

纪念改革开放 30 周年重点图书

回顾与展望

中国劳动人事社会保障30年

主编 杨宜勇 杨河清 张琪

回顾与展望

中国劳动人事社会保障30年

主编 杨宜勇 杨河清 张琪

图书在版编目(CIP)数据

回顾与展望：中国劳动人事社会保障 30 年/杨宜勇，杨河清，张琪主编. —北京：中国劳动社会保障出版社，2008

ISBN 978 - 7 - 5045 - 7329 - 2

I. 回… II. ①杨…②杨…③张… III. ①劳动人事-人事管理-研究-中国-1978 ~ 2008②社会保障-研究-中国-1978 ~ 2008 IV. F249. 213. 2 D632. 1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 151086 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码：100029)

出版人：张梦欣

*

世界知识印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 26.75 印张 2 插页 435 千字

2008 年 10 月第 1 版 2008 年 10 月第 1 次印刷

定价：68.00 元

读者服务部电话：010 - 64929211

发行部电话：010 - 64927085

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话：010 - 64954652

我的三位校友，杨宜勇、杨河清、张琪主编的《回顾与展望：中国劳动人事社会保障30年》一书，以详尽的史料和清晰的逻辑，展现了改革开放30年来我国劳动就业、人事管理、收入分配、社会保障和劳动关系领域的深刻变革，充分肯定了这一领域改革取得的巨大成就以及它对我国30年经济高速发展的支撑作用，同时也客观分析了这一领域目前存在的主要问题并提出了进一步改革的建议。纵观全书，我们可以感受到作者讴歌30年辉煌成绩的改革者热情和梳理当前面临严峻问题的经济学理性。

本书的一大特点，是综合劳动、人事与社会保障领域所涉及的主要问题，总结了我国劳动力资源由行政配置转变为市场配置的渐进过程。这当然也得益于今年新成立的人力资源和社会保障部，如果人事和劳动仍然分为两个部管，这本书的内容很可能就局限在劳动和社会保障领域了。由此，我想到了健全统一的劳动力市场（现统称为“人力资源市场”）这个话题。我认为，从一定意义上讲，我国劳动人事和社会保障制度改革的历程可以归纳为建立、健全统一的劳动力市场的过程。

在计划经济时代，无论干部还是工人都由政府高度集中配置，企业没有用工自主权，职工长一级工资，要由中央政府劳动部门作出具体规定。当时干部和工人的概念与今天公务员和企业职工的概念区别很大，那时企业中的领导和大中专毕业生都是干部身份。计划经济的劳动力配置方式逐步演变为“大锅饭”“铁饭碗”和平均

宋晓梧：全国政协委员，中国经济体制改革研究会副会长，国家发展和改革委员会原党组成员，国务院振兴东北等老工业基地办公室副主任，国家发展和改革委员会宏观经济研究院原院长。

主义，并造成机关和企事业单位冗员充斥，最终导致全社会效率低下。这不仅为我国改革开放前的经济社会发展实践所证明，其他实行斯大林计划经济模式的国家也概莫能外。为了提高工作效率，苏联和东欧一些实行计划经济的国家都是先着手在劳动工资方面进行改革。回顾我国农村改革和城市改革的实践，实行家庭联产承包制和扩大企业分配自主权也是最先从劳动组织和收入分配入手的。后来，苏东国家搞了“休克疗法”，经济社会发展曾长期停滞，许多经济指标甚至大幅度下降。我国在邓小平理论指导下，实行渐进式改革，探索了一条有中国特色的社会主义市场经济道路。30年来的实践证明，我们选择的道路是正确的。正如胡锦涛总书记在中共十七大报告中指出的，改革开放以来，“我国经济从一度濒临崩溃的边缘发展到总量跃至世界第四、进出口总额位居世界第三，人民生活从温饱不足到总体小康，农村贫困人口从2.5亿人减少到2 000多万人，政治建设、文化建设、社会建设取得举世瞩目的成就”。可喜的是，从事劳动人事与社会保障领域的实际工作者和理论研究人员可以自豪地说：我们也为改革取得举世瞩目的成就添了砖加了瓦，本书浓墨重彩所描绘的各项成绩就是佐证。

同时，回顾30年改革我们也清楚地看到，在渐进式改革的大背景下，我国劳动力市场的发育同样是渐进的。这里不展开讨论为什么劳动力市场是各市场体系中提出最晚的，也不展开争论“劳务市场”“人才市场”“劳动市场”以及现在的“人力资源市场”与劳动力市场的提法内涵、外延究竟哪一个更符合经济学原理，仅就实际工作而言，我们就可以看到劳动力从行政性配置到逐步走向统一的市场配置的曲折过程。计划经济对劳动力进行行政配置从而实行行政分割是理所当然的。从大的方面来讲，第一是城乡劳动力的行政分割，第二是干部与工人的行政分割。要发挥市场机制配置劳动力资源的基础性作用，就必须打破这些行政性分割。

先说城乡分割。在改革的第一阶段，即本书主报告所划分的1978年至1992年的“计划为主、市场为辅”阶段，劳动力市场的概念还没有被官方接纳，一直使用“劳务市场”这一提法，当时的“劳务市场”的确是劳动力资源计划配置的一种补充，并不涵盖农村富余劳动力，所以当时有“城市劳动部”的讥讽之称。20世纪80年代中后期，整顿企业劳动组织的一项内容就是清理农民工，解决

国有企业中“农民工干，正式工看”的问题。现在有人会说，既然“正式工看”，就让正式工下岗。但当时不仅从事劳动行政工作的人员不会有这样的想法，就是从事劳动经济理论研究的人员也鲜有异议，可见城乡劳动力的行政分割多么严重。1993年，中共十四届三中全会《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》第一次鲜明地提出了劳动力市场这一概念，指出要“改革劳动体制，逐步形成劳动力市场”。当时理论上已经明确了要建立统一的劳动力市场，逐步克服城乡行政分割、地区和部门行政分割等问题，使用人单位和劳动者可以跨地区、跨部门、跨行业进行相互选择，在全国范围内实现劳动力与其他生产要素的最佳组合，充分发挥市场配置劳动力资源的基础性作用。90年代中后期，农村富余劳动力进城打工逐步被纳入常规性劳动工作，但由于历史形成的各种制度障碍，农民工与城市职工同工同酬的问题一直没有得到解决，农民工与城市职工的劳保福利待遇更有云泥之别。2003年，中央提出树立和落实科学发展观，重视城乡统筹发展，注重解决城乡差距，农民工的问题进一步得到重视，以清理拖欠农民工上千亿元工资为标志性事件，明确了农民工与城市职工有同等的就业权利，各地积极探索建立符合农民工特点的各类社会保险项目和维护农民工权益的制度保障，开展对农村富余劳动力转移的职业培训，建立城乡统一的劳动力市场被真正提到了重要议事日程。当然也要看到，由于种种原因，建立完善的城乡统一的劳动力市场还需假以时日。希望农民工一词早日成为考古用语。

再说干部与工人的分割。20世纪80年代开始的国有企业改革开始触及计划经济时期形成的干部、工人身份界限。当改革把国有企业从政府的附属物推向市场，使之成为独立经营、自负盈亏的市场主体时，企业中的干部就必然和国家机关工作人员分离，成为企业职工的一员。1988年，劳动人事部分解为劳动部和人事部，前者主要管企业职工，后者主要管公务员和事业单位职工，这与计划经济时期那种干部、工人身份的行政分割相比，是很大的进步。20世纪上半期劳动部门大力推行企业全员劳动合同制度，进一步打破了企业内部干部与工人的行政性分割，有利于企业全体从业人员的劳动力市场配置。那么对企业职工与公务员分别管理应当如何分析？实际上，建立统一的劳动力市场并不意味着在劳动力市场上不

存在地区、部门、行业差别，更不意味着所有的劳动者都是同等的素质。由于各种差别的存在，全国统一的劳动力市场可以按不同性质自然分出不同的类型或层次。其中，企业职工与政府公务员就是可以被划分为两种不同的类型，这在发达市场经济国家也是通行的。通过对劳动力市场的分类或分层，可以深入、细致地对比分析不同类型、不同层次劳动力市场的特点和作用，从而更好地研究整体劳动力市场。1993年《国家公务员暂行条例》实施后，我国企业职工与国家公务员正式区分为两类劳动力市场子系统。关键在于自然分类不同于行政分割，各类或各层的劳动力市场子系统应当是统一劳动力市场的有机组成部分，所有劳动者的基本权益应当大体一致，并且跨层次流动应不受行政阻碍。可是我国企业职工与国家公务员合理分类之后，两者之间的有机联系没有很好建立起来，基本劳动权益也不够平衡。例如，“劳动力市场”与“人才市场”的职能一直存在诸多交叉，公务员是不是也在付出“劳动力”，企业高级技工是不是“人才”。再如，十多年来，企业退休人员的养老待遇与公务员的退休待遇差距越来越大，很不合理，企业退休人员十分不满，过去曾是干部身份的人，反响更为强烈，在一些地方甚至引发了冲击党政机关的群体事件。近几年国家连续提高企业退休人员的养老待遇，但仍未釜底抽薪，从制度上建立合理的平衡协调机制。这些问题长期得不到解决，与劳动、人事长期分两个部门管理有关。2008年，第十一届全国人大第一次会议通过国务院机构改革方案，把劳动、人事两部门合并，成立了人力资源和社会保障部，部内设国家公务员局，既有合理的分类管理，又有高层的组织协调，可以预见，我国统一的劳动力市场建设将迈上一个新的台阶。

从广义的概念看，劳动力市场由各要素和子系统组成。劳动力的供给方、需求方和劳动力价格是构成劳动力市场的三个主要素，三者相互影响和制约，决定了劳动力市场的基本态势。从具体的劳动工作看，就业涉及劳动力市场的供求问题，工资涉及劳动力市场的价格问题，社会保障涉及劳动力市场的稳定问题，职业安全卫生涉及劳动力市场的安全问题，职业培训涉及劳动力市场供求双方的素质问题，劳动法律法规涉及劳动力市场的运行规则问题，等等。它们构成了劳动力市场的不同侧面，分别是劳动力市场的子系统。

这些子系统，除职业安全卫生外，《回顾与展望：中国劳动人事社会保障30年》一书都涉及了，内容相当丰富。书中在客观分析当前问题的基础上提出了进一步改革的建议，进而描述了对未来的展望，很鼓舞人心。这里，我想补充一点，我认为健全劳动力市场组织行为，是当前进一步培育我国统一劳动力市场的关键环节。

劳动力资源由政府配置转变为市场配置后，用人单位与职工是不是完全作为分散的个体在劳动力市场上相互作用呢？现代市场运行的经验说明，劳动力市场上的个体行为不仅要受到国家法律法规制约，还要受到组织行为的制约，即单个用人单位和单个劳动者的劳动契约关系受到经营者组织和工会组织集体谈判条款的制约，在那些没有工会组织的用人单位中，劳动条件的确定也大都参照同类集体谈判条款。在市场经济条件下，劳动力供求双方的组织行为有十分重要的意义。一是由供求双方的组织进行集体谈判来确定劳动条件，协调有关的劳动关系，可以使政府处在比较超脱的地位，正常情况下不会与经营者组织或工会组织发生直接的对立，从而有利于社会和政治局势的稳定。二是由经营者组织和工会组织集体谈判条款约束劳动力市场上的个人行为，特别是企业内部的大量劳动关系，政府就可以摆脱日常的、个别的、具体的劳动关系，集中力量于宏观调控和立法监督。但是，由于种种原因，我国劳动力市场的组织行为至今很不健全，大量应当在企业内部或行业内部通过工会和雇主组织协商解决的矛盾，都被推到了各级政府面前。1993—2002年，我国集体劳动争议案从每年684件上升到11024件，平均每年增长40.5%，2003—2007年，共发生集体劳动争议案60万件，平均每年12万件，与前5年相比，上升30%，劳动关系日趋紧张。由于劳动力市场组织行为缺失，劳动争议案特别是集体劳动争议案绝大多数不得不由各级政府出面处理，这干预了企业内部的劳动纠纷，原本应由劳动力供求双方协商解决的市场机制被大大局限住了。

完善劳动力市场的组织行为，涉及雇主组织和工会组织。在社会主义市场经济条件下，工人的组织权、谈判权、罢工权如何界定？经营者的组织权、谈判权、关厂权如何界定？这显然不是单纯的经济问题，而是关系到社会体制和政治体制的综合性问题。2005年，胡锦涛总书记在中央党校省部级主要领导干部提高构建社会主义和

谐社会能力专题研讨班上的讲话中指出：“随着我国经济社会的不断发展，中国特色社会主义事业的总体布局，更加明确地由社会主义经济建设、政治建设、文化建设三位一体发展为社会主义经济建设、政治建设、文化建设、社会建设四位一体。”展望我国劳动人事和社会保障事业发展前景，确实需要经济、政治、文化、社会四轮驱动，借鉴成熟市场经济国家的经验，立足我国实际情况，进一步培育和健全统一的劳动力市场。

2008年9月

今年是我国改革开放30周年。改革开放以来,我国现代化建设取得了举世瞩目的成就,人民生活实现了从温饱不足到总体小康的历史性跨越,各项社会事业显著进步。面向未来,中国的发展已经站在一个新的历史起点上。在这样一个关键时刻,全面客观地回顾改革开放的历史进程,辩证科学地总结改革开放的实践经验,对于继续推进各项改革事业的发展尤为必要和迫切。

在改革开放的进程中,劳动人事科学的理论研究者同劳动人事管理的实际工作者一道,为探索具有中国特色的劳动人事管理体制付出了艰苦不懈的努力。30年来,老、中、青三代人在我国劳动人事科学的理论研究与实践探索方面,取得了诸多可喜的成果。行将问世的《回顾与展望:中国劳动人事社会保障30》(以下简称《回顾与展望》)就是其中一个十分重要的成果。该书既是历史的总结,也是现实的思考。它凝聚了20余位作者的才学智慧与辛勤汗水,通过系统的分析和总结,以一种历史的眼光审视我国劳动人事制度的改革脉络与制度创新。本书作者的共同愿望是:以集体的力量撰写出一部高质量的著作,透过我国劳动人事和社会保障事业30年来发展的成长轨迹,来纪念改革开放的30年。

《回顾与展望》主要由四个篇章构成。第一篇“就业与收入分配”,主要研究劳动力市场、就业管理、职业技能鉴定、企业工资制度、收入分配等五个方面,揭示出我国在几个领域的改革历程,指出了所取得的成绩和面临的问题。改革开放推动了我国经济体制的变迁和劳动制度的变革,使得劳动力自由流动成为必要和可能,劳动力市场及其相关制度也在这一转变中获得了较大的发展。劳动力

袁伦渠:国务院参事,教授、博士生导师。

市场成为我国建设社会主义市场经济体系的重要组成部分。

本文着重指出，随着近年来国有企业改革进入体制转换和结构调整的攻坚阶段，为了顺利实现国有企业存量劳动力的剥离，帮助和引导下岗职工和失业人员逐渐从计划体制过渡到市场就业，劳动力市场培育及制度建设的主要着力点有二：一是机制建设，即实行劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业的就业方针，建立市场导向的就业机制及相应的制度；二是进一步加强对人力资源市场“载体”的建设。建立健全管理制度，完善市场运行规则，发育和规范各类劳务中介组织，完善公共就业服务体系，促进人力资源市场建设的科学化、规范化和现代化。

第二篇“人力资源开发与管理”，探讨了人力资源开发体制、企业人力资源管理制度、行政事业单位人事制度、教育制度等四个方面的改革与完善，提出“人力资源是第一资源”的战略判断，指出充分开发利用人力资源、提高管理的科学性和人性化，以及重视教育事业的在人力资源强国建设中的作用，是我国实现人才强国战略的应有之义。

在计划经济体制下，人才流动受到了严格的政策限制，企业的人事工作大都属于一些流程性极强的事务性工作。随着市场经济的迅速发展，人才市场化趋势加强，如何留住人才成为企业关注的焦点，组织的人力资源管理意识被唤起。随着2003年我国加入WTO，大规模的跨国公司随即进入我国开设分公司，我国的一些企业也开始谋求全球化发展。企业竞争的加剧，未来不可预知性的加强，促使企业间的“人才争夺战”愈演愈烈。人力资源管理者面临着前所未有的巨大挑战：如何战略地看待人力资源，如何战略地管理，如何使人力资源战略与企业战略更好地配合成为企业整体战略，乃是必须要考虑的重大问题。人力资源管理既然被提升至战略管理的高度，人力资源管理者也就成为组织管理层的战略合作伙伴和决策制定参与者。胡锦涛总书记在中共十七大报告中指出，要“优先发展教育，建设人力资源强国”，自此，我国依靠人力资源开发与管理推进富国强民的战略，被正式提到议事日程，“人”将在国家复兴和社会建设中发挥前所未有的能动价值。

第三篇“社会保障”，通过对我国养老保障、医疗保障、失业保障、工伤保险、生育保险、社会救助及社会福利等几个制度的建立

与完善过程的研究，揭示出社会保障作为与新中国社会经济发展相伴而生的一种制度安排，其在30年的发展变化。从以单位为中心的国家单位保障制度，到“社会保障”概念首次在“七五”计划中被提及，从《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》中明确要求“建立多层次的社会保障体系”，到目前“国家—社会”保障制度框架的基本形成及覆盖广泛的保障体系的发展，可以看出我国的社会保障制度正在尊重现实国情、重视家庭保障与社会互助、践行渐进式发展原则的理念推动下，向着全面化、立体化的模式构建稳步前进。可以说，建设一个能够公平惠及全体国民的、健全的中国特色社会主义的社会保障制度，将成为我国社会保障事业发展的目标和方向。

第四篇“劳动关系与劳动法制”，主要围绕劳动关系发展和劳动法制改革两个主题展开。我国的社会结构变迁是劳动关系变革的社会基础。前者可细分为“从农业传统型社会向工业现代型社会转变”的社会转型，以及“从高度集中的计划经济体制向市场经济体制转变”的体制转轨。在社会变迁的条件下，劳动关系的处理将对一国的经济发展产生巨大的影响，而市场经济的思维导向又会使劳资间展开无限次的利益博弈，于是，聚焦于劳动关系调整的劳动法律体系、集体协商机制等的建立和完善，就成为导引我国当代劳动关系总体发展态势的宏观手段和规制工具。

2007年，对于推动我国劳动关系的调整与发展具有划时代的意义，《劳动合同法》《就业促进法》和《劳动争议调解仲裁法》的先后颁布，表明我国政府实现劳动关系管理规范化、法制化的决心和信心。随着2008年三部法律的逐步施行，劳动者和用人单位进入了全新的劳动关系时代。劳动关系的调控模式初步实现了全国一统化。同时，组织人力资源管理的理念和方式也在面临巨大挑战，这将对包括公共部门在内的各类组织的生产经营及管理活动带来深远的影响。

劳动是人类最基本的实践活动，是推动人类社会发展的永恒动力。纵观几千年的人类发展史，无论是简单的手工业，还是协作的机械工业，无论是商贸运输，还是知识产业，大都与“劳动”密不可分，而只是劳动在不同时期以不同的形式表现而已。我国历来高度关注劳动问题，在国家发展战略层次上优先考虑和安排，就充分

证明了这一点。

今天，面对错综复杂的国内国外局面，我国的改革开放进入了关键时期。当前，经济社会中出现的一些突出矛盾和问题，大都与转变发展方式的阶段性特征相联系，在传统发展方式难以为继、新型发展方式尚未实质性破题的特定阶段，实现改革开放的新突破就显得格外重要。在系统总结30年改革经验的基础上，探索研究新阶段改革开放的制度安排和政策选择，是心系国家安危、勇担改革重任的理论工作者和政策研究者的历史使命。

近年来，在总结发展实践、借鉴国外发展经验、适应新的发展要求的背景下，我国提出了以人为本、全面协调可持续发展的科学发展观。在推动有利于科学发展的劳动人事管理体制的建立和完善方面，劳动人事科学事业的研究者和工作者大有可为。《回顾与展望》一书的作者是一个实力强大的团队，该书的策划与主持人是国家发展和改革委员会社会发展研究所所长、博士生导师杨宜勇研究员，首都经济贸易大学劳动经济学院院长、博士生导师杨河清教授和副院长张琪教授；参与撰写的人员还有我国劳动人事科学领域的著名专家、教授、研究员、博士等，汇聚成了一个理论基础扎实、实践经验丰富的学者群体。我相信，他们对就业与收入分配、劳动力市场、人力资源开发与管理、社会保障、劳动关系与劳动法等方面的科学研究和实践探索必将为我国的现代化建设提供有力的制度保障和智力支持，该书的出版问世将会对我国劳动人事和社会保障制度的进一步改革和完善提供有益的帮助。

2008年9月于北京

今年是改革开放30年。30年弹指一挥间。但是，正是这30年，中国又一次发生了翻天覆地的变化。站在今天，放眼过去，我们可以骄傲地说，这30年是中国数千年历史中又一个伟大的30年。从社会进步与发展的角度来看，这30年甚至可与始于1919年“五四”运动的那场波澜壮阔、可歌可泣的新民主主义革命的30年相提并论。因此，我们要赞美、要讴歌这30年。

回眸这30年，在中国共产党的领导下，在邓小平理论、“三个代表”思想和科学发展观的指引下，中国人民勇于探索，不断创新，冲破种种羁绊，走过了一条特色独有的艰难的发展道路，完成了举世无双的伟大变革，社会、经济、文化各个领域实现了前所未有的大跨越、大发展、大进步。可以说，这30年的历史，是中国的经济从“濒于崩溃边缘”到“当惊世界殊”的历史；这30年的历史，是破除各种思想束缚、寻找或者回归发展常态的历史；这30年的历史，是改革不适合现代化发展要求的体制机制、建立现代国家发展模式的历史；这30年的历史，是“放眼向洋看世界”，对外开放、融入世界的历史；这30年的历史，是由经济发展突破，拓展为政治、文化、社会全面进步的历史；这30年的历史，是探求“以人为本”、弘扬人的价值，保障自由，彰显民生的历史，因而也是全体人民共同创造的民族复兴史、和平崛起史。

同样地，伴随着思想和观念的革新与经济体制改革的逐步深化，我国的劳动人事和社会保障事业也在不断地摸索中走出了一条“有中国特色的道路”，取得了辉煌的成就，为改革开放的大局，为30年社会经济的进步提供了有力的支持。

改革开放“三十而立”的今天，我们不仅要回顾历史、总结成就，面对成就，我们更要思考——教训与经验，面对成就，我们更应思考——如何才能更好地开启未来，为下一个10年、20年、30年……

从内容来看，《回顾与展望：中国劳动人事社会保障30年》一书既是历史的总结，也是现实的思考。此书既是一个大舞台，也是一篇大文章。在这个舞台上，如何上演一出精彩的好戏，让各个角色真实凝练地再现现实，在这篇大文章中，如何把握好纲领、脉络、视角、观点，如何运用好繁杂的文献资料，如何更全面、更客观地展开评价，以向读者真实简要地展示我国的劳动人事与社会保障制度各领域30年的演进历程，对时间短促、资源与能力有限的作者们是很大的挑战。20余位作者中，有亲身见证、积极参与了改革开放30年的我国的劳动人事与社会保障制度变革的专家学者，有改革开放后出生，享受着改革开放成果，并开始为改革开放添砖加瓦的青年学子。他们经历了一个共同的时代，他们有一个共同的愿望：我们的国家在30年飞速发展的基础上，迈出更有力，更稳健的前进步伐。他们还有一个共同的心愿：编撰一部较高质量的著作来纪念改革开放30年，纪念我国劳动人事和社会保障事业发展进步的30年。

他们是本书的策划与主编——国家发展和改革委员会社会发展研究所所长、研究员、博士生导师、首都经济贸易大学中国人力资源和社会保障发展研究院院长杨宜勇博士（负责审定主报告和第一篇，并部分撰写了主报告和第一篇的第一章、第四章、全文撰写了第二篇的第四章），首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师杨河清博士（负责审定第二篇、第四篇，并部分撰写了第二篇的第一章、第二章、第三章），首都经济贸易大学劳动经济学院副院长张琪教授（负责审定第三篇，并部分地撰写了第三篇的第二章）；他们中有我国劳动人事科学领域的著名学者，原劳动和社会保障部职业资格鉴定中心主任、博士生导师陈宇教授（撰写了第一篇的第三章）；他们还包括参加撰写总报告的刘永涛、黄燕东、王晶、何奇、谢琼、冯俭，参加撰写第一篇的云鹏、谭永生、李小曼、池振合、邢伟，参加撰写第二篇的王阳、王丹、潘虎、周帅，参加撰写第三篇的刘雄、张捷、吕学静、王燕楠、葛曼、李燕荣、潘华、

李璐，参加撰写第四篇的陶文忠、李琪。

今天是北京奥运会开幕的日子，这是在纪念改革开放 30 周年之际，我们迎来的一个最重要的日子。一个有特色、高水平的奥运会在中国举行这一事实本身就是改革开放在中国取得了巨大成功的最好的诠释。这是一个中国人永远不会忘怀的日子。也可能是精心安排，也可能是巧合，在这个日子里，凝结着各位作者对美好未来的期待与笔墨心血的文稿成书付梓。在书稿即将面世之际，谨对为本书的出版付出辛勤劳动的中国劳动社会保障出版社的各位编辑致以衷心的感谢。

本书的撰写和出版还受到了国家重点学科——劳动经济学研究项目、教育部人文社会科学研究项目、科技创新平台——北京市劳动人事发展研究中心研究项目、北京市属市管高校拔尖创新人才项目的支持，在此一并表示感谢。

楊河清

2008 年 8 月 8 日

目 录

主报告 中国劳动人事社会保障制度转型的 30 年： 从计划的安排到市场的融合再到劳动的和谐	1
--	---

第一篇 就业与收入分配

第一章 中国劳动力市场建设的 30 年	37
一、劳动力市场建设改革路径回顾	38
二、对劳动力市场发展和改革的评价	52
三、劳动力市场建设改革展望：与人才市场融合为 统一的人力资源市场	56
第二章 中国就业管理体制改革的 30 年	62
一、中国就业政策的变迁及评估	62
二、中国就业取得的主要成就及存在的主要问题	71
三、中国就业政策的展望	74
第三章 中国职业技能鉴定体制的 30 年	78
一、恢复阶段：重建工人技术等级考核制度（1978—1985 年）	78
二、调整阶段：确立国家工人考核制度（1986—1990 年）	80
三、转轨阶段：创建职业资格证书制度（1991—1994 年）	82