

劳动与就业丛书

工资收入你我他

狄 煌 著

经济科学出版社

责任编辑：莫霓舫

责任校对：杨晓莹

版式设计：周国强

技术编辑：刘 军

453204

工资收入你我他

狄 煌 著

*

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

北京印刷一厂印刷

出版社电话：62541886 发行部电话：62568479

经济科学出版社暨发行部地址：北京海淀区万泉河路 66 号

邮编：100086

*

787×1092 毫米 32 开 5.5 印张 120000 字

1998 年 5 月第一版 1998 年 5 月第一次印刷

印数：0001—6000 册

ISBN 7-5058-1413-3/F·1000 定价：10.20 元

丛书序言

改革，体制转轨抑或社会转型，是我国发展的必然前提。它意味着过去我们所熟悉的社会经济生活环境要发生剧烈的变化，意味着我们将获得不断增加的选择机会，也意味着将会给人们带来一定的社会经济压力。今天，在改革日益深入推进的过程中，在我国改革的攻坚阶段，这些问题比以前任何一个时期都更为真实、深切而又广泛地摆在了我们的面前。如何看待改革大潮中劳动者所面临的种种问题，如何化解压力并带动整个社会经济的变革，如何为劳动者创造更加合适的社会经济条件等等，已成为广大老百姓、政府及社会各方面普遍关注的一个重大课题。因此，本套丛书的主题是很有意义的；当前及今后一段时期改革与发展的基本趋势也使得本套丛书的出版较为及时。

本套丛书以“下岗就业”为主题，并涵盖劳动领域的若干重要的内容和社会各界十分关心的不同侧面。由于大多数作者长期从事劳动领域研究工作，

对有关政策理论非常熟悉，对实践中的情况也较为了解。因此，本丛书包含的相关信息与情况是全面而真实的，对问题的分析较为透彻，也提出了不少新鲜的见解。

本套丛书有如下几个基本点：

1. 非常赞赏政府当前推进改革的基本思路和魄力。

2. 改革的推进在总体上和长期来看，是有利于全体劳动者利益和社会经济发展的。

3. 转轨时期政府要为劳动者及其家庭提供支持，保障最基本的生活，保护劳动者的权益。但这种支持不应该，也不可能过于“慷慨”。

4. 在“不同种类”的“遭遇”变化的劳动者之间，除了要激发其创造力和活力之外，更应注意为他们参与统一劳动力市场的竞争在改革体制方面创造公平的条件。不能将他们人为地分为几种类型。

5. 许多政策体制更应“市场化”一些，不能画地为牢，自扫门前雪，或采取过多的行政手段。在面临压力的情况下，要将化解压力的过程变为培育市场和完善市场化管理手段的过程。

本套丛书的目的之一是希望读者能了解到更多的情况，或从作者的描述、观点及建议中得到一定的启发。

丛书编委会

1998年4月

前 言

工资收入涉及人们的切身利益和生活水平，一向是人们既喜欢听又喜欢谈的热门话题。只有工资收入水平逐步提高，才能展现经济发展和社会进步的美景，才能不断满足人们的愿望，并且给人们带来新的希望。社会成员之间的工资收入分配关系是经济关系和社会关系的一部分，直接影响到整个经济关系和社会关系的和谐与稳定，建立良好的分配关系和分配秩序，可以为经济发展和社会进步提供巨大的动力。

经过近 20 年的改革，我国工资收入分配领域发生了一系列深刻变化。社会主义按劳分配原则得到了重新认识，特别是许多企业在内部分配中，对于如何具体贯彻按劳分配进行了大胆的创新，建立了具有企业特点的灵活多样的工资分配制度。企业职工普遍感到，现在的工资不再像过去那样是政府支付的，而是通过企业的经营和大家的劳动挣出来的，是多是少，全靠大家努力。在城镇居民中，工资已不再是人们能够获得的惟一收入，甚至不是惟一的劳动收入，经济生活的多样化使居民能够获得的收入渠道越来越多，收入形式丰富多彩。

工资收入分配既十分敏感，又十分复杂。对于土地和财

富的分配，古人感叹“不患寡而患不均”。今天，我们对于工资收入分配的美好愿望是公平与效率兼得。但是，要理顺分配关系，使工资收入分配制度达到公平合理的境界，同时将社会成员的劳动积极性和凭借其他生产要素参与经济生活的积极性都充分发挥出来，对我们来说，矛盾和问题很多，经验和办法尚少，改革仍在继续，前方的道路曲折而又漫长，充满机遇和挑战。

我们现在绝不能坐下来空谈公平与效率的矛盾关系，而是需要在市场经济环境下，在改革大潮中解决一个个使公平与效率能够协调起来的现实问题，特别是那些大家非常关心的问题，如：按劳分配与按生产要素分配相结合的问题，用工资差别体现劳动差别的问题，控制社会成员之间工资和收入差距过大的问题，政府在维护分配秩序和调节分配关系中的作用问题，使劳动者在更大范围内参与收入分配以实现共同富裕的问题，等等。这些问题迫切需要答案，我们无法回避。

这本小册子是我最近几年研究工资收入分配问题的一些心得体会，其中也有我大胆提出的一些新的见解，尽管不尽成熟，但因1998年举国上下关注就业问题，我愿把它们捧出，以跟大家一起共同提高认识，解决现实问题。

作者

1998年3月于北京

目 录

第一章 不断探索的工资改革之路	(1)
不堪回首的计划模式	(1)
改革从反思中开始	(3)
工效挂钩时代	(5)
重新理解初级阶段的按劳分配	(11)
工资改革任重道远	(15)
第二章 做活企业内部的工资分配	(22)
岗位技能工资制唱主角	(22)
“万变不离其宗”的劳动评价	(26)
选择工资制度不拘一格	(28)
算一算人工成本的大账	(33)
工资分配向谁倾斜	(39)
第三章 冷静看待工资和收入差距	(43)
分配差距全方位拉开	(43)
在基尼系数的背后	(45)
高收入者凭什么获得高额报酬	(49)
行业工资差距成为焦点	(51)
“一江春水向东流”	(57)
“高薪养廉”还是“低薪养廉”	(60)

第四章 工资外收入的是是非非	(64)
谁也无法说清的概念	(64)
工资外收入该是什么颜色	(67)
一笔总也对不上的账	(68)
单位内部的“机关暗道”	(71)
职工工资外收入膨胀的原因	(73)
说清利弊不容易	(76)
是清理门户的时候了	(80)
第五章 对经营者年薪制的再思考	(85)
经营者的角色	(85)
厂长经理今非昔比	(87)
年薪制的思路何来	(92)
从试点中看问题	(94)
倍数重要还是机制重要	(97)
年薪激励另辟蹊径	(101)
第六章 利润分享和职工集体持股	(106)
关于劳动者致富的话题	(106)
西方非正统理论的挑战	(108)
发达国家对利润分享的尝试	(112)
走好利润分享之路	(115)
国外的 ESOP (职工集体持股计划)	(120)
让职工拥有属于自己名下的资产	(121)
钱从哪来, 又流向何方	(126)
第七章 建立扶危济困的工资保障制度	(130)
企业存在工资支付困难的风险	(130)
帮困也不容易	(132)
工资保障对职工、企业和政府都有好处	(134)

敢为天下先	(137)
在帮困基础上建立专项制度	(138)
确定机构和服务对象	(140)
保障基金的筹集和补充	(141)
把钱用在刀刃上	(143)
钱多多办事，钱少少办事	(145)
第八章 政府执法重任在肩	(146)
超然态度与务实精神	(146)
最低工资的历史使命	(148)
最低工资执法的难点	(152)
中国拒绝“血汗工资制度”	(157)
让个人所得税再公平些	(159)

第一章 不断探索的工资改革之路

不堪回首的计划模式

按照我们对社会主义经济制度的最初理解，并模仿当时苏联的经济管理模式，我国在国民经济恢复和所有制改造基本完成之后，迅速把各项经济权力上收于中央，在 50 年代中期开始形成一套由计划一行政手段配置和利用经济资源、控制国民经济运行的高度集中统一的经济管理体制，并一直延续到 1984 年。与此同时，为适应经济体制的需要，高度集中统一的工资管理模式也开始形成，并且在 60 年代和 70 年代变得更加僵化。

计划经济体制下的工资管理有如下几个特点：

1. 工资的决策权集中于中央。工资增长与工资调整完全决定于国家领导人的思路和国家的财政状况。各级劳动行政部门只有管理权，没有决策权。企业只是充当“生产车间”的角色，只有执行政策规定的义务，几乎没有任何工资分配权。

2. 各级工资行政管理与计划管理紧密结合在一起。来自中央的工资政策通过指令性的工资计划把工资指标和用人等指标层层分解，最后落实到各个企业。企业必须无条件地

接受工资总额和工资水平计划的约束。政府担当支付工资的角色，企业不能有份外之想，也不敢越雷池半步。

3. 工资分配的秩序由计划—行政手段维持，不需要法律的规范和使用经济杠杆来调节。计划指标和政府文件就是至高无上的权威。企业长不长工资，就看政府发不发新文件，给不给追加计划指标。

4. 国家是分配的主体。工资制度、工资标准、工资形式和工资晋级条件由国家统一制定，职工增加工资和工资标准的调整由国家统一安排。国家对职工的工资分配采用“一竿子插到底”的直接分配方式，一直给到职工手上。

计划经济体制下工资管理模式运行了近 30 年，不断暴露出它自身存在的各种弊端。高度集中统一的工资管理制度经常受到政治风波的影响，使工资制度难以正常运行。这期间，奖金和计件工资制度曾于 1958 年和 1966 年两次取消，并两次恢复。工资不是长期不动，就是在照顾学历和资历的情况下搞“普调”，并且采取各种措施力图缩小工资差距，使平均主义泛滥成灾，严重地挫伤了劳动者的积极性。

在计划经济工资管理模式之中，工资分配明显存在三个脱节的问题：（1）职工工资增长与社会经济发展脱节，为了实现高积累、多就业，工资水平长期被人为地压低。从 1956~1978 年，国民经济有所发展，但职工实际工资水平不但没有增加，反而是下降的。（2）企业职工工资与企业经济效益相脱节。企业只是生产单位，按照国家的计划指标生产，实际完成的生产数量和质量与职工工资无关，更无须考虑经济效益问题。（3）职工工资与个人实际付出的劳动量的多少脱节。在国家统一工资制度下，分配中的平均主义占据主导地位，职工多劳并不多得，少劳也并不少得。大家都吃

大锅饭，缺乏工作的积极性和创造性。因此，计划经济体制下的工资管理，使工资分配与按劳分配发生严重脱节，使社会主义按劳分配原则难以落到实处，不但削弱劳动者的积极性，而且严重阻碍了社会生产力的发展。此外，指令性的工资计划加单纯的行政管理使工资分配丧失了应有的灵活性，缺乏必要的分配层次，宏观管理与微观管理不分，企业几乎没有任何工资分配的自主权。

改革从反思中开始

从 1979~1983 年是工资改革的第一阶段。我们带着 20 年没有增加工资的困惑，从探索什么是社会主义的按劳分配开始，从调动企业和职工的积极性开始，一步步走上了改革之路。

当时大家都有同样的感觉，就是旧的工资制度不能真正贯彻按劳分配原则。职工工资由全国统一的等级工资标准规定，每个职工拿多少工资根据国家给他确定的技术等级决定，而国家又怎么能把每个人的等级确定好呢？那么只好凭资历、按年头，要走大家齐步走，要不走大家谁也别动；要加工资就搞普调，要么谁也别加。对劳动表现好的职工，企业既没有权力也没有自己的钱给他奖励、给他长工资；对消极对待劳动的职工，企业既没有权力降他的工资，也没有权力辞退。在多干没用、混事不吃亏的状况下，按劳分配“多劳多得、少劳少得”的精神无法体现出来。

人们认识到：要贯彻按劳分配原则，企业没有可供自己在分配上灵活使用的权力和财力不行。在重新恢复奖金和计件工资的同时，国家对企业实行利润留成制度，使完成了国

家计划的企业开始能够掌握一点机动的财力，并且按职工工资的一定比例从留利中提取奖励基金，用于奖励劳动表现好的职工。在实行计件工资的企业中，职工在超额完成定额的基础上还可以得到按国家规定的职工标准工资一定比例计算的计件工资。职工又尝到了“活工资”的甜头，使劳动的热情重新焕发出来。即使是现在有些人在回忆当时的情景时，也不时流露出对5元钱奖金也能发挥出那么大作用的感叹。的确，现在的5元钱没有人看得上，可那时却相当于一名普通工人工资的10%，而且是从无到有，人们拿着它的心情不是现在人们拿着50元甚至500元所能体会到的。

第一阶段的工资改革并没有从根本上触动计划工资制度的大格局，仍然属于传统体制之内的自我调整和自我完善，国家仍然在使用计划一行政手段直接对企业的工资总额和工资水平进行管理。但是，计划工资制度的根基已经开始松动了。企业生产有了计划外的一块，也就有了产品的市场交换行为，从中所能得到的一部分收入可以形成奖金和计件工资。除了国家统一安排职工晋升工资等级、调整工资标准和发给物价补贴之外，企业工资增长还可以通过增加奖金来获得。尽管国家想把奖金水平限定在二个月标准工资的范围内，但这时的奖金已经像是脱缰的野马，一发不可控制。后来的几年，企业的奖金发放越来越带有平均主义色彩，而且名目异常繁多，很多人拿到单位发的奖金，却不知道奖的是什么，家人或朋友问起来也说不出个所以然。这种奖金发放方式必然会使奖金本应具有的激励作用大打折扣。由于滥发奖金和实物的现象普遍增加，消费基金失控已露端倪。这能怪谁呢？单纯的减税让利措施毕竟有自身的局限性。

工效挂钩时代

中国共产党十二届三中全会拉开了城市经济体制改革的序幕，提出了建立有计划商品经济的战略方案。自1985年，工资改革的第二个阶段正式开始。这一阶段最显著的特征就是企业的工资总额与经济效益挂钩。

工效挂钩是在两级按劳分配思路的启发下产生的。当时人们认为：有计划商品经济中的按劳分配一要看职工的潜在劳动能力和职工在企业内部实际提供出来的流动形态、物化形态的劳动量，二要看企业向社会提供了多少有用的被社会承认的商品，获得了多少经济效益或为社会做出了多大的劳动贡献。因此，按劳分配就存在两个层次，第一个层次是国家对企业实施按劳分配，第二个层次是企业对职工实施按劳分配。第一层的按劳分配是基础、是前提，可以解决企业吃国家大锅饭的问题。第二层按劳分配是结果、是归宿，可以解决职工吃企业大锅饭的问题。国家对企业的按劳分配搞好了，企业对职工的按劳分配也就容易搞好了。

按照1985年国务院的工资改革决定，工效挂钩是把企业的工资总额与能够反映其经济效益和社会效益的指标联系起来，并且按一定的比例浮动。依照这个办法，企业的工资增长今后不再单纯依靠国家的调资政策，而是主要依靠经过自己努力所能够获得的经济效益来决定。企业必须自己把能够增加工资的钱挣出来，创造的经济效益多，工资总额就多；创造的效益少，工资总额就少。这就形成了一种全新的工资增长机制。从此，政府部门只负责核定企业的工资总额基数、经济效益基数和两者之间的浮动比例，据此控制企业

工资总额的提取，并且用工资计划控制企业工资总额的发放，而对于企业如何把工资分配给职工个人，则属于企业内部分配事宜，政府部门不再直接干预，企业有权选择自己认为合适的方式。这就产生了工资分配中的两个层次：一个层次是政府调控企业的工资总额：一个层次是企业工资的内部分配。国家希望用这样两个层次的按劳分配方式，更好地把企业和劳动者两个方面的积极性调动起来。

最初，与工资总额挂钩的经济效益指标是企业上缴给国家的税利，企业上交国家的税利越多，提取的工资越多。建筑企业则采用百元产值工资含量包干办法，国家给企业确定一个每百元产值的工资提取数，企业完成的建筑安装产值越大，工资就越多。工效挂钩是打破计划工资制度的关键性措施，而且适合于计划与市场调节相结合的经济运行方式。如果不谈工效挂钩管理的行政色彩，单就企业效益是决定工资的一个因素而言，对我们今天的市场经济也是适用的。企业工效挂钩随着承包制得到迅速推广，到 90 年代初，实行工效挂钩企业的职工人数达到职工总数的 70%，国有大中型企业几乎都实行了工效挂钩。经过推广，工效挂钩的形式更加丰富多彩，除上缴税利之外，许多企业还把工资与实现税利、净产值、主要产品实物量、工作业务量等能够反映企业经济效益和社会效益的主要指标挂起钩来，决定企业工资总额的增减。

按照当时的设想，企业工资改革的最终目标是在自主经营、自负盈亏、自我约束、自我发展的基础上由企业自主决定工资，在这种目标下，由政府核定、考核、管理的工效挂钩只能是一种过渡的方式。当初，工效挂钩一推行就受到多数企业的欢迎，因为企业自己多少可以掌握工资增长的机

会，形成比较正常的工资增长机制。

说来凑巧，在中国工效挂钩推行了若干年之后，远在美国的麻省理工学院教授马丁·魏茨曼出版了他的《分享经济》一书，为治愈困扰西方社会的经济停滞与通货膨胀并存的病痛开了一剂偏方。他提出的收入分享方法与我国的工效挂钩方法有惊人的相似之处。魏茨曼认为传统方式所决定的工资刚性太强，缺乏与企业效益相关的灵活性，也影响了厂商经营决策行为的合理性，因此造成经济停滞、失业扩大和通货膨胀。要改变这种状况，就要将工资或一部分工资与厂商的某项生产指数（即经济效益指标）联系起来浮动，使工资在企业的纯收入中总是保持一个大致合理的份额。这样就可以使生产厂商的边际效益总是大于边际成本，不但有利于通过降低成本抑制通货膨胀，而且可以无限地增加就业，扩大生产，带动经济繁荣。魏茨曼的新观点在西方社会引起较大的反响。在英国，有一些企业尝试将工资一分为二，让一部分工资与厂商的经济效益挂钩浮动。尽管魏茨曼的理论属于西方非主流观点，他的药方也没有那么灵验，无论是工会、企业和政府都没有更多地买他的账，但是，他的收入分享理论确实有合理的一面，起码他说明了在企业新创造的收入中保持一个适度的工资比例，对企业的生产经营和国民经济状态都是有好处的。

由于工效挂钩可以给企业的工资增长带来动力，加上政府的大力推广，我国进入 90 年代之后，多数国有企业都实行了工效挂钩，特别是大中型企业。

工效挂钩的实践突破了西方传统的工资理论。这一理论的核心是：工资只是与劳动力市场供求关系相关的劳动力要素的价格，是劳资双方协商以及用合同所确定的，与企业经