

# 中国工资体制改革 和工资工作研究

劳动部工资研究所 编

刘杰三 练岑 主编

4

中国劳动出版社

(京)新登字 114 号

**中国工资体制改革和工资工作研究**

责任编辑：余炳荣

中国劳动出版社出版

(北京市朝阳区惠新东街1号)

冶金部保定华泰公司激光排版

保定航天印刷厂印刷

新华书店总店科技发行所发行

850×1168毫米 大32开本 14.625印张 380千字

1994年6月北京第1版 1994年6月北京第1次印刷

印数：5000册

ISBN 7-5045-1580-9/F·257 定价：14.00元

---

## 内 容 提 要

本书是劳动部工资研究所《社会主义市场经济工资体制研究》课题组科研成果。书中提出了社会主义市场经济工资体制目标为：“市场机制决定，企业自主分配，政府监督调控。”过渡措施是以培育劳动力市场为中心，以建立现代企业制度为基础，深化工资制度的改革。其他涉及到当前劳动工资体制改革一些重要问题，如企业工资增长机制，集体谈判，政府宏观调控，立法保障，经营者年薪制，最低工资规定等问题，对地区工资管理、行业工资管理、企业工资分配也有具体的论述。

本书的基本特点是理论和实践相结合，对工资体制总目标，工资改革具体工作，既有实际情况的分析，又有理论认识的探讨。本书适合劳动工资理论研究和实际工作者阅读参考。

---

编委(按姓氏笔划排列):马小丽 万慧麟  
印仁焯 王学力 刘子有 刘永义  
刘杰三 关永辉 陈人敬 宋成才  
谷同华 狄 煌 罗兴光 张 核  
练 岑 郝 宾 胡庆祥 胡永福  
姚巨寰 项 杰 郭 勇 龚 涛  
黄彰年 傅 英 路书明

主编: 刘杰三 练 岑

副主编(按姓氏笔划排列):马小丽 万慧麟  
王学力 刘子有 宋成才 狄 煌  
张 核 胡永福 姚巨寰 龚 涛

---

## 序

朱家甄

工资体制改革目标议论多年，众说纷纭。党的十四大提出的社会主义市场经济理论为研究工资体制提供了依据，也提出了难题。在我国地域辽阔，生产力多层次，多种经济成份并存的情况下，建立什么样的工资体制，是当前工资改革必须明确的问题。研究社会主义市场经济工资体制很及时，很必要，抓住了劳动工资工作的重要问题，也是人们普遍关心的问题，此问题的解决不仅有巨大的理论意义，也有重要的现实意义，对当前劳动工资工作有明显的指导作用。

劳动部工资研究所工资体制课题组，吸取多方意见，经过反复推敲，提出社会主义市场经济工资体制为：市场机制决定，企业自主分配，政府监督调控。这个提法对旧的工资体制有突破，比过去的提法有进步，基本上反映了社会主义市场经济的本质要求。

在社会主义市场经济条件下，劳动力市场的产生、发育和形成是必然的。工资表现为劳动力价格，必将通过劳动力市场形成市场均衡工资率，因此，市场机制决定工资是必然的，又是首要的。

由市场工资率确定的企业工资总量只是企业工资的需要量，企业有没有可能提供这些工资量则是由企业经济效益及其分配关系决定的。企业的产出——销售收入，扣除投入——物质成本，剩余部分在国家、企业和职工之间进行分配。在分配关系确定后，企业工

资基金决定于企业的经济效益。由此可见，企业工资总量是在这种需要和可能的矛盾中确定的。

企业工资自主分配，是和社会主义市场经济体制相适应的。根据现代企业制度，企业对出资者的资产，包括国有资产、私人资产和外资等具有法人产权。企业自主经营就是对法人资产具有经营权。企业工资的自主分配是企业自主经营的重要内容，是现代企业制度的必然要求。

在社会主义市场经济条件下，工资分配的当事人是劳动者和用人单位，因此，工资分配的主体是企业。政府将在用人单位和劳动者之上，对工资分配进行监督调控。

当前，社会主义市场经济体制还处在形成阶段，劳动力市场不够普遍，不够完善，不够规范，企业自我约束机制没有形成，政府职能转换刚刚开始，人们的市场观念淡薄，我们必须立足于现实，采取切实可行的措施向市场经济体制过渡。

向市场经济工资体制过渡的关键是企业微观基础建设，建立产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学的现代企业制度，使企业既能自我约束，又能自主经营。现代企业制度的建立过程也就是企业用工主体的形成过程，从而逐步形成劳动力市场。在此基础上完善企业内部的工资分配机制，其基本形式是协商谈判机制。同时，实现政府职能转换。政府职能是保持工资总量平衡，限制过高收入，保障最低工资，完善劳动立法，依法监督检查等。

工资体制课题组提出的过渡措施，宏观举措，思路是正确的，可供实践部门参考。参与课题研究的地方、行业和企业同志，他们立足于现实，发挥创造性思维，各根据自己的特点，以市场经济工资体制为目标，提出各自的改革举措，有现实意义。

由于对社会主义市场经济工资体制的研究还处于开始阶段，本书的研究也只是初步的，过渡措施尚待具体化，希望大家在运用剩余价值规律，搞好剩余利润分配上再做些大胆的研究，以较彻底地

实现企业按劳分配。即使如此，这本书所进行的探索是非常有益的。现在我把这本书推荐给同志们，主要是这本书有其不可忽视的参考价值：作为研究参考，她有助于使我们对社会主义市场经济工资体制和工资分配工作的研究更加深化，认识日益提高；作为实践参考，她也有助于我国工资体制改革加快步伐，措施日臻完善。

# 目 录

## 第一篇 总论

- 计划经济工资体制 ..... 练 岑 ( 1 )
- 我国工资体制改革过程 ..... 练 岑 ( 6 )
- 社会主义市场经济工资体制 ..... 练 岑 ( 15 )
- 向市场经济工资体制过渡的举措 ..... 练 岑 ( 26 )
- 企业工资分配 ..... 练 岑 ( 33 )

## 第二篇 工资改革理论与宏观调控

- 清醒地实行按劳分配与搞好国有企业 ..... 朱家甄 ( 36 )
- 工资分配的市场机制和按劳分配规律 ..... 练 岑 ( 48 )
- 劳动力市场机制决定工资 ..... 郝 宾 甄金庄 ( 53 )
- 向市场经济工资体制过渡的  
几个问题 ..... 万慧麟 周 利 ( 64 )
- 按市场经济原则进行企业工资改革 ..... 黄 彦 ( 73 )
- 建立企业工资分配自我约束机制 ..... 杨淑琴 ( 78 )
- 对市场经济体制下“企业自主分配”的认识 ..... 何 浚 ( 83 )
- 关于工资宏观调控办法的  
探讨 ..... 关永辉 罗信生 丁榕芳 ( 86 )
- “两低于”工资调控是有效的  
过渡形式 ..... 杜明昆 高书生 ( 90 )
- “两低于”的实施问题 ..... 练 岑 ( 94 )



年度工资增长指导线的确定方法 ..... 宋关达 (99)

### 第三篇 地区工资管理

我国地区工资管理体制 ..... 狄 煌 (106)

四川省深化工资制度改革的新试验 ..... 万慧麟 黄禄先 (118)

云南省深化工资管理体制改革的思路 ..... 鲍 璟 (123)

深圳市工资体制改革的设想 ..... 罗兴光 (134)

陕西省工资制度改革回顾

与展望 ..... 段兴民 张继华 王 纶 刘 峰 (140)

河南省对企业工资总量的“两率”

调控法 ..... 河南省劳动厅工资处、劳动工资研究所 (152)

河南省周口地区工资总量调控办法 ..... 郭 勇 刘永义 (156)

宜宾县改组中小型企业为股份制的

实践与思考 ..... 蒋兴和 李长春 (165)

### 第四篇 行业工资管理

我国行业工资管理 ..... 张 核 胡庆祥 (178)

我国行业工资管理体制改革的 ..... 印仁炽 (189)

社会主义市场经济体制下劳动工资的

行业管理 ..... 吕健中 (196)

行业管理与行业劳动工资管理 ..... 卢崇熙 (202)

纺织工业劳动工资行业管理 ..... 陈克辉 (205)

煤炭行业工资管理体制改革的 ..... 宋成才 扬石川 (209)

地勘业工资体制向市场经济体制转换问题 ..... 傅 英 (220)

铁路劳动工资问题探讨 ..... 王光琦 (238)

建材行业劳动管理规范化的问题 ..... 项 杰 (242)

### 第五篇 企业工资管理

我国企业工资运行机制 ..... 王学力 (249)

向劳动管理要效益 ..... 黄彰年 (261)

改革企业内部工资分配 搞好以人为中心的

三项制度配套改革 .....	刘子有	(268)
东风汽车公司建立新的人事管理配套改革模式 .....	胡永福	(275)
关于国有企业工资分配模式的设想 .....	龚涛	(280)
企业工资分配自主权问题 .....	胡永福	(290)
搞活企业内部分配 健全工资激励机制 .....	大冶钢厂	(298)
建立新的企业分配机制 .....	杨师和 辛克	(308)
岗位技能工资制是企业内部分配的 基本工资制度 .....	姚巨寰	(315)
岗位技能工资制的动态管理和运行 .....	罗昌荣	(322)
岗效薪级工资制的 实践 .....	宝钢集团(公司)人事部劳资处	(326)

## 第六篇 工资立法

我国工资立法问题 .....	马小丽	(336)
我国最低工资立法问题研究 .....	苏海南	(353)

## 第七篇 工会工资工作

社会主义市场经济条件下的工会工资工作 .....	贺松源	(365)
企业劳动关系的变化和建立工资协商 谈判机制 .....	陈志刚	(371)
我国工资协商谈判中的工会工作 .....	张泉忠 李桦	(377)

## 附 录

### 第一部分 领导讲话

劳动部李伯勇部长谈工资制度改革 .....	(384)
劳动部朱家甄副部长在全国企业工资工作会议 上的讲话摘要 .....	(387)
劳动部原工资司司长刘杰三在全国企业工资 工作会议上的讲话摘要 .....	(392)
劳动部原综合计划司副司长刘志华在全国劳动计划 工作会议结束时的讲话摘要 .....	(402)

## 第二部分 国外工资管理借鉴

西方市场经济国家的集体谈判（上） .....	石美遐	（406）
西方市场经济国家的集体谈判（下） .....	石美遐	（416）
国际劳工组织关于集体谈判和集体协议的有关 公约、建议书和论述 .....	马永堂	（427）
国际劳工组织关于保护工资和确定最低工资的 公约、建议书和有关论述 .....	马永堂	（432）
新加坡的工资增长指导线 .....	何平 马小丽	（436）
最低工资的历史发展 .....	马小丽	（442）
后 记 .....		（455）

# 第一篇 总 论

---

## 计划经济工资体制

在计划经济基础上逐步形成的工资体制，是集权型工资体制。其根本特点是：国家是工资分配的主体，直接对劳动者个人实行按劳分配，国家统一制订工资制度，工资标准，晋升条件和工资形式，工资调整由国家统一安排。40多年来，我国集权型的计划经济工资体制日益僵化，其弊病日益严重，非改不可。

### 一、计划经济工资体制形成和特征

计划经济的工资体制形成于50年代，60年代和70年代更加僵化。计件工资制和奖励工资制在1958年“共产主义思想大放光芒”中取消，60年代初恢复，“文化大革命”中变成人人有份平均发放的附加工资。经过三次按劳分配大辩论，1978年恢复了计件工资制和奖励工资制。在职工工资调整方面，1963年部分职工增加工资后，60年代再没安排升级。进入70年代，在照顾学历、工龄的情况下，三次低调。进入80年代，旧的工资体制并未消失，虽矛盾重重但顽固存在。1981、1982、1983、1985年在照顾学历、资历情况下分别几次“普调”，结果平均主义更加严重。

在计划经济体制下，企业在工资分配上处于无权地位，完全按国家规定执行。1958年“大跃进”时期，国家发文取消奖励制和计件工资制，各企业都一律取消。1959年国家发文实行综合奖，全国

陆续照办。1966 年国家发文取消奖励工资制，原奖励基金在职工中平均分配，全国都把奖金和计件超额工资变成附加工资。另外那一年那一月调整工资，那些人升级也由国家规定。当时地方劳动部门流行的顺口溜是：“说不清，道不明，咋规定，咋执行。”

## 二、计划经济工资体制的弊端

40 多年的实践证明，集权型的计划经济工资体制是不可能贯彻按劳分配的。主要问题可归纳为三条：

其一，工资和劳动脱节，多劳少得，少劳多得的现象普遍存在。

我国职工说自己拿多少“工资”，国民经济统计中设有“工资总额”指标，其实，我国职工工资徒有其名，实际是平均主义“供给制”。工资是按劳分配的实现形式，但在职工收入中那一部分是贯彻按劳分配的呢？

标准工资可以说是“标准的”工资了，1990 年标准工资总额 1750.9 亿元，相当于工资总额的 59.3%。<sup>①</sup> 有的同志把它归入贯彻按劳分配部分。但它并没有贯彻按劳分配，标准工资在很大程度上没有以“劳”为标准，职工工资升级没有做到多劳者升，少劳者降。标准工资的发放没有考虑职工劳动的变化，而是按月支付。

1978 年以后，曾设想增加奖金部分，贯彻按劳分配。全民所有制单位，1978 年职工奖金 11.3 亿元，1990 年达到 443.6 亿元，平均每年增长 35.8%，占职工工资的比重从 2.3% 增长到 16.9%，1991 年奖金达到 517.5 亿元，比 1990 年增长 16.7%，占工资总数的比重达到 17.8%。奖金分配开始还考虑多劳多奖，1985 年后奖金平均化日益严重。现在机关，事业和企业单位的奖金基本上是平均发的，实际上成了职工新的“附加工资”。

各种津贴日益增加。1978 年占职工工资总额的 6.5%，1990 年

---

<sup>①</sup> 《中国统计年鉴》(1991)，中国统计出版社 1991 年版第 120 页。根据此页数字计算。

达到 21.8%，1991 年又增至 22.1%。这部分津贴称为“工资性”的，实际上也是平均分，差别很小。

另外，国家还给职工多种“暗补”和福利待遇。1990 年职工工资和“暗补”达 892 亿元，相当工资总额的 30%。职工享受的房租补贴更是不计其数。职工享受的补贴也有差别，可惜不是多劳多得，而是多占多得，多消费多得。这就使一些人利用手中权力，采用种种手段，获得更多低价商品，其中突出的是多占住房。

其二，职工工资和企业经营好坏脱节。

1985 年原劳动人事部制定的工资标准，职工工资行业差别太小。标准规定的六类工资区中，一类产业最高标准工资和三类产业最低标准工资同级相比为 1：1.12。这种差别不能反映行业间职工劳动差别，也不能反映各企业经营差别。但从职工实际收入看，行业差别又太大。一般说，流通领域职工收入高于生产领域。在流通领域中，一般物资供销部门职工收入高。湖南省宁乡县物资局一个普通职工，除正常工资收入外，从单位得到的“奖金”和实物 5386 元，相当我国职工平均工资的 2.5 倍<sup>①</sup>。服务行业，尤其是大宾馆职工收入过高。这部分职工的超劳动收入是社会分配不公的重要表现。

国家机关和一些事业单位，由于没有经营业务，又受国家财政限制，其收入明显低于企业职工。以工业职工平均工资为 100 元，机关团体职工平均工资，1978 年为 97，1985 年为 91，1989 年为 86，但其中有的单位，有的人也从各种渠道获得额外收入。事业单位情况复杂，有的单位搞创收，有的人搞第二职业，收入可观，甚至超过自己工资的几倍，这就形成干本业者穷，干副业者富的不正常情况。

其三，职工工资增长和经济发展脱节。

职工工资增长是国家行政决定的。由于国家宏观决策失误，经

---

<sup>①</sup> 詹国枢：《谈谈灰色收入》，经济日报 1991 年 10 月 7 日。

济发展受挫，其损失转嫁在职工身上，办法是长期不增加职工工资。职工实际平均工资，1978年比1957年下降13.8%。另外，职工工资调整看政治需要。1975年本来安排给职工增加工资，为了开展“反击右倾翻案风”运动，这次调资夭折了。1990年经济滑坡，以国民生产总值表示的社会劳动生产率增长1.9%。为了稳定人心，却安排调整工资，1990年职工实际平均工资增长9.2%，社会劳动生产率和职工实际平均工资增长速度之比为1:4.8。1989年职工实际平均工资下降4.7%，和1990年工资水平上升相比，两年度差幅近14个百分点。<sup>①</sup>

### 三、对计划经济工资体制的理论概括

在计划经济体制下，企业经营权集中在国家政府手中，企业只是生产单位，企业的人、财、物、供、产、销由国家安排，相应的，企业经济效益好差由国家负责。企业生产中的物质消耗，商品销售状况，不直接影响职工工资，对企业职工来说，只要产品入库，就算完成生产任务。由于企业没有经营自主权，企业职工不承担经营责任，其结果是：国家保障职工工资，利润属于国家，亏损国家补贴。计划经济工资体制用公式表示如下：

$$P=G-C-V$$

$$V=L'V \cdot L$$

式中：

P——利润；

G——企业销售收入；

C——物质消耗；

V——职工工资；

---

<sup>①</sup> 职工实际平均工资大升大降，1989年下降4.7%，1990年上升9.2%，两年相差幅度达13.9个百分点。

L——提供劳动量；

L'V——单位劳动量的工资量，即劳动工资率。

公式表示的经济内容是：在中央集权，劳动者和企业无权的情况下，国家保障劳动者按全国统一的劳动工资率获得工资，企业盈亏由国家承担。

在计划经济工资体制下，国家承认劳动平等，工资平等，保障按统一的劳动工资率对全国职工支付工资，同工同酬。但实际上做不到，形成职工增加工资看年龄，按资历、学历，靠人缘，靠和领导的关系等。

这种工资体制不适应社会主义市场经济的要求。国家决策不能适应市场的灵活变化，而商品积压又和企业职工利害无关，不能调动职工经营的积极性，难免出现“工业报喜，商业报忧，仓库积压，财政虚收”的状况。

(劳动部工资研究所 练 岑)



## 我国工资体制改革过程

1979~1992年我国14年的工资体制改革，从阶段上看，处于计划经济和市场调节相结合时期的工资体制改革。这时的经济体制是双轨制，一方面国家经济计划处于主导地位；另一方面又承认企业是自主经营、自负盈亏的商品生产者，有一定的经营自主权。企业的经营效益，国家和企业职工共享；经营亏损，国家和企业共担。

### 一、职工个人的工资浮动

1979年我国在一些企业试行利润留成，实行固定资产税，按原值计税，税率2至5厘。流动资金全额信贷，定额流动资金月息二厘一，超额流动资金月息四厘二。1980年实行基数利润留成和超额利润留成。在超额利润里，企业可以有更大的留成比例。企业可以按一定比例，从利润留成中提取奖励基金。

企业为了完成或超额完成利润计划，获得更多的留成利润，往往把利润指标进行分解，下到科室和车间，然后又进一步分解落实到班组和个人，这样每个班组和个人都承担一定经济指标，负担相应的经济责任。在我国一些企业出现经济责任制。

有了经济责任就要求有一定的权利，1980年我国少数企业出现劳动合同制，班组和个人双向选择。职工有了责任，有了一定的自主权，经济指标完成情况，那就要看个人的主观努力了。有的职工完成或超额完成了经济指标，有的职工没有完成经济指标，在工资上就要求有所反映。如果经济指标完成情况在工资上没有反映，经济责任制也就缺乏动力。经济责任制和固定工资制的矛盾暴露出来