

# 论劳动力市场的理论困境 与实践可能性

傅 喜 国

本文运用劳动社会学的理论和方法,在总结和回顾劳动力市场有关理论问题的基础上,提出社会主义客观上仍存在某种程度的劳动力商品化的条件。依据这一前提,作者认为,要解决目前我国经济社会发展中存在的一系列的劳动就业问题,有必要建立劳动力市场。进而比较详细地探讨了劳动力市场的基本模式,并指出劳动力市场成立后,还必须处理好如择业与充分就业、贫困与经济无保障以及计划与市场等关系或问题,从而使我国劳动力市场不断得到发展与完善。

作者:傅喜国,男,1964年生,北京大学社会学与人类学研究所研究人员。

十多年的改革开放实践使我国社会生活的方方面面都发生了巨大的变化,商品经济的发展引致了人们观念的更新。尤其市场理论的形成刺激了各种专门市场,如生产资料、资金、技术、信息等市场体系的发展和完善。但劳动体制却还是在产品经济的机制下按传统模式运行着。不彻底改革现有的劳动制度,经济体制改革就缺乏一个重要的配套环节。而建立劳动力市场又是实现劳动制度变革的一项重要措施。

## 一、劳动力市场的有关理论问题

三中全会在我国确立了计划与市场相结合的商品经济体制。一时间“商品”、“交换”、“市场”成了热门话题,市场繁荣成了发展和进步的指标。劳动合同制逐步获得了实行的合理性与合法性。但一涉及到劳动力的本质问题,无论是在理论上还是在实践中人们都陷入了困境。

传统化、模式化的理论和实践,已经使我们确信:在资本主义条件下,劳动者不占有生产资料,除了自己的劳动力以外一无所有,这正是劳动力成为商品的两个基本条件。资本家正是利用了劳动力商品的使用价值实现对劳动者的剥削。一般地讲,在社会主义条件下,劳动力不具备这两个条件,因而不会成为商品。如果说社会主义条件下劳动力是商品,那么必然引出社会主义存在着人剥削人的结论,这是与社会主义理论相悖的。由此,社会主义的“劳动力商品”成为了一个敏感问题,人们在作理论探讨时往往采取回避的态度。可实际上我国目前已经出现了劳动力商品化的趋势,近年来个体雇工现象的产生就是一个生动例证。

在一定的所有制关系中,生产者同所有者、经营者一样都表现为具体经济关系的主体。

所有者是企业资产的权利主体，经营者是企业经营的权利主体，生产者只是自我劳动力的权利主体。劳动者对自我劳动力的支配、占有就是所谓劳权关系，它以一定的意志和法律关系表现出来。劳动作为人们谋生的唯一手段，按劳分配作为主要的分配方式，构成了社会主义公有制条件下的私有劳权关系。劳动合同制实质上是经营者以契约形式实现对生产者劳动力的统一支配，同时保持生产者在劳权关系中的主体地位，体现生产者、经营者、所有者平等合作、共同参与、各自享有特定权利并承担特定义务的关系。理论上讲，劳动者占有生产资料是社会主义的本质特征，但是生产者本人或集体却不能对企业提出产权要求，也不能行使直接的经营权，只有劳权关系决定了生产者在企业中的经济地位。

现存劳动制度使得生产者的劳动力为部门所有、单位所有，甚至为经营者所有，劳权关系中的两个要素被人为地隔离开来，也就降低了生产者的经济地位。可见，劳动制度改革应从确立正确的劳权关系着手。

劳动力市场的建立将为确立合乎人类理性的劳权关系提供可能。社会主义条件下，劳动力成为商品的条件依然存在，因为劳动力的所有者并不实际占有生产资料，而且劳动力的个人所有促成了劳动力的逐步商品化。即使我们认为“在社会主义经济中，劳动力不是商品，不存在劳动力的买卖关系，但这并不意味着在社会主义经济中不存在劳动力市场。劳动力市场是劳动力供求双方彼此平等洽商和达成协议的地方、劳动力合理流动的中转环节”<sup>①</sup>。劳动力市场的建立是商品经济，从而也是社会主义有计划的商品经济向前发展的客观要求。从理论上对劳动力商品和劳动力市场的回避只能在理论和现实之间造成更深更宽的鸿沟。

## 二、现存劳动制度的理论渊源与目前的就业困境

我国现行的劳动制度是在50年代建立起来的。当时通过对整个国民经济进行社会主义改造，废除封建的雇佣劳动制度和一部分资本主义特色的劳动制度，在公有制基础上建立了社会主义新型的劳动关系。由于我们缺乏社会主义建设的经验，加以受“左”倾指导思想的影响，形成了一种过分集中的单纯以行政办法进行管理的经济体制。作为这种经济体制组成部分的劳动制度的主要内容是：国家对劳动者实行“统包统配”，用行政办法把劳动者统一分配到企业，以固定工的形式，使劳动者和企业保持着终身固定的劳动关系。现实表明，这种劳动制度存在着许多弊端。

第一，劳动力的部门所有是“统包统配”的必然结果，易于使企业内部家族式行政势力扩张，促使企业不正常行为的出现，如：追求工资收入和福利的最大化，忽视企业利润的最大化；以外延扩大再生产获取招工指标以解决子女就业问题，借机追加工资总额，提高行政级别；刺激了急功近利性消费的增长如盲目增加职工福利和工资收入，劳动力价格的上涨，又会带动商品价格上涨，从而使国营企业也丧失调节物价的作用。

第二，阻碍了劳动力的合理流动。传统的劳动管理体制形成了劳动力分割固定的依附关系，行政区域之间、城乡之间、行业之间、企业之间甚至企业内部之间的劳动力分层控制、分层管理，严重地阻塞了劳动力的合理流动。

第三，旧的劳动体制把企业作为就业的保险箱。过分强调企业社会的稳定和团结，那些

<sup>①</sup> 厉以宁：《社会主义政治经济学》，商务印书馆1986年版，第35页。

在企业进步中的多余人员不能辞掉。致使目前的企业就象一个没有溢洪口的水库，水一旦流入，就不再放出，结果水越聚越多，只能无端干耗，增减皆是听天由命，早晚要有决堤毁坝的危险，损失只能是大家的。

这种局面的形成根源于我国传统的就业理论。

20世纪30年代以前，资产阶级经济学家、社会学家并不重视就业和失业问题，认为劳动力市场的价格机制，可以自发地调节劳动力的供求关系，使二者经常保持大致平衡，而不会出现经常性、大规模的失业。然而30年代资本主义世界大危机，社会经济领域出现了停滞与通货膨胀共存的局面，凯恩斯主义应运而生，干预主义就业理论逐步取代了自由主义的就业理论。凯恩斯认为，客观上既存在着工人不愿接受较低工资的“自愿性”失业，也存在着即使愿意接受很低的工资而得不到就业机会的“非自愿性”失业，劳动力市场的机制不协调等因素还会滋生“摩擦性”失业，所以他设想国家利用财政、税收等手段消除“非自愿性”失业，减少“摩擦性”失业。本世纪50年代以来，“充分就业”成了一个很时髦的术语，有人认为“充分就业”就是失业率不超过4%或5%，甚至公开表示，保留相当数量的失业人数，是避免通货膨胀、维持经济繁荣的必要条件。

我国50年代建立起来的劳动制度不能不受充分就业理论的影响，因此一度把充分就业作为追求目标，这种政策也本源于社会主义对资本主义的抵制。“失业是资本主义的特有现象”，社会主义就等于充分就业。社会主义充分就业，微观是指每一个有劳动能力又要求就业的人，都正在从事力所能及的社会劳动，并取得相应的劳动报酬；宏观是指全国城乡的劳动力资源都得到了充分合理的利用。二战以后，我国劳动力资源有限，表现为资源紧张和劳动力体质的下降，所以曾一度实现了所谓充分就业。例如建国后的7、8年时间内，我国解决了400万人的就业问题，1957—1966年基本做到了城镇社会消灭失业现象，十年动乱后的1977—1980年间，4年内大约安置了2900万城镇劳动力就业，1981—1983年，又陆续安置了约1000万人，也就是说文革后7年间每年平均解决550—600万人的就业问题。可见对资本主义就业理论的抵御导致了我国“自然就业”、“统包统配”的就业原则，单纯行政手段的“统包统配”带来了我国社会主义的“充分就业”。

那么社会主义总能够达到本质上的充分就业吗？当然不能。匈牙利经济学家科尔内以反均衡、反和谐开始对社会主义进行了实证研究，他指出，传统的社会主义国家往往是有效供给不足，所谓社会主义均衡只能是短缺均衡，社会主义生产最终受资源条件的约束，从而发生社会上劳动力短缺与企业内劳动力滞存的共生现象，导致严重的在职失业。社会上劳动力短缺致使企业拼命囤积劳动力，企业劳动力的囤积又加剧了社会劳动力的短缺。企业劳动力囤积是追求充分就业的结果，必然形成短缺与充分就业共存的局面。所以他认为不改革就业政策就不可能消除在职失业问题。

由于追求“充分就业”而实行所谓“统包统配”的劳动制度，加上劳动力资源供过于求的矛盾，我国的就业问题从而长期阻碍着社会经济的发展。

#### （一）总人口的劳动参与率偏高

在业人口在总人口中所占的比重称为总人口的劳动参与率，其大小取决于人口结构，反映了劳动力的利用状况，并同总人口中劳动适龄人口率同步变化。研究表明，在一般情况下，劳动适龄人口率60%以上的发达国家，劳动参与率保持在40—50%之间；而劳动适龄人口率60%以下的发展中国家，劳动参与率应低于40%，这是比较合理的标准。我国1982年人口普

查结果表明,劳动适龄人口率为61.5%,而劳动参与率已达到51.9%,说明我们在安排就业的过程中存在着劳动力使用过度的不合理的现象,客观上扼制了劳动力的再生产,造成企业内部单位产品耗费的劳动量的无度增长。这主要因为建国以后政府采取各种措施解决旧社会遗留下来的失业问题,使在业人口占总人口的比重逐年升高,1982年就比1949年提高了18.5%。我国高于发达国家的劳动参与率掩盖了劳动就业的深层矛盾。

## (二) 劳动力就业结构不合理

这长期以来主要表现为劳动力就业的部门结构不合理。1987年社会劳动者总数为52783万人,占总人口数的48.8%,<sup>①</sup>其中物质生产部门劳动者47617万人,非物质生产部门劳动者5166万人,二者占社会劳动者总数之比重相差悬殊,分别为90.2%和9.8%。<sup>②</sup>以工业、农业和其他等三方面划分,1987年我国有农业劳动者31720万人,工业劳动者9343万人,其他劳动者11720万人,分别占社会劳动者总数的60.1%、17.7%和22.2%,<sup>③</sup>由此可知我国劳动力人口有将近80%的人从事工业和农业生产。发达国家的情形则恰恰相反,统计资料显示,1987年农业、工业、其他行业劳动者占社会劳动者的比重,美国分别为3.1%、27.3%、69.6%,日本分别为8.3%、33.8%、57.9%,英国分别为2.4%、29.8%、67.8%,<sup>④</sup>三个国家都有60%左右的社会劳动者就业于工业和农业以外的行业。而我国60%的社会劳动者仍为农业劳动力,这部分劳动力依靠的是农业资源,主要是土地,带有明显的“自然就业”的痕迹。我国劳动力行业分布不合理必然引起职业分布的不合理。其根源就在于劳动制度的僵化、行业之间的互相封闭、劳动力的难以流动。

## (三) 新的就业高峰来临,就业形势严峻

1. 新增劳动力数量庞大。受60年代末70年代初生育高峰的影响,“七五”时期为劳动力人数猛增期,年均增长1540万人,5年共增劳动力7700万人。据预测,2000年全国劳动适龄人口将达到78000万人,比1988年劳动资源人数66960万增加约16.5%。1988年社会劳动者占劳动力资源比重为80.1%,如果按这个比例推算,2000年要求就业岗位的人数将达到62478万人,比1988年社会劳动者总数54334万还要多8144万人。

2. 城乡“二元就业结构”使得农村剩余劳动力数量继续膨胀。由于人口高度增长,农村劳动者一直是逐年增加的,1988年就比1980年增加了25.9%,达到40067万人。由于城乡就业制度的“二元结构”——农村劳动力“自然就业”,自行安置;城镇劳动力“统包统配”,统一安排——形成无形的壁障,加以户籍制度的限制,使得城乡劳动力难以相互流动,尤其是农村人口向非农业和城镇转移的路子被堵塞了。一方面是农村劳动力继续增加,一方面是农村人均土地不断减少和劳动生产率逐步提高,农村剩余劳动力迅速增加在所难免。

## (四) 辞职现象出现,就业问题明朗化

近年来,我国特别是大中型城市出现了待业人员求职难和部分在职人员辞退公职并存的局面。以北京为例,据调查二轻系统早在1984年底至1985年1月份,就有63人辞职;二商系统仅1985年1季度自动解职就达95人之多;北京工商银行19个区(县)办事处(支行)因各种原因提出调走和辞职的职工曾经一度超过原有职工总数的11.8%;门头沟区劳动局1986年也曾批准了70名职工的辞职报告,等等。这种现象反映出在改革开放的形势下,人们已不再

① 《中国社会统计资料》(1990),中国统计出版社,第45页。

② 《中国社会统计资料》(1990),中国统计出版社,第50页。

③④ 比例数根据《国际经济和社会统计提要》(1989)第175~178页数字计算而得。

仅仅满足于获得一个工作岗位。由于高就业政策的实行,一些单位特别是大部分的全民所有制单位人员超编,过剩人员占职工总数的15—20%,在这种情况下,国家政策稍有松动,必然有不安于现状者另有所求。应当指出的是,这部分人往往是单位内部的生产骨干或业务能手,他们的离去必会直接影响原有单位的经济效益,为此这些单位还必须重新引进人才,而由职工辞职带来的填补劳动力余缺的效应往往还会引起部分企业渴求人才、防止技术外流的恐慌,这又有可能引致新的劳动力囤积行为。

传统劳动体制运行的实践和我国日益严重的就业困境,都提出了建立我国劳动力市场的必要性,深化改革则为建立劳动力市场提供了可能性。

### 三、劳动力市场模式探讨

目前,除了正式组织的人才交流中心(或称人才市场)外,民间的人才交流也一直存在,这种现状被厉以宁先生称为社会主义初级阶段“不完备的劳动力市场”,因为劳动力的流动,供求双方的讨价还价都要受到一定程度的限制——理论的实际的都有。要发展和完善我国的劳动力市场,首先要明确以下几个问题。

#### (一) 关于劳动力流动

劳动力流动是世界现代化的一个重要特征。无论是垂直流动还是水平流动,皆体现了人们职业取向的出发点——追求个人劳动过程中投入和产出的均衡,一旦这种均衡被打破,劳动力流动就难以遏止。了解一定时期内劳动力的流动状况对于组织劳动力市场是异常重要的,流动类型、流动总量、流动方向都是需要重视的问题。在我国当前发展水平和条件下,合理的流动方向应该是由大城市向中小城市,由城市向乡镇,由一般行业向重点行业,由大中型企业向小型企业,由全民企业向集体、乡镇企业,由技术力量富余向技术力量薄弱的地区和企业流动,这也是搞活全民所有制企业、提高大中型企业经济效益、有效地利用现有人才的必要措施。但是劳动力市场并非无限制地盲目促进流动,在促进流动的同时还必须保持企业内部劳动力的相对稳定以保证企业的发展和进步。可见,劳动力市场要发挥抑制逆向流动、促进正向流动的双重功能。

#### (二) 关于就业动机

劳动力的就业动机既有主观因素作用,也有客观现实的影响,是由多重层次复合而成的。北京市委政研室刘大为同志曾通过调查分析,把就业动机分为两大类十二个分项,综合反映了劳动力就业动机的主要内容。

这两大类是经济因素和非经济因素。他指出劳动力就业动机因人们的性别、文化程度、职业的不同而差异很大。比如男性选择非经济因素的比重高于经济因素,女性比较看重经济因素;文化程度越高,经济因素的影响越小;国家企事业单位负责人和各类专门技术人员就业动机非经济因素偏重,办事人员和其他同层次人员就业动机的经济因素比重较高等等。

建立劳动力市场,应随时掌握劳动者就业观念、就业思想和职业意识,抓住劳动者从业思想随实际变化的基本规律和主要特征,便于以有效的市场机制加以引导,既满足劳动者选择职业的需要,又有效地阻止盲目流动。

#### (三) 关于衡量标准

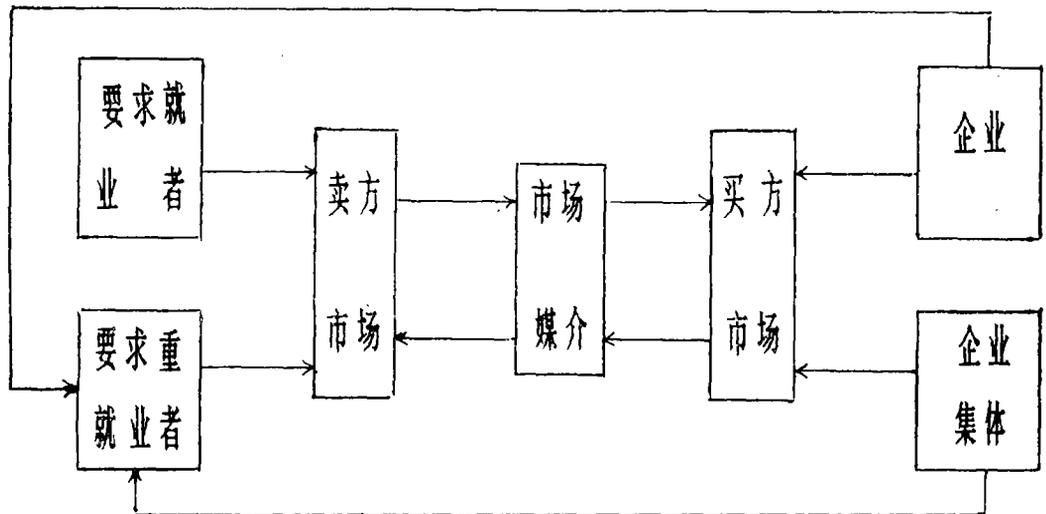
衡量标准意指劳动力市场上划分要求就业岗位者的类型、层次的标准。

企业作为一个整体，因行业不同、引力大小不一、发展目标不同等，所要求的人员类型 and 层次也不尽相同。切实施行企业与个人的双向选择，要求劳动力市场管理者在分析企业所需人才类型、层次、数量的同时，要把现存的闲置劳动力资源按照劳动者自身素质将其划分成不同层次和不同类型。

这种衡量标准可以分为两项内容，第一项内容是企业选择人才的评价准则；第二项内容是个人选择企业的评价准则。我国相当长时期内，人们就业动机中经济因素将处于明显重要的地位，社会主义并没有消灭工资作为劳动力价值货币表现的功能，劳动者所得的仍然是社会必要劳动部分。在劳动力市场上，劳动力买卖双方交易的焦点是价格问题。劳动力市场的运行必须确立新型的“金钱”观念，由用人单位和劳动者个人确定工资福利，有利于抑制工资问题上的攀比风，真正贯彻按劳分配的原则。

在明确了以上几个问题后，我们要尝试提出劳动力市场的模式。按照市场学的原则，劳动力市场是由“买方”“卖方”组成的。卖方是由要求就业岗位的个人或劳动者群体组成的，其中包括未曾就业的和曾经就业又失去工作岗位（比如辞职）的劳动适龄人口；买方是需求人才的企业或企业集体组成的，以各自不同的标准到劳动力市场上去选拔人才。

可以把劳动力市场流程图示意如下：



在卖方市场和买方市场形成之后，进入市场要求流动、要求就业的不一定都能如愿，因为市场原则下存在着互相竞争、相互选择、供需不平衡等流动和择业的约束条件。从上述流程图发现，市场媒介是买方与卖方之间的仲裁者，我国市场的计划性可以在这一块得到实现，建立一支能够充分迅速地掌握市场动态的信息收集队伍，建立地区性、全国性信息网络是实现劳动力市场计划性调节的重要手段。

劳动力就业的市场调节，在实施步骤上应分清不同类型，不可等齐划一，因为劳动力素质包括知识、技能和就业观念等等参差不齐，各地区、各部门，从领导到群众对于劳动力市场的承受能力也不尽相同，所以要分层次确定不同的交流范围、交流方式、交流标准。如对私营经济和农村专业户的雇工容许供需商议；城市人才市场的脑力劳动者也易于实行供需见面；对为边远地区定向培养的人才要防止截流；企业劳动力可以直接招考，择优录用，多余辞退或解雇；针对大城市农民工以及盲流问题，劳动力市场可以通过地区性网络将他们有效地组

织起来。总之，劳动力市场要保证劳动者的就业权利。

#### 四、与组建劳动力市场有关的几个问题

##### (一) 择业与充分就业的问题

劳动力市场的运行，使人们择业的自由度增大，但结果一部分人由于交易失败仍处于待业状态，宏观上不能达到充分就业。强调充分就业往往以重大的效益损失为代价，改革的目的是要将市场竞争和计划管理结合起来，激发劳动者提高个人知识和技能的积极性，以最小的效益损失实现尽可能大的合理就业。

##### (二) 工资与物价上涨的关系

我国的高就业、低工资政策与物价上涨的矛盾是很尖锐的，工资问题是供需协商的重要环节，物价补贴只是一种缓兵之计，寻求平衡而合理的接合点是工资和物价进一步改革的重要任务之一，不能切实落实按劳分配的原则，劳动力市场将会走上歧途。

##### (三) 贫困与经济无保障问题

劳动力市场使劳动力合理流动成为可能，但免不了一部分待业人员仍旧待业，原在业人员未能重新就业而失业，在经济实力不雄厚、社会保障制度不健全的条件下，可能导致这部分人的贫困化，这是市场竞争的必然。要达到对他们的合理管理和引导，就必须逐步健全劳动保护、救济等社会保障措施，防止失业和贫困的恶性循环。

##### (四) 职业技能与技术进步不同步的问题

技术进步导致就业结构特别是行业结构的变化，职业技能也有同步或超前的要求。在普及基础教育的同时，发展职业技术教育是解决上述问题的重要措施。对社会劳动者进行培训和再培训是企业发展的要求，也是劳动者自身发展的需要。

##### (五) 劳动力市场的歧视问题

既有竞争，就有因性别、年龄、行业、职业、所有制性质而产生的歧视，资本主义的“人权平等”也未能解决这一问题，它是由社会的历史、经济、政治、文化等多方因素合力作用之后果。在中国，能否有效地解决这一问题，现在仍是一个未知数。

##### (六) 计划调节与市场引导的关系

我国的劳动力市场仍为不完备之市场体系，所以既要保证劳动者自由择业，又要实行计划安排；企业内部劳动力既要有流动性，又要有稳定性；既要鼓励劳动力流动，又要控制劳动力的流动方向。在我国目前的发展水平上，组建劳动力市场，还必须贯彻计划调节与市场引导相结合的方针，然后逐步过渡到较大程度的市场导向，以保证我国劳动力市场不断地发展和完善。

责任编辑：唐 军