域角度审视求人倍率的变化,可以看到,我国东中西部地区劳动力供求变化伴随经济运行的波动情况。

从图5可以看出,自2008年金融危机至2010年第4季度,各区域求人倍率随GDP同比增速经过了一个活动周期。2009年第一季度GDP增速到达低谷,东部地区求人倍率也达到最低点的0.87,

中部地区则早1个季度达到最低点0.82,西部地区则晚1个季度达到最低点0.8,失业问题凸显。随着经济复苏,2010年第1季度GDP增速达到峰值,同时,东、中、西部地区劳动力市场的求人倍率也分别达到最大值1.07、1.02和1.01,劳动力短缺成为劳动力供求的显著特征。随着GDP增速的降低,各地区的求人倍率也呈下降趋势。可见,劳动力市场供求的舒缩与经济形势的热冷具有高度的趋同性。

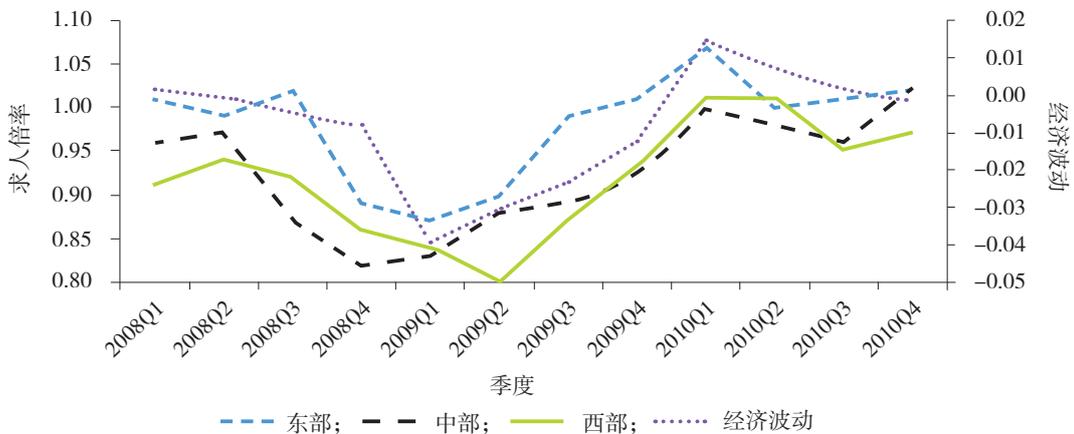


图5 2008Q1—2010Q4 中东西部劳动力市场求人倍率与经济波动

总体而言,在我国经济发达的东部沿海地区是劳动力需求较为密集的地区,相比于中西部地区,其劳动力市场拥有较高的求人倍率。2008年第1季度到2010年第4季度,东中西部地区平均求人倍率分别为0.982、0.925和0.918,东部地区接近于1的劳动力供求比,表现在现实中,并不是劳动力市场中接近市场出清的状态,更多的是严重的劳动力短缺。从图5可以看出,在2008Q1—2010Q4期间的12个季度中,东部地区有8个季度其求人倍率均高于1。

如果细致地考察东部沿海地区的求人倍率,发现珠江三角洲地区劳动力短缺现象更为严重。2008Q1—2010Q1期间,其平均求人倍率为1.18;其次是闽东南地区,同时期平均求人倍率为1.05。环渤海地区的平均求职倍率0.981,也接近于1的水平。随着经济的进一步好转,可以预期,东部地区的劳动力短缺现象将更为严重。

由于中西部地区的经济发展相比于东部沿海地区落后,因此,劳动力需求要弱于东部地区,特别是少数民族地区劳动力需求更低。在中西部地区,

劳动力供求矛盾的显现主要是就业难的问题,但随着政府西部大开发战略的实施以有部分行业内地搬迁等外部环境的变化,我国中西部地区也开始出现劳动力短缺显现的状况。从图5可以看到,在西部地区,2010年前半年两个季度求人倍率均高于1,第2季度甚至高于东部地区的求人倍率。中部地区求人倍率也在2010年第4季度超过了1,与东部地区持平。这说明劳动力短缺日益成为全国现象。

## 三、劳动力供求的结构特征

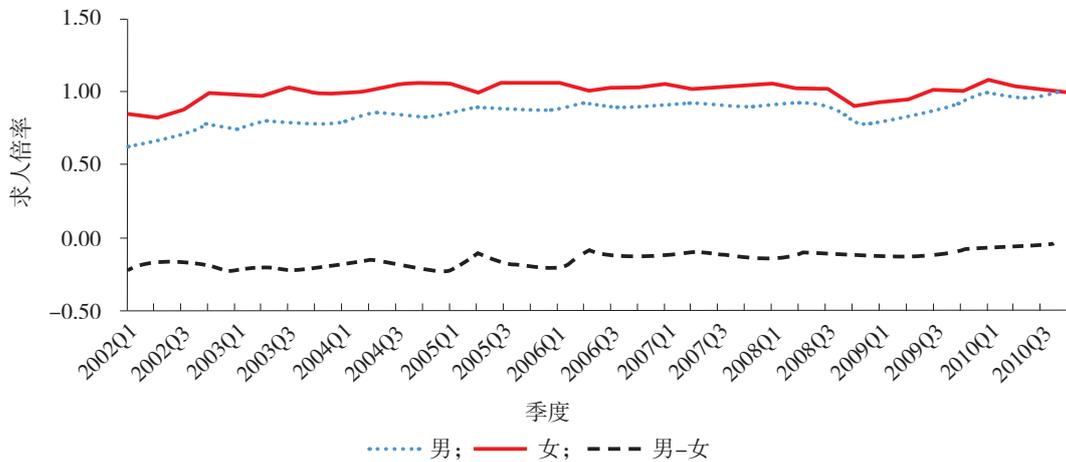
### (一) 劳动力供求平衡的性别差异逐渐缩小

考察分性别的劳动力求人倍率,可以分析市场中不同性别劳动力供求的变动情况。比如,2010年第4季度我国城市劳动力市场男性的岗位空缺与求职人数的比率为1.02,女性的岗位空缺与求职者比率为1.0,这说明,市场对男性劳动力的需求在总量上大于供给,呈现轻微的供过于求;而女性劳动力的供求大体处于平衡状态。如果将分析时间跨度拉长,可以发现自2002年第1季度到2010年第4季度,第一次出现了男性求人倍率

高于女性的情况（见图6）。

2002年第1季度，男性劳动者求人倍率为0.635，女性劳动者求人倍率为0.848，二者的差距为-0.213。随着时间推移，二者的差距越来越

小，直到2010年第4季度，男性劳动者的求人倍率高于女性劳动者。这说明，在我国城市劳动力市场过去的10年中，相比于女性劳动者，男性劳动者更显得供过于求。



资料来源：根据监测中心数据计算。（图7~图10数据来源同此）

图6 2002Q1—2010Q4 劳动力市场分性别求人倍率

## （二）中青年劳动力供不应求的程度日渐加大

考察不同年龄段劳动者的求人倍率，可以分析市场中分年龄段劳动力的供求平衡情况。从图7可以看出，2002Q1—2010Q4期间，除16~24岁年龄组外，各年龄段的劳动力求人倍率虽然期间有些波动，但均呈现一定的上升趋势，这说明各年龄段的劳动力需求在此期间有高于供给的趋势。在这期间不同年龄段劳动力的供求状况差异较大。总体而言，市场中25~34岁劳动者供不应求，在2003Q3—2010Q4期间的大多数时间内，求人倍率均高于1；而45岁以上的劳动者其供求关系一

直是供过于求，在过去的10年间，其求人倍率均小于1；而供求情况变化趋势最为明显的是16~24岁年龄组和35~44岁年龄组，前者求人倍率有降低趋势。2003年第4季度最高点达到了1.087，2005年第2季度1.054，2007年第2季度1.0，到2009年第2季度的0.785，即使是经济已经复苏期间的2010年第4季度，其求人倍率为0.869；而35~44岁年龄组的求人倍率却一直呈上升趋势，从2002年第1季度的0.551到2008年第3季度0.953，从2009年第4季度之后其求人倍率均高于1，在总量上呈现供不应求特点。

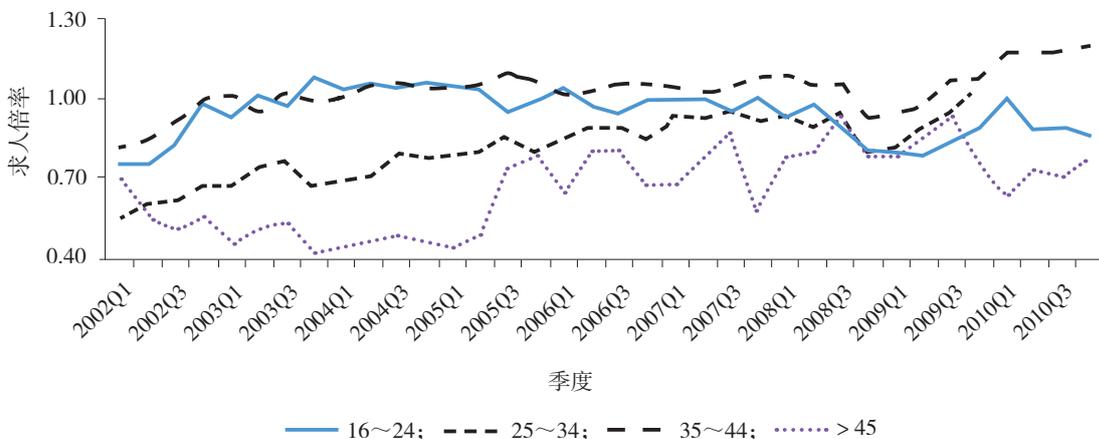


图7 2002Q1—2010Q4 各年龄段劳动力求人倍率

### (三) 低教育水平劳动力短缺严重, 高教育水平劳动力供给趋于饱和

按照经典的人力资本理论, 接受高教育水平的劳动者, 相比于低教育水平劳动者, 拥有更多的人力资本存量, 这样的劳动者能为组织带来更高的效率和效益; 在劳动力市场中, 高教育水平的劳动者应该是供不应求, 低教育水平劳动者面临的是工作难问题。但我国的劳动力市场呈现相反的境况。通过观察不同受教育程度劳动力的求人倍率, 可以发现, 我国劳动力市场中高教育水平劳动者的供过于求, 而低教育水平的劳动力却出现较为严重的短缺

现象。

从图 8 可以看出, 我国劳动力市场初中及以下劳动者的求人倍率一直处于高位运行状态, 均高于其他受教育水平劳动者的求人倍率。从 2003 年第 3、4 季度第一次开始出现大于 1 的情况, 每年的第 2、3 季度的求人倍率均高于 1; 从 2009 年第 2 季度到 2010 年第 4 季度, 其求人倍率也都大于 1, 这说明, 我国经济社会对初中及以下的劳动者的短缺日益成为普遍现象。现阶段劳动力市场对高中学力劳动者的需求也高于供给, 从 2009 年第 3 季度至今, 求人倍率也均高于 1。

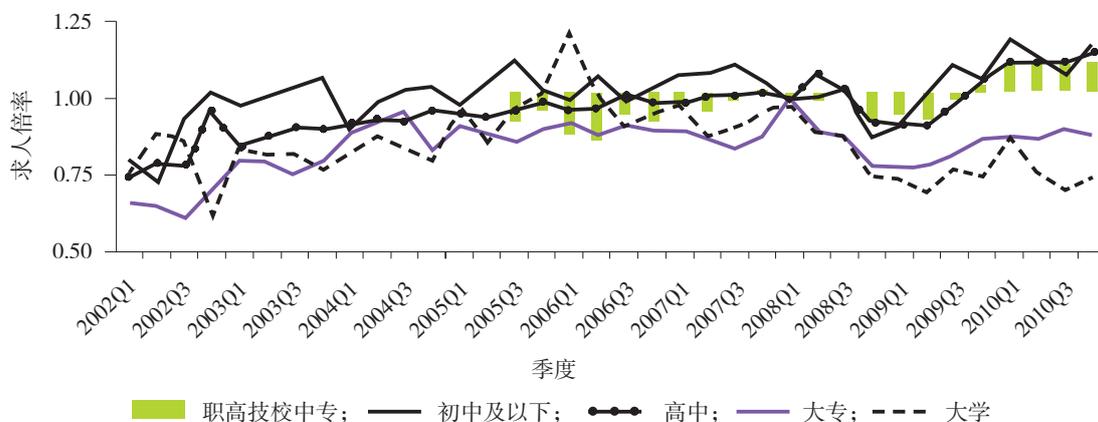


图 8 2002Q1—2010Q4 期间不同教育水平劳动力求人倍率

总体来说, 劳动力市场对低受教育程度劳动力的短缺十分严重。相反, 高学历劳动者却出现了供不应求的局面。突出表现在大专及以上的劳动者的求人倍率均小于 1。而且学历越高, 其供过于求的局面越严重。我国高校毕业生就业日趋困难, 始终没有好转的趋势。2007 年以来, 高校毕业生出现就业难, 且有越来越困难的趋势。2006 年, 我国高校毕业生就业率达 77%, 但到 2009 年已经下跌到 68%; 高校毕业生平均起点月薪连续多年基本维持在 1 500 元左右, 扣除通货膨胀因素, 实际上在下降。

### (四) 生产运输设备操作人员、商业服务人员供不应求

从供求平衡的角度分析, 生产运输设备操作人员和商业服务人员供不应求, 是存在较大需求缺口的两个职业。由图 9, 从 2002 年第 4 季度, 商业和服务业人员的求人倍率便高于 1, 出现了供不应求的局面, 并且这种局面逐渐成为一种常

态, 除了 2008 年第 4 季度到 2009 年第 2 季度短暂时期求人倍率小于 1 外, 其余时期求人倍率均高于 1, 而且求人倍率在近期有上升的趋势。求人倍率上升趋势最为明显的则是生产运输设备操作人员, 2002 年第 1 季度求人倍率仅为 0.82, 到 2004 年第 3 季度已经高于 1, 出现了短缺, 到 2010 年第 1 季度求人倍率达到了 1.3, 短缺状况愈加严重。在这几类职业的求职者当中, 专业技术人员的求人倍率大体呈上升趋势, 这种趋势在金融危机之前很明显, 金融危机之后, 对专业技术人员的供求维持在 0.9 左右。而求人倍率最低的则是单位负责人和办事人员及有关人员, 供求的平衡比维持在 100 名求职者竞争 70 个左右的职位。

### (五) 高技能人才存在较大需求缺口

从技术等级的角度审视各类劳动力的供求平衡情况, 可以发现技术等级越高的技能人才, 供不应求的程度越厉害。

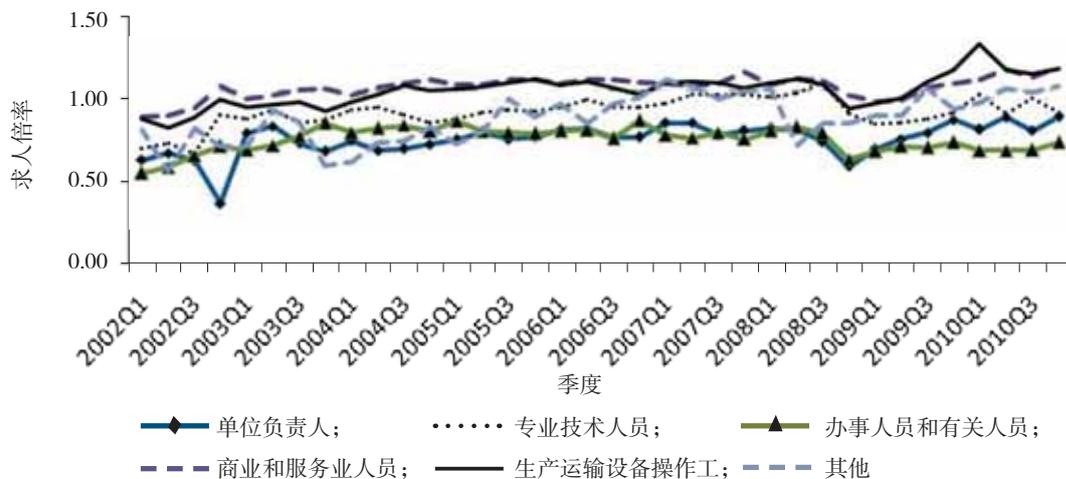


图9 2002Q1—2010Q4 各职业人员求人倍率

从图10可以看出，随着技术等级的提高，其求人倍率<sup>①</sup>越大，说明劳动力市场对这类人才的稀缺程度越高。从2003年开始，国家职业资格一级和二级技术人员的求人倍率均大于1；从2003年第3季度开始，国家职业资格三级的技术人员求人倍率一直高于1，这均说明3个等级的劳动力需求大于供给，而且等级越高，求人倍率越高，市场中

存在的需求缺口越大。2007年第1季度劳动力市场中，国家职业资格一级的技术人员，其求人倍率接近3，可见市场中对高等技术人才的稀缺程度。相比而言，劳动力市场中对初级技能和中级技能人才的需求和供给接近均衡状态，其求人倍率自2004年开始一直在1左右波动。而对各等级专业技术职称人才的供求平衡分析，也可以得出类似的结果。



图10 2002Q1—2010Q4 各技术等级技能人才求人倍率

#### 四、我国劳动力供求结构性矛盾产生的原因

市场的结构性调整机制，由“供给”、“需求”和“制度环境”等3方面因素的相互作用构

成。我国劳动力市场结构的变化，也是由这些重要原因所制约的，即：我国劳动力市场结构变化最深层的原因是人口结构和国民教育体系的问题。造成的劳动力供给与经济发展模式所形成的劳动力需求之间出现了不匹配。

<sup>①</sup> 此处所用求人倍率计算方法与监测中心公布的求人倍率不同。考虑到劳动力市场中的求职者存在大量的无技术等级证明，而用人单位的劳动力需求也存在着大量的无技术等级要求，因此本文在求各技术等级人才的求人倍率时，并没有将无技术等级要求的劳动力需求按照各技术等级进行重新划分，而是直接按照对各等级人才的求职者和岗位需求和进行做比。

1. 在劳动力的需求上,体现出低年龄和低学历的特征

在需求方面,我国作为低端制造业的基地,以制造业和出口推动经济发展的模式,企业提供的工作岗位大多是简单重复性的劳动,造成对劳动力需求体现出低年龄和低学历的特征。年龄低意味着劳动者没有太大的家庭负担,也没有太多的工作经验,从而可以接受较低的工资水平,也可以很快地融入现代化的生产过程。学历低意味着劳动者只有初等或中等教育,对教育投入少、回报要求低,工作的可替代性强,所以雇佣方可以维持较低的工资水平。另一方面,企业目前的状况也并不能提高劳动者的人力资本,也不愿为此支付更高的工资水平。

2. 在供给上,教育水平的提高,降低了低学历人员比例

在供给方面,教育水平的提高,减少了低学历劳动力的比例,产生了大量的高等教育人口,初次进入劳动力市场的年轻人口的教育结构已经和发达国家相当。

人口结构方面,从2010年开始,青少年劳动力供给力不断下降,这将推动这部分人的工资上涨;城乡之间巨大的壁垒和城乡生活差距的缩小,减缓了农村向城市的人口转移,让民工荒愈演愈烈,而新生代农民工和80后这一代人,具有与以往代际不同的价值观和生活方式,他们向往美好的生活,并希望从工作中获得人力资本的提升,得到更高的工资水平。

3. 劳动力市场结构的变化,推动政府改善制度环境

劳动力市场的深刻变革,促使政府改变制度环境,从调节收入和加强劳动保护两个方面提高劳动者待遇和权益保护。在政府规划方面,分配制度改革、提高人民收入等方面都成为了“十二五”规划的核心议题,预示着未来在政策方面将会逐渐向劳动者方面倾斜。综合来看,劳动力市场供给方面的巨大变化,将导致劳动力成本的快速上涨,并对宏观经济、产业结构和企业战略产生重大影响。

## 五、政策建议

既然劳动力供求的结构性矛盾是由“供给”、“需求”和“制度环境”3方面因素的相互作用造

成的,因此,解决矛盾的落脚点就在这3个方面。从需求的角度看,需要经济发展方式的转变,需要经济的均衡性发展;从供给的角度看,需要调整教育的发展结构,并促进职业培训的发展;从制度环境的角度则需要进一步完善劳动力市场建设。

### 1. 调整产业结构促进经济均衡发展

“十二五”规划指出,要“坚持走中国特色新型工业化道路,适应市场需求变化,根据科技进步新趋势,发挥我国产业在全球经济中的比较优势,发展结构优化、技术先进、清洁安全、附加值高、吸纳就业能力强的现代产业体系。”这将为我国中长期的产业发展指明方向。我国东部沿海地区劳动密集型产业对国外的订单依赖严重,这些企业是改革初期带动我国东部地区经济发展的主力军,但是现在却严重制约经济结构的调整。表现在劳动力市场上,则是这些企业对学历低的普通工人需求旺盛,但对高校毕业生缺乏吸纳能力。我国第三产业发展相对落后,而第三产业是产生白领岗位较多的产业,接受高等教育者又不甘心做此类普通工作。因此,从这方面考虑,需要调整我国的产业结构,促进产业结构升级,转变依赖劳动密集型产业分布现状,加快创新,尽快从以劳动密集型企业为主转向以知识密集型企业为主,尤其是制造业的优化升级并培育发展战略性新兴产业,这在“十二五”规划中都有提及,各地在促进经济协调发展过程汇总还要注意在利用外资,杜绝引进产能过剩的项目,引进技术密集型企业,学习国外的先进技术,以现有人力资源装备先进技术,吸纳知识性就业。

### 2. 促进教育结构的进一步优化

本文所指教育结构失衡是指学历教育与职业教育之间的不均衡发展,确切说,就是高等教育的高速数量化发展与此职业教育的相对收缩之间的失衡。从宏观层面,大力发展高等教育的战略方向没有问题,但是,高等教育的专业设置、教学方式等具体工作需要进一步微调。高等院校应该调整专业的设置,杜绝没有意义的专业,与时俱进,设立一些符合经济社会发展需要的专业,使大学生能够学以致用,增加大学生的就业机会。另一方面要加大高职院校的投入,增强其师资力量,全面提高高职院校的教学质量。在高校毕业生就业指导方面,高等院校建立健全就业指导体系,帮助毕业生树立良好的

就业心态,提供就业生充分的就业信息,并且针对应届毕业生开展求职技巧的训练,全面提高应届毕业生的求职能力。

政府以及社会各界都要注重职业教育,发展职业教育要坚持职业教育以服务为宗旨,以就业为导向,以提高质量为重点。首先要促进职业教育与普通高中教育协调发展。在继续发展普通高中教育的同时,进一步扩大中等职业教育招生规模,特别要扩大面向农村和西部地区的招生规模,为农村和西部地区培养留得住、用得上的实用人才。积极发展高等职业教育,提高高等职业教育质量,鼓励有条件的地方举办综合性、社区性的职业技术学院,着力培养高素质的高技能人才。积极推动东西部之间、城乡之间职业院校的联合招生和合作办学。深化公办职业院校体制和机制改革,积极推广“一年打基础,一年学技能,一年顶岗实习”的“三段式”办学模式,同时,支持民办职业教育健康发展。

### 3. 完善就业信息服务体系建设

化解劳动力市场的供需失衡,公共就业服务体系的建设必不可少。虽然在长期中无法解决结构性矛盾,但是,在短期内可以缓解就业难和招工难问题。《国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》提出建立“全国就业信息联网”的要求。人力资源和社会保障部于2011年9月16日也发布

了《关于加快推进就业信息公共服务网络建设的通知》(人社部发[2011]101号),因此,各级地方人社部门要按照就业信息服务工作“统一标准、互联互通、覆盖全国、优质高效”的总体要求,建立部、省、市三级组成的全国就业信息公共服务网络,实现全国各级公共就业和人才服务机构招聘信息互联互通和共享发布,为各类求职人员免费提供“信息真实、内容完整、岗位有效、查询便利”的就业岗位信息服务。■

### 参考文献:

- [1] 王新梅. 衡量劳动力供求状况的另一个指标: 求人倍率[J]. 统计研究, 2012, 29(2): 100-104.
- [2] 吴红宇, 朱轶. 低工资率下向左上方倾斜的劳动力供给曲线分析——“民工荒”现象的又一种解释[J]. 广东商学院学报, 2010(3): 9-14.
- [3] 孙晓燕. 劳动力市场分割与山东省结构性失业[J]. 东岳论丛, 2009, 30(7): 65-69.
- [4] 李钢, 梁泳梅. “用工荒”与“大学生就业难”为什么会并存[J]. 中国经贸导刊, 2011(7): 36-37.
- [5] Filer R K, Hamermesh D S, Rees A E. The Economics of Work and Pay[M]. 6th ed. HarperCollins College Publishers, 1996.
- [6] 郭继强. 工资、就业与劳动供给[M]. 北京: 商务印书馆, 2008.

## Analysis on the structural characteristics of labor supply and demand of China

TIAN Dazhou<sup>1</sup>, CHEN Tianxue<sup>2</sup>

- (1. Institute of Labor Science Study, Ministry of Human Resources and Social Security, Beijing 100029;
2. College of Public Management, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan 430074)

**Abstract:** Based on the labor supply and demand quarterly data published by the Monitoring Centre of China's Human Resources, the paper studied how the job vacancies-to-seekers ratio, which is a indicator to measure the level of labor supply and demand balance, changed with the fluctuations in the economy, and analyzed the causes of these structural contradictions in labor supply and demand from the perspective of labor demand, labor supply, and institutional arrangements. In order to solve the contradiction, in terms of labor demand, it is needed to transfer the mode of current economy development and to ensure the balance of economic development; in terms of supply, it is needed to adjust the structure of education development and enhance the job training; in aspect of institutional environment, further promoting the construction of labor market is imperative.

**Key words:** labor supply; structural contradictions; job vacancies-to-seekers ratio