

企业工资改革方案 与操作办法评述

QI YE GONG ZI
GAI GE FANG AN
YU CAO ZUO
FANG FA
PING SHU

主 编 陈乃醒 杨予新
副主编 刘福海 贾广才
李树本 李玉山 刘海华

经济管理出版社

企业工资改革方案与操作方法评述

主 编 陈乃醒 杨予新

副主编 刘福海 贾广才 李树本

李玉山 刘海华

经济管理出版社出版发行

(北京阜外月坛北小街2号)

(邮政编码: 100836)

北京市仰山印刷厂印刷

850×1168 1/32 印张23.25 插页9 598千字

1991年6月第1版 1991年6月北京第1次印刷

印数: 1~6000册

ISBN7-80025-466-6/F·367

登记证号: (京) 029号

定价: 12.00元

顾问 马 洪 康永和 周叔莲 赵履宽
翁天真 贺松源 龚树基 朱雅轩
赵忠玉 丁建勋

主 编 陈乃醒 杨予新
副主编 刘福海 贾广才 李树本 李玉山
刘海华

编 委 (按姓氏笔划排列)

万慧麟	王 贵	王利民	王守仁
井宽有	毛根福	布添祺	许吉祥
刘文庆	刘仲煊	刘忠厚	刘德成
刘海华 (女)		刘福海	任国才
孙俊雄	孙思可	李双成	李玉山
李树本	李福庆	李维俊	李海航
李顺通	李春祥	余贵芳 (女)	
杜彦莆	苏海南	谷政协 (女)	
宋成才	沈宏光	陈 光	陈 新
陈乃醒	陈国华	林茂荣	单连庆

杨小健(女) 杨予新(女) 孟庆仁
邱自强 周英欣 周国全 洪金立
姜晓坛 张 敢 (女) 张 煌 (女)
张 核 张培良 姚洪杰 姚巨寰
饶元祧 钱 立 曹耀华 侯国贵
黄造基 贾广才 唐迺昌 章根明
鲁永行 谢春台 谢洁生 蒋本智
鲍 璟 褚筱香 (女) 谭士行
谭玉桓 檀庆来

编辑组 陈乃醒 刘福海 贾广才 李树本
李玉山 刘海华 宋静文

按劳分配的深层探索（代序）

康永和

按劳分配是社会主义物质利益分配的基本原则。她是和资本主义“按资分配”根本对立的。仅就这一点而言，新中国成立40余年来，在中国大陆这块土地上，按劳分配已经初步实现了。每一个人“所给予社会的，就是他个人的劳动量”。^①但是，按劳分配在我国还没有完全实现，还没有在深层次上实现，社会还没有真正完全实现按人们提供的劳动的质和量进行分配。正因为如此，40年来我们对于按劳分配在深层次上实现的探索，从来就没有停止过。由中国社会科学院工业经济研究所副研究员、工业发展研究室副主任陈乃醒等同志主持编写的《企业工资改革方案与操作方法评述》一书，就是千百万人努力探索的组成部分。

该书收集了71个企业工资改革的方案和操作方法，并对这些方案逐一进行了评述，指出其优点、缺点和不足，提出进一步完善的方向。这种研究方法具体实在，理论与实际结合。这本书的编辑出版，有助于总结前10年企业工资改革的经验，也有助于推动“八五”及其后企业工资改革的深化，这确实是一项有意义的工作。

经济体制改革是社会主义制度的自我完善和发展。而按劳分配在深层次上的实现，是社会主义制度完善和发展的重要组成部分。马克思曾经指出：“消费资料的任何一种分配，都只不过是生产条件本身分配的结果。而生产条件的分配，则表现生产方式本身的性质。”^②在这里，马克思是把按劳分配作为生产条件分配实现结

① 《马克思选集》第3卷，第11页。

② 《马克思恩格斯选集》第3卷，第13页。

果提出来的。列宁又进一步指出：“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。”^①他把按劳分配和公有制列为社会主义的两大标志，二者相辅相成。新中国40余年的历史事实证明，按劳分配对于社会主义的巩固发挥了巨大的作用，成为经济发展的强大推动力。这是问题的主要方面。

由于我们是在毫无经验的情况下实行社会主义的，因此和其他方面一样，作为社会主义制度不甚完善的方面，按劳分配还贯彻得不够好，在实践中还没有找到最适合社会主义初级阶段的好形式，从而存在以平均主义大锅饭为主要形式的这样那样的问题，这在一定程度上挫伤了广大职工的劳动积极性，也在一定程度上影响了社会主义制度优越性的发挥。但这不是问题的本质方面，也不是按劳分配本身所固有的，而是管理方式不得当造成的。

完全可以这么说，为了探索在深层次实现按劳分配，寻求适合我国特点的按劳分配的形式，贯穿于我国工资管理的全过程。新中国成立初期，我国在所有企业废除了带有半殖民地半封建特征的旧的工资制度，1955年、1956年又两次进行工资改革，初步奠定了我国社会主义工资制度的基础，应当看到，我国的这些工作都是在没有任何实践经验的情况下进行的，基本上是照搬国外的现成做法。随着我国社会主义革命的深入和经济建设发展，我们逐渐积累了经验，并在此基础上，不断进行由浅入深、由表及里的按劳分配的探索。而且也应当看到，在这方面的探索过程，也和其他各条战线一样，同样经历着来自左的和右的方面的干扰。

党的十一届三中全会以来，随着经济体制改革的发展，按劳分配原则得到了较好的贯彻执行，按劳分配理论也获得了新的发展。根据我国处于社会主义社会初级阶段的实际，实行了按劳分配为主体的多种分配形式。这样，更加实事求是，符合国情，更有利于发展社会生产力。

从我国工资制度的10年改革的情况看，如下几方面的问题值

^① 《列宁选集》第3卷，第62页。

得重视。

一、和实行企业经营承包责任制相适应，全国工业企业已有半数以上的职工实行工资与效益挂钩，简称效益工资。这是改革以来，特别是实行企业承包制以来，由广大职工所创造和有关部门总结升华出来的劳动工资制度的成功经验。据一些地方调查表明，效益工资开支1元，可创造税利3~8元，可以说是建国以来比较能够充分发挥按劳分配优越性的最佳工资分配形式。实行效益工资，有利于克服平均主义，能够有效地逐步降低单位产品中的工资含量，能够降低产品成本，提高经济效益，发展社会生产力。当然，效益工资还需要完善和发展，但我认为对这一新生事物应当支持，同时希望各个行业都能研究总结出适合于本行业发展的效益工资形式，如果发现弊端就要及时纠正。

二、我国经济体制改革已经取得了可喜的成绩。工资分配体制改革如何，说法不一。我认为，劳动部门初步总结出的国家宏观调控、分级分类管理、企业自主分配的体制主张是可取的。以往工资权力过分集中在中央，“宁可不合理，也不能不统一”的体制束缚了生产力的发展，必须改革，不可再实行。企业生产特点千差万别，即使是相同类型的企业，管理方式也不完全相同，生产技术水平有高有低，经济效益不可能一样。特别是在社会主义有计划商品经济的条件下，企业应当有包括工资决定权在内的经营自主权。全国统一的工资制度不利于搞活经营。但是，企业自主分配不等于国家放弃宏观调控，也不能没有各部门的分级管理和分类管理，国家利用经济立法，各部门运用经济手段进行工资的宏观调控和分级、分类管理，是绝对不可缺的。

三、我国的工资改革在搞活工资制度方面大有进步，但是由于企业的自我约束机制还没有形成，因此在工资分配中出现了向福利倾斜的倾向。我国工资制度本来就存在激励功能较弱的问题，福利倾向的发生，就使工资的激励功能进一步弱化，不利于调动职工的劳动积极性。目前的主要问题是，旧的平均主义虽然

有所克服，而新的平均主义又在抬头。其中一个重要表现，就是按人头乱发钱、物。对于分配中的新的平均主义，人们的看法不尽相同。但是，无论如何，应该看到，新的平均主义，是只管眼前利益，不考虑长远利益，只顾局部缓解矛盾，不顾给全局造成的损失。发展下去，后果是很不好的。据统计，全民所有制单位平均标准工资总额的比重，1989年已下降到54.2%，许多企业低于50%。这就是说，真正按劳分配的比重下降，即平均主义的比重在上升。这种情况不利于发挥按劳分配对促进生产的优越性，现在已经到了非改不可的时候了。

四、目前在一些企业中，实行个人和少数人的承包，承包者所得过多，与职工所得差别太大，一些职工有意见。还有行业之间的劳动报酬，也出现了不尽合理的差别，对于企业内部领导与职工的工资差别，国家有关方面明确规定最高不超过三倍。从政策上是解决了，问题是有的地区和企业执行了，有的并没有执行。不同产业之间的劳动报酬，不可能也不应当一样，有差别是对的。问题是差别是否合理，合理的标准、条件怎样来确定，现在经验还不充分。有的城市正在逐个行业进行调查研究，先将同行业的劳动报酬求得比较合理，然后研究各行业之间的关系，这样订出来的标准有利于调动各个行业职工的生产积极性。

五、我国要坚持贯彻一部分人在诚实劳动的基础上先富起来的政策。毋庸讳言，在今天，需要对职工群众进行多劳多得，通过一部分人先富起来，逐步做到共同富裕的教育，鼓起职工争上游，赶先进的热潮，懂得要攀比工资高低就应该先攀比劳动贡献大小。多劳多得，少劳少得，不劳动者不得食，是按劳分配原则的基本精神，也是社会主义事业发展的强大推动力。搞平均主义，不管劳动质量和数量怎么样，按人头各得一份，甚至少劳多得，不劳也得，这是很不合理的，是社会主义不应该有的现象。

愿有更多更好的探索实现深层次按劳分配的著作问世！

前 言

(一)

为了总结我国10多年来企业内部工资改革的经验，推动今后企业内部工资改革的深化，在各地、各部门、以及有关企业的支持下，经过作者、编辑、出版等方面的共同努力，《企业工资改革方案与操作方法评述》一书终于问世。

本书收集的71个企业的工资改革方案，是在有关部门、省（市、自治区）劳动工资管理部门和全国总工会劳动工资社会保障部推荐的基础上，经过编辑组筛选编辑而成的。书中的方案，是这些企业的全体职工锐意、进取、精心改革的结晶，可谓开拓大成，各具特色，基本上能够反映我国10多年来企业内部工资改革的概貌。

对于书中的所有改革方案，编辑组又组织有关的理论研究和实际部门的工作者，逐一进行了评述，指出其优点（或特点）、不足之处与今后完善的方向。一般来说，对于任何一个企业内部工资改革方案，都会众说纷纭，莫衷一是。这种仁者见仁，智者见智的情况，是正常的，是一件好事。因为它可以启发人们思考，推动事物不断前进和深入发展。客观地看问题，任何一个企业的工资改革方案，也都不可能是完满无缺的。所以，书中这些评述，作为个人意见，可供被评企业和读者参考。

(二)

就我国的整个工资改革而言，可以分为宏观方面的改革和微观方面的改革两个环节。前者主要是解决国家对工资水平和发展方向的合理调控问题，建立全社会的工资分配的科学体系，确立工资分配的基本原则，使工资运行与经济运行的其他方面相互协调

等；后者则是企业内部的工资改革，主要是解决企业内部的工资分配形式、对劳动的科学计量等问题。这两者是相辅相成的，前者制约后者，后者是前者的实现。因此，这两方面的改革都是不容忽视的。

目前，国家对企业的工资调控，是通过工效挂钩解决的。具体地说，就是在实行企业经营承包制中，规定企业工资总额与企业生产经营指标挂钩，根据企业完成生产经营指标的状况，或增、或减工资总额。这是国家调控企业工资的方式，也可以看作是解决企业与国家关系的一种方法。本书收集的71个改革方案，基本上都是在工效挂钩的基础上实行的。这是本书所载企业工资改革方案的第一个特点。

本书所载企业工资改革方案的第二个特点，是由于经营承包责任制的实行，给企业工资改革创造了一个前提，即在国家以一定的原则核定了企业工资总额，企业内部工资分配可以自主。在这种情况下，这些企业冲破了旧的工资制度，实行与本企业生产经营特点相适应的工资形式。在71个企业的工资改革方案中，找不出有哪两个是完全相同的。从大的分类上，它们可以分为结构工资、效益工资、岗位工资、包干与含量工资、计件工资等不同的部分，就是在同一个部分中，不同企业在具体做法上也是不相同的。

第三个特点，是所有方案都是经过职工的民主协商，反复讨论之后形成的。应当看到，任何一种改革方案都必须为广大职工群众所接受，这是改革方案能够实行的最起码的条件。书中的方案，大都经过了企业职工代表大会讨论通过。还有几篇专门是论述职工参与工资分配的民主管理的。

第四个特点，所有企业都加强了考核工作，并在劳动计量方面进行探索。书中的方案告诉我们，凡是能实行计件工资的企业，都实行了计件工资；不能实行计件的，也尽量从工资水平上体现劳动差别。有的试图用岗位测评的方法解决这一难题。完全

可以这么说，长期未解决的劳动计量问题有了好的开端。有关这方面的方案，文章就是长一点，我们也予以保留了。我们也可以从有些改革方案的字里行间，看出不能解决二、三线职工的定量考核的烦恼。实际上，精确计量二、三线职工工作量是不可能的，但通过科学地确定他们的工作范围，合理地核定劳动定员，认真地对他们的工作情况进行考评，以及合理确定他们与一线职工的工资比例关系等方法，是可以解决这一问题的。

第五，书中所录的企业工资改革方案，无论是解决企业与国家的关系，还是解决企业和职工个人之间的分配关系，都是以过去所形成的现实的工资水平为基础的。这反映了工资改革的阶段性和局限性，也是避免过大震动和完成改革平稳过渡的唯一选择。客观地说，完全抛开过去所形成的工资基础，条件还不成熟，与之相配套的大的环境条件尚不具备。

本书所辑企业的改革方案，应当说都是各部门、各地方搞得比较好的，但是就整个企业内部工资改革情况来看，估价不能过高。即使是这些比较好的改革方案，也都不可避免地存在这样那样的问题，有的也还很不成熟。仅此就可以看出，和整个经济体制改革一样，实现工资运行的全面转轨，还有较长的路途要走。对此，既要有信心，又要有韧性。所以，必须要在不断提高思想认识，使工资改革突破旧的思想观念束缚的同时，不断积累经验，寻找科学的方法解决劳动计量问题，在经济体制转轨的过程中，改革企业内部工资分配，完成工资运行的转轨，使按劳分配在深层次上实现。

(三)

随着我国经济体制改革的深化，市场机制将逐步加强，工资改革也将逐步深入。在国家宏观调控，工资的运行方式，工资水平的决定，以及工资分配的原则等方面，都会发生很大变化。这些变化在总的方向上是与有计划商品经济相适应的。加之劳务市

场逐渐形成，劳动就业制度的改革，以及各项社会保险的建立，都将对企业内部的工资改革产生决定性的影响。

在商品经济条件下，企业是相对独立的商品生产者。企业如果缺乏工资管理的自主权，如果不能根据本企业的生产经营特点，决定自己的工资形式，那么它就不会在市场竞争中取胜，从而失去生存资格。这就决定了企业工资形式的多样性。究竟哪种工资形式最好，最适合本企业生产经营的特点，需要在实践中摸索；学习外企业（包括外国企业）的经验，也必须和本企业的实践相结合，经过革新，创造出适合本企业生产经营特点的独特的工资形式。

商品经济的发展，使企业的经济效益越来越受制于市场的变化。市场变化可能会给企业带来两种结果：一是生产发展了，则会在增加劳动者的同时，提高工资水平；二是生产萎缩了，则会在减少劳动者的同时，降低工资水平。而就某一个劳动者来看，在不同时间内，劳动成果也会发生变化，基于劳动成果变化的工资水平也就会有所不同。因此，企业工资制度要灵活，要能反映市场和职工劳动量的变化。只有这样，才能体现按劳分配原则，增加工资的激励功能，从物质利益的公平分配方面调动企业和劳动者的积极性。

在企业内部，工资管理是企业管理的组成部分。和对任何企业管理工作的要求一样，工资管理工作本身也要体现出高效率。同时，任何一种改革方案，都应当便于管理，便于职工群众掌握。因此，对企业工资改革的另一个要求就是简便。当然，求导的过程可能是复杂的，但求导出的结果应当简便，使职工一目了然。

总之，企业工资改革应向形式多样、简便、灵活的方向发展。

陈 乃 疆

1991年清明 于北京

目 录

第一部分 结构、组合工资制	(1)
石化系统动态结构工资制.....	(3)
广西柳州钢铁厂结构工资制.....	(21)
吉林市百货第七商店职务 (岗位) 效益结构工资制.....	(34)
河南油田油建公司结构工资制.....	(46)
湘乡水泥厂动态结构工资制.....	(63)
常州东风印染厂岗位结构工资制.....	(78)
广西金城江百货批发站结构工资制.....	(95)
湖南省建六公司结构工资制.....	(101)
沈阳第三机床厂结构工资制.....	(106)
大连渤海饭店二元结构工资制.....	(116)
五五一四厂岗位结构工资制.....	(128)
北京化工二厂结构工资制.....	(138)
成都轴承总厂效益结构工资制.....	(152)
上海照相机总厂组合工资制.....	(165)
贵阳卷烟厂结构工资制.....	(182)
杭州第二中药厂组合工资制.....	(189)
中国核工业总公司五〇四厂结构工资制.....	(195)
安徽省马鞍山传动机械厂结构工资制.....	(210)
大冶有色金属公司结构工资制.....	(222)
湖南省岳阳造纸厂效益动态结构工资制.....	(228)
上海宝山钢铁总厂结构工资制.....	(235)

杭州汽车发动机厂浮动结构工资制	(246)
上海市东亚饭店岗位组合工资制	(256)
第二部分 效益工资制	(267)
杭州市解放路百货商店岗位效益工资制	(269)
中建总公司直属施工企业效益工资制	(284)
广西钦州地区汽车总站分级工效挂钩工资制	(292)
哈尔滨飞机制造公司岗位效益工资制	(303)
浙江省杭州卷烟厂等级效益工资制	(332)
广西宜山内燃机配件厂岗位效益工资制	(336)
上海第十二制药厂、上海中西药厂、上海玻璃厂岗 位效益工资制	(343)
大屯煤电总公司工效工资制	(352)
哈尔滨电机厂岗效工资制	(366)
水利系统效益等级工资制	(371)
哈尔滨汽轮机厂岗位效益结构工资制	(377)
鞍山矿山机械厂浮动效益工资制	(394)
第三部分 岗位工资制	(401)
上海正泰橡胶厂岗位等级工资制	(403)
镇江焦化厂岗位等级工资制	(413)
北京毛纺织厂岗位等级工资制	(420)
上海第二十八棉纺织厂新五岗工资制	(428)
太原橡胶厂全方位岗位工资制	(439)
大同铁路分局岗位等级挂钩工资制	(447)
山东博山水泥厂岗位工资制	(454)
第四部分 含量包干与计件工资制	(461)
天水火车站双含量包干工资制	(463)
江西光学仪器总厂百元利润工资含量工资制	(469)
陕西省旬阳雪茄烟厂单箱工资含量包干工资制	(477)
平顶山矿务局总额切块承包工资制	(488)

酒泉钢铁公司镜铁山铁矿吨矿工资含量包干工资制·····	(496)
安徽省岳西缸套厂多元计件工资制·····	(501)
广西南宁手扶拖拉机厂联产全额计件工资制·····	(505)
安徽省蚌埠卷烟厂全额计件工资制·····	(522)
梧州市电池厂超定额计件工资制·····	(530)
吉林市玻璃厂五联计件工资制·····	(536)
新中动力机械厂分级累进全额计件工资制·····	(545)
安徽省阜阳纺织印染总厂全额岗位计件工资制·····	(554)
湖南省株洲有机化工厂全额计件工资制·····	(563)
天津市胶鞋厂全额计件工资制·····	(572)
中国高岭土公司全额计件工资制·····	(582)
第五部分 联产计酬工资制及其他·····	(593)
广西梧州航运总公司单船联产计酬工资制·····	(595)
杭州机床厂目标增资工资制·····	(609)
新港船厂复合工资制·····	(619)
大连电业局本等级熟练年限升级工资制·····	(628)
白银有色金属公司深部铜矿全额浮动工资制·····	(638)
锦西水泥厂累计进档升级工资制·····	(644)
大连港务局双标工资制·····	(654)
柳州市糖业烟酒公司七联计酬工资制·····	(668)
湖南省轻工机械厂双态联酬工资制·····	(673)
上海手术器械厂定额工资制·····	(681)
铜陵市航运公司净收入分成工资制·····	(689)
第六部分 职工参与工资民主管理·····	(697)
唐山市二运公司依靠职工搞好企业内部分配·····	(699)
沪东造船厂工会参与企业内部分配·····	(707)
遵化县农业通用机械厂职工参与企业内部分配审计 监督·····	(719)
后 记·····	(727)

第 一 部 分

结构、组合工资制

