

市场经济与劳动管理丛书

工资经济效益 和效益工资

练 岑 等著

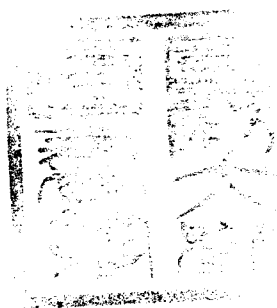
中国劳动出版社



市场经济与劳动管理丛书
国家社会科学基金资助研究项目

工资经济效益和效益工资

练 岑等著



中国劳动出版社

(京)登字 114 号

工资经济效益和效益工资

中国劳动出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号)

练 岑等著

责任编辑 余炳荣

保定航天印刷厂印刷

850×1168 毫米 32 开本 10.625 印张 276 千字

1993 年 9 月北京第 1 版 1993 年 9 月北京第 1 次印刷

印数:5000 册

ISBN 7-5045-1341-5/F·208

定价:7.50 元

内 容 简 介

本书是“八五”国家社科基金资助研究项目的成果，是第一部论述企业工资效益问题的专著。它通过本课题的研究分析，提出改革企业工资制度、工资形式、工资体制的目标是实现工资与效益平衡的新论，为企业工资总量的确定、宏观工资水平的预测提供了科学依据，为提高工资经济效益，适应向社会主义市场经济转换需要提出了很值得重视的途径。

本书是从事经济管理，特别是劳动工资管理的实际工作者、理论工作者、教师、学生和关心工资改革问题读者的有益读物。

序

我国要逐步建立社会主义市场经济体制，要转换企业经营机制，使企业参与市场竞争，发工资不计效益不行了，效益增长不提高职工工资也行不通了。我国工资改革的出路，就在于实现工资和效益的统一，坚持在效益增长的基础上大胆地提高职工工资水平，走高效益高工资的道路。

工资经济效益问题，是个理论问题，也是个非常重要的实践问题。工资经济效益的好坏，直接关系到国民经济发展的快慢，关系着人民生活能否得到改善，应当引起人们的高度重视。

长期以来，在我国，工资往往被看作是获得收入的形式，是被动的分配问题，人们只重视它的保障作用，而不重视它的激励职能。

50年代末期以前，工资的物质鼓励作用比较受重视，因而工资的经济效益较好，对国民经济的发展起了较好的促进作用。但此后由于1958年的冒进和十年“文化大革命”极左路线的影响，按劳分配原则遭到了严重破坏，在增加工资时就偏离了按劳分配原则，要么是搞“普调”，人人工资浮动一级，或者增加同一个绝对额，要么是平均发放奖金、补贴，使奖金补贴形成了“附加工资”，结果造成职工收入增加不少，但职工收入中能鼓励职工积极劳动的成分却越来越少，因此工资经济效益很差。这种做法，虽然不断遭到抨击，但时至今日，犹未制止，甚至与日俱增。这不能不引起我们的高度重视。

1992年初，邓小平同志视察南方发表了重要谈话。尔后党的十四大提出我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制，进一步明确了在分配制度上实行以按劳分配为主体，其它分配方式为补充，兼顾效率与公平的原则。在这种情况下工资经济

效益问题尖锐地提出来了。因此，研究工资经济效益问题，在当前具有十分迫切的实际意义。

研究工资经济效益就要承认工资是成本，是投入，就要按照投入—产出的理论弄清工资与经济效益的辩证关系，寻求能够较好地体现按劳分配原则的具体的分配形式和分配制度，更好地发挥工资的激励作用和经济杠杆作用，调动广大职工的劳动积极性，促进国民经济的发展。

摆在我们面前的这部工资问题的新作是我国第一部专门论述工资经济效益的著作。尽管其论述的深度和广度还未能尽如人意，但我深信它必将引起各界对工资经济效益的重视，必将有助于国人的工资经济效益意识的增强，有益于企业提高工资经济效益途径的开辟，有利于我国效益工资机制的建立，从而更好地促进社会主义生产力的发展、综合国力的增强和人民生活水平的提高。

李唯一

1993年7月

目 录

第一编 总 论

第一章 工资经济效益理论	(2)
第一节 工资的二重性	(2)
第二节 工资水平新解	(11)
第三节 工资功能新论	(17)
第四节 工资经济效益的比较方法	(19)
第二章 工资和经济效益的数量关系	(23)
第一节 工效统一论	(23)
第二节 工资的经济效益量	(26)
第三节 经济效益的工资量	(32)
第四节 我国职工效益工资量的预测	(45)
第三章 提高工资经济效益的途径	(50)
第一节 工资的效益投入	(50)
第二节 增加工资带来的劳动量	(51)
第三节 增加劳动产出量	(57)
第四节 健全工资效益的动力机制	(59)

第二编 行业工资经济效益

第四章 行业工资经济效益研究	(63)
第一节 我国工业工资经济效益状况的分析	(63)
第二节 我国工业内部行业工资经济效益的分析	(68)
第三节 预算内工业企业与其他行业的综合比较	(73)
第四节 行业工资经济效益的国际比较	(77)
第五节 我国行业工资经济效益存在的问题及其对策	(82)

附 2—1 轻工业工资经济效益研究	(89)
附 2—2 建材工业企业工资经济效益研究	(97)
附 2—3 中国石化总公司工资经济效益研究	(104)

第三编 地区工资经济效益

第五章 我国地区工资效益比较

第一节 我国地区工资效益概况	(114)
第二节 影响地区工资经济效益的主要因素	(118)
第三节 构筑我国地区间合理的工资关系	(125)
第四节 提高各地区工资效益的对策	(127)
附 3—1 北京市工资经济效益的历史、现状和对策	(130)
附 3—2 天津市工业企业工资经济效益分析	(140)
附 3—3 上海工资经济效益研究	(148)
附 3—4 河北省工资经济效益研究	(155)
附 3—5 内蒙古自治区工资经济效益研究	(172)
附 3—6 江苏省工资经济效益研究	(185)
附 3—7 安徽省工资经济效益研究	(193)
附 3—8 福建省工资经济效益研究	(212)
附 3—9 河南省工资经济效益研究	(232)
附 3—10 湖北省工资经济效益研究	(254)
附 3—11 云南省工资经济效益研究	(264)

第四编 企业工资经济效益

第六章 企业工资经济效益问题研究	(270)
第一节 企业工资与经济效益之间的关系	(270)
第二节 企业工资经济效益情况及问题	(272)
第三节 建立工资效益机制的基本对策	(279)
附 4—1 唐钢工资经济效益研究	(285)
附 4—2 石钢工资经济效益研究	(292)
附 4—3 武汉建筑机械厂工资经济效益调查	(296)

附 4—4	周口味精厂的“工资目标分配法”	(301)
附 4—5	乐山造纸厂的“自主分配，国家征税”分配办法	(308)
附 4—6	东方汽轮机厂的岗位技能系数增资模式	(313)
附 4—7	博山水泥厂的“规范化工作法”	(319)
附 4—8	新乡市企业的“竞争晋档，累计升级”增薪法	(324)

后 记

第一编 总 论

我国的经济是速度效益型的经济，低效益阻碍着我国经济的发展，危害着我国人民，是我国经济建设中的老大难问题。走出低效益的狭谷涉及到各个方面，人们提出提高能源的经济效益、设备的经济效益、资金的经济效益，工资有没有经济效益问题？我国工资经济效益状况如何？提高我国经济效益，工资有何作为？探讨这些问题是本书的根本宗旨。

工资经济效益是个一般的概念。社会主义工资有经济效益问题，资本主义工资也有。在旧的经济体制下，不是没有工资的经济效益问题，而是人们忽视工资的经济效益。社会主义市场经济体制逐步形成，工资经济效益问题鲜明地表现出来了。树立工资的效益观念，以工资效益为依据设计工资体制，大力提高工资的经济效益，这已经成为人们的迫切要求。

第一章 工资经济效益理论

第一节 工资的二重性

工资经济效益概念能不能成立这是我们要首先探讨的问题。直观地看，工资形成职工的收入。工资多少也就是收入高低。从经济关系看，工资属于分配方式，是人们获得收入的形式。从经济整体上说，工资属于国民收入。工资和剩余价值是国民收入（净产值）的组成部分。工资的收入属性，人所共识。

工资是投入。人们以工资形式获得收入，另一端则以工资形式支付。收入和支付是同一过程的两方面。工资支付也就是工资投入。工资投入是资金投入的特定形式，是投入活劳动这种生产要素的货币表现。从经济学的角度看，工资是产品成本价值的重要组成部分。生产资料价值转移和工资是产品成本的经济内容。这是经济学常识。

否认工资的成本性质是我国经济体制改革中出现的特殊现象。在利润留成、利改税和经营承包责任制中，企业承包税利是以现实税利多少为基础，利大利小，盈利亏损，国家予以承认，作为确定企业和国家分配关系的基数，如利润递增包干，定死基数，超收分成，亏损包干，超亏不补等。新增工资、价格补贴不准进成本。如果新增工资和补贴进成本，减少了利润，压低了利润承包基数，职工工资增加，那末以工资为基数的各种提取如福利费、退休费等也相应增加。如果企业税利能够科学地确定，全部工资进成本也就不成问题了，并可采用人工成本概念。

以上分析可以看出，同样是工资，加剩余价值组成国民收入，

表现为劳动者的收入；同样是工资，加物耗价值组成产品成本，表示生产要素的投入。这是工资二重性在经济学上的证明。

工资经济效益是工资二重性的统一。工资既然是成本，是投入，也就有个产出问题，有个投入效益问题。假如投入能源要求获得效益，投入资金要求获得效益，投入工资就更要求产生效益。说工资是收入，但收入的来源是产出。工资属于国民收入也源于国民收入。投入工资不创造国民收入（净产值），工资成为无源之水，无本之木。工资投入要求经济效益，工资收入源于经济效益，工资经济效益是工资二重性联系的中介，运行的前提，发展的基础。工资的经济效益是支付一定量工资生产出多少产品，创造和实现多少价值，它反映投入工资和带来经济效益的关系。在一些场合，如教育、党务、文艺等领域，投入工资产生效益，但并不产生经济效益。在这里可称工资效益。但工资经济效益是大量的、根本的，一般仍称工资经济效益。

在论证工资经济效益时，必须把工资和货币区分开来。货币本身不能产生经济效益，在市场经济条件下，货币转化为工资，工资成为劳动的货币表现。工资是劳动的代名词。工资投入意味着劳动投入。劳动是经济效益的泉源，是各种物质资料的经济效益的“酵母”。正因为劳动和经济效益有这种密切的联系，工资的经济效益不仅是存在的，而且是重要的。工资经济效益和物质的经济效益不是并列的，工资的经济效益更具有根本性。提高工资经济效益关联着各种物质要素的经济效益；各种物质资料经济效益的提高包含在工资效益之内。

工资在能力和动力两方面促进劳动。从劳动者能力方面说，工资不仅包括劳动者的生存资料，还包括劳动者的享受资料和发展资料。工资为劳动者成长和全面发展提供物质条件。正因为工资关系着劳动者的生存和发展，工资是激励劳动者积极劳动的根本动力。

工资的经济效益，当然包括工资提高经济效益的重要作用。但

生产的物质条件，劳动对象和劳动资料也是经济效益的源泉。是否有必要区分工资的经济效益和其他物质条件的经济效益呢？从主导方面说，我们看重的是工资和效益的数量关系。经济效益决定工资水平，在不同场合其作用是有区别的，在班组内，在企业间，在地区间，在国际间各不相同。在按劳分配规律作用的范围内，生产的物质条件带来的经济效益不应成为决定劳动者工资多少的因素，即所谓排除“非劳因素”。在市场经济条件下，商品的市场价格是统一的，市场并不考虑某种商品是谁生产的，是怎样生产的。根据价值规律非劳因素也应带来收益。先进的技术装备、优越的资源条件，为商品生产者带来好处，在国际间更是如此。科威特丰富的石油资源，使其国民的收入水平成为世界各国之最。随着我国社会主义市场经济的形成，经济效益对工资水平的决定作用更加明显。

工资经济效益是人类社会一般的经济关系。马克思说，“如果我们把工资归结为它的一般基础”，则工资是“工人本人劳动产品中加入工人个人消费的部分^①”。工人获得工资必须把产品生产出来。一般地说，国民经济平衡可以归结为生产和消费的平衡。工资代表一定量的生活资料，劳动者消费生活资料也必须生产出生活资料，坐吃山空将导致社会的衰退。

我国百元工资的实物量呈下降趋势。以顶吹转炉炼钢为例，百元工资可炼钢：1965年51吨，1978年80吨，1985年51吨，1990年19吨。原煤生产，百元工资产煤量：1957年38吨，1978年35吨，1985年21吨，1990年13吨。当然，80年代工资增长受物价影响，扣除物价因素，工资带来的实物量也是下降的。按实际工资水平计，1990年，支付百元工资，产钢44吨，产煤32吨，都低于过去的水平。

工资经济效益是按劳分配规律的根本要求。按劳分配，顾名

^① 马克思：《资本论》第3卷，人民出版社1975年版第990页。

思义，必须投入劳动才能参与分配。支付工资不能带来劳动，这是违背按劳分配规律的。按劳分配的“劳”必须是有效劳动。根据马克思劳动价值论，价值的实体是劳动，劳动是价值的唯一源泉。劳动创造价值的前提是，劳动必须是有效劳动。马克思说：“如果物没有用，那末其中包含的劳动也就没有用，不能算作劳动，因此不形成价值^①”。人们获得收入必须参加劳动，做出贡献。按劳分配要求工资、劳动、效益三位一体，劳动延续，效益提高，工资增长，循环上升。假如投放一定量工资没有带来相应的劳动和效益，那也等于说，投入劳动，做出效益，没有获得相应的工资。劳酬不符、劳酬背离是违背按劳分配原则的。

我国职工工资能升不能降，标准工资成了职工的“特权”。拿钱不出工，出工不出力，出力不出活工资照发。效益下降，工资不减甚至增加，滥发钱物的现象日益严重。50年代提倡“劳动不计报酬”，演变为现在的“报酬不计劳动”。工资和效益背离的现象不能再继续下去了。

在社会主义市场经济条件下，工资的经济效益问题更尖锐地表现出来了。工资投入带来的劳动和效益低于社会一般水平，企业商品工资成本上升，价高难以销售，价低盈利减少甚至亏损。从经济体制改革的方向看，即实现社会主义市场经济体制，无论国有企业，还是股份制企业，除极少数企业外都不能指望国家补亏。在市场竞争中，企业工资经济效益高，则兴旺发达；企业工资经济效益低，则衰落破产。

国有企业工资经济效益普遍下降，甚至很先进的企业也是如此，工资经济效益上升的企业是凤毛麟角。某企业百元工资带来的利税，1985年为4.5元，1989年为4.2元，下降7%。某企业百元工资带来的税利，1985年为2.62元，1990年为1.42元，下降45.8%。某企业百元工资的铝锭产量，1985年0.86吨，1989年

^① 马克思：《资本论》第1卷，人民出版社1975年版第54页。

0.43吨,下降50%。某企业百元工资的标准产量,1980年28吨,1985年18吨,1990年12吨,1981~1990年下降52%。这类事例不胜枚举。企业工资经济效益下降有很多客观因素,其中主要是价格因素。但下降幅度如此之大,亏损如此严重,不能说其中没有主观因素。太原橡胶厂1989年实施劳动工资制度配套改革,推行“全方位岗位工资制”和计件工资制,调动了广大职工的劳动积极性,工资经济效益有较大提高。改革前三年,1986~1988年平均工资产值率28.33元,工资净产值率7.33元,工资利税率5.84元。改革后三年1989~1991年平均工资产值率31.12元,工资净产值率14.41元,工资税利率7.4元,分别提高9.8%、99.3%、26.7%^①。周口味精厂推行“工资目标分配法”,对提高工资经济效益也有巨大的推动作用。该厂每元工资创利税:1983年1.98元,1985年3.49元,1990年5.61元,1991年6.29元;每元工资生产味精:1983年7.44吨,1985年15.79吨,1990年23.13吨,1991年23.24吨。事在人为,在市场经济条件下,强调客观不行了,只有发挥主动性、创造性,克服困难,才能经得起市场的风浪。

在市场经济条件下,工资的支付也就是货币的投放,从而增加消费需求;工资产生效益,通过劳动生产出更多的商品,投放市场,增加社会供给。承认和强调工资的经济效益,增加工资的经济效益,才能实现工资水平增长,商品供求平衡,市场稳定。工资增长,效益下降将导致物价上涨。

1952年国民收入589亿元,工资总额68.3亿元,工资产值率8.62元,1957年国民收入908亿元,工资总额190.8亿元,工资产值率下降到4.76元,比1952年下降41.9%。由于国民收入有非职工劳动创造部分,用国民收入计量工资经济效益要考虑社会劳动者的结构变化。1952年职工占社会劳动者的比重7.7%,1957

^① 印仁炽(化工部劳动安全司)提供的资料。

年上升到13.1%。这说明,1952年比1957年有较大比重的非职工创造国民收入,工资经济效益大有劳动力结构因素所致。如果排除这一因素,1952年工资产值率为5.13元。工资经济效益仅下降7.2%。采用同一口径,工业职工创造的国民收入和工业职工工资总额相比,1952年每元工资带来国民收入3.58元,1957年3.78元,工资经济效益上升5.6%^①。这期间,职工工资总额增长1.79倍,职工工资水平增长27.9%。职工生活费用价格指数仅增长9.6%。这种好的经济形势是经济效益大幅度增长的结果。这期间国民收入平均每年增长8.9%^②。

1965年国民收入1387亿元,工资总额282.3亿元,工资产值率4.91元,比1957年略高3.2%。当年职工人数占社会劳动者人数的比重17.3%,高于1957年4.2个百分点。如果排除劳动力结构的影响,1965年的工资产值率为6.48元,比1957年提高36.1%。用工业职工劳动创造的国民收入计量,1965年工业职工工资产值率为4.8元,比1957年提高27%。这期间工资经济效益的提高是工资水平降低造成的。1965年职工工资水平590元,比1957年降低5.4%。职工生活费用价格指数平均每年增长1.2%,职工实际工资水平下降13.4%。1960年以后,进入3年经济困难时期,1962年,职工工资经济效益,用国民收入计量为3.63元,比1957年下降23.7%。工业职工工资经济效益,用同口径净产值计量为2.92元,比1957年下降22.8%。到1965年,工资经济效益才基本上恢复到1957年的水平。

1978年,国民收入3010亿元,工资总额568.9亿元,工资产值率5.29元,比1965年提高7.7%。当年职工人数占社会劳动者人数的比重23.7%,高于1965年6.5个百分点。排除劳动力结构

① 《中国工业经济统计年鉴》(1991),中国统计出版社1991年版,第64页、26页。这里根据这两页的数字计算所得。

② 《中国统计年鉴》(1991),中国统计出版社1991年版,第32页、119页、130页。这里根据这几页数字计算所得。

的影响，1978年工资产值率为7.25元；比1965年提高47.7%。同年，工业职工工资经济效益，用净产值计为5.25元，比1965年提高9.4%。这个13年是“左”的路线统治时期，国民收入和工资总额虽都是成倍增长，但效率低。同期，人口增加23720万人，增长32.7%，社会劳动者人数增加11482万人，增长40%，职工人数增加4534万人，增长91.3%。由于效率低导致工资低。职工工资水平13年提高4.2%，实际平均工资和1965年基本持平。工资经济效益提高是以职工工资水平停滞为代价的。低工资导致低物价。1965~1978年，职工生活费用价格指数仅增长4%。

1990年，国民收入14429亿元，职工工资总额2951.1亿元，工资产值率4.89元，比1978年下降7.6%。当年职工人数占社会劳动者人数的比例24.8%，比1978年高1.1个百分点。排除劳动力结构的影响，1990年的工资产值率5.25元，和1978年持平或略低。但是这12年，国民收入增加1万多亿元，增长3.8倍，职工工资总额增加2000多亿元，增长4.2倍，职工工资水平达到2140元，比1978年增加1525元，增长2.5倍。职工实际平均工资增长56.7%。总地说，这12年略微扭转了低工资低效益的局面，职工工资水平有较快的增长。从工资经济效益略微下降看，考虑到工资外滥发的奖金、津贴、补贴实物，职工收入增长是过快了。工业职工工资产值率1990年为4.6元，比1985年的4.97元下降6.3%。由于开放搞活，多种经济成分出现，个体劳动者、私营企业主、合资企业职工等社会各类人员收入普遍上升，职工收入少增也不现实。社会总收入增长，投资渠道不通畅，造成社会消费需求增长超过社会总供给，致使物价上涨。1978~1990年职工生活费用价格指数上涨1.22倍。

这12年包括两个五年计划时期，各时期情况又有很大区别。

“六五”时期工资经济效益呈上升趋势，1985年，工资产值率5.68元，高于1980年的4.77元。每元工资带来的国民生产总值，1985年6.19元，高于1980年的5.79元。工业职工工资净产值率