

● 中国劳动学会劳动科学教学分会 编 主编 赵履宽

劳动科学

——中国劳动经济与人力开发

1996



中国劳动出版社

zhongguolaodongchubanshe

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动科学: 中国劳动经济与人力开发: 1996/赵履宽主编. -北京: 中国劳动出版社, 1996. 8

ISBN 7-5045-1930-8

I. 劳… II. 赵… III. ①劳动经济-中国-文集②劳动力资源-开发经济学-中国-文集 IV. F249.2.53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (96) 第 11096 号

劳动科学

——中国劳动经济与人力开发

1996

中国劳动学会劳动科学教学分会 编

主编 赵履宽

责任编辑 朱学敏

中国劳动出版社

(100029 北京市惠新东街1号)

北京市朝阳新源印刷厂印刷 新华书店北京发行所发行

1996年8月第1版 1996年8月 第1次印刷

开本: 850×1168毫米 1/大 32印张: 15.25

字数: 400千字 印数: 2000

定价: 26.50元

编委会名单

主 编：赵履宽

副主编：董克用

编 委：（以姓氏笔划为序）

王立真 王守志 王希付 方亦元

冯 宏 冯建威 叶淑媛 李其应

李振山 安鸿章 陈 宇 张文学

吴保国 袁伦渠 寇金和 赵履宽

董克用 曾湘泉

序 言

中国劳动学会劳动科学教学分会（原中国劳动学会劳动经济教学研究会）创建于1987年。本会以马克思主义基本理论和邓小平建设有中国特色社会主义理论为指导，努力为建设有中国特色的、适应社会主义市场经济体制的劳动科学作出应有贡献。本会贯彻“百花齐放，百家争鸣”的方针，坚持理论联系实际，积极组织会员进行教学改革，加强劳动科学理论研究，总结和探索培养劳动科学教学研究人才的经验和途径。

举世公认，我国的最大优势在于她拥有极为丰富的潜在的人力资源，而要把这种潜在资源变为现实资源，就必须依靠科学的劳动人事管理。而科学的劳动人事管理，需要有一大批掌握先进劳动科学理论的人才。这就需要劳动科学教学工作有长足的发展。

十年来，在中国劳动学会的领导下，劳动科学教学分会获得超常的发展，积极开展了一系列学术活动，如组织学术研讨会、报告会等，进行学术交流。目前，本会已拥有90多个理事单位，会员400余人。他们分布在全国各高等院校、成人教育院校、中等专业学校和企业、事业单位及国家机关。

改革开放以来，我国劳动科学教学工作获得了可喜的进步。但是，与改革和建设的客观要求相比，我国的劳

动科学教学工作还处于相对滞后的状态。劳动科学教学体系不够完整，课程设置不尽合理，师资力量不足，劳动科学理论处于新旧交替的状态。这些问题困扰着我国劳动科学教学工作的发展。在这种情况下，大力加强劳动科学教学研究工作就具有特殊重要的意义。

《中华人民共和国国民经济和社会发展九五计划和2010年远景目标纲要》已明确指出，劳动科学工作在国民经济发展中有着重要的地位。这就要求我们劳动科学教学工作者更加努力地去研究和实践，为实现《纲要》所提出的目标而奋斗！

摆在读者面前的这部论文集，就是以我会的研究成果为基础编写的。它精选收入本会1992至1995年会员提交给学会年会和学会刊物上发表的论文。这是我会出版的第一本论文集，其中有的论文是首届劳动科学教学研究会获奖论文。首届论文评委会为此做了大量工作，在此表示感谢。

这本论文集的出版既是对我国劳动科学研究工作的贡献，又是对本会工作的鞭策。根据广大会员的要求，我会今后将每三年出版一本这样的论文集，形成系列。我们相信，只要我们持之以恒，这套系列论文集将清晰地记录下我国劳动科学教学研究发展的光辉路程，愿每一位会员为这套系列论文集的成功贡献自己的力量！

赵履宽

中国劳动学会劳动科学教学分会会长

1996年5月28日

目 录

一 九 九 二 年

劳动科学理论与实践

- 劳动经济..... (3)
- 论劳动就业市场化 李其应 (3)
- 论我国的国际劳务输出战略..... 刘进才 (15)
- 略论我国劳动就业与中等教育的关系..... 戴 鹰 (26)
- 变“隐性失业”为“显性失业”的理论依据
..... 马 斌 (33)
- 人力资源管理 (劳动管理) (41)
- 双因素理论与企业内部分配浅议..... 陈德萃 (41)

劳动科学教学体系

- 关于劳动经济专业加强联系实际的一些设想
..... 西安工业学院劳动经济专业调研课题组 (51)
- 劳动科学教育体系探讨..... 董克用 (59)
- 劳动经济专业建设的困惑和思考
..... 张文学 王呈兴 (66)
- 社会主义市场经济与劳动经济教学改革
..... 葛寿昌 林珉珉 (73)

一九九三年

劳动科学理论与实践

| | |
|------------------------------------|---------------|
| 劳动经济 | (83) |
| 人才开发与产权体系的确立 | 杨体仁 (83) |
| 珠江三角洲劳动力市场机制发育的实践与启示 | 张炳申 (93) |
| 我国劳动力市场发育的障碍及其克服 | 姚先国 郑亚莉 (104) |
| 从煤矿劳动力要素配置特点看建立劳动力市场的必要性 | 刘法新 (116) |
| 培育和发展劳动力市场应注意的几个问题 | 谭 勇 (120) |
| 建立现代企业制度必须解决好企业经营者的收入分配 | 李振山 (127) |
| 略论市场经济条件下公有制企业劳动者个人收入分配原则 | 吴朝宸 (130) |
| 隐性失业显性化研究 | 杨俊青 (139) |
| 中国就业结构回归分析与预测 | 丁大健 张 云 (150) |
| 市场经济体制下就业的宏观调控机制之一 | 张玉瑾 (162) |
| 改革中的“知识劳动力”就业意向及其市场行为分析 | 曾湘泉 (167) |
| 妥善安排富余人员之我见 | 张凤玲 (177) |
| 人力资源管理(劳动管理) | (182) |
| 按国际惯例建立与完善外商投资企业劳动管理机制 | 俞梅珍 (182) |
| 社会保障 | (190) |

- 我国企业养老保险基金发放形式的思考 赵连英 (190)
- 劳动法与劳动关系** (194)
- 略论市场经济与实行劳动合同制的关系 彭 进 (194)
- 浅析劳动争议处理活动中确定企业当事人的两种标准
..... 郝 宾 范清江 (199)

劳动科学教学体系

- 论社会主义市场经济体制下的劳动经济教学
..... 何 纛 (207)
- 劳动经济专业应把“公共关系学”设为必修课
..... 郭 树 (213)
- 适应形势发展需要 开设劳动效率管理专业
..... 潘绍来 (216)
- 对劳动经济专业改革的初浅看法 刘惠生 (219)
- 浅谈市场经济体制下的劳动经济中等教育 范 灵 (225)
- 劳动科学教育体系改革初探 赵 曼 (230)

一 九 九 四 年

劳动科学理论与实践

- 劳动经济** (243)
- 社会主义劳动力市场论纲 寇金和 (243)
- 论计划工资改为市场工资 杨永华 (248)
- “平均工资低于劳动生产率增长”析 李永周 (259)
- 社会主义市场经济的工资分配理论与工资制度创新
..... 李永杰 (267)
- 人力资源管理 (劳动管理)** (282)
- 论企业工资自主分配的基本条件 王长城 陈远敦 (282)

| | |
|------------------------|---------------|
| 试论推行剩余收益制 全面贯彻落实社会保险工作 | 王德金 张卫村 (291) |
| 社会保 | (299) |
| 浅谈我国养老保险制度的改革 | 朱江 (299) |
| 劳动法与劳动关系 | (306) |
| 论社会主义市场经济下劳动关系的调整 | 陈延林 (306) |
| 浅谈国有企业的集体谈判 | 赵文祥 (319) |

劳动科学教学体系

| | |
|-----------------|---------------|
| 对现代劳动经济学的几点认识 | 安鸿章 李祥伟 (329) |
| 关于劳动学科适应市场经济的思考 | 黄国庆 (335) |

一九九五年

劳动科学理论与实践

| | |
|----------------------------|---------------|
| 劳动经济 | (343) |
| 关于加快珠江三角洲经济区劳动力市场发育成长的研究报告 | 张炳申 (343) |
| 现代劳动力市场: 内涵、特征及形成途径 | 彭进 (355) |
| 论最低工资法对劳动就业的影响 | 杨俊青 (362) |
| 中国农村劳动力转移论纲 | 刘进才 唐新华 (373) |
| 论加速我国农村人口城镇化的途径与对策 | 刘惠生 王效端 (381) |
| 人力资源管理 (劳动管理) | (391) |
| 劳动经济管理人员素质测评方法的探索 | 王立真 (391) |
| 社会保 | (401) |
| 危机与希望 | 冯建威 (401) |
| 劳动法与劳动关系 | (406) |

劳动争议仲裁活动中的难点及建议浅探 许留芳 (406)

劳动科学教学体系

劳动专业教材的现状和出路 王幼樵 (413)

市场经济条件下劳动科学专业地位和作用 王秀娥 (417)

回顾与思考——对深化高等劳动科学学科

 教学改革的几点认识 安鸿章 刘雄 (423)

市场经济条件下劳动科学专业面临的任务

 邱长勇 孙宝林 (435)

面向企业 务求实效——关于开设劳动人事管理

 专业的设想 张占斌 (440)

适应市场经济需要 深化劳动科学教学改革

 李振山 (446)

立足本系统 面向全社会——管理干部学院劳动经济

 教学改革思考 沈琴琴 (450)

浅谈我国劳动科学的改造问题 郝宾 范清江 (455)

劳动时间学试探 唐治凤 (460)

谈劳动经济专业的教学与改革 寇金和 冯文英 (464)

深化劳动科学教育改革的几点构想 董克用 (467)

迎接 21 世纪对人才需求的挑战——对中等专业学校

 劳动经济专业课程设置的构想 藏克旭 温源 (472)

一九九二年

劳动科学理论与实践



劳动经济

论劳动就业市场化

李其应

根据党的“十四大”确定的我国经济体制改革的目标要建立社会主义市场经济体制的要求,我们要进一步改革劳动就业制度,全面实行全员劳动合同制,逐步打破不同所有制企业职工的限制,促进劳动力的合理流动,建立以市场为基础,国家宏观调控,企业自主用人,个人自由择业,市场调节供求的竞争性、开放性的新的劳动就业制度。要构造这种新的就业制度,最重要的就是实现劳动就业市场化。

一、劳动就业市场化是社会主义市场经济的客观要求

我国改革前的传统的劳动就业是由行政机制进行配置的,其主要特点是:(1)劳动者的就业由政府包揽。(2)劳动力配置采

取行政手段实行指令性计划调配，价值规律不起调节作用，属于人力资源拥有者的劳动者被剥夺了根据自己的专长和爱好选择职业和单位的自由权，劳动者个人没有择业的权力，成为企业的附属物。(3) 企业没有用工的自主权。由国家通过指令性计划把劳动者分配到各个单位，用人单位不管是否需要，是否适合，都一律要接受，无权选择和拒绝接收。这是典型的排斥市场机制的就业制度。(4) 这种排斥市场机制的就业制度，实际上也就排斥和取消了竞争机制。劳动者和用人单位均没有选择权，供求机制不发生作用，不存在劳动力供过于求时劳动者之间的就业竞争；也不存在劳动力供不应求时企业之间为了获得劳动力或获得高素质的劳动力而给予较高待遇和福利条件的竞争。没有竞争也就没有优胜劣汰，从而不利于劳动者素质的提高和企业经济效益的提高。(5) 排斥市场机制的就业制度缺乏激励竞争机制，工资、福利、保障全由国家负担，而且由国家规定统一的工资标准，优质的劳动力得不到优价，劣质的劳动力不是实行劣价，一些开发劳动力资源成本高的企业实现不了高效益。(6) 劳动力不能流动，用人单位既不能辞退职工，又不允许职工流动，人员能进不能出，一次分配定终身，依附于用人单位，劳动力成了单位所有制，有的人即使专业不对口，学非所用，要求流动也不行，造成人力资源的极大浪费。

劳动就业由行政机制进行统包统配的方针，其理论依据是：(1) 生产资料公有制决定了劳动力属于国家所有，应由国家统包统配；(2) 全民所有制既然采取国家所有制形式，由国家代表全民掌握所有权（包括人、财、物、产、供、销的所有权），而所有权与经营权是不能分割的，因而国家就成为安排劳动力、组织劳动力的主体，企业职工也就成了国家职工，企业和职工被看作仅是国家用工主体的附属物；(3) 由于生产资料公有制，劳动者是生产资料的主人，因而每个劳动者都有权无条件地和公有的生产资料直接结合，因此劳动力应由国家统包统配；(4) 由于生产资

料公有制决定了每个劳动者的劳动是直接的社会劳动，从而导致由国家建立高度集中的、直接的采用行政手段组织全社会统一的劳动力与生产资料直接相结合的劳动就业制度和国家直接对个人进行分配的工资制度，以及社会保障制度；(5) 并由此认为社会主义制度下不存在失业，也不应该存在失业。

由行政机制统包统配劳动就业的方针，脱离了我国的实际，没有认真研究我国还处在社会主义初级阶段，生产力水平很低而且发展又不平衡的实际情况，把未来发达的社会主义阶段的目标拿到现阶段不具备实现条件的情况下来实现是根本不可能的。其主要弊端：(1) 使大量求职的人员依靠国家、等待国家各级政府安排就业，不能发挥他们自找职业的主动性，而实际上国家也无力安排那么多的求职人员就业，使国家背上了沉重的包袱；(2) 使职工内无动力外无压力，整个职工队伍的素质大大降低；(3) “三个人的活，五个人干”，是一种养懒汉的制度，它牺牲了劳动生产率和经济效益。

这种高度集中的计划经济体制以行政手段配置劳动力资源，一直延用到 80 年代改革开放之前，在一定时期、一定条件下，曾起过积极作用。但是，随着社会主义商品经济的发展，生产规模日益壮大，产业结构和产品结构日益复杂，需求日益多元化，单靠行政计划已无法适应社会主义市场经济发展的要求，必须按照建立社会主义市场经济体制的要求，改变劳动力资源配置的方式。

在人类社会，人们的需要是多种多样的、无穷的，因而，相对于人的需求来说，经济资源是稀缺的。一个国家或一个地区其经济体系的运作，归根到底是如何在不同部门、不同地区和不同经济单位之间根据技术的变化和要求，按一定的比例配置有限的物力、财力和人力资源，使它们得到最有效的利用问题。资源配置得好，效率就高，生产发展就快；反之效率低，生产发展就慢。

在市场经济条件下，稀缺资源的配置主要是通过市场机制来进行的，市场的功能在于通过市场上的各种商品、劳务及各要素的供给和需求的变化决定其价格，使价格反映资源的稀缺程度，从而由价格的变动引导着各种资源在各个产业部门之间向着经济效益最佳的部门流动，达到资源配置优化的目的。因此，市场在资源配置中起着基础性作用，它是资源配置的基本手段和方式。

综观世界各国，资源配置是否优化、高效，是一个国家经济成功与否的重要标志。凡是经济发达的国家，其资源一般都能得到相对合理的配置；而经济落后的国家，其资源配置不当是其中重要的原因。因此，合理配置资源是当今世界上每一个国家所面临的最为现实的和最重要的课题。

有效地配置资源，要有赖于一定的经济体制，判断一种经济体制是否具有优越性，主要是看它能否更有效地配置和利用各种物力、财力、人力资源，迅速发展社会生产力。我国传统的计划经济体制（包括劳动就业体制），其根本缺陷就在于不能有效地实现资源优化配置的功能。

目前，世界各国的资源配置主要有两种方式 and 手段，即计划和市场。但是，在现实世界各国中没有纯粹的市场经济和纯粹的计划经济，大都是二者的混合，区别主要在于以计划为主还是以市场为主。以计划为主来配置各种资源的计划经济历史已证明不是一种最有效的手段，计划经济的构想有其合理性，但是要发挥计划配置资源的高效性目前还不具备生产力高度发展的条件。

当然，并不是否定计划作为政府在一定范围内调节经济的一种手段的必要性。

我国经济体制改革要以建立社会主义市场经济体制为目标，市场经济要求一切生产要素（包括劳动力）都要商品化，都必须进入市场，作为重要生产要素的劳动力进入市场是市场经济的客观要求。不但在各种非公有制企业所需的劳动力要从劳动力市场取得，而且全民所有制的企业所需的劳动力也要通过劳动力市场

的途径取得。国有企业作为独立的商品生产者和经营者，成为独立法人所有者，拥有从事生产经营的自主权，包括用人的自主权和分配的自主权。劳动者是自己的劳动力所有者，他有权自由选择职业，同时他虽然是全民所有的生产资料的主人，但也不可能无条件地直接与企业占有的全民所有的生产资料相结合，他要实现与生产资料的结合，只有通过劳动力市场的中介，一方是用人的企业，另一方是被动主体的劳动者，在劳动力市场上双向选择，即企业自主招聘、劳动者自主择业，遵循等价交换原则，自愿结合，通过双方履行签订劳动合同的形式，达成交易协议，然后劳动者才能进入企业与生产资料相结合，进行劳动。因此，劳动就业体制的改革要通过以市场就业来配置劳动力资源方式取代以行政机制配置劳动力资源的方法。所谓劳动就业市场化，就是指除少数特殊的单位所需的劳动者仍实行计划调配就业外，大多数的劳动者，不论是普通劳动者还是大中专毕业生的就业，均应通过国家劳动管理部门建立的劳动力市场，并由劳动管理部门根据劳动力市场劳动力的需求及供给情况，向劳动力市场输入有关信息，再由市场经过交换输出信号，由市场信号引导劳动者择业和企业用工的双向选择的一种就业方式。这是一种完全区别于传统的以行政机制统包统配的劳动力资源配置的就业机制。

二、劳动就业市场化的条件及意义

劳动就业实现市场化必须具备如下条件：（1）必须放弃劳动力公有制的理论，承认社会主义制度下的劳动力个人所有制。只有承认劳动力属于劳动者个人所有，才能摆脱传统的统包统配的体制，劳动者才有权到劳动力市场让渡自己的劳动力。在现阶段劳动力仍属于劳动者个人所有，是因为劳动力的生产和再生产的费用主要由个人承担；劳动还是谋生的手段；实行按劳分配为主，多种分配方式并存，默认劳动者的不同等的劳动能力，是他的“天然特权”；生产力尚未高度发达，旧的社会分工及劳动的重大差别仍然存在等等。（2）劳动力仍具有商品属性。在社会主义现