

人力资源开发与就业

我国人力资源开发利用面临的 时代课题及对策分析

杨玉华

(河南科技大学, 河南 洛阳 471003 福建师范大学, 福建 福州 350007)

摘要: 21世纪上半叶是我国充分发挥人力资源优势的黄金时期,但面临的问题和挑战十分严峻:总量庞大且不断增加,开发水平较低、供求结构性矛盾尖锐、利用效益差、浪费流失严重。为此,要大力开发现有的人力资源,改善劳动力的结构,提升劳动力的供给质量,转变经济增长方式和人力资源的利用方式,提高人力资源的利用效益和配置水平。庞大的人力资源是我国经济发展的源泉,但只有与经济发展同步积累和开发的人力资源才是保证我国经济可持续发展的可靠保证。

关键词: 人力资源; 问题; 对策; 开发; 利用

中图分类号: F24 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2007)03-0027-07

Research Areas and Policy Studies on Human Resource in China

YANG Yu-hua

(Henan Science and Technology University, Luoyang, Henan Province, China, 471003)

(School of Economic, Fujian Normal University, Fuzhou, Fujian Province, China, 350007)

Abstract: The first half of 21st century is a golden period of the development of China human resource, but with the strengthening of global competition in economic and cultural and social fields, China is facing severe challenges: severe conflict between the increase in total amount of labor population and low development level of present human resource; reinforcing conflict between human resource supply and demand structure; poor use, abuse and misuse of present human resource. This paper, thus, argues that proper measures should be taken to (1) develop present human resource; (2) to reform the present China labor system; (3) to improve the quality of present labor force; (4) to change the way of human resource exploitation.

Key words: human resource; problems and solutions; human resource policy; human resource development, proper use of human resource

21世纪的前半叶,是我国收取“人口红利”的黄金时期,也是我国高速老龄化的特殊时期。据有关专家预测,从2000年起,我国劳动力的比重在70%以上的年份将持续20年左右。该期间是我国经济发展的黄金时期:人口抚养赡养比重较低而劳动人口比重很高,劳动力供给充足、社会负担较轻,人力资源可以充分发挥^[1]。但是丰富的劳动力资源如果不能得到合理的保护和开

收稿日期: 2006-10-08

作者简介: 杨玉华(1967-),男,河南汝南人,河南科技大学政治与社会学院副教授,福建师范大学经济学院博士生,主要从事社会主义经济研究。

发, 人力资源得不到有效充分的利用, 庞大的人口就会因此成为可持续发展的包袱。因此, 如何在老龄社会开发好、利用好人力资源, 成为 21 世纪我国经济社会发展的一项重要战略任务。

一、我国人力资源开发利用面临的挑战和问题: 开发利用水平低, 浪费流失严重

我国劳动力资源的总量和结构自改革开放以来, 特别是 20 世纪 90 年代高校扩招以来, 发生了很大的变化: 总量规模巨大且不断增长, 劳动力文化素质总体虽然较低, 但提升很快, 劳动力比重持续上升, 结构不断改善。统计显示, 2005 年, 劳动人口 (15~64 岁) 比重超过了 72%, 达到了 9 亿以上; 我国九年义务教育普及率超过 95%, 高中阶段毛入学率达到 52.7%; 高等教育毛入学率达到 21%, 大学水平的劳动力比重达到了 5.4^①, 我国大学生在校规模, 2004 年就已经超过 2000 万规模^②, 稳居世界首位。我国人力资源素质的不断提升和结构的改善为我国经济、贸易增长方式的转变和更高层次竞争优势的获得提供了人力资源的保障。因此说, 我国人力资源正步入品位提高、储量富裕的“黄金时期”, 但我们必须看到我国人力资源开发、利用中存在的突出问题: 掠夺性使用严重, 保护和后续开发严重不足; 开发利用水平低下, 浪费严重。

(一) 失业率居高不下, 造成了人力资源的大量浪费

我国城镇劳动参与率不断下降, 失业率连年攀高, 农村富余劳动力占了农村劳动力的 1/3, 数量庞大的劳动力得不到合理的开发和利用。由于中国只有城镇登记失业率的统计, 本文就以城镇失业率为例分析。城镇失业率自 20 世纪 80 年代中期以来逐期上升, 2001~2005 年间年均达到了 4.0%, 仍然属于充分就业的状态, 但这与人们的感受很不相符。首先在总的劳动参与率不断提高的背景下, 城镇就业人口比率却从 20 世纪 80 年代前期的年均 53.4%, 降到 2001~2005 年间的 49.2%, 说明了就业压力越来越大; 其次, 大量的下岗人员和迅速增长的城市贫困人口, 说明了城镇就业状况越来越糟糕。据统计, 1993~2004 年间, 国有企业、集体企业年均下岗 700 万人, 年均再就业 363 万人, 再就业率 51.9%, 年均 336 万的下岗人员得不到就业^③, 再加上 600 万长期在家没有工作的职工, 每年净增失业人口 936 万, 失业率至少可以增加一倍, 达到 8% 左右。虽然中外学者对中国失业率的推算结果存在较大差异^[2-5], 但看法是一致的: 中国的城镇失业率被严重低估了, 中国失业越来越严重, 而且早已跨入了高失业的国家行列^④。

(二) 劳动力供需结构矛盾加剧, 人力资源错配问题突出

沿海地区近年来的民工荒、大学生就业难、城市失业率居高难下和滞留在农村的超过 1.5 亿的剩余劳动力问题, 归结起来, 主要是由于劳动力的供需结构性矛盾造成的, 反映了我国人力资源开发存在的突出问题。

民工荒集中反映了我国工业布局、增长模式与劳动力资源布局和供给结构之间的矛盾。过度集中于沿海地区的加工制造业与民工主要来源于内地之间的矛盾, 在内地收入水平提高和就业机会逐步提高的今天凸现出来, 绝非偶然。它反映了我国过度依赖于低端青年熟练工、过度依赖价格竞争的增长方式面临的困境和危险。据国务院研究室 2006 年 4 月发布的《中国农民工调研报告》显示^[6]: 目前, 我国农村劳动力中接受过短期职业培训的占 20%, 接受过初级、中级职业技术培训或教育的占 3.53%, 而没有接受过技术培训的高达 76.4%。其中外出务工人员中, 接受过正规培训的人员仅占 14%, 接受短期培训的占 25%, 没有接受过任何培训的高达 43%^⑤。而满足企业需要的农村劳动力只有不到 5%, 而高达 64% 的岗位, 农村劳动力的 96% 无法胜任。

① 根据国家《2005 年 (2006 03-16) 全国 1% 人口抽样调查主要数据公报》计算。

② 国家劳动和社会保障部, 国家统计局。2004 年度劳动和社会保障事业发展统计公报 [R]。

③ 根据国家统计局《中国劳动统计年鉴》(1994~2004) 和国家统计局《2004 年度劳动和社会保障事业发展统计公报》计算。

④ 联合国发展计划署 (UNDP, 1999, 9) 估计 1999 年中国的城镇失业率为 7.9%~8.5%, 清华大学胡鞍钢认为 2000 年为 8.83%, 中央党校的周天勇推算, 2002 年为 12.44%, 社科院的蔡认为, 2002 年只有 6.1%。

⑤ 吴晶晶。中国 76.4% 农村劳动力没接受过技术培训 [EB/OL]. 新华网, 2006 04-16。

大学生就业问题和城镇失业率居高不下，集中反映了我国经济发展与劳动力素质和结构的匹配矛盾。据2005年《中国就业报告》的调查统计，2003年，城镇失业人员平均年龄为33.4岁，其中35岁以下的失业人员占全部失业人员总数的70%左右。其中“毕业后未工作”占到全部失业的21%，该群体具有高中以上受教育水平的占53%，年龄在16~24岁之间的占73%^[7]。这其中就有近30%初次失业的大学毕业生。与其他劳动群体相比，该群体具有文化和年龄的优势，本不属于就业市场的弱势群体，但比重如此大的较高素质人力资源游离于就业岗位和培训市场之外，不能不说是很大的浪费。

长期以来，我国技术人才总量严重不足，水平偏低，结构不合理，成为制约我国经济发展和产业结构调整的“瓶颈”因素。目前，全国技术技能劳动者有8720万人，占全国城镇从业人员的32.9%。在技术技能劳动者中，技师和高级技师为360万人，仅占技能劳动者总量的4%，而企业需求是14%，相差10个百分点。特别在制造、加工、建筑、能源、环保等产业和信息通信、航空航天等高新技术产业领域，高技能人才严重短缺^①。在城镇新生劳动力中有30%未接受过培训，新转移的农村劳动力中，未受过专业技能培训的高达82.4%。这样的劳动力构成状况与经济发展和经济结构调整的要求相差很远。

（三）人力资源回报率一路走低，不利于人力资源的可持续开发

长期以来，我国工资水平偏低，严重制约了人力资源的合理开发。据中国劳动社会保障部的最近一份调查统计，1998到2004年，中国人工成本平均年递增6.4%，只及同期人均GDP增幅的56%。目前，中国制造业的劳动力成本在产品中所占的比例低于大多数发展中国家，只相当于亚洲国家和地区（不包括日本）平均比重的85%，捷克和波兰的15%~20%，美国的2.2%，日本的2.1%，德国的2.8%^[8]。我国经济在实现高速增长的同时，工资水平却没有获得相应的增长，被国际社会称为“无就业增长的增长”。

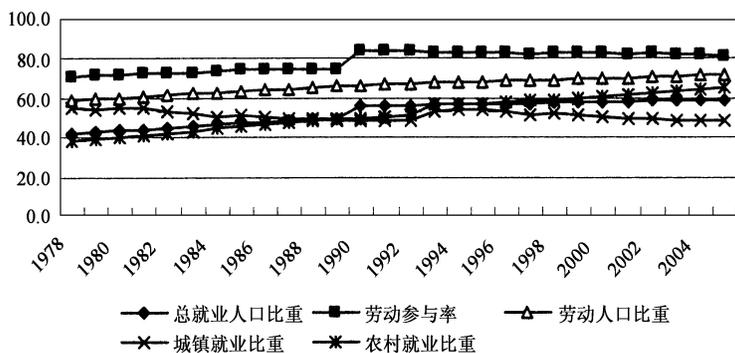
从人力资本的角度来说，如果投资得不到合理的回报，投资就不会具有吸引力，而在内地投资收益率很低甚至普遍得不到回报的情况下，人力资源的投资开发就失去了意义。一般人力资本经济学都认为个人收入是与人力资本的投资成正比的，这几乎为世界普遍的经验所验证，而我国近几年的情况却违背了该规律。在中国接受教育程度远高于农村的城镇失业率不仅高于农村而且随着经济发展而走高，内地城镇很多新增就业工资也低于沿海的农民工收入水平。现阶段，从投资收益率的角度来看，初中教育收益最高，因为该阶段既没有机会成本也几乎没有教育投资成本，而收入并不比大学生收入差多少。如果选择读高中甚至大学，不仅要放弃3到7年的机会收入，还要投入不菲的投资，如果毕业后还找不到工作，或者只能获取普通农民工的收入或者略高于这个水平的收入，那么不仅无法收回直接投资，更不要说弥补机会成本了。所以在目前的形势下，读书无用论抬头也就没什么大惊小怪的了。

（四）人力资源过度使用与开发水平偏低并存，造成了人力资源与经济结构严重错位

我国劳动力参与率从1978年的70.1%，上涨到1990年的峰值84.5%之后，一直保持在80%以上。从世界范围来看，一般劳动参与率在40%至70%之间，发达国家更低，一般只有40%至65%之间。我国的劳动参与率属于过高的劳动参与率。从就业人口的比重看，我国总的人口就业率从1978年的41.7%，上升到2005年的58.7%，共提高了17个百分点。其中农村就业比重从38.8%上升到65.1%，上升了26.3个百分点；城镇则逆势下降，从55.2%下降到48.6%，下降了7.6个百分点。2005年，城乡人口劳动参与率相差16.5个百分点，就业率相差29.9个百分点。农村存在严重的劳动力过度参与，而城镇劳动参与率则严重不足。农村劳动参与率过高，不仅反映在就业水平过高，而且反映在劳动强度高上：多数外出务工农民工每天劳动超过10个

^① 杨琳，陈泽伟，中国高技能人才工作存在5大问题 年龄老化出现断档 [EB/OL]. 中国新闻网，2006-06-23.

小时，而且常常没有休息日。我国严重偏高的劳动参与率一方面是我国劳动力人口比重高的反映，另一方面则反映了我国人均教育年限偏低，特别是学历后职业教育严重滞后造成的，突出表现为职业培训、技术培训比重偏低、培训的时间短，范围窄。



图：我国人力资源利用情况

(五) 经济发展地区的不平衡，造成了人力资源配置结构矛盾的加剧

我国改革开放以来，各地区经济发展的不平衡导致了人力资源与经济发展匹配错位，加剧了内地劳动力资源的流失和浪费。2004年有关统计数据显示，东部沿海地区人口只有37.9%，却创造了54%的就业（工资），劳动缺口达16%，而中西部地区人口占到62%，却只创造了46%的就业（工资），缺口高达16%。从资本和对外贸易的效益来看，东部占用内资的60%、外资85%和92%的贸易额，却只创造58.4%的产出和54%的就业^①，效益远低于中西部地区。可见当年亚当·斯密的论断今天仍然有效：在创造产值和就业方面，外资不如内资，外贸不如内贸^②。

(六) 过度、过快的重工业化，严重挤压了就业主渠道的发展空间，降低了就业弹性

我国自20世纪90年代后期，重工业化趋势开始抬头并在2000年以来迅速推进。整个90年代，重工业保持在略高于50%的水平，到2000年，重工业迅速提高到60%，到2004年已突破66.5%。2000年后，在工业对经济增长的贡献中，近3/4来自重制造业^②。从经济发展的一般规律来看，当工业化进程步入中期以后，原来以轻工业为主导的工业结构会逐步重工业化。可我国重工业化步伐太快，只用不到5年，重工业比重就提升了15%。过度发展重化工业和过早进入重化工业时期，严重违背了我国要素资源的比较优势，十分不利于发挥我国劳动力资源数量庞大和质量较好的竞争优势，加剧了我国稀缺资源的短缺程度，使刚刚步入工业化中期的中国经济出现了工业排斥就业的罕见现象。据统计，我国GDP亿元的就业弹性已从20世纪80年代的200万人降低到目前的70万左右。我国所有制结构的变迁也反映了重工业化给就业带来的问题和挑战。在我国，国有或者国有控股经济曾经作为城镇就业主体的国有经济，在20世纪80年代前期吸纳城镇就业的75%左右，到了2004年下降到只有25.3%，下降速度可谓神速。目前，国有经济以占近一半的资本和40%的产值，却只创造了1/4的工业就业。重工业的过度发展严重挤压了就业主渠道的民营经济的发展。据统计1999~2000年在工商局登记的个体工商户减少770万户，处于经济高速增长时期的1998~2004年间只增加了62.2万户^[10]。

二、开发利用人力资源的对策：加大开发力度，提高开发和利用的配置效益

我国人力资源经20多年的高速发展，但总体水平不高、结构不合理的局面并没有得到彻底的改观，与我国经济发展、经济增长方式转变的要求还很不相适应。目前，低端劳动力资源利用

① 根据《中国统计年鉴》(2005) 有关数据计算。

② 根据《中国统计年鉴》(2005) 有关数据计算。

过渡、开发严重不足，中高级技术人才严重短缺，学校教育与实际需要脱节严重，劳动力供求结构性矛盾突出，已经成为我国转变经济增长方式，提高资源配置效益的最大挑战。

人力资源只是在可能性上是生产力，只有人力资源和物力资源相匹配并按照一定的比例结合起来，才可能转化为现实的生产力。目前，我国正处于劳动力人口比重高且持续攀升的最佳发展机遇期，但居高不下的失业率和大量的处于黄金开发和利用期的人力资源被闲置浪费，已成为我国经济发展面临的巨大挑战。作为提供社会公共服务的政府，为每个社会成员提供必要的储存和积累人力资源的就业岗位，提供适合于经济发展水平的人力资源开发机会，肩负着责无旁贷的义务和职责。

(一) 努力保持健康较快的经济发展速度，提高就业水平和就业弹性

较高的经济增长速度和较大的经济规模不仅是人力资源开发和充分利用的结果，而且是提高人力资源开发和利用效率的前提保证。在目前就业弹性条件下，只有较快的经济增长速度，才能提供足够的就业岗位；而只有较快的经济增长速度，才能保持经济规模的不断扩大；而只有适度的经济规模，才能为我国庞大的劳动力队伍提供充分就业的保障条件。目前，我国经济增长的就业弹性不足 0.1，但足够高的增长速度仍然可以保持年均增长 1% 的劳动力就业需要。就经济规模来说，我国 2005 年才占世界的 6%，与劳动力占 1/4 的规模相比，相差近 20 个百分点，如果经济规模再提高几个百分点，我国的就业问题就会迎刃而解。

(二) 调整、优化经济结构，提升经济增长的质量和人力资源的利用效益

我国经济增长结构不合理，也是制约就业增长的主要因素。从产业结构来看，农业从业比重严重偏大，工业就业比重提升空间很有限，而服务业就业和产值比重都偏低；传统产业比重过大，新兴的高新技术产业比重偏小。所以要在继续发展工业的基础上，大力发展服务业和新兴的高新技术产业。从所有制结构和规模来看，民营经济和广大中小企业是新增长劳动力的就业主渠道。但目前由于存在国有经济和大企业的政策偏好，对民营经济和中小企业发展带来诸多限制和不利条件。因此，要在适宜民营经济进入的领域打破垄断，转变观念，加大支持和辅助的力度，为民营经济和中小企业的快速健康发展提供公平宽松的外部条件。从内、外资经济发展来看，外资由于享有诸多超国民待遇，事实上相当于打压了国内民族经济的发展。因此，要尽早取消外资的超国民待遇，为民族经济提供一个公平发展的机会。从轻重工业的就业效益来看，重工业不仅不利发挥我国的要素资源优势，而且排斥就业的增长。所以要适度控制重工业化发展的步伐，适度提升轻工业的发展速度。从贸易增长的结构来看，加工贸易不仅增速较快，而且比重很大，已达一半比例。而事实证明，加工贸易的直接就业效应明显，而间接就业效应很小，综合就业效应远不如一般贸易。因此，要大力发展一般贸易形式，适度降低加工贸易的增长速度。

(三) 大力鼓励企业长期用工和合理开发人力资源，改善人力资源使用和开发的现状

目前，我国企业生存时期较短、生存环境比较恶劣，是造成企业短期行为的主要原因。有关调查表明，我国企业寿命普遍平均只有 2~ 5 年，远低于世界平均水平。而作为新兴的市场经济国家，企业数量增长缓慢，中小企业比重偏低，个体、微型企业大批破产，从一个侧面说明我国企业大多生存环境紧张。而短命和生存紧张的环境都强化了企业的短期行为，对劳动力的超强度使用、过低的工资报酬，短期化的劳动合同以及很少提供岗位培训等等。所以从人力资源的合理使用和开发、从企业的长远发展出发，政府要切实提高行政和执法水平，转变职能和作风，切实为企业长远发展创设宽松的外部行政环境，形成支持和鼓励企业发展的长效机制和政策，借鉴日本、韩国的做法，鼓励企业签订长期用工合同，切实形成激励和保护企业合理的开发和利用人力资源的法律环境和政策环境。

(四) 及时调整贸易发展和外资引进战略，推动经济增长方式和人力资源利用方式的转变

我国自 1985 年形成以“奖出限入”为特征的鼓励出口外贸政策，并因应对 1997 年亚洲金融

危机冲击而得以强化至今，该政策为推动我国贸易特别是出口增长发挥了重要作用，但时至今日，该政策越来越不适应经济增长方式转变的需要，日益成为阻碍我国贸易和经济增长方式转变的最大威胁。1. 高速增长出口贸易带来了巨额的出口退税，成为越来越沉重的财富负担。2. 对出口的过度鼓励，造成大量高能耗、高污染、资源性产品出口，不仅带来沉重的社会环境成本，还加剧了资源的紧张状况。3. 过高的外汇储备，加剧通货膨胀的风险和汇率升值的压力。到目前，我国已经累计了近万亿的外汇储备。过高的外汇储备，致使外汇占款比重过高、货币流动压力，导致通货膨胀和本币升值的压力增大。4. 出口贸易的长期高速增长，不仅造成国际经济摩擦增加，给中国“威胁论”以把柄，而且助长现有的经济增长方式和人力资源利用方式，增加了增长方式转变的难度和对外需的依赖程度。所以，要及早调整鼓励出口的贸易政策为中性的贸易政策，提高外资进入门槛，对能耗高、污染严重、资源性产品实行限制性出口和禁止引资的政策措施，对符合调整产业结构和转变增长方式的产品和投资方向继续实行适度的出口和引资政策支持，奉行鼓励和限制相结合的均衡贸易政策，提升引资的水平。

(五) 积极调整教育结构和教育内容，大力发展技术教育，提升我国人力资源的匹配水平

我国低端劳动力资源总量规模巨大，但开发严重不足；我国技能型人才总量不足，特别是中高级技术人才严重匮乏，我国高校教育规模位居世界首位，但培养的毕业生中适合国际化和信息化的人才严重不足。为此，要及早改变现有的教育结构，努力提高高中阶段的技术职业教育投入，扩大培养规模，使进入就业市场前的初中毕业生系统培训的比重提升 2~4 倍，把社会非学历技能培训和学校教育结合起来，普及岗前职业技术培训。对于高等教育，首先努力提高现有高级技术教育水平和扩大招生规模，调整现有高校的布局结构，把一部分适应于高级技术人才教育和培养的高校调整充实到职业技术教育队伍中来，鼓励和支持企业学校联合培养技术人才，努力探索企业培养高级技术人才的方式和途径。其次，逐步放慢高校扩张速度，努力提高教育质量，强化人才培养的国际化和信息化水平，调整高校教学内容和学科设置，纠正偏重于理论知识的倾向，充实注重实际和社会实践需要的教育内容和学科门类。

(六) 降低劳动参与率，提高劳动者的文化素养和技术教育水平

过高的劳动参与率不仅增加了就业竞争和失业水平，而且降低了劳动力接受教育和培训的机会。特别是农村，超过 60% 的新增劳动力只接受了初中水平的教育，而且其中有超过 10% 的比重没有接受完整的初中教育。在新增劳动力中接受过系统专业技能培训的只有 3.5%，接受过短期培训的只有 20%。这种劳动力结构不改变，就会严重威胁到我国经济增长方式的转型与产业结构的优化和调整。

目前农村初中水平的劳动力之所以参与率很高，而接受技术教育和培训比重却很低，原因在于技术教育投资大而收益不明显，初中后教育机会成本过高。因此，要提高初中水平劳动力的技术培训水平，首先在于提高培训适用性和针对性，切实提高接受培训者的就业质量和收益率；其次，对初次就业者实行强制性准入资格制度，对初次就业的劳动力普遍推行专业技术资格准入制度，实行并完善劳动力储备制度，提高进入劳动力市场的门槛；再次，人力资源投资既具有投资性又具有较强的技术知识的外溢性，因此，要建立个人、企业和政府合理的人力资源开发成本分摊机制；第四，引导企业合理的拉开收入档次，改变因就业的过度竞争而导致的过分扁平偏低的分配格局，激励、引导个人合理积极投资；第五，提高社会保障的水平和扩大覆盖面，降低就业的社会保障功能。因为社会保障水平过低，城镇失业率居高不下，是造成城镇贫困人口剧增的主要原因；而在农村，几乎没有任何社会保障，责任田就成了唯一的社会保障来源。所以，过高的劳动参与率很大程度上承载了劳动者的部分社会保障的功能。因此要降低劳动力参与率，提高社会保障水平，就成为一个重要条件。

作为后起的发展中国家，外部经济环境对国内经济发展的影响越来越深入和广泛。随着我国

入世和对外贸易的快速增长, 我国的对外贸易发展战略和对外开放的政策越来越成为我国经济增长和发展的风向标。对外资和外贸的过分依赖会不断强化原有的比较优势格局, 如果不能及时地根据国际经济发展形势和国内要素禀赋的结构变化而调整外资利用和外贸的发展战略, 就可能因原有比较优势的逐步丧失和新的要素优势得不到发挥, 失去经济竞争优势而陷入比较优势陷阱——经济停滞的危险。作为善于利用后发优势努力迎头赶上的后发展国家, 不仅要善于利用已有的比较优势, 还要善于创造新的和利用新的比较优势。东亚新兴工业化国家包括日本之所以能够创造后来居上的发展奇迹, 就是成功地避免了国内资源严重短缺和国内市场狭小的比较劣势, 开创性地创造了既能充分利用国外资源和市场, 又能充分发挥自己竞争优势的经济增长模式, 走出一条经济快速发展和人力资源快速积累和开发的结构匹配又相互促进的良性发展道路。东亚不仅创造了经济增长的奇迹, 而且也创造了人力资源同步积累和开发的奇迹, 无怪乎世界银行的专家在评论东亚奇迹时说: “几乎在所有的高速发展的东亚经济体中, 教育和培训体制都发生了巨大的变化和转变。^[11]” 庞大的人力资源是我国经济发展的源泉, 但只有与经济发展同步积累和开发的人力资源, 才是保证我国经济可持续发展的可靠保证。

参考文献:

- [1] 刘亚力. 人口政策: 中国经济的晴雨表 [N]. 北京现代商报, 2006- 07- 11.
- [2] United Nations Development Program (UNDP). New York: China Human Development Report 1999: Transition and the State [R]. 1999.
- [3] 胡鞍钢. 扩大就业和挑战失业——中国就业政策评估 (1949~ 2001) [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2002. 241.
- [4] 周天勇. 中国城镇的失业率究竟是多少 [J]. 财贸经济, 2003, (11).
- [5] 蔡 . 中国就业统计的一致性: 事实和政策涵义 [J]. 中国人口科学, 2004, (3).
- [6] 国务院研究室课题组. 中国农民工调查报告 [R]. 北京: 中国言实出版社, 2006.
- [7] 樊纲, 张晓晶, 郭悦, 贾红梅. 2005 年中国就业报告 [R]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005. 23.
- [8] 冯建华. 我国廉价劳动力优势还能维持多久? [N]. 北京周报, 2006- 02- 15.
- [9] 亚当·斯密. 国民财富的性质与原因研究 (下) [M]. 北京: 商务印书馆, 1974. 63.
- [10] 周天勇. 高增长为何没有带来高就业 [N]. 文汇报, 2006- 04- 27.
- [11] 世界银行. 东亚奇迹: 经济增长与公共政策 [M]. 北京: 中国财政经济出版社, 1995. 29.

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第 37 页)

参考文献:

- [1] 尼尔·胡德, 斯蒂芬·杨 [英]. 跨国企业经济学 [M]. 北京: 经济科学出版社, 1994.
- [2] Chen, Edward K Y. Multinational corporations, Technology and Employment [M]. London Macmillan, 1983.
- [3] 陈 . 外商直接投资对我国劳动力就业的影响 [J]. 人口与经济, 2001, (5): 46- 51.
- [4] 熊焰. 跨国公司对华 FDI 就业效应研究 [J]. 中南民族大学学报 (自然科学版), 2004, (4): 106- 109.
- [5] 王根军. 中国失业问题现状及外商直接投资的就业增长效应分析 [J]. 云南财贸学院学报 (社会科学版), 2004, (2).
- [6] 田素华. 外资对上海就业效应的实证分析 [J]. 财经研究, 2004, (3): 122- 132.
- [7] David Williams, Explaining employment changes in foreign manufacturing investment in the UK [J]. International Business Review, 2003, (12): 479- 497.
- [8] DUO QIN, Is the rising services sector in the People's Republic of China leading to cost disease? [J]. ERD Working Paper No. 50, April, 2004.
- [9] Joshua Aizenman, Volatility, employment and the patterns of FDI in emerging markets [J]. Journal of Development Economics, 2003, (72): 585- 601.
- [10] James Gordon & Poonam Gupta, Understanding India's Services Revolution [J]. IMF Working Paper, Asia and Pacific Department, September, 2004.

[责任编辑 崔凤垣]