

工资改革新论

中国劳动学会工资专业委员会学术部编

中国劳动出版社

工资改革新论

中国劳动学会工资
专业委员会学术部 编

(京) 新登字 114 号

工资改革新论

责任编辑：余炳荣

中国劳动出版社出版

(北京市朝阳区惠新东街1号)

农业出版社印刷厂印刷

新华书店科技发行所发行

787×1092 毫米 32 开本 9.5 印张 213 千字

1991 年 1 月北京第 1 版 1991 年 1 月北京第 1 次印刷

印数：3050 册

ISBN 7-5015-1515-7/F·211 定价：7.50 元

前 言

党的十四大提出了建立社会主义市场经济体制的目标。与此相适应，我们必须相应地建立与健全社会主义市场经济条件下的职工工资分配体系。就此，中国劳动学会工资专业委员会于1993年1月初在江苏省苏州市召开了社会主义市场经济体制下工资改革研讨会，与会的工资专家、学者和实际工作者近百人，畅谈并深入地探讨了工资改革的理论根据、目标模式、政府职能转变与宏观调控、企业自主分配与工资分配形式以及新形势下的新问题。这次会议探讨的问题，见地深刻、论点新颖、方向明确。会议收到的论文大多是作者尚未公开发表过的最新作品，具有较高的理论价值和实际参考价值，对理论工作者，实际工作者都会有较大的启发和帮助。会后我们择其有代表性的新作，交作者修改补充之后，汇编成这个集子，以飨读者。

我们编撰此书的目的，是为了围绕社会主义市场经济体制下的工资改革的理论与实践问题，进一步深入探讨、努力实践，为企业工资改革服务。编撰此书的指导思想是贯彻“百家争鸣、百花齐放”的方针，尽量博采众长，尊重作者原意。我们衷心地祝愿广大读者能够从中得到更多的启迪。

中国劳动学会工资
专业委员会学术部
1993年5月

目 录

第一部分 总 论

按照建立社会主义市场经济体制的要求 积极探索工资改革 ——李唯一同志在社会主义市场经济体制 下工资改革研讨会上的讲话	(1)
廖文才同志在社会主义市场经济体制下 工资改革研讨会上的讲话	(10)
翁天真同志在社会主义市场经济体制下工资改革 研讨会闭幕式上的小结发言	(15)
社会主义市场经济与劳动分配理论根据.....	董国楹 (19)
工资制度改革中的几个宏观理论问题.....	杨滋 李明 (33)
市场经济呼唤劳动理论和劳动体制改革的新进展	
.....	晓 亮 (41)
社会主义市场经济工资体制改革.....	练 岑 (52)

第二部分 工资理论及目标模式

应从计划经济分配观过渡到市场经济分配观.....	何伟 (67)
市场调节工资 企业自主分配 ——国有企业工资改革目标模式探索	
.....	钱世明 童源轼 (74)
有两个主体的优势 才有社会主义市场经济	
.....	贺天中 (88)

对改进和完善国有企业现行工资

- 分配办法的思考..... 刘淑琴 原先亭 (95)
- 试论市场经济体制下的工资分配 赵士廉 (106)
- 我国企业工资改革的第二步目标 张泽荣 (113)
- 较换企业经营机制工资问题探讨
..... 韩云彬 孙来旺 沈晋平 李中林 (122)

第三部分 政府职能转变及宏观调控

- 政府职能转换在工资改革中的作用
..... 赵立新 刘瑞台 (137)
- 转变政府职能 实现企业工资自主分配 李文耕 (143)
- 政府职能转换条件下企业工资分配
面临的形势与任务 杨师和 辛克 (146)
- 企业工资收入分配自我约束机制的建立 康士勇 (152)
- 浅谈建立“收入凭贡献”相关机制问题
..... 霍正钢 雷光洲 (160)
- 适应社会主义市场经济体制
完善工效挂钩制度 候泽义 (166)

第四部分 企业自主分配及工资形式

- 论企业工资自主分配的基本条件 ... 王长城 陈远敦 (173)
- 市场经济与企业工资自主分配 李国英 (184)
- 浅谈企业工资自主分配 陈人敬 郑成林 (190)
- 企业自主分配的思考 秦杰 (197)

企业工资自主分配条件下如何做好企业工资工作	李春华 王运转 (201)
企业工资自主分配条件下的企业工资工作 ...	谷同华 (213)
论企业工资自主分配与“最低工资” ...	杨滋 李明 (219)
铁路企业工资制度改革的探索	王国维 (229)
改革用工分配制度 推进企业发展步伐	姚荷生 (240)
教育工资要适应市场运行	杨学富 柳延峰 (253)
联效浮动 联产、质计酬	德州棉纺织厂 (258)
实行效益结构工资 搞活企业内部分配	荆世合 (262)
国有工业企业实行岗位 技能工资制试点工作评析	邓志高 (268)

第五部分 工资管理及升级制度

关于国有企业工资总额 宏观调控问题	何平 (277)
实行“税利分流”和财务、会计“两则” 以后企业工资总额管理的探索	崔国彦 孟庆仁 赵政 (285)
如何建立规范化的企业职工升级制度	关永辉 (292)

第一部分 总 论

按照建立社会主义市场经济体制的要求 积极 探讨工资改革

——李唯一同志在社会主义市场经济体制
下工资改革研讨会上的讲话

(1993年4月1日)

同志们：

中国劳动学会工资专业委员会召开的社会主义市场经济体制下工资改革研讨会现在开始。前来参加会议的代表共82人。我代表中国劳动学会工资专业委员会向与会代表表示热烈欢迎。

李唯一同志是原劳动人事部工资局局长，现任中国劳动学会工资专业委员会会长。

这次研讨会在江苏省苏州市苏州冶金机械厂召开，得到了江苏省劳动局、苏州市劳动局和苏州冶金机械厂的大力支持和协助，我代表中国劳动学会工资专业委员会和与会代表向他们和为会议服务的全体同志表示衷心感谢。

这次研讨会原打算在去年四季度召开，因为去年十月党的十四大召开以后，决定了90年代改革和建设的主要任务，提出了新的路线、方针、政策，特别是提出了我国经济体制改革的目的是建立社会主义市场经济体制；全国都要认真学习、深刻领会，加以消化，因此，经过研究，为了使研讨会准备充分一些，推迟到现在，并且同一届二次常务理事会同时召开。

工资改革问题，1992年党的十四大召开以后，又进入到一个新的阶段。1992年初，邓小平同志视察南方发表了重要谈话，七月份国务院颁布了《全民所有制工业企业转换经营机制条例》，十月份召开了党的十四次代表大会，确立了建立社会主义市场经济体制为我国经济体制改革的目标，以此为标志，我国经济体制改革和社会经济发展进入到一个新的阶段。工资工作同其他各项经济工作一样，也要转到建立社会主义市场经济体制的要求上来，这就向我们工资战线上的同志们提出了新的要求，要求我们根据新情况、新体制，研究新思路，进行新探索，提出新办法。

回顾工资改革的历史，从党的十一届三中全会以来，特别是1984年城市经济体制改革全面开展以来，工资改革应该说步子迈得是很大的，是走在改革前列的，在各项经济改革中并不滞后。十五年来，工资改革大体上经历了三个阶段。第一阶段，70年代末和80年代初，理论界举办了多次按劳分配问题讨论会，重新确立了社会主义的分配原则是按劳分配，从

而恢复了计件工资和奖励制度，并将按工资总额提取奖金的办法改为从企业利润留成比例中的职工奖励基金中开支，初步把企业经营好坏同企业生产的发展和职工的物质利益联系起来。这一阶段，主要成绩是把“四人帮”搅乱了的社会主义的工资分配理论重新加以明确，但由于认识上的局限性，这个阶段不可能在按劳分配理论上做出合乎社会主义初级阶段的解释。第二阶段，是随着扩大企业自主权的实施，在工资分配上给了企业厂长（经理）一定的升级权。从1982年的1%，到1984年扩大到3%。1984年，又实行了企业奖金同企业经济效益挂钩的政策，即“奖金不封顶，征收奖金税”。这一阶段的主要成绩是，弄清了不是国家直接向每个劳动者分配个人消费品，而是要分级分层次分配个人消费品，这就是“两级按劳分配”（或者叫“两级分配”）的理论，它对工资改革的实践产生了重大影响。第三阶段，是以1984年10月20日中共中央作出的《关于经济体制改革的决定》为标志，工资改革又进入了一个新的阶段。《中共中央关于经济体制改革的决定》中明确肯定了社会主义经济是公有制基础上的有计划商品经济。明确指出了“企业吃国家大锅饭，职工吃企业大锅饭，严重压抑了企业和广大职工群众的积极性、主动性、创造性”，提出围绕解决增强企业活力这个中心环节，今后要“使企业职工的工资和奖金同企业经济效益的提高更好地挂起钩来”。为了落实中共中央的决定，国务院于1985年1月5日发布了《关于国营企业工资改革问题的通知》，对国营企业开始实行工资总额包括奖金同企业经济效益挂钩浮动办法。在企业实行工效挂钩的前提下，企业有权自主决定提取效益工资如何分配。八年来的实践证明，上述工资改革的方针原则是正确的，取得了明显的积极作用。职工工资水平有

了较大提高，职工生活有了明显改善，工资改革，包括企业内部试行的以岗位技能工资为主要内容的多种分配制度，对发展生产起到了积极作用。

十五年来，工资改革探索出了一条路子，取得了一定成效，这是应当肯定的。但是，问题也相当多，有些问题还非常突出。人们对工资收入的分配普遍不满。过去有人说笑话，说“除了傻子之外，谁都可以对工资提出三条意见。”可见工资问题之多，牵涉面之广，这些问题可以罗列若干条，但我认为，集中起来，主要是三个方面的问题。

一是社会收入分配不公。一方面整个社会收入分配存在着高低过分悬殊，一方面工资收入又存在着严重平均主义。也可以说，地区、部门、行业、单位之间主要是分配不公。开始是个体户，出租汽车司机，租赁承包者收入过高，人们羡慕他们成了“万元户”。以后发展到“走穴演员”、“三资”企业，乡镇企业，有些人的收入有了更大的增加，报载有的演员晚会一出场就是几千上万元，甚至几万元。人们说：“万元户已不算富；十万元户刚起步；几十万元户马马虎虎；百万元户，才算真富。”近两年，逐渐扩展到国有企业、医院、学校、国家机关之间，也出现了分配不公。国有企业之间的工资收入差距，低的年收入一千多元，甚至发不出工资，高的达七千多元。单位内部职工之间，主要是平均主义，企业经营者与一般职工工资收入相差不多，机关领导干部与一般干部的工资收入相差无几，合理的工资差距没有拉开，甚至有“倒挂”现象。

二是没有建立正常的工资运行机制，包括宏观调控机制，工资增长机制、企业分配约束机制，造成工资关系和工资收入结构不合理。国家直接管理的机关、事业单位、主要是没

有建立正常增加工资机制，而企业的工资增长机制办法又不一致，国有企业有的实行“工效挂钩”，有的实行工资总额包干，有的试行“两个低于”的原则，“三资”企业、乡镇企业是企业自主决定工资增长。国家缺乏有力的宏观调控手段，造成单位之间竞相攀比，互相促长，工资部分的结构不合理，工资外的收入大量膨胀。工资收入体现按劳分配原则的部分越来越小，保障生活的部分越来越大；直到1992年许多地方仍在不断增加各种补贴；工资收入失去了正常功能。

第三个问题是工资收入管理体制不健全。前几年，有人认为工资收入过分向个人倾斜，但据调查分析，工资部分并没有超过国民收入和劳动生产率的增长，不存在向职工个人倾斜问题，而是工资外的收入过分向个人倾斜了。说明工资收入基本管住了，工资外的收入基本上失控了。现在，化国家为集体，化集体为个人的现象（也就是化公为私的现象），可以说到处可见。其主要原因，就是国家对收入分配缺乏必要的调控手段，让有些单位、有些人员钻了空子。虽然建立了工资税收制度，但执行并不严格，没有起到它应有的作用。而工资外的收入，更缺乏调控手段，真正成了“八仙过海，各显神通”。

这些问题怎么解决，按照党的十四大提出的建立社会主义市场经济体制的要求，如何改革工资分配制度，是我们需要认真研究的课题。我认为，重点应当放在研究社会主义市场经济条件下的工资体制问题或者说是研究工资的正常运行机制问题。

原来的工资体制或者说工资的运行机制，是与计划经济相适应的，受中央集权体制的约束，一切权力归中央。从工资的方针、政策，到工资的具体制度、办法，都由中央直接

制定，地方、部门和企业几乎没有一点权力。经过多年的改革探索，1978年，初步明确了工资分配中最突出的是“低、平、乱、死”问题，其中“死”即指工资管理体制集中过多，管得过死。基于这种认识，才有了在工资上的放权和扩大自主权。到80年代中期，逐步明确了“两级分配”，要实行分级管理，在中央控制工资总量的前提下，由企业自主分配；开始在奖金上自主分配，逐步扩展到实行“工效挂钩”企业新增效益工资部分自主分配。1986年，国务院指示劳动人事部研究企业工资改革总体设想方案，又提出了企业“自主经营、自负盈亏、自主分配、国家征税”，简称“三自一税”。1990年又进一步把全部工资改革的目标模式概括为“国家宏观调控、分级分类管理、企业自主分配”，并写进了国民经济十年规划和八五计划纲要。1992年党的十四大又提出了建立社会主义市场经济体制，工资体制的目标模式是什么，是不是还是“国家宏观调控，分级分类管理，企业自主分配”？现在实行的国家决定工资总量和增量，企业在此范围内自主分配，是不是适合市场经济的要求，我看需要进一步加以研究。现在有人认为，社会主义市场经济条件下的工资，就要由市场来决定，国家不必规定企业的工资总量和增量。也有人主张，应是“国家调控市场，市场决定工资，企业自主分配，国家实行征税”。我看作为民间学术团体，对这个问题都可以进行研究。

与工资体制相关的一个重要问题是工资分配理论问题。大家知道，建国初期，党和国家就明确提出了社会主义社会的分配原则是“各尽所能、按劳分配”。对按劳分配的进一步解释，就是按劳动的数量和质量进行分配。这是斯大林的话。但是由于没有认识分配是两个层次的问题，所以，长期以来，

都是由国家直接进行分配，因而按劳分配原则在几十年的贯彻执行中，除 50 年代初期好一些，总的来说，贯彻执行得并不好。90 年代以来，随着探索建立具有中国特色的社会主义，各方面情况有了很大变化，主要是所有制的结构发生了很大变化，党和国家提出了“在分配制度上，以按劳分配为主体，其他分配方式为补充，兼顾效率与公平”的原则。对这一原则如何理解，怎样具体阐述，需要加以研究。因为理论是指导实践的，理论上弄清了，实践中才不会出现大的偏差。80 年代提出“两级分配”的理论，才产生了“工效挂钩”和企业内部自主分配，就是证明。在社会主义市场经济条件下，怎样认识分配原则，或者说怎样理解“以按劳分配为主体，其他分配方式为补充”的原则，也是需要研究的问题。今年 1 月 22 日《南方周末》上刊登了一篇文章，文章说“我们天天喊按劳分配，可是我们从来没有真正实行按劳分配”。他认为“按劳分配仅是一种口号，一种旗帜。几十年来，劳动者从来没有享受过按劳分配”，因而得出结论说“按劳分配——皇帝的新衣”，根本不存在。他主张按贡献大小分配。他解释所谓“按贡献分配”，是指根据各种生产要素对财富和创造所作出的贡献多少，向各要素的所有者支付报酬。这就向我们提出了一个新问题，过去几十年是不是没有真正实行过按劳分配原则，社会主义个人消费品的分配原则究竟是什么，我看这个问题也是需要加以研究的。

与工资体制相关的另一个问题是宏观调控问题。党的十四大报告中讲到“运用包括市场在内的各种调节手段，既鼓励先进，促进效率，合理拉开收入差距，又防止两极分化，逐步实现共同富裕”。现在把企业推向了市场，让企业在市场大海中游泳，企业就会自觉地追求效率，因为适者生存，优胜

劣汰，只有效率提高了，企业才能生存和发展，工资也才能够增加，这方面可以不用担心。但是，实现公平分配，追求共同富裕，企业是不会考虑的，这应当是政府的主要职能。政府应当把职能主要放在防止两极分化、逐步实现共同富裕、促进社会分配公平方面。因此，政府的职能是什么，宏观调控的手段是什么，也是应当研究的问题。

还有一个问题，就是社会主义市场经济条件下的企业内部工资制度问题。企业自主分配以后，企业的工资增长机制，分配约束机制，如何形成，如何约束？按照“两个低于”的原则增长工资行不行，现在有的企业提出一年平均每人每月要加一百元、二百元，如何加以约束？现在经常说要建立“企业自我约束机制”，企业能否自我约束？有人说企业不可能自我约束，只能是外部条件的约束。外部条件是靠政府干预，还是另外想其他办法？我看这些问题也是需要研究的。至于企业内部对职工的具体分配制度和办法，似乎可以不必由政府去操心，不必再当“企业保姆”，主要是“交流经验、择优推广”就行了。

至于政府机关和事业单位的工资问题，工资增长机制如何建立，如何建立适合各自特点的工资制度，也要研究。过去增长工资是看财政收入而定，有钱就加，没钱不加，有时定了增加计划，财政出现困难，领导拱拱手也可以作罢，今后应当如何办，也是要研究的问题。

这里我只是提出了一些问题，而且提的也不一定对，不一定全，如何解决，要靠大家集思广益，共同努力探索。一次研讨会不可能把所有问题都搞清楚，能够搞清楚一个问题，就很了不起，就很有成绩。我们是民间学术团体，提倡百花齐放，百家争鸣，不要求统一思想，舆论一律，而是希望各

抒己见，发表各种不同观点，做到畅所欲言。

工资专业委员会一届二次常务理事会将在研讨会议期间同时召开。主要是总结去年的工作和安排今年的工作，修改章程，调整领导成员。初步计划今年再安排几次小型研讨会，如社会主义市场经济条件下的企业工资管理问题，劳动部门的职能转换问题等。

工资专业委员会成立一年来，在各方面的大力支持下，做了一点工作，取得了一点成绩，但是，工资专业委员会人少财缺，既无编制，又缺乏经费来源。去年一年，能够开展一点活动，主要靠有关劳动学会和团体会员的大力支持和协助。今年计划召开的研讨会，仍然需要各方面的支持和协助。在这里，我也代表工资专业委员会向一年来给予我们大力支持和协助的单位表示衷心感谢。

最后，希望大家共同努力，振奋精神，解放思想，各抒己见，把这次研讨会开好。讲的不妥之处，请大家批评指正。

谢谢大家。

廖文才同志在社会主义市场经济体制下工资改革研讨会上的讲话

(1993年4月1日)

同志们：

正当全国人民热烈欢庆全国八届人大和政协会议胜利闭幕的时候，中国劳动学会工资专业委员会在我省苏州市召开社会主义市场经济条件下工资改革研讨会及第二次常务理事会议。首先让我代表江苏省劳动局、江苏省劳动学会向大会表示热烈的祝贺！向到会的劳动部有关领导、兄弟省市劳动厅（局）的各位领导同志以及来自各大专院校、学术研究机构、企业单位的专家学者们和到会的所有同志表示热烈欢迎！

我们江苏面积 10.26 万平方公里，占全国总面积的 1.06%，人口已近七千万。全部职工人数 904 万，其中全民职工 562.7 万人。去年 3 月，省委、省政府根据邓小平同志南巡谈话精神提出了“三个为主”、“四个加快”的经济发展

* 廖文才同志现任江苏省劳动局局长。