

河南省哲学社会科学“十五”

规划项目 批准号 2001BJJ025

深化我省国有企业分配制度 改革问题研究

课题负责人所在单位：中共洛阳市委党校

完 成 时 间：二零零三年五月

河南省哲学社会科学“十五”

规划项目 批准号 2001BJJ025

深化我省国有企业分配制度改革问题研究

(研究报告)

课题负责人：孟素琴 中共洛阳市委党校

课题组成员：陈魁武 中共洛阳市委党校

杨孟克 中共洛阳市委党校

付廷臣 南阳师范高等专科学校

孟惠敏 郑州市第七中学

詹献斌 河南省委宣传部政研室

许克敏 河南中医学院针灸推拿职业学院

江苏工业学院图书馆
藏书章

课题负责人所在单位：中共洛阳市委党校

完 成 时 间：二零零三年五月

内 容 提 要

随着我省国有企业改革的不断深入，如何深化分配制度改革，建立健全分配的激励和约束机制，已成为关系到每个人动力、利益和发展的亟待解决的现实问题。江泽民同志在“十六大”报告深化分配制度改革，健全社会保障体系中指出：“要确立劳动、资本、技术、管理等生产要素按贡献参与分配的原则”，“初次分配注重效率，发挥市场的作用，鼓励一部分人通过诚实劳动、合法经营先富起来。再分配注重公平，加强政府对收入分配的调节职能，调解差距过大的收入。”这些论述为我们指明了研究的方向。

本课题从理论和实践两个方面对《深化我省国有企业分配制度改革问题研究》以及《实行初次分配注重效率是否是实现社会主义按劳分配的重要原则》进行了深入分析和论证。从我省国有企业分配制度改革的现状入手，回顾了国有企业分配制度改革的历史。在分析我省国有企业分配制度改革存在问题的基础上逐步展开，着重分析了按劳分配与按生产要素分配相结合的实现方式有待进一步探索；政府对企业分配的宏观调控需要进一步完善；国有企业在分配中还存在着平均主义、贫富悬殊等不公平问题；其分配主体地位尚未得以根本确立、影响分配制度改革的进一步深化，以及进一步分析了分配制度改革滞后于市场经济的发展；对经营管理者的激励约束机制不到位；长期以来存在观念和指导思想上的误区；政府和企业仍然不能分开；显性工资水平较低，造成隐性收入增加；国有企业经营

者年薪制的确定缺乏科学依据；收入形式整体结构不合理等一些具体问题。针对上述存在的问题，从对国有企业改革的深层根源的剖析来探讨国有企业分配制度的改革问题，提出了完善我省国有企业分配制度改革对策，如尽快完全确立国有企业分配主体的地位；通过建立科学的国有资产管理体制，加强国家对企业分配的调控；通过完善和规范国有企业公司法人治理结构，规范企业内部分配；分配制度改革是建立现代企业制度的本质要求；走出长期以来存在的观念和指导思想上的误区；实行年薪制、建立对经营者的激励约束机制；激励机制离不开监督约束机制等。最后通过对河南省许继集团分配制度改革成功案例的介绍与分析，进一步说明了分配制度改革对建立现代企业制度和转换国有企业内部经营机制的重要性。

在理论部分，通过对《实行初次分配注重效率是否是实现社会主义按劳分配的重要原则》问题的探讨，逐步分析了以下几个方面的问题：分配方式必须与社会的性质及其发展阶段相适应；分配方式实现的社会条件及其实现形式都是一个动态的发展过程；社会主义初级阶段分配方式现实形式的选择；初次分配注重效率的内涵；初次分配注重效率的合理性；初次分配注重效率的意义；初次分配注重效率的实现形式和措施；初次分配注重效率与按劳分配、按生产要素分配以及与其它分配制度的关系；最后着重阐述了“公平优先、兼顾效率”与“效率优先、兼顾公平”之间的关系。

目 录

第一部分 实践篇

一、我省国有企业分配制度改革现状	1
(一) 传统的统包统配的分配体制已被打破, 以国家宏观调控为指导, 市场 调节为基础, 企业自主决定的新型分配机制正在形成	2
(二) 在企业分配机制转变的同时, 国家对企业分配的宏观调控方式也发生 了重大变化	2
(三) 分配原则向多元化、市场化方向发展, 以按劳分配为主的多元化分配 格局正在形成	3
(四) 分配主体由一元化向多元化转变	3
(五) 居民收入普遍增加, 生活水平显著提高	3
(六) 按劳分配的实现形式日趋多样化	4
二、国有企业分配制度改革的历史回顾	7
(一) 试行企业基金办法	7
(二) 试行利润留成和盈亏包干制度	7
(三) 实行两步利改税	8
(四) 推行多种形式承包经营责任制	8
(五) 建立现代企业制度	9
(六) 企业内部分配制度改革	9
三、我省国有企业分配制度改革存在的问题	10
(一) 国有企业分配机制尚存在一些问题	10
(二) 按劳分配与按生产要素分配相结合的实现方式有待进一步探索	19
(三) 政府对企业分配的宏观调控需要进一步完善	20
(四) 国有企业在分配中还存在着不公平问题	21
(五) 国有企业分配主体地位尚未得以根本确立, 影响分配制度改革的进一	

步深化	23
四、完善我省国有企业分配制度改革的对策	24
(一) 尽快完全确立国有企业分配主体的地位	24
(二) 通过建立科学的国有资产管理体制, 加强国家对企业分配的调控	28
(三) 通过完善和规范国有企业公司法人治理结构, 规范企业内部分配	30
(四) 分配制度改革是建立现代企业制度的本质要求	31
(五) 走出长期以来存在的观念和指导思想上的误区	34
(六) 实行年薪制, 建立对经营者的激励约束机制	36
(七) 激励机制离不开监督约束机制	41
☆ 河南省许继集团分配制度改革的成功案例	44

第二部分 理论篇

实行初次分配注重效率是否是实现社会主义按劳分配的 重要原则	48
一、分配方式必须与社会的性质及其发展阶段相适应	49
二、分配方式实现的社会条件及其实现形式都是一个动态的发展过 程	50
三、社会主义初级阶段分配方式现实形式的选择	52
四、初次分配注重效率的内涵	56
五、初次分配注重效率的合理性	58
六、初次分配注重效率的意义	59
七、初次分配注重效率的实现形式和措施	60
八、初次分配注重效率与按劳分配、按生产要素分配以及与其 它分配制度的关系	62
九、论“公平优先、兼顾效率”与“效率优先、兼顾公平”之间的 关系	64

深化我省国有企业分配制度改革问题研究

第一部分 实践篇

《深化我省国有企业分配制度改革问题研究》课题组相关成员在做国家社科项目 98CJY001《资本运营与国有企业决策者的谋略》时，对首钢、邯钢、深圳蛇口招商、赛格等集团公司进行了实地调研，在此基础上今年又对河南许继、及洛阳东方红拖拉机等集团公司实地调查，加之深圳合资企业工作的经验比较研究，又到河南省(市)经济贸易委员会、企业工作委员会和统计局等单位收取了大量相关材料，经过一年多的调查研究后完成了此项研究报告。

河南省在二十多年的改革与实践中，特别是近几年在三项制度（人事、劳动、分配制度）改革的工作中，由于分配制度改革严重滞后，不能很好地适应市场经济的要求和发展，已经成为影响国有企业转换内部机制、建立现代企业制度、留住并引进人才、实现企业跨越式发展的瓶颈，所以要进一步深化我省国有企业分配制度改革。经过一系列改革，我省已初步建立了以劳动、资本、技术、管理等要素按贡献参与收入分配的市场化分配格局，计划经济高度集中统一的分配体制逐步被打破，市场机制在收入分配中的基础调节作用逐步扩大。作为市场竞争的主体，国有企业与以前相比已拥有较为充分的分配自主权，收入分配更能体现竞争和效率以及效率和公平的配置关系。

一、我省国有企业分配制度改革的现状

改革开放以前，我国实行高度集中的计划经济体制，在所有制方面，实行比较单一的公有制经济，与此相适应的分配方式是单一的按劳分配方式，国有企业实行按劳分配的具体形式是工资制，完全由国家计划调节，企业几乎没有什么分配自主权，职工劳动报酬同本企业经济效益状况和个人劳动贡献脱节，职工收入分配中普遍存在平均主义现象。这种形式上的“按劳分配”不断地降低了社会主义公平，严重阻碍了效率的提高，并极大地挫伤了劳动者的积极性。我国的经济体制改革，其基本

取向是由产品经济向商品经济，由计划经济体制向市场经济体制转化。在整个经济体制改革的推进中，收入分配的方式、机制、功能、格局也发生了重大的变化。

（一）传统的统包统配的分配体制已被打破，以国家宏观调控为指导，市场调节为基础，企业自主决定的新型分配机制正在形成

党的十一届三中全会以后，在国家改革政策的指导下，国家对企业分配政策作了一系列的调整，实行了从简政放权，扩大企业工资奖金分配自主权，到实行职工工资总额同效益增长挂钩等一系列办法。这些政策的实施为探索适应市场经济的新型企业分配机制提供了必要的前提。各地区顺应改革形势，在营建科学、合理的企业分配机制上进行了大胆尝试。经过 20 多年的实践，全省已基本形成了以国家宏观调控为指导，市场调节为基础，企业自主决定的分配运行机制。

（二）在企业分配机制转变的同时，国家对企业分配的宏观调控方式也发生了重大变化

首先，国家与企业的分配关系已由过去对企业的“统包统配”的直接调控向控制总量与增量的间接调控转变。同时，依据岗位劳动测评结果、企业经济效益及资金负担能力合理调控增量，力求总供给与总需求平衡。在调控形式上，从过去单纯的行政调控手段转变为以经济、法律调控手段为主，辅之以必要的行政手段等综合并用的调控体系。通过税收、最低工资保障、企业工资指导线、劳动力市场工资指导价位、总额申报等综合制度和政策对企业分配进行调节，使政府的宏观调控体系灵活、有效，推动了社会经济的协调发展。

其次，分配的功能发生了深刻的变化。我国改革的目标是建立社会主义市场经济体制，要求打破原来的行政等级制度，发挥市场机制对分配的调节作用，承认鉴于资源稀缺性而对生产要素投入的保护和对其贡献的激励。这样，原来的福利型配给机制就要被市场型报酬机制所代替。市场型报酬机制，即是在两个平等的主体之间，使用要素者向提供要素者根据要素在可分配成果中的贡献或要素的市场“价格”支付报酬。生产要素的贡献是确定各种收入份额的依据，这种报酬机制不仅激励要素投入者更多地投入的积极性，而且激励要素使用者节约的积极性，这样，

分配的功能从单纯调节福利变为以促进效率提高为主，同时兼顾调节福利。

（三）分配原则向多元化、市场化方向发展，以按劳分配为主的多元化分配格局正在形成

在传统的计划经济条件下，与单一的所有制结构相适应，按劳分配是公有制企业唯一的分配原则。改革开放以后，随着国民经济市场化程度不断提高，生产要素逐渐进入分配领域，以公有制为主体，多种经济成分共同发展的基本经济制度逐步确立，公有制的实现形式日益多样化，促使公有制企业由过去的单一按劳分配向多种分配原则转变，形成了以按劳分配为主，多种分配方式为补充；效率优先，兼顾公平；按劳分配与按生产要素分配相结合等多种分配原则并存的态势。从调查情况看，改制后企业生产要素参与分配的情况大致有以下几个方面：一是职工作为企业的股东可以参与按资分配而获得股息、红利。二是作为生产要素的技术可以直接参与企业收入分配。如，有些企业对主要技术人员和有突出贡献职工配送一定数量的股票。三是把按劳分红与按股分红结合起来，或者将集体股量化到个人，但股份不能转让、出售或带走，年终分红时，量化部分实行按劳分红。四是作为生产要素的管理已参与企业收益分配。如部分企业试行的年薪制既体现了按劳分配的基本原则，也反映了按生产要素分配的基本要求。

（四）分配主体由一元化向多元化转变

与传统计划经济体制相适应，改革前河南省国有企业分配完全由政府计划包下来，国家成为分配的唯一主体，企业及其职工只是被动地参与企业的分配。利改税和分税制改革措施在全省普遍实施后，国有企业改革开始由外部分配形改革向内部分配形改革转变，以企业内部分配为主的改革特点充分呈现出来。在社会主义市场经济条件下，企业内部分配实质是企业自主权及劳动者权益在分配领域里的实现。这必然要求企业及其职工成为企业分配中不可或缺的主体。由此，企业分配主体呈现出多元化的发展格局，即由过去的国家单一主体向国家、地方政府、企业等多元主体转化，其中企业已成为最基本的分配主体。

（五）居民收入普遍增加，生活水平显著提高

河南省 2002 年全年城镇居民人均可支配收入 6245.40, 按可比口径计算, 比上年实际增长 14.2%, 是 1980 年 341.6 元的 18.30 倍, 农村居民人均可支配收入 2215.74 元, 比上年增长 5.1%, 是 1980 年 328.78 元的 6.74 倍。

由于在国有企业内部的工资分配中逐步引入了市场机制与竞争机制, 实行职工工资总额与企业经济效益挂钩, 企业有了一定的分配自主权, 从而调动了劳动者的生产积极性, 既推动了企业生产力的发展, 也促进了职工生活水平的显著提高。(见表 1、2)

表 1 历年职工工资指数福利费用表

	工资总额	国有单位	平均工资 (元)	国有单位	平均工资 指数	福利费用
1990	1238636	1025211	1825	1997	112.5	207630
1995	3477035	2841666	4344	4677	103.9	305640
1998	4310088	2997627	5781	6204	120.4	331755
2000	4956622	3383893	6930	7453	114.1	304048
2001	5533999	3819163	7916	8573	114.2	307249

表 2 2001 年国有独资公司从业人员劳动报酬

单位: 万元

	单位数	工业总产值	全部从业人员 年平均人数	从业人员劳动 报酬
亏损企业	867	3704612	588983	359648
中央企业	188	3112906	302471	466662
地方企业	2668	12215811	1653868	1187968

(六) 按劳分配的实现形式日趋多样化

为了打破传统体制下等级工资制的束缚, 克服企业存在的严重平均主义弊端, 党的十一届三中全会以后, 我省开始了企业工资分配制度改革。企业可以根据自身情况, 在核定的工资总额和政策要求条件内确定灵活的工资分配方式, 从工资加奖金到实行计时工资、计件工资、岗位工资、效益工资等, 使按劳分配的实现形式不断向多元化的趋势发展。目前全省已经产生了以岗位定额工资为主, 奖金、津贴或补贴为辅的多种按劳分配实现形式。股份合作制当中的按劳分红以及在全省试行并推广的年薪制也可视为按劳分配的一种特殊实现形式。

河南省是 1996 年正式开始在全省范围内进行国有企业年薪制试点工作的，截至 1998 年，全省共有 107 家国有企业实行了年薪制。由于处于试点阶段，因此经营者年薪制试行标准和办法全国并未统一。国家劳动部、经贸委、财政部于 94 年制定了一个《国有企业经营者年薪制试行办法》，但由于各方面争议太大而未能出台。以后各地都是根据自己的实际情况制定本地区的试行办法。

目前，我省实行年薪制的国有企业都是按照河南省委组织部、企业工作委员会、经贸委、财政厅联合颁发的豫企发（2001）5 号文件《关于在部分省管企业试行经营者年薪制的意见》中的相关内容实施的。其中摘选主要内容如下：四、企业经营者年薪的构成：企业法定代表人年薪由基本年薪与浮动年薪构成。年销售收入和资产总额均在 50 亿元以上的企业法定代表人，其基本年薪为本企业当年在岗职工平均工资的 6-8 倍；二项指标均在 30-50 亿元的企业法定代表人，其基本年薪为本企业当年在岗职工平均工资的 5-7 倍，由此递减。资产增（减）值率同期相比，每增（减）1 个百分点，计得基本年薪增（减）10%。浮动年薪：超额完成年度实现利润责任指标在 1000 万元以内的，按 0.3-0.4% 提取；超额完成年度实现利润责任指标在 1000 万元以上部分的，按 0.2-0.3% 提取，净资产利润率每高（低）于省内行业平均水平 1 个百分点，计得浮动年薪增（减）10%。企业党委书记、总经理年薪标准按法定代表人年薪数额的 85-95% 确定；其他高层经营管理人员的年薪标准，根据岗位责任、工作成绩、努力程度等不同，分别按法定代表人年薪数额的 40-80% 确定。五、制定年度经济责任考核指标：综合考核指标主要是实现利润、净资产收益率、资产保值增值额和资产保值增值率。分类考核指标由各企业根据实际情况拟定方案，报省经贸委、财政厅审定。七、年薪的支付与管理：企业经营管理人员的基本年薪分月预付，年度统一结算，多退少补。实行年薪制企业的经营管理人员，要缴纳一定比例的责任风险金。每一年的责任风险金为基本年薪的 30%，年终按照完成当年经济责任目标情况进行清结。浮动年薪 20 万元以内的部分按 50%、超过 20 万元以上的部分按 30% 以现金形式支付给经营者。企业法定代表人每年计得年薪中支付的现金部分不得超过本企业在岗职工当年平均工资的 15

倍，经营效绩特别突出的可以再多付一些，但最高也不能超过 20 倍。企业经营者计得年薪除支付现金以外的其余部分，在经营者任期届满后，依据考核和审计结果，予以退还或抵扣。经营者收入按月平均超过个人所得税起征点部分，由财务部门按规定代扣代缴个人所得税。企业没有完成经济责任目标的浮动年薪为负值，按扣罚责任风险金、基本年薪的顺序扣减，最多减至本人基本年薪的 40%。企业出现重大责任事故的，酌情对经营者处以年薪总额 10-60% 的经济处罚。发现经营者损公肥私、恶意经营、弄虚作假等情况时，应酌情没收其责任风险金及浮动年薪，构成犯罪的应依法追究其刑事责任。

第一批实行年薪制试点的企业有：河南安彩集团有限责任公司，安阳钢铁集团有限责任公司，鹤壁煤业集团有限责任公司，河南省大化集团有限责任公司，洛阳铜加工集团有限责任公司，洛阳单晶硅有限责任公司和中国河南国际经济技术合作公司。

2001 年，洛阳市新安电力集团、洛耐集团、白马集团，一拖集团公司、精密机床厂、洛玻集团、明花集团 7 家企业作为年薪制试点企业、以实现利润为主目标，总资产收益率、资产保值增值率、销售利润率、成本费用利润率四项指标为副目标，对企业经营者进行考核。根据考核情况，实际发放年薪新安电力集团达到了最高 28 万多元，精密机床厂最低为 3 万多元，对企业经营者起到了很好的激励作用，也对完成全年的扭亏增盈目标起到了很大的促进作用。（见表 3）

表 3 2001 年年薪制试点企业年薪兑现情况表

企业名称	基本年薪	浮动年薪 (奖励年薪)	应发年薪	应交风险抵押金	实际发放年薪
新安电力集团	119472	238928	348392	71678	286714
洛耐集团	51600	70000	121600	21000	100600
洛阳白马集团	63251	没完成副标，不计发浮动年薪	63251	--	63251
一拖集团公司	85590	没完成副标，不计发浮动年薪	85590	--	85590
洛阳精密机床厂	25009	11111	36120	3333	32787

洛玻集团	没有完成主标，不再计发年薪，按实行年薪制前的原工资水平发放
洛阳明花集团	

现在，河南省、市有关部门对上述文件的相关内容，根据形势发展的需要，又作了相应修改、补充，以便使年薪制搞的更好。

二、国有企业分配制度改革的历史回顾

改革开放以前，我国实行高度集中的计划经济体制，在所有制方面，实行比较单一的公有制经济，与此相适应的分配方式是单一的按劳分配方式，国有企业实行按劳分配的具体形式是工资制，完全由国家计划调节，企业几乎没有什么分配自主权，职工劳动报酬同本企业经济效益状况和个人劳动贡献脱节，职工收入分配中普遍存在平均主义现象。

1979年开始的经济体制改革，其基本取向是由产品经济向商品经济、由计划经济体制向市场经济体制转化。与此相适应的分配制度改革，大致也经历了以下几个阶段：

（一）试行企业基金办法

1978年11月，国务院批准财政部《关于国营企业试行企业基金的规定》，规定企业在完成国家计划指标和供货合同以后，可按职工全员工资总额的5%提取企业基金；没有完成的，予以扣减一定的提取比例，主管部门和企业还可以从超计划利润中提取一定比例的企业基金，提取的基金主要用于职工福利和发展生产。

（二）试行利润留成和盈亏包干制度

1979年7月，国务院颁发了关于扩大企业自主权试点的5个文件，规定试点企业可以实行全额利润留成，用利润留成建立生产发展基金，职工福利基金、企业奖励基金。实行利润留成后，原来从成本列支的福利基金，奖励基金改为利润留成中开支，不得再从成本中开支。

利润留成办法扩大了企业的自主权，并使职工的物质福利随企业经营效果的好坏而增减，克服了按工资总额提取福利、奖金的平均主义做法的弊病。

1981年1月，将定额利润留成办法改为基数利润留成加增长利润留成办法。企业当年利润高于上年的，其中上年利润部分（即基数）按核定的比例提取基数利润留成，其超过部分按国家规定的统一比例提取增

长利润留成；同时还扩大了增长利润留成的比例。修改利润留成办法，更好地体现了鼓励增产增收，多超多奖的精神。在实行利润留成办法的同时，还实行了上交利润包干、超收分成留用、亏损补贴包干、减亏分成留用等盈亏包干办法。

（三）实行两步利改税

为了克服利润留成办法和包干办法的局限性，稳定国家与企业的关系，进一步发挥税收的调节作用，使企业逐步做到“独立经营，自负盈亏”，国务院决定“六五”期间除少数企业外，全面实行利改税，这项工作分两步进行，1983年6月实行第一步利改税，基本内容是税利并存。对有盈利的国营大中型企业均根据实现的利润，按55%的税率交纳所得税，税后利润一部分上交国家，一部分按照国家核定的留利水平留给企业。对有盈利的国营小型企业，根据实现利润，按照8级超额累进税率交纳所得税；交税后，由企业自负盈亏，国家不再拨款。对税后留利较多的企业，国家可收取一定的承包费，或由企业按固定数额上交一部分利润。

税后利润在扣除企业合理留用的基础上，再分别不同企业，按照固定比例、定额包干、递增包干和调节税这四种形式上交。

1984年10月，开始第二步利改税，主要内容是由税利并存过渡到完全以税代利，国营企业上交国家财政的收入，改为征收所得税和调节税，税后利润由企业自主安排使用，基本做法是，盈利的国营大中型企业仍按55%的比例税率交纳所得税，国营小型企业按新的8级超额累进税交纳所得税；税后利润较多的国营企业，大中型企业上交调节税，税率按不同情况分别核定，小型企业由国家收取一定数额的承包费；允许企业在征收所得税前，从利润中归还拨借贷款，并按照还款利润提取职工福利基金和职工奖励基金。

（四）推行多种形式的承包经营责任制

1987年，国家在利改税基础上，普遍推行承包经营责任制，国营大中型企业对国家的承包范围是：上缴所得税、调节税、不能包产品税、增值税、营业税、资源税和其他各税，实行“包死基数、确保上交、超收多留、欠收自补”的原则，国营小型企业除租赁外，承包经营责任制

的主要形式有：上交利润递增包干；上交利润基数包干、超收分成；微利企业上交利润定额包干；亏损企业定额补贴包干或亏损补贴递减承包，减亏分成等。

1988 年七界人大一次会议通过《中华人民共和国全民所有制工业企业法》明确了全民所有制工业企业的法律地位。

1992 年 7 月国务院 103 号令发布的《全民所有制工业企业转换企业经营机制条例》。

1992 年十四大确定经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制。

（五）建立现代企业制度

1993 年 11 月十四届三中全会通过的《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》明确指出：“建立现代企业制度，是我国企业改革的方向”。

1993 年 12 月 29 日颁布，1994 年 7 月 1 日实施的《中华人民共和国公司法》为建立现代企业制度提供了法律依据。

1994 年 1 月 1 日开始实行分税制，为国有企业分配制度的改革创造了规范的制度环境。

1995 年国务院提出：“抓大放小”的方针。

1997 年党的十五大提出，把按劳分配与按生产要素分配结合起来。

1999 年 9 月 22 日中共十五届四中全会通过《中共中央关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》。决定从战略上调整国有经济布局，推进国有企业战略性改组，建立和完善规范的现代企业制度。

2001 年，国务院通过《十五计划和 2010 年国民经济发展纲要》。

2003 年 3 月十界人大一次会议，批准了国务院机构改革方案，撤消了国家经济委员会，成立了国有资产管理委员会、商务部。

至此，国有企业分配制度改革的主要方面，即国家与企业的分配关系在制度上已基本理顺，同时为国有企业分配制度改革的第二方面内容，即企业内部分配制度改革提供了前提。

（六）企业内部分配制度改革

企业内部分配制度改革与国家同国有企业的分配制度改革是同步进

行的。

改革以前，中国一直实行“高积累，低消费”政策，职工工资被长期冻结，近 30 年间，平均每年仅增长 0.37%。1979 年以后，国家进行了工资改革，1983 年以前，主要是调整工资，1983 年以后，国家对工资制度进行了全面改革，1985 年开始实行了企业工资总额与经济效益挂钩、浮动，取消了国家对工资的直接控制。

企业内部工人实行了技术等级工资制或岗位工资制，企业职工实行职务等级工资制。包括计时工资、计件工资、超额工资。加班工资、各种奖金、补贴，除标准工资收入外，还出现了工资外收入。

1992 年上海市率先开始年薪制试点。1993 年起年薪制逐渐在全国各地试行。到 2001 年底共有 7400 家企业实行了年薪制。

1994 年前后开始推行员工持股（缩写 ESOP），允许员工入股，出现了以股息、红利等形式进行的分配。对公司主要领导实行股票期权（缩写 ESO），使其贡献与企业的长期利益联系起来。

2001 年底，全国有 26 个省、自治区、直辖市开展了工资指导线试点，1 万多家企业开展了工资集体协商试点，88 个大中城市开展了劳动力市场工资指导价位制度试点。

十六大召开以后，有些企业出现了按资本、技术、管理、信息等生产要素按贡献参与分配的形式，形成了除工资以外多种形式的收入。

三、我省国有企业分配制度改革存在的问题

改革开放 20 多年以来，我国国有企业创造的利润不断增加，企业个人收入水平也有明显提高。但是，分配中的问题也暴露很多，包括分配没有分层次、结构，分配的效益、效率基础没打牢，分配方式仍然比较单一，分配的激励、约束力不强，工资分配的结构不尽合理，分配的依据不够科学，分配的显性和隐性收入差距过大等等。由于这些问题的存在，使国有企业分配在鼓励竞争、激励发展和监督约束方面没有取得显著效果。

（一）国有企业分配机制尚存在一些问题

1、分配制度改革滞后于市场经济的发展。推进国有企业改革的一项极其重要的工作，就是要促进国有企业三项制度(劳动、人事、分配制度)

改革到位。深化国有企业三项制度改革，建立管理人员能上能下、职工依法能进能出、收入分配能增能减的人事、劳动、分配制度，是现代企业制度的重要环节。目前我省的多数国有企业在三项制度改革中，分配制度改革滞后，一些企业虽然建立了现代企业制度，但在分配方面仍然没有彻底克服平均主义的弊端，各生产要素（包括劳动）大量投入后，其资源不能达到有效的配置、利用、再生，其价值得不到市场承认，产生了巨额亏损，企业无钱购买先进设备、技术及专利等，有的企业没钱偿还银行贷款，长达 4-5 年没钱给员工发全额工资和奖金，造成投入越多，则成本越高、浪费越大的现象，导致没钱分配，缺乏竞争力，从而在实际上无法真正体现按劳分配和按生产要素分配；生产力的稀缺要素资本、技术、企业家才能供给不足等因素引起的领导和员工动力不足，影响了企业竞争力；而某些像许继这样的企业在三项制度改革中，用有效的分配激励方式，使企业充满竞争力。初次分配注重效率功能不只是为了提高劳动效率，更主要的是提高资源配置效率，不只是刺激劳动的投入，更主要的是刺激资本、技术、企业家管理能力等要素积极投入到生产力发展过程中去。

在企业经营者报酬设计方面忽视了经营者的个人利益，表现为经营者报酬偏低和未与经营绩效挂钩，出现了“59 岁现象”，红塔山集团公司董事长褚时健一案最具代表性。玉溪卷烟厂曾经是滇南偏僻之地一家很不起眼的企业，1977 年褚时健担任厂长后励精图治，使红塔山成为中国的第一品牌（1998 年，“红塔山”品牌价值 386 亿元），玉溪卷烟厂为国家和云南省创造了成千上万亿的税利，而在 1997 年 7 月 10 日，褚时健被逮捕。1999 年 1 月 9 日，褚时健以犯贪污罪和巨额财产来源不明罪，被判处无期徒刑，剥夺政治权利终身。在任职期间，他领导的玉溪卷烟厂为国家和地方上缴利税总额 800 亿元，其个人全部收入约 80 万元，两者之比是 100000 比 1，即企业每创造 1 亿元的利税，褚时健的个人收入仅 1000 元，显性收入偏低，激励不到位，加之监督约束不力，褚时健开始利用职权贪污受贿，这位为国家做出重大贡献的企业家最终以入狱结束了自己曾经辉煌的生命之旅，晚年英名不保。不光是企业领导者出现“59 岁现象”，企业职工下岗人数也有增加，收入下降，职工不关心企业