

庆祝建院十周年

科研教学成果选编

(1986~1996)

北京市计划劳动管理干部学院

1996.9

前 言

科学研究是成人高校的基本任务之一,也是成人高校教师的一项重要工作。建院以来,在院领导的关怀和指导下,我院教师结合教学开展科研工作,以科研促教学,以教学带科研,实现科研教学相辅增长,同时认真抓好学员的毕业论文(设计)工作。十年来,在这两方面都取得了不少成果。在庆祝建院十周年之际,我们以欣喜的心情从这些成果中选取了一小部分,结成了这本《科研教学成果选编》奉献给大家。它表明通过科研活动,师生们直接为社会主义物质文明和精神文明建设做出了贡献,同时也丰富了教学内容,提高了教师队伍的素质和教学质量。当然,也应当指出,我院科研工作还刚刚起步,在全院工作中还是一个薄弱环节,与飞速发展的社会主义建设的要求还有相当大的距离。我院科研工作任重而道远,尚需全院师生做出艰苦努力。

目 录

前 言

一、文科类

对劳动力商品的再认识	寇金和(1)
工资工作的重心应迅速转移到加快市场工资率的形成上	康士勇(5)
企业富余人员再就业研究	郑瑞东(11)
过度就业是导致平均分配的重要因素之一	贾希珍 吴 江(16)
略论跨国公司的内部转移价格	王红红 梁桂敏(19)
关于企业现行折旧制度改革的探讨	刘红霞(21)
浅谈财务状况变动表	田 斌(24)
个人所得税的征收与管理	王冬玲(32)
亨廷顿的文明观和“文明范式”述评	马建民(38)
中国古代的公文理论(节选)	陈明光(45)
探索神秘美好而充满苦难的人生世界 ——浅析邦达列夫“三部曲”的悲剧意识	黄艾榕(50)
谈提高教学质量	方燕平(54)
适应改革形势 发展我院图书情报事业	李 强(57)

二、理工科类

静电防护对提高电子产品质量的研究	尹秀旗(59)
文档辅助生成系统	张丽娟(64)
成人高校数学教学应重视直观性原则	陈 颀(67)
水动力特性的四点对数坐标解法	沈贞珉(70)
浅议利用“亚温淬火”降低无缝钢瓶重容比的可行性	杨永信(76)
三结合与三方结构 ——我国安全生产管理体制初探	李桂生(79)
日本某地关于锅炉寿命的调查(编译)	刘振荣(83)
进口煤制气设备中铁素体含量偏低的原因分析及对策研究	朱汝光(88)
安全阀排放管引起的事故	贾文涛(92)

附录:学院十年编写教材、出版专著、撰写论文及获奖名录..... (94)

对劳动力商品的再认识

寇金和

党的“十四大”提出,我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制,为中国经济的发展和管理规划了新的蓝图。

市场经济要求生产要素的配置以市场为基础进行,而劳动力是生产要素的主体。目前,国有大中型企业缺乏活力,关键之一在于劳动力资源的配置不合理,劳动力配置的市场化没有真正形成。现有的“劳务”市场,实质上是劳动管理行政部门计划、调配职能的另一种表现形式。

劳动力市场严重滞后是和不承认劳动力商品属性分不开的。在中国经济改革的进程中,承认社会主义的经济是商品经济是一大突破,但劳动力商品的禁区并没有突破。劳动力商品禁区的形成,一方面是我们教条式的学习、理解马克思著作的结果,另一方面是我们对劳动力与劳动者的关系和地位没有搞清楚。在新的形势下,有必要对劳动力商品的属性进行再认识,实事求是地作出符合社会主义市场经济发展需要的回答。

一、劳动力商品理论的基本内容

劳动力是人自身的劳动能力,它是存在于活的人体中、矢量极大的社会资源。马克思把它限定在“劳动过程中运用的体力和智力的总和”是有经典意义的。只有在这个界定范围内,人的劳动能力才有经济价值,才属于我们的讨论对象。劳动是劳动力在劳动过程中的使用或消耗。劳务仅仅是劳动的一种表现形式,不能把劳动、劳务与劳动力混为一谈。

劳动力不能离开人休单独存在,所以劳动力的归属问题在任何时候、任何条件下,都是劳动者个人所有。在资本主义条件下,马克思在讲

到劳动力买卖时指出,工人只出卖劳动力的使用权,不出卖劳动力的所有权。^①

劳动力所有权作为经济范畴,是商品经济关系的产物。换句话说,劳动力所有制只有在商品经济条件下才有经济意义,才有研究的价值。在非商品经济的社会里,劳动者直接占有生产资料,从事自给自足的生产;或者劳动者不占有生产资料,且没有人身自由,处于奴隶地位,劳动力所有制的问题不会提出来,也没有研究的必要。但在商品经济的社会里,劳动力所有制的问题必须研究,目的在于寻求和取得对劳动力评价的客观标准。劳动力成为商品有多种情况:一种情况是劳动者直接占有生产资料从事规模较小的商品生产,劳动力生产再生产的费用是要作为成本计入商品价值的。劳动力费用的高低直接决定商品价格的高低;当劳动者占有生产资料的数量和规模不足以发挥自身的才能时,劳动者会寻找获取更大利益的机会去让渡自己的劳动力,不一定非到一无所有时才出卖,这种事例在商品社会里是屡见不鲜的;一种情况是劳动者不直接占有生产资料,而是生产资料的共同所有者。这种状况既不改变劳动力所有的状况,也形不成对劳动者自由支配劳动力的制约条件。劳动者既可以采用商品的形式把劳动力提供给自己的共同体,也可以提供给其他经济实体;一种情况是劳动者不占有生产资料,但有人身自由,为了生存,不得不把劳动力出卖给需求者,这在资本主义社会表现得最为

^①“他作为人,必须总是把自己的劳动力当作自己的财产,从而当作商品。而要做到这一点,他必须始终让买者只在一定期限内暂时支配他的劳动力,使用他的劳动力,就是说他在让渡自己的劳动力时不放弃自己对它的所有权。”(《资本论》第一卷,第191页)。

典型。

我们说,劳动力所有制只有在商品经济条件下才有经济意义,是因为只有在商品经济条件下,劳动力才能作为商品。劳动力所有制只有在商品经济的运行中才能实现。劳动者通过各种交换获得合法收入来证明劳动力个人所有权的存在。

劳动力成为商品,马克思讲了两个前提条件,即劳动者有人身自由和一无所有,其实,最根本的原因是社会生产力的发展达到了劳动者在生产中创造的物质财富除了满足自身的需求以后还有剩余,即劳动力使用创造的价值大于劳动力生产的成本价值。这个价值余额是推动商品经济发展的强大动因。资本主义利用一切手段提高劳动生产率,增加并积累剩余价值量,创造了资本主义的文明;社会主义同样也可以利用历史形成的促进社会生产力发展的手段,加速社会财富积累,创造比资本主义更高的社会文明。但是,只有承认劳动力商品,承认劳动力所有权的经济利益,杜绝劳动力使用的浪费,这一目的才能实现。

劳动力做为商品,它的生产、交换和使用,都必须遵守商品经济的基本规律——价值规律。但劳动力是特殊商品,它的生产活动就是人身活体的生、养、育过程,除劳动者自身、家庭生活费用和培养教育智能开发费用外,还包括其他商品所没有的历史、道德因素。这样劳动力生产费用在生产力允许的范围内就是一个弹性较大的可变量。其上限必须小于劳动力使用创造的价值量,其下限必须保证劳动力的再生产能够正常进行。随着社会发展对劳动力质量要求的不断提高,劳动力生产的费用有上升趋势。劳动力交换价格在生产费用上下限之间处于何种状态,由当时的劳动力供求状况和社会经济政策决定。

劳动力商品另一个特点是它不能储存,一旦不能让渡并被使用,随着时间的流逝就会自然丧失。不管劳动力是否让渡并被使用,劳动力再生产的费用,必须按时支付,否则劳动者的生命就面临死亡的威胁。

二、确认劳动力商品须解决的几个理论难点

(一)劳动力商品是否必然产生资本主义

马克思是在解决资本运动增值公式的矛盾时,提出劳动力商品是货币转化为资本的条件,这就使人们产生一种误解,似乎劳动力一旦成为商品,就必然产生资本主义。如果认真阅读一下马克思的有关论述,就不难发现,劳动力商品和劳动力商品的资本主义使用形式,是既有联系又有区别的两件事。劳动力商品是商品经济的产物,不是资本主义的产物。马克思是在假定资本主义生产资料私人占有的前提下,分析劳动剩余产品的占有问题,以揭示资本主义两大阶级经济的对立和矛盾,说明资本主义制度的历史必然性和过渡性,丝毫没有劳动力商品是资本主义私有制的前提,更没有资本主义制度是劳动力成为商品的意思。劳动力商品在中世纪就已经出现,比资本主义早得多,不能把劳动力商品的交换和使用能使货币在运动中增殖就等同于资本主义。在社会主义公有制条件下,货币运动的增殖同样也是劳动力商品交换和使用的结果。

(二)劳动力商品是否会使劳动者主人翁地位丧失

首先,必须明确社会主义劳动者主人翁地位的含义。通常讲劳动者是国家的主人有两层意思。其一,他是公有制生产资料的集体主人;其二,他是社会主义国家政治上的主人。劳动力成为商品既不改变公有制的性质,也不改变国家的性质,劳动者的一切权利和义务都不会受任何影响。

其次,社会主义现阶段,公有制的两种基本形式,它们在资源占有数量、技术装备,经营规模和方式上各不相同,在市场经济下,它们的经济利益也各不相同。劳动力成为商品,既不会改变不同公有制经济的性质和形式,也不改变不同集体共有主人的身份,不管人们在哪一种经济形式中从事劳动,都丝毫不会改变其主人翁的地位。

其三,劳动力商品是对劳动力个人所有权的确认。劳动者由一种所有者人格变成双重所有者人格,反而加强了劳动者的主人翁地位。在现实经济生活中,这两重所有者的人格在经济利益的实现上有一致的方面,也有差异的方面。作为公有制的共同主人,在公有经济发展的情况下,他们的利益是均等的。作为劳动力商品所有者,由于人们的身体状况、文化程度、智能丰度各不相同,在劳动力的交换和使用中获得的经济利益是极不相同的。当双重所有者人格的经济利益发生矛盾时,劳动者首先想到和要保护的是劳动力商品个人所有权的经济利益。过去我们只强调集体所有的主人翁地位,而忽视劳动力商品个人所有的主人地位,甚至把追求个人正当的经济利益当成“个人主义”批判,造成利益失衡、动力不足。

人们害怕劳动力商品会损害劳动者主人翁地位的根本原因就在于把劳动力和劳动者混为一谈。甚至在宣传中、教科书中也把劳动力视为“有劳动能力的人”,把劳动力资源说成是“有劳动能力的人口”使人们在观念上把劳动力等同于劳动者。劳动力离不开劳动者的身体,但劳动力毕竟不是劳动者。劳动力商品决不意味着劳动者就是商品。

(三)劳动者把劳动力出卖给谁

这是斯大林在“苏联社会主义经济问题”一书中提出的怪问题。首先,斯大林把社会主义商品人为地限定在个人消费品这个极狭窄的范围内,把许多本来是商品经济关系的东西排除在外了。其次,斯大林也承认两种公有制之间的交换,只有商品交换才是农民唯一可以接受的形式,但两种所有制之间生产商品的生产要素劳动力的交换为什么就不是商品交换,他没有说明,看来他也把劳动力和劳动者混为一谈了。第三,斯大林是不承认劳动力个人所有的,当然也不会承认劳动力商品。第四,社会主义实践证明,在两种公有制之外还存在着相当数量的非公有制经济,不承认劳动力商品,其他经济的劳动力如何取得,无法说明。

如果承认社会主义劳动者的双重所有者人

格,这个问题就很好解决。作为公有经济的集体所有者的劳动者个人,他既可以把他的劳动力让渡给劳动者集体(或他的委托人),也可以让渡给别的经济实体。依照商品经济的管理原则,劳动者集体,既可以使用本身的成员,也可以在市场上招用其他成员。劳动者集体可以根据市场规则和价格,实现生产要素的优化配置,这就可以大大减少许多非经济因素的干扰,杜绝劳动者个人因为是该经济的共同所有者提出许多不合理的有利于个人的要求。根本不会发生象斯大林说的,一旦劳动力成为商品,就会出现“劳动者把劳动力出卖给自己”的不能自圆其说的困境。

(四)劳动力成为商品并有市场价格会不会否定按劳分配

这是应该认真探索并解决的实践问题。勿庸讳言,马克思讲的按劳分配是在公有制条件下没有商品经济的一种分配原则。80年代中国的改革开放,解决了公有制与商品经济的兼容性。90年代,在建立市场经济的过程中,必须解决劳动力商品价格与按劳分配的兼容问题。

我认为确立劳动者双重所有者人格的理论以后,就能较好地解决这个问题。

劳动力作为商品生产要素的主体,进入市场以后,在供求关系的调节下,劳动者获得相当于劳动力生产费用的价格,以补偿劳动力的再生产;劳动者又是公有制经济的所有者,在进入公有制经济的生产过程以后,根据劳动的数量和质量,依照按劳分配,劳动者还要取得一定数量的收入。这两种收入不管以什么形式出现,都是劳动者双重所有者人格在经济中的体现。前一种收入是在生产前在交换领域内,依照价值规律获取的;后一种收入是在生产后在分配领域中依照按劳分配规律取得的。这种收入构成很类似目前收入分配中的两大部分,即基本工资(固定收入)和浮动工资(非固定收入)。如果劳动者把劳动力让渡给非公有制经济,劳动者除获得劳动力价格收入以外,其劳动收入就要靠劳动者在国家法律的保护下去争取,能取得多少,正如马克思所说“在平等的权利之间,力

量就起决定作用”。^①因为非公有制经济没有按劳分配的问题。至于劳动力价格和按劳分配的数量和比重,要视劳动生产率和物价水平而定。在一般情况下,劳动力价格的比重随着劳动生产率的提高会相对下降,而劳动收入的比重会上升。

基于上述认识,劳动力价格收入和按劳分配收入在价值规律和按劳分配规律同时作用下,是可以结合的。劳动力价格理论不否定按劳分配理论。但这两个规律是在生产总过程中两个不同领域运行的。前者作为资源分配机制在流通中运行,后者作为劳动成果分配机制在分配领域中运行。前者构成生产要素中的人工成本价格,后者为劳动效益的收入。劳动者收入的两重性是公有制商品经济在分配上的必然表现。

三、劳动力商品理论是劳动力市场建立的基础

市场是商品经济发展的产物,以市场机制为基础配置资源是市场经济的基本特征。劳动力若不是商品就无法进入市场,劳动者在市场主体地位就无法确立。“模拟市场”就是一种模糊认识,它容易把劳动制度改革导入误区。从近十几年国有经济的困境和乡镇企业飞速发展的实践比较,后者的优势不在于资金和技术,就在于运用市场机制配置劳动力资源。

确认劳动力商品,可以为劳动力进入市场奠定基础。可以准确地计算和确定劳动力价值

和价格;可以使劳动者在市场上获得平等的竞争地位;可以使劳动者更加自由地选择职业和岗位;可以使企业以市场经济的要求进行劳动力的优化组合;也可以使劳动者更加自觉地去提高劳动力素质。

劳动力市场是市场体系的重要组成部分,它的培育和建设是一个长期的过程。鉴于我国目前的就业体制和就业状况,首先在城市按行业、地域组建专业和综合劳动力市场;再以乡镇、行政隶属地区组建劳动力市场,待条件成熟后把全国城乡的劳动力市场沟通。

国家人事、劳动行政管理部门要有劳动力市场的指导管理机构,并组建市场信息网络,制定市场运行的规则和法律,使市场运行有秩序,疏导盲目流动,打击人贩子,禁止童工进入市场。对滞留在市场上的部分劳动力要负责职业介绍、转业培训、地区、国际间的劳动力输入、输出以及建立必要的社会保障。

在劳动力市场的建设上,当务之急在于统一认识,调查研究,研究中国独有的情况,设计方案,论证起步,在所谓“劳务”市场上修修补补不行,完全照搬西方发达国家的做法也不行。必须通过我们自己的艰苦努力来完成这一宏大任务。

^①马克思:《资本论》第一卷,第262页。

(作者系本院教授。本文发表于《北京劳动》1993年第5期,曾获市劳动局论文评选二等奖。)

工资工作的重心应迅速转移到 加快市场工资率的形成上

康士勇

一、市场工资率的极端重要性

市场工资率,也称均衡工资率,是指在市场劳动力需求与供给的相互作用下,劳动力的需求量正好等于劳动力的供给量,即需求与供给相均衡时形成的工资率。在这一工资率下,所有愿意工作的人都可以获得就业岗位,所有有劳动力需求的单位都能得到足够数量的劳动力供给。当市场工资率形成之后,在同一地域的劳动力市场上,同种同质的劳动工资率 in 各类不同工作单位之间会大体相同。作为劳动力供给方的个人和作为劳动力需求方的用人单位都是市场工资率的接受者,都要在市场工资率下做出劳动力供给或劳动力需求的决策,任何高于市场工资率的供给决策和任何低于市场工资率的需求决策都是无效的。所以市场工资率还被称为社会流行工资率。

市场工资率,其实质是劳动力生产要素的市场租让价格。由于租让劳动力的质量和数量是最终通过劳动力的使用——劳动——来最终计量和表现出来的,所以市场工资率又可以称为劳动力的使用价格,简称劳动力价格,或劳动价格。

在我国建立社会主义市场经济体制中,市场工资率有着十分重要的地位和作用:

1、市场工资率是实现按劳分配的前提和基础

市场经济中的按劳分配是以劳动力的社会平均生产费用为基础,依据市场评价的劳动者的劳动质量和数量,借助货币工资形式进行的。在市场经济中实现按劳分配的一个简单的三段式是:首先,根据劳动者的劳动质量,“按质定

价”,即确定其工资率;然后,对劳动者的劳动进行计量,确定其劳动数量;最后,根据劳动者的劳动工资率和劳动数量,按量付酬。在这个简单的三段式中,“按质定价”处于首要的环节上,它是实现按劳分配的前提和基础。由于按劳分配是在市场中进行的,所以复杂劳动为简单劳动的倍加程度,生产不同使用价值的各种不同劳动资源的丰缺程度,都是要通过市场工资率来达到确认并得到最终确认的。所以市场工资率既是市场对不同质、不同种劳动相应的人力资本评价的结果,同时也是市场对不同质、不同种劳动资源的供求关系即丰缺程度评价的结果。已往的实践证明,离开市场评价,在大到一个社会范围内,小到一个企业范围内,是很难通过数学方法来计量某类劳动的复杂程度和稀缺程度的。只有市场决定的工资率,并由此形成的不同劳动的市场工资差别,才会得到人们的普遍接受和认可。近半个世纪以来,西方市场经济国家普遍采用工作评价方法来确定企业内部的工资结构。但各企业在计算出评价工资率后,都还要与市场工资率比较平衡后,再确定为执行工资率。这说明,评价工资率离开市场工资率是行不通的,它最终要向市场工资率平衡。

由于市场工资率是市场对不同质、不同种劳动力要素评价的结果,因而在个人工资的决定中,可以有效地剔除因劳动者所在就职单位的性质不同,经济效益不同,以及企业所属行业的垄断程度不同等非劳因素的影响,而主要决定于市场评价的劳动质量及其稀缺程度。所以,在市场经济条件下,市场工资率是按劳分配高度净化的反映和体现。没有市场工资率的形成,就没有与市场评价的人们的劳动差别相适应的

工资差别的按劳分配。

2、市场工资率是实现劳动力资源有效配置的关键环节

实践证明,与计划相比,市场能更有效地配置劳动力资源。而市场配置劳动力资源,主要是通过劳动力的价格——市场工资率来实现的。市场工资率能更有效地配置劳动力资源主要表现在两个方面:

(1)由于市场工资率是在劳动力需求与劳动力供给的相互作用下形成的,因而能够有效地抑制和消除工资的结构性的上涨,避免由于工资上涨过快而引发资本要素替代劳动力要素的进程;避免一方面我国劳动力资源数量庞大,急待开发利用,另一方面,又由于工资上涨过快,劳动力相对昂贵,致使大量闲置浪费的状况,使我国的劳动力资源在整体数量上得到较充分地利用。

(2)市场工资率是实现合理就业结构的必要条件。就业结构,是指社会劳动力的分配结构,它主要反映一定的质量的劳动力在不同岗位、不同行业、不同职业群体的分布。合理的就业结构应该是:人们在现有的就业岗位所需要的文化、技能水平同他们实际具备的文化、技能水平相适应。这样的就业结构,从个人来说,可以各尽所能;就整个社会来说,可以使劳动力资源整体不但在数量上,而且在质量上得到较充分地利用。

合理的就业结构是合理的工资结构或者说合理的劳动力价格结构带来的。所谓合理的工资结构,就是人们的工资所得同他们实际具备的文化、技能水平以及市场评价他们的劳动质量和数量相适应。在合理的工资结构下,人们必将从自己的文化、技能水平出发,去寻找和从事尽其所能的工作,并得到相应的酬报,从而带来整个社会就业结构的合理化。相反,在扭曲的工资结构下,人们就会从收入最大化出发,去寻找和从事工资收入虽高,但未必是尽其所能的工作和行当。若劳动力按照此种趋势流动,就会导致就业结构的非合理化,进而造成社会劳动力整体,特别是其中稀缺劳动力的闲置和浪费,并

给社会经济的发展带来不良影响。可见,合理的工资结构是实现合理的就业结构的基础条件,市场工资率可以有效地担负起实现合理的就业结构即有效地配置劳动力资源的任务。

综上所述,市场工资率无论在实现按劳分配原则,还是在市场配置劳动力资源中都起着至关重要的作用。因此,应把加快市场工资率的形成放在今后工资工作乃至整个劳动力市场建设的重心上来。

二、目前工资率决定中的主要问题

市场工资率有它自身的本质要求和特征。与市场工资率的要求及其特征相比,我国国有企事业单位工资率决定中存在的主要问题及其产生的后果是:

1、市场工资率应由市场决定并应是覆盖社会各类职工的。但从现状来看,大部分非国有企事业单位的工资率已基本由市场决定,而国有企事业单位的工资率的决定仍独立于市场之外,工资决定仍以计划为主,并形成了技术性劳动的工资普遍低于市场,一般非技术性劳动的工资又普遍高于市场的不正常局面。这种局面使得国有企、事业单位既丧失了技术劳动的工资优势,又丧失了低工资成本的优势。同时,国有企业稀缺的技术和管理人员流失,而大量的非技术劳动力充斥。

2、市场工资率对不同行业的同一职业或同质劳动应大致是同工同酬或者说同质同价的,而且行业之间工资率的差别与行业之间的劳动差别相适应。而实际情况是:不同行业、不同工作单位之间相同职业、同质劳动的工资率相差悬殊,同工不同酬、同质不同价普遍存在,各行业工资率的高低与该行业所要求的劳动复杂程度严重背离,优质劳动不优价,低质劳动不低价。其结果是,人们争相流向工资高但并非是尽其才的行业,并集中表现为一、二类产业的在职职工人心思走,非一、二类产业的职工人不思进。

3、市场工资率可以准确、及时地反映各类劳动力的生产费用和供求关系。而现行国有企

事业单位的工资率普遍失真,低工资、高补贴、高福利。按现行工资率取得的收入只是全部工资收入中的一部分,甚至是一小部分,小到靠它已难以维持基本生活。这种分配机制严重制约了生产分配的正常运转,大大削弱了工资激励职工学习提高技能和施展才干的职能。由于工资不反映供求关系,还使本应工资增长较快的稀缺劳动的工资增长缓慢,而非稀缺劳动的工资却增长迅速,与市场工资的发展趋势形成鲜明的反差。这种状况一方面养懒了一些人,另一方面又严重压抑了另一些人的积极性和创造精神。

4、市场工资率通行的是等价劳动相交换的原则,即同工同酬和同质同价原则,而现行工资不少是视“身份”而定、因人而异,形成了人们难以理解而又司空见惯的现实:在生产资料公有制的基础上,一部分人凭借某种身份特权,获得大大高于付出同种同质劳动的另一部分劳动者的工资、补贴和各种福利。工资收入如此决定和运作,已与社会主义本质所要求的劳动平等原则相去甚远。

三、实施加快市场工资率形成的重大政策措施

加快市场工资率的形成,应从解决现行工资率与市场工资率差距产生的原因入手,从切实贯彻按劳分配原则,有效地配置劳动力资源,提高社会经济效率出发,积极而又稳妥地实施以下一些重大政策措施:

1、消除城乡壁垒,全方位地逐步开放城乡之间的劳动力市场。

市场工资率只有在城乡劳动力充分流动下才能形成。因此,应当尽快解除城乡劳动力的种种封锁,彻底打破现行非农户居民对城镇劳动力市场的高度垄断,争取在“八五”期间首先实现省一级行政区域内的城乡劳动力流动,“九五”期内实现全国范围内的劳动力流动。

具体来说,应创造条件以消除的壁垒有:

(1)户籍壁垒。允许农村劳动力在城镇不受户籍限制地自由寻找职业,同时也允许城镇企

事业单位不受户籍限制自主招用劳动力,使城乡各类劳动者都能凭一张身份证走天下。在城镇岗位有限的情况下,技术性岗位靠技术竞争上岗,非技术性岗位靠低廉的工资价格上岗。

(2)凡企事业单位招用的员工,都应不分户籍,实行统一的用工制度、工资制度和保险福利制度。

统一的用工制度,就是不分户籍、不分长期用工和短期用工,都应实行统一的劳动合同制,而不再区分为城镇合同制和农民合同制。

统一的工资制度,即不分户籍,凡是在同一单位、同一岗位上的人员,都应按岗位定酬,同工同酬。

统一的保险福利制度,就是不分户籍,凡属企事业的员工,都应享受统一项目、统一待遇标准的保险福利待遇,机会均等;都应按统一项目、统一标准缴纳社会保险费。目前,这方面的最大障碍是养老保险的体制分割,按现行体制,劳动部负责城镇户口居民的养老保险,民政部负责农村户口居民的养老保险。这种分工,在当初就没有充分考虑到城乡劳动力的相互流动的趋势,没有充分考虑到我国农村劳动力中的很大一部分人,其现有居住地都是暂时的。其最大的弊端是使人们在流动时,存有养老保险是否得以继续的后顾之忧,从而障碍了城乡劳动力的相互流动和异地流动。因此,应当重新设计我国的养老保险体制,把养老保险扩大到一切城乡工资劳动者,并实行城乡一体化的养老保险制度。要充分认识到,建立我国统一开放的劳动力市场,仅仅停留在一张身份证走天下是不够的,还要考虑“一本养老保险手册走天下”才更为现实可靠。

(3)禁止在招工招生中片面增加农民费用。近年来,城镇经济发展急需大量补充农村劳动力,但又普遍存在着以转户费、城市容纳费、补充教育经费等各种名义专门向农民增加负担。一些企业、技校、中专招工招生对城镇非农户不收费,却专收农户的。对这类明显人为制造劳动力竞争机会不平等的作法,政府应通令禁止。此外在必要时,还应切实考虑农民的实际经济状

况,对非义务教育的缴费适当减免。

采取上述三方面的措施后,就能有效地增加城镇一般劳动力的供给,从整体数量上扩大劳动力资源的利用,并有效地抑制简单劳动力群体的工资上涨;同时,复杂劳动力的供给却由于现有数量和培训周期的限制,难以很快满足旺盛的增长需求,使这一群体的工资得以应有的较快增长。

2、加快调整工资收入结构,使劳动力价格货币化、真实化,生活资料全部商品化。

实现这项战略性的任务,应分步综合配套做好以下三项工作:

(1)从眼下来看,即在八五期内,首先应把各种明补纳入工资,各行业、各单位在拟定本企业最低工资标准时,要把明补计算在内。政府在制定最低工资率时,应把明补考虑在内,并随着其它暗补转化为明补,及时地调高最低工资水平。

(2)从近期(三年内)来看,应加快最大宗的生活资料——居民住房的商品化和私有化的步伐。回过头来看,几年来实行的优惠售房和小步提租不补的办法太慢,距离住房商品化、私有化的目标可以说是遥遥无期。是否可以这样认为:当户籍制度、用工制度、工资制度、保险制度的壁垒逐步消除之后,现有的住房体制将成为障碍劳动力流动的市场工资率形成的最后壁垒,也是最坚固的壁垒。因此,必须有全国统一的大政策、大动作尽快完成住房商品化、私有化的过程。具体政策和举措应组织专门力量研究。从一定意义上说,没有住房的商品化、私有化,就没有真实的市场工资率,也没有真正完善和机制健全的劳动力市场。

(3)从中远期(九五期末)来看,应按建立市场经济的要求,对国民生产总值的分配进行整体规化和安排。总的设想是:从年度国民生产总值中剔除农业增加值后为城镇年度增加值,从中剔除扩大再生产的积累份额外,为城镇可供分配的个人消费品份额。对可供分配的城镇个人消费基金总额,从中扣除不从工资中交纳的社会保险金、社会福利基金等项目,便是可供城

镇劳动力分配的工资总额,并可据此大致推算出目标市场工资率,并通过目标市场工资率实现个人消费品的分配。例如,对我国1993年目标平均工资率的大致估算是:当年国民生产总值为31380亿元,扣除农业增加值后,城镇国内生产总值约为17200亿元,扣除积累基金(不含积累中用于工资的部分)的3500亿元外,可供城镇劳动者分配的个人消费基金为13000亿元,再扣除保险福利1600亿元和社会福利100亿元等外,还有约11000亿元左右,用于现役城镇职工15000万人的工资分配,平均年资约为7300元,月平工资约600元左右,与现实的感受大致相同。在这个总额中,通过竞争,形成各类劳动者的市场工资率。以工资形式分配的这11000亿元匡算,城镇劳动分配率约为64%。如何实现这个目标,也应组织力量做专题研究。在此之前,可以先从下面做起,在基本具备条件的单位,提倡和推广“无补贴工资”的作法。

3、在明晰产权和经营者责任的基础上,分离经营者工资

按照现行承包经营责任制的规定,视完成承包经营合同情况,企业经营者的年收入,可高于本企业年平均收入的1~3倍,贡献突出的,还可适当高一些。这一规定意味着,经营者的工资是随本企业职工的工资浮动的。其产生的直接后果是,经营者的经营目标由应追求利润最大化转为追求企业人均收入最大化,并由此又推动了工资收入的不合理增长;由于追求收入最大化,还导致了劳动力进出壁垒的加强,既加剧了背离劳动的企业之间、行业之间不合理收入差距的扩大,又阻滞了市场工资率的形成。

解决这一问题的突破口,就是在通过产权改造明晰产权和经营者责任的基础上,把经营者的工资收入从一般职工中分离出来,并实行规范的年薪制。其工资水平由聘任者(如董事会、国有资产经营公司)参照市场经营劳动的价格确定,并与企业的经营目标的完成情况挂钩。而一般职工的工资水平由经营者参照市场的工资行情和本企业的支付能力确定,并与他们本岗位工作的完成状况相联系。这样分离的结果,

就能使经营者的经营目标转向实现利润最大化和企业的成长方面,从而增强约束机制,有效地抑制工资的不合理增长。

4、适时地废除工效挂钩,使职工个人的工资直接由市场决定

现行以纵向为主的工效挂钩办法,便在决定企业工资总额的经济效益中,部分行业非劳因素所起的作用越来越大,如国家的某些行业垄断政策,一定时期的产业政策以及多年来各种原因造成的资本存量和质量悬殊等,使个别行业、企业获得了超常规发展的机会,并获得了迅速增长的垄断性超额利润,而与经济效益挂钩的工资总额也随之而迅速增长。在这种情况下,个人工资率的高低和实得工资多少,主要取决于企业经济效益的高低,而不是主要取决于个人的劳动质量和数量。这样,从企业局部的范围来看,工资是多劳多得的。而从社会的范围看,劳动者的工资高低、多少已在很大程度上背离了其劳动状况,表现在工资的高低、多少已主要取决于能否在某些行业、企业的就业机会,一旦获得了这个机会,就可获得企业非劳收益带来的较高工资收入。

鉴于上述情况,近二、三年内,在工效挂钩还暂不能废除的情况下,必须注意抑制垄断性行业工资的增长,弱化行业之间因非劳因素而带来的工资收入差距过大,以利于工资向市场决定的顺利过渡。

在抑制垄断性行业、企业工资增长的同时,要加快建立企业法人制度和分离经营者工资的步伐,推动企业在内部分配中全面引入市场机制,全面形成企业的自我约束机制,并适时废除工效挂钩办法。

从企业来说,从现在起,就应逐步引进并发挥市场工资工资率对企业内部各类职工工资的调节作用,使企业工资率与市场工资率接轨。届时,个人工资将不再是企业工资总额分解的结果,而是企业按市场工资行情给予劳动的酬报价格;企业的工资总额也将不再是挂钩的结果,而是在市场工资率的作用下,个人工资加总的结果。

在推动企业个人工资决定引进市场机制的过程中,着眼点应是重建国有企业的“两个工资优势”:一个是国有企事业高技术劳动的高工资优势;另一个是一般性劳动的低工资成本优势。重建两个工资优势,最有效的途径就是把市场竞争机制引入企业个人工资决定。在操作方法上,一些企业创造的竞争投标工资的作法值得借鉴,即技术性岗位靠技术竞争,其工资一直高到技术人员数量够用为止。而非技术性岗位靠低廉的工资价格竞争,其工资可一直低到政府规定的最低工资率为止。这可以认为是一步到位的方法。

一些单位在一步到位较为困难时,可考虑先采取过渡的办法,即结合推行岗位工资制或岗位技能工资制,在工作评价中,加大劳动四要素中劳动技能和劳动责任评价点数的比重,并在此基础上加大级差。这样,就可以把企业的工资增量,首先用于保证较多地提高技术性劳动的工资。这样做,既不触动存量工资,又能把增量工资搞活,使企业工资率逐步接近市场工资率的目标。

5、制定和实施必要的保护弱者的社会保障措施

我国一般劳动力供大于求,当企业的经营目标转换为追求利润最大化、个人工资由市场决定之后,企业压低一般劳动者特别是简单劳动者的工资将成为一种必然趋势。为防止出现和蔓延“血汗工资”,保证劳动力再生产的正常进行和社会稳定,政府应制定或完善最低工资保障、家庭最低收入保障制度。

同时,还应充分注意结构性失业人员和低收入者的教育培训保障。他们之所以失业或低收入,就是因为就业技能低下,不能适应技术进步的需要或无条件从事高收入的工作。而失业保险和最低收入保障只能维持他们最基本的生存,无力再支出教育与培训费用。如这种情况较为普遍或持续下去,就会使他们丧失参与市场竞争的能力,还会影响国民素质,而且这种“人力资本”的缺乏最终将成为制约国民经济发展的主要因素。对此,各级政府必须引起高度重

视,一方面要加大教育与培训投入,再穷不能穷了教育;另一方面,不能把官办职业技术教育与培训机构办成盈利性事业。只有这样,才能使低收入阶层享受免费或与他们的支付能力相当的低缴费教育和训练,从根本上为他们提供机会均等参与就业竞争的条件。

此外,为了改变单个劳动者与企业竞争的不利地位,避免工资压低下劳动力简单再生产费用之下,劳动者有权依法参加和组织工会,由工会代表职工与企业签订集体合同,尤其是对

工资和保险福利待遇在双方充分平等协商后加以明文规定。政府应承认和维护依法订立的集体合同。

以上措施,不能看作与市场工资率无关,它是政府对劳动力市场实施必要干预以避免市场工资率发生不良倾斜的重要政策措施。

(作者系本院副教授,本文第三部分曾以《宏观工资工作的重点与市场工资率》为题发表于《院刊》1995年1~2期合刊。)

企业富余人员再就业研究

郑瑞东

近年来,国有企业在转换经营机制的过程中,长期形成的用工弊端十分突出地暴露出来,企业出现大量富余人员。这一问题已成为影响社会稳定和企业改革的突出矛盾。据劳动部门抽样调查估算,目前全国国有企业富余职工总数约在 3000 万人左右,占职工总数的 25%—30%。仅以北京市为例,市劳动局对全市 1791 家国有企业,区、县、局集体所有制企业进行的调查(截至到 1994 年底),结果表明:1791 家企业共富余人员 75524 人,占这些企业职工总数的 8.4%,这部分人的年龄大多在 40 岁上下,文化水平较低,技术素质较差,要想使这一庞大的富余职工队伍各得其所,难度之大,是可想而知的。

这个难题具体体现在:其一,这是国有企业在计划经济体制下几十年积淀形成的,职工年龄大多在 40 岁左右,过去都为企业发展做出过重大贡献,把他们推向社会“于心不忍”。其二,当前社会保障机制尚不健全,政策不配套,就是健全了、配套了,社会也无法接纳这么多富余职工。其三,近几年来,企业通过办劳动服务公司,开展多种经营等措施,已经安置了一些富余人员,再扩大安置规模已经显得捉襟见肘。

但是社会要进步,企业要发展,较多的富余人员滞留于企业内部,势必会给企业的发展带来许多不利因素,但立即全部推向社会压力也很大,要将这部分人分流安置,采取什么样的方法和手段,这一课题就摆到了我们面前。

一、企业富余人员产生的原因

(一)就业指导思想的偏差

长期以来,我们认为失业是资本主义制度的产物,在社会主义条件下,既不允许也不可能

存在失业现象。因此,便不顾客观条件是否允许,一味地追求充分就业。其实,实现充分就业虽与社会制度有一定的关系,但它基本上是属于经济范畴方面的问题,解决的途径归根到底要依靠发展社会生产,创造出越来越多的就业机会,同时控制人口过快增长以及有效的宏观调控。非充分就业一般有两种表现:一种是需求不足,它的出现伴有机器、设备和技术的闲置。这时,只要刺激总需求,便能实现充分就业。另一种是供给不足或“短缺经济”状态,与它的出现相关的不是机器、设备、技术的闲置,而是机器设备的利用达到了最大限度,在这种条件下,继续扩大就业的余地显得十分狭窄。我国曾大量出现的非充分就业是最后一种。所以,在当时解决就业问题就显得非常困难。

(二)统包统配的用工制度

在传统的计划体制下,国家对城镇劳动力实行统包统配的就业政策。由于实行单一的公有制,劳动者就业门路狭窄,国家只有将大部分劳动力摊派给企业,国有企业不仅归国家所有,而且由国家直接经营,企业实际成了政府机构的附属物,承担着包括安置就业在内的种种社会职能。因此,企业在劳动用工上就不可能从经济效益出发,而是要首先服从实现充分就业的政府目标。再加上国家对企业实行统负盈亏,企业不必为过多使用劳动力而降低经济效益承担责任。相反,企业负责人往往因多用劳动力,扩大了企业规模而获得大量的行政利益。

(三)体制的转换

1. 目前,我国正处在由传统的计划经济体制向社会主义市场经济体制的转换过渡期,计划体制的功能尚未完全失效,市场经济体制的功能尚待培育。此时,计划体制形成的隐性失业

逐步显性化,市场体制由于功能不全而无法解决。随着劳动用工制度的深化,就业问题越来越突出。其表现是:企业富余人员数量日益增加,失业人员总数不断扩大,就业难度日益加大等。

长期以来,高度集中的计划经济体制要求就业只能实行“供给约束型”的就业体制,使劳动力需求从属于劳动力供给,供给约束需求。所谓“三个人活五个人干”就是这种供给约束需求的结果。随着市场经济体制改革目标的建立,劳动就业体制也进行了相应的改革,开始建立适应市场经济体制的“就业需求型”约束体制,使过去那种劳动力供给大于需求的现象公开化,把处于隐蔽状态的企业内部富余人员显现于社会,成为经济生活中的一个突出问题。

2、党的十四届三中全会决定指出:“建立现代企业制度,是发展社会化大生产和市场经济的必然要求,是我国国有企业改革的方向”。

企业是生产经营的主体,然而竞争是市场经济的灵魂和本质特征,竞争规律的内容和要求是市场行为主体在 market 规则和 market 秩序允许的范围内,实现自身利益最大化的手段和途径,在 market 容量假定的前提下,供给者之间、需求者之间、供给和需求双方之间为了实现自身利益最大化,相互间的利益矛盾和冲突是客观存在的。竞争规律就是使强者获得更多的利益,弱者在竞争中失败、失利、破产等,实现优胜劣汰,或被强者吞并,实行关、停、并、转。企业要想在竞争中立于不败之地,就必须提高自身劳动生产率,强化内部管理,精简机构,裁减人员。据市劳动局对 1791 家企业调查表明:仅企业优化劳动组合、企业亏损、兼并后安置不了的富余人员各占被调查总数的 22.9%、21.21%和 6.9%。可以说明现代企业制度的建立,激烈的市场竞争也是造成富余人员的一个重要方面。

3、随着市场经济的发展,我国的产业结构也随之发生相应变化,象纺织、轻工等一系列低技术含量的劳动密集型产业迅速从大中城市向成本相对低廉的小城市或乡镇转移,而让位于技术密集型产业或资金密集型产业。这种产业结构的转换符合经济发展的趋势,是合理的。但

产业结构的调整必然会带来一个突出的社会问题:劳动密集型产业的职工将面临失去现有工作不得不重新选择职业的现实。而这些职工普遍素质不高、技术水平低,他们首先要被推出企业。调查表明,北京市富余人员所占比重按系统划分纺织工业总公司最为突出,占 24%。

(四)劳动者自身素质

在激烈的市场竞争中,企业要想立于不败之地,生产出适销对路、质优价廉的产品,就必须要有高素质的劳动者。而较多的富余人员在企业中充当的只是工序工、熟练工的角色,随着企业内部管理的不断完善,素质较高的劳动者可以担当起较多的劳动,而素质较低的劳动者则面临被淘汰的危险。调查表明:在北京市 75524 名富余人员中,初中以下文化水平的占 57%,非技术工人的占 56.52%,技术工人中初级工的占 48.55%,可以说,职工自身的原因也是造成下岗的重要因素。

从以上几点原因中可以看出,企业富余人员呈三个特点:一是这些人大多为青壮年,家庭负担较重,要求再就业的心情迫切;二是他们的素质偏差,非科技人员多,再就业能力差;三是所在企业多为产业结构调整及经济效益亏损的企业,要在同类企业或岗位再安置难度较大。近年来,为了解决再就业这道难题,劳动部门及企业都做了许多努力,并创造了一些行之有效的方法,取得了一定的成绩,但由于我国目前劳动力供大于求的客观现实,加之产业结构调整,人们就业观念陈旧等一系列情况,失业人员及企业下岗职工再就业难度依然很大。

二、企业富余职工再就业途径及对策

解决富余人员总的政策取向可以有两种选择:其一是坚持“企业消化为主,社会安置为辅”的方针,富余人员主要由企业采取多种措施分流、安置,对企业难以解决的问题,由政府开辟社会安置渠道。其二是“社会安置为主,企业消化为辅”,即企业在力所能及的程度上,解决一部分富余人员的劳动岗位问题,其余的全部交给政府和社会来解决。第一种方针较为现实,但

没有政府的积极政策,企业的消化功能难以加强,因此,政府应当发挥主导作用。

为妥善解决富余人员的再就业问题,应调整就业工作的指导方针:第一,彻底改变主要依靠国家安排就业的局面,实现国家政策引导扶持,社会提供帮助服务,鼓励和推动劳动者靠自己的努力实现就业。第二,改变主要依靠国有大中型企业吸纳就业的格局,把就业的渠道和形式进一步放开搞活,无论哪种形式,只要有利于扩大就业,就大力发展,就应鼓励和支持。第三,适时地开展转岗、转业培训,提高再就业能力,使多余人员具备参与市场竞争就业的基本条件,这是促进富余人员分流安置最积极、最有效的办法;大力发展就业岗位是解决富余人员分流安置的前提,积极培育、发展和规范劳动力市场,建立完善的职业技能开发体系,增强社会保障能力是解决富余人员分流安置的根本保障。其具体对策是:

(一)把解决就业问题做为国家社会发展战略的优先目标

努力争取把就业和控制失业列为各级政府宏观调控的重要指标,纳入各级政府和各有关部门的工作日程,实行目标责任制。劳动部门应全力做好统筹规划和协调工作,其它部门也应争取负起相应责任。如:计划部门在制定规划和安排项目中考虑就业岗位的增加;财政部门在财政预算中考虑对就业的资金支持;税务部门在税收政策中考虑对承担就业任务企业的扶持;经贸部门在搞活国有企业中考虑富余职工的分流;教育科技部门在事业发展中考虑适应劳动力市场的需求调整教育结构和技术构成;外经贸部门在组织进出口时应考虑对国内就业机会的影响;农业部门在发展农业和乡镇企业中应考虑农村剩余劳动力的消化和转移;建设、国土、国有资产部门在相应工作中考虑对就业的场地、设备等提供支持;各产业部门在产业发展调整中提出有利于扩大就业的对策;宣传部门大力宣传解决就业问题的重要性和政策措施,引导求职者树立适应市场机制的择业观念。社会各方面,包括企事业单位、青工妇等社会团

体和各民主党派都来关心就业工作,只有群策群力,才能做好就业工作。

(二)转变择业观念,实行“再就业工程”

长期以来实行的统包统配的就业制度,在职工头脑中是根深蒂固的,尽管改革开放已有十多年,但传统的就业观仍未根本改变“进了工厂门,就是国家人”的状况,就业找政府而不是找市场的观念还比较普遍,一些人由于吃惯了计划经济体制下的“大锅饭”,面对竞争激烈的市场,他们不是积极参与竞争,而是畏首畏尾,挑挑拣拣或顾及“面子”,宁可受穷也不愿通过市场为自己寻求新的机会和出路。

对实行再就业工程,国家要给政策,劳动部门要提供服务,社会各方面要给予帮助,但更重要的是引导劳动者个人更新观念,面对现实,摒弃守旧的思想,重新调整择业观,靠自己高素质和能力来创造再就业条件,靠自己的劳动走出一条再就业的道路。大力提倡通过市场竞争自己择业,解决就业问题,克服专靠国家和企业安置的就业观念,破除“等靠要”的思想,树立自强自立的竞争意识,最重要的是让每个下岗职工都要认清在我国实行经济体制的新形势下,国家有责任帮助指导就业,但不能再搞计划经济体制下的统分统配,引导这部分人明确认识,只要从事合法收入的劳动,不管国有、集体、长期、短期、临时、计时或工种不同,都是重要的就业形式。在解决其就业时,要以解放思想为指导方针,以多渠道、多形式做好再就业工作。

(三)针对企业富余人员的不同情况,分别采取措施

首先,是对接近退休年龄的职工。由于这些职工年龄偏大,劳动能力减退,即使经过培训也难再有明显提高,故除少数有专长的人员外,可供他们选择的就业岗位很少。对这类富余人员,可以采取厂内离岗退休办法,使他们离开主要生产岗位,发给相当于基本工资的生活费,到达年龄后享受养老保险待遇。一部分接近退休年龄的失业人员,在享受失业救济期限届满到有资格领取养老金之前,可以采取继续支付标准稍低失业救济金的办法,直至达到退休年龄。

其次是女工。制造业中相当一部分女工,在达到中年以后,由于体力下降,精力衰减,难以胜任生产岗位高强度、快节奏的劳动,故可以采取行业间转移的办法,经适当培训后向劳动强度很低的行业和部门转移。

再次是对年轻的工人。主要是加强再培训,使他们提高技能,适应新技术、新工艺的要求。目前,企业的发展,大都朝着高、精、尖的方向发展,这就要求对年轻人进行一些必要的培训,让年轻的劳动者掌握更多、更全面的技术,适应社会发展的潮流,做到一人多能,这样,在选择职业上有更多的机会,有利于再就业。

最后对某些招用农民工较多的特殊行业,安置富余人员可采用一次性退职的办法。

(四)大力发展第三产业,吸纳富余劳动力

我国目前的第三产业大体可分为两类:一类是金融、电信、信息等产业,这些产业资金密集程度高,劳动力又需要受过专门训练;另一类是商业、饮食、服务、旅游业等产业,这些产业劳动密集程度高,人员培训也相等容易。为解决富余人员问题而着力发展的第三产业主要是指第二类。现在我国经济增长速度快,人民生活水平有较大提高,工休日增加,正是大力发展第三产业的有利时机。发展第三产业分流富余人员可以在三个层面上同时采取措施:一是企业将现有服务设施社会化,将与生产经营无直接关系的服务人员分离出来,举办独立经营的第三产业,吸纳富余人员。二是开展行业间的人员输送转移。三是政府通过适度政策倾斜,鼓励发展第三产业,例如开办初期减免税费;安置富余人员达到一定比例的,从失业保险基金中借给一定基金作为启动资金或贷款贴息。

(五)继续发展劳动服务企业

劳动就业服务企业是我国解决城镇失业问题的一大创造,目前全国已有20万户,容纳着915万劳动力。劳服企业创立之初以安置城镇待业青年为主,根据目前情况,应增加安置富余人员的功能。企业工人到劳服企业,对原有企业来说是“推向了社会”;但对工人来说,并未处于失业状态,仍是有职业的,心理接受的程度较

高,在这里经过一段时间的训练,还可以寻找更合适的就业岗位。

(六)支持富余人员自谋职业,积极开展多层次、多形式的职业技能培训

这包括退出正规部门从事个体经营,或者自己组织起来搞经营。对选择这一出路的职工,要给予政策扶持,可以将其应领取的失业救济金一次支付给本人作为开办资金,同时解决好养老、医疗等社会保险政策的延续和衔接问题。因为这些职工一直享受养老、医疗保险待遇,为鼓励他们转入有风险的非正规就业部门,应当制订相关政策,使这些人在继续承担缴纳社会保险费的前提下,继续享受社会保险待遇;如果享受条件中包含就业期限,则应将他们在正规部门与非正规部门的就业时间合并计算。

提高劳动者的职业技能,不仅是实现经济增长方式转变的需要,也是促进就业的有效方法。积极开展多层次、多形式的职业技能培训,努力提高富余职工再就业能力和素质。着重开展转业和转岗培训,或是组织企业联合起来开展转岗培训,或是在本行业、本系统内开展职业技能开发,或是由政府部门兴办社会性的培训学校和中短期训练班。通过培训重新上岗,同时,要扩大转岗培训的覆盖面,企业不应只顾自己甩包袱,应从职工的长远利益着眼做好培训工作。

(七)完善失业保险制度

企业富余人员过多,既是一个微观问题,根源在于旧体制下,企业忽视效率,盲目扩张规模的冲动;同时又是一个宏观问题,即政府能否建立和管理一个健全的劳动力市场,使劳动力能够在自由流动中实现优化配置。许多事例表明,在由传统计划经济体制向市场经济体制转轨过程中、通货膨胀和失业增加是两大难点。因此,完善失业保险制度应是政府的当务之急。始建于1986年的失业保险制度,采取按统一比例征收失业保险费的方法,均衡了企业的负担,收到了初步的成效。近几年支付失业救济金的人员呈成倍上升趋势。1986年至1992年领取失业救济金的人员有64万人,1993年达到103万