

中国 劳动经济体制 改革

—— 理论 目标 对策

赵履宽 杨体仁 等著

科学技术出版社

中国 劳动经济体制 改革

—— 理论 目标 对策

张其成 张其成 主编

中国劳动社会保障出版社

中国劳动经济体制改革

—— 理论 目标 对策

赵履宽 杨体仁 等著

四川科学技术出版社

一九八七年十月

责任编辑：周 军

封面设计：李 勤

技术设计：康永光

中国劳动经济体制改革

——理论 目标 对策

赵履宽 杨体仁 等著

四川科学技术出版社出版发行

(成都盐道街三号)

峨眉电影制片厂印刷厂印刷

ISBN 7-5364-0614-2/F·74

1988年4月第一版 开本787×1092毫米 1/32

1988年4月第一次印刷 字数 138 千

印数1—10000册 印张6.125 插页4

定价：2.50元

序 言

列宁曾指出,俄国的党和工人阶级必须经历说服俄国、夺取俄国、管理俄国三个阶段,并认为,党和工人阶级在夺取政权之后所面临的最重要的任务,就是解决对社会的管理问题(参见《列宁选集》第3卷,第496页)。可惜,长期以来,各社会主义国家未能解决好管理问题,致使经济效率和行政效率不高,人力资源和物力资源浪费,社会生产力发展缓慢。正是在这一背景下,从50年代以来,各社会主义国家的改革浪潮此起彼伏,迂回曲折前进,形成一股不可抗拒的大趋势。

始于1978年的中国改革,无论在广度上,还是在深度上,都显示出后来居上的势头。我国亿万人民群众在遭受“左”倾路线造成的巨大损失之后,终于获得了历史性的民族振兴的机会,并牢牢地抓住了这个来之不易的契机。这就是我国改革大业取之不尽的动力之源。中国的改革,必将对世界历史进程产生深远的影响。如果让生活在21世纪的人们推选发生于20世纪的、改变世界面貌的十件大事,那么,我们相信,中国的改革,必将是其中之一。

改革的目的是,就是调动广大人民群众的积极性,增强企业等各个方面的活力,以推动社会生产力的发展。“问渠那得清如许,为有源头活水来。”改革,就是推动我国迅速发展的“活水”。

改革，是一项巨大的社会系统工程。各方面的改革，只有配套而行，方能取得积极的效应。而在改革这个大系统中，劳动人事制度的改革，居于特别重要的地位，因为它最直接地涉及到人们的切身利益，影响着社会经济的稳定和发展。

摆在读者面前的这本书，是从经济体制改革的角度，对我国劳动经济制度改革所作的探讨，其主要内容包括就业制度、工资制度、劳动保险制度这三大制度的改革。

在过去九年中，我国劳动经济制度的改革，取得了不少的成绩和经验。但是，从总体效果来看，是难以令人满意的，有些改革措施，不利于向商品经济体制过渡，不符合发展商品经济的要求。因此，对改革的曲折历程进行反思，把已经取得的正反两方面的经验上升到理论的高度，更好地确定改革的目标模式和过渡步骤，是十分必要的。

作者

一九八七年六月

目 录

- 一、就业制度、工资制度、劳动保险制度的改革，
必须服从经济体制改革的总目标……………（1）
- 二、政府、所有者、经营者，劳动者职能分离是
最基础的配套——以适应商品经济的权利结
构代替适应产品经济的权利结构……………（14）
- 三、全民所有制经济就业制度、工资制度、劳动
保险制度改革的反思：重新设计目标模式，
建立以劳动市场为运行机制的劳动经济体制
……………（28）
- 四、社会主义劳动市场——社会主义经济特有的
生产要素市场……………（59）
- 五、运用市场机制实行按劳分配——搭起理想与
现实之间的桥梁……………（74）
- 六、劳动合同制——适合社会主义商品经济和管
理法制化要东的劳动制度 ……………（90）
- 七、对我国企业工资制度的实证分析……………（95）

八、社会主义商品经济条件下的收入分配政策… (125)

九、向新体制过度：困难与对策…………… (138)

附录：

- 1. 国营企业劳动者对劳动制度改革的社会心理
调查分析…………… (165)**
- 2. 国营企业经营者对劳动力流动、裁员及工资
改革主张的意向调查…………… (180)**

一、就业制度、工资制度、劳动保险制度的改革，必须服从经济体制改革的总目标

本书所探讨的，是中国全民所有制经济中的就业制度、工资制度、劳动保险制度的改革。

就业、工资、劳动保险，是现代社会人们普遍关心的经济问题和社会问题。这些问题涉及错综复杂的社会关系、经济关系和文化关系。但它们首先是作为关系国计民生的重大经济问题而存在的。因此，就业制度、工资制度、劳动保险制度的改革，是经济体制改革的重要组成部分。

局部必须服从整体。我们决不能把就业制度、工资制度、劳动保险制度的改革仅仅当作劳动工资部门的问题来对待，不能仅仅在劳动工资部门所管辖的范围内孤立地加以研究。这三项制度的改革，必须与整个经济体制的改革配套而行，必须从整个经济体制改革的总目标出发，来设计它们的目标模式，必须与整个经济体制改革的步调一致。这是本书的第一个特点。

劳动者就业、工资分配和劳动保险，从经济角度分析，是生产中活劳动投入的、彼此关联的三个基本环节。因此，三项制度的改革，不能分开设计。基于这一考虑，本书是从整个劳动经济体制改革的目标模式入手，来探讨我国的就业制度、工资制度和劳动保险制度改革的。这是本书的第二个特点。

那么，整个经济体制改革的总目标是什么呢？整个劳动经济体制的改革应满足哪些要求呢？下面就来谈谈我们对这两个带有前提性质的问题的基本看法。

（一）就业制度、工资制度、劳动保险制度， 必须服从社会主义商品经济的规律

我国传统的全民所有制经济是产品经济。它直接通过产品增长来满足社会需要。因此，它是产品生产，而不是价值生产。在这种产品经济条件下，要素分配和产品分配都以实物形态进行，而不借助于价值。尽管它也存在着商品、货币和市场等形式，但正如一些经济学家们所说的，它们只是“外壳”，即只是被借用来计量不同形态的实物，而不是在生产、分配和交换中起杠杆作用。真正的商品、货币和市场机制，只是不完全地存在于消费品交换领域，而且其杠杆作用也受到很大的限制。在生产流通领域里，商品、货币关系和市场机制实际上并不存在。

在这种经济体制下，管理，只能是由政府运用行政手段所进行的、高度集中统一的管理。企业只不过是单纯的产品生产单位和行政的附属机构，而不可能成为独立的、自主经营的经济单位。劳动者，也不可能成为有经济选择权的人。总之，这是一种微观上缺乏活力、宏观上缺乏协调功能的低效率、高浪费的经济体制。

这种经济体制给社会主义经济造成的后果是：经常性的短缺，低劣的产品质量和服务质量；数量“跃进”——比例失调——强制压缩——又一次数量“跃进”的恶性循环反复出现，

技术改造跟不上技术革命浪潮；经济每取得一定的增长，都须付出过大的成本；人民物质文化生活水平的提高缓慢。因此，各社会主义国家陆续开始了经济体制改革。1978年开始的中国经济体制改革，把各社会主义国家的经济体制改革推进到一个新的高峰。

我国的经济体制改革，同其他社会主义国家经济体制改革有不少相似之处，一开始，都是从放权、让利入手的。这是因为，传统体制的看得见、摸得着的最明显的弊端，就是“统得死”。但是统得死，这是产品经济的必然要求，不变产品经济为商品经济，“统得死”的问题是无法解决的。这一点，在改革初期，相当普遍地没有为社会主义国家所认识。在我国，也是在改革中一再出现一放就乱、一统就死的循环才认识到的。这个问题在理论上，虽然不是所有社会主义国家都有这么明确的认识。但在实践中，所有社会主义国家的经济运行，都不同程度地引进了市场机制。引进市场机制的程度，是与对商品经济必然性的认识程度成正比的。兰格、布鲁斯等人关于计划与市场相结合的理论，代表着一个认识阶段。这一认识阶段，在我国，是从1984年中共中央关于经济体制改革的决定明确社会主义经济是公有制基础上的、有计划商品经济这一结论开始的。围绕有计划商品经济中计划与市场关系的讨论，人们的认识不断加深。开始，计划与市场“板块式”结合的思想占上风。这种理论认为，在社会主义经济中，市场是对计划的补充，因此，市场机制不能在所有领域发挥作用，只能在某些次要领域发挥作用。这种理论，直接导致同种产品具有两种生产分配方式和两种价格的双轨制，导致不同企业具有不同的经营自主权和经营环境的不平等的竞争条件。面对这种混乱的局面，理论上和实践上

又出现了两种观点、两种作法。一种观点和作法倾向于重新强调传统的行政控制。这种观点和作法的出现不是没有道理的。因为，如果没有市场机制这种既有微观搞活功能、又有宏观控制功能（市场机制本身具有自动趋向均衡的机理）的调控手段，代替传统的行政控制手段，高度集中的行政控制手段是不能退出历史舞台的。但是，重新强调传统的行政控制，毕竟不能使改革有所前进，因此，不少同志持另一种观点和作法。他们认为，双轨制所带来的“乱”，恰恰说明有计划商品经济中的计划与市场关系，不应是板块式结合的关系；商品经济应以市场为“体”，一切资源和产品都必须运用市场机制进行分配；没有完整的市场体系，就没有完整的商品经济。

我们认为，后一种观点是正确的。因为，所谓商品经济，就是为市场而生产、在相互交换中各自获利的经济。它依靠企业之间、劳动者之间的平等竞争来推动，并依靠竞争来维系均衡。产品经济中那种被习惯地称之为“计划机制”的行政控制，是与商品经济格格不入的。它会破坏平等的竞争，使市场机制无法正常发挥作用。在商品经济中，“计划”不是手段，而是管理者根据市场预测为自己制定的目标，它在经济运行中，只起“向导”作用，不起控制作用。在这种经济中，计划不仅要根据市场预测制定，而且要通过市场实施，而不是用传统的行政手段来实施。在商品经济中，政府干预是需要的，因为，竞争需要裁判和平等的环境，社会需要公共设施和公共安全。市场不是万能的，需要社会政策来弥补它的不足。但商品经济中的政府干预与产品经济中的行政控制是两码事。政府干预主要运用经济杠杆和法律手段，行政手段只作为补充。这种干预是通过市场实施的，它本身就是作为政府劳务和公共产

品的形式，通过政府劳务市场和公共产品市场提供给企业和劳动者的。政府劳务和公共产品作为一种生产要素投入，也需要取得相应报酬，这就是税收。在商品经济发达国家，对政府的这种“投入”，也要进行成本核算。为了达到某一目标（计划），通过市场机制去实现其成本，通常比行政干预要低得多。这正是商品经济体制的效率比产品经济体制的效率高的一个重要原因。

但是我们认为，要变产品经济体制为商品经济体制，仅仅处理好计划与市场的关系是不行的。社会主义各国的改革和我国前一阶段的改革，几乎都在开放市场的同时，出现了企业行为短期化、投资过热、消费膨胀等病症。这些通病在传统体制下就存在着，但在市场开放以后，又通过新的机理重现了，这是什么原因呢？这种现象说明：如果企业经营机制不符合社会化大生产条件下的商品生产的要求，行为不端正，市场机制也难以正常发挥作用，商品经济也难以正常运行。企业经营机制问题，是一个比计划与市场关系更深层的问题。因此，我国理论界和实际部门日益热烈地展开了关于完善企业经营机制问题的讨论。这是比关于计划与市场关系问题的讨论更为深刻的探索。它标志着：对社会主义经济由产品经济体制向商品经济体制转化的第二个认识阶段开始了。

企业经营机制怎样才能符合商品经济的要求呢？目前较为普遍的看法，是使企业自负盈亏，自主经营。我国的许多学者和从事实际工作的同志企图通过各种形式的承包经营来解决这一问题。他们主张：政府仍然是全民生产资料的所有者，但不象在传统体制中那样，同时充当企业经营者；在新体制下，经营权应完全交给企业全体职工，由劳动者集体来经营，由他们自负盈亏。另一些同志持类似布鲁斯的观点。他们看到，政府直接

充当所有者必然产生“父爱主义”，必然使全民资产实际上无人负责，这是妨碍企业自主经营的一个根本原因。于是，他们提出了所有制改革问题。布鲁斯的主张是根据南斯拉夫的实践形成的。他认为，为使社会直接占有生产资料，应当采用“生产者自治”这种社会所有制模式代替国有制模式。现在，我国有些同志主张通过股份制来改革所有制，其主要用意就是排除政府对企业经营的直接干涉，使全民所有制的经济利益有人负责，并用国家股、企业股（实际上是集体股）、个人股共存的形式来改革全民所有制，使企业和职工个人都能以主人的身分自觉地关心企业的盈亏，并分担风险。

这两类主张都是有一定合理成分的。因为，商品经济的确要求企业具有自主地面对市场的能力，并在财务上自负盈亏。前一时期所以出现企业行为短期化、投资过热和消费膨胀等病症，一个重要的原因，就是企业预算仍然是软约束的。特别值得提出的是，第二类主张，看到了政府直接作为所有者所带来的种种弊端。

但是，我们认为，这两类看法都存在着不全面不彻底之处。前者只注意到企业经营机制中的约束机制，没有注意到企业经营机制中的动力机制。后者注意到了动力机制，但由于强调了职工集体、职工个人所有和职工集体、职工个人经营，因而其动力机制是向劳动要素的提供者——劳动者利益倾斜的，全民所有制的资产，其利益还是得不到保证，而且具有化为集体资产和个人资产的可能。企业动力机制向劳动者利益倾斜，仍不符合商品经济的规律。企业行为短期化、投资过热、消费膨胀、通货膨胀，乃至国内失业等问题，仍不能解决。这已经为南斯拉夫经济、匈牙利经济和我国前一阶段的承包经营

制的试点所证明。我国前一阶段股份制的试点还表明：第一，完全的政企分离意味着，政府不仅不是经营者，而且不是所有者。如果不实行这种分离，即使实行股份制，也难以摆脱国家行政对企业经营的直接干预；第二，职工个人购买小额股票，只是为了在劳动报酬之外，获额外收入，不足以增加职工主人翁感，不足以令职工关心企业经营，更不可能因此让职工为国家分担风险。

在这个问题上，我们的观点是：企业经营机制的改造，最根本的是要使企业以资产价值增殖为动力，以利润最大化为目标。利润最大化就是各项投入的边际收益产品与边际要素成本的均衡。这种均衡同其他一切均衡一样，作为一种“状态”，除所有假设条件都已具备这种特殊情况之外，一般是达不到的，但它却是利用价值规律配置资源、满足需要、实现供求平衡所不可缺少的机制。因此，只有当社会主义企业真正以资产价值增殖为动力，以利润最大化为运行目标，社会主义经济才能完成由产品经济体制向商品经济体制的转化。当然，即使是在最典型的商品经济——资本主义经济中，企业家们也 把“满意”利润、占领市场份额、追求规模效益、不断创新、稳定生产、多样化经营、提高企业的社会地位、提高企业家的个人声望等等作为企业经营的直接目标。有些西方经济学家则把这种现象称之为“非利润最大化”。其实，这是牺牲短期利润，以追求长期利润最大化。西方经济学还有以“福利”为目标来研究企业行为的。企业行为，作为一种社会行为，同其他一切社会行为一样，不可能单纯以经济原则为准则，但经济原则是企业行为的基本原则。因此，经济学与社会学的交叉研究，不仅不能否定企业经营的经济原则——利润最大化，而且必须以利

利润最大化这一经济原则为基础，来研究企业的社会行为。

那么，怎样才能使社会主义企业以全民资产价值的增值为经营动力，以利润最大化为运行目标呢？根本性的措施，是要根据商品经济的要求，使政府、资产所有者、资产经营者和劳动者在职能上、利益上分离，并且彼此以市场为纽带，结成相互制约的权力结构。这一问题，本书有专门论述。这里，我们需要明确的是：就业制度、工资制度、劳动保险制度改革，即劳动经济体制改革，必须服从建立健全社会主义商品经济这一总目标。更具体地讲，就是要与全面地引进市场机制的要求相一致，与企业追求利润最大化的要求相一致。

（二）就业制度、工资制度、劳动保险制度改革的核心，在于提高劳动投入的经济效益

劳动经济体制包括就业制度、工资制度、劳动保险制度以及与这三项制度相关连的企业用人制度、劳动者流动制度、劳动者培训制度、劳动保护制度。但不是这些制度的简单加总，而是它们的有机结合。“劳动经济”这一概念科学地概括了上述内容。

劳动经济的内涵，用一句话来概括，就是生产中劳动投入的节约。它的合理性，在产品经济条件下，是直接用劳动效率来衡量的。在商品经济条件下，它是通过对劳动投入费用的评价，即通过对劳动投入经济效益来衡量的。

在微观经济中，劳动投入的经济效益由劳动需求和劳动供给的均衡来决定。因此，应从企业和劳动者家庭这两个侧面分

别进行评价。企业评价劳动投入经济效益的指标，是投入一定量劳动所得收益与所费成本之比。既然商品经济条件下企业运行目标是利润最大化，因此，企业必须把劳动投入量确定在正好使劳动边际收益产品与劳动边际要素成本相等的水平。劳动者评价劳动投入经济效益的标准，是工资最大化，即提供一定量劳动，其工资收入最大。这是商品经济的市场原则所要求的。

根据上述原则，商品经济条件下的劳动经济体制及其就业制度、工资制度、劳动保险制度，在微观上必须满足如下要求：

(1) 企业能按利润最大化的要求决定劳动投入，吞吐劳动力；

(2) 企业能自主地管理劳动，通过管理创新，不断提高劳动生产率；

(3) 企业能根据市场条件，自主地节约包括工资、劳动保险支出和其他劳动投入费用在内的劳动成本；

(4) 劳动者在经济上能通过劳动选择，争取最大收入。

要做到以上四点，工资必须反映劳动差别，同工必须同酬。因此，实现按劳分配，也包含在以上四项要求之内了。

在宏观经济中，劳动投入的经济效益，是由充分就业条件下的劳动总供给价格与劳动总需求价格的均衡决定的。因此商品经济条件下的劳动经济体制及其就业制度、工资制度和劳动保险制度，必须有利于实现充分就业条件下的宏观均衡。为此，必须具有相应的微观基础和宏观手段。这就是，必须把就业总量和就业结构，工资、劳动保险支出及其他劳动投入费用的社会平均水平和社会差别控制在充分就业均衡所要求的水平上。