

孙冶方经济科学基金 获奖文集

(1990 · 1994 · 1996)

孙冶方经济科学基金会办公室编

山西经济出版社

孙冶方经济科学基金获奖文集

出版	山西经济出版社(太原市并州北路 69 号 030001 0351-4044102)
发行	新华书店总店北京发行所
印制	山西人民印刷厂
版次	1998 年 10 月第 1 版 1998 年 10 月第 1 次印刷 ISBN 7-80636-222-3
开本	850×1168 1/32
印张	21.375
字数	532 千字
印数	0001~2000 册
书号	ISBN 7-80636-222-3/F·218
定价	42.00 元



责任编辑:郝建军 助理责编:董利斌 复审:宋晋平 终审:张凤山

编者的话

本书编辑的是荣获孙冶方经济科学奖第4届(1990年度)、第6届(1994年度)、第7届(1996年度)获奖论文。第5届(1992年度)只有著作奖,没有获奖论文,故空缺。

本论文集按照论文发表时的原貌进行编辑,在内容上没有作任何改动。文章顺序分3届按发表时间先后排列。

今后我们将继续编辑出版以后各届获奖论文集。

本论文集出版,承蒙山西经济出版社大力支持,特此致谢。



孙冶方经济科学基金会办公室

1997年12月

目 录

第 4 届 (1990 年度)

企业劳动力面临的问题及其出路

——对上海企业的调查研究

报告 蔡江南 符钢战 沈晗耀 林 绥 (3)

灰市场理论 樊 纲 (15)

通货膨胀的诊断和治理 吴敬琏 (32)

论社会资金流动的综合平衡 贝多广 (50)

中国农村经济发展与改革所面临的问题及

对策思路 陈吉元 邓英淘 姚 钢 徐笑波 (67)

中国的传统积累模式与经济体制改革

特殊性 程秀生 (86)

以改革促稳定 在稳定中发展

——90 年代“稳中求进”的发展和改革的基本

思路 中国社会科学院经济学科片形势分析小组 (102)

“八五”经济发展：方针、途径与政策·····

国务院发展研究中心“八五”计划基本思路研究组（134）

第6届（1994年度）

超越放权 强化产权

——对部分国有企业“虚脱症”的思考····· 郑洪庆（169）

马克思主义政治经济学在中国的传播

和发展概述····· 张问敏（177）

我国城市的土地使用制度及其

改革····· “中国城市土地使用与管理”课题组（199）

经济体制组织选择与国有企业制度改革····· 刘世锦（228）

国有企业利润转移和企业再生产能力····· 唐宗焜（244）

转向市场经济过程中的中国货币政策·· 吴晓灵 谢 平（264）

中国推行产业政策中的公共选择问题····· 江小涓（277）

建立一个规范、有效的财政

新体制····· “中国经济体制改革总体设计”课题组（306）

企业与银行关系的

重建····· “中国经济体制改革总体设计”课题组（316）

《中国居民收入分配研究》序言····· 赵人伟 李 实（332）

中国的三元经济结构与农业剩余劳动力

转移····· 陈吉元 胡必亮（369）

中国农村剩余劳动力向何处去····· 辜胜阻（386）

我国基础工业和基础设施的资金筹措·····

国家计委经研中心“基础产业资金筹集”课题组（403）

正确认识我国工业经济效益的总体趋势····· 郑玉歆（417）

第 7 届 (1996 年度)

- 论我国经济的三元结构 李克强 (435)
- 对毛泽东工业化思想的经济学分析 赵晓雷 (463)
- 共同富裕——社会主义的旗帜
——《邓小平文选》第 3 卷学习札记 李光远 (478)
- 中国经济发展的理论思考与政策选择
中国社会科学院经济学学科片
“1991~2010 年经济发展思路”课题组 (489)
- 社会保障：经济分析与体制建议
“中国社会保障的体制选择与经济分析”课题组 (528)
- 经济学理论与经济史研究 吴承明 (575)
- 继续推进流通市场化和市场制度化
“中国经济体制改革总体设计”课题组 (589)
- 国际资本流动与我国宏观经济稳定 李 扬 (615)
- 中国粮食供需平衡的分析和对策
——也谈中国是否会使世界饥饿 黄季焜 (632)
- 信息、企业监控和流动性
——关于发展我国证券市场的几个
理论问题 许小年 (652)

第 4 届
(1990 年度)

企业劳动力面临的 问题及其出路

——对上海企业的调查研究报告

蔡江南 符钢战 沈晗耀 林 绥

城市经济体制改革的核心是搞活企业,提高企业经济效率,而企业活力主要受到两方面的制约,一方面是企业的外部环境,主要是企业与国家之间的关系。另一方面则是企业的内部环境,主要是企业与职工之间的关系。在我国特定的社会制度和国情下,产权关系的改革只能解决企业与国家之间的关系,即解决企业吃国家大锅饭的问题,而不能同时一揽子解决企业与职工之间的关系,即不能同时解决职工吃企业的大锅饭问题。因此,在着手进行产权关系改革的同时进行企业内部改革应是搞活企业的题中之意。

基于这一思路,我们于今年7月对上海54家企业的厂长进行了一次问卷调查,其意图在于了解企业目前在劳动力方面所面临的问题以及解决这些问题的出路。在我们所调查的54家企业中,从所有制性质看,全民所有制企业21家,集体所有制企业32家,全民与集体联合企业1家;从企业规模看,500人以下的企业37家,500人以上的企业17家;从企业的地理位置看,市区企业23家,郊县企业31家。

一、企业劳动力面临的问题

首先，我们调查了企业在劳动力方面的基本情况，大致可以概括为以下 6 种情况：

表 1

企业劳动力基本情况	占调查企业的比例 (%)
1. 劳动力总量过剩，并对企业经济效率有明显影响	22
2. 劳动力结构失调，并对企业经济效率有明显影响	22
3. 同时存在以上 1、2 两种情况	44
4. 劳动力总量短缺	4
5. 劳动力总量或(和)结构存在某些问题，但对企业经济效率影响不大	6
6. 劳动力总量和结构都不存在问题	2
合计	100

从表 1 可以看出，98%的企业在劳动力方面存在各种问题，除去对企业经济效率影响不大的部分外，仍有 88%的企业(情况1~3)面临的劳动力问题明显影响了企业的经济效率，这一比例足以说明企业劳动力问题的普遍性。

企业劳动力问题主要表现为劳动力总量过剩和结构失调。在劳动力总量过剩的企业中，最严重的企业，过剩比率达 46%，最轻微的为 5%，平均劳动力过剩约 23%。我们调查的多是中小企业，并且集体所有制企业和郊县企业所占比重较大，如果更多考虑到大企业、全民所有制企业和市区企业的情况，则上述劳动力总量平均过剩 23%的数据很可能是偏低的。

就企业劳动力总量过剩对企业经济效率的影响来看，如果允许企业减员，则可以使企业经济效率提高，提高最大的企业为

100%，提高最小的企业为 0.5%，平均可以提高约 17%。这意味着劳动力的使用在这些企业中已经到了极其不经济的程度，因为企业减少劳动投入不仅不会使产出受到损失，反而使单位劳动投入的产出增加，这表明劳动的边际收益在此为负数。

就企业劳动力结构失调对企业经济效率的影响来看，如果允许企业自由选择所需劳动力，则可以使企业经济效率提高，最大的可提高 50%，最小的可提高 2%，平均提高约 18%。这意味着在劳动投入总量不变的情况下，只要调整投入劳动的结构，便可以使单位劳动的产出增加，这是劳动投入不经济使用的另一种情况。以上劳动力总量过剩和结构失调对企业经济效率造成损失的数据足以说明问题的严重性和企业内部深入改革的潜力。

其次，鉴于企业劳动力方面存在的问题必然会影响职工的劳动积极性，我们调查了影响职工劳动积极性的各种因素的相对重要性。我们概括出以下 6 种因素，并以这些因素排列的先后次序来表示其相对重要性。

表 2

占答题企业的比例(%) \ 次序	一	二	三	四	五	六	合计
影响因素							
1. 企业内部收入过于平均化	43	30	12	12	3	0	100
2. 相对其他企业来说收入太低	26	24	22	12	10	6	100
3. 缺乏失业压力	25	25	20	10	14	6	100
4. 对工作本身不称心	8	10	31	23	15	13	100
5. 干群矛盾	6	4	8	24	31	27	100
6. 社会地位低	2	0	4	17	26	51	100

我们不妨把排在第一、二位的因素看做是“重要的因素”，把排在第三、四位的因素看做是“比较重要的因素”，把排在第五、六位的因素看做是“不重要的因素”。

就第一个因素来看，73%的企业将它列为第一、二位，因此可以认为“企业内部收入过于平均化”是影响职工劳动积极性的重要因素。就第二个因素来看，50%的企业将它列为第一、二位，并且列为第一位的企业所占比例最大（26%），因此我们也可以将“相对其他企业来说收入太低”看做是影响职工劳动积极性的重要因素。

就第三个因素来看，50%的企业将它列为第一、二位，因此我们同样可以将“缺乏失业压力”这一因素看做是影响职工劳动积极性的重要因素。就第四个因素来看，54%的企业将它列为第三、四位，这部分所占比例分别比第一、二位和第五、六位所占比例要大，因此我们可以认为“对工作本身不称心”这一因素是影响职工劳动积极性的比较重要的因素。

就余下的“干群矛盾”和“社会地位低”这两个因素看，将它们列为第五、六位的企业都超过半数以上（分别为58%和77%），因此可以认为它们是影响职工劳动积极性的不重要因素。

以上分析的第一、二两种因素都涉及到收入分配的问题，而收入分配上的问题显然又与企业劳动力的问题密切相关。在企业劳动力总量严重过剩和劳动力结构刚性失调的情况下，企业内部和企业之间的收入分配显然只能采取平均化、小级差的方式。

第三个因素也与企业劳动力总量过剩联系在一起，严重的人浮于事不仅无法形成失业压力，而且必然造成懒惰松散的环境。因此，为了切实提高企业经济效率，仅仅解决企业约束的软化是不够的，必须同时解决职工约束的软化，即解决“铁饭碗”的问题。

第四个因素又与企业劳动力结构失调有关，在企业劳动力结构失调的情况下，必然会出现一部分人的能力无法正常发挥，而另一部分人从事于力所不能及的工作，从而必然会使职工不满于自己的工作。因此，为了提高职工的劳动积极性，必须调整不合理的劳动力结构，而这归根到底必须解决终身固定岗位的就业方式。

上述分析表明，影响职工劳动积极性的各种重要和比较重要的因素都与企业劳动力总量过剩和结构失调的问题有关，而这两个问题显然与我国现有的就业制度密切相关。因此，为了搞活企业，提高企业的经济效率，必须解决企业劳动力总量过剩和结构失调的问题。

二、解决企业劳动力总量过剩的出路

企业内的过剩劳动力形成了我国的一种潜在失业方式，显然将这种潜在失业转化为公开失业不仅仅是失业方式的一种形式变换，而必将通过刺激在业人员的劳动积极性转化为企业经济效率的极大提高。然而，脱离一定社会条件的对策只能是纸上谈兵。简单地将我国现存的潜在失业转化为公开失业显然超出了现有的社会承受能力。因此，解决企业内劳动力总量过剩的基本出路必须是企业内部消化与社会统一解决两种方式在某种程度上的组合，而社会统一解决又可划分为开辟新的就业途径和失业两种方式。

我们调查了企业对于以下四种解决方式的看法，这些看法同时也一定程度上反映了企业本身解决过剩劳动力的能力。我们的问题是“你认为解决企业内劳动力总量过剩的最好方式是什么”，企业的回答可看表 3。

表 3

最好解决方式	占答题企业的比例 (%)
1. 企业内部尽可能消化一部分，其余 由社会统一解决	56
2. 社会统一解决	19
3. 失业	17
4. 企业内部消化	8
合 计	100

从表 3 看, 64% 的企业 (即 1、4 两行) 能够在不同程度上在企业内消化过剩劳动力, 但能够完全在企业内消化而无需依赖社会的企业只占 8%, 其余 92% 的企业都在不同程度上需要社会的帮助。这意味着社会在解决企业过剩劳动力问题上需要承担的任务是重大的。

企业内部消化过剩劳动力的途径可以归纳为两类: 一类是通过扩大企业的经营范围来创造新的工作岗位, 另一类是通过缩短单个生产者的工作时间来吸收更多的生产者。这两类途径大致上可以划分为四种消化方式 (见表 4), 我们调查了企业在这四种消化方式上的情况。表 4 反映了有可能采取某种消化方式的企业占调查企业的比例, 试图以此反映每种消化方式的适用面, 其中有些企业能够同时采取一种以上的消化方式。表 4 还反映了企业有可能消化的过剩劳动力占剩余劳动力的平均比例, 以及企业事实上已经消化的过剩劳动力占剩余劳动力的比例, 试图用这两个比例的差距来说明企业内部消化过剩劳动力的潜力。

表 4

消化方式	占调查企业比例 (%)	企业可能消化部分占剩余劳动力的平均比例 (%)	企业已经消化部分占剩余劳动力的平均比例 (%)
1. 扩大经营范围	44	21	13
2. 缩短每班工作时间或 (和) 增加休息天数	28	32	8
3. 延长女工生育休息时间或 (和) 缩短女工工作时间	15	11	0
4. 弹性工作制	6		

从表 4 企业可能消化的比例与已经消化的比例之间的差距来看，企业内部消化过剩劳动力仍有相当大的潜力。缩短工作时间的各种消化方式在我国具体情况下意义更大。首先，由于企业劳动力过剩的普遍性，多数企业职工的实际工作时间低于名义工作时间；其次，由于我国目前家务劳动的社会化程度很低，职工尤其是女职工用于家务劳动的劳动时间很多；再次，由于我国目前职工的文化程度很低，职工需要花费一定的时间用于文化水平的培训。因此，适当缩短名义工作时间不仅不会影响职工的实际工作时间，从而不会减少生产，反而会有助于社会劳动生产率的提高。

由于企业内部消化剩余劳动力的能力毕竟有限，即使一个企业能够同时采用上述 4 种消化方式，平均来看至多也只能消化略超过半数的剩余劳动力，因此企业剩余劳动力的出路必然还要依赖社会。但社会解决过剩劳动力的方式显然不能采取传统的统包就业，不然又会制造出新的企业劳动力过剩。因而在由社会统一解决的过剩劳动力中不可避免地会出现失业，而且失业比重在初期阶段会相当可观，只有随着劳动生产率的提高和经济增长的加速，从而创造出新的就业机会，才会使失业比重降低到某种水平上。

在社会存在可观失业的情况下，为了减少社会震荡，必须采取各种措施使失业带来的副作用降到最低，从而达到既有助于提高劳动生产率又能保持社会安定和社会公平的目的。为此我们调查了企业对于各种措施的相对重要性的看法（见表 5）。

就“社会对失业者的福利保障措施”来看，将它列为第一位的企业最多（38%），而列为前两位的企业达 72%。因此，可以认为这是减少社会震荡的重要措施。为此需要改革目前就业与社会福利保障合为一体的情况，将目前由企业履行的社会福利保障功能移交给社会，从而有助于保证满足失业者的基本生活需要。

表 5

占答题企业比重(%) 措施	次 序				
	一	二	三	四	合计
1. 社会对失业者的福利保障措施	38	34	23	5	100
2. 建立劳动力市场, 形成劳动力自由流动机制	44	25	25	6	100
3. 社会对失业者的培训措施	15	37	35	13	100
4. 妇女占据失业者的较大比重	19	0	11	70	100

就“建立劳动力市场, 形成劳动力自由流动机制”这一措施来看, 将它列为第一位的企业同样最多(44%), 而列为前两位的企业达 69%。因此, 同样可以认为这是一项重要的措施。这一措施着眼于将凝固状况的失业变成一种动态状况的失业。当劳动力的自由流动机制形成后, 对于多数失业者来说, 失业只是一种变换和寻找工作的动态过程, 而对于整个国民经济来说, 又是一种产业结构的动态调整过程。不断有新的失业者出现, 同样不断有旧的失业者寻找到新的工作岗位, 这样一种处于流动状态中的失业, 既有利于经济的发展, 也不至于对失业者造成根本的威胁, 从而有利于减少社会的震荡。

就“社会对失业者的培训措施”来看, 72%的企业将它列为第二、三位, 因此可以认为这是一项重要性相对较小的措施。这一措施从发展的角度着眼, 有助于使失业者形成新的就业能力, 从而有助于经济结构的调整变化。

就“妇女占据失业者的较大比重”这一措施来看, 70%的企业将它列为第四位, 因此可以认为这是一项不重要的措施。由于在我国目前的特定情况下, 消除企业过剩劳动力的直接后果必然会形成数量可观的失业者, 而从社会稳定的角度看, 妇女失业比男子失业相对有利, 因此可以说这是一项不得已使用的权宜之计。