

# 浮动 工资 经验 选编

劳动人事部劳动科学研究所  
劳动人事部工资局

劳动人事出版社

# 浮动工资经验选编

劳动人事部劳动科学研究所  
劳动人事部工资局<sup>编</sup>

劳动人事出版社

1983年

## **浮动工资经验选编**

劳动人事部劳动科学研究所 编  
劳动人事部工 资 局

劳动人事出版社出版  
(北京市和平里中街十二号)

朝阳区展望印刷厂排字  
外文印刷厂印刷

787×1092毫米 32开本 8.25印张 183,000字  
1983年5月第一版 1983年5月北京市第一次印刷  
印数1—100,000  
书号: 4238·0048 定价0.80元

## 前 言

近两年来，在经济管理体制改革的推动下，不少企业结合建立、健全经营管理责任制度，进行了改革工资分配制度的尝试。其中采用较多、取得效果较好的是浮动工资制。

1981年9月，在原国家劳动总局召开的全国工资奖励经验交流会上曾介绍了少数单位实行浮动工资的经验。从那以后，这种工资形式在许多地方广泛进行了试验，有了新的的发展。今年2月，劳动人事部召开的工资改革试点经验座谈会，着重交流了浮动工资的经验，劳动人事部部长赵守一同志对此做了专门的论述。我们把座谈会上介绍的主要经验，加上其他一些有关材料，汇编成这本小册子，供工资工作干部和其他有关方面同志阅读参考。对本书选用的材料，我们做了必要的文字加工。

我国现行工资制度最主要的弊病是：职工的工资同企业的生产经营成果脱节、同他们的劳动贡献联系不紧密，存在着干多干少、干好干坏、干和不干分配上一个样的平均主义现象，这种“吃大锅饭”的做法，是长期以来我国生产发展不快、经济效益不高的一个重要原因。

在建立经营责任制的基础上，实行浮动工资，把职工的劳动报酬同企业生产经营成果和个人劳动贡献紧密联系起来，按劳分配，多劳多得，少劳少得，是工资改革的根本方向，也是加速生产发展和提高经济效益的一个重要措施。这里介绍的一些做法，尽管形式多种多样，内容也不相同，目

标则都是为了较好贯彻按劳分配原则，调动职工的积极性，促进生产的发展，事实上也都不同程度地克服了“大锅饭”的弊病，因而是完全符合改革方向的。我们要重视这些经验，从中得到有益的启示。但是，也应看到，改革毕竟还处于试验阶段，而且不能离开生产条件和管理工作的具体情况孤立地处理工资问题。因此，在学习、运用这些经验的时候，既要有积极的态度，下定改革的决心，勇于创新，不犹豫观望；又要从实际情况出发，实事求是，不一哄而起，不照抄照搬，并且通过实践，进一步验证和不断充实、完善这些经验。只要这样坚持下去，我们相信，在党中央有关工资改革的方针政策指引下，在各地区、各部门、各单位同志的共同努力下，经过不太长时间的探索，一定能逐步走出一条中国式的工资工作道路，为四化建设做出应有的贡献。

由于我们的水平有限，时间又比较仓促，本书选编不当之处在所难免，欢迎读者批评指正。

**编 者**

一九八三年三月

# 目 录

|                                  |         |
|----------------------------------|---------|
| 前 言.....                         | ( 1 )   |
| 浮动工资是改革工资制度的方向                   |         |
| .....赵守一部长在全国工资改革<br>试点经验座谈会上的讲话 | ( 1 )   |
| 全国工资改革试点经验座谈会纪要.....             | ( 13 )  |
| 坚决而有秩序地改革                        |         |
| .....人民日报社论                      | ( 23 )  |
| 试行浮动工资制的情况.....第二汽车制造厂           | ( 26 )  |
| 自费工资改革, 试行浮动工资.....北京光学仪器厂       | ( 39 )  |
| 实行活工资, 企业展新容                     |         |
| .....河南省漯河市东风建筑公司                | ( 48 )  |
| 坚持按劳分配原则, 实行浮动工资制度               |         |
| .....广东省江门市南方食品厂                 | ( 58 )  |
| 我们是怎样试行“综合指标底薪浮动工资制”的            |         |
| .....新港船厂                        | ( 66 )  |
| 在企业整顿中试行浮动工资.....鞍钢弓长岭铁矿         | ( 73 )  |
| 改革分配制度, 实行浮动工资.....云南易门铜矿        | ( 78 )  |
| 在工资基金包干的基础上试行浮动工资                |         |
| 和内部升级.....贵阳钢厂                   | ( 101 ) |
| 实行浮动工资制经济效益逐步提高.....锦州市轴承厂       | ( 114 ) |
| 砸碎“铁饭碗”, 在改革中求生存                 |         |
| .....辽宁省复县运输公司                   | ( 124 ) |
| 工资小浮动, 制度小改革, 效益大提高              |         |

- .....河南省郾城县机械厂(136)
- 不搞“铁饭碗”，不吃“大锅饭”，生产、生活两
- 提高.....北京市海淀锅炉厂(142)
- 常州市零售商业试行浮动工资，改革分配办法
- .....常州市商业局(145)
- 工资浮动，效益提高.....浙江省杭州饭店(154)
- 实行浮动工资制初见成效.....杭州华侨饭店(164)
- 坚持实行浮动工资，经济效益不断提高
- .....长沙市又一村饭店(170)
- 贯彻按劳分配原则，试行企业内部浮动
- 升级制度.....首都钢铁公司(176)
- 试行“奖励工资”小结.....上海炼油厂(190)
- 定期浮动升级的情况.....宁江机床厂(198)
- 实行自费浮动升级.....四川省自贡市铸钢厂(203)
- 改革工资制度的尝试.....辽宁省第三建筑工程公司(207)
- 改革工资管理，贯彻按劳分配.....云南省建筑工程局(212)
- 落实经济责任，搞活工资奖励
- .....陕西省劳动局调查组(219)
- 自费改革工资制度，试行岗位过渡
- .....四川第一棉纺织印染厂(224)
- 关于改革现行工资制度的情况.....重庆印刷三厂(237)
- 深圳市友谊餐厅改革劳动工资制度情况的调查
- .....广东省劳动局、广东省劳动学会(246)
- 个人承包售货亭效果好
- .....吉林省四平市劳动局、吉林省劳动厅(251)
- 经营承包责任制把关门的企业救活了
- .....吉林省劳动厅(256)

# 浮动工资是改革工资制度的方向

## 赵守一部长在全国工资改革试点经验 座谈会上的讲话

浮动工资这个词，据说在马列主义的经典著作里面还没有出现过。如果真是这样，应该说这是我国人民的创造，是我们工资工作者的创造。1981年开始提出浮动工资的时候，在工资工作者内部有过争论，有人认为，这种说法不科学，不可取，有人认为这是群众创造的新生事物，应该承认。耀邦同志在《四化建设与改革问题》的报告中，指出了企业经营管理方式的改革，带动工资制度朝着实行职务工资和以经营好坏为转移的浮动工资的方向改革。这次以讨论浮动工资为主要内容的全国工资改革试点经验座谈会，正是给耀邦同志的命题作答案。会议开得成功，答案也好。现在我谈点个人意见，供参考。

### 一、浮动工资是社会主义按劳分配原则的体现

马克思、恩格斯在社会主义分配制度上最大的贡献，就是把按劳分配规定为社会主义的基本特征和分配原则。浮动工资的生命力就在于它能够更好地体现按劳分配原则。因为物质利益是人们从事经济活动的动机和目的，人们奋斗所争取的一切，都同他们的切身利益有关。现在实行的浮动工资，有联产的，有联利的，有联系各项经济指标的，有劳动



报酬全部浮动的，有劳动报酬大部浮动的，有将一部分基本工资和奖金、津贴捆在一起浮动的，有工资级别能升能降浮动的，有企业内部浮动升级的，有实行能上能下的职务工资的，特别是有一些单位，还实行了工资总额包干浮动和工资基金包干，象云南、辽宁建工局的百元产值工资含量，煤炭部的吨煤工资总额包干。尽管形式多种多样，但实质是一个，就是能够更好地体现按劳分配原则。有人认为浮动工资不是马列主义的，其理由是会出现“高低悬殊”，造成“两极分化”，“不合理”、“不平等”。我们说在社会主义生产资料公有制的前提下，不会发生两极分化，我们有人民政权，有强大的社会主义经济力量，能够制止两极分化，没有什么可怕的。实际也证明，过去有一部分人的工资是比较高的，也没有发生两极分化。社会主义的浮动工资，在原则上应该说是平等的，因为是等量劳动给予等量报酬。但是在实际上是不平等的，因为各个人的具体情况不同，有的结了婚，有的没有结婚，有的儿女多，有的儿女少等等。这种实际上不平等的缺陷，在社会主义阶段是不可避免的。浮动工资是会使有些人钱多一点，有些人钱少一点，即所谓“高低悬殊”，“不公平”，“不合理”，但是正如列宁所讲的公平合理不是目的。他说：“决不要以为只要分配得公平合理就可以了，而应该把分配看作提高生产的方法、工具和手段。”分配是不是合理要看两条：第一，能否促进生产的发展；第二，能否调动人的积极性。恩格斯在《反杜林论》中就讲了这两条。有些人不赞成工资浮动，不赞成的实质就是想搞平均主义。平均主义是什么呢？就是“干多干少一个样，技术高低一个样，一线二线一个样”，就是“苦了干的，养了懒的，快活了调皮捣蛋的”。斯大林说，如果把这

种平均主义当作社会主义的话，“这种社会主义是马克思主义所不知道的”。他还说：“平均主义的根源是个体农民的思想方式，是平分一切财富的心理，是原始的农民共产主义的心理。平均主义和马克思主义的社会主义是毫无共同之处的。”

## 二、浮动工资的基础是生产的不断增长

工资水平是由生产水平决定的。毛主席过去说过：“生产长一寸，福利长一分”。形象地说明了生产与工资的关系，就是说，工资必须随着生产的增长而增长。现在我们搞的浮动工资，有的是工资总额不增长的浮动，这个月你多得二元钱，他少得二元钱，平均起来总数没有增长。就是这种浮动，也会立竿见影地促进生产。只要那个厂里，把他们的基本工资10%、20%、30%加上奖金一起浮动，不增加别的因素，就会大大地促进生产的发展。但是，这不能持久，主要是因为工资总额不能随生产增长而增长。所以，工资的增长必须随着生产的增长而相应增长的道理是对的。

问题在于怎样确定工资增长的幅度。工资增长得过多了不行，过少了也不行，这主要取决于生产增长的幅度。我们要研究探讨工农业生产总值、国民收入总额与工资增长的关系，积累与消费的比例关系。劳动生产率与工资增长的比例关系处理好了，就会使工资随着生产的增长不断增长，既会促进生产，又会改善人民生活。在这一点上，历史的经验教训值得注意。第一个五年计划期间，工农业总产值年递增10.9%，国民收入总额年递增8.9%，工业全员劳动生产率年递增8.7%，积累率24.2%，平均工资年递增7.4%。“二五”时期情况就变了，工农业总产值年递增0.6%，国民收入总额

年递增3.1%，积累率达到了30.8%，平均工资没有增加，反而递减了1.5%。1966年至1977年“文化大革命”期间，工农业总产值年递增8.2%，国民收入总额年递增6.2%，积累率达到32.8%，平均工资年递减0.5%。粉碎“四人帮”之后，情况有所变化，以1977年到1980年来说，积累率由1978年的36.5%降到了1980年的31.6%，平均工资由1976年的605元，提高到1980年的803元，增长了32.7%。从工农业总产值、国民收入总额、劳动生产率和工资增长的比例来看，“一五”期间情况较好。“二五”时期很不正常。在以后的三年调整期间情况有好转。在文革期间，就糟糕了。那个时候是“宁要社会主义的草，不要资本主义的苗”。粉碎“四人帮”以后的四年时间，大体上恢复了按劳分配，平均主义有所克服，情况越来越好。说这样一段大家所共知的历史事实，就是要使我们在新的情况下，一定要认真总结历史经验，一定要防止和避免沉痛的历史教训。目前，我们全国的政治形式经济形式都是很好的，但是最近有一些迹象很值得我们注意，基本建设突破了原来的计划，积累率又有所提高，重工业上得快，轻工业上得慢，造成了能源、原材料的紧张，财政赤字加大。这种局面不改变，走回头路的危险不是没有的。我们的党中央，已经注意了这个问题，决心要把基本建设控制住，把轻工业生产搞上去，把市场搞好，抓紧消费品生产，避免走回头路。

到本世纪末，工农业总产值翻两番，工人的工资增长多少？部里的同志在研究这个问题的时候提出，积累率可否放到27%至28%。积累少了不行，要建设；多了也不行，要吃饭。如果积累率是27%至28%，劳动生产率平均每年递增5%以上，那么，到本世纪末，劳动生产率将提高二倍，工资将

提高一倍或一倍多。这样，到本世纪末，生产翻两番，工资成倍增长，职工生活达到小康之家，这个目的是可以达到的。

“一要吃饭，二要建设”是指导我国经济工作的一项基本原则，也是指导我们工资工作的基本原则。不断满足人民日益增长的物质和文化需要是我们社会主义生产和建设的根本目的。我们只有使工资直接同企业的经济效益挂钩，同劳动生产率挂钩，随着企业经济效益和劳动生产率的提高而提高工资。当然，工资的增长幅度要小于劳动生产率增长的幅度，才能正确处理积累与消费之间的关系，正确处理“吃饭”与“建设”的关系。

目前，正在有步骤地推行经营承包责任制，只要是承包合理，不仅不会影响国家的财政收入，而且首先就意味着能够使“国家得大头，企业得中头，个人得小头”。不论是实行经营承包、以税代利、利润递增包干和利润留成，在核定承包基数和分成比例时，都要兼顾国家、企业和个人三方面的利益，真正做到国家得大头，企业得中头，个人得小头。但是，如果因此而认为增加工资可有可无，可以加，也可以不加，想起来多加点，想不起来就不加了，那样就必然会发生个人得“○”头，企业得空头，国家得苦头。这样的教训过去是有的。所以，我们千万不能疏忽大意，既不能损害国家利益，也不能漠视职工利益。千万不可因小失大，拣了芝麻，丢了西瓜。

### 三、浮动工资与经营承包责任制

经营承包责任制体现了“各尽所能、按劳分配”原则的基本精神。“各尽所能、按劳分配”是一项有联系的完整的

社会主义原则。这个原则是反对平均主义的，它鼓励人们尽量地多劳动，使人们觉悟到自己是国家的主人，用主人翁的态度对待自己的劳动，并且创造各种条件发挥人们的聪明才智，创造出更多的社会财富。各种经营承包责任制就是用法律形式把责、权、利结合起来，固定下来，实行各尽所能，按劳分配，多劳多得，少劳少得。城市的经营承包责任制和农村的生产承包责任制不同，全民和集体也不同，大企业和小企业也不同，所以，我们在对待这个问题上，不能一概而论，要加以区别。在城市推行经营承包责任制，势必带来工资制度的改革，那种凝固的、僵化的、“吃大锅饭”的工资制度，势必被既有“压力”又有“动力”、“活力”的浮动工资制度所代替，以便更好地体现按劳分配原则，促进职工觉悟的提高，促进党风和社会风气向上发展。

城市经营承包责任制是实行浮动工资的依据。这就是说，工资浮动得准确不准确，合理不合理，是以什么做依据呢？是以企业和职工在经营责任制中承包的各项指标的基数定得是否适当、是否合理为依据。承包得合理，工资浮动得就合理，包得不合理，浮得就不合理。如果没有对企业经营、对职工劳动的认真考核，没有衡量企业经营和职工劳动的科学依据，浮动工资、按劳分配都会失去依据。因此，我们要严格规定企业对国家应负的经济责任，企业要保证完成国家的各项经济技术指标，企业的各科室、车间、班组和个人都要健全考核管理制度，特别是编制定员、劳动定额管理制度，改变生产无定员、劳动无定额的落后状态。真正做到象这次会上有的同志说的：“千斤重担众人挑，人人肩上有指标”。只有这样，才能把承包搞好，把浮动工资搞好。如果搞得不好，就会多吃多分，损害国家利益，或者把职工应得

的小头变成“○”头，影响群众的积极性。因此，城市企业经营责任制是很细致的、科学的一种管理制度。没有这样的经营责任制，搞不好工作，也搞不好工资的浮动。

实行浮动工资是以经营承包责任制为依据的，但它又可以促进经营承包责任制的不断巩固、完善和提高。

#### 四、浮动工资和企业工资自主权的问题

实行经营承包责任制，实行浮动工资，必然会促使企业拥有比较多的自主权。什么统一的升级，统一的升级面，统一的升级时间，看来都会使工资难以浮动。因此，我们说，各部门、各地区在中央的统一方针政策和国家计划的指导下，有权制定属于本地区、本部门的具体的工资政策和制度措施，处理具体的工资问题。企业在上级规定的政策法规和工资总额计划的范围内，有权采取符合本企业生产、工作特点的工资形式和具体措施，有权使用企业留用的奖励基金，实行浮动工资、浮动升级以及建立某些适合本企业的津贴、补贴制度。当然，我们也要看到，由于工资问题与其它问题不同，它是关系到全局的大问题，所以必须由国家制定出统一的方针、政策、法规、制度，编制全国性的工资计划，对工资总额实行严格的计划控制，对工资的发放实行严格的管理和监督。“笼子”是一定要有的，但要适当，过大过小都不好。究竟具体的是哪几条杠杠，怎么才适当，大家在讨论中提出了很多好的意见，可以继续研究，搞得准确一点。

浮动工资的发展趋势，是国家对于省、市、区，省、市、区对于主管局，主管局对于企业，层层实行工资总额包干，并且随着国家计划的完成情况进行浮动。工资总额包干浮动

制是一种有益的尝试。它要求国家在编制国民经济计划时，编制有一定浮动幅度的工资计划。超额完成了国家生产计划，国家超收时，职工的工资总额相应地向上浮，反之，就要向下浮。工资总额包干后，如果发生了减员或超定额用人，工资总额包干基数不变，其目的是鼓励企业提高劳动生产率，鼓励企业发展生产，向生产的广度和深度进军。搞工资总额包干，关键是要搞好基础工作，国家的计划要科学合理，企业的定员定额等等要达到社会的平均先进水平。我们说实行工资总额包干浮动制是一种有益的尝试，是考虑到它能够使职工工资的增减与国家计划的完成情况紧密挂钩，使企业职工从物质利益上关心国家计划的完成，真正使职工工资的增长建立在生产发展和劳动生产率提高的基础上；其次，可以使职工的工资增长在总的方面的控制和具体方面的搞活有机地结合起来，控而不死，活而不乱；还可以更好地体现按劳分配原则，符合两个层次的按劳分配，有利于经济体制的改革和当前的实际。当然这只是一种趋势，要经过试点，要认真总结经验。

奖金的浮动，这是企业自主权的一个重要问题。按理说，奖金是超额劳动的报酬，可以不封顶的，最好用税率调整。可是现在碰到了一个问题，一年奖金八十多亿元，不控制怎么得了。在当前情况下，价格不合理，承包基数不准确，企业的管理水平有高有低，劳动定额有的先进、有的落后，奖金一律不封顶也会产生“苦乐不均”，加之奖金过多，人人有份，也起不到奖勤罚懒的作用。所以，怎么处理好这个问题，很值得研究。

## 五、浮动工资和劳动、人事及其他改革的关系

城市的经营承包责任制带动了工资制度朝着以经营好坏、劳动好坏为转移的浮动工资方向改革，而浮动工资又推动了劳动、人事和其他方面的改革。

企业对工人实行浮动工资以后，促进了对干部的工资制度的改革。如有的单位，对工人实行了联产计酬，对干部实行了联责计酬，或者对干部实行了职务工资，有的实行了职务津贴。如辽宁省建工局第三建筑公司，对施工队长、正副科长、经理，按职务分别规定了职务工资级别。当哪一级干部，拿哪一级工资。干得好的留任，干得不好的，回到原来地方去，降级使用，工资相应降低。企业经营好的，干部职务工资照付，经营不好的，降低工资，企业亏损还要追究有关干部的责任，甚至免职。这种种做法，搬掉了干部的“铁椅子”、终身制。广东的佛山棉织二厂、江门南方食品厂实行了职务津贴，也是按职务的责任大小分等发给。最近煤炭部积极制定了煤炭企业的干部职务工资方案，原则也是担任什么职务，发相应的职务工资，职务变动，工资跟着变动。矿内各级领导干部没有完成本职担负的经济责任和生产任务的，不发职务工资，只发基本工资，一年之内完不成任务的，就地免职。

为了促进人才流动，鼓励科技人员到边远地区、农村工作，可以实行招聘合同制，工资可以实行工资级别能升能降的浮动工资制。

实行浮动工资，推动了人事制度的改革。过去干部能上不能下，工资能增不能减，现在企业经过整顿，民主选举企业领导干部，实行浮动职务工资可以与干部能上能下的干部



制度相适应。

实行浮动工资，还可以促进劳保福利制度的改革。有些单位在实践中冲掉了工龄满八年病假可拿百分之百工资的规定。浮动工资对进了全民门，不好好劳动，想舒舒服服吃“大锅饭”的懒汉思想是一次有力的冲击。

实行浮动工资，从工资分配上缩小了全民所有制企业与集体所有制企业的差别，使“铁饭碗”变成了“泥饭碗”、“瓷饭碗”，有利于劳动制度的改革，有利于克服某些人只愿去全民，不愿去集体的现象。如果再实行工资总额包干浮动，企业劳动力的统包统配就可以打破，企业就可以有权自行招聘职工，也有权辞退职工。这样一来，企业的工资制度、劳动制度、人事制度都可以搞活。原来我们以为工资问题敏感得很，不敢动，应当放在劳动、人事制度改革之后，放在物价和其它改革之后，现在看来，基本上可以同步进行。所谓同步进行也不是说两只脚一起往前迈，也还是有先有后，参差的进行。

## 六、浮动工资是改革工资制度的方向

浮动工资是群众创造的，它具有强大的生命力。

浮动工资的生命力在于：（一）可以推动各种经营承包责任制的巩固、完善和提高；（二）可以更好地体现按劳分配原则，克服平均主义；（三）可以最大限度地调动职工积极性，奖勤罚懒；（四）可以促进生产的发展，大大提高经济效益；（五）可以推动劳动、人事和其它制度的改革；（六）可以增加国家的财政收入，改善职工的生活；（七）可以促进党风和社会风气的向上发展；（八）可以在工资改革的实践中出人才。总之，可以创出一条新型的具有中国特色的工资制度。我们