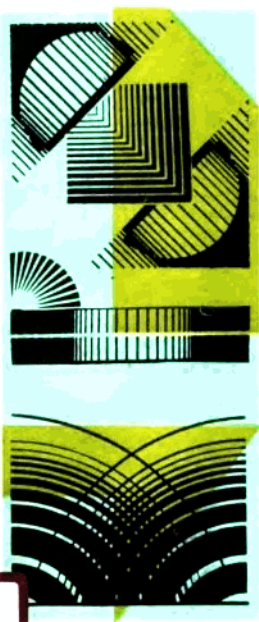


农垦企业工资改革的实践与探索



前 言

近几年来,随着农垦经济体制改革的不断深化,各级农垦主管部门根据国家工资制度改革的目标和任务,结合农垦企业的生产特点,对改革农垦企业工资制度进行了探索和实践。许多垦区企业在改进和完善各种承包经营责任制的同时,试行了多种形式的内部工资分配办法,更好地贯彻按劳分配原则,调动了企业和职工的积极性,取得了较好的效果。特别是试行企业工资总额同经济效益挂钩浮动的办法以后,有力地推动了农垦企业工资制度改革的深入发展。

为了交流各地农垦企业试行工资总额同经济效益挂钩、搞活企业内部分配和改进企业工资管理等方面的经验,进一步探索农垦企业工资改革的路子,促进农垦经济的发展,我们根据1989年10月召开的“全国农垦企业工资制度改革座谈会”提供的材料,组织编写了这本《农垦企业工资改革的实践与探索》。

本书选用的42篇文章,大多是长期从事农垦企业工资工作同志的实践经验总结和研究成果。既反映了各地农垦企业工资改革的概貌,又介绍了搞好农垦企业工资制度改革的经验,并对深化改革进行了探讨。可供农垦企业的各级管理干部和劳动工资干部学习、借鉴;亦可供关心和支持农垦企业改革的计划、劳动、财政、税务等部门的同志阅读,增加对农垦企业改革的了解。

参加本书编辑工作的有谢洪钧、包丽红同志。由于农垦

企业工资制度改革正处于逐步深化过程中，许多理论问题和实践中遇到的问题，都有待进一步探索和研究，加上我们的政策和业务水平所限，难免存在不当之处，欢迎读者批评指正。

我们希望这本书能给读者某些启示，对促进农垦企业工资改革有所帮助，这就是我们编辑本书的目的。

编者

一九九〇年五月

目 录

前 言

农垦企业工资改革的实践与探讨.....	1
新疆生产建设兵团工资制度改革状况.....	9
探索黑龙江垦区工资制度改革新路子.....	19
对国营农业企业工效挂钩问题的探讨.....	27
回顾广东农垦改革历程 探讨农垦工 资改革新路.....	33
对海南垦区橡胶农场工资制度改革的初步 评价.....	39
北京农垦企业坚持改革方向 完善挂 钩办法.....	48
河北省农垦企业工资制度改革情况.....	56
内蒙古海拉尔农牧场管理局深化工资 改革的探讨.....	62
辽宁农垦积极推行工效挂钩 完善工资制度 改革.....	69
吉林农垦企业工资制度改革概况.....	73
上海农垦企业工资制度改革的探索.....	78
江苏农垦搞好工资制度改革 促进企业生产 发展.....	87
安徽农垦加强工资基金管理 搞活企业内部 分配.....	94

江西农垦企业试行工效挂钩初见成效·····	98
河南农垦企业工资制度改革现状·····	104
对湖北省国营农场工资制度改革深化改革的探讨·····	110
湖南省国营农场工效挂钩情况·····	118
浅谈广西农垦实行工效挂钩问题·····	123
甘肃农垦企业工资改革问题的探讨·····	129
浅谈宁夏国营农场工效挂钩问题·····	134
福州市农垦推行工效挂钩 深化企业改革·····	140
武汉东西湖农垦企业工资改革的回顾与展望 ·····	143
广州市农垦企业实行计件工资分配办法·····	150
成都农垦企业如何走内部工资制度改革的路 子·····	156
对重庆市农垦企业工效挂钩中几个问题的探 讨·····	163
昆明市农垦工资改革情况及发展趋势·····	168
新疆农一师十二团正确处理三者关系 搞好企 业内部分配·····	173
黑龙江七星泡农场试行结构工分制 搞活家庭 农场内部分配·····	181
黑龙江垦区企业内部分配的调查·····	184
内蒙古大河湾农场改革分配制度的办法 ·····	190
坚持工资改革 发展农场经济·····	197
谈谈上海市牛奶公司的工资改革实践·····	205
浅谈当前搞活内部分配的难点及对策·····	215
上海星火农场搞活内部分配的调查·····	221

江苏新洋农场实行承包经营责任制的回顾	228
浙江东片农场的工资改革情况	238
江西云山垦殖场建立健全内部分配机制	246
河南黄泛区农场八分场收入分配三兼顾的调查	253
河南黄泛区化工总厂工资制度改革介绍	257
陕西朝邑农场实行“工资田”等多种分配形式	262
西安机械化养鸡场实行工资与效益挂钩的办法	268

农垦企业工资改革的 实践与探讨

谢 洪 钧

一、农垦企业概况

我国的农垦企业是在大规模开垦荒地的基础上建设和发展起来的,是国民经济的重要组成部分。经过 40 年的艰苦创业、开发建设,全国农垦系统已建有国营农场 2100 多个,省级农垦部门直属工业企业 400 个,农场办工业企业 1 万多个,商业服务网点 6 万多个;职工 510 多万人,总人口 1100 多万;土地总面积 5 亿多亩,其中耕地 6500 多万亩,草原 2 亿亩,林地 3000 万亩,橡胶园 600 万亩,茶果园 250 万亩,水面 1100 万亩。

农垦企业基本上是在人烟稀少的边疆荒原、沼泽、戈壁、滩涂、丘陵、海岛上开发建设起来的。几十万转业官兵,250 万城市、支边知识青年和大批专家、技术人员参加了艰苦的开拓。国营农场除生产经营外,还承担社会发展的建设任务,兴办自己的教育、科研和卫生事业,发展交通道路、能源、城镇建设,有的还建立了垦区的公检法等政权机构。在东北、西北、西南边境,建有 300 多个边境农场,是边防的重要屏障。

党的十一届三中全会以来,农垦系统先后实行了全行业的财务包干和农工商综合经营;兴办了以职工家庭农场为主

的多种形式的小农场，形成了大农场套小农场的双层经营体制；发展了以全民所有制为主体的多种经济成分；推行了承包经营责任制和场（厂）长、经理负责制；开展了横向经济联合，扩展了外向型经济。一些垦区和农场已经初步建成稳定的内、外贸商品生产基地和城市、工矿区的副食品基地，成为当地农村先进技术和优良品种推广、产品加工、运销的服务中心，以较高的劳动生产率和经济效益，在农业专业化、现代化的商品生产中起示范作用。

改革促进了农垦经济的发展。10年来，农垦系统工农业总产值由1979年的81.4亿元增至1989年的273.6亿元，增长2.36倍。实现利润由1979年的3.97亿元增至1989年的14.47亿元，增长2.64倍。1989年上交税金达14.21亿元。在发展生产、提高效益的基础上，全国农垦的全员劳动生产率由1979年的1687元提高到1989年的4981元，提高1.95倍。职工年平均工资由1979年的558元增至1989年的1498元，增长1.68倍。1989年全国农垦的粮食总产量982万吨，交售商品粮521万吨。国营农场的粮食、棉花、肉类和干胶的商品率分别达到53%、96%、68%和100%。国营农场占全国耕地不到4%，向国家提供的商品粮和白糖占全国的10%，提供大中城市的消毒鲜奶占85%，出口大豆占全国出口量的31%。新疆、黑龙江、海南、云南等垦区和北京市郊农场都已成为所在省、自治区、市的重要经济力量。

二、农垦企业工资改革的回顾

40年来，农垦部门为寻求体现按劳分配原则的办法，对国营农场工资分配形式进行了不断地探索。随着全国性的工资改革，国营农场的工资制度也进行了多次改革。

1952年以前，很多农场沿袭部队的办法，实行供给制。1952年以后，多数农场实行以实物为计算基础的工资分制度，少数农场实行工资制。

1956年全国工资改革，农场实行统一的等级工资制。农牧、农机工人分别执行当时国家公布的《农业、畜牧工人等级工资标准》和《拖拉机驾驶员、修理工工资标准》，其他行业工人则参照执行地方国营企业的工资标准。以后，直至70年代末，一直沿用这一等级工资制度。

多年来，国营农场在改革工资等级制度的同时，在工资形式方面也作了许多改革。1956年实行统一等级工资后不久，国营农场开始试行计件工资。当时在农业上试行这种计酬形式，由于未能从农业特点出发，灵活地加以运用，出现了报酬与经营成果相脱节的情况，使多数农场的试点收效不大。1957年，国营农场推行“三包”责任制，不少农场改行“包工、包产、包成本”的联产奖赔办法，即将职工的一部分等级工资直接按产量计划完成情况发给，超产另加奖励。实行这种形式以后，调动了生产队和职工的积极性，效果较好。1958年因“大跃进”运动的开展，又改为等级工资制。1965年4月，中央批转了关于改革国营农场经营管理制度的规定“十六条”，不少农场除一些技术工人仍执行等级工资外，从事一般农牧劳动的实行定额计分、按分付酬的分配办法，并将职工等级工资的20~30%与产量完成情况直接挂起钩来。“文革”中，许多农场取消工分制，又恢复了等级工资制。1971年后，有些地区国营农场又开始进行了由工资制改为工分制的试点工作。试行工分制的单位，由于生产劳动与分配联系紧密，职工的生产劳动积极性有所提高，但因为工分的多少并不能反映农产品产量的多少，工分虽然多了，工分

值却下降了，效果并不理想。

党的十一届三中全会以后，开辟了我国社会主义建设的新的历史时期。随着农垦经济的调整和发展，农垦企业的工资工作也在国家工资制度和管理体制的改革中，开始了新时期的工资改革，逐步探索建立具有农垦企业特色的工资制度。1981年以后，一部分国营农场实行了承包到劳（职工），联产（利润）计酬的经济责任制。在分配上则相应地实行了产量工资，即完全联产计酬的浮动工资制或部分联产计酬的浮动工资。1982年，有些农场学习农村包干到户的经验，采取包干分配的办法，即按劳动成果分配，“完成上交国家的，留足企业的，其余都是自己的”。1983年以来，国营农场普遍兴办了职工家庭农场。家庭农场的职工除按规定应上交农场的利润和费用等外，其余收益归职工所得，这就使职工个人的劳动报酬和生产成果直接挂起钩来。职工现有的工资级别记入档案，成为“档案工资”，在职工调动或计算保险福利待遇等时用。

1985年，国务院发出了《关于国营企业工资改革问题的通知》，各地农垦部门在地方政府的领导和有关部门的指导下，紧密结合农垦企业的特点，积极进行工资制度改革，在完善家庭承包和各种经营责任制的基础上，逐步理顺农垦企业的工资关系，积极稳妥地探索企业内部的工资分配形式。

近几年，在一些垦区和企业试行了工资总额同经济效益挂钩（简称工效挂钩）的办法。北京、上海、广西的农垦企业已全面实行挂钩，另有15个垦区在部分企业进行了挂钩试点。据统计，1988年试行工效挂钩的企业有455个，参加挂钩的职工人数为64万，分别占这18个垦区企业总数的28%和职工总数的20%。1989年试行挂钩的企业达514个，

挂钩职工人数 80 万。农垦企业试行工效挂钩的企业和参加挂钩的职工正在逐步增加。从试行挂钩的企业看，工效挂钩兼顾了国家、集体、个人三者利益。在发展生产，提高经济效益的同时，搞活了分配，调动了企业和职工的积极性，增加了职工收入。广西农垦企业 1988 年起推行工效挂钩后，实现利税和职工人均收入 1988 年比 1987 年分别增长 35% 和 18%；1989 年比 1988 年分别增长 18% 和 10%。黑龙江垦区 17 个挂钩企业的经济效益普遍高于其他企业的平均增长幅度。由于农业生产受自然灾害和其他客观因素的影响，有的企业挂钩效果不好，困难较大。例如 1989 年，河北省三个牧场因干旱严重，农业绝收，牲畜无料；柏各庄农场受近海污染裸甲藻滋生，对虾大量死亡，亏损达 200 万元。这些因灾引起效益下降，影响了企业挂钩的积极性。

农垦企业在完善和改进各项改革措施的同时，认真贯彻按劳分配原则，在企业内部试行了多种工资形式，如计件工资、定额工资、产量工资、浮动工资、岗位工资、结构工资、含量工资和提成工资等等。这些内部分配制度的改革，调动了企业和职工的生产经营积极性，提高了经济效益，体现了按劳分配的原则。

近 10 年来，农垦企业的工资制度改革和全国一样虽然取得了很大成绩，但也存在一些问题 and 不足。例如，前期的改革偏重于学习农村的包干分配办法，基本是单项推进的态势，与劳动、保险福利等制度的改革缺乏综合配套，存在相互矛盾和脱节的现象。同时，农垦企业作为全民所有制企业的组成部分，如何在国家企业工资制度改革的方向和目标下，结合农垦企业的特点，搞好工资制度改革，研究不够等等。这些问题需要在下一步的改革中认真加以解决。

三、对进一步搞好农垦企业工资改革的探讨

1. 我国企业工资制度改革的方向和目标是使企业工资的增长主要依靠提高劳动生产率和经济效益。在国家法律和宏观经济管理指导下，政府通过征税调节企业间的工资分配关系。企业自主经营、自主分配，国家征税，充分体现按劳分配和社会公平原则，调动企业和职工的积极性。农垦企业工资制度也要沿着国家指明的方向和目标进行改革，按照农垦经济体制改革的要求，研究适合农垦企业特点的基本工资制度。笔者认为，农垦企业工资制度改革的指导原则应是：贯彻按劳分配原则，体现农垦企业特点，要有相当的弹性容量，应使大多数职工乐于接受，从而促进农垦经济的发展。

2. 企业工资实行分级管理是国家工资计划管理体制的一项重要改革。负有直接管理农垦企业的各省（市、区）农垦主管部门处于国家宏观管理和企业微观管理的中间层次。对企业，它有代表国家加强宏观管理的职责；对国家，它有推动企业搞活微观管理的职责。实行分级管理分级调控，加重了各省（市、区）农垦主管部门的责任。各级农垦主管部门应加强劳动工资的各项基础工作；建立健全定员定额制度和考核制度；做好劳动工资的统计；进一步加强工资基金管理；指导企业搞好内部分配；调节企业间的分配水平。

3. 企业实行工资总额同经济效益挂钩浮动，是企业工资制度的一项重要改革措施，是企业向自主分配、国家征税的工资改革目标靠近的一个过渡办法。工效挂钩的目的是为了增强企业活力，发挥企业和职工的积极性，克服企业工资分配中的平均主义“大锅饭”的弊病，更好地贯彻按劳分配的原则，促进生产的发展和职工收入的提高。农垦企业的工资改革应根据企业的生产特点、产业结构、经济状况、自然条件、

地理环境、屯垦戍边和职工素质等情况分类指导、区别对待，探索有利于农垦企业发展的新路子。已经挂钩的企业要总结经验加以改进和完善；没有挂钩的要积极创造条件进行试点，寻求切合农垦实际的挂钩办法或其他办法。

4. 随着经济体制改革的深化，企业有了内部分配的自主权。农垦企业搞好内部分配制度改革，是贯彻按劳分配原则，调动职工积极性，增强企业活力的重要环节。无论是实行工资总额同经济效益挂钩的企业，还是实行工资总额包干的企业，都应结合企业经营承包责任制的实施，把工资分配同企业的生产和经营管理活动有机地结合起来。采用适合企业特点和群众乐于接受的制度、形式，切实做到按职工的劳动和贡献分配工资。当前在搞活搞好企业内部分配上，首先要处理好各类人员的分配关系，要按照劳动轻重、技术高低、责任大小、贡献多少适当扩大工资差别，合理拉开档次，以充分体现多劳多得、奖勤罚懒，以及技术工种和熟练工种、脏重差岗位和一般岗位的工资差别。其次要注意处理好企业领导和职工的工资关系。企业领导者的报酬应根据完成生产的情况、经济效益提高的难易以及职工收入的增长幅度等因素来合理确定。农业生产受自然环境因素的制约很大，丰歉不全决定于人的经营与劳动。因此，农业生产各级领导和管理干部的收入与职工的差距不能太大。要加强对企业领导的考核，做到有奖有罚，使领导与职工的收入差距趋于合理。

5. 为了防止内部分配失控和消费基金增长过快的现象，要健全企业内部分配的民主监督制度。分配方案要发扬民主，走群众路线，要征求工会的意见并提交职工代表大会讨论，报经上级主管部门审批。要增强分配决策的科学性和透明度。企业内部要建立以丰补歉的工资调节基金。要加强思想

政治工作，坚持物质鼓励和精神鼓励相结合的原则，正确处理国家、企业、经营者和职工的利益关系。树立工人阶级主人翁的责任感，发扬农垦职工艰苦创业和勇于奉献的优良传统，发挥工资的经济杠杆作用，把企业和职工的积极性持久而稳定地引导到为实现“四化”而多作贡献的社会主义轨道上来。

6. 农垦企业是主要从事农业生产的经济组织。农业生产受自然条件 and 环境因素的影响很大，投入产出不成比例。同时，农业生产还受其他很多因素的影响，比如工农业产品比价不合理等。地处边境的农场还担负着屯垦戍边的任务，加上农场要自办文教卫生事业和公安、武装、交通道路等社会性工作，比起地处城镇的企业负担就重得多。这些都直接或间接地影响着农垦企业的经济效益。工资总额同经济效益挂钩，不能简单地把利润或利税增减视作效益的好坏，这个效益应是综合经济指标反映的效益。全民所有制企业以满足社会需求为目的。国家要求农垦企业为市场提供更多的粮食、肉、禽、蛋、奶、鱼等副食品和其他商品。只要企业完成了国家计划的要求，它就应得到相应的工资。因此，国家有关部门对农垦企业的考核应根据企业的不同情况采用不同的效益指标，以促进农垦经济的发展和效益的提高，使农垦职工的工资逐步得到增长。

7. 农垦企业大多是微利企业，职工的工资增长速度十分缓慢。由于种种原因，农垦企业职工的平均工资水平与全国其他行业职工的差距在进一步扩大。1979年全国农垦职工的年平均工资为558元，比当时的全国职工平均工资615元低9.3%。1989年农垦职工的年平均工资为1498元，比全国职工年平均工资1950元低23.7%。10年来，差距加大

了近 14 个百分点。为了发展农业生产,稳定农垦职工队伍,发挥国营农场在农村的示范作用,国家应继续对国营农垦企业采取优惠政策,提高农场防御自然灾害和自我发展的能力。在发展农垦经济和提高劳动生产率的基础上,使农垦企业职工的实际收入逐步接近全国职工的平均水平。

8. 农垦企业的工资改革和劳动、保险福利制度的改革是整个农垦经济体制改革的重要组成部分。农垦企业的工资改革不仅涉及企业内部的各种关系,还涉及劳动、计划、财政、税收、物价等部门。不仅需要农垦部门劳资干部和广大领导、职工在实践中继续探索前进,更需要得到有关部门的理解和支持。努力发展经济,认真总结经验,搞好工资制度与其他改革的配套衔接,符合农垦企业特点的工资制度是一定可以逐步建立起来的。

(作者单位:农业部农垦司劳动工资处)

新疆生产建设兵团工资制度 改革状况

汤 铭 松

新疆生产建设兵团组建于 1954 年 10 月。现有耕地 1400 万亩、林地 240 万亩和 110 个比较完整的灌区。辖有 10 个农业师、3 个农场管理局和 1 个工程建筑师。508 个独立核算的农、工、建、交、商企业中有 172 个国营农牧团场。人

口 220 万，职工 95 万。经过 30 多年的艰苦奋斗，新疆生产建设兵团已经建设成为工农商学兵相结合、农林牧副渔全面发展、农工商运建综合经营的大型垦区。

一、农牧团场的工资改革情况

1984 年新疆生产建设兵团全面推行以职工家庭农场为主要形式的各种联产承包责任制。1988 年，兵团已建立 12.63 万个联产承包单位，参加承包的职工 33.61 万人，占农牧团场农业工人的 86.7%，共承包耕地 1009.2 万亩，占种植面积的 87.2%。联产承包制度建立后，实行了独户或联户（班组）联劳承包。分配上将原来的等级工资作为档案工资，实行各种形式的联产计酬，基本打破了分配上的“大锅饭”，职工收入直接与劳动成果挂钩。

农牧团场目前的分配形式主要有两种。1. “大包干”的分配形式。团场要求承包的职工在一定期限内定额上交利、费、税（产品）。到了年终，不论其经营收益如何，必须向团场如数交够，剩下部分归承包职工个人所得。执行这种办法的职工约 10 多万人，占承包职工的三分之一以上。“大包干”分配促使承包者关心经济效益，舍得下本钱、花力气，采用先进科学技术搞好农牧业生产，因而使一部分有经营能力的职工先富裕起来，出现了不少收入万元户。

推行承包责任制初期，由于缺乏经验，在发挥经营承包者积极性的同时，坚持发挥团场统一经营的优越性不够，有一些团场缺乏严格的统一管理制度及措施（如，统一种植计划、统一机械耕作、统一重大技术措施、统一产品收购等），出现了自由种植、产品流失等情况。生产虽然发展了，职工收入提高了，但农场的积累却减少了，“富了和尚，穷了庙”；同时，一些职工“只负盈不负亏”的现象也时有发生。这

主要有两个原因：一是部分承包职工不顾国家利益，不按定额上交利、费和产品；二是受自然灾害影响，使部分职工确实无力完成上交任务。

兵团党委针对上述问题，采取了一系列政策措施来完善家庭农场及联产承包制。首先是解决职工先富和“三兼顾”的问题。对职工承包指标作适当的调整，在处理国家、集体、个人三者关系时，职工和企业的利益要兼顾。但是必须区别对待不同情况：凡是职工承包收入超过档案工资40%左右的，今后纯收入再增长部分，应大头归企业；凡收入已达到档案工资水平的职工，其收入与企业积累，可以同步增长；凡收入未达到档案工资的，可适当放宽分配比例，使职工多得一些，以调动职工的积极性。鉴于近年物价变化较大，因此职工上交以实物为好，这样企业和职工可以共担风险，共享调价的好处。近年来部分职工超收较多，承受能力有所增强，团场适当提高了上交指标，并在家庭农场中逐步实行生产、生活费用“两自理”。目前在5万多个家庭农场中，已有47%实行两费自理。农四师所属农牧场仅此一项一年就少垫支流动资金1.1亿元，占当年流动资金的80%，大大缓解了企业资金紧张的状况。

其次，为了解决负盈不负亏的问题，兵团一方面加强管理与教育，另一方面筹集资金开展了农业生产保险，使承包职工在受到不可抗拒的自然灾害时，能得到补偿；并实行半年提留以丰补歉基金等办法加以解决。联产承包后，一部分承包职工的收入低于“档案工资”，有的因受灾等原因没有收入，还借贷了生产费用产生“倒挂”情况。1985年有18%的承包职工减收，9%的职工“倒挂”。经过调整指标，采取一些扶贫措施，1986年以后减收、“倒挂”的职工逐年减少。