

工資制度改革 的 理論與實踐

北京市劳动学会编印

前 言

党的十二届三中全会以后，我国以城市为重点的整个经济体制改革已经全面展开。根据《中共中央关于经济体制改革的决定》的精神，增强企业活力是整个经济体制改革的中心环节，为了正确地确立国家和全民所有制企业之间的关系，扩大企业自主权，在微观搞活的同时，搞好宏观的管理；正确地确立职工和企业之间的关系，保证劳动者在企业中的主人翁地位，更好地贯彻按劳分配原则，建立一套具有中国特色的社会主义工资制度，这是当前以城市为重点的整个经济体制改革的一个重要任务。为了学习和贯彻十二届三中全会决定的精神，市劳动局和市劳动学会在去年11月曾召开了一次工资制度改革讨论会，对工资制度改革中出现的一些理论和实践问题进行了较深入、细致的讨论和研究；交流了1984年北京市工资制度改革试点企业的经验。根据国务院《关于国营企业工资改革问题的通知》的精神和要求，市政府已作出决定：在总结去年试点工作的基础上，1985年我市国营企业的工资制度改革工作将逐步、有计划地展开。为配合这一重大改革的实施，市劳动学会在去年召开工资制度改革讨论会取得成果的基础上，征集了部分论文和试点企业的经验介绍，编辑成《工资制度改革的理论与实践》一书。书中的一些文章在理论上对建立具有中国特色的社会主义工资制度提出了有价值的观点；介绍的不同类型试点企业的有益经验可以借鉴，供进一步完善改革的试点办法参考。

这本书的出版发行，对推动当前工资制度的改革将会起到一定的积极作用，对劳动科学的理论研究和教学工作者，以及实际工作者都有一定的参考价值。

韩伯平 1985年5月

目 录

1. 认真贯彻按劳分配,坚决反对平均主义
.....——康永和 (1)
2. 关于工资制度改革的几个问题——庄启东 (8)
3. 贯彻按劳分配原则要冲破平均主义思想的严重障
碍.....——万 一 (16)
4. 工资改革与富民政策——龚树基 (20)
5. 认真贯彻按劳分配原则,努力探索企业工资改革的
新路子.....——洪士珩 (26)
6. 全面改革工资制度的指导方针——任扶善 (32)
7. 微观搞活以后,宏观上需要进行哪些配套
.....——邹静蕴 (43)
8. 试论企业工资随经济效益浮动
.....——翁天真 唐昌彭 苏海南 (51)
9. 工资制度改革在城市经济体制改革中的地位和作
用.....——王宸邦 (61)
10. 增强企业活力是工资制度改革的目的
.....——刘志华 (69)
11. 企业工资总额如何同经济效益挂钩
.....——朱 斌 (76)
12. 关于“低工资制”的几个问题
.....——刘传济 潘金云 (86)
13. 浅谈结构工资制度.....——周鸿铎 (94)
14. 国家控制企业工资总额的理论与方法

-——张一德 (104)
15. 试论一部分人先富起来.....——孟宪赢 (111)
16. 工资改革必须充分体现劳动差别.....——魏先铭 (120)
17. 劳动计量的价值尺度和劳动时间尺度初探
.....——杨黎明 (126)
18. “012”比较法及其在奖金分配中的运用
.....——郭建国 赵桂英 (129)
19. 关于工资增长基金试点办法
.....——北京市劳动局工资处 (138)
20. 关于实行工资增长基金制度的几个问题
.....——张树荣 (145)
21. 全行业实行工资制度改革
.....——北京汽车工业总公司 (153)
22. 工资增长基金制度促进企业经济效益不断提高
.....——北京市有色金属工业总公司 (166)
23. 进一步改革工资制度, 促进企业经济效益持续增长
.....——首都钢铁公司 (178)
24. 北京电冰箱厂 1984 年工资浮动升级方案
.....——北京电冰箱厂 (187)
25. 建立工资增长基金制度, 实行结构工资
.....——北京橡胶十厂 (203)
26. 坚定不移地走改革道路, 探索工资改革的新途径
.....——北京印刷一厂 (209)
27. 工资制度改革的作法及其效果
.....——北京半导体器件三厂 (214)
28. 改革鼓干劲, 承包出效益
.....——北京计算机一厂 (221)

29. 运用“012”比较法做好工资奖金分配工作
——北京市印刷机械总厂 (227)
 30. 改革工资奖金制度, 促进企业经济效益不断提高
——北京装饰布厂 (238)
 31. 关于工资奖金分配的作法和体会
——北京显象管厂 (242)
 32. 我们是怎样搞好科室管理人员奖金分配的
——北京自动化控制设备厂 (250)
 33. 改革工资制度, 增强企业活力
——北京烤鸭店 (271)
 34. 认真贯彻按劳分配原则, 不断改革分配制度
——天桥百货商场 (275)
 35. 工资制度改革增加了企业活力, 调动了职工积极性, 提高了经济效益.....——双桥农场 (283)
 36. 改革工资制度, 三元立交桥工程实行百元产值工资含量包干.....——北京第一市政工程公司 (289)
 37. 实行百元产值工资含量包干, 改革分配制度
——北京市住宅建设总公司 (297)
- 附录:
- 关于工资制度改革的学术讨论会情况简介
——任扶善 (308)

~~认真贯彻执行按劳分配~~，坚决

一、坚持各尽所能，按劳分配的原则，才能使富民兴邦的政策得到实现

把各尽所能和按劳分配联系起来，有利于准确地、完整地理解生产和分配的关系

按劳分配是社会主义的基本标志之一。《中共中央关于经济体制改革的决定》指出：“随着利改税的普遍推行和企业多种形式经济责任制的普遍建立，按劳分配的社会主义原则将得到进一步的贯彻落实。”前一个时候，因为探讨共产主义的各尽所能与社会主义的各尽所能有什么不同，社会主义能不能做到各尽所能等问题，人们讲到按劳分配时，不讲或少讲各尽所能，无形中使人们轻视了各尽所能在生产建设中的重要性，因而也就无意地助长了一部份人只争工资高低，不讲贡献大小。我们应该而且必须准确全面地理解“各尽所能，按劳分配”的原则，正确地理解生产和分配的关系。

斯大林在《和法国作家艾米尔路德维希的谈话》中提出，马克思主义的社会主义公式是“各尽所能，按劳分配”。他把马克思、恩格斯、列宁论述的按劳分配同苏联建设的实践结合起来，提出了“各尽所能，按劳分配”原则，这是理论上的一大创举，发展了马列主义。毛主席在组织人们学习政治经济学书时，也曾强调指出，只讲按劳分配，不讲各尽所能

是不妥当的，应该也必须联在一起来讲。因此，要讲工资高低，首先应该讲贡献大小，是否尽其所能。应该强调每个人在自己的岗位上，先尽自己的力量把工作做好，然后再讲工资分配。

只有生产和工资按比例同步增长，富民政策才能真正实现

“一五”时期以后，从大跃进进到“文化大革命”这些年，我们都没有认真实行生产和工资按比例同步增长。很少讲生产发展了，工资也要增长，甚至连计划里都没有这一点。有时年初做了计划，到年终又因基建项目投资过多等原因，把增加工资的计划给挤掉了。所以，这些年来工资确实长得很少。在工资增长的问题上，我们的主观随意性太大，不按规律办事。有计划按比例发展的经济规律管生产也管消费，管劳动也管分配。现在进行全面改革，我们应该认真总结历史的经验教训。从今以后明确地肯定下来，生产和工资要按比例同步增长。过去职工的工资五年增加一次是不合理的，国外也没有五年增加一次工资的做法。过去我们按照百分比每次职工增加工资的调资面为 20 %，剩下了 80 % 的人，如果增加 40 %，还会剩下 60 %。这种做法必然导致在工资问题上产生很多矛盾。我们应该根据生产的增长情况，使工资每年能增加多少就增加多少。我赞成在生产和劳动生产率提高的前提下普遍增加工资，因为事实是大家都在劳动，都有贡献，只是贡献不同而已。所以，可以在增加过程中，拉开差距，根据其贡献大小，干好的多加，差的少加，不干的不加。

工资必须与企业的经济效益挂钩，使一部分企业和一部分职工先富起来

十二届三中全会的《决定》中指出：“今后还将采取必要

的措施，使企业职工的工资和奖金同企业的经济效益的提高更好地挂起钩来。”究竟怎样挂钩好，现在正在许多单位进行试点。从试点情况看，盈利企业没什么问题，但亏损企业，尤其是经营性亏损，只能靠改进经营管理，提高经济效益来想办法解决问题。属于政策性亏损的要尽量减亏、减亏就是增加收益，必要时国家还可以给些补贴。试点单位的经验，有一条是和人均利润挂钩，我认为强调这点，好处很多。从全国看，生产与工资同步增长的比例，如何确定为好？总结一些试点企业的经验，初步的比较一致的意见是：国民收入增长1%，国家的工资总额也增长1%，劳动生产率增长1%，职工平均工资应增长0.5—0.7%，上缴国家税利超额完成1%，企业工资总额应增加0.7%。这是我国的历史经验。总之，挂钩办法应根据不同的行业、不同的企业、不同的地区，因事制宜，不能一刀切。脑力劳动者的劳动也同样可以按其劳动质量、工作好坏进行考核。有两个同步必须强调，一是生产增长了，工资按比例同步增加；二是物价上涨了，工资也必须同步增加（补偿性的）。大家对物价问题都很关心，认为货币工资与实际工资不能差距太大。现在正在研究工资与物价如何挂钩。

二、贯彻各尽所能，按劳分配的原则，必须反对平均主义

三中全会《决定》指出：“长期以来在消费资料的分配问题上存在一种误解，似乎社会主义就是要平均，如果一部分社会成员的劳动收入比较多，出现了较大的差别，就认为是两极分化，背离社会主义。”这是从认识上讲的。从实际考察，平均主义我们还没有根本反掉，到处都存在平均主义。有一部分搞劳动工作、人事工作、管人的同志，天天反对平均主义，

但有意无意地又在搞平均主义。有些人往往愿意搞平均主义，因为人事上、组织上的矛盾，拉开档次产生的很多矛盾，会碰到很多人反对。而平均主义，人人有份就很容易过关。实质上，这样做矛盾越积越多，为下一步的矛盾尖锐化埋下危机。所以，搞平均主义就象抽鸦片一样，明知有毒，对身体有害，但一抽起来，似乎马上来了精神。有些人明知平均主义危害我们的事业，但能暂时过关、暂缓矛盾，不管对国家造成多大的危害、对生产力造成多大的破坏，也硬是要干。

斯大林说，平均主义“是小资产阶级的社会主义概念。”平均主义既然是小资产阶级的思潮，为什么时至今日还未能彻底消除呢？因为旧中国是小生产的汪洋大海，小资产阶级的要求和习惯势力，是平均主义得以流行的阶级根源。我国的另一个历史根源，是在长期的战争年代，我们实行军事供给制，这在当时确实帮助我们渡过难关、战胜敌人，起了好作用。可现在条件变了，很多人的思想还没变，还想用供给制、大平均的办法来解决问题。五七年后“左”的错误思想影响，是其政治根源。

现在，我们贯彻“各尽所能，按劳分配”，特别要加强思想政治工作，反对平均主义。平均主义现在主要是思想问题，尤其是领导干部的思想问题。工人对这个问题怎么认识？从全总对一个工厂的调查中可以看出。一个 5000 人的建筑公司，60% 的人赞成“各尽所能，按劳分配”，使他们先富起来；30% 的人持观望态度；10% 的人主张吃“大锅饭”。所以，要从思想上解决对平均主义的认识问题，认识到平均主义的严重性，它与按劳分配是水火不相容的。要想让一部分人先富起来，要想把国家振兴起来，必须先解决这个问题。

三、贯彻各尽所能，按劳分配原则，必须以良好的工资

制度保证其实现

什么是良好的工资制度？首先是管理体制。过去我们把工资制度订得很死，使企业成了“死工资、铁饭碗、损失浪费没人管”，结果出现很多弊病。社会上我们可以保证每个人的最低生活，但企业决不能有“铁饭碗”。工资制度如何改革？我主张“三浮动”，工人的工资随着他的经济效益浮动；工厂的工资水平随着工厂的经营管理效益浮动；国家工资总额随着生产计划超额完成的比例数浮动。如果实行了“三浮动”，“猪八戒啃蹄子——自吃自”就不会有了。工厂的工资总额要与经济效益结合起来，可升可降。不能只升不降。尤其是靠市场调节的一部分企业，就存在关、停、并、转的危险。所以，要想改革工资制度，把工资制度搞活，有效地保证“各尽所能，按劳分配”的实现，必须认真实行三层浮动，把三层浮动有机地联系起来，以促进生产力的发展，把整个国民经济搞活。

其次，是分级管理，权限下放。长期以来，我们的思想、制度、工作方法都是：把劳动工资大权集中在中央，宁可不合理，不可不统一。所以，一直搞得很死。现在的办法就是放权，劳动人事部管工资总额浮动的比例，研究挂钩的效益，总结经验。至于增加工资采取什么形式，增加多少，都由企业自己来定。从理论上讲，我认为奖金不封顶是不科学的，因为事实上是不存在的。奖金是由生产决定的，在一定的时间、空间范围内，生产不是无限的。如果生产是有限的，奖金也是有限的。但奖金卡死也不对，还要有个比例数。要搞奖金税，这部分税收可用于社会保险，关键是这个税率多大。

再次，要搞配套改革。单搞工资改革行不通。我们从73年就研究工资改革，年年研究，但年年没有结果，原因就在

于整个经济体制没有改革，单纯的工资改革改不动，所以要配套改革。财政、计划、劳动都要改革，福利也要改革。配套改革有两个大问题：直接配套，间接配套。直接的如机关改革工资，企业怎么改？现在只是在一部分企业进行试点，但试点试多长时间？工厂的生产周期是一年，没有一年反映不出来。所以，我们应扩大试点，不仅在赚钱的企业试，在微利、亏损的企业也要试一试。只要搞好试点提高经济效益，增加工资，就能调动群众的积极性搞好生产。间接的就是那些离休、退休人员怎么办？全国有 1300 万，北京 41 万，上海 100 万还多，这部分人受物价影响最大，这个问题要解决，但如何解决，现在有两种意见：一种认为工人退休了，但过去的劳动有积累，也应和按劳分配挂起钩来；一种认为最好不挂。退休的这部分应从国家扣除中进行保证。我认为还是应和按劳分配分开，国家专门拿出一笔钱，解决离、退休问题，并且可以内部掌握，尽可能做得合情合理。还有人认为可以提高发给退休人员退休金的比例数，我个人不赞成这种意见。我国的比例数在世界已经名列前茅，只是我们的工资低，绝对数小。将来工资提高了，比例数增大怎么办？所以，还是分开管好。对退、离休这部分人，物价长了，退休金相应的也要提高，如匈牙利每年给退休工人增加 2% 的退休金。再则是整个社会的生产水平、生活水平提高了，大家都能够享受到的这部分，退休人员也应该享受，关键是怎么才算合理。

我们现在的工资制度要能保证一部分人先富起来，即富民政策，但现在的问题是，我们是实行高工资政策？还是中工资、低工资政策？我认为长期实行低工资政策，要想让一部份人先富起来是不可能的。城市中一亿一千五百多万职工的主要生活来源是工资，长期实行低工资，就根本谈不上富。

反过来，实行高工资也不行，因为在目前经济效益不高的情况下，实行高工资政策，超过了生产发展所能允许的程度，高工资挤了应有的积累，就等于扼杀了我们的光明前途。实行中工资或中低工资，一般的说未尝不可，问题是难度太大。什么是中工资的标准？标准如何定，即使定出来了又能用几年，况且中工资和低工资一样，对生产先进的个人、企业和地区都有制约和束缚的弊端，限制了一部份人先富起来。那么实行什么样的工资政策好呢？我认为应该实行“生产与工资按比例同步增长”政策。从我国目前状况看，富是相对的，到2000年，国民收入平均是800—1000美元，近期目标就是“十二大”纲领提出的“成倍增长”。现在的实际情况是，一部份相当高的工资与低工资犬牙交错，我们允许这种犬牙交错。在这个过程中，高的人会越来越多。实行了生产与工资按比例同步增长的工资政策，我们就能保证富民政策的实现，有的同志提出多种渠道，可以开辟第二职业。我认为在第一职业搞好的基础上，可以搞第二职业，但第一职业必须搞好。在城市里，以工资收入为主的人，还是要靠提高生产、提高工资，使一部分人，一部分企业先富起来。

（根据本人在北京市工资制度改革讨论会上的讲话记录整理）

关于工资制度改革几个问题

国家计委经济研究所 庄启东

这次会议给我的一个深刻印象是：这两年我们的思想解放了，在工资工作上出现了按劳分配规律和我国具体的实际情况进一步结合的新气象，对按劳分配原则的认识和工资改革工作都有了一个新的发展。

回顾一下三十多年来工资工作的历史，我们过去的争论实际上是两个很简单的问题，即“按劳分配原则是不是社会主义的”以及“计件工资与奖金能否实行”。经过了二、三十年的争论，这些问题已经解决了。但是按劳分配原则是一个很大的问题，我们的认识还在不断的发展过程中。邓小平同志说过：“坚持按劳分配原则，这在社会主义建设中始终是一个很大的问题，需要大家都动脑筋来研究”。上述的两个问题，是马、恩、列、斯都讲过的，在我们的实际工作中，还要经过二、三十年的反复争论才比较成熟。而现在的问题，马列主义的书上都没有讲过，这就更需要我们研究。比如“吃大锅饭”的问题。无疑，打破两个“大锅饭”必须创造性地贯彻执行按劳分配原则；同时，正确地贯彻执行按劳分配原则又会使按劳分配制度达到一个新的发展阶段。我认为，现在正是这样一个新形势、新时期的开始。

下面我谈四个问题，

一、关于坚持按劳分配原则的问题

列宁指出：“人类从资本主义只能直接过渡到社会主义，即过渡到生产资料公有制和按劳分配”。公有制是按劳分配的前提，按劳分配是公有制的体现。按照这个理论，按劳分配的劳动，是以全社会统一经营为前提，国家直接考核每个劳动者的劳动，企业仅仅是直接生产劳动的总劳动者。我们过去就是这样做的。国家对企业统收统支、统包统配、统负盈亏，工资由国家按统一的工资标准和工资制度直接对劳动者个人进行按劳分配，这就形成了企业缺乏应有的自主权，企业经营好坏一个样、职工干好干坏一个样的企业吃国家“大锅饭”，职工吃企业“大锅饭”的弊端。

公有制在社会主义社会应该是怎样的，必须结合社会生产力水平而定。列宁所讲的是从资本主义社会过渡到社会主义社会。而我们是从小农经济半封建社会直接过渡到社会主义社会的，因此我们这个社会虽然保留着某些资本主义的痕迹，但是某些封建主义，尤其是小农经济还大量存在着，这就向我们提出了一个新问题：我们过渡到社会主义，要有中国自己的特色，要把列宁提出的社会主义社会的公有制和按劳分配两个重要原则与我们国家的实际情况结合起来，创造有我们自己特色的制度。这就要求我们要努力发展商品经济、发展商品生产，在我国全民所有制企业实行生产资料国家占有、企业经营、责权利相结合，进行两次分配。

《中共中央关于经济体制改革的决定》中指出了全民企业的所有权和经营权可以适当分开，对此，有人提出两个问题，其一，生产资料所有制是否只能有一种经营方式和分配方式？其二，实行企业经营、自负盈亏，企业是否失去了全民所有

制的性质，变成了集体所有制企业？现在看来，如果对企业的所有权和经营权不分开企业就没有自主权，仍会有企业吃国家“大锅饭”的现象。全民所有制企业与集体所有制企业是应该有区别的，不应否认这个区别。五、六十年代的时候，陈云同志曾经问过我们：“鞍钢是十几万职工的鞍钢，还是几亿人民的鞍钢？”当然不是十几万人的鞍钢。鞍钢的所有权、占有权是属于全民的、国家的，但经营权是十几万人的，不是国家直接经营。集体所有制企业与全民所有制企业不一样，我们对于集体所有制企业的做法思想还没有解放。集体所有制企业里的所有权、经营权是统一的，不是分割的，分配方式是由集体所有制企业自己决定的。集体所有制企业应该实行按劳分红。我们过去的作法是集体要向全民看齐，小集体要变成大集体，大集体变成全民，这是不适当的。应该是全民所有制企业所有权与经营权适当分开，集体所有制企业应该还其本来的面目。

最近几年来，我们在所有制问题上，发展了集体经济、恢复了个体经济、允许外资独营、中外合资或合营。除此之外，在农村实行了以家庭为单位的联产承包责任制的分配制度。这就形成了以国营经济为主导的多种经济成分同时并存的局面，相应地在分配制度上也应该进行改革，形成以按劳分配为主，多种多样分配形式同时并存的分配制度。我们现在的多种经济成分并存是不是与第一个五年计划期间的情况相仿呢？“一五”计划期间也是这样，但那是自然形成的，而我们现在是自觉的。《决定》中指出，我们的商品经济发展得不够，今后要大力发展。现在我们自觉地引进外资，积极扩大对外经济技术交流和合作的规模，也是对我国社会主义经济必要的有益的补充。我们应该进一步解放思想。

二、关于“大锅饭”问题

我们必须改革吃“大锅饭”的弊端。吃“大锅饭”和平均主义还有些区别，我们现行工资标准、等级工资制并不是平均主义，但增加工资和奖金出现平均主义，也在吃“大锅饭”之内。吃“大锅饭”的产生，由来已久，主要是在长期追求单一全民所有制的情况下，一切由国家统收统支，统包统配，企业在工资分配上没有权力，企业对职工又发了“铁饭碗”，妨碍了职工发挥积极性。这就使企业和职工脱离了生产劳动这个基本分配尺度来确定企业间的分配和职工的劳动报酬。企业对国家、职工对企业，可以不负责任，吃“大锅饭”。这样下去总有一天会没米下锅。

怎样打破大锅饭呢？两个大锅饭，其实是一个大锅饭，即职工吃国家的大锅饭，企业过去没有自主权。因此，首先企业必须“建立以承包为主的多种形式的经济责任制，”使企业有自主权，责、权、利相结合，调动企业和职工的积极性，搞好经营管理，做到国家、企业、个人均得到利益，责任制要与经济效益挂钩，要使企业搞活。利润承包和税收，基本解决了企业和国家的分配关系，为企业内部职工吃企业大锅饭问题提供了前提条件，剩下的就是企业和职工的关系了。

现在讨论的两级分配或两个层次的分配，这是存在的，企业与国家之间分配的是什么性质呢？有人说是按劳分配，企业是代表全企业劳动者生产的劳动总产品与国家进行分配；有人认为企业与国家分配的不仅是劳动产品，还有C（不变资本），因此企业与国家是按价值分配产品的，不能说成按劳分配。还有人认为企业与国家分配的是利润。不管怎样，这一级分配是有的，即是多产多得。