

苏树厚 / 著
天津人民出版社

中国
劳动力市场
研究

目 录

第一章 全方位开放劳动力市场的必然性.....	1
第一节 劳动力资源及其在社会生产中的地位.....	1
一、劳动力及其载体	1
二、劳动力资源的特点	4
三、劳动力资源与社会经济发展的关系	7
四、中国劳动力资源概况	9
第二节 劳动力资源配置	15
一、劳动力资源配置的内容.....	15
二、劳动力资源的合理配置及配置规律.....	18
三、劳动力资源配置的数学模型.....	21
第三节 劳动力资源的行政配置	23
一、单一行政配置模式的产生与发展.....	23
二、行政配置模式的基本特征.....	25
三、行政配置模式的社会效应.....	27
第四节 开放劳动力市场的意义和作用	30
一、劳动力市场是社会主义市场体系 中的重要组成部分.....	30
二、劳动力市场是搞活国有企业的必要条件.....	32
三、劳动力市场是实现劳动平等的重要手段.....	32
四、劳动力市场是劳动力供求平衡的调节器.....	33
五、劳动力市场是实现个人收入合理化	

的必由之路·····	34
第二章 建立劳动力市场的理论基石 ·····	36
第一节 社会主义社会劳动力的商品性 ·····	36
一、劳动力的社会主义个人所有制·····	37
二、劳动力商品条件的再探讨·····	40
三、社会主义社会的劳动力仍然是商品·····	44
四、社会主义劳动力商品与劳动者 的主人翁地位·····	46
第二节 劳动力商品的交换形式及雇佣劳动制 ·····	51
一、劳动力商品的交换形式·····	51
二、雇佣劳动制的内涵及类型·····	52
三、雇佣劳动制与剥削·····	54
第三章 开放劳动力市场与制度创新 ·····	58
第一节 劳动力市场与政府职能的转变 ·····	59
一、政府职能转变的必要性·····	59
二、政府职能转变的方向·····	64
第二节 劳动合同制和一元化户籍制度 ·····	66
一、就业竞争性和劳动力流动性·····	66
二、全员劳动合同制·····	73
三、户籍制度改革·····	81
第三节 劳动力市场立法和社会保障制度 ·····	85
一、劳动力市场立法的重要性·····	85
二、中国《劳动法》的产生及其特点·····	88
三、社会保障制度的配套改革·····	93
第四章 劳动力市场的供给与需求 ·····	95
第一节 劳动力供给 ·····	95
一、劳动力的社会供给·····	95

二、劳动力的个人供给·····	98
第二节 劳动力需求·····	103
一、企业劳动力需求·····	103
二、社会劳动力需求·····	106
第三节 影响劳动力供求平衡的因素·····	108
一、均衡工资率及其对劳动力的供求调节·····	108
二、生产资料的供求状况对劳动力 供求关系的影响·····	109
三、其他生产要素供求状况对劳动力 供求关系的影响·····	111
第四节 中国劳动力市场的供求矛盾·····	112
一、劳动力市场的基本态势： 供给过度与供给不足·····	112
二、劳动力自然流向与宏观经济发展的矛盾·····	118
三、劳动力的流动与摩擦·····	122
第五章 劳动力市场价格·····	125
第一节 劳动力商品的价值与价格·····	125
一、劳动力商品的价值构成·····	125
二、劳动力商品的两种价格形式·····	129
三、影响工资水平的因素·····	132
四、货币工资与实际工资的关系·····	135
第二节 中国工资制度的改革·····	137
一、中国集权式工资制度的形成与发展·····	137
二、工资制度改革：劳动力价格双轨制·····	143
三、工资市场化：工资改革的目标模式·····	147
第三节 工资市场化与按劳分配·····	152
一、按劳分配的必要条件与现实的矛盾·····	152

二、贯彻按劳分配原则遇到的挑战	154
三、按劳分配与按劳动力价值分配的兼容性	158
第六章 劳动力市场的运行机制	161
第一节 劳动力市场机制及其功能	161
一、劳动力市场机制的内涵	161
二、劳动力市场机制的功能	166
第二节 劳动力市场的运行	169
一、劳动力市场的运行主体	169
二、劳动力市场的运行动力	174
三、劳动力市场的运行目标	178
第三节 劳动力市场的基本类型	181
一、完全竞争型劳动力市场	182
二、垄断型劳动力市场	183
三、不完全竞争型劳动力市场	184
第七章 劳动力市场的宏观调控	185
第一节 宏观调控的必要性	185
一、市场调节的缺陷	185
二、社会主义制度要求对劳动力市场 进行宏观调控	188
第二节 宏观调控的目标和任务	190
一、建立全国统一的劳动力市场	190
二、拓宽就业渠道,促进充分就业	192
三、保持协调和相对稳定的劳动关系	194
四、工资收入的宏观调控	196
五、发展技能教育,全面提高劳动者素质	199
第三节 宏观调控的手段、方式与体系	200
一、宏观调控手段	200

二、宏观调控方式	203
三、宏观调控的组织系统	207
第四节 宏观调控政策	210
一、金融与财政政策	211
二、产业政策与就业结构	213
三、人口与人力资源政策	215
第八章 改革和完善社会保险制度	218
第一节 社会保险的性质、特征及作用	218
一、社会保险的性质	218
二、社会保险的基本特征	220
三、社会保险的作用	222
第二节 我国社会保险制度的历史考察	224
一、我国社会保险制度的形成与沿革	224
二、对我国社会保险制度的基本评价	229
第三节 社会保险制度改革的目标	232
一、社会保险改革的总体目标	232
二、社会保险改革的具体目标	235
三、实现社会保险改革目标应注意的几个问题	243
第四节 我国社会保险的管理体制	245
一、我国社会保险管理体制的现状	245
二、我国社会保障体制改革的思路	248
三、建立健全社会保险监督体系	251
第九章 中国劳动力市场的历史回顾	254
第一节 劳动力市场从有到无的演变	256
一、50年代的劳动力市场	256
二、劳动力市场的逐步萎缩	266

第二节 劳动力市场的完全消失.....	268
一、劳动制度两次改革实验的夭折	269
二、劳动力计划控制日益强化	273
三、统包统配制度的进一步完善与巩固	274
第三节 劳动力市场的复苏与崛起.....	276
一、劳动力市场复苏的历史契机	276
二、劳动力市场悄然崛起	283
三、劳动力市场经过曲折最终 步入全面发展时期	292
后 记.....	296

第一章 全方位开放劳动力 市场的必然性

第一节 劳动力资源及其在 社会生产中的地位

一、劳动力及其载体

劳动力是人的劳动能力，即人的体力和智力的总和。马克思说：“我们把劳动力或劳动能力，理解为人的身体即活的人体中存在的、每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。”^①从马克思关于劳动力简明扼要的论述中可以看到，把握劳动力这一概念要注意把握以下几个方面的内容：

第一，关于劳动力的研究，在这里不分析其生理现象和生理特征，而是把它作为一个社会经济范畴来认识，把它作为人类社会赖以生存、延续和发展的物质资料生产的基本要素之一，即从人力要素的角度来认识的。尽管劳动力的存在离不开活的人体，正如人的消化机能、生殖机能不能离开人体而存在，然而，在我们的研究视野里，只是把它当作物质生产过程

^① 《马克思恩格斯全集》第23卷，第190页。

中必须投入的一个要素。

其次,就其劳动力的内容而言,它包括人的体力和脑力两部分。如果只是有体力而没有脑力,或者只有脑力而没有体力都不是一个完整的劳动力。只有当一个人既具备了一定的体力同时也具备了一定的脑力时,我们才能确认其是一个完整意义上的劳动力。另外,也应注意,作为一个完整的劳动力需要同时具备体力和脑力,但就不同的人而言,其体力和脑力的储量是各不相同的。这不仅表现在体力上的差距,更主要的表现在智力上的差距。只要达到当时平均的生活医疗条件,能够正常地发育成长,并且具备了健康的体魄,人的体力虽然也有差距,但一般差距不大。但是在人的智力方面,往往由于天赋和后天刻苦程度的差别以及智力投资的不同,从而表现出较大的差异性。特别是随着人类社会的演进、经济的发展和科学文化水平的不断进步,不但人们的体力有所提高,尤其是人们的智力也出现了与以往不可同日而语的巨大变化,以致于使智力成为构成劳动力的主要内涵。这时体力则降低到只是衡量一个人是否健康的一般标志。

第三,劳动力可以区分为潜在劳动力和现实劳动力。所谓潜在劳动力,也叫作可能的劳动力,是指劳动力作为一种劳动能力,只是储藏在活的人体之中,由于没有和生产资料相结合,这种劳动力尚未释放出来。我们通常说的闲置劳动力指的就是这种情况。潜在劳动力与其他没有被开发利用的物质资源一样,并没有发挥其应有的经济效用。所谓现实的劳动力,就是劳动力通过与一定比例的生产资料相结合,有目的制造某种使用价值以满足人的某种需要,即开始了人的劳动过程时那种被运用被发动的劳动力。这时劳动力就由可能劳动力转化为现实劳动力,劳动力只有表现为现实的劳动力,它才真

正发挥出了它的经济效用。

第四,劳动力必须蕴藏或依附于活的人体之中。前面讲到,我们是把劳动力作为社会经济生活中的一个范畴加以研究的,而不是要从生理学的意义上去把握其有关的生理现象和生理特征,但这决不意味着劳动力自身可以脱离开活的人体而独立存在。它与其他事物的存在一样,必须有其附着的载体。它的载体就是活的人体,就是劳动者本身,或者说就是具有一定劳动能力的人。没有有生命力的人体的存在,也就没有劳动力的存在。某劳动者一旦生命结束,其劳动力也就随之而消亡。作为劳动力载体的有生命力的劳动者,从一方面看,它是生物学意义上的人,具有各种生理功能,例如消化功能、繁殖功能、新陈代谢功能、自我保护功能等等。从另一方面看,有生命的人或劳动者一向又都是社会的人。自从人类脱离动物界,从而开始了人类社会,人就不单单是生物学意义上的人,而是社会的人。由于人总是处在了一定的社会生产关系之中,所以人除了还保留着生物学意义上的基本特征之外,更重要的是打上了社会生产关系的深刻烙印。因此,我们开展关于劳动力方面的研究,有时候不能完全抛开一定的生产关系孤立地去研究所谓抽象的劳动力,因为作为劳动力载体的劳动者总是处在某一特定的生产关系之中。

可见,劳动力和劳动者是既密切联系又相互区别的两个概念。劳动力是存在于劳动者体内的劳动能力。劳动者则是存在于一定生产关系之中的劳动力的载体。特别需要指出的是,由于劳动力与劳动者的密切相关性往容易混淆二者的区别,以至于把劳动力直接理解成劳动者从而出现劳动力与劳动者两个概念通用的错误作法。

二、劳动力资源的特点

劳动力作为社会生产的人力要素,它与人类生存和社会发展不可缺少的其他物质要素一样都属于宝贵的社会财富或社会资源。因此,从这一意义上人们就把劳动力称为劳动力资源或人力资源。劳动力资源一般是指,在劳动年龄内具劳动能力的人口。不同的国家对劳动年龄有不同的规定。我国劳动年龄的规定是,男子16周岁到60周岁;女子16周岁至55周岁。在国家规定的劳动年龄之外即不足或超过劳动年龄的人口,一般不属于劳动力资源。但是不足劳动年龄的未成年人或超过劳动年龄的退休老人,如果实际参加了社会劳动,也可以算作劳动力资源。例如业已退休但应聘继续进行工作以及还不到16周岁就从事劳动的童工等等,也可以视作劳动力资源的一个组成部分。在劳动适龄人口中丧失劳动能力的人,如残废者、精神病患者等不属于劳动力资源。

如果把劳动力资源理解为,一个国家或地区在一定时期内拥有的具有劳动能力的劳动适龄人口的总和,那么,这还只能属于潜在的劳动力资源,而不是现实的劳动力资源。现实的劳动力资源是指一个国家或地区在一定时期内实际可以利用的劳动力资源量。这就是说,只有从潜在劳动力资源中减去那些虽然具有劳动能力但由于种种原因而没有从事社会劳动的人口之后,才是现实的劳动力资源。例如,还在学校读书的青年学生,在职期间脱产进修的职工等等,就不是现实的劳动力资源。

如果要对一个国家的劳动力资源进行考察,必须从质和量这两个方面进行综合地判断。也就是说不仅要看到它的数量或规模,而且要看到劳动力人口所具有的平均素质。所以,

劳动力资源是劳动人口数量与其平均质量的乘积。从数量上看,劳动力资源取决于人口总数和年龄构成。年龄构成一定,人口愈多,劳动力资源也就愈多;人口总数一定,符合劳动年龄的人口所占比重愈大,劳动力资源也就愈多。从质量上看,在劳动力数量一定的条件下,素质越高,相对来说,劳动力资源就越多,反之也就越少。

对于劳动力资源,我们不仅要了解它的内涵,同时还需要了解它与其他资源的不同特点。因为,在一切资源中,劳动力是最宝贵的资源。相比而言,劳动力资源之所以最为宝贵,就是因为它具有其他自然资源不可能具备的特点。

(一)劳动力资源的能动性特征

在人类社会的物质生产过程中,一切自然资源无一不是作为被开发利用的对象和客体被动地进入生产过程的。而劳动力资源则不仅是被开发利用的对象和客体,而且还是自然资源开发的动力和主体。在社会再生产过程中自然资源是被动的因素,唯独劳动力资源才是能动的因素。劳动力资源是在开发利用自然资源的过程中,同时开发了自身,是自然资源开发和自我开发的密切结合。同时,自然资源的开发和利用状况,在很大的程度上取决于劳动力资源的开发和利用程度。没有劳动力资源的充分开发和利用,自然资源的开发和利用就要受到极大的限制。这就是说,劳动力资源的开发和利用是自然资源开发和利用的基础和前提。另外,劳动力资源的这一特性,还可以从社会再生产的相互关系方面得到进一步的说明。在人类社会历史的发端上,连续不断地再生产首先是劳动力的再生产和物质资料的再生产。两种再生产相互联系、相互依存,某一方的存在都以对方的存在为前提。与人类的存在和延续结合在一起的劳动力资源的存在和延续,要以物质资料的

再生产为基础,但是,物质资料再生产又是为人类自身存在、发展,从而为劳动力资源存在、发展服务的。从这个角度考虑问题,相对于物质资料的再生产,人类的延续发展和劳动力再生产就不能不带有根本性和目的性的意义。

(二)劳动力再生产的周期较长

劳动力作为一种再生性资源,一般说来,它的再生产周期比物质资料的再生产周期长得多。现代社会培养一个劳动力起码需要15年。一个婴儿从出生到成长为一个具有中学程度的劳动力,差不多需要20年。素质较高的劳动力,例如达到大学本科或研究生学历,需要的时间还要更长。古人云,“十年树木,百年树人”,极言其劳动力资源再生产过程的艰辛和漫长。因此,对劳动力资源的开发,必须具有全局的和长远的战略眼光。

(三)劳动力资源具有生理特点

由于劳动力的存在要以活的人体作为载体,因此,劳动力资源作为一种特殊的有生命的物质实体,必然表现出生命体的那种周期性特征。首先,在劳动力资源的利用过程中存在生理间歇期。劳动者在一段紧张的劳动中间必须休息片刻,然后才能再投入劳动过程。每个人经过一天的劳作之后,晚上需要睡眠等,这些都是劳动力资源生理间歇的表现。其次,存在新陈代谢的生命运动周期。这就是说,劳动力资源的开发和利用要受这个生命周期的限制。一般说来,劳动力资源的劳动生命周期是40年左右。有些特殊职业,如体育、艺术工作者的劳动生命周期更短。在劳动力资源生命运动的周期内,如果不及时的开发和利用,而是闲置或储备则是对劳动力资源的直接浪费和损失。同时,劳动力资源生命的延存又以生活消费为条件。所以,劳动力资源的闲置不仅是劳动力资源的直接浪费,

而且还会使消费效益大大降低。这种劳动力资源发挥作用的时效性,要求对劳动力资源的适时开发和充分利用。

(四)劳动力资源的利用效果——财富的积累或剩余价值的产生

劳动力资源的开发利用过程,就是劳动力被启动起来发挥作用的过程,其实也就是人们的劳动过程——劳动者运用劳动资料(主要是生产工具)加工劳动对象的过程。在这个过程中,劳动力作为一个能动的物质力量通过劳动资料改变了劳动对象,即让劳动对象发生了物理的、化学的或者生物的有机变化,生产出满足人们需要的各种使用价值或各种各样的社会财富。在这个劳动过程中,劳动力被消耗了,但是由于劳动对象发生了预期变化而形成了人们需要的物质财富。劳动过程中劳动力消耗的必然物质补偿与劳动过程中生产出的物质财富,并不是等量关系,而是劳动创造的财富大于劳动力消耗的必然物质补偿。这种差额就是人们通常讲的剩余产品,在商品经济条件下,剩余产品则表现为剩作价值。恩格斯说:“劳动产品超出维持劳动的费用而形成的剩余,以及社会生产基金和后备基金从这种剩余中的形成和积累,过去和现在都是一切社会的、政治的和智力的继续发展的基础。”^①可见,物质资源利用的后果只是其形态的预期变化却没有价值量的变化。劳动力资源利用的后果则出现了社会财富的积累或者剩余价值的产生。

三、劳动力资源与社会经济发展的关系

作为生产要素的劳动力资源自从有了人类社会,它就作

^① 《马克思恩格斯选集》第3卷,第233页。

为社会经济的一个重要组成部分而存在，并受社会经济的发展水平和状况的制约。劳动力资源的规模、质量以及区域分布本身就是随着经济发展对劳动力需求的变化而变化的。例如，资本主义生产方式建立的初期，机器生产逐步取代了手工生产。这时，机械生产虽然较手工生产的劳动生产率高的多，但仍需大量劳动力，包括妇女、儿童等廉价劳动力，因而生产力的发展，一度带动了人口数量从而带动了劳动力资源的迅速增加。但是，当资本主义生产由外延性工业转变为集约性工业之后，情况发生了变化，人口增长速度缓慢从而引发劳动力资源规模量逐渐减少，但劳动力的质量却明显的提高。正是由于大工业发展对劳动力需求的变化，才使人口与劳动力资源发展过程呈现出由数量的迅速增加到质量不断提高的转化。再如，人口统计学者根据西欧国家工业化前后资料，发现伴随经济的发展，人口和劳动力资源数量变动大致经历了三个阶段：第一阶段：经济现代化以前，由于高出生率和高死亡率，人口和劳动力资源规模增长缓慢或停滞。第二阶段：随着经济现代化的发展，高出生率低死亡率，则使人口与劳动力资源规模迅速加快。第三阶段：随着经济现代化水平的进一步提高，低出生率和低死亡率，人口和劳动力资源量增长缓慢，有时甚至出现负增长。可见，人口以及与此联系在一起的劳动力资源现象，既不但是社会经济现象的一种表现和社会经济问题中不可分割的一部分，同时，劳动力资源的发展和变化状况又受到社会经济发展水平的制约。

仅仅理解劳动力资源既是社会经济现象的反映，同时本身又受社会经济发展水平的制约是不够的。因为这只是了解了劳动力资源与社会经济关系的一个侧面，更重要的是要了解劳动力资源对经济发展所产生的深远影响。

劳动力资源状况对经济发展的影响,既可能有积极的方面,也可能有消极的方面。劳动力是人类生产,包括物质生产和精神生产不可缺少的基本要素。但要进行生产首先要把劳动力和生产的物质要素结合起来,否则生产就不可能进行。于是,这就发生了劳动力要素与生产资料要素合乎比例和相互适应的问题。在生产力发展的某阶段或经济发展的一定历史时期,只有劳动力的数量、质量和结构与既定的生产资料的数量、质量和结构相互适应,才能够推动国民经济的迅速发展。这就是我们所说的劳动力资源对经济发展产生的积极作用。如果,劳动力资源的数量、质量和结构与生产资料的數量、质量和结构不相适应,例如劳动力数量过多而出现劳动力资源的闲置,或者劳动力资源数量过少而出现生产资料的闲置都将会造成生产力的浪费。尤其是劳动力的闲置更是一种生产力的严重浪费。如前所述,劳动力是一种再生性资源,它的载体是劳动者。劳动者只有通过不断的消费才能维持其生命。所以,闲的劳动力虽然不能创造价值和社会财富,但对生活资料的消费是一时一刻也不能停止的。对于那些劳动力已经饱和的国家,过多的劳动力资源无疑是一个沉重的社会包袱,甚至成为经济发展的一种负担。

四、中国劳动力资源概况

我国一向以“地大物博,人口众多”著称于世,因此,中国作为世界第一人口大国,其劳动力资源之丰富,应当说是不言自明的。但是,如果要对我国劳动力资源状况有一个比较全面、科学的了解,则必须从劳动力资源的数量和质量两个方面进行综合考察。

(一)劳动力资源的数量

劳动力资源的数量,有绝对量和相对量两项指标。一国劳动力资源的绝对量是该国具有劳动能力的总人口。一国劳动力资源的相对量是指劳动力资源量占社会总人口的比重,即劳动力资源率。用公式表示:

$$\text{劳动力资源率} = \frac{\text{劳动力资源量}}{\text{社会总人口}}$$

对劳动力资源产生影响的因素很多,归纳起来主要有这样几个方面:其一,是人口总量;其二,是人口的年龄构成;其三,是人口的性别结构;其四,是劳动力的参与率。

就我国而言,由于人口基数大,一般而言,其劳动资源的绝对量也大。根据国家统计局关于1990年人口普查主要数据的公报,中国人口共为11.6亿人,其中大陆人口共为11.34亿人。不言而喻,像中国这样一个11亿多人口的大国,在人口性别和年龄结构等条件一定的情况下,其劳动力资源的绝对量当然是相当可观的。1986年,我国社会劳动者,即从事一定社会劳动并取得劳动报酬或经营收入的全部劳动力人数达5.1282亿,^①是美国的4.7倍,英国的21.2倍,加拿大的44.1倍。

另外,我国的劳动力参与率高,又大大增加了我国劳动力资源的相对量。劳动力参与率,即现实劳动力资源与潜在劳动力资源的比率;用公式表示就是:

^① 潘棉棠主编《劳动与职业社会学》27页,红旗出版社1991年版。