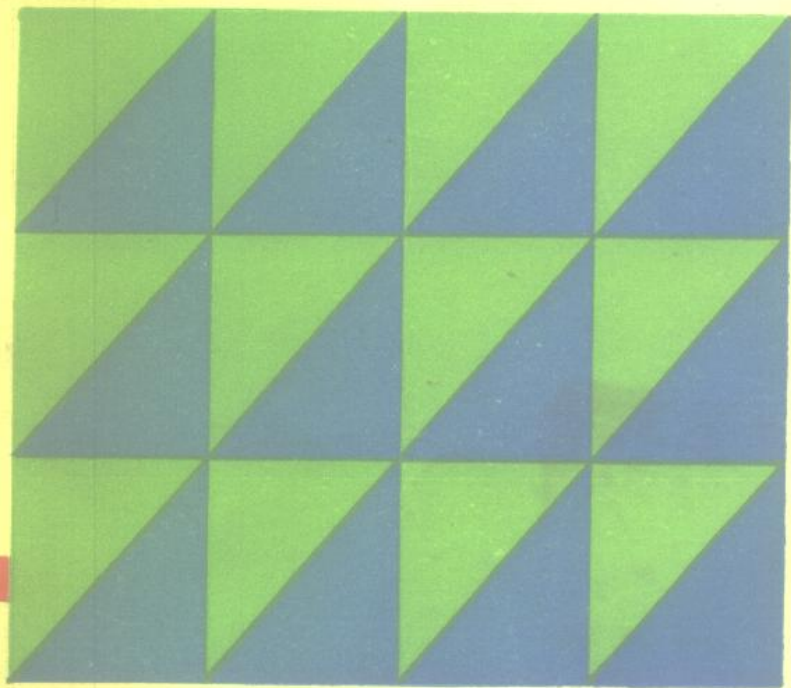


劳动人事部政策研究室 编

乡镇企业劳动工资 问题的研究和实践



中国政法大学出版社

乡镇企业劳动工资问题的研究与实践

劳动人事部政策研究室编

中国政法大学出版社

600/6

乡镇企业劳动工资问题的研究与实践

编者/劳动人事部政策研究室

印刷/河北宣化装潢总厂第二分厂

发行/新华书店首都发行所

开本/32 毫米787×1092 印张10.625 字数240千字

版次/1989年1月第1版 1989年1月北京第1次印刷

印数/1—9500

中国政法大学出版社 北京市学院路41号

ISBN 7—5620—0149—9/D·145 定价：3.50元

前 言

乡镇企业异军突起是当前我国经济生活中的一个重大变化。我国乡镇企业是在七十年代初传统的计划经济体制框架中降生，在我国城乡经济改革与现代化的进程中走向成熟的。那么，是什么力量推动乡镇企业克服重重困难成功创业呢？在近十年来的经济理论新思潮中，众多的学者、干部对乡镇企业进行了多方面、多层次、多形式的考察、研究，大量的文献几乎涉及了乡镇企业经济活动的每一个方面，比如乡镇企业的生产、流通、发展水平、战略前景等。然而，迄今为止，人们仍然没有对乡镇企业经济活动的主体——乡镇企业劳动力的配置与补偿机制给以足够的认识和充分的评价。理论研究的落后与乡镇经济的蓬勃发展的潮流极不适应。

不全面深入地研究乡镇企业的劳动力配置与补偿机制，就不能够正确地认识乡镇企业在改革进程中脱颖而出的原因。在生产诸多要素中，劳动者是最首要的最关键的要素，是一种富有创造性、能动性的生产力，而劳动力的配置与补偿机制，即劳动用工制度和劳动成果的分配制度则是使它们发挥其创造性、能动性的桥梁，合理有效的劳动用工制度和分配制度则是最大限度地调动劳动者的积极性、创造性的有力杠杆，是企业获得最大经济成果的基本前提。《乡镇企业劳动工资实践与研究》这本书，将在大量地占有我国乡镇企业劳动用工制度、工资分配制度方面的第一手材料的

基础上，第一次全面系统地揭示我国乡镇企业崭新的劳动力配置形式和利益分配方式；它将表明，正是我国乡镇企业“市场化”的劳动力配置与补偿机制，即负有“压力”的用工模式和富有“刺激性”的工资制度以及具有“硬度”的利税约束机制构成了我国乡镇企业经济全面腾飞的最根本的动力源泉。

乡镇企业的经济发展正面临着一个新的重大选择：走外向型经济发展的道路，参加国际经济大循环，这是我国乡镇企业经济模式的大转变。在这一转变中，劳动用工制度和利益分配方式的选择是至关重要的，它不仅关系到能否使我国城乡丰富的劳动力资源转化为参加国际经济循环的雄厚的竞争优势，而且关系到我国乡镇企业能否彻底走出自给自足的传统经济体制的框架，改造我国落后的城乡产业二元结构，实现我国经济一体化、均衡化、现代化的大问题。那么，选择什么样的劳动工资制度呢？被国家褒奖的“十大优秀农民企业家”所在企业的劳动工资管理实践做出了最有说服力的回答。其基本特征是：一、在劳动用工方面，必须在实行经济责任制的前提下，确立以厂长（经理）为中心的企业用工自主权，使企业可以根据市场度和企业经营活动的需要调节劳动用工的数量、质量及其结构，最重要的是厂长（经理）的职工辞退权。二、在企业的外部分配关系上，建立以提高企业的市场利润占有力为目的的利税分配制度，核心是使乡镇企业真正成为一个自主经营、自负盈亏、自我约束、富有活力的市场经营实体。三、在企业内部的分配关系上，采用灵活多样的工资分配形式和严格的奖惩制度，关键是真正地实行多劳多得的分配原则，增强工资的刺激职能。

不仅如此，对于国营企业如何改革传统的劳动工资管理

体制，建立起一个高效运转的劳动力市场和劳动工资制度，本书也提供了较有价值的参考和借鉴。本书汇集了全国乡镇企业较发达的省份和部分县、市乡镇企业劳动工资管理的新观念、新办法，包括“统”的程度较高，企业劳动工资管理较规范化的“苏南模式”和用工形式灵活、工资分配完全自主的“温州模式”，以及紧密联系港澳市场、完全服从“三来一补”，“大进大出”的“珠江三角洲模式”。同时，本书还收录了有关对乡镇个体工商专业户的劳动工资行为的调查和剖析。

当前，广泛的吸收乡镇企业的新经验，及早确立以市场利润为目标的劳动工资制度，不仅是增强国营企业经营活动的需要，而且是建立城乡统一的劳动力市场、实现国家对企业的宏观控制与调节的当务之急。

基于以上认识，我们在大量调查研究的基础上，召开了一次有理论工作者、实际部门的同志以及部分乡镇企业的厂长、经理参加的全国乡镇企业劳动工资研讨会。本书就是这些同志近一年来辛勤耕耘的成果，研讨会上反映出的各种观点，以“会议综述”的形式收集其中。

全书分为四个部分：第一部分是我国乡镇企业的发展及其劳动工资问题概述；第二部分为典型经验——全国十大最佳农民企业家所在企业用工制度、工资分配制度介绍；第三部分是部分省市乡镇企业发展状况；第四部分为调查报告选编。

由于我们水平有限，错误和疏漏在所难免，望广大读者批评指正。

劳动人事部政策研究室

目 录

第一部分 我国乡镇企业劳动工资基本状况分析和研究

近两年我国乡镇企业的发展及其劳动工资问题概述	张显扬 (1)
关于我国乡镇企业劳动用工和收入分配问题的研究 报告	劳动人事部政研室
	徐颂陶 张显扬 何 宪 陶晓勇 (9)
关于我国乡镇企业发展的情况和建议	苗复春 (38)
关于农村个体经济专业户问题的调查与思考	河南省劳动工资研究所 刘永义 (53)
一种以市场利润为目标的企业劳动用工新模式	陶晓勇 (71)
乡镇企业是转移农村剩余劳动力的主体形式	劳动科学研究所 王爱文 (79)
全国乡镇企业劳动工资问题研讨会综述	(88)

第二部分 典型经验——全国最佳农民企业家所在企业 用工制度、分配制度介绍

天津市静海县大邱庄农工商联合公司劳动工资 制度调查	陶晓勇 (95)
充满活力的支点	

——新牟县国际联合总公司劳动工资问题考察	于法鸣(106)
杭州万向节厂改革劳动人事工资制度问题的调查	浙江省劳动人事厅政研室(117)
美乐公司劳动工资管理的经验和问题	徐恒熹(124)
充满活力的裕华实业公司	
——对裕华实业公司劳动工资问题的调查	赵敏(132)
湖北省潜江幸福服装厂工资分配和劳动管理	
的基本做法	张显扬(141)
大连市新金县杨树房服装总厂劳动人事管理情况介绍	
	李小虎(148)
搞活内部分配 改革劳动制度	
——苏州市达胜皮鞋总厂劳动工资制度的情况调查	
	吴江县劳动局(167)
关于四平市红嘴子农工商联合企业公司劳动力来源、	
招用工方法及工资分配形式的情况调查	
	四平市劳动服务公司(172)

第三部分 部分省市乡镇企业发展状况

搞好劳动人事管理 促进乡镇企业的新发展	
……浙江省劳动人事厅政策研究室	张永火(177)
——浙江省乡镇企业劳动人事管理情况的汇报	
江苏乡镇企业的发展及其在安置农村富余劳动	
力中的作用	江苏省劳动局调研室(197)
广东省乡镇企业的发展和工资分配的情况	
	广东省劳动局(202)

上海市郊县乡镇企业职工的收入情况和问题	上海市劳动局调研室 (208)
山东省乡镇企业的发展、地位和分配状况	山东省劳动局政研室 王玉德 (213)
辽宁乡镇企业在农村剩余劳动力转移中的作用	辽宁省劳动局劳力处 (219)
湖南乡镇企业发展情况	湖南省劳动人事厅政研室 林瑞信 (228)
温州市区街小集体企业工资分配制度调查	温州市集体企业工资制度调查小组 (232)
常州市乡镇企业劳动、工资管理的基本情况	常州市劳动局 (242)
苏州乡镇企业的承包经营责任制	苏州市劳动局 (249)

第四部分 调查报告选编

关于慈溪县和余姚市部分乡镇企业分配情况的调查	浙江省劳动人事厅政研室 周志坤 (259)
烟台市乡镇企业劳动工资管理的现状及有关问题的探讨	(267)
关于荣成、乳山乡镇企业工资分配的调查报告	于法鸣 张亚楠 (275)
绍兴县乡镇企业的发展和现行分配方式的调查	绍兴市及县乡镇企业分配调查组 (283)
广东湛江市家电二十厂分配形式调查报告	广东省乡镇企业管理局 苏文义 张汉龙 (290)
对乡镇企业分配形式的探讨	无锡市劳动局 黄俊 (293)

浅谈乡镇企业劳动工资管理·····	北京市通县劳动局(299)
关于乡镇企业的人才开发问题·····	张烈夫(308)
介绍一种新的企业内部分配形式	
——全额累进计件加技术津贴	
·····	李忠明 曲荣毅(316)

近两年我国乡镇企业的发展及其 劳动工资问题的概述

张 显 扬

一、总的情况

党的十一届三中全会以后，我国的乡镇企业发展很快。1986年全国乡镇企业已达到1515万个，总产值达到3540.9亿元。其中乡镇工业产值达到2413.4亿元。占1985年全国工业总产值的23%，相当于1971年全国的工业总产值。从业人数占农村劳动力总数的比重为20.9%。1987年，企业数量和从业人数仍在不断增加。据北京、上海、天津、江苏、浙江等19个省市统计，1987年上半年乡镇企业数达987万个，比1986年同期增加165.8万个，增长20.2%；从业人数达5317.4万人，增长13.1%。从近两年总的情况看，乡镇企业发展的主要特点和应注意的问题是：

1. 乡、村两级特别是村以下企业数量和从业人数增长较快。

据19个省市的483个县统计，今年上半年共有乡镇企业359万个，比1986年同期增长19.5%。其中村以下办企业增长22.8%，乡、村两级办企业增长15.1%。村以下办企业的大凡是联户办和个体办。据统计，全国1986年联户办和个体办企业由1985年的1038万个增加到1343万个，增长29.4%；从业人员由2652万人增加到3396万人，增长28.1%。联户办

和个体办企业数和从业人数占乡镇企业总数的比重，分别由1985年的84.9%和38.0%上升到88.6%和42.8%。在联户办和个体办企业中，个体办企业为1233万个，比1986年增长33.3%，从业人数2562万人，增长36.2%。联户办和个体办企业，已成为我国农村就地转移劳动力和广大农民脱贫致富的重要途径。

2. 企业平均规模缩小。

企业个数增长幅度大于从业人员增长幅度。据19个省市统计，1986年平均每个企业的从业人数是5.7人，1987年下降为5.4人。

3. 从事农业、工业的乡、村办企业继续发展，比重上升，从事运输业、商业、饮食、服务业等行业的乡、村办企业减少，比重下降。1986年在乡、村两级企业中，农业企业为24万个，比上年增加1.6万个，从业人员241万人，略有减少；工业企业为88万个，增加2.3万个；从业人员3041万人，增加259万人；建筑业7.6万个，比上年减少0.7万人，从业人员807万人，增加17万人；运输业7.9万个，减少2.7万个，从业人员110万人，减少4.23万人；商业、饮食、服务业等企业24.5万个，减少5.7万个，从业人员192.5万人，减少21.1万人。总的来看，运输业、商业、饮食和服务业等企业单位和从业人数所占比重，分别由1985年的26.0%和7.9%下降为21.4%和6.9%。

4. 经济发达地区的乡镇企业仍快速发展。

据北京、上海、天津、河北、浙江、福建、广东8个省市统计，1987年上半年企业个数比去年同期增长21%，企业经营收入增长45.2%，纯利润增长26.3%。

5. 总收入继续增长，利润减少，经济效益呈下降趋

势。

1986年，乡镇企业总收入达3364亿元。比1985年增长31.1%，占农村经济总收入的比重，由1985年的42.8%上升到48.9%。平均每个劳动者创造的总收入由1985年的3677元提高到1986年的4239元，增长15.3%。其中个体办企业劳动生产率提高最快，平均每一劳动者创造的总收入，由1985年的2391元上升到1986年的3084元，增长29%。但总的来看，乡镇企业经济效益是继续下降的。1986年乡、村两级企业每百元总收入实现利润为7.2元。比1985年减少2.2元，下降幅度为23.4%，每百元费用实现纯收入为34.8元，比1985年减少2.8元。下降幅度为7.4%，每百元固定资产实现利润为17元，比1985年减少5.8元。下降幅度为25.4%，每百元资金实现利润和税金为15.5元，减少3.8元。下降幅度为19.8%。

6. 轻工业占乡、村工业的比重下降，慢于重工业发展速度。

1986年乡、村两级轻工业企业从业人员比1985年增长8.3%，而重工业从业人数比1985年增长10.2%。轻工业占乡、村整个工业企业和从业人员的比重，分别由1985年的58.5%和45.9%下降为57%和45.5%。我国农村轻工业资源非常丰富，销售市场也很广阔，污染较少，易于容纳劳动力，因此，应加快发展适销对路的轻工产品，抑制同国营大企业争原料、争动力的重工业，使农村产业结构趋向合理。

二、乡镇企业的劳动问题

乡镇企业的产生和发展，极大地促进了我国农村商品经济的发展，为农村劳动力由农业向非农业产业转移开拓了新的途径，使我国传统的农村劳动力结构发生了巨大的变化。

目前，我国农村从事第二、第三产业的劳动力不断增加，劳动力结构发生了明显的变化。1986年，农村劳动力为37989.8万人。从产业来看，从事第一产业的劳动力为30468万人，比1985年只增长了0.38%；从事第二产业的劳动力为4447.9万人，比1985年增长14.9%；从事第三产业的劳动力为3073.9万人，比1985年增长8.14%。从结构变化来看，第一产业劳动力占农村劳动力的比重，由1985年的81.89%下降到80.2%；第二产业劳动力所占比重，由1985年的10.44%上升到11.71%；第三产业劳动力所占比重由1985年的7.67%上升到8.09%。

乡镇企业的组织机构和职工的录用，这几年也发生了较大的变化。在乡镇企业开创阶段，企业的负责人一般都由乡、村领导兼任，职工由乡、村统一分配。从目前情况看，在国营企业深化改革和劳动人事制度改革的影响下，许多乡镇企业也在选择领导人、负责人时，不同程度地采用招聘、招标等竞争的方法；在职工录用时，改变过去那种完全由乡、村行政统配的办法，采取公开招考择优录用的办法。这些做法对乡镇企业的进一步发展和劳动人事制度的改革奠定了良好的基础。当前，一般采用的做法是公开招考同行政分配相结合，以公开招考为主，行政分配为辅（对于复员军人、被征用土地户、困难户等仍采用行政分配）的办法。

在劳动管理用工制度方面，一般是采用临时工、合同制工人，在劳动制度改革的过程中，乡镇企业也相应采取了一些改革措施和具体规定。比如，有的地区将1978年以前进厂的职工列入基本工，1978年以后则列为临时工或合同制工人。各地情况差异较大，具体的办法也不尽相同。但是，从总的情况来看，乡镇企业的劳动管理和用工办法是适应农村

实际经济状况的；第一，根据生产经营性质，企业的劳动力可进可出；第二，职工没有依赖思想，不端“铁饭碗”。

从目前整个乡镇企业的劳动问题来看，我们认为应注意以下几个问题：

1. 必须不断提高劳动生产率和经济效益，调整劳动力的结构，妥善安排农村剩余劳动力。

2. 必须继续控制农村人口的增长。现在农村每年都在产生大量剩余劳动力，而且人口出生率有所回升。据1986年人口抽样调查资料表明，农村人口的出生率达20.77%。人口自然增长率由1985年的11.23%上升到14.08%，如若继续下去，势必加重农村劳动力转移的负担，给乡镇企业的劳动管理也会带来压力。

3. 必须尽快发展农村教育事业，提高劳动者的文化素质。当前乡镇企业的劳动力素质还很差，文化水平普遍很低，这种状况是不能适应农村商品经济发展的客观要求的。

4. 要重视职工的技术培训工作。大量乡镇企业由于主观和客观的原因，对于职工的技术培训重视不够，对智力投资认识很肤浅，但随着商品经济的发展，这方面工作又越来越显得重要。

5. 要加强劳动保护工作，防止和制止劳动力的超负荷使用和为追求利润而不讲科学、不讲安全、盲目上马开工的做法。切实做好职工的劳保工作，加强和完善安全制度；对乡镇企业的职工福利问题，要结合本地实际情况，进行研究指导，使其尽快达到合理和完善的程度。

6. 劳动人事部门应为乡镇企业服务，加强对农村乡镇企业劳动问题的调查和研究，逐步做到对城乡劳动力进行统筹管理。当然，这种管理并非要把乡镇企业的劳动力

统一归劳动行政部门管理，而是结合城市就业和乡镇企业的实际情况，提供信息，提出指导性的意见，为乡镇企业服务。在劳动组织和管理上，给予必要的支持、指导和帮助。要改变过去那种对农村劳动、工资等问题不闻不问的态度，要对乡镇企业的技术人才、管理人才、劳动力流动等等情况，做到心中有数，使乡镇企业的劳动管理和工资分配始终沿着正确的轨道发展。

三、乡镇企业的工资分配问题

乡镇企业的分配政策，各地一般都是根据本地区的实际情况（农村劳动力的收益、企业的盈利状况，参照国营企业等）制定自己的分配政策、分配形式和分配办法，国家在政策上只是控制其税收，不作统一规定。职工的工资分配，一些省市只是规定了职工月工资免税的标准，其它方面基本都是放开的。总的来看，乡镇企业职工的工资主要取决于企业的经营好坏和盈利多少。

1. 从国家与企业的分配关系上看，上面已提到国家只是控制税收，但税后的一部分还要做为管理费等上交给乡镇政府。乡镇与企业签订责任制合同，通过经济承包（联产承包等）的方式明确责、权、利，确定企业的工资总额。企业在完成承包基数和指标的前提下，进行分配，这样体现了先国家、后集体、再个人的原则。目前一些企业采取税后利润中提取10%上交乡镇政府，10%上交工业服务公司，25%为企业积累，充实各类专项基金，剩余作为企业职工的各项福利和奖励基金。有的地区实行定额计酬，超利分成，或者销售收入工资含量，或是奖赔制，完成奖，完不成赔，或是包干制、工资含量等。

2. 乡镇企业内部分配形式也是各种各样的。总的来说，乡镇企业工资分配活的部分大于死的部分。从目前各省市乡镇企业的分配办法来看，大约有下列几种：（1）基本工资加浮动工资；（2）工分工资含量；（3）全浮动；（4）结构工资；（5）计件工资。

3. 企业干部的工资。由于目前大部分乡镇企业的干部仍由乡镇政府确定和指派（有的地区已开始实行招聘，招标择优选拔干部），所以，工资一般实行基本工资加职务津贴加奖金的形式，承包企业招聘、聘用的企业领导，工资收入则完全按合同规定或事先双方议定的标准。

总的看，目前乡镇企业在工资分配中有以下几个显著的特点：

1. 职工人均工资水平增长很快。据国务院农研中心对200家企业的调查，1979年至1985年，这些企业人均工资平均每年递增12.22%，超过了同期人均净产值的增长速度（10.75%）。1985年人均工资达1021.27元，与城镇职工1985年的平均工资1148元相比略低一些。

2. 工资的提高完全靠企业生产发展和经济效益的提高。乡镇企业没有“铁饭碗”可端，也没有国家的“大锅饭”可吃。因此，职工很少依赖思想。

3. 由于真正做到了自负盈亏，所以，企业在分配时，一般都能够处理好分配与生产的关系。大部分乡镇企业都是注重发展生产和积累的。这客观上就产生了一种自我约束机制，对国家整个消费基金宏观控制是有利的。

4. 职工工资差距较大，但群众心理上完全能够接受。由于乡镇企业比较缺乏管理人员、技术人员以及技术工人，大凡从全民单位聘用或短期合同支援的人员，工资一般都比