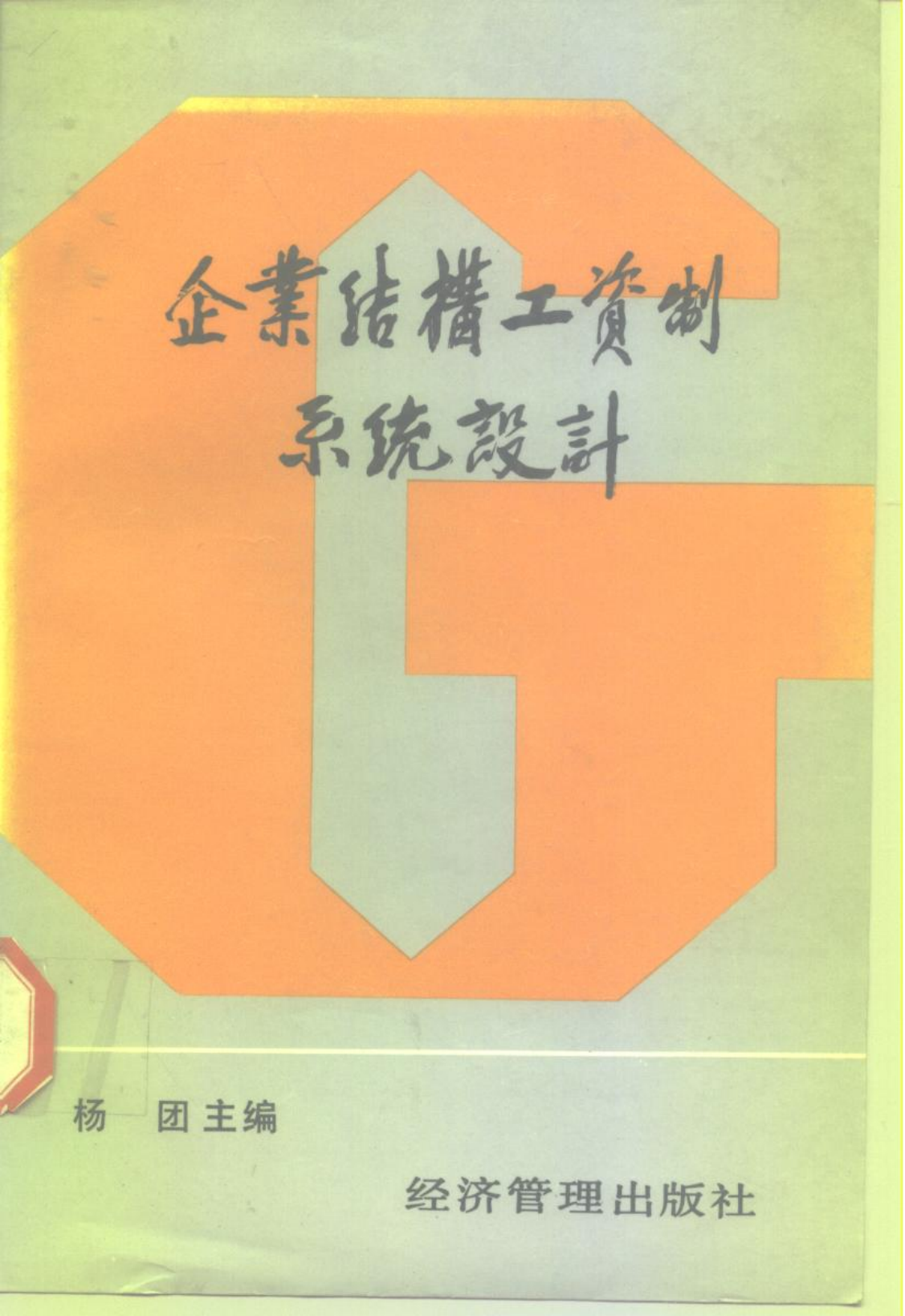




企業結構工資制 系統設計

楊 團 主 編

经济管理出版社

企业结构工资制系统设计

杨 团 主 编

经济管理出版社

责任编辑 徐小玫
责任校对 孟赤平
技术设计 赵惠民

企业结构工资制系统设计

杨 团 主 编

*

经济管理出版社出版

(北京阜外月坛北小街 2 号)

新华书店首都发行所总发行 各地新华书店经售

北京市革制品厂现代快速印刷服务部排版

房山燕南印刷厂印刷

*

850 × 1168 1/32 印张 9.25 229 千字

1988 年 5 月第一版 1988 年 5 月北京第一次印刷

印数: 1 ~ 31000 册

ISBN7 — 80025 — 055 — 5 / F · 45

定价 3.00 元

企業結構
工資制系
統設計

呂東
一九八八年一月

解放思想
大胆探索
实事求是
不拘一格

祝贺《企业结构要素
系统设计》出版

袁宝华

一九八二年春节

工資制度改革
的探索

高志全

八九年一月一日

序 一

马 洪

进一步完善承包制,是当前深化经济体制改革的一个重要任务。在承包中,能否将过去确定承包基数时单凭企业自身的纵向比较,改为行业内部相互比较来确定承包的基数比例,建立行业的横向比较尺度?如何使工资的增长与效益的增长相协调,有利于使企业形成一种合理发展、自我约束的工资机制?在这方面,北京市革制品厂厂长李久源、北京经济学院工经系副主任杨团两位年轻同志作了一些有益的探索,提出了一些值得重视的建议。

企业实行承包制,主要是通过强化企业的经营机制和利益机制,来影响企业的行为,调动企业家和全体职工的积极性,使企业充满生机和活力。这里,利益的分配是否合理,即企业和职工个人所得是否与他们为此所付出的努力与劳动成果大体相当,是利益机制能否对企业和职工的行为进行积极、有效的鼓励和约束的前提。如果企业与职工付出了很大努力,创造了很高的效益,却难以得到相应的成绩、政绩和劳动报酬,或者不费什么气力而所得甚丰,那么,受利益机制消极机理的支配,就会作出消极的反应,使经营机制的作用削弱或丧失。

目前,深入推行承包制必须解决的主要问题之一,是利益的分配不公,鞭打快牛,苦乐不均。这是因为在确定承包基数、比例时,以企业自身实现的利税额和工资总额作为企业效益和工资水平的比较基准,即企业纵向比较所致。应当看到,在目前国有资产基本

上还处于被企业无偿使用和转移、价格扭曲、税制不完善、劳务市场基本未建立起来、平等竞争的环境尚未形成的现状下,企业所实现的利税额,很大程度上呈现了各种非经营化因素作用于企业的结果,难以反映企业真实的经济效益。

解决这个难题有两种办法:一是抓紧价格改革和税制改革,为企业创造平等的竞争环境,使企业实现利税额能大体反映企业劳动和经营的成效;二是通过完善工资总额与企业经济效益挂钩的政策,建立同行业内横向比较的规范化衡量尺度,以求得企业之间利益分配的相对合理。

对此,李久源、杨团同志提出了“改纵为横、建立尺度”、“改值为率、系数挂钩”的建议,一改过去确定承包基数时单凭企业自身纵向比较为行业内部相互比较。这样做,有利于使国家对企业税后留利的分配、工资基金的分配规范化、系统化,有助于形成合理发展、自我约束的企业经营机制。

在经济体制改革的整个进程中,推行合理的工资政策,对于稳定经济、深入改革有着重要作用。在企业工资水平合理确定之后,还必须解决好企业内部如何根据按劳分配的原则将工资总额科学、合理地分配到职工个人的问题。否则,仍难发挥利益机制对企业行为的积极鼓励和约束作用。

北京市革制品厂试行了由岗位(职务)、技能、年功、业绩、区类、津贴六个单元组成的结构工资制,试图将经济调控手段与行政调控手段结合起来调节企业工资的合理增长,并使之与效益的增长相协调。这是有利于形成一种合理发展、自我约束的工资机制,并使计算计件工资的单价科学化的一种有益尝试。该厂将岗位(职务)、技能、业绩(奖金)和变动性津贴作为浮动工资性质的部分,用以计算各车间计件工资的单价,这就基本解决了新老职工实行计件工资制时经常容易出现的同工不同酬的问题。这种力求以不同的工资组合反映不同职工的劳动差别的工资制度,有利于充

分发挥工资对于调节企业内部劳动者之间分配关系的杠杆作用,有利于调动广大职工的积极性,促进经济效益的提高。

北京市革制品厂的经验启示我们:企业内部要形成合理发展、自我约束的工资机制,应当特别重视发挥工资杠杆调整企业内部生产关系的功能,寻找尽可能以工资量反映劳动量的途径和方法,真正体现按劳分配的原则。经济理论工作者和企业家要密切合作,从企业丰富的实践中不断总结、提炼,为创立和发展社会主义初级阶段的工资理论而努力,用正确的理论指导实践,以适应深化企业改革的需要。

当然,北京市革制品厂实行结构工资制的经验,也需要在实践中不断完善,进一步系统化和简明化。这样,才能更好地促进本厂生产的发展与效益的提高,也便于兄弟企业推广这一行之有效的经验。

一九八八年一月

序 二

童 大 林

我第一次看到李久源同志写的关于企业结构工资制的论文，是在 1983 年。不久，他就任北京市革制品厂厂长，随即对传统的等级工资制进行了彻底改革，全面推行了企业结构工资制，把他的改革设想同改革实践密切结合起来了。据调查，从试行效果看，基本理顺了这个企业内部的工资关系，调动了全体职工的积极性，促进了经济效益的提高。可以说，该厂对企业工资制度的新探索，已经创造出了新价值。

经济体制改革的目标，就是要促进社会主义商品经济的迅速发展。在社会主义商品经济发展过程中，在建立社会主义市场经济体系的不同阶段里，必须不断地解决五大难题——价格、工资、税率、利率、汇率。其中，工资问题在人们的心目中，是衡量社会主义制度优越性的一个标志，所以至关重要，也最难解决。

长期以来，我们在工资方面存在的主要问题，一是平均主义，吃“大锅饭”；二是低工资——低效率；三是存在着某些不公平现象，如脑力劳动者的报酬低于体力劳动者和服务人员，产业工人收入低于个体劳动者的收入。如何解决这些问题，各种方案、各种设想、各种试验十分活跃，可谓百花齐放。

依我看，李久源同志提出的、并在实践中受到初步检验的企业结构工资制，是百花丛中鲜艳的一朵。

我们知道，马克思的按劳分配原则，是对社会主义社会分

配方式的一种高度抽象。在马克思看来,由于劳动者的个人劳动可以直接表现为社会劳动,因此,“每一个生产者的个人劳动时间就是社会劳动日中他所提供的部分。”(《马克思恩格斯选集》第3卷第11页)而且,在社会主义社会里,训练有学识的熟练劳动者的费用“是由社会来负担的,所以,复杂劳动所创造的成果,即比较大的价值也归社会所有。”(《马克思恩格斯选集》第3卷第241页)

可见,马克思的按劳分配原则中的“劳”可以不考虑劳动的复杂程度,只考虑劳动的长度和强度。这种高度抽象的分配理论是我们研究社会主义分配问题的指导,但不可能直接照搬到现阶段的实际分配工作中去。换句话说,马克思所说的劳动的等量交换,在社会主义现阶段不可能直接实现。

首先,劳动的质不一样。特别是在现代化的大生产中,劳动的质的差别很大。一个人劳动一天,可以等于另一个人劳动十天或二十天,所以不能用时间直接衡量。

其次,劳动的种不一样。社会对不同种劳动的要求多种多样,根本无法统计不同的劳动量究竟需要多少。过去,那种高度集中的指令性计划,很难及时了解各种各样的需求,可是却要对生产什么、生产多少,需要多少劳动量,统统由中央通过政策直接管理和分配。实践已经证明,这样做弊病不少。

因此,对于不同质、不同种的劳动,一要通过市场交换,实现社会劳动在各行业、企业之间的分配;二要通过企业内部的劳动计量,实现企业集合劳动在各个职工之间的分配。企业结构工资制就是解决企业内部集合劳动分配的一种模式。

不同质的劳动既然不能通过唯一的劳动时间单位计量,企业内部按劳分配的难点就在于如何科学计量不同质的劳动。

企业结构工资制打破了将不同质劳动化为单一可比的劳动单位的传统思路,创造了按不同质劳动的各自的质分别进行量的衡

量的化整为零的思路。而且,通过与不同质的劳动分别对应的各工资单元中工资标准的组合,又化零为整、系统地反映整体劳动及劳动的差别。对于不同质的劳动进行系统分析,这种科学的方法论,奠定了企业结构工资制的科学性。至于各个企业由于对于企业劳动的系统分析有所不同,采用了不同的结构工资单元,则属于认识上的差异,而在科学分析企业不同质的劳动构成要素这一点上,凡是实行结构工资制的企业,则是大同小异的。

因此,实行结构工资制的企业都取得了比在等级工资制上搞改良的浮动工资制更好的效果。

1987年10月,国家体改委和世界银行合作召开了一次“企业机制改革国际研讨会”。与会代表对中国目前实行的企业承包经营责任制进行了热烈讨论。大家认为,承包制是适合目前中国情况的有效办法,但需要完善。有些国外经济学家还特别强调指出,承包制应该辅以强有力而行之有效的工资政策。鉴于中国目前价格扭曲、竞争受限制、劳务市场基本上是空白、企业财务纪律差的情况,政府应该对国有企业的平均工资水平保持严格控制(甚至在象南朝鲜这样的市场经济国家也都是这样做的)。然而只要厂长(经理)不超出政府制定的工资框架,他在企业内应该有权决定每个职工的工资和奖金,设计工资和鼓励办法,招聘和解雇工人。

上述有关工资问题的观点,的确应引起我们的重视。其一,政府的经济调控职能,应该对全国(主要是国有企业)的平均工资水平保持严格控制。但这种控制必须同其它的经济手段(物价、税率、利率、汇率)统一起来,进行综合调节,这是我们在改革经济体制过程中的一个新课题,需要我们花大力气去解决。

其次,只要不超出政府制定的工资框架,企业应该大胆地设计工资和奖励办法。李久源同志在北京市革制品厂的试验,是符合这一原则的。因此,我期望这一结构工资模式继续发展和完善,更

期望看到适应于各种企业的多种多样的结构工资制在企业工资改革中涌现。

一九八七年十二月

序 三

康永和

在社会主义初级阶段,对于社会主义物质利益关系体系的科学分析和正确处理,是建立合理的经济体制的基础。工资分配是社会主义物质利益关系的重要体现,因而成为经济体制改革的重要组成部分。特别在现阶段,如果很好地解决了企业工资合理分配的问题,无疑一定能够大大加快和深化改革。

北京市革制品厂试行的结构工资制,是该厂的同志在近几年工资改革实践中的一种新创造。它不同于国家机关事业单位的结构工资制。组成工资结构的各个单元都能灵活伸缩,不是固定僵死的,有利于用工资杠杆来促进生产力的发展。从北京市革制品厂几年的实践来看,这种企业结构工资制有以下几点,值得人们注意和重视。

第一,花钱不多,激励作用不小。

北京市革制品厂试行结构工资制,用钱不多(1986年人均收入仅属北京市工业企业中等偏下水平),但是效益不低,该厂上缴利税额、劳动生产率都连年增长。特别是在资金净产值率增长的同时,净产值工资率连年保持基本稳定,这说明该厂的工资增长与效益增长的比例关系是合理的协调的。现在企业工资分配中,实际上存在着许多不合理的现象,甚至可以说是非常不合理。要解决这些矛盾就得花钱。但是,是不是一讲工资改革就要花很多钱,而花了钱是否就一定理顺企业工资关系,解决好企业中存在的分

配问题呢?很值得研究。在理顺企业内部工资关系上,能不能少花钱多办事?北京市革制品厂的答案是:能!

第二,企业工资增长与劳动生产率的增长挂钩。

北京市革制品厂每年工资总额增长额在国家批准的与企业上缴利税增长率挂钩的前提下,又自定要与企业劳产率的增长率挂钩。他们将挂钩比例定为 1:0.9,即企业劳产率每增长 1%,工资总额增长 0.9%。经这样两次挂钩,该厂两年中储备了 88 万元的工资增长基金,以备以丰补歉。

第三,职工工资的增长与企业效益、个人劳绩双挂钩。

目前实行的企业职工工资总额与企业经济效益挂钩,是解决国家对企业工资分配的好形式。而企业对职工的工资分配,如何上挂企业效益,下联个人劳绩?这很值得探讨。北京市革制品厂创造的效益型年功工资,在这个方面有自己的见地。从该厂的实践效果看,好处不少,得到了广大职工群众的真心拥护。

第四,检验企业工资制度是否成功的最终标志,是企业生产力的发展。

企业工资制度最重要的职能,就是激励职工尽其所能地多为企业、为社会创造物质财富,发展生产力,提高劳动生产率,进而改善职工群众的生活。有人说,企业的潜力估不透。我认为,一种好的工资制度,可以把企业内部蕴藏着的极大潜力挖掘出来。北京市革制品厂试行的结构工资承包计件形式,已经初步显示了这种作用。

第五,提供了计量职工退休金的新思路。

该厂认为,职工退休脱离了岗位劳动,就不再有岗位工资,退休金应为基本工资中技能、年功工资之和。由此,可取消人为地划定退休金的比例。据该厂统计,按此法办理退休,1986 年退休职工的退休金占基本工资的 74 ~ 82%。今后,随年功工资的增长,比例还会增加。由于年功工资按每人每年劳动贡献大小分配,职工

想增加退休金,就必须在在职时逐年多做贡献。我认为,这是在企业内部的分配中妥善解决职工长远利益与眼前利益关系的又一新的探索。

第六,工资与物价指数挂钩。

这个问题的重要性尽人皆知,可是愿意以身先试的单位不多。因为毕竟在国家未做规定之前,挂钩的财力由谁来承担的问题,使人们不能不有所顾虑。

北京市革制品厂在自费工资改革中,将基本工资与物价指数挂上了钩,列入了结构工资的津贴单元。这种勇于探索的精神,值得称道。其为国为民、顾全大局的做法令人钦佩。

第七,工资改革促进了管理改革。

工资改革是劳动人事系统改革的重要组成部分。北京市革制品厂试行的结构工资制在促进企业搞好劳动定员、定额以及人事制度改革等基础工作方面,正在发挥重要的作用。

赵紫阳和李鹏同志最近特别强调,必须以改革来统率全局,推动各方面建设和工作。事实上,企业加快和深化工资改革的势头方兴未艾,各种方式、方法层出不穷,结构工资制只是其中的一种。它彻底改革了等级工资制。这些丰富的工资改革实践奠定了社会主义初级阶段企业工资理论的基础。

我相信,真正有生命力的事物是站得住的。企业的工资改革要靠典型示范、典型引路,而不是主要靠上级布置。实践中创造出来的典型,会在实践中不断发展。自下而上的企业工资改革必将创造出在实践中不断深化的理论和方法。一切工资理论工作者都应该努力与企业实际工作者密切结合,实事求是地总结,不拘一格地探索,共同为创造出真正适合中国国情的企业工资制度而努力奋斗。

一九八七年十二月

目 录

序一.....	马 洪 (1)
序二.....	童大林 (5)
序三.....	康永和 (9)

第一章 企业工资制度改革的基本实践..... (1)

第一节 近年来工资改革的基本进程..... (1)

调整、提高职工工资(1) 全面恢复奖励制度(2)

企业工资改革的试点工作(4)

第二节 企业工资制度的分析比较..... (7)

等级工资制(7) 浮动工资制(9) 职务、岗位工

资制(10) 企业结构工资制(12)

第三节 企业工资改革的反思..... (13)

第二章 企业结构工资制的基本理论..... (15)

第一节 劳动结构系统分析..... (15)

分析劳动结构系统的理论基础:三种劳动形态理

论(16) 劳动人事理论(16) 系统动力学理论

(17) 劳动结构系统变量相关分析:劳动者能力

与劳动岗位(19) 劳动者能力、劳动岗位与现期

劳动(20) 现期劳动与累积劳动(21)

第二节 工资结构系统设计..... (22)

工资单元的设计(22) 各种工资制、工资结构的

比较分析(25) 结构工资制是一种系统分析方