

劳动·工资·社会
保险制度改革丛书

锅碗变奏曲： 我国企业工资机制的转换

● 翁天真 著

172.9
50

劳动、工资、社会保
险制度改革丛书之七

锅碗变奏曲

——我国企业工资
机制的转换

翁天真 著

红旗出版社

(京) 新登字 108 号

劳动·工资·社会保险制度改革丛书之七

锅碗变奏曲

——我国企业工资机制的转换

编 著 者 翁天真

责任编辑 毛传兵 封面设计 张 雷

出 版 红旗出版社 (北京沙滩北街2号)

发 行 新华书店北京发行所

印 刷 北京仰山印刷厂

787×1092 32开 5印张 108千字

1993年2月北京第1版 1993年 北京第1次印刷

印 数 1—7000册

ISBN 7-80068-308-11/F·47

定 价 3.60元

内容提要

转换企业经营机制，客观上要求进一步打破企业吃国家“大锅饭”、职工吃企业“大锅饭”的工资分配机制，建立企业自主经营、自负盈亏、自我约束、自主分配的工资机制。本书主要是介绍我国改革开放以来工资改革的新鲜经验；行之有效的改革办法；试点企业自主分配的可行方案；以及工资改革的政策走向。作者撰写此书的目的在于深入浅出地向读者宣传中国工资改革的理论与实践。

《劳动、工资、社会保险制度改革丛书》
编辑委员会

主	编	夏积智	李惠让		
编	委	王晓明	王爱文	张再平	
		莫荣	翁天真	葛蔓	

前 言

党的十四大胜利召开了。此时此刻，我们怀着无比激动的心情给读者奉献一套《劳动、工资、社会保险制度改革丛书》。这是我国目前在改革大潮中推出的第一部劳动领域的改革丛书。

劳动、工资、社会保险三项制度改革，是适应我国实行社会主义市场经济的改革开放大目标下进行的重要改革。而且，它已经成为近期改革的主旋律，也是当前的热门话题。在我国各项制度改革当中，它占据极为重要的地位。因为它涉及到我国整个国民经济和社会发展的方向、步伐，更关系到亿万劳动者的切身利益。因此，劳动、工资、社会保险三项制度改革只能搞好不能搞坏。搞好改革，必须对改革的实践有所指导。丛书试图为此出微薄之力。做好宣传解释工作，把劳动政策通俗地介绍给广大劳动部门的业务干部，特别是基层单位的劳资部门的工作者，把劳动政策的“底”交给广大职工群众，让更多的人了解、支持劳动、工资、社会保险三项制度改革，是我们编撰丛书的主旨。

劳动、工资、社会保险三项制度改革所涉及的问题很多。丛书只就人们最为关心的，也是我们在日常工作中经常碰到的一些问题，进行了探讨。我们觉得这样做，既能抓住读者

的心，也大大压缩篇幅节约大家的时间。丛书由七本小册子组成，这七本小册子虽然内容各不相同，但围绕的一个共同主题是如何更好的为改革实践服务。因此，它坚持理论联系实际，力求理论性、知识性、操作性并重。劳动、工资、社会保险三项制度改革，绝不仅仅是劳动部门的事情。编撰丛书也必须跳出“三界”之外，让全国各级劳动部门的业务干部及其之外的企业各级各类管理人员、工会的各级干部、有关的实际工作者、科研和教学人员、广大职工群众，都能从丛书中找到自己的参考材料。

当然，丛书提出的观点，只是一“家”之言，愿意与一些有兴趣同志磋商这些问题。丛书提出的各种各样的意见和建议，仅供大家参考。具体处理这方面的问题时，希望以法律、法规为依据。丛书编撰过程中，得到红旗出版社的大力支持和帮助，有关同志为丛书付出了辛勤的劳动，我们特表示诚挚的感谢！

《劳动、工资、社会保险制
度改革丛书》编辑委员会

1992年10月



作者简介

翁天真，女，52岁，浙江余姚人，1959年由上海长宁中学考入北京经济学院劳动经济系，1963年毕业后分配到劳动部工资局工作，历任办事员、科员、副科长、副处长、工改办副主任、工资司副司长等职务，现任劳动部工资研究所副所长、工资专业委员会副会长兼秘书长。曾主编过《企业工资管理》、《工资管理》、《国民收入分配格局评价与决策》等著作，发表过《浮动工资制》、《九十年代工资改革目标模式刍论》、《岗位劳动评价的理论与实践》等文章。

目 录

第一章	引言·····	(1)
第二章	“大锅饭”、“铁饭碗”——旧体制 结下的苦果·····	(6)
第三章	工资改革的序曲·····	(12)
第四章	工资理论的突破·····	(23)
第五章	改进完善企业工效挂钩办法的探索·····	(33)
第六章	企业内部分配制度改革·····	(52)
第七章	岗位技能工资制·····	(85)
第八章	岗位劳动评价的实践·····	(122)
第九章	深化改革，建设有中国特色的 企业工资制度·····	(147)

第一章 引言

以邓小平同志南巡讲话为标志，我国进入了加快改革开放的新阶段。在中国大地上，改革正在向着更深层次发展。呈现出勃勃生机与广阔前景。

当前，改革的重点和热点是转换企业经营机制，全国上下都在积极地贯彻《全民所有制工业企业转换经营机制条例》。抓住转换经营机制，就是抓住了企业改革乃至整个经济体制改革的“牛鼻子”。以《条例》的颁布为标志，我国企业改革进入了一个新的阶段。

中国的改革发展到今天已进入建立社会主义市场经济的新阶段。在这样的新形势下，要搞好国有企业，搞活国有企业，就必须加速整个企业经营机制的转换。转换机制实际上意味着同旧的传统的计划经济决裂，意味着向社会主义的市场经济转轨。所谓转换经营机制，就是要按照发展社会主义市场经济的要求，调整、健全企业经营行为，使企业能够从政府的“怀抱”扑向市场的“海洋”，使企业真正成为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的商品生产者和经营者。

企业工资机制是企业经营机制整体的一个重要组成部分。转换企业经营机制要求相应转换企业工资机制。所谓工资机制是指在一定的分配方式之下，工资分配的主体和客体之间所结成的一定的相互关系及其制约作用，以及这种关系

和作用对生产发展、经营效益提高所产生的影响、作用及其必然结果。因此，工资机制是一个内涵极其丰富的概念，它包括工资运行机制、工资增长机制、工资的决定机制、工资的激励机制、工资的约束机制、工资的监督机制，工资机制的转换是事物内部深层次的根本性改革，而不是事物表象的修修补补。

转换工资机制，是一场攻坚战。这是由以下几方面的原因所决定的：

第一，这是由于工资问题的复杂性所决定的。工资问题是现代分配问题的核心，它涉及国家、企业和职工个人三者利益分配关系。在国民收入分配中，工资占有重要的地位。目前，我国以工资收入为生活主要来源的城镇职工有 14059 万人，其中企业职工 10844 万，占 77.1%，全民所有制单位中企业职工为 7400 万，占全民所有制单位职工总数的 70.6%。转换国有企业的工资机制，涉及面广，直接关系到广大职工的切身利益。它确实是件最复杂、最充满矛盾的难事。转换工资机制，就意味着要调整国家与企业之间的工资分配关系，调整企业内部各类人员之间的工资分配关系。调整和改变原有工资关系的难度是显而易见的。

第二，这是由于要铲除平均主义“大锅饭”“铁饭碗”的艰巨性所决定的。我国长期以来，在传统的经济体制下形成的“大锅饭”、“铁饭碗”的顽症，在我国根深蒂固。要改革习惯势力保护下的“大锅饭”、“铁饭碗”机制，建立新的适合市场经济要求的激励型、效益型的工资机制，确实是一场深刻的革命。

第三，企业工资机制的转换，要求劳动制度、保险福利

制度和物价改革等方面进行综合的配套改革。改革发展到今天，要求加强综合配套改革的任务，历史地摆在了我们面前。劳动、工资、保险福利制度改革，哪一项滞后了，就会拖企业改革的后腿。近几年来，企业改革的成功经验证明，综合配套改革的效果好于单项改革。而要搞好综合配套改革，难度也大于单项改革。

第四，转换企业工资机制，首先要转变观念，破除“左”的思想对劳动工资制度的影响，树立社会主义市场经济新观念。要破除平均主义的旧观念，树立按劳分配为主体的多元论新观念；破除高度集权体制下“不怕不合理，就怕不统一”的旧观念，树立“不怕不统一，就怕不合理”的新观念；破除“等、靠、要”旧观念，树立企业自主经营、自负盈亏、自我约束、自主分配的新观念；破除统包统配旧观念，树立“放水养鱼”的新观念；等等。总之，企业工资机制转换，要求我们围绕建设社会主义市场经济这个主题尽快转变观念。只有尽快转变观念，才能提高主体的认识能力，才能真正转变政府职能，把《条例》规定的企业工资奖金分配自主权放给企业。

加速转换企业工资机制是当前进一步深化经济体制改革客观形势的需要，对此，我们必须有高度的紧迫感和责任感。在邓小平南巡讲话精神的鼓舞下，各级党政领导对企业工资机制的转换高度重视，劳动工资制度改革正在健康发展。深化企业工资改革的方向是：建立与社会主义的市场经济相适应，以按劳分配为主体，其他分配形式为补充的分配制度；实行“国家宏观调控，分级分类管理，企业自主分配”的体制；坚持效率与公平相统一的原则，在加强和改善宏观调控的同

时，充分发挥市场调节作用；建立健全企业的工资决定机制、工资增长机制和自我约束机制、监督机制，最大限度地调动职工的劳动积极性；在不断提高劳动生产率和经济效益的基础上，不断增加职工工资收入，逐步实现小康的目标。

我们要牢牢把握住企业工资改革的方向，不失时机地加快改革的步伐。当前，进一步加快改革步伐有许多有利条件。从全国看，一是通过深入学习小平同志重要谈话精神，上上下下思想进一步解放，改革开放的意识进一步加强，这就为深化工资改革奠定了思想基础。二是经济形势进一步好转，随着改革开放步伐的加快，国民经济出现了高速发展的势头，真正朝着好的方向发展。三是《条例》的公布实施，为企业工资改革提供了法律依据，使我们行有方向、破有依据、立有准则。四是出现了一批深化改革、转换经营机制的好典型，使企业工资改革转换工资机制学有榜样。象首钢、吉化、上海二纺机、上海宝钢、太原橡胶厂、天津日化四厂、湖南湘乡水泥厂、连城铝厂、金川公司、白银公司、宁波白板厂、周口味精厂、湖南白沙烟厂等一大批三大制度改革搞得很好、很有活力的企业。随着《条例》的贯彻，将会有更多的企业象这些企业一样充满生机和活力。这是我们深化改革、加快改革步伐的希望之所在。

企业工资改革是广大职工群众自己的事情，因此，在指导思想上，必须紧紧依靠工人阶级，依靠广大职工群众。要把劳动者作为改革的主力 and 动力，企业活力的源泉在于脑力劳动者和体力劳动者的积极性、智慧和创造力的充分发挥。要让企业职工在改革中唱主角。要通过广泛深入的宣传，使广大职工统一思想，自觉参与改革，成为工人阶级的自觉行动，

真正实现工人阶级当家作主。在改革的实现目标上，要体现大多数职工、群众的利益，把劳动者的个人利益与企业利益、国家利益结合起来，把长远利益与眼前利益结合起来。破除“大锅饭”“铁饭碗”机制，建立起激励机制，最大限度地调动广大职工积极性，从而使企业充满生机和活力。

第二章 “大锅饭”、“铁饭碗” ——旧体制结下的苦果

在改革开放以前，我国实行高度集中统一管理的产品经济体制。建国 30 多年来，我国的工资管理体制是与当时高度集权的经济体制相配套、相一致的。

建国初期，我国的经济基础很落后，为了集中有限的财力、物力，实行高度集中的计划经济是当时的历史条件下所必需的。回顾和分析建国以来的历史事实，建国后的前八年是做得好的，迅速恢复了国民经济，进行社会主义改造，成功地建立了社会主义制度。回顾这一时期的工资工作，与当时经济建设和建立社会主义制度是相适应的。解放以后，我们对旧中国遗留下来的极不合理的工资制度进行了改革和调整，废除了半殖民地半封建性质的工资制度。对工人的过低工资作了适当提高，保障了工人的基本生活。1954 年以前，劳动工资工作是在中央统一领导下以各大行政区和省、市为主进行管理的。各地区根据中央确定的方针政策，可以结合本地区的具体情况制定具体的政策措施。当时，五种经济成份同时并存，国民经济生活比较活跃，劳动工资工作的管理也比较灵活。在工资与物价的关系方面，先是各地实行了以实物为计算单位或以实物为计算基础的工薪单位。1952 年前后，针对当时物价尚不稳定的情况，为了保障职工生活，在

全国范围内，统一实行了“工资分”办法。按照工资分的分值和每个职工工资底分折合成货币工资发给职工。对企业的基本工资制度，是按大区进行改革的。这一时期尚未形成高度集中统一管理的体制。

经过1956年的全国工资改革，形成了高度集中统一管理的体制。在全国范围内统一安排企业、事业和国家机关的工资制度改革，统一了职工工资制度，并统一制定了工资标准。1956年至1978年，是我国工资管理体制实行高度集中统一管理的时期。这一时期，我国企业工资的运行机制是单一的计划机制。回顾和分析传统经济体制下，我国原有工资机制的主要弊端就是“大锅饭”、“铁饭碗”。它的基本特征是：

第一，国家为企业和职工做“大锅饭”，并发给每个职工“铁饭碗”。长期以来，在高度集权的工资体制下，一切工资权限几乎全部集中于中央，从工资制度的制订到职工调资升级政策的制订，以至奖金制度、津贴制度均由国家统一制订。地方、部门没有多少管理权限，特别是企业更没有分配自主权。国家做“大锅饭”的基本方法，一是通过行政指令性计划控制工资增长，二是通过行政指令性政策控制和调节职工个人收入。保证指令性工资计划不突破，保证工资政策的统一性，是实现高度集中统一管理的计划经济的基本要求。由于国家做“大锅饭”，发“铁饭碗”，形成工资的决定机制是单一的行政决定机制，排斥了市场机制的作用。致使企业工资水平的高低与企业经济效益脱节，职工个人收入的高低与自身的贡献大小脱节。其结果，造成企业吃国家的“大锅饭”，职工吃企业的“大锅饭”。

第二，企业没有工资奖金分配自主权。在传统经济体制

下，企业是政府的附属物，企业没有自主经营权。企业不仅没有人、财、物，产、供、销等自主权，也没有工资奖金分配自主权。国家对企业实行统收统支、统负盈亏，企业也就无须承担自负盈亏的责任，经营好坏均由国家包下来。国家是企业工资分配的主体，企业是客体。在这种体制下，国家对企业的工资分配，采取了按人头确定企业工资总额的多少，并由国家下达一竿子插到底的工资政策，企业的经营管理者，只能照章办事，不能主动地考虑和决策企业内部的工资奖金分配。使工资分配失去了激励职能，失去了促进生产和提高经济效益的经济杠杆的职能。

“大锅饭”、“铁饭碗”，人们习惯了，许多人把“大锅饭”、“铁饭碗”误认为是社会主义的优越性。而实际上，“大锅饭”和“铁饭碗”是原有旧体制结下的苦果。

“大锅饭”和“铁饭碗”，结果是走进了“低工资——低效益——低工资的恶性循环。特别是在“左”的思想干扰和破坏下，我国在第二个五年计划和“文化大革命”时期，社会生产力遭到极大破坏，职工的实际平均工资分别年均递减4.4%和0.7%。人民的生活水平长期处于低水平状态，劳动者的劳动热情和创造性得不到充分发挥，企业的经济效益低下。企业既无压力，也无动力。可见，“大锅饭”、“铁饭碗”机制束缚了生产力的发展，只有打破“大锅饭”“铁饭碗”，才能解放生产力，发展生产力，广大职工才能走上小康之路。

平均主义“大锅饭”“铁饭碗”，在我国源远流长，根深蒂固。造成平均主义的原因是多方面的，既有体制方面的原因，又有业务指导思想方面的原因，既有工资理论方面的原因，又有阶级根源方面的原因。