

中国社会主义 劳动关系的经济理论探识

郭 军 著

Exploration of the Socialist Economic
Theories of China's Labor Relations



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

中国社会主义 劳动关系的经济理论探识

郭 军 著

Exploration of the Socialist Economic
Theories of China's Labor Relations



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

社会主义经济理论的应用研究 (中国社会主义劳动关系的经济理论探讨)/郭军著. —北京: 经济管理出版社, 2012.12

ISBN 978-7-5096-2298-8

I. ①社… II. ①郭… III. ①中国经济—社会主义经济—经济理论 IV. ①F120.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 317502 号

组稿编辑: 申桂萍

责任编辑: 张 达

责任印制: 杨国强

责任校对: 李玉敏

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 三河市延风印装厂

经 销: 新华书店

开 本: 720mm×1000mm/16

印 张: 12

字 数: 228 千字

版 次: 2013 年 1 月第 1 版 2013 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-2298-8

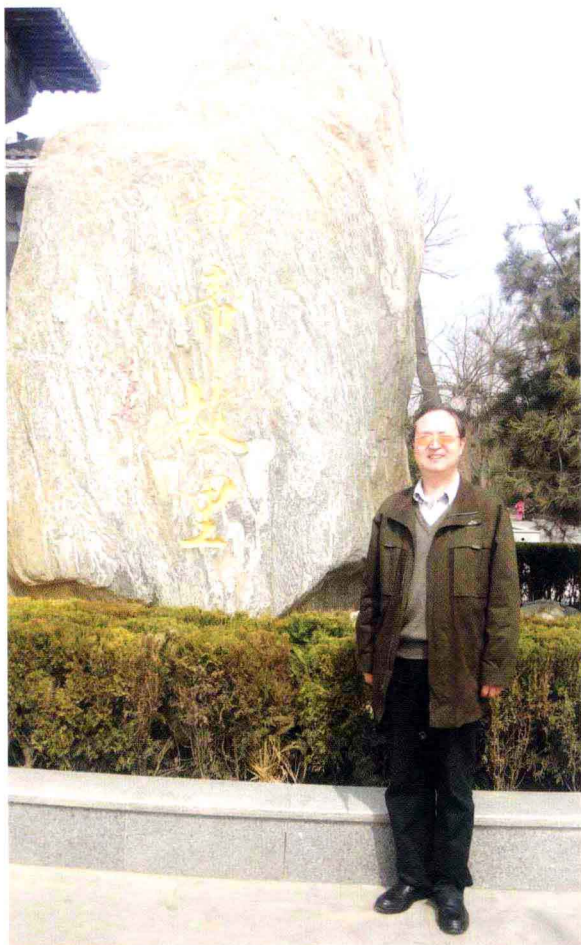
全书 3 册 总定价: 98.00 元

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836



作者简介

郭军，男，1954年1月出生，河南省义马市人，汉族，中共党员，经济学教授，研究生导师，河南省省管优秀专家，毕业于中南财经政法大学。现任河南财经政法大学研究生处处长，河南财经政法大学学术委员会委员兼经济学部主任，河南财经政法大学学位评定委员会委员兼办公室主任，河南省普通高等学校人文社科重点研究基地——河南经济研究中心主任，河南省高校重点学科开放实验室——应用经济学开放研究中心学科带头人。主要从事宏观经济学、劳动经济学、产业经济学、社会主义经济理论的教学与研究。兼任河南省经济学学会副会长、河南省经济伦理研究会副会长、河南省民营经济研究会副会长、河南省人力资源研究会副会长、河南省《资本论》研究会副会长、中国工业经济学会副理事长，河南省人民政府“十一五”、“十二五”规划专家委员会委员，河南省“中原经济区”研究起草小组成员，以及一些省市政府部门、工商企业经济顾问。先后在《经济管理》、《中国工业经济》、《毛泽东邓小平理论研究》、《中州学刊》、《人民日报》、《光明日报》、《中国经济导报》、《中国改革报》等刊物上发表论文100余篇，在经济管理出版社、红旗出版社等出版著作10余部，主持或主笔国家、省部级项目10余项，获得省部级优秀社科研究成果一等奖7项、二等奖5项等。

目 录

论重新构造中国社会主义的新的劳动关系	001
“中国社会主义市场经济体制下劳动关系问题理论研讨会”会议综述	004
正确处理若干重大关系与正确处理劳动关系	007
和谐劳动关系与和谐社会的契合	013
调整劳动关系：我国经济体制改革的主线	022
中国劳动关系发展演变探析	026
劳动关系发展趋势研究	034
劳动关系的支点：一种产权契约	043
国有企业改革应重视劳动关系的调整和完善	050
劳动关系市场化与国有企业民营发展	055
论劳动关系市场化与工会作用	059
也谈民主选择企业经营者	063
东北工业机制转换中的职工身份定位	067
我国劳动力市场运行中的宏观调控	072
劳动力市场运行规律初探	075
我国劳动力市场发展缓慢原因简析	083
论“劳动组合”的理论基础	086
关于“下岗”的经济学思考	092
以正常的心态看待“下岗”	099
下岗职工基本生活保障政策执行中的问题简析	102
保障就业就是保障民生	106
“就业难”的症结在哪儿	110
就业发展型经济增长的产业支撑背景研究	113

中国工资宏观调控的经济学立论	125
市场经济条件下工资的政府宏观调控机制	129
农民增收关键在承认其劳动价值	135
在加强农业发展基础上稳步增加农民收入	139
再论在加强农业发展基础上稳步增加农民收入	145
农民工“薪酬低”与“民工荒”关系探析	154
体制改革应树立劳动者（力）主体地位	160
关于劳动体制改革中心任务的几点认识	164
坚持全心全意依靠工人阶级的方针	168
试论劳动经济学的地位与意义	171
我国劳动管理的特性	177
我国企业人力资源开发与管理的几点思考	181
正确看待我国管理中的人治与法治、人本与物本	185

论重新构造中国社会主义的新的 劳动关系

劳动关系，既是生产关系的重要组成部分，又是生产关系的最直接、最现实的内容。长期以来，我国的劳动关系在原有产品经济模式下，按照高度集权体制要求，表现为国家与劳动者之间的直接劳动关系（即由国家统一招工、统一分配、统一调整、统一工资、统一劳保福利）。这种大一统的劳动关系，在新中国成立初期，是与当时的生产力状况相适应的。但是，随着时间的推移，以这种劳动关系为根据所建立的统包统配的固定工制度和国家对劳动力管理上的高度集中统一体制，越来越表现出其弊端，严重地压抑和挫伤了企业和职工的积极性，束缚了生产力的发展和经济效益的提高。原有劳动关系的最大缺陷，就是把本来应当由企业或社会各方面和劳动者本人承担的种种责任，统统包到了国家身上，产生并形成了“铁交椅”、“铁工资”、“铁饭碗”，抹杀了劳动者的劳动力所有权和要求自由、平等、自主劳动、按劳动分配个人消费品的社会地位、经济地位。

在社会主义市场经济条件下，劳动者应该是自由、平等、竞争、自我发奋的劳动者。而现行的包括近几年颁布的一些劳动制度、规章却仍然立足在原有国家与劳动者的直接劳动关系基点上，使劳动者无论是择业还是流动，都仍然受制于国家，事实上仍然在继续着统包统配，又何以会有经济活力？而活力又主要表现在劳动者能不能“活”得起来。可以说，这种旧的劳动关系及其形成的劳动者的劳动人事地位，与新的社会经济环境的不协调性，是整个经济体制改革及其发展不尽如人意的基本症结。

在今天，真正地依据社会主义市场经济新体制及其市场运行规律要求，重新构造中国社会主义的、新的劳动关系，依此建立和发展新的劳动力管理体制，是我国整个社会经济体制改革的突破口，也是唯一选择。

在原有国家与劳动者的直接劳动关系下，国家实行劳动、工资、人事大权一切集中于中央，中央既抓方针、政策，又具体地直接地管到每个人。所谓“国家人”，典型地概述出了国家与劳动者之间的这种直接劳动关系的特征。多少年来，人们正是把“国家人”与社会主义制度优越性等同起来，人人有事干，人人有饭吃，社会主义的劳动制度完全变成统包统配、既包老又包小的国家对劳动者的承包

制度，使一部分人只图安逸，不思进取，只知索要，不讲奉献，从而导致了我国劳动力经济的萎缩。因此，我国社会经济体制改革的基础和主导，必须着眼于劳动关系的调整，入手于“国家人”的转变，重新构造中国社会主义的、新的劳动关系。

企业是联系国家与劳动者之间的中介，是社会经济活动的中心，要从社会主义市场的完善和有效运行机制出发，尊重劳动者个人自主性地位，使劳动者在适宜的社会经济环境里，自主地、自由地进行劳动，必须变国家与劳动者之间的直接劳动关系为劳动者与企业之间的直接劳动关系，变“国家人”为“企业人”，依据“企业人”来确立和造成一种新的社会主义劳动关系及其处理这一关系的方针、政策、制度、法规和相应体制。具体说来，包括以下三个方面：

第一，变“国家人”为“企业人”，隔断劳动者长期依赖国家，“躺”在优越的社会制度和条件下，不思进取的心理与非正常行为联系。现在，人们都在反思这样一个问题：有着几千年文明史，以勤劳、勇敢著称于世的中国人，为什么在今天被有些人称为“懒惰的中国人”。我以为，在诸多原因中，最主要的就是社会经济制度与体制，尤其是劳动制度、劳动体制存在的缺陷和问题。长期以来，我国在劳动力管理上，一直实行“统包统配”、“一次分配、终身固定”的制度与体制。国家一包到底，而且既“包老”又“包小”。就好像一家人对待他们的独生子女那样，照顾得方方面面、周周到到，久而久之，就形成了人们在优越的制度环境里不思进取、厌恶劳动、乐于享受的局面。如果说，在过去劳动对于人们来说，是一种沉重的负担，那么，现在这种心理意识并无衰减，而且在近些年来又有所发展。原有的劳动关系——国家与劳动者之间的直接劳动关系及其制度、体制，在客观上使劳动者滋生了一种长期依赖国家、不思进取的心理，把本来应该由劳动者本人承担的这种责任，统统包到了国家身上，这是妨碍我国经济效益提高的一个基本的、直接的原因。因此，我们必须果断地调整现有劳动关系，从制度和体制上切割开劳动者与国家之间的依赖心理与非正常联系，变直接劳动关系为间接劳动关系，变“国家人”为“企业人”，让劳动者自食其力、自我支配、自我发展。

第二，变“国家人”为“企业人”，融洽劳动者与企业的关系，强化企业命运共同体，增进企业活力。从1978年扩大自主权开始增强企业活力，我们喊了十几年，做了一系列的努力，然而，劳动者的积极性、主动性和创造性，总是不够明显。这里面因素很多，但是重要的一点，则是由于劳动者作为“国家人”，受到国家的庇护，而不能与企业之间形成一种共患难、同命运的结合体，使得企业缺乏用工的自觉性和主动性。对生产主体支配上的无能为力，必然导致经营管理上的无所作为。改革以来，尽管颁布了对违反劳动合同制度的工人可以辞退的规定，然而一直到现在为止，给违纪者亮出“黄牌”仍然是遮遮掩掩。同时，也

由于企业自身经营管理阶层素质低，造成了不能正确地、平等地对待和处理好与劳动者之间的关系。如不尊重劳动者的个体自主性地位，行政控制、干预劳动者的活动，让劳动者干着自己毫无兴趣的工作，不关心劳动者的安全卫生条件、不闻不问劳动者的困难、疾苦等，这又在客观上极大地压抑着劳动者的劳动情绪并降低劳动效率，这种现状又何以谈得上增强企业活力呢？

企业活力，从本质上讲，主要是指劳动者的积极性、主动性和创造性的发挥，及其对企业经济的影响程度，也就是劳动经济活力。企业活力产生的前提，是企业与劳动者之间的平等、理解和协作互利关系，是由这种关系所凝成的命运共同体。而我们现在却恰恰表现出没有能够形成这样的命运共同体。从理论和实践的角度看，这也只能从对原有劳动关系及其制度、体制入手，调整、变革这个根本性的问题。也就是说，要变“国家人”为“企业人”，变劳动者与国家之间的旧的直接劳动关系为劳动者与企业之间的直接劳动关系，让企业自主招工、自主用工、自主退工；让劳动者自主择业、自主流动、自主发展，使劳动者与企业双方都处于平等的相互尊重的地位，按各自意愿来建立和发展劳动关系。

“企业人”不是由国家统包统配、行政性安排的，而是通过劳动力市场，经劳动力供求双方洽谈，签订劳动合同，并在彼此适应、同意、合同生效后形成的，从而彻底改变了过去劳动者由国家包揽、与企业之间的那种非自愿的被动的劳动关系。也只有这样建立起的劳动关系，才能真正地形成企业命运共同体，产生企业精神，创立企业文化，增强企业活力，一句话——解放生产力。

第三，变“国家人”为“企业人”，奠定在全社会推行新的劳动力管理体制、劳动力管理社会化的基础，建立和发展具有中国特色的社会主义新制度、新体制、新秩序。我国社会主义市场经济运行的载体是市场。市场流通包括物与人两个方面的基本因素，没有物的流通，就谈不上商品生产和商品交换；同样，没有人的交流，整个市场就会死气沉沉，难以活跃起来。劳动力市场，是整个市场大体系中最重要的重要组成部分，是实现社会劳动资源合理调节、合理配置的有效机制，这种市场调控的客观性，现实地要求我国的新的劳动力管理体制必须适应于此。从目前来看，这种新的劳动力管理体制，首先必须建立在新的劳动关系及其体现在这种劳动关系的社会经济制度和体制上，而这种新的劳动关系的建立，又要求必须首先放开对劳动者个体自主性控制和干预，使劳动者成为相对独立的“自由人”，拥有支配其劳动力的自主性地位，变国家统包统配为自由地、自主地、自觉自愿地进入市场，通过流动、竞争来建立和发展同劳动单位行政的劳动关系，这就是市场法则所体现的让劳动者在自我奋斗、自我发展中达到自我约束的机制功能。

（原载于《劳动人事制度改革论》，中国劳动人事出版社，1993年2月）

“中国社会主义市场经济体制下劳动关系问题理论研讨会”会议综述

由浙江大学、河南财经学院、郑州航空航天学院、《光明日报》理论部共同组织的“中国社会主义市场经济体制下劳动关系问题理论研讨会”于1992年11月3~6日在河南郑州市召开。这是我国第一次有关劳动关系问题的专题研讨会。来自全国各地的专家、学者和从事实际工作的同志共40多人，参加了会议。会议共收到论文46篇。会议采取按论文内容类别划分，拟定题目，即席自由发言，共同商榷探讨的方式。全会自始至终开得生动活泼。会议围绕主题从理论到实践，集中从以下五个方面进行了学术交流与探讨。

一、探讨研究劳动关系问题的必要性

会议认为，我国的改革是社会主义生产关系的自我完善，而在生产资料所有制关系已定条件下，生产关系的完善主要指劳动关系的完善，劳动关系是生产关系的最直接、最具体、最生动的内容体现。按照这一认识，改革的本质就是要解放生产力，释放劳动者的劳动潜能，促成人的自由的、全面的发展。所以，改革中只重视物的因素、忽略人的因素；只注意企业这一层次，不深入到劳动力这一层次是不行的。新的商品经济环境、新的市场经济体制与原有劳动者的劳动人事地位及其关系之间的矛盾，是挫伤劳动者积极性、压抑企业活力，乃至整个体制改革不能趋向实质性进展的基本症结。今天，建立市场经济新体制，绕开劳动力这个生产力因素，不解决劳动力个人所有、自主劳动权、平等劳动关系等现实问题，必然会使改革接连出现困惑，必然难以形成良性社会经济运行秩序。还有一些同志认为：活劳动创造剩余价值，活劳动能否活得起来，反映着企业活力的强弱，这就要在改革中解决增强企业活力的根本性动力问题，而这个根本性动力正是来自于企业的劳动关系及其适应性。一些同志还指出，在经济学、管理学研究中，劳动力、劳动关系问题是其整个学科的内容基础和支柱；在国外，劳动力、劳动关系问题是制定一国社会经济政策的首要依据和基石，因此，我们的经济理论和实践运作都必须研究和处理好劳动关系问题。

二、如何认识劳动关系，特别是社会主义市场经济体制下的劳动关系

会议认为，研究劳动关系必须坚持马克思主义的观点、方法，即从人们劳动的社会形式、劳动的社会结构方面进行研究。特别是研究劳动力与生产资料结合的方式、层次以及形式构成等现实问题。一些同志认为，劳动关系，就是劳动者实现其劳动力价值的“劳动价值关系”；就是劳动力所有者与生产资料所有者之间的关系；就是劳资双方彼此进行劳动（活劳动与物化劳动）互换的关系。其中，要明确劳动者应该拥有什么样的劳动地位和权利去自主地建立、发展劳动关系。劳动关系也是一种劳动的法律调整关系，通过建立和发展劳动关系，保护劳动者的劳动产权，保证劳动者能够与生产资料所有者自主经营一样自主劳动。在市场经济体制下，劳动关系表现出来的是一种劳动的自愿交换关系、平等劳动关系。合理的劳动关系的标志：劳动者是否拥有经济上的主体性地位和权利，职业上的自主性地位和权利，社会上的平等性地位和权利，法律上的保障性地位和权利，以及由此而表现出来的劳动者的积极性、主动性和创造性。

三、发挥市场配置资源作用，让劳动者决定劳动投向

会议认为，市场经济体制就是要使市场机制成为各种资源和生产要素配置的主要方式。劳动力配置、劳动关系的建立，也应按照市场法则来调整和完善。在当前，政府应积极地改善社会的劳动环境与劳动的人事环境，建立和完善劳动力市场，既要对企业用工放开，也要对劳动者“打工”放开，实行市场作用下的竞争劳动机制。一些同志认为，改革以来，企业用工有所突破，劳动者择业却仍受到种种制约，特别是原有的劳动者与国家之间的人身依附关系始终没有触动，这就不利于发掘劳动者个性，激励劳动者积极性、主动性和创造性。现在必须解决这个问题，淡化依附意识，增强自立意识，让劳动者在市场中自主决定劳动投向。有些同志还指出，现在就应让劳动者（包括机关、事业单位非劳动者）和企业一道进入市场，虽然这会有风险，但这种“阵痛”是有价值的，必然是先“苦”而后“乐”。

四、正确认识和处理好社会主义劳动过程中的“主人”问题

会议认为，社会主义劳动的性质决定了劳动者只有分工的不同，而没有身份

高低、贵贱之分，只要是生产资料以公有制为主导，从全社会范围来说，劳动者都是主人。有些同志认为，只要坚持按劳动分配原则，劳动者就具有主人的地位。还有些同志指出，要全面理解“主人”的含义，实际上劳动者有无主人的地位，最主要的是看其是不是劳动力所有者的主人、劳动过程中使用生产资料的主人、劳动者对剩余产品分享的主人。

五、按市场运行法则建立和发展具有中国社会主义特色的劳动关系

会议认为，不断调整和完善劳动关系，应始终是我们完善生产关系、进行体制改革的重要任务。简单的“破三铁”和用工形式的变化是不行的，必须着眼于劳动关系，特别是注重市场运行法则下的劳动关系问题，不同的劳动关系及其体制，带来的动力是大不一样的。在当前，既要在理论上、观念上明确劳动力个人所有、劳动自主性，并以此为基础建立和发展劳动关系；还要在实践上具体研究如何运用市场法则，把劳动者作为一个利益主体，促成和实现劳动者与生产资料的优化组合。为此，①培育并放开劳动力市场，充分发挥市场配置劳动资源作用，逐步实现劳动力管理社会化；②尽快出台《劳动法》，使劳动者的活动、企业的劳动力管理、劳动力市场的运行法制化、规范化；③解除强加在劳动者身上的各种束缚，给劳动者劳动决策权，变纵向行政性建立劳动关系为横向经济性发展劳动关系；④在宏观上理顺劳动经济秩序，搞好劳动供求的总量平衡，尤其要注意处理好简单劳动者供大于求的状况，大力加强职业教育，提高劳动者素质；等等。一些同志还指出，调整劳动关系，在当前就是要变劳动者与国家之间的直接劳动关系为劳动者与企业之间的直接劳动关系，借助市场转移层次，调整构成，依次实现“国家人”——“自由人”——“企业人”的变革。还有的同志指出，在市场经济体制下，劳动关系的建立和发展应注意发挥和依靠工会的作用。

会议还就劳动力商品问题、劳动力所有制问题、不同经济成分中的劳动关系问题、劳动关系的法律调整问题及劳动力市场运行的操作问题等，进行了积极的研究和探讨。

（原载于《光明日报》，1992年11月28日）

正确处理若干重大关系与正确处理劳动关系

江泽民同志在党的十四届五中全会闭幕时的讲话中指出：“在推进社会主义现代化建设的过程中，必须处理好各种关系，特别是若干带有全局性的重大关系。”包括改革、发展、稳定的关系；速度和效益的关系等。只有正确处理好了这些关系，才能够正确处理好社会主义市场经济条件下现代化建设所遇到的涉及全局的新矛盾、新问题，才能调动一切积极因素，加强社会主义现代化建设。江泽民同志的这个讲话，使我国发展社会主义市场经济、推进社会主义现代化建设有了一个理论和运作上的遵循依据。这也使我联想到了另一种关系，即劳动关系。我认为正确处理社会主义现代化建设中的若干重大关系，应该同时正确处理劳动关系，而且这些重大关系的调处本身在客观上都是与劳动关系的调处密不可分的。以下仅就个人学习江泽民同志的讲话及其与劳动关系的联系谈一些看法。

一、改革、发展、稳定的关系与劳动关系

改革、发展、稳定的关系，其中发展是硬道理、是目的，改革是动力、是手段，稳定是前提、是条件。而对于一个国家来说，最大的也是最需要的稳定，莫过于劳动关系的稳定。特别是在经济体制转轨时期，各方面利益关系变动较大，各种矛盾比较突出，正确处理好劳动关系，保持劳动关系的稳定，更具有重大的现实意义。因为，一定利益关系的变动，总是一定劳动关系变动下利益关系的变动——利益关系取决于劳动关系；“各种矛盾”，首先是劳资矛盾——劳动关系问题。没有稳定和谐的劳动关系，绝不会有稳定、祥和的经济、社会、政治秩序，也绝不可能谈得上改革与发展。我国对劳动关系的研究是落后的，但是它又确实是一个带有全局性的重大的关系。随着改革、随着我国经济社会运行的市场化趋势，劳动关系将越来越成为经济社会发展中的焦点内容。因为：

(1) 劳动关系是人们在经济社会活动中彼此结成的关系。包括劳动者与劳动者之间的关系（含脑力与体力劳动者之间，体力、管理、科技劳动者之间，产业

劳动者之间,地区劳动者之间,同一所有制内部劳动者之间,不同所有制的劳动者之间以及同一职业岗位劳动者之间,不同职业岗位劳动者之间的关系等),劳动者与生产资料结合的关系,劳动者与资本拥有者之间的关系,劳动者与企业经营者之间的关系,劳动者与劳动产品的分配关系,劳动者与政府之间的关系以及劳动者与工会之间、劳动者与劳动社区之间的关系等。这些关系不仅会越来越趋向(要求)更加明晰化,而且会越来越趋向更加复杂化。

(2)经济关系说到底利益关系,而利益关系则是由劳动关系决定的。如果说我们的改革、发展是一场利益的大调整,那么,劳动关系处理得当与否,将成为这种利益关系的调整及其效应的关键所在。

(3)没有哪种关系能像劳动关系这么具体,这么直接,这么纵横交织着生产力问题、生产关系问题、经济问题、社会问题、政治问题、劳动者问题、企业问题、政府问题。劳动关系维系着人类社会经济生活的最本质内容,寻求建立和发展和谐的劳动关系也就必然成为社会主义市场经济的最本质特征和焦点。

西方资本主义国家1929~1933年大危机之后,之所以能持续发展到今天,一个根本的原因就在于它们较科学地注意和处理了劳动关系问题,并且始终把劳动关系问题处理得当与否,作为制定各项经济社会政策的依据和基石。特别是由于它们重视和不断调整劳动关系,从而能够在市场化、自由化运营条件下保持国家经济社会发展大局的稳定,这一点是非常值得我们研究和借鉴的。如果说,在原有体制下,高度集权统一、计划调节,无须考虑劳动关系问题;那么今天在我们趋向市场化运作体制的时候,就不得不认真地考虑和处理好劳动关系问题了。我们不妨反思一下,18年的改革,国家在极度困难的情况下,仍不断给职工增加工资,然而收到增资效应了吗?谁都承认现在的收入水平、生活水平确实提高了,然而劳动生产率却反方向滑坡;企业亏损大量增多,转机建制收效甚微,国有企业陷入困境,国有资产流失严重,现代企业制度也无多大的突破;还有通胀问题、失业问题……我以为这正是在于我们始终没有意识和正视、处理好劳动关系问题。例如,当我们提出要把企业推向市场的时候,却并没有考虑到首先要创造环境,让劳动力进入市场。结果是企业进入了市场,作为企业生产力主体的劳动力却“原地踏步”、不知所措;当我们承认企业的法人财产权的时候,却并没有考虑到首先要承认劳动者的劳动力拥有权,结果是劳动者产生“失落感”,大呼“主人空”;当我们一再提出和坚持改革是社会主义生产关系的自我完善的时候,却并没有考虑到使所有制的改革与劳动关系的改革同步,即使所有制改革或现时的产权改革陷入困惑,也没有意识和转向劳动关系这个生产关系最直接、最生动、最现实、最重要的内容调整变革上来,致使劳动者虽然置身于商品生产、市场化环境之中,但却又维持和停留在旧的劳动人事地位和关系的束缚里,这种

劳动者的旧的劳动关系与新的市场经济环境的不协调及其矛盾是导致我国劳动生产率低下、劳动经济萎缩、转机建制失灵、国有企业和现代企业制度步履维艰、整个社会经济环境缺乏生机与活力的根本症结，也是影响正确处理改革、发展、稳定关系的基本因素。所以，该是充分认识、高度重视、正确处理劳动关系的时候了。否则，就没有稳定的政治和社会环境，一切无从谈起，再好的规划、方案都将难以实现。

二、关于速度和效益的关系与劳动关系

速度和效益关系问题，在本质上是一个劳动速度与劳动效益关系问题。讲速度，总是一定效益基础上的速度，而效益则又主要受制于劳动者、劳动、劳动生产率、劳动关系等。可以说，多少年来，我国速度和效益关系问题始终没有处理好或处理得不理想，其根本的问题就是劳动关系问题。因此，一提速度，就讲投资、原材料、资金、土地等物质资源、物质因素、物质环境，却不讲劳动者及其劳动的因素，不讲劳动关系条件、环境，不讲“人”这一最大的、最富有生机的资源，形成见物不见人、重物轻人的“物本速度”，结果投资很大，基建很多，产值很高，速度很快，却是低效益或负效益。一些发达国家则恰恰相反，由于实施的是一种“人本速度”，因此既有速度，又有效益，不仅速度与效益关系协调，而且总是保持着稳定、持续、恒增的运行过程，这是我们必须认识和予以重视的。

速度和效益关系，从宏观上看是一个总体协调问题，但这是主观的。而客观的，必然是一个微观问题、一个劳动关系的具体协调关系。没有对劳动关系，如劳动者的经济地位、社会地位、政治地位问题，劳动力与生产资料的配置与组合问题，劳动力管理体制和运行机制问题，劳动者积极性、主动性、创造性的调动问题等具体的、科学的协调，就不会有宏观上的速度和效益关系的总体协调与合理发展。

三、关于产业关系、地区关系与劳动关系

无论是产业关系或是地区关系，其最基本的、首先的是一个劳动力在不同领域、不同地区、不同层次、不同岗位的组合、布局、流动及其关系的处理问题，是一个劳动力的社会分配、劳动资源的开发、利用问题，也就是一个劳动关系问题。我国的一、二、三次产业结构主要就是从劳动力在一、二、三次产业问题的分布结构和比例关系上分析的。地区之间的差距又主要表现在由科技劳动者在地区之间的分布与流动的差距所形成的地区之间的高科技、高收入与低科技、低收

人之间的差距。而一、二、三次产业结构不合理，地区之间发展差距扩大化，既是这种劳动力在部门间、地区间分配与布局不合理所造成的，更是由不同部门间、地区间不同的劳动关系处理得不好所造成的。为什么第一产业发展缓慢？主要原因就是农业劳动力与农业生产资料超量结合，而剩余劳动力又不能自由、平等地进入第二产业、第三产业领域建立和发展劳动关系。长期以来，我们一直把农业劳动者进城务工视为“盲流”、“民工潮”，事实上等于否定了农业劳动者应有的、平等的劳动关系的地位。当我们高喊着“统筹城乡劳动力”的时候，我们却并没有真正地去对待和处理农业与工业，即第一次产业与第二、三次产业之间的劳动者的劳动关系问题。使得农业与工业关系在“剪刀差”外，又加上了一个“劳动差”。也许有人认为，农工之间的劳动差主要在于农业与工业劳动者之间的素质差，但不承认农业与工业之间的大劳动联系和工业化过程中的劳动力的大流动趋势，从而不能造就平等劳动关系及其市场化过程中的竞争劳动的环境与条件，别说是农业劳动者素质差，搞不好，就连工业劳动者的素质也会“差”下来的。也有人说，农业劳动者进入工业、进入城市，会与城市劳动者“争饭碗”，不利于城市就业秩序。其实，“争饭碗”正是劳动关系市场化条件下竞争劳动凭本事建立和发展劳动关系的具体表现。农业劳动者进城务工，最初大多都是分散在粗放型劳动领域，但最终会发展进入技术型、智力型劳动领域。在这一由粗放型向技术型、智力型转化的过程中，一部分人可能会一步一步进入到技术、智力型劳动领域，而一部分人则会对技术、智力型劳动的转化不适应，仍停留在粗放型劳动领域或返回农业；留在粗放型劳动领域的劳动者成为熟练体力劳动者，返回农村的则可能成为引导农业经济向工业化迈步的带头人，因为他们在工业领域、在城市，开阔了视野，学习了技术，产生和形成了发展经济的新思路。所以，农业与工业，一、二次产业间的发展很重要是理顺劳动关系，让农业劳动者与工业劳动者同样自由地、平等地建立和发展劳动关系。

地区之间关系的调整也是一种劳动关系的调整。我国东部沿海地区经济发展比较快，这得益于拥有一大批高科技人才，从而使得经济中的科技含量高。所谓“科技含量高”，首先就是指经济过程中的高科技人才拥有量及其在总劳动者中的比重大。毋庸置疑，高科技人才多，结构比例大，又往往取决于这一地区的劳动关系的市场化程度高、弹性大。从20世纪80年代中期始，我国就搞过多次规模大小不同的人才交流活动，然而几乎每一次人才交流活动都程度不同地出现过“孔雀东南飞”的局面，这曾使国家和一些地区十分恼火。然而，恼火也好，不解也好，高科技人才确实从西部、中部流向了东部，从不发达地区流向了发达地区，中西部地区有些单位也引进了一些人才，却又出现了“引进了女婿，气走了儿子”的问题。分析一下，这就是劳动关系问题。似乎越是不发达地区、落后地

区，其劳动关系就越封闭，越苛刻，越机械，越沉闷；而越是发达地区，其劳动关系则越开放，越灵活，越尊重劳动者的意愿，越能够体现出劳动关系的平等性，越能较合理地处理好劳动关系。所以，应该指出，地区之间经济上的差距也是劳动关系问题上的差距，解决地区间差距扩大化的问题，正确处理好劳动关系问题显然是不可忽略的。

四、关于所有制关系与劳动关系

所有制关系既是生产关系的核心，同时，所有制关系的正确处理和完善，又往往是通过完善劳动关系来实现的。事实上，从理论到制度、运作，所有制关系与劳动关系都是密不可分的，它们的统一构成了生产关系的基本内容。我国坚持以公有制为主体，多种经济成分共同发展，这就必然使得我国的劳动关系由原来的单一的国家与劳动者之间的直接的劳动关系形式变为多元的劳动关系形式。如国有或国营企业的国家与劳动者之间的劳动关系，集体企业的企业经营者与劳动者之间的劳动关系；中外合资或独资企业的资本拥有者、经营者与劳动者之间的劳动关系；私营个体企业的私营业主与劳动者之间的劳动关系；股份制企业的股权所有者、经营者与劳动者之间的劳动关系等。不同劳动关系有着不同的形式构成、调节机制，从而产生出不同的劳动关系效益，直接地影响着不同的所有制关系形式的变革与完善。可以说，所有制关系的运动过程与劳动关系的运动过程是密切地交织在一起的，所有制关系的变革与完善，绝不是所有制关系运动本身所能够独立实现的，没有一定的劳动关系变革与完善，就无所谓所有制关系的变革与完善，即使变革了所有制结构形式，也不会出现这种所有制结构变革效应的。我国从最初的突破单一所有制结构，到多种经济成分共同发展，从变革结构到直接触动产权问题，18年的所有制关系变革，无一不首先体现在劳动关系的变革上，如打破国家对劳动者统包统配体制，让劳动者与企业双向选择、自由流动、优化组合，或由政府职业介绍所或由劳动者进入市场自主地去建立和发展劳动关系等。由于劳动关系的调整、变革释放了被原有所有制结构和体制束缚住的劳动经济活力。

现在的问题是，从开始的所有制结构变革，到现在的明晰产权，所有制关系调整的坐标点究竟放在哪儿呢？当然是要放在劳动关系的正确处理上。第一，我们已经实现了所有制结构的调整与变革，中央已经明确界定了“公有制经济为主体，多种经济成分共同发展”的所有制结构；第二，公有制经济为主体的质与量的问题也已在理论和实践上基本形成定式；第三，明晰产权将是目前所有制关系调整与变革的继续和深入的内容。明晰产权既是发展社会主义市场经济、建立现