
乡村振兴战略下农业雇工劳动状况及 劳动保护的逻辑与对策

田洪亮¹ 王涛¹ 汪绍福¹ 赵婧亦¹ 张雅琳²¹

(1. 中建二局三公司, 北京 100071; 2. 四川农业大学, 四川 雅安 625014)

【摘要】: 随着农业雇工供需缺口的拉大以及农业雇佣过程中劳动争议案件的频繁发生, 使农业雇工劳动保护越来越引人关注, 但学界对该问题的研究甚少。为了厘清农业雇工劳动保护背后的经济学逻辑, 以农业雇工比较集中的马桥村和华藏村为例, 研究了农业雇工的劳动状况及其劳动保护的经济学逻辑, 分析认为乡村振兴战略的提出以及农业雇工的持续短缺会成为地方政府加强农业雇工保护的内在动机, 并提出政府应建立劳动服务机构、完善劳动立法、建立最低工资保障和职业安全培训制度以及完善社保体系和劳动争议仲裁机制等对策建议。

【关键词】: 乡村振兴 农业雇工 劳动状况 劳动保护

【中图分类号】 S211 **【文献标识码】** A

1 问题提出

自 1990 年以来, 农村剩余劳动力的跨地域、跨产业配置成为中国经济增长的重要驱动力, 然而伴随劳动力配置的是乡村的衰落和城乡差距的扩大。作为解决新时代我国社会主要矛盾的重大举措, 党的十九大报告提出了乡村振兴战略。要成功实施乡村振兴战略, 关键要抓住“劳动力、土地、资金”这三个主要的生产要素。从劳动力来看, 就是要继续推动农业人口市民化, 在提高城镇人口比例的同时, 注重解决农业劳动力与农村人口问题。农业雇工作为中国农村劳动力的重要组成部分, 对中国农业的持续稳定发展发挥着至关重要的作用。根据《中国第二次全国农业普查资料汇编(农业卷)》数据, 按照黄宗智等提供的方法推算, 农业雇工的人数应该在 250 万左右, 占全部 3.05 亿农民的 0.8%。关注研究农业雇工的劳动状况和劳动保护, 对实现中国农业转型和乡村振兴战略有现实意义。

目前, 国内学者在农业雇工领域开展了一些研究, 这些研究主要集中于对古代、近现代(20 世纪以前)农业雇工问题的研究, 对现阶段的关注相对较少。如费孝通^[1]在 20 世纪 30 年代对禄村的农业雇工问题进行了田野调查, 并和江村经营农田的方式进行了比较。现阶段以农业雇佣和农业雇工为研究对象的文献主要从三个方面进行研究: 第一, 通过田野研究, 探究某一地区的农业雇佣现状。任守云等^[2]以河北省李村农业收获中的换工和雇工为例对此进行研究, 通过典型案例分析法研究了市场化背景下雇工与换工现象。第二, 从宏观层面研究农业雇佣情况。如鲁先凤^[3]分析了中国现阶段农业雇工的主要特征和成因。第三, 选择某一具体角度来研究现阶段的农业雇佣。如王颜齐等^[4]分析了新时期土地规模化流转背景下, 农业雇佣生产、生产合约选择以及雇佣生产的实践形式等问题。高海霞^[5]从法律视角对现行法律对农业雇工的适用性进行考察, 认为农业雇工劳动关系是一种非典型劳动关系, 目前存在适用现行法律的困境, 需要现行立法从法律适用依据和具体制度完善等方面对其加以积极地应对。纵观以上研究, 存在如下缺憾: 第一, 研究相对较为宏观, 缺少对现阶段农业雇工微观量化研究; 第二, 较少关注乡村振兴、老龄化等现实情境对农业雇佣的影响; 第三, 研究偏向质性研究, 缺乏数据的支撑。本研究通过调研了解农业雇工的劳动状况, 在此基础上分

作者简介: 田洪亮(1984—), 男, 辽宁锦州人, 中级经济师, 学士, 研究方向: 人力资源。

析农业雇工劳动保护的经济学逻辑，最后提出相应的对策建议。

2 农业雇工的劳动状况

为准确了解农业雇工的劳动状况，选取了农业雇工比较集中、具有典型代表的四川省眉山市东坡区的马桥村和华藏村作为调查对象。这两个村在地域上相邻，劳动力的性别比例和年龄集中段都较为相似。自 20 世纪 90 年代开始，这两个村根据本地的自然禀赋大力发展林果业，从收入来看，该项收入占家庭总收入的 40%~50%。而自 20 世纪 90 年代以后，大批农村青壮年劳动力外出打工，雇佣农业雇工成为支撑林果业发展的新常态。自 2000 年开始，两个村常驻雇工基本维持在 500~600 人的规模。课题组在 2017 年两次进村入户调查，调查有效样本为 220 人，调查的农业雇工劳动状况如下。

2.1 工作类型

一般情况下，农业雇工的工作大多集中在农业生产的劳动密集、机器替代难度较大的环节，主要工作类型有橘果采摘、蔬菜栽培、森林采伐运输、茶叶采摘、森林人工促进更新等 5 类，另有少部分是除主要工作外要兼职其他工作。通过访谈种植业中间人，记录的农业雇工工作类型分布大体如下：橘果采摘类雇工达 50~80 人，蔬菜栽培类雇工 20~50 人，森林采伐运输类 30~45 人，采茶类雇工 10~20 人，森林人工促进更新 7~9 人。在未考虑流动于不同雇佣类型雇工和零散类雇工情况下，种植业雇工达 80~150 人，林业雇工 37~54 人。从工作类型来看，农业雇工的工作类型集中于劳动密集型环节。

2.2 雇佣时间

根据农业雇工每年受雇月份来看：4.5%的为 1 个月以内，35.5%的在 1~3 个月，52.7%的在 3~6 个月，7.3%的在 6 个月以上。总的来说，农业雇工全年受雇时长集中在 1~6 个月。根据雇佣期间每月受雇天数来看：10d 以内的占 0.9%，10~20d 的占 63.6%，20d 以上的占 35.5%。受农业生产的季节性影响，多数农业雇佣发生在种植、施肥除草、收获等农忙时期，呈现出季节性特征。因此，农业雇佣也呈现出季节性。农业里的忙闲是由农作物性质决定的，因此农业雇佣取决于农作物的性质，农作物不同，雇佣时间也不同。橘果类雇佣主要集中在橘果收获期，依据橘果品种的不同，采摘时间按先后顺序分别为蜜橘、蜜柚、橙子、晚熟杂柑。橘果采摘类雇工的雇佣时间从 10 月中下旬持续到次年 4 月中旬，时间跨度 5~6 个月。蔬菜管理类雇佣集中在种植和收获期，种植期时间跨度为 1 个月，收获期时间跨度为 1 个月。

雇佣的临时性表现在两个方面：①雇佣季节性产生的短暂性。农业生产的一个重要特点是生产的季节性很强，作物在耕、种、收时，劳动集中，需用大量人手。作物的生长和气候时令密切相关，生产周期较长，突击性用工非常普遍，相对于外出务工的农村劳动力而言，农业雇工受雇时间集中于农忙时段，全年受雇时间有限。②单个雇主雇佣行为的临时性。由于播种期和收获期的时间限制，雇主都会临时性地雇佣劳动力，且单个农业雇主的雇佣时间短。橘果采摘类雇主通常平均雇佣天数为 1~3d，蔬菜类雇主平均雇佣天数为 3~5d。同时橘果采摘类雇主 90%以上都属于普通农户，橘果类雇主在预约出售和正式出售橘果之间的这段时间会临时性联系中间人预约雇佣，时间段一般控制在 1~3d。因此，雇主的临时性使得雇工经常在不同雇主之间流动。

2.3 劳动报酬

农业雇工外出的动力支点是增加收入，雇佣工资对农业雇工是否外出的决策有着重要影响。橘果采摘以包工制为主，平均日工资在 100~150 元之间。森林采伐运输和人工促进更新通常采用日工资，平均工资在 50~100 元之间。在森林采伐运输雇佣中，雇主也会针对雇工的体能状况和劳动表现给予差别化工资。中年人日工资为 70~100 元，中老年人日工资 50~70 元。同时雇佣工资存在刚性，呈现出不断上升的趋势。朱启臻等^[6]提到在北京、四川、山东等地，农业劳动力每天的工资 2007 年是 50 元，2008 年是 70 元，2009 年是 80~90 元，2010 年男性劳动力 100~120 元，而且还要管中午饭。

2.4 福利待遇

由于所属的雇佣类型、中间人和雇佣地的不同，农业雇工享有的福利存在差异。在包吃包住方面，基于工作地点的距离和传统雇佣习惯，橘果采摘、蔬菜栽培、森林采伐运输、茶叶采摘类农业雇工一般包吃，午餐通常统一到农户家（橘果采摘类雇主）、临近的餐馆（雇主统一给伙食费）解决。基于地缘建立的雇佣关系，雇佣地和雇工居住地通常比较近，因此通常不包住，绝大多数雇工都住自己家里。但是对于茶叶采摘类雇工，雇主通常会提供住宿，因为雇佣地太远。在往返方式方面，橘果类、茶叶采摘类、森林人工促进更新类通常是雇工自行前往，距离较近的雇佣地选择步行，距离较远的雇佣地通常是骑车、搭便车、坐车前往。蔬菜栽培类和森林采伐运输类雇工通常是中间人或雇主包接送。在额外福利方面，雇主或中间人通常会提供茶水，少部分会提供农产品。部分地区由于当地雇佣习惯的原因，雇主会为每位男性雇工发一包烟。在购买保险方面，雇主只为长期雇工购买意外伤害保险。

总的来说，农业雇工的福利状况各异，福利水平偏低。农业雇工通常只享受工资、午餐、茶水等报酬，只有部分中间人或雇主会向长期性雇工提供意外伤害保险，其余社会待遇基本不享受。

2.5 劳动强度

9份典型雇工调查显示：在工作时间方面，9位雇工每天工作时间在8~10h，超过国家规定的8h工作制。包工制下，部分农业雇工的单天劳动时间达到10~12h。“从早上开始一直做到天黑，中间都不怎么休息”反映出存在部分行业雇工劳动时间长的现状。在中午休息时间方面，橘果采摘类、蔬菜栽培类、茶叶采摘类、森林人工促进更新类雇工的休息时长在30~60min，森林砍伐运输类雇工的休息时长在60~90min。从中途休息时长和休息次数上看，橘果采摘类和森林人工促进更新类雇工休息时长为10min以内，休息2~3次。其余类型的雇工中途持续劳动，基本无休息时间。

通过访谈访问典型中间人丁某、典型雇工胡某、杜某，还了解到以下内容：

丁某，橘果采摘类中间人，男，51岁，初中文化水平，华藏村橘果采摘类雇工规模最大的中间人。他从事农业雇佣中介5~6年，是本地区最早从事雇佣中介人员。橘果采摘期管理的平均雇工人数在20~30人。据他介绍：我们都是住家里，早上去晚上回来。按惯例，老板（雇主）会管顿午饭，遇到干到很晚的，有的老板也会管晚饭。有的老板会提供茶水，俗话说“干啥吃啥”，摘橘子的人饿了渴了直接吃橘子就行了。这批人（雇工）几乎都是“熟人雇工”（夫妻雇工、母子雇工等），雇工都是自行前往，骑摩托车、搭熟人的车。我们自带背篓（带内衬）、剪子（摘果剪）、袋子，直接出卖劳力或者按经验干。

胡某，森林采伐运输类雇工，男，48岁，小学文化水平，华藏村农民，从事森林采伐运输已经5年了。据他介绍，他们每天都回来（家里住），老板（中间人）有面包车，每天都是包接送的。老板管一顿午饭，都在馆子（饭店）或农户家里吃，平摊下来10~12元一顿。干活有茶水。老板手下长期干的人就会买100元的意外保险（老板买）；有的人干的时间短，买保险不划算就不会买。

杜某，采茶类雇工，女，65岁，半文盲，马桥村农民。她从事茶叶采摘已经长达8年，雇佣点是成都市蒲江县成佳镇。每年到了正月，农户（雇主）就会联系我们。我们干了很多年了，农户放心。路途很远，一般都是自己赶车去，自己掏腰包。我们包吃包住，住农户家里，跟农户一起吃。生活条件要看农户家庭情况，有好的有撇的。农具都是农户提供，我们只需要摘就行了。

从以上的访谈可以看出农业雇工的劳动强度偏大，劳作时间相对较长。在提供用餐上，不管哪一类雇工基本都要提供一顿午餐。一般情况下，都是雇工自行到工作地点，涉及的交通费用和乘坐方式等自行解决。

2.6 劳动保障

2.6.1 工伤

一般情况下，短期雇工都和雇主有口头约定，发生工伤和疾病雇工“自己摊到”。由于农业雇佣的季节性和临时性特征，流动性较强，为了减少“麻烦”，雇工也很少要求雇主给买意外伤害保险。对于长期雇工和生产环节伤害风险较大的工作，雇主为了降低潜在的风险，一般都会主动给雇工买意外伤害保险，例如森林采伐运输类雇工。从调查情况来看，采摘类雇工购买意外伤害险的寥寥无几。单个雇主雇佣期限的短暂性和雇工的流动性，在一定程度上降低了购买意外伤害保险的可能性。雇主和中间人虽然会提醒雇工注意安全，但是不提供安全防护措施。在高温、高劳动强度、工作时间长、休息时间短的工作条件差的情况下，缺少劳动防护，农业雇工遭受意外伤害的可能性增大。“自己小心点”“自己摊到”等应对反映和措施在一定程度上损害了农业雇工的利益。

2.6.2 疾病

通常雇工生病与否和雇主没有什么关系，因为农业雇工的工资尽管劳作时间比较长，但是其工资是由劳动结果来厘定的，如采摘类要看采摘的重量，伐木运输工要看运输的数量。由于大多数农业雇工都参加了新农合，根据《2014年四川省新型农村合作医疗统筹补偿方案》，大病住院最低可以报销45%以上，但是非住院疾病一般都是雇工自己承担。

2.6.3 养老

98%以上的农业雇工都参加了“新农保”，但是中国农村在较长时间内仍以“家庭养老”模式为主，因此“低保广覆盖”的“新农保”对农业雇工来说，实乃杯水车薪，难以解决根本问题。

综上所述，农业雇工的劳动状况有如下特点：受雇时间集中于农忙时段，且工作稳定性较差；劳动强度大且没有任何的安全保障；劳动报酬和劳作成果挂钩，多劳多得。

3 农业雇工劳动保护的经济学逻辑

劳动保护是指以劳动力市场供求关系为基础的就业和工资决定以外，一整套强制性的保护劳动力权益的措施。通常劳动保护分为两种类型：一种是直接改变劳动力市场结果的制度安排，例如集体协议、反歧视就业政策等；另一种是通过一系列的政策间接地改变劳动力市场的结果，例如个人所得税、失业救济与保险等。学术界对于劳动保护对劳动力绩效所产生的影响研究有较大的分歧。Bellmann等^[7]以及Martin等^[8]研究认为积极的劳动保护能够提升就业率，提高了社会整体的福利水平。然而Boeri等^[9]对捷克的研究发现积极的劳动力劳动保护综合效果在统计上是显著的，但效果甚微。尽管学术界对该问题的研究存在分歧，但普遍形成共识的是积极的劳动保护可以改善社会的整体福利水平，过度的劳动保护会使劳动力市场变得僵化失去调整的灵活性。从前述中国农业雇工当前劳动状况来看，在劳动保护上并非保护过度而是缺乏保护。对中国农业雇工劳动保护的经济学逻辑何在呢？

自2004年中国经济到达刘易斯转折点开始，中国农业就进入了解决生产方式问题的阶段。这个阶段的主要特征是随着劳动力成为相对稀缺的生产要素，农业技术变迁越来越倾向于劳动节约型，资本替代劳动的过程加速。在这个阶段，中国面临着两个制度性约束，即户籍制度成为农村剩余劳动市民化的最大障碍，导致农业劳动力的老龄化和兼业化；二是由此造成的土地流转不畅，与土地制度一道共同制约农业经营规模的扩大^[10]。因此，在当前乃至未来的一段时间，家庭农业仍是中国农村主要的经营方式。农业雇工仍是该阶段参与农业生产的重要力量。

3.1 劳动力市场发生逆转，供求缺口拉大是农业雇工劳动保护的根动因

从农村劳动力供给角度看，农村常住人口从 1996 年的 8.51 亿减少到 2016 年的 5.89 亿人，年均流出量达 1200 多万人。而且农村流出人口以青壮年劳动力为主，人口的选择性流出促使农村人口结构发生明显变化，2016 年中国农村 60 岁以上老龄人口比重为 19.35%，65 岁以上人口比重为 12.53%。农村人口结构的整体变化使农村劳动力的有效供给大大降低。提升劳动参与率可以减弱劳动力短缺对经济的冲击，但是根据都阳^[11]测算 16~64 岁乡村的劳动参与率已经超过 60%，提升的空间非常有限。由于城镇化进程的不可逆性，农村劳动力的供给会更加紧张。除此以外，农业收益持续降低成为农村劳动力参与农业生产的负向激励。农民收入的增长越来越不依赖于农业收益本身，根据 2017 年《中国农村统计年鉴》，农村居民可支配的纯收入中，第一产业净收入只占 26.4%，非农经营和工资性收入成为农民家庭的主要收入来源。来自农业的收入比重小意味着农业经营的激励不足，更高的非农产业收益诱使农业劳动力转移的非农化。剩下的是能力贫困的劳动力，能力强的劳动力会在非农产业相对高收入的诱导下进入非农产业就业，农业雇工的存量会随着农业收益的降低持续萎缩。另外随着老一代农民工退出劳动力市场，新生代农民工的从农意愿不高，也会降低农业劳动的有效供给。

从农村劳动力市场的需求角度看，随着农业规模化和产业化的推进，对农业雇工的需求会更加旺盛。根据张车伟等^[12]对全国劳动力市场的预测，2020—2030 年，劳动供给开始小于劳动需求，由于新成长的农民工主要被第二、第三产业吸纳，第一产业就业份额会持续走低，供求缺口会进一步拉大。由此可以预见，未来的农业雇工短缺将成为农村劳动市场的常态。

3.2 农业雇工劳动保护政治经济学解释

刘易斯转折点到来以后，虽然农业劳动力短缺构成了对农业发展的制约，但是农业在整个 GDP 中的占比逐年降低，不能给政府官员升迁提供推力的农业发展也沦为鸡肋。这直接或间接体现在政府政策的取向上，尤其表现在对不同劳动者的关注上。如东南沿海、珠三角地区以非农产业为主要经济驱动力的地区出现“民工荒”时，往往会引起媒体和社会民众乃至政府政策部门的更多关注。这些地区的政府政策部门就会倒逼地响应中央政府“以人为本”科学发展观，在劳动者权益等问题上显现政策的自觉性和主动性。在一些劳动力短缺的地区，政府利用金融危机时期允许缓缴或少缴社保费等中央政府的宽松要求，有意识地降低农民工加入社会保障的缴费水平，扩大覆盖面。为了吸引劳动力，改善农民工子女义务教育政策和生活状况。而同样作为农民工的农业雇工往往被排除在这些政策之外，享受不到任何福利。例如 2008 年同时开始实施的三个与就业和劳动保护相关的法律：《劳动合同法》《就业促进法》和《劳动争议协调仲裁法》，分别对签订劳动合同、加入社会保障、禁止就业歧视和建立和谐劳动关系各个方面做出规定和规范，但是农业雇工被排除在这些法律之外。中共十九大提出的“乡村振兴战略”成为解决目前“人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾”的重要抓手，政府官员的激励机制也随之转向，把脱贫攻坚、乡村治理、乡村振兴等内容纳入政府职责和政府官员考核体系中，使政府政策部门从战略高度来关注乡村建设问题。地方政府对农业雇工提供的公共服务也有所提升，例如开通农业雇工生源地河南、四川到新疆摘棉花专列等。根据 2017 年全国农产品成本收益资料汇编提供的数据，农业雇工的工资也受民工荒的影响水涨船高，从 2001 年劳动日工价的 40 元涨到 2016 年的 81.5 元，生活条件也得到了很大改善，在和雇主的谈判中话语权进一步提升。为了创造并持续获得农业雇工的劳动力供给，政府有动力通过完善劳动力市场环境和规制，在刘易斯转折点之后转变为对农业雇工劳动保护的动机。

4 结语和对策建议

根据以上分析，可以对中国农村雇工的劳动状况以及相应的劳动保护做出如下概括：第一，农业雇工的受雇时间集中于农忙时段具有季节性和临时性特点，劳动强度大且没有任何的安全保障，劳动报酬采取绩效计酬方式；第二，目前国内对于农业雇工的劳动保护措施非常有限，出台的一些法律法规把农业雇工排除在外，政府在追索拖欠农业雇工工资和非农就业的农民工同权方面表现得软弱无力；第三，乡村振兴战略的实施改变了地方政府官员的激励机制，可以倒逼地方政府强化对农业雇工的劳动保护。可见，乡村振兴战略的提出以及农业雇工供需缺口的拉大会成为地方政府加强农业雇工保护的内在激励。

劳动保护措施的出台就意味着一定的价值判断，否则可以任由劳动力市场的供求关系自发决定其均衡状态。由于制度惯性和路径依赖，对出台措施的后果应有基本的判断。劳动保护经常与传统、文化和经济发展阶段等特定的因素相联系，每一个国家

都可能有不同的背景因素。因此，针对农业雇工的劳动保护建议要考虑我国目前阶段的行政资源禀赋、发展阶段、劳动力供求状况、文化传统等。根据以上原则，对农业雇工的劳动保护提出以下建议。

(1) 建立农村劳动力市场和基层的劳动服务机构。一方面给农村劳动力提供及时、准确的用工信息，另一方面政府可以根据当地的农业发展状况，在农作物耕种、收获等具体生产环节有针对性的培训，使农业雇工的技术水平和技能与农业产业化和现代化的进程相协调，解决劳动力需求与供给的结构性矛盾。

(2) 完善劳动立法，规范对农业雇佣双方的管理和行为规范，保护双方的权益。在保障灵活就业的前提下，规范农业雇工，增加适用于非典型劳动关系的法律规则，以此来调整农业雇工劳动关系、保护农业雇工劳动者的合法权益。考虑到农业雇佣双方的文化程度偏低的现实状况，可以允许采取口头协议的形式。在规范对农业雇佣双方权益保护上又不损失农业雇佣的灵活性特点。考虑到执法成本问题，应该合理利用非正式制度维护农业雇工市场的有效运转，保障雇佣双方达成的契约信用机制有效实施。

(3) 建立农业雇工最低工资保障线和职业安全培训制度。政府相关部门应该定期公布适用于农业雇工劳动者的最低工资标准。科学的标准使得广大农村劳动者的基本劳动报酬权获得保障，又不至于因标准太高而造成农业雇主的用人负担和减少农业雇工的数量。其次，农业生产经营者应该在与农业雇工劳动者签订劳动合同或者达成用工协议时，告知他们所从事岗位的职业危害、预防和处理方法等事项，为农业雇工劳动者提供必要的技能培训，如农业产业经营过程中相关机械的操作和 workflows 等，最主要的是农业生产经营者也应该提供符合安全生产标准的劳动安全卫生条件。

(4) 完善农业雇工的社会保险体系和劳动争议仲裁机制。进一步完善“新农合”“新农保”的顶层设计，简化操作流程，提高基本养老保险和医疗保险体系的效能。对于农业雇工的意外伤害问题应纳入工伤保险的范围中，由农业生产经营者一方投保。劳动争议仲裁机制在解决有关农业雇工劳动关系的相关劳动纠纷时，应该着力避免目前劳动争议解决制度的种种弊端。同时，针对农业雇工劳动的灵活性、季节性等特点，为了使农业雇佣过程中的争议得到“就近、就地、就快”处理，在乡镇一线建立雇佣关系协调处理机构或仲裁派出机构。

参考文献：

- [1] 费孝通. 江村经济经典珍藏版[M]. 上海：上海人民出版社. 2013.
- [2] 任守云, 叶敬忠. 市场化背景下李村的换工与雇工现象分析——兼与禄村之比较[J]. 中国农村经济, 2011(6): 72-81.
- [3] 鲁先凤. 中国现阶段农业雇工的特征与成因简析[J]. 理论月刊, 2008(12): 154-157.
- [4] 王颜齐, 毕欣宁, 孟杰. 土地规模化流转背景下农业雇工受雇意愿及影响因素分析[J]. 农业现代化研究, 2017(3): 460-466.
- [5] 高海霞. 农业雇工劳动关系及其法律调整[D]. 长春：吉林大学, 2008.
- [6] 朱启臻, 杨汇泉. 谁在种地——对农业劳动力的调查与思考[J]. 中国农业大学学报(社会科学版), 2011, 28(1): 162-169.
- [7] BELLMANN L, JACKMAN R. Aggregate impact analysis[J]. International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, 1996: 143-162.

[8]MARTIN J P, GRUBB D.What works and for whom: A review of OECD country' s experiences with active labour market policies[J].Swedish Economic Policy Review, 2001, 8: 9-56.

[9]BOERI T, BURDA M C.Active labor market policies, job matching and the Czech miracle[J].European Economic Review, 1996, 40(3): 805-817.

[10]蔡昉, 王美艳.从穷人经济到规模经济——发展阶段变化对中国农业提出的挑战[J].经济研究, 2016, 51(5): 14-26.

[11]都阳.“十三五”时期劳动力市场转型对策研究[M].北京: 社会科学文献出版社, 2016.

[12]张车伟, 蔡翼飞.中国“十三五”时期劳动供给和需求预测及缺口分析[J].人口研究, 2016, 40(1): 38-56.