

衡量劳动市场供求状况的另一个指标：求人倍率¹

---充分利用并完善我国的“求人倍率”统计

王 新梅

助理研究员 经济学博士
中国社科院人口与劳动经济研究所
100732 北京建国门内大街 5 号
Tel: 85195414(O), 15811095417
Fax: 65125894(O)
Email: wangxinmei@hotmail.com

摘要：本文详细整理分析了我国政府分别公布的劳动力市场和人才市场的两套求人倍率统计的特点，分析了求人倍率与失业率的区别，比较了我国的求人倍率统计与世界各国求人倍率统计的异同点。根据我国求人倍率的数据分析了我国劳动市场的供求状况，其中一个重要特征是低学历劳动者的供求压力比高学历劳动者小得多。最后给出了我国求人倍率的详细的明确的定义，提出了今后完善这项统计时的注意事项。

关键词：求人倍率，失业率，劳动市场。

Another Indicator of Labor Demand and Supply in China: The Job Vacancies-to-Seekers Ratio

Abstract: We investigate the statistics of the job vacancies-to-seekers ratio in China, distinguish the differences between the job vacancies-to-seekers ratio and the unemployment rate, and the differences of statistics of the job vacancy rate across countries. According to the data of the job vacancies-to-seekers ratio in China, we point out that the labors with low education are relatively easier to get a job than the labors with high diploma in the past ten years. We give the detailed definition of the job vacancies-to-seekers ratio of China and suggest how to improve the statistics of it. Keywords: the job vacancies-to-seekers ratio, unemployment rate, labor market.

一、前言

本文的目的是，比较我国的求人倍率统计与世界各国求人倍率统计的异同点，分析失业率与求人倍率的区别，在详细整理和分析我国政府公布的劳动力市场和人才市场求人倍率统计的特点的基础上，考察近 10 年来我国劳动市场的供求变化状况，最后提出今后完善这项统计时需要注意的事项，并给出中国求人倍率的明确的定义。

长期以来我国的学者都苦于难以得到恰当的统计数据来考察我国劳动市场的供求变化状况，这似乎成为我国统计工作中的一大空白点。然而实际情况并非如此，我国从 2001 年起就开始制作并公布求人倍率（the job vacancies-to-seekers ratio）的季度数据了，到现在为止已经将近 10 年了，但是，即使在学术界这个指标也远没有得到应有的关注。求人倍率是求人数（vacancies）与求职者数（seekers）的比，在劳动力可以充分、自由流动的情况下，求人倍率大于 1 时，表示劳动需求大于供给；小于 1 时，表示劳动需求小于供给。这个指标既是反映劳动市场供求状况的重要指标，也是反映整个国民经济景气状况的重要指标。

¹本文受到“人事部留学回国人员科技项目择优资助”，特此感谢。作者非常感谢中国人力资源与社会保障部的曾健康与陈大红二位处长提供的关于实际统计工作方面的宝贵信息。感谢中国社科院人口与劳动经济研究所的张翼研究员提出的修改建议。

我国政府主管并运营的公共职业介绍机构有两个，一个是各级劳动部门所管辖的城市公共及私营的就业服务机构（也叫做劳动力市场），另一个是各级人事部门所属的人才服务机构（也叫做人才市场）。本文中我们把劳动力市场和人才市场看做为我国劳动市场的两个分支。一方面、针对不同类型的用人、企业去不同的市场招聘，另一方面、因学历不同、求职的人去不同的市场找工作。这样求人与求职行为就因人的身份不同而基本上在不同的市场进行，出现了两个独立的求人倍率的指标²，迄今为止这两个指标还没有合成为一个，因此中国还没有一个官方公布的反映劳动市场供求状况的求人倍率的总指标。这两个市场的求人倍率的数据，分别公布在中国人力资源和社会保障部网站上的两个不同的栏目里。劳动力市场的数据的网址是：http://www.chinajob.gov.cn/DataAnalysis/node_1522.htm。人才市场的数据的网址是：http://www.chrm.gov.cn/Desktop.aspx?PATH=rsrcw/2009_sy。

人才市场主要分布在省会城市，通常一个省有一个，有些省市下面还有些基层网点；而劳动力市场的网点要远比人才市场多得多，人力资源与社会保障部直接汇总 100 多个城市的数据，每个城市负责汇总本市及下级区、县、村的众多网点的统计。两套数据均为季度数据、详细特征总结在表 1 中。

表 1 我国政府公布的求人倍率的特征

	劳动力市场	人才市场
数据来源	全国部分城市的公共就业服务机构，还包括归劳动部门管辖的部分私营职业中介机构。	全国各省市的人才服务机构。
数据采集方式	业务大厅登记，近年来也出现了招聘会和网上登记。	网络、现场招聘会及业务大厅登记，网络占的比重最大。不包括校园及 IT 行业的招聘。
数据所在栏目名称	全国职业供求分析报告。	才市行情。
统计对象	大部分是高中及以下的低学历劳动者，农民工主要利用这个市场，也有一些大学及以上的高学历劳动者。	主要是大学及以上的高学历的劳动者。
制作者	人保部信息中心数据处理分析处。	人保部全国人才流动中心信息处。
开始时间	2001 年第 1 季度。	2002 年第 1 季度。
覆盖的城市数	从 70 多个逐步增加，2004 年以后徘徊在 100 个左右。	40 多个。
收费状况	求人、求职均免费。	求人付费，因期限长短而不同。求职有时付费。
登记后的有效期	由各地市场的管理者制定，有 30 天的，也有 60 天的等。	求人者自愿申报。
数据名称	有效求人倍率（2002 年 1 季度开始）。根据上期结余数可以计算出新增求人倍率（2001 年 1 季度-2005 年 2 季度）。	职位供求比（公布的指标为求人倍率的倒数）。

注：表中数据采集方式、统计对象、覆盖城市数、费用栏目、有效期的内容主要来自中国人力资源与社会保障部的曾健康与陈大红二位处长提供的信息，特此感谢。

二、发达国家求人倍率统计的状况

几乎所有发达国家都公布了求人数（vacancies）的月度统计，并且都已经有了很长的历史。美国劳动局对于求人的定义如下³：某个公司或机构存在空缺的就业岗位。需要满足的条件是，①这个岗位有工作可干，②这份工作能在 30 天之内开始做，③雇主在积极地招聘人来做这项工作。发达国家中对于比率（the job vacancy rate）的计算因分母的不同而分成了两种，日本计算的是求人倍率（=求人数/求职者数），而欧美国家计算的是求人率（=求人数/（求人数+就业人数））⁴。尽管许多日本学者把日本的求人倍率也翻译成 the job vacancy rate，但是他们常常都在

² 除了这两套数据以外，中国人民大学劳动人事学院就业研究所用智联招聘的数据也制作了一套类似于求人倍率的系列。

³ 资料来源 <http://www.bls.gov/bls/glossary.htm#J>。

⁴ 资料来源 <http://glossary.econoguru.com/economic-term/job+vacancy+rate>。

旁边注解其实际含义是 the job vacancies-to-seekers ratio, 或者 the job offers-to-seekers ratio。因此日本的求人倍率可以直接反映出供求双方的差距有多大, 而欧美的求人率只反应了劳动需求状况, 通常他们还需要通过与失业率相比较才能考察供求差距。在 1968-1994 年期间, 美国、西德、瑞典、英国的多数国家在多数时期, 失业人数都大于求人数, 且经常是远大于求人数 (Filer, Hamermesh, Rees (1996), pp.296-297)。

求人倍率统计的一个特点是通常求职者数大于失业人数, 因为求职者中既包括失业者, 也包括现在有工作、但是也同时在找更满意、或第二份第三份工作的人, 所以例如在日本 1982 年平均有失业者 136 万人、而有效求职者数是 173 万人⁵。在日本, 失业者在领取“雇佣保险金”时国家要求他们必须要在公共职业介绍所登记求职。即使这样世界各国都会有失业者等没有利用公共职业介绍机构, 而是通过其他渠道找到工作的情况。求人倍率统计的另一个特点是, 求人数很可能低于实际数, 雇主经常可能在不申报的情况下寻找或找到了合适的人。许多欧洲国家要求雇主必须向政府申报求人数, 因此理论上这些国家的求人数统计要精确的多。

求人倍率和失业率各自从不同的角度对于劳动市场的供求状况进行考察的。①求人倍率是汇总政府管辖的各个职业介绍机构的业务统计, 而失业率是用抽样调查的方式、通过调查个人的就业或失业状况进行统计的。因此求人倍率的统计工作相对容易得多, 不像失业率那样需要花费大量的人力物力。②求人倍率可以用于直接具体地考察各种不同产业、职业、用工形态(长期工或临时工)等方面的供求状况, 而失业率则不行。③求人倍率中既包括了劳动供给也包括了劳动需求两方面的信息, 而失业率中仅有劳动供给单方面的信息。④求人率及求人倍率都是一项重要的预测经济景气状况的指标⁶, 在日本的 25 个经济景气动向指数中有求人倍率但是没有失业率⁷。以上这些方面的求人倍率的优点都是失业率所不具备的。另外, 欧美国家的求人率的统计由于只有劳动需求单方面的信息, 所以也不具备求人倍率所拥有的许多优点。我国的这项统计参照的是日本⁸。

在日本, 求人倍率的统计频率与失业率相同, 但是日本人似乎更偏好求人倍率这个指标, 比如劳动白皮书在考察就业、失业问题时, 首先使用的指标是求人倍率。不仅在学术领域、即使在百姓的日常生活中其被使用的频率也至少不低于失业率, 在日本的新闻联播中人们常常听到有效求人倍率一词, 而很少听到失业率, 所以有效求人倍率几乎是家喻户晓。然而, 我国大多数学者在考虑劳动市场的供求状况时, 心目中似乎只有失业率这一个指标。由于我国每年公布的失业率, 不仅定义不与国际接轨、不能覆盖我国劳动市场的总体情况, 而且仅为年度指标、一年一个, 所以对于许多研究人员来说有些束手无策。在这种情况下, 完善并充分利用另一个优良指标---求人倍率---的数据, 更显得非常紧迫、重要。

三、日本的求人倍率

我国求人倍率的数据迄今为止没有引起学者足够重视的原因之一恐怕是没有公布明确的定义。劳动力市场的数据制作完全仿照日本的做法, 其定义与日本基本相同, 因此以下详细给出日本关于这个指标的定义⁹, 并比较我国这项统计与日本的不同点。

在日本, 求人倍率的统计有两项, 一个是有效求人倍率, 一个是新增求人倍率。

$$\text{有效求人倍率} = \frac{\text{月内有效求人人数}}{\text{月内有效求职者数}}; \quad \text{新增求人倍率} = \frac{\text{新增求人人数}}{\text{新增申请求职的件数}}。$$

此处的“有效”不是我们通常统计调查中删除一些不合要求的无效问卷之后剩下的有效样本等那种类型的概念, 而是与求人(或求职)活动的有效期限相关联的概念。

在日本, 申请者在职业介绍所登记求人(或求职)时, 一般都同时申报每次求人(或求职)活动的有效期限。有效求人(或求职者)数是指仍在有效期限内, 并且因为岗位还没满、或仍没

⁵日本经济新闻社/日本经济数据开发中心编(1988), p.219。

⁶关于求人率的信息来自 <http://glossary.econoguru.com/economic-term/job+vacancy+rate>。

⁷日本经济新闻社/日本经济数据开发中心编(1988), p.39-47。

⁸当时劳动部的一个部长到日本访问时, 发现日本的这个数据不错, 于是回国后就开始建立了这项统计。

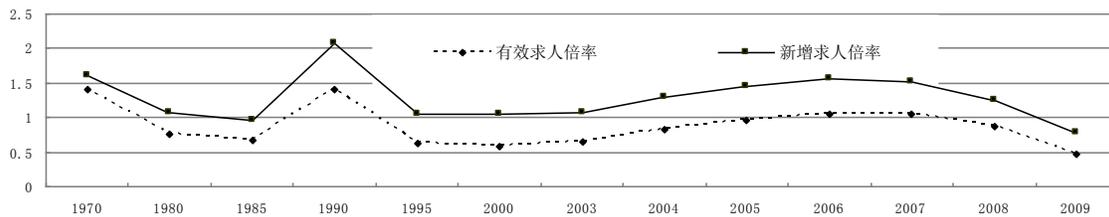
⁹资料来源: 日本经济新闻社/日本经济数据开发中心编(1988)。

找到工作，所以还没有取消申请，求人（或求职）仍然有效，同时符合职业介绍所规定的职业的求人（或求职者）数。原则上有效期限是申请者申报的期限，对于没有申报期限的人看作是下个月的月末。另外，当求职者本人希望延期时，均可延长 1 个月。月内有效求人（或求职者）数是指上月结余的有效求人（或求职者）数与当月新增求人（或求职者）数的合计数。新增求人数是指在一定期间内新登记的求人数（包括预定要采用的人）。

“有效”和“新增”所表达的内容与政策含义是不同的，有效求人（或求职者）数中包括了上期结余在内，会大于新增求人（或求职者）数。“新增”是流量、“有效”是存量，所以有效求人倍率反映的是市场整体的情况，通常被使用的频率更高些。而新增求人倍率有利于预测劳动市场及经济景气的变化。另外，通过新增求人倍率的变化，我们可以分辨出本期有效求人倍率的变化在多大程度上受新增量或过去存量的影响。遗憾的是，我国从 2005 年第 3 季度起放弃了这个指标的统计。

与日本相比，我国的统计中由于没有跟踪掌握求人及求职者在什么时候找到了合适的人或工作，无法及时删除这些样本，所以汇总的有效求人数及有效求职者数中会比实际数要稍高些。由于我国是季度统计，所以这种误差比月度统计要小些。另外，我国是季度数据，有效期最长是 60 天左右，因此季度的求人数和求职者数会大于月度。对于有效期、日本是由求人或求职者自己申报，而不是市场管理方决定，市场管理者只是规定对于没有写明期限的人算作下个月末。

日本用于判断经济景气程度及日常所说的求人倍率都是不包括新毕业生的数据（请参考图 1），而我国是包括了的。日本对于新毕业生另外制作了一套独立的新毕业生求人倍率（分行业、企业规模和学历）的数据，是汇总全国职业介绍所和学校的统计，但是又增添了关于初次就业的工资方面的栏目。通常新毕业生的供求主要发生在学校，少量的通过职业介绍所，而我国的这两个市场的统计中均不包括校园招聘等发生在学校的这部分市场交易。

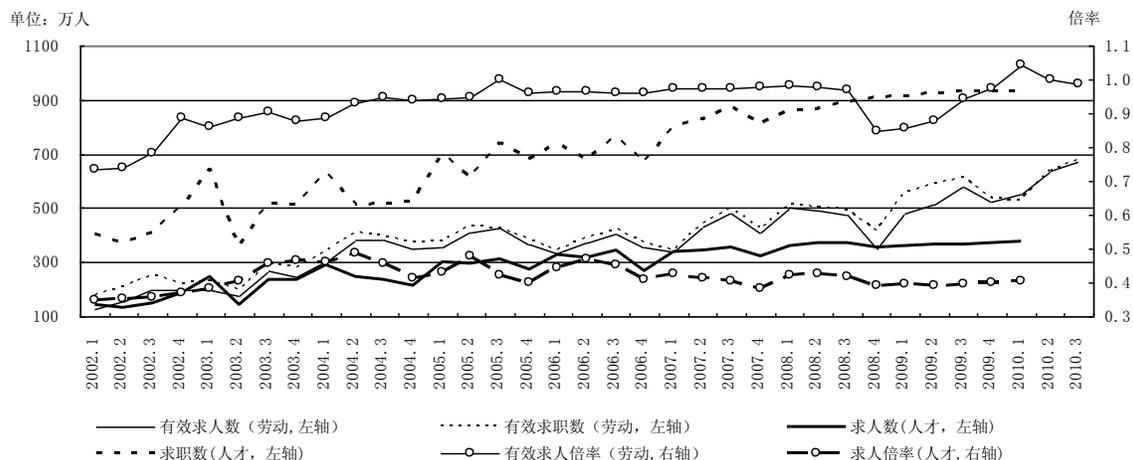


资料来源：The Japan Institute for Labour Policy and Training, “10. Employment Service(excluding New Graduates)”, *Japanese Working life Profile 2010/2011---Labor Statistics*, <http://www.jil.go.jp/english/jwl.htm>.

图 1 日本的求人倍率（不包括新毕业生）

四、我国的求人倍率统计所反映的劳动市场的供求状况

如图 2 所示，三条长线为劳动力市场、短线为人才市场的指标。我国劳动市场的供求特征可总结如下。



注: 根据人力资源与社会保障部网站所公布的数据整理计算、绘制而成。

图2 劳动力市场和人才市场的(有效)求人人数、(有效)求职者数、(有效)求人倍率

① 高学历劳动力严重供大于求, 人才市场的供求压力比劳动力市场大得多。尽管两个市场的求人人数都呈现出上升趋势, 但是人才市场的求人倍率几乎一直在 0.4 左右徘徊, 而劳动力市场的有效求人倍率几乎一直远高于人才市场, 接近 1。反映出近 10 年来, 相对于劳动供给的增长、我国的经济增长所提供的工作岗位、对于改善低学历劳动力的就业压力发挥了显著作用, 而对于高学历劳动力则没有作用。其结果, 低学历劳动力比高学历劳动力容易就业, 高学历劳动力严重供大于求这个结论与近年来出现的我国新毕业的大学生与农民工之间工资差距趋同的现象具有一致性。

② 低学历劳动力也是供大于求, 尽管劳动力市场的有效求人倍率长期都接近 1。通常, 如果有效求人倍率接近 1, 就可以说基本供求平衡, 但是这个结论不适用于我国。因为, 从 2004 年 2 季度开始、我国的有效求人倍率就一直处于接近 1 的状态, 但是当时的有效求人数是 380 万, 而 2010 年 3 季度的有效求人数则是 668 万, 增长了 76%。这 6 年期间, 相对于有效求人人数的大幅增长, 有效求人倍率仅从 0.93 增长到了 0.99, 没有相应的显著变化。说明我国低学历劳动力的供给压力没有全部体现在有效求职者数上, 一直存在着大量的隐性失业者, 其中包括在农村的以“剩余家庭”形式存在的家庭外部剩余劳动力(范红忠、连玉君(2010))。因此, 我国依旧存在着巨大的低学历劳动力的供给压力。另外, 有效求职者数总是伴随着有效求人人数的升降而升降, 呈现出一定的季节性特点, 这一点更进一步表明低学历劳动力就业的稳定性较差, 在难以找到工作的情况下, 不会在某个城市停留过长时间。

③ 金融危机的直接或间接影响对劳动力市场的冲击较大, 但是持续时间短; 对人才市场的影响相对较小, 但是持续时间较长。金融危机使得 2008 年 4 季度劳动力市场的有效求人倍率从此前连续保持了 3 年多的 0.96 以上的水平迅速跌落到了 0.85, 从 2009 年开始逐步好转, 大约花了近 1 年的时间, 又恢复到原来的水平。在 2010 年则常常超过 1, 达到甚至超过了历史最好水平。对于人才市场, 2008 年 4 季度的求人倍率从前 3 个季度的 0.42 下降到了 0.39, 此后虽然不再恶化, 但一直也没有什么改善。

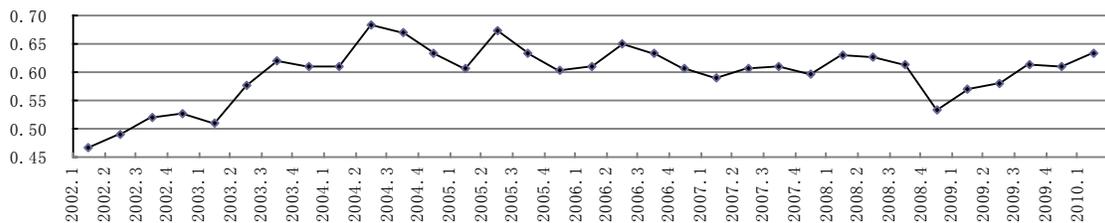
④ 2008 年就业状况的恶化早在金融危机爆发的半年前就开始了。劳动力市场的求人人数和求职者数呈现出明显的季节性, 基本上每年的 2、3 季度是旺季, 1、4 季度是淡季, 而 2008 年则不同, 与 1 季度相比, 2、3 季度不增反降。说明 1 月 1 日起新劳动合同法的实施, 对劳动力市场产生了明显的影响¹⁰。

¹⁰ 尽管当时人民币升值与原材料涨价也是影响劳动供求的因素, 但是这些因素在新劳动合同法实施之前就存在了很长时期, 并没有对有效求人人数和求职者数的变动趋势产生明显影响, 所以 2008 年金融危机之前的恶化主要是由于新劳动合同法引起的。

⑤ 求人倍率近 10 年来总的变化趋势如下。到 2004 年 2 季度为止两个市场的状况都在逐步改善，劳动力市场从 0.73 上升到了 0.93，人才市场从 0.35 上升到了 0.49。此后到 2008 年 3 季度为止，劳动力市场处于接近 1 的水平状态，人才市场则呈现出明显的季节性，并有一定程度的恶化。金融危机后劳动力市场的求人倍率出现了巨大的波动，但是 1 年后就恢复并超过了原来的水平；而人才市场则一直处于低迷状态。

⑥ 我国劳动市场的总体情况是劳动力供给大于需求。图 3 是作者把两个市场求人数与求职者数分别相加之后求得的，反映的是我国政府管辖的所有职业中介机构整体的求人倍率，许多私营职介机构的数据没有包括在内，因为还没有要求他们必须向政府汇报。从图 3 中我们可以看出，近 10 年来求人比率都一直小于 1，绝大部分时期都小于 0.65；到 2004 年 2 季度为止，呈现上升趋势，而之后则出现下降趋势。即，我国劳动市场的总体情况是劳动力供给大于需求，且程度比较严重；到 2004 年 2 季度为止供求状况在明显改善，之后就呈现出一些恶化趋势，恶化主要来自人才市场，其中尽管有海外金融危机的影响，但是 2004 年 2 季度到 2008 年 3 季度为止的 4 年多时间里的日趋恶化现象背后，一定有其他属于我国自身的更重要的原因。

与图 1 中日本的有效求人倍率相比，我国接近于日本最差的 1995-2005 年期间（0.61）及 2009 年（0.47）的状态，另外即使是在 20 世纪 60 年代初就过了刘易斯转折点的日本，其劳动市场的供求有时也会呈现出非常差的状态¹¹。



注：劳动市场的求人倍率=求人数（劳动力市场+人才市场）/求职者数（劳动力市场+人才市场）。

图 3 我国劳动市场（劳动力市场+人才市场）的求人倍率

从上述分析中我们可以看出求人倍率的数据不仅是一个能够反映我国劳动市场供求状况的得力指标，也是一个能够反映经济景气程度和社会稳定繁荣程度的非常灵敏的参数。在当前失业率统计缺乏的情况下，求人倍率的指标是我国唯一能反映劳动市场供求状况的指标，更显得弥足珍贵。而且这个指标的制作成本远比失业率要低得多，操作难度也小得多，因此进一步完善这项统计非常必要且重要。

五、如何完善我国求人倍率的统计

第一，两个数据制作机构需要使用统一的、固定的概念名词并给出定义，并按照定义去实施具体的统计工作。概念名词存在模糊、多变问题，例如对于求人数，共使用了 5、6 个意思相近的不同的名称，而实际上统计中统计的是人数，不如同样仿照日本的情况、直接叫“求人数”，可以避免歧义，同时有利于与“求人倍率”这个概念相对应。因此，建议统一使用以下名词：求人数、求职者数、求人倍率，详见表 2。

表 2 求人倍率统计中的名词及定义

名称	定义
有效求人倍率	有效求人数/有效求职者数。
新增求人倍率	新增求人数/新增求职者数。
有效求人数（求职者数）	指仍在有效期内，并且因为岗位还没满、或仍没找到工作，所以还没有取消申请，求人（求职）仍然有效，同时符合职业介绍所规定的职业的求人（求职）数。原

¹¹ 请注意，严格地说我国的求人倍率与日本不具有可比性，二者的定义中有一些微妙的差距，但是就目前条件下，至少这种比较能提供一定的参考。

	则上有效期限是申请者申报的期限，对于没有申报期限的、看作是下个月的月末。另外，当求职者本人希望延期时，均可延长 1 个月。季度有效求人（求职）数是指上季度结余的有效求人（求职）数与本季度新增求人（求职）数的合计数。
新增求人人数（求职者数）	指在一定期间内新登记的求人数（求职者数）。此处的求人数中包括预定要采用的人。
有效就业率	就业件数/有效求职者数。
有效满足率	就业件数/有效求人数。
就业件数	有效求职者中通过劳动市场的介绍与协助，确认确实已经就业的件数。

注：①有效求人数（求职者数）的这个定义在将来制作月度数据时，只需要把“季度”改为“月内”就可以了，其他的地方不需要做任何修改。

②就业件数的计算，需要有效求人者在找到了合适的人选之后，通知劳动市场。在将来我们的统计工作逐步完善的过程中，或许会有条件统计这个指标。有效就业率与有效满足率可以反映出劳动市场的服务实际上发挥了多大的作用。

第二，统计中存在以下几种类型的重复登记问题，因此实际上我国的求人数和求职者数更准确地说不是“人数”而是“人次”。例如，大学生可能同时即在人才市场登记也在劳动力市场登记求职；一些求人或求职即在本地登记也在外地、外省登记；此外即使在同一个人地区的同一个市场，一些求人企业或求职个人，一定时期内在市场登记注册的同时，又多次出现在各种招聘会上。这些问题都会导致当地的汇总数据及全国的汇总数据中反映的是总人次，而不是总人数。这个问题导致我国的这项统计不利于准确掌握市场信息，不同时具有国际可比性，应该尽量避免。如果这些重复计算目前确实难以区分并避免，总人次的变化也能从某种角度反映出求人或求职的迫切程度的变化，那么这也是一种我国劳动市场的特点，但是需要注明我们的统计数字属于其中的哪种情况。

第三，统计中不要删减城市数。在劳动力市场的统计中，广州、深圳、杭州等大量使用外来劳动力的城市，从 2007 年 2 季度起，一直没有包括在内，其他如北京、南京、包头等大城市经常是有时包括、有时不包括，这些都不符合统计的客观性要求。出现异常值时，批注中注明可能发生的原因等，以便相关的研究者进行进一步的研究，同时，由于我国的外来劳动力工作稳定性低、流动性非常大，数字变动会比较剧烈，如果是由于劳动力流动性大造成的异常值，那么这时异常值本身就体现了我国劳动市场的一个特点。总之，保持数据的客观性，有利于研究者在以后的研究中发现原因，并修正数据，如果从一开始就除掉的话，那就永远失去了得到正确数据的机会。因此建议至少对于有效求人数、有效求职者数和有效求人倍率这几个总量指标，重新制作并公布包括了除掉的城市在内的新数据。在城市数稳定的前提下，才好保证时间序列数据的连续性。即使在发达国家的时间序列数据中也会出现覆盖面变更等各种原因的断裂，使得前后的数据失去了可比性，此时他们都会在注意事项中注明原因，提醒数据使用者注意。

第四，在登记表中增添一些栏目。以下这两项统计在发达国家的劳动统计中都是最基本的项目。①在企业求人的登记中，增添“企业现有职工人数”这个栏目。企业职工人数是划分企业规模大小的一个重要指标，特别是在劳动统计中。这样我们就可以知道不同规模的企业在解决就业问题中发挥的作用有多大。汇总时企业规模的划分可以参考以下方式，29 人以下，30-99 人，100-299 人，300-499 人，500-999 人，1000 人以上。②在求人和求职登记中同时增添“长期工（合同为无期限或 4 个月以上）、临时或季节工（1 个月以上不满 4 个月合同的为临时工，对于季节性的劳动需求、或者利用季节性闲暇工作一段时期的为季节工）、日雇工（每天签合同或合同不满 1 个月）”的选项，以便考察用工的种类。在季节工和临时工大量存在的地区，数据可能会出现比较剧烈的波动。另外，此时日雇工的求人数与求职者数实际上指的是总人次。

第五，单独建立一套新毕业生的求人倍率数据。此时需要把公共职业介绍机构中新毕业生的统计与学校的统计合起来。日本的求人倍率分为两套，一套是不包括新毕业生在内的通常的求人倍率，另一个是单独的新毕业生的求人倍率，是把全国的公共职业介绍所的统计与学校的统计合起来计算出来的。我国可以在登记表中增添了几个栏目，①区分学历，初中、高中、短大（包括职业技术学校）、大学，②对于高中以上学历、具体划分为生产劳动和管理·文秘·技术劳动者两大类，③填写上述分类中相应级别的初次就业时的工资。这样就可以详细掌握新毕

业生的市场供求及初次就业时的工资状况。

第六，把劳动力市场和人才市场的两个系列的统计合成为一个，给出描述全国劳动市场整体情况的指标。公布分城市的主要总量指标，并制作月数据。

参考文献

- [1] 北京市人力资源与社会保障局. 劳动力市场供求信息 [DB/OL]. <http://www.bjld.gov.cn/gzcx>, 2010 年 3 季度。
- [2] 范红忠、连玉君. 家庭内部和家庭外部的农村剩余劳动力及民工荒: 基于湖北汉川的农户调查 [J]. 世界经济, 2010 (11): 117-138。
- [3] 中国人力资源与社会保障部. 才市行情 [DB/OL]. http://www.chrm.gov.cn/Desktop.aspx?PATH=rsrwcw/2009_sy, 2002 年 1 季度-2010 年 1 季度。
- [4] 中国人力资源与社会保障部. 全国职业供求分析报告 [DB/OL]. http://www.chinajob.gov.cn/DataAnalysis/node_1522.htm, 2001 年 1 季度-2010 年 3 季度。
- [5] The Japan Institute for Labour Policy and Training. 10. Employment Service(excluding New Graduates) [DB/OL]. <http://www.jil.go.jp/english/jwl.htm>.
- [6] Randall K. Filer, Daniel S. Hamermesh, Albert E. Rees. The Economics of Work and Pay [M]. Sixth edition, Harper Collins College Publishers, 1996.
- [7] 日本经济新闻社/日本经济数据开发中心编. 经济分析数据解说 (改定第 3 版). 东京: 日本经济新闻社, 1988 (日文).