



## 揭开面纱：一切事情的第一步

我国国有企业普遍存在较为严重的隐性失业现象，由此带来了众多令人忧虑的问题。如何解决国有企业隐性失业问题，已引起我国政府、企业、学术团体和国有企业职工的高度重视和关注。本书试图对国有企业隐性失业现象进行科学界定，对国有企业隐性失业现状及其形成的原因、产生的后果作实证分析和透视，并在此基础上对国有企业隐性失业公开化途径和公开化措施进行探讨，以促进我国国有企业隐性失业问题的有效、稳妥解决。

隐性失业 (Recessive Unemployment) 的研究由来已久但怎样称呼隐性失业这一现象, 可谓五花八门: “隐蔽失业”“不公开失业”“就业不足”“劳动力不得其用”“在职失业”“劳动力潜在过剩”“人员富余”等, 都表达或部分表达了隐性失业的意思。在理论上和实际中如何界定隐性失业, 也是众说纷纭, 莫衷一是。隐性失业界定的主要学说有:

(1) 就业不足说。尼斯伯格 (Nisberg) 认为就业不足是指劳动者“所从事的工作并不需要他们的全部技能或受过的教育, 或者他们虽然想全部时间都能工作却只能部分时间有工作可做”。<sup>①</sup>

(2) 过剩劳动力说。刘易斯 (W.A.Lewis) 认为, 在发展中国家的农业部门, 存在着只有极低的、低到零甚至负数边际生产率的“剩余劳动”<sup>②</sup>。费景汉 (Fei) 和拉尼斯 (G.Ranis) 认为, 这部分劳动力形式上在劳动, 实际上对生产并未起多大作用<sup>③</sup>。

(3) 劳动力不得其用说。爱德华兹 (E.O.Edwards) 认为, 发展中国家的失业突出地表现在劳动力“不得其用”

尼斯伯格:《最新经营管理词典》第 191 页, 商务印书馆 1991 年出版。

<sup>②</sup> 宋承先:《当代西方经济思潮》第 254~255 页, 湖南人民出版社 1986 出版。

傅予行:《经济发展原理》第 100 页, 湖南人民出版社 1991 年出版。

(Underutilization) 这一普遍现象上。劳动力不得其用除公开失业外,还包括就业不足、形式上在劳动但实际上未得其用、过早的退休、健康受损和劳动而少受益等五个方面;这五个方面的劳动力不得其用,可总称为不公开失业,即隐性失业<sup>①</sup>。

(4) 在职失业说。亚诺什·科尔内认为:工人正式被企业雇佣,并准备好在他的岗位上开始工作,但是没有任务……这表示一种内部的滞存,即在职失业<sup>②</sup>。

(5) 制度需求性隐性失业说。中国学者符钢战认为,中国劳动总需求除技术构成需求和经济需求外,还存在着企业在行政隶属关系制约下服从于政府充分就业政治目标而产生的技术和经济需求以上的额外需求,它以“伪装就业”形式隐蔽于大量国有企业之中,实际上是一种隐性失业<sup>③</sup>。

究竟怎样从理论上界定隐性失业?我们认为,隐性失业的理论界定应建立在对隐性失业的本质特征的认识上。隐性失业的本质特征可概括为三个方面:

(1) 劳动力名义就业而实际就业不足,即劳动者在就业岗位上存在着劳动时间和劳动技能上的闲置。

(2) 总体上的劳动效率低下和边际劳动所对应的边际效率近于零。即在消除劳动者的劳动时间或劳动技能上的闲置后,可剔除一部分多余劳动力,劳动产量可能不会因此减少,甚至

① 宋承先:《当代西方经济思潮》第249~251页,湖南人民出版社1986年出版。

② 亚诺什·科尔内:《短缺经济学》(上册)第259~261页,经济科学出版社1986年出版。

③ 符钢战:《中国:劳动力市场发育的经济分析》第157~158页,上海人民出版社1992年出版。

会有所提高。

(3) 就业不足的劳动者收益相对微薄，但相对于他们的劳动量而言，似乎又是成比例的甚至是超比例的。

隐性失业的这些本质特征是有机相联、密不可分的，并且在层次上存在着递进的前因后果的关系。因此，隐性失业在理论上可界定为：由劳动者名义就业而实际就业不足引起的总劳动效率低下和边际劳动所对应的边际效率近于零，并导致就业不足的劳动者收益相对微薄的现象。从这种理论界定中可以看出，隐性失业是一种名义就业，但不是有效就业；它也不是公开失业，而是一种名义上的低效率就业。从就业者劳动时间或劳动技能闲置并导致收益相对微薄上看，它具有失业的某些特征，只不过这种失业是以隐蔽的、不公开的形式表现出来而已，故把它称之为隐性失业。

为了体现和反映国有企业隐性失业的具体特点、全部内容和各种表现形式，还有必要在隐性失业理论界定的基础上，对国有企业隐性失业进行实际界定。国有企业隐性失业实际界定包括两个相互联系又有区别的内容：隐性失业现象及其主体——隐性失业人员。

(1) 国有企业隐性失业现象。它是指总体上超过劳动定员标准的企业在职职工劳动时间利用不足、劳动技能发挥不够、劳动效率相对低下的现象。

(2) 国有企业隐性失业人员，它也称为“富余人员”、“冗员”、“在职失业人员”、“在职过剩人员”、“剩余劳动力”等。

按隐性失业人员的状态划分，我国国有企业隐性失业人员可分为两类：一是下岗隐性失业人员，也称下岗人员，它是指劳动人事关系在企业因此具有企业职工身份，但因企业生产经

营上的原因或优化劳动组合上的原因已经离开工作岗位，等待安置且享受企业职工工资福利性待遇的人员；二是在岗隐性失业人员，它是指劳动人事关系在企业或与企业签订劳动聘用合同并因此具有国有企业职工身份，且拥有固定的工作岗位或可接替的工作岗位，但劳动时间利用不足或劳动技能发挥不够的人员。

## 二

依照国有企业隐性失业的实际界定，我们可以在一定范围内和一定前提下对国有企业隐性失业的现状作出具体的分析刻画。

我国国有企业隐性失业的总体规模有多大和总体程度有多高，是我国学术界和实际部门极为关注的一个热点问题，也是议论较多但结论差异较大的一个焦点问题。1995年2月5日~3月9日，国际劳工组织（ILO）和中国劳动部共同组织了一次企业调查，调查把富余人员分为在岗余劳和在假余劳两类。结果显示，有18.4%的职工可定为企业富余人员；1994年国家体改委统计调查表明，我国国有企业的冗员超过3000万人，其中不能如期或足额领到薪资的达400万人。许多企业在职冗员达30%，少数企业甚至超过50%。我国劳动部部长李伯勇也认为：“国有和集体所有制企业单位中有约2200万富余人员需要分流”<sup>①</sup>。国家统计局自1994年起对我国国有企业

<sup>①</sup> 李伯勇：《转变观念、扩大就业》，载1996年第21期《求是》杂志。

富余人员也作过统计。资料表明，我国国有企业富余人员 1994 年为 120.23 万人，1995 年，1996 年和 1997 年依次为 431.38 万人，585.69 万人和 741.26 万人，国有企业富余人员率也从 1994 年的 1.59% 上升到 1997 年的 9.58%。由于国家统计局统计的国有企业富余人员主要是指实际富余的下岗人员、生理性和季节性富余人员，不包括在岗富余人员，因而它只是国有企业隐性失业的一部分，故数字较小。

1996—1997 年，我们在广东、湖南、广西、云南、四川和辽宁对 23 家国有企业进行了隐性失业调查，调查对象涉及机械、冶金、化工、纺织、建材、运输等不同行业的大、中、小型国有企业，以及生产经营正常、停产和半停产、盈利和亏损的各种类型的国有企业，调查方法主要采用问卷调查的访谈，对国有企业隐性失业采取了两种口径：

(1) 从劳动时间利用不足和劳动技能发挥不够的角度确定隐性失业人员调查范围。结果显示，劳动时间利用不足和劳动技能发挥不够在不同企业之中普遍存在。这些调查企业隐性失业率低则 63%，高则 91%。但在职工之间，对劳动时间利用不足或劳动技能发挥不够的认识程度则很不相同。有的职工认为其劳动时间利用率不足 20%，有的认为已利用了 80%；有的职工认为其劳动技能发挥了 90%，有的认为只发挥了 30%。如按照这个统计口径统计，我国国有企业隐性失业率高达 60% 甚至 80% 也与实际情况相符。

(2) 从国有企业劳动效率和劳动定员标准的角度确定隐性失业人员的调查口径，即把具有隐性失业现象的全部职工折合成企业富余人员，并计算企业富余人员率。例如，湖南某企业有职工 2115 万人，其中有 1800 名职工存在着劳动时间利用不

足或劳动技能发挥不够的现象。但该企业只要精减 350 人，则可使未精减的 1765 人的劳动时间利用和劳动技能发挥达到劳动定员、定编的正常状态。因此，该企业富余人员应是 350 人，而不是 1800 人；富余人员率是 16.54%，而不是 85.11%。我们采取折合法对调查的 23 家企业的富余人员和富余人员率作了统计，发现湖南某几乎停产的亏损企业富余人员率最高，为 93.1%；广东某生产经营正常的盈利企业富余人员率最低，为 11.7%。23 家调查企业平均富余人员率为 26.78%，其中下岗富余人员率为 8.93%。如果按照这个比例和全国国有企业现有职工总数来推算，则我国 1997 年国有企业隐性失业人员可折合为 2020.48 万人，下岗人员大约 673.75 万人。

我国国有企业隐性失业现象尽管普遍存在，但在地区之间、行业之间、企业之间和职工之间则表现出较大的差异：

(1) 在各行业中，制造业和批零、餐饮业的国有企业隐性失业最为突出。例如，1995 年，在国有企业富余人员中，制造业占 49.42%，批零和餐饮业占 17.43%。也就是说，上述两个行业国有企业富余人员之和占国有企业全部富余人员的比重超过了 2/3。

(2) 在各地区中，辽宁、黑龙江、上海、天津、湖南等国有企业隐性失业最为突出。1995 年，辽宁、黑龙江、河南、湖南、四川、湖北、吉林、上海等 8 个省市共有国有企业富余人员 247.01 万人，占全国国有企业富余人员的 57.36%。

① 根据国家统计局提供的国有企业富余人员资料分析整理而得，有关资料参见《中国劳动统计年鉴》（1995，1996，1997 年版）

(3) 下岗人员以工人、学徒、服务人员、其他人员等生产、服务第一线的国有企业职工为主。1995 年这些职工中下岗人员占国有企业全部下岗人员的 92.6%。

(4) 初中及以下文化程度的职工是国有企业下岗人员的主体。1995 年，初中及以下文化程度的国有企业职工下岗人员占国有企业全部下岗人员的 70% 以上。

(5) 经营正常的、盈利的、具有行业或产品优势的、市场竞争能力强的企业，隐性失业现象较少，特别是下岗人员较少；而破产企业、停产企业、亏损企业隐性失业较为突出，下岗人员较多。

### 三

我国国有企业普遍存在的隐性失业现象，是一系列因素共同促成的。这些因素包括宏观的和微观的、长期的和短期的、一般的和特殊的、内在的和外在的，它们相互交叉在一起，影响和制约着我国国有企业劳动就业、劳动管理的各个方面和整个过程，从而使得我国国有企业难以实现有效就业的目标和要求，继而不得不面对甚至容忍隐性失业的现实。比较而言，下述因素是我国国有企业隐性失业形成的最主要原因：

(1) 劳动力过剩供给。1952 年，我国城镇人口为 5765 万人，1995 年高达 35174 万人，比 1952 年增长了 5.10 倍。对于日益庞大的城镇人口规模，我国迅速发展的城镇经济和非农产业所能提供的就业岗位相对有限。于是，超过城镇和非农产业经济、技术要求的过剩劳动力大量出现。在此情况下，过剩劳动力要么无法和生产资料相结合而处于公开失业状态，要么

和少量的生产资料结合在一起，造成劳动力在职过剩，使过剩以“隐蔽”（Hidden）的形式表现出来。

(2) 国有企业劳动力无效需求。劳动力过剩供给是国有企业隐性失业的前提条件，但不是隐性失业的必要条件。国有企业隐性失业存在的根本原因在于国有企业在制度上存在着对劳动力的无效需求，即超过经济技术需求的以降低企业劳动效率为代价的一种劳动力需求。这种劳动力无效需求是传统劳动人事制度的产物，是国有企业传统地位没有根本改变的体现。更为主要的是国有企业和职工在经营时充分发挥了国有企业非经济职能的缺陷：一是夸大企业的用工需求，降低企业的用工标准，尽量把职工子弟甚至亲戚安置到国有企业工作；二是在限定工资标准的情况下，尽量增加职工福利，从而使国有企业职工就业演变成一种福利性待遇；三是强化非竞争性就业。

(3) 失业社会保障力量薄弱。长期以来，我国没有建立失业或待业社会保障制度，直到 1986 年 7 月，国务院才发布了《国有企业职工待业保险暂行规定》。1993 年 4 月，国务院正式颁布了《国有企业待业保险规定》。根据这一规定，企业按照全部职工工资总额的 0.6%~1% 的比例缴纳待业保险费，财政补贴则没有具体规定。我国失业社会保障建立时间短，经费来源不足，决定了我国失业社会保障力量弱，国有企业无法将富余人员推向社会，结果国有企业富余人员越积越多。

(4) 国有企业吸纳就业的能力下降。长期以来，国有企业是吸纳城镇劳动就业的主渠道，但这是建立在限制非国有经济发展从而保障国有企业发展的基础之上的。改革开放以来，我国非国有企业获得了迅速的发展。这些非国有企业凭着体制上的优势，和国有企业争原料，争人才、争市场，使国有企业面

临越来越大的市场竞争压力。而国有企业自身因企业负担沉重，自我积累和自我发展能力也有限。有的国有企业破产，有的国有企业停产或半停产，有的国有企业陷入严重的亏损状态。这些国有企业不仅无法吸纳新的劳动力就业，甚至不能保证原有职工继续就业，于是，就出现了严重的隐性失业现象。

(5) 国有企业职工再就业障碍。由于受传统计划经济体制的影响和事实上存在着国有企业职工的“身份”价值，一些国有企业职工就业观念陈旧，劳动技能素质不高，不愿离开国有企业，不敢面向市场参与就业竞争，也不想放弃国有企业职工的“身份”价值。这就加剧了国有企业隐性失业。

#### 四

不能说国有企业隐性失业百弊而无一利。在我国劳动力过剩供给严重，失业社会保障极其薄弱的情况下，国有企业隐性失业也是现实劳动就业与管理的一种无奈的选择。正因为如此，国有企业隐性失业对于缓和我国劳动力供需矛盾和就业压力，对于降低城镇公开失业率从而减少城镇失业所引起的社会震荡，无疑具有积极的意义。但为此付出了极其沉重的代价：它加重了国有企业负担，降低了国有企业效率，减少了职工收入，妨碍了国有企业经营机制转变，掣肘了我国劳动力市场的培育和发展，由此产生的一系列严重的后果已远远超过其积极意义。

我国国有企业普遍存在的隐性失业现象及其所产生的严重经济后果，说明我国国有企业隐性失业公开化是非常必要的。然而，我国国有企业隐性失业公开化的必要性绝不仅仅如此，

它还具有更大的社会经济意义：

(1) 国有企业隐性失业公开化对于保障和维护国有企业社会主义市场经济微观主体地位具有特别重要意义。国有企业是我国社会主义市场经济的微观主体。然而，由于国有企业普遍存在隐性失业现象，少数国有企业的生存和绝大多数国有企业的发展因此受到了很大的影响，并且这种影响随着隐性失业的更加普遍性和严重性而变得越来越大，以至发展到国有企业隐性失业不能公开化，国有企业就不能走出困境，就无法转换经营机制，就难以公平地参与市场竞争的地步。如果我国的微观经济主体不能从如此尴尬的境地中走出来，那么我国未来经济发展的根基就不可能牢固，社会主义市场经济大厦就不可能以其雄壮的姿态和迷人的色彩屹立在世界的东方。

这并非危言耸听，事实上是这样。改革开放以来，我国具有集体经济色彩的乡镇企业异军突起，我国个体私营经济冲破各种重围迅速发展壮大，我国外资经济、混合经济和股份制经济如雨后春笋茁壮成长。它们积极争夺计划经济体制下留下来的巨大经济缺口，并日益蚕食国有企业现有的经营领地。因此，我国国有企业面临着日益严峻的市场形势，惟一的出路是参与市场竞争并为之提高自身的市场竞争能力。即通过隐性失业公开化实现国有企业减员增效，不仅是国有企业生存和发展的需要，更是国有企业保障自身继续充当我国社会主义市场经济微观主体角色的需要。

(2) 国有企业隐性失业公开化对于解决我国城镇隐性失业问题具有全局意义。这是因为国有企业是我国城镇劳动力就业的主体，也是隐性失业人员最集中的地方。1995年，国有企业从业人员占城镇全部从业人员的44.06%，而国有企业富余

人员却占城镇全部富余人员的 65.67%。这说明，国有企业是我国城镇所有企事业单位中隐性失业公开化的重点，国有企业隐性失业公开化对于我国城镇隐性失业问题解决具有全局意义。

(3) 国有企业隐性失业公开化是引起就业竞争机制，发展社会主义劳动力市场的需要。只有国有企业隐性失业公开化，国有企业才能对从业人员存量进行有效的调整，国有企业才能空出就业岗位引进文化技能素质更高的劳动者充实到国有企业中去。

国有企业隐性失业公开化在我国不仅是十分必要的，而且是非常可能的：

(1) 非国有经济的迅速发展，提供了日益增多的就业机会，为国有企业减员分流创造了极为有利的条件。我国城镇非国有经济单位吸纳劳动就业能力已从 1978 年的不足 1/5 上升到 1997 年超过 1/3，这说明只要引导得当，非国有经济单位是能够消化国有企业相当数量富余人员的。

(2) 我国城镇存在着巨大的就业结构性缺口。从本质上讲，我国城镇失业和国有企业隐性失业的存在，并不是经济衰退、就业机会短缺造成的，否则就无法解释上千万农村劳动力涌入城镇务工经商这一事实。比较而言，城镇劳动者或国有企业富余人员在城镇就业或再就业，比农村劳动力进城务工经商有利条件要多得多。只要他们愿意占据城镇各种就业岗位，不仅城镇失业人员而且国有企业隐性失业人员都可以在城镇重新找到就业机会。

(3) 农村为我国国有企业富余人员提供了广阔的就业机会。我国农村不缺体力劳动者，但缺技术管理人才和市场营销

人才，因而对这类人才需求量极大，而农村自身根本无法满足这种需求，这就为城镇技术管理和营销人才到农村就业提供了广阔的就业空间。

(4) 失业社会保障力量正在增强，也有助于国有企业隐性失业公开化。随着我国失业社会保障制度的进一步完善和发展，随着个人、企业和政府对失业社会保障的更加重视，我国失业社会保障力量日益壮大的趋势将会更加明显，这对我国国有企业隐性失业公开化将起推动促进作用。

国有企业隐性失业公开化不仅要考虑其必要性和可能性，还要考虑其风险性。正基于此，我国政府对国有企业隐性失业公开化一直采取了极其慎重的态度。可以肯定地说，国有企业隐性失业公开化是有风险的，搞得不好可能会产生巨大的风险；搞好了，完全可以把风险降至社会能承受的程度。因此，国有企业隐性失业公开化的风险大小，不在于国有企业隐性失业是否公开化，而在于怎样公开化，即国有企业隐性失业公开化的途径和方式。比较而言，国有企业隐性失业公开化的单一途径或方式蕴含着极大的风险。如同把隐性失业人员全部留在国有企业让国有企业独自承担经济后果而无法承担一样，隐性失业公开化的经济代价让政府、社会、家庭或个人单方面承担也是无法承担的。但是，把国有企业隐性失业公开化的经济代价化整为零，让政府、社会、企业、家庭和个人各自承担其中一部分，则每一方面都是能够承担的，国有企业隐性失业公开化也就较少风险了。或者，如果不是一次性的而是分阶段、分步骤渐进地推进国有企业隐性失业公开化，把国有企业隐性失业公开化与政府、社会、家庭、个人的承受能力结合起来，则就风险更少的了。因此，只要动用各方面的力量，共同吸收消

化国有企业隐性失业人员，积极化解国有企业隐性失业公开化风险，我国 2000 多万国有企业隐性失业人员是完全可以较少风险甚至无风险地有效公开化的。

## 五

从国有企业隐性失业公开化风险性分析可以看出，单一途径的隐性失业公开化蕴含着极大的风险，而多途径的隐性失业公开化则可把风险降到最低。因此，应通过尽可能多的途径实现我国国有企业隐性失业公开化。事实上，我国也存在着国有企业隐性失业公开化多方面的现实途径，如允许公开失业、国有企业内部有效消化、国有企业之间余缺调剂、职工自主性就业、市场化再就业等。

在国有企业隐性失业公开化各种有效途径中，具有根本意义的途径是允许公开失业，否则就不是真正意义的隐性失业公开化。之所以这样说，这是因为：首先，公开失业在市场经济条件下是不可避免的，具有必然性。在市场经济运行过程中，社会总供给和总需求不可能始终处于均衡状态；在市场竞争过程中，企业扩张和企业衰退并由此引起的企业停产、转产、破产和企业收购、兼并等是正常的；在技术进步和产业结构变化过程中，必然会出现劳动力供需结构失衡的问题；在劳动力市场中，劳动者会面临着择业、转业和歇业的选择。

以上这些不可避免的必然出现的现象都将导致劳动者失业现象的发生，差别仅仅在于采用何种失业形式。我国长期以来在国有企业采取了隐性失业形式，但这仅仅是减少了公开失业的数量，但并没有消除公开失业。其次，公开失业是市场经济

发展的需要。公开失业具有负效应，但公开失业也具有明显的正效应。它有利于形成竞争的就业机制，从而有利于刺激劳动者的劳动积极性，提高劳动者劳动素质，增强自主就业能力，它有利于调节劳动力市场的供需关系，并由此对人口再生产施加积极的影响；它有利于显示国民经济周期性运行状态，从而为国民经济宏观调控提供重要的决策依据。总之，在无法消除失业的前提下，就应当允许公开失业。

长期以来，我国限制国有企业隐性失业转化为公开失业，结果根本无法形成有效的就业竞争机制，挫伤了国有企业职工的劳动积极性和进取精神，强化了国有企业职工“等、依、靠”的择业、就业观念。因此，如果不允许公开失业，不让一部分国有企业经济技术需求之外或难以管理的职工公开失业，不仅国有企业内部消化、国有企业之间余缺调剂等国有企业隐性失业公开化途径会严重受阻，而且国有企业富余人员自主性就业和市场化再就业等分流国有企业富余人员的途径也会非常狭窄。而允许公开失业，就会对国有企业职工形成一种压力，就会让国有企业职工感到就业风险，从而迫使国有企业职工建立市场化就业观念，培养市场化就业行为。

尽管允许公开失业在国有企业隐性失业公开化途径中具有极其重要的意义，但允许公开失业是国有企业隐性失业公开化不可缺少的手段，而不是国有企业隐性失业公开化的目的。允许公开失业仅仅在于形成一种与市场经济相适应的就业竞争机制并通过该机制促进国有企业有效消化隐性失业，促进职工自主性就业和市场化再就业，有效分流国有企业富余人员。

## 六

尽管我国国有企业隐性失业公开化途径很多，但几乎没有一个途径是非常畅通的。当务之急在于采取一系列行之有效的措施，消除影响和制约国有企业隐性失业公开化的诸多障碍，疏通和拓展国有企业隐性失业公开化各种途径。

(1) 有效调控劳动力总供给和总需求。我国国有企业隐性失业的普遍存在，与我国劳动力的过量供给和无效需求，即与我国劳动力总供给和总需求的宏观调控很有关系。因此，有效调控我国劳动力总供给，减少以至消除我国劳动力在总量上的过量供给，具有极其重要的意义。但是，在劳动力总供给既定的情况下，有效调控我国劳动力总需求，减少和消除无效需求，增加有效需求，同样具有极其重要的意义。

尽管我国取得了人口控制的巨大成绩，但我国仍面临着人口增长和劳动力供给的巨大压力。因此，继续严格控制人口增长，尽快实现人口零增长，是有效调控我国劳动力总供给的根本途径。问题在于如何有效地控制人口增长从而有效地控制劳动力供给。有效的办法是运用市场机制，发挥社区计划生育管理的作用，把人口流动、生产经营、就业等与计划生育有机地结合在一起，用是否计划生育作为人口流动、个体私营企业生产经营、劳动力就业的先决条件。只有这样，才能巩固和扩大我国人口控制的效果，从而达到有效调控劳动力供给的目的。

我国传统计划经济体制在调控劳动力总需求方面的致命缺陷在于，不仅有效培育劳动力总需求不足，而且通过制度限制劳动力的有效需求，从而在劳动力过量供给的前提下不得不采

取劳动力无效需求的方式强制劳动力总供给与总需求的平衡。改革开放取得了有效培养劳动力需求的巨大成绩。我们应继续加快改革开放步伐，进一步扫清束缚生产力发展的一切障碍，使我国的生产力获得更加解放和发展，使我国劳动力有效需求进一步扩大。为之要特别重视鼓励和促进非国有经济的发展，发挥非国有经济在有效培养劳动力需求上的主渠道作用，从而不仅为减轻国有企业面临的吸纳劳动就业的压力而且为国有企业分流富余人员作出贡献。有效调控劳动力总需求的另一方面是调控经济增长与劳动就业的关系。我国既是一个发展中国家，也是一个劳动力过量供给的国家，这都需要政府在制定经济计划时保持较高的经济增长率，以加快我国的经济建设和创造更多的就业需求。

(2) 把劳动力市场机制引入国有企业。我国劳动力市场发展得很不成熟，更为主要的是国有企业在体制上和现实中还排斥劳动力市场的资源配置作用。这是我国国有企业隐性失业普遍存在和难以公开化的重要原因之一。因此，培育和发展劳动力市场并将劳动力市场机制引入国有企业，对于国有企业隐性失业公开化具有十分重要的意义。

劳动力市场机制的核心是双向选择机制。把劳动力市场机制引入国有企业，最关键的是要赋予国有企业劳动用工权和国有企业职工择业权。国有企业在遵守《公司法》和《劳动法》的前提下，可以根据本企业的生产经营条件及其对职工技能素质的要求，选择适合自身要求的合格职工，亦可以辞退本企业经济技术不需要的职工。与之相适应，国有企业职工也拥有自主择业权，他们可以根据自己的特长、技能素质和对用人单位的要求，选择自己的工作单位和就业岗位。只有当国有企业和