

市场经济条件下的 企业工资管理

祝晏君 王文华 苏海南 等编

人民邮电出版社

内 容 提 要

本书主要就市场经济条件下企业工资改革的有关问题,进行了有益的探索。上编重点介绍社会主义市场经济条件下企业工资改革目标模式的主要内涵,对企业工资分配的宏观管理、自我约束机制和工资决定方式等问题进行了探讨,同时对如何加快向市场经济条件下的工资目标模式过渡提出了具体意见。下编集中介绍了部分发达及新兴的市场经济国家企业工资管理的模式和具体办法。附录部分收集了国内外部分典型先进企业的工资改革方案、规定和经验,以及有关企业工资管理的法律、法规、政策、文件。

本书集国内外的工资理论、政策、经验于一书,具有很强的实用性。本书适合各企事业单位劳动、人事、工资、财会人员及有关理论研究人员阅读,是案头必备的工具书。

市场经济条件下的企业工资管理
祝晏君 王文华 苏海南 等编

*

人民邮电出版社出版发行
北京朝阳门内南竹杆胡同 111 号
北京顺义振华印刷厂印刷
新华书店总店科技发行所经销

*

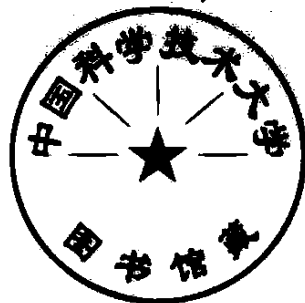
开本: 850×1168 1/32 1995 年 12 月 第 一 版

印张: 17.125 1995 年 12 月 北京第 1 次印刷

字数: 451 千字: 印数: 1-6 500 册

ISBN 7-115-05963-2/F·156

定价: 29.00 元



《市场经济条件下的企业工资管理》编委会

编委主任: 祝晏君 王文华 苏海南

编 委: 祝晏君 王文华 苏海南

王崇光 冯玉勤 汪志洪

刘晓萍 王学军 明瑞锋

邱小平 徐延君 姚洪杰

高云亭

主 编: 祝晏君 王文华 苏海南

副主编: 王崇光 明瑞锋 徐延君

王学军

主要执笔人: 王崇光 徐延君 明瑞锋

王学军 张 晗 鲁士海

马小丽 王学力 沈水生

魏 萌

前 言

党的十四届三中全会之后,劳动部根据《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》精神,研究制定了《建立社会主义市场经济体制时期劳动体制改革总体设想》,文中提出“企业工资制度改革的目标是,建立市场机制决定、企业自主分配、政府监督调控的目标模式”。为贯彻实施这一改革目标,劳动系统从事工资实际管理工作和理论研究工作的同志对建立市场条件下的工资宏观调控体系、改革工资决定机制、指导企业内部分配等进行了广泛深入的研究和探讨,在借鉴国外成功经验的基础上先后提出了建立企业工资指导线、实行集体协商谈判确定企业工资水平等改革现行工资宏观调控办法和工资决定机制的大胆设想。有些设想已经付诸实践。为将有关研究成果集中起来,构成一个完整的体系,以更好地指导企业工资制度改革的实践,推动社会主义市场经济体制建立的进程,劳动部综合计划与工资司和工资研究所的有关同志联合编写了《市场经济条件下的企业工资管理》一书。

全书共分三部分。上编重点介绍社会主义市场经济条件下企业工资改革目标模式的主要内涵,探讨了市场经济条件下政府对企业工资分配进行宏观管理的主要方式和手段,探讨了市场经济条件下建立企业内部分配自我约束机制和工资决定方式的途径和办法,探讨了市场经济条件下企业内部工资管理及如何合理确定企业基本工资模式等问题,同时对如何加快向市场经济条件下的企业工资改革目标模式过渡提出了具体建议。下编集中介绍了部分发达及新兴的市场经济国家企业工资管理的模式和具体方法。附录部分收集了近一两年来在国内企业工资改革中涌现出来的先进企业的工资改革方案、规定和经验,一些比较珍贵的国外企业的工资制度和分配管理

模式的具体案例。附录中还汇集了近一个时期国务院、劳动部及有关部门制定的有关企业工资管理的法律法规和政策文件。

参加本书编写的人员主要有王学军（上编第一章）、沈水生（上编第二章）、鲁士海（上编第三章）、明瑞锋（上编第四章）、马小丽、王学力（上编第五章）、徐延君（上编第六章）、张晗（上编第七章），王崇光、魏萌、徐延君同志参加了下编和附录部分的编写工作。全书由徐延君同志统稿，祝晏君、王文华、苏海南同志终审定稿。

在编写工作过程中，我们得到了部分中央部委和地方劳动部门以及企业的大力支持，他们为我们提供了许多宝贵的资料。另外，我们还引用了有关单位和研究机构的部分资料。限于篇幅，我们无法一一列举他们的名字和资料的出处，在此谨对他们表示衷心的感谢。

编者

1995年9月

目 录

上 编

第一章 我国企业工资管理的简要回顾	3
第一节 企业工资的宏观管理	3
第二节 企业工资决定机制	9
第三节 企业内部分配	15
第二章 社会主义市场经济条件下工资决定理论的初步探索	29
第一节 市场经济国家的工资决定理论	29
第二节 对社会主义市场经济条件下企业工资决定理论的初步探索	50
第三章 社会主义市场经济条件下企业工资改革的目标模式	58
第一节 我国工资收入分配的新趋势和相应分配观念的转变	58
第二节 市场经济条件下企业工资改革目标的选择	67
第四章 社会主义市场经济条件下企业工资的宏观调控体系	72
第一节 概述	72
第二节 加强工资立法	76
第三节 建立工资指导线	89
第四节 完善个人所得税制度	108
第五节 建立最低工资保障制度	113
第五章 社会主义市场经济条件下企业内部分配的自我	

约束机制和工资决定方式	130
第一节 加快企业制度改革, 通过明晰产权关系, 构筑 企业内部分配自我约束机制	131
第二节 实行企业经营者年薪制	136
第三节 通过集体协商谈判确定企业工资水平	142
第六章 社会主义市场经济条件下的企业内部分配	156
第一节 社会主义市场经济条件下企业内部分配的基本 内涵和主要特征	156
第二节 加强企业基础管理仍然是市场经济条件下做好 企业内部分配工作的重要基础	160
第三节 实行职工收入的工资化、货币化、规范化	166
第四节 合理确定企业内部工资支付制度	171
第五节 社会主义市场经济条件下企业内部分配模式的 选择	176
第七章 向社会主义市场经济条件下的企业工资管理目标 模式迈进	184
第一节 当前企业工资管理的现状和问题	184
第二节 积极创造条件加快向目标模式的过渡	192
 下 编	
第一章 市场经济国家企业工资制度与工资管理概况	207
第一节 市场经济国家企业工资的主要形式及基本工资 制度	207
第二节 市场经济国家企业工资决定的主要方式	210
第三节 市场经济国家对企业工资的管理和干预	213
第四节 市场经济国家企业工资收入结构及工资差别	218
第二章 原西德企业工资制度	225
第一节 企业工资的决定——工资自治与劳资契约	225
第二节 劳动收入构成	233

第三节	企业内部工资等级的划分	239
第四节	企业管理人员的薪金报酬	244
第五节	工资政策和收入政策	249
第三章	美国企业工资制度	254
第一节	企业的工资形式和工资标准	254
第二节	工会对企业工资决定的影响	259
第三节	政府对企业工资决定的影响	266
第四节	工资增长与工资差别	276
第四章	日本企业工资制度	284
第一节	日本企业的基本工资制度	284
第二节	日本企业工资增长机制	302
第三节	日本政府在劳动工资领域的职能作用	303
第四节	日本企业职工的工资水平	307
第五章	新加坡企业工资制度	316
第一节	企业工资制度	316
第二节	企业工作评价制度	320
第三节	政府对工资的宏观调控	324
第四节	工资政策的执行	331
第六章	匈牙利企业工资制度	337
第一节	工资管理体制及运行机制	337
第二节	工资政策	339
第三节	企业内部工资制度	341
第四节	社会平均工资水平和工资关系	343

附录

一、典型经验

1. 深圳特区建立市场经济工资体制的实践与展望	347
2. 加强宏观调控, 全面推动工资新体制改革试点	359
3. 探索适合公司特点的工资分配新模式	368

4. 完善发展岗位技能工资制, 探索试行薪点工资制	374
5. 不断深化改革, 建立和完善充满活力的现代企业工资 分配制度	400
6. 改革内部分配制度, 实施“资产增效工程”	414
7. 无补贴工资制的改革实践	422
8. 我们是如何开展工资集体谈判的	427
9. 美国西尔斯制造公司同美国汽车、航空和宇航空间 器械以及农具工人国际联合会及其所属第1896号地方 工会协议	432
10. 日本昭和电工(株)大分石化企业联合体工资规程	452

二、文件法规

1. 劳动部关于实施最低工资保障制度的通知	465
2. 劳动部关于印发《工资支付暂行规定》的通知	467
3. 劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳 动法〉若干问题的意见》的通知	471
4. 劳动部、财政部关于1994年审核企业工资总额同 经济效益挂钩方案有关问题的通知	490
5. 劳动部关于改进完善弹性劳动工资计划办法的通知	494
6. 劳动部综合计划与工资司关于贯彻《关于改进完善 弹性劳动工资计划办法的通知》实施意见的函	501
7. 劳动部、财政部关于印发《境外企业工资总量宏观调 控和社会保险制度改革办法》的通知	505
8. 劳动部、财政部、国家经贸委关于深化企业工资改革 适当解决部分企业工资问题的意见的通知	512
9. 劳动部、经贸委关于加强国有企业经营者工资收入 和企业工资总额管理的通知	514
10. 劳动部、对外贸易经济合作部关于印发《外商投资企业 劳动管理规定》的通知	516

11. 劳动部、中国人民银行关于各类企业全面实行《工资总额使用手册》制度的通知 522
12. 劳动部、财政部、国家经贸委关于解决贯彻落实劳部发[1994]72号文件中有关问题的通知 525
13. 劳动部关于印发《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》的通知 527
14. 劳动部、国家经贸委关于印发《现代企业制度试点企业劳动工资社会保险制度改革办法》的通知 530

上 编

第一章 我国企业工资管理的 简要回顾

建国 40 多年来，我国的企业工资管理体制经历了多次的变革。在向社会主义市场经济体制过渡的今天，认真总结、回顾建国以来我国企业工资管理体制的经验、教训，对我们从中国的实际出发，根据经济体制改革的进程，借鉴国内外企业工资管理的做法，积极、稳妥地推进企业工资管理体制的改革，建立适应社会主义市场经济要求的企业工资管理体制，具有十分重要的意义。

本章对建国以来的企业工资宏观管理、工资决定机制和企业内部分配做一简要回顾。

第一节 企业工资的宏观管理

一、传统的单一计划型宏观管理模式

在解放初期，我国工资管理的体制，从宏观角度讲，是一种以大行政区为主的管理体制。企业工资的调整和改革，主要由各大行政区负责。但对一些牵涉到全国的重大问题，则由中央或政府主管部门统一处理。

1954 年以后，权力进一步集中到中央。到 1956 年，全国进行了统一的工资改革。在全国范围内统一了国有企业、事业和国家机

关职工的工资制度，各省也统一了本省地方国有企业职工的工资制度。从此以后，经常性的工资调整（包括升级等）和工作部署，就都集中到中央主管部门了。

1961年至1963年，为了完成精简职工、减少工资等目标，又进一步实行了高度集中统一的领导和管理，1964年，劳动部对工资计划指标体系作了许多与当时形势相适应的变革和尝试。例如，工资总额增长指标，按用途分为两类：用于调整原有职工工资部分和用于新增职工部分；平均工资增长指标，分为原有职工和包括新增职工在内的全部职工，又分出由于前一个计划时期的影响而“自然增长”的因素和由于调整工资而增长的因素。在安排工资增长速度时，既注意与企业的劳动生产率相适应，又注意与社会劳动生产率相适应，还注意与社会商品可供量相适应。

1971年，中央决定，全国各地各部门统一调整工资，只能采取按工作年限和本人工资级别“对号入座”升级的统一办法。

可以看出，建国以后到改革开放以前，我国企业工资的宏观管理，长期实行的是一套比较完整的单一计划型宏观管理模式。其基本特征是：1、管理的集权性。企业增加工资的对象、时间和额度由中央统一安排，各行业、各工种、各地区的工资标准由国家统一制定，任何地方、部门和企业不得擅自制定工资政策或修改国家的统一规定。2、计划的指令性。企业月度、年度增加工资，由国家逐级下达指令性计划指标，计划不得随意改变，增资限额不得突破，节余必须上缴，不能跨年度使用。3、控制手段的单一性。国家对企业工资采取单一行政手段进行控制，企业在工资分配方面没有自主权。4、工资的保障性。制定工资改革政策的主导思想是“低工资，多就业”，“人人都有工作，人人都有饭吃”，侧重于工资的社会保障职能。

这种宏观管理模式是与当时的单一产品经济相适应的。在经济恢复时期，曾对稳定社会、安置就业、增加积累起到了积极作用。但随着经济发展，这种分配模式逐步成为制约生产发展的因素，成

为企业吃国家“大锅饭”，职工吃企业“大锅饭”的根源，工资分配的经济杠杆作用完全丧失。

宏观管理的另一个重要特点是，职工工资增长极为缓慢，而长期维持着高积累和高投资。在 1957 年至 1976 年间，职工的调资升级面累计只有 90% 左右，每名职工平均提升不足一级。长期以来，工资增长缓慢的重要原因之一，是在财政经济遇到困难时，仍然追求高积累和高投资。1958 年以后，中国不止一次地追求力所不及的高速度，全力扩大基本建设规模，尽管经济增长幅度一时拉了上去，但随之便出现财政收支不能平衡和物资严重短缺，经济增长幅度又掉了下来。在经济增长时期，财政要千方百计挤出资金扩大基本建设规模，不愿给职工增长工资。到了经济调整的低谷时期，各项支出都在削减，又无力给职工增加工资了。职工工资增长过慢，人民生活水平得不到逐步提高，影响了职工的积极性，因而阻碍了经济发展。

从 1952 年到 1978 年，我国职工实际平均工资年递增仅 0.67%。而从 1957 年到 1970 年间，国有单位职工平均工资由 637 元下降为 609 元。

除“一五”时期职工工资稳步增长外，“二五”和“三五”时期，国有单位职工平均工资不仅未能增加，反而下降了。1962 年平均工资由 1957 年的 637 元下降到 592 元，减少 45 元。1970 年平均工资由 1965 年的 652 元降低到 609 元，减少 43 元。“四五”时期，职工工资处于停滞不前状态。1971 年至 1975 年，国有单位职工平均工资基本上没有增长。1970 年为 609 元，1975 年达到 613 元，仅增加 4 元。扣除价格上涨因素，实际平均工资年均下降 0.1%。

职工工资水平的提高，在很大程度上取决于国民收入的积累和消费的比例、消费基金内部比例的状况。实践证明，凡是国民收入增长较快，积累和消费比例及消费基金内部比例恰当时，就既能保证社会主义建设增加积累的需要，又能实现职工工资水平的提高和职工生活的改善。相反，在国民收入增长慢或积累和消费比例以及

消费基金内部比例失调的时候，虽然积累资金得到了较快的增加，但职工工资水平却未能获得应有的增长，甚至出现下降的情况。

二、改革开放以来二元机制并存下的企业工资宏观管理模式

改革开放以来，根据中央确定的经济体制改革的方针和原则，企业工资宏观管理体制也进行了改革。

1979年7月，国务院颁发了关于扩大国有工业企业经营管理自主权，实行利润留成的规定。实行利润留成后，奖金的多少同企业的经济效益和本人的劳动贡献联系起来了。

1983年国有企业实行第一步利改税，1984年实行了第二步利改税。随着第二步利改税的实行，企业的奖金由过去限额控制，改为奖金不“封顶”，超过限额征收奖金税。在奖金的使用上，企业有更大的自主权，可以用奖金给一部分职工浮动升级，或搞“自费”工资改革。这为改一级管理为分级管理，也为宏观控制和微观搞活创造了条件。

1985年1月，国务院发出《关于国营企业工资改革问题的通知》，对有关工资管理体制作出了规定：“企业与国家机关、事业单位的工资改革和工资调整脱钩”；“企业职工工资的增长应依靠本企业经济效益的提高，国家不再统一安排企业职工的工资改革和工资调整。”1985年，部分企业试行了工资总额同经济效益挂钩的办法。

1987年，承包经营责任制在国有企业普遍推行。结合承包责任制，工资总额同经济效益挂钩办法在更大范围内实施。挂钩的形式，也由原来单一的工资总额同上缴税利、实现税利挂钩发展为价值量、实物量（实际工作量）等多种经济指标挂钩，一些企业还实行了复合挂钩办法。

1988年至1989年，国务院各部委直属企业多数实行了工资总

额同经济效益总挂钩的办法，云南、福建两省直属企业实行了全省总挂钩的办法。

1992年，为了贯彻《全民所有制工业企业转换经营机制条例》，劳动部决定对各省市实行弹性劳动工资计划办法。1993年，劳动部对所有省市和少数部门实施了弹性劳动工资计划办法。基本作法是，全地区企业工资总额的增长与非农国民收入相联系，实行非农国民收入工资含量办法。1994年，根据统计体系的变化，把非农国民收入改为非农国内生产总值。

随着企业工资制度改革的逐步深化，市场机制被引入工资宏观管理，出现了二元机制并存的局面。在宏观管理上表现为以下特征：

1. 企业工资管理的集中与分散并存

一部分国有企业通过实行中外合资、合作和合营，取得了“三资”企业在工资分配上的自主权；一部分国有企业通过股份制改造，成为股份制企业，在“两低于”的前提下自主决定工资；部分小型国有企业实行租赁或承包后，获得了工资分配的完全自主权。

而大多数国有企业，由于产权关系尚不明晰，而不得不仍由国家控制其工资总量，一部分实行工资总额同经济效益挂钩，另一部分由国家直接确定工资总额。

2. 工资管理的行政手段与经济手段并存

企业一方面逐步转向自主经营、自负盈亏的经济实体，另一方面又脱离不了对政府的依附关系；企业工资一方面接受国家政策、法规、规定等行政手段控制，另一方面又受到工效挂钩、“两低于”、工资税收等经济手段的调节。

3. 工资分配的保障职能与激励职能并存

在发挥工资激励职能时，用实行工效挂钩等办法，鼓励企业提高效益，挣出钱来增加工资；在考虑社会稳定，保障职工实际工资有所增加时，又运用普遍升级或增加补贴的平均主义办法。

把市场机制引入企业工资管理，对企业注入了新的活力，对促