

# 企業勞動工資配套

## 改革之路

●中國經濟出版社

北京 中國經濟出版社

1

2

**企业劳动工资配套改革之路**

**中国劳动学会**

**主 编 悦光昭**

**副主编 田小宝 叶淑媛**

\*

**经济管理出版社出版**

**(北京阜外月坛北小街2号)**

**新华书店首都发行所总发行 各地新华书店经售**

**北京北方印刷厂印刷**

\*

**787×1092 1/32 15.25印张 340千字**

**1989年3月第1版 1989年3月 北京第一次印刷**

**印数：1~10,000册**

**统一书号：**

**ISBN7-80025-149-7/F·121**

**定价：6.90元**

# 前 言

当前，我国企业内部机制的改革，出现了在竞争的基础上落实承包责任制，带动人事、劳动、分配、保险制度综合配套改革的新趋势。大中型企业的配套改革尤其引入注目。配套改革开辟了搞活企业的新路子，有力地调动起广大职工的积极性，促进了劳动生产率和经济效益的提高。实践证明，配套改革是深化企业改革、增强企业活力的必由之路。

为了总结、推广大中型企业配套改革的经验，中国劳动学会、四川省劳动学会和重庆市劳动学会，于1988年6月1日至4日，在重庆联合召开了“大中型企业劳动工资配套改革研讨会”。44家大中型企业和有关地区、部门的代表共100人出席了会议。在配套改革方面先行一步并取得显著效果的企业，生动详实地介绍了他们的经验、做法、面临的新问题以及下一步深化改革的设想，使与会代表耳目一新，颇受启发。为了使全国更多的企业、地区、部门学习借鉴他们的经验，我们及时编辑了《企业劳动工资配套改革之路》一书。全书共分三个部分：

第一部分：研讨篇。收录了中国劳动学会副会长兼秘书长悦光昭同志关于“抓住有利时机，搞好配套改革”的专题报告；重庆会议纪要；城市配套改革会议纪要；一组专论。

第二部分：实践篇。收录了青岛、株洲等城市综合配套改革的经验和18家大中型企业内部配套改革的做法。

第三部分：借鉴篇。收录了部分城市和企业的改革方案及实施办法。

全书约32万字。

本书由悦光昭同志主编，田小宝、叶淑媛同志担任副主编。参加编辑工作的有徐恒喜、戚鲁宁、郑东亮等同志。

本书的出版，将为企业提供多种形式的配套改革经验，希望她能够起到沟通信息，相互借鉴的作用。我们相信，在党的十三大关于社会主义初级阶段基本路线的指引下，我国的企业在配套改革方面应当有所作为，也一定能够有所作为。通过深化配套改革，建立起新的、适应有计划的商品经济要求的企业劳动工资管理制度。

**中国劳动学会秘书处**

1988年6月

# 目 录

|                        |     |
|------------------------|-----|
| 前言·····                | (1) |
| 赵紫阳谈当前经济发展和改革中的问题····· | (1) |

## 第一部分 研讨篇

|                                                                             |             |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 抓住有利时机, 搞好配套改革·····                                                         | 悦光昭 (6)     |
| 劳动工资制度配套改革是当前深化企业改革的关键<br>——大中型企业劳动工资配套改革研讨会<br>纪要·····                     | (23)        |
| 城市劳动工资制度综合配套改革的现状、问题及可供选<br>择的各种思路<br>——直辖市及计划单列市劳动工资制度综合配套改<br>革研讨会侧记····· | 信长星 (33)    |
| 国营企业经营方式改革与劳动工资配套改革探索<br>·····                                              | 云 鹏 (43)    |
| 企业劳动人事工资三项制度改革的核心是引进竞<br>争机制·····                                           | 陈 岳 (58)    |
| 对企业劳动、人事、工资制度配套改革的几点浅见<br>·····                                             | 周光耀 (70)    |
| 对企业劳动工资制度配套改革几个问题的认识<br>·····                                               | 成都市劳动局 (79) |
| 对企业劳动、工资制度配套改革的思考·····                                                      | 段亦勤 (88)    |
| 从改革和完善企业经营机制入手, 深化大中型企                                                      |             |

业的劳动工资制度改革.....陈子陞(95)

## 第二部分 实践篇

关于青岛市深化企业劳动、人事、工资三项制度

配套改革的情况报告.....青岛市劳动局(106)

锐意改革,综合配套

——株洲市劳动、人事、工资综合改革的调查

.....罗杰(124)

探索劳动工资制度改革,为搞活企业多做贡献

.....第二汽车制造厂劳资处(133)

搞好劳动工资制度配套改革是增强企业活力的内

在动力.....武汉钢铁公司(150)

改善经营机制,深化企业改革.....常州东风印染厂(162)

引入竞争机制,完善企业配套改革

.....北京市煤炭总公司(173)

从抓配套入手,促进企业内部劳动工资制度深化改革

.....冶金部第十七冶金建设公司(184)

引入竞争机制,深化配套改革.....株洲钢厂(190)

结合承包经营责任制,实行岗位劳动合同制

.....上海建设机器厂(201)

实行多种工资形式,搞活企业固定工制度

.....上海缝纫机一厂(206)

搞活固定工制度,全面推行逐级聘用制

.....上海异型铆钉厂(213)

从改革干部制度和分配制度入手搞活固定工制度

.....苏州钢铁厂(220)

## 实行多种分配形式，促进劳动制度改革

- .....沈阳市老龙口酒厂(234)
- 对配套改革的探索、实践及展望.....重庆机床厂(245)
- 以承包带动组合，在承包中搞好分配  
.....大连冷冻机厂(257)
- 劳动工资配套改革给企业增添了活力  
.....成都市人民饭店(265)
- 劳动工资配套改革是促进企业生产发展的有效途径  
.....成都工程机械总厂(272)
- 在深化企业改革中搞活固定工制度  
.....宝鸡石油机械厂(281)
- 在经济承包中认真进行劳动工资制度改革  
.....云南机床厂(288)
- 审时度势 开拓前进 加快和深化改革进程  
.....株洲钨钼材料厂(299)

## 第三部分 借鉴篇

- 青岛市企业劳动人事工资制度改革试点方案.....(307)
- 哈尔滨市市属国营企业工资总额同经济效益挂钩试行  
方案.....(330)
- 盐城市改革劳动、人事、工资制度的八项试行  
办法.....(346)
- 北京市煤炭公司二厂企业配套改革方案.....(376)
- 常州东风印染厂关于改革劳动、人事制度的若干暂行  
规定(选编).....(400)
- 重庆机床厂劳动工资制度改革方案.....(416)

|                          |       |
|--------------------------|-------|
| 上海异型铆钉厂劳动工资配套改革总体方案(纲要)  |       |
| .....                    | (432) |
| 株洲钨钼材料厂劳动、人事、工资三项制度改革综合实 |       |
| 施方案.....                 | (451) |
| 株洲钢厂劳动、人事、工资制度改革综合试点实施方  |       |
| 案.....                   | (464) |

## 赵紫阳谈当前经济发 展和改革中的问题

中共中央总书记赵紫阳 6 月 14 日至 21 日在山西、陕西考察工作时，就沿海发展战略与内地经济发展的关系和物价、工资、企业内部机制改革等问题发表了重要意见。

赵紫阳在山西、陕西考察了工厂、企业和农村，同当地的党政负责人和工厂、企业、农村的负责人进行了亲切交谈。

当山西省委领导人汇报山西的经济发展方案时，赵紫阳说，山西的优势在能源工业、原材料工业、重化工业。过去说搞原材料工业不合算，是因为那时搞的是产品经济。现在发展商品经济，我不认为搞原材料工业不合算。沿海发展对内地肯定是有利的。山西沿着重视发展能源、重化工这条路走下去，是大有前途的。

接着，赵紫阳谈了沿海发展战略与内地经济发展的关系。他说，不可能沿海发展了内地不发展；内地不发展，沿海也不可能加快发展。发展商品经济，各地都有自己的优势，都可以找到自己的位置。包括那些严重缺乏自然资源，只有劳动力的地方，也可以找到自己的位置，以适合自己的方式把经济发展起来。各地都要注意在发挥自己的优势上做文章。在发展商品经济的情况下，最怕的就是人家搞什么你

也搞什么。人家搞外向型经济你也搞外向型经济，人家搞轻纺工业你也搞轻纺工业，人家搞尖端你也搞尖端，不看自己的条件，这样肯定是行不通的。沿海发展迫切需要内地提供原材料，这给内地原材料资源丰富的地方提供了一个极好的机会。沿海的发展，必将增加对内地能源和原材料的需求，同时沿海的资金、技术会向内地转移，从而促进内地的资源开发和整个经济的发展。我们国家过去经济发展效益不高，一个重要的原因是地区分工太差。地区分工所以不发达，是因为长期搞产品经济。现在情况变了，内地应当很好地研究自己的优势，利用地区分工，找到自己的位置。在发展商品经济这样一个大的格局下，将来自然会形成这样的情况：各地发挥各自的优势，通过商品交换，以己之长补己之短，互补互利，共同发展。

6月15日，赵紫阳考察了平朔露天煤矿。他说，现在改革进入了一个关键阶段，必须着手解决那些改革中难度较大的问题，主要是物价、工资的改革。物价、工资改革之所以难度很大，讲来讲去，主要是个承受能力问题。而承受能力的大小，关键在企业效益。财政困难的解决，涨价因素的消化，都要靠企业效益。如果企业不改革，社会对物价和工资改革就没有承受能力。当然，如果不进行物价、工资改革，新的体制建立不起来，企业的改革就没有好的环境和条件，也很难深入下去。归根结底，物价、工资改革，要靠企业效益的提高。企业效益提高了，物价、工资改革的回旋余地就大了。

赵紫阳在陕西考察时多次就加快大企业内部机制的改革发表了意见。他说，现在一些国营大企业在经济效益方面落

后于中小企业、乡镇企业，这是个很大的问题。中小企业、乡镇企业设备差、所用原材料价格贵、技术人员少、工资高、负担重，除了上交税收外，乡镇企业还要拿出一部分利润给乡政府以工补农；而国营大企业设备好、技术水平高，职工工资比中小企业、乡镇企业低，上交的税利还不如人家的多。在同等条件下，中小企业、乡镇企业的生产效率，经济效益比许多大企业高。这主要是中小企业、乡镇企业内部机制好，真正实行自负盈亏、按劳付酬，在市场竞争条件下有着很强的适应能力。而一些国营大企业管理落后，内部机制不合理，仍然是“铁饭碗”、“大锅饭”。国营大企业在改革中不能老是象前几年那样要求国家让税让利，一定要解放思想，加快企业内部机制的改革。

赵紫阳说，国营大企业加快内部机制的改革，提高经济效益，是当前关系到全局的大问题。几年来，我们在改革中已经取得了很大成绩，但现在还是新旧两种体制同时起作用，因此矛盾和摩擦很多。我们应该加快改革，尽量使新旧体制交错的时间不要拖得太长。

赵紫阳指出，国营大企业的内部改革，已经有不少经验。看来，企业内部机制的改革，起带头作用的还是承包制，关键又是要把承包建立在竞争的基础之上，改变在确定承包条件过程中“一对一谈判”的局面，真正实行招标承包，使大企业从总厂到分厂、车间、班组都建立起竞争机制。这一条搞好了，企业内部的其他改革就将势如破竹，人事制度、劳动制度，分配制度的改革就都有了条件，劳动生产率就会提高，企业的经济效益就会出来。竞争承包方面的许多经验，要很好地总结、推广，结合起来运用。如有的企

业搞招标抵押承包、全员风险承包，每一层的承包者和职工都入股，股金也是风险押金，把承包制和股份制结合起来了。有的企业运用承包制在一厂之内搞多种所有制、多种经营形式，放手让各个单位在完成承包任务的条件下自行开发新产品、自找经营门路、自行创造更多的效益，充分发挥人们的积极性和创造性。这些做法效果都很好。

他说，企业的干部制度要认真改革。要创造一种使能人可以脱颖而出的良好环境。现在许多大企业人浮于事，二线职工太多，一线的生产工人不满意。企业在劳动制度改革中，要按工作量给每个单位定编定员，然后在竞争基础上招标、任用每个单位的负责人和职工。企业的生产第一线也要实行优化劳动组合。多余的人从岗位上退下来，可从事第三产业，或经过重新培训，各展所长，干更适合的工作。现在有些大企业抱怨“企业办社会”影响了他们的效益。大企业如果完全不办“社会”，把现在为职工服务的事情都推给地方政府，从企业本身来看也许能提高经济效益，但从整个社会效益来看是不合算的，目前也是行不通的。问题不在于企业办了一些为职工服务的事，而在于怎么办，是不计盈亏，吃大锅饭，还是承包、租赁，用商品经济的办法去办。企业为生产服务和为生活服务的部门，都应尽可能实行独立核算，自负盈亏。

赵紫阳说，企业实行这些改革，特别是人事劳动制度的改革，看起来很难，但是，只要真正按照竞争承包的原则，认真去做，就可以取得很好的成效。关键是要增加透明度，怎样改革，按什么条件承包、聘任、组合，要让广大职工都知道，并造成舆论；其次，要坚持机会均等，在规章制度面

前人人平等。

赵紫阳同志说，在企业内部机制改革方面，国营大企业一定要重视并认真学习、借鉴小企业特别是乡镇企业的经验。大企业的有些经验，如组织跨省市的大型企业集团，利用开放条件，自己攻关加对外合作，开发高技术产品等，小企业和乡镇企业不容易学；而小企业和乡镇企业的好机制和内部搞活的经验，大企业可以结合自己的实际情况进行移植。如果搞得好，国营大企业的经济效益应当而且可能比小企业和乡镇企业更高。大企业内部机制的改革应当有领导地加深和加快。

赵紫阳要求省、市、自治区重视大企业的内部机制改革，并要为之创造良好的外部条件。现在有些政企不分的公司利用手中掌握的紧俏物资分配等行政权力控制企业，这种状况必须改变。

赵紫阳同志在山西、陕西两省强调指出，十年改革取得了巨大成就，当前改革的形势是好的。他说，判断形势好不好，改革对不对，都要有分析有对比，要坚持实践标准和生产力标准，凡是被实践证明有利于发展生产力的，就是对的，反之就是不对的，决不能不看这一点，而用过时的教条主义的观点去衡量是非。

## 第一部分 研 讨 篇

### 抓住有利时机，搞好配套改革

#### ——悦光昭同志在“大中型企业劳动工资配套改革研讨会”上的讲话摘要

企业劳动工资配套改革是当前深化改革中必须解决的一个问题。目前，全国一些城市和企业配套改革方面已取得了一些经验。我们把其中搞得好的部分企业请来，也请来了青岛和株洲的有关同志，探讨劳动工资配套改革的问题，以期对全国的劳动工资配套改革起到积极的推动作用。

#### **为什么要改革劳动工资制度，如何深化这项改革**

一、产品经济模式下形成的劳动工资制度与有计划的商品经济模式不相适应，必须进行改革。

在社会主义初级阶段，我们要逐步改变贫穷落后的状态，必须大力发展生产力，除此以外别无出路。要使生产力有较快的发展，就要把长期存在的自然经济、半自然经济发展为比较发达的商品经济，把过去产品经济模式下的经济体制改革为有计划商品经济模式所需求的体制。具体讲，就是要通过改革经济体制，建立起“国家调节市场，市场引导企业”的新的经济运行机制，这是我们整个经济体制改革要达

到的目标。

劳动工资制度改革是经济体制改革的重要组成部分，是受经济体制所决定、所制约的。原有的劳动工资制度是适应产品经济模式要求的。在目前的改革过程中，传统的劳动工资制度暴露出了很多问题，越来越显得不能适应客观的需要。

第一，劳动就业由政府包下来，实际上是由企业包就业。建国初期，这对于扩大就业面、保障社会安定起到了积极作用。但随着我国政治、经济形势的发展，这种就业办法日益暴露出其弊端。它造成企业普遍的人浮于事，占用劳动力普遍超过了所需要的劳动力，其结果，严重地妨碍了企业经济效益的提高。在企业吃“大锅饭”，共负盈亏的体制下，这种办法还可以得到维持，但现在企业的情况发生了很大的变化，企业将真正成为自主经营、自负盈亏的商品生产经营单位，传统的就业制度与它产生很大的矛盾，要维护企业的用人自主权，就不能要求它超过本身实际需要增加人员，这就说明用行政命令责成企业把就业包下来的办法不能再继续下去了。

第二，招工用工制度上实行一次分配定终身的固定工制度。传统的用工制度强调个人服从组织，企业也得服从劳动部门的安排。所招收的工人一般是固定工、终身制。除了国家有计划、有组织地抽调人员支持重点建设地区、重点建设项目以外，企业劳动力基本上处于封闭状态，在企业之间、地区之间几乎是不流动的。企业不能辞退工人，工人也不能选择企业，不利于提高企业经济效益，也不利于劳动者发挥自己的聪明才智。这种招工用工制度与所有制结构、产业结

构的调整以及企业之间展开竞争不适应，与商品经济条件下企业与职工之间允许实行双向选择也不适应。

第三，企业工资分配上存在严重的平均主义。企业工资总额是以职工人数为基础核定的，效益低、用人多的企业，工资总额就高；相反，则少。在工资增长上很少区分企业经济效益的好坏，经济效益差的企业，它的工资增长不一定少于经济效益好的企业。这种情况不利于促使企业节约用人、提高劳动生产率，不利于鼓励先进、鞭策后进；在目前则不利于促进企业实现两权分离，健全经营机制，做到自主经营、自负盈亏。

第四，职工养老保险由企业各自负责，企业之间在负担上出现畸轻畸重现象。社会主义国家应该实行必要的社会保障，在劳动者失业、疾病、丧失劳动能力的时候给予帮助。但是，过去职工的退休养老费用由企业包下来，由于企业职工年龄结构不同，产生了有的企业负担很重，有的企业没有什么负担的畸轻畸重问题。过去是国家“开饭”（企业营业外开支），最后财政算帐，这种由企业包下来的制度勉强得以维持。现在企业展开了竞争，优胜劣汰，被淘汰的企业对职工包到底就做不到了。这种办法不能保证老有所养，而且也不利于劳动力的流动。

第五，在劳动管理体制上集中过多，管得过死。劳动管理长期以来是把大权小权都集中于中央，劳动工资指标是指令性的，管理手段是行政性的，忽视实际上存在着的不同情况，还说“不怕不合理，就怕不统一”。集中过多，大大地压抑了企业和职工的积极性、主动性、创造性，不利于增强企业的活力。

总之，传统的劳动工资管理体制已不适应有计划商品经济的要求，必须有计划、有步骤地进行改革。

二、劳动工资制度改革已经取得了一定成果，但还有许多新问题要通过进一步改革来解决。

党的十一届三中全会以来，劳动工资制度得到了初步的改革，取得了一定的成果。但是许多方面需要改革还没有改革，许多新问题需要通过进一步改革加以解决。

第一，劳动就业制度进行了较大的改革，实行了“三结合”就业方针。

党的十一届三中全会以来，国民经济稳定协调地发展。与产业结构、所有制结构的调整相结合，在就业方针上我们改变了过去由国家统包统配的办法，实行了“三结合”就业方针，即政府介绍就业、组织起来就业、个人自谋职业。这项改革取得了较大的成功。1978~1987年，城镇新就业人数达到7000万人，占城镇就业人口的50%以上。在就业人数大量增加的同时，工业企业全员劳动生产率除个别年份（1981年）有所下降外，总的结果是逐步提高的。全民所有制企业全员劳动生产率1986年比1978年提高30%，平均每年递增4.2%。这说明“三结合”就业方针的实行既保证了社会的安定，又取得了一定的经济效益。

但是，我们应该看到，我国的劳动就业仍面临很多问题。一是我国劳动力总供给超过总需求的矛盾将会长期存在，因而扩大就业和提高劳动生产率的矛盾也将会长期存在。在社会主义初级阶段，由于生产力水平的限制，不可能实现百分之百的就业，存在一定的失业是不可避免的。生产没有发展到那个程度，勉强就业会造成“隐性失业”，对提高经济效