铁道科技图书出版基金资助出版

铁路运输企业工资分配研究

叶仁荪　王益群　刘小丽　唐治凤　汪厚基　著

中国铁道出版社
2000年·北京

需要全本请访问 www.ertongbook.com

(京)新登字 063 号

内 容 简 介

本著作是对铁路科学技术发展计划项目“建立与现代企业制度相适应的工效挂钩与工资分配制度的研究”的研究成果整理而成。作者对资产经营责任制和现代企业制度两种条件下,铁路局工效挂钩、基层站段工效挂钩以及企业内部工资分配制度等三方面的问题进行了较深入的研究,提出了工效挂钩和工资分配制度的新模式及实施的政策建议,并探讨了知识经济条件下企业工资分配模式的设想。

本书适合铁路各级劳资干部、大学劳动经济、人力资源管理等专业师生及研究人员学习参考。

图书在版编目(CIP)数据

铁路运输企业工资分配研究/叶仁荪,王益群,刘小丽编著. —北京:中国铁道出版社,2000.10
ISBN 7-113-03947-2

Ⅰ.铁… Ⅱ.①叶…②王…③刘… Ⅲ.铁路运输-运输企业-工资制度-研究-中国 Ⅳ.F532.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 54535 号

书　　名:铁路运输企业工资分配研究
作　　者:叶仁荪　王益群　刘小丽　唐治凤　汪厚基
出版发行:中国铁道出版社(100054,北京市宣武区右安门西街 8 号)
责任编辑:李小军
封面设计:马　利
印　　刷:中国铁道出版社印刷厂
开　　本:850×1168　1/32　印张:7　字数:180 千
版　　本:2000 年 12 月第 1 版　　2000 年 12 月第 1 次印刷
印　　数:1～1000 册
书　　号:ISBN 7-113-03947-2/F·324
定　　价:18.00 元

版权所有　盗印必究
凡购买铁道版的图书,如有缺页、倒页、脱页者,请与本社发行部调换。

谨以此书献给辛勤耕耘在

铁路劳动经济战线上的朋友

前　言

这部著作是以铁道部铁路科学技术发展计划项目“建立与现代企业制度相适应的工效挂钩与工资分配制度的研究”(项目编号: 98F 10) 的研究报告为基础, 经过重新加工整理、补充、改写而成的。该课题于 1998 年 4 月由铁道部科教司(原科技司) 下达, 华东交通大学与南昌铁路局共同承担。在铁道部科教司、劳卫司领导的大力支持和指导下, 该课题于 1999 年底全部完成。于 2000 年, 由铁道部科教司、劳卫司组织专家进行评审, 评审结论是:“本研究成果集理论性、政策性、实践性于一体, 研究报告系统全面、层次分明、论述严密、分析透彻, 所提方案符合铁路运输企业建立现代企业制度的需要。本成果在铁路企业内部工资分配理论研究方面达到国内领先水平, 一致同意通过评审。”

铁路运输企业工效挂钩与工资分配问题, 是一个既具理论价值, 又有重要现实意义的难度较大的课题。铁道部在此之前曾立项研究, 取得了许多有价值的研究成果, 从而为本课题的研究提供了很大的帮助。但不同的是, 本课题研究的前提条件发生了重大的变化, 铁路运输企业的企业制度正由传统企业制度向现代企业制度转变, 而我们所研究的正是基于这种体制转轨时期的动态问题。这就要求我们要用新的视角、新的思路和新的方法来研究本课题。在这种情况下, 我们以按劳分配理论为基础, 借助于西方功能分配理论, 运用系统方法, 围绕着工资分配这个主题, 以企业制度为背景, 以明确各要素供给者权、责、利关系为基础, 以调动各要素供给者积极性为中心, 在认真考察了铁路运输企业现代制度内涵的基础上, 对资产经营责任制(仍属传统企业制度) 和现代企业制度两种条件下, 铁路局(集团公司) 工效挂钩、基层站段工效挂钩以及企业内部工资分配制度等三方面的问题进行了较为深入的研究, 提出了适应两种制度下“工效挂钩”及“工资分配”制度的新模式以及实施的政策建议; 并且为迎接知识经济的挑战, 探讨了知识经济条件下企业工资分配模式的设想。

在本课题的研究过程中，我们一直得到铁道部劳卫司、科教司领导的关心和帮助，铁道部劳卫司司长齐德堂、副司长章根明、齐瑞华对课题的进展给予了极大关注并亲自予以指导，科教司综合处周黎副处长、劳卫司工资处周小谷处长、种志杰工程师亲自审定了研究方案并在研究中给予了细心的指导；南昌铁路局科委、华东交大科研处的领导对课题的进展情况给予极大关心和支持；南昌铁路局劳资处和华东交大经济管理学院的领导为课题的研究提供了诸多方便；铁道部财务司、南昌、柳州、呼和浩特、昆明等铁路局以及哈尔滨铁路分局、大连铁道有限责任公司、广深铁路公司、青岛铁路分局、南京铁路分局等有关单位的领导和同志们对我们的研究工作提供了方便并提出诸多建设性建议；华东交大经管学院举办的多届劳资干部培训班学员对课题研究提出了许多好的建议。在此，我们要对以上领导、同仁给予的无私帮助表示深深的谢意！

在本课题的评审以及成书阶段，铁道部劳卫司章根明副司长、中国人民大学劳动人事学院博士生导师陆国泰教授、北方交通大学经济管理学院博士生导师袁伦渠教授、中国铁道学会劳动委员会秘书长何雪川高级经济师、北京铁路局于治学高级经济师、沈阳铁路局张生纯高级经济师、乌鲁木齐铁路局周泽军高级经济师以及铁道部经济规划研究院许浩平博士等对课题给予了很高的评价，并对存在的问题提出了许多宝贵的建议。在此，我们要向他们表示诚恳的谢意！

在课题研究和本书写作过程中，我们直接或间接地借鉴了国内外大量的论著，因数量很多，难以一一列举，在此，我们也一并向他们表示诚挚的谢意！

由于影响铁路运输企业“工效挂钩”与“工资分配制度”的因素较多，本文涉及的制度背景尚在试点阶段，许多问题还正在逐渐显露之中，因而研究难度较大。尽管我们在研究时已付出了艰辛的努力，但由于水平所限，加之调查研究中仍旧遇到许多困难，致使研究成果在实证上尚缺乏有力的证据。因此，我们诚心诚意地希望本书的出版能得到各界领导、专家、同仁的进一步批评与指正。

作者

需要全本请访问 www.ertongbook.com

目　　录

第一篇　总　　论

第一章　对企业制度内涵的考察…… 2
　第一节　企业制度的内涵…… 2
　第二节　我国企业制度的演进及现代企业制度的
　　主要特征…… 5
　第三节　铁路运输企业的现代企业制度…… 9
第二章　企业制度对企业分配关系的影响 …… 12
　第一节　我国传统企业制度下企业收入分配模式 …… 12
　第二节　国外公司企业制度及工人自治企业制度下
　　企业收入分配模式 …… 13
　第三节　企业制度对企业分配关系的影响分析 …… 14
第三章　本课题研究的理论基础、方法及主要内容…… 17
　第一节　本课题研究的理论基础及研究方法 …… 17
　第二节　本课题研究思路、主要内容和成果…… 22

第二篇　铁路局工效挂钩指标体系的研究

第四章　工效挂钩的基本要素及内在机理分析 …… 32
　第一节　工效挂钩是铁路运输企业工资调控的
　　主要形式 …… 32
　第二节　工效挂钩的基本要素 …… 37
　第三节　工效挂钩的内在机理分析 …… 43

第五章 铁路运输企业效益的表现形式 …… 47
第一节 铁路运输企业效益的表现形式 …… 47
第二节 铁路运输企业效益研究中需进一步考虑的几个问题 …… 50
第六章 完善铁路运输企业工效挂钩指标体系的设想 …… 53
第一节 铁路运输企业已使用的工效挂钩办法回顾与评析 …… 53
第二节 资产经营责任制下铁路运输企业工效挂钩指标体系的设计 …… 56
第三节 现代企业制度下铁路运输企业工效挂钩指标体系的设计 …… 66

第三篇 铁路运输基层单位工效挂钩指标体系的研究

第七章 铁路运输基层单位工效挂钩的回顾与评价 …… 75
第一节 铁路运输基层单位的功能分析 …… 75
第二节 铁路运输基层单位工效挂钩的回顾与评价 …… 82
第八章 铁路运输基层单位工效挂钩的指标体系 …… 86
第一节 对衡量铁路运输基层单位效益指标的再认识 …… 86
第二节 铁路运输基层单位工效挂钩指标体系的设计 …… 88
第三节 铁路运输基层单位工效挂钩的实施…… 107

第四篇 铁路运输企业内部工资分配制度的研究

第九章 铁路运输企业内部工资分配制度的回顾与

评价…… 112
第一节　铁路运输企业内部工资分配制度改革的回顾…… 112
第二节　现行铁路运输企业内部工资分配制度实施的成效及存在问题…… 114
第十章　现代企业制度下铁路运输企业工资分配模式的研究…… 119
第一节　现代企业制度下建立工资分配制度应树立的观念…… 119
第二节　资产经营责任制时期对现行铁路运输企业工资分配制度进行改革的设想…… 121
第三节　现代企业制度下铁路运输企业工资分配模式的选择…… 132
第四节　职能点值工资制的设计与实施…… 145
第十一章　知识经济条件下铁路运输企业内部工资分配模式展望…… 177
第一节　知识经济条件下企业内部工资分配理论面临的挑战…… 178
第二节　知识经济条件下建立企业内部工资分配模式的设想…… 183
第三节　知识经济条件下企业工资分配绩效评估模式探讨…… 196
参考文献…… 212
后　记…… 213

第一篇　总　　论

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展开的。

本篇的研究首先从制度背景开始。通过对企业制度内涵的考察，论述了我国企业制度的演进及现代企业制度的主要特征，提出了铁路建立现代企业制度的重点；接着运用西方功能分配理论研究了企业制度对分配关系的影响，还对不同企业制度下企业收入分配模式进行了比较；最后，对本课题研究的理论基础、研究方法、主要内容进行了分析，以便让读者阅过本篇内容后即可对全部研究有个整体的认识。

第一章　对企业制度内涵的考察

第一节　企业制度的内涵

一、关于企业制度的两种定义

1. 传统的企业制度定义

企业制度是指在一定的社会经济制度下存在的企业组织形式、管理方式和法律规范等方面的总称。这种定义，在我国被广泛应用，从对定义的分析，我们可领悟到以下内涵：

(1) 企业制度是一个历史概念，是生产力发展到一定阶段的产物。企业制度随着生产力的发展而形成和发展，受生产力发展水平的约束。

(2) 企业制度是社会经济制度的反映和体现。任何社会经济制度的本质要求，都是透过社会经济的具体运行过程展现出来，并最终实现的，因此，社会经济制度一方面要规定着企业制度的基本性质和特征，另一方面又要通过企业制度来实现。因此，企业制度又受社会经济制度的约束。

(3) 企业制度是在一定的社会经济制度中组织和管理企业经济活动的具体制度和形式的总和，它规范着企业经济活动中各参与者的行为。因此，企业制度选择得是否合理，对经济发展能起到十分重要的作用。适应生产力发展的企业制度，可以使一国经济在社会经济制度允许的范围内，充满生机和活力；反之，则会抑制经济发展的生机和活力，束缚生产力的发展。

2. 基于西方企业理论基础上的企业制度定义

要对企业制度进行更为深入的研究,还要借助于西方经济学者关于企业理论的研究成果。关于企业理论的研究,目前有三类典型的成果,即科斯的交易费用理论、阿尔钦和德姆塞茨的团队生产理论以及詹森和麦克林的契约理论。

科斯理论的着眼点是交易费用,侧重于企业制度的导向功能。导向功能是指企业制度指导企业经营方向的选择,引导稀缺资源的配置和使用的功能。这种功能在科斯的理论中主要表现为交易费用的节约。阿尔钦和德姆塞茨理论的着眼点是团队生产的特殊性,侧重于企业制度的激励功能。激励功能是指企业制度诱导各类经济主体提供符合企业要求的贡献的功能。詹森和麦克林理论的着眼点是契约关系,侧重于企业的协调功能。协调功能是指通过制度安排,使各类参与者在企业经营的不同时期朝着共同的方向努力,使他们提供的不同贡献形成有利于企业目标实现的合力功能。

在现实企业运行中,这三大功能经常是重叠的,并不能绝对分离。然而,这三大功能的实现又都依赖于一个共同的基础,即权责利关系的明晰。所以,必须界定企业经营活动各参与者的权、责、利,这样,就需要制定一些原则和行为规范来预先确定企业经营活动各参与者(即各要素供给者)权、责、利范围,由此构成了企业制度的第二种定义,即企业制度就是界定与调节企业经营活动参与者权、责、利关系的基本原则和准则的总和。

实际上,两种定义在本质上是一致的,但第二种定义从要素权、责、利关系出发进行论述,能更为透彻地揭示企业制度的基本特征,符合我们企业改制的方向,因此,本研究拟采用第二种定义。

二、企业制度的类型

既然企业制度是界定与调节企业经营活动参与者权、责、利关系的基本原则或准则的总和,那么,只要这种准则一致,则不同国别的企业制度可能相同,而同一国内的企业制度也可能不同。按照不同类型国家企业财产构成情况的不同,企业制度的类型主要有:

需要全本请访问 www.ertongbook.com

1. 公司企业制度

从世界上市场经济发达国家情况看,按财产构成来划分,其企业制度有三种基本类型:即单一业主制、合伙制、公司企业制(简称公司制)。这是发达的市场经济中企业制度的主要形态。在这三种企业制度中,就企业数目多少而言,单一业主制企业占了绝大多数,但就企业在一国经济的影响力而言,占企业数目少数部分(在美国约占企业总数的 18%)的公司企业在社会经济发展中却占了主导地位(美国约 80% 左右)。因此,公司制成了市场经济发达国家企业制度的典型代表。

2. 国有企业制

从世界上原计划经济国家(公有制占主导地位的国家)情况看,按企业财产的所有制成分,其企业制度又可分成国有企业、集体企业及私有企业三种。其中占主导地位的是国有企业,它代表了这类国家企业制度的主要特征。

3. 工人自治企业制

还有一种特殊的企业制度,即前南斯拉夫的工人自治企业制度,它是公有制采取社会所有制形式下的企业制度的典型代表。

这样,在当今世界经济中就有三种典型的企业制度:即公司企业制度、国有企业制度、工人自治企业制度。

三、企业制度的内容

从上述对企业制度含义的分析中可以看出,企业制度包括的内容实际就是指对企业中各要素供给者相互之间权、责、利关系的一种界定和调节,这种关系包括权力关系、责任关系和利益关系。

1. 权力关系

权力关系指各要素供给者(资本、管理、劳动等)对企业享有的决策权、执行权、债务利息索取权以及劳动报酬获得权等。

2. 责任关系

责任关系指各要素供给者对企业经营者应承担的责任、风险等。

3. 利益关系

利益关系指各要素供给者对企业经营成果的分配权。

各要素供给者权、责、利之间的关系如图 1.1 所示:

以下我们要讨论的各种企业制度的具体内容,就是按这样一种关系所表示的研究思路展开的。

第二节　我国企业制度的演进及现代企业制度的主要特征

一、我国企业制度的演进

从前面对企业制度的定义和分类可知,过去,我国企业制度的典型特征是国有企业制度,然而,就国有企业制度自身来说,它也存在一个从无到有然后逐步完善发展的过程。为了对现代企业制度有个比较清楚的了解,下面我们以国有企业制度为例对我国企业制度的演进过程进行分析。为以示区别,我们把过去国有企业制度称为传统企业制度。

传统的社会主义企业制度是按照马克思、恩格斯所设计,后来在列宁、斯大林手中变成现实的。全国解放后,特别在“三大改造”

完成后全面推广了这个制度。这个企业制度的本质就是传统的社会主义理论所设想的社会主义经济制度。简单地说，就是全国是一个大工厂。这种高度集中的计划经济体制不利于调动企业和职工的积极性，所以，这种企业制度非改不可。

我国的国有企业制度在1994年以前实际上都属于传统企业制度，但为了调动企业和职工的积极性，国家在企业管理体制、经营方式等方面进行了一系列的改革，这些改革为现在建立现代化企业制度积累了宝贵的经验。这些改革的过程大体经历了四个阶段：

第一次改革是1958年，叫下放企业。将中央管理的大部分企业层层下放管理。但实际上，由于整个社会仍然象个大工厂，所以，原来的问题仍没有解决。

第二次改革是1978～1984年间，我国提出要贯彻"以计划经济为主、市场调节为辅"的基本原则，实行政企职责分开和党政分开的改革原则，沿着"放权让利"的思路推开。

第三次改革是1984年10月～1992年10月，党的十二届三中全会《决定》发布后，提出大力发展我国有计划的商品经济。在理论上突破了把企业的全民所有与国家直接经营企业混为一谈的传统观念；在实践上提出企业资产所有权与经营权适当分开的原则，开始全面推广企业承包经营责任制。

第四次改革是1992年建立社会主义市场经济新体制的提出。鉴于承包制的不规范性，企业行为短期化等问题，中央提出要转换国有企业经营机制，把国有企业推向市场，并且由国务院颁布了《全民所有制工业企业转换经营机制条例》，以扩大企业自主权。但从实践上看，企业经营机制转换很慢，很多自主权落实不下来。改革的实践使人们认识到，不改革原有企业制度，要根本转换经营机制是不可能的。所以，1994年十四届三中全会《决定》上明确提出"建立现代企业制度是发展社会化大生产和市场经济的必然要求，是我国国有企业改革的方向"。从那时起，我国开始了建立现代企

业制度的试点,国有企业改革开始走向制度创新阶段。

由于建立现代企业制度的艰巨性、复杂性和长期性。所有企业都同时建立现代企业制度已不可能,所以,国家为在改制期间确保国有资产的保值增值,又制定了《国有企业财产管理办法》和《国有企业财产监督管理条例》,规定要实行资产经营责任制,落实国有资产保值增值的责任。这一时期的制度模式称为"资产经营责任制"(仍属传统企业制度)和"现代企业制度"并存的模式。值此,建立现代企业制度的问题正式提出。

我国企业制度的这种演进过程,可用图 1.2 表示,实际上每一阶段的不同制度往往是同时并存的,但下图未能一一列出。

图 1.2　我国国有企业制度的演进过程

二、现代企业制度及其主要特征

从前面对企业制度的分类中,我们可以看出,在市场经济发达的国家里,企业制度有单一业主制、合伙制和公司制三种,其中有代表性占主导地位的是公司制,但并未提到现代企业制度。因此,有人认为,现代企业制度这个名字是我们中国人给取的,它实际是指现代社会发展起来的一种企业制度,即公司制。之所以要取名为"现代",一是为了区别市场经济国家早期的企业制度,即单一业主制和合伙制。在市场经济国家,这三种制度并存,但公司制毕竟经历了单一业主制和合伙制的发展过程;二是为了区别我国传统的企业制度。若同意这种提法,我们不难看出,现代企业制度既借鉴

了市场经济国家企业制度的长处,又结合了我国实际。因此,我国所要建立的现代企业制度,是指适应社会主义市场经济要求,以完善的企业法人制度为基础,以有限责任制度为保证,以公司企业为主要形态,以产权明晰、权责明确、政企分开、管理科学为主要内容的新型企业制度。

同传统企业制度相比,这种企业制度具有如下特征:

1. 明晰的产权制度

企业的设立必须有明确的出资者,必须有法定的资本金。出资者以其出资额享有企业产权和利益分配权,同时当企业亏损时,也以其出资额承担相应的风险,形成企业资产所有者权责的统一,关系十分明确。

2. 完善的法人治理制度

投资者投资形成企业法人财产,企业法人以其全部法人财产,对企业依法自主经营、自负盈亏、照章纳税,同时对出资者承担资产保值增值的责任,形成法人权责的统一。

3. 政企分开的企业制度

政府依法管理企业,企业依法经营,不受行政部门干预。政府调控企业主要用经济手段和法律手段,也不行政干预。政府与企业之间的关系是一种法律关系和经济关系。政府为企业提供经营环境,创造公共条件,企业照章纳税。所以,它们之间也形成权责的统一。

4. 科学的管理制度

通过科学的组织管理制度,使权力机构、监督机构和决策、执行机构职责明确,形成了较强的制约关系;通过建立科学的劳动人事工资分配制度和财务管理制度,调节所有者、经营者以及劳动者之间的分配关系,形成激励和约束相结合的经营机制。

第三节　铁路运输企业的现代企业制度

在了解了企业制度、现代企业制度的基本内涵后，我们再来分析本课题研究的制度背景，铁路运输企业的现代企业制度。

一、铁路运输企业的基本特征

从西方经济学者关于企业理论研究的三类典型成果可以看出，尽管研究的侧重点不同，但有一点是共同的，即都认为企业的存在依赖于一种经济关系，是一种经济组织形式。有鉴于此，人们对企业的基本特征就概括为下列六点：

1. 企业是社会化大生产的基本组织单位；

2. 企业是商品生产和交换的基本经济组织；

3. 企业是以盈利为直接目的的经济单位；

4. 企业是自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的经济实体与法人；

5. 企业是市场经济运行的主体和细胞；

6. 企业是社会生产关系的体现者。

以上六点基本特征，同样反映在铁路运输企业中。如果我们要在此基础上再做进一步的分析，就会发现，同一般企业相比，铁路运输企业还具有以下三点特征：

1. 生产过程上的特征。即运输调度指挥的高度集中和运输组织作业的高度分散。正是由于有这个特征，人们一直认为铁路运输企业具有“特殊性”。

2. 经营目标上的特征。企业要以经济效益与社会效益两个目标作为企业经营目标，而非仅以盈利为直接目的。正是由于这个特征，所以，人们认为铁路运输企业具有“社会性”。

3. 产权结构上的特征。企业资产所有者较单一，基本为国家所有。在今后可以预见的时期内，这种状况将难以改变。正由于这

需要全本请访问 www.ertongbook.com