

中国劳动科学研究报告集

(1992—1993年度)

劳动部劳动科学研究所编

人 民 出 版 社

2-53

3/2

中国劳动科学研究报告集

ZHONGGUO LAODONG KEXUE YANJIU BAOGAO JI

劳动部劳动科学研究所编

人民出版社出版发行 新华书店经销

850×1168 毫米 大 32 开本 11 印张 280,000 字

1995 年 3 月第 1 版 1995 年 3 月北京第 1 次印刷

印数 0,001—1,000 册

ISBN7-01-002179-1/F·498 定价 15.00 元

前 言

《中国劳动科学研究报告集》(1992—1993 年度)与读者见面了!

这本报告集是系列报告集的第四辑,前三辑已先后在人民出版社出版,受到了读者的好评。我们出版这些报告集,既是对我所科研成果很好的总结,又是对我所一定时期的科研成果的一次展示。其根本目的则在于方便实际工作部门的同志和有关的理论工作者充分利用这些研究成果,为本职工作服务。

与前几本报告集相比,这本报告集有以下几个显著特点。一是研究领域较广泛。在所收集的 10 篇研究报告中,其涉猎范围包括劳动、工资、社会保险及劳动法等领域。在每一篇研究报告中,既有基础理论研究,又有实用性研究;既有对改革现状的研究,又有预测和发展战略研究;既有综合性研究,又有对单一问题进行的研究;既有对国内劳动问题的研究,又有国内与国外相关问题的比较研究。充分体现了理论与实际相结合、短期与长期研究相衔接、国内与国外经验相互借鉴的研究宗旨,这也是我所科研方法的一大进步。二是实用性研究得到加强。细心的读者不难发现,有几篇研究报告具有较强的实用价值。如《农村劳动力跨地区流动中的劳动管理问题》、《关于我国现阶段缩短工作时间问题研究》是直接为劳动部中心工作和劳动领域有关改革服务的。三是进行了一些紧迫性问题研究。如《我国劳动力市场培育与发展研究》、《关于我国现阶段劳动关系调整工作的研究报告》。实践证明,这两篇报告对劳动部工作起到了指导作用。四是与国外有关机构的合作研究得到进一步加强。这几年,我所与俄罗斯劳动科学研究所合作密切,先后进行了“中国俄罗斯社会保险发展问题”和“中俄劳动者收入问

题”等研究,写出了研究报告。这些科研成果对两国劳动部门的工作起到参考作用。需要指出的是,我所还于1991年与前苏联劳动科学研究所进行了“中苏就业问题研究”,这次我们也把该研究报告收入本报告集,供大家参考。《中苏就业问题研究》、《中俄劳动者收入问题合作研究报告》、《中国俄罗斯社会保险发展问题合作研究报告》三篇报告也可以成为一个整体,反映出我所与前苏联劳科所、俄罗斯劳科所的合作成果。

本书由劳动部劳动科学研究所所长夏积智担任主编。我们把该书奉献给读者,希望能得到社会各方面同志的关心和指教。同时,我们衷心感谢人民出版社对本书出版给予的支持。

编 者

1995.3.10

目 录

我国劳动力市场的培育与发展研究·····	(1)
关于我国现阶段劳动关系调整工作的研究报告·····	(29)
附件一:西方市场经济国家的集体谈判机制·····	(50)
附件二:国际劳工组织(ILO)关于集体谈判和集体协议 的有关公约、建议书和论述·····	(68)
中国工资制度改革总体研究报告·····	(73)
劳动合同法若干问题研究·····	(128)
附件一:关于劳动合同制的理论观点综述·····	(143)
附件二:我国劳动合同法立法概况·····	(152)
附件三:国外劳动合同法立法概况·····	(158)
农村劳动力跨地区流动中的劳动管理问题·····	(164)
关于我国现阶段缩短工作时间问题研究·····	(185)
附件一:关于河南省工时制度的调查报告·····	(202)
附件二:关于四川省缩短工作时间问题的调查报告·····	(210)
附件三:关于缩短工作时间问题的观点综述·····	(216)
附件四:国外及我国港台地区工作时间的法律规定·····	(220)
附件五:美国、德国、日本、前苏联及前捷克工作时间的 情况及变化特点·····	(226)
各国劳动基本法比较研究·····	(244)
附件:各国劳动基本法情况比较一览表·····	(264)
中苏就业问题研究·····	(278)
中俄劳动者收入问题合作研究报告·····	(297)
中国俄罗斯社会保险发展问题合作研究报告·····	(326)

我国劳动力市场的培育与发展研究

社会主义市场经济目标的提出,标志着我国经济体制改革进入了一个新的历史阶段。与这一目标相适应,劳动领域改革的重心将转到劳动力市场的培育和运作上来,并以此为主线,构架新体制,最终实现市场对劳动力资源配置的基础性作用。为此,系统地分析劳动力市场的基本运行规律,总结和归纳市场经济国家劳动部门的地位和作用,研究和制定我国培育与发展劳动力市场的目标,并在此基础上确定劳动领域以市场为取向的各项改革的思路 and 对策,是劳动理论和实际工作部门当前最紧迫、最重要的任务。

劳动力市场作为生产要素市场体系的一个组成部分,是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。它涉及到劳动者从求职、就业、培训、失业和转业,直至退休的全过程;涉及到用人单位招聘、报酬给付、提供劳动安全卫生条件、福利待遇、辞退更新职工等诸多环节;还涉及劳动关系的确立、调整和终止,以及市场中介服务、信息引导和法制管理等。所以,劳动力市场是市场经济条件下劳动工作的中心。劳动领域的各项改革都要围绕培育与发展劳动力市场进行。本报告主要从确立市场主体、培育运行机制和调整国家干预的角度,设计我国劳动力市场发展的总体目标,并拟定实现这一目标近期应采取的对策措施。

本报告立足于三个基本要求,一是把研究目标放在中期和近期,即以今后 7 年时间为限,特别突出今后二、三年的改革进程;二是以劳动力市场为准绳,评判以往劳动领域的各项重大改革并提出深化改革的方向和道路;三是力求突出可操作性,摒弃以往劳动力市场研究中个别理论问题的纠缠,集中研究面临的难题和实践方法。

一、劳动力市场的一般特征和运行规律

劳动力市场在西方国家最早孕育成熟。因此,分析研究市场经济发达国家劳动力市场的演变阶段、一般特征和运行规律,对设计我国劳动力市场框架有重要的借鉴意义。

(一)西方市场经济国家劳动力市场的演变阶段

从一般意义上来说,西方国家劳动力市场的历史演变大体上可分为以下几个重要阶段:

1、**资本原始积累时期,属于强权造市场阶段。**以暴力手段剥夺生产者,强迫小生产者和生产资料相分离,并使劳动力的所有者成为自由人,从而形成劳动力市场供给主体。与此同时,通过各种掠夺手段,使生产资料相对集中,造就了劳动力市场上的需求主体。

2、**机器大工业发展时期,属于自由竞争的劳动力市场阶段。**机器大工业不仅把所有劳动力都卷入市场,而且使自由竞争原则充分得到体现。同时,由于劳动关系双方的矛盾比较尖锐,工会和雇主组织逐渐发展成为两相对抗的利益集团。工会组织以及劳资谈判、集体合同的出现,是劳动力市场演变阶段的里程碑。

3、**国家为缓和劳资矛盾,稳定社会经济生活,对劳动力市场实行干预的阶段。**本世纪二三十年代,在经济危机严重,大批劳动者失业,劳资矛盾尖锐的背景下,以凯恩斯为代表的经济学家,主张国家全面干预经济生活。战后,西方市场经济国家以及一些新兴的工业国家,为了实现充分就业和经济振兴的发展目标,不同程度地加强了对劳动力市场的全而干预和宏观调节。许多发展中国家也借鉴了这种做法,大大缩短了劳动力市场演变进程。当然,这些国家劳动力市场还不成熟,国家干预也不健全。

(二)劳动力市场的共同特征

市场经济的发展,在不同国家有不同的模式,劳动力市场也各具特点。但作为人类社会的配置劳动力资源活动中的文明产物,劳

动力市场是具有共同特征的。作为成熟的劳动力市场,至少应具有四个基本特征。

1、**统一**。市场作用范围,覆盖全社会,既不允许各种人为的市场分割,也不允许非市场机制的干扰。在市场建设规划上,统一布局。在市场规则上,统一原则和基准。在劳动力市场同其他要素市场关系上,衔接配套,协调运行。

2、**开放**。企业之间、城乡之间、区域之间联接、贯通。劳动力既可从社会流入企业,也能由企业流向社会。劳动力在利益机制导向下,通过生产开发和产业转移实现就业,城乡就业差别趋于缩小。劳动力跨区域的流动也不受限制。劳动力市场信号在企业之间、城乡之间和区域之间传播,引导着劳动力资源的供求和流动。劳动力市场的开放性还表现在劳动力在国际的范围流动,即劳动力市场国际化。

3、**竞争**。劳动者之间为就业岗位和工资待遇而竞争;雇主之间为招聘高素质人才和所需数量的合格劳动力竞争;劳动者同雇主之间围绕劳动条件特别是工资待遇展开竞争。这些竞争以市场主体的平等性为基础,通过供求双方的相互选择和工资杠杆调节实现的。

4、**有序**。劳动力市场的有序运行由两方面的基本规定来保证。一方面要依据市场机制正常地发挥作用,建立在价值规律基础上的供求、竞争、工资三大要素交织着发生动态连锁关系,完成对市场的内在调节过程;另一方面,又依靠国家一系列法律法规来弥补劳动力市场的缺陷,规范市场行为,诸如限制市场垄断和促进公平竞争。

(三)劳动力市的运行规律及衡量标准

在发达国家劳动力市场的运行中,主体双向选择是劳动力市场运行的客观基础,以工资待遇为主要内容的人工成本或劳动力价格,是调节劳动力供求和流动的主要信号,两者构成劳动力市场的“无形之手”。如果市场机制能够较好地发挥调节功能,市场秩序

依靠市场机制内在力量得以维持,则政府基本不干预,只是对市场实行间接监控。当市场运行存在较大障碍,机制失灵,秩序紊乱时,政府才出面干预,以维护市场秩序,推动市场运行。

1、市场主体为达到各自的利益目标而进行双向选择。劳动力所有者作为供给主体,具有自由支配自身劳动力的权利;雇主(用人单位)作为劳动力的需求主体,在独立经营、自负盈亏的条件下,也有权利按照生产经营需要和工作岗位特点选择必要数量、相应素质的合格劳动力。这种双向选择,是在广泛的社会经济领域内展开的,劳动力的所有权关系和使用权关系相当明确,供求双方均有强烈的收益及风险意识。

2、工资收入反映劳动力价值和市场供求状况。一定数量的工资收入,是劳动力再生产的必要条件,更是劳动者参与市场就业、选择工作单位和合理流动的主要目标。在劳动力市场上,工资首先是劳动力价值的转化形式,劳动力价值则取决于生产、发展、维持和延续劳动力所必需的生活资料的价值。许多国家以维持劳动力所有者的最低生活水平为依据,确定某一时期的最低工资标准,实际上正是考虑到了劳动力的最低价值因素。在此基础上,工资的決定在很大程度上受劳动力供求状况影响,劳动力供求关系决定市场工资率的变化,而市场工资率又调节劳动力的供求。劳动力的流动,是这种供求关系调节的外部表现形式。目前通行的供求双方协商、劳资谈判等方式,都是依据市场工资率、供求状况、边际生产率、劳资双方集体力量的对比和均衡,来确定工资水平。

3、“无形之手”与“有形之手”密切结合。如果说自由竞争阶段的劳动力资源配置,主要是通过市场机制这只无形之手实现的,那么在现代发达市场经济国家中,政府在建立规章制度、进行政策干预等方面,对劳动力市场起着很大的调控作用。如管理劳动事务,发展市场中介,维护公平竞争,调节社会分配,改善劳动关系,依法保护劳动者的正当权益等。通过有形之手和无形之手的密切结合,弥补市场运行的自发、盲目、滞后等缺陷,防止市场运行失灵,使劳

动力资源的配置得以优化。

综上所述,根据发达国家劳动力市场的实践经验、一般特征和运行规律,我们认为,判断劳动力市场是否形成,主要有两个标准:(1)市场主体的确立程度指标。包括:劳动者的自主择业率,用人单位的自主招聘率,企业自主分配率。(2)市场机制的作用程度指标。包括:由市场决定劳动者工资收入的比率,由工资信号引导的劳动力流动率。

衡量劳动力市场成熟与否,还应考虑到市场的服务体系的完善程度和政府调控市场手段的健全程度,应再加上三个标准:(1)国家干预劳动力市场的方式和效果,具体指标是劳动立法和监察的范围,市场秩序状况。(2)劳动领域社会服务体系的覆盖面,具体指标是接受社会服务的劳动者占全部劳动者的比率。(3)市场主体双方行为的规范化、组织化的程度,具体指标是劳动合同订立率和通过集体协商解决共同关心问题的成功率。

(四)我国劳动力市场与社会经济发展的关系。

1、我国劳动力市场的特殊性。以公有制与按劳分配为主体的社会主义市场经济体制,使我国劳动力市场不仅具有劳动力市场的一般特征,而且还具有特殊性。

首先,我国劳动力市场的发展是同社会主义制度的完善紧密结合在一起的。西方市场经济国家的劳动力市场以资本主义私有制和雇佣劳动为基础。因此,坚持社会主义公有制和按劳分配为主体,是我国培育与发展劳动力市场的基本制度前提。

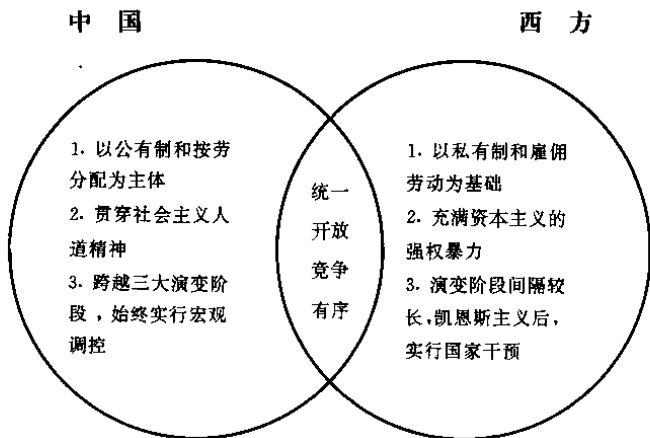
其次,我国劳动力市场的培育以开发利用资源为宗旨。因此,我国劳动力市场的形成和发展要充分体现社会主义的人道精神,通过国家干预强化市场保护政策。西方国家劳动力市场的形成伴随着强权和暴力,如圈地运动和奴隶贸易。

其三,我国劳动力市场的发展受高度集中的计划经济体制的惯性影响。西方国家的劳动力市场,是在生产关系内部自发产生,至今已发育成熟。而我国的劳动力市场则需要在双重体制的摩擦

与吻合的过程中成长。同时,城乡之间的开放程度也比西方国家小得多。市场的不完全性、封闭性、非竞争性和盲目性都比较明显。因此,培育和发展统一、开放、竞争、有序的劳动力市场,是现阶段我国劳动工作的中心环节,也是我们的基本改革目标,是一项长期的战略任务。

其四,我国劳动力市场的培育和发展一开始就要置于社会主义国家宏观调控之下。由于存在历史条件、文化传统和经济发展水平的差异,再加上原有计划体制及劳动、工资和社会保险制度的种种制约,决定了我国劳动力市场的培育和发展不可能循蹈西方老路,而必须从实际出发,走出一条中国式的道路。为了避免社会经济混乱,提高市场建设效率,在劳动力市场的初创阶段,就要加强宏观调控,逐步提高劳动力市场竞争程度,并通过必要的市场中介提供优质服务,使市场竞争的优势和宏观调控的优势互相补充,融为一体。

附录一、中国劳动力市场与西方劳动力市场比较图



附录二、中国目前劳动力市场与西方国家劳动力市场的主要区别表

项目	中国劳动力市场	西方国家劳动力市场
前提条件	以公有制和按劳分配为主体	以私有制和雇佣劳动为基础
形成阶段	贯穿社会主义人道精神	充满资本主义强权暴力
统 一	目前具有不完整性	不存在非市场障碍
开 放	目前还有较大的封闭性	不存在人为限制
竞 争	市场主体地位还没有完全确立,工资还不完全由市场决定	自由竞争+国家干预
有 序	正在探索建立新秩序的手段	善于在平衡与失衡中建立秩序
发展过程	跨越三大演变阶段,始终实行宏观调控	演变阶段间隔较长,凯恩斯主义后,实行国家干预
供求关系	基本是供方市场,且后备劳动力素质低	基本上供求平衡,结构矛盾是主要矛盾

2、劳动力市场与我国社会经济发展的相互关系。劳动力市场作为市场体系的重要组成部分,必然受其他要素市场的制约和影响。同时,劳动力市场也是市场体系中最活跃的要素市场,对社会经济的发展具有重要的作用。

(1)保证社会经济稳定发展。培育和发展劳动力市场,帮助劳动者解决就业问题,调整劳动关系,加强劳动保护和社会保险,可以避免劳动群体的动荡不安,保持社会经济稳定,从而有利于建设社会主义市场经济。

(2)促进企业经营机制的转换。公有制企业,特别是国有大中型企业,是社会主义市场经济的主导力量。要加快转换经营机制,建立现代企业制度,必须使企业成为真正的市场主体,参与市场竞争。企业活力的源泉在于劳动者的积极性、智慧和创造力的充分发挥,一个重要条件是,灵活调节、合理分配、人尽其才、才尽其用,这正是劳动力市场的重要功能之一。

(3)提高生产率和经济效益。新的体制之所以能够取代旧的体制,最重要的一点在于前者能够比后者创造更高的生产率和经济效益。建立在公平竞争基础上的劳动力市场,推动供求主体相互选择和劳动力合理流动,必然调动职工的工作积极性和创造性,促进企业生产率和经济效益的不断提高。

(4)推动社会主义市场经济建设。市场经济是有机的整体,劳动力市场与其它要素市场既相互联系、互相促进,又相互影响、互相制约。在市场体系中,商品市场和生产资料、金融、房地产、技术、信息等生产要素市场,其主体或者是财物因素,或者是媒介因素,唯有劳动力市场主体是能动因素。在现代社会里,正是劳动力市场主体的能动性,使得其他市场更富活力和生机,如果没有成熟的劳动力市场,其他各种市场都难以发挥作用。从这个意义上来说,劳动力市场在市场体系中处于举足轻重的地位。

二、劳动部门在劳动力市场中的地位与作用

(一)市场经济国家劳动部门在劳动力市场中的地位与作用

劳动(劳工)部门最早产生于西方市场经济国家。在劳动力市场发展的不同阶段,劳动部门起着不同的作用。劳动力市场发育的

初期,政府奉行不干预政策,劳动部门只保护资本利益;工会和雇主组织产生以后,劳资双方的矛盾进一步上升,在一些场合甚至演变为政治斗争,迫使政府从幕后走到前台,制订一系列相对有利于劳动者的市场规则,以缓和劳资矛盾。但劳动部门并不直接代表劳动者的利益,而且,劳动部门对劳动者利益的保护是以雇主能够接受,不破坏劳动力市场的有效运行为前提。从这个意义上讲,劳动部门即不代表劳动者也不代表雇主,而只代表国家。这是劳动部门地位的独特性之所在。二战之后,各国政府进一步运用了政府这只“有形之手”,来调控劳动力市场,并对市场竞争中的弱者提供帮助。这比初期名义上“不干预”实际上倾向于雇主利益的做法,是一个进步。从发达国家情况看,劳动部门一方面通过市场运行规则,确保市场机制正常发挥功能;另一方面,又通过社会服务、社会保障和适当的调控手段弥补劳动力市场缺陷,维护社会公平。劳动部门的这种独特地位,是我们在培育劳动力市场和转变劳动部门职能过程中必须充分强调的。

劳动部门在劳动力市场中的作用,尽管各国有一定的差异,但在以下几方面是共同的。

1、调节劳动力市场的供求平衡。劳动部门虽然不能在调节劳动力供求平衡中起决定作用,但可以从一些方面刺激劳动力需求和控制劳动力供给。如制定招收就业弱者的优惠政策,扩大社会对这部分劳动力的需求,以保持社会公正;运用资金投入和发展规划,推动技能开发事业的发展,以改善劳动力的供给结构。劳动部门的这种作用,还表现在参与国内重大政策的制订上,诸如贸易政策、财政税收政策,以防止国家的重大政策变化导致大量减少就业机会和破坏劳动力市场的稳定运行。

2、调整与规范劳动力市场的秩序。劳动部门通过制定市场运行规则,保障劳动力市场的正常运行。调整劳动关系,以维护市场的稳定。如,确认工会和雇主组织的资格,规范劳动合同的订立、变更和解除行为等。

3、**建立和运作市场风险的保护体系。**在劳动力市场中,劳动部门应该是“一手托两家”,既保护劳动者,又保护雇主(用人单位)利益。在两个主体中,劳动者往往是弱者,因此劳动力市场的风险保障主要是保护劳动者的利益,包括制定劳动标准,实行社会保障等等。

4、**建立与发展社会服务体系。**一个健全的市场,需要有一批为市场主体提供各种服务,保证市场正常地运行的市场中介组织。劳动力市场上的社会服务体系,主要有就业服务体系、职业安全卫生检测服务体系、劳动信息服务体系、社会保障服务体系等。由于劳动力市场上的社会服务体系直接的服务对象是人,服务的社会性强,所以,对服务条件的要求很高。许多国家都按照非盈利原则运营劳动力市场上的社会服务体系,如由政府直接举办职业介绍所和职业培训机构。

劳动部门的上述作用是通过三大职能体现出来的,即立法、管理、服务。其中,管理包括规划、协调、指导、监督四个方面:制定劳动力市场的发展规划;协调地区之间、产业之间、劳动关系当事人之间的关系;在运行过程中对市场中的各要素进行指导;为保证法规正确执行进行必要监督。

(二)我国劳动部门在培育和发展劳动力市场中的地位和作用

发达市场经济国家的经验表明,劳动力市场越发展,劳动部门的地位与作用越重要。这种发展趋势也适用于我国。当然,同西方市场经济国家不同,我国劳动部门是在传统计划体制下建立的,作为经济部门管理生产要素,如控制企业人工成本、提高劳动生产率,这种劳动部门具有“大劳资科”的特点。市场经济国家劳动部门主要从事宏观管理,调节市场运行;而我国改革前的劳动部门则以微观管理为主。目前,我国劳动领域改革正处在由计划体制向市场体制的转轨时期。这种特殊背景,赋予了我国劳动部门比其他国家劳动部门更强的职能作用。

1、**改革旧的管理体制。**其目的是破除那些妨碍劳动力市场建

立和运行的旧体制,主要做法是深化国有企业劳动制度的改革、妥善解决旧体制遗留问题。如建立国有企业工资分配的自我约束机制,为企业自主分配创造条件;推行全员劳动合同制;尽快消化企业富余人员等。

2、培育劳动力市场。一是建立市场秩序所需要的规则与环境。主要是规范劳动者、企业和中介组织的市场行为,防止歧视、市场垄断等不正当行为,疏通劳动力流动的渠道。二是培育市场主体。主要是确立劳动者对自身劳动力的所有权、自主支配权和企业用人自主权。这些任务,一方面要通过对劳动管理体制的改革来完成,另一方面主要通过立法来完成。为建立劳动力市场的运行规则,保护公平竞争,要求劳动部门制订大量的劳动法规、法律。这也是建立新的劳动管理体制的基础和劳动部门在劳动力市上发挥作用的依据。

3、运作与规范劳动力市场。我国的劳动力市场机制,是从国有企业外围生长出来的。在国有企业之外,特点是经济发达地区,劳动力市场对劳动力资源的配置已经起了主导作用。这些地方的劳动力市场面临的主要问题并不是计划体制干预太多,而是市场缺乏必要的规范。如,最低劳动标准、调整劳动关系等方面的法规很不完备。因此,劳动部门的职能工作必须从城镇国有企业延伸出去,实行城乡、国有与非国有企业劳动力的统一协调运作。

4、加强宏观调控。现阶段劳动部门的宏观调控是一种混合的调控。有些调控职能是在企业自我约束机制不健全的条件下,劳动部门不得已而执行,如国有企业工资增长水平。有些调控职能是为了保持劳动力市场发育环境的相对宽松所需要的,如控制企业多余人员流出和农村劳动力进城的规模。还有一些宏观调控按期必须予以完善和强化,如控制失业率,调节社会收入分配差距,保证社会公平等。

5、建立和完善社会服务体系。劳动力市场的正常运行,需要政府提供必要的服务;同时,还要培植社会中介组织体系,为劳动力

市场主体双方提供优良服务。近几年劳动就业服务体系日趋健全。下一步,要在实体建设上下功夫。要有一定的资金投入,要有相应的服务设施,还要有比较先进的技术手段。劳动领域其他服务体系的建设,应作出规划,逐步完善。这里,还要特别强调信息服务的重要性。为用人单位和劳动者提供劳动力市场上的信息,是劳动力市场运行的最基本条件。在这方面,劳动部门可利用自己的优势,充分发挥统计信息的宏观监控职能作用、预警和导向作用,引导企业用人、劳动力择业和劳动力的流动。

上述职能作用,使我国劳动部门在近期具有“混合型”的特点,同时在“多条战线上”作战。显而易见这种特定历史条件下的特殊历史使命,使我国劳动部门所担负的责任,比西方任何国家的劳动部门都大得多。

我国劳动部门上述五种职能之间的关系说到底,是双重体制之间的关系。从发展趋势看,前两项任务只存在于过渡时期,后三项任务才是最终方向。其中,建立和完善社会服务体系是培育和发展劳动力市场的突破口;加强宏观调控是实现体制转轨的保证条件;运作和管理劳动力市场,代表了市场经济条件下劳动部门的基本责任。培育和发展劳动力市场机制,是现阶段我国劳动部门的中心职能,这也是劳动部门职能转换的关键环节。下一阶段改革的着眼点,是系统地培育劳动力市场,关键在于配套。配套改革对于市场建设的一项重要意义,在于能够最大限度地减少市场规则的不统一。如果说以前的改革主要靠行政力量、利益机制、树立典型来推动,那么现在进行配套改革主要应靠系统的立法来保障。通过立法界定各项改革的使命与目标,使各项改革的内容成为一种必然的选择。