

改革的

现实与思考

法学室

——体制改革调查报告集

中共中央党校理论部编



75

改革的现实与思考

——体制改革调查报告集

中共中央党校理论部编

中共中央党校科研办公室

党校教学科研参考丛书

改革的现实与思考

中共中央党校科研办公室发行

北京永乐印刷厂承印

850×1168毫米 32开本 6.625印张 172千字

1986年10月第一版 1986年10月第一次印刷

丛书编号：8—5 成本费：1.50元

印数：1—5000

（党校内部发行）

关于编印《党校教学科研参考丛书》的说明

编印《党校教学科研参考丛书》的目的，在于为各级党校提供一些有益的参考资料，以促进党校的教学和理论研究工作。凡是党校工作人员编写译述的资料、试用教材、译作、专著，具有相当参考价值而不宜公开发行者，均在编选之列。希望广大党校工作者给以支持和批评，帮助我们在这项工作做好，使这套丛书的出版能为党校教育正规化发挥积极的作用。

《改革的现实与思考》

——体制改革调查报告集

出版前言

本书是又一本围绕体制改革而进行的调查研究的报告选集。它从多方面反映了随着经济体制改革的深入发展而出现的新情况、新问题，诸如工人、学生、干部在新形势下的心理反应，城市的经济联合，农村的产业结构，工厂的分配制度，市领导县的得失，中心城市的管理机构和党委决策科学化，人大常委会的地位和作用，农村党的基层组织工作，工厂党委书记的目标管理，租赁企业中的党的工作，行政干部犯罪问题，职工的主人翁地位，新形势下的宣传工作和人才流动问题，等等。每篇调查报告都从一定的侧面分析了党的路线、方针、政策付诸实践的社会效应——成就和缺陷，并针对当前存在的问题，提出了今后继续改革的建议。对于马克思主义理论工作者，本书是研究当前现实问题的极好的参考资料；对于实际工作者，特别是党政领导同志，它所提供的分析和建议，也有着重大的参考价值。

但本书的积极意义远不止此。作为一本关于体制改革的调查报告集，本书体现了党校理论工作者为两个文明建设服务的热情和积极态度。特别值得指出的是，参加这次调查的都是一些准备以从事马克思主义理论工作为自己终生职业的研究生。他们从一开始就注重理论联系实际，把马克思主义基本理论运用于分析研究我国当前最大的实际问题——体制改革，这是十分可喜的。在这本薄薄的报告集里，我们可以看到，这些青年人以何等饱满的热情去总结体制改革所取得的成就，又以何等关切的心情去剖析前进中的矛盾，并提出解决矛盾的见解。他们的调查研究的实践

又一次告诉我们，马克思主义理论工作必须紧紧地和社会主义建设的实际工作岗位的工人、农民、干部站在一起，同呼吸，共命运，才能使自己跟上历史前进的步伐，并以自己研究实际问题的理论成果去指导实践沿着马克思主义的轨道前进。那种脱离实际的注经式的研究方法，缺乏时代气息的教学内容，已完全不适应当前的需要了。

党的十一届三中全会以来的路线方针、政策付诸实践所产生的巨大的物质力量和精神力量，在短短几年内就极大地改变了我国的面貌。这里蕴含着多么丰富的理论内容啊！对体制改革的实践和党的路线、方针、政策的研究，将会把马克思主义在中国的发展导向一个新的高潮。这一高潮的前景正在吸引着千千万万马克思主义理论工作者。踊跃地投入火热的生活吧！现代化建设的轰轰烈烈的场景，为我们提供了大显身手的广阔舞台。党的事业在召唤，人民群众在期待，让我们勇敢地肩负起历史的重任，为马克思主义发展的新高潮作出自己的贡献！

《党校教学科研参考丛书》编选组

1985年1月20日

编者的话

一九八六年寒假期间，中共中央党校理论部学员分赴全国各地，围绕着当前全面改革这个总题目，从各个侧面做了一些调查研究，写出了一批调查报告。我们从中选出一部分，汇编成这个集子。

收入集子的调查报告，从不同的角度反映了当前改革的现实情况，总结介绍了一些较成功的经验，提出了一些值得研究探讨的问题。具有一定的参考价值。我们希望本集子能对从事实际工作和理论研究工作的同志有所帮助。

在选编过程中，各篇文章均保留了作者自己的观点，编者只作了些必要的技术性处理。由于时间仓促，水平有限，选编工作中难免有缺点和不足之处，欢迎批评指正。

参加选编工作的有：罗健、王新松、杨传怡、周秀光。

中共中央党校理论部

一九八六年六月

目 录

北京、辽宁部分工人对改革的心理反应	
——关于改革与社会心理反应的调查之一	
.....中央党校理论部学员调查组 (1)	
北京部分高校学生对改革的心理反应	
——关于改革与社会心理反应调查之二	
.....尹志刚、孟春、罗海钢 (12)	
山东部分干部对改革的心理反应	
——关于改革与社会心理反应的调查之三	
.....贺可存 (22)	
一项可望成功的改革	
——关于《企业破产法》的社会心理反应的调查	
.....汪贵胜等 (33)	
工业经济联合具有远大的发展前途	
——南京市发展工业经济联合的调查	
.....中共中央党校理论部政经专业84级赴宁调查组 (44)	
调整产业结构, 走向共同富裕	
——河南省新乡县刘庄的调查	
.....中央党校学员赴河南省调查组 (54)	
开封高压阀门厂改革分配制度的尝试	
.....中央党校学员赴河南省调查组 (63)	
关于“市领导县”的调查报告	
.....中央党校理论部“市领导县”调查组 (68)	
促进城乡联合、共同繁荣的重要改革	
——石家庄实行市领导县的调查	

.....	常樵、赵志元、郝恩堂 (76)
在不断改革中解决矛盾寻求出路	
——关于常州市市领导县体制的调查	
.....	李英华、李明、陆汝跃 (87)
中心城市政府经济管理机构改革初探	
——在福建省福州市的调查	
.....	罗健等 (96)
充分发挥咨询机构作用, 实现中心城市党委决策科学化	
——关于广州市委研究室的调查报告	
.....	业幸平等 (103)
关于北京市人大常委会作用和地位的调查	
.....	聂高民等 (115)
(附) 必须充分重视地方人大常委会的作用	
——对北京市人大常委会调查之后的思索	聂高民
当前关中地区农村基层党组织工作的几个问题	
——在陕西省乾县的调查	
.....	王启文等 (131)
党委书记任期目标管理责任制	
——对企业实行厂长负责制后, 党委工作如何	
实现科学化的探索	
.....	李民等 (141)
关于沈阳市汽车工业公司租赁企业党的工作的调查	
.....	肖益民 (151)
从行政机关干部经济犯罪的事实看政治体制改革	
——在吉林省的调查	
.....	朱克民等 (159)
关于当前职工主人翁地位情况的调查	
.....	薛金炼等 (170)
新形势下如何做好党的宣传工作	

——山西省吕梁地区的调查

.....张铭等（ 178 ）

关于当前人才流动中若干问题的调查报告

.....中央党校理论部政经专业85级调查组（ 192 ）

北京、辽宁部分工人对改革的 心理反应

——关于改革与社会心理反应的调查之一

中央党校理论部学员调查组

今年一、二月间，我们分赴北京和辽宁两地，在北京第二汽车制造厂、北京第二棉纺厂、北京第二制药厂、二七机车厂、北京服装三厂、北京内燃机总厂、北京革制品厂、北京吉普车有限公司、北京公共交通总公司、大连重型机器厂、鞍钢第二炼钢厂等国营企业，就工人对改革的心理反应问题作了一些调查。调查的方式，主要是召集座谈会，听取有关部门的介绍，进行个别谈话，以及请工人填写调查问卷等。

从所了解的情况看，广大职工对改革的心理反应主要集中在以下几个方面。

一、拥护改革，关注改革，寄希望于改革

1. 拥护改革。据对北京第二汽车制造厂484名职工的调查，认为改革成绩显著，势在必行，改革促进了生产力发展的有364人。占所调查人数的75.2%。其他企业的情况也大体如此，广大职工拥护改革，认为中国应该改革，也必须改革，否则企业没有出路，国家没有希望。

对于当前经济改革形势的看法，在513份问卷中，有56%以上的工人认为当前改革的形势“令人振奋”、或“比较乐

观”。

2. 关注改革。近几年来，改革已成了工人议论的“热点”。其中议论较多的是物价改革，工资改革，社会分配的改革，党内不正之风对改革的冲击等。总之，每进行一步改革，工人们都议论纷纷。而议论的主导思想是健康的、积极的。他们赞成对物价的合理调整，反对乱涨物价；赞成坚持按劳分配原则，反对不合理的工资收入差距悬殊；希望早日纠正党内的不正之风，以保证改革的顺利发展。

此外，在513份问卷中，有397份回答读过《中共中央关于经济体制改革的决定》，占77.4%。

3. 寄希望于改革。改革使国家更加繁荣，给企业增加了活力，带来了生气，也给职工带来了实惠，因此他们都寄希望于改革。据所有参加工人座谈会的职工反映，这几年，工人经济收入确实是明显增加了，生活水平也确实是提高了。北京内燃机总厂对248名职工的工资作了调查，其中有51人的工资增长了100%；89人增长了90%；30人增长了80%；45人增长了70%；其他人的工资收入也有不同幅度的增长。此外，还对70户的生活水平作了调查，其中有彩电22台，电冰箱24台，洗衣机45台，录音机37台。

二、某些政策不合理，不兑现，导致不信任心理的产生

从所调查的企业来看，国家对企业的工资调整政策和物价政策在广大职工中引起了强烈的心理反应。关于这方面的议论最为普遍。

1. 工资政策多变，缺乏连续性、稳定性，人为地拉开档次。

工人们说，一九七九年调资的根据是劳动态度的好坏，贡献的大小，调的面仅限于40%，但实际上在当时很难衡量贡献大小，一是无具体的指标，二是平时无考核，这就造成了很多矛盾。一九八三年调资是论年头，以工龄划线，与一九七九年的调资政策

又不同了，不讲贡献了。此后，就是近两年企业内部每年有权调3%，有的企业领导乱用这一点权，给干部调的比例大于给工人调的比例。这次调资以原来的工资为基础统统长一级，既不讲贡献，也不讲年头了，实际上承认了原来不合理的工资差距，从而造成同样的工龄却有多级差的工资（在北京第二制药厂，一九六九年参加工作的月工资就有61元、72元、84元和97元四个级差）这些多变的政策，没有连续性，没有始终体现劳动报酬的统一。有的工人说：“这几年调资，能捞上的就捞上了，捞不上的就拉在后面，怎么也赶不上了，谁还去发扬风格？”

2. 调资政策把大锅饭变成了饼铛。

这次调资的经费来自奖励资金，也叫自费调资，经济效益好的单位用提取的奖金来调，有些无奖金可提取的单位，则用生产基金来调，总之，调资与经济效益的好坏无关。工人们对于这样的政策议论纷纷。北京第二汽车制造厂的工人说，“过去要打破大锅饭，现在还要把打破了的锅边补上。过去叫大锅，现在改成饼铛了，摊煎饼，越匀越好，不管经济效益好坏，都要长工资。”北京的第一、第二和第三棉纺厂，在地理位置上并排挨着，论经济效益，数京棉二厂最好，这次调资三个厂拉平了。京棉二厂的工人说：“这又回到干好干坏一个样那里去了。”据该厂的领导反映，这样的政策无形中使京棉二厂工人的劳动积极性受到了挫伤，也给厂领导的工作带来了困难。

3. 调资政策既不反映工龄的差别，也不反映劳动技能和贡献的差别，失去了调动职工劳动积极性的意义。二七机车厂的工人反映，这次调资，在二七机车厂，一九六八年参加工作的和一九五八年参加工作的相差23元；一九五六年与一九五八年的比，仅差两年，却差了27元；而一九六八年和一九七八年的相比，差别等于零，都是61元；一九六八—一九七〇年的工人与一九八二年参加工作的徒弟相比，仅比徒弟多5元。由此，有的工人说：“干部是空调，一九七〇年参加工作的工人是微调，老工人是冒调。”

无疑，这样一些与工龄、劳动技能和贡献不成比例的工资差别，也自然会在工人中间引起强烈的心理反应。工人们纷纷向领导反映这个问题，然而厂领导本身也不赞成这样的调资方案，也就无法向职工解释清楚了。于是在某种程度上造成了工人的思想混乱。据厂领导反映，这次调资，对于调动职工的积极性，没起到好的作用，对工资改革满意的意见几乎听不到。

4. 规定的调整价与市场现行价两个样，政策失信。去年在北京市放开蔬菜等鲜活副食品价格，对于这一重要的物价调整，曾一度在北京的市民中进行了广泛的宣传。在宣传提纲中，规定了各类副食品的价格，但没过几个月，市场的现行价就离开了调整价。对此，北京吉普车有限公司工会就几种主要的副食品价格的变动作了一个对照，请看下表：

品种	调整价	市场现价
猪肉	1.68元	1.90元
牛肉	2.20元	2.30元
鸡	2.00元	2.50元
带鱼	1.60元	2.50元
烤鸭	4.00元	8.00元

由于物价政策不兑现，工人对物价政策产生了一种不信任感，而这样一种不信任的心理又带来了一系列的问题。一是抢购副食品和其他日常生活用品。在前一段，北京有人抢购菜油、毛线、白面、大米，弄得人心惶惶。二是部分工人不愿意存款了，想先买东西。工人感到存在银行的钱，利息抵不上货币贬值的部分。现在工人仍往银行存钱，主要出于三方面的原因：其一，热爱社会主义，支援四化建设；其二，钱放在家里不下“仔”，存入银行可以减少损失；其三，治安还不十分好，怕钱被盗。

5. 物价上涨幅度太大，工人的心理承受力达到了极限。去

年，是人们议论物价最多的一年，北京尤为突出。有的工人说，北京市调物价，给有工作的消费者副食补贴5元，去年又给每个消费者发7.50元的物价补差，补这么一点钱，是抵不上涨价幅度的。上面说抵得了，这不是还在瞎说、欺骗群众吗？尤其是由于没有兑现先调工资后涨价的承诺，工资未调，物价抢先大涨，工资和物价调整没有能同步进行，更引起工人们的不满。工人们反映，物价的补不抵出，对高价的副食品只好忍了，不买了。问题是有些东西，例如水果，大人可以不吃，但小孩不能不吃，不能让小孩也忍了。

6.高物价与乱涨价的社会效应所形成的反作用力，使工人的劳动积极性受挫。北京第二汽车制造厂做了一个民意测验，在发484份调查表中，因物价高而影响工人劳动积极性的占填表人的51%。该厂有的职工说：“现在是有计划地调价同乱涨价混在一起，靠增加收入调动起来的积极性，大部分被物价上涨抵销了。”二七机车厂的工人把生产增长度、收入增长度与涨价度作了一个比较来说明这一问题。他们说：“我们厂去年的生产增长20%，工人收入增长20%，而物价涨了19%，实际上工人的生活水平只提高1%，活是多干了，而生活水平却没有得到相应的提高。”京棉二厂有的工人说，“加一天班的钱，买不了一斤鱼，何苦加班？”往年春节加班，加班费为工资的200%，现在增加到400%，有的工人也不愿意干了，说还不如休息一天呢。

三、社会成员之间某种不合理的收入差距悬殊，导致攀比心理、离心倾向上升

据我们调查的企业反映，近两年来，由于社会成员之间存在的某种不合理的收入差距悬殊愈显突出，致使攀比心理在职工中普遍存在。这种攀比心理的主要倾向不是要无条件地拉平，而是要求悬殊得合理，反对无标准的收入差距悬殊。二七机车厂的工会主席把他们夫妻俩的收入与其邻居夫妻（在中瑞电梯公司工

作)的收入作了一个比较。他说：“回到家里看左邻右舍，我上班最早，职务也不低，收入却最少。邻居是小学毕业，月工资二百多元，其妻没有文化，是家属工，现在是看大门的，每月一百四十元。而我是一九五九年大学专科毕业，月工资有一百二十五元，爱人（一九五八年参加工作）每月九十多元。谁的素质好？贡献大？很难说，但收入他们明显偏高，怎么合理？一比，就非常影响情绪。”

社会成员的收入差距悬殊的不合理，莫过于表现在同一工种的不同部门之间了。同样是司机，由于开的车种类不同，所属的部门不同，尽管开公共电车、汽车的司机较之开出租车的司机劳动强度大，劳动条件差，但收入却低得多。据去年四月的统计资料，北京市共有公共电、汽车一线司机9476人，月人均总收入是96.38元；出租汽车一场有司机847人，月人均总收入是137.98元。这两类司机平均计算人均月总收入相差41.50元以上。出租汽车司机还有收入更高的，例如，光大汽车公司运营全部是小汽车，有司机136人，以一九八四年十一月为例，平均月工资是71元，人均奖金为136.17元，其中最高奖金是321.56元，月总收入最高是392.56元。

正是这种不合理的收入差距悬殊，使社会上互相攀比心理得以滋生，从而使某些职工产生一种对企业的离心力，不安心在自己的岗位上工作，眼睛盯着工资收入高的某些单位。随之而来的就是要求调离本单位，甚至采取不正当的手段迫使工厂允许他调离，诸如以死威胁厂领导；故意旷工，造成工厂开除他的条件；干脆不辞而别；故意泡病号，以获得提前退休的机会；等等。

至于这些调离本企业而到新单位的工人工资收入，一般都偏高。例如，京棉二厂动力科有位工人（五级工），月工资不足69元，他调到饭店工作以后，第一个月工资180元，他买了糖回厂请客。第二个月工资190元，他又带了糖回厂请客。第三个月工资230元，他又回厂来了。这一次科长不得不对他说：“你以后

别再回来了，你再回来，我的人心就稳不住了。”该科另有一位54岁的水暖工，身体无病，但由于不安心在京棉二厂工作，便以家住门头沟，上班太远，老母亲在家无人照顾为理由，申请退休。经厂领导批准后，他在外面每月挣180元，还管饭管烟。有的工人问他：“你不是说退休在家照顾母亲吗？你怎么跑出来干事了？”他回答道：“我退休了，多挣钱，才有力量拿出40元来雇人照顾我母亲呢。”

调离工厂的这部分工人的高薪收入，无形中对在职工人的思想形成一定的冲击力，引起一部分工人思想的动荡，影响工人的生产情绪，于是要求调动工作的工人日益增多。据一九八五年四月的统计资料，第一汽车公司司机有4720人，写书面申请要求调动工作的782人，占19%；第二汽车公司司机3168人，写书面申请要求调走的694人，占21%。此外该公司还有18名司机不辞面别。他们要求调动工作的方向，大部分是当出租汽车司机。

此外，由于攀比心理而导致的离心力，也使一部分工人转向第二职业。据北京内燃机总厂统计，该厂有工人9980人，现已有160多人搞第二职业，占职工总人数的1.6%左右。鞍钢有的工人认为“鞍山钱没腰，挣不着是熊包。”他们经常出没花市，转手赚钱，有时一早一晚能赚三、五十元。类似问题，其他企业或多或少也都存在。这样，在企业中就出现了“上班养身子，下班捞金子”的怪现象。

既然某些企业对工人的吸引力在减弱，自然也就难以把企业外的人吸引进厂来。京棉二厂的同志反映，一九七九年、一九八〇年招正式工容易，有的人还要走后门；现在公开招也招不来了，只能招到合同工。北京内燃机总厂要招技工200人，考五门课，结果分数线定为70分，也不过182人过线，还是招不满。去年汽车公司有160名复转军人的招工指标，只招来一个人。社会上流传一句话：“宁当社会青年，不当公共驾驶员。”