

# 市场经济的工资运行

——中国工资运行机制改革研究

文 魁 主 编

北京经济学院出版社

(京)新登字 211 号

图书在版编目(CIP)数据

市场经济的工资运行:中国工资运行机制改革研究/文魁主编. —北京:北京经济学院出版社,1995. 1

ISBN 7-5638-0474-9

I. 市… II. 文… III. 工资制度-体制改革-研究-中国  
IV. F249. 24

中国版本图书馆CIP数据核字(94)第12254号

北京经济学院出版社出版

(北京市朝阳区红庙)

河北省迁安县印刷厂

全国新华书店发行

850×1168毫米 32开本 6印张 157千字

1995年1月第1版 1995年1月第1版第1次印刷

印数:00 001—3 000

定价:5.80元

国家教委专项科研基金资助项目

《中国工资运行机制改革研究》课题组成员

课题主持人 文 魁

课题组成员 蒋东生

尚增健

## 引 言

这部著作是以《中国工资运行机制改革研究》的研究报告为基础,经过重新加工整理、补充、改写而成。该报告经专家鉴定被认为“在国内同类成果中,居于领先地位。”

《中国工资运行机制改革研究》课题的研究目的,是描述我国工资运行的历史和现状,解释工资运行机制及其形成原因和基本特征,揭示工资运行的主要矛盾,为进一步探索我国工资运行机制改革的道路提供理论依据。

课题正式开题之前,课题主持人及课题组主要研究人员曾参加了国家“七五”社科规划重点课题《中国社会主义经济运行机制研究》的研究工作,并于1988年2月提交了《关于我国工资运行机制的研究报告》(约2.5万字),作为劳动工资分课题组的科研成果。该报告刊登在《中国社会主义经济运行机制研究》(内部刊物)第六期上。这份报告重点研究的是传统体制的工资运行机制,无论在研究方法上还是研究思路上,它都为后来的研究奠定了良好的基础。

课题正式开题后,从1990年至1992年,全体参研人员在为本课题进行研究的同时,还参加了国家社会科学基金项目《工资理论与工资改革》的研究工作。其中《工资运行篇》(约5万字),实际上已经成为本课题的阶段成果。为了反映课题的研究过程,本书吸收了上述两项成果的部分内容。

需要说明的是,课题研究实际上开始于立项之前,除前面谈到的两个成果外,课题组的主要成员还不断地将其研究成果提交给有关部门或会议,或以专著出版,或以论文公开发表,有些已经产

生较大社会影响。可以说,我们开始于 80 年代中的工资运行机制的研究,是伴随着中国工资改革的实际进程而进行的。这一点从本书所附部分公开发表的成果中可以看出。

这部著作的主要内容是:

工资运行的研究采取了新的视角、新的思路和新的方法。以工资运行的系统方法为理论基础,对工资运行的主体进行分解,并分别对各个主体的工资行为进行描述。描述方法采取了 DIM 方法,即分别对工资运行的决策结构、工资运行的信息系统、工资运行的动力机制进行描述。在此基础上对我国当前工资运行机制转换过程中有的问题进行了概括,并从运行角度深入剖析症结所在及其产生原因,回答了工资改革中提出的现实问题。提出了市场经济中的工资运行模式及其实现条件,提出了向新体制有序转轨的若干政策性建议。

这部著作提出的创新观点主要有:

(1)运用系统方法和 DIM 方法对工资改革进行运行分析是开创性的。特别是“工资运行的实质是物流(即劳动流)与信息流(即工资流)的统一”的观点,确立了对工资运行研究的新思路和新方法。

(2)对工资运行主体的剥离和主体格局变位过程的现状描述及其演变趋势的预测,生动地刻画了中国工资改革由传统体制向市场体制过渡的状况。

(3)运用决策结构、信息系统、动力机制对工资运行过程的描述,使中国工资改革中存在的问题及其解决思路更为清晰。

(4)以配给运行刻画传统计划体制下的工资运行状况,特别指出,配给运行的潜在矛盾在于行政的配给机制与工资本来应该具有的酬报机制的矛盾;工资与配给机制的不相容证明,中国工资改革的出路只有变革配给机制。

(5)对工资运行中产生的问题进行了独到的分析,特别是对工资运行中的两个不对称(即信息结构与决策结构不对称,动力结构

与激励结构不对称)引起失调的分析,具有新意。如,信息结构与决策结构的不协调产生的两种相反的经济现象:其一,体制内企业内部工资分配权放开,但劳动力流动的决策权没有下放给劳动者,导致由于劳动流的滞留推动工资攀比,而不是劳动流带动工资率的平均化;其二,体制外企业工资水平高,劳动力流动不受限制,横向工资信息引起劳动流的单向流动,使体制内企业处于萎缩状态。又如,对工效挂钩在动力上的误导,是导致企业工资超分配的重要原因。这种从新的角度对问题的分析不仅找到了问题的症结,也预示了解决问题的出路。

(6)劳动产权的提出虽然只是初步的,但具有开创性。如,对劳动产权界定不清,劳动选择权的剥夺,劳动收益权不能自主,以及劳动产权未得到法律的认可和保护的论证,已经从中可以窥见工资运行机制改革的道路,对其进一步的探索,可能使劳动工资的研究产生新的突破。

(7)提出了市场经济体制下工资运行机制改革的目标模式:在国家间接宏观调控下,由企业和劳动者按市场交易规则共同决定工资运行,参与工资运行的直接主体是企业和劳动者,国家将由原先的直接主体变为间接主体,信息系统变为横向信息为主,纵向信息为辅,并在全社会范围内以无收件人信息为主。

(8)论证了市场经济体制下,工资运行将采取平均化运行机制,这一机制的核心是实现“等量劳动获得等量报酬”。因此,按劳分配在市场经济中将获得新的实现方式,按劳取酬将始终成为工资运作的指导原则。

(9)对工资运行主体多重角色进一步分离的思想,是一种创新。劳动者在工资运行中只有劳动产权所有者的动力;企业在工资运行中只有商品生产者和经营者的动力;国家只有社会经济管理者的动力。这是形成工资运行三方规制结构的基础。这样,就可以建立一种互相制约的平衡关系。问题的关键在于着力建立三方利益的人格化代表。为此,提出逐步把工会改造为劳动产权的集体代

表；厂长经理形成市场选择，其收入同企业规模与经济效益挂钩；劳动部以“裁判员”身份专司工资运行的宏观管理与调控，国家以法制维护劳动市场秩序。

(10)提出的有序转轨的策略思想具有实践意义，特别是有计划有步骤改革的策略思想，由政策开路转向法律引导的策略思想，由单项突破转向整体推进的策略思想，以及从破字当头转向以立为主的策略思想对工资改革的实践有重要参考价值。

(11)提出了适应市场经济的新的社会观念，这些观念是工资运行市场化的重要环境因素，它包括：劳动主权观、劳动平等观、工资报酬观、工资效益观等。这些观念的提出颇具新意。

这部著作是理论性和政策性较强的著作，希望能对中国社会主义市场经济的建设和中国工资改革起到一些推动作用，并为中国经济改革的事业作出一点贡献。

作者

1994年6月

# 目 录

## 引 言

### 第一篇 总 论

<b>第一章 工资运行研究的总体框架 及研究方式</b> .....	(2)
1.1 研究的总体框架 .....	(2)
1.2 研究工资运行的系统方法 .....	(8)
<b>第二章 主体格局及运行的描述方法</b> .....	(12)
2.1 工资运行主体格局——变位过程.....	(12)
2.2 工资运行的决策结构.....	(14)
2.3 工资运行的信息系统.....	(15)
2.4 工资运行的动力机制.....	(16)

### 第二篇 中国计划体制下的 工资配给运行

<b>第三章 工资配给运行的潜在矛盾</b> .....	(18)
3.1 分配原则与分配机制的组合.....	(19)
3.2 工资运行中并存的两种机制.....	(20)
3.3 配给机制与酬报机制的矛盾.....	(22)
<b>第四章 工资配给运行的实证性描述</b> .....	(24)
4.1 工资运行主体的初步剥离.....	(24)
4.2 国家推动工资运行的决策过程.....	(27)
4.3 国家工资决策的贯彻过程.....	(31)



4.4	国家工资行为动力考察	(33)
4.5	企业工资行为:父爱与对号入座	(34)
4.6	企业:上有政策,下有对策	(35)
4.7	劳动者:感恩——按酬付劳—— 影响决策	(36)
4.8	工资运行主体的矛盾分析	(37)
<b>第五章</b>	<b>工资配给运行的机理分析</b>	(41)
5.1	非平均化:工资配给运行的 机制特征	(41)
5.2	配给机制的成因	(42)
5.3	配给机制的作用和弊端	(45)
5.4	结论:变革分配机制	(47)

### 第三篇 中国工资运行现状

<b>第六章</b>	<b>企业工资行为考察</b>	(50)
6.1	半自主型企业决策结构	(50)
6.2	自主型企业工资决策结构	(52)
6.3	企业工资运行的信息结构	(53)
6.4	企业工资运行的动力结构	(54)
<b>第七章</b>	<b>劳动者主体工资行为考察</b>	(56)
7.1	决策结构	(56)
7.2	信息结构	(58)
7.3	动力结构	(60)
<b>第八章</b>	<b>国家工资行为考察</b>	(61)
8.1	决策结构	(61)
8.2	动力结构	(63)
8.3	信息系统	(65)
8.4	地方政府工资行为考察	(67)

<b>第九章 工资运行机制转换中出现的</b>	
<b>问题及其原因分析</b> .....	(70)
9.1 中国工资运行现存主要问题 .....	(70)
9.2 对问题产生原因的运行分析 .....	(73)
9.3 工资运行的失调:两个不对称 .....	(78)
9.4 工资运行主体与产权关系 .....	(81)

#### 第四篇 市场经济的工资运行

<b>第十章 两种工资运行方式的比较</b> .....	(85)
10.1 完全集中控制系统中工资运行	
利弊分析 .....	(85)
10.2 完全分散控制系统中工资运行	
利弊分析 .....	(87)
10.3 工资两种运行机制的比较 .....	(88)
<b>第十一章 工资运行机制的创新</b> .....	(90)
11.1 工资运行必须纳入市场经济	
的运行系统 .....	(90)
11.2 平均化:市场经济运行内在的	
基本机制 .....	(92)
11.3 平均化的运作方式和成因 .....	(94)
11.4 市场经济中工资运行的模式 .....	(97)
11.5 工资平均化运行的成因 .....	(102)
11.6 工资平均化运行的功能及	
其作用机理 .....	(104)
<b>第十二章 工资市场运行与按劳分配</b> .....	(107)
12.1 按劳分配与酬报机制的兼容 .....	(107)
12.2 等量劳动获得等量报酬规律 .....	(108)
12.3 工资在市场运行中实现按劳分配 .....	(110)
12.4 按劳取酬是工资运作的基本准则 .....	(111)

<b>第十三章 工资市场运行的基础和环境</b> .....	(114)
13.1 市场经济体制的确立.....	(114)
13.2 企业工资决策自主权的确立.....	(116)
13.3 劳动者参与工资决策和自主择业.....	(117)
13.4 工资运行信息系统的建立.....	(119)
13.5 国家对工资运行的有效调控.....	(120)
13.6 适应市场经济的社会观念的形成.....	(122)
<b>第十四章 工资运行机制转换战略</b> .....	(126)
14.1 历史坐标:改革以来工资运行方 式变化的总结 .....	(126)
14.2 工资运行市场化的障碍和前途.....	(131)
14.3 工资运行主体角色的进一步分离.....	(136)
14.4 建立工资运行三方规制结构.....	(138)
14.5 加快工资运行信息系统的建设.....	(140)
14.6 培育劳动市场的对策.....	(141)
14.7 实行有序转换的策略.....	(143)
<b>附 录</b>	
1. 工资改革目标模式新探.....	(145)
2. 从运行机制的转换把握工资改革方向.....	(157)
3. 我国工资运行机制改革的设想.....	(165)
4. 我国企业工资改革的时序设计.....	(174)
<b>后 记</b> .....	(180)

# 第一篇 总 论

工资运行的研究是社会主义经济理论和社会主义工资理论具有开创性的新课题。为了完成这一重要的研究任务,首先必须确立研究的整体框架和研究方式。本篇是全书的纲领,为整个研究提供新的理论指导。全书的整个研究都是在这一篇确立的框架内和理论基础展开的。

本篇在全书中的重要作用具体表现在:建立了工资运行研究的系统方法,以劳动流和工资流的崭新概念把握工资运行过程的研究;确立了运行主体的切入点,以决策结构、信息系统和动力机制为研究的主要内容。这种新的研究方式将会使中国工资问题的研究面目一新。

# 第一章 工资运行研究的总体框架 及研究方式

工资运行的研究,无论从其研究对象、研究内容看,还是从研究所要完成的任务看,都需要新的视角、新的思路和新的方法。为此,确立工资运行研究的理论基础和研究方式是十分必要的。

## 1.1 研究的总体框架

为了能从理论上深入揭示工资运行的规律和工资运行机制,准确地描述中国工资运行的现状,剖析存在的问题,将中国工资运行纳入社会主义市场经济的新体制,本书采取了建立新的理论体系和方法——对历史和现实进行实证性分析——确立改革目标模式——提出对策的基本框架。

全书共分为四篇十四章,以工资运行为主题,以决策结构、信息系统和动力机制总揽探索的全部内容。在论述中特别注意了系统论方法、分析与综合的方法,规范性方法与实证性方法,以及比较方法的综合运用。

现将主要内容概述如下:

第一篇:总论,分为两章。

第一章 研究的总体框架及研究方式。主要是对本书结构的概述,提出研究工资运行的系统方法,使读者对这项研究有个总体上的认识,并熟悉运用系统方法研究工资运行所必然涉及的新范畴、新概念。特别是对工资运行控制领域和实施领域的划分,进一步提出必须对个人和个人、个人和组织、组织与机构等纷繁复杂的关系进行剖析,只有这样,才能揭示工资运行的机制。而当我们从劳动流和工资流的统一去分析问题,工资问题的研究就会面目一新。

第二章 主体格局及运行的描述方法。工资运行的研究必须

从对运行主体的分析入手。首先对过去混合在一起的主体进行了理论上的剥离,进而对剥离开来的三个主体在改革中各自地位和相互关系的格局演变过程进行了表述,并确认我国工资改革已进入主体格局变位的第三阶段,从而明确了本书研究的重点,也为整个研究提出了总体思路。为了深刻描述各个主体行为,本章还对描述的方法作了规范:其一,工资运行的决策结构;其二,工资运行的信息系统;其三,工资运行的动力机制。

第二篇:中国传统计划体制的工资运行,共分三章。

第三章 工资配给运行的潜在矛盾。作者提出分配原则与分配机制可以有不同的组合方式,并考察了表现为分配内容的不同分配原则和表现为分配形式的不同分配机制。在此基础上,揭示了传统体制工资运行中配给机制与酬报机制的矛盾。

第四章 工资配给运行的实证性描述。首先运用主体分析方法对混沌不清的工资运行主体进行了初步剥离,并对劳动者、企业 and 国家三个主体作出性质判断:劳动者是工资运行中实施劳动和获取工资的主体;企业是通过工资组织并控制劳动的主体;国家则是专门对经济过程进行调控的机构。本章据此展开了对工资配给运行过程的描述,并在详细描述后分析了三个被剥离开来的主体之间存在的矛盾:劳动者与企业是个人和组织的关系,企业对劳动的控制应该是依靠工资运行的信息来完成的,但工资配给运行信息失真、劳酬不符,企业难以通过信息流控制劳动,劳动者的消极破坏了组织的生产力;企业作为一个组织,承担着投入产出的职能,工资对企业来说是一种投入,工资作为信号,在企业无权决定、无权选择的情况下,常常发生对劳动指挥的失灵;国家是组织之上的机构,信息流对于国家调控至关重要。从信息流的传递方式看,上级对庞大的信息的处理能力总是有限的,加上信息流程长,不能适应经常变化的环境,导致信息失真、决策滞后。

第五章 工资配给运行的机理分析。本章概括了工资配给运行的机制特征是非平均化运行,并就工资决定、工资运行目标、工

资运行与劳动资源配置的脱节、工资运行的行政过程作了论述。在此基础上,对工资配给运行的成因进行了深入剖析。除了对配给机制的直接成因的具体分析外,还就配给机制形成的更深刻的历史背景进行了新的探索,指出:工资配给运行是中国工业化道路在建国初期的必然选择;中国商品经济不发达,封建等级制在意识形态上的影响为配给机制的形成提供了生长条件。本章还就配给机制的作用和弊端进行了分析,最后得出结论:作为劳动报酬的工资与配给机制是不相容的。中国工资改革只能有两种选择,或者改变工资的内容和形式,或者改变工资的分配机制。如果市场经济必然保留工资的内容和形式,出路就只有变革配给机制。

第三篇: 中国工资运行现状,共分四章。

第六章 企业工资行为考察。为了更准确地揭示工资运行现状,对企业工资行为的考察,首先将中国的企业分为两类:一类为基本自主型企业,另一类为半自主型企业。中国大部分国有企业属于半自主型企业,这部分企业,企业内部工资决策权已基本确立。工资总额的决策在政府和企业之间进行,政府与企业分享决策权;中国真正实现自主决策的企业为数不多,但这类企业不仅在工资个量的决策上享有完全的自主权,而且在企业工资总量上也享有更大的自主权。国家已经基本上退出决策结构,工资决策在企业 and 劳动者之间进行。本章还就企业工资运行的信息结构、动力结构作了具体的描述。

第七章 劳动者主体工资行为考察。传统体制中劳动者没有成为工资决策的主体,也不存在作为主体的工资行为。改革以来,劳动者逐渐成为工资运行的一极主体,开始具有独立的工资行为。但是,在工资运行决策结构中,劳动者主体尚未取得与其主体地位相对称的基本决策权力。决策权的丧失,使劳动者的工资行为发生严重的扭曲,直接表现为经济生活中劳动流的偏移。本章还就和劳动者工资行为密切相关的信息系统和动力结构作了具体的描述。

第八章 国家工资行为考察。对国家工资决策的方式,分为四

种类型：集中决策型、控制总额型、国家指导型、基本放开型。本章对此分别加以考察，并对参与决策的部门、内容、程序进行了概述。国家参与工资运行的动力结构主要表现为：保持国民经济的平衡与发展、协调社会各方面之间的关系、弥补物价上涨和保持社会安定等。支撑国家工资行为的信息系统，主要由行政渠道、金融渠道、统计渠道、工会渠道构成。本章还就国家工资行为中的地方政府工资行为进行了独特的研究，提出地方政府与中央政府动力结构的差异是理解中国工资运行中很多问题的钥匙。

第九章 工资运行机制转换中出现的问题及其原因分析。在描述三个主体的工资行为之后，本章首先就运行中出现的若干问题（如工资行为不规范、工资信号紊乱，与劳动流脱节、工资运行无序，工资关系混乱、宏观调节软弱、控制无力等），进行了剖析，并对问题产生的原因进行了运行分析（如决策结构的失衡、信息结构的失衡、动力结构的失衡等）。对于工资运行的失调，本章着重提出的主要是存在着两个严重的不对称，即：信息结构与决策结构不对称；动力结构与激励结构不对称。最后，对更深层次的产权问题进行了研究，首次提出劳动产权的概念，指出长期以来劳动产权的不明晰，是工资运行中问题产生的根源。

第四篇： 市场经济的工资运行，共分五章。

第十章 两种工资运行方式的比较。本章通过对计划经济和市场经济不同运行方式的比较，揭示了两种截然不同的运行方式：完全集中控制的工资运行排斥了市场机制，使得本属于商品经济范畴的工资，其性质发生了质变、功能衰退，因之成为改革的对象，但是，它的合理部分应该继承；完全分散的工资运行从最抽象的角度展现了工资市场运行的一系列内在要求，可以成为我们创立社会主义市场经济工资运行机制的重要参照对象。然而，由于我们不可能实行完全分散的工资运行方式，因此，社会主义国家必然要对包括个人收入分配在内的全部经济运行过程进行有效调控。

第十一章 工资运行机制的创新。本章论证了社会主义市场



经济体制目标的确立必须使工资运行纳入市场经济。但新的工资运行机制并不完全等同于完全分散的工资运行,而是吸收两种运行方式的长处,以市场机制为基础,根据中国的国情进行创新。本章还论证了市场经济运行的内在基本机制——平均化机制,这是从马恩留给我们丰富的理论宝库中继承的一份珍贵遗产,对社会主义市场经济体制的建设有着重要的意义。平均化运行是由经济条件中的向心力和离心力共同作用而形成的。本章还对工资市场运行的模式作了规范性的论述,并按照总论中给定的研究方式,按照决策结构、信息系统、动力机制三个层次,对市场经济的工资运行进行了具体描述。对于工资运行的平均化的成因和运用已有的成果,提出平均化的引力产生于等量劳动获得等量报酬的强大内在动力、竞争产生的机会均等的内在要求,以及劳动资源按比例配置的要求;而平均化的离心力则产生于劳动者追求工资收入最大化动机、竞争产生的排他性,以及劳动资源配置的结构调整。本章还详细地论述了工资运行平均化的功能和作用。

第十二章 工资市场运行与按劳分配。针对某些人提出的“搞市场经济必然放弃按劳分配”的论点,本章详细论证了按劳分配与酬报机制的兼容;按劳分配的真谛是等量劳动获得等量报酬规律;工资运行如何在市场经济中实现按劳分配;按劳取酬是工资运作的基本准则。

第十三章 工资市场运行的基础和环境。工资运行的市场化必须具备必要的基础和环境,本章分别就市场经济体制的确立、企业工资决策自主权的确立、劳动者参与工资决策和自主择业、工资运行信息系统的建立、国家对工资运行的有效调控以及适应市场经济的社会观念的形成等进行了系统的论述。

第十四章 工资运行机制转换战略。本章从中国工资运行的现实条件出发,结合某些研究成果,提出对策。通过对改革以来工资运行经历的三个历史阶段的回顾,确立了中国当前正处在向市场运行转轨的起点。在深入分析了中国工资运行市场化的六大障