

一、国有企业的富余职工是怎样产生的

(一) 资源的配置要有一定的比例

企业从事生产活动，必须具备一定的条件。大体来说 就是要有一定数量的生产资料，还要有一定数量和质量的劳动力。生产资料再分解 就包括有资金、厂房、设备、原材料 等等。只有生产资料与劳动力相结合，才能进行生产。

在长期的生产实践的过程中，人们又发现生产资料与劳动力相结合 并不是一件简单的事情 其中有很复杂的比例关系。假设在生产资料不变，主要生产条件不变的情况下，作为另一个重要条件劳动力数量的变化就不可能是无限制的。换句话说，在这种情况下劳动力数量的增减，对企业的生产效益会产生影响。

如果在一个企业中，相对于一定数量的生产资料来说，具备了与生产条件相适应的最低限度的劳动力，我们将这一数量称为 A ，这时企业可以进行生产了。这个生产是处于初始阶段的，表现为生产的起动物态。产值、产量、劳动生产率、利润都很低。如果想提高生产效益，必须要再增加劳动力的数量，以便能够充分利用生产资料，使其充分发挥作用，形成最高生产能力。随着劳动力人数的增加，企业的产值、产量、劳动生产率、利润都在上升。当劳动力人数的投放达到 $A+n$ 点时，企业劳动效益指标中的人均创利达到最高点。也就是说，相对于生产起动物时期，这时的劳动力人均创利率要明显高于劳动的成本。超过这一人均创利最高点以后，如果劳动力人数继续增加，人均创利开始下降。但是由于劳动力人数的增加，虽然新增劳动力所创造的价值从最高点下滑，平均到个人的创利下降，但总产值和总利润仍趋增长，人均利润仍高于新增劳动力成本。当劳动力人数增加到 $A+n+n'$ 时，总利润率达到最高点，人均利润与新增劳动成本持平。此时如果再增加劳动力的投入，那么人均创利与总利润都会下降，人均创利会低于劳动成本。但是由于劳动力人数的增加，企业的总产值仍有所增加。当劳动力的人数升至 $A+n+n^1+n^2$ 时，总产值达到最高点。如果劳动力的数量仍然增加，那么，总产值就会从最高点下降，也就是说，劳动力投入人数超过此点之后，人均创利、总利润、总产值三项指标都会下降。

通过以上的描述，我们可以有如下认识：

首先，企业要进行生产，生产资料必须与劳动力相结合，它们之间有一定的比例关系，而不是杂乱无章或只凭主观愿望就可以任意组合的。那种以为只要有了厂房和设备，人人

少无所谓，或者是认为人越多生产效益越高的想法都是错误的。生产资料与劳动力之间存在一定的比例关系，这是客观存在的规律性，按照科学的比例合理配置生产资料和劳动力，是企业进行生产必须遵循的原则。如果无视生产资料与劳动力之间比例关系的合理性、科学性，其结果必然是：或者劳动力数量难以满足生产资料的需求，形成生产资料闲置，生产过程难以进行；或者劳动力数量大大超过生产资料的需求，形成劳动力闲置和浪费，使生产效益大大下降。

那么，对于生产资料和劳动力的结合来说，怎样的比例，才是科学的、合理的配置呢？从以上的举例来说，按照不同的标准，可以有不同的选择。首先需要排除的是，生产资料与劳动力最低限度的配置，因为这时生产过程处于起动状态，各项指标水平都很低，生产资料显然没有充分发挥全部效益，因此不能算最佳配置。同时，还应当排除 $A+n+n^1+n^2$ 之后的配置比例，因为此时劳动力人数的增加，使各项指标都在下降，也不能算作最佳配置比例。那么，剩下的我们可以有三个选择 这就是达到 $A+n$ 点，是人均创利也就是劳动生产率的最高点； $A+n+n^1$ 点，是总利润的最高点； $A+n+n^1+n^2$ 是产值的最高点。选择 $A+n$ 的道理在于，人均创利最高点表明作为劳动力来说，此时得到了充分的利用，于此相应，工人的工资可能达到最高点，表现为个人利益最大化。对企业来讲，资本的密集程度较高，使用的劳动力较少，但是总的经济效益不是最好。作为社会来讲，如果宏观上劳动力的总量供给比资源总量更丰富，那么这种选择没有发挥这方面的优势。如果我们选择 $A+n+n^1+n^2$ 即产值最高点 作为宏观来看 企业以一定的生产资料数量，吸收和容纳了大量的劳动力，达到了最高

的产值和产量，但是由于相对于生产资料来说，劳动力过多而难以得到最充分的利用，劳动生产率即人均创利低于 $A+n$ 的水平，职工的收入不可能最高，企业的效益也因总利润率的下降而不是最优化状态。那么我们来选择 $A+n+n^1$ ，也就是企业能够取得总利润率最大化的配置点。这时根据生产资料数量而投入的劳动力数量高于 $A+n$ ，而职工个人收入、人均创利高于 $A+n+n^1+n^2$ ，企业总利润最高，达到最佳综合经济效益。

从以上分析可以看出，生产资料与劳动力配置的最佳方案，不是一个固定不变的点，而是有一个可供选择的范围。在这个范围内作出何种选择，从具体来说，要依据实际条件而决定。资金、设备、原材料、劳动力等因素供求状况的不同，都会影响到现实选择的不同。从全局来说，还有社会、地区发展总体目标的限制，社会经济总体目标的协调发展，也影响着资源配置方案的选择。

（二）国有企业存在富余人员的现象越来越严重

国有企业存在富余人员的现象，是多年形成的，它明显地表现出来，是在企业从计划经济体制走向市场、竞争机制，实行劳动用工制度改革的过程之中。在初始阶段，把企业富余人员从职工中分流出来有一定的困难。困难之一，在于在计划体制下，企业不讲条件地按国家指令安置就业，同时不惜代价地追求高的产值产量，没有生产资料与劳动力合理配置的指标。困难之二，在于从表面上看，企业富余人员并没有完全与生产

资料相脱离，他们沉淀在企业的内部，而不是像社会上的失业人员那样公开去寻找职业。在生产经营一般的企业中，他们仍然能够领取工资，维持生活。因此，国有企业富余职工的存在虽然有相当长的时间，但是如果企业不走向市场，企业内部不进行改革，这个问题是不可能解决的。

首先，企业走向市场，马上面临优胜劣汰的竞争。一批企业由于经营不善、管理混乱 缺乏竞争能力 长期亏损 处于停产、半停产状态。少数企业资不抵债，已不具备继续生产经营的基本条件 只能宣布破产。这些停产、半停产、甚至破产企业的职工便面临再就业的问题。

其次，企业内部劳动用工制度的改革，也使原来隐藏在企业内部的劳动力多余问题显现出来。例如一些单位实行优化劳动组合，实行双向选择，一批冗员被排除在组合之外，处于下岗状态。一些企业推行全员劳动合同制，按岗位定编定员。严格计算，这类下岗人员可占到企业全部职工的 20~30%。

再次，产业调整和产品调整，出现结构型失业。当前进行的产业调整，改变了计划经济时期为生产而生产的状况，使企业根据市场的需求来安排生产。科技的进步与经济的发展也促使产业结构和产品结构发生大的变化。一批企业由于市场需求的变化或设备、技术老化而面临关、停、并、转的问题 最明显的例如纺织行业、机械行业、仪表行业等等。一些行业在调整中下岗人员几乎达到一半以上。另外还有企业产权制度的变化，合资之后、国有民营之后，都会分离出富余人员。

（三）当前国有企业富余人员的状况和特点

我们可以看到，原先长期隐藏在国有企业中的劳动力多余问题，在市场竞争和企业改革深化的压力之下，迅速地显现出来。当前国有企业富余人员的共同特征，是已经处于下岗待工状态。其中可以包括几种情况：

第一种，是破产企业的职工。由于企业长期亏损，已不可能再恢复生产，经有关部门批准，宣布破产。由于生产过程中断，劳动者原来与生产资料之间的联系也就中断了。他们需要寻求在新的基础上重新与生产资料的结合。这种状况在初期曾引起社会震动，而今已越来越普遍，1995年上半年在全国18个城市实行优化资本结构试点中，已完成破产程序的46户涉及职工4.1万人。例如，1995年7月27日福建省高级人民法院判决拥有30多年历史、曾以生产“百灵”电子计算机系列产品闻名的福建电子计算机公司破产，该企业1000多名职工面临分流和再就业。

第二种，是由于生产条件变化而闲置的职工。所谓生产条件的变化，最主要的是指物质资源即生产资料发生了变化。尤其是一些严重依赖当地自然资源的老工业基地，表现非常明显。比如一些国有矿产资源开采了几十年，储量日渐减少，开采规模日渐缩小，如果没有新的开采资源出现，那么老矿随着规模萎缩，势必有大量职工富余出来。再比如一些企业设备的更新改造。尤其是改革开放之后大量引进国外的先进技术设备，企业资本有机构成提高，对劳动力需求相对减少。这种现象在引进的装配流水线和高新技术行业中相当普遍，先进的

设备和严格的管理使在岗工人满负荷，而富余人员离岗闲置。

第三种，产业产品调整后出现的富余职工。在这些职工当中，有些是文化素质较低，缺乏专业技术知识，难以胜任新的岗位。也有一些在产业产品调整之前是企业的骨干，调整之后相对于新的生产条件用非所学、用非所长。这种因产业、产品调整而下岗待工的富余人员，如果不经专门职业培训，难以顺利再就业。

第四种，未到退休年龄而提前离岗的职工，他们提前离岗与产业调整、企业经营状况不佳相联系，根据安置国有企业富余职工的有关政策规定，经本人申请，企业领导批准，距退休年龄不到五年的国有企业富余人员可以退出工作岗位休养。在职工退出工作岗位休养期间，由企业发给生活费。职工退出工作岗位休养期间达到国家规定的退休年龄时，按照规定办理退休手续。

以上下岗职工应统称为“企业富余人员”他们已经完全脱离了生产岗位。目前在国有企业中这类人员到底有多少，难以准确统计，只能根据调查资料加以估计。例如据华东化工学院经济发展研究所的调查，上海市国有企业中的富余人员达到 20%左右。国内企业与国外生产规模、技术水平相同的企业相比较，用工超过标准起码 20%以上。也有资料估计全国国有企业富余职工大约在 1500~3000 万之间。如果将这些隐性失业人员转为显性失业，那么全国的失业率将达到 10%以上。

当前，国有企业富余人员呈现以下特点：

第一，富余职工下岗人数增长快，从隐性状态向显性失业

转化。由于近年产业结构调整 and 国有企业走向市场的进程加快，使企业原有富余人员从隐性向显性转化，下岗人数迅速增长。据有关部门统计，到 1994 年末，从原岗位分离出来的富余职工已达 1200 万人，占国有企业职工总数的 12% 左右。并且，目前我国正在进行优化资本结构和调整产业结构，破产企业以及被兼并、转产的企业将不断出现，也预示着下岗职工人数将继续增长。同时，由于企业走向市场，也迫使富余职工从企业内部走向社会，从隐性失业走向公开失业。据湖南省常德市总工会 1995 年 6 月统计，全市共有下岗待业人员 29538 人，流向社会失业的 1560 人，占失业职工总数的 3.34%。

第二，富余职工生活困难。富余职工离开原有工作岗位，中断了原有收入，依靠生活费维持，经济状况十分困难。北京一些企业，下岗职工每月仅得生活费 150 元；上海下岗职工月收入在 120 元以下的占 14.8%。湖北省下岗人员在企业领取生活费 50~80 元的占 40%，未发生生活费的占 52%。下岗职工经济收入大幅度下降，生活艰难，导致家庭纠纷、请愿上访、封建迷信、刑事犯罪等现象大幅度上升。

第三，富余职工再就业困难。由于不同地区、不同行业差别较大，富余职工再就业情况在不同地区也不相同。在一些商品经济比较发达、劳动力市场发育比较早的地区，职工再就业问题比较容易解决，而在一些国有大中型企业比较集中，商品经济不够发达，劳动力市场不够健全，人们思想观念不够解放的地区，富余职工再就业比较困难。例如像上海这样老企业较多的地区，在下岗待工人员中，下岗一年以上的占 39.5%，两年以上的占 21.8%。据湖北省统计，待岗两年以上的职工占到半数以上。由于在企业富余人员中，相当部分是年龄偏大，

文化水平、专业技术能力较低，身体条件较差的，更增加了其再就业的难度。

（四）富余人员对社会和企业发展的影响

国有企业存在富余人员，这在当前是无可争辩的事实。实际上，国有企业存在富余人员，并不是近来才有的现象。多年来，由于劳动就业由国家统包统配，行政性安置，企业办社会，使国有企业中蕴含大量的富余职工。在许多企业中，人浮于事、纪律松懈、劳动生产率低下、出勤不出工、出工不出力的情况随处可见。在计划经济体制下，这种状况难以改变。只有在国家经济体制从计划走向市场，国有企业面临激烈的市场竞争，迫切要求进行劳动用工方面的改革的情况下，解决国有企业富余人员的问题，才被提上议事日程。十分明显，这个问题不解决，将严重影响国家的产业结构调整以及国有企业通过改革求生存、求发展的进程。

企业存在富余人员，产生的消极作用是显而易见的。

首先，企业存在富余人员，严重地影响了企业的经济效益。在计划经济体制下，企业只是一个生产单位，不是自主经营的实体，对企业的考核，不重视综合的经济效益，而只追求完成产值和产量。同时，企业没有劳动用工自主权，不是根据企业经济效益最大化要求，而是按照政府统一招工计划的行政命令安排落实就业任务。这样，企业中就沉淀了大量富余人员。“三个人的活五个人干”的现象是普遍存在着的。一旦国家经济体制从计划经济走向市场，企业成为独立自主、自负盈亏的实体，面对着市场经济的竞争和综合经济效益的考核，存

在富余人员这一矛盾就突出地显现出来。背着这样沉重的负担，在劳动生产率、总利润率这些经济指标上，国有企业对外难以与国外同类企业相比较，对内难以与合资企业、私营企业甚至乡镇企业相竞争。目前，国有企业存在着 30% 明亏，30% 潜亏的现象，大量富余人员的存在影响着企业的经济效益，不能不说是一个十分重要的原因。

其次，企业存在富余人员，严重地影响了企业的管理。企业的生存和发展，在任何情况下，都有赖于严格的管理。外部条件再好，没有严格的内部管理，企业也难以存在和发展。可是目前，一些国有企业的管理成了大问题。其中的原因，除了管理人员本身的认识偏差以外，劳动力数量大大超员，人浮于事不能不说关系极大。但同时也要看到，设备是死的，闲置下来也要加强管理；人是活的，闲置下来不但不产生效益，反而给企业的管理增添了工作量。比如这些富余人员的生活、医疗、福利都需要管理，比如由于没有工作量和工作岗位，大量闲暇产生的问题需要管理人员花费更多的时间和精力。再比如闲散带来纪律的松懈和工作的推诿，“给多少钱干多少活”，相互攀比，工资要向最高的外资企业看齐，生活福利要高于私营企业，工作量要低于外资企业。消极怠工，上班马马虎虎、以逸代劳，下班去干第二职业，这些在少数人中出现的问题却产生极严重的影响，加重了国有企业管理的难度。目前，只有解决富余职工存在带来的管理方面的困难，严格纪律，强化管理，才能使国有企业发挥优势，打个全面的翻身仗。

第三，国有企业存在富余人员，影响了企业的按劳分配，限制了工人积极性的发挥。国有企业几十年来为国家的建设和改革做出了巨大贡献，在分配和消费方面，理应高于，起码

不低于其他企业的职工。但是，目前绝大多数国有企业却做不到这一点。在一些效益低、负担重的国有企业中，只能勉强维持职工的生活，有的连最低工资水平也达不到。国有企业长期存在富余人员。既然“三个人的活五个人干”也只能“三个人的饭五个人吃”。这样的大锅饭，吃不饱也饿不死。在生活水平较低而且是平均主义分配的环境中，矛盾不是很明显，一旦进入市场竞争，处于合资企业、私营企业中高收入、高消费的比较之下，国有企业职工的心理就很难平衡了。国有企业的管理者也千方百计为职工增加收入，但是庞大的职工队伍形成了庞大的工资基数，在低效率、低劳动生产率的情况下要想全面提高工资收入谈何容易！在存在富余职工而又难以流动的情况下，很难做到优化组合、竞争上岗，从而真正实现按劳分配、多劳多得。这样的结果，一旦国有企业劳动用工制度控制松动，一些有专业技术特长的技术人员和熟练技术工人，就会千方百计脱离原有企业，流向收入更高的单位。一般流向的特点是内地流向沿海，国有企业流向合资企业、外资企业，城市流向特区，工业流向商业、服务业、金融业等等。这种流动不能说没有积极的作用，但是对于国有企业来说，原来存在的富余人员的问题实际上并没有解决，因为流出的是企业急需的有用人才，而一些本该妥善处理的真正的富余人员，如年龄大、身体差、文化素质低、没有生产技能、不适合生产岗位的人，却因为不具备流动的条件而沉淀在企业中。应该承认，由于分配方面的不利条件，一些国有企业原来特有的人才优势正在消失。对于企业改革和发展是重大的损失。同时，大量的富余人员和“大锅饭”分配方式的存在，也使广大职工通过刻苦学习提高自身素质和专业技术能力的积极性受到限制。人员自身

素质低，难以形成合理的流动，而大量低素质的富余人员却沉淀在企业之中，企业更难以搞好搞活，这样便形成恶性循环。

第四，企业富余人员的存在形成资源低效配置，造成生产资料和劳动力两方面的浪费。企业存在富余人员，是劳动力方面的供大于求。从表面上看，只是人力资源的闲置和浪费，生产资料理应得到充分的利用。但实际情况却不尽如此。在劳动力按招工计划分配就业的情况下，企业和劳动者双方都没有选择的权利。没有竞争也没有流动，更没有优胜劣汰的问题。因此，只能按照分配的顺序，也就是论资排辈。生产资料是有限的，先来者占据了岗位，只要能够勉强操作，不出大的差错，就没有理由将他换下岗来。至于他是不是最佳人选，生产资料是不是得到最充分的利用，不得而知。如果劳动力资源和生产资料的配置不尽合理，只有通过行政方法来调整，实际上这些问题都是难以解决的。因此，有些国有企业虽然存在大量过剩劳动力，但是有限的机器设备仍未能达到设计能力，尤其是一些引进的高精尖设备，由于没有与此相应的高质量的劳动者，设备利用率低，或者只能闲置。企业缺少高素质的技术人员和熟练工人，而充满了低素质的过剩劳动力，这是造成国有企业生产资料与劳动力两种资源浪费的根源。

第五，国有企业富余人员的存在，加重了国家的财政负担。在计划经济体制下，国有企业职工工资和福利实际上是由国家、企业包下来的。在国家经济体制转型之后，这种状况不可能再延续下去了。大量国有企业的富余职工如果不能尽快适应新产业结构的需要，形成新的生产能力，而长期积淀在亏损企业中，甚至导致企业的停产、半停产，势必给国家财政造成负担。

（五）国有企业存在富余人员的几个主要原因

国有企业存在富余职工，最根本的原因在于劳动力供大于求。

人类社会的生产活动，分为两类。一类为物质资料的生产，其中包括生活资料，例如食物、衣服、住房，也包括生产资料，例如生产工具等等。另一类，就是人类自身的生产，即繁衍后代，生产出新的劳动力。

人类社会这两种生产活动，是各自相对独立的，又是相互依存的。二者相互矛盾，又相互转化。首先，说这两种生产活动相对独立，是它们都有各自的发展运行规律。物质资料的再生产与劳动力的再生产规律是不相同的。因此，在人类社会的发展过程中，这两种生产活动之间就会出现不同步，或者是“超前”或者是“滞后”。表现出来就是商品供过于求、供不应求，或者是劳动力供过于求、供不应求的现象。这是两种生产之间的矛盾，说明物质资料的再生产与劳动力再生产之间存在不适应、不协调的问题。其次，说这两种生产活动各自独立，这种独立又是相对的，不是互不相干的，而是相互依存的，它们相互以对方的存在和发展为自己存在和发展的前提。比如说，物质资料的生产必须以劳动力作为消费对象和生产要素，来生产生活资料和生产资料。同时，劳动力的生产必须以生活资料作为消费对象和生产要素，来生产人类本身，再生出劳动力。第三，物质资料再生产与劳动力的再生产二者之间不但相互依存而且相互制约。比如说，在物质资料的生产中，生活资料的生产状况直接影响劳动力的生产状况，而生产资料的

生产状况对劳动力生产状况的影响是间接的。同样，由于物质资料的生产必须有劳动力的参与才能进行，因此劳动力的状况也就影响着物质资料的生产。劳动力的数量、劳动力的质量，与物质资料的生产状况密切相关。第四，物质资料再生产与劳动力再生产不仅相互依存、相互制约，而且相互转化，这表现在物质资料生产中的生活资料经过分配、流通，直接转化为劳动力的再生产。而劳动力的再生产经过与生产资料的结合，转化为物质资料的再生产。物质资料再生产与劳动力再生产在这种相对独立、相互依存、相互制约、相互转化的过程中运行发展，构成整个社会再生产的过程。

从以上分析可以看出，在整个社会再生产的运行过程中，物质资料的再生产应与劳动力的再生产在数量上与质量上保持相对平衡。如果人类在进行两种生产的过程中恣意而为，破坏平衡，比如物质资料再生产滞后而限制了劳动力再生产的合理发展，或者人口再生产的超前膨胀使物质资料再生产供不应求，都会导致对人类自身的惩罚：人类生存的物质环境遭到破坏，劳动力再生产的过程出现困难。

两种生产的平衡遭到破坏，在资本主义制度下表现为周期性的经济危机。生产社会化和生产资料私人占有，使两种生产之间的矛盾只能通过市场由价值规律自发调节。这种调节是残酷的、破坏性的。尤其是在资本主义发展的早期，经济危机带来破产、失业、贫困给劳动者造成生存危机。在物质资料生产遭到严重破坏的同时，劳动力再生产也遭到严重的打击。总之，在资本主义发展的过程中，社会生产的持续，两种生产之间平衡的重新建立，是以物质资料生产遭受巨大破坏，劳动力的巨大牺牲为代价的。

马克思、恩格斯认真研究了资本主义生产过程中的问题，得出了资本主义必将为共产主义代替的结论。在如何解决两种生产之间矛盾的问题上，在未来社会，由于生产资料社会公有代替了私人占有，物质资料再生产与劳动力再生产不必经过自发的市场调节，而是以计划来调节，物质资源与人力资源的配置按照计划实行，可以避免资本主义市场经济自发性、盲目性带来的经济危机的恶果，以及这种恶果导致的两种生产的巨大破坏。

现实的社会主义，注意到马克思、恩格斯对资本主义的批判，以及未来社会在公有制基础上以计划调节两类生产的设想。现实社会主义实行了以公有制代替私有制的生产资料所有制方面的改造，在劳动就业和物质资料生产两个方面实行以计划调节为主的管理体制，以国家集中调配的行政手段保持了物质资料再生产与劳动力再生产在一个时期内在较低水平上的大体平衡，避免了资本主义早期一方面将过量生活资料倾入海洋，另一方面大批失业者饥寒交迫的悲惨状况。应该说，社会主义制度在平衡两种生产的发展中显示出了优越性。

但是，现实的社会主义毕竟不是马克思、恩格斯所设想的未来社会，二者之间存在着较大差距。根本的差距在于，现实的社会主义不是在高度发达的社会经济文化基础上建立起来的，恰恰相反，它是诞生在资本主义发展的最薄弱的环节。在这些所谓薄弱环节的国家和地区，经济文化的发展十分落后，有的刚刚摆脱了封建专制的统治，有的从半封建、半殖民地状态下解放出来，没有经过资本主义经济、文化高度发展的阶段，在两种生产以至整个社会生产的发展过程中，就会产生前人意想不到的困难。

以中国为例可以进行这方面的分析。中国在进行新民主主义革命之前，经历了漫长的封建专制统治时期，近代又遭受帝国主义的侵略，在百年之内处于半封建半殖民地状态，经济文化的发展是十分缓慢而残破不全的。这种状况下的物质资料的生产是极其落后的，生产力的发展受到极大压抑。新民主主义革命的胜利和社会主义所有制的改造解放了生产力，使国民经济状况有了根本的变化。但是，物质资料的再生产有其本身的客观规律性，既不可能一蹴而就，也不可能无条件、无限制地发展，物质资料的再生产进程，受到时间和空间上的种种限制。例如 时间上有生产周期限制 空间上有资源条件、地理条件、劳动力状况等等的限制。就拿我们的自然资源来说，地大物博应该说是一方面的优势。但是随着社会生产的发展人们逐渐认识到，相对于众多人口来说，我们的资源是十分有限的，如果对资源方面缺乏清醒的认识，陷入盲目性，不爱惜有限的资源而去挥霍它，那我们的资源优势很快便会丧失。与资源相比，我们人口发展是不平衡的。尤其是解放之后，人民的生活环境和条件得到了根本的改善，人口出生率大大提高，而死亡率明显下降，导致自然增长率上升。在对待人口再生产问题上，我们明显地缺乏经验，走了弯路。比如脱离两种生产协调发展的规律性 片面强调“人多好办事”认为人口增长是社会主义的优越性，因此批判控制人口的观点。从 50 年代到 70 年代 除了 1958 年到 1961 年因自然灾害人口自然增长率下降以外，人口的自然增长以平均每年 20% 的速度增加，最高年份达到 33.5%。虽然 70 年代以后加强了对人口增长的控制，但是总的来看，我国人口还是从 1949 年的 4.5 亿增长到 1995 年的 12 亿。在人口的增长中，劳动力的数量的增长速

度又超过了人口增长的速度，进入劳动年龄的人口比重迅速增加。据 1982 年第三次人口普查统计，在我国的人口构成当中男性 16 岁~59 岁，女性 16 岁~54 岁的劳动年龄人数占全部人口的 54.6%，有 5.5087 亿人。这充分说明我国的劳动力再生产状况形成巨大的就业压力。到了 70 年代中期，人口再生产方面盲目增长的弊端已经十分明显，我们对于两类生产及其关系认识上的片面性有所纠正，开始将人口再生产纳入计划。经过近 20 年努力，我国的人口自然增长率明显下降。目前，我国人口的总增长率为 1.2% 左右，其中城市为 0.9%，农村略高于 1.2%，少数城市已呈现负增长，如上海市。

如前所述，物质资料的再生产与人口的再生产都有各自的规律。人口的再生产周期较长，不可能在实行计划生育政策之后短时期内就影响到劳动力的供给。目前，在我国城镇新增劳动力以每年 800 万人的速度增长。因此，由于庞大的人口数量形成的劳动力供过于求的就业压力，短时期内是不会改变的。社会每年能够提供的就业岗位，按照两种生产的理论，取决于物质资料即生产资料和消费资料的增长状况，而按照我们物质资料生产增长所能提供的就业岗位，远远满足不了劳动力增长。比如 1988 年与 1978 年相比较，全民所有制单位职工增加了 33.4%，净增 2533 万人，城镇集体所有制单位职工增加了 72%，净增 1479 万人，城镇个体劳动者增长了 43 倍，净增 644 万人，但是同期我们投入扩大再生产的资金，我们的技术装备和生产规模所提供的就业岗位，不可能有这样的增长。而我们以往实行的以行政性指令计划安置就业实际上是不顾物质资料再生产能力，在不增加再生产投入的情况下，盲目增加就业岗位。这样做表面看来是解决了广大职工的生存