

劳动和社会保障部重点课题

重构与创新

——现代企业工资收入分配制度

劳动和社会保障部劳动工资研究所

中国劳动社会保障出版社

版权所有 翻印必究

图书在版编目(CIP)数据

重构与创新:现代企业工资收入分配制度/劳动和社会保障部劳动工资研究所
—北京:中国劳动社会保障出版社,2001.2
ISBN 7-5045-3115-4

I. 重…

II. 劳…

III. 企业—工资制度—研究—中国

IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 03454 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码:100029)

出版人:唐云岐

*

中国青年出版社印刷厂印刷 新华书店经销

787×1092 毫米 16 开本 16 印张 273 千字

2001 年 2 月第 1 版 2001 年 2 月第 1 次印刷

印数:4000 册

定价:30.00 元

读者服务部电话:64929211

发行部电话:64911190

建立与现代企业制度相适应的 收入分配制度研究课题组成员

课题顾问 刘雅芝 王东进

课题组长 苏海南

课题副组长 汪志洪

课题组成员	孙群义	马小丽	杨黎明
	狄 煌	黄 霞	王学力
	孙玉梅	王 霞	吕景海
	徐振斌	刘秉泉	

上海分课题	许虎清	陆祺伟	杨子春
-------	-----	-----	-----

山东分课题	李广林	秦波民	
-------	-----	-----	--

深圳分课题	余晖鸿	黄造基	罗兴光
-------	-----	-----	-----

	吴军军	宋献华	
--	-----	-----	--

主报告执笔人 苏海南



内 容 提 要

建立与现代企业制度相适应的收入分配制度研究报告

本研究报告紧紧围绕着党的十五届四中全会提出的“建立与现代企业制度相适应的收入分配制度”这一命题,以党的十五大确立的新的分配理论和分配原则为指导,运用生产方式决定分配方式的原理作为基本理论依据,重点分析、研究并回答了三个问题,即为什么要建立现代企业的工资收入分配制度?什么是这一新型分配制度?怎样才能建立这一新制度?

改革开放以来,国有企业的工资改革经历了四个阶段。前三次改革之所以未取得实质性突破,主要是因为改革没有系统地触及深层次问题。没有从适应企业产权制度改革的层面系统改革分配制度;没有深入进行用人制度与分配制度的配套改革;没有在整个改进、完善企业分配制度相关条件和环境上下功夫。当然,这是由当时国有企业改革的历史进程所决定的。目前国有企业正在全面建立和完善现代企业制度,这一改革进程对工资改革提出了新的要求;同

时,国有企业现行工资制度存在的弊端亟待解决。因此,这次工资改革与前三次改革有很大不同,是一次立足于制度创新和机制创新的深层次变革。建立起现代企业工资收入分配制度,对于建立和完善现代企业制度,构建社会主义市场经济微观基础具有重要意义。

根据与现代企业制度相适应的要求及有关理论,本报告提出,应从全新的视角来认识和把握新型分配制度的模式。所谓现代企业工资收入分配制度,是指符合现代企业制度要求,遵循市场经济规则,在国家法律规范和职工民主参与下,企业向经营者、劳动者和投入其他生产要素的个人自主分配报酬的一整套科学的规程、标准和办法。其基本内涵有四层含义,即:现代企业工资收入分配制度是按照现代企业制度的要求来构建的;它必须遵循市场经济规则,全面引入并充分发挥市场机制的基础性作用;它由国家有关法律法规规范,严格按照法律法规规定运行;它是一个系统,由一整套关于分配的规程、标准和办法所构成。

现代企业工资收入分配制度的基本内容包括分配主体、分配内容、分配对象、分配手段与机制四个方面。其中,分配手段由工资分配制度、剩余收益分配制度、职工福利制度三部分组成。这三项制度是现代企业工资收入分配制度的外在表现形式,其实质内容则体现在四个机制上,即:激励机制、约束机制、民主协商机制、工资保障机制。分配手段的组织形式可以多种多样,没有统一模式;而四项机制是恒定发挥作用的。三项制度与四个机制的关系是形式与内容的关系,把握住四个机制就是把握住了现代企业工资收入分配制度的核心和实质。

现代企业工资收入分配制度具有如下基本特征,即:主体明确、基础规范、制度科学、关系合理、激励充分、约束严明。它与现代企业科学管理制度中的劳动人事制度、分配基础管理制度、财务会计制度联系最为紧密;它受工资分配宏观指导监控体系的调节,与生产要素市场和商品市场紧密相关;它的建立和发展受经济体制改革的影响和制约;它的运行及分配结果制约于并作用于国民经济运行体系。

通过以上研究与分析,可以得出几点基本结论:现代企业工资收入分配制度是现代企业制度的重要组成部分,它制约并服从于现代企业制度;它是一种模式,其实质内容较为固定,具体形态可以多种多样;它明显区别于国有企业现行工资分配制度,同时既充分借鉴国外有益的经验,又具有鲜明的中国特色;它是一种动态、发展、变化并逐步完善的分配制度。

建立现代企业工资收入分配制度是一次全面触及经济体制深层次问题的改革,其艰巨性和复杂性超出以往任何一次工资改革。因此,应对改革面临的形势进

行充分的认识和估计。当前,建立现代企业工资收入分配制度的有利条件是:党中央、国务院和各级党委、政府对企业工资收入分配工作高度重视,“九五”时期国民经济和社会发展为分配制度改革提供了有利条件;相当部分企业自觉、自主改革分配制度,使改革推进方式出现了由政府推动转变为企业主动与政府共同推动的新趋势;工资投入产出关系比较合理,为分配制度改革留有余地。

但是,受国有企业整体改革进程滞后的影响,建立现代企业工资收入分配制度仍有很多制约因素。从企业内部看,一是企业内部机构重叠,岗位职责不清,人浮于事的现象仍较普遍,人员能进不能出,岗位能上不能下的问题仍然突出;二是收入分配基础管理工作薄弱;三是企业财务会计制度不健全;四是思想观念和劳资人员素质不适应。从企业外部看,一是各地建立现代企业制度的进程快慢不一,实际质量差别较大;二是有关政策、法规不完善,领导方式上存在着一些偏差;三是配套改革滞后。

在这种形势面前,建立现代企业工资收入分配制度将是一个长期的过程,改革不会一蹴而就。因此,根据中央关于国有企业改革的战略部署,企业工资改革的远期目标是:到2010年,建立起比较完善的与现代企业制度相适应的工资收入分配制度,基本形成“市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、国家监控指导”的新型工资收入分配格局。要认识到,建立现代企业工资收入分配制度,不同于建立社会保障体系 and 市场导向的就业机制,不是一种强制推行或半强制推行的政府行为,应是一种以企业为主体的改革行为。实现远期目标的总体工作思路是,在改革分配制度过程中,根据现代企业制度完善的程度,始终把握培育企业成为改革主体、分配主体这条主线;处理好建立新型分配制度和排除制约因素两方面关系;着力调动好企业自主、自觉改革分配制度的积极性,引导好中介机构等方面服务企业改革的积极性,发挥好政府有关部门指导、支持企业改革的积极性。通过分类抓好试点,以点带面推进整个改革进程。

针对国有企业现行工资制度存在的问题和制约因素,建立现代企业工资收入分配制度主要应做好微观和宏观两个层面的改革工作。

在微观层面,抓好五项改革。第一,改革企业工资总额决定和调控机制。具体措施是:对国有企业进行分类,明确放开工资控制的范围、顺序;在对企业分类的基础上,明确改革工资决定机制的具体办法;协商消除计税工资等政策性障碍。第二,改革企业内部分配制度。指导企业普遍建立工作评价制度,建立内部竞争上岗机制,建立简便易行的业绩考核制度,形成岗位能上能下、人员能进能出的格局;在

重构与创新

此基础上,改革现行工资制度,实行以岗位工资为主要内容的基本工资制度。第三,建立健全经营者激励约束机制。要进一步明确实施经营者年薪制和股权激励的范围,完善经营者收入分配新模式,正确处理经营者与其他人员的分配关系;逐步规范管理权限,健全约束机制。第四,加大对科技人员的收入分配激励力度。结合企业工资制度改革,建立科技人员岗位工资制,实行按岗定酬、按任务定酬、按业绩定酬的分配制度;对作出贡献的科技人员实行多种灵活奖励办法,对个别作出突出贡献的科技人员进行重奖;具备条件的高新技术企业可以实行技术专利和科技成果作价入股,由发明者和贡献者持有;建立科技人员业绩考核制度和竞争上岗机制。第五,规范工资收入分配行为,健全有关管理制度。一是要完善有关法规、政策,依法规范企业分配行为;二是通过改革,调整企业工资收入结构;三是健全工资收入管理制度;四是健全企业财务会计制度,做到所有收入分配都有账可查。

在宏观层面,主要应抓好五方面配套改革。首先,要加快企业产权制度改革步伐;其次,要加快健全工资收入分配宏观指导监控体系;第三,加快健全劳动力市场;第四,加快财会、税收制度建设;第五,进一步培育、发展和完善资本、技术等要素市场。通过这些配套改革,为建立新型分配制度创造有利的条件和环境。



目 录

主报告

- 建立与现代企业制度相适应的收入分配制度研究报告
..... 苏海南(3)

分报告

1. 建立现代企业工资收入分配制度若干理论问题研究
..... 王学力(39)
2. 国有企业现行分配制度难点问题及对策研究
..... 马小丽(51)
3. 国有企业工资总额决定机制改革问题研究 ... 狄 煌(74)
4. 建立企业工资收入分配指导监控体系研究 ... 刘秉泉(87)
5. 建立现代企业工资收入分配制度条件环境研究
..... 徐振斌(98)
6. 市场经济发达国家现代公司制企业薪酬制度比较

重构与创新

研究..... 王 霞(114)

专题报告

1. 上海市建立现代企业工资收入分配制度研究报告
..... 许虎清 陆祺伟 杨子春(129)
2. 山东省探索建立现代企业工资收入分配制度研究报告
..... 李广林 秦波民(146)
3. 深圳市建立现代企业工资收入分配制度研究报告
..... 罗兴光 吴军军 宋献华(155)

典型经验报告

1. 以企业人力资源发展为主线 建立激励有效的分配制度
——河南许继电器集团有限公司..... (175)
2. 建立高效的薪酬制度 保障企业高速发展
——青岛海尔集团公司..... (185)
3. 建立与现代企业制度相适应的薪酬分配制度
——东风汽车股份有限公司..... (191)
4. 强化工资分配的激励功能
——邯郸钢铁集团公司..... (207)
5. 深化工资改革 激活人力资源
——中国第一汽车制造集团公司..... (215)
6. 建立岗效薪级工资制度 强化内部竞争机制
——上海宝山钢铁股份有限公司..... (223)
7. 适应市场竞争的需要 建立有活力的企业内部分配制度
——天津环球磁卡股份有限公司..... (232)
- 后记..... (241)



General Catalogue

Main Report

Study on the Establishment of Compensation Distribution System
in Accordance with Modern Corporate Systems
..... SU Hainan(3)

Sub - reports

1. Theoretic Study on the Establishment of Modern Distribution System in Enterprises WANG Xueli(39)
2. Analysis and Settlement of Current Difficult Distribution Problems for State Owned Enterprises MA Xiaoli(51)
3. Study on the Reform of the Total - wage - decision System for State Owned Enterprises DI Huang(74)
4. Study on the Establishment of Guiding and Supervising

- System over Compensation Distribution in Enterprises
..... LIU Bingquan(87)
5. Study on the Conditions and Environments of the Establishment of
Modern Compensation Distribution System in Enterprises
..... XU Zhenbin(98)
6. Comparative Research of Compensation Systems of Modern Corporates
in Developed Countries WANG Xia(114)

Special Investigations

1. Practice of the Establishment of Modern Income Distribution
System in Shanghai XU huqing, LU qiwei, YANG Zichun(129)
2. Practice of the Establishment of Modern Income Distribution System in
Shandong Province LI Guanglin, QIN Bomin(146)
3. Practice of the Establishment of Modern Income Distribution System in
Shenzhen LUO Xingguang, WU Junjun, SONG Xianhua(155)

Reports of Representative Enterprises

1. Xuji Electronic Group in Henan Province (175)
2. Haier Group in Qingdao City (185)
3. Dongfeng Automobile Ltd. (191)
4. Handan Steel Group (207)
5. The First Automobile Group of China (215)
6. Baoshan Steel Ltd. in Shanghai City (223)
7. Global Magnetic Card Ltd. in Tianjin City (232)

主 报 告



主报告

建立与现代企业制度相适应的收入分配制度研究报告

苏海南

引 言

党的十五届四中全会通过的《关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》明确指出：“建立与现代企业制度相适应的收入分配制度，在国家政策指导下，实行董事会、经理层等成员按照各自职责和贡献取得报酬的办法；企业职工工资水平，由企业根据当地社会平均工资和本企业经济效益决定；企业内部实行按劳分配原则，适当拉开差距，允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配。”最近，党的十五届五中全会通过的《关于制定国民经济和社会发展第十个五年计划的建议》再次强调，要“深化收入分配制度改革”“建立健全收入分配的激励机制和约束机制。”这是党中央作出的一项重大决策，指明了企业分配制度改革的方向。深入学习、领会《决定》和《建议》的上述精神，全面把握“与现代企业制度相适应的收入分配制度”的

内涵,系统分析建立这一制度面临的形势和存在的问题,有针对性地提出解决问题的思路 and 措施,努力实现《决定》提出的这一具有全新含义的企业分配制度改革目标,已成为当前深化经济体制改革中一项十分重要而紧迫的任务。

研究“建立与现代企业制度相适应的收入分配制度”,首先要明确研究定位。即研究这一制度是定位在微观层面还是宏观层面?一般而言,收入分配制度是指国民收入在政府和企业、居民之间进行分配的有关方针、政策、管理体制以及具体制度、办法的总称。而《决定》在指出要建立这一制度时,是从国有企业根本转换经营机制这一角度出发的,涉及的内容是关于“董事会、经理层等成员”和“企业职工”的收入分配改革问题。因此,应定位在微观层面为主,兼顾宏观层面。只有从微观层面为主进行研究,才能对新型分配制度得出系统结论,从而明确改革的目标和任务;同时,只有兼顾研究宏观层面相关问题,才能把握和理顺这一制度与各方面的关系,加快其改革进程。

按照这一定位,其研究范围应是进行现代企业制度改革的国有企业,研究的重点是进行规范的公司制改造的国有控股或参股的股份有限公司和有限责任公司,这是现代企业制度的主体部分。对这些产权多元化的公司,既要研究其通过改革已取得明显成效的分配制度模式及其运作方式,又要研究其正在进行分配制度改革的基本做法和存在问题及对策。国有独资公司的工资分配制度作为一种特殊情况,不具备代表性,因此,不将其列为本课题的研究对象。而对市场经济发达国家的现代公司制企业以及国内某些著名的民营公司的薪酬制度情况,则纳入研究的视野以资借鉴。

从上述研究范围可以确定新型收入分配制度的实施和作用范围。即凡是进行了规范的公司制改造的国有企业及其他企业,都应该相应建立与现代企业制度相适应的收入分配制度。这里,不应有所有制的限制。此外,其他虽未进行规范的公司制改造,但进行了改革、改组的国有独资企业等单位,也可以按照与现代企业制度相适应的收入分配制度的基本原则,相应改革现行工资制度,建立具有较强激励功能的新的分配制度,并逐步向与现代企业制度相适应的收入分配制度过渡。新型收入分配制度的作用范围,主要体现在微观层面和企业内部,即通过建立新制度,解决企业内部收入分配方面存在的问题,形成收入分配的激励和约束机制。同时,通过形成新的微观机制,规范初次分配行为,为逐步解决行业收入差距过大、社会分配不公等宏观分配领域问题创造条件。

根据上述定位,为研究内容更集中和称谓简便起见,本研究报告在下文中均将

这一新型收入分配制度简称为“现代企业工资收入分配制度”。意指这是关于企业内部各类劳动者工资及其他收入的分配制度。这里所提“工资收入”,是特指工资及其他收入。本报告主要回答三个问题,即为什么要建立这一制度?什么是这一新型分配制度?怎样建立这一制度?

一、改革的必要性

当前,我国正处于经济体制根本性转换,国有企业深化改革的关键时期,值此之际,中央提出建立现代企业工资收入分配制度,进一步深化企业分配制度改革的要求,具有其必要性和紧迫性。

第一,是国有企业分配制度改革历史进程的必然要求。

改革开放以来,企业工资改革始终坚持市场取向,紧随国有企业改革进程相应向前推进,大体分为四个阶段。第一阶段是1979年至1984年,国家对企业放权让利,实行利润留成办法,恢复了奖金和计件工资制度。第二阶段是1985年至1991年,国有企业普遍实行承包经营责任制,结合第二步利改税,突出了对企业经济效益的考核,工资改革着眼于打破两个“大锅饭”,在全国推行了企业工资总额同经济效益挂钩办法,接着进行了以岗位技能工资制为主要内容的内部分配改革。第三阶段是1992年至1998年,国有企业开始转换经营机制,探索建立现代企业制度,工资改革进一步扩大并落实了企业内部分配自主权,部分企业进行了带有深层次含义的工资改革探索^①。这三个阶段的工资改革是一步一步向纵深发展的,适应了同期国有企业改革的要求,但没有系统触及深层次问题。没有从适应企业产权制度改革的层面系统改革分配制度;没有深入进行用人制度与分配制度的配套改革;没有在整个改进、完善企业分配制度相关条件 and 环境上下工夫。这是由当时国有企业改革的历史进程所制约的。第四阶段是1999年以来,这是企业工资改革的新阶段。这一阶段是前三个阶段的延续,更是开拓和发展。中央在总结1992年以来现代企业制度试点经验的基础上,再次重申建立和完善现代企业制度,第一次从适应现代企业制度、根本转换经营机制的高度来确立工资收入分配改革任务,突破了前三阶段放权、调整分配关系、改变分配办法等浅层次认识的局限,立足于制度创新和机制创新,把握住了企业工资收入分配改革的根本问题。这是国有企业改

^① 参见祝晏君、王文华、苏海南等编,《市场经济条件下的企业工资管理》,人民邮电出版社,1995年12月第1版,P67~71。

革和工资改革历史阶段层层推进的结果,更是思想认识取得质的飞跃后自觉行动的体现,具有历史必然性。

第二,是改革国有企业现行工资制度,解决存在问题的迫切需要。

国有企业现行工资制度曾经发挥过积极作用,但这一制度是以转轨阶段的企业制度和二元经济体制为基础的,不适应建立现代企业制度的需要,难以真正形成收入分配的激励和约束机制,其缺陷和弊端日益显露。主要表现在以下几方面(见表1):

表1 国有企业现行工资制度存在问题一览表

主要方面	主要特征	主要问题
工资决定机制	无权自主决定工资总额	国有企业未成为真正分配主体
内部分配关系	关键岗位与一般岗位之间收入分配差距没有拉开	平均主义仍是主要倾向
分配行为	工资支付行为不规范,工资外收入多,职位消费不规范等	企业分配自我约束机制不健全
分配方式、方法	与个人业绩、企业效益联系不紧,方式单一	分配方式、方法不健全

资料来源:课题组2000年调研情况汇总。

一是国有企业未能成为真正的分配主体,无权自主决定工资总额。据劳动保障部门调查,目前仍有近10万户国有企业实行工效挂钩办法,其余国有企业实行工资水平调控或工资总额包干的办法,由政府有关部门用行政手段调控国有企业工资总额仍是基本模式。

二是国有企业内部分配平均主义仍是主要倾向(见表2)。经营者和关键岗位、重要岗位与一般岗位工资差距没有拉开。据中国企业家协会专题调查,1998年经营者年平均收入为17726.4元,仅相当于被调查单位职工年平均工资的2.31倍^①;即使是试行了年薪制的经营者,1999年其年薪收入大多数也仅相当于职工平均工资的4~6倍;关键岗位、重要岗位的人员的工资水平,大多数相当于普通岗位的1.2~1.4倍,绝大多数企业内部各类人员工资水平与劳动力市场价格脱节。据本课题组2000年对北京、上海、浙江、山东、湖北、广西、四川等7省、自治区、直辖市40户企业、2100名职工的问卷调查,认为本单位分配差距过小的占83%。其中典型的例子,有12户企业经营者的年收入仅比其司机高几百元。

^① 参见中国企业家协会,《1998年中国企业经营管理者成长与发展专题调查》。