

市场经济纵横谈

孙杭生 主编

朱恒信 郑林辉 温芝林 副主编

13-53

中国农业大学出版社

前 言

江苏省扬中市是长江中仅次于崇明岛的第二大岛，风景秀丽，经济繁荣。全国人大副委员长费孝通 1984 年视察扬中时赞誉为“鱼米之乡，江中明珠”。

扬中市东傍上海、苏州、无锡和常州，西邻南京，南属镇江，北望扬州，可谓物华天宝，人杰地灵。

党的十一届三中全会以来，28 万勤劳智慧的扬中人民齐心协力，奋发图强，勇于进取，敢为人先，使家乡成为以工业为主体，一、二、三产业协调发展，人民生活日益富裕的“小康市”，1993～1994 年两度进入全国综合实力百强县（市）行列。

扬中人民自己筹资在万里长江上建起了“扬中大桥”，结束了“孤舟独岛”的历史，形成了“南桥北渡”的沟通大江南北的交通格局。由解放战争时期的“江心跳板”，变成了现代化建设时期的“天堑通途”。

扬中市已基本实现工业化。国有、集体、乡镇、合资、股份、私营企业“六轮齐转”。工业门类齐全，布局合理，结构逐步优化，形成了电器、机械、轻纺、化工、电子、塑料、建材、金属制品、冶金、食品 10 大支柱产业。目前扬中市以年产 60 个亿的电器生产规模，占据全国工程电器成套行业生产总量的 1/5 多，成为国内 5 大工程电器成套装备基地之一。

1996 年是“九五”计划的第一年，扬中市又开了一个好头，经济增长迅速，人民生活不断提高，根据全省 64 个县（市）有关主要经济指标的排序来看，扬中市国内生产总值人均 16 341 元，列

全省第8位；城乡居民储蓄存款人均6972元，列全省第4位。全国政协副主席胡绳1994年视察扬中时曾题词：“列名百强、后来居上”。

科学技术是第一生产力，而作为科学技术载体的专业技术人才和管理人才则是促进生产力发展的关键因素，市场竞争，说到底就是科技的竞争、人才的竞争。“得人才者得天下”。扬中市历来注重精心实施“人才工程”，除了以市场为“赛场”育人、选人、用人外，还利用江苏科研机构多达460个和高校多达67所的优势，不间断地采取送出去和请进来的办法培养了大批的初、中、高级各类别、各层次的人才。本书的作者多数是南京农业大学为我市培养的“国际经贸管理”大专班的学员。他们来自全市的各条战线，从1994年3月至1996年12月的三年时间内，学完了“省教委”规定的全部课程，顺利毕业。并结合各自的工作实践和所学的理论知识撰写了70余篇“毕业论文”。从不同的角度、不同的侧面、不同的岗位、不同的层次、全方位地反映了我市多年来市场经济的发育、发展情况。本书还登载了扬中市乡镇企业和国有企业的排头兵“江苏长江集团”徐广福同志和“江苏通华集团”刘明华同志的文章。

书中引用了若干资料，因篇幅有限，恕不一一注明出处，在此谨致谢意！

在本书出版之际，谨向关心、支持和参与扬中市“人才工程”的各位领导、教授、老师、朋友、先生、女士们致以谢意！

编 者

1997年9月

目 录

第一篇 市场经济与改革开放

长江电器集团的经营之道·····	徐广福 (1)
社会主义市场经济条件下劳动力性质分析·····	孙杭生 魏灿斌 (7)
论放开搞活市(县)属企业·····	朱恒信 (12)
浅论邮电企业实现“两个转变”的客观必然性及其途径·····	温芝林 (17)
论市场经济与企业发展·····	潘廷珍 (23)
国有企业改革的实践之路·····	刘明华 (26)
关于国有企业改革的探讨·····	马长明 (30)
关于在市场经济中企业发展的几点思考·····	王文俊 (34)
谈企业如何适应市场竞争的新形势·····	黄友德 (38)
深化乡镇企业内部改革势在必行·····	韦习良 (41)
适应市场经济需要 努力发展供水事业·····	张宏彬 (43)
论亏损企业的发展之路·····	朱华年 (46)
略谈提高企业经济效益的途径·····	王禄宝 (50)
经济不断发展 邮电必须先行·····	温芝林 (53)
必须管好用好预算外资金·····	陈秋萍 (56)
强化财政调控职能 管好用好预算外资金·····	王 凤 (58)
论振兴财政·····	王其年 (60)
加速金融改革 服务经济建设·····	陈 湘 (64)
论用法律手段管理经济·····	耿昌才 (67)
努力提高出国招商引资的实效·····	居绍武 (71)
浅谈利用外资中的设备引进·····	马国建 (75)
论招商引资与投资环境·····	何新民 (79)
试谈新时期人才的使用·····	王荣华 (83)
改善投资环境 积极合理有效地利用外资·····	束烈阳 (86)

第二篇 企业管理与市场营销

论领导与决策·····	张晓芳 (90)
强化管理是提高质量和效益的保证·····	朱庆豹 (94)
不断开发新产品是企业赖以生存和发展的必然途径·····	黄家波 (98)
树邮电新风 创优质服务·····	温芝林 (103)
加强工艺管理 提高全面质量管理水平·····	王庆中 (106)
质量是企业的生命·····	潘大福 (109)
国际营销企业的国际化程度及其营销思想·····	孙杭生 (111)
改革出成果 管理增效益·····	孙和华 (116)
加强财务管理 促进经济发展·····	蔡小燕 (119)
强化企业财务管理 努力提高经济效益·····	施梅芳 (125)
提高企业产品质量之我见·····	韦成歌 (127)
围绕两个根本转变 狠抓企业内部管理·····	徐卫星 (129)
论企业的质量管理·····	李连顺 (133)
向管理要效益——从长旺热电厂看国有企业的希望所在 ·····	包秀华 (137)
浅谈企业的生命力·····	季玉琴 (140)
论市场经济与新产品开发·····	蔡建国 (142)
市场竞争问题的探索·····	赵揣根 (146)
如何提高企业的经济运行质量·····	黄克权 (150)
学习大家的长处 管好自家的企业·····	张培华 (152)
如何提高企业活力·····	薛恒怀 (156)
论企业的凝聚力·····	张跃进 (159)
试论市场营销在邮电礼仪业务中的应用和发展·····	李长福 (163)
浅谈邮政储蓄的策略·····	林 峰 (167)
塑造产品形象 全力开拓市场·····	姚忠兴 (170)
更新营销观念 讲究营销策略·····	朱福祥 (172)
使假冒伪劣商品成为过街老鼠·····	谢其福 (174)
企业竞争与CI战略·····	徐崇银 (177)
依托名牌发展规模经济·····	刘贤龙 (181)
论企业的名牌战略·····	方义明 (185)

市场经济呼唤名牌·····	张锋利 (188)
科技革命与国际营销的发展·····	孙杭生 (192)

第三篇 乡镇企业与农村经济发展

浅谈市场经济与发展乡镇企业·····	朱章娣 (199)
浅谈乡镇亏损企业发展的制约因素及对策·····	吴大记 (202)
乡镇企业产权改革中的几个问题及其思路·····	朱义芳 (206)
乡镇企业必须进行“第二次创业”·····	樊小龙 (212)
当前乡镇企业管理工作之我见·····	张大顺 (214)
浅谈乡镇企业面临的问题及对策·····	黄龙根 (218)
必须抓好乡镇企业的环境保护工作·····	包信伟 (221)
发展外向型经济是乡镇企业发展的重要途径·····	曹武红 (224)
乡镇企业新的里程碑·····	张宏年 (226)
对农办实体集体资产保值增值管理的几点思考·····	戴则忠 (228)
发展农村电话中一支不可忽视的力量·····	杜庆民 (233)
浅谈供销社改革与发展的几个问题·····	王 宁 (236)
浅谈市场经济条件下计划生育工作面临的挑战和对策·····	朱月莉 (240)
实施“四大战略” 加速丰裕经济发展·····	张正全 (244)
大力发展农村电话 开拓农村通信市场·····	徐民江 (249)
浅议农村经济发展的不利因素及对策·····	郭明生 (253)
邻丰村经济发展引起的思考·····	董瑞海 (257)
怎样当好供销社主任·····	左纪林 (261)
造就大批农村三大类型的企业家·····	曹正龙 (264)
论供销社一体化发展策略·····	黄绪良 (270)
浅论只有抓好农业基础 才能促进农业发展·····	薛彩云 (275)
农村合作基金会应健康稳步发展·····	张荣贵 (279)
小地方可做大文章——从枫杨树综合开发“一条龙”看	
油坊镇外向农业发展·····	陈耀才 (284)
稻田养殖——生态农业的好模式·····	朱林鹏 (287)
农村家教弊端及其思考·····	施巧云 (289)

第一篇 市场经济与改革开放

长江电器集团的经营之道

徐广福

(江苏长江电器集团公司)

1984年以来,长江电器集团一直保持着较高的发展速度。今年的目标是产值保证7.5亿,争取8亿,利润1.4~1.5亿。我们将着重做好以下几个方面的工作:

一、优化组织结构

一是争创省级重点企业集团。1996年省里评选一批重点乡镇企业集团,我们正在做工作积极申报,争取入围。二是扩大名牌产品的覆盖面。目前我们在全国5217家同行中处于前两名的位置,占全国市场240个亿的4%,在高档产品市场中占12.5%,并且已被省机械厅列入“小巨人”企业。我们要不断扩大产品的市场占有率,逐步达到30%以上。三是积极探索资本运行新方式。从目前来看,我们合资合作这一块资本运行比较好,但与我们拥有固定资产2个多亿,总资产4个多亿相比,还有大量文章可做。四是不断优化内部结构,处理好“集权”和“分权”的关系。“一统就死,一放就散”是企业管理的通病,尤其是在企业发展到一定规模之后,就更成为一个很现实的问题。有的企业搞到1个亿就难以再突破,有的搞到3000万后就难过5000万的关,我认为最重要的问题是内部管理结构不合理。我们请镇江市机械局和西安交通大

学的同志帮助设计管理模式，为我们实施有效的管理奠定了基础。我们实行二级法人承包责任制，有财务、销售、生产、技术、技术监督、厂办 6 个部门，三大合资企业，还有分厂和工作车间共 28 个独立核算单位。这几年企业规模不断扩大，但这种管理模式基本上有效地解决了各方面问题。今年我们将在内部结构上进一步探索，使企业运行更精干、更高效。

二、提高开发能力

一是继续加强与科研院所和大专院校的合作。今年重点加强与西安交通大学合作，研究智能化仪表自动控制技术。目前这一块国内市场都被国外大公司所垄断，其中 ABB 公司占了最大份额。最近我们又与新加坡电器技术研究所联合，与几家西方公司接洽，希望在自动化仪表上能有所进展和突破。二是成立省级技术开发中心。技术中心已列入江苏省机械工业厅计划，在“九五”期间建成，投资在 4 000 万元左右。三是加大技改投入。去年技改投入近 7 000 万元，基本用于购买进口设备，这些设备都是世界一流的数控设备。由于抢抓国家优惠政策及时进口，我们节省了关税 3 000 万元人民币。今年在投入上主要是配套，对去年大规模引进进行拾遗补缺。我们分别从美国、德国进口了测量仪和热镀锌设备。热镀锌设备花费 200 万美元，主要用于桥架的表面处理。按照我公司桥架现有的份额，投资需五六年才能收回，但设备的引进保证了我们在竞争中的优势地位，将为我们今后争取大项目奠定基础。四是积极推广 CAD, CAE, CAM 的先进技术，提高企业的实际制造水平。该技术在整个行业特别是成套行业是最先进的。从今年开始我们全部买进美国惠普公司的工作站，开发产品从过去的一年左右时间，缩减到现在的 3 个月。在整个成套行业上，搞计算机设计我们是第一家。我们争取做到在 2 h 内把用户产品的三维图形绘出来，当天把框架造出来，三四天就能装配。

去年从日本进口一套柔性加工设备,这套设备是国内目前最先进、最大的,有了这台设备,本公司成套设备年产量可达到 35 000 台,生产能力可达 25~30 亿。原来框架车间有 180 多人,有了这条生产线,只需 40 多人,可节约 140 多人。另外成立了模具加工中心,从德国、美国、日本成套引进模具加工设备,这在国内同行业中很少。目前通过这套设备生产结构开关,替代了从 HOLEC 公司进口,一年节省六七百万元,今后我们的模具制造水平、产品加工能力、产品设计水平将会有很大提高。

三、扩大合资合作

今年准备投资 1~1.5 亿元建成 1~2 个合资企业。目前意向有 4 个。1997 年 5 月 16 日,德国 KM 公司总裁来我厂洽谈合资生产接触器、接件器等元器件产品。目前他们从德国本土把产品运到亚太市场上来,价格上缺乏竞争力,我厂是他们优先考虑合资的对象之一,该总裁想把这个合资公司建成他们在亚太地区最大的制作基地。如果顺利的话,估计今年底设备就能进来,5 年之内接触器产量将达到 100 万台,不仅满足国内需求,而且还销售到亚太周边地区。另外,7 月份,原来的默勒公司总裁将来我厂洽谈扩大合作事宜,进一步增加投资和合作内容。荷兰霍立克公司希望我们生产干式变压器,我们派出技术人员考察了比利时、荷兰、法国等 6 个国家,许多企业对我公司都很感兴趣。我们还准备开发真空断路器产品,设想花 300~500 万美元直接购买国外整个工厂,把产品的硬件、软件包括制造设备、装备线以及各种资料全部买过来。以使我们的产品质量达到国内领先水平,并很快达到或接近国际先进水平。

四、深化企业管理

一是继续消化西安交通大学和南京大学企业形象设计成果。目前已投资 100 多万元,形成书面材料 150 多万字。下一步要继续

续把成果消化吸收。二是加强质量管理。去年我们率先通过了ISO 9002 质量论证，今年要巩固论证成果，进行质量复查。同时通过ISO 9002 计量保证，与国际标准接轨。工业管理通过省级验收。推行质量保证承诺制度，做到凡用户需要提供服务，当天给予答复。三是加强成本管理，压缩非必要性人员和开支。一方面压缩科室人员，1995 年底到1997 年初，两年累计精简科室人员60 多名，几乎占科室总人员的一半，同时在计算机等新兴部门增加力量，通过控制管理人员数量达到控制工资成本的目的。另一方面加强亏损审计。28 个独立核算单位中，只允许两个单位亏损，一是食堂；二是民政福利。其余单位一发现亏损就进行彻底审计，人员作调整，必要时单位要撤销。如卡车队，最多时全厂有16 辆，后逐步精简，现在只剩下2 辆。同时还注重从点滴做起。我们成立废品回收公司，每年的收入有二三百万，去年各方面加起来收入达到800 多万元。再如水、电、汽方面，自办招待所一年赢利150 多万元，把招待所的赢利与食堂亏损相抵还略有节余。合资公司租用我公司厂房场地，每年的收入也有几百万元。四是加强对知识分子的管理。这是个大问题，也是个新问题。我厂大中专以上的知识分子有500 多人，其中大专生有300 多人，本科生78 人，研究生有7 人。对他们既要大胆使用，更要科学管理。我公司不但给大学生提供优厚的待遇，而且把他们放到合适的位置上，规定第一年必须在岗位上锻炼，并到外地服务半年，服务的用户达到10 家以上，要做到对所有的工种熟悉，对用户熟悉，然后才能定岗。这对大学生是个严峻的考验，锻炼合格了对一生有用。大学生给企业发展做了很大贡献，这是普通初中生、高中生所无法替代的。我体会，企业这几年在资产上有了一定的积累，但最重要的是人才的积累。我们拥有2.2 亿元的净资产，拥有400 多名科技人员，这是我厂两笔最宝贵的财富，是今后发展最好的基础。

五、当前工作及体会

今年以来的竞争比过去更激烈了。我们主要的竞争对手是国外一些大公司，ABB 公司已把默勒公司作为在中国市场的主要对手，给我们在高档市场的竞争造成很大压力。此外，国内一些企业与我们打价格战，也给我们在低档产品市场上造成压力。再有国家控制基建规模，也给我厂的发展造成影响。为了适应国家宏观政策，我们也在积极采取对策。比如过去发展中，国家一旦放开，我们就抓紧跑几步，一旦控制趋紧，我们就在内部下功夫。因为企业在高速发展时，基础工作相比而言就显得薄弱，调控时回过头来加强企业基础工作练内功，这样往返式地不断推动企业前进。目前宏观调控不同于以往，竞争对手也不同于过去，我们也调整对策。一是把合资公司办好，使产品档次始终处于国内、国际同行领先水平。默勒公司 7 月份的会议就是增加该公司产品品种，提高档次，保证 5~10 年内在国际上处于领先水平，在 20% 的高档市场上始终高于国际同行，在规模、档次和价格等方面保持优势。同时，档次高的产品力求配套，逐步实现设备成套化，逐步具备独立承揽工程的能力。二是把内资企业办好。我们办合资企业的根本目的是要把民族工业办得更好，我们最大的责任是把内资企业办好，真正的本事应体现在这个地方。为什么想直接花几百万美元买外国工厂，而不搞合资合作呢？也就是要进一步发展我们自己的元器件工业。同时我们的绝大多数市场是中低档市场，绝大多数用户是中低档的用户，这一大块市场绝不能忽视。去年我们投入 7 000 万元，今年配套 6 000 万元，其中的 1 亿元是镇江市电器设备厂的投入，合资公司投入不包括在内。“九五”期间我们内资企业的产品制造水平要接近国际同行的水平，价格只有他们的 1/2、1/3。从今年开始，我们改进经营策略，集中精力发展元器件，一旦这项工作实施，我们的产品档次可进一步提高，价

格进一步降低，优势更为明显。

最后谈三点体会。一是办企业定位要准。在企业刚起步时，搞一些简单模仿是可以的，但时间长了必须形成自己的特色，厂不管大与小，人不管多与少，要做就要做好、做精，功夫应当下在这方面。二是要注重积累。我认为企业的主要负责人要把主要精力和最大时间用在管理上，用在提高企业效益上。我们每年年底或年初都要对各单位的工作进行深入研究，比如这个企业为什么效益比去年差，这个部门要不要配这么多人，这个机构要不要这么设置，等等，这是我们每年的必修课。办企业根本目的是追求利润最大化，但仅有赢利还不行，还要正确处理分配和积累的关系，正确处理近期利益和长远利益的关系，使企业持续、健康发展。如果一个厂长任职七八年后，还不能有效地解决资金问题，“今年指望明年好，明年还穿坏棉袄”，这个厂长就不是个合格厂长。1984年我到这个厂的时候，年利税只有14.1万元，年产值120万元，总资产只有67万元，现在净资产是2.2亿元。这固然和上级的支持、政策的扶持、全体员工的努力分不开，但作为企业经营管理人员制定一个好的可行的政策，并一以贯之地执行，这是企业发展中必不可少的重要环节，也是企业领导者应尽的责任。三是要用好钱。我厂一年有1亿多元利税，厂自身要留下来五六千万元，这笔钱怎么用？如何发挥最大的作用，如何使其能够迅速增值？是个比赚钱更大的问题。我认为资金首先要投入到产品和服务上，一些基础设施、生活设施的投入相对来说要从属于它。对基建和生活设施的投入，不能简单地追求，盲目地建设。企业只要能满足一般接待就可以了，不应把大量的钱用在追求宾馆、小汽车的档次上。企业之间比较，要比产品质量、比设备、比管理，这是真本事，否则就会步入误区。人家来是看你的产品，看制造水平，并不可能因为看中你的生活设施漂亮就把生意做下来。我们对基建投资、办公开支等都严格按照规定执行。

社会主义市场经济条件下 劳动力性质分析

孙杭生 魏灿斌

(南京农业大学经贸学院) (江苏省扬中市农业银行)

一、劳动力非商品性的弊端

长期以来,我国传统理论认为:社会主义制度确立以后,劳动者成为国家和企业的主人,是生产资料的所有者,并将其作为区分社会主义与资本主义的一个重要标志和社会主义的一大优越性,从而否认劳动力的个人所有和商品属性。在这种理论的指导下,我国把劳动力使用和劳动者就业,作为计划经济的基本内容之一,实行统包统配,一次分配定终身,形成了就业、福利、保障“三位一体”的终身就业制度。这种就业制度对消除劳动者的失业痛苦,减轻劳动者的后顾之忧虽然有过积极的意义,但是随着社会主义市场经济体制模式的确立,传统劳动力理论指导下的终身就业制度已经严重阻碍了经济发展和社会进步,其弊端已经十分明显,主要表现在以下几方面:

(一)“计划分配”和“权力分配”,造成劳动力资源的闲置、浪费 这是因为:其一,劳动力之间存在差别。这种差别不仅表现在体力与智力、劳动技能和熟练程度方面,而且还表现在职业兴趣、地区选择等方面;其二,社会经济结构和企业经营状况是动态的,劳动力的需求数量和结构在不同的部门、不同的企业、不同的时期都有不同的变化。国家既不可能完全根据劳动力自身特

点安排其就业，也不可能完全了解社会对各种劳动力的需求数量和结构。采取非商品经济形式的直接分配，极易造成劳动力使用的错位，并容易诱发权力分配、权钱交易。其结果是劳动力不能以同等机会选择就业，不能在同一起跑线上实施劳动竞争。具有较高素质的劳动力不能进入需要高素质劳动力的部门，劳动力资源不能合理配置。一方面人才闲置、浪费，人不能尽其才，才不能尽其用，学非所用的情况十分普遍；另一方面，企业冗员增加，劳动力素质下降，高素质劳动力需求不足。

（二）“部门所有”“企业所有”，制约了劳动力的合理流动
一次分配定终身，劳动者基本上就局限在其所在的企业、部门里，对部门、企业形成较强的依附关系。劳动力不能重新选择自己的职业，不能根据自己的特长和市场需求进行合理流动。再加上多劳不多得的平均分配，严重压抑了劳动者的创造性和全面发展的动力。

（三）“一包终身”、“世袭就业”，使国家和集体背上沉重的包袱
“一包终身”的就业制度，确实使劳动者有了某种“稳定感”，“安全感”，好似进了保险箱，生、老、病、死均由国家、集体统包下来。如果这种优越的主人翁地位形成相应的责任感、使命感尚且可以，但是，建国四十多年的事实证明，有了安全感、稳定感，不仅责任感没有形成，反而失去了危机感、紧迫感。传统的“大锅饭”、平均分配，既无激励机制，又无约束机制，没有竞争，没有压力，干部能上不能下，职工能进不能出，年深日久，惰性滋生，不求进取。再加上实行“接班制”的“世袭”就业，使得企业内部“近亲繁殖”，职工之间、职工与管理者之间的矛盾越积越深，纪律松弛。而且随着时间的推移，国家、集体的包袱越背越重，难以承受。这种情况已经成为企业改革和发展的桎梏。

二、市场经济的实践对传统劳动力理论的冲击

随着我国经济改革的进一步深化，传统的劳动力非商品化的

理论已经受到实践的冲击。迫切需要我们对劳动力的属性问题做出重新的认识。

其一，党的十一届三中全会以来，我国的经济改革首先在农村取得成功，短短的几年内，基本上解决了长期困扰经济发展的温饱问题。目前农村改革正在进一步深化，并正向小康水平顺利过渡。农村改革的成功推动了城市改革，进而对整个经济体制改革起到了促进作用。但是，我国城市经济体制改革尤其是国有大中型企业改革并没有向农村经济改革那样一帆风顺，国有大中型企业久改不活，经营效益低下，扭亏增盈难以见效，原因何在？比较一下农村和城市改革的实践不难看出，农村经济改革是以释放农业生产力，确立农民在生产中的主体地位为前提的，使农业劳动力与土地等生产资料实施了有效的结合。而国有企业改革只强调企业的主体地位，要求企业进入市场，而忽视人的运动，没有确立劳动者的主体地位。企业的用工自主权难以落实，不能根据生产经营和市场变化吞吐劳动力。同时，劳动者也缺乏自主择业的权利，不能有效地激发劳动者的责任感，生产积极性和主动性难以发挥。要解决这一问题就必须将企业和劳动者共同推向市场，确立劳动者的主体地位。

其二，经济体制改革的进一步深化，改革领域的不断拓宽，教育制度和福利制度也进行了相应的改革，使得劳动力的生产、再生产方式和内容也随之发生了变化。劳动力的生产和再生产费用中个人承担的部分明显增加。这种变化决定了劳动力不仅是一种生产要素，而且是一种资本投入。因此劳动者选择就业时，理应考虑其成本支出的回收和预期收益，并有权回收投资，取得相应的利润。而要做到这一点，只有在劳动力成为商品，进入劳动力市场后才能得以实现。

其三，社会和经济发展的现实，隐形失业的存在，劳动力市场雏形的出现，为劳动力成为商品提供了现实可能。首先，农村

改革后出现的大量剩余劳动力，早已开始由农村涌入城市，由内陆地区涌向沿海经济发达地区；其次，企业改革后富余劳动力、企业生产不正常形成的待业劳动力也已开始走向市场，寻找新的职业；再次，高校毕业生分配制度的改革，大中专毕业生已由过去国家统配逐步走向市场调节分配。这些都为劳动力市场提供了源源不断的劳动力。

目前，在一些地区尤其是在商品经济比较发达的地区，劳动力市场的雏形已经形成。在劳动力市场里，用工单位随时可以找到所需要的劳动力，同样劳动者也能找到自己愿意接受的工作。尽管我们的传统理论并没有认可，但是，随着市场的发展，劳动力实际已经具有商品的性质，而且已经开始进入市场。

三、确立劳动力商品属性的积极意义

党的十四大已经肯定市场经济是社会主义经济体制的目标模式，市场经济就是通过市场机制的作用调节配置经济资源，以使有限的资源得到充分利用。经济资源既包括物力资源，也包括人力资源。既然肯定了社会主义市场经济，那么无论物力资源，还是人力资源，都应成为商品进入市场，通过市场实现在社会各部门的合理配置。

但是在我国社会主义条件下，劳动者是生产资料的所有者，是生产关系的主体。如果承认劳动力的商品性，劳动者与生产资料的矛盾又难以解释。这也是多年来我国理论界不承认劳动力商品属性的症结所在。我们认为：社会主义条件下的劳动力具有其二重性。一方面，从生产关系的角度讲，劳动者是生产资料的所有者，是国家和企业的主人，不应该成为一般意义的商品；另一方面，从生产力的角度看，劳动力是生产要素之一。在市场经济条件下，所有生产要素都应该是商品，要从市场获得，劳动力当然包含在内。

确立劳动力的商品属性，有以下几方面的积极意义：

（一）有利于克服吃“大锅饭”和分配上的平均主义 劳动力非商品化是形成平均主义分配制度的理论基础。只有从劳动力个人所有及商品性的认识出发，才能为合理地拉开工资差距，提供有力的理论依据。既然劳动力具有商品性，工资必须依据等价交换的原则支付劳动的等价。企业也就可根据劳动力提供的等量劳动支付报酬，从而真正消除干多干少、干好干坏都一样的平均主义分配制度，使劳动力自身价值得到真正体现。

（二）有利于充分利用劳动力资源，促进人才的合理流动 商品经济和社会化大生产的动态发展，要求适时调整产品结构。与此相适应各生产部门之间的劳动力结构也应得到及时调整。这就要求人才能够合理流动。承认劳动力的个人所有和商品属性，可以打破劳动力的部门所有、企业所有，使劳动力能够根据自身的价值进入市场，实行合理的劳动竞争。一方面可以克服传统的劳动力分配使用上的错位和“庸者上，能者下”的不正常、不平等现象，克服劳动力分配中的权钱交易和腐败现象。另一方面可以使一大批专业人才通过市场真正实现优化组合，使人尽其才，才尽其用，避免劳动力资源的闲置和浪费。

（三）有利于劳动力再生产，提高劳动力的整体素质 承认劳动力的商品性，劳动力作为生产要素进入市场，根据价值的大小获得等量报酬。既可克服长期以来劳动力使用的惰性，促进在岗劳动力增强危机感、紧迫感，促使其掌握科学知识，提高劳动技能，又可促使全社会增加教育投资，利用国家的、集体的、个人的力量共同增加教育投入，提高全社会劳动力的整体素质，以适应现代化的大生产的需要。此外，还可以促进教育部门，遵照商品经济效用原则，克服学用脱节，提高教育质量，面向社会、面向市场、面向未来，以同样多的教育经费培养出更多符合社会需要的高素质人才。

最后需要指出的是，承认劳动力是商品，劳动者通过市场竞