



有色矿山劳动力分流的方向和形式

在我国由计划经济体制向社会主义市场经济体制、由企业粗放型经营向集约型经营转变过程中,国有企业按照建立现代企业制度的要求,必须改变被低效率和隐蔽型失业所长期困扰的局面。今后的国有企业不但不能大量地吸纳劳动力,而且还要逐步分流由名义就业量减去有效就业量所形成的富余人员。而国有有色矿山,尤其是一些老矿山,由于其所存在的社会包袱沉重,一个矿山就是一个生活共同体、生产产品单一、资产存量通用性低带来重组相当困难等行业特点,使之成为转轨时期最为典型地受到尚存的计划体制“保护”、“牵制”的主体,劳动力分流问题显得尤为迫切和艰巨。且国有矿山长期以来为支撑国家基础工业做出了重要贡献,然而,当前不少有色矿山劳力过剩、步履维艰,能否实现这些企业富余劳动力分流的“软着陆”,将直接关系到我国矿山企业改革的深化、产业结构的调整和国民经济的发展。

1 劳动力分流的方向

有色矿山劳动力的分流,笔者认为:应开辟两大市场、发挥三个方面的积极性、实现四个转变。

所谓两大市场,第一就是对外要积极主动参与国际大市场、大流通,大力推动劳动力与外资结合形式的就业。我国人口现占世界总人口的比例为22%,但中国劳动力的输出仅占国际劳动力市场输出量的0.22%,人均实际利用外资额水平也低于东欧、拉美等一些发展中国家。第二是对内要大力开发第三产业的劳动力就业市场,第三产业由于资本有机构成较低,具有极强的吸收劳动力的能力,并对社会经济的发展具有牵动力和连锁效应。我国目前第三产业占国内生产总值30%左右的比例与发达国家65%左右的比例相比,尚大有发展潜力。

劳动力的分流是一项巨大的系统工程,单靠哪一方面的力量是难以完成的。为此,应充分发挥国家、企业、个人三方面的积极性。国家的

“再就业”工程要建立在规范统一的劳动力市场和完善的失业保险等社会保障体系的基础上,打破劳动力就业尚存的区域割据格局,使劳动力市场切实起到“蓄水池”,社会保障体系起到保护劳动者和社会稳定的“安全阀”作用,而不是“重铸铁饭碗”;企业应提高生产自救能力,培植与兴建科技产业,创造更多的就业机会,把人员负担转化为新的生产力;劳动者个人要提高自身素质,破除“一全民、二集体、没有办法搞个体”的旧观念,适应市场竞争机制,由社会就业中的被动者变为主动者。

由此,使我国的劳动就业完成由“安置型”向“效率型”、由“单一型”向“多元型”、由“城镇型”向“城乡型”、由“封闭型”向“开放型”的四个转变,实现劳动力的顺利分流。

2 劳动力分流的形式

笔者建议,在广开渠道、妥善安置的前提下,现阶段可采取以下四个层次的多形式同时并举的方针。

a.宏观市场调节、输出型。具体形式有:失业保险、培训就业介绍、招商引资、调整企业所有制结构和产业结构、劳务输出等。

b.地区、企业之间相互交流型。具体形式有:组建企业集团、成立控股公司、企业收购兼并、产权重组、资源互补等。

c.企业内部开发、消化型。具体形式有:发展劳务企业、建立生产自救基地、五天工作制、非全日工作制、提前退养、建立企业内部准劳务市场等。

d.自谋职业开拓、发展型。具体形式有:停薪留职、合作互助、挂档托管、一次补偿等。

对于国有有色矿山,国家应重点分类指导、政策倾斜,除了政策上的扶持外,也要有启动资金或转产资金的到位,以使矿山因地制宜发展产业、增加企业经济活力。

南方冶金学院 肖勇