



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



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… I. 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研究成果。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

第一章 工资运行研究的总体框架 及研究方式	(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)
第二章 主体格局及运行的描述方法	(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

第三章 工资配给运行的潜在矛盾	(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)
第四章 工资配给运行的实证性描述	(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)
第五章	工资配给运行的机理分析 ·····	(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

第六章	企业工资行为考察 ·····	(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)
第七章	劳动者主体工资行为考察 ·····	(56)
7.1	决策结构·····	(56)
7.2	信息结构·····	(58)
7.3	动力结构·····	(60)
第八章	国家工资行为考察 ·····	(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)



**第九章 工资运行机制转换中出现的
问题及其原因分析** (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

第十章 两种工资运行方式的比较 (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)

第十一章 工资运行机制的创新 (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)

第十二章 工资市场运行与按劳分配..... (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)



第十三章 工资市场运行的基础和环境	(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)
第十四章 工资运行机制转换战略	(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)
附 录	
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)
后 记	(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、企业和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



碍之后,提出了若干对策和策略。主要有:工资运行主体在理论上剥离后,必须进一步从操作上进行不同角色的分离;参与工资运行的主体多重角色分离并独立化以后,参与工资运行的主体将形成三方规制的结构体制;加快工资运行信息系统的建设;先专业、后整体,先需方、后供方,先卖方、后买方,先保险、后风险的劳动市场建立的策略;实行有序转换的策略等。

整个研究框架如图 1-1 所示。

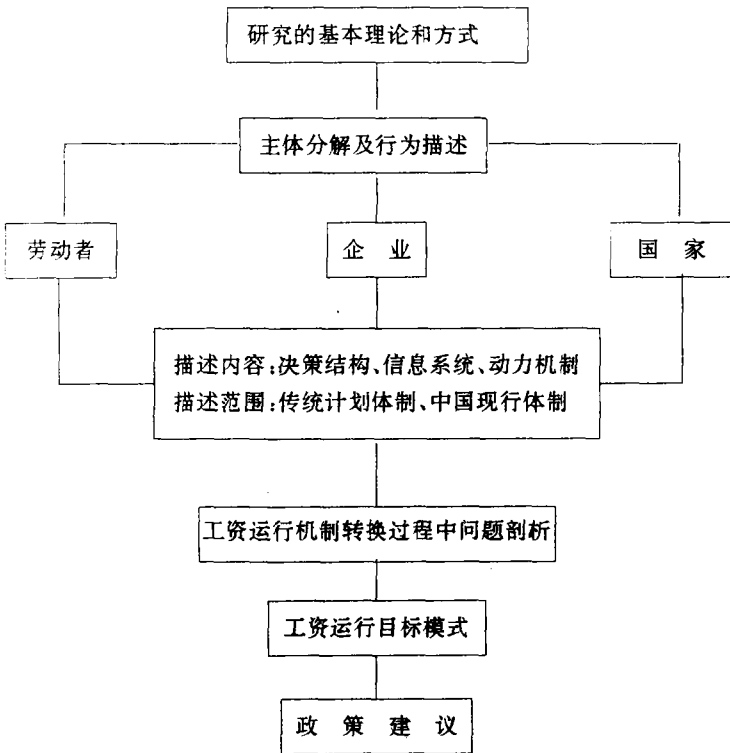


图1-1



1.2 研究工资运行的系统方法

研究工资运行必须摆脱长期困扰我们的机械论方法。长期以来在产品经济的体制下,工资理论仅仅局限于按劳分配的原则和工资计酬方法,而对和工资密切相联的劳动者、企业成本等要素置之不理,即使涉及到有关要素,也只是把它们作为孤立的因果联系和抽象原则,很难回答现实经济生活提出来的实际问题。工资运行的研究必须寻求新的方法来研究巨大的整体。系统论的创始人贝塔朗菲曾讲过:“在二十年代末我曾写过,因为活的东西的基本特征是它的组织,对各部分和各过程进行研究的传统方法不能完整地描述活的现象……我们相信寻找理论生物学基础的尝试会根本上改变世界的面貌。这种观点在作为研究的方法论基础时,可以称为‘机体生物学’”。^①而我们研究工资运行正是致力于经济运行的“机体”研究。

系统方法,就是按照事物本身的系统性把对象放在系统的形式中加以考察的方法。主要包括两方面,即:从系统的观点出发,始终着重从整体与部分之间、要素之间的耦合关系中考察对象;在整体与外部环境的相互联系、相互作用、相互制约关系中考察对象。

从工资运行的外部环境看,主要考察工资运行的经济体制背景、工资运行与财政、价格和税收的关联、工资运行与劳动力资源配置的衔接以及工资运行与社会文化环境的联系。

经济系统内部的基本分子或细胞形式是组织,即执行一定社会经济功能,由联系着的个人组成的社会形式。组织中的单元是个人。工资运行系统的组织一般系指企业。分析组织是分析工资运行的基本方面,因为正是组织的集合才形成系统。

一般认为,任何经济系统的细胞——经济组织都具有两重属性:实物过程,如生产、运输、购销、消费等,被视为实施领域;信息

^① 转引自《系统科学方法论导论》,人民出版社1983年版,第60页。



领域,如收集信息、传递信息进行决策等,被视为控制领域。组织内部由于分工不同,其个人所起功能不同,也可以分为控制单元和实施单元。不仅如此,经济组织之间同样存在着实物过程的联系和控制过程的联系。

工资运行同样可以看出组织内部及组织之间的这种两重性。如,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。一般来说,劳动流主要发生在企业内部。劳动者表现为实施单元,企业管理人员(劳资部门)表现为控制单元。而企业间除部分劳动流的联系外,一个组织的工资变动,就会传导并影响到另一个组织。下面,我们借用科尔内的经济系统运行图说明工资运行的系统。详见图 1-2。

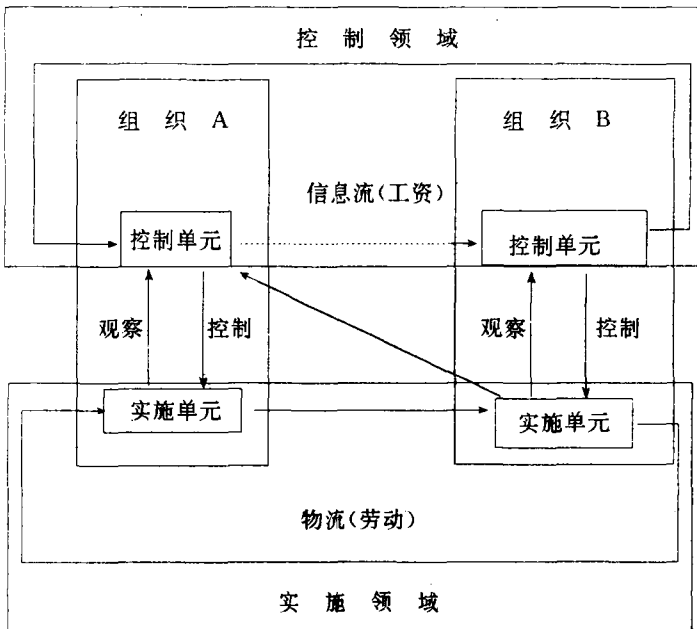


图1-2 经济系统运行图



劳动流,是企业生产过程中的现实物质过程。劳动流有不同的表现方式,其一是劳动的类型,如脑力劳动,体力劳动;不同的工种、岗位、职务等。其二是劳动的数量和质量,如劳动的复杂程度、劳动的强度、劳动的时间等。其三是劳动的表现形式,如流动状态的劳动、物化的劳动等。劳动流的表现方式和劳动所参与的生产过程的方式密切相关。此外,还有劳动的提供者与劳动的使用者。

就信息流来讲,其组成因素有三,其一,是信息的类型。和工资运行相关的信息类型一般有三种:工资标准、实际的货币流和非货币工资的信息。工资标准也就是劳动的计酬标准,这类标准包括市场形成的对不同类型劳动的不同计酬标准、国家规定的标准、工资标准、各企业根据承包合同或协议制定的浮动标准等;实际的货币流是工资现金的转移,实际工资发放的情况往往成为工资运行中更为重要的信息;非货币工资的信息包括国家有关劳动工资的行政性指令、制度和法规的变动、劳动力供求状况的波动等等。其二,信息的产生方式。不同类型的信息有其不同的信息产生方式。以工资标准为例,以市场形成的工资标准产生于企业和劳动者之间的双向选择和共同决策,以及劳动者自由流动的体制,其标准必然受劳动力供求状况的影响;而国家制定的工资标准,则产生于政府部门对工资的预测和决策。市场形成标准还可以由于劳动者有组织 and 无组织,组织力量的强弱而不同;国家制定的标准也可以由于体制的区别而有国家直接规定具体工资标准和国家指导和控制工资标准的强弱之分。其三,信息传递方式和渠道。信息的产生方式不同,其传递方式和传递渠道也不尽相同。一般讲,信息分为有收件人信息和无收件人信息。国家制定的工资标准一般说是有收件人的信息;而市场形成的标准、或政府调节和控制的工资标准则是无收件人的信息。有收件人的信息一般是单渠道信息;而无收件人信息大多表现为多渠道信息。

经济组织的两重性还会反映到经济机构中去。若干组织构成机构,机构将承担不同职能的组织统一起来。在工资运行的实施领



域、有组织生产劳动进行的班组、车间、企业等组织；在工资运行的控制领域，有工会、企业劳动部门等组织。这些组织之间需要大量的信息。机构正是这些组织和信息的统一体。当然，各种机构还会进一步独立出专门从事经济控制的机构，如对工资运行进行调控的计划机构、劳动工资管理部门、税收金融机构等。劳动流正是受工资流的控制来完成劳动的资源配置。研究工资运行，必须从经济系统的实施领域过程和控制领域过程的统一去考察，如我们在对工资的主体进行分解后，还必须对个人和个人、个人和组织、组织与组织、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和规律。而当我们从劳动流和工资流的统一的角度去分析问题，工资运行的研究也会面目为之一新。



第二章 主体格局及运行的描述方法

任何经济活动都必须有从事经济活动的主体,而每一个主体又都有各自的行为动机和动力,以及不同的经济决策过程和信息传递渠道。经济活动的主体导演着每一个社会的丰富多彩的经济生活,经济规律正是寓于其中的。不对经济运行主体进行分析,就无法把握经济过程的规律。

2.1 工资运行主体格局——变位过程

研究经济运行必须从经济运行的主体的分析入手。工资运行的研究也是这样,必须将参与工资运行的主体分解出来,并逐一描述各个主体的行为及其行为动机。只有这样,我们才有可能对工资运行机制有更深刻的认识。1988年初,我们对参与工资运行主体的分解,首先是从工资概念的审查开始的,我们提出工资作为劳动报酬的形式,应该是你出工,我出资酬报,反映的是两个不同利益主体之间的关系。在社会主义经济中,国家、企业和劳动者之中,究竟谁和谁是联系工资的两极利益主体呢?从理论讲,工资应该是发生于企业与劳动者之间的关系。但是在现实的经济生活中,“国家”又一直是工资运行的主角。本书第二篇我们将对三个主体在传统体制下的行为分别进行具体描述。经过这几年的改革实践和理论探索,我们对参与工资运行的三个主体及主体之间关系有了更为清晰的认识。这里我们概括地将这三个主体的地位及其关系的格局演变表述如下。这一演变过程分为三个阶段,如图 2-1 所示。

第一阶段,改革前传统体制。参与工资运行的主要利益主体是国家和劳动者。劳动者虽然始终是工资运行中的主要主体,但在传统体制下,其主体性表现非常微弱,处于被动的接受者地位。工资运行几乎完全是由国家来推动的。企业只不过是协助国家向劳动者单向分配工资过程中的一个传导环节,没有独立的工资行为,也



未形成工资运行的主体。

第二阶段,在经济体制改革过程中,特别是随着企业自主权的扩大,企业逐步有了工资内部分配的自主权,企业已经不单纯是一个传导环节,而且有了自己的工资行为,逐步成为工资运行的一个次生主体。这个阶段,国家仍然是参与工资运行的主体,仍然参与企业工资总额的决定。

第三阶段,随着经济体制改革目标的逐步清晰化,特别是社会主义市场经济体制确立,企业扩权已经走上经营机制的转换,工资运行的主体格局也开始并必然最后导致根本的变化,参与工资运行的两极主体最终是由企业和劳动者来担当的,国家将不再作为一极运行主体,而是以“裁判员”的身份,维持并调节工资运行的秩序。

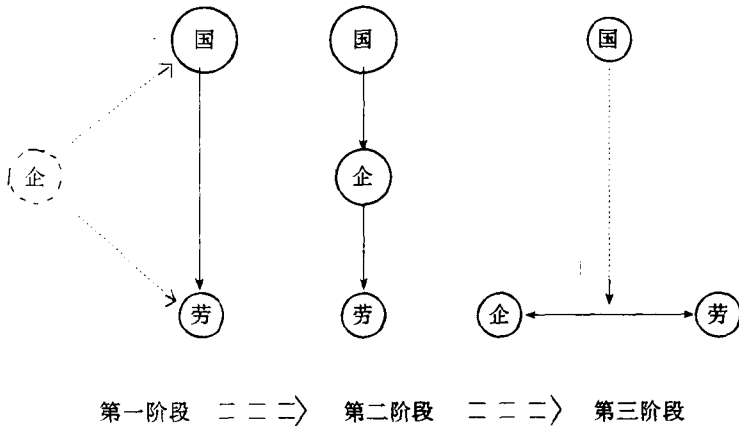


图2-1 工资运行主体格局的变位过程

说明:(1) 国—国家主体、企—企业主体、劳—劳动者主体。

(2) 的大小表示主体决策权的大小。

(3) 表示该主体不是主要的一极利益主体。



当前,我国工资改革已进入第三阶段主体格局变位的时期。本书的重点将放在第三阶段,特别是由第二阶段向第三阶段转换过程的描述上。

2.2 工资运行的决策结构

工资运行过程实际上是一系列相互关联的决策过程。因此,在对工资运行的主体进行分解之后,必须对工资决策过程进行进一步的探讨,这是研究工资运行的重要方法,也是工资运行主体行为描述的主要组成部分。

对工资运行起决定作用的首先在于决策权的分配,也就是由谁来作出工资分配的决策。上一节讲到的主体变位正是决策权分配结构的改变所引起的。

决策权的分配结构从典型意义上可以划分为两种:决策权集中的结构与决策权分散的结构。它们之间还可有由于集中或分散程度不同而产生的若干变种。一般认为,集中结构有助于经济秩序,分散结构有助于经济自由,而两者之间常常发生矛盾,在秩序和自由之间的选择导致决策结构的变化。对工资运行过程的研究,决策结构的描述是不可或缺的。

值得注意的是,决策权的分配不同于法律上或行政上所做的某些规定,而是对经济生活发生实际作用的决策结构。比如,我们现在在形式上仍然存在工资计划,在制定计划时也是比较严格的,但在实际运行中,超计划成为一种常态,并且在管理体制上也是默认为的。那么,这时实际存在的决策结构就不是表面上文字规定的决策结构。我们所要揭示的是实际上起作用的决策结构。当然这种决策结构的揭示是相当困难的。有些时候,决策权究竟掌握在谁的手中并不容易说得清,但只有弄清哪些人掌握着决策权,才能找到打开工资正常运行之门的钥匙。

其次,是对决策过程的描述。决策过程是和决策权分配密切相关的。集中决策结构的决策过程常常表现为一元的、单向的统一决



策,即纵向的、由上而下的决策;而分散决策结构的决策过程是常常表现为多元的、多向的分层决策,即横向的、各种力量相互作用的决策。分散决策或由集中决策向分散决策的转换过程中,人们不一定直接参与决策,但都可以通过多种渠道,以多种方式迫使直接决策者接受其要求。对决策过程的描述,要特别注意这种复杂性。

传统体制下的工资决策属于集中决策结构,改革后社会主义市场经济的工资决策应该基本属于分散决策结构。现实的工资运行具有过渡的性质,集中与分散并存。本书将对此进行具体描述,在研究改革目标模式时,必须注意集中决策模式有所长,分散决策模式也有其所短,目标模式的确立必须扬长避短。

2.3 工资运行的信息系统

上一章第二节我们已经建立了劳动流与信息流的概念,工资作为劳动流的信号本身就是一种信息流的运动,工资决策本身更离不开信息,因此,对工资运行中信息系统的分析,同样是研究工资运行的重要组成部分。

信息系统对于任何一种决策结构都是至关重要的。但是,不同类型的经济系统、不同的决策结构,其信息的类型和信息传输渠道,依据信息进行的调节方式也不尽相同。一般来讲,集中决策的信息流是纵向的,由下级向上级,或由上级到下级逐级传递。其特点是信息量集中,但依据信息所作的调节滞后。而分散决策的信息流是横向的,主要在经济组织之间传递信息,由市场形成各种经济运动的信号,从而引导物流。其特点是信息反馈灵敏,调节及时,但不易把握系统的整体运动。

集中决策体制必须具有完善的信息系统。信息流的状态是正确决策的必要前提。对传统工资运行状态的考察使我们清楚地看到,我国工资运行中之所以多次做出和实际偏离的决策,在很大程度上是和信息不准、不全、不及时直接相关的。信息流的不周全更加大了决策的不确定性。同时,纵向多等级的信息传递不可避免地



会发生信息失真,而且决策信息的逐级传递也会产生时机的延误,失去了决策对经济运行调节的有效性。

分散决策系统的信息流同样是至关重要的。首先,在企业内部,单元和组织的联系是通过信息流完成的。企业劳资部门作为组织的控制单元,正是依靠工资的信息流,从而使组织的实施单元(劳动者)来完成劳动流的。工资信息直接影响着劳动流的运行。正确的工资信息可以吸引人才,调动劳动者的积极性,而控制单元的工资信息的失真,报酬不能反映劳动者的劳动量,实施单位的劳动流不会顺畅,劳动积极性下降,甚至出现个人离开组织,人才外流,组织衰竭。其次,企业之间、组织与组织之间的联系,也是通过以物流为基础的信息流而完成的,其信息更为复杂。劳动力的流动是跨组织的,是组织之间的劳动流,它的完成也是在工资信号引导下完成的。

信息系统的分析不仅为我们描述传统体制和现行体制的工资运行提供了工具,而且对我们探索工资运行机制转换的目标模式有重要意义。特别是社会主义市场经济分散决策机制及其信息系统的培育,以及如何才能取两种系统之所长,避各自之所短,信息系统的分析将显示其独特的功能。

2.4 工资运行的动力机制

动力机制的分析是经济运行的深层次分析。人们所从事的一切经济活动都和物质利益相联系。因此,物质利益是经济运行的最基本动力。工资和各个运行主体的利益直接相关,工资运行的动力机制的分析也必然从物质利益入手。

劳动者、企业和国家三个参与工资运行的主体,有其各自不同的利益追求。这种利益的差异产生了对工资运行中工资决策的不同动力。如劳动的提供者希望以劳动为根据的分配额尽可能大,其它要素则尽可能小。相反,作为经营者的企业和作为所有者的国家以及作为宏观管理调节者的政府,则有不同的要求,这些有不同利



益的主体共同对工资运行进行着决策。不同的动力会产生不同的运行目标,如果我们的经济体制能把存在差异的目标统一为一个共同的目标,工资运行就会进入良性循环的状态。如果发生动力错位、动力偏移,使共同的目标形不成,或形成共同目标后,引发个体目标同总体目标的背离,工资运行就一定产生混乱。我国工资运行中存在的种种矛盾,究其原因,几乎都和动力机制发生的问题相联系。我们的研究将以动力机制的分析为运行分析的终结,并且把动力机制的重新塑造作为工资运行机制改革目标模式的基础。



第二篇 中国计划体制下的 工资配给运行

要对中国工资运行的现实有透彻的了解和认识,就必须对建国以来中国工资运行的方式有较为深刻的认识。传统工资运行方式至今对中国工资运行的现实有着深刻的影响。因此,在确立了工资运行新的研究方式后,我们必须首先解剖传统体制,揭露矛盾,找到病灶,认识规律,这样才能为下一步工资改革找到正确的出发点。

本篇从传统体制工资配给运行的潜在矛盾入手,揭露出通过配给机制去完成只有在酬报机制下才能存在的工资运行,就会发生不可克服的机制性矛盾。并通过实证性描述进一步揭示工资配给运行的机理,得出历史结论:变革配给机制,还工资以它本身应该隶属的分配机制。



第三章 工资配给运行的潜在矛盾

社会主义国家基本上都是按马克思按劳分配的设想来构造个人消费品制度的,但社会主义的实践却把工资保留了下来。除前南斯拉夫强调的“个人收入”代替“工资”概念外,大多数社会主义国家(包括中国在内)都是在理论上区分“两种社会,两种工资”,而没有注意到按劳分配的不同实现方式,以及工资制度自身的内在要求,由此产生了工资运行上的潜在矛盾。

3.1 分配原则与分配机制的组合

在我们考察传统工资运行的潜在矛盾时,首先要将分配的内容与分配的形式分开。分配的内容是指分配的原则,而分配的形式则是指分配的机制。内容与形式应该是统一的,但这种统一的方式并不是唯一的。一种内容可以采取多种方式,而一种方式又可以容纳多种内容。当然,并不是一切内容和一切形式都可以随意的结合,还要看内容对形式的要求和形式自身的规定以及形式和内容之间的兼容性。内容和形式有些是可以兼容的,有些则不可兼容。明确了这一前提,我们就可以分别就分配的内容(即分配原则)与分配的形式(即分配的机制)进行进一步讨论。

就分配的内容来看,人类所通行的分配原则有:平均分配、按所有权分配、按实力(包括强力)分配、按功绩分配、按事前或事后确定的某一标准(如年龄、工龄、地位、级别、特殊需要等)分配。还有人类所希望达到的最理想原则按需分配。按劳分配是马克思提出的,而为社会主义实践者所遵循的分配原则。

就分配的形式看,人类所采用过的分配机制主要有:分享机制、配给机制、酬报机制、价格机制、强征机制等。和个人收入分配直接相关的机制主要有分享机制、配给机制和酬报机制。

分享机制的特征是,参与分配的主体都处于完全平等的地位;



以共同占有某种生产要素为基础；分享的标准，也就是分配的内容，可以是平均分享，按劳分享，也可以是按需分享。马恩所设想的共产主义的按需分配与社会主义的按劳分配都是采取的股份机制。

配给机制的特征是：在一个大的组织系统范围内，有一个高居于一般成员之上的首领或领导集团，对组织系统内所有成员根据一定标准配给生活用品或货币。配给机制对分配原则的包容面非常宽，可以是平均配给、按劳配给、按需配给，也可以是按任何给定的标准配给，如科尔内就曾列举了匈牙利在计划体制下曾经存在过的“紧急需要、功绩、家庭背景、社会地位、政治表现”等多种配给标准。

酬报机制的特征是，在两个对等的主体之间，使用要素者向提供要素者根据要素在可分配成果中的贡献或要素的社会“价格”支付报酬。在商品经济发展过程中，随着生产要素的逐步分离，不但劳动和劳动成果之间采取了劳动报酬的方式，而且其它生产要素也伴随着要素所有权，在商品经济等价交换原则的贯彻中，形成了酬报机制。酬报机制的进一步发展就使要素报酬采取了要素价格的形式。工资即是劳动要素的价格形式。

社会主义经济是遵循按劳分配的分配原则的。那么在传统体制下，按劳分配的原则是采取了什么分配机制呢？是分享、配给还是酬报？工资本身的规定性与按劳分配采用的分配机制是否能有机地组合在一起，是值得我們进一步研究的。

3.2 工资运行中并存的两种机制

中国工资运行的原则从理论上讲一直是按劳分配。但从分配机制去考察，除农村人民公社实行过的“工分制”和马克思设想的分享机制相类似外，工资的分配机制基本上是配给机制，即通过配给机制贯彻按劳分配，我们称之为按劳配给。但这种按劳配给，在具体形式上又保留了酬报机制的要素价格——工资。



配给机制依存于集权的等级制系统,运行中严格执行下级服从上级的纪律。这个系统中最基本单元——劳动者,和最基层组织——企业没有决策权,决策权是高度集中的。从中央到最基层的中间层只是在执行决策。当然有时也可以通过一些手段进行间接决策(这种间接决策的作用常常是很微弱的)。决策过程基本上是由上而下的单向决策;信息的输送渠道为纵向输送,决策的动力主要来自权力。因此配给机制的实质是一种行政机制。第四章的实证性描述将具体展示这一过程。

酬报机制的参与主体包括个人、家庭、企业和政府。各个主体处于平等地位。决策权是分散的,每个主体都有一部分决策权。决策一般采取双向决策;信息的输送渠道主要是横向的;决策动力来自激励机制。工资本来是酬报机制的具体形式。工资就其自身的内在规定性来说,是“出工”与“付酬”两个对等利益主体之间的关系。就形式而言,斯密的定义说明了这种关系:“劳动工资一语,都普遍理解为,在劳动者是一人,而雇佣他的资本所有者另为一人的一般情况下,劳动获得的工资。”^①在不同的经济制度中,工资背后可能有根本不同的生产关系,但只要工资形式存在,马克思在《资本论》中提到的“我给,为了你给;我给,为了你做;我做,为了你给;我做,为了你做”^②的法律对等公式在形式上就一定会表现出来。工资所联系的两极利益主体不同的利益追求是工资得以存在和运行的客观基础。工资形式作为一个经济范畴,必须有经济利益上的你我之分,否则就不会有工资范畴的存在。

从分配内容与分配形式的统一看,按劳分配原则既可以和配给机制兼容,我们简称按劳配给;也可以和酬报机制兼容,可以简称为按劳取酬(我们将在第十二章展开论证)。但是,通过配给机制去完成只有在酬报机制下才能存在的工资运行,就会发生不可克

^① 亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》上卷,商务印书馆1972年版,第60页。

^② 马克思:《资本论》第1卷,人民出版社1975年版,第591页。



服的机制性矛盾。

3.3 配给机制与酬报机制的矛盾

酬报机制要求作为使用劳动的利益主体,要根据自己的利益以尽可能少的价值获得尽可能多的活劳动,以实现工资成本最小和工资效益的最大。而作为提供劳动的利益主体则要求自己的活劳动能换得尽可能多的货币。工资正是在这种对立的要求下运行的。社会主义经济发展中,企业生产与发展的利益追求和职工的利益追求有明显的你我主体之分,所以,企业利益以及由此而形成的商品经济关系是社会主义保留工资形式的真正经济根源。可以说,工资形式的保留有其经济的内在要求,并预示着商品经济在中国的发展。但这种内在要求却在配给机制中被掩盖、被扭曲。

中国虽然建立了工资制,但这种工资制不是发生在企业与职工之间、两个利益主体之间的经济关系,而是发生于全国统一的利益主体之内,以工资为分配形式的配给机制之中。两种机制各有其存在的必然性,但共存于一体,就已经潜藏了不可克服的矛盾。

首先,参与分配的利益主体的矛盾。配给机制是一个大利益主体内的分配,分配主体只能是一个权威;而酬报机制是两个利益主体之间通过交换完成的分配,两个分配主体对等并存。

其次,决策方式不同的矛盾。配给机制在一个大的利益主体内部由上而下一决策、一方决策、单向决策;而酬报机制则受两个利益主体不同利益的支配,并且利益主体彼此之间有选择和被选择的自由,对等主体双向决策、共同决策、商讨决策。

再次,分配标准形成方式的矛盾。配给机制没有固定标准,可以在不同的标准中根据决策者的偏好随意选择;而酬报机制的分配标准发生于市场,以价值形式表现为劳动的“价格”,报酬标准相对稳定,工资量是在相对稳定的标准下,随劳动量的变化而变化。

最后,对体制不同作用的矛盾。配给机制巩固和强化计划体制,阻碍市场体制的形成;而酬报机制更适应于市场体制,与计划



体制发生冲突。

中国在传统体制下,把两种机制混合在一起,一方面,按配给机制构造了全国统一的管理制度,高度集中管理,努力实现全民所有制范围内的同工同酬,按劳配给;另一方面,却又按酬报机制在企业设立了工资基金,参与成本核算,由企业向职工支付工资。这就产生了工资运行中的相悖现象:工资作为劳动消耗进入企业成本, $C+V$ 随着产品的销售已经得到补偿;而国家却要根据国民收入 $V+M$ 来安排职工的调资。工资 V 究竟是劳动耗费成本的补偿,还是净产值扣除后的配给?这种悖理的矛盾在传统体制下一直潜藏着,一旦企业利益被启动,这个矛盾就会暴露出来。



第四章 工资配给运行的实证性描述

对传统体制工资运行的研究,必须从工资运行的内部系统开始。涉及工资运行内部联系的首先是参与工资分配的主体有哪些?其存在的依据、内在要求、表现方式是什么?各主体是如何参与工资运行的,内在动力是什么?本章将在上一章的基础上进行论述,并以具体的运行过程进一步暴露两种机制的矛盾。

4.1 工资运行主体的初步剥离

研究工资运行首先必须从参与工资运行的主体开始。由于传统的经济理论不涉及这一问题,所以,经济运行的主体并不清晰。因此,我们要做的第一个工作就是把混沌不清的工资运行主体剥离开来,只有这样,才能进而分别弄清楚各个主体的性质及主体间的联系。

主体,一般在使用上有两种含义:其一,是指主要部分、骨干部分,如工程主体,以公有制为主体等。其二,是指独立的性质。这种独立的性质是由独立的利益所决定的,并表现出对利益追求的意志,因此,也称为利益主体。我们这里对工资运行主体的剥离,是指后一种意义上的主体。在私有制经济中,所有权表现出来的利益主体的独立性十分明显。而公有制条件下,特别是产权关系不明晰的公有制经济中,利益主体不十分清晰。因此,在相当长的一段时间内,我们曾不仅否认社会主义的利益差别,也未意识到社会主义经济中的利益主体问题。为了将传统体制下的工资运行过程客观地描述出来,我们只能从理论上对利益主体进行剥离,在揭示不同的各自独立的利益追求过程中,描述出工资运行各个利益主体的利益边界。

第一,劳动者。劳动者可以说是任何经济中的原生主体,是任何一个经济系统中的基本单元。劳动者是经济系统中劳动的直接



提供者,其身上反映着人类从事物质生产活动的最原始动机和人类追求物质利益的永恒动力。由于经济制度的不同,劳动者的主体有不同的表现:在原始自然经济中,劳动者作为与自然界对立的主体,是完全独立的,完整地表现着自己的意志;在封建经济中,虽然劳动者还支配着劳动过程,但作为依附于土地所有者的租佃者,已经不能完全地表现自己的意志;在资本主义的市场经济中,劳动者虽然取得了人身自由,有着独立的行为自由,但自由得一无所有的劳动者不得不依附于资本,劳动要服从于资本的意志,劳动者成为雇佣劳动者;在社会主义公有制条件下,劳动者从整体上来说,已经成为生产资料的主人,同时,劳动仍然是一种谋生手段,以劳动求生存是劳动者从事生产劳动的基本动力,劳动者应该能够充分地表现自己的意志,成为独立的利益主体。

就工资是劳动报酬形式的规定性来看,其本身就包含着“出工”与“付酬”两个不同利益主体的对立和互补。社会主义公有经济劳动者虽然已经摆脱了雇佣劳动者的地位,但劳动者的劳动仍然表现为有酬劳动。劳动者以劳动求生存,以劳动求生活水平不断提高的利益,仍然是工资运行的主要动力,否认这一点,就会破坏工资运行的正常秩序。社会主义公有经济的劳动者要求工资能正确地反映他们所付出的劳动,以工资收入最大化为目标,已经得到充分的证实,不仅改革后劳动力的流动能够证明,即使在计划经济体制下,劳动者的消极行为也可以从反面来证明这一点。

第二,企业。企业是将劳动者个人联系起来的基本社会形式,是经济系统中的基本组织。企业除了具有从事现实的生产劳动的实施功能外,还有若干从事管理的控制功能。对工资的管理就是企业的控制功能。企业组织正是通过控制工资来影响和调节企业内劳动的配置的。个人参加企业,总是同选择这一企业的报酬有某种联系,而这一联系又是通过工资信息进行的,工资信息失真,这个企业的劳动配置就会失衡。资本主义私人企业是由劳动者和资产所有者所组成的,企业的利益就是资本的利益、资本家的利益,资



本家是企业资本的人格化,企业作为利益主体的实质就是资本的
利益主体。社会主义企业是不是利益主体呢?从理论上讲,企业应
该是工资运行的利益主体。这不仅是因为企业代表国家所有的生
产资料的所有权和占有权,而且还因为企业作为一个集合若干劳
动者为一体的商品生产者和经营者,也有其独立于劳动者个人和
独立于国家的企业自身的利益。企业独立的利益使企业必须具有
通过工资对劳动进行管理和调控的功能。

社会主义企业在工资运行中的地位是非常重要的。如前所述,
企业是经济系统中的基本组织,其本身就有着将实施与控制结合
在一起的重要功能。特别是企业作为商品生产者和经营者有独立
的利益追求,这种利益追求同劳动者和国家的利益追求不同。在市
场经济条件下,企业的劳动产品连同产品中所物化的劳动,只有通
过商品交换才能实现,企业支付给劳动者的工资,只有包含着劳动
的产品在市场“惊险的一跳”中得到社会承认,才能得到“价值补
偿”。在工资运行中,企业要求运用工资计量活劳动的消耗,计算用
工成本。工资对企业来讲,不仅仅是保证劳动者生活水平的手段,
而且还是调动劳动者积极性、提高劳动生产率、提高产品质量和企
业降低成本、提高经济效益的手段,也是作为经济杠杆调节企业内
部劳动力配置的手段。因此,企业在工资运行中的利益追求与劳动
者的利益追求有明显的你我之分,正是这一点,使企业成为工资运
行所联系的利益主体。但是,长期以来,社会主义企业这一利益主
体并没有充分体现出来,甚至作为经济系统中的组织功能也是极
其微弱的。

第三,国家。国家一般不应是工资运行的利益主体,但是社会
主义生产资料全民所有制采取了国家所有制的形式,国家作为资
产所有者也就成了工资运行的利益主体。特别是在产品经济体制
下,国家的利益主体表现得更为充分。相反,企业利益主体却因之
未能得以充分表现。国家在工资运行中逐步形成居于劳动者和企
业之上的机构。国家在工资运行中是调控的主体。



社会主义的国家性质决定了其必然参与工资运行,并作为一个特殊的利益主体发生作用。国家作为全体劳动者整体利益的代表,在工资运行中追求的目标与劳动者个人追求工资收入最大化不同,作为整个经济运行的推动者,不但要考虑全体人民生活水平的逐步提高,考虑工资增长对积累与消费比例的影响,而且还要考虑提高人民生活水平的必要性与可能性。但是,体制的不同,国家起作用的方式和强度也不同。我国经济体制改革以前,国家作为一极利益主体几乎包揽了工资运行决策的全部。随着向市场经济体制的过渡,国家仍然要参与并有效地控制着工资运行,但参与的方式、控制的力度都发生了变化。

用经济系统方法来认识三个利益主体,我们的初步剥离可以看出: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;而国家则是专门对经济过程进行调控的机构。我们正是沿着劳动与工资的实施过程和控制过程,在三个利益主体的矛盾中来描述传统体制的工资运行过程。

4.2 国家推动工资运行的决策过程

传统的国家工资行为是与计划经济相适应的,是计划经济工作中的组成部分。为了保证建国初期重点建设项目的完成,国家逐步把权力集中于中央,在工资的运作上也纳入了统一的计划管理。

第一,高度集中的决策结构。传统工资运行的决策结构以高度集中为特征,运行机制为由上而下的单向运行。国家规定,对全民所有制企业的工资基金统一集中管理,工资总额计划由国家制定,进而通过工资政策直接落实到职工个人。为了加强中央统一决策的力度,各产业部、各地区建立了专门的劳动工资管理机构,形成了自上而下的工资运行系统(详见图 4-1)。

第二,参与决策的主体。从工资决策的主体来看,最终决策由国家最高当局进行。工资运行的方案(包括工资政策、工资计划等方案的制定)主要由四个部门参与制定。劳动部是国家综合管理劳



财政部作为国家分配国民收入的主要部门,在工资决策上起着重要作用。不仅非生产部门职工工资直接由财政拨款,而且生产部门职工工资由于企业财务作为国家财政体系的基础,也同样受到国家财政的制约。财政部作为国家资金管理部门代表工资的供方参与决策,因此起着重要的甚至是决定性的作用。

国家计委作为综合计划部门,编制工资增长的中长期计划和年度计划,协调劳动部与财政部的意见,权衡工资增长的需要和可能,在国民经济重大比例平衡基础上提出当年工资增长幅度及今后目标。

工会作为职工利益的代表,在工资决策中应该有很大的发言权。在建国初及以后的一段时期内,工会在工资决策上确实有过较大的发言权,如50年代中华全国总工会工资部部长,同时兼任国家劳动部工资司司长;国务院、各产业部、地方政府,甚至中央政治局研究工资问题都要吸收工会参加;工会不仅有实际的发言权和参与决策权,甚至受托代替政府部门主持工资某一方面的工作。但从50年代后期,随着高度集中的计划体制的形成,工会对工资决策的影响逐渐下降乃至基本消失,最多只是在征求意见时,作为一方面的代表。

第三,决策的形成过程。中国传统体制工资决策的形成同市场经济的机制不同,不是通过工资背后两极利益主体的反复谈判、较量达成协议,政府只是进行仲裁和调节;而是工资决策中不同利益的角色全部由国家包下来,由政府不同部门来承担。财政部和劳动部分别代表供需两方,国家计委则以调解平衡的姿态出现。财政部、劳动部、计委都是作为国家政府的部门,只能代表已经独立出来的劳动者的整体利益和长远利益,而在和职工个人利益和眼前利益直接相关的工资决策中,工会却没有发生作用。详见图4-2。

国家在进行工资决策时,主要考虑工资增长的最低容忍限度、劳动生产率增长速度、积累与消费的比例、可供消费量、新增劳动力数量、物价因素等方面的情况。



工会

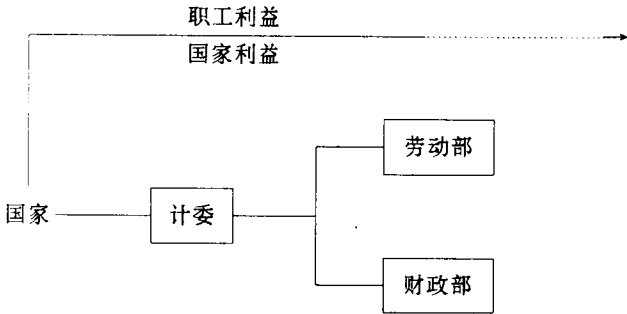


图4-2 工资单向非平衡决策

决策中,劳动部首先根据上年度实际支出的工资总额和本年度自然增长的工资总额(翘尾工资),以及计划年度内必须增加的工资额、核减计划年度可能减少的工资额(掉尾工资)计算出本年度最低限度工资总额,再经过对职工生活状况的分析研究及工资制度方面的分析研究,根据劳动生产率的增长速度初步提出工资增长计划,进行小平衡。劳动部小平衡后的工资方案首先要征求财政部意见,财政的承受能力直接影响着工资的最终决策。国家计委主要从涉及国民经济的几个大比例关系考虑工资。首先是积累与消费的比例,其次是社会购买力与商品可供量的平衡。计委从大平衡的角度协调工资计划,在“赶超战略”思想指导下,往往是优先保证积累的增加和优先安排若干种工业产品的增产指标。所以,基本建设投资总是硬头货,剩下多少再由其它项目分,工资往往放在后面被挤掉。如1975年和1976年准备提高职工工资已列入计划,但由于财政赤字,不但工资未能提高,这两年的人均货币工资反而比1974年分别下降了1.45%和2.73%,而这两年的经济建设仍保



持增长势头。

工资决策最后程序由中央进行,一般需经书记处和最高国务会议讨论审议,由中央最高领导拍板定案。随着决策权的高度集中,决策的内容也由粗变细。1956年工资改革只规定了工资标准和增资幅度,1959年和1961年开始出现对升级面的控制,从1971年起对升级的资格、条件也作了具体详细的规定。中央最高领导进行最终决策时,权衡的因素主要有两条:一是时机,二是财力。后者决定工资增加的可能性和幅度,而前者受政治、社会因素影响决定该不该增资、给哪部分人增资及先后顺序,往往对决策起着决定性影响。“政治挂帅”、“限制资产阶级法权”、“工业是主导”等不同的政治时机,都给当时工资政策打上了不同的印记。

4.3 国家工资决策的贯彻过程

国家在对工资进行决策之后,还要通过工资管理体制、工资计划的制定和执行、工资政策以及工资运行的监督系统进行贯彻和实施,对这些方面的深入考察将进一步刻画出高度集中的特征,并为进一步探究其动力机制提供依据。

第一,塔式管理体制。上一节,我们只考察了图4-1中的顶端,即工资决策是如何做出的。而这个塔式体制的本身和底部尚未考察。最高当局对全国的工资进行决策后,由劳动部开始通过“条条”(产业部)和“块块”(地方政府)两大系统,向塔身和底部层层下达必须执行的命令,从而形成了一个封闭的纵向信息系统。中央各产业部及其所属企业,省市自治区政府及其下属各级地方政府和各级企业都无权根据本行业、本地区的经济结构、生产状况调整工资决策,因为最高当局的工资决策一般都决策到了每个劳动者。

第二,工资计划的制定和执行。国家工资计划,由职工工资总额和职工平均工资两项指标组成。工资总额是工资计划的主要内容。所谓工资计划是在一定时期内实际支付给全部职工的全部劳动报酬。凡是企业、事业单位和机关团体的货币形式或实物形式支



付给职工的劳动报酬,不论其经费来源如何,均属于工资总额范畴。

工资总额的制定受国家长远利益的制约,是计划经济的必然要求。合理安排积累与消费的比例,保证社会总供给与总需求的基本平衡是制定工资总额计划的基本出发点。其具体过程表现为在塔式体制中的“两下一上”,即国家计划部门先由上而下颁发控制数字,下层单位按控制数字编制计划草案,然后申报上级,最后核实后再由上而下下达工资总额计划。“两下一上”的工资计划制定程序严格地控制着企业的工资基金的使用,企业在编制本企业的工资计划时必须遵守国家下达的控制数字,申报的计划草案一经国家核准下达,企业必须严格执行,不得自行更改。工资标准是国家定死的,工资总额也是定死的,从宏观到微观,工资运行的权力全部集中在中央。

平均工资即是衡量职工工资水平的指标,也反映了工资关系。国家通过职工平均工资计划平衡着各类人员的工资关系、职工平均工资增长速度同劳动生产率增长速度的关系以及职工平均工资同农民实际收入的关系。由于计划经济体制注重积累,职工平均工资长期不受重视,致使职工工资水平长期停滞不前,工资关系不合理的状况也未能及时调整。

第三,工资政策对工资运行的控制。工资政策是国家对工资运行采取行政干预的手段进行控制。工资政策与工资计划相统一,共同保障国家工资决策的执行和实施。工资计划是对企业的工资总额进行约束,而工资政策则直接控制着职工的工资水平。如,工资制度的制定、职工定级、升级的条件、办法等。

随着高度集中体制的形成,工资政策日益成为国家对工资运行控制的主要工具,而且工资政策越来越具体、细致、僵化,政府对各类职工工资标准、升级制度、复员转业军人的工资待遇、学徒工待遇、转正定级的待遇,以及跨地区跨行业调动的工资处理问题等等,都有明确的政策规定。每个企业劳资部门文件柜中的大本厚厚



的政策汇编就是工资运作的法典,不但控制着整个工资的运行,而且连局部的某些人的工资级别、工龄计算、津贴补助问题,都要事无巨细地以“批复”的形式形成政策制约。

经过工资政策几次“一紧就死,一松就乱”的周期后,国家对工资政策的制定更加严格,不仅职工升级、建立各种津贴统由国家安排,甚至连具体时间、方法、步骤也由政策制定者统一规定,行政干预完全取代了经济调节。

第四,银行对工资运行的监督。把握工资基金的现实支付过程,既是对工资决策执行的监督,也是确保高度集中决策体制正常运作的重要保障,银行在控制工资支付上,成为国家最有效的工资管理机构。企业在接受工资计划指令后,只能根据规定的年度、季度、月份工资计划到银行支取工资基金,不能透支其它资金;工资基金必须按计划数目使用,不能串项或相互转移,工资、奖金、津贴三者之间不能调剂使用。劳动力流动时,要由劳动工资部门批准并转当地银行办理工资基金转移手续。地方银行按工资计划分月付给企业工资基金,并监督企业工资基金的使用;对于违犯国家财经纪律的企业行为,银行可采取直接的行政干预;企业计划外的工资基金超支时,非经有关部门批准,银行将拒绝支付。上述的这种严格监督,确保了工资计划和工资政策的实施。

4.4 国家工资行为动力考察

从国家工资决策及决策的贯彻和实施过程考察,我们可以看到,支配国家工资行为的动力不同于其它任何利益主体。在工资运行上,国家既要考虑全体人民的生活水平,更要考虑由工资引起的积累和消费的关系;既要看到整体的当前利益,又要看到整体的长远利益;不仅要看到提高人民生活水平的必要性,更多地还要看到可能性,以及经济发展的全局和各类劳动者之间的工资关系。所以,国家工资行为的追求目标是工资的合理化,并使之服从于国民经济的整个发展。国家集劳动者整体利益和劳动者个人利益于一



身,集劳动者长远利益和当前利益于一身,既代表工资的供方,又代表了工资的需方,把本来是两个利益主体之间的平衡机制,变为国家机构的内部平衡。这是中国传统体制把工资制纳入配给制的最主要根源。

4.5 企业工资行为:父爱与对号入座

企业作为一个利益主体,在工资运行中本来是主要的当事人之一,但在传统体制下,由于国家独揽了工资整个决策和管理权限,企业成了工资运行中的一个传导环节。因此,企业似乎还构不成独立的工资行为,但无论在改革前还是改革中,企业还是以自己特定的方式顽强地表现着自己的动机。

企业工资行为是随着中国企业在传统体制下父爱主义程度的变迁而不断变化的。从1958年到1971年全国统一安排的四次职工升级工作看,父爱主义程度越来越强,企业逐渐丧失了独立的意志。

随着高度集中经济体制的形成,建国初期企业曾经拥有的自主权改由国家统一安排升级时间、统一规定升级条件和升级面,升级方法也从技术、业务考核为主,改为民主评议、领导批准的群众运动式的升级方法。以1971年的职工工资升级为例,国家具体规定了凡是1957年底以前参加工作的三级工(职员工资等级相似的也包含在内),1960年底以前参加工作的二级工,1966年底以前参加工作的一级工,均升一级工资。这样,企业根本无法根据自己的具体情况,灵活、及时、合理地调整职工工资。对上,企业的工资行为已经完全是“被动接受”,在父爱主义下,只有服从和执行中央规定到每个职工的详细政策,接受父爱的恩赐;而对下,企业则只能是按红头文件“对号入座”。企业的厂长无需动更多的脑筋,只需按照文件的详尽的规定认真地理解和贯彻。如果哪个厂长敢于越雷池一步,违犯了工资政策和纪律,就有面临党纪政纪处分的危险。加上企业、事业单位和机关捆在一起进行工资调整,要么长期不



动,要么大家齐步走的运行方式,使企业完全失去了工资运行主体的性质。

4.6 企业:上有政策,下有对策

企业虽然在传统体制下失去了主体的性质,但是,企业要组织劳动者进行生产劳动,创造物质财富,完成国家指令任务,上缴国家利润,就不能回避来自中央和来自劳动者不同利益在企业形成的矛盾。于是企业这个“中介”在利益的组合上出现了两种组合方式:其一,企业利益与职工利益的组合,厂长屁股坐在职工一边,把国家利益视为一种外在利益;其二,企业利益与国家利益的组合,厂长代表国家利益与职工利益相对立,厂长成为“两面人”,面对企业中出现的矛盾,厂长往往代表职工向上请愿,为本企业和职工争取更多的利益;同时又要贯彻落实中央的指令,为保证生产任务的完成,在各种矛盾中进行着有限的变通以缓解工资扭曲造成的矛盾。这种请愿与变通的行为在传统体制下非常微弱,并且在十分潜在的状态下,已经可以窥见后面隐藏的动机。这种动机一旦在企业外部的束缚松动时就会显现出来。传统体制下奖金的“三起两落”和比重日益增大就是例证之一。

中国经济改革初期,尽管体制性的问题尚未取得突破,但企业一旦有了一点自主权,企业作为利益主体的特征就开始显露,随之而来的,企业工资行为也开始发生了一些虽然不明显但却是很深刻的变化。首先表现在:对下,企业开始改变单纯“对号入座”的行为。随着经济责任制的推行,企业开始根据自己的生产经营情况把企业内部各岗位的责权与利益结合起来,有相当一批企业创建了适合本企业特点的工资奖励办法。更有一些厂长开始懂得运用工资杠杆去调节生产,调节劳动力的配置。在改革中,企业活力的迸发是和企业工资行为的变化分不开的。虽然企业权力还是外部赋予的,但工资行为的变化却是内生的。这种内生的动力与外部环境和原有体制必然发生冲突。而且在企业内部,这种工资行为的动力



与企业作为商品生产者健全肌体的全部机制的形成很不协调,产生一种“亢进”,出现了在工资分配上的“短期行为”。对上厂长不再是执行政策遵守纪律,而是“上有政策,下有对策”,通过套取加班工资、巧用计件工资、发实物与“购货券”、吃空额等手段,在国家现有制度和政策的缝隙中,想尽一切办法为企业争取福利的最大化和工资总额的最大化。这些畸形现象,一方面说明企业本身具有从企业利益出发的工资行为,这是很深刻的。而另一方面,在工资的形成上只是把国家与劳动者的关系,变为国家与企业的关系,企业由“中介人”变为劳动者的“代理人”,企业仍未摆脱“父爱主义”的束缚。企业由于缺乏内部平衡机制,所以企业对上屁股完全坐在职工一方,同职工一起追求企业工资总额的最大化。这是国有企业陷入困境的重要原因之一。

4.7 劳动者:感恩——按酬付劳——影响决策

劳动者在中国工资运行机制演变的过程中,其主体地位经过了三部曲,从感恩到按酬付劳再演变为影响决策,反映了失去决策权到消极工资行为,再到主动影响决策的深刻演进。

劳动者以劳动求生存的利益追求无疑应该是工资运行的主要动力之一,劳动者应该是工资决策的主体。但在以国家利益为主要动力源的工资运行中,劳动者在工资决策中却几乎失去了任何参与决策的发言权。不但劳动者个人没有发言权,劳动者的组织——工会也逐步失去了发言权。在建国初期,刚刚从剥削和压迫中解放出来的劳动者表现出极大的政治热情,把自己的利益和国家利益融为一体,第一次当主人的政治热情和对共产主义的理想成为劳动者积极性的主要动力。随着劳动者将自己生存利益托附于新的人民政权,劳动者以劳动谋生存的意识开始淡化,对工资本身则带上了很重的感恩色彩。这种共同利益产生的凝聚力和“不计报酬”的共产主义劳动态度,在特定的历史时期确实对促进生产力的发展起过巨大的作用。这是工资制演变为配给制的社会基础,也是高



度集中计划体制运作的保证。

但是,中国社会主义的实践证明,离开劳动是谋生手段的经济条件,靠单纯的精神鼓励并不能长久。随着经济建设的发展,劳动者独立利益追求越来越强,越来越从隐蔽形态走向公开,人们的感恩思想开始发生了变化,空洞的思想教育越来越难以奏效,职工从上访、报怨到怠工、停工,对工资不满的行为都时有发生。最普遍的是消极的“按酬付劳”的劳动态度。

改革开始后,企业工资行为的变化打破了原来平均主义的格局,职工的收入开始和劳动发生联系后,收入的差距使劳动者对工资的认识和行为也开始发生变化,已经从消极的“按酬付劳”到通过各种努力促成自己工资的增加。到1985年,公开停工、怠工事件激增,有的甚至到政府部门静坐。劳动者工资行为第一次发生了巨大的变化,开始对工资运行产生制约和影响,劳动者开始间接参与工资的决策。有时,部分人的压力甚至可以促成工资政策的跳变,工资决策受到部分劳动者压力而朝令夕改的事件也时有发生。这种状况不断促使工资计划突破,以至有人用“会哭的孩子多吃奶”来形容当时的状况。工资攀比成为工资增长的主要机制。这些情况的发生,以不可否认的事实证明,劳动者工资行为的动机是追求工资的最大化,尽管出现了许多混乱现象,但是劳动者利益主体的动力已经启动。

4.8 工资运行主体的矛盾分析

对工资运行主体的实证考察后,我们有必要回过头来运用第一篇中建立的方法对我们初步剥离开三个主体之间的矛盾进行深入分析。

首先,从劳动者看,劳动者与企业是个人和组织的关系。劳动者之所以要参加一个组织,或者在选择是坚守在原有的组织还是转移到一个新的组织的时候,更多是和劳动报酬相联系的。而且劳动者在衡量劳动报酬和自己的劳动是否相当时,这个“劳”也不同



于理论界关于按劳分配中“劳”的认识。劳动者作为实施劳动的利益主体，同作为组织劳动的企业不同，绝对不会考虑经营成果、价格影响和社会劳动的实现。如果劳动者在相同的劳动时间、相同的劳动复杂程度和相同的劳动强度的情况下，所支出的劳动一样，其所得却比别人的报酬少，他就会认为是不合理的。劳动者这种本能的比较是天然合理的。不同的体制，劳动者的这种要求有不同的表现形式。我们前面考察过的职工消极怠工、按酬付劳，以及后来的工资攀比、辞职调动，都反映了劳动者以自己的劳动追求工资最大化的基本动力。劳动者在追求工资最大化的过程中，信息是非常重要的，个人与组织的联系是通过信息流进行的。工资运行从某种意义上讲正是这种信息流，企业对劳动的控制应该是依靠工资运行的信息来完成的，但我们考察中发现，许多问题，都是由于信息失真，劳动与报酬不符，企业难以通过信息流控制劳动而引起的。个人离开组织也好，留在组织内消极怠工也好，都会破坏这个组织的生产力。

再从企业看，企业本身是一个组织。企业之所以是一个组织，是它承担着投入产出的职能。从整个生产经营来说，投入各种生产要素，产出产品；从工资运行来说，投入货币工资，产出有效劳动。对企业来说，工资是一种投入，而不是产出，这与劳动者的概念正好相反。因此，作为企业的企业，在工资运行中所追求的目标是工资效用的最大化。在相同产出的情况下，工资额越少越好。即使在传统体制下，企业也不愿意吸收上级硬派下来的招工任务，在不得不完成任务的前提下，也是愿意多招收低级工、甚至学徒工，而不愿意多招高级工。在这个过程中，信息同样是至关重要的。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。组织与组织之间的信息交流同样非常重要。改革中的工资攀比，正是组织之间信息失真所造成的。企业作为组织有其控制功能，但在传统体制下的信息失真，往往使企业对劳动的控制无能为力。社会主义企业在工资运行中，真正的难题在于，企业在



作为企业的同时,它还是作为劳动者的集合体,或总体劳动者的企业,这是与资本主义企业的本质差别。资本主义企业是资本家的企业,而社会主义企业是总体劳动者的企业,这就与作为企业的企业在工资运行要求上产生矛盾。作为企业的企业要求工资效益最大,工资额最小;作为总体劳动者的企业则要求劳动效益最大,工资额最大。这是资本主义企业所碰不到的难题。此外,企业还是国家的企业,国有资产增殖的内在要求必然抑制工资的增长,要求工资控制在合理的范围之内。但不管怎样,企业的主要性质是商品生产者和经营者,企业生产不出符合社会需要的适销对路的合格产品,一切分配无从谈起。因此,企业的性质从产权界定到经营机制的完善,都将始终是中国经济体制改革的难点和关键。

最后从国家看,国家作为资产所有者的内在要求,在企业内部的分配上得到了充分体现,但作为经济运行的调控者,作为调控机构,却存在着严重的问题。在组织内部,劳动的实施者是下级,劳动的控制者是上级,这是企业内部的分工。随着组织职能分工的演变,组织之上会出现机构,机构内的控制系统又成为组织的上级。国家对经济的控制系统就是一种有上下级关系的等级制的机构。信息流在国家控制机构中的作用更为重要。从信息流的传递方式看,上级处理、储存和取得信息的能力是有限的,一个信息从下级传送到上级,往往环境已经发生了很大变化,信息的失真、决策的滞后都会造成运行的不正常。这也是中国进行经济体制改革的缘由之一。当然,信息流的分散同样存在弊端,这在以后的工资运行中会有所体现的。正如前苏联著名经济学家阿巴林所讲:“人站在地上能很好地区别于他附近的事物,小树丛、河流、最近的土丘。但是,位于远处的一切很难区分。河水从哪里来,并且流向何处?土丘后面是什么。他坐直升飞机往上升,就会更好地看清楚地面上的景物,河水流动的方向,居民点,整个自然景物。但是,他清楚地看见的离地不远的东西却失去了自己的轮廓,后来就完全从



视野中消失了。”^①中国经济改革前后的国家宏观调控恰好正是这样的一种状况。改革前,工资运行国家管到每一个劳动者,信息失真,决策滞后,带来极大的弊端;改革中,却出现了某种程度的分配失控。从系统论的原理看,企业由于掌握着劳动和工资投入产出的最直接、最可靠的信息,因此应该拥有对企业内部的全部的工资决策权;而国家要调节全面的工资关系,控制工资总水平则必须掌握整个分配格局以及和分配相关的经济发展的全面信息。

三个主体运行中表现出来的种种矛盾还必须进一步进行运行机理的分析。

^① 转引自《比较经济学》,辽宁人民出版社 1990 年版,第 111 页。



第五章 工资配给运行的机理分析

上一章,我们在揭示了工资配给运行矛盾的基础上,通过实证性的描述刻画了中国改革前工资运行的具体状况。本章将进一步对工资配给运行的机制进行机理分析,剖析工资配给运行的特征、成因及其弊端。

5.1 非平均化:工资配给运行的机制特征

第四章的实证性描述,使我们更加清楚地看到,传统体制下,虽然采取了要素价格的工资形式,但是其运行却没有表现出商品经济的运行特征。商品经济,特别是市场经济运行的基本机制特征是平均化,即在经济运动中以平均数的方式贯彻原则的机制(我们将在第十一章,结合工资运行机制的创新具体说明平均化)。在传统体制下,工资分配存在严重的平均主义,但这种“平均”却不是市场经济平均化运行的结果,而是计划经济靠行政机制进行配给的产物。为了便于对照,我们将计划体制下工资配给运行的机制特征概括为:非平均化。

非平均化运行无论在推动运行的利益主体上,还是在运行目标上,以及运行状态和特征,都与市场经济的平均化运行不同。其主要特征有:

其一,工资决定是非市场的单向决策,和工资密切联系的劳动者和企业双方都没有决策权。工资运行无论在宏观还是在微观,都由国家一手包办,工资决定权的垄断,导致工资决定缺少互相制约的平衡机制。这种运行既可以连续10年冻结工资,也可以在很短的时期内把工资总额的增长推向超越客观的限度。

其二,工资运行目标不是运动中的动态平衡,而是“存在于每个个别场合”的等量劳动相交换。因此,实际工资运行具有刚性,而很少有波动性,没有形成工资运动的中心,或平衡点,以及围绕中



心的摆动。工资的配给运行一旦出现对均衡的偏离,也很难自动恢复均衡状态。所以工资关系的不合理、工资倒挂的状态可以长期存在,从而出现稳定的持续偏离状态。

其三,工资运行只表现为单纯的利益配置,而与劳动力资源的配置完全脱节。工资运行本来应涉及利益配置和劳动力资源配置两个过程,但非平均化运行,由于高度集中的工资决策,使工资的配给运行与劳动力资源配置分离。尽管在工资决策上也部分地考虑了某些地区和岗位的劳动力供求,但由于劳动力的配置也是非经济的行政性分配,因此,工资运行基本上成为和劳动力资源配置无关的利益配置。

其四,工资运行不是表现为客观的经济过程,而是行政过程。虽然客观经济生活对工资决策,以及工资决策对客观经济生活都有着不以人的意志为转移的作用,有时是积极的,有时是消极的,但从整个运行过程看,工资决策以及决策的推行还是带有极大的主观色彩和行政色彩,缺乏科学性,带有随意性。

5.2 配给机制的成因

传统计划体制中工资配给运行出现非平均化特征的原因是十分复杂的,既有新中国建立初期经济和政治发展的历史原因,也有对马克思关于按劳分配模式主观上的盲目追求。就配给机制非平均化运行特征本身来讲,其形成原因主要有:

第一,动力机制的错位和非物质利益传导。和工资运行相关的三个利益主体,只有国家以国家利益推动工资运行。社会主义工资虽然摆脱了资本主义生产关系下工资对资本运动的隶属,但又完全受制于国家利益所推动的经济运行。在国家推动经济运行时,运用的手段又主要是靠非物质利益渠道传导国家利益,包括精神的、政治的、行政的、舆论的力量。工资则是最次要的。因此,在整个经济运行动力机制错位的大背景下,工资作为物质利益动力的主要部分,必然从属于行政的和精神的动力。



第二,企业和劳动者利益的压抑。在国家运用非物质利益通道传导国家利益的同时,也压抑了企业利益和劳动者个人利益。企业作为行政附属物,只是单纯地执行中央指令性计划,没有真正独立核算,工资进入成本也是按既定政策划定的。而劳动者在劳动主要是为社会作贡献的政治思想教育下,在工资是“国家给的”、“领导的关怀”的观念下,以劳动挣工资,追求生活改善的内在要求受到压抑。工资作为企业和劳动者之间劳酬联系的表现形式完全被掩盖了。这是促成非平均化运行的重要基础。

第三,劳动尚未成为真正的自主劳动。雇佣劳动比起以往任何形式的劳动都是一个巨大的历史进步,而自主劳动又比雇佣劳动有更大的进步作用,这已被历史所证明。但社会主义的实践也告诉我们,建立在未经过商品经济充分发展的社会主义初级阶段基础上的自主劳动还是很健全的。甚至在某些方面,尚未达到雇佣劳动已经达到的历史进步。如,劳动力虽然已经破除了封建的依附关系和资本主义的雇佣关系,但传统的劳动管理体制把马克思对“全社会劳动力当做一个劳动力使用”的产品经济设想和带有封建色彩的依附式管理混在一起,使劳动力出现部门所有制,一经安置很难流动;虽然国家一再用一切劳动岗位都是为人民服务,不分高低贵贱的思想教育劳动者,但现实的关系仍然使劳动者的思想不断对很多职业产生“高贵的”或“低下的”观念,并未完全抛弃对某些职业的偏见。这种自主劳动的不健全也是非平均化运行得以长期存在的一个重要原因。

最后,配给机制对平均化运行方式的排斥。传统体制把国家的整个工资制度构造成一个庞大的按劳配给体系。解放初期沿袭战争时期的供给制,除了小孩的保育费和保姆费以外,一律采取包下来的办法本身就是一种供给制,而不是工资制。1955年7月以后,虽然过渡到工资制,但是随着对工资全国集中统一管理的加强,这种工资制很快就被纳入了以工资制为形式的配给体制。配给机制对工资本身所要求的平均化运动具有“异体排斥”的作用,工资对



企业来说与经济效益无关,对劳动者来说,仿佛不是劳动者自我努力的结果,而是领导机关的“恩赐”,这样,就无法形成经济的运动方式。

配给机制的形成还有更为深刻的历史背景条件。

首先,是中国工业化道路在建国初期的必然选择。中国近代史上,曾经居于世界先进国家行列的泱泱大国落伍到了受欺侮遭剥削的贫穷落后的境地。新中国成立时,内部是一个烂摊子,外部被封锁,失去了对外交流的可能。为了摆脱极端贫困的境地,实现民族复兴,中国共产党制定了实现工业化的经济发展战略目标。这一战略目标要求优先发展重工业,并以低利率、低汇率和低生产要素价格作为政策保证。正是这个战略目标使我们在当时必然选择了计划经济体制。与此相适应,个人收入也采取了配给机制。实践证明,靠着强有力的行政计划手段和配给机制,迅速完成了经济发展所必须的资本积累,较顺利地完成了产业结构调整,奠定了工业化基础,建立了独立的比较完整的国民经济体制。同时,靠着高度集权和高度组织化,实现了强有力的社会保障,迅速摆脱了极端贫困状况。当然,这种配给机制在后来的经济发展中越来越暴露出其弊端,这也同样为实践所证明。但是,建国初选择了配给机制确实有当时的历史必然性。

其次,配给机制在中国有着生长的历史延续因素和环境。配给机制最初是随着军队的产生而出现的。马克思在给恩格斯的一封信中提出“薪金最初就完全是在古代的军队中发展起来的。”^①正因为配给机制是从军队中发展起来的,所以特别适用于类似于军队组织的经济系统。中国经历了长时期的战争,在中国共产党领导的革命中,配给机制也是历史悠久,并保证了革命战争的胜利。建国初期的供给制就是战争时期配给机制的延续。由于经济系统采取了类似军队的高度集中和等级制的体制,分配也必然延续配给

^① 《马克思恩格斯选集》第4卷,人民出版社1972年版,第335页。



机制。就环境来讲,中国的商品经济并不发达,在人们的思想意识上,封建的等级观念的影响远远大于商品经济等价交换的平等观念的影响。这就是为配给机制的生长提供了良好的土壤条件。

5.3 配给机制的作用和弊端

配给机制有其不可替代的作用,否则就不会出现配给机制对工资运行的统治。配给机制最大作用在于能够在短时期内有效地完成物质资料的分配。特别是配给机制具有强制、服从、一致、统一的特点,所以整体性功能极强;由于配给标准具有包容面宽的特点,所以适应性功能极强。任何一个国家在战争、灾荒、极度困难或为完成一个目标需要统一行动时,都不可避免地采用配给机制。如前所述,在中国工业化道路上,对克服各种困难来说,配给机制都起过重要作用。我们从配给机制的机理上承认它的功用,不仅仅着眼于历史,即使在市场经济体制下,也不能完全排除配给机制的运用,正如科尔内指出的“任何市场在任何时刻如果偏离完全的瓦尔拉斯均衡,就必然使用了非瓦尔拉斯方式”。^①

配给机制的致命弱点就在于不能充分调动和发挥人的积极性、主动性和创造性。在配给机制中,个人往往只是被动地接受配给;在等级制的配给系统中,如果掌管配给权的官员道德品质有问题,或能力低下,工作拖沓,任意武断地选择分配标准,就会给分配带来严重的问题。当中国的工资运行纳入配给机制后,配给机制的弱点暴露得就愈加充分。

中国工资配给运行的最大弊端就是造成了工资的严重扭曲。这种扭曲主要反映在工资的性质和工资功能的变化上。

首先,配给机制改变了工资的性质。工资的性质是劳动报酬。但是配给机制的非平均化运行却使工资离劳动越来越远。在配给机制下,尽管理论上一直强调按劳分配原则,但工资运行的实际却

^① [匈]科尔内:《短缺经济》下卷,经济科学出版社1986年版,第138页。



表明工资已不是劳动报酬，而是国家配给的生活费用。努力工作、贡献显著的劳动者多劳不能多得，反之，干活吊儿郎当的却可以找到厂长理直气壮地要求增资，理由是：“这工资是国家给的，你不给？行吗！”恢复奖金制度后，企业中流传着“上班拿工资，干活拿奖金”、“工资管饭，奖金管干”的顺口溜，最生动地说明了配给机制改变了工资的性质。工资作为劳动报酬本来应该成为劳动的函数，工资量随职工的劳动量而变动，但配给机制对职工的劳动量反映极不灵敏，甚至根本不反映。中国和前苏联都出现过奖金的比重越来越大的倾向，这也是工资性质改变的佐证。而且对历次中央调查文件的研究也表明，中央在增资时也多从职工生活考虑，和国民收入的增长、劳动生产率的增长基本上脱钩。

其次，配给机制改变了工资的功能。工资作为劳动报酬，是经济运行中的重要经济杠杆，它不但起着分配的功能，而且还具有激励劳动者积极性、调整劳动力合理配置的功能。但配给机制下工资的非平均化运行，在改变工资性质的同时，也使工资的功能发生了严重的衰变。工资与劳动的脱节，使工资不仅不能刺激劳动者的积极性，而且诱导了劳动者的惰性，出现了负刺激。在劳动者还是以劳动谋生的历史条件下，配给机制不能使劳动者通过增加劳动获取更多的工资，劳动者只能是调整自己的劳动搞所谓“按酬付劳”。

配给机制下的工资运行不仅不能调节劳动力的合理流动，反而出现了反调节。在工资平均主义配给日趋严重的情况下，劳动者无法通过向那些虽然艰苦但工资较高的岗位流动而改变自己的生活状况，就要求向工作量轻、条件舒适的岗位流动，从而形成条件舒适的岗位人员过剩，条件差的岗位严重缺人。80年代初，我国甚至出现过一方面企业富裕人员大量存在，一方面却有很多岗位严重缺员，从而形成了冗员与缺员都十分严重的情况共存的局面。

工资扭曲对劳动者的心理影响是极为严重的。上一章中对劳动者工资行为从感恩到报怨再到消极影响决策的描述正是这种扭曲的结果，是配给机制把劳动者通过劳动去挣钱，变为感谢国家给



发钱的结果。

5.4 结论：变革分配机制

工资配给运行的机理分析使我们得出一个结论：作为劳动报酬的工资与配给机制是不相容的。尽管按劳分配原则可以和配给机制相结合，从而形成按劳配给，但这种按劳配给一旦采取工资形式就会发生机制相悖的现象。如果硬要结合在一起，被纳入配给机制的工资必然改变自己的性质和功能。配给机制的工资实际上已经不是工资，我们已经考察过的负刺激和反调节的现象可以说是对把工资纳入配给机制的一种惩罚。非平均化运行不具备自行调节的机制，在塔尖上的领导无法准确地掌握每一个劳动者劳与酬之间的关系的情况下，很难自动调整。配给机制与工资所隶属的酬报机制不同，不是在个别的从不合理到合理的运动中自动达到整体的和平均的一般均衡，而是在追求整体平衡中，使每个个别持续不合理。在这样的运行状态下，工资不能随劳动量的变动而相应变动，已经“恩赐”的工资是不能收回的，所以，工资运动除了整体冻结外，只能是沿着不断增加的方向运动。

工资与配给机制不相容的结论使中国工资改革只有两种选择：或者改变工资的内容和形式；或者改变工资的分配机制。如果我们认定工资在社会主义的中国有存在的必然性，那么，我们的出路就只有一条：变革配给机制，还工资以它本身应该隶属的分配机制。



第三篇 中国工资运行现状

本篇的描述对象为中国改革中的工资运行现状。描述方法将分别以工资运行的三个主体为线索,按照决策结构、信息系统和动力机制三方面的内容展开。按照已经划分的阶段,中国工资运行的主体正处于由第二阶段向第三阶段的转换过程中,三个主体也发生了和正在发生着巨大的变化。为了使本篇的描述更清晰、更准确,我们必须做到一些描述前的必要说明。

中国十几年经济改革中,企业基本沿着两种路发展演变。第一条路是体制内对原有企业自上而下的放权让利,使企业逐步具有自身独立的经济利益,从而成为商品生产者和经营者。在工资运行中,由于改革中不同的政策和不同的改革力度,工资运行呈现出多样性的特征。另一条路是体制外自然发育起来的新企业(这些企业当然也离不开保护性的政策倾斜)。这些体制外生长起来的企业工资运行则具有完全不同的特征。因此,我们将中国的企业划分为两类:一类为基本自主型企业,泛指那些经济运营主要接受市场信号,工资分配基本由企业自主决策的企业。如体制内已实现经营机制全面转换的国有企业、集体企业以及体制外新生长起来的乡镇企业、“三资”企业和私营企业。另一类为半自主型企业,主要指那些经济运营同时受市场和行政上级部门指挥的企业,这种类型的企业主要是体制内未实现经营机制全面转换的国有企业和部分集体企业。我们对企业行为主体的描述将对这两类企业分别进行。

我们从理论上抽象出“国家”这一工资行为主体,但在实证性描述过程中,我们发现仅仅用“国家”这一概念是远远不够的。因为国家的职能部门,在工资运行中也表现出截然不同的利益追求,如



劳动部与财政部就有不同的出发点。更为值得注意的是，地方政府在中国十几年的改革中，逐步演化为具有独立于中央政府和具有独立利益追求的利益主体。这一点，在工资管理权限下放过程中表现得尤为明显。因此，我们在对国家主体的描述上分别以地方政府和中央政府进行，并特别注意中央政府中不同职能部门的不同利益追求及参与决策的不同角度和力度。

劳动者也表现出与传统体制时相比更为复杂的特征，对此，我们也进行了比过去研究更为具体的分类描述。

工资运行的决策，其组成因素主要有两个：总量决策和个量决策。国家主要表现为宏观的总量平衡和工资关系的协调；企业主要表现为企业工资总额的决定和劳动者个人工资的决定。分析企业工资运行的决策结构，实际上就是要考察这两种决策权力的实际掌握者及其权力的分配状况。

工资运行的信息结构，我们将按不同运行主体分别从企业、劳动者和国家各个角度对工资标准、工资实际货币流和工资相关的非货币信息流进行描述，并为研究信息结构与决策结构的关联奠定基础。

工资运行的动力是深层问题，特别是体制内企业工资运行的动力呈现出错综复杂的情况，并且在改革中，动力结构还有新的变化和发展。我们在描述时也力争将其从理论上剥离开，并分别加以剖析，为以后动力系统的改革以及产权关系的论证铺垫道路。



第六章 企业工资行为考察

6.1 半自主型企业决策结构

中国目前大部分国有企业属于半自主型企业。就企业来讲,工资个量的决策权已经具体下放到企业,根据《企业法》和国务院《关于转换国有企业经营机制条例》等政策法规,我国绝大部分企业应具有内部分配权。事实上,改革以来企业所创造出的多种分配形式和多种工资制度就是这种决策权的产物。企业内部工资决策权的确立是改革以来工资运行最大的变革。

在确立企业工资总额的决策权上,国家对这部分企业也逐步由高度集中统一管理方式走向了根据不同情况实施多种灵活的管理方式。目前主要有三种:第一种是工资总额同企业经济效益挂钩。这种方式目前已在多数企业中实行,有10万户国有企业,4100万职工。第二种是工资总额包干。这种方式主要在由于各种客观原因暂未实行工效挂钩,但又有社会效益的企业中实行,增人不增工资,减人不减工资。第三种仍由国家计划指标控制工资总额。这种方式主要在长期经营性亏损,又严重缺乏自我激励、自我约束机制的企业中实行。半自主型企业工资总额的决策在政府和企业之间进行,政府和企业分享着决策权。

通过以上分析,我们欣喜地看到,这类企业在内部分配上已经掌握了较完整的决策权,在工资总额的形成上也分享了部分的决策权。但我们也不能不看到,企业确定工资总额的决策权是很弱的,工效挂钩虽然使工资总额和企业自身的经济效益建立了联系,但指标和基数的确定仍然受政府的制约;工资总额包干的前提是政府部门的事先核定;国家计划指标控制的工资总额的企业更不必多言。国家与企业的上下级关系,决定了国家还基本把持着企业工资总额的决策权。在这种情况下,尽管企业有权决定其工资水平



与增资幅度,决定工资标准分配形式以及本企业劳动者个人工资的实际分配量,但确定什么样的工资水平与多大的增幅,选择何种工资标准、采取何种工资制度等方面的方案时,只能在国家给定的总量范围内做文章。因此,这类企业工资运行的决策结构表现为国家集中控制下的企业有限分散决策的结构。

在集中控制下有限分散决策结构中,企业的决策过程是十分微妙的。国家决策权主要由各级劳动部门行使,通过政策、法规以及相关的制度,直接控制企业的工资总量,并在劳动部门给定的政策范围内行使有限的决策权。因此,企业工资决策过程是由如下两个分过程组成的,即:与国家共同决策总额的过程和企业内部决策过程。在这两个分过程中,企业主体充当了两个全然不同的主体角色。在与国家共同决策过程中,企业主体全然与劳动者主体合二为一,完全站在了劳动者主体的立场上,代表劳动者利益与国家讨价还价,争取更大的工资总额或增幅。虽然这一过程国家仍然居于主导地位,但企业已经和传统体制下单纯地接受国家的决策有很大不同。这一点无论是在工效挂钩企业与上级劳动部门吵基数、争指标上,还是包干企业“吃空额”上,都可以得到证明。

在企业内部决策过程中,企业主体则与劳动者主体相对分离,表现出既不受制于国家也不受制于劳动者主体的企业主体的意志,在企业主体利益的前提下,行使对工资水平、工资增长、工资标准、工资形式以及劳动者个人工资额的决策权。当然,这并不否认有些决策人迫于各种压力放弃企业长远利益,分配向个人倾斜,以致使企业出现超分配的短期行为。

综上所述,我们可以对半自主型企业工资决策结构做如下表述:企业主体的工资决策表现为国家与企业与劳动者分享决策权,由上而下的分层决策结构。这种在国家集中控制下的分层决策结构带有明显的过渡性质。



6.2 自主型企业工资决策结构

目前,中国已实现自主决策的企业为数不多。属于自主型企业的主要有:体制内少数已实现经营机制全面转换的国有企业、集体企业以及体制外生长起来的乡镇企业、“三资”企业和私营企业。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的决策上也享有更大更多的自主权。自主型企业的工资决策中,国家主体已经基本上从决策结构中退了出来。工资决策权主要在企业主体和劳动者之间分配,其主要特征表现为分散决策结构。但是,自主型企业的工资决策结构在体制内企业与体制外企业之间仍然存在着较大的差别,主要表现在对市场的依赖程度不同。

体制外的自主型企业,工资运行是在劳动供给与劳动需求不断变化的市场环境中进行的,以不断形成劳动合同关系为基本特征。这个过程是企业通过供求平衡的自组织运动。虽然企业决策人或劳资部门直接握有工资决策权,但在其决策过程中,劳动市场状况、社会平均工资水平等通过劳动力的流动,间接参与着工资决策。特别是劳动市场形成的社会工资标准更成为企业必须接受的市场信号。虽然中国劳动市场还很不规范,但市场已经对企业决策起着基础性作用。

体制内自主型企业,虽然也受到市场的影响,但是其工资决策的依据主要不是来源于市场,其工资水平的变化也不反映劳动供求的变化。这部分企业的决策自主权,主要是享受国家的特殊政策,即:在企业工资总额增长幅度低于本企业经济效益(依据实现利税计算)增长幅度,职工实际平均工资增长幅度低于本企业劳动生产率(依据净产值计算)增长幅度的前提下,企业可以自主决定工资总额。

在劳动者分享工资决策权上,体制内与体制外自主型企业之间也存在着较大的差别,特别是体制外企业劳动者利益尚未形成



强有力的代言人,在工资决策上,常常失去应有的决策权。这方面的问题留待下一章分析。

综上所述,自主型企业的工资决策结构表现为国家宏观调控下的分散决策结构,它代表着向市场经济过渡的方向,但又亟待完善。

6.3 企业工资运行的信息结构

根据第一章给定的描述方法,对企业工资运行中的信息结构按照三种类型(即工资标准、实际的货币流、非货币工资信息)的产生方式、传递方式和渠道分别加以考察。

工资标准,是工资运行中最关键的信息,它是工资最终形成的计酬标准。传统体制中,工资标准是由国家统一制定的,由于企业和劳动者的情况万般纷杂,国家又始终握有工资标准的制定权,所以,各种以“批复”形式形成的工资标准越来越复杂,越来越具体。这种工资标准信息是有收件人的专门信息,信息传递通过上级向下级下达的方式,渠道单一,信息失真度极大。在改革过程中,半自主型企业及部分自主型企业的工资标准基本上逐步向企业自己制定过渡,虽然八五套改后,国家也颁布了新的工资标准,但在执行过程中大多名存实亡,每个企业都有自己的工资标准,并且工资标准的信息只在企业内部传递,组织之间的信息传递非常微弱。这时的工资标准的信息对劳动流的联系逐渐加强,联系程度由于工资标准的制定方式不同而有较大的差异。90年代初劳动部推广的岗位技能工资制对企业工资标准的建立,提出通过严格的岗位测评、劳动测评形成的工资标准。这种工资标准信息对劳动流的状态反映得更为准确,因而建立了工资流与劳动流之间紧密的联系。由于这种测评局限在企业内,没有在行业中和社会上推行,所以信息更加专门化,比起传统体制的信息流通面更为狭窄。体制外自主型企业的工资标准逐步向市场形成方向演进,市场化的工资标准一旦形成,就成为无收件人信息,不仅影响到体制外自主型企业,



而且也传递给体制内所有企业。当然这种信息的形成也是以企业对工资标准有自主决策权为基础的。这种信息的横向传递不仅在组织内部,而且流通于组织之间,不但调节企业组织内的劳动流,而且调节组织之间的劳动流,较好地进行人力资源的配置。虽然这部分工资标准产生于较少的企业之中,并在某些已经放开的行业之间实施,但这种信息对整个经济运行产生着强有力的影响。

第二类信息是工资运行中发生的实际的货币流。这种信息包括工资个量的实际状况、企业工资总量以及宏观上工资类支出的数量和比重等等。就个量来说,在企业工资制度尚不规范的状态下,人们对这种信息比工资标准信息关切度更大。如现在各种不规范的津贴、补助等等冲击了工资标准信息的作用,人们常常对实际发生的货币流更为关注。从宏观上来讲,政府职能的转轨,也使得信息种类的重心从工资标准向实际货币流的方向转换,工效挂钩也好,弹性工资计划也好,都说明了这种状况。

第三类信息是非货币工资信息。这主要是指和工资运行相关的物价信息、劳动供求状况信息以及劳动者需求变化信息。这类信息对工资运行的影响在体制外自主型企业的工资决策中通过“自组织”的方式自发进行,而体制内的各类企业还必须通过政府的政策或企业专门考虑才能完成。

6.4 企业工资运行的动力结构

涉及企业工资运行的动力,我们在过去的研究中曾经对企业的性质做了剖析,认为企业有三重属性:生产经营者、劳动者的集合体、国有企业。这三种属性的不同动力同存于国有企业,不同的体制下有不同的表现。传统体制下,工资运行的动力主要来自国家,企业的动力被压抑住,劳动者的动力在处于抑制状态特殊的情况下则以消极的方式逆向作用。经过十几年的改革,企业作为生产经营者的动力逐步启动,开始注重工资作为投入必须取得工资效益的问题。但是就大多数企业来讲,这种动力仍然是体制内的再生



动力。挂钩也好,承包也好,都明显地反映出这种动力的次生性和再生性。同时,企业工资行为的动力又是以集合的劳动者的动力为基础的。因此,企业改革一开始,企业的厂长经理就表现出与传统体制下相反的心态,与劳动者一起向国家争取工资收入的最大化。以致于本来应该成为企业动力的利润最大化,反而服从于工资收入最大化,并且成为其实现的手段。当然,从企业内部分配看,工资必须带来效益的观念还是越来越强烈的。

而体制外的企业由于企业性质本身不具有三重属性,或从企业建立起,产权就比较清晰,因此,工资行为的动力主要来自企业作为生产经营者或出资者的利益。在改革初期,由于体制外工资水平普遍高于体制内企业,所以引人注目的是体制内企业工资攀比,工资侵蚀利润。而随着两部分工资水平差距的开始缩小,体制外企业压低工资,侵害劳动者利益的现象越来越严重。

动力结构是工资运行的深层问题,而动力的产生及结构又和产权紧密结合在一起,有关这个问题的进一步分析,我们将在第九章展开。



第七章 劳动者主体工资行为考察

7.1 决策结构

劳动者个人的利益历来是相对独立的,这一点无论是在改革前的中央集权的计划经济时期,还是在十几年来改革的时期,劳动者的个人利益始终是既有别于国家利益,又有别于企业(集体)利益而相对独立地存在的。只不过其存在和表现的形式不同而已。但是,劳动者拥有自身相对独立的经济利益并不意味着劳动者具有主体性质的工资行为。事实上,在传统体制下劳动者没有成为工资决策中的主体,所以根本不存在作为主体的工资行为,工资决策权完全由国家来统一掌管,劳动者仅仅是国家统一决策的对象。经济体制改革以来,特别是1984年开始试行、1985年正式实行的职工工资总额同企业经济效益按比例浮动的“挂钩”办法,企业内部劳动者的劳动成果与个人劳动付出相联系,企业自主分配格局的逐步确立后,劳动者主体才逐渐成为工资运行的一极,与企业主体、国家主体并列而拥有了明显的工资主体行为。

就劳动者主体工资行为而言,机关事业单位的劳动者具有与国有企业劳动者基本相同的主体行为,因此以下分析中不再另述。

劳动者主体逐渐具有了独立的工资行为,并不等于在工资运行的决策结构中,劳动者已经获有了基本的决策权。事实上,在对工资运行发挥实际作用的决策结构中,劳动者主体还没有获取与其主体地位相对称的基本决策权力,决定工资运行的实际决策权掌握在企业决策者甚至国家手中。

虽然,我国的政策法规中明确规定有民主管理内容,贯通的含义则表明在工资运行决策结构中,劳动者主体与企业主体具有等效的决策权力。但是,在实际经济生活中,工资分配的自主权只是授予企业的,确切说是企业的决策者。劳动者进入任何一个单位



(企业、机关、事业单位等),无论这一单位的内部分配形式如何,都会被自然地完全被动地纳入既定的工资分配序列,劳动者主体实际丧失了其应有的主体地位的决策权,其工资行为,始终表现为一种被动的、非自主决策的趋从行为。当然,在企业内部分配过程中,有些企业的分配方案,是要经过职工民主协商、职工代表大会讨论通过方可生效实施的,这种形式应该说是劳动者参与决策,行使其决策权力的过程。但是,这种形式在很大程度上也只是流于形式。事实上,现阶段我国只有两类劳动者主体拥有一定工资的决策权:一类是私营企业的所有者和个体劳动者;另一类是自由职业劳动者。只有这两类劳动者有权决策其最基本的工资行为,拥有一定的决策权。除此之外的绝大多数劳动者,基本上不具有工资决策权。

决策权的部分或是完全丧失,使劳动者主体的工资行为发生了严重扭曲,直接表现为经济生活中劳动流的偏移。首先,是寻求第二职业。允许劳动者从事第二职业的初衷,本是为发掘劳动者的潜力,充分利用人才资源,同时增加劳动者个人收入。然而,在劳动者失去工资决策权的情况下,寻求第二职业成为劳动者“变通”行使决策权的首要选择。正是由于这种选择能够弥补劳动者工资决策权的空白,所以寻求第二职业不仅成为一种社会时尚倍受劳动者青睐,而且工资流和劳动流都已反客为主,不但第二职业收入高于第一职业,而且劳动者的主要精力也已经流向第二职业。

其次,劳动力非正常流动。劳动力流动本是市场经济条件下社会再生产中的正常现象,但是,当劳动力流动超出社会对人才的实际流动需要时,劳动力流动就具有了非正常性质。在劳动者主体决策权力丧失的情况下,劳动者意志无法通过正常的渠道和方式表达与实现,就只能借助于职业岗位的变更,间接实现其决策权。因此而引起劳动力的不正常流动,即劳动力不是流向社会急需的部门、行业和岗位。如教育和很多国民经济急需人才的地方,发生了严重的人才外流就是最典型的表现。这一点已成为教育和大多数国有企业面临的最棘手的问题之一。



再次,内部消极怠工。如果一个劳动者既没有能力选择第二职业和也没有机会流动时,最容易选择的行为便是消极怠工。工资决策权的丧失,意味着劳动者失去了以劳动付出确定劳动所得的选择权力,当这种权力完全游离于劳动者而取决于他人(企业或企业决策者)时,劳动者的工作热情、生产积极性必然或多或少地受到影响,怠工便会不可避免。传统体制下劳动者失去生产的积极性与创造性足以说明此点。遗憾的是,由于劳动者决策权的丧失致使劳动流偏移的现象目前依旧存在。

决策权丧失导致劳动流发生偏移绝非以上三个方面。除此之外,劳动者对自身工作环境、劳动报酬等的牢骚、怨言及不满情绪等等,皆与劳动者决策权的丧失息息相关。

7.2 信息结构

支持劳动者决策,进而决定劳动者主体工资行为的信息纷繁多样,归纳起来主要有政府信息、企业信息、社会信息与劳动者信息四大类。

对劳动者而言,政府信息一般都是通过劳动者所在单位的劳动部门以传达文件的方式传输给劳动者,劳动者不过是接收单元与实施单元。对劳动者来说,政府信息是最具权威性的,是不可变更的,劳动者必须按此信息规范自身的工资行为。但必须强调的是劳动者过去关心的政府信息是调资的时间、人员范围和增资幅度等具体方案,随着企业自主分配权的逐步扩大,政府信息真正针对劳动者个人,直接作用于劳动者的程度越来越低,更多的则是直接针对企业,由企业结合自己的实际情况构成企业信息传输给劳动者。所以劳动者对政府信息的关切度迅速下降,这是由决策权下移所引起的。

所谓企业信息,主要是指以企业为控制单元直接传输给本企业劳动者的关于劳动者工资的信息。企业信息实际是政府信息在企业内部的伸延与具体化,它是在接收政府信息、社会信息与劳动



者信息基础上,根据企业具体情况所做出工资决策的信息,包括工资制度的选择与改革、调资方案、增资幅度、实施办法等。对劳动者来说,企业信息是最直接、最具效用的信息。改革以来,劳动者对这类信息的关切度迅速上升。

社会信息属于横向传播的无收件人信息,它是由其它企业工资决策所发出的信息、物价变动所发出的信息、政府有关政策发出的信息和社会上其它劳动者行为信息等所组成。

社会信息虽然不直接进入企业主体的实际决策过程,但它常常通过劳动者的行为间接对企业决策发生影响,尤其对部分自主决策型企业的实际调节作用更大。对劳动者主体而言,这类信息往往成为劳动者主体决策的十分重要的支持系统。劳动者在决定其行为,诸如寻求第二职业行为、流动行为、怠工行为等,无不来自社会信息的支持,甚至劳动者发牢骚、闹意见、与社会同类人员相互攀比等等,也离不开社会信息的影响。但社会信息与政府信息、企业信息相比较,信息质量不高,由此产生的劳动者行为也具有很大的误导和盲目性。这一点无论是从“深圳热”、“海南热”等劳动者超常流动,还是从“股票热”、“房地产热”等劳动者盲从行为均可得到佐证。所谓劳动者信息,是指劳动者工资行为本身发生的信息。前面所述社会信息很大部分是其它劳动者信息的传播。对于劳动者自身来讲,他的行为构成劳动者信息,对于其它劳动者来讲就构成社会信息的组成部分。我们所说的企业劳动者扭曲的决策行为实际上都是在发出劳动者信息。劳动者信息的传输渠道有两条:一条是由下而上影响企业和政府的工资决策,是正常渠道;另一条是向社会横向传递的无收件人信息的渠道。

由上分析,我们可以看出,在支持劳动者决策的信息系统中,社会信息与劳动者信息的实际作用最大,其次是企业信息和政府信息,尽管后两类信息最能直接决定劳动者的工资行为。事实上,正是因为企业信息与政府信息最能直接决定劳动者的工资行为,也就剥夺了劳动者自主决策其工资行为的权力,转而使劳动者乐



于接受社会信息并不断释放出劳动者信息,并藉此行使其“变通”了的决策权。

7.3 动力结构

从最一般的角度讲,劳动者主体行为的动力表现为:劳动者追求自身利益的最大化,劳动者会根据自身利益的得失,决定其自身的流向,根据自身利益的大小,决定其劳动付出。劳动者的决策行为始终围绕着利益这一核心而运作,而从工资运行的角度来考察,劳动者主体行为的动力机制则具体表现为劳动者追求个人收入的最大化。以上分析的劳动者决策行为的偏移、劳动流的偏移,甚至劳动者对信息接收的偏好,实际根源在于劳动者始终围绕着追求个人收入的最大化。

但是,如果我们做进一步细致的分析会发现,在现阶段决定劳动者主体行为的动力是强还是弱,是积极作用还是消极作用,不仅仅是工资收入最大化,而且是工资收入与劳动者的价值观念、精神追求、社会地位、福利待遇、工作环境乃至物价指数、工资关系等等诸多因素共同作用的综合结果。详尽考察,工资行为的动力是连同其他需求动力联动的。在马斯洛需求层次中,工资既和最基本的生理需求有着最基本的联系,也和其他各个层次的需求,乃至最高层次自我实现的需求有程度不同的联系。因此,在我们研究劳动者工资行为动机时,如果仅仅从工资收入的最大化去分析所有的行为就未免简单化。比如教育界和国有企业中仍然有一部分劳动者稳定在自己的工作岗位上辛勤劳动,我们就不能因此得出他们工资待遇合理的结论来,而要深入分析劳动者的动力系统。当然,如果有着强烈的最高层次需求的劳动者,当他的最基本生活需要难以满足时,他当然首先要满足最低层次需要。透过第二职业、下海经商、人才外流这些现象,我们应该能够触摸到劳动者的动力系统。

劳动者动力结构中存在的最主要问题是劳动者利益的代表,这个问题我们将留待第九章讨论。



第八章 国家工资行为考察

8.1 决策结构

国家作为工资运行的主体之一,有其独特的工资运行行为。不论是传统体制下,还是改革过程中,国家的工资行为都在整个社会工资行为中起着十分重要的作用,有时甚至是决定性的作用。因此,要了解工资运行,必须了解国家的工资行为。

同整体改革所走的让利放权过程一样,工资改革也是一个国家向地方、企业让利放权的过程。在传统经济体制下,工资决策权集中于国家手中,工资总额、工资标准、工资等级、工资水平、工资升级等一系列具体工资决策问题统一由国家集中管理。随着改革的进程,诸多具体工资决策权在国家、地方和部门、企业、个人等工资运行主体之间进行重新分配和组合。一部分权力目前仍掌握在国家手中,另一部分权力则逐步下放给其他主体,并且,对不同性质的企业和单位,国家采取了不同的决策方式。

根据国家工资决策方式的不同,大致可以划分为四种类型:

第一,集中决策型。这一类型主要是国家机关和事业单位,它们的工资决策权主要仍由国家集中执行。国家机关和事业单位的工资属于国家财政支出,因此,国家对这些单位的工资决策实行集中管理。如目前实行的结构工资制、工资标准、工资升级、工龄津贴等,均要按国家统一规定实行。但是,我们也应当看到,即使这样,同传统体制下工资运行相比,现在国家机关和事业单位的工资决策也已发生了很大的变化。这是因为同国家财政支出决定的工资的基本部分国家虽然仍统一进行决策,但对于各个单位的各自创收部分的分配,国家则不可能进行集中决策。例如在教育部门,尽管国家集中决策的那一部分工资各个学校是一样的,但由于各个单位创收的不同,工资收入上存在着很大的差别。在同一所学校,



由于各个系、室之间创收的不同而工资收入不同就是一个证明。

第二,控制总额型。这一类型主要是国有企业,它们在工资决策上除国家控制总额之外,基本上已由自己决策。随着国有企业管理制度的改革,国有企业逐步有了一定的工资决策权。1985年以后,国家逐步推广“工效挂钩”和“两个低于”等工资管理方式,使大部分国有企业除工资总额仍由国家决策之外,企业内部的分配形式、工资制度、工资标准、工资升级等均由企业根据情况自行决定。

第三,国家指导型。这一类型主要是集体企业。国家对集体企业基本上采取指导性管理。即国家对集体企业的工资分配只规定基本原则、方针和大的政策,而具体的决策则由企业自行决定。

第四,基本放开型。改革开放以来,我国出现了许多三资企业和私营企业。这部分企业的工资分配决策属于基本放开型。这部分企业的工资总额、工资标准、工资形式和奖励津贴等由企业董事会或雇主确定。国家只是有指导性的规定和通过税收进行管理。

从以上描述可以看出,国家尽管在让利放权的过程中,工资决策权在不断缩小,但国家对工资收入的宏观决策权,特别是国家机关和事业单位的工资分配和国有企业的工资总额决定上仍享有很大的权力。这些权力是目前国家工资管理的重要表现。

国家工资决策要由具体部门操作和执行,具体的实行决策和执行决定构成国家的决策行为。

当前我国参与实行工资决策的具体部门大约有6个,即劳动部、财政部、人事部、经贸委、计委和体改委。这些部委中都有独立的工资管理部门,共同参与国家的工资决策。在这6个部委中,劳动部与财政部在工资决策中起着主要的作用。国家大的工资方针、政策一般要由劳动部制定,工资制度、工资形式、工资标准、工资水平、工资计划、工资调整等一系列具体工资决策内容一般也由劳动部来制定。可以说,劳动部是国家实行工资管理的具体部门。而在工资决策的最终审定权上,财政部门又有举足轻重的地位。这是由于国家财政平衡是国家工资决策的具体制约条件之一。凡是涉及



全社会工资水平变化,进而影响国家财政收支的重大工资决策时,财政部门都要进行合理的统筹安排。

在此特别值得一提的是,在我国工资决策中,工会基本上是排斥在外的。在传统体制初,工会还是参与国家的工资决策的。但是,随着时间的推移,我国工会在国家工资决策中的作用越来越小。据我们了解,工会目前在国家工资决策中已不起什么作用。这一方面说明,国家在工资决策行为中对工会忽视,另一方面说明,我国工会当前的性质和地位不能使其成为参与国家工资决策的重要一方。这一现象是值得发人深省的。

除去实行决策之外,执行决策也是工资决策的重要组成部分。当前国家执行工资决策的部门大致有四个,即:劳动部、人事部、银行和税收。每当国家工资决策确定之后,劳动部、人事部的行政性系统就成为贯彻决策具体内容的部门。这种行政性系统是我国目前管理工资的组织保证。除劳动部、人事部的系统之外,银行和税务部门也是监督执行国家工资决策的重要部门,银行从资金分配方面监督国家工资决策的执行。例如,由劳动部会同中国人民银行统一制发的《工资基金管理手册》,就是银行监督工资总额执行情况的重要手段。税务部门建立工资收入税收制度则是国家控制工资基金过快增长的手段。1984年开始实行的奖金税,1985年开始实行的工资调节税,1980年开始实行的个人所得税,1987年开始实行的个人收入调节税均起到了一定的作用。但是,我们应当看到,金融与税收手段在监督与执行国家工资决策方面均没有达到应有的效果。

8.2 动力结构

国家每一次工资决策行为都必然存在其背后的行为动机。国家作为工资运行的一个利益主体,其行为动机主要是为实现其利益。国家要实现的利益即国家利益,或者说,即国家作为整个社会的代表,实现社会的整体利益。这一利益在工资运行中有别于企业



利益和个人利益。具体地讲，国家在工资运行中，为实现其特有的利益，其工资行为动机主要有以下几个：

第一，保持国民经济的平衡与发展。众所周知，全社会工资总额的过度增长，既会引发社会总需求过旺，造成财政收支状况不良，也会造成社会积累过低，影响经济增长。因此，国家作为社会利益的代表，必须十分关注工资总额问题。在工资决策过程中，不论是国家对企业实行工资总额控制，还是运用金融、税收杠杆调控企业工资总额，或是财政部门在工资决策中的否决权等等，都无非是国家为控制社会工资总额的过度增长，保持国民经济的平衡与发展。但是，我们还要应当看到，国家目前的这些手段中，有一些是在企业内部分配制约机制尚未建立起来时而不得已为之的，如企业工资总额的硬性控制就是如此。

第二，协调社会各方面之间关系。国家作为整个社会成员的总代表，负责协调社会各个方面的利益关系。工资关系是社会利益关系的主要表现，因而国家将协调社会各方面工资关系亦作为其工资行为的主要动机之一。这一点在工资的实际运行中表现得非常明显。为协调国有企业、国家机关和事业单位同三资企业、私营企业和个体经济的收入关系，国家提高国有企业、国家机关和事业单位工资收入水平，为协调各部门之间的工资关系，国家实行各部门轮番提高工资水平等等，这些都充分表现出国家协调社会各方面工资关系的行为动机。这一点在研究工资运行时绝不可忽视。

第三，弥补物价上涨。物价水平上涨在商品经济条件下，是一件经常发生的事情。在我国经济体制改革和建立市场经济的过程中，物价水平上涨可以说是一件无法避免的事（可避免的只是上涨过快）。从改革开始至今，我国已有几年处于通货膨胀之下。物价水平上涨必然会引起实际工资的下降，而避免实际工资下降也是国家这一行为主体工资行为的题中之义。因此，通过调整工资水平弥补物价上涨的影响也是国家工资行为动机之一。1985年和1989年国家对国家机关、事业单位与企业职工普遍提高了工资。我们认



为,这与弥补物价上涨有直接的关系。另外,每次国家调升物价时,均给职工发放物价补贴,这些都是国家弥补物价上涨动机的工资行为。

第四,保持社会安定。社会安定是一个社会健康发展的基本保证。一个国家的工资水平、工资关系又是影响社会安定的重要因素。因此,作为社会利益代表的国家,必然会将保持社会安定作为其工资行为动机之一。关于这一点无可非议。我国的改革是一场社会革命。这场革命将会对每一个人的社会政治地位、经济地位产生影响,或者说,每个人在改革中都将受到政治地位和经济地位的重新调整。此时,维护社会安定对于国家工资行为尤为重要。并且,前面几种国家工资行为动机都同保持社会安定有紧密的关系,即保持国民经济的平衡与发展、协调社会各方面关系、弥补物价上涨同时也都是保持社会安定的手段。如果我们回头看一看,就不难发现改革以来,国家的每一次工资行为无不显露出国家为维护社会安定的苦心。1989年,在经济疲软的情况下,国家对职工普调工资,使1990年职工实际平均工资比上年增长9.2%。不可否认,这里面国家有较强的保持社会安定的动机。毋庸置疑,今后国家仍会把保持社会安定作为其重要的工资行为动机的。

我们认为,以上几点是国家的主要工资行为动机。了解国家工资行为动机对研究工资运行非常重要。因为,只有了解隐藏在国家工资行为背后的行为动机,才能真正知道国家工资行为的真正含义,并最终揭示出工资运行的内在秘密。

8.3 信息系统

工资决策的制定要以一定信息的输入为基础。同样,工资决策的执行也要以一定信息的输出为基础。这就是说,国家的工资行为必须有一个信息系统予以支撑。

信息系统是为工资决策服务的,因此,工资决策结构决定信息系统的构成。目前,国家仍是参与工资运行的主体,而且是工资运



行中的主要决策者。国家工资的信息系统必定要适应于国家在工资运行中的地位和作用。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。这些渠道既是国家工资行为的信息输入渠道,同时又是信息输出渠道。

第一,行政渠道。在我国,行政系统目前仍然是国家经济管理的重要信息渠道。这一点,国家的工资行为也不例外。在国家工资行为中,行政渠道主要由各级劳动人事部门构成。这是一种纵向信息渠道。国家从各级劳动人事部门获取工资运行状况信息,诸如工资总额的实际执行情况、工资水平和工资关系的具体状态等。同时,国家向各级劳动人事部门输出其工资决策信息,诸如工资制度改革方案、工资总额的控制指标、工资调整的范围与幅度等等。在此需要指出的是,目前与过去相比较,行政渠道的质量有所下降,输出信息与输入信息在渠道中的失真程度加大了。这主要是由于行政系统的弱化和各级利益主体的独立化而造成的。

第二,金融渠道。随着金融在国民经济发展中所发挥的作用越来越大,金融渠道在工资信息系统中的地位也越来越重要。国家可以通过金融系统校正行政渠道信息的失真。例如,国家可通过银行直接了解工资总额的发放情况,也可以通过城镇居民存款储蓄余额来判断职工工资收入分配的实际情况。

第三,统计渠道。统计系统一直是国家获得信息的重要渠道。国家统计局定期统计出来的工资分配方面的各种数据,是国家进行工资决策的重要依据。但是,由于各种主客观原因,统计渠道所输出的各种信息也常常会出现失真。统计渠道不仅是国家获取信息的渠道,也是一个国家信息输出的渠道。例如国家在进行工资基金管理中,由国家统计局规定并发布工资总额构成的信息,各个单位在计划、统计、会计时计算工资总额均要以此为准。

第四,工会渠道。工会目前在我国只是作为下情上达,或中央在决策之后,进行信息反馈的一个渠道,这一渠道在信息系统中的作用十分微弱。



从以上分析中,我们可以看出国家工资行为具有计划经济与市场经济的两重性。在工资决策行为中,国家既有传统体制性质的计划性(如对企业工资总额的计划性控制),又有市场经济的特点(如对企业工资决策权的部分下放)。在行为动机中,既有计划经济中的行为目标(如协调本应市场调节的社会各方面工资关系),又有市场经济要求的行为目标(如社会总需求与总供给的平衡关系)。在信息系统中,既有计划经济中的信息手段(如行政渠道),又有市场经济中的信息手段(如金融渠道)。这种两重性本质上说明了目前我国国家的工资行为,正处于由计划经济向市场经济过渡之中,具有过渡性的性质。

8.4 地方政府工资行为考察

中国的地方政府同理论上的地方政府不同,它不仅是国家的一级政权组织,而且在中国特定的历史条件下成为有特定经济利益的利益主体。并且随着经济体制改革的进行,地方政府与中央政府不同的利益追求越来越明显。因此,我们在对中国工资运行的现状进行实证性描述过程中,不得不把地方政府的工资行为单独列出来加以讨论。

由于地方政府的特殊性,我们必须先从动力结构的研究开始。地方政府作为一级政权组织有着和中央政府相同的行为动机,并且保持着动力上基本的一致。如在平衡总量关系、协调工资关系、保持社会安定等方面,与中央政府共同完成着宏观调节工资运行的任务。但是,我们必须注意的是,地方政府与中央政府动力结构的差异,这些差异是理解中国工资运行中很多问题的钥匙。

首先,地方政府代表着本地区的利益。由于中国地方自然经济的延伸和影响,地方政府的经济目标是追求地方的独立的工业化体系和地区的经济繁荣,这一点,和中央政府追求整个国家的工业化体系是有矛盾的。地方政府往往有实现区域内部自我平衡和自给自足的封闭发展的倾向。



其次，地方政府承担着地区人民消费的重担。所谓“为官一任，造福一方”是中国地方父母官的责任。所以农业和消费品（主要是轻工业）生产为中心的地方经济直接同消费需求相联系。地方经济释放出的消费需求使地方政府不断地扩张地方经济。与中央政府主要追求工业化目标不同的是，地方政府把消费的膨胀与经济的发展捆在了一起，以消费推动生产。

最后，地方政府追求地区政通人和的政绩，有扩大地方实力，树立良好形象的动力。

以上这些动力机制不仅在财政金融、投资、贸易、工农业生产上有越来越强烈的表现，而且在工资运行上也有其越来越独立的要求。其中最为明显的是，地方政府由过去传导中央政府直接对劳动者的工资管理的中介环节，已经演变为有着独立利益追求的利益主体。这种工资利益的追求又和地方政府整个利益追求紧密联系在一起，成为其有机组成部分。地方政府工资运行有两个方面的动力：其一，对中央政府，追求工资总额的最大化，以求掌握发展经济最有力的杠杆。事实上，改革以来，运用工资杠杆最多的也正是地方政府。在核定地方工资总额增长指标时，常常与中央政府争得不可开交，不像是上下级之间制定计划，却像是两个平起平坐的主体在讨价还价。其二，对下级政府或对企业，则追求服从于经济发展的工资效益，这种追求有时甚至超过了政府本来追求的平衡和协调。近几年，地方经济一方面为扶植地方企业，默认企业工资的腾涨，一方面却屡屡发生大面积拖欠教师工资的事件就是最好的明证。

地方政府在工资运行中是个两面人，有双重的动机，对上像是劳动者利益的总代表，对下像是企业利益的总代表。不同的动机来源于相同的动力结构——追求地方经济利益的最大化。

由于地方政府在工资运行中扮演着重要经济角色，工资决策结构也有其独特之处。概括起来，就是两个“谈判机制”：一个是同中央政府的谈判，实际上地方政府掌握着比中央政府更多的工资



决策权；另一个是同企业(或下级)的谈判,在这项谈判中往往地方政府也掌握着比企业更多的工资决策权。

地方政府工资运行中的信息系统与中央的不同,往往成为本地区的信息中心。地方政府是使整个工资运行信息中断不畅的重要因素。经济发展的封锁和割据,使得工资运动形不成统一的市场标准。随着弹性工资计划方式的推广,地方政府将握有更多的工资决策权,中国工资运行能不能沿着市场经济的方向健康发展,地方政府的工资行为将起着关键的作用。



第九章 工资运行机制转换中出现的问题 及其原因分析

9.1 中国工资运行现存主要问题

中国工资运行机制已经发生了很大变化,在取得巨大成绩的同时,也存在很多转轨过程中的问题,有些问题甚至是很严重的。概括起来主要有:

第一,工资行为不规范。工资行为不规范的问题几乎存在于所有企业和机关事业单位,但有着极不相同的表现。

首先,体制内企业虽然下放工资分配自主权,但由于尚未完成经营机制的转换,出现了互相攀比、竞相增加工资的现象。在部分企业中,劳动生产率提高比较慢,而工资发放高于劳动生产率增长速度,工资超分配现象严重。一些实行工效挂钩的企业“挂涨不挂落”,企业效益下降时,政府同时核减下浮比例,失去了挂钩的意义。同时,挂钩比例突破控制,实际工资增长率超过挂钩比例,甚至出现经济效益为负增长时,工资却为正增长。工资的超常增长加大了成本,工资侵蚀利润。

其次,体制外企业工资行为在充分享有工资决策权的同时,部分企业又缺少另一方面的制约。如有的外资企业甚至把工人的工资压低到当地政府规定的最低工资标准以下,据广东省总工会调查,这类企业占调查总数的55%,其中最低的月工资仅仅140元。克扣工人工资现象日趋严重。随意延长工作时间,大量加班加点却得不到应有的报酬。据统计,企业加班最长的,连续11个月没有节假日休息,每年只有春节放假20天。同时拖欠工资的现象问题也很大,某市去年接到工人关于拖欠工资问题的投诉400多宗,涉及工人3万多人,拖欠金额达500万元,时间最长的达6个月之久。

最后,党政机关、事业单位工资运行将近10年没有正常的增



长机制,除了职务和职称的晋升可以增资和工龄津贴外,其它正常渠道长期堵死。这种现象又导致两种后果:一是扩大编制,使职务提升的面积扩大,直接诱导“当官”意识。二是正门堵死就跳窗户,在所谓“创收”政策下,逼良为娼,争取灰色收入成为政府部门、事业单位的时尚,诱发腐败。在这种极不正常的工资行为中,政府不是从制度上从机制上解决,而是采取更为不规范的“津贴”、“奖励工资”等行为,表面上缓和了矛盾,实际上延缓了新制度的出台,新累积的矛盾必将使迟到的新制度过时。

第二,工资信号紊乱,与劳动流脱节。工资标准是工资运行中的最基本信号,计划体制下靠国家统一制定的工资标准调整劳动流的运行,市场体制下则靠市场形成的工资标准调节劳动流的运行。在我国转轨时期,旧的信号系统已经打破,新的信号系统尚未形成,出现了信号紊乱,与劳动流脱节。从劳动流的结构配置来看,一是现有工资信号的紊乱未能将劳动流导致国民经济的瓶颈部门,也没有导致经济发展战略重点部门,而且产生了逆调节,如教育、科技的人才严重外流。二是从工资流与劳动流的增长看,两者出现不相关,甚至负相关,据统计,改革十几年来,实际工资增长率与劳动生产率基本上不相关,赶上工资调整,工资猛上一下(如85年套改),1986年,劳动生产率只增长了1.4%,而职工实际工资却增长了8.2%;到1988年,劳动生产率增长了10%,而实际工资反而下降了0.8%,已经是负相关了。从微观上看,问题更为严重,劳动不能致富在相当多的行业、企业的范围已成为不容否认的事实。

第三,工资运行无序,工资关系混乱。工资的运动本来应该推动劳动的运动,成为提高劳动生产率和经济发展的激励机制,但在实际的工资运动中,工资运行处于无序状态,不但应有的激励功能未能发挥出来,反而成为社会心理不平衡的因素,这一点,突出地表现在工资关系的混乱上。

工资关系的混乱主要表现为体制内未转换经营机制的企业和



党政机关事业单位内部分配的平均主义大锅饭越来越严重,长工资人人一级人人有份,几乎成为这类企事业单位工资运动的常态。工资外各类平均发放的津贴、补贴占的比重越来越大。另外,企业之间、行业之间、地区之间、体制内企业与体制外企业之间工资差距迅速扩大,并且没有平均化的运动趋势,差距越来越大。这种工资差距严重地背离了劳动差距,已经成为社会不安定的潜在因素。

第四,宏观调节软弱,控制无力。对于工资运行中结构关系出现的种种问题,在转轨过程中的宏观调节显得非常软弱。上一个问题中提到的工资关系混乱的问题本来应该由宏观调节加以解决,但在实际生活中,政府常常表现出来束手无策。如教师工资低的问题从80年代初一直喊到90年代,不但始终未能从根本上改变结构中倒挂的矛盾,反而酿成当前大面积拖欠教师工资的局面,而这部分恰恰是政府应该直接能够解决的。对于总量中的超分配更是控制无力,不但计划外的鞭长莫及,就是计划内的超分配也只好默认。如1975年至1988年,计划上累计安排全民所有制单位增加工资总额750亿元,实际执行结果累计增加了1133.2亿元,计划只相当于实际数的56%。又如1984年至1989年,工资总额计划增长额与实际相比,年年都超过很大幅度。如表9-1所示。

表 9-1 1984 年至 1989 年全民单位工资总额计划与实际执行情况表

年 份	年初计划增长 额(亿元)	年底实际增长 额(亿元)	实际超计划 百分比
1984	62	127.7	105.97
1985	98	189	92.89
1986	100	223.7	123.7
1987	150	170	13.33
1988	150	347.8	131.87
1989	185	258	39.46



9.2 对问题产生原因的运行分析

这一节我们首先对问题的产生按照决策结构、信息结构和动力结构由浅入深逐步进行运行分析。从下一节开始,进一步对主体及其产权状况进行分析。

第一,决策结构的失衡。从决策结构看,我国三个部分的决策结构都存在重大的缺陷。

首先,从体制外企业工资运行看,这部分在公有制经济大地的缝隙中生长起来的非公有企业,工资决策权几乎全部掌握在企业主手里。本来这部分企业工资的形成机制应该是市场,但是在大部分企业工资运行没有进入市场,工资水平又相对低的情况下,企业主具有明显的吸引人力资源优势。即使侵犯了劳动者利益,由于工资差距的比较也就不会产生大的问题。随着体制内企业工资水平的增长,工资比较优势的淡化,劳动者没有决策权的问题就日益突出。过去从来没有感到要有自己利益代表的雇员们开始强烈地产生了这种愿望。我国三资企业没有工会的状况开始由于一些三资企业劳动者自发成立工会而改变。政府对于这部分企业工资运行的调控更显得无力。这部分企业的决策结构是失去制约平衡的,除没有政府的有效监督外,决策结构中劳动者缺位是产生问题的主要原因。

其次,从体制内企业看,无论是运行机制转换已经完成的,还是没有完成的,工资决策结构的失衡主要表现在,在工资决策中,企业利益的人格化代表缺位。从现象上,劳动者没有参与工资决策的代表,国家和企业都有决策者。但现实是,这类企业的劳动者无须寻找自己利益的代表,企业在和政府谈判工资时,屁股总是坐在劳动者的板凳上,企业经营者实际上成为劳动者的人格化代表,而不是企业利益的人格化代表。因此,从企业开始,当层层向上谈判工资总额时,总是希望本企业、本部门、本地区工资总额越大越好。本来应该追求工资最小值的角色,却都一致地追求工资最大值。企



业经营的利益缺位是我国工资膨胀的重要原因。

最后,从党政机关和事业单位工资运行中存在问题看,除劳动者利益在决策权分配中的缺位上,主要毛病出在工资分配决策权在政府中各部门之间的分配失衡上,决策权的分配使政府不能对党政机关事业单位的工资运行作出迅速、果断、有效的决策。其主要表现为:其一,议而不决。当问题都很清楚、很严重的情况下,有关的部门在很长的一段时间内一直还是调查、研讨、务虚、准备方案,就是迟迟不做决策;其二,决而不行。好容易统一了认识,作了决策,又迟迟不推行实施。计委、劳动部、人事部在充分调研后产生的方案,甚至最高当局拍板定下来的决策,财政部行使否决权,仍然可以使之束之高阁。这种迟滞性的决策本来就已经落后于变化中的现实,决而不行每每迫使组织的实施单位在没有指令的情况下自行解决。其方式有二:领导规矩一些的单位、部门,人才大量外流,伤筋动骨,工作难以为继;胆子大一些的单位、部门,则“闯红灯”、“跳窗户”,或者找各种“变通”的理由,各行其是,其结果对党政机关事业单位的人员素质、工作效率,甚至组织机构产生严重的破坏作用。

综上所述,我国工资运行的决策结构存在的问题是工资运行不正常产生的重要原因,工资决策权分配中,劳动者、企业利益的人格化代表、政府人格化代表不同的缺位导致了问题的不同表现。工资决策分析还离不开决策程序,决策依据,这些将在下一节进行更为深入的分析。

第二,信息结构的失衡。工资运行中出现的问题很多是和信息结构的状况相关。究其原因主要有:

其一,信息失真。工资是劳动的报酬,工资信息是劳动流的状况的信号。传统体制工资功能的丧失就在于工资信息与劳动之间的关系表现得越来越无关,信息严重失真。改革以来,随着工资决策权的下移,工资信息失真度减轻,但仍然存在着失真的现象。这种失真主要表现为,就工资标准来说,既没有了计划体制的统一标



准,也没有形成新的共同接受的市场统一标准。同等同量的劳动,所得报酬差距极大。从工资作为成本的角度讲,也存在着失真。据统计,根据我国企业财务管理制度规定,27项企业人工费用有14项,其它13项不能进入成本、奖金中,进与不进成本的规定更带有随意性,物价补贴也是一时一个规定,极不规范。失去标准的工资不利于竞争,不利于劳动力的流动,从而有损于资源配置。就工资实际的货币流来说,失真度更大,以致于工资是否超发行,不同的部门有不同的判断。人们常常说,现在各方面的工资收入究竟有多少谁也说不清,除基本工资标准不同外,基本工资外的收入更是各色各样,比例也远远大于基本工资。和工资相关的信息失真度也比较大。

其二,信息渠道不畅。信息的失真是和信息渠道不畅密切相关的。企业内部决策权的下放,使得企业内工资流对劳动流的反应度比过去更为灵敏,失真度降低,这无疑是信息结构的重大改进。但是市场经济发展所要求的是工资流与劳动流在组织之间、在社会大系统范围内的统一。这方面出现的信息失真是和组织之间或大系统范围之内的信息渠道不畅相关。如前所述,工资运行的三大部分信息基本上是隔离的,或者说各有各的信息渠道和信息传输方式。体制外企业的信息渠道是横向的,但范围狭窄;体制内企业是纵横结合式的,既有和政府的纵向渠道,也有和体制内同类企业的横向渠道,但除纵向渠道外其信息结构基本上是封闭的,横向渠道并起不了多少作用;国家机关和事业单位则基本保持了原有的纵向渠道,这种纵向渠道堵塞不畅几乎成为常态,不但由下而上传递的信息失真,而且由上而下的传递也出现严重问题。随着改革的深入和经济的发展,信息量急剧增大,而由上而下的信息却越来越少,继文革工资冻结10年之后,1985年以来,又差不多有了10年工资正常增长的冻结。

其三,信息判断、处理能力不强。信息结构中存在的问题的另一个原因是信息判断和处理能力不强。在信息网越来越庞杂的情



况下,决策者必须具备较强的信息判断、分析、处理的能力,决策者能不能迅速地把握信息主题,是决策能否及时有效的关键。特别是在信息量加大、信息严重失真、信息渠道不畅的情况下,信息处理能力尤为重要。减少决策中的不确定性,避免无信息决策是决策的基本要求,但我国工资运行中的不确定性大量存在,无信息决策也时有发生。如,1985年套改就基本上属于无信息决策,决策者的决策严重脱离实际。

第三,动力结构的失衡。动力结构失衡是工资运行中存在问题的深层原因。工资运行动力结构中利益的趋动力是最基本的动力,工资运行不同利益主体的不同利益追求合成健康的动力体系。我们在过去的研究中曾经把这一体系表述为:企业追求工资效益的最大化;劳动者追求工资福利的最大化;政府代表全局的利益,追求整个社会经济的协调发展。各利益主体对利益追求的一致性和差异性,在互相促进和互相制约中构成工资运行的动力。工资运行中出现的种种问题,归根到底,还是动力结构发生了问题,我们把它称之为动力错位。

动力错位之一表现为企业利益动力不足。企业在工资运行中没有服从于企业利润最大化的工资行为动机,没有积极主动制约工资增长的手段。反而企业与劳动者一起追求工资最大化,甚至不惜搞虚盈实亏,搞成空壳企业来满足职工增加收入的欲望。企业利益动力的不足是企业经营机制不健全引起的,经营者对企业兴衰成败不负任何责任(或责任只存在承包书上,实际执行结果从未对经营者利益造成重大损害)。在这种背景下,经营者所承受的职工攀比工资水平的压力,远远大于政府要求企业控制工资收入的压力。而且,企业执行控制工资的指令,其逆向反应是即时的或显性的,马上就会遭到劳动者的抵制,甚至可以威胁到经营者的地位。而“变通”执行,即使出现工资侵蚀利润的现象,其反应也是滞后的,往往到年底或承包期满后才显露出来。在这种客观存在的“压力差”下,经营者只好坐在职工的板凳上。另外,工资福利成为



企业兴旺、企业家成功的主要标志,也使企业经营者行为目标偏移。

动力错位之二表现为政府自相矛盾的行为动机。政府各项工资决策始终存在着双重动机:政府作出一项增加工资的决策,在不同的背景、环境中,可能出于动机 A——稳定社会,改善人民生活,增加国家的凝聚力;也可能出于动机 B——刺激劳动积极性;同样,政府作出一项控制工资的决策,可能是出于动机 A——平衡市场,稳定经济,追求社会公平;也可能出于动机 B——控制成本,使国有资产增殖,获取更多财政收入。双重动机反映了政府作为行为主体的双重身份;以动机 B 为出发点的行为,是政府代表国家作为国有资产所有者所采取的行为(如实行工效挂钩,下放企业内部分配自主权,制定成本制度等)。而以动机 A 为出发点的行为,是政府作为社会经济宏观调控者所采取的行为(如工资普调的决策)。在双重动机的趋动下,政府行为不甚规范,决策动机往往飘移不定,两种形式在空间、时间和体现形式上彼此交叉,使有些决策表现出一定的随意性和短期化倾向。进而造成两个后果:一是有的决策自相矛盾。突出表现为:以社会经济宏观调控者身份作出的普遍增加工资的决策,对以所有者代表身份作出的控制成本决策及其所遵循的效率原则形成冲击;而以前一身份作出的控制工资的决策又往往对后一身份作出的激励劳动积极性的决策形成干扰。二是政府某些政策行为不规范,进而造成企业和职工的迷惘,使之感到政策多变,无所适从,难以形成稳定的自我激励和自我约束机制。

动力错位之三表现为企业和劳动者对工资最大化的追求无约束。就动力体系来说,不但企业对利润的追求没有形成对工资增长的制约,反而使追求利润成为追求工资的手段。而且劳动者自身的动力体系也发生了偏移。劳动者利益也是一个多元化体系,工资是其主要的动力,但并不是其全部。当就业的稳定性和福利保险的稳定性的稳定性受到威胁时,一般会自行抑制工资最大化的要求;劳动者不



能单独地进行劳动,必须依存于一定的集团和整个社会,集体的利益、社会的利益也会通过自觉的意识对工资最大化形成制约。但是,由于社会利益、集团利益、(企业利益)的边界模糊,使劳动者的动力偏移,这是动力系统中又一个深层原因。

9.3 工资运行的失调:两个不对称

我国工资运行机制转轨过程中出现的种种问题,除决策结构、信息结构、动力结构分别存在缺陷的原因外,还有另一个重要原因,就是它们之间的不协调,存在两个严重的不对称。

其一,信息结构与决策结构不对称。根据协调理论,只有决策者掌握必要的信息时才能实现决策的协调。所以集中决策结构要求集中的纵向信息结构;分散决策结构则要求分散的横向信息结构。而工资运行机制转换过程中,决策结构的变化与信息结构的变化不同步,不对称。从体制内看,不管采取何种改革形式,决策权的分配都是在中央、地方和企业之间进行的,但是,信息结构却不能与之同步改变。就企业来讲,企业有了自主分配权就意味着有了工资的横向信息,所有企业都免不了要进行横向比较。按理说,这种横向信息的产生必然带动劳动流的横向流动,并且在流动中形成市场统一的工资率,来指导企业内部的分配,完成资源配置。但是,由于信息结构与决策结构的不协调,就产生了两种相反的经济现象:第一种,体制内企业,工资内部分配权放开,但劳动力流动的决策权没有下放给劳动者,所以,不是劳动流带动工资率的平均化,而是劳动流的滞留去推动工资攀比,工资流与劳动流脱节;第二种是,体制外企业不但有较高水平的工资率,劳动流的流动不受任何限制,当体制内企业尚不具备工资总额决定权时,只好眼睁睁地看着骨干人才流向体制外企业,横向工资信息引起劳动流的单向流动,不仅劳动资源不能合理配置,而且使体制内企业处于萎缩状态。

就国家和企业之间决策关系看,工效挂钩是一种自下而上,由



企业逐家核定基数，然后同国家汇总认可的一种决策结构，事先没有总盘子，是建立在横向信息基础上的集中；与此不同的是，国家工资计划总是先有总盘子，然后自上而下逐级分解的工资决策结构，信息结构完全是纵向的。前者在工资增长总量上的口子是敞开的，富有很大弹性；后者在工资增长总量上的口子是封闭的，具有收敛性。在实施中，工效挂钩的结果经主管部门审批，银行就可以支付，而无须计划认可，导致计划被迫认帐，实报实销，以致形成了“年初听你的，年底听我的”怪现象，导致工资失控。

中央各部门工资决策权分解后，也存在着决策结构与信息结构不对称的现象，有决策权的无信息，进行无信息（或少信息）决策。而掌握信息的又没有决策权。如我国劳动部门承担着协调工资关系的职能，掌握着全局的情况，但又无权对工资决策拍板，而财政部对全面的工资信息知之甚少，却掌握着生杀大权。这种不对称，严重影响着决策的质量。最高决策者在不同的信息和决策方案中，政策出现摇摆反复和不配套的现象，造成决策相互摩擦、调控失灵。如在机关事业单位改行结构工资制的当年，就抛弃了原设计的结构体系，另外建立起物价补贴制度，而且前后三次补偿方式各不相同。另外，面对三大块不同的信息结构，中央决策往往是不到位的，从宏观总量的工资信息看，是三大块的总和，从决策结构看，中央能控制的，实际上最强的是党政机关事业单位，其次是体制内企业，而体制外企业基本无法控制。但是，一旦总量信息反映工资超量增长，采取的措施往往只能在其权力所及的地方生效，常常导致张三得病给李四吃药的荒谬现象。

其二，动力结构与激励结构不对称。许多人把动力结构与激励结构看作一回事。我们这里把两者做了一些区分。动力结构是指经济主体内在的动力源，是一种客观存在，它可能表现出来，也可能被抑制住。而激励结构则是调动或激活经济主体内在动力的手段和方法。就工资运行来讲，劳动者以劳动谋求生存，追求工资最大化以获得生活资料是其行为的内在的动力；而运用工资，作为调



动劳动者积极性的手段则是外在的，激励结构只有和动力结构相一致，才能充分激活内在动力。

首先，我们对三个主体的动力体系研究的不够，往往只看到某个主体某一方面的动力，这是激励结构不对称的基本原因。如，劳动者动力体系中究竟有哪些因素，我们并不是很清楚。马斯洛需求层次论曾经把人的需求分为五个层次，这五个层次恐怕和这个体系存在密切的关系。工资最基本的功能是满足较低层的生存需要和安全需要，但也和高层需要相联系，不注意他们的内在联系，激励结构就起不到激活动力的目的。很长时间以来，我们只注重劳动者的基本需要，而忽视了劳动者实现自身价值的需要，忽视了工资与劳动的紧密联系，结果平均主义大锅饭的工资政策导致了“懒惰的竞争”，工资产生了负刺激。而当教员生活的基本需要都遇到了很大困难的时候，不是去肯定他们的劳动贡献，使他们的报酬一致，而是给了一大堆美丽的桂冠，其效果也是适得其反。

其次，激励误导造成不对称。有些激励政策刺激的是什么动力，也未进行深入研究。如工效挂钩，从表现上看是刺激企业不断提高经济效益，发展生产的积极性，但深入分析就会发现，这种刺激并不是建立在企业追求利润最大化的动力基础之上，而是调动了工资最大化的积极性。特别是承包制中对经营者收入的规定更能说明这种误导。我们对承包者或经营者收入的规定是职工收入的1—3倍，而不是和企业规模、效益挂钩，这就更加强了工资最大化的动机，经营者即使只从个人物质利益出发决策，也要千方百计把职工工资水平搞上去。激励误导可以说是工资运行秩序混乱的重要原因之一。

最后，单项激励造成的不对称。从中央决策采取的政策分析看，大多是单项激励。一项政策出台，虽然激活了动力系统的一部分，却破坏了动力系统的协调，改革初各行各业轮流普调工资就是这种不对称激励的典型。1985年想激励出一个规范的制度，却与当时客观存在的动力结构发生矛盾，导致生产滑坡；1989年“花钱



买安定”稳定了社会,却破坏了劳酬一致和工资带来效益的好趋势;每次工资改革方案的出台都与初衷不符,成为物价上涨的补偿。各种不规范的津贴、补助、奖励工资都是这种被动的单项刺激,其结果,带来的新问题比解决的老问题还多。

9.4 工资运行主体与产权关系

工资运行中的动力错位和动力偏移是由参与工资运行主体产权关系不明晰所引起的。

首先,是企业产权制度不明晰。企业财产收益权是工资运行重要的约束条件,但由于产权的模糊,没有形成对企业财产负责的人格化代表,也没有形成企业经营者使用国有资产的适当规则。“工资侵蚀利润”正是对企业产权的侵犯。

其次,是劳动产权制度不明晰。劳动产权的概念我们在这里是首次提出的,劳动是一种资源,在其配置过程中必然产生产权问题。有关劳动产权的理论解释我们将另文专论,由于篇幅关系,在此仅就劳动产权对工资运行中出现问题的深层影响做一粗略分析。

所谓劳动产权是指人们在使用劳动资源时的行为规则。劳动产权由一组可以分解并重新组合的权利所组成,它包括:(1)使用权,即在法律许可范围内以各种方式使用劳动的权利;(2)收益权,即直接从劳动本身或在劳动与其它资源结合的协作关系中获取收益的权利;(3)转让权,通过受雇或其它方式把与劳动有关的权利让渡给他人。其中每一种权利又可能进一步分解。劳动产权受到约束和限制,每一种权利只能在规定的范围内行使,这些限制可能来自其它权利的制约或政府规定的法规、法律以及社会习俗。如:劳动者可以以自主择业的权利;劳动者可以选择工资待遇的权利;劳动者人身安全受到保障的权利;劳动者休息的权利等等。

我国长期以来劳动产权并不明晰,很多工资运行中的问题都是由此而产生的。



首先,劳动产权的界定不清。劳动产权本身就不易界定。按劳分配理论实施的首要环节就是对劳动产权的界定,学术界曾经就劳动的三种形态争论不休,就反映了度量它的难度。近年来,许多企业对岗位测评的实践也证明,劳动产权界定面临着很高的成本。因此出现劳动资源的浪费。同时,在很多行业中,由于劳动排他性产权未能确立,很多劳动成为“灯塔”,不能实现其收益权。如科学家、教育家的劳动在我国正是由于劳动产权不明晰而受到严重侵害。企业劳动者的劳动也存在着这种现象,付出同样的劳动,创造同样的财富,只是由于身份不同,工资收入差距巨大,存在巨大的外在性。

其次,劳动选择权的剥夺。劳动产权的界定是为了促成交易,或者劳动的流动,但是我国的劳动制度却限制了劳动的转让权,使得许多工资运行中的问题不能通过竞争性的转让来解决,劳动者择业(实际上是分配)一锤定终身,只能在一棵树上吊死。改革以来,这种状况虽然有所改变,但是体制内仍然占有统治地位。这是工资平均化运动难以形成的根本原因。

再次,劳动收益权不能自主。劳动产权的核心是收益权,但我国工资运行中,劳动收益权始终处于被动状态。不仅就劳动者个人来讲力量单薄,难以同企业和政府形成对等的权力,而且作为劳动产权的集合代表工会,也未能起到应有的作用。这种状态在体制内由于企业产权的空位,经营者往往代表劳动者的利益而被掩盖,但随着企业产权的逐步明晰必将显化。体制外企业中发生的问题已经作了很好的说明。

最后,劳动产权未得到法律的认可和保护。现代社会确认和保障产权最高和最完备的社会契约形式是法律制度。劳动产权如果没有法律的认可,就很难合法进入社会交易过程。我国迄今尚无一部正式的工资立法,不论过去30年还是最近改革开放的十多年里,工资运行全靠行政文件办事,而且多为一次性规定的公文,最高层次的法规性文件是国务院的决定。政策性导向很难保证劳动



产权。

从产权理论寻找工资运行的深层根据,我们只是初步尝试,但是,我们从中已经可以窥见工资运行机制改革的道路。



第四篇 市场经济的工资运行

本篇是全书的最后一篇,也是最重要的一篇,它是整个研究过程的果实。本篇将回答中国工资改革的目标是什么,以及如何才能达到这一目标。

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。但是,新的工资运行机制并不完全等同于完全分散的工资运行。本篇在对两种极端运行机制进行了比较研究后,得出结论,中国工资运行机制的改革必须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。

为使工资运行机制纳入市场经济,本篇还就市场经济的基本内在运行机制进行了研究,并按总论设定的决策结构、信息系统和动力机制,对市场经济中的工资运行模式进行了具体描述。同时回答了工资市场运行与按劳分配的关系,提出按劳取酬是工资运作的基本准则。

为了使我们的研究更为准确地把握工资改革的客观规律,本篇从两个不同的角度对工资运行机制转换的条件进行了研究:其一,是工资市场运行所需要的基础和环境,离开这些条件,目标模式就无法实现;其二,中国工资运行的现实条件及向市场转换的障碍。在掌握了以上条件的基础上,提出了工资市场运行机制转换的战略和对策。



第十章 两种工资运行方式的比较

第三章我们通过中国传统工资运行中两种机制的矛盾,揭露了改革前工资运行中种种弊端产生的根源。在我们进行工资运行新方式的探索中,有必要进一步对计划经济和市场经济不同运行方式进行比较。根据前面的实证性考察,我们可以看到两种完全不同运行方式的经济系统:一种是完全集中控制的经济系统;一种是完全分散控制的经济系统。本章将分别对这两种不同经济系统中的工资运行方式进行论述,并结合现代市场经济的特征进行两种运行方式的比较。

10.1 完全集中控制系统中工资运行利弊分析

工资运行方式离不开它所归属的经济系统的性质,一般来讲,经济系统是完全集中控制的,则工资运行肯定也是完全集中控制的。对工资运行方式的分析,也就是从工资这一特殊角度对整个经济系统的分析。

在完全集中控制的经济系统中,有关经济运行的一切方面,如生产、投资、分配甚至家庭消费,都是由中央权威机构进行集中决策的。经济系统中的个人和组织、组织和机构,以及它们之间的联系都必须绝对服从中央的指令。这种完全集中控制的经济系统的运行主要是靠等级制的组织机构和计划来完成的。在等级制组织体系中,下级要绝对服从上级,它的计划及其指令是实现集中控制的工具和手段。我国传统体制下的工资运行,正是这样一种高度集中控制的运行方式。和工资密切联系的劳动者、企业这两个利益主体,都没有决策权。工资运行无论是宏观还是微观,都是由国家一手包揽进行决策,就是对每一个劳动者的收入变动,都要根据中央统一的指令进行调控。

为了实现这种高度集中的收入分配,并保证决策的及时、正确



和有效,中央就必须掌握大量的信息。在经济系统中,中央要掌握几百万个企业生产的几千万种产品的全部信息,要掌握上亿个劳动者的劳动状况和家庭消费需要的信息,这是一个十分艰巨而困难的任务。由于决策权的高度集中,信息结构的高度集中,动力结构的单元推动(只有国家一个利益主体起动力作用),工资要进行正常运行必须具备三个条件,即:整个系统包括各个机构、组织和个人的利益要完全一致,完善的信息系统和中央决策的科学化。只有这样,各个组织、机构传导给中央机构的信息才完全真实,同时,各个组织及其单元要无条件地遵守和贯彻中央的指令,工资运行才会正常。

这种高度集中控制下的工资运行方式,从理论上讲,似乎可以保持其高效率运行,但只要认真分析一下它所要求的条件,其弊端产生的必然性就一目了然了。从实践上看,社会主义事业已为此付出了巨大的代价。首先,决策权的高度集中使各级组织不能及时处理和吸收信息。下级要将各种信息以及由于未能及时处理的问题及时统计上报中央,而中央面对巨量的、未经处理的信息难以做出正确的决策,特别是对基层千变万化的情况难以下达统一的指令;其次,等级制的信息渠道在逐级传递时,必然会出现失真和迟延,同时,等级越多,信息费用也就越昂贵,中央只能在信息粗糙的状况下做出决策,这样就难免会造成失误;再次,单元利益的工资运行推动,使组织和个人丧失了工作的主动性和创造性,企业对工资的控制只是按中央指令“对号入座”,劳动者只是被动地接受上级的“关怀”,一旦中央指令失误,企业就会各行其是,发生短期行为,劳动者个人则“按酬付劳”,消极怠工。

当然,中央高度集中控制的工资运行也有其特殊的功能:

首先,经济系统中的决策者有更大的可能去实现其目标。这在社会主义实践中同样也是被证实了的。如建国后经济的迅速恢复,生产资料所有制的社会主义改造的完成,工业化体系的建立,渡过各种危机和困难,等等,没有这种运行方式是很难完成的。传统的



工资运行方式恰恰提供了这种保证。

其次,有可能较快实现大的经济结构调整。60年代初,中央在调整经济时,在全国范围内一次就精简了2 000万职工,对当时渡过难关起了重要作用。如果没有这样一个高度集中的控制系统,要迅速完成如此巨大的调整是很难想象的。

再次,有利于从长计议,考虑工资运行对国民经济的长远影响,克服工资运行中短期利益对决策的诱导。当然,这也必须建立在中央决策的科学性、预见性非常强的基础上。

最后,有利于整体均衡、统筹安排,能够有效地避免全国范围内产生严重的分配不公。

10.2 完全分散控制系统中工资运行利弊分析

这种运行方式不存在中央控制机构,每个企业和每个劳动者独立面对市场,自己收集信息,自己做出决策。这种运行方式的决策机构是分散的,完全是在微观上做各种决策。决策所获得的信息来自市场,市场形成的工资水平信息和工资的信息流是国家、企业和劳动者个人之间的主要协调者。

完全分散控制系统的工资运行的特点主要有:有助于保证和发展个人的自由,这是经典作家对未来社会分配制度多次提出的设想,也是社会主义经济制度所应该具备的特征;有助于避免经济系统由于高度集中决策所造成的损失。由于信息主要从市场获得,所以信息流是横向的。横向信息流传递快、费用低、质量高,据此作出调整也比较容易,使决策增强了有效性。正如处于神经末梢的当事人很难从中央机构获得指令一样,企业和劳动者分散的微观决策避免了等级制在信息传递中所发生的信息失真和延误。从运行动力来看,工资决策主要是由企业和劳动者追求自己的利益所驱使,因而利益和目标的一致使工资运行更为有效,工资的功能发挥得更为充分。

这种运行方式必须具备的条件是:工资的决策权只能由企业



和劳动者作出；工资标准由市场形成，在企业和劳动者的共同商议中，受劳动力供求影响形成工资标准，也即劳动的“均衡报酬”；工资作为劳动力供求的信号，反映要及时、准确，否则难以达到均衡；所有工资决定的参与者谁也不能按照自己的意愿影响市场形成的工资标准。一般来说，企业和劳动者都是把市场形成的均衡工资标准看成是既定的接受对象，并在这个标准下，根据企业和劳动者的具体状况略作调整。这样，企业之间和劳动者之间在分散决策的情况下，必然存在相互的竞争。

完全分散的控制系统中，工资运行避免了中央高度集中控制运行中所可能发生的不足，其优点是十分明显的。但是，通过市场形成的工资标准，并不能保证企业和劳动者工资决策的正确。市场的调节是事后的调节，完全分散的运行排斥计划，企业和劳动者不可能了解全社会的总量状况，工资运动的过度波动会使劳动者生活不安定，还不可避免地会出现失业。企业从自身利益出发进行的决策，难免与社会利益发生矛盾，引起整个经济系统的紊乱。此外，完全分散的运行不能有任何垄断，但分散决策的运行在竞争中又不可避免地会出现集中，进而导致垄断。资本的垄断必然导致劳动利益受损。

10.3 工资两种运行机制的比较

完全集中控制的工资运行与完全分散的工资运行是两种截然不同的运行方式，通过对它们的比较可以从中得到重要的启示。

完全集中控制的工资运行，是按马克思的设想所建造的运行模式，属于产品经济。由于经济系统对商品经济和市场机制的排斥，本属于商品经济范畴的工资，其性质发生了质变，工资的若干功能衰退，其非平均化、靠单纯行政指令推行的弊端在社会主义实践中暴露得日益明显，业已成为改革的对象。但这种运行方式的长期存在有其历史必然性，特别是这种运行方式的计划机制在40年来的社会主义建设中曾起过巨大的作用，显示过其某些方面的优



越性,这是我们在建立新的工资运行机制时不能否定的,因此对其合理部分仍然应该继承。

完全分散的工资运行是典型的非计划市场经济运行模式,是西方自由学派推崇的模式,但世界上至今还没有一个国家真正实现这种模式。中国建立起市场经济体制后,国家仍然代表全体劳动者占有主要的生产资料,从而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,这一客观要求是不能取消的。更为重要的是社会主义工资是按劳分配的实现形式,这也是我们在对工资运行主体剥离时,确认了三个利益主体的原因之所在。所以,我们不可能实行完全分散的工资运行方式。但是,完全分散的运行方式从最抽象的角度向我们展现了工资在市场经济中一系列运行的内在要求,在工资从完全集中走向适度分散的运行方式时,这种运行方式对我们有特殊意义,它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。



第十一章 工资运行机制的创新

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。但是,新的工资运行机制并不完全等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。

11.1 工资运行必须纳入市场经济的运行系统

工资运行是整个经济运行的有机组成部分,因此,工资运行方式的变革也必须从经济体制总体目标去把握。

党的十四大明确提出:实践的发展和认识的演化,要我们明确提出,我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制,以利于进一步解放和发展生产力。工资运行机制的改革必须和整个经济改革的目标相一致。

社会主义市场经济体制的目标模式是从资源配置方式上确立的。经济体制改革的实质就是对资源配置方式的择定。确立社会主义市场经济体制的目标就是择定以市场为资源配置的基础方式。

市场经济的运作是通过独立的市场主体自主地进行分散决策而进行,其核心是价格机制,通过价格的波动引导资源配置的完成。当然这种价格既包括本来意义上的商品价格,也包括生产要素的价格。价格的变化及时显示社会供给与社会需求的状态,价格的运动把分散决策的经济主体的活动协调起来。市场经济的功能主要是使经济充满活力,个人的能动性得以最大限度的发挥,所以效率高是市场配置资源最突出的功能。

社会主义市场经济体制目标的确立为工资运行方式的变革规定了基本方向;同时工资运行方式的变革也成为整个市场经济体制建立的基础之一和重要保证。因此,工资运行方式的变革必须纳



入市场经济系统。只有工资运行纳入市场经济系统,才能使工资运行发挥其应有的功能,也才能使市场经济产生巨大的效率。

首先,从工资运行来看,工资是劳动资源配置的基本信号。根据帕累托资源配置最优三原则,运用价格系统可以使其得到较好的实现。工资实际上具有“价格”的功能。各种要素的边际生产率归根到底是劳动边际生产率,而劳动边际生产率等于工资率和各该产品的价格比率,即对于生产者来说,两种产品的边际转换率取决于其价格比率。用价格比率确定产品的边际转换率就可以使生产的资源配置达到最优的程度。所以,工资运行离开市场经济的机制就很难发挥其应有的功能。

其次,从市场经济看,如果没有工资运行的市场化,市场经济的效率优势也产生不出来。市场经济的重要功能是使经济充满活力,个人的能动性得以较大的发挥。而工资是直接关系到劳动者的利益和劳动者的积极性的重要范畴,特别是社会主义条件下,劳动者能不能焕发出极大的劳动积极性,更是关系着社会主义市场经济的成败。所以,工资运行为市场经济运行提供动力。工资不仅直接和企业动力机制之一的劳动者经济利益相联系,也和企业另一动力机制的企业利益相联系,形成企业劳动力要素稳定输入、合理配置和有效使用的调节机制。此外,还和资本动力一起构成相互的约束机制。工资运行的市场化还是企业成为独立的市场主体的前提,不切断国家向企业直接分配工资的“脐带”,企业就不是一个完整的独立商品生产者和经营者,整个经济运行机制也就不可能转换。工资运行的市场机制不建立,整个经济运行要求的市场机制就不完善。生产要素中,劳动力要素不是通过合理流动最优组合,整个经济运行的市场就是残缺的、不完全的市场,势必造成整个经济运行的不对称。工资运行的市场化还影响着政府职能的转换,如果工资运行仍然由国家直接控制,国家就不能完成整个体制改革要求的政府职能转换,市场经济体制也难以建立。



11.2 平均化：市场经济运行内在的基本机制

要按照市场经济的运行方式重新塑造中国工资运行机制，必须了解市场经济运行内在的基本机制。

市场经济对资源配置的完成是靠各种资源背后的利益主体在追求自身利益最大化过程中完成的，而在由分散决策构成的经济运行中，却是由一个每个当事人都未能意识到的规律在起作用，这就是市场经济运行内在的基本机制：平均化机制。

恩格斯在阐述马克思的一个重要观点，即整个历史进程——指重大事件——到现在为止都是不知不觉地完成的时候，他举的经济方面的例子就是：每个资本家都追求更大的利润。资产阶级政治经济学发现：每一个资本家对更大的利润的追求，产生一般的、相同的利润率，接近于每人相同的利润额。但是不论资本家或是资产阶级经济学家，都弄不清楚：这种追求的实际目的是全部剩余价值按同等的比例分配给全部总资本。^① 恩格斯在这里描述的正是市场经济的平均化机制。

平均化过程表现在市场经济的各个方面，因而成为市场经济内在的基本机制。

商品的价值存在于千百次交换实践的平均化过程之中。确定商品价值量的社会必要劳动时间就是在平均化过程中形成的。这里对社会必要劳动时间规定的“社会正常的生产条件”和“社会平均的劳动熟练程度和劳动强度”都不是直接衡量每一次实际交换中价值量的尺度，而都只是作为盲目起作用的平均数而实现。“等价物的交换只存在于平均数中，并不是存在于每个个别场合。”^②

价格是物化在商品内的劳动的货币名称。随着价值量转化为价格，价格和价值量的一致性，也是在它们不一致的运动中通过平

^① 参见《马克思恩格斯〈资本论〉书信集》，人民出版社1976年版，第574页。

^② 《马克思恩格斯全集》第19卷，人民出版社1963年版，第21页。



均化而完成的，“规则只能作为没有规则性的盲目起作用的平均数规律来为自己开辟道路。”^①

社会总劳动在各个部门之间的分配也是在平均化过程中完成的，正如列宁指出的：“社会生产各部分之间（在价值上和实物形式上）的比例，……事实上只是通过多次经常的波动而形成的平均数。”^②

市场经济是一部巨型平均化的“均衡器”，一切与价值相关的东西，不管是利润、地租还是工资，只要一进入这部机器，就会按平均化的机制来运转。平均化是一张普罗克拉斯提斯的床，以它为标准，长的砍掉，短的拉长。不依人的意志为转移，从而表现为一种自然过程。恩格斯在回答施米特对价值规律的责难时，完整地表述了这样一种思想。他认为，价值规律以及剩余价值通过利润率来分配的情况只能通过平均化过程来完成。一般利润率只是作为许多行业和许多年度的平均数而存在；“劳动力价值只是作为平均数实现的”；“现实的超额利润和现实的地租也决不是绝对的符合，而只是在平均数上近似的符合”。对于由于偶然因素（如第二年歉收对上年余额的影响）导致的价值上涨，恩格斯明确地指出“在理论上归根到底也应该平均化”，“这种价值上涨的最本质的东西并不是长期存在的，因而平均化只是在几年的平均数中，……才会出现。”^③

市场经济的平均化运行机制，是我们从马恩留给我们的丰富理论遗产中挖掘出来的，它是市场经济运行的内在的、深层的机制，对于建设社会主义市场经济体制有着重要的意义。但是，遗憾的是，正如恩格斯指出的：“那末平均的过程事实上是怎样完成的呢？这是个特别有趣的问题，马克思本人对此谈得不多。”^④马克思在《资本论》第3卷中第一次回答了经济学从来没有提出过的问

① 马克思：《资本论》第1卷，人民出版社1975年版，第120页。

② 《列宁全集》第3卷，人民出版社1959年版，第44页。

③④《马克思恩格斯（资本论）书信集》，人民出版社1976年版，第577—579页。



题,即平均利润率水平是怎样决定的。虽然我们从中已经受到极大的启发,但仍然只是“一个大概轮廓”,为此,恩格斯对平均化的历史形成过程进行了有意义的补充。^① 马克思对平均化过程谈得不多的原因是他觉得这属于专门研究竞争的范围,他认为“竞争的实际运动不在我们的研究计划之内,我们只需要把资本主义生产方式的内部组织,在它的可说是理想的平均形式中表现出来。”^② 但我们今天致力于社会主义市场经济体制的建设时,有必要进一步分析平均化机制的运作方式和成因。

11.3 平均化的运作方式和成因

“经常趋于统一而又经常与之背离”是平均化运作的基本方式。市场经济的一般利润率、一般工资率等等,“在每一个瞬间都只是近似地存在着,“只是作为许多行业和许多年度的平均数而存在,“只是一种近似值,一种倾向,一种平均数,但不是直接的现实。”^③ 从平均化这种运作方式的直接成因看,一定有两类力在控制着价值的运动:一类是使各种关系相互均衡、趋于一致的引力或向心力;一类是不断变动、不断背离的离心力。而这两类力的背后则是市场经济存在的经济条件和社会化生产的规律。

从向心力背后的经济条件和 经济关系看,主要有:

其一,资源按比例配置形成的引力。正如马克思指出的:“要想得到和各种不同的需要量相适应的产品量,就要付出各种不同的和一定数量的社会总劳动量。这种按一定比例分配社会劳动的必要性,决不可能被社会生产的一定形式所取消,而可能改变的只是它的表现形式。”^④ 正是这一要求在资源配置过程中形成了价值运动的引力,使各部门生产规模的变动不断向其内在要求靠拢。

① 马克思:《资本论》第3卷,人民出版社1975年版,第1005—1030页。

② 同上书,第939页。

③ 《马克思恩格斯选集》第4卷,人民出版社1972年版,第516页。

④ 同上书,第368页。



其二,对平等追求形成的引力。平等是商品经济的特有要求。商品是天生的平等派。价值运动的一切形式都是以平等为原则的。马克思正是在承认这一客观要求的前提下,才找到了货币转化为资本的秘密。而这种平等要求也是平均化运动中的引力。平等要求在商品经济的运动中,还不断形成衡量平等的标准,如社会必要劳动时间成为衡量等价交换的价值标准,一般利润率成为等量资本获得等量利润的分配标准,而这些标准就成为平均化运动的中心。

其三,经济生活的货币化、资本化所导致的商品和要素流动性的强化,扩大了引力的范围,增加了引力的力度。商品经济发展的初期,平均化的引力还局限在一个国度、一个地区、甚至很狭小的范围之内,引力的强度也不大;但随着货币化,特别是资本化的发展,平均化的引力逐步冲破原有的界限,在商品和要素在更大的范围,以更快的速度的流动中,平均化的引力在范围和强度上都有了质的飞跃。

最后,社会分工的产生和发展是平均化引力的基础性条件。特别是这种分工的地域扩展和专业细化,日益使人类的经济活动成为一个统一的系统,也就使引力愈加增强。

从离心力背后的经济条件和经济关系看,主要有:

其一,人类从事经济活动的趋利性构成的离心力。有着不同利益的不同的商品生产者的趋利性是他们从事经济活动的基本动力,也是市场经济运作的基本动力。商品生产者盈利最大化的动力,追求超额利润的动力,促使他们不断地离开平衡点,以求获取超过平均利润率的利润。

其二,竞争压力产生的离心力。竞争,是市场经济的特有要求。独立的商品生产者相互对立,他们不承认任何权威,只承认市场的权威,只承认竞争的权威,服从于利益的压力加在他们身上的强制。竞争迫使商品生产者改进技术、降低成本、扩大规模,不断地使自己的产品价格高于产品的价值,不断地使自己获得的利润高于



平均利润。

其三，资源按效率配置的内在要求所引发的离心力。资源配置的两个基本要求，按比例和有效率，有相反的要求。按比例产生平均化运动的引力；有效率产生平均化运动的离心力。资源配置要求把资源配置在最有效率的地方，是竞争之所以产生的根本原因。每一次新的效率的产生都会打破原有的平衡，在普遍效率都得以提高后又会出现新的平衡。效率总是破坏着旧的平衡，导致新的平衡。

最后，价值运动的独立化与市场调节的事后性产生的离心力。商品经济的发展使价值可以脱离实物形态独立运动，而这种运动又总是以事后调节的方式被控制，必然产生平均化运动的离心力。

平均化的形成除了向心力和离心力的内在要求外，还必须具备一定的外部环境。

首先，是完整的市场。正如马克思讲的“不同的个别价值，必须平均化为一个社会价值……需要有一个可供他们共同出售自己商品的市场。”^① 市场是平衡供求关系，实现平均化的必要条件。

其次，是生产要素的充分流动性。“那种在不断的不平衡中不断实现的平均化，在下述两个条件下会进行得更快：1. 资本有更大的活动性，也就是说，更容易从一个部门和一个地点转移到另一个部门和另一个地点；2. 劳动力能够更迅速地从一部门转移到另一部门，从一个生产地点转移到另一个生产地点。”^② 废除一切障碍生产要素流动的法律和法规，防止垄断的发生，保证生产要素的充分流动性也是平均化形成的必要环境。

平均化运动正是在市场环境中，在生产要素的充分流动状态下，由经济内在的向心力和离心力的共同作用而逐步形成的。

^① 马克思：《资本论》第3卷，人民出版社1975年版，第201—202页。

^② 同上书，第219页。



11.4 市场经济中工资运行的模式

我们已经论述了在不断地平均化过程中实现一定的经济关系是市场经济运行的基本机制。工资,作为市场经济的特定范畴,当然也不可能脱离这种运行方式。

现在,我们对市场经济中工资运行过程作如下描述:

工资,是社会主义市场经济中劳动者和企业两个利益主体之间联结劳动支出和报酬支付的经济关系的范畴。在劳动者、企业和国家根本利益一致的基础上,工资由企业和劳动者根据各自独立的经济利益,在国家制定的有关工资政策、法规内,依照一定的程序共同协商决定。国家根据国家利益对工资总水平和工资关系进行调节和控制。这样,每一个劳动者的个别工资量随其向企业提供的有效劳动量而浮动;不同企业由于经营水平、管理水平和不可避免的市场影响而有不同的工资水平,因而不同企业的劳动者会有极不相同的工资率。这种工资率的不同是合理的,在劳动者追求工资收入最大化和企业追求工资成本效益最大化以及国家力求工资水平和工资关系合理化的过程中,工资运行呈现出一种有序状态。在有序的工资运动中,劳动者自主选择职业和岗位,并参与工资的决定;企业自主选择所需劳动力,也有自主的工资决定权;在国家宏观调控下,由于劳动力的合理流动和国家工资政策的不断修订,企业工资制度的适度调整,行业之间、企业之间的工资率不断平均化,形成平均工资率。

在这样一种运行过程中,我国工资运行的主体格局将发生根本性变化。参与工资运行的直接主体是企业 and 劳动者,国家将由原先的直接主体变为间接主体。当前,我国工资运行主体的格局正处在这种根本变化之中。

工资运行主体格局发生变化之后,各个运行主体的工资行为也必然随之发生变化。我们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机制进



行描述。

第一,工资市场运行机制的决策结构。可以预见,随着市场经济中工资运行模式的建立,工资运行中主体格局的根本性变化,工资决策结构也将发生根本性变化。即工资决策结构出现向下位移,由当前的国家和企业共同决策变为企业和劳动者共同决策。

在新的工资运行模式中,不论是企业工资总额决策还是企业内部工资分配决策,都将在微观层次上进行,由企业和劳动者共同决定。企业作为劳动的需求方,劳动者作为劳动的供给方,双方按市场交易原则共同决策企业工资分配。国家将作为宏观调控者,间接管理企业工资决策。当这种工资决策结构实现时,我国工资改革进程中所表现的决策结构位置下移,即由国家集中决策下移为国家与企业共同决策,进而再下移为企业与劳动者共同决策的过程才走到终点,我国适应市场经济运行的工资决策结构才算最终建立。

为更好地理解上述工资决策结构,还需要对以下三个问题做进一步的说明。

首先,国家工资决策行为问题。在新的工资决策结构中,国家作为间接的工资决策主体,其作用主要表现为:工资决策环境的建立与维持;工资决策行为的监督与仲裁。这就是说,国家尽管不直接参与企业工资总额的确定,企业工资分配形式、标准,企业内部工资关系的决定,但国家要为微观层次上的工资决策提供必要的市场环境,如劳动法规的制定、社会最低工资水平的确定、必要的工资信息的提供等等,还要在微观层次基础之上,行使工资决策的监督权和仲裁权,如当企业与劳动者之间发生工资纠纷时,国家应作为中间性主体实施监督与仲裁,以防止劳动交换时市场规则的破坏。此外,国家还有对工资分配的再调节权,即国家通过各种经济手段(如税收),间接对工资分配实行再调节,以平衡全社会的工资关系。另外,国家还要保留一部分工资的直接决策权力,以便在微观层次上的工资决策结果直接影响社会经济发展时,运用国家



决策暂时消除微观工资决策对整体经济运行的不良影响(如宣布工资冻结等)。但必须明确,国家保留的这种工资直接决策权不能轻易使用,也不能长期使用,否则会破坏工资的正常运行。总而言之,国家虽然不是一极工资决策的直接主体,但也不能忽视国家在工资决策中的地位和作用。

其次,企业自主分配问题。企业自主分配是市场经济运行的必然要求,是我国工资改革的必然趋势。但我们在理解企业自主分配时,一定要注意企业自主分配的背景条件。在市场经济工资运行模式中,对企业自主分配不能简单地理解为,只是将国家的工资分配决策权下放给企业,即工资的决策主体由国家变为企业。如果只是这样简单的理解,工资分配仍没有脱离计划管理的模式。企业自主分配的真正含义应该是,工资决策权由宏观层次变为微观层次,工资分配由企业和劳动者共同决定。因为在市场经济中,工资是生产要素之一劳动的“价格”,是由劳动供求双方共同决定。所以,工资的企业自主分配并不是企业一方决定工资,而是企业和劳动者双方共同决定工资。千万不能给人们造成这样一种错觉,工资分配企业说了算。

最后,国家机关、事业单位工资决策问题。在工资改革之后,国家机关、事业单位的工资仍由国家统一管理,属于国家财政支出。这样就会产生一个问题,国家机关、事业单位的工资是否仍同过去一样,国家是唯一决策主体。这个问题也应当放在市场经济这个大背景之下去理解。国家机关、事业单位的工资分配也应当服从市场经济中工资运行模式的要求。尽管工资分配方式依旧,但工资决策结构却发生了根本性变化。由国家是工资的唯一决策者,变为国家与劳动者共同决策。在市场经济条件下,国家是国家机关、事业单位劳动的需求者,劳动者是劳动的供给者。国家同劳动者关系是劳动的供求关系,此时,工资仍是劳动的“价格”。换一句话讲,国家此时同企业在工资分配中的地位一样。这是我国国家机关、事业单位工资改革的必然趋势。只有这样,全社会的劳动流才能全部按市场



规则运动,得到合理的配置,企业工资改革才有一个真正的市场经济环境。

第二,工资市场运行机制的信息系统。任何工资运行的决策结构都需要一个信息系统作为支撑基础,只不过各种决策结构的信息系统不同而已。当我国工资运行主体格局发生变化,决策结构发生向下位移之后,信息系统也将出现变化,由纵向信息和横向信息并列,变化为横向信息为主,纵向信息为辅,并且全社会范围内以无收件人信息为主。

国家由企业工资运行的直接决策主体变为间接决策主体,其对企业的纵向性、行政性、计划性的信息渠道将基本消失,代之以无收件人的、指导性与服务性的信息渠道(如国家发布的有关劳动工资的法令法规、统计结果等)。对于国家机关、事业单位的工资运行,国家是直接决策主体,但此时国家不是作为全社会经济管理者,而只是国家机关、事业单位自身的管理者。所以,国家此时的信息系统同企业的信息系统相似,可以同等看待。

企业作为自身工资运行的直接决策主体之一,自主决策工资分配。此时,企业的信息系统主要由外部信息与内部信息两部分构成。企业一方面接受各种外部信息,如市场形成的工资率、国家的服务性信息、社会渠道的信息、其它企业的信息等等,帮助自己的工资决策;另一方面,企业向社会发出自身的工资运行信息。在企业内部,企业一方面向劳动者发出信息,另一方面接受劳动者的有组织的或无组织的各种信息。外部信息以横向信息渠道为主;内部信息以纵向信息渠道为主。企业的工资分配决策是在各种信息汇总的基础上实现的。

劳动者在新的工资运行模式中成为一极工资决策主体,支撑其决策的信息系统也由企业外部信息与企业内部信息两部分构成。一方面劳动者从外部信息中了解到社会上其他劳动者工资状况信息,从内部信息中了解到自身工资状况信息,以决定自身的工资行为;另一方面,劳动者通过有组织的集体行为和无组织的个人



行为向企业和社会发出信息,影响国家、企业和其他劳动者的工资决策。国家机关与事业单位的劳动者的信息系统同企业劳动者相同,这里不再复述。

国家、企业、劳动者及社会其它方面的有关工资运行和影响工资运行的各种信息汇总在一起,构成社会工资运行信息的整体。国家、企业、劳动者正是根据这些信息决策自己的工资行为。

第三,工资市场运行机制的动力机制。动力机制是工资运行机制的最深层次,决定着各个工资运行主体工资决策的方向。当工资运行机制中主体格局发生根本性变化后,动力机制也将发生变化,各个主体的动力将重新进行调整。

国家在旧的工资运行模式中,既是社会经济管理者,又是国有资产管理者。国家的这种双重身份使国家的动机具有两重性,既有维护社会利益,如协调经济发展、保持社会安定等动机,又有维护国有资产利益,如控制企业工资总额、激励国有企业职工等动机。国家在新的工资运行模式中,仅以社会经济管理者身份出现,因此,国家工资行为的动机呈现单一性,即只是维护社会利益。国家作为社会利益的总代表,其工资行为动机具体说有以下方面:首先,维持社会经济协调发展,如通过税收调节全社会可支配工资收入总额,以协调社会供求关系;其次,维护劳动市场环境、秩序的正常性、公平性,如制定全社会共同遵守的市场规则、监督企业工资行为或劳动者工资行为是否合法、提供全社会范围内共同参考的工资信息等等;最后,保证社会的安定,如最低工资水平的制定与立法、企业与劳动者之间工资纠纷的仲裁等。

企业在新的工资运行模式中,应当是完全独立的商品生产经营者,其工资行为动机将变得单一性,即为了企业利益最大化,具体说为了企业经营赢利最大化。不论是国有企业还是其它企业,都将遵循这一行为动机。尤其是国有企业,目前在工资行为中的一些其它动机,将随其完全独立的商品生产经营者地位的最终确立而消失。这是市场经济赋与商品生产经营者的唯一行为动机,也是市



场经济内存秩序正常化的基本条件之一。具体地讲,企业为达到赢利最大化,在工资行为中,既要尽量降低工资成本,提高企业赢利,又要通过工资手段吸引人才、稳定职工队伍和激励劳动者个人积极性。这两个方面的最终目的都是企业经营赢利的最大化。

劳动者的工资行为动机,不论是过去、现在还是将来,都主要有一个,使其个人工资收入最大化。这一点不会因为工资运行模式的变化而发生任何改变。但是,与旧模式中不同的是,在新的工资运行模式中,劳动者将具有其工资行为动机的正常表现途径。在新的模式中,劳动者个人可以通过对职业、单位的选择实现对工资收入最大化的追求。可以通过自己的组织(例如工会),参与工资决策,尽可能实现工资收入最大化的愿望。

新的工资运行模式正是由于使各个主体的动机单一、清晰,并有正常的实现途径,才使工资运行正常化,符合市场经济发展的要求。同时,也使其作为市场体系的一个重要组成部分,保证市场经济健康发展。

11.5 工资平均化运行的成因

工资平均化运行方式与市场经济的其它经济范畴一样,“经常趋于统一而又经常与之背离”是其运动的主要方式。它的形成也有两类作用力:一类是使工资关系不断协调,工资率逐步趋于一致的统一的引力;一种是不不断变动、不断破坏平衡的离心力。

工资平均化的引力主要产生于以下条件:

其一,公有制主体条件下劳动平等的本质要求。社会主义公有制建立后,完成了消灭阶级、消灭剥削的任务。在分配中,社会主要或大部分成员“除了自己的劳动,谁都不能提供其他任何东西”,“平等就在于以同一尺度——劳动——来计量”。^①在这样的经济条件下,每一个劳动者都有着以劳动求生存,等量劳动获取等量报

^① 《马克思恩格斯选集》第3卷,人民出版社1972年版,第11页。



酬的强大内在动力,正是这种统一的内在动力使工资运行在不断的背离中走向统一的平衡。

其二,市场经济竞争中机会均等的要求。劳动的平等,只承认劳动的差别,不承认劳动以外的任何特权。而市场经济竞争的机会均等原则,使每一个有劳动能力的人都要通过劳动获取生活资料,人人就业、择岗的机会均等。这样就会使收入差距在不断出现的过程中走向均衡。

其三,劳动资源按比例配置的客观要求。劳动资源和其它资源一样,必须合比例地分配到不同的部门,市场经济劳动力的自由流动总要符合这一客观要求。虽然收入高的部门和企业会吸引更多的劳动者流入,但按比例分配社会劳动的客观要求将把各部门、各企业的收入水平不断平均化。

工资运行中的离心力产生的经济条件主要有:

其一,劳动者追求工资收入最大化的动机。等量劳动获得等量报酬是工资运行的客观结果,也是劳动者对劳动付出的基本要求。但就单个的劳动者来说,在工资波动的现实经济生活中其劳动谋生的经济要求总是使他希望以最小的劳动支出,获得尽可能多的工资收入,这是导致工资运行背离平衡的内在动力。

其二,企业在市场经济竞争中的排它性。企业不同的经营水平,企业产品不同的市场行情,都会影响企业工资水平,为了在竞争中站住脚,企业往往通过压低工资降低成本,争取竞争优势。同时,企业对于人才的竞争或在特定的情况下为了稳定劳动者队伍,争取更多的能工巧匠,有时也会提高工资水平,这些都为工资运行破坏平衡提供了可能的条件。

最后,社会劳动资源的配置和企业内部劳动结构的调整。工资运行对劳动配置的动能,常常使国家和企业在工资政策上有意倾斜,即使是市场决定工资的部分,劳动力供求状况的失衡也会导致某些行业、某些地区、某些特殊职业或岗位的工资收入水平提高,这与前两条因素结合在一起,就构成了工资运行背离平衡的现实



性。

11.6 工资平均化运行的功能及其作用机理

工资市场运行的平均化机制是在工资运动中表现出来的,平均化机制对整个经济运行将产生重要的功能,现将几种主要功能及其作用机理简述如下:

第一,形成社会计酬标准。工资运行的关键在于计酬标准的形成。马克思设想的按劳分配是通过社会可用于个人消费的总成果除以社会总劳动而计算出单位劳动应得的个人消费品而事后形成的计酬标准;传统计划体制是由国家统一制定的工资标准而形成的计酬标准;而市场经济的社会计酬标准是在工资平均化运行中所自然形成的。这种计酬标准是动态的,在市场的长期运作过程中不断地进行着调整。同时,这种计酬标准又是稳定的,虽然市场的主体都在参与着这种计酬标准的形成,但作为每个单个的市场主体又很难改变它,只能作为一个既定的标准加以承认和接受。我国业已形成的部分劳动市场已经出现不同工种、不同职业的市场“计酬标准”,这种计酬标准不是一成不变的,它既考虑到不同劳动的劳动含量,又考虑到劳动供求的影响,使各方面都能接受。现在已经有部分企业在自主分配工资的过程中意识到,若某一岗位的工资水平既能稳住劳动者而不调走,又不会使要求调入的人蜂拥而至,就是比较合理的工资水平。其实这正是平均化所形成的计酬标准。当然,平均化并不排斥企业内部对劳动运用各种办法去计量。通过各种岗位的测评和工作评价来衡量劳动量,计算企业内部报酬标准不仅是可行的,也是平均化运动的基础,但是企图靠计算确立全社会的统一计酬标准则是反市场经济的。

第二,形成劳动资源配置信号。工资平均化运行在运动中的平衡点上形成计酬标准,而平均化运行形成的不同类型劳动的不同计酬标准以及同类型劳动不同企业对计酬标准的偏离则形成劳动资源配置的信号。工资平均化运行产生的工资标准的波动,不断地



把劳动生产要素投入各个生产部门和企业内各个生产岗位，或从各个生产部门和企业内各个生产岗位将劳动生产要素抽出。工资信号的机能完成的正是马克思在最初提出按劳分配时所提出的“劳动时间的双重作用”，工资平均化运行不断自动地调节着劳动在社会各部门之间的配置。

第三，平衡劳动供求关系。工资的平均化运行不仅在劳动的供求影响下形成计酬标准和完成劳动资源的配置，同时也在平均化运动中对劳动的供求关系进行反向调节。工资作为“劳动价格”，不但调节劳动的总供求与总需求，而且调节每一种生产中的劳动供求关系，从而产生调整劳动结构的功能。

第四，刺激提高劳动效率。“平均数的规律”使高于平均数的劳动者拿到“超额工资”，而使低于平均数的劳动者拿不到一般正常水平的工资。这就产生了平均化机制的刺激功能。特别是对那些低于平均数的劳动者来说，必然促使他们改善劳动态度、提高劳动技能、提高劳动效率，争取达到平均数和超过平均数。

第五，均衡各方利益。平均化机制的最显著功能是调整利益关系。这种运行方式不但为分配提供了分配的标准和尺度，而且也为利益的调整提供了手段。超常的过高收入总会被平均化所纠正，而低收入也会在刺激机能的作用下追上来。平均化运行机制正是在这种你追我赶的运动中实现利益的均衡。邓小平所设想的通过一部人先富起来带动全体走向富裕的模式只有在平均化运行机制中才能得以充分的实现。

第六，规范分配行为。平均化是通过经济运行而履行的严格法则。由于平均化过程由多方面的利益所制衡，因此，在工资运行中任何一方都不可能超越平均化的要求进行分配，否则必然为平均化所纠正，像普罗克拉斯提斯的床一样。工资平均化运行具有惩罚不按经济规律办事的机能，从不保护不合理的分配具有长久的效应，因而规范着各个方面的分配行为。

为了更深刻地认识平均化的意义，同时避免不必要的误会，我



们把平均化运行与我国分配上长期存在的平均主义加以区分是十分必要的。

其一,平均的涵义不同。就平均的分母来看,平均化是按劳动量的平均,单位劳动量所应获得的报酬量是一致的,正是这种按劳动量的平均,才使得等量劳动获得等量报酬得以实现。而平均主义则不同,它是按人头的平均,即不承认不同等的工作能力是天然特权,其实质是反按劳分配的。一个是坚持按劳分配,一个是反按劳分配,在分配的性质上是截然不同的。

其二,平均的侧重点不同。平均主义强调的是结果的平均,不管每个人劳动贡献多少,大家拿一样的钱。平均化虽然最终也在结果上实现平均——按劳动量的平均,但这种平均并不是计算的结果,而是经济运行的结果,平均化强调的是过程的平均。一个侧重结果,一个侧重过程;一个是按人头平均支付工资,一个是按劳动支付工资的均衡化过程,这是两种意义不同的平均。

其三,平均的实现机制不同。平均主义靠的是行政手段,上级对下级的配给,或全体成员的平分。平均化则是一个客观的经济过程,在并非每一个个别场合都合理中达到运动中的合理。“个别场合”和“平均数”是两种平均实现机制各自不同的特征。

其四,平均的运动方式不同。平均主义直接强调按人头的平均,因此是静态的,运动产生无序状态。平均主义使上下左右处于匀质状态和完全的平衡,失去了工资作功的环境。由于经济系统的封闭,使工资的熵值逐步达到最大。而平均化则是非均衡的开放系统,平均化使经济系统出现有序运动,工资发挥了最大的功能。

其五,平均产生的结果不同。平均主义的结果是失去经济运行的动力,破坏经济系统的秩序,最终破坏生产力;而平均化则不断产生新的能量,维持系统的秩序,促进生产力的发展。



第十二章 工资市场运行与按劳分配

社会主义市场经济体制目标模式的确立,使我们必然选择了工资市场运行的机制。但是,市场经济还有没有按劳分配?工资市场运行如何实现按劳分配?这是建设同社会主义基本经济制度结合在一起的市场经济体制的重大理论问题,也是工资运行机制改革的实践迫切需要回答的现实问题。

12.1 按劳分配与酬报机制的兼容

我们在第三章一开始初步论述了分配原则与分配机制的多种组合方式,论述了分配形式与分配内容的有机统一。分配的原则和分配的机制是由不同的经济条件所决定的,并在特定的条件下取得两者的统一。下面将按照分配原则的确立、分配机制的确立以及内容和形式的统一的顺序来论述这一问题。

首先,从分配原则来看,马克思主义认为生产条件的分配总是预先决定着生产成果的分配。生产资料的公有制要求在公有制成员中平等地分配劳动成果。同时平等又受社会生产力水平的制约。在生产力已经有了一定的发展而又没有达到充分发展的条件下,公有制经济只能是按劳分配。因此,按劳分配从属于公有制和生产力水平这两个基本的经济条件,其它经济条件只能影响这一分配内容的存在方式以及分配原则的实现程度,而和分配原则是否存在无关。社会主义经济只要还是以公有制为主体,就必然存在按劳分配,市场经济不会决定一个社会的分配原则,没有理由以市场经济的条件否定按劳分配的存在。

其次,从分配机制来看,它是由一个社会的经济组织方式、资源配置方式所决定的。人类社会经由自然经济、商品经济到产品经济,不断变换着分配的机制,但却不决定分配在经济关系上的性质。如商品经济跨越多种经济制度,它的分配机制曾经容纳过多种



性质的分配原则。市场经济作为商品经济的发达阶段,其分配方式是典型的酬报机制,即在两个对等的主体之间,使用要素者向提供要素者根据要素在可分配成果中的贡献或要素的社会“价格”支付报酬。酬报机制是商品经济或市场经济的分配机制。只要搞市场经济,就势必通过酬报机制进行生产成果的分配,贯彻特定的分配原则。

最后,按劳分配的原则与酬报机制的形式是否能有机地兼容并蓄呢?回答是肯定的。马克思在刚一提出按劳分配,就点出了这种兼容的经济条件。他虽然没有预见到商品经济在公有制条件下的保留和发展,但他明确地指出按劳分配与商品经济有相同的权利特征。他认为按劳分配“通行的是商品等价物的交换中也通行的同一原则,即一种形式的一定量的劳动可以和另一种形式的同量劳动相交换”,^①这种商品生产的权利为按劳分配与酬报机制的相容提供了理论依据。回顾中国十几年改革的实践,我们也可以看出,我们已经自觉或不自觉地沿着通过酬报机制贯彻按劳分配的道路迈进,并且,按劳分配与酬报机制之间也逐步从形式相容转向运行机制相容。

12.2 等量劳动获得等量报酬规律

在市场经济新的历史条件下,坚持按劳分配必须有不能更改的原则,改变了它,也就否定了按劳分配;同时又必须根据现实条件对马克思的设想和预见的具体方面进行一些修正,不修正也难以使按劳分配在现实的经济条件下得以实现。那么,哪些是不可更改的原则,哪些是可以修正的内容呢?为了弄清这个问题,我们先把马克思设想的按劳分配的主要内容作如下概述:

第一,分配的对象只是个人消费品,个人不能占有生产资料。

第二,在运用共同的生产资料,参加共同生产的劳动者中间,

^① 《马克思恩格斯选集》第3卷,人民出版社1972年版,第11页。



依据劳动者向社会提供的劳动量,分配个人消费品,劳动者领得和他所提供的劳动量相当的一份消费资料,其原则是等量劳动领取等量产品。

第三,劳动量的记载靠的是从社会方面领得一张证书,证明劳动者提供了多少劳动,凭这张证书从社会储存中领得和劳动者提供的劳动量相当的一份消费资料。

第四,等量劳动领取等量产品的原则和商品经济中等价交换是同一原则,只是原则和实践不再互相矛盾,商品交换中的等价交换只存在于平均数中,按劳分配的等量劳动交换则存在于每个个别的场合。

基于上述,我们从马克思设想的要点中弄清按劳分配的真谛,这个真谛是按劳分配质的规定性。中国现在虽然处于社会主义的初级阶段,但公有制经济仍然是社会经济的主体。在这个主体范围内,劳动者作为生产资料的主人,必然反对一切凭借劳动以外的任何特权对社会产品的占有,同时,公有制的劳动者提供的只有劳动,必然追求个人劳动的社会承认。因此马克思揭示的个人消费品分配原则——等量劳动领取等量产品,是公有经济条件下分配的客观内在要求。这正是按劳分配的核心所在,是按劳分配的真谛和精髓。只要公有制的主体不改变,这个客观要求就要以规律的方式表现出来。同时,坚持这一要求也就是坚持了按劳分配,背离了这一要求,也就背离了按劳分配。除此之外,其它内容都是可以随着不同经济组织方式加以修正的。

社会主义的实践已经将马克思设想的实物分配进行了修正,不仅城市工业在建国初期就采用了货币工资制,而且农村集体经济的“工分制”也在经济改革中被其它的商品经济的分配形式所替代。

摆在我们面前的一个重大问题是:商品经济的发展和市场经济体制的择定必然使按劳分配的实现方式发生变化。对于等量劳动领取等量产品的要求,几乎所有的社会主义国家都力图按马克



思的设想,努力在每一个个别场合使之实现,使原则和实践不再互相矛盾。但是,实践证明,在商品经济条件下,这几乎是不可能的。我们在第二篇已经论证了这种追求的失败。因此,马克思设想的在不存在商品经济条件下按劳分配的原则和实践的一致,在今天仍存在商品经济的条件下,必然表现为原则和实践的不一致。这种原则和实践的相互矛盾并不是说按劳分配不能实现,而是说,在商品经济条件下,等量劳动领取等量产品的核心要求只能存在于市场经济的运行过程之中。

在市场经济条件下,劳动者在企业、在全社会不可能以按劳动分享劳动成果的方式进行按劳分配,以实现每个个别场合的平等。由于劳动者劳动仍然表现为有酬劳动,因此,等量劳动领取等量产品的内在要求也应该有新的表述。因为,等量劳动领取等量产品虽然表示了按劳分配的真谛,但同时也不可避免地带有实现方式的标记,其中最明显的就是“**领取**”“**产品**”。“领取”标志着共同的分享机制,或由上而下的配给机制;而“产品”则说明不存在表现为价值的商品。为此,按劳分配的真谛和精髓应改为:**等量劳动获得等量报酬**。这种新的表述,不仅按劳分配的真谛和精髓没有改变,公有制的内在要求没有改变,而且有了市场经济条件下的实现标志。用“**报酬**”代替“**产品**”,划清了分配对象在新的经济条件下与按劳分配学说所据以提出的经济条件下的不同性质,表明了市场经济条件下按劳分配的体制背景;用“**获得**”代替“**领取**”,则表明了分配形式所采取的酬报机制。

12.3 工资在市场运行中实现按劳分配

我们在上一章已经从市场经济的基本运行机制是平均化机制导出工资市场运行也必须采取平均化的运行方式。而等量劳动获得等量报酬的规律在市场经济也只能通过平均化来实现。我们不能再幻想靠行政手段直接实现每一个个别劳动者的报酬一致,而是通过劳动报酬在个别的不合理的运动中达到动态的合理。在上



一章第4节我们已经具体描述了这一过程。

为了更深刻地揭示按劳分配的本质要求和按劳分配在市场经济条件下的实现方式,我们把社会主义市场经济的等量劳动获得等量报酬同资本主义市场经济的等量资本获得等量利润进行比较是很有必要的。马克思曾经对资本的运行过程做过极为深刻的剖析,他认为,等量资本获得等量利润的要求不是一种契约,它既是资本主义条件下产生的一种社会权力,又是资本运行的一种客观结果。平均化是这种内在经济关系的实现机制。这里,追求利润的最大化是资本的本性所决定的,而平均化则是市场经济的要求,运行的结果导致利润平均化是资本主义私有制的实现。与之相比较,我们可以看到,在市场经济条件下,社会主义公有制所要求的等量劳动获得等量报酬也不是一种契约,它是公有制赋予劳动者的一种社会权力,而市场经济决定了它的实现也只能是平均化运行,运行的结果导致工资的平均化则是社会主义公有制的实现。所以工资的市场运行最终结果是动态实现按劳分配。

12.4 按劳取酬是工资运作的基本准则

工资运行市场化的必然趋势,使许多人对按劳分配提出疑问,并且提出社会主义的劳动力也是商品,工资是劳动力的价值的判断。这就涉及到社会主义市场经济中工资关系的定性、定量、标准等问题。本节所要论证的是:在已经阐明按劳分配规律在市场经济中的实现方式基础上,进一步证明,工资是劳动报酬,不是劳动力价值;市场机制形成的不是工资本身,而只是工资的计酬标准;按劳分配与酬报机制结合而产生的**按劳取酬**,是指导工资运作的基本准则。

第一,工资的定性。工资究竟是劳动报酬还是劳动力的价值?马克思提出的资本主义社会工资是劳动力价值或价格的转化形态,是以劳动力商品学说为基础作出的判断。但是我们必须注意到,马克思所说的劳动力商品并不是讲个别的劳动者和个别的资



本家之间的关系,而是就整个的劳动者阶级和整个的资产阶级而言的。工人是以出卖劳动力为其工资的唯一来源,如果他不肯饿死,就不能离开整个购买阶级。“工人不是属于某一个资产者,而是属于整个资产阶级。”^① 马克思说到劳动力商品的价值也是指“整个工人阶级的工资”,而不是个别资本家与个别工人之间的工资怎样确定。社会主义经济中,虽然劳动者依然以劳动为谋生手段,但没有了“整个购买者阶级”,工人阶级就其整体来说已经成为社会的主人。因此,社会主义经济的劳动者就不会成为雇佣劳动者,工资也不是劳动力价值或价格的转化形态。相反,工资本身作为劳动报酬的规定性,在资本主义私有经济中“掩盖着同自身表现有本质区别的内容”^②,却可以在以公有制为主体的社会主义市场经济中,使工资的形式和内容第一次一致起来,多劳多得、少劳少得的按劳分配原则使工资本身的规定性更充分地表现出来。所以,社会主义市场经济中工资的性质只能是劳动报酬。

第二,工资的量的规定性。一些同志认为,工资运行的市场化就是工资由劳动力价值所决定,工资是劳动力的价格。这是对市场价格形成的一种误会,原因在于没有区分商品价格与要素价格截然不同的形成方式。

价格作为资源配置的信号,对商品和生产要素都是一样的,但要素价格和商品价格的内在依据却不相同。一些同志只要一提到某种要素要进入市场,就首先要论证一下这个要素是商品,这就进入了一种认识的误区。马克思早就论述过,价格形式“能够包藏一个质的矛盾,以致货币虽然只是商品的价值形式,但价格可以完全不是价值的表现。有些东西本身并不是商品,例如良心、名誉等等,但是也可以被它们的所有者出卖以换取金钱,并通过它们的价格,取得商品形式。因此,没有价值的东西在形式上可以具有价格。”^③

① 马克思:《雇佣劳动与资本》,人民出版社 1961 年版,第 18 页。

② 《马克思恩格斯(资本论)书信集》,人民出版社 1976 年版,第 338 页。

③ 马克思:《资本论》第 1 卷,人民出版社 1975 年版,第 120~121 页。



土地、资本要素都取得了价格形式,但都不能从商品价值的意义上解释,工资作为劳动的价格,同样也不能从商品价值的意义上解释。马克思对资本主义工资的属性是从整个阶级之间去论述劳动力“特殊商品”的。

工资作为劳动要素的报酬,其价格形态和地租、利息一样,只是一种“报酬率”。市场经济的平均化机制不断形成的工资率就是劳动价格。这种劳动价格成为市场主体都必须接受的计酬标准;计酬标准的波动受劳动供求的影响,同时也影响着劳动供求;计酬标准的运动,对劳动力资源配置起导引作用。因此,我们可以看到,工资的计酬标准(即工资率)和利润率、利息率一样,与劳动力是不是商品没有什么必然联系,也不反映劳动力的价值。

第三,个别工资量的决定。个别工资量的决定,在既定的工资率下,只取决于劳动者的劳动量。劳动者工资作为劳动报酬,其量的规定性有两个基本要素:计酬标准和劳动量,用公式可以表示为:

$$\text{工资量} = \text{劳动量} \times \text{计酬标准}$$

计酬标准,在计划经济的体制下,是由国家制定的;而在市场经济的体制下,则由市场形成。有些同志提出“工资由市场形成”是不准确的,市场形成的只是计酬标准,即工资率。劳动者的工资是以市场形成的标准,根据劳动者劳动量的变化而变化,这里通行的只有按劳取酬原则。因此,工资的实际运作始终是以按劳取酬为基本准则的。背离了这一准则,工资的性质就会扭曲,工资的功能就要衰变,计划经济如此,市场经济同样如此。



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一定的条件,这些条件中最基本的是体制背景,经济体制构成了工资市场运行的基础;此外,和工资相关的经济范畴的运行方式、政治、道德观念等意识形态方面的内容也起着重要作用,因而成为工资市场运行的条件,这些条件构成了工资市场运行的环境。工资市场运行的基础和环境不具备,工资就不可能按市场经济要求运行。因此,我们必须对工资市场运行的实现条件有一个较为充分的认识。

13.1 市场经济体制的确立

工资运行的市场化必然以市场为其运作的基础,这是没有任何疑义的。没有市场经济的基础,我们所论述的工资平均化运行就无法实现。因此,市场经济体制的确立既是工资市场运行提出的前提,又是工资市场运行的首要条件。

党的十四届三中全会关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定从五个方面概括了社会主义市场经济体制的基本框架,即:在坚持以公有制为主体、多种经济成分共同发展的基础上,进一步转换国有企业经营机制,建立适应市场经济要求、产权明晰、权责明确、政企分开、管理科学的现代企业制度;建立全国统一开放的市场体系;建立以间接手段为主的完善的宏观调控体系;建立以按劳分配为主体,效率优先、兼顾公平的收入分配制度;建立多层次的社会保障制度。这五个方面是“相互联系和相互制约的有机整体”,就市场经济体制的基本框架的意义讲,这五个方面都为工资市场运行提供了基础条件。

首先,从转换企业经营机制、建立适应市场经济要求的现代企业制度来讲,不仅是建立社会主义市场经济体制的微观基础,而且也是重塑工资分配的主体,是工资由计划运行转向市场运行的关



键。企业工资决策的自主权是工资市场运行的前提(下一节我们将讨论这个问题),企业如果不是完全面向市场、自主经营、自负盈亏的企业,就不会真正地享有工资决策的自主权,这已为改革的历史所证明。而自主权的依据离不开产权制度,过去尽管一再强调企业自主权,但始终也落不到实处。现在,现代企业制度的提出,特别是资产所有权与法人财产权分离的提出,从理论上找到了出路,企业有了法人财产权,就将拥有更为充分的经营自主权(包括工资决策自主权),从而为实现工资市场运行找到了道路。

建立全国统一开放的市场体系,更是工资市场运行的基本条件。从工资运行的子系统看,工资的平均化运行有赖于一个完善的市场机制。平均化方式是以工资运行和劳动的供求机制相互影响、相互作用而发生的。没有这样一个市场,就难以完成劳动资源的合理配置和劳动收入的合理分配。只有让工资运行随劳动的供求而变化,同时工资运行又影响劳动的供求,才能形成运行的合理均衡状态,出现有序的运行。市场体系对工资运行的影响,可以通过马克思对资本运行中利润平均化的一段论述加以证明。马克思认为,在不断的不平衡中不断实现的平均化,在下述两个条件下会进行得更快:其一是资本有更大的活动性,更容易从一个部门和一个地点转移到另一个部门和另一个地点;其二是劳动力能够更迅速地从 一个部门转移到另一个部门,从一个生产地点转移到另一个生产地点。而这两个条件的前提正是市场的发育程度。他认为:首先,对于第一个条件来说,产生的前提是社会内部已有完全的商业自由,消除了自然垄断以外的一切垄断,即消除了资本主义生产方式本身造成的垄断;其次,信用制度的发展已经把大量分散的可供支配的社会资本集中起来,而不再留在各个资本家手里;再次,不同的生产部门都受资本家的支配。但是,如果有数量众多的非资本主义经营的生产部门(例如小农经营的农业)插在资本主义企业中间并与之交织在一起,这种平均化本身就会遇到更大障碍。对于第二个条件的前提,他认为是废除了一切妨碍工人从一个生产部门转



移到另一个生产部门,或者从一个生产地点转移到另一个生产地点的法律;工人对自己劳动的内容是无所谓的;一切生产部门的劳动都已最大限度地化为简单劳动,工人抛弃了一切职业偏见。^①从马克思论及的资本的充分活动性和劳动力的充分活动性我们可以看到,社会主义工资平均化机制依存于市场,主要是依存于企业的充分自主性以及由此产生的资产的充分活动性;劳动力的充分自主性及由此而产生的劳动力流动的充分活动性。

建立以间接手段为主的完善的宏观调控体系是工资市场运行得以正常运行的保证。我们强调市场的作用,但同时必须看到市场并不是万能的,市场也存在着缺陷和失效区。市场的缺陷和失效就必须靠国家对市场活动的指导和调控加以补充。市场环境没有国家的宏观调控,工资运行的市场化就会走向畸形。再者,对工资运行的本身,国家同样要进行宏观调控,稍后我们将具体论述。

就建立以按劳分配为主体,效率优先,兼顾公平的收入分配制度而言,工资运行的市场化本身就具重要的组成部分和主体部分。而且与工资运行并行的其它分配方式也构成了工资市场运行的必要环境。

最后,建立多层次的社会保障体系是保证工资运行机制向市场机制转换的必要前提。没有一个健全和社会保障体系,受平均化运行作用暂时从运行中分离出来的劳动者就得不到必要的生活保障,工资运行机制就难以转换。

13.2 企业工资决策自主权的确立

企业成为真正自主经营、自负盈亏的商品生产者和经营者是工资市场运行的基础。正如我们已经分析过的,企业是工资联系的一个极为重要的利益主体,没有真正的企业,也就没有真正的工资。企业如果没有对劳动的实施进行控制的功能,企业也只是一个

^① 参见马克思:《资本论》第3卷,人民出版社1975年版,第219页。



残缺不全的组织。而一个企业要真正独立面对市场、自负盈亏,就必须根据市场情况,根据本企业的经营需要独立地行使工资决策权。没有这一条,工资市场运行的机制就不可能形成。

企业独立的工资决策权产生于企业独立的利益,企业只有从企业的利益出发,才能有独立的工资决策动力。改革以来,从扩大企业自主权到转换企业经营机制,都是在力图塑造企业的利益,启动企业独立决策的动力。在这方面虽然取得了不小的成果,但始终未能从根本上解决问题,工资改革存在的种种问题,大都和这个根本问题未得以解决相关联。现代企业制度的提出,特别是资产所有权与法人财产权的分离理论可以说为从根本上解决企业利益的问题找到了出路。现代企业制度在中国确立之日,可以说也是中国工资运行真正走向市场的开始。

企业的利益确立之后,工资作为企业生产成本中活劳动的价值补偿,就不再由国家作行政性的指令规定,而由企业劳动者协商决定;企业从自身利益出发,首先要树立工资效益观,以用一元钱工资能带来多少效益的观念进行工资决策;企业必须享有在国家法令政策范围内决定适合本企业的工资制度、工资水平、工资形式、工资调整与增长,以及有选择录用和辞退工人的权力。

13.3 劳动者参与工资决策和自主择业

劳动力的流动是平均化运行方式的基础。而劳动者不依附于任何人,有其独立的利益追求和参与工资决策,享有自主择业、择岗的权利,是劳动力流动的基本条件。在企业工资决策者中必须有劳动者的代表,工会一般应该成为他们的人格化代表。

过去,人们认为社会主义国家就是劳动者的国家,国家利益就是劳动者的利益,政府就是劳动者利益的代表。但是人们忽略了劳动者的利益是分层次的,劳动者的整体利益和劳动者个人利益并不能相互替代,工人利益的代表——工会也决不是可有可无。列宁在回答托洛斯基关于工人国家里的工会没有保护工人阶级的物质



利益和精神利益的观点时指出：“我们现在的国家是这样的：全体组织起来的无产阶级应当保护自己，而我们则应当利用这些工人组织来保护工人免受自己国家的侵犯，同时也利用它们来组织工人保护我们的国家。”^①这就是说，在社会主义国家，工会仍然是工人阶级利益的代表。列宁还针对国有企业实行经济核算后的情况提出：在容许和发展贸易自由的情况下，这实际上等于国有企业在相当程度上实行商业原则。由于迫切需要提高劳动生产率，使每个国有企业不但不亏损而且能够赢利，由于必然会发生照顾本位利益和过于热心本位利益的现象，上述情况就难免不在各企业劳动条件的问题上，造成工人群众利益同管理国有企业的经济人员或其主管机关利益的某些对立。“因此，在社会化的企业中，工会就一定要负责维护劳动者的利益，根据可能促进他们物质生活的提高，经常纠正由于国家机关的官僚主义弊病而造成的经济机关的错误和过于热心本位利益的现象。”^②遗憾的是，社会主义国家工会的作用在计划经济体制下并没有起到这样的作用。而当我们致力于建设社会主义市场经济时，工会作为劳动者的代表，积极参与工资的决策不仅是工资市场运行的必要条件，也为工会发挥应有的作用提供了体制保证。其实，列宁早就提出过这样一种思想：“工会在社会主义建设和参加工业管理方面，一个必要的工作组成部分就是规定工资和供给的标准。”^③

劳动者作为工资运行的一极利益主体，除自主地参与工资决策外，另一项重要的权利就是能够自主择业、自主择岗，自由流动。正如我们在总论中规定的，工资是系统对劳动流控制的信号和手段，没有劳动力自由流动，工资运行也就失去了本来的意义。因此，劳动者摆脱一切羁绊，在自由流动中完成劳动要素的合理配置，是工资运行市场化的基本条件。

① 《列宁选集》第4卷，人民出版社1960年版，第408页。

② 同上书，第584页。

③ 同上书，第588页。



13.4 工资运行信息系统的建立

任何一个工资运行主体的决策行为都是建立在其掌握的信息基础之上的。信息质量的好坏、信息数量的大小、信息传递的快慢，都会直接影响各个运行主体决策的质量。所以，要使各个主体能够按照自己的动机做出正确的决策，就必须建立、健全社会工资信息系统。这是工资市场运行的又一个基本实现条件。

工资信息系统的任务是向各个工资运行主体传达社会工资运行状况和影响工资运行各种因素状况。工资信息系统主要包括以下渠道和内容：

第一，国家信息，即国家有关部门发出的信息。国家公布的最低工资法、劳动市场的法规、国家统计局公布的社会工资统计资料、国民经济发展状况及社会物价变动情况等等，均属于国家信息。

第二，社会信息，即社会团体、科研机构舆论单位、咨询公司等发出的以及社会公众自发发出的非官方性的信息。如社会调查报告、研究成果、新闻报道、咨询报告等等均属此类信息。

第三，企业信息，即企业发出的企业自身工资情况信息。企业内部分配方式、工资等级、工资水平、经营状况等都是企业信息。企业信息既向企业内部，又向企业外部发出。

第四，劳动者信息，即劳动者发出的信息。这种信息可划分为两类：一类是劳动者有组织的集体信息；另一类是劳动者无组织的个人信息。前一类由劳动者自己的组织（例如工会）代表劳动者向外发出；后一类由劳动者个人的言行代表。

社会工资信息系统向各个运行主体提供信息，帮助各个运行主体进行工资决策。为保证工资决策的正确，进而保证社会工资良性运行，社会工资信息系统提供的信息必须具有准确性、公开性、统一性、广泛性等特点。工资信息要具备以上四性，就必须有一个科学的社会工资信息系统。从目前情况看，我国现在的工资信息系



统远远不能满足工资市场化运行的要求。如仅就准确性来讲,我国目前由于实物性收入、福利性收入、灰色收入等等的大量存在,职工收入究竟是多少就是一个迷。

13.5 国家对工资运行的有效调控

社会主义工资平均化运行方式并不是完全的市场化。的确,平均化的生成主要是靠市场,但平均化在任何市场经济中也只是一种趋势。即使是市场经济比较发达的西方资本主义,仍然有着诸多阻碍平均化过程的因素,如垄断就是平均化的最大障碍。因此,世界上没有一个国家是完全的市场化,国家总要以这样或那样的方式加以干预。社会主义以公有制为主体的经济更不可能离开国家的宏观调控和计划指导,特别是工资运行,不但关系着全体职工的切身利益和实际生活水平,而且关系着国民经济中积累与消费的比例,社会消费基金与个人消费基金的比例,工资价值量与消费品实际可供量的平衡,工资增长与劳动生产率增长、国民收入增长的协调,社会劳动力供求的总量平衡和结构平衡。这些重大关系完全由市场自发调节是不行的,国家必须加以有效的调节和控制。

国家对工资运行的有效调控主要是确保等量劳动获得等量报酬在工资运行中的实现。为此,运用各种手段消除或减弱不利于实现这一要求的经济现象,使工资运行保证工资关系、工资差别在运动中不断合理化。

国家对工资运行的有效调控必须由宏观调控组织来保证。我国原有计划体制下的行政性分配体系和分配组织很难适应市场经济,因此,在政府转换职能过程中,必须重建国家对工资市场运行的调控组织。这种调控组织重建的原则是:第一,行政组织与经济组织分开,分配属于经济组织的调节,行政组织不应直接插手工资的分配;第二,宏观组织与微观组织分开,工资主要是属于微观企业和劳动者之间的分配行为,要由微观分配组织负责,而宏观组织只是按经济规律的要求,以及预定目标通过市场进行间接的调控,



必须加强税收、银行等宏观经济调控组织的调控能力；第三，社会分配组织与经济分配组织分开，属于社会发展目标下的社会保障性分配由社会分配组织承担，属于经济发展目标下的以促进效率的分配由经济分配组织承担，各司其职。

宏观调控组织必须采取分层分类调控的运作方式。宏观调控组织面对庞大的工资运行系统不可能直接一手抓，否则就会回到传统的集中管理体制上去。因此，必须按照工资的系列、类型，分别进行调控，同时又可以统一协调；中国地域广大，发展不平衡，各地情况又千差万别，所以也只能是分层调控，中央只调控工资的总量关系，省、市、地方则根据当时当地的具体情况进行第二层次的调控，有的地方还可以有第三层次的调控。

分层分类调控必须注意：第一，企业内部的工资运行，决策权在企业 and 职工，各个调控层都不能直接决策，只是对总量进行控制，对关系进行调节；第二，分层调控必须保证宏观调控的有效性，在各层次的调控组织中，必须独立自主地进行调控决策，以保证调控的及时性、灵活性和有效性；第三，分层分类调控必须注意上下左右之间的协调，分层调控要兼顾横向的工资关系，兼顾左邻右舍。分类调控则更要注意与分层调控的一致。最后，分层分类调控的具体组织方式不同，分层调控可以由从国家到地方的劳动部门承担。而分类调控则由行业总会、行业协会来承担。

国家对工资运行的有效调控还必须要有强有力的调控手段。这些手段包括：模拟市场规定参数，以参数信号引导工资运行的决策主体；制定和调整市场规则，以规则来规范和诱导工资运行主体的行为；制定收入分配政策以调节工资运行的秩序和趋势；运用财税、金融、货币等经济手段，通过影响整个经济运动，间接影响工资运行；通过调控就业量，间接影响工资水平；制定工资运行的相关法规，规范、制约各方面的工资行为。

国家对工资运行调控的具体内容主要有三个方面：

第一，服务。国家必须为工资市场运行提供必要的服务，以确



保工资运行的正常化,确保工资在运动中从趋势上对等量劳动获得等量报酬的实现;克服工资运行中阻碍平均化形成的各种障碍;为工资运行制定公正的法规、提供必要的信息等。

第二,监督。国家对主要的工资决策主体企业和劳动者实施权威性的监督,以防止企业和劳动者的违规行为。并及时纠正和处理各种违反法规的行为。

第三,调节。除总量关系外,还要注意防止两极分化,实现社会公平,实行社会保障,维护社会稳定。

国家对工资运行的服务、监督、调节构成完整的宏观调控体系,全社会的工资运行只有在完善的宏观调控之下,才能正常地运行,否则,混乱就是不可避免的。

13.6 适应市场经济的社会观念的形成

工资运行市场化的另一个重要条件和环境是形成社会取得共识的适应市场经济的社会观念。没有这样一个环境,工资市场运行的机制也是很难形成的。概括起来,主要有以下几种主要的观念:

第一,劳动主权观。在传统体制下,全社会的劳动力是当作一个整体劳动力来使用的,劳动者没有成为独立的利益主体,因而在观念上只有依附于公有制的“主人翁”观念,而没有形成劳动者作为独立利益主体的劳动主权观念。不树立这种观念,就形不成劳动力流动和劳动者参与工资决策的环境。劳动主权的观念具体表现为劳动自决权的观念和竞争的观念。所谓劳动自决权是指劳动者有独立决定接受、拒绝或有条件接受某一工作岗位、某一职业或某一工资水平的自主意识,勇于争取和捍卫自己利益;所谓竞争的观念是指劳动者之间的竞争意识,竞争择业、竞争上岗,优胜劣汰是市场的最高准则和唯一权威。这对于从计划体制刚刚走出来的劳动者来讲是非常陌生的,但又是必须转变的观念。不排除论资排辈、均富的旧观念,劳动者就不能放开手脚在市场经济中大显身手,工资运行的市场机制也就形不成。劳动主权观念的形成还有赖



于工会作用的改革,使劳动者能自觉地依靠工会实现劳动主权。同时也使工会能主动地站在劳动者的立场上帮助劳动者实现劳动主权。

第二,劳动平等观。劳动平等观产生于等量劳动获得等量报酬的内在要求。所谓劳动平等观就是劳动者为了追求和实现劳动报酬的平等,首先要求劳动的平等。劳动的平等,就是只承认劳动的差别,不承认劳动以外的任何特权。其现实表现就是每一个有劳动能力的人都要通过劳动获取生活资料;人人就业机会均等;劳动者可以自主选择职业和岗位。

劳动平等观的另一个含义是,劳动者摒弃了一切职业偏见,对任何职业、岗位没有高低贵贱之分。“工人对于自己劳动的内容是无所谓的”,^① 全社会的所有劳动者,无论是全民企业还是集体企业的劳动者,甚至包括个体劳动者,必然和全社会的劳动者进行劳动的比较和报酬的比较,这是天然合理的,是劳动平等观不可扼制的表现。当劳动者认为不能在本企业、本岗位取得合理报酬时,必然进行流动,在流动中实现劳动的平等。

劳动平等观的建立是需要培养的。传统体制下,虽然劳动者也有等量劳动获取等量报酬的要求,但由于不承认劳动者是独立的利益主体,从而切断了劳动者从平等动机出发经过劳动平等在企业生产中作功的程序。在“道路不是自由通行的”、“机会也是不均等的”条件下,劳动者无法通过劳动的平等去追求报酬的平等,于是只好修正原有平等观念,直接要求脱离了劳动根据的报酬平等,使平均主义的观念取代了劳动平等的观念,并且在旧的运行机制中不断强化。改革初期,僵化的工资体制开始松动,但由于劳动致富的渠道未能打开,所以进一步生成了工资攀比的观念。这些观念不但不能适应市场经济,而且成为工资运行市场化转换的严重障碍。

^① 马克思:《资本论》第3卷,人民出版社1975年版,第219页。



综上所述,劳动平等观在全社会的形成,不仅仅是工资运行市场机制形成的必要条件,而且也是按劳分配能够得以实现的前提。

第三,工资报酬观。工资报酬观是指社会对工资性质的普遍看法。工资是劳动的报酬,这在书本上似乎是不成其为问题的,但在实际经济生活中,人们却另有认识。

经过几十年的传统计划经济的体制,从中央到每个劳动者对工资的看法几乎都被扭曲了,人们对工资的观念,基本上不是把工资当作劳动报酬,而是当作“生活费”“口粮钱”。有的甚至当作“荣誉”,如见义勇为,舍己救人都可以以“工资”作为奖励。因此,人们头脑中工资离劳动报酬的性质越来越远。就以最近事业单位的工资改革而言,70%固定部分是否能较好地体现劳动报酬的性质尚且不论,明文规定贯彻多劳多得、少劳少得、不劳不得的30%活的部分在贯彻中,由于上上下下存在的工资观念的扭曲,很多单位也将其固定化了,使唯一能体现劳动报酬的部分也丧失了其功能。全社会这种工资观念不转变,工资市场运行就行不通。

值得警惕的是,一些理论家现在正在向劳动者灌输另一种观念,即工资是劳动力商品价格的观念。这同样是有害的。工资是劳动力商品价格与工资是劳动报酬是根本不同的观念,除涉及到的生产关系本质根本不同外,就经济运行的推动来说也是根本不同的。即使是资本主义市场经济,马克思虽然揭露了资本主义工资的本质是劳动力商品的价值或价格,但仍然承认,在运行的层次上,工资表现为劳动报酬,并且在资本主义市场经济中,工资运行是靠劳动报酬的观念所维系的。因此,工资市场运行机制的建立,必须使全社会牢固地树立工资劳动报酬观。

第四,工资效益观。工资就其联结的两个利益主体来讲,具有两重性质:就劳动者来讲,工资是劳动报酬,要建立工资报酬观;而就生产者来讲,工资是一种投入,是成本,就其投入的性质来说,就必然有投入与产出的比较,即工资必须带来效益,因此,必然在生产者的头脑中产生工资效益的观念。工资效益观和工资报酬观共



同维系着工资市场运行。

在传统体制下,不但工资报酬观被扭曲,工资效益观更是荡然无存。由于企业已经不是独立的商品生产者和经营者,一切听从于计划,自然也就没有企业用工成本的核算。这种特性在改革之初暴露得非常充分,僵死的工资控制一旦被打开,每个企业不管经济效益的好坏竞相扩大工资总额,工资攀比一浪高过一浪。但也就是在这个过程中,随着承包制的推行,工资效益观也开始悄然萌生。工资死,就争取扩大奖金,奖金成为企业调动职工积极性的一张王牌。国家开始推行工效挂钩,虽然作法很不规范,但在工资效益观的形成上起了很大的推动作用。然而,从全社会来看,工资效益观还远远没有形成,特别是国有企业,还在和劳动者一起向国家争取工资收入的最大化。这就很难使工资运行纳入市场轨道。工资效益观的最终确立要靠企业经营机制的转换和企业制度的创新。



第十四章 工资运行机制转换战略

在对工资市场运行本身的规定性研究的基础上,本章将进一步对工资运行机制转换战略展开论述。本篇的前四章对社会主义市场经济体制下工资运行机制应该是什么样的做了规范性的研究,提出了工资市场运行的模式及其相关的条件和环境;同时,我们已经有了第二篇和第三篇对中国工资运行历史和现实的实证性研究基础,初步了解了中国工资运行“是什么”。有了这样两个前提,就可以对中国工资运行机制的改革“怎么办”进行对策性研究。

本章与前四章的主要区别在于:前四章是以工资市场运行应该具备的特征、条件为出发点,而本章则从中国工资运行的现实条件出发,结合前四章的研究成果提出对策。本章既是前四章的自然延续,也是第三篇的逻辑延续,可以说是两种研究的结晶。

14.1 历史坐标:改革以来工资运行方式变化的总结

改革以来,中国的工资制度发生了巨大变化,它为中国经济注入了活力,有力支持和推进了改革的进程。但也出现了许多不尽人意的问題,一些严重问題甚至至今仍在困扰着我们。第三篇我们已经作出了描述。为了顺利地向市场经济转换,我们必须找准现实中国工资运行的历史坐标,从实际出发,才能顺利到达预定目标。因此,我们有必要对改革以来工资运行方式的变化进行概略的分析。

改革以来,中国工资运行方式的变化经历了三个阶段:

第一个阶段,恢复传统工资制度的按劳分配原则,改革中萌生工资运行新机制的要求。

这一阶段从1978年党的十一届三中全会开始,到1984年《中共中央关于经济体制改革的决定》的通过。这期间是中国工资制度演变的最重要的时期。这期间工资运行发生了两种变化:

其一,迅速恢复传统工资制度的按劳分配运行。改革前,中国



工资制度处于背离按劳分配原则的扭曲运行状态。因此,改革一开始,随着对按劳分配理论的拨乱反正,开始恢复传统工资制度的按劳分配运行的尝试。1977、1979年两次工资调整,特别是1979年明确规定“这次升级的重点,应当是各行业、各个方面劳动好、贡献大的职工。”经过考核,择优升级,恢复了奖励制度、计件工资制。但这一恢复过程很快就滑向了新的扭曲运行。从1981年开始,在原有工资制度的框架下,开始了持续3年的分部门、分行业的普调工资,人人一级齐步走的调资把传统工资制度扭曲到了极点。同时,这种扭曲运行客观上也把传统工资制度推向了死路。人们在传统工资制度恢复后的运行中发现,必须寻找新的工资制度。

其二,改革实践中萌生工资新制度的要求。按劳分配理论拨乱反正之后,随着经济体制改革的展开,特别是企业自主权的扩大,一些企业开始从一个商品生产者和经营者的利益要求出发,逐步萌生对新工资制度的要求。经济责任制中责权利相结合的要求首先对企业内部的分配进行改革。这种改革的要求开始表现为“奖金”比重的扩大,以后逐步演化为对“基本工资”的蚕食。并利用一切政策允许的分配权进行了企业内部分配制度的革新,极大地促进了生产的发展。对于这一来自企业内部变革的要求,1984年国务院发出的《关于国营企业发放奖金有关问题的通知》和六届人大二次会议的《政府工作报告》都作了充分的肯定。同年,《中共中央关于经济体制改革的决定》进一步指出:“已经采取的一个重大步骤,就是企业职工奖金由企业根据经营状况自行决定,国家只对企业的适当征收限额奖金税。今后还将采取必要的措施,使企业职工的工资和奖金同企业效益的提高更好地挂起钩来。”

这一阶段的工资改革,虽然已经触动了原有工资制度,但是这种触动很长时间内都是在恢复按劳分配的旗帜下对工资制度本身进行的修正,并没有自觉地进行运行机制的变革和转换。人们开始认识到原有制度的弊端,但还不可能从工资运行方式上来认识旧体制的弊端和把握工资改革的方向。就拿当时对我国工资制度存



在的“低、平、乱、死”的四字概括来说,虽然非常生动地反映了当时最突出的问题,但改革的政策始终是针对“平”和“乱”,而未能抓住“死”这个工资运行方式的关键问题。改革的思路始终未能从工资运行机制上入手。前边所述的第二种变化是改革的实践中由于商品经济运行的内在要求自发地发生和进行的,人们对这种变化的意识是潜在的、不自觉的,但却意味着工资运行方式变革的必然趋向。1984年中央体制改革的决定已经触摸到了这种趋向,如,对工资运行的方式作了这样的描绘:“一部分企业和一部分人依靠勤奋劳动先富起来,能对大多数人产生强烈的吸引和鼓舞作用,并带动越来越多的人一浪接一浪地走向富裕”。遗憾的是,这种工资运行方式变革的思想并未成为人们的共识,两种改革思路共存,并不断产生摩擦。

第二阶段,徘徊中的艰难探索。

从1985年工资套改到1989年全国性工资普调,中国工资制度的改革经历了5年在徘徊中艰难探索的历程。

在传统工资制度的框架内恢复按劳分配的运行原则与建立新的工资制度和新的运行机制是两种不同的改革思路。当改革的总进程已经愈来愈清晰地呈现出工资运行方式变革方向的时候,在特定的历史条件下,1985年却突然进行了以建立新的工资制度为名,实则否定甚至扼杀新萌生的改革要求的“企业工资套改”。这次套改从形式上看简化和统一了工资标准,实际上仍然以全国统一的等级工资制为主导思想。这一决策与等级工资制在改革中已经受到冲击,等级工资制所依存的技术等级制更是名存实亡的实际情况发生了尖锐的冲突。绝大部分企业把已经用活了的奖金基本用来增加了工资,严重地冲击了企业的经济责任制,导致1986年第一季度工业生产全国性滑坡,企业普遍认为:“辛辛苦苦好几年,一下子回到了改革前”。1986年开始,中央又采取了一系列补救措施,重新开始了在1985年中断的工效挂钩的推广。但由于这一次反复,企业在工业滑坡、效益下降的情况下,反而乐于吃大锅饭。改



革的航船虽然回到了正确的方向,企业内部的工资改革又有所活跃,但步履十分艰难。企业在如何把握工资改革的方向上仍然在犹豫、徘徊、观望。在这样的大背景下,一度已经开始打破的平均主义又开始回升。

由于对1985年的工资套改未能做出正确的总结,相反,过份强调这次套改在稳定社会和简化标准方面的作用,因此,进一步强化了在套改中形成的工资改革就是“长工资”、就是“弥补物价上涨”的观念,原来设想的“一部分企业和一部分人依靠勤奋劳动先富起来,才能对大多数人产生强烈的吸引和鼓舞作用,并带动越来越多的人一浪接一浪地走向富裕”的局面,反而为严重的“工资攀比”所代替。企业之间、劳动者之间不是比劳动、比贡献、比效益,而是直接比工资,导致职工货币收入增长过猛。1985年以后,名义上企业工资制度与机关事业单位脱钩,实际上只是机关事业对企业的单方面脱钩,而企业对机关事业丝毫也未脱钩,机关事业始终是企业的攀比对象。从某种意义上讲,1985年套改本身就是企业对机关事业单位的攀比所促成的。一段时间内,企业一方面有了依经济效益增长工资的权利,一方面仍然保留着在经济效益下降时工资不降低,甚至有所增长的权利;同时,作为企业的整体还保持着同机关事业单位进行“攀比”“挂钩”的权利,形成了企业与国家机关事业单位的单方面脱钩和单项脱钩,即企业可以和机关事业挂钩,但机关事业不能和企业挂钩;只和机关事业的工资增长挂钩,不和其工资实际水平挂钩。而机关事业单位1985年后所谓的结构工资制中,四个单元除工龄工资每年有5角钱的微调外,基本处于冻结状态,从而使本来已经倒挂的工资越发令人难以忍受,机关事业单位的人才外流愈演愈烈。在矛盾十分尖锐的情况下,终于下决心对机关和事业单位的工资进行调整。但是企业与国家机关事业单位工资制度单方面脱钩、单项脱钩的体制也最终使八五套改再次重演。1989年,本来为缓解脑体倒挂的机关事业单位的工资调整在不太长的时间内迅速促变为全国范围的工资普调,1985



平就宣布的“最后一次大锅饭”又重新开始。1985年以后回升的平均主义进一步扩展为平均主义的“大平原”。

第三阶段，反思历史，理清思路，确定目标。

这一阶段，从1990年底《中共中央关于制定国民经济和社会发展十年规划和“八五”计划的建议》到1993年底《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》的通过。

这一阶段开始，理论界和有关部门在反思历史的基础上，进一步清理思路，提出新的工资改革目标模式和实施步骤，《中华人民共和国国民经济和社会发展十年规划和第八个五年计划纲要》提出按照有计划商品经济的要求，逐步建立起计划与市场调节相结合的工资运行机制，国家运用法律的、经济的和行政的手段对全国的工资分配和工资增长进行有效的宏观调控，使职工工资水平有计划按比例地增长，使企业、事业和国家机关各个方面关系比较协调；对各地区、各部门及行业的工资工作实行分级管理；对企业和事业内部工资制度、工资形式和工资关系实行分类指导，逐步使企业在自主经营、自负盈亏、自我发展和自我约束的基础上，实现真正的企业自主分配；逐步使事业单位形成符合不同事业特点、事业单位自主分配的不同系列的工资制度；建立起符合中国实际的国家公务员工资制度。

这样一个改革目标和方向的提出，应该说就其内容来讲，是顺着1985年以前业已形成的改革趋向前进了一步，强调了国家宏观调控和企业自主分配，特别是“上岗靠竞争，收入靠贡献”反映了商品经济的本质要求，其中分级分类管理的思想至今仍有重要的借鉴意义。但是，对工资形成方式以及工资运行大的体制背景由于以有计划的商品经济为出发点，仍然是模糊不清的。

这一阶段中，中国经济体制改革进程中发生了带有里程碑性质的重大转折，以邓小平同志1992年春天南方谈话和党的十四大为标志，中国掀开了经济发展和改革开放的新篇章，经济体制改革的目标确定为社会主义市场经济；明确提出要使市场在国家宏观



调控下对资源配置起基础作用。这一目标的提出,使多年来混沌不清的工资运行机制改革的目标豁然清晰。

《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》标志着对工资运行机制改革目标认识的最终完成。涉及到工资运行方式变革的相关内容主要有:

第一,改革劳动制度,逐步形成劳动力市场。发展多种就业形式,运用经济手段调节就业结构,形成用人单位和劳动者双向选择、合理流动的就业机制。这涉及到工资运行的基础。

第二,个人收入分配要坚持以按劳分配为主体、多种分配方式并存的制度。劳动者的个人劳动报酬要引入竞争机制,打破平均主义,实行多劳多得,合理拉开差距。

第三,国有企业在职工工资总额增长率低于企业经济效益增长率,职工平均工资增长率低于本企业劳动生产率的前提下,根据劳动就业供求变化和国家有关政策规定,自主决定工资水平和内部分配方式。

第四,积极推进个人收入的货币化和规范化。通过分配政策和税收调节,避免由于少数人收入奇高形成两极分化。

第五,完善企业养老和失业保险制度,强化社会服务功能以减轻企业负担,促进企业组织结构调整,提高企业经济效益和竞争能力。

通过以上总结,我们可以认识到,经过十几年改革的探索,中国工资运行机制改革的方向已经明确,目标也已经确立,我们正处在向工资市场运行转轨新阶段的起点,这就是中国工资改革现时的历史坐标位置。

14.2 工资运行市场化的障碍和前途

找到了我们所处历史坐标的位置,明确了中国工资运行方式改革的目标只是向工资运行市场化迈出的第一步,要能够保证目标的实现,我们还必须从现实出发,冷静地分析我们所面临的困难



和工资市场化运行的障碍。

综合前一节的总结和第三篇的描述,我们看到,经过十多年改革,我国当前的工资运行现状是旧的机制已经松动,但仍在起作用;同时新的机制尚未建立起来,但已在局部或某些方面发生作用。正确认识这种局面是工资运行方式变革的前提。

考察一下工资改革以来运行方式的变化,我们就会发现,改革中每前进一步,在解决旧有矛盾的同时,也带来了新的问题,这些都是形成向市场化运行转换的障碍。

障碍之一,企业已经开始与国家发生了利益主体的分离,却出现了和劳动者利益越来越紧密的融合。

我们已经论述过,工资运行方式的变革,首先在于参与运行的主体从集中统一运行方式中剥离出来。在传统体制下,企业和劳动者主体的利益处于压抑状态,企业只表现为行政机关的附属物,工资运行只是代表国家执行工资政策,厂长的屁股坐在国家一方,在国家与劳动者的工资关系中,起着上传下达的中介作用。改革中随着企业自主权的扩大,企业有了一定的工资分配权,在厂长充分利用工资、奖金杠杆发展企业的同时,由于企业与国家工资关系的“脐带”尚未剪断,也出现了一种从未出现过的新局面:厂长的屁股又坐在了本企业职工的一边,和国家发生了对立。在工资增长的问题上,现行经济运行中,企业和职工取得了利益上惊人的一致,几乎没有一个厂长不在为本企业工资总额的增长上下奔走,采取各种“变通”措施。正是这种新的运行格局使中国经济出现了消费基金的膨胀,而且这种未曾预料的局面破坏了企业扩大自主权后向逐步健全经营机制的发展。本来企业对利润的追求应该抑制工资的过度增长,而现实中追求利润反而成为追求工资的手段。更为严重的是,企业与劳动者利益的融合将成为工资市场运行的最大障碍。如果说企业利益与国家利益的分离是十几年改革最大的难题,那么下一步,劳动者利益与企业利益的分离将更加困难。

障碍之二,随着企业工资分配自主权的加大,劳动者对企业的



依附性反而加强。

我国工资制度改革最有成效的步骤是工资分配权的下放。我们已经论证过企业工资决策权对工资市场运行的重要意义,但是几年实践之后,人们却发现,工资决策权的下放,不但没促成劳动者利益主体的形成,反而使劳动者对企业的依附性加强。而这与工资运行市场化是背道而驰的。在传统体制下,劳动者作为国家职工,在不同企业有同等地位,劳动者对企业的依附性并不强,企业对劳动者只是代表国家进行人事的行政管理,在工资待遇上还通行着全国统一的工资标准。改革以后,原有的人事行政管理并未从根本上削弱,各个企业反而有了自己的一套增资办法。这些增资办法,大都是强调本企业工龄,浮动工资也是在本企业才有效,职工一旦离开企业,这些待遇统统告吹。有的企业还增设了数额不等的“工龄工资”,再加上名目繁多的“本企业职工福利”,使得职工很难根据自己的意愿调动工作,否则,就会在工资收入上明显减少。所以,在国有经济范围内,工资收入成为影响劳动力流动的重要因素之一。再加上障碍之一所述情况,很多企业的职工和工会已无保护自身利益的必要,企业对劳动者的利益比劳动者自身更为关切。这种改革中新形成的障碍,要比从传统体制直接向市场经济过渡难度更大。

障碍之三,国家缺少向市场经济过渡的自觉意识,国家放权的同时,导致了工资运行失控。

国家对工资决策权的下放,是改变工资运行方式的重要因素,但放权不等于放手,放权的同时必须加强对分散决策的调控。特别是从高度集中的统一管理向分散决策的过渡,更要把握住工资运行的调控权,放权要有利于市场运行机制的形成,而不应该成为市场形成的障碍。但是,我国工资改革过程中,最大的失误是国家对工资运行的调控作用未能在新形势下有效地发挥出来,从而导致了运行秩序某种程度的混乱。这种混乱也成为市场形成的严重障碍。市场运行并不是无序运行,实践证明,从原有体制向新体制的



过渡,搞乱了再建立新秩序是很难的,而且在不同程度上加大了改革成本,增加了转换的难度。

障碍之四,工资刚性上升,效益持续下降。

工资平均化的市场运行方式,本来应该是工资有升有降,在波动式的运动中使效益不断上升,进行工资运行市场化的改革也正是要使工资运行的机能充分发挥出来。但是,改革中却发生了工资呈刚性上升,效益反而下降,工资效益差的严重问题。当然,企业工资效益下降的原因是繁杂的,但是工资运行的规律是,效益下降,工资就不应该上升。然而现行的工效挂钩,就大多数企业来说,却是负盈不负亏,而国家是负亏不负盈。一方面,为了求得政治上的稳定,国家也和劳动者当前利益空前一致,无论企业是否亏损,都要安排工资的晋升;另一方面,随着对外开放,国外高工资在国内已经开始起到示范作用,在中国特有的“攀比机制”条件下,工资水平不可遏制地增长(当然也有通货膨胀的作用在内)。工资和效益严重的负相关,使工资运行方式的转轨失去了较为宽松的环境。

障碍之五,社会分配不公的大环境,拖了工资运行机制转换的后腿。

工资运行方式转换过程中将碰到另一个严重障碍,这就是分配不公的大环境。以按劳分配为主体的多种分配方式并存是社会主义初级阶段分配的基本格局。但是,在这一格局形成过程中,按劳分配以外的多种分配形式迅猛发展。在以按劳分配为主体的分配关系尚未理顺的情况下,这种形势的发展更强化了社会分配不公,从而使公有经济内部分配不断受到外部的冲击,其它分配形式无论在量上,还是结构上都大有喧宾夺主之势。劳动者的工资收入远远赶不上社会上其他分配方式形成的收入。在这种大背景下,必然使工资分配的平均主义和攀比不断强化,严重拖住了工资运行机制的转换。

障碍之六,社会保障系统建立滞后,劳动者不良心理预期。

社会心态对于一个国家进行大的体制变动是至关重要的。中



国改革初,由于工资连续冻结10年,因此,来自上面的“还帐”心态,和来自下面的“奔小康”的心态,汇成了“改革就是长工资”的心理预期。正是这种心理预期使工资改革始终未能按照预定目标进行。当我们逐步明确了市场取向的方向时,劳动者普遍产生了另外一种相反的心理预期,即失业的预期,收入没有保障的预期。而当这种心理预期已形成为社会普遍忧患的时候,我国的社会保障系统还基本上未形成可见的轮廓。因此,这种普遍的心态就成为工资运行机制转换的巨大障碍,这种障碍的作用已经被实践所证实。国内某些地方轰轰烈烈地搞了一阵子“砸三铁”,最后还是以失败而告终,再硬的“铁心肠”也难以压制社会已经形成普遍心态的力量。当人们预期改革带来的不是更多的收益,而是失业、风险,就会拼命抵制。所以,在社会保障制度未建立起来时,当人们尚未意识到运行机制的转换将给他带来新的利益时,所谓“砸三铁”的行动只能是起到相反的作用,增加了新的障碍。我们现在不得不吞食这枚苦果。

工资运行机制转换中碰到的种种障碍说明,改革已经进入一个新的关键时刻。面对这些障碍,出路大致有四个:第一,放弃国家的任何管理和调控,完全交给市场;第二,退回去,重新实行国家对工资的统管,待时机合适再行改革;第三,维持现状,顺其自然;第四,沿着已经明确的道路,继续改革,继续创新,排除困难,务见成效。面对现实,我们必须有明确的回答,做出正确的选择。

工资运行马上放手完全交给市场是一种幼稚的想法。首先,我们面对的不是一个完善的市场,社会主义市场经济尚未建立起来,我们不可能把企业推向一个并不存在的市场;其次,市场有个形成和发展的过程,并不是一放就会立刻形成一个市场的;再次,世界上没有哪个市场经济国家是国家放弃对工资运行的调控和管理,完全交由市场的,中国的现实以及改革与发展的战略,决定了这条路根本不通。第二条路是走回头路,从现象上看,似乎存在这种可能,但只要深入分析一下中国的现实就会发现,经过十余年的体制



改革,要想退回去已经是不可能了。第三条路,维持现状,无所作为的情绪,同样存在于部分人的头脑之中。特别是改革中出现的许多意想不到的副作用,已成为分配中的顽症,如平均主义和攀比风,使许多人失去了信心。这是最危险的。改革如逆水行舟,不进则退。如果维持现状,无所作为,就会使我们面临的困难扩大,已经取得的成效就会丧失,甚至有翻车的危险。因此,我们的选择只能是坚定不移地继续改革,坚定不移地为工资运行机制的转换创造条件,争取在本世纪末基本完成运行机制的转换。

当然,坚定不移地改革必须实事求是地面对现实,更要脚踏实地地创造条件。为此,以下各节,将分别就运行机制转换的条件和对策提出具体意见。

14.3 工资运行主体角色的进一步分离

为实现工资的市场化运行,我们必须对已经从理论上剥离开来的三个主体的不同角色进一步分离。

和工资运行的三个利益主体都具有双重或多重角色,我们分别加以剖析,并提出政策性建议。

第一,企业。社会主义的国有企业有三重属性,扮演三个角色:国有资产所有者代理、商品生产者和经营者和集合的劳动者。我们已经分析了企业三重角色的自我矛盾。因此,在下一步改革中,这三重角色集于一身的制度必须转变为三重角色分立的制度。中央已经提出建立现代企业制度,企业中的国有资产所有权属于国家,企业拥有包括国家在内的出资者投资形成的全部法人财产权,成为享有民事权利,承担民事责任的法人实体。法人财产权的确立,从理论上已经使企业只具备商品生产者和经营者的利益动力,而将国有资产利益动力溶合在企业利益之中,在企业内不再有其独立的表现。随着现代企业制度的建立,这一角色分离将最终完成。也就是说,企业工资行为的动力将不再单独考虑国家的利益。企业作为集合的劳动者的角色也必须分离,集合的劳动者的角色应该



由企业工会来承担。企业作为劳动要素需求方，与劳动者作为劳动要素的供给方，在市场经济中应该是分离的两个主体。这个分离的工作将随着企业工会的改造而逐步完成。角色分离后的企业将只有企业作为商品生产者和经营者的利益，厂长经理是这个利益的人格化代表，对待工资，将和其他一切要素一样，一切从独立的企业利益出发。这时的企业利益虽然也溶合进了国家利益和劳动者利益，但后两种利益已不具备独立的表现。

第二，劳动者。社会主义公有制的劳动者也有三重属性：生产资料的主人、企业的主人和劳动产权的所有者。在市场经济建立过程中，劳动者的三重角色也应发生分离。生产资料的主人，就总体意义讲已经和国家利益溶合，并有独立化的人格化代表；而作为企业的主人，其利益也和企业利益结合在一起，并独立化为企业的利益。从未来社会主义市场经济的最终建立看，劳动者作为企业主人的利益将主要通过国有资产利益与企业利益的溶合来实现，其中包括劳动者参与企业的管理。劳动者在工资运行中的角色将只有劳动产权。劳动产权具有独立的利益，劳动者有独立的工资行为。

劳动者利益独立化后，应该逐步摆脱劳动者对企业、事业单位的依附，成为市场上与企业同等的主体。为逐步确立劳动者主体地位，必须在改革中打破劳动者工作岗位一定终身的制度，取消不同所有制之间、干部工人岗位之间不能流动的规定。对于妨碍劳动者流动的人事档案制度、户籍管理制度，也要进行有利于劳动者流动的改革。

第三，国家（政府）。国家在工资运行中也有三重身份，扮演三重角色：国有资产的所有者、国民经济管理者、劳动者整体利益和长远利益的代表。在市场经济体制建设中，国家这三种不同的角色也必须进一步分离和独立化。国有资产所有者与国民经济管理者的角色首先要分离，这一点，中央的改革方案已经明晰，国有资产所有者的利益从全国来看要设立专门的机构负责，其利益在微观与企业相溶合。因此，在工资运行中，国有资产所有者不再作为一



个利益主体参加工资运行。劳动者整体利益和长远利益的代表的角色将分别溶合在国有资产所有者和社会经济管理者的两个角色之中。国家参与工资运行将单纯以国民经济管理者的角色出现。

国家管理经济角色独立化以后,面临着职能的转换,由原来工资运行中直接管理变为间接管理全社会工资运行的职能,手段和调控方式都要相应转变。

14.4 建立工资运行三方规制结构

参与工资运行的主体多重角色分离并独立化以后,参与工资运行的主体将形成三方规制的结构体制,如图 14-1 所示。

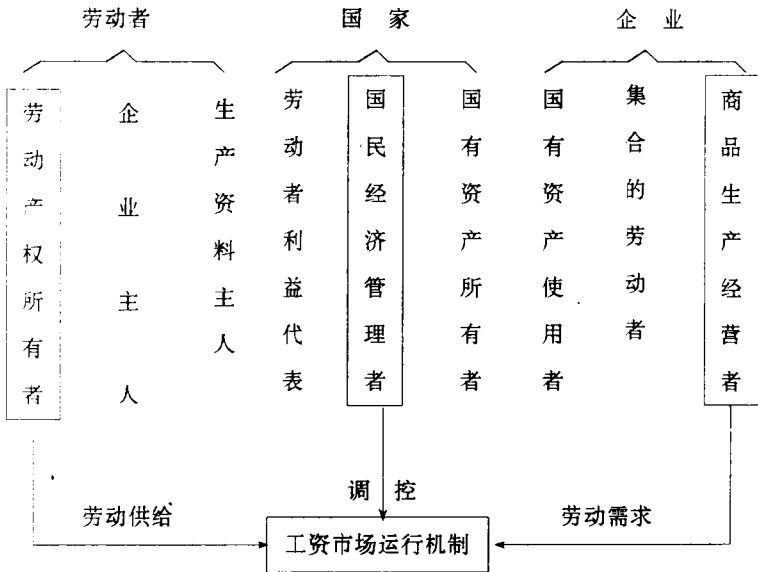


图14-1 工资运行三方规制结构

在劳动者、企业、政府三方规制结构中,劳动者依据其劳动产权,作为劳动的供方参与工资的决定;企业依据其经营权,作为劳动的需方参与工资的决定;在劳动者主体、企业主体充分独立,并



平等、自主、协商地决定工资的情况下,就会产生劳动市场,劳动市场平均化所形成的工资率作为工资标准决定企业工资的按劳分配,同时也是一种市场信号,调节劳动资源的配置;三方规制结构的机制是“协商谈判”,但这种谈判已经不是企业和政府谈判,而是劳动者和企业的平等协商谈判,政府作为第三方,维持工资运行的秩序,调节工资分配关系,仲裁劳动纠纷。

要实现这样一种互相制约中的平衡关系,我国的工资改革必须着手建立三方利益的代表。从劳动者来说,其劳动产权的代表可以是劳动者本人,但由于劳动者作为单个的人,力量分散单薄,难免利益受损,所以工会、企业职工代表大会可以逐步改造为劳动产权的集体代表。我国现在的工会组织受传统体制的影响还很难担此重任,必须着手对工会的组织、功能进行改革,特别是要争取独立于行政隶属,强化参与工资决策的功能。从企业来说,经营权的人格化代表只能是厂长或经理。厂长经理的产生方式必须做重大改革,形成厂长经理市场,通过招标确认。同时,厂长经理的工资收入要同企业规模和企业经济效益相联系,使厂长经理自觉地把企业盈利和发展作为他任职的唯一目标,能够自觉地限制工资的非正常增长。政府经济管理权的人格化代表只能是政府不同部门的官员。随着市场经济体制的确立,财政部制约劳动部的局面必然改变。因此,劳动部将代表国家对工资运行进行宏观管理和调控,这时,劳动部也主要是以“裁判员”的身份为工资正常运行做好服务与监督的工作。

劳动市场的法制化、规范化是工资市场运行的基本保证。为此,国家一方面要制定各项相关的法律、法规,另一方面要建立专门的执法机构,维护劳动市场的法制秩序。所有有关政府部门都应按工资市场运行的要求进行职能转换,以确保三方规制结构体制的形成。



14.5 加快工资运行信息系统的建设

信息系统完善与否,直接影响工资市场运行的状态。我国现有的信息系统与市场经济的要求还有很大差距。国家统计局部门是信息系统的一个主要组成部分,其职能的改进对信息系统的完善至关重要。我国国家统计局部门现行的统计制度、统计组织、统计方法主要是在传统体制下建立起来的,并为集中计划管理体制服务,这显然已经不能满足市场经济发展的要求。统计项目中缺少能为企业和劳动者进行工资决策服务的社会信息统计资料,如同类人员在不同行业、不同地区、不同企业的工资差别的统计资料,不同行业、不同地区、不同企业劳动差别资料,以及工资效益的对比资料等。这些资料均属企业与劳动者进行工资决策的必备信息资料。但目前,这些信息国家统计局部门要么没有,要么残缺不全,无法满足工资市场运行的要求。就已有的统计资料看,很多也不准确,不准确的信息必然导致决策失误。因此必须加快工资运行信息系统的建设。

加快工资运行信息系统的建设必须从以下几方面着手:

首先,增加和工资运行相关的信息种类。不但要有综合的、一般的统计资料,而且要有分类的、具体的统计资料;不但要有总量的,也要有个量的。特别是关于工资标准、平均工资水平、物价水平、工资关系的比较,工资效益的比较都要大大加强。

其次,建立健全和工资运行相关的统计组织。企业劳动工资行为面向市场后,迫切需要收集有关劳动工资运动的最新统计信息。必须扩大现有的社会统计组织,组织工资情报交流,扶植发展民间统计咨询机构进行工资的调查统计活动。争取尽早建立地区和全国的工资运行信息中心。

再次,提高信息质量,更新统计手段,改进信息收集、存储、调出分析的方式。特别要提高决策者信息的判断、处理能力。

最后,协调好横向信息渠道和纵向信息渠道的关系,在横向信



息渠道起基础作用的同时,加强纵向信息渠道收集和扩展的功能以引导工资运行向健康方向发展。

14.6 培育劳动市场的对策

工资运行市场化的基础是劳动市场。

劳动市场绝不是一“放开”就能形成的。在劳动市场的培育上,我们面临着不可回避的矛盾和难题:首先,劳动市场必须具备的两个基本条件,即:企业的充分自主性及由此而产生的资金的充分流动性;劳动者的充分自主性及由此而产生的劳动力的充分流动性。从企业来看,对资金还没有更多的支配权,现代企业制度所赋予企业的法人财产权真正能落到实处还有一段过程,企业经营机制的转换决定着劳动市场的形成;从劳动者来看,劳动力的“部门所有”和“单位所有”及户籍、所有制、干部与工人的不同系列,都严重地阻碍着劳动者从一个部门向另一个部门,从一个地点向另一个地点的转移。改革中虽然在体制外企业多所松动,但体制内企业反而有所严重,本章第二节已经论及,此处不再赘述。另外,加上长期吃惯了大锅饭,劳动者不愿意放弃铁饭碗;同时,我国劳动力的总供给严重大于总需求,目前又正值劳动力增长高峰,农村不断释放进城的农村剩余劳动力,更加重了劳动力总供求之差。再者,我国劳动力素质差,在总量不平衡的同时,还受到结构不平衡的严重困扰。最后,资金市场的不健全也会给劳动市场的建立带来困难。因此,劳动市场的建立绝不是可以一蹴而就的,而必须有一个逐渐建立和培育的过程。

劳动市场培育的主要内容是:国家逐渐放开对劳动力的统制;企业逐步成为能独立决定用工的招收与辞退的自主商品生产者和经营者;劳动者逐步成为具有独立意识,摆脱任何依附关系,能够自由选择自己职业和岗位的自主劳动者;逐步取消妨碍劳动力流动的政策、规定和制度,同时逐步建立劳动市场的管理机构和调节组织以及相关的法律规范;逐步形成国家调控下的劳动市场体系。



劳动市场的形成是和前几节所述企业、劳动者及国家在经济生活中角色的分离紧密联系在一起的,我们采取的每一个步骤都应该使企业能适应,劳动者能接受,国家不失控。这就需要我们慎重对待劳动市场的培育过程。为此,提出以下对策:

第一,先专业、后整体,以少数专业劳动市场推动整个劳动市场体系的形成。劳动市场根据所需劳动力的不同技能,可以分为不同专业的劳动市场。由于不同劳动市场在工作内容、所需训练和教育投资等方面的差别,其形成难易程度也不尽相同。企图很快就建立起一个完整的劳动市场体系是不现实的,只能因势利导,首先建立那些条件已经成熟,比较容易建立的市场,以某些专业的劳动市场推动整个劳动市场体系的形成。

第二,先需方、后供方,以需求拉动供给,逐步形成劳动力供求总量平衡的劳动市场。中国劳动力供给大于需求的国情决定了劳动市场不可能马上全部放开,否则势必造成社会难以承受的“失业大军”。中国只能是在劳动的总供给和总需求大体平衡时,才能开始劳动市场的全部放开。现在只有网开一面,先放开需方,增加就业渠道,才能达到总量平衡,为进一步形成完整的劳动市场创造条件。

第三,先“卖方”、后“买方”,逐步形成总供给与总需求结构平衡的劳动市场。在我国劳动力总量供给大于总量需求的情况下,同时存在着某些部分的供给不足,这种结构性不平衡即使在总量平衡实现了的条件下也会存在。这就为我们劳动市场的培育提供了一个客观的时序:首先开放或培育那些劳动力需求大于供给的“卖方”专业劳动市场,然后逐步推向“买方”专业劳动市场,以达到整体劳动市场的结构平衡。这样,有利于人们逐步接受市场的观念。在市场调节机制尚不健全时,如果先把“买方”市场放开,那些人满为患的地方必然首先大量地吐出劳动力,这种吐出从健全的市场调节机制看是合理的,但是超过了现阶段的社会承受能力,当人们看到劳动市场的出现首先意味着失业时,就会否定它,从而导



致改革的失败。

第四,先“保险”、后“风险”,解除劳动者对砸烂铁饭碗的后顾之忧。劳动市场对于捧惯了“铁饭碗”的劳动者来说无疑是一种“风险”,为了解除他们的后顾之忧,必须先建立失业保险组织机构和失业保险制度。

14.7 实行有序转换的策略

建立社会主义市场经济体制是一项前无古人的开创性事业,需要解决许多极其复杂的问题,工资运行机制的改革更是与人们的利益密切相关,和改革利益格局密切相关。因此,在本世纪末的攻坚战中必须把握好改革的策略,克服我国长期存在的分配无序的状况,确保实现工资运行机制的有序转轨。根据我们对中国工资运行历史、现状和目标模式的研究,特提出以下几条改革的策略思想。

第一,从“撞击反射”转向有目标有计划有步骤的改革。改革初期由于目标不清晰,发展不平衡,对改革理解不一致以及改革力度的差异,全国工资改革处于“摸着石头过河”的阶段。不同的撞击反射虽然推动了改革,但也引起了分配秩序的混乱。现在,社会主义市场经济体制总的目标模式已经确立,工资运行机制改革的方向也基本明确,就需要制定更为具体、切实可行的改革计划,分步骤地实施计划,坚定地向着改革所要实现的目标迈进。

第二,由政策开路转向法律引导。工资改革十几年来,基本上都是靠政策开路的,政策起了极其重要的作用,也做出了重大贡献。如奖金恢复、浮动工资、工效挂钩等等。但是经过十几年改革以后,却没有形成一部关于工资的法律。这可能是中国工资改革取得重大进展又同时存在严重混乱无序的重要原因。在今后改革中,改革的策略应该从以政策开路为主逐步转向以法律引导为主,否则在本世纪末很难形成健康有序的工资运行体制。

第三,由单项突破转向整体推进。单项突破是任何一种系统改



革必不可少的方式,但是一个系统的改革如果都是由互不联系的单项突破来组成,那么孤立看非常合理的改革也会在整体中显得相互掣肘,使系统处于混乱状态。对中国改革历史的回顾,我们深感吃了不少这方面的亏。当然,这并不说明我们反对单项突破的形式,在重要环节上首先取得突破仍然是必不可少的改革策略。但是我们必须在今后的改革中以整体推进为主,特别是工资联系着社会各方面的利益,更要以整体推进为主。我们曾经设想过企业与机关事业脱钩,结果在企业工资改革过程中始终存在着与机关事业单向攀比(只比增长额,不比总水平),每每使机关事业的工资改革方案难以出台,积重难返,造成机关事业单位人才外流、伤筋动骨的不可挽回的损失。

第四,从破字当头转向以立为主。不破不立,破字当头,立在其中,这是中国在改革中推崇的哲学。就其一般意义来讲,特别在一种僵化而又顽固的系统已经不适应新的发展时候是对的,但是不能绝对化,特别是不能以此具体地指导实际生活中规则的变化。我们已经有了十几年的“破”,但仍然有很多方面未能“立在其中”,甚至出现了一些真空。工资无规则运行是很多问题产生的根源。因此,下一步改革必须从对“破字当头”的片面理解中解放出来,转向“立字当头”,以立为主。对于那些需要破,但还没有破的事物,宁肯先立,立起新的再破旧的。从社会主义市场经济建立的整体过程和主要任务来说,也到了以立为主的时候了。重在建设,是新的工资运行机制的重要原则。



附录

1. 工资改革目标模式新探

工资改革是我国经济体制改革的一个重要组成部分,因此,弄清工资改革与整个经济体制改革的关系,确立工资改革的目标模式是非常重要的。本文就应该如何确立工资改革的目标模式、目标模式的描述与选择以及目标模式的步骤与途径作一初步探索。

一、确立工资改革目标模式的原则

工资改革的目标模式的确立绝不是主观臆想可以得到的,必须有正确的理论依据,必须有对工资丰富的实践的正确总结,必须有对工资内外因素的客观联系的周密研究。因此,明确建立工资改革目标模式的原则是首要的。我认为以下原则是必须遵循的:

(一)必须从经济体制改革总体目标模式出发

工资改革是整个经济体制改革的一部分。只有充分认识工资改革与总体改革的关系,明确工资改革在总体改革中的地位,才能在全面的经济体制改革中把握好工资改革的方向、工资改革的关键,才能与其它配套改革步骤一致,也才能与改革的总体目标一致。

在整个经济体制改革这个大的系统工程中,企业搞活是关键和基础。而企业的活力最根本的还是来自包括厂长在内的广大劳动者的积极性。事实雄辩地证明了劳动者的积极性的发挥关键在于两条:一是劳动者在生产过程中的主人翁地位,二是劳动者的成果与他们自身的物质利益的结合。工资的改革,正是处在解决这样问题的风口浪尖之上。工资的改革关系到劳动者的积极性,关系到企业能不能搞活,关系到整个体制改革的成败。我们只有把工资



的改革放在整体改革之中,才能看清它的地位和意义。平均主义和大锅饭是我们改革要解决的问题,而不是改革的目标,如果仅仅从分配的合理和对平均主义的克服去设计目标模式,必然不能达到它本来应该达到的目的。

同时,改革是计划体制、价格体系、国家机构管理经济职能和劳动工资制度等方面的配套改革。只有从改革的总的目标、总的方案出发,才能与其它改革更好地协调一致,才能产生配套改革的综合效应,而不是相互抵消、互相磨擦。

(二)必须以按劳分配理论和社会主义有计划的商品经济理论为指导,从社会主义经济规律系统的复合运动出发

按劳分配是生产资料公有制所产生的客观经济规律,无疑是指导工资改革的最基本理论原则。这一点是不应该动摇的。但是我们也必须看到,社会主义的商品经济与马克思按劳分配理论赖以建立的无商品生产和商品交换的基础有着巨大的差别。因此,按劳分配的原则及其实现的机制必然出现与马克思分析的不同的新特点。我们在研究社会主义工资改革的目标模式时,就必须在坚持按劳分配原则的同时,以有计划的商品经济理论为指导,研究按劳分配在商品经济条件下新的作用形式和实现机制。不切实际地机械套用马克思的设想和离开按劳分配理论的指导,都会把工资改革引向歧途。

除了按劳分配规律外,价值规律、有计划按比例规律、物质利益的原则、社会主义基本经济规律,以及劳动力供求规律都在以不同程度、从不同角度对社会主义工资的运动产生作用和影响。

(三)必须从中国的国情出发,从变化中的实际出发

从中国的国情出发,不仅要考虑到中国生产力水平低,多层次,不平衡,底子薄,资源有限,人口众多,劳动力素质不高等自然地理和长期历史发展所形成的国情,这些一般已为人们所重视,而且还特别要考虑到三十多年来社会主义实践在生产关系上形成的新的国情(如多种经济成分,所有制的交叉与混合,管理体系变迁



造成的复杂性等)以及党和政府各种成功和失误的政策,法规以及工资管理制度演变所产生的影响的新国情;还有在长期“左”的思想影响下,不承认商品经济形成的思想观念和传统习惯的惯性的新国情。这些新的国情和那些已被人们所认识的国情一样,都会对新的工资模式的建立产生巨大的影响。

此外,在改革的目标和步骤上,还必须正视大多数中国企业中的管理干部已经习惯于听命于上级的状况。而要独立地做为企业家,根据市场情况,根据本企业情况自主地做出各种科学的决策的能力还有一个形成过程。不考虑这个国情,也会使种种方案在实施中证明是空想或超越现实。

在制定工资改革的目标模式时,应该强调的一条是从**变化中的实际出发**。三中全会以来,我们所面临的实际不是静止的实际,而是改革中的实际,一个每天都有许多变化的实际。因此,不能死守对原有体制的弊病的认识去设计新方案,而应该深入调查,在改革的实践中去把握我们所要变革的实际。否则,我们就会在从“实际”出发中脱离实际。如一九八五年企业理顺工资关系,只注意到原有工资制度和等级标准不合理的实际,却没有注意到在扩大企业自主权的过程中,企业已经灵活运用奖金来弥补工资不合理的实际。不是在这种变化中的实际中继续改革,而是把奖金纳入工资,使已经初步有了一些活力的企业劳动报酬制度又回到了死的僵化状态。其结果不仅没有“理顺”,反而重开大锅饭,严重冲击了经济责任制。这种事与愿违的做法就在于没有从变化中的实际出发。

(四)必须充分考虑社会主义工资的性质、职能

社会主义工资与资本主义工资的性质根本不同,它第一次使工资的现象同本质一致起来,分配的方式和机制可以变化,但工资作为劳动报酬的形式的内涵是不应该改变的。如果社会主义工资仅限于劳动力的价值部分或者可以超出和其劳动相关系的个人生活资料部分,那就把工资完全等同于商品价格之规律,没有什么按



劳分配好言,也就没有什么工资改革好言了。

在坚持社会主义工资性质的前提下,工资改革的目标模式必须充分考虑工资的分配职能和调节刺激职能。

分配职能,是指工资具有根据劳动者劳动量的多少分配个人消费品的职能(也就是马克思所设想过的“纸的凭证”的职能)。这个职能要求薪酬相符同工同酬,分配合理。

刺激和调节职能是指工资具有刺激劳动者生产积极性,提高劳动技能,提高劳动生产率的职能,以及调节劳动在各生产部门之间分配,促进劳动力的自由流动的职能。

这两个职能是相互联系的。只有分配合理才能产生刺激劳动者生产积极性的作用和劳动力的合理正常流动;同时,也只有能刺激劳动者积极性的工资才是合理的工资,只有在劳动力的合理流动过程中工资才能真正实现分配的合理。而我们过去往往只重视分配职能,不重视刺激和调节职能的发挥。同时把分配的合理和分配的平均等同起来,因此不能发挥工资的应有作用。在工资改革的目标模式中,我们必须既考虑工资的分配职能,也要特别注意刺激和调节职能。

(五)必须充分考虑影响和制约工资的各种因素及工资运动的外部环境

在社会主义商品经济中,与工资运动并行的还有许许多多经济范畴,因此我们必须注意到工资运动的外部环境和影响制约工资的种种因素。

社会主义工资是职工劳动报酬的一种主要形式,但不是唯一的形式,如还有分红、稿酬、各种奖金等。社会主义工资是刺激职工积极性和调节职工行为的基本手段,但不是唯一手段。如还有名誉、地位、事业、有利的工作环境和交通居住条件、子女教育环境、信仰等。

同时,工资表现为货币,用货币就可以购买自己所需要的一切消费品。虽然工资只有靠劳动才能获得,但是货币却往往可以通过



其它非劳动途径得到。人们争取工资是为了满足生活需要，而生活需要的满足一部分来自工资，一部分却可以不来自工资，如此等等。这种种因素往往和工资一样，参与着分配，对职工的积极性和劳动力的流动起着同样的作用。同时也不可避免地对工资产生着影响。这种多种因素交叉复合的作用，我们在考虑工资改革的目标模式时必须充分注意。

(六)必须借鉴国内外工资制度和工资改革的经验和教训，总结和吸收各方面的新成果

工资这个范畴已经有了几百年的历史。无论是资本主义国家还是社会主义国家，在工资的形式上、工资的制度上的不断变化，很多作法都是值得借鉴的。特别是社会主义国家的工资改革更为我们提供了宝贵的经验。

如东欧各国在五十年代后期和六十年代，都随着本国经济体制改革 的推行，对工资制度进行了程度不同的改革，既有成功的经验，也有失败的教训，这些都是值得借鉴的。就是资本主义国家也在工资问题上有所变化。如马丁·L·威茨曼提出的用分享制代替工资制的分享经济的新思路在西方世界引起巨大的反响。虽然他的理论在摆脱滞涨困境的希望上难以在资本主义制度下实现，但对于社会主义的工资改革却不能说没有一定的启迪。

三中全会以来，国内的一些部门和企业也在工资改革上做了种种尝试，无论在理论上还是实践上，都为工资改革提出了新课题，提供了新经验。这些也都是在 我们研究工资改革的目标模式时应该总结和吸收的。

二、模式的划分与选择

(一)模式的划分与描述

根据我国和其它社会主义国家实行过或正在实行的工资制度，参阅了科尔内对整个经济运行协调机制模式的划分方法及北京市委研究室提出的工资模式，笔者对工资管理体制做了如下划



分(划分以控制工资的主体是国家还是企业为标准):

模式 I: 国家对个人直接分配。

这种模式是由国家统一制定工资标准、工资等级、统一规定工资的形式。国家直接控制工资总额的增长,具体规定职工升级的时间、幅度、标准和范围。企业实际上对职工的工资无权。

模式 II A: 国家直接控制为主、企业自主为辅,以直接控制为主,间接控制为辅。

这种模式是由国家对企业的工资总额进行控制,工资水平与工资标准和工资政策由国家统一规定。职工工资的管理、职工的升级由企业自行掌握,企业在有限的范围内可以自行搞一定的浮动工资和自费调整工资。国家以工资税和奖金税加以调节。这种模式使企业对职工工资有了部分权力。

模式 II B: 企业自主为主,国家控制为辅;以间接控制为主,直接控制为辅。

这种模式国家只控制企业工资的相对水平,不控制工资总额,也不制定全国统一的工资等级标准,国家只控制最低工资和行业内、部门间的工资差别。国家以税收等经济杠杆对企业进行间接控制,企业对职工工资有较大的权力。

模式 III: 取消国家控制,由企业完全自主分配。

这种模式国家不再对职工工资进行任何控制。工资制度、工资标准、工资等级全由企业自主。南斯拉夫 1961 年以后,就是实行的这种模式。南斯拉夫政府工资法令中只剩下法定保障工资一项,企业在支付职工工资方面拥有充分的自决权,并用“个人收入”这一概念取代“工资”一词。

上述四种模式,以企业对工资的权力为标志,可以概括为:模式 I 企业无权;模式 II A 企业小权;模式 II B 企业大权;模式 III 企业全权。

(二)模式的比较与选择

四种模式中,模式 I 是以传统的高度集中的经济模式为基础



的。不承认商品经济,其弊病在社会主义实践中暴露的非常明显。正因为如此,包括原苏联在内的各个社会主义国家已先后进行了改革。

模式Ⅲ由于取消了国家的宏观控制,企业在进行收入分配时,容易从眼前利益和局部利益出发,个人收入的增长超过劳动生产率的增长,消费基金的过分扩大使企业积累与补偿能力不足,进而会引起信用膨胀。理论和实践都已证明,社会主义国家完全放弃宏观控制的工资目标模式是不可取的。

模式Ⅱ的A和B都是介于模式Ⅰ和模式Ⅲ的中间模式,只是国家控制和企业自主的程度不同,方式不同。

模式ⅡA是对模式Ⅰ的松动,是对国家在工资上能够更有效地控制的改善。东欧各社会主义国家在工资改革的初期基本上都属于这个模式。我国目前工资改革有些类似这种模式。这种模式由于基本保持了模式Ⅰ中宏观控制的机制,因此一般较易实行。

模式ⅡB,对模式Ⅰ进行了较大的改革。企业自主靠近模式Ⅲ,但却保留了国家对工资的宏观控制,只是国家控制不再是主要的、直接的,而企业自主成为主要的、直接的。这样的模式有利于企业做为独立的商品生产者和经营者自主地安排自己的经济活动,工资的刺激和调节职能发挥得也将较为充分。

因此,模式ⅡA可以做为改革的起步模式,比较平稳地开始模式的初步转换,而模式ⅡB则可以做为改革的目标模式。随着全面体制改革的深入,当企业行为的机制较为健全之后,逐步过渡到模式ⅡB,完成模式质的转变。既保留有效的宏观调控的优点,又能充分发挥工资调节和刺激的职能。应该说是比较理想的模式。

三、目标模式实施的步骤与途径

(一)步骤——与企业行为机制的完善和政府行为机制的完善同步

工资改革是整个经济体制改革的重要环节。工资改革和它的



目标模式的实施牵涉到整个经济体制改革的各个方面,应该与价格体制改革、劳动管理体制的改革等配套进行。

工资改革涉及到经济体制无非是两个方面的:企业自主权的扩大和国家宏观控制的完善。这两方面正是体制改革的两个相向运动的主要过程。工资改革目标模式的实施必须与这两个过程相适应。

经济体制改革的一个主要过程就是企业由国家直接管理的行政机构的附属物向企业是独立的商品生产者和经营者的转变过程。在这个过程中,企业行为机制将得到逐步完善。工资做为企业分配行为是企业行为的一个重要组成部分。随着企业自主权的逐步扩大和具体落实,必然对工资的改革提出要求,必然产生根据企业自身内在需要在力所能及范围内的工资分配行为的变革。从这个意义上理解的工资改革,不是来自原来体制的“上边”,而是产生于新体制因素不断增强的“下边”。因此,工资改革实施的步骤,必须与企业自主权扩大的过程相适应,必须与企业行为的自我完善和成熟程度相适应。在我国目前改革中,一方面,企业自主权还不可能有实质性的转变,多层次的中梗阻、截权还都阻碍着改革,同时企业还不具备独立自主的经营能力,企业的干部还不善于从宏观与微观的一致上调节企业的行为。在这种情况下,工资的改革不可能超越企业行为机制完善的阶段而先行在企业中得到更大的自主。另一方面,在改革中,企业的自主权比起先前确有扩大(包括中央对企业奖金发放权力的松动)在此基础上,企业在力所能及的范围内对工资分配所做的种种变通,适应了企业扩权过程的要求,同时也巩固了已经扩大了权力,促进企业自主权的进一步扩大。不承认这种实际生活中的工资改革也是错误的。我们所说的目标模式中企业对工资的扩权,只有随着企业商品生产者和经营者地位的逐步确立,企业行为机制的逐步健全才能逐步地实现。

经济体制改革的另一个主要过程是,政府由直接经营管理企业到对企业只是调节、监督、服务的职能转变过程。在这个过程中,



国家管理企业的权力要下放,宏观控制的职能更加强,国家政府行为机制逐步趋于完善。工资是国家对经济活动进行宏观控制的重要内容之一。随着政府行为机制的完善,随着国家由过去单纯的行政命令到以经济手段为主的宏观控制方式的转变,也必然产生国家对工资控制行为的变革。因此,工资改革目标模式的实施步骤,又必须与政府职能转变过程相适应,必须与政府行为框正的进程和国家对经济手段运用的熟练程度相适应。在政府职能尚未发生根本转变时,从政府提出工资改革的方案必然离不开原有模式的框框。只有随着政府职能转变的进程安排工资改革的进程,才可能使工资改革的目标模式实现。当然,政府职能的转变过程也必须跟上企业扩权过程所提出的工资改革的要求。

因此,我认为工资改革目标模式的实施步骤必须做到和以上两个过程的适应或同步,即:和扩大企业自主权相适应,随着企业行为机制的完善过程,逐步把工资分配权下放到企业;和调整政府机构职能相适应,随着宏观控制的改善和加强,逐步转变工资的宏观控制方式。

(二)途径——“死工资”与“活工资”的变位

旧的工资体制是“死”,而改革的要求是“活”。这个“活”是经济发展的内在要求。因此,只要企业有了一定自主权,不管有没有来自上级的改革部署,“活”也要以它特有的方式顽强地表现自己。近年来,在工资制度上的“死”与“活”已经不同于经济体制改革之前,出现了一些新的现象。如:基本工资死,奖金津贴活;主业工资死,第二职业工资活;在职时工资死,退休后工资活;全民企业工资死,集体企业特别是新办的各种“三产”工资活;城市企业工资死,乡镇企业工资活。为了叙述方便,我们把列入国家计划的基本工资称为“死工资”,把奖金和其它根据职工劳动状况而获得的劳动报酬称为“活工资”(这里当然排除那些非劳动收入)。

怎样认识这种“死”与“活”并存的局面,对于工资改革应采取什么样的步骤和途径是至关重要的。



一些同志认为,这种种“活工资”是新旧体制交替时期的“偏差”,应该加以限制和纠正。而我们仔细考察就会发现,由于“死工资”不能准确和及时地反映劳动的差别,“活工资”的各种形式已超出原来的界限,起着按劳分配的重要作用。如奖金,已经不仅仅是超额劳动的报酬,工资的补充形式,在很多企业,很大程度上已经成为劳动报酬的主体。一个工人,不管劳动好坏,“死工资”可以照拿,但奖金形式上活工资却可以因贡献不同相差几十至上百元。一个理发员,基本工资不过五六十元,而根据活劳动把工资和奖金捆起来一起计算却可以高达二三百元。一个教员,一个科技人员,尽管“尊重知识、尊重人才”的口号喊得很响,但他们的死工资远不能反映出他们的劳动付出,而社会上的兼课、咨询报酬的“活工资”却准确地反映着他们为社会的贡献,还往往是“优质优价”。

这种随着企业自主权扩大而不断产生和发展的“活工资”,在一定程度上修正了“死工资”的偏差,更好地体现了多劳多得,同时充分利用了社会闲散的劳动力、能工巧匠,充分发挥了知识分子的聪明才智,反映了劳动力供求规律要求,有些企业甚至学会了灵活运用奖金解决生产中的各种难题,相当一部分企业结合经济责任制,对“活工资”已经形成了一套适合本企业生产经营特点的管理办法。而这种能够合理反映劳动付出的分配,刺激劳动者积极性和调节劳动力流动的职能不正是我们目标模式的萌芽吗?当然,各种“活工资”还有许多不完善之处,这种不完善也是和企业行为机制的不完善和政府行为机制的不完善相联系的。

面对这种“死”与“活”的并存,不同的分析就有不同的决策:

一种是从某种既定的目标出发,从新的僵化观念出发,对“死工资”进行直接改革,把“活工资”视为不正常的消费基金的膨胀的根源,把活工资并入死工资,对死工资调整、理顺、纳入轨道;为“全面工资改革”铺平道路。八五年工资套改走的就是这条路,把四个月平均工资的奖金中的二个半月拿来调资。意在理顺,实际否定了“活工资”。



另一种是,从现实的实际出发,保护和完善“活工资”,扩大和发展“活工资”。以“活工资”促进“死工资”的变活,以活与死的量变,促成工资改革的质变。许多企业实际上已经在走这条路,他们把“死”的基本工资的一部分拿出来与奖金捆在一起“活”用,或把“死”的基本工资作为“档案工资”,而现实的工资则根据劳动状况活用。

不同的决策就有不同的后果。后者是借改革之东风,敢于变通,死中求活,既是扩权的结果,又是对扩权的促进,顺应改革的潮流。而前者逆企业扩大自主权,完善企业行为机制的过程而动,强化国家对企业的直接管理,不适应体制改革的总的要求,给已经走上搞活道路的企业泼了冷水。

当然,后一种决策会给国家的宏观控制带来一些新的课题,但这些新的课题也正是国家职能转变过程和宏观控制完善过程所要解决的课题。因此,我认为工资改革目标模式的实施应该改变在“死工资”上做文章,搞什么“理顺”“纳入轨道”的做法。尤其不能把“活工资”的部分也纳入死工资的轨道。而应该因势利导,从改革的实践中去总结、完善各种新产生的“活工资”,扶植它的成长。随着生产的增长,把工资增长的部分加在“活工资上”,使“死工资”在工资总额比重中相对下降,使人们逐步习惯于靠自己的勤奋劳动去获取“活工资”的报酬,逐步淡化靠熬年头等着给长“死工资”的观念。与此同时,政府部门把注意力从对“死工资”改革上转移到对“活工资”增长过程中宏观控制的机制上来。在活工资与死工资由量变到质变的变位中,实现工资分配模式由ⅠA向ⅠB转换。

对目标模式转换的途径,有些同志主张由少数企业实行企业自主分配逐步过渡到多数企业自主分配。这种由自主分配企业的个数的量变引起质变的途径似有些不妥。仔细分析一下当前已经出现的收入差距过大而引起的社会不公平的现象,就会发现,其重要原因之一就是工资分配上一部分企业放开了,而多数企业仍被捆着手脚,少数企业的工资收入产生了对多数企业的冲击,人们



的思想也难以承受。如果这种现象持续下去,当一半企业放开,一半企业仍然捆住手脚时,势必出现大的社会波动。而我们主张的死工资与活工资的变位是全方位的改革,是所有企业同时改革(当然应该根据企业的具体情况采取不同的方式),是整个社会的“活工资”的量变引起整个工资制度的质变。就像城市建设中出现的新城建设与老城改造的关系一样,由于死工资这座“老城”形成历史长、问题复杂,并在人们思想上呈现出难以对它进行改变的刚性,所以不易对它立即进行大的改造;而活工资却可以在工资这座“老城”旁边的“空地”上,按照我们的设计建设起新的工资体系来。由于活工资在人们思想承受能力上没有死工资那样大的刚性,所以不但起步容易,而且也给职工心理转换和国家对工资宏观控制职能和手段的转换以一个逐步适应的过程,转换的实现将比较平稳。^①

(文 魁)

^① 原载《经济理论与经济管理》1987年第4期,并收入1987年《经济理论动态》。



2. 从运行机制的转换把握工资改革方向

一、传统工资运行方式考察

平均主义是原有工资制度的一大痼疾。它产生于传统的工资运行方式。

传统的工资运行有以下特征：

社会主义经济运行的三个基本利益主体（国家、企业、劳动者），唯有国家成为工资运行的主体。和工资密切联系的劳动者和企业双方都没有工资决策权。国家对工资决策权的垄断，导致了工资决定采取了非市场的单向决策，缺少互相制约的平衡机制。这种运行方式既可以连续十年冻结工资，也可以在很短的时期内把工资总额的增长推向超越客观许可的限度；运行的理论目标追求的不是工资运动中的动态平衡，而是“存在于每个个别场合”的等量劳动相交换。运行没有波动性，更没有形成波动的中心，一旦出现与追求目标的偏离很难自动恢复均衡状态，而工资关系的不合理、脑体工资的倒挂状态则可能长期存在；工资运行只表现为利益配置，和劳动力资源配置完全脱节。尽管在工资决策上有时也部分地考虑了某些地区和岗位的劳动力需求，但由于劳动力资源配置是非经济的，因而，工资运行基本上是单纯的利益配置；工资运行不是表现为客观的经济过程，而是带有极大主观色彩的行政过程。

这种传统的工资运行方式与社会主义商品经济条件下的工资运行规律是不相符的。这种传统的工资运行方式的根源在于整个经济运行的物质利益与非物质利益的动力错位；企业和劳动者利益的压抑；社会主义自主劳动不健全；市场机制不完善和工资分配上的“恩赐体制”。在国家直接对职工进行工资分配的体制中，劳动者工资的获得仿佛不是职工自我努力的结果，而是领导机关的“恩赐”，增加工资要感谢领导的关怀，增资较少或不增资时，要体谅和



理解国家的困难。由于不承认企业是商品生产者和经营者，不承认劳动者是独立的利益主体，从而切断了由劳动平等到工资平等的有机统一。劳动者虽然有“等量劳动获得等量报酬”的平等要求，却无法通过劳动的平等去实现工资的平等。在机会不均等的条件下，本来合理的内在要求只能直接在工资上以不合理的形式表现出来。同时，国家由于无法准确掌握劳动者的实际劳动状况，也只能用工龄、学历等非劳动指标作为核定职工工资的标准。等量劳动获得等量报酬变成等学历、等工龄领取等量工资，从而带来了平均主义。

平均主义压抑了企业和劳动者利益，出现了“大锅饭”，齐步走，熬年头。工资运行呈现出平静状态。但这种平静是以生产力发展的减慢为代价的。工资的平静犹如水在平面时的状态，其能量是封闭的和无效的。对传统工资运行方式的考察使我们得出了不同于改革初期对工资制度的认识，那时我们曾以工资水平低来概括其特征，而现在更为深刻的判断应该是工资效益低！

二、对我国工资改革的反思

改革九年来，我国工资改革大体可以概括为两种不同的思路。一种是由上而下，由国家对职工基本工资进行调整、增加和理顺，其目标是反对平均主义，通过拉大差距，简化标准，理顺关系，在原有运行机制中更好地贯彻按劳分配原则；另一种是由下而上，在企业扩权过程中，凭借奖励基金的恢复和发展，以搞活用活工资奖金为目标。后一种改革思路实际上是以商品经济的内在要求强制为自己开辟道路，冲击原有运行机制。

第一种思路由于企图在原有运行机制的基础上进行改革，每采取一项措施所取得的效果往往与预计有很大偏差，几次调改，带来的新问题比解决的老问题更多，平均主义不但没有反掉，有些方面反而更加严重了。

第二种思路是从企业内部兴起的。随着企业逐步成为商品生



产者和经营者，企业开始以自己的利益推动工资运行，在仅有的工资分配权上大作文章，并力图扩大自己的这种权力。开始表现在“奖金”比重的扩大上，以后逐步演化为对“基本工资”的蚕食，如部分基本工资加奖金浮动等。“奖金”已经越轨，不但在比重上大有超过“基本工资”的趋势，而且对原有“等级工资制”进行了冲击。这不仅仅是奖金的搞活，而是一次真正的工资变革。工资运行机制开始发生变化：职工工资开始和个人劳动和企业经济效益联系起来，初步恢复了工资的性质，工资的激励职能开始发生作用；开始实现了由企业利益支配的工资行为，工资奖金成了相当一批厂长手中的王牌，他们敢于灵活运用工资解决生产中的各种难题，中国的厂长开始萌发工资应该给企业带来效益的观念；工资、奖金由死变活，活的比重逐渐加大，企业内部工资激励和调节职能开始活跃，工资成为企业活力的重要源泉；企业工资分配已经成为经济责任制的重要组成部分，并成为经济责任制发挥作用的基础和保证。

中央虽然及时地肯定了第二种思路，但两种思路的摩擦始终没有停止。第一种思路认为，奖金只是搞活企业的小头，奖金大于基本工资不正常，千方百计加以限制；而第二种思路则感到国家每次直接管到职工的工资政策不断对企业的自主分配发生干扰，而企业真正能用得上的只有奖金，强烈要求落实和扩大已有的自主权。九年来围绕着奖金的放开——封顶——挂钩浮动——以税限制的轨迹记录着这种摩擦。

两种思路的矛盾在1985年套改中激化。这次套改集传统运行方式之大成，按新的简化标准理顺工资关系，这与几年来已经形成的新的分配制度发生了尖锐的矛盾。把“活奖金”变成“死工资”是从厂长手中抢走他们的“王牌”，导致1986年第一季度全国性的工业生产滑坡。

1985年的工资套改已经过去两年多了，套改后暴露的问题中央已及时作了补救。但改革的两种思路的摩擦尚未结束。通过反思我们可以看到，只有从运行机制的转换出发，才能把握好工资改



革的方向。改革中出现的工资攀比,就是在没有改变运行机制的情况下,部分企业工资率先增长而引起的。攀比虽然给我们带来了一些麻烦,但并不可怕,只要我们建立起一种新的运行机制,就可以把工资攀比引向劳动的竞赛和经营的竞争,使整个工资运行系统处于最有序的状态。

三、工资改革与经济改革的关系

工资改革是整个经济体制改革的有机组成部分。不从改革的总体目标去把握工资运行方式的转换,看不清工资改革在经济改革中的地位,就会把工资改革引向歧途。

确立工资改革与经济体制改革的联系,首先要弄清工资运行与整个经济运行的关系。

首先,工资运行是经济运行基本目标的实现机制和具体化。工资运行既是社会劳动时间的合理分配和充分节约的具体途径和手段,又是最大限度满足人民群众需要的实现。

其次,工资运行调节机制是经济运行调节机制的关键。在经济运行的结构调节和总量调节中,工资运行的调节都是“双刃剑”,既调节供给,又调节需求。

最后,工资运行为经济运行提供动力机制。工资不仅直接作为激励劳动者积极性的动力推动生产力的发展,而且也和企业利益相联系,形成企业劳动力要素稳定输入、合理配置、有效使用的动力,以及形成克服短期行为,保证企业发展的动力。

经济运行机制的改革为工资运行机制的改革提供了历史背景和改革方向。特别是企业作为商品生产者和经营者地位的确立,直接提出了工资运行机制改革的要求。而工资运行机制的变革又从几方面制约和影响着重经济运行机制转换的成功。

其一,工资分配主体从国家向企业的“位移”是企业地位确立的必要前提,不切断国家向企业直接分配工资的“脐带”,企业内在激励机制和自我约束机制就不可能健全,企业就不是一个完整的



独立商品生产者和经营者，整个经济运行机制也就不可能转轨。

其二，工资运行的市场机制不建立，经济运行追求的市场机制就不完善。生产要素中，劳动力要素不是通过合理流动最优组合，还遗留着单一的计划机制调节，整个经济运行的市场就是残缺的、不完全的市场，势必造成整个经济运行的混乱。

其三，国家对工资运行从直接管理过渡到间接控制是整个经济运行机制改革的重要组成部分。如果其它方面松动了，唯有工资仍然由国家直接控制，国家就不能完成职能的转换，“国家调节市场，市场引导企业”的模式最终也难以实现。

反之，工资改革也受制于经济改革，离开全面配套改革，工资改革“孤军深入”必然受到原有机制的影响而失败。

四、工资运行机制改革目标模式

工资运行机制改革的目标模式应该是：国家、企业和劳动者都成为工资运行的主体；工资决策采取在国家计划指导下的企业与职工双向决策；企业和劳动者为运行的主动力，国家为辅助力；运行目标是国家追求的合理化、企业追求的工资效益最大化和劳动者追求工资最大化三者的统一；运行调节机制采取计划机制与市场机制的有机结合。

改革后的工资运行方式是商品经济所要求的，具体表现为：在社会主义商品经济中，作为劳动者和企业两个利益主体之间劳动支出和报酬支付经济关系的工资，在根本利益一致的基础上，由企业和劳动者根据各自独立的经济利益共同协商决定，国家按国家利益加以调节和控制；劳动者的个别工资量随其向企业提供的有效劳动量的变化而浮动；不同企业由于经营水平不同和受市场影响有不同的工资水平；不同行业工资水平受劳动力供求关系影响而波动。因此不同企业的劳动者会有极不相同的工资率。在劳动者追求工资最大化和企业追求工资效益最大化及企业内部分配合理化的过程中，工资运行呈现出一种有序状态。在这种工资运行



中,劳动者自主选择职业和岗位,企业自主选择所需劳动力,在国家宏观调控下,由于劳动力的合理流动,工资率和工资不断地平均化,从而实现等量劳动获取等量报酬。

新的工资运行机制以劳动者追求工资最大化和企业追求工资效益最大化为动力,共同推动工资运行。这一方面为劳动者勤劳致富打开了大门,工资激励劳动者努力劳动,提高技能,在一部分人先富起来,带动越来越多的劳动者一浪接一浪走向富裕的运行方式下,促进生产力的极大提高;另一方面,企业讲究工资带来的效益,合理使用工资,可以促进企业管理水平的提高和企业自我约束机制的完善,提高企业整体生产能力和经济效益。最后,国家从过去充当工资的当事人变为工资运行的调控者,摆脱了具体的工资工作,站得更高,调控更为有力,使工资运行过程更加完善合理,使横向工资关系更加协调,造成整体上公平与效率的统一,有利于促进整个国民经济中社会生产力系统功能的提高。

新的工资运行方式符合商品经济的要求,但它的实现有待于企业经营机制的完善,有待于市场机制的完善和国家职能的转轨,决不可能一蹴而就。

五、工资运行机制的转轨

工资运行机制的转轨必须与经济运行机制转轨的两个相向运动的主要过程相适应。即工资改革的实施步骤必须与企业自主权的扩大和企业经营机制的完善和成熟程度相适应,逐步把工资分配权下放到企业;与调整政府机构职能相适应,随着宏观经济控制的改善和加强,逐步转变工资宏观控制方式。这个过程中,任何超前或滞后,都会给本来是很好的改革措施带来破坏作用。

运行机制的转变还必须破除企图通过毕其功于一役的“全面工资改革”思想,工资运行机制的变革产生于经济活动的内在要求,是一个渐进的、由量变到质变的过程。特别是应该总结和完善改革中各种新产生的“活工资”,扶植它的成长,在活工资与死工资



由量变到质变的变位中实现运行机制的转换。

工资运行方式的转轨实质是工资形成方式和工资分配方式这两个方面的转轨。改革的实践证明,我们只能先进行工资分配方式的转轨,再逐步过渡到工资形成方式的转轨。这一转变时序是受经济运行机制改革的时序制约的。特别是搞活企业所走的扩权——两权分离——企业经营机制确立的道路的制约,工资改革的时序由首尾交错衔接的三个阶段组成。第一阶段,重点是搞活企业内部分配。第二阶段开始对企业工资总额形成方式进行变革,一般采取工资总额随企业经济效益挂钩浮动的办法。第三阶段,使企业工资总额由内部形成的机制得以确立,企业形成了自我制约、自我平衡的机制,国家采取全面通过市场引导的间接控制,从而完成运行机制的转换。

新的运行机制的建立离不开市场。工资运行的市场环境主要有两个,一个是间接影响工资运行的商品市场,一个是直接影响工资运行的劳动市场。就第一个市场环境而言,价格的扭曲使企业有效劳动到社会实现劳动的转化带来严重的形变,同时也给以价值形式衡量企业经济效益造成不准确。当我们用同企业经济效益“挂钩”来决定企业工资总额时,价格就对工资运行产生影响,同样造成工资扭曲。同时,价格还以对劳动者实际工资水平的影响制约着工资运行,制约着工资改革,只有坚定地进行价格改革,使价格的运动符合价值规律和供求关系,工资运行才能有正常的市场环境。就第二个市场环境而言,劳动市场的作用机制在于劳动力的流动,因此是新运行机制建立的关键。社会主义劳动市场的形成必须具备两个基本条件:其一,企业的充分自主性及由此而产生的资金的充分活动性;其二,劳动力的充分自主性及由此而产生的劳动力流动的充分活动性。我们离这两个条件还有很大距离,只能采取“渐进式”的培育过程,使每一个步骤都要使企业能适应,劳动者能接受,国家不失控。

国家宏观控制是改革中真正的难点。社会主义经济必须有宏



观控制,而且这种宏观控制的有效性必须是持续的。和企业由死到活的改革进程不同,宏观控制的有效性不允许有任何间断。不论是改革初期、中期、还是后期,都要保持宏观控制的有效性。这就决定了改革中期国家宏观控制兼有传统体制下集中管理的特征和新模式中市场调节的特征,以及特有的过渡性,即有利于“国家调节市场,市场引导企业”模式的形成。

企业工资与经济效益挂钩,是改革中期过渡的正确选择,它既冲破了传统体制下国家一直管到职工的体制。工资决策权开始部分“下移”,工资杠杆作用开始发挥,促进了企业内部经济责任制的完善;又有效地保持了国家在过渡时期工资运行的控制。特别是挂钩一般采取的上缴税利增长1%,企业工资总额增长0.3—0.7%的办法,实质上已经萌发出对工资效益宏观调控的动机。

需要指出的是,“挂钩”只是一种过渡模式。只有把工资的“挂钩”与企业经营承包制结合起来,才能为国家最终放弃工资的直接管理创造条件。^①

(文 魁)

^① 原载1988年6月21日《经济日报》,《新华文摘》1988年第8期全文转载。



3. 我国工资运行机制改革的设想

传统的社会主义工资理论,一般只是停留在对社会主义工资本质的认识上,或者对高度集中管理体制下工资的具体管理进行研究,很难适应改革和商品经济发展的要求。本文试图从运行角度对我国社会主义工资运行的主体、动力、目标、方式及其运行规律进行新的探索;并在对我国工资运行实际的考察和工资改革反思的基础上,提出工资改革的目标模式及工资运行的机制转轨的对策。

一、工资运行机制的改革目标模式及其转轨

工资运行机制改革的目标模式的确立,必须以按劳分配理论、社会主义初级阶段理论,有计划的商品经济理论和经济运行的理论为指导思想,同时注意以下六条原则:(1)必须从中国的国情出发,从变化中的实际出发;(2)必须从经济运行机制改革的总体目标出发;(3)必须从工资的性质和职能出发;(4)必须充分考虑影响和制约工资的各种因素、规律及工资运行的外部环境;(5)必须比较借鉴国外工资运行方式和工资改革中经验与教训,切忌机械照搬和模仿;(6)既要运用抽象的理论分析方法,又要防止离开实际单纯靠逻辑推演确定目标模式。

根据运行主体、运行决策、运行动力、运行目标、调节机制的不同,工资运行机制可分为四种模式,即:模式Ⅰ、模式ⅡA、模式ⅡB、模式Ⅲ,如下表:



工资运行机制模式对比较表

	运行主体与决策关系	运行动力	运行目标	调节机制	状态特征
I	国家 ↓ 职工	国家利益	服从于总战略、总平衡的工资分配合理化	计划机制	非平均化运行
II A	国家 ↓ 企业 ↓ 职工	国家利益 企业利益 职工利益	国家追求的合理化 企业、职工共同要求的 工资最大化	以计划机制为主 以市场机制为辅	适当放松的非平均化运行
II B	国家 ↓ 企业 → 职工 ← 工	国家利益 企业利益 职工利益	国家追求的合理化 企业的工资效益最大化 职工的工资最大化	计划机制与市场 机制的有机 结合	计划调控的平均化运行
III	企业 ← 职工 → 工	企业利益 职工利益	企业的工资效益最大化 职工的工资最大化	市场机制	平均化运行

四种模式中,模型 I 是典型的产品经济的运行模式,否认商品经济和市场机制,工资的性质和职能已经发生质变,其非平均化运行方式的弊端在社会主义实践中暴露得日益明显,是我们改革的对象。但这种模式长期存在有其历史必然性,特别是计划机制曾在社会主义建设中起过巨大的作用。因此,这种模式可以作为我们建立新目标模式的一个参照系。

模式 III 是典型的非计划商品经济运行模式,由于我们现在是有计划的商品经济,同时,国家代表全体劳动者占有生产资料,从而要求参加对包括个人消费品分配在内的全部经济运行过程,并进行有效调控。这一客观要求是不能取消的,所以模式 III 不可能是我们的目标模式。但模式 III 从最抽象的角度向我们提供了工资在商品经济中一系列运行的内在要求,在我们以大力发展商品经济为总战略的改革中,这种模式可以作为我们建立目标模式的另一



参照系。

模式Ⅱ的A和B都是介于模式Ⅰ和模式Ⅲ的中间模式，但是其运行方式却有质的不同。

模式ⅡA虽然企业已作为一个利益主体参加工资运行，但尚未完全表现出商品生产者和经营者的意志，国家仍是工资决策的主体，只是对模式Ⅰ有所松动，采取了多层次决策。这种模式给了企业一定的自主权，工资运行开始活跃起来，同时不可避免地带来企业的短期行为。国家仍然有效地控制着工资。这种运行模式由于基本保持了原有计划机制，因此一般较易实行。东欧各国在工资改革的初期基本上都属于这个模式。我国有些同志主张以此为目标模式。

模式ⅡB和ⅡA一样也是三个主体参加运行，但主体的结构有了根本的不同，工资的决策采取了企业和职工两个主要运行主体从不同利益出发的双向决策，同时国家也要从国家利益加以有效调控。国家不再是工资运行的主要动力，调控也不再是直接的。企业作为商品生产者和经营者独立安排自己的经济活动，职工则有很大的自主权来选择自己的工作岗位和对自己的劳动报酬发表意见。工资的职能发挥的也比较充分。多数同志同意这种模式作为目标模式。并把它称为“企业自主、国家征税”模式。

经济改革要求企业之间要以市场联系为基本媒介。因此，企业必须享有充分的微观决策权。工资决策权是企业基本决策权之一，企业只有有了工资决策权才有充分的活力。为保持宏观平衡和保证战略的实现，国家必须进行有效的计划调控。这种调控不能损害企业的积极性和自主权。模式ⅡA由于还是以国家为主要推动者，所以不能达到整个经济改革的要求。同时，工资决策产生于企业外部，不可避免地带来企业的短期行为。而国家控制也没有改变原有直接控制的方法。因此不适宜作为目标模式。

模式ⅡB，既符合商品经济工资运行的内在要求，国家的宏观控制方式也做了变革，符合“国家调节市场，市场引导企业”的经济



运行总体目标模式。微观上,有利于企业搞活;宏观上,工资运动国家管得住、管得好。模式ⅠB是比较理想的目标模式。但它的实现既要求企业经营机制的完善,市场机制的完善,也需要国家职能转轨的完成,实现起来难度较大。

因此,模式ⅠA可以作为改革的起步模式或过渡模式,比较平稳地开始运行模式的初步转换。而模式ⅠB则可以作为改革的目标模式,随着经济体制、政治体制改革的深入,在各方面条件具备后逐步过渡到模式ⅠB。

由模式ⅠA到ⅠB的转变意味着运行机制的根本性质变。这一过程是一个长期的过程,因此必须注意转轨的步骤、途径和时序。

步骤:必须与整个经济运行机制转轨的两个相向过程相适应,即和扩大企业自主权相适应,随着企业经营机制的完善,逐步把工资分配权下放到企业;和调整政府机构职能相适应,随着宏观经济控制的改善和加强,逐步转变工资宏观控制方式。

途径:从改革的实践中去总结、完善各种新产生的“活工资”,使“活工资”的比重逐步加大,政府部门把注意力从对“死工资”的改革转移到“活工资”的宏观控制上来,在“活工资”与“死工资”由量变到质变的变位中,实现模式ⅠA向ⅠB的转换(参见《工资改革目标模式新探》《经济理论与经济管理》1987年第4期)。

时序:受经济运行机制改革的时序制约,特别是搞活企业所走的扩权——两权分离——企业经营机制确立的道路的制约,工资改革的时序由首尾交错衔接的三个阶段组成。第一阶段,重点是搞活企业内部分配。第二阶段开始对企业工资总额形成方式进行变革,一般采取工资总额随企业经济效益挂钩浮动的办法。第三阶段,使企业工资总额由内部形成的机制得以确立。企业形成了自我制约、自我平衡的机制,国家采取全面通过市场引导企业的间接控制,从而完成运行机制的转换。



二、工资运行市场的培育

工资运行市场的培育包括二个，一是间接影响工资运行的商品市场，一是直接影响工资运行的劳动市场。其中劳动市场作用机制在于劳动力的流动，是工资目标模式确立的关键。重温马克思对利润平均化条件的论述是非常有益的，马克思认为在不断的平衡中不断实现的平均化，在两个条件下会进行的更快：其一是资本有更大的活动性，更容易从一个部门和一个地点转移到另一个部门和另一个地点；其二是劳动力能够更迅速地从一個部门转移到另一个部门，从一个生产地点转移到另一个生产地点。对于第一个条件的前提，他认为是：“社会内部已有完全的商业自由，消除了自然垄断以外的一切垄断，即消除了资本主义生产方式本身造成的垄断；其次，信用制度的发展已经把大量分散的可供支配的社会资本集中起来，而不再留在各个资本家手里；最后，不同的生产部门都受到资本家支配。……但是，如果有数量众多的非资本主义经营的生产部门（例如小农经营的农业）插在资本主义企业中间并与其交织在一起，这种平均化本身就会遇到更大的障碍。”对于第二个条件的前提，他认为是：“废除了一切妨碍工人从一个生产部门转移到另一个生产部门，或者从一个生产地点转移到另一个生产地点的法律；工人对自己劳动的内容是无所谓的；一切生产部门的劳动都已最大限度地化为简单劳动，工人抛弃了一切职业偏见”（以上均引自《资本论》第三卷第219页）。

从马克思讲的资本的充分活动性和劳动力的充分活动性两个条件，我们可以引伸出，社会主义劳动市场的形成也必须具备两个基本条件：其一，企业的充分自主性及由此而产生的资金的充分活动性，其二，劳动力的充分自主性及由此而产生的劳动力流动的充分活动性。此外，还必须具有社会主义所特别要求的国家宏观调控的有效性。

我们从马克思的论述中，不仅可以看到平均化运行实现的条



件,而且把它和我们现实经济条件进行对比还可以找到在市场培育上我们存在的差距。

就第一个条件来说,我们的企业对资金还没有更多的支配权,我们的商品经济不发达,还未清除“自然垄断以外的一切垄断”,我们虽然消灭了资本主义生产方式本身造成的垄断,却又筑造了“条条”和“块块”的垄断;通过信用集中社会资金的制度也不发展;特别是非商品经营的经济还广泛存在。我们的企业要成为真正的商品生产者和经营者还要一个长期的过程,这些都决定了市场培育的长期性。

就第二个条件来说,商品经济的不发展,封建思想的残余,特别是长期以来高度集中管理的劳动力管理体制形成的劳动力的“部门所有”和“单位所有”及户籍、所有制、干部与职工的不同系列、固定工制度等,都还严重地阻碍着劳动者从一个部门向另一个部门,从一个地点向另一地点的转移。

因此,工资运行市场不是可以一蹴而就的,而必须有一个逐渐建立和培育的过程。这一过程的主要内容是:国家逐渐放开对劳动力的统制;企业逐步成为能独立地决定用工的招收与辞退的商品生产者和经营者;劳动者逐步成为具有独立意识、摆脱任何依附关系能够自由选择职业和岗位的自主劳动者;逐步取消妨碍劳动力流动的政策、规定、制度,同时逐步建立劳动市场的管理机构 and 调节组织以及相关的法律规范;逐步形成国家宏观控制劳动市场的体系。

市场的培育离不开现实的经济需要。改革以来,我国的经济生活已出现对劳动市场的需要,并开始出现劳动市场的萌芽。如保姆市场、木工市场、职业介绍所、人才交流中心等。这些萌芽正是我们培育劳动市场的出发点。同时,这些市场的形成,正是工资平均化运行的必要条件。

劳动市场的形成和企业、劳动者和国家在经济生活中角色的改变紧密联系在一起,因此每一个步骤都要使企业能适应、劳动者



能接受、国家不失控。所以只能是“渐进式”培育过程。

三、工资运行的宏观调控

“国家调节市场，市场引导企业”的模式决定了工资运行的宏观调控只能是对工资运行市场的调控，具体说，就是主要靠调节劳动市场而对工资运行进行调控。

工资运行的调控是整个经济运行调控大系统的组成部分，工资和价格、利率一样，也是国家了解、掌握市场的信号。所以对工资运行的调控要服从于整个经济运行调控的要求。但作为经济运行的有机组成部分，工资宏观调控又有独自的要求。代表全体劳动人民整体利益和经济运行整体协调要求的国家利益是宏观调节的主要动力。工资运行宏观调控的主要目标有：

第一，确保全体劳动人民的实际生活水平和人均消费水平随社会生产的发展不断提高。同时防止工资增长过快或冻结。

第二，确保等量劳动获取等量报酬规律在工资运行中的实现，运用各种手段消除或减弱不利于实现这一要求的经济现象，使工资运行保证工资关系、工资差别在运动中不断合理化，促进劳动力的合理配置，充分就业，有效使用，保障社会的公平与安定。

第三，确保工资运行的协调和平衡。调节工资运行所涉及的主要比例关系。主要有：(1)积累与消费比例的合理；(2)社会消费基金与个人消费基金比例的合理；(3)工资的价值量与消费品实际可供量的平衡；(4)工资增长与劳动生产率增长、国民收入增长比例协调；(5)社会劳动力供给和需求的总量平衡和结构平衡。

第四，确保工资运行的宏观经济效益。通过对工资运行的调控，充分发挥工资的职能、激励整体劳动者的积极性和创造力，充分利用和发挥劳动资源的能量，创造更多的社会财富，使工资的宏观经济效益不断增长。

四大调控目标决定了国家对工资运行调控的方式必然不同于传统体制对工资的直接管理，也和完全听任“看不见的手”的市场



自发调节有根本的不同。它所要求的除必要的行政手段外,主要是靠依据等量劳动获取等量报酬规律、劳动力供求规律、价值规律的要求进行的有计划的市场调控。国家调节市场,主要是通过调整各种经济参数,从而影响和改变市场供求关系对工资运行的间接调控。这种调控并不改变市场运行机理,还是依靠市场的运行进行的调控。

宏观调控必须讲究工资上“投入”与“产出”的关系。过去我们强调工资增长不能超过劳动生产率,主要还是从分配角度出发,从比例角度出发,而在新的运行机制中,与微观企业把工资作为劳动投入相适应,宏观也必须进行工资经济效益的控制。只有这样,我们才能充分发挥工资运行对整个经济运行的动力作用。在经济参数上,应采取工资与除去成本的收益相比较的指标。如工资利税率,利税不仅没有产值的重复计算问题,而且也克服了国民收入中包括工资,无法计算劳动投入与劳动产出的弊端。国家只要控制住工资利税率,就可以保证工资运行的宏观经济效益。

制定参数应引进西方经济学中的“边际分析法”,资产阶级经济学的工资理论用边际生产力来说明资本主义工资的本质和水平决定,有它的辩护性和片面性,但它的边际分析方法不仅在企业工资运行中有重大的借鉴意义,而且还可以为我们国家控制市场的机制提供新的工具。所以,“增加一个劳动力能增加多少社会财富”,“增加一元工资能带来多少利税”的边际问题,应该成为宏观经济效益调控的指标。经济参数的建立是实现宏观调控的重要环节。虽然我们真正实现“参数调控”还是个长远目标,但从现在起就应该进行超前研究。

国家宏观控制是改革中真正的难点。社会主义经济必须有宏观控制,而且这种宏观控制的有效性必须是持续的。和企业由死到活的改革进程不同,宏观控制的有效性不允许有任何间断。不论是改革初期、中期、还是后期,都要保持宏观控制的有效性。这就决定了改革中期国家宏观控制兼有传统体制下集中管理的特征和新



模式中市场调节的特征,以及特有的过渡性,即有利于“国家调节市场,市场引导企业”模式的形成。^①

(文·魁)

^① 原载《经济改革新思考》一书,改革出版社,1988年版。为全国经济改革理论研讨会入选优秀论文,新华社为此文发了内参。



4. 我国企业工资改革的时序设计

任何系统的变动,除了系统中元素在空间范围排列结构的改变外,还都包括着系统元素在时间进程排列顺序的改变。因此,元素进出系统的时序必然影响着系统的建立和系统的功能。

企业工资改革就是系统的变动,它不仅包括原有工资关系的改变、理顺,也包括着工资关系各个方面变化的时间顺序。同时企业工资改革又是经济改革大系统中的有机部分,不仅受到内部因素的制约,也受到外部因素的影响,很多关节都是牵一发而动全身。因此,工资改革不仅要提出理顺工资关系,改变运行机制的任务,还必须有一个科学的改革时序。比如,企业工资改革要经历几个阶段?各个阶段所要解决的问题是什么?新的模式是一步到位还是分步实施?与工资改革密切相关的价格改革、税制改革谁先谁后?……等等。如果不按照一个考虑到各方面制约因素而设计的时序行事,本来很好的改革措施,也会带来意想不到的后果。

一、制约和影响企业工资改革时序的因素

工资本身就是整个经济运行中的一个重要组成部分,我国的工资改革又是在整个经济运行机制改革的前提下提出来的。因此,工资改革的时序首先就受到了整个经济改革时序的制约。我国企业改革的进程直接制约着工资改革的进程,工资改革的时序必然和企业改革的时序相适应。工资改革在时序上的“孤军深入”必然会受到整个经济改革的制约难以迈步,同时,工资改革的“滞后”也会拖整个改革的后腿。

其次,实现目标模式所要求具备的基本条件和现实条件的差距也制约着工资改革的时序。工资改革目标模式所要求的是企业具有充分的独立性和自主权。而我国企业内部的经营机制尚未健全,已经下放的自主权也没有完全落实,企业从一个行政附属物到



相对独立的经济实体绝不是一“松绑”就可以完成的。目标模式所要求的是要有一个良好的市场环境,而我国的市场目前还不具备,工资运行机制的培育还要有一个过程。目标模式要求有一个能与市场机制相适应的计划机制,国家调节市场功能的完好和有效,而要达到这一要求国家无论从机构、职能、手段,还是干部、制度上都要有一个探索和适应的过程。

再次,改革与发展并举的战略也制约着工资改革的时序。我们不但要完成体制的转换,而且国民经济的发展也不能停顿。这样,工资改革就不能采取搭积木的方式,旧的全部推倒,新的重新建立,而只能在原有的基础之上,逐步调整、逐步理顺、逐步转轨。因此在设计改革时序时,必须考虑到,在新的机制正常发生作用之前,旧的机制还要起作用,在不牺牲发展的前提下完成机制转换,就必然在改革的时序上有一个新旧体制共存的时期。

最后,工资改革和整个社会、经济、政治和文化环境有着多方面的联系,处于复杂的因果链系统之中。计划、价格、税收等各方面的变动都会对工资改革产生影响,因而也制约着工资改革的时序。当然工资改革有自身特定的内涵。有其自身所要解决的任务,那种把工资改革附属于某项改革,把工资改革作为某项改革的补充也是极其错误的。如我们多次把工资改革附属于价格改革,就强化了人们“工资改革就是长工资”“弥补物价”的意识,给工资改革的深化带来种种困难。

二、企业工资改革的三个阶段

工资运行方式转轨的实质是两个过程:即工资形成过程和工资分配过程的转轨。根据前面的分析,我们只能先进行工资分配过程的转轨,再逐步过渡到工资形成过程的转轨。这样一个时序是受经济运行机制改革的时序制约的,特别是我国企业改革所走的:扩权——两权分离——企业经营机制确立的道路所制约。

和企业转轨过渡的三个时期相适应,工资改革的时序可以由



首尾交错衔接的三个阶段组成：

第一阶段是改革的初期。这一阶段主要是搞活企业内部分配。和扩大企业自主权相适应，从恢复奖金入手，企业用活奖金，并结合经济责任制对基本工资的一部分进行改造。内部分配的搞活，促进了生产，必然对企业工资总额的僵化状态提出改革要求，企业工资总额必然出现突破。因此，国家一方面对奖金从硬封顶到软封顶，逐步完善以税调节的办法，另一方面在这一阶段后期开始企业工资总额同经济效益挂钩浮动的试点，这是对工资形成改革的探索。

第二阶段是改革的中期。在改革冲破了由国家直接管到职工而由职工人数确定企业工资总数的工资形成方式后，逐步变为企业工资总额随企业经济效益挂钩浮动。这种形成方式是同企业两权分离的过程相一致的。在这个阶段由“一户一率”的不规范挂钩浮动，逐步过渡到包括核定基数、确定挂钩指标等规范化的浮动办法。这个阶段两种机制都发生作用，是改革中最复杂、最艰苦的时期。这一阶段还有两项任务：一是使企业内部已经搞活的分配制度化、规范化。这个任务只有在企业工资总额挂钩浮动的第二阶段才能完成，否则在第一阶段即使形成了，也会被旧机制冲垮。二是为把企业工资总额由企业外部形成（通过与政府的讨价还价而得到批准）逐步过渡到企业工资总额内部形成做准备。

第三阶段是改革的后期。这一阶段要使企业工资总额内部形成的机制得以确立，这是和企业从两权分离到经营机制的完善相一致的。工资运行不仅有了企业内在的自我激励机制，也形成了自我制约、自我平衡的机制。国家可以放弃对企业的直接管理，而采取全面通过市场引导的间接控制，从而完成模式的最终转换。

需要指出的是，这样一个时序是整个企业工资制度逐步转换的方案。但是也有一些同志主张由少数企业实行自主分配而逐步过渡到多数企业自主分配，称为三角形——菱形——倒三角形的时序方案。这种由自主分配企业的个数的量变引起工资运行机制



质变的时序是不妥的。试点正是为了面上改革取得经验，而以试点的量变推动改革就失去了试点的本来意义。我们只要认真分析一下近年来由于收入差距过大而引起的社会不公现象，就会知道，其原因就在于在工资分配上一部分企业放开了，而多数企业仍被捆着手脚，少数企业的工资收入产生了对多数企业的冲击。这种时序，用不了到达“菱形”，就会出现大的社会波动。

三、现阶段企业工资改革的任务

我认为现阶段企业工资改革面临着以下三大任务：

第一，总结企业内部搞活的经验，使企业内部工资分配制度化。

改革以来，相当一批企业结合经济责任制逐步建立起来一套行之有效的奖金分配制度，有的甚至把工资也包括进来，据统计形式有数十种之多。但也有相当多的企业“活工资”比重不大，只限于奖金活，旧的“死工资”还有很大影响，不少职工还存在把活工资固定下来的愿望。还有不少企业，特别是在扭曲价格下保持盈利的企业，还在沿着等级工资制，按人人升一级的道路走。有相当一部分企业在处理工资上还存在着主观随意性，增资额度、分配比例都缺乏科学依据，没有严格的考核制度和晋级制度，往往是增一次资开一次职代会的“一次性”调资。因此，完善企业工资分配制度是我们当前改革的一个重要任务。这种工资制度的建立，要很好地总结改革初期出现的各种制度及实践的经验，不要由国家统一规定，要由企业根据自己的生产经营特点确定，国家积极指导。这是一件必须立即着手进行的工作。企业工资制度一旦确定下来就要保持一定的稳定性，可以随情况的变化不断修订和完善，但不宜大上大下。

第二，全面推行工资总额同经济效益挂钩，并在中期末基本完成挂钩的规范化。“挂钩”经过几年的试点和反复，已经被认定是过渡的可行模式。事实证明，承包企业中实行工效挂钩，有效地提高了奖金对效益的边际调节作用，在现阶段应该积极全面推行。同时



应注意改进和完善各种挂钩办法,使挂钩的指标体系趋于规范化。挂钩的指标和办法应该力争适应商品经济运行的内在要求,克服由于缺乏科学依据造成的企业间的苦乐不均,剔除价格体系不合理对挂钩指标影响的因素。这是改革中期的中心任务。

第三,起步确立企业内部经营机制的试点,开始着手变外部约束为内部自我约束,实现企业工资总额内部形成。这是完成向目标模式过渡的关键。

企业工资总额内部形成的关键,除了企业作为商品生产者和经营者所受到的市场约束,以及劳务市场对工资水平的外部约束外,主要在于企业内部财产所有者、经营者和劳动者不同利益的制衡关系。只有不同利益互相制约,才能建立企业的自我约束机制,从而实现企业工资总额的内部形成。

值得注意的是,改革以来,一方面弱化了国家对企业的控制,另一方面却未形成国有资产在企业内部的代表。企业内本来应该互相制约的利润最大化和工资最大化动机却达到了惊人的一致,利润最大化的追求反而成为工资最大化的中介和手段,企业以工资最大化为原动力,推动利润的增长。这种机制,在价格调节不正常的状态下,必然推动价格的上涨。这是在改革中期必须警惕的现象。

根除以上弊端的关键在于运行机制的转轨,但这决不是一朝一夕之功。只能在改革中期开始试行,到改革后期方能有根本的转轨。为了实现这一转机,改革中期必须解决以下问题:一是,尽快寻找我国国有财产在企业中的人格化代表;二是,调整和完善挂钩指标,并逐步把企业对利润的追求变外在核定为内在追求,使企业工资运行目标服从于利润最大化,而不是相反;三是,努力创造在合理稳定价格下,通过降低成本增加工资和利润的局面;四是,必须建立健全职工代表大会,使企业内的国有资产、企业利益和劳动者利益有不同的人格化代表,各司其职,逐步实现有效的制衡关系;五是,在调动劳动者工资最大化动机的同时,通过民主管理的办



法,开启职工作为企业主人的动机,有效制约企业工资的短期行为。

当然,这一任务在现阶段主要是理论探索和组织试点试验,企业工资总额真正做到内部形成,只有到改革的第三阶段才能完成。^①

(文 魁)

① 原载《中国劳动科学》1989年第11期。



后 记

这部专著是《中国工资运行机制改革研究》科研项目的成果。该项目获得国家教委专项科研基金的资助。课题组经过长时间调查研究后,于1993年年底首先完成了内部研究报告,并通过了专家鉴定。1994年初,我在原报告基础上进行了新的修改和补充,向北京经济学院出版基金委员会提出出版申请,获得批准。

随着中国经济改革的逐步深入,作者围绕着工资改革的问题,公开发表了十余篇文章。这些文章始终坚持从运行的角度对工资改革进行研究,并形成了自己的研究特色,引起社会和政府有关部门的重视。文章中有些提法不可避免地带有当时的特点,但是这些研究的主要倾向是和市场经济的内在要求相一致的。特别是我们很早就提出的工资平均化运行方式,按劳分配在商品经济中新的实现方式等理论观点,揭示的正是社会主义市场经济对工资运行方式变革的要求。为了完整反映作者对工资运行的研究过程,将其四篇辑录于本书后,以资参考。

我国著名的工资问题专家赵履宽、贺天中、董国楹、宋养琰、杨时旺、董克用在百忙之中对课题成果进行了鉴定,并对课题研究给予了大力的支持。课题研究过程中,还曾得到劳动部工资研究所何平同志、轻工业劳动学会张核同志、北京市体改委、北京市劳动局、上海市劳动工资委员会、上海劳动报以及北京经济学院出版社、科研处和经济系办公室的大力支持和协助,在此表示衷心的感谢。

参加本书初稿写作的同志和分工如下:

文 魁:第一篇 1章、2章

第二篇 3章、4章(1节、4—9节)、5章



第三篇 6章(1节)、8章(4节)、9章

第四篇 10章、11章(1—3节、5—6节)、12章、13章
(1—3节、5—6节)、14章

蒋东生:第三篇 8章(1—3节)

第四篇 11章(4节)、13章(4节)

尚增健:第三篇 6章(2—4节)、7章

丁海燕:第二篇 4章(2节、3节)

全书撰写的框架和思路以及成书后的补充、修改和定稿,均由我负责,不妥之处,敬请读者批评指正。

文 魁

1994年6月于通州