



当代财经文库



国有企业工资分配研究

主编/甘本佑 副主编/唐小丁 胡小平

西南财经大学出版社

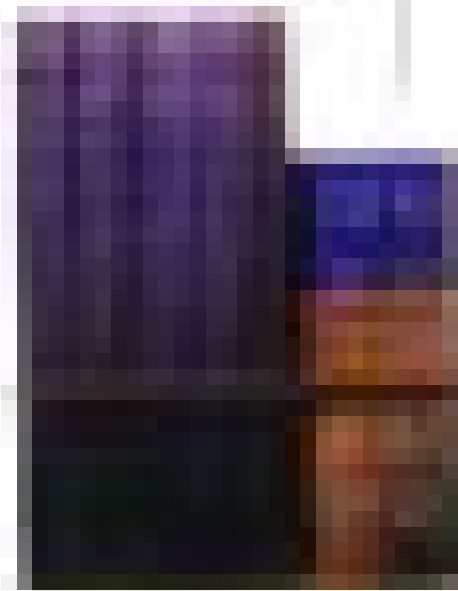
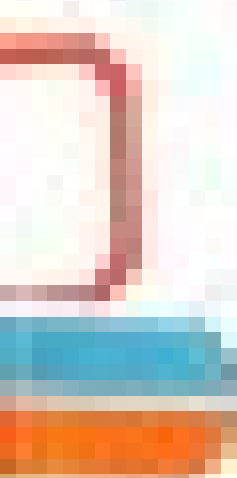
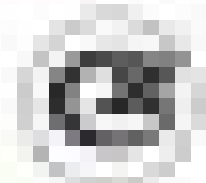




国有企业工资分配研究

作者：[模糊] 出版社：[模糊]

ISBN：[模糊]



当代财经文库



国有企业工资分配研究

主编/甘本佑 副主编/唐小丁 胡小平

西南财经大学出版社

责任编辑:邓康林

封面设计:杨 怡

书 名:国有企业工资分配研究

主 编:甘本佑 副主编:唐小丁 胡小平

出版者:西南财经大学出版社

(四川省成都市光华村西南财经大学内)

邮编:610074 电话:(028)7301785

排 版:西南财经大学出版社照排部

印 刷:西南财经大学印刷厂

发 行:西南财经大学出版社

四 川 省 新 华 书 店 经 销

开 本:850×1168mm 1/32

印 张:10.25

字 数:250千字

版 次:1996年12月第1版

印 次:1996年12月第1次印刷

印 数:1000册

定 价:16.80元

ISBN7—81055—159—0/F·124

- 1. 如有印刷、装订等差错,可向本社发行部调换。**
- 2. 版权所有,翻印必究。**

《当代财经文库》编委会

主任委员：刘诗白

委 员：卫兴华 王叔云 王永锡
刘邦驰 吴忠观 何泽荣
杜肯堂 何炼成 谷书堂
庞 皓 林 凌 赵国良
洪银兴 洪文达 胡培兆
胡代光 袁文平 袁恩桢
曾康霖 谭崇台

(以上委员按姓氏笔划排序)

CD 90/08

《当代财经文库》总序

世界正在走向 21 世纪。在这世纪之交,人们可以看见,不可抑阻的生产力,正在带来一场人类社会各个方面的全面而深入的变化。变革的浪潮势不可挡,而科技革命充当了这场革命的先导,社会经济结构、政治体制、人们的社会关系、生活方式以及思想观念都处在不可避免的自我调整和革命变革之中。

中国正在走向 21 世纪。在“九五”和走向 2010 年的新时期,中国将实现经济体制的根本性转换,建立起社会主义市场经济体制,同时将进行增长方式的根本性转换,使国民经济转到集约型的轨道。这是一场社会主义发展过程中史无前例的历史性变革,它将极大地解放生产力,大大完善中国的社会主义制度,增强经济的活力。在改革中焕发出新鲜活力的、社会主义的中国,昂首阔步地跨入 21 世纪,这是当代的最重大的历史事件,这一事件将给整个世界的发展带来深刻影响。

我国社会主义经济的发展与改革,直接推动了财经领域学术研究的繁荣和发展。近年来,理论经济学,以及金融、财政、税收、工商管理等各个部门经济学,在马克思主义和小平同志有中国特色的社会主义理论的指引下,一方面吸收国外现代经济学研究的有益成果,一方面紧密结合中国社会经济发展和改革的实际,推出了一大批优秀的成果。这些财经领域的研究成果,推动了我国财经科学的建设。为了推进两个根本性转换,促进我国社会主义现代化,我们需要进一步加强财经科学的研究,建立起社会主义的中

国经济科学,因此,不仅需要提倡科学研究,奖励优秀学术成果,而且需要采取措施,解决学术专著出版困难的问题。西南财经大学出版社从1985年开始,以学校设立的学术专著出版补贴基金推出一批学术专著,把一些反映财经研究最新成果,有较高学术价值的著作奉献给广大读者,特别是从事财经领域科学研究的专业理论工作者和研究生,扩大了这些成果的社会影响。

从今年开始,西南财经大学出版社决定继续依托于校学术专著出版补贴基金,以《当代财经文库》的形式,每年推出一批财经学术研究专著。《当代财经文库》将以提高出版质量,多出适应时代需要的精品为主旨,同时,力求在版面设计、装帧、排版、印刷等各方面都更加规范化、统一化。

根据国家哲学社会科学研究“九五”(1996—2000)规划,社会科学研究的指导思想是:以马克思列宁主义、毛泽东思想和邓小平建设有中国特色社会主义理论为指导,坚持党的基本路线和基本方针,坚持理论联系实际,坚持重在建设,坚持“百花齐放、百家争鸣”,以建设有中国特色社会主义的重大理论问题和实践问题为主攻方向,重点加强对“九五”期间与21世纪初叶我国国民经济和社会发展以及改革开放、社会主义精神文明建设中重大问题的研究,在继续加强应用研究的同时,重视和提高基础研究。加快发展新兴边缘交叉学科研究和跨学科综合研究,进一步发展和繁荣哲学社会科学,更好地为经济发展和社会全面进步服务。为建设有中国特色社会主义服务。这既是财经领域社科研究的指导思想,也应该成为《当代财经文库》出版的指导思想。

《当代财经文库》是旨在推出财经研究学术专著的一套丛书,它的特点是:(1)重视理论经济学的研究;(2)推动财经领域各部门经济学学科的理论研究和应用研究;(3)提倡有创新意义的经济学各学科交叉研究和边缘学科研究;(4)支持中青年学者的科学研究。

西南财经大学出版社推出《当代财经文库》是一件大好事,对广大读者来说,它有助于扩大视野,了解当代国内外财经科学的最新发展趋势,增强经济理论的素养和分析问题的能力。

在《文库》出版之际,谨致以最美好的祝愿。

刘诗白

1996年5月于成都

前 言

分配机制是企业的一个至关重要的问题。在我国由计划经济体制向社会主义市场经济体制转变的过程中,分配机制的转变是企业改革的一个带有关键意义的组成部分。

由于我国国有企业(主要是大中型企业)的历史状况,企业要从旧体制下的附属地位转变成为自主经营的法人实体和市场竞争的主体,在已有改革成效的基础上,还有不少深层次的矛盾需要继续解决,任务是艰巨而复杂的。企业分配机制的转变,即真正逐步建立起适应社会主义市场经济和现代企业制度要求的分配机制,不仅直接关系到贯彻正确的分配原则,调动广大职工的劳动积极性和创造性,协调各方面的利益关系,有利于深化企业改革和企业的发展,而且对于提高经济效益,促进经济增长,在全社会范围内合理利用和配置人力资源,推动各种人才的成长和科技教育事业的兴盛,克服那些陈旧落后的社会心理和思想观念,深入进行当前历史条件下的分配理论的研究,使整个社会文明达到一个新高度,都有重要的现实的意义。因此,在国有企业构建新型分配机制,是这些企业实现转机建制的必要条件,从宏观来说,也是处理好改革、发展和稳定的关系,逐步实现经济体制和经济增长方式这两个根本转变,有利于达到“九五”计划和 2010 年远景规划的宏伟目标的一个相关的条件。

《国有企业工资分配研究》是“八五”中华社会科学基金课题,

这既是一个实践性很强的课题,更是一个具有丰富的理论内涵的课题。课题组同仁在调研过程中,以建设有中国特色社会主义的理论为指导,从实际出发,联系市场机制的作用和现代企业制度的试点工作,侧重于工资分配方面的变化,分析总结各种经验,剖析改革进程中的各种矛盾以及人们的心态和行为特点,充分认识分配机制转变的相关因素和诸多难点,提出了新的分配机制的目标模式、过渡形式和施加影响的途径。由于这是一个新的课题,涉及的问题很多,许多情况还正在逐渐显露之中,因而研究难度较大,研究报告仍属探索性的初步成果。希望引起理论界、研究机构和从事实际工作的同志们的关心、注意和给予指正。

本课题的研究者由西南财经大学和四川省劳动厅的同志组成,甘本佑任课题组组长,负责主持研究工作。在研究报告成书时,由甘本佑任主编,唐小丁、胡小平任副主编。全书分四个部分即四大篇。第一、二、三章由赵磊执笔,第四、五章由申晓梅执笔,第六、七章由唐小丁执笔,第八、九、十章由李可、黄浔、周利讨论具体提纲,由周利执笔,第十一章由胡小平执笔,第十二章由李萍执笔,第十三章由方行明执笔,第十四章由李萍、方行明共同执笔。徐中平在前期参与了大量的调查工作。全书由主编、副主编修改和总纂定稿。

甘本佑

1996. 3

目 录

第一篇 理论篇

1. 分配理论面临新的历史条件和挑战..... (3)
 - 1.1 按劳分配原理及其在社会主义市场经济条件下的实现 (3)
 - 1.2 传统按劳分配理论存在的矛盾 (5)
 - 1.3 劳动用工制度改革存在的三大难题 (1 1)
2. 我国现阶段工资收入分配价值标准的困惑..... (1 8)
 - 2.1 收入分配方面的“倾斜”的内涵 (1 8)
 - 2.2 判断“倾斜”的价值标准 (2 0)
 - 2.3 几点思考 (2 5)
3. 对公平与效率关系的认识..... (2 7)
 - 3.1 公平的含义及其与平等的区别 (2 8)

- 3.2 公平与效率关系的基点:统一..... (3 3)
- 3.3 公平对效率的“滞后” (3 6)
- 3.4 效率优先与兼顾公平 (3 9)

第二篇 改革篇

- 4. 国有企业工资制度改革的历程与分析..... (4 7)
 - 4.1 改革前我国企业工资制度的建立及历史评价 ... (4 7)
 - 4.2 商品型按劳分配及国有企业工资制度的改革 ... (5 5)
 - 4.3 国有企业工资改革的成效与问题 (6 6)
 - 4.4 工资改革过程中的体制性障碍和局限性 (7 1)
- 5. 建立新的工资分配体制的条件和矛盾..... (7 8)
 - 5.1 社会主义市场经济体制目标及其对企业工资改革的要求 (7 8)
 - 5.2 劳动力市场的发育是工资分配体制目标确立的基本条件 (8 0)
 - 5.3 企业经营机制的转变是工资分配体制目标确立的前提条件 (8 2)
 - 5.4 国家宏观调控是实现企业自主分配的有力保证
..... (8 5)

6. 企业工资分配改革主要经验的反思·····	(8 8)
6.1 两种分配机制问题 ·····	(8 8)
6.2 分配主体问题 ·····	(9 0)
6.3 工资决定机制和正常增长机制 ·····	(9 3)
6.4 工资分配改革必须有其他改革相配合 ·····	(9 6)
6.5 对几个重要问题的认识 ·····	(9 8)
7. 企业工资分配改革的发展趋势·····	(102)
7.1 总的趋势及主要相关因素 ·····	(102)
7.2 工资与经济增长之间的协调和对应 ·····	(103)
7.3 工资分配机制与企业改革的深化 ·····	(106)
7.4 对企业工资分配的宏观调控 ·····	(109)

第三篇 运作篇

8. 社会主义市场经济中国有企业工资分配体制的目标模式 ·····	(115)
8.1 国有企业工资分配体制目标模式研究的意义 ···	(115)
8.2 国有企业工资分配体制改革的发展过程 ·····	(116)
8.3 国有企业工资体制目标模式的概括和分析 ·····	(119)

9. 实现国有企业工资体制目标模式的构想(之一)…………… (134)

9.1 实现国有企业工资体制目标模式,存在一个不以
人的意志为转移的过渡期…………… (134)

9.2 必须认清国有企业工资分配的现实,把握改革的
基础和起点…………… (136)

9.3 必须积极创造相关条件,营造工资改革所需要的
配套环境…………… (142)

10. 实现国有企业工资体制目标模式的构想(之二)…………… (152)

10.1 过渡期深化国有企业工资改革的主要举措…………… (152)

10.2 国有企业工资改革向目标体制过渡的重要途径
——工资体制区域性综合配套改革…………… (180)

第四篇 行为篇

11. 国有企业职工分配观念及心态分析…………… (187)

11.1 传统社会主义的分配及国有企业职工心态…………… (187)

11.2 分配方式的改革与职工观念的变化…………… (191)

11.3 消费水平差距与职工心理反应…………… (206)

目 录

11.4 国有企业职工在分配观念上的误区·····	(209)
12. 工资分配过程中职工行为调控系统·····	(223)
12.1 职工行为的调控过程·····	(225)
12.2 职工正确行为的激励与强化·····	(232)
12.3 职工行为偏差的纠正·····	(236)
12.4 职工行为调控的目标·····	(243)
12.5 信息反馈与沟通·····	(250)
13. 职工对目前工资分配状况的不同认识及其测试·····	(253)
13.1 问卷的内容与结构简介·····	(253)
13.2 问卷调查结果分析·····	(261)
14. 对职工物质需要、分配心理的调控·····	(276)
14.1 职工的物质需要及其引导与调控·····	(276)
14.2 具体分析职工中存在的不公平感及对职工 心理和行为的调控措施·····	(285)
14.3 正确处理企业内部分配关系·····	(302)
14.4 保持畅通的信息渠道,增强调控的灵敏度·····	(307)
14.5 合理引导企业劳动力流动,相对地稳定职工队伍 ·····	(311)

第一篇 理论篇

分配是社会再生产的重要环节。分配有广、狭两义。广义的分配既包括生产资料的分配,也包括消费资料的分配。狭义的分配仅指消费资料的分配,即个人收入分配。改革开放以来,随着市场化程度的加深、非国有经济的发展以及各种要素市场的发育,我国个人收入的分配状况发生了很大变化。这个变化用一句话来概括,就是“个人收入分配的多渠道和多元化”。这种多渠道和多元化不仅明显地改善和提高了我国人民的个人收入水平,而且也对社会主义市场经济下的个人收入分配理论,提出了现实的挑战与发展的契机。

