

就 业 概 论

彭薇 王旭东 著

经济 管理 出版 社

责任编辑：苏全义

技术编辑：蒋 方

责任校对：超 凡

图书在版编目 (CIP) 数据

就业概论/彭薇, 王旭东著. —北京: 经济管理出版社,
2002

ISBN 7-80162-441-6

I. 就... II. ①彭... ②王... III. 劳动就业—概论
IV. F241.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 044201 号

就 业 概 论

彭薇 王旭东 著

出版：经济管理出版社

(北京市新街口六条红园胡同 8 号 邮编：100035)

发行：经济管理出版社总发行 全国各地新华书店经销

印刷：北京地质印刷厂

850×1168 毫米 1/32 11.5 印张 292 千字

2002 年 6 月第 1 版 2002 年 6 月北京第 1 次印刷

印数：1—5000 册

ISBN 7-80162-441-6/F·425

定价：21.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书，如有印装错误，由本社发行部负责调换。

通讯地址：北京阜外月坛北小街 2 号 邮编：100836

联系电话：(010) 68022974

目 录

第一章 导论.....	(1)
第一节 就业概述.....	(1)
一、就业	(1)
二、失业	(4)
三、就业的社会经济意义	(5)
第二节 影响就业的因素.....	(7)
一、人口因素	(8)
二、经济因素.....	(12)
三、技术进步.....	(18)
四、经济体制.....	(19)
第三节 中国就业的历史与现状	(21)
一、计划经济体制下的就业制度	(21)
二、中国就业制度的改革	(24)
三、中国目前的就业状况与存在问题	(26)
第二章 劳动力的供给与需求	(33)
第一节 劳动力供给	(33)
一、劳动力供给	(33)
二、个人劳动供给决策与劳动参与决策	(38)
三、市场劳动供给与劳动供给弹性	(51)
四、影响社会劳动力供给的因素	(54)
第二节 劳动力需求	(56)
一、劳动力需求	(56)
二、企业短期劳动需求	(58)

三、企业长期劳动需求	(63)
四、市场劳动需求	(69)
五、劳动需求弹性	(70)
六、社会劳动力需求	(74)
第三节 劳动力供求均衡与非均衡	(78)
一、劳动力供求均衡	(78)
二、劳动力供求的失衡	(82)
三、劳动力资源供求结合的障碍分析	(86)
第三章 劳动力市场	(89)
第一节 劳动力市场概述	(89)
一、劳动力市场	(89)
二、劳动力市场的类型	(94)
三、劳动力市场的功能	(97)
第二节 劳动力市场的运行机制与制度建设	(97)
一、劳动力市场的运行机制	(97)
二、自发的劳动力市场运行机制的局限性	(102)
三、劳动力市场的制度建设	(104)
第三节 中国劳动力市场的建设	(112)
一、中国劳动力市场建立和发展的历程	(112)
二、目前中国劳动力市场的主要问题	(113)
三、中国劳动力市场发展的目标模式	(116)
第四章 失业与就业理论	(119)
第一节 失业问题与就业理论	(119)
一、失业问题是西方古典经济学创立就业理论的根本动因	(119)
二、古典经济学的就业理论	(120)
三、新古典经济学的就业理论	(121)
四、凯恩斯的就业理论	(123)
五、货币主义学派的就业理论	(128)
六、供给学派的就业理论	(130)

七、后凯恩斯主义主流派就业论的主要观点	(131)
第二节 失业的类型及其成因	(133)
一、自然性失业	(133)
二、需求不足性失业	(137)
三、隐性失业	(140)
第三节 西方国家失业治理	(141)
一、美国	(141)
二、欧洲	(143)
三、亚洲	(152)
第五章 中国的就业战略	(154)
第一节 中国近期劳动力资源的供求状况	(154)
一、劳动力资源的状况	(154)
二、劳动力需求预测	(161)
三、加入 WTO 及知识经济的发展对就业形势的影响	(163)
四、中国目前社会经济发展的状况	(163)
第二节 中国的失业状况与产生原因	(166)
一、中国目前的失业状况	(166)
二、中国失业现象产生的原因	(174)
第三节 中国近期的就业战略与再就业工程	(178)
一、就业战略目标	(178)
二、实现就业战略目标的对策	(185)
三、扩大就业的主要渠道与再就业工程	(195)
第六章 就业管理	(205)
第一节 中国的就业管理体制	(205)
一、中国就业管理体制的转变	(205)
二、中国市场经济条件下的就业管理模式	(207)
三、中国的就业管理机构及其职责	(214)
第二节 劳动力市场管理与服务流程	(215)
一、劳动力市场管理规定	(215)

二、劳动用工年检制度	(219)
三、劳动力市场管理和服务工作主要业务流程规范	(221)
第三节 劳动预备制度	(226)
一、劳动预备制度及实施的意义	(226)
二、劳动预备制度实施方法	(228)
第七章 职业资格证书制度与职业教育	(232)
第一节 职业资格证书制度	(232)
一、就业准入制	(232)
二、职业资格证书制度	(236)
三、职业技能鉴定	(240)
第二节 职业教育与职业培训	(248)
一、中国职业教育和职业培训的发展过程和主要培训机构	(249)
二、职业培训的形式与内容	(254)
三、世界职业教育和职业培训的发展趋势	(264)
第八章 职业介绍与职业指导	(270)
第一节 就业素质	(270)
一、就业素质的内涵	(270)
二、基本就业素质	(273)
第二节 职业介绍	(281)
一、职业介绍的发展	(281)
二、职业介绍的作用	(284)
三、中国的职业介绍机构及服务内容	(285)
四、职业介绍的原则和程序	(286)
第三节 职业指导	(290)
一、职业指导的起源与发展	(290)
二、职业指导的内容	(292)
三、职业指导的原则	(294)
四、职业指导的技术与方法	(296)
第九章 特殊群体就业	(299)

第一节 女性就业	(299)
一、女性就业的意义	(299)
二、社会的发展为女性就业创造了条件	(302)
三、中国女性就业的历史成就与存在的问题	(306)
四、促进女性就业的政策措施	(308)
第二节 残疾人就业	(314)
一、残疾人就业的意义	(314)
二、中国残疾人就业的现状	(316)
三、中国残疾人就业方针和促进残疾人就业措施	(317)
第三节 退役军人就业	(322)
一、保障退役军人就业的意义	(322)
二、退役士兵安置政策和措施	(323)
三、军队转业干部安置政策和措施	(325)
第十章 分散性就业	(329)
第一节 分散性就业概述	(329)
一、分散性就业的概念	(329)
二、分散性就业的积极作用与不利因素	(333)
第二节 国际劳工组织和外国政府对分散性就业的 态度和措施	(341)
一、国际劳工组织对分散性就业的支持和促进	(341)
二、外国政府对分散性就业的政策和措施	(342)
第三节 中国分散性就业的历史与现状	(347)
一、中国分散性就业的产生与发展	(347)
二、上海模式	(348)
三、促进和规范分散性就业的发展为弹性就业营造更好的 生存和发展环境	(350)
后记	(354)
主要参考文献	(356)

第一章 导 论

就业是现代社会生活中的一个非常重要的问题。它关系国民经济的发展、国家的稳定，关系个人事业的发展、人生价值的实现和生活的保证。因此，促进就业，是我们的基本国策。《中华人民共和国宪法》第42条规定：“国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。”《中华人民共和国劳动法》的第二章的标题就是《促进就业》，其中第10条规定：“国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营，增加就业。国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。”

在市场经济条件下，要实现促进就业的国策，就必须掌握就业变化发展的基本规律、就业管理的基本要求和办法。而对这些问题的理解和掌握，必须建立在对就业现象、影响就业的各种因素以及中国就业的历史与现状了解的基础之上。

第一节 就业概述

一、就业

(一) 就业的基本含义

从汉字的本义上来说，“就”是“归属”、“得到”、“从事”的意思，“业”是“职业”的意思。因此，就业的基本含义是“从事一定的职业”。“职业”，是指个人在社会中所从事的作为主

要生活来源的工作。结合现实社会的基本要求，准确地说，就业是指有在劳动年龄内或超过劳动年龄但有劳动能力的人在一定的社会工作岗位从事合法社会劳动，并获得相应的劳动报酬或经营收入的状态。

对于一个有劳动能力的人来说，只要他在一定的社会工作岗位上从事着合法的劳动，并因此获得相应的劳动收入，他就是实现了就业，是从业人员，或者说是就业者。对于一个国家来说，促进就业就是要使有国内在劳动年龄内且有劳动意愿的人实现就业，使劳动力资源得到充分的开发和利用。为了保护未成年人和老年人的利益，一般国家都通过法律法规的形式对劳动年龄做出了限制，一般在16—65岁左右。人虽在不到16岁即可以具有一定的劳动能力，但16岁以下的人从事有报酬的劳动属违法现象，不是就业。从事非法经济活动（如生产销售毒品）而获得报酬也属违法，不是就业。从事无报酬的公益劳动、家务劳动也不属于就业。

根据中国的具体情况，中国的就业者（从业人员）包括：①各类企事业单位职工。②再就业的离退休人员。③私营业主。④个体经营业主和从业人员。⑤乡镇企业及农业从业人员。⑥从事家庭副业，其收入相当于当地一个社会劳动者最低收入水平或参加劳动累计在3个月以上的乡村劳动者。⑦其他从业人员，其中包括现役军人等。

（二）就业分类

社会工作纷繁复杂五花八门的，就业通过社会工作延伸到社会生活的各个角落。将复杂的就业现象从不同的角度进行分类，可以更清晰准确地认识就业的状况。

1. 从中国户籍管理制度的角度，就业可分为城镇就业和乡村就业。

2. 从产业结构的角度，就业可分为第一产业就业、第二产业就业和第三产业就业。三次产业是根据社会生产活动历史发展

的顺序对产业结构的划分。第一产业，一般是指以自然界为劳动对象的生产部门，对初级产品进行加工的是第二产业，为生产和消费提供各种服务的是第三产业。各国对三次产业的具体划分是不太一样的。中国的三次产业划分是：第一产业：农业（包括农业、林业、牧业和渔业，不含农、林、牧、渔服务业）。第二产业：工业（包括采掘业、制造业、电力、煤气及水的生产和供应业）和建筑业。第三产业：除第一、第二产业以外的其他各部门。具体包括交通运输、仓储及邮电通信业、批发零售贸易餐饮业、金融保险业、房地产业、农林牧渔服务业、地质勘查业、水利管理业、社会服务业、卫生体育和社会福利业、教育文化艺术及广播电影电视业、科学研究和综合技术服务业、国家机关、政党机关和社会团体及其他行业。

3. 从国民经济不同行业的角度进行划分，就业可分为农、林、牧、渔业，采掘业，制造业，建筑业，邮电通信业，交通运输业，餐饮业，金融业，保险业，教育，体育，文艺，科研，党政机关，社会团体，其他行业等不同行业的就业。

4. 从中国不同经济类型的角度进行划分，就业可分为国有经济单位就业、集体经济单位就业、乡镇企业就业、私营经济单位就业，个体劳动就业，以及港澳台投资企业、外商投资企业等单位就业。

5. 从就业形式进行划分，就业可分为正规就业（formal sector employment）与非正规就业（informal sector employment），又称为集中性就业与分散性就业。^①集中性就业，是指在被政府的有关管理法规所覆盖的正式单位，即所谓正规部门就业，是劳动者与用人单位并签订有劳动合同，双方的权利和义务有法律保障的就业形式。集中性就业是传统的就业形式，一般被认为是正

^① 参见董克用：《关于“非正规部门就业——分散性就业”问题的研究》，载《中国劳动》2000年第12期。

规的、正式就业。

分散性就业，是指非正规部门的就业。“非正规部门”，是指在政府法规和正规劳动和社会保障体系之外的经济部门、经济单位。非正规部门的特点是：生产规模小，投资较少，往往只有少量雇员或独自经营；多为劳动力密集型，包括体力劳动密集和脑力劳动密集；具有较强的改行、转业，进入或退出的灵活性；其生产经营常常缺乏甚至没有政府批准的合法手续；相当一部分经营无固定场所、无固定雇主和服务对象。因此，分散性就业往往具有劳动者无固定劳动关系、无稳定收入、无社会保障的特点。分散性就业虽具有不正规的特点，但仍属就业范畴，从事非法的经济活动的不属于非正规就业。

6. 从就业量的角度进行划分，就业可分为充分就业和不充分就业。充分就业概念始于英国经济学家凯恩斯。充分就业，是指“在某一工资水平下，所有愿意接受这种工资的人都能得到工作”，社会上不存在非自愿失业的就业状态。充分就业的核心是，在某一工资条件下所有愿意工作的人都有工作，而并非所有有劳动能力的人都有工作，即全面就业。经过几十年理论与实践的发展，人们对充分就业概念有了进一步的理解。1995年国际劳工组织指出，充分就业是指愿意并有能力工作的劳动年龄段男子和妇女能够得到有报酬的、自由选择的生产性就业的就业水平。^①因此，充分就业即是有工作意愿和工作能力的劳动力能够充分实现其就业愿望的理想就业状态，在这种理想状态下仍然可能存在着一定的失业率，但这时的失业是因各种原因造成的自愿失业和因劳动力市场的动态属性等原因造成的摩擦性失业。

不充分就业是与充分就业相反的状况，即有就业愿望和能力的劳动力没有得到充分的利用，被部分闲置的状况。不充分就业不同于失业，是指劳动力利用不饱满的状态。不充分就业有两种

^① 参见国际劳工组织：122号《就业政策公约》。

表现：一种是表面上有工作岗位，但实际上工作任务不饱满的隐性失业情况；另一种是有工作能力和就业意愿的人找不到工作的非自愿失业情况。前者是微观层面上劳动者个人的不充分就业的情况，后者是宏观层面上社会劳动力资源没有得到充分利用的不充分就业情况。充分就业与不充分就业概念提出的意义在于，可以使政府更准确地把握社会的就业与失业状况，有针对性的制定和实施促进就业的政策。

二、失业

（一）失业的基本含义

失业是与就业相对立的状态，一般是指劳动者与生产资料相分离，或者有劳动能力和就业愿望的人没有合法的社会工作岗位和劳动收入的状态。由于失业涉及国家的就业政策、失业保障政策等，因此失业的内涵与外延在各国是有差异的。

失业的主体是失业者，现代市场经济国家一般从失业者的角度对失业状态进行确定。这些国家对失业者的定义多为：在统计时被确定有工作能力，但没有工作，正在努力寻找工作，但没有找到工作的人。此外，“暂时被解雇正等待恢复工作的人”或“正等待，等待时间达 30 天，可到新工作岗位报到的人”也属失业者，被统计在失业的范围之内。可以说，失业者即是有劳动能力，愿意工作而没有工作，并正在寻找工作的人。

其中“有劳动能力”和“正在寻找工作”是比较有弹性的概念，各国社会经济情况不同，对这两个概念的定义也就不同，从而导致被认定的失业的范围的不同。例如，美国规定，劳动年龄为 16—65 岁，在这个年龄段内有劳动能力的人，如果作为新生劳动力寻找工作或离职寻找新的工作达四周以上，或者在寻找工作期间作为失业者登记注册，或者被暂时辞退并等待重返工作岗位而连续 7 天未得到工资，或者被企业解雇而且无法回到原工作岗位即非自愿离职，都属于失业者。

在中国，失业者是指在劳动年龄内有劳动能力，目前无工

作，并以某种方式正在寻找工作的人员。目前，中国的法定劳动年龄是男 16—59 岁，女 16—54 岁；“有劳动能力”是指具有从事正常社会劳动的行为能力。在法定劳动年龄内的人员，若不具备相应的劳动能力而无业，不能视为失业者，如精神病人、完全伤残不能从事任何社会性劳动的人员等。“目前无工作并以某种方式寻找工作”，是指失业人员有工作要求，但受客观因素的制约尚未实现就业。对那些目前虽无工作，但没有工作要求的人不视为失业人员，因为这部分人自愿放弃就业权利，也就不存在失业问题。目前，从统计的角度来说，失业者主要是指城镇中就业转失业的人员和新生劳动力中未实现就业的人员。《失业保险条例》所指的享受失业保险的失业人员只限定为就业转失业的人员。

（二）失业的分类

失业的原因有多种，不同原因的失业状况不同，发展变化的趋向也不同。因此，对失业现象进行分类研究也是非常必要的。人们一般根据失业产生的原因将失业现象分为以下六种，即摩擦性失业、结构性失业、季节性失业、波动性失业、隐性失业和自愿失业（详见第四章）。

三、就业的社会经济意义

就业关系国民经济的发展、国家的稳定，关系个人的事业发展、人生价值的实现和生活的保证。失业作为就业的反面，意味着劳动者就业收入的丧失和工作经历与工作技能积累的中断；同时，意味着能够而且愿意工作的人被逐出生产领域，这部分劳动力资源没有被用于进行国民生产，但却仍然要消费国民财富。就业对社会生活的积极意义和失业对社会生活的消极影响是一个问题的两个方面。

（一）就业是国民经济发展的基础

国民经济的发展，人民生活水平的提高，都依赖于生产的发展。生产是劳动力与生产资料相结合创造物质财富和精神财富的

过程。在市场经济条件下，劳动力与生产资料的结合，是通过就业来实现的。如果就业状况良好，劳动力就可以在社会工作岗位上充分发挥自己的作用，不断创造新的价值，实现生产的增长。生产的发展又可以推动需求的增长和人们消费能力的增长，从而促进国民经济不断发展。如果就业状况不好，劳动力资源不能得到充分的利用，既是生产力的巨大浪费，又会阻碍国民经济的发展。因为，失业会导致劳动者收入减少，正常消费缩减，储蓄倾向增强，近期消费需求不足。消费需求不足又反过来导致产品积压、生产萎缩，引起失业率上升，如果这种情况不能被控制住，就会形成一个恶性循环。同时，失业增多还会导致失业津贴和社会救济支出的增加，即政府非生产性支出增加，从而挤占生产性投入所需资金，抑制投资能力的发展，使总产出减少，并最终导致企业和个人税增加，产品需求进一步减少。因此，要使国民经济保持一个上升的势头，减少失业，实现充分就业是必须的。

（二）就业是国家稳定的基础

国家的稳定是社会发展的基本条件。1989年2月邓小平在美国总统布什会谈时指出：“中国的问题，压倒一切的是需要稳定。没有稳定的环境，什么都吹了，已经取得的成果，也会失掉。”从某种意义上来说，就业是国家稳定的基础。就业状况良好，有工作能力与就业意愿的人都有社会工作岗位，并能在工作岗位上充分发挥自己的劳动能力，为社会创造出大量的物质财富和精神财富，国家就有了为人民提供更多更好的社会生活条件的能力，个人也可以从劳动报酬中获得生存和发展所必需的物质条件。劳动者安居乐业，国家的稳定就有了基本的保证。如果就业状况不好，社会上存在着大量的非自愿失业人口，不仅是社会劳动力的浪费，而且还会使失业者失去人生事业发展的条件，甚至基本生活都难以维持，从而导致贫困、疾病、犯罪、离婚、失学等社会不良现象增加，引起民心涣散，社会动荡。

(三) 就业为市场经济条件下的个人提供了生存和发展的基本条件

在市场经济条件下，劳动者是劳动力的所有者，他们没有其他的经济来源，因此他们只能通过劳动力市场上向劳动力需求方让渡自己的劳动能力，即通过就业来获得劳动报酬，满足自己生存和发展的需要。同时，劳动者的各种精神需要——如自尊与被尊重、审美与求知、实现自己的理想与人生价值的满足，也要以就业为基础。就业为劳动者提供了实现理想与人生价值的舞台和其他精神需要满足所必需的物质条件。如果劳动者长期处于失业状态，虽然失业者的收入损失可以通过失业津贴或政府转移支付部分地得到补偿，但这些津贴要毕竟大大地少于就业收入。劳动者收入的减少甚至完全失去，不仅会使劳动者本人的生存和发展受到威胁，就是他的家庭也会受到影响。而且，长期失业会对失业者造成重大的精神打击，导致其丧失再就业的技能、信心、尊严感，甚至责任心，成为困难群体、社会负担，甚至可能引发违法犯罪。

由于就业具有重大的社会经济意义，因此促进就业，尽可能地消除失业，是当前市场经济国家的基本国策，也是国际劳工组织的基本目标和重要活动领域。

第二节 影响就业的因素

要使促进就业的国策得以落实，就必须了解社会就业状况主要受到哪些因素的影响。就业是一个复杂的社会现象，它受多种社会因素的影响。人口因素、劳动力参与率、劳动者的受教育水平、职业培训、经济发展状况、经济结构、投资情况、消费结构和水平、技术水平、经济体制，等等，分别从不同的方面影响到劳动力供给、劳动需求和劳动力资源的配置方式，从而进一步影响就业的状况。

一、人口因素

人口因素有数量与质量两个方面，在这里所讨论的主要是人口规模、人口结构和劳动力参与率等人口数量方面的因素与就业的关系。

(一) 人口规模

人口规模，是指人口数量的大小。人口规模可以从两个方面来把握：①全社会某一时点的人口总数。例如，中国于2000年11月1日进行了第五次全国人口普查的登记工作，普查结果表明，中国总人口为129533万人。^① ②区域人口的规模。例如，第五次人口普查表明，北京市有人口1382万，江苏省有人口7438万，青海省有人口518万，等等。

一般而言，人口的规模与劳动力的供给量成正比，人口规模越大，劳动力供给的数量也就越大，区域人口规模越大，地区的就业压力也就越大，反之亦然。但由于人口是一个动态的因素，在不同的时段上是不同，且人口从出生到成长为劳动力，还需要一个过程，因此，某一时点上的人口规模未必会对当前的社会就业状况产生直接的影响。人口规模对就业的影响还取决于人口的结构，特别是人口的年龄结构。

(二) 人口结构

人口结构，是指人口因素中各种属性之间的数量关系，如人口的年龄结构、性别结构、城乡结构、文化水平结构，等等，在这里是指人口的年龄结构，即劳动年龄人口与非劳动年龄人口的比例。各个国家都对允许进入劳动力市场进行劳动力供给的人的年龄范围做了限定，处于法定年龄段的人口称为劳动年龄人口，它是指一定年龄范围内具有劳动能力的人口。中国的劳动年龄人口，是指16—59岁的男性和16—54岁的女性人口。

劳动年龄人口和非劳动年龄人口在总人口中的比重不同，对

① 参见中国国家统计局：《第五次人口普查主要数据公报》（第1号）。

劳动力供给和就业的影响就不同。0—15岁年龄人口比重大的
人口结构为增长型结构。处于这种结构中，可能眼前劳动力供给数
量不大，甚至劳动力供不应求，但随着年轻人口的成长，劳动力
的供给量将呈上升趋势，如增长超过了社会劳动力需求量，就会
给社会造成就业压力。高于劳动年龄人口上限的人口比重大的
人口结构为老龄型结构，处于这种结构中，劳动力供给会出现停滞
甚至减少的趋势。此时就业压力虽然很小，但是也会引起劳动力
市场上的供不应求性的供求失衡。合理的年龄结构应该是与生产
力发展水平相适应的年龄结构，即劳动年龄人口与生产力发展水
平所要求劳动力数量大致平衡，年轻人口与生产力发展对劳动力
需求增长的速度大致平衡，老龄人口与生产力所具有的赡养能力
大致平衡。

第五次人口普查资料显示，中国大陆0—14岁的年轻人口为
28979万人，占总人口的22.89%；15—64岁的人口为88793万
人，占总人口的70.15%；65岁及以上的人口为8811万人，占
总人口的6.96%。同1990年第四次全国人口普查相比，0—14
岁人口的比重下降了4.80个百分点，65岁及以上人口的比重上
升了1.39个百分点。从总体上看，中国的年轻人口比重仍比较
大，占总人口的1/4弱，因此未来20年中，中国的就业压力趋
于增大。中国的劳动年龄人口的比重也比较大，占总人口的
70%强，这个比重给当前就业造成的压力非常明显。

（三）人口的自然增长率

人口的年龄结构是在不断变化的。从动态的角度看它受人口
自然增长率的决定。人口自然增长率等于出生率减去死亡率。人
口的自然增长率过高，就会使人口结构趋向增长型，从而增加未
来的就业压力。如果人口的自然增长率过慢，甚至出现负增长，
就会使人口结构趋向老龄型。中国由于20世纪五六十年代人口
政策的失误，导致人口规模过大，造成现阶段劳动年龄人口比重
过大和未来二三十年间劳动力供给必然持续上升的局面。70年