

主编 王建新

社会主义市场经济体制下的劳动问题
经济学家谈

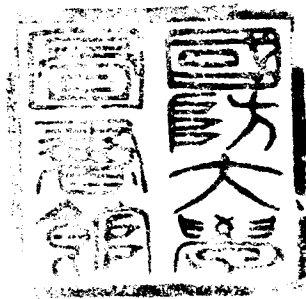


中国劳动出版社

经济学家谈社会主义市场 经济体制下的劳动问题

主 编 王建新

副主编 陈 宇 解书森 余炳荣



中国劳动出版社

(京) 新登字 114 号

**经济学家谈社会主义市场
经济体制下的劳动问题**

主 编 王建新

副主编 陈宇 解书森 余炳荣

责任编辑：朱学敏

中国劳动出版社出版

(北京市惠新东街 1 号)

北京地质印刷厂印刷

新华书店总店科技发行所发行

850×1168 毫米 大 32 开本 6.125 印张 150 千字

1993 年 5 月北京第 1 版 1993 年 5 月北京第 1 次印刷

印数：3000 册

ISBN 7-5045-1274-5/F · 198 定价：5.00 元

出 版 说 明

党的十四大之后，我社与《当代劳动科学丛书》编委会适时召开了“社会主义市场经济体制下劳动工资运行机制理论研讨会”，与会的著名学者和因故未能与会而提供书面发言的著名学者在认真研讨的基础上撰写、整理了自己的论文。这些论文以建设有中国特色的社会主义理论为指导，对市场经济体制下劳动市场的培育、工资分配的特点、社会保障制度的建立、劳动法制的完善等问题，都作了深入的探讨。现在我们欣然将其结集出版。为便于读者联系劳动领域改革的实际来阅读这些论文，本书开篇编入原劳动部部长阮崇武同志在1992年12月召开的全国劳动厅局长会议上的讲话，作为代序。同时对每篇文章都写了内容提要。相信读者阅读本书，对提高理论水平，进一步解放思想，深化改革，加快实现十四大提出的改革目标，一定能有所裨益。

本书主编王建新，副主编陈宇、解书森、余炳荣，责任编辑朱学敏。

前 言

党的十一届三中全会以来，我国以城市为中心的经济体制改革取得了举世瞩目的巨大成绩。为了适应经济体制改革的总要求，大力发展社会主义商品经济，促进企业转换经营机制，走向市场，成为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的社会主义商品生产者和经营者，对原来高度集权的经济模式下形成的集中过多、管得过死的劳动工资体制进行了改革。

80年代初期，一些地区和企业开始对劳动、工资和社会保险制度改革进行探索。在劳动制度改革方面，实行“三结合”就业方针，培育劳务市场，1986年、1987年国务院先后颁布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业招用工人暂行规定》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》、《国营企业职工待业保险暂行规定》和《国营企业劳动争议处理暂行规定》，为建立新的劳动制度奠定了基础。在工资制度改革方面，首先为按劳分配正名，恢复了计件工资、奖励制度以及其他能体现按劳分配原则的各种工资形式，1985年又实行工资总额与经济效益浮动挂钩，企业有了比较多的内部分配自主权。在社会保险制度改革方面，一些地区建立了职工退休养老保险基金，在不同范围内实行社会统筹，并逐步向全国推广。

在三年治理整顿过程中，各级劳动部门和企业，认真总结了前十年对劳动工资体制改革的经验，对各项改革措施进行了补充和完善。党的十三届七中全会的《建议》和全国七届人大四次会

议通过的《国民经济和社会发展十年规划和第八个五年计划纲要》指出：劳动制度改革要实行“国家宏观调控，企业自主用工，多种形式并存，全员劳动合同”的新型用工制度，其核心是全员劳动合同制；工资制度改革要实行“国家宏观调控，分级分类管理，企业自主分配”，当前重点是实行以岗位技能工资制为主要形式的企业内部分配制度；社会保险制度改革要按照国家、集体和个人共同合理负担的原则，在城镇各类职工中逐步建立社会保险制度，实行多层次的社会保险。在这以后，全国劳动工资体制改革迈出了较大的步伐，在广度和深度上都有了较大的发展。

1992年，邓小平同志南巡重要谈话和江泽民同志在中央党校的重要讲话发表后，我国的改革开放加大了力度，经济建设速度明显加快，形势十分喜人。尤其是党的十四大明确提出：我国经济体制改革的总目标是建立社会主义的市场经济，这就为劳动工资体制改革进一步指明了方向、目标和任务。为了帮助各级劳动部门和企业劳动工资干部学习邓小平同志关于建设有中国特色社会主义的理论，深入领会党的十四大精神，进一步解放思想，实事求是，推进我国劳动工资体制改革循着建立社会主义市场经济体制这个总目标健康发展，我们约请了厉以宁、赵履宽、戴园晨、何伟、悦光昭、董国楹等经济学家，从建立社会主义市场经济体制要求出发，结合当前劳动、工资和社会保险制度改革实际情况，撰文论述深化劳动工资体制改革，建立新的劳动工资运行机制所必须解决的几个理论问题。改革的实践呼唤着理论的指导，也推动着理论研究的深化，我们期望本书的出版，能对深化改革，加快建设社会主义市场经济体制下的新的劳动工资体制，起着催化和推动作用。

1993年3月

目 录

综 合 论 述

按照建立社会主义市场经济体制的要求

转变劳动部门职能

深化劳动领域的改革 原劳动部部长 阮崇武 (2)

社会主义市场经济与三项制度改革

..... 中国劳动学会副会长、研究员 悦光昭 (33)

关于市场经济与劳动经济的几个理论问题

..... 中国人民大学劳动人事学院院长、教授 赵履宽 (52)

市场经济下的劳动问题

..... 《中国社会科学》编辑部研究员 晓 亮 (61)

对劳动市场的专题论述

劳动市场培育过程中的障碍及对这些障碍的理论

认识..... 中国社会科学院经济研究所研究员 戴园晨 (74)

建立劳动市场的构想..... 中国人民大学教授 何 伟 (92)

论社会主义劳动市场

..... 《光明日报》社理论部主任 赵石宝

原商业部经济研究中心 杨 敏 (104)

对工资分配与社会保障的专题论述

市场经济、社会保障与工资制度改革

..... 北京大学教授 厉以宁 (120)

社会主义市场经济与劳动分配理论探讨

..... 中共中央党校经济体制改革研究室教授 董国樞 (136)

社会主义市场经济条件下劳动力的性质

和按劳分配的特点

..... 《中国财经报》社社长、高级编辑 方恭温 (150)

把工资奖金分配权真正交给企业

..... 中共中央党校经济学博士生、副研究员 白津夫 (161)

对健全劳动法制建设的专题论述

健全劳动法制为建立市场经济下的劳动工资机制

护航 中国人民大学教授 关 怀 (176)

综 合 论 述

按照建立社会主义市场经济体制的要求 转变劳动部门职能 深化劳动领域的改革

原劳动部部长 阮崇武

内 容 提 要

●劳动工作是社会经济活动的一个重要方面，要按照党的十四大确定的目标，尽快把劳动工作转到适应社会主义市场经济体制上来，要在就业、培训、劳动力管理、工资收入分配等各个方面更大胆、更全面地引入市场机制。

●实现以市场作为劳动力资源配置基础手段，必须加快培育和发展劳务市场。要实行积极的劳务市场政策，在扩大就业门路，加强就业服务，改善劳动力供给结构，构造依法确定和调整新型劳动关系方面下功夫。

●推动社会保险制度改革的深化，完善社会保险体系，为建立统一、开放、公平的市场体系创造有利条件。社会保险必须不分所有制性质，不分职工身份，不分工资、分配形式，实行统一的制度，以利于全面体现公平与效益相结合的原则。

●必须大力加强劳动法律建设，以形成健全的市场

运行规则，维护正常的市场秩序。劳动法制工作，要从全社会角度，兼顾经济政策和社会政策，兼顾企业和劳动者双方的权益，兼顾效率和公平的原则。

●建立社会主义市场经济体制，要求各级劳动部门把握好经济体制改革的方向，积极、全面、切实地转变职能，建设一支适应市场经济运行和管理要求的，精干、高效、廉洁的干部队伍，促进劳动工作的全面发展。

今年的劳动厅局长会议，是在全党、全国认真学习、深入贯彻党的十四大精神的形势下召开的。党的十四大在我党、我国的历史上是一次具有里程碑意义的大会，大会总结了改革开放十四年的经验，阐明了邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论，巩固和发展了安定团结的政治局面，确定了建立社会主义市场经济体制的改革目标。我希望，这次厅局长会议能够开成一个深入学习、领会十四大精神，促进各级劳动干部解放思想、转变观念的会议，希望这次会议能够成为全国劳动部门按照建立社会主义市场经济体制的要求，推动劳动领域深化改革的一个新起点。

自去年厅局长会议以来的一年时间里，我国政治经济形势发生了巨大变化。年初邓小平同志视察南方发表重要谈话，七月份国务院颁布《企业转换经营机制条例》，十月份召开党的十四大，以此为标志，我国的经济体制改革进入到一个新的阶段，我国的社会经济发展出现了令人鼓舞、让世界瞩目的新局面。在这一年中，劳动战线的广大干部解放思想，努力开拓，勤奋工作，使劳动领域的各项改革和事业发展取得了新的成绩。在劳动就业方面，城镇新安排就业 700 多万人，农村劳动力开发就业也有新的发展，全国就业局势稳定，城镇待业率估计为 2.3% 左右，保持了上年的水平，为社会安定和经济发展创造了有利条件；就业政策进一步落实，就业服务体系逐步建立，职业介绍机构发展到 1.3 万个，全

年为 800 多万人提供了就业服务；2200 多所就业训练中心全年培训 90 万人次，今年一至九月待业保险为 30 万待业职工提供了生活救济，相当于前五年的总和，并通过多种形式累计帮助 31 万人实现了再就业；劳动就业服务企业已形成 20 万户企业、870 万人的规模，年生产经营总额超过 1000 亿元，年上缴税利 80 多亿元，已累计吸纳训练了 1600 多万劳动力。在劳动制度改革方面，企业用人自主权进一步落实，劳动合同制有了较大进展，劳动合同职工已达 1700 多万人，在 6 万多户企业实行了全员劳动合同制、劳动合同化管理和优化劳动组合，参加改革的总人数达 3000 万人以上。在职业培训方面，培训规模扩大，培训质量有所提高，各类技工学校在校生人数达 143 万人，动员和组织社会各方面开展职业技术培训，全年达 270 万人次，在职职工的培训量也达到 3200 万人次。在工资分配方面，10 万户企业 4000 多万职工实行并改完善了工效挂钩办法；与此同时试验探索了新的工资总量调控办法，12 个省和计划单列市进行了地区劳动工资动态弹性计划管理体制的试点；进一步落实了企业的工资分配自主权，开展了岗位技能工资制的试点工作，全国各类试点企业职工已超过 1000 万人；还落实了分配向责任重、技能要求高和苦脏累险岗位倾斜的政策。在社会保险方面，养老保险社会统筹面继续扩大，预计到年底，全国 40 万户各类企业 8500 多万职工和 1700 多万离退休人员参加统筹，全年收缴保险基金 270 亿元，支出 250 亿元；已有 11 个省、自治区、直辖市实行了省级统筹，集体企业统筹面达到 1400 多个市县；养老金计发办法的改革取得了实质性的突破，为深化劳动、工资制度改革，实现劳动力的全社会流动创造了条件；退休人员的社会化管理体系逐步形成，许多地区建立了以社区为单位的退管机构；工伤保险确定了差别费率和浮动费率的改革目标，颁发了《评残标准》，全国有 2000 多个市县建立了劳动鉴定机构，为改革工伤保险制度奠定了基础；14 个省 80 多个市县进行

了大病医疗统筹试点，取得了新的经验。在劳动法制工作方面，劳动立法进度加快，立法内容突出了建立市场规则的重点，全国人大正式颁布了《矿山安全法》，国务院修订了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》，审议并原则通过了《企业富余人员安置规定》和《企业职工待业保险规定》；劳动仲裁制度进一步健全，90%以上的劳动争议通过企业内部调解得到妥善解决，今年上半年各地劳动仲裁委员会受理的3420起案件中，已有95%结案，维护了企业和劳动者的合法权益；职业安全卫生监督检查得到加强，伤亡事故率有所降低。在这一年里，劳动统计信息网络建设和信息服务工作进一步加强；劳动领域的国际交流合作取得了新进展，在多边技术合作继续发展的基础上，双边合作有了较大进展，有些项目已经启动；劳动科学研究和宣传工作都取得了新成绩。过去的一年里，各级劳动部门在党委和政府的领导、支持下，解放思想，真抓实干，使各项改革深入发展，取得了前所未有的丰硕成果，得到了广大企业和职工群众的拥护，促进了社会经济发展，也为建立社会主义市场经济体制打下了基础。在此，我代表劳动部，向各级劳动部门和劳动战线的广大干部表示亲切的慰问。

在充分肯定过去一年工作成绩的同时，我们也要清醒地认识到，在建立社会主义市场经济体制过程中，摆在我们面前的转变政府职能、转换企业经营机制、深化各项制度改革的任务还十分繁重和艰巨。各级劳动部门一定要以邓小平同志建设有中国特色的社会主义的理论武装劳动工作干部的头脑，坚持党的“一个中心、两个基本点”的基本路线，按照建立社会主义市场经济体制的要求，更新观念，奋发进取，进一步推动劳动领域的深化改革和事业发展。

下面，我就劳动部门如何按照建立社会主义市场经济体制的要求，转变职能、推动深化改革的问题讲几点意见。

一、把劳动工作的基点转到社会主义市场经济体制上来

劳动工作是社会经济活动的一个重要方面，要按照十四大确定的目标，尽快把劳动工作转到适应社会主义市场经济体制上来。

(一) 发挥市场对劳动力资源配置的基础性作用，注重劳动政策调节经济、社会关系的双重功能

我国长期实行高度集中统一的计划经济体制，以计划手段为主配置资源，在一定时期、一定条件下，对于集中有限的力量办成几件大事，奠定我国经济建设的基础，有积极的作用。但随着社会经济的发展规模日益扩大，产业和产品结构日益复杂，需求日益多元化，单靠行政计划已经无法适应这个局面。在劳动力资源配置方面突出的反映是：把计划作为主要的、甚至是唯一的手段，完全用行政指令决定劳动力的培养、使用、工资分配和福利待遇，企业没有自主用人和自主分配权，劳动者也缺乏自主择业权，包分配、铁饭碗、平均主义等现象大量存在，在相当程度上造成了对生产力发展的阻碍，形成资源配置结构不合理、资源利用效率低下的状况。为了彻底扭转这种状况，必须按照建立社会主义市场经济体制的要求，改变资源配置方式。

在市场经济体制中，劳务市场是最重要的要素市场之一。劳动力虽然不是商品，但劳动力的流动要受价值规律的影响，劳动力资源的配置要适应市场供求关系的变化，企业招用人员和劳动者自主择业都要通过市场进行双向选择，通过价值规律的作用和竞争机制的功能，把劳动力资源配置到效益较好的环节中去，从而提高整个经济运行的效率和活力。党的十一届三中全会以来，在改革开放方针的指引下，各级劳动部门和企业始终重视改革的市场取向，创造出优化劳动组合、劳动合同制、社会待业保险、面向社会需求的多层次培训体系、搞活企业内部分配等引入市场机制的多方面经验。党的十四大确定建立社会主义市场经济体制，从理论的和全局的高度为劳动领域的改革和发展指明了方向，计划和市场都是经济调节手段，而不是判别社会基本制度的标准。各

级劳动部门要在就业、培训、劳动力管理、工资收入分配等各方面更大胆、更全面地引入市场机制。

把市场作为资源配置的基础性手段，就要充分发挥其反馈灵敏、鼓励竞争、追求效益的优势，同时也要看到，市场具有盲目性、自发性和滞后性等先天的弱点，而且市场运行自发地倾向于效率，鼓励强者，却不自发地追求公正和保护弱者，因此，需要政府通过社会经济政策和再分配手段加以引导和调节，保障公平和保护弱者。劳动政策就是政府经济政策和社会政策的集中体现，综合调节着特定的经济关系和社会关系。例如对全社会的收入分配状况进行宏观分析预测和规划，用税收等再分配杠杆调节各类社会成员的收入水平，以防止贫富悬殊，保证国民经济的综合平衡和协调发展。

又如完全丧失或部分丧失劳动能力，以及暂时失去劳动岗位的劳动者，在市场中处于弱者的地位，政府必须通过工伤、医疗、失业、养老保险等社会政策予以支持和帮助，防止两极分化，保持社会稳定。再如在劳动关系中，劳动者作为自然人，对劳动关系的另一方——法人来说，也处于相对弱者的地位，因此需要制订确立、变更、终止和解除劳动关系以及处理劳动争议的法律法规，保障双方的合法权益。在市场竞争中，作为单个的用人单位，从局部的、经济核算利弊的角度作出吸纳和使用劳动力的决策是一种正常的必然现象，其中往往存在着排斥某些特殊群体（妇女、残疾人、少数民族人员等）的倾向，这也需要劳动政策从社会利益的角度，以国家立法的形式，规定用工单位必须承担的社会义务，以保障这些特殊群体的劳动权利。所有这些，都是为了保障市场顺利、有效地运行，促进社会关系的和谐，实现社会的公正与稳定。各级劳动部门和劳动工作干部，都应该十分清楚地认识到市场经济体制中劳动政策的经济和社会双重属性，并通过我们的宣传和实际工作，使各级政府、所有用人单位和广大劳动者都

能加以了解。

为了实现工作基点向市场经济体制的转移,各级劳动部门,第一是要全面落实企业各项自主权,努力培育和发展劳务市场体系,大力加强各种服务,使劳动力在市场中实现双向选择,充分发挥市场对劳动力资源配置的基础性作用。第二是通过宏观政策,来影响市场的走向,利用经济利益的杠杆,间接地指导企业和劳动者的行为。第三是自觉地、综合地利用市场信息,站在全社会的高度,从经济发展的全局出发,通过宏观规划和必要的行政手段,调整劳动力资源配置的地区结构、产业结构、城乡结构,调整培训结构。第四是加强立法和监督,建立完善的劳务市场规则,维护市场秩序,保护公平的市场竞争。

(二) 建立健全适应市场运行的劳动工资宏观调控体系

按照上述要求,劳动部门,特别是省级和中心城市以上的劳动部门,要把建立健全适应市场运行的劳动工资宏观(或区域的)调控体系作为一项重要任务。既把市场作为劳动力资源配置的基础性手段,同时也用计划的全局性、长远性、前置性来弥补市场手段的不足。

1. 加强劳动工资的宏观分析、预测和规划。各级劳动部门都要认真贯彻《企业转换经营机制条例》的规定,落实、尊重和保护企业的用人自主权和工资分配自主权。要定期地对劳务市场状况进行综合分析,包括劳动力的供给总量和供给结构,劳动力的需求总量和需求结构,劳动力流动状况,工资分配总量及其与国民经济发展状况的比例关系,工资收入分配关系(产业关系、地区关系、城乡差别,基尼系数等)及其与劳动力流动的相关性。同时做出对劳务市场发展趋势的预测,评价其对国民经济和社会发展带来的影响。在此基础上,制定劳动事业发展的中长期规划,确定劳动工作的目标、任务和方法,从宏观上指导劳动力资源的开发利用、社会收入分配、职业技术培训、社会保险与职工福利、劳

动安全卫生、劳动法制建设、劳动科学研究等项事业的协调发展。

为了保证宏观分析预测的准确性和规划的科学性，必须加强劳动统计、信息系统的建设。信息是市场的灵魂，也是政府部门自觉运用市场规律实施宏观调控的基础。要按照市场经济运行的要求调整补充劳动工资统计指标和统计口径、收集数据信息，建立评价地区、部门和企业经济效益的考核指标。要加快区域性和全国劳动统计信息的计算机联网，抓紧开发一批劳动信息分析、评价的专用软件，在此基础上，通过定期发布劳动统计信息，发挥统计信息的宏观监测、预警和引导作用。统计、信息系统在为政府宏观规划和决策服务的同时，也要面向社会，面向企业，面向劳动者，为企业调整劳动用人和工资分配行为服务，为劳动者参与竞争、自主择业服务。

2. 实行劳动工资分级分类管理的体制。改革开放以来，我国所有制结构多元化的趋势十分明显，随着市场的建立和改革的深化，非国有经济可能在数量上（资产总量、劳动者人数等）占相当大比重；与此同时，城乡之间的经济、社会交流将更加广泛。在这种情况下，劳动部门要对全社会的劳动事务实施统筹管理，包括城市与农村的劳动管理，国有经济与非国有经济的劳动管理，也包括协调企业与事业单位、国家机关之间的劳动政策。在管理范围扩大到全社会的同时，管理方法要实行分级分类的体制。从1993年起，劳动部对省、自治区、直辖市及计划单列市不再下达指令性的职工人数、工资总额和技工学校招生等计划指标，普遍实行动态调控的弹性劳动工资计划，按投入产出的综合经济效益指标调控地区企业工资总量，通过调控工资总量间接调控职工人数。计划考核方法也要由过去“年初刚性控制、年底全部认帐”，转变为根据地区社会经济发展实际状况动态调控。各地区可在动态调控的弹性劳动工资计划中，结合实际，对不同企业采用不同的劳动工资调控方法。对企业的经营行为，也要区分情况采取不