

目 录

1. 关于劳动部门工作人员的思想方法和
工作方法的几个问题……………何 光(1)
2. 当前的国民经济情况和劳动工资问题
……………宋 平(13)
3. 关于劳动和工资的若干理论问题
……………林子力(20)
4. 经典作家笔下的个体经济和我们现实
的个体经济
……………中共中央书记处研究室
国家劳动总局政策研究室(70)
5. 关于经济特区劳动工资问题的调查
……………悦光照(81)
6. 扩大就业和提高劳动生产率能否兼顾
……………悦光照(105)
7. 关于我国推行劳动合同制问题……………夏积智(115)
8. 中国的劳动就业、工资福利和劳动保护
……………郑 集(139)
9. 怎样发挥我国劳动力多、工资低的优势
……………贺天中(156)
10. 关于整顿和加强劳动纪律, 严格执行
奖惩制度问题……………夏积智(163)
11. 关于福建省福州、厦门等地区经济和

劳动工作情况的调查·····	王善玲(175)
12. 对首钢等五个企业实行经济责任制和 工资分配问题的一些看法·····	冯慧娟(193)
资料	
(1) 国外劳动法有关资料介绍 ·····	国家劳动总局政策研究室法规处(204)
(2) 关于拉萨尔的“铁的工資規律” ·····	练 岑(219)

关于劳动部门工作人员思想方法 和工作方法的几个问题*

何 光

如何使劳动部门工作人员的思想和工作跟上形势的发展和党的路线、方针、政策的要求，值得着重注意研究。现在，仅就个人参加全国就业会议准备和召开工作的感受，对于思想方法和工作方法问题，讲一点初步的看法，供同志们参考。

一、要正确地认识和解决局部 和全局的关系

从不同的范围看，这个问题可分三个方面来说。

第一，劳动工作和“四化”建设全局的关系。劳动问题是一个“老大难”。它牵涉全局，并为全局所决定、所影响。是总形势、总路线、总政策决定劳动工作的难易和好坏，是经济结构、人口政策、教育结构、计划体制等等决定劳动工作的难易和好坏，而不是相反。试想，如果不改变多

* 本文是作者1980年12月12日在修改劳动法（草案）座谈会上的发言（提纲）

年来实际上执行的“重轻农”的顺序，不调整过高的积累率，不调整城市建设中“骨头”和“肉”的比例关系，不调整城市中的所有制，不控制人口的增长，不下决心改革中等教育结构，不改革中央过多集权的计划体制，怎么谈得到发展经济、扩大就业和改善职工生活呢？当然，劳动工作做得好坏，对于全局是有重要影响的。在大体相同的条件下，不同地区、行业和单位的劳动工作做得有好有差，它们对于总的局势发生着不同的影响，这也是很明显的。因此，我们必须关心总的形势，弄明白总的发展趋向和总政策的基本点，弄明白各项财经政策的要点，并进而弄明白以上这些方面和劳动工作的具体关系。例如，对当前对于多种经济形式和经营方式并存（涉及所有制问题）、强调调整的重要性及其主要内容（宏观与微观的关系、经济措施、立法与行政手段的关系，以及目前存在着的某些地区劳动指标“层层下放”，和一部分单位发放奖金的某种失控状态等等）、作为经济管理体制改革基础的扩大企业自主权（涉及到三者关系、苦乐不均、分类指导、政治工作、劳动工资扩权等项问题）、体制改革中最关键的问题（政企分开和价格体系）等等一系列重大问题的要点及其与劳动工作的关系，都须认真研究。对于劳动工作和全局的关系，一般地说，在任何时候都是应当注意的；特殊地说，在今天的形势下，尤其应当注意。一则由于经济建设中的问题堆积如山，再则由于劳动部门的组织状况不能适应客观需要。如果不解决好这个问题，要想打开局面，摆脱被动，是不可能的。那种认为这些问题不是我们的业务范围，因而不去关心、研究，不愿涉及，以至“你不找我，我也不去找你”，“多一事不如少一事”的看法和作

法，是不恰当的。当然，我们不可能也不必要象各专管部门那样细致具体地弄清那些业务问题，而是应当弄清楚那些同劳动工作有联系的方面的要点。

第二，劳动部门内部各项工作和整个劳动工作的关系。各项业务工作不是孤立地存在着，而是互相影响、互相制约的。以劳动就业问题为例，它和工资（如小学教员、炊事员许多人不愿干）、保护（如煤矿井下在城镇招工很难）、福利、保险（如民办集体和个体经济人们多不愿意去）、培训（如职业、技术训练后，是否采取包的办法，以及若干训练不适合就业需要）等方面，都有不可分割的内在联系。我们必须重视、研究这些问题之间的具体关系。总的出发点，应该是有利于发展经济，控制人口，扩大就业，改善生活。

第三，某项重要工作内部各个侧面和该项工作总体之间的关系。就劳动力的统筹安排而言，例如对加强企业内部劳动管理和大量安排社会就业的关系；搞活劳动体制和长期形成的现状之间的关系；各级政府和基层企业在劳动力使用和管理权限上的关系等等，都须作全盘的考虑和处理。

以上所讲的三个方面都属于局部和全局的关系。其中共同的东西是全局决定局部，局部又反作用于全局。我们过去的弱点，主要在于重视局部而忽视或者轻视全局。应当承认，实践的局限性，并由此而产生的认识上的局限性，对于任何个人都是不能完全避免的；问题在于对这种局限有无自觉以及自觉的程度如何。我们能不能自觉地克服这个弱点，是今后能否做好工作的一个关键。

从组织方面说来，就业会议文件的产生和会议的顺利召开，是在党中央的直接领导下，内外密切协作的结果，中央

直接抓并且抓得很紧，起了决定性的作用。但如我们的工作不能大体上和中央的指导方针相衔接，这件事情还是难于办好的。这里，一是必须努力争取党、政的领导，要力求全面、准确地反映情况，提出和总形势、总任务密切衔接的方针、政策上的建议。二是必须积极主动地协同各方（条条、块块；理论、实际；部门内外），做好工作。只靠劳动部门单干是不行的，“等货上门”的办法更不行。

目前，在局部和全局的关系方面，有必要抓住若干重要问题，从理论、政策观点上进行探讨。现就个人所见举几个例。

第一个问题，选取何种经济结构对劳动就业有利？就是说，要从劳动工作的角度，重视和研究经济结构问题。整个国家或某一地区，选取何种经济结构，在一定意义上决定国民经济能否发展和发展的快慢，因而也在一定意义上决定就业面的大小，决定人民生活能否改善和改善的程度。因此，我们对于农轻重的比例关系、对于先行工业和一般工业的关系、对于引进国外先进技术和在原有基础上挖、革、改的关系、对于积累和消费的比例关系、对于城市建设中“骨头”和“肉”的比例关系、如此等等，都须经常注意联系劳动工作的各个方面加以研究，总结经验教训，积极主动地向党和政府反映情况，提出建议。

第二个问题，为什么中央强调在所有制上大作文章？我们要提到生产关系必须适应生产力发展的规律上去认识。这次通过就业会议，中央把已经定下来的一个重大方针具体化了。它的着眼点，是从发展整个国民经济的需要出发，使城市中的生产关系（首先是所有制）适合于生产力的发展水

平。在一个长的时期内，我们党在若干重大问题上的失误，以至林彪、“四人帮”的破坏，所有制是基本问题之一。目前，这和农村政策的调整和放宽，是同一性质问题的两个方面。这就是说，发展城乡经济，目前主要都是靠政策；解决就业问题，同样地主要靠政策。因此，我们不能只从就业这个角度去看城市所有制调整的意义，也不能只从就业这个角度去理解64号文件（即《中共中央关于转发全国劳动就业会议文件的通知》，下同）。

第三个问题，应当怎样看待体制改革？我们进行体制改革依据的基本原则之一，是上层建筑必须有利于社会主义经济基础的巩固和发展，最终要有利于生产力的发展，即“四化”的推进。在体制改革中，作为各级政权，控制哪些东西，下放哪些东西，各自权力的大小，权力的内容和含义等等，都要从上述这个根本点出发。我们讲经济管理体制改革的基础是扩大企业的自主权，是要首先考虑有利于调动广大群众和基层干部的积极性，正是这个意思。在一定的意义上，也许可以这样说，在我国，目前企业基本上是政权的附属物；而在美国这样的资本主义国家，政权却是垄断资本的工具。这是一个值得我们深思的问题。劳动部门，是政权即上层建筑的一个组成部分。在经济管理体制改革的着眼点之一是企业扩权这个基础。所谓“死”、“活”，从本质上说，就是指上层建筑是否适合经济基础和生产发展的要求而言的。就中央和地方在劳动体制上如何分权的问题来说，如何改革，也必须从这个角度上加以考虑。不能只从那一级有了什么权，自己处理问题就可以方便一点来提出问题。

在上层建筑和经济基础的关系方面，还有一个如何结合

贯彻执行劳动政策，加强思想政治工作的问題。这里不详说了。

第四个问题，在劳动问題上，为什么目前城乡矛盾表现得如此突出？工农、城乡关系，全国人口以及劳动力的布局，这是“四化”建设中的重大问題之一。我们必须从全局的发展着眼，统筹城乡两个方面。从当前看，城镇劳动就业问題很突出；从长远看，农村剩余劳动力如何“就地消化”，将日益发展成为一个更为严重的问題。从劳动力这个方面看，各大、中城市和县城，与其周围农村的关系，存在着不平衡的状况，但有若干基本上的共同点，例如在建筑业和市内运输等方面，农村劳动力对城市的冲击，就是一个比较普遍的现象。中央领导同志多次提出，要把劳动就业问題和人口布局、城乡经济建设布局、大中城市的建设方针以及卫星城镇和新的城镇建设等等结合起来，纳入长远规划加以考虑。这是一个带战略性的问題。目前我们解决劳动问題，必须认真考虑农业基础和商品粮供应的状况。我们对“农转非”是采取控制政策的；对于离城下乡，则须采取鼓励政策。当然，从根本上说来，我们要努力缩小城乡差别来缩小工农在生产、生活条件上的差别，逐步地解决劳动力方面的统筹安排问題。

从经济这方面说，工业、农业以至作为流通过程的商业，是一个整体；从生产关系这方面说，各种所有制（主要是全民、集体和个体三种）是一个整体。它们是相辅相成、互相依存、渗透、制约和影响的。如果只知此而不知彼，就不可能做好劳动工作。在64号文件上，对城乡关系有所涉及，但我个人的看法是没有能够展开。这同我们缺乏调查研

究，没有向中央系统地反映情况，提出建议有直接的关系。今后我们应当开阔视野，逐步开展这方面的调查研究。

第五个问题，为什么必须关心和过问教育结构问题？目前的中等教育（主要是高中）结构存在着严重的不合理状态。教育结构改革同经济发展因而也同劳动就业有不可分割的关系。这同样是一个带战略性的问题。但目前的实践经验较少，调查研究也差。就劳动部门而言，这是我们的一项重大任务；就劳动力管理工作讲，也需要从就业和在业这两方面认真研究这个问题，提出改进的意见和建议。要主动协同教育部门等各个有关方面，做好这项工作。

第六个问题，劳动工作如何学习外国经验？在劳动工作中，也有一个正确处理中外关系的问题，其中包括如何学习外国经验。在就业会议上已经涉及这方面的若干问题。例如，在学习外国专业化分工协作中，对所谓“企业办社会”一事，应当如何看、如何办？中央领导同志提出，改变“大而全”、“小而全”，要具备一定的客观条件，要经过一个努力的过程。在那些相对独立的经济区域（如林区）或单位（如三线企业）中，自己不得不办教育、福利事业、搞农副业生产，甚至还要管其他方面的工作。就城市建设而言，由于我国长期以来在城市市政建设上没有独立的规划、经费和工作，要改变这种情况，也不是一蹴而就的事。又如，对于引进国外先进技术、设备和大力发展劳动密集型行业的关系，应当如何处理？又如，在调整城市建设中“骨头”和“肉”的关系时，在服务行业所占的比例上，如何处理才合乎我国的国情？如此等等，都须作进一步的实践和调查研究。总之，只能从我国的实际情况出发，批判地学习国外有关的经

验。

以上这些，都说的是局部和全局的关系。总的想法，是我们只有自觉地重视全局，主动地协同各方，才可能做好劳动工作。

二、要解决好实践和政策的关系

就认识的顺序说来，是先有实践，后有认识；认识再反作用于实践。同样地，是先有实践，后有政策（包括制定、充实、修改、调整等等），而符合实际情况的、正确的政策能够推动实践的前进。这种情况，已为我党几十年的历史经验所反复地证明。就业会议文件形成的过程，再一次说明了这一点。现在看来，文件中规定的若干粗线条、大框框，在方向上可能大体是合乎实际的。这也须经过实践的进一步检验，并且也必须经过实践，才能使之得到充实、改善和提高，逐步制定出若干条例和法规来（中央和地方的）。我们正处在“四化”的起步时期，一方面旧帐很多，另一方面新情况和新问题又层出不穷。在这种情况下，如果因循守旧，必将极大地贻害我们的工作。这就有一个如何对待实践和是否善于鉴别是非的问题。

首先，要敢于实践，敢于试验。不能对一切问题采取“等”的态度，不能是一切等上级有了具体规定，其他地区有了现成办法，自己再依样画葫芦。其次，要弄清鉴别是非的标准。从根本上说，这个标准应当是在坚持社会主义方向的前提下，能否尽快地发展生产力。要着重研究的是，现有的政策、法令、规定，哪些是符合这种要求的？哪些是不符合的？是否一切不合乎现行规定的作法都是错误的呢？如果

虽然作法不错，只是因其不合规定，是否必须一律加以制止呢？一个好的领导机关和领导者，主要的责任在于因势利导，还是在于“卡”？一位中央领导同志，在一次批给总局的文件上指出，建议在劳动力问题上，劳动总局的主要精力，要放在对于方针、政策和经验的调查研究上，而不要以控制和批准指标作为重点。这是完全正确的意见。当然，采取某种“卡”的行政手段，在无产阶级专政条件下，任何时候都是不能排除的，但是一般地说，它不应当是领导工作中主要的东西。而且“卡”的目的，也在于为一切有发展前途的事物打开道路，它只能是一种以发展经济为目的的手段。为解决好这个“导”和“卡”的关系，我们必须加强调查研究，认真总结实践经验，切忌使自己的思想囿于原来的小圈子里。我们经常需要思索的一个问题就是：已经形成的思想、习惯和作法，是否都是对的，都是真理？它们是在什么样的条件下形成的？在今天的“四化”建设中起着何种作用？为了进一步提高认识、统一思想，我们很有必要进一步地研究和总结建国30年来的历史经验。

在进行调查研究时，我感到值得注意的有如下几点：一是指导思想。要从总形势、总任务着眼。具体点说，诸如“四化”目标、调整时期，积重难返，若干重大新方针的提出，主观上的思想、习惯、作法和客观要求的矛盾等等，都须放在注意之列。这样，在作点的解剖时，才不至于就事论事。二是调查对象。既要找干部，又要找群众。在干部中，特别要注意的，是不要局限于劳动部门，而须博采众长，广泛听取各级党政领导和各部门同志的意见，不能只听“行话”，只听“顺耳之言”。三是基本方法。一定要从实际出

发,从实到虚,而不能从概念出发,由虚到实。绝对不能先定下一个框子,下去专找适合已成定见的材料,听了那些喜欢听的话,就“得胜回朝”,认为“真理到底是在自己手里”。如果自己处于被领导的地位,对于上级的意图,也要从事实出发去理解、去分析,而不应当叫事实去服从人的主观愿望。

三、在指导上,要处理好一般和个别的关系

我国是一个有十亿人口的社会主义大国。情况是极其复杂的。就“条条”方面说,各行各业的生产和业务特点不同,历史发展条件和现有基础不同;就“块块”方面说,自然条件、资源条件、历史特点、发展水平等等都不相同;就企业来说,领导班子、工作基础、生产特点或业务特点、客观条件都有差别;就不同性质的单位而言,企业、事业、机关是有很大差别的;工人、农民和知识分子也是各有特点的。除了以上这些以外,还有一个十年内乱的特殊历史条件。在这场浩劫中,各方面、各地区、各单位所受影响和损害的方面和程度也是不相同的。以上不过举几个例子说说,远不是事情的全部。这就告诉我们,一刀切的指导方法是根本要不得的。

我们在对待全局的问题上,对待上边的关系上,必须首先强调着眼全局,同时重视局部,而不能只顾局部,只是强调部门工作的特殊性和重要性,已如上述。

我们在对待各地方、各行业、各单位的问题上,在对待下边的关系上,则必须在党的方针、政策和政府法令之下,

用力研究其特点，即研究其实践经验中，那些联系于总体的独特之处，研究它们在一定的时间、地点和条件下的适用范围。试点的方法是一种科学的方法。但是应当注意，任何一个点的经验的适用范围都是有限度的。我们必须恰当地选取不同的典型，在共同的方针政策指导下，实行分类指导。在就业会议文件中，所说的“在有条件的地区和单位”的这个“条件”，就是指的不要一刀切。在就业会议的发言和资料的选取上，我们虽然注意了这个问题，但是由于接触范围、认识水平和努力程度的局限，选材的深广度都还不够理想。总起来说，要想避免一刀切，唯一的办法是加强调查研究。坐在屋子里想出来的办法固然行不通，以偏概全也同样不能正确地解决问题。

在一定的意义上也可以说，对上强调特殊和对下强调一般，在本质上都反映了缺乏全局观点的毛病。

四、要处理好当前和长远的关系

这种关系，在某种意义上，也可以说是战略目标和策略步骤的关系；原则性和灵活性的关系。

我们的“四化”前景光辉灿烂，我们的现实则是百病待医。立志根本改革完全正确，必须反对政治上和经济上的近视眼。但我们在前进时，又必须从现在的立足点出发，不能无视现实。例如解决就业问题中的“全民办集体”，在目前看，主要方面还是起了积极作用的，但副作用也确实不少。这种办法应当继续实行，对于那些混在一起吃大锅饭的单位，则应当认真地进行整顿。这就是处理当前和长远关系问题的一例。又如最近这一次调整工资，大家意见不少。这也

反映了当前和长远关系的问题，即我们对于物价上涨、部分人多年工资未动、党风党纪的严重破坏、领导班子的现状、管理工作的破坏和水平的差别、以及群众的思想状况等等因素，考虑得很不够。一句话，对于现状缺乏具体分析，而比较抽象地强调了需要改革的方面。我们必须有长远的明确的目标，必须反对近视。同时，又必须下大功夫研究达到目标的途径、步骤和组织形式等等问题。

以上说了四个问题。前三个问题是侧重于事情的横剖面，即侧重探讨现状方面的深广度。其中，第一个问题，局部和全局的关系，其实也是一般和个别的关系。我感到这一点特别重要，所以提到前边着重地说一说。第四个问题是侧重于事情的纵剖面，即过程的历史发展方面。

总起来的一个想法，是我们需要提高自觉，突破局限，力求全面，减少片面。这首先是我自己在思想和工作上必须经常注意的。我在这方面毛病不少，碰过很多钉子。我到总局工作的两年来，接触面很有限，今天只能提出一些题目，和大家共同探讨研究。肯定会有不对的地方，请大家提出批评。

当前的国民经济情况和 劳动工资问题*

宋 平

康永和同志要我来劳动工作研究班讲一讲，大家都是各省、市、区从事劳动工作多年的有经验的同志，在大家面前，我没有多大发言权，想就经济情况向大家汇报一下。

关于1982年初的经济情况，紫阳同志在人大报告中，讲的很透彻。我只介绍些情况，供大家参考。

一、当前的经济情况

农业实行责任制后，情况很好。去年粮食生产预计6,500亿斤，经济作物全面丰收，虽然一些省、区遭受严重灾情，但生产仍有很大发展，特别是经济作物和家庭副业发展很快。

工业生产也很好。去年计划工业增长3%，实际完成4.1%，轻工业增长14.1%，重工业经调整下降4.7%。全民所有制工业产值增长2.5%，集体所有制工业增长9.4%，并在工业产值中，占了很大的比例21.8%。总之，工农业生产形势都比较好，证明了十一届三中全会提出的八字方针和前年

* 本文是作者1982年1月11日在劳动工作研究班的报告记录。

12月中央工作会议提出经济上进一步调整、政治上进一步安定的方针是完全正确的。但国民经济中也还存在一些比较大的问题，主要有：

一是经济结构方面的问题。比如农业，农业内部也有个调整问题，过去强调以粮为纲，农民不能因地制宜合理种植，现在，强调了生产队的自主权落实了生产责任制，粮、棉、油等经济作物的产量，都有很大增长。但又出现了新的情况，就是什么利大就种什么，相对来说，种粮利小，就不愿多种，因而粮田面积年年下降。本来，烟叶控制在800万亩是适当的，实际超过1,100万亩。农业也要计划经济，不能放松粮食生产。十亿人口靠吃进口粮是不行的。因此，农业内部也有比例问题。既要因地制宜，又要按计划生产，把粮食和经济作物的比例安排好，更好地满足国家需要。

工业内部，也有个比例问题。首先是轻重工业比例。轻工业产值去年超过了重工业，市场情况有所改善，生产的目的是为了为了满足人民生活的需要，这种结构调整很有必要。这几年重工业内部，钢铁是下降了，其他与农业、轻工业有关的重工业，如化肥、农药、化纤、塑料等，都是增长的，钢铁工业内部也在调整，如薄板、带钢就大量增加，建筑材料过去是短线，现在也有较快的增长。说明经济调整是根据实际情况，有的延长、有的缩短，有的缺门产品也搞起来了。总之，经过调整，使经济结构更符合我们的国情，适应人民生活的需要，更有利于国民经济有计划按比例发展。

二是能源问题。现在，能源、交通是国民经济的薄弱环节。目前，石油的主要问题是勘探工作跟不上需要，按现有资源，开采强度已经很高，因此，必须加强勘探工作。海上

石油情况很有希望，但真正开采出来，还需要时间。而且海上采油，投资大、成本高，还要与外国合作。

能源条件好的是煤炭。山西、陕西、河南、内蒙、贵州等省、区都有丰富的煤炭资源。为了争取时间，要多建些中、小井，同时要使交通建设同步进行，以尽快满足日益增长的需要。在开发的同时，还要特别抓紧能源的节约。“六五”期间增加生产要依靠节约。所以，能源对我国经济的发展仍然是个制约因素。甚至“七五”计划还要受到能源的制约。

三是经济效益和效率太低。我国的经济效果，劳动生产率都比较低，不仅低于发达的资本主义国家，而且有些还低于我国历史上的最好水平。如基建，造价普遍提高，北京市建房，50年代是70—80元一平方米，现在是150—160元。建设周期普遍拉长，大中型项目的建设周期将近八年。效率低、效益差已成为我们经济上的最大的缺点。

由于以上情况，国民经济发展必须继续贯彻执行调整、改革、整顿、提高的方针，特别要抓经济的调整 and 企业的整顿，通过艰苦的努力，把我们经济调整好，把经济效益大大提高一步。

调整期间还有个速度问题，中央曾多次研究，去年工业增长了4%，“六五”期间是保证4%，争取5%，就是说，调整期间，经济要有一定的增长速度，但是要求有很高的速度也不可能。我们应当通过调整、整顿，把经济效果搞好。要在调整期间，对企业进行有计划的技术改造，要讲求实效。

当前经济上突出的问题，是财政和物价。人大代表听了

紫阳同志报告，对基本消灭赤字是满意的，对工业增长速度，意见也不多；但对物价问题，大家提了不少意见。这次烟酒提价，牵动面本来不大，但是由于其他一些商品如木器、家俱之类，也跟着“搭车”，涨了价，群众反映强烈，意见很大。因此，物价问题，应引起全党重视，昨天国务院发了通知，要控制物价，同时，电视机、手表等还降了价。

财政问题，由于企业上交利润有所减少，各种价格补贴增加，前几年财政赤字很大。去年经过努力，赤字缩小到25亿，达到了财政收支的基本平衡，这是很大的成绩。今年财政仍有赤字，赤字大了就要增加货币发行，引起物价上涨，这是一个大问题，所以国家用了很大力量广开财源，增收节支，力争财政收支的基本平衡。财政情况根本好转还得靠经济发展，经济效果有显著提高才行。外债可以借，但也借不了好多。我们是十亿人口的大国，主要还得靠自力更生。借了外债，是要还的，而且利息很高。

我们经济当前还有一些困难，但我们是一个社会主义国家，实行计划经济。1979、1980年财政那么大的赤字，中央下决心进一步调整，稳定物价，大砍了基本建设，去年就实现了财政收支的基本平衡。这在许多国家是做不到的。但是我们能够做到，说明了我国社会主义的优越性，说明了我们党的巨大威力。因此，大家应该有信心，工作虽然艰巨，前途肯定是很好的。因为我们的路线、方针是完全正确的，我们应当坚定不移地做下去。

二、关于劳动工资问题

在谈劳动工资问题之前，先谈一个国情问题。这是我们

考虑劳动工资问题的出发点。我们的国情是人口多、底子薄，一年的财政收人才千把亿，这几年每年只增加四、五十亿的财政收入。陈云同志说，十亿人口一要吃饭，二要建设。饭不能吃得太差，但也不能吃得太好。这些话把我们国家的国情和搞建设的路子描划出来了。

我们是社会主义国家，计划经济是主要的，市场调节只能起辅助作用。根据这一原则，紫阳同志在人大报告中把企业分成四类。相应地，产品也要根据它们在国民经济中的作用划分为几类，由计划管理或由市场调节。

我们考虑劳动工资问题时，应该考虑这个基本情况，离开了我国的国情来考虑劳动工资问题是比较困难的。

下面讲几句有关劳动工资问题。

当前劳动工资工作面临很多问题，诸如劳动力安排问题，工资问题，奖励问题，津贴问题，以及待业人员培训，多余职工培训等等，都是当前的大问题。有些问题是多年积累下来的，而且错综复杂，解决起来难度很大。现在问题成堆，但我们国家不断前进，整个国民经济也不断发展，劳动工资工作也必将继续前进，问题会逐步得到解决。当然，希望很快把问题都解决好，也是不现实的。

从1978—1981年四年间，我国共安置了3,100多万人就业，现在城镇待业人员250万，城市赡养人口已下降到0.78人。这在世界上是高水平的。说明，这几年劳动部门做了大量工作，成绩是很大的。当然以后每年还有新增劳动力五、六百万人要继续安排，任务很艰巨。

劳动力的安排将是一项长期的任务，十亿人口，一年增加1,000多万人口，所以要根本解决就业问题，要靠发展生

产，广开就业门路，也还要抓计划生育，人口不控制不行。

劳动力是生产力的一个重要因素，只要同生产资料相结合，就能创造物质财富。我们是社会主义国家，实行生产资料公有制，这就为解决劳动就业问题提供了有利条件。当然要把工作都安排好不容易。要挑选工种和挑选工作地点更是困难的。解决就业问题的关键是广开就业门路。现在城市里，一方面是有人无事干，同时也有好多事情没有人干。问题是怎么组织。组织工作跟不上去，就业面不会扩大。在劳动就业方面我建议：

（一）要总结安排就业的经验，特别是要总结集体所有制企业和个体就业的经验。

（二）要有切实措施，进行职业培训和技术培训工作。如就业培训要有房子，要有点钱，要有人去搞，这些措施都要落实。

（三）要加强领导，要全面支持这一工作。

至于全民所有制企业里的多余人员怎么办？建议结合整顿企业搞定员定额工作，这个问题非解决不可。多余人员怎么办？要培养提高，培训人员关系到工人阶级的素质问题。

总之在就业问题上，希望大家总结经验。

关于工资问题，我就更说不清楚了。现在工资、奖励、津贴都比较乱。50年代就说乱，那时说工资标准太多，不整顿、统一不行。我们统了三十来年，结果是愈统愈多，这就产生了问题，今后是否还要那么统？我不反对搞统一的工资标准的，但统一是要加钱的，而我们现在又拿不出很多钱来。当然，统起来会好一些，但是否只要把工资标准统一起来，工资问题就解决了呢？我看不一定。国家机关的工资标

准不是统一了吗？但多少年不升级，国家机关的干部职级不符，问题也是成堆的。可见，统一了工资标准，如果劳动生产率不提高，升级问题等不解决，按劳付酬的问题也解决不了。我不反对当前搞一个理论的工资标准，作为我们工作的参考，以后逐步向这个标准靠拢，这样做未必没有好处。但目前要执行统一标准是有困难的，因为国家拿不出很多钱来。1956年那次改革，工资标准调整了一下，增加十二、三亿元，多花了一些钱，带来的问题是多少年工资动不了。目前怎么办？是不是先把几件紧迫的事情研究透，在可能范围内加以解决。如：

（一）今年增加工资的钱怎么花好。

（二）奖金怎么整顿好？不限制一下不行，光靠限制也不行。一定要搞劳动定额，定额搞好了，真正的超额劳动还是应当给予奖励的。

（三）中年职工（40多岁）的工资怎么办，这些人是生产、技术和业务上的骨干，这部分人多年没有升级，家庭负担也重。可不可以把这部分人作为解决问题的重点。对他们不要单纯从工资标准上来想办法，要从多种途径上来考虑。比如根据国家财力可能，选定这一部分人，能升级的可以升级，不能升的搞奖励，搞津贴和其它形式的补助。总之要使这部分人的收入与他们的劳动的数量和质量的差距逐步缩小一点，到一定时候，与理论的工资标准接近时，再考虑实行工资改革，纳入统一工资标准。这是我的一种设想，可能是瞎想。提出来供大家讨论。

关于劳动和工资的若干理论问题*

林子力

有关同志要我来讲一讲劳动和工资方面的问题。

这既是综合性的问题，也是相当专门的问题，涉及一些基本理论，并具有很强的政策性。在座的，都是劳动部门的同志，包括国家和各省市劳动局的负责同志，可以说，都是这一领域的专家。我过去对这方面很少研究。今天在这里讲，完全是“班门弄斧”。所以，我只是想提出关于劳动和工资的一些理论问题，谈谈个人很不成熟的看法，向大家请教。

一、关于劳动就业问题

我们这里所讲的劳动，是属于劳动部门所管的这个“劳动”，当然也不仅是劳动部门的事情，还涉及其它一些部门，通常都叫“劳动工作”。它包括哪些方面，在座的同志再熟悉不过了。我们的劳动工作取得了很大成果。大家在劳动工作中碰到的问题，据我所知是不少，有的问题还比较尖锐。我们今天不是谈一个一个具体的问题，而是想把一些比较突出的问题加以概括，作些理论的探讨。那末劳动的问题，概括起来，从理论上讲，是个什么问题呢？我认为就是劳动者

* 本文是作者1981年12月30日在劳动工作研究班的讲话纪录。

和物质生产条件的结合问题。

任何生产都有两个基本要素，一是劳动者，一是生产的物质条件。这两个要素处于分离的状态，就没有生产，只有结合起来，生产才能进行。结合的方式有多种，如雇佣劳动、徭役劳动、奴隶劳动等等，个体劳动也是一种结合的方式。拿雇佣劳动来说吧，劳动者同生产的物质条件完全分离，只有出卖劳动力，即受人雇佣。通过劳动力买卖，即通过雇佣劳动使劳动者和物质生产条件结合起来的这种结合方式，决定了社会生产是剩余价值的生产，是资本主义的生产。资本主义最本质的东西就是雇佣劳动，整个资本主义制度也叫做雇佣劳动制度。马克思认为，劳动者和生产物质条件的结合的方式决定生产的社会属性，即生产关系的性质。反过来说，生产关系或者说经济制度的性质取决于结合的方式。

劳动和物质生产条件的什么样的结合，才是社会主义的结合方式呢？按照马克思主义经典作家的思想，这种结合方式就是联合劳动。联合劳动是一种区别于历史上任何经济时代的结合方式，联合劳动简单说来就是，劳动者在社会范围内与物质生产条件直接结合。他们既是联合起来的劳动者又是物质生产条件的共同占有者，“他们用公共的生产资料劳动，并且自觉地把他们许多人的劳动力当作一个社会劳动力来使用”。每个有劳动能力的人都有同生产的物质条件相结合的权利，而不存在分离的问题。这就是联合劳动。为了通过类比来说明，我们不必追溯到远古的公社，而只要看一看我们农村集体经济的情形。在那里，每个人长大成年后，就是一个劳动力。自然就可以和物质生产条件结合，按照共同

的需要去从事生产活动。当然，马克思所讲的一种联合劳动，不是一个一个集体范围内的联合劳动，而是全社会的联合劳动，社会就是一个主体。如果把社会比作一个人，每个人的劳动就象人的某个器官发挥作用。当然，社会生产体系总有不同的门类、工种，谁干什么，到哪儿去干，还得有个安排。说劳动者与生产资料一开始就结合着，这是一个表现生产关系质的规定性的概念，是表明劳动者与所有者一体的本质。

当然，我们这里所说的劳动问题，不是联合劳动的全部，而只是其中的某些环节。正如讲雇佣劳动，即劳动力买卖，必定要涉及劳动力价值，它的使用价值，即劳动过程中的价值增殖，讲剩余价值等等一样。我们讲联合劳动，也要涉及社会主义生产的整个过程。但是，我们也不妨先就联合劳动的某些环节进行考察。比方说，马克思在研究雇佣劳动时，就先考察了劳动力在市场上按照“自由平等”的原则买卖，但买者带着卖者离开市场以后，一个笑容满面，雄心勃勃；一个战战兢兢，畏缩不前，象在市场上出卖了自己的皮一样。我们的联合劳动和雇佣劳动本质不同，但也有劳动者如何进入生产过程这样的环节，对联合劳动、特别是这样一些环节的考察，是研究我们的劳动问题的理论基础。

(一) 联合劳动的两个层次

上面讲了经典作家所论述的全社会范围的联合劳动。在这种联合劳动中，劳动是由社会直接分配的，就是说，哪些人到哪个岗位，干什么，是由社会中心根据社会的生产需要和劳动者的劳动能力统筹进行的。同时，因为每个人都可以

享受教育，掌握劳动技能，无例外地成为劳动者，去和物质生产手段结合，就这个意义讲，也是全包的。所以，如果借用大家熟悉的用语，也可以说是“统包统配”。

那么，问题就来了。大家都知道，我们这些年在劳动工作上（总的说，不是单指劳动部门）基本上正是实行的统包统配的办法。这一办法的形成，有具体的过程，中间每个时期也有不同。对此，同志们想必都能数得一清二楚。我就不去从头回顾了。这一制度在一段时间内曾经起过积极作用，从长期来看，却存在不小的缺陷。近几年来，关于统包统配的弊病，人们说得不少了。但是，要不要对统包统配的劳动体制进行改革，认识还不是那么完全一致。和统包统配密切关联，铁饭碗是改掉还是端下去，这可是件大事情。无论搞理论研究的同志或实际部门的同志，无论干部或群众，主张改的意见与主张端的意见，讲起来都比较激动。中央已决定逐步改革劳动体制。对于改革的理论进行深入的研讨是很有必要的。我觉得，这里面有一个带根本性的问题，即马克思主义经典作家论述的社会主义，在他们设想的联合劳动共同体中那种分配劳动的方式，与我们多年搞的这套铁饭碗，是不是一码事？我们现在能不能搞那种分配？如果能，根据是什么？如果不能，根据又是什么？

我们的统包统配的劳动体制，当然有其产生的具体背景，解放初期，为解决旧日遗留下来的大批失业人员，安顿群众生活，稳定社会局面，采取了政府包下来的办法。但是统包统配后来发展为占主导地位的一套制度，却有多方面的原因。其中重要的一点，与我们对社会主义的劳动的理解有关系。

我们过去一直习惯地认为，社会主义国家，人人都是劳动者，都有权与属于社会的生产资料结合，所以国家得给分配工作。个人劳动的权利不能剥夺，就了业以后也再不能失去这份工作。再者，社会主义生产都是由计划统到底的，生产的物质要素要完全的统一分配，生产的人身要素也要完全的统一分配。统包统配，铁饭碗，似乎是天经地义。

有以上的认识不能说奇怪。我们搞社会主义30多年了。我们对于社会主义的问题一直在认识当中。近年来，应该说在原有的认识基础上有了新的很大的进展。其中一个重要的思想成果是，我们当前的社会主义实践，同经典文献所论述的社会主义是不完全一样的。如果忽略了这一区别，简单地认为我国既已建立了社会主义制度，就可以一切都照经典著作对于社会主义的论述去套，而不考虑现实的条件，那难免要走弯路。经济体制上有这个问题，劳动体制也是其中一个方面。

前面讲过，全社会的联合劳动如果按照现在大家熟悉的语言，可以说也是一种“统包统配”，但这种统包统配有它实行的前提条件，有它自身的形式和内容。马克思曾设想未来社会的自由人的联合。他的思想是，那时，生产高度社会化，个人都全面发展，旧的分工的痕迹已经消灭。这里我想插几句，即怎样理解分工的消灭。据我个人对马克思思想的理解，以及对分工的历史发展的考察，分工实际上有两类，一类是生产性分工，相当于通常讲的不同工种即不同种的劳动的区分；这类分工将来也不会消灭。另一类是社会分工，它主要体现为精神劳动与物质劳动的分野，是劳动的质上的差异，马克思常说的“真正的分工”、“旧的分工”指的

就是这个，而这种分工是要衰亡的。所谓摆脱分工的束缚，指的是到人类社会发展的高级阶段上，人由于体力和智力的全面发展，已经不再为脑体差别的鸿沟所阻隔，被固定在某一特定的职业上。其实，到那时还是有人干这，有人干那，但这种生产的分工只是不同种的劳动差别，而不再是不同质的劳动差别。马克思说那是自由劳动。在那里，各种生产部门都是存在的，社会生产都是有计划地加以组织和协调的。人们愿意干这个可以干，愿意干那个也能够干，这是就劳动的复杂程度而言，没有不可逾越的鸿沟了。所以，那时劳动分配这个环节上的东西将变得简单，是一种技术性的人员调度，人们在职业选择上自如了。从一定意义讲，劳动和物质生产条件在全社会范围的直接结合，自始就直接结合，只有到那时才完全实现。

据马克思设想，当社会文明水平比较高，但还没有高到上面那个程度的时候，会有那么一个阶段，生产社会化了，不同生产者之间的物质生产条件的差别很少了，但人的劳动还有差别。就是说，旧的分工、即社会分工尚未全部消灭，人的劳动能力还有高低之分。劳动者个人可以有从事某项职业的愿望和要求，如果实际上也具备这方面的能力，那社会劳动计划分配部门就安排他去到这样的岗位。而且社会也知道哪里缺什么人，缺多少，可以比较准确地进行分配，和及时加以调整。正如每个生产单位生产什么、生产多少都完全直接由社会安排一样，生产单位进多少人、进什么人也是完全直接由社会分配，同高级阶段相比，这时的职业选择的自由程度要小一些，但劳动与物质生产条件也是在全社会范围直接结合的。全社会是一个生产主体了，只是劳动还存在质

的差别，作为生产结构计划依据的社会需要结构清晰了，人材结构也清晰了，所谓按比例直接分配劳动，也就是劳动物化形态的物质生产要素和活劳动支出者的人身生产要素都可以直接分配了。

我们的生产社会化还没有发达到全社会可以只是一个主体的程度。我们的劳动者状况还有较大的差异。旧分工造成的差异还是很明显的。千千万万个生产单位在物质生产条件上，在技术装备水平上的差异也是很大的。这就使问题较为复杂了。私有制已经基本上消灭，社会主义公有制已经建立。但还不完全是全社会的联合劳动。显然，八亿农民就属于集体经济，这当然不完全是全社会的联合，不能说没有全社会联合的因素，但基本上是一个一个集体范围的联合。以工业领域的国营经济来说，整个国营经济也不能是象一个大工厂，各个生产单位还需要有相对独立的经济地位，有自身相对独立的经济利益。这就是说，我们的社会还不是只有一个经济主体。但是另一方面，国营经济毕竟已经建立，在我们的社会主义经济体系中已居于主导地位，全体劳动者已经有了共同的利益，国家对于社会经济活动已经能够实行自觉的有计划的控制。这说明劳动者与物质生产条件已经是在超出一个一个生产单位的范围，即在社会的范围结合，但又不完全是在社会范围结合的，还必须通过一个一个生产单位内的结合，结合才得以完全实现。一个劳动者，作为国营经济的一员，通过他具体地参加某个国营企业的生产和分配来体现。由于情况的变化，他可能退出这个企业，又加入另一个企业。那末，当他暂时退出生产过程，既不属于这个企业也不属于那个企业的时候，是否就同物质生产条件分离了

呢？并不完全是这样。否则，国有制，社会范围的结合，就虚有其名了。在资本主义社会是那样，资金、设备是雇主的，工人在受雇之前，与这些东西毫不相干，只有他的劳动力被雇主买去，他的劳动成为雇主的东西，才与生产物质手段结合。而我们，物质生产条件本来就是广大劳动者的，离开了某个生产单位局部范围，劳动者与国营经济总体仍有联系。例如，不参加企业生产了，国家还要保障其基本生活。如果完全分离，情况就不可能是这样。所以似乎可以这样讲：从当前的具体条件来看，联合劳动需要有两个层次，劳动者在社会范围与物质生产条件的结合是一个结合层次，在企业内与物质生产条件的结合又是一个层次。

我提出联合劳动的两个层次，并没有什么经典的依据，而只是在对科学社会主义文献的理解中，在对于当代社会主义实践的观察中，形成的一种个人的初步见解。对与不对，向各位请教。因为是一个新的概念，这里需要把它的涵义稍微多讲几句。

联合劳动的两个层次，是劳动者和物质生产条件结合的两个层次。第一个层次，在全社会范围的直接结合，这是总体上的结合。它表现为，代表社会的国家在总体上掌握社会劳动和物质生产条件的分配；对于社会的生产和分配过程进行自觉的有计划的控制，使劳动以及物质资料的供应和需求达到平衡，从总体上保证劳动者和物质生产条件趋于完满的结合，使他们的创造性和潜能得以充分发挥。

从劳动这个角度再讲得具体一点，例如国家通过对人口的控制、对劳动力包括各种人材的有计划的培养，通过劳动制度的合理化，通过对劳动的供给和需求两方面的信息的掌

握，通过职业介绍，等等，促使整个社会的劳动就业问题获得合理的解决。又如，对还没有进入生产过程，或者暂时退出生产过程的劳动者，采取一定的形式给以职业训练，组织起来从事若干生产和服务活动，并给以基本生活的保障。这些都是第一个层次上，即总体上结合所包含的内容。而这些是雇佣劳动制度所不能做到的。

只有第一个层次的结合还不是完全的结合，还需要第二个层次，即劳动者和物质生产条件在一个一个生产单位的结合。这是一种局部范围的结合，即哪一个劳动者到哪一个生产单位，哪一个岗位。这应该是在总体计划的指导下，在社会的帮助下，并通过生产单位和劳动者两方面的选择来实现的。劳动者进入一个生产单位，他的劳动力就不仅是社会劳动力的组成部分，而且直接作为这个生产单位总劳动力的一个部分来发挥作用；他的利益也不仅同国家（社会）利益联系在一起，而且又同这个生产单位利益联系在一起。这也就是说，在两个层次的联合劳动中，存在国家、集体、个人三者的利益，并使三者的利益统一起来。

我个人觉得，把握联合劳动有两个层次这一特点十分重要，它在劳动问题的认识上，是基础性的东西。象前面所讲，科学社会主义经典文献中所讲的是一种全社会的联合劳动。在那里，劳动者和物质生产条件的结合只有一个层次，即全社会范围的结合。两个层次，是我们当代社会主义实践的特点。

生产的物质要素和人身要素都发达了，全社会的联合劳动才能实现，才能是一个层次。只有全社会的联合劳动，才能完全由一个劳动力的管理部门统配人员，谁干什么、到哪

去干都由计划控制得十分精密，即所谓“统包统配”。

我们既然还不可能实行全社会的联合劳动，一个层次，因而也还不能完全统包统配。统包，也就是劳动者的就业都由国家包下来。国家保证每个人都有工作干，都拿工资。而且进了劳动部门的花名册就算保了险，反正一辈子包在国家身上了。而这样做，根据似乎也挺充分，社会主义不是人人都有劳动的权利吗？

不错，是人人都有劳动的权利。前面讲过，劳动的权利就是劳动者与物质生产条件结合的权利。这种权利只有社会主义才能给予，资本主义是不可能真正做到的。可是在我们的社会主义实践中，劳动者同物质生产条件的结合还有两个层次，两个层次与一个层次是不一样的，是有差别的。全社会的联合劳动只有一层，在那里，你具有劳动能力，你就与生产条件结合着，你结合着就意味着你工作在岗位上。这些都是一体的东西。简单讲，只有一个结合层次时，没有生产单位找人，劳动者找工作，两方面互相找这码事。找，就可能有的早找到有的晚找到。如果不存在什么找，到了时候都工作了，你叫它包也好，不叫它包也罢，反正是人人都劳动，社会如同一个大工厂。在我们今天的条件下，人人都有劳动的权利，首先是实现每人都达到结合的第一个层次，达到这个层次，还不等于就是进了哪个单位，上了工作岗位了。从某种意义讲，还得“找”。不过，这个找同资本主义社会里面工人找工作已经大不一样。那个找，是从完全分离的状态找到结合，这个找，是已经结合了，从总体上的结合，找到局部范围的，具体的结合。但不管怎样，这个找的环节，还不能简单到纯粹技术性的一道手续的程度。它还是

从一个层次到另一个层次。看不到这种层次的差别，笼统地认为，是社会主义就要完全的统包，那是不合规律的。本来，在我们今天条件下，每个人走上工作岗位都还应该“找”的，但是一统包，好了，谁也不用找了。全靠国家解决去吧。对国家来说，也给自己加上负担。假若由于什么原因，在一段时间内包不了，包不完，就被动。因为搞统包，人人领到一个饭碗是天经地义，没领到就等于欠了他的债似的。本来，在生产单位范围的结合是劳动者同物质生产条件的具体的结合，生产单位不需要了，把某人裁减出去，此人并不是就与生产条件分离了，象被资本家开除的工人一样。但是，统包的结果，没有什么结合的不同层次，大家都天经地义地要呆在生产岗位上，否则就是剥夺人的劳动权利，似乎人生来就该发个饭碗，这个饭碗是铁的。怎么也碎不了，且不讲咱们国家、政府为此费了多大的劲，就拿客观效果来看吧，怎么样呢？大家常说的：学不学都就业，干不干都领钱。包把人包懒了，包疲了，包得没有求职、奋斗的能力和意识了。

再来看统配。每个人具体到哪儿、做什么，完全听凭分配部门决定。这本来只有全社会是一个经济主体时才作得到，我们今天要这么办，问题就复杂了。生产的物质要素和人身要素都无法看得很清楚，统配劳动力依据什么呢？这里也许有同志会表示疑问，怎么不清楚？我们一省一市有多少厂矿都有数，有多少劳动力也有数，这难道不是依据么？对此，我想需要说明一下，有了上面讲的那些，当然是看见了一部分，但离看清楚还差得远，离那种对劳动力实行高度的统一分配所应掌握的东西还有相当的距离。这基本上不是工

作细不细、调查深入不深入的问题。在我们今天的情况下，还不可能完全看得清楚。看得不很清楚又要统配，自然难免发生分得不合适的问题，而且，即使开始分对了，各个生产单位的经营活劫不断变化，生产规模随时可能扩大或缩小，技术方面可能转移；另一方面，劳动者的情况也会不断起变化；而劳动力的统配部门却不可能把这些信息都及时收集上来，从而对劳动力的分配适当进行调整。结果呢，难免发生这样的事：适合到这儿的人被分到那儿，适合去那儿的人反被分到这儿。企事业单位缺的人不能及时得到补充，多出来的人还得背着。想要的人进不来，不需要的人给了也得要。大家都常讲人材资源的宝贵，可又有不少这类资源配置不合理，发挥不出效益，这种损失如何估量！所以，在劳动者同物质生产条件的结合就是一个层次的情况下，分配劳动力，本来会比较简单、比较顺利；可是如果客观上还需要有两个结合层次，却要对劳动力实行完全的统配，既费力，效果也不很好。以上意思我想可以大致归结为：由于联合劳动两个层次的存在，两个层次之间不能完全没有一个劳动力的有限的流动过程。这就是说，既不能完全统包，也不能完全统配。劳动者是与物质生产条件结合了，但进入一个单位实行具体的结合即走上一个工作岗位，还得两方面有所选择。这个环节就是劳动力的有限的流动过程，它是我们当前实践中的社会主义的一个特点。

有关这个过程的问题，我下面接着谈。

(二) 有限流动、相互选择

劳动者和物质生产条件第二个层次的结合，即局部范围

的具体的结合，是在一个一个企业进行。这种结合、需要企业同劳动者个人之间的互相有所选择。对于各个单位的生产经营的现状以及可能的前景如何，对于需要用多少人。用些什么样的人，知道得最清楚最具体的，莫过于各个单位自身。给这些单位以招收人员的一定权利，可以招得比较准确得当。而这些单位要能够招到数量和质量都合适的人员，就必须保证符合其条件的人员能够应招。也就是说，生产单位有招人的一定权利，个人有被招的一定权利才行。另一方面，对于不需要的人，生产单位有辞退的一定的权利，个人也有要求辞职的一定的权利。这些归纳起来，就是生产单位和劳动者个人之间相互有所选择。选择的结果都是心甘情愿的。招到的人不能干，那只能怨自己看不准；没有被招上，也只能恨自己不合格；气都出不到国家身上。

生产单位能够选择劳动力，人员的吞吐就会多一些；劳动者个人能够选择工作，进出的事就会多一些。可以说，相互有所选择就必然会有所流动，而流动就必然有一部分人员暂时处于各个局部联合劳动的组织之外。被某个单位吐出来的人员，不一定紧接着就为其它单位吞进去，在一段时间里，会有一些人从这里出去，还未进到那里。出现这样的情形，应该说是正常的，它是生产单位和个人相互有所选择的必然产物，也是这种选择所需要的。

这同资本主义制度下的失业大军区别在哪里？我刚才讲过，劳动者不被结合在某个局部的劳动组织内，不等于同社会的物质生产条件相分离，而还在总体上结合着。这一层次的结合，主要的要由上面谈过的国家在劳动工作中的职能来具体表现。

我说生产单位和个人在劳动问题上不能完全是被动的，彼此要有选择的一定的权利，这并不意味着国家就一撒手啥都不管了。相反，国家要管的事还多着呢！

一些劳动者从生产单位出来，同时又有些单位需要招人，如果这些谋职的人散在社会上，招收就比较困难，所以必须对其加以组织，为选择的双方及时沟通信息渠道。另外，劳动者暂时离开生产单位，基本的生活要有所保证，在走上新的工作岗位之前，日常起码的生活费用得有可靠的来源。再有，一些青年是新增劳动力，就其已经具备的技能还不符合用人单位的标准，而且，有了一段工作实践的人员，如果要进入更高一些的工作岗位，往往也有个提高水平的问题。总之需要培训。象这样的一些工作都是很重要的，如果不开展，那末相互选择就会落空。然而，这些工作由哪个生产性的企业单位来搞显然都不适宜，它只能由国家出面担当。国家的作用在这里绝不是可有可无的。它除了组织管理上面说的那些事务外，还要负责劳动的立法工作，在生产单位与个人的相互选择之间进行协调，从总体上加以计划指导。毫无疑问，用人单位与等待录用者两方面能够相互选择，但是国家有必要指导和制约这种选择行为，对录用或辞退等活动施加积极的影响，并适当地在大范围内进行平衡。所以，国家不完全是劳动工作的第三者，它的职能的发挥，使得劳动者在总体上结合这一层次具有真实的内容。总而言之，有限流动和互相选择是在国家自觉的有计划的控制下进行的。

好了，现在似乎可以回答刚才那个问题了。劳动者尽管暂时置身任何生产单位之外，但可以生活有保障，谋职有希

望、有便利，还可以接受职业培训，等等，这在资本主义社会的失业大军里就看不到。二者的差异是明显的。

而且，有社会主义国家管着的那些事，生产单位虽然具有人员吞吐的一定权利，个人也有进出生产单位的一定权利，但这都不是无限自由的，和资本主义的老板任意招人，任意解雇，工人爱到哪就到哪，是不一样的，这里面有一定的约束。因此，我认为，我们的社会劳动力的流动只是一定范围的，有限的，是有限流动。

（三）两级就业及其具体形式

劳动力有限流动，一部分人员必然处在各生产单位之外，这部分人的数量有时增，有时减，构成经常变化，生产单位所吞的人来自这里，所吐的人去到这里。刚才讲过，这部分人不能是散着的，国家要将其组织起来，这一工作搞得好，我们劳动力的有限流动就有了蓄水池。

蓄水池，所有的水都要流过它这里，它调节着社会劳动力的供应和需求，蓄水池由国家来管，应是代表国家出面管理劳动的机构。它开展一些经济活动，但不是企业；它的职能是社会劳动力的调节器。

必须申明一下，我这里讲的，第一，属于理论上探讨性的东西，不是定见，可能不对。第二，即便是对的，也不等于认为现在马上就能够搞，而只是一种较为长远的设想。不过，劳动力的社会性管理必须有，管理机构必须有，但又不是完全的统包统配，这个方向我认为符合我们社会主义经济运动的客观规律。而且，目前也能够看到这方面的苗头。

近年来，全国各地办了不少劳动服务公司。这是个新事

物，也是我们劳动工作中的一项创举。它的情况，在座诸位比我要熟悉。所以，我不准备就劳动服务公司的现状细讲什么。我只想提出个问题，即我们可以从它身上看出些什么，悟出些什么。

确实，办公司有其本来的动因，主要为消化待业人员搞起来的。在试办过程中，各地的公司情况也都不一样，各方面工作还未完全开展。而且，公司作为一项新事物，本身也还不很定型，随着发展，今后有的业务可能进一步扩大，并增加一些新的内容，而有的则可能缩小以至放弃。不管怎么样，有了劳动服务公司这么个组织，我们的劳动工作，形式毕竟多样一些了，我们考虑劳动工作今后的发展趋势时，思路毕竟也宽阔一些了。不妨这样假设：现在，它还只是面向准备新参加工作的人员如新毕业的高、初中学生，复退军人等等，以后进一步发展，再把已经参加工作但被单位吐出来的人员接纳下来，向适当的单位输送，这样逐渐办成所有劳动力都要经过它的全面的调节器。人们暂停在蓄水池里的时期也是有组织、有管理的。劳动服务公司可以根据蓄水池的短期、过渡的特点，举办一些固定资产少、专业性不很强的生产项目供人们从事，一方面使其劳动潜能有所发挥，一方面解决其生活来源。现在各地许多劳动服务公司，下面也设厂、站、队、组，也搞生产经营，不少是企业性质的，要承负盈亏。生产项目也五花八门。这在目前条件下不可能强求一律。不过将来，方向恐怕还是上面所讲的，^①主要搞提供劳务一类的为主，如木工、瓦工、编织、缝纫、修理、饮食、搬运、誊写、植树造林、修路、建筑、城市绿化，等等。此外，劳动服务公司在职业培训方面也大有可为，现在刚开了

个头，主要对象也是新毕业的学生，将来如果能作到这样，不管新参加工作还是已经工作过的，到了劳动服务公司就可以选择适合自己的课目进修，有多种的、时间长短不同的训练班、技术讲座等，可以帮助人们利用在这个蓄水池里的机会，提高专业素质和技术水平，逐步做到凡就业的人，都经过就业前的准备，受到严格的职业训练，使其确实具备从事这一职业所必需的知识、技能，并提高其职业道德修养。其它，象职业介绍、咨询等服务，现在不少劳动服务公司就搞一些，将来更有必要也有可能大发展。

再说一遍，这是假设，是指将来。但是联系到将来，可以更清楚地认识当前。我个人认为，劳动服务公司的作用不光是眼下解决了多少人的安置问题，它的意义远超出这一成绩。它实际是启示给我们一条新的路子。本来，有限流动、相互选择与蓄水池、调节器就是彼此依存、相辅相成的。大家恐怕都有这样的体会，现在改进劳动工作，主要还不是难在企业吞吐、个人择业这方面，要是你问企业，绝大多数都会表示巴不得这样。现在难的是建立蓄水池这方面，从某种意义上讲，这是总体的东西、综合的东西，或者说是宏观的东西，而生产单位和个人是微观的东西。从发“铁饭碗”到建立蓄水池，从统包统配到把经济手段和行政办法结合起来全面安排和调节社会劳动力，这该是多么大的转变。毫无疑问，这个目标一步达不到，必须逐步地来。怎么起步，采取什么形式进行过渡，关系很重大，难度也相当大。劳动服务公司是否可以成为一种过渡的形式，是否为最佳形式？我们应该认真研究这方面的问题，积极地进行尝试，积累经验，把改革稳妥扎实地推向前进。

无论劳动服务公司也好，其他形式的机构也好，总之是行使劳动力调节器职能的那个组织吧，是国民经济中相当特殊的一个部门。前面讲过，劳动者同物质生产条件的两个结合层次，现在具体地讲，劳动者或者结合在生产单位里，或者在劳动服务公司一类的蓄水池里，在单位当然是就业者，在劳动服务公司是不是就业呢？

从某种意义说，也是就业，只是与在单位的就业有所不同。既然劳动者与物质生产条件的结合有两个层次，都是结合，那末在总体上还结合着的状态如果完全不算就业，就有点悖理了。所以，应当研究这样一个问题，我国现时期就业是否也应该有两个级别，参加到一个生产单位中（个体劳动的问题这里先撇开），走上了工作岗位是就业，在劳动服务公司里是半就业，或叫做第二级的就业。二级就业随时可能上升到就业。

（四）我国当前的所谓就业问题

上面讲的联合劳动的两层性，劳动力有限流动、生产单位和个人相互有所选择，两级就业，都是属于对劳动制度，即我们需要什么样的劳动体制的探讨。这里很可能碰到这么一个问题，即实行两级就业制度和解决当前就业问题的关系。

这么说，从字面上看，似乎有点同义反复的味道。然而大家都知道，所谓就业问题，在实际工作中和研究讨论中，往往构成一个相对独立的问题。讲具体点，今后五年内需要在城镇就业的劳动力大约有三千万。目前所讲的解决就业问题，主要指的是安置待业人员。

社会上存在着较多的待业人口，当然是令人感到压力的事。现在，搞劳动工作的同志要把很大部分精力用在消化待业人口上。几年来也取得了很大成绩。一般地说，现在安排就业的人员中，有一部分是硬塞进企业去的。同志们要说了，不这样不行啊！目前企业缺人的少，富裕人的多，你不带强制，待业者进不了厂。这是实情。所以，现在要完成每年的就业安置任务，还离不开统配。以行业归口包干就业来说，明明是“包”，但在消化待业青年这一点上确实有收效。这也是不可否认的。再者，本来我们一部分企业就是比较臃肿的，实行工业经济责任制以后，人员膨胀的矛盾更加尖锐。假如实行劳动力有限流动，肯定也是吞进的少，吐出的多，那不更扩大了待业队伍吗？这也是不能不考虑的。总之，解决就业问题和改革劳动体制似乎有矛盾，起码从眼前讲有矛盾。

是不是这样，还得作点分析。

我们搞统包统配年头不短了。可是近几年，就业问题给我们的压力相当大，成了一个突出的问题。事实上，人们已经逐渐感到，统包统配有点包不过来了。对此，大家都在思索、探寻，找出了不少原因。

如从近期来看：

- 1、十年动乱，国民经济大破坏，影响了就业的增长。
- 2、大批知青下乡后又返城，农民进城当工人却不回去了，由此造成安置工作上的大包袱。

也有许多同志从比较长时期的因素着眼，如：

- 1、建国后较长一段时间，计划生育抓得不够有力，人口膨胀过快。

2、产业结构不合理，劳动力的容纳量受到限制。

3、所有制结构太单一，主要靠全民一扇就业的大门，集体、个体的门没有很好打开。

还有些同志从经济发展水平的角度寻找原因，如：我国属于不发达国家，资金积累率低，供应相对不足，创造的就业岗位较少，等等。

我觉得，以上列举的原因都是有道理的。文化革命遗留的恶果不去说，拿人口来讲，我国人口基数大、构成年轻，每年的净增额是一个相当可观的数目，要让大批新成长的劳动力顺利进入生产领域，本来就不容易；加上产业结构和所有制结构上的缺陷，劳动力的吸收能力又受到削弱，这些都为就业工作增加了困难。

然而，是否有上面这些问题，肯定就会出现大量的待业人口呢？从理论上讲，所谓就业，不外是劳动者与物质生产条件结合，这前面已讲得较多。人和物是两大要素，二者之间当然有个比例问题。可能发生失调。但是在不同的生产关系中，会出现不同的结果。资本主义，因为人和物是分离的，机器的使用和进步不断把工人抛出来，形成人“多”了（即相对人口过剩）的结局，相对人口过剩，这是资本主义制度的产物。社会主义，人和物本来就是结合的，如果由于人的生产没有计划好，增得太快了，物的生产没有相应地增长——说明一下，这里的物的生产是把结构的内容包括进去的，那按逻辑讲，只会出现人均占有的物质生产手段减少，造成社会的劳动生产率降低，而不会发生人口过剩。所以，国家大、人口多、底子薄，以往所有制关系上的过左，产业结构上的失误，以及文化革命期间的折腾，城乡人口大换

班，都是我们今天解决就业问题较为困难的直接、间接因素，有的甚至是很关键的因素。但是，如果只说到这里，似乎还不很完整。因为，我们还忽略了一点，即我们的劳动体制在这里到底发生怎样的影响。

不错，国家的经济实力有限，加上结构的因素，在提供就业机会上制约性较大。但是，提供不了优良的工作岗位，可以提供差一些的，要干的事情总是有的。再说劳动者这方面，绝对数多了，大家不可能都使用先进的生产工具，可以有一部分人用落后一些的，不可能都挤在条件优越的地方，可以有人到条件艰苦些的地方去，一大批人闲呆在那里并不是必然的（这里暂且不涉及半就业问题）。当然，实际情况要比这复杂得多，但不妨碍我们作这种抽象的分析。在排除了劳动生产率的条件，人多物少不一定必然有许多人没有工作可做。

可是，我们对劳动力实行统包统配，进了全民单位是有铁饭碗的，这样事情就不那么好办了。分配的工作岗位总是有差别，有强些的，有差些的，但谁到哪儿又并无一个严格的标准，大家都想进好的地方，具体说都想进全民的大单位，没有进去的人也不愿意到别的地方去，反正你总得分我一个工作，想挑保险的就耗着。所以，这就产生一个矛盾的现象，你说统配吧，真要全民、集体、个体；工交、商业、服务；大中城市和边远地区的统一分配，给每个人都安个位置，又不容易办得通，所以也还不是真正的统配，可是所以办不通，又与实行统配有很大关系。你说统包吧，实际上现在有相当一部分人是包不了。但是所以包不了，又与搞统包分不开。事情就是这么矛盾！记得一次开会，劳动部门的一位

负责同志讲过一个意思，他说：“全民单位的铁饭碗不去掉，真集体、个体就发展不起来”。这话可以说点到要害处了。

搞统包统配如果人口控制得比较好、经济发展比较协调、经济成分比较多样，等等，那这个包袱分量还不小；但是，如果上面这一系列环节出了偏差，又要统包统配，那压力就大了。也可以说，统包统配的存在，使上述偏差造成的困难更显著，而且还从一定程度上刺激了这些不利因素的扩大。拿人口问题来说，当然主要不是由于统包统配，但与统包统配也不能说没有一点关系，每个孩子长大了都能领到铁饭碗，生多了也不必发愁。

所以，今天我们解决就业问题，固然要同与其相关的诸方面放到一起通盘考虑，也就是说，要认识到，人口、产业结构、经济成分、教育体制等方面控制和调整好，都是解决就业问题所必须的。然而同时，我们也不可忽略劳动体制本身的改革和完善。它对于就业问题，主要有两方面意义：

1. 因为，只有改革统包统配，门路才能真正广泛打开。自从十一届三中全会以来，我们国家在经济建设上的大政方针正确，总的形势非常有利。肯定国营经济为主导的多种经济形式并存，重视轻纺工业生产和商业服务等劳动密集行业的发展，这些客观上都使得劳动就业的路子宽多了。现在，国营企业因为还有铁饭碗，对人的吸引力比较大，可是如果我们实行劳动力有限流动，无论国营、集体，都能进能出，无论谁，能力强、技术高、有专长、积极干，就可以被较好的单位择优录用，谁要是知识技能与其工作不相称，职业道德上不合格，就不能呆在岗位上，人们自然也就不会一门心思往国营里挤了，干集体、搞合作社、合作小组，甚至个

体，不也是一样的就业吗？现在，不少待业青年自办的服务社、店等，国营一招工就冲垮了。所以，还是得从根上解决问题，不要有铁饭碗、磁饭碗、纸饭碗之分。

2. 改革劳动体制，人们的就业观念才能真正转变。我们刚才讲了，所谓就业问题，是我国特殊历史条件下的产物，这么些人待业，是有多方面原因的。但是，这并不是说，社会主义国家不能有人暂时处于生产过程之外。实行两级就业，一定数量的人只在总体上与物质生产条件结合，只是半就业，这是自然的，正常的。把这一事实作为制度确定下来，人们头脑中那种必须固定在生产岗位上、必须有了铁饭碗才算实现了劳动权利的观念发生了转变，其结果，不仅可以缓和庞大的人口与国民经济不很强大的吸收能力之间的矛盾，而且，对于保持企业的精干、保持一定的劳动生产率以及紧张、明快的生产气氛都有好处。

总之，劳动制度需要改革。我们是社会主义国家，而且是有我们多种具体条件和特点的社会主义国家。无论是我们自己的国情，我们在各方面包括政治上，社会安定上的需要；也无论是从其它不发达国家所得到的借鉴，都告诉我们：在我国经济从调整走向全面振兴的这一个历史时期内，我们始终不能忽略要保持一定的就业水平这个重要的目标。单纯突出劳动生产率一个目标，不顾其它，特别是不顾就业率这个目标，是片面的，要出毛病。在这个问题上，中央领导同志的一些意见，是具有战略眼光的。而改革统包统配，与扩大就业在根本方向上是一致的。也许，从暂时来讲，行政的办法少用一点，安置工作会受些影响，但从长远的看，有限流动、互相选择，二级就业制度，对于我们达到充分就

业的目标，将有很大的积极作用。

二、关于工资问题

当前，工资问题与就业问题一样，是国民经济中突出的问题之一。涉及面广、错综复杂，大家都很关注，谈论也比较多。问题到底有哪些，劳动部门的同志都认为，可以用四个字来概括：低、平、乱、死。

这其中，恐怕又属低和平的问题更大。所谓低，指的是工资水平；平，则属于工资结构。

工资水平，主要是国民收入的总体分配问题，它涉及消费基金在国民收入总额中所占比重，和工资水平同物价水平的对比等等这样一些关系。从一定意义讲，这是安排整个国民经济时必须考虑的，并不只是一个工资问题。当然，其中的内容比较复杂，我准备放到后面去讲。

说到工资问题本身，更多的是一个工资的内部构成或体系的问题，也就是在工资总额既定的前提下，这些钱如何在职工之间分配。而要说明如何分配，我认为首先要从根本上弄清工资的性质是什么？或者说工资形式的基础是什么？

这是一个很大的理论问题，我研究得很不够，试作些探讨。

（一）工资的本质是什么？

工资本来是资本主义经济的范畴，它是资本的一个部分，作为劳动力的价格支付给工人。工资是雇佣劳动的产物，雇佣劳动也叫作“工资劳动”。马克思讲的全社会的联合劳动，不仅排除剩余价值的剥削，而且，商品、价值这些资

本主义生产的前提也都全部改变。每个劳动者向社会付出一定量的劳动，在作了必要的扣除之后，又等量地领取回来。无论个人获得的消费品具体是什么，其本质都是个人劳动的报酬，而不是劳动力价值的转化。这是它的质的规定性。再看形式，劳动者付出一定的劳动之后，社会发给他的是一张证书，上面记录着他的劳动量，而不是发给一定量的货币，人们凭证书领取消费品，不是拿着货币到市场去购买。因此，马克思所讲的联合劳动共同体中的个人收入与资本主义的工资从内容到形式都迥然不同。那里根本就没有工资这个范畴。马克思所讲的按劳分配就是这样的。那末，我们现在呢？如前面所讲，我们的联合劳动，还不完全是全社会范围的，而是存在着两个层次。与此相应地，还实行商品生产，还使用货币，因而按劳分配也不完全象马克思所说的那样。劳动之后不是领得一纸证书，而是领得货币形式的报酬（货币在这个场合，而且仅仅在这个作为工资支付的场合，起着劳动证书的作用，但一经离开这个场合，例如用以购买消费品的场合，它就仍然是货币了），也就是说按劳分配还借助于货币，并且通过商品交换来实现，劳动报酬还采取“工资”的形式。但是，我们的工资已经不是原来意义的工资了。工资在我们这里，被赋予崭新的涵义。所以，研究我们的工资问题，基础是一个按劳分配问题。更确切地说，是现阶段我们社会主义实践中的按劳分配问题。

按劳分配，本来就是一个很大的理论问题，有许多人对此进行过研究，但不能说已经研究够了。许多问题还不很清楚，我觉得，起码有两个问题有必要继续深入探讨。这就是在我们现阶段社会经济生活中：

1. 为什么必然，或者说必须实行按劳分配，而不能实行别的什么分配形式？

2. 按劳分配的“劳”究竟指的是什么？

先说第一个，为什么要按劳分配。这个问题是讨论了多年的了，比较普遍的观点有两条：

(1) 物质产品还未极大丰富，达不到各取所需，只能按劳分配；

(2) 人们的觉悟程度还不很高，对劳动量和消费量必须计算监督。

这样看法，也不能说有什么不对。本来，生产力任何时候都是最基本的决定的因素。只有在人类文明的很高发展阶段上，各取所需才能实现。然而，非各取所需并不等于一定就是按劳分配，也可以是另外的分配形式如平均分配或者别的什么。也就是说，如果进一步问下去，当能够实行按需分配的人类高级阶段到来之前，消费品的分配由什么决定，仅仅说是生产力不发达，显得太笼统了。

近来，又有一种说法，实行按劳分配的根据在于劳动力的个人所有。或者说，劳动力私有和生产资料公有的矛盾。我认为，劳动力作为一种自然力，本来在每个人的身上，任何社会、任何时代都如此，就这个意义而言，劳动力无所谓公有，如同一个人的眼睛、耳朵、手脚不可能公有一样。所以，仅仅讲劳动力是否属于个人，等于什么问题也没回答。分配形式如何决定，关键要看这个劳动力是怎么用的，讲得更确切些，看劳动力怎么与物质生产条件结合的。雇佣工人是把劳动力卖出去，严格说是租出去，而联合劳动的成员，是把自己的劳动力当作社会总劳动力的一份来使用，也就是

把自己劳动作为社会总劳动的一份加到社会总劳动里面去。马克思说过，参与生产的一定形式决定着分配的特定形式。出卖劳动力参与生产，换取的是劳动力的价格。以劳动的份额参与生产，所得是劳动的报酬，到了可以根据需要取得消费品的共产主义社会，劳动力的支出、使用与消费资料的分配已经没有量的联系，因而也许使人感觉似乎劳动力也不再是个人的了。实际上它当然还在每一个人的身上。所以，在按劳分配问题上，讲劳动力个人所有，没有什么意义。

根据个人对经典作家所留下的思想材料的研究，我认为，决定按劳分配的是人们的劳动的质的差别的存在。刚才提过，联合劳动是按劳分配的前提。但具体说来，在联合体中为什么必定是按劳分配呢？因为每个成员加到联合体总劳动中的个人劳动份额是不一样的。所以不一样，又是由于社会分工还没有衰亡，人们劳动的质的差别，即精神劳动和物质劳动、复杂劳动和简单劳动的差别还明显地存在着。社会分工的存在，也就意味着具有不同劳动能力的人们的利益差别的存在，不承认这种差别，会压抑人们的积极性，妨碍生产力的发展和社会的进步。而肯定这种差别的天然特权的准则就是按劳分配。

当人类处于原始时代，社会分工还没有发展起来，人们的劳动可以说在质上是无差别的，这是低水平的无差别。与其相适应的是平均分配，不这样，群体就难以生存和发展。而在未来的共产主义时代，社会分工已经泯灭，人们的劳动在质上也是无差别的了，那是高水平的无差别。劳动不再是一种负担，而变成是富有魅力的天才的创造，是实现自我实现，如马克思所说“真正的自由劳动”，从而，劳动和物质利益

就没有也无需有什么联系了，于是，分配上的各取所需成为必然。只有联合劳动已经实现，但社会分工还没有消失，因而人们劳动的质的差别还显著存在这样的历史发展阶段上，按劳分配才是不可逆转的分配形式。

现在应该谈第二个问题了，按劳分配的“劳”是什么？

对于按劳分配的“劳”，马克思没有明确的论述，斯大林也只是作了这样的解释：“劳”即劳动的数量和质量。不过，无论是马克思或斯大林，他们所说的“劳”，不是指具体劳动，因为不同的具体劳动在量上是不能相互比较的；而是指抽象劳动，这一点可以肯定。

我曾提出过劳动抽象的不同层次，这里需要再谈一下。因为不涉及这个问题，按劳分配的“劳”就不容易弄清楚。根据我对马克思主义经典作家思想的理解，和对劳动交换或劳动抽象的历史的观察，社会生产中人们劳动的交换以及在交换中劳动的抽象，有三个不同的层次。一是不同种的，即不同具体形态的劳动相交换。交换中不同种的劳动抽象为等一的人类劳动，如种地的劳动可以同养牛的劳动相等，打渔的劳动可以同织布的劳动相等。二是不同质的，即不同复杂程度、熟练程度的劳动相交换。交换中把较复杂、较熟练的劳动折合为倍加的较简单、较不熟练的劳动。如工程师的劳动可以等于倍加的搬运工的劳动。三是不同物质生产条件下的劳动的交换。如使用机器的劳动由于效率高，可以等于倍加的依靠手工工具的劳动。以上包括第一和第二层次的劳动交换，都可以是直接的劳动交换，或者说活劳动的交换，并没有加入其他因素，即物质生产条件的因素。但是，到了包括第三层次的劳动交换，情况已经不同，加入了物质生产条

件的因素，就不是直接的活劳动交换，而只能是劳动产品的交换，或者说通过物，通过劳动产品而进行劳动交换，即商品交换。包括三个层次的劳动抽象，就是社会必要劳动，即价值的概念。如果说，包括第一、第二两个层次的劳动交换可以是等量劳动交换，那么，包括第三层次的劳动交换就必然是商品等价交换了。这是两种本质不同的经济关系。等量劳动交换既然是直接的劳动交换而不通过物，既然不加入物质生产条件的因素，只是活劳动的交换，因而，它是在生产和分配的过程内部完成，或者说存在于生产和分配过程当中。这种交换，唯有在联合劳动共同体中才存在。劳动者（加入这种交换的只能是劳动者）由分配而取得的一定形态的劳动量，只能与他在生产上以另一形态付出的劳动量相对应，而不存在由于物质生产条件的差别，通过交换占取更多或更少劳动的问题。商品等价交换与此大不相同，它是通过物的劳动交换，是加入了物质生产条件的因素，这种劳动产品的交换，可以独立于生产和分配过程之外。它自原始公社解体时就已产生，在近代经济生活中发展为普遍的关系。参与这种交换的生产者（他们可以不是劳动者），可以由于物质生产条件的优劣，在交换中或者能够获得比其在生产中的耗费显然要多的劳动，或者生产的消耗还得不到补偿。显然，把等量劳动交换和商品等价交换混同起来，甚至说它们是一回事，不能认为是正确的。不错，马克思在《哥达纲领批判》中曾说过，等量劳动交换和等价交换通行的是同一原则，但是谁不知道这是指权利平等的原则呢？两者都是平等权利，但内容实质不同，只看到马克思所说的“同一原则”，而忽略了他接着讲的“内容和形式都改变了”，那当然是片

面的。

科学社会主义经典文献中所讲的联合劳动、按劳分配，是全社会范围的联合劳动和按劳分配，全社会就是一个经济主体。因此，劳动和物质生产条件是由一个社会中心直接分配的，产品也是由一个社会中心直接分配的。那里不存在商品生产和商品交换，价值以及和它相联系的货币、价格等等经济范畴已经消失。因此，经典作家所讲的按劳分配的“劳”不是社会必要劳动，而是相当于上面所讲第一、第二层次的抽象劳动。这一点也是可以肯定的。

然而，当代实践中的按劳分配，和马克思的设想并不完全相同。联合劳动两个层次的存在，意味着企业相对独立的经济地位。它们在劳动和经营上各不相同，在物质生产条件上也千差万别，它们之间必须交换产品，这是通过物进行的劳动交换，是商品等价交换。在这样的条件下，正如前面提到的，按劳分配不能不借助于货币，不能不通过商品交换来实现。因此，按劳分配的“劳”，就不能说与社会必要劳动没有一点关系。为了弄清这个问题，需要再次肯定一下社会必要劳动的两重涵义。

1. 它是生产单个产品平均必要的劳动；
2. 它是生产一种产品必要耗费的劳动。

有的同志只承认第一重涵义，看不到第二重涵义。且不去说。这里需要谈的是，当代社会主义实践中，按劳分配的“劳”与社会必要劳动究竟有什么关系。先从第一重涵义来讲，在各个相对独立的生产单位的内部，是无所谓物质生产条件的差别的，“劳”是第一和第二层次的抽象劳动，而不是社会必要劳动，这很清楚。但是，在各个生产单位之间，还

有物质生产条件的差别，国家也还有必要承认这种差别。一个企业自然条件优越，技术装备先进，它的劳动生产率高于社会平均水平，由此而带来的较大的收益，应该通过例如资金占用费、资源税或级差收入税等形式归于国家，即归于全体劳动者，否则便谈不到联合劳动的第一个层次了。但是，这一企业也应该获得一点，以利于他们合理利用资源，改进技术装备、继续提高效率。所以，第一重涵义的社会必要劳动仍有一定的作用，简单讲吧，一个劳动者所得收入多少，除了取决于个人的劳动以外，还与所在企业的物质生产条件，经营和盈亏状况有一定联系。从这个意义上说，“劳”还不完全限于第一，第二层次的抽象劳动。

再从第二重涵义来看，因为我们还不可能在整个社会的范围按照社会的需求结构直接分配社会劳动，投入各种产品生产的劳动，同社会对各种产品的需求之间，还会有矛盾。一个企业全体职工的劳动投入某一种产品的生产，这种产品销售掉了，价值实现了，表明这个企业劳动者的劳动合乎社会需求，是社会必要的劳动，从而企业能获得正常的、较高的效益。如果企业的产品销售不掉，价值实现不了，那就表明它的劳动不符合社会的需求，不是社会所必要的，这样企业也得不到正常的效益。而企业的效益，又对劳动者的劳动报酬发生影响。因此，在这里第二重涵义的社会必要劳动具有相当重要的意义。

现在可以简单归结一下了，我们的社会主义经济里，按劳分配的“劳”，比马克思讲的要复杂得多。它不仅包含劳动的质折合为量的内容，而且对于物质生产条件的差别，也要有某些体现，同时还要受劳动是否合乎社会需求这个因素

的制约。也就是说，在两个劳动者的工作日长短相等的情况下，除了劳动的复杂和熟练程度这个基本的因素之外，各自所在单位物质生产条件的优劣、产品的适销或积压，这些因素也都可以使他们的劳动报酬有多少的差异。

什么是按劳分配的“劳”就谈到这里。但是，与此密切相关，还有一个“劳”如何计量，即不同种、不同质的劳动如何直接比较、折合的问题，这无论在实践中还是在理论上，一直都是一个很困难的问题。

按劳分配不同于等价交换。商品价值量的确定是清楚的。尽管价值看不见，但人们可以看到它的影子——价格。在商品交换的历史上，价格是在市场上自发形成的，即商品交换中碰出来的，所以说社会必要劳动要通过“物”来体现，而不能算。劳动力商品也是一种物，它也有价格，这个价格也是在劳动力市场上碰出来的。讲明白点，资本主义社会中各种工人、职员之所以拿不同的工资，并不是直接用各自的劳动来比劳动得出的评价，而是把各自的劳动力当作商品放到市场上去，用商品比商品，即买卖，所得到的结果，也就是说，物与物之间进行较量，工资就是从这种较量中得出来的。

按劳分配不是劳动力买卖。马克思讲的按劳分配，虽然仍是一种平等权利，但其中已经没有“物”充当媒介了。他的著作里尽管也作过一些描述，如提供了劳动之后，领得一纸证书等等，但因为毕竟是设想性的东西，不可能详尽具体。劳动量与劳动量怎么比呢？大家同样干一天，如果同一工种，彼此劳动只是熟练与非熟练的差别，那还好计量，但是，如果不同工种、不同行业、特别是精神生产和物质生

产，这些复杂与简单的劳动之间又怎么折合呢？哲学家的劳动多少倍于搬运工的劳动，根据什么来说几倍呢？

对于这个问题，我也远没有考虑透。一点初步的想法是，实行按劳分配，劳动同样有个社会评价的问题。就是说，不同种、不同质的劳动难以直接比较，直接折合。除了可以采取一些适当的尺度和手段进行间接的衡量和测定之外，社会评价也仍然是重要的。当然，这种评价不同于自发的市场评价，它可以由社会，由社会主义国家自觉地进行。这种评价的依据可以是多方面的，例如，社会对于各种劳动的需求状况和供给状况，什么样的劳动力是大量剩余，什么样的劳动力是明显不足，对于各种劳动采取怎样的评价才有利于人们，特别是各种难得人材的成长、提高，充分发挥作用，防止其外流等等。这种评价还必须充分考虑本国的社会历史特点，并借鉴外国的情况和经验。在劳动体制的逐步改革中，实行计划指导下的劳动力有限流动，劳动者与生产单位的互相选择，可能会有助于劳动社会评价的进行，对这种评价起积极作用。这些初步想法，对与不对，希望大家探讨。不同种、不同质的劳动如何衡量，是一个很值得深入研究的问题。

有关按劳分配的基本的理论问题，就讲这些。

现在是不是可以回答开始提出的问题了——工资的实质是什么。不错，我们的工资是劳动报酬，是货币形式的劳动报酬。这样讲是对的。不过需要指出，对于我们来说，“劳”就不那么简单，确定那个“劳”也不简单，作为劳动报酬的工资同样不简单。打个比方，我是个普通车工，我干一天得一定数目的工资。这些钱不仅仅意味着一个熟练工一天

的劳动量，还与所在企业的经营状况有关；同样是我，在这个厂干一天与在那个厂干一天，工资可能不完全一样。还不仅仅如此，也是我，也在这个厂，也干这么一天活，三年前的工资和三年后可能又不一样，与国家经济增长的状况，社会劳动生产率变动的状况还有关，之所以这样是由什么决定的？是由我们社会主义联合劳动的两个层次的特性所决定的，由按劳分配还与等价交换结合着所决定的。用一个不那么准确的说法来形容，工资是劳动的报酬，取决于个人的劳动状况，又与集体的劳动状况、社会的劳动状况相关联，不是讲国家、集体、个人三者利益的结合吗？缺少了哪个方面也是不完整的。有的同志曾提出，社会主义工资的规律是否即按劳分配？我认为工资的基本规律还是按劳分配。不过，要对接劳分配有新的认识。

当然，具体说，劳动也不能是决定工资的唯一的东西，工资的决定，也还要考虑其它的因素，如社会的、道德的因素。但这并不妨碍劳动是基本的东西。我们是共产党领导的社会主义国家，共产主义的思想体系对于社会生活要起指导的作用。当然，在社会主义历史阶段坚持按劳分配的原则，也是属于共产主义的思想体系。这在后面谈到具体的工资问题时还要涉及。

（二）当前工资制度中的缺陷以及改革的方向

刚才讲过，“低”是个工资水平问题，“平”、“乱”是工资本身的结构问题。所谓乱，是指工资标准繁多、杂乱。这方面的问题是存在的。但工资体系的最大弊病还是“平。”

“平”本身的内容也有多种：不同地区类别之间的平；不同行业、部门之间的平；不同工种、岗位之间的平；同一工种干多干少的平；等等。这些都是平的种种现象，概括起来实质上就是两个“平”，一是人与人之间劳动的报酬太平，二是各集体之间人们的报酬太平。

这几年，有个现象，就是四面八方都喊工资“低”，似乎工资就剩下个低的问题。其实，同样是喊低，不同的人所指的低包涵的意思不一样。所谓低都是个比较的概念，和什么比低了。有的低，是拿工资和物价比，因为有些东西涨价了，觉得工资低了；有的低，是拿工资和年头比，工作好多年，还这么些钱，因此觉得低；有的低，是拿工资与家庭人口比，人多钱少，工资低了；有的低，是拿工资与职业、与定额、与成就比，不相称，工资低了；还有的，就是和别人比，你看谁谁多高，我这个人的工资没他那个人的高，工资低了。总而言之，都说“低”就是了。

其实，这里面，有的低是工资水平意义上的低，也就是说，是反映了低的问题；有的则是用“低”这个语言，表达了“平”的内容，是用喊低，来抱怨太平。当然这里面，还有不同的平，比如工龄长短都拿一样工资和劳动不同都拿一样工资，属于情况不同的平。还有的低，就值得分析了，它的实质也是针对平，但不是喊低怨平，而是不满自己为什么没有人家高，是主张平。

所以，真正“低”的问题是存在的；“平”的问题也是存在的。不能因为现在嘴上喊平的人似乎没那么多就否认事实上存在的这个问题，群众有时也不是那么明确意识到的。总之，“低”、“平”，还是这两大问题。

低和平的问题，各自有其相对的独立性，二者同时又有
一定联系。它们的关系到底是怎样的？哪个又是更主要的？
对此，人们的看法不完全相同。

有的同志认为，工资水平低，内部结构必然平，因为工
资总额就这么多，要分配在那么些人身上，同时又必须保证
每人起码的生活水平，人与人之间的差别当然不可能体现出
来。所以，是低造成了平，低是主要问题。

另外一些同志不同意这种看法，认为工资太平了，多劳
不多得，少劳不少得，人们的积极性调动不起来，生产上不
去，消费水平也就低。所以，是平造成低，平是主要的。

我认为，从一般原理上说，在工资基金总额比较低，就
业人口又很多的情况下，只有两种选择，要么差距比较大，
部分人高收入，有些人则生活在贫困线以下；要么大家都可
以保证基本生活，但差距却很小。为使人民都吃上饭，第一
种选择就不行，只能是第二种选择，实行普遍的低工资，这
样比较平均的分配当然不可能对劳动者的积极性有充分的激
励，动力不足，经济增长慢，反过来又影响了工资水平的提高，
而工资水平低，又只好平。低与平、平与低交互影响、
制约。当然，如果要找出这里面哪方面更本质一些。我认为，
那还是低。因为，社会经济水平处在很低程度的时候，
为了大家都能生活过得去，确实是除了比较平均以外没有什
么办法。

我刚才讲了，这是从最一般的原理来说，是从整个社会
发展的历程来看的，低更基本，确实如此。但从某个时期来
讲，就不一定了。很可能并不一定低到只能平均而却搞得太
平，结果由于平造成了长期的低水平。这样，平就是更主要了

的。

那么，对我们国家的情况怎么看呢？以往的不谈了，就目前来说，是低的问题更主要，还是平的问题更主要呢？这就要对我们目前的人民消费状况作一个综合的、恰如其分的估计，才好判断。

我国职工的工资水平是不算高。我们本来就是在—个贫穷落后的基础上建国的，30多年来虽然有很大发展，但底子仍然不雄厚。我们按人口平均的国民生产总值在世界上还排在100位以后。本来国民收入就那么多，即使全都用来消费，推到每人头上也高不到哪儿去，这是我们同欧美一些资本主义国家以及第三世界中人少钱多的暴发户的不可比因素。固然，以往由于建设方针上的一些偏差，积累消费比例失调，用于人民消费这一头安排得不太多，所以，就我们这个国力，消费基金本来应该达到的水平可能也没有达到。这是事实，是过去一个时期的事实。但是另一方面的事实也应该看到，粉碎“四人帮”特别是十一届三中全会以来，国民总支出中积累和消费的比例有了相当大的幅度的调整，不讲农民，就说城市的职工，这几年两三次较大面的工资升级，加上实行奖励制度、扩大自主权以及而后的经济责任制，职工的货币工资有增长（如果算上其它奖、费什么的，货币收入增加的还要多一些）。不过，与此同时，市场物价也有上涨，据劳动总局同志的估计把物价上涨的因素考虑进去，目前全民所有制单位职工的实际平均工资比1957年没有多大提高。现在问题发生在，职工实际平均工资与家庭人口的平均实际收入，不是一个概念。一个四口之家的主要就业者，这些年来实际工资没有增加，但全家的生活水平提高了。因为

家庭成员中就业者增加了,家庭的实际总收入多了,平均到每人身上自然也多了。所以会出现平均实际工资和家庭按人口平均的工资收入这样两个数据不一致的情况,是由于统计的角度不同。与50年代相比,我们大多数职工家庭就业的人有所增加,负担系数下降,京、津、沪等46个城市每一就业者不是才负担1.78个人吗(包括就业者本人在内)?因此,用代表生活水平的家庭人口平均工资收入这个指标来衡量的话,目前的水平恐怕不能说太低。这里还需要提到一种值得注意的情况,就是在工业经济责任制的实行中,一些企业滥发奖金,和种种巧立名目的福利、津贴,以至造成消费增长超过生产增长的危险倾向,是必须加以克服的。

我们毕竟还是属于低消费的国家。今后,在条件允许的限度内,是要使人民的消费水平,使职工的工资水平逐步有所提高。但这是一个较长时期的过程,与此同时,其它方面并不是就无能为力了。讲得更具体点,我觉得不应单纯寄希望于把职工工资普遍地提到一个多高的水平,然后再来着手克服平均的问题,不能因为确实存在低的问题就忽视了平的问题。应该通盘考虑。

这就是说,工资问题需要通过全面的改革来解决。随着时间的推移,已经有越来越多的人感觉到,我们的工资非改革没有出路。低的问题,特别是平的问题,平均主义、大锅饭的弊病,唯有建立一套新的工资制度,才能从根本上解决。

近年来,关于工资改革,中央一直很重视。劳动部门的同志作了大量的调查研究,先后提出过一些初步的设想,有过各种不同的方案。总的来看,都倾向这样一个精神:应把

工资分为不变部分和可变部分，使之具有灵活性。当然，具体叫法不尽相同，有的叫基本工资加辅助工资加活工资；有的叫固定工资加津贴加活工资。也可能还有其它的称谓，对于具体的改革方案，我没有作过什么深入的研究。只是不时地接触到这方面的问题，因此有些想法。我感到，把工资划分为基本不变的部分和可在一定幅度上变动的部分，这是完全可以的。问题在于，仅仅这样分还不够，不管我们具体用什么叫法，是叫基本工资、辅助工资、活工资或者其它的什么，都必须明确各部分的性质。也就是说，要剖析工资的结构，搞清楚哪一部分是做什么用的，从而赋予它们确定的内涵。

这点十分重要，也不很容易。在我们现实的经济生活中，常常可以碰到一些混淆不清的情况，主要有这么几类：

1. 把能力和资历搅在一起；
2. 对潜在的能力和现实的贡献不作区别；
3. 将生活困难和劳动未得到应有的补偿相混同。

与此相应的，职工的收入也就一锅煮，反正是到时领到一定数目的钱，也不知道其中都包括哪些内容，不知因完成工作量而得多少，因工作年限而得多少，因岗位的特点而得多少……，于是你也喊低，他也喊低，等调资一来到，个个升级都理由十足，这人能力强该长，那人工龄长也该长，还有的人孩子多也该长……，而这样，即使都长上了，人们的积极性又能调动起多少？大可怀疑。所以，工资的构成不分解清楚，平均主义还是无法克服。

要分析工资各部分的性质，其理论根据我认为还是现阶段社会主义联合劳动的两个层次，是按劳分配原则在目前所

具有的特殊性。因为存在劳动与物质生产条件结合的两个层次，在社会范围这个层次，即第一层次的结合决定了，要有一部分收入来体现这个结合。这部分收入一般是不变的，无论就业或半就业都拿得到。同样，在生产单位这个层次，即第二层次的结合也要有一部分收入来体现，它是可变的。

这样分解当然是从理论的意义来说的，即工资中要有相对地不变的一部分来体现第一个层次，有相对地变动的一部分来体现第二个层次。那么，具体些讲，不变的部分根据什么来付给？可变的部分又根据什么付给？可变部分中变动较小的部分又根据什么来付给？变动较大的部分又根据什么付给？要知道，同样处在第一层次，各人情况又不完全相同，而处在第二层次，就更是多种多样了。

说到这里，有必要把几个概念搞清楚：

劳动能力；

劳动能力的使用、发挥；

劳动能力的保持，简单的和扩大的再生产；

使用劳动力所提供的现实的劳动量、以往提供过的累积的劳动量。

这些似乎也都是 A、B、C，但是与我们目前两个层次的联合劳动联系起来，就不那么简单了。搞不清楚，就会出现刚才所说的一锅煮的问题。

作为一个劳动者，当然是具备劳动能力的，但劳动能力还不就是劳动，反过来说，劳动却必然意味着有劳动能力，从事什么劳动便证明具备什么样的劳动能力。前面谈过，联合劳动的第二个层次，应经过生产单位与劳动者相互选择，只有胜任这个工作的人才会被录用，每天的工作实践就是他

劳动能力的发挥。如果他发挥的不好，他得离开这个岗位，反过来讲，他在这个岗位上，他作这个工作，那就证明他发挥得合乎要求。这里，劳动能力和劳动可以取得一致。所以，体现第二个层次的可变工资中，主体又应该是按劳动能力来付给的部分，它可以叫职务（职称）或岗位工资，是可变工资的主体，从而也是职工全部工资中的一个重要部分。

由于每个劳动者体力强弱、技术高低、经验多寡、受教育程度上的深浅，劳动能力是有很大差别的。同是干体力劳动的，或同是干脑力劳动的，能力就可以差得很多。因此，按能力确定的职务或岗位工资，也必然有阶梯式的差别。这同我们现行的等级工资制有什么区别呢？区别之一，现行的工资级别并不是完全按能力确定的，有能力，也有资历，或者还包含其它一些因素，总之是综合性的。工人、干部、知识分子都是。而职务或岗位工资，却有严格的内涵，就是达到什么水平，具备什么知识，定什么级别，不混杂别的标准。区别之二，现行的工资级别是国家统一规定的，个人升至哪一级，走到哪里都一样，不同行业、工种就套过去，基本上是通用的。而职务或岗位工资则不然，能干什么工作才拿什么工资，等差是在一个具体单位里形成的，不能带着到处走。如果要到另一个单位，由于专业、技术等要求变化，所胜任的工作职务低于原来的，那工资也要少拿，总之与所负的责任相称。当然，如果社会性的学业和技术评定、考核比较健全，人们可以通过各种考核取得为社会承认的表明水平和专长的资格，这种已经明确了、社会公认资格，无疑是各单位在录用以及确定工资时的重要参数。因此，尽管

职务或岗位工资由具体单位掌握，但仍然可以形成社会性的大概的等级标准，各单位虽然有些差别，却不会差得很多。比如教授，在这个学校任教同在那个学校任教可能拿的工资不一样多，但总是在一定的幅度内上下有些摆动，也就是说，还是教授的工资水平，因为他的能力已有定评。职务或岗位工资，随职务的提升而增加，原则上，提了职就提薪，升了岗位就升工资。对工资来说，职务和级别应该是一致的。

我们说，工作职务、职称、岗位等可以代表提供的劳动量，这是就日常的大多数情况而言。也就是说，一般要胜任某一岗位的工作需要付出多少劳动，大体上知道，谁有能力坚守这岗位，就意味着他付出了这么多劳动。所以，实行职务或岗位工资，虽然是据能力定薪，实质还是按劳付酬。大家都有体会，有些工作要测定劳动量比较困难。通过考核劳动能力间接地计算劳动量，虽然不精确，基本上是差不多的。但是，劳动能力与现实的劳动量毕竟还不是一个东西。如车工，通常耗费的劳动为一定数量，要是他提高劳动强度，或者采用新的工作方法提高效率，总之，创造出超过一般水平的工作成绩，那末，他实际上是更多地付出了劳动，换句话讲，他更多地使用或发挥了他的劳动能力。职务或岗位工资已经不足以补偿，需要有随时能够补偿他提供的超额劳动部分的工资形式，这便是活工资。它是一种奖励性质的工资，非常灵活。提供了超额劳动就拿，没有提供就不拿，多提供多拿，少提供少拿。职务或岗位工资与活工资，共同构成了可变工资。前者可变性小一些，但并不是完全不变，因为是担任什么职务拿什么工资，如果不干这个职务了，就

不能再拿这么多钱。工作中严重失职，也应扣减工资。所以这部分也非旱涝保收。至于活工资，顾名思义，伸缩就更大一些。对于企业的工人、管理人员可以实行超定额付酬的办法，得不得活工资视定额超过与否的情况而定；对某些精神生产者，可以实行一次性付酬的办法，如科学家、作家、体育工作者等。得到的人，必须是取得突出的成绩，决非是人人有份。当然，比较起来，职务或岗位工资的变动性毕竟要小些，它作为工资中的一个重要部分，对劳动者的个人收入还是有相当的稳定作用。这方面，其它一些社会主义国家的做法，可供借鉴，但我们怎么搞，无疑要从自己的情况出发来考虑。

除了上面讲的以外，由于劳动能力与劳动的区别，有的时候，它纯粹可以是一种潜在状态的力。因为，联合劳动有两个层次，当劳动者不具体结合在某个生产单位里面时，他的劳动力就暂时没有使用了。但是，因为还有第一个层次的存在，他还是一个劳动者，联合劳动的本质决定了这一点。这时，社会还必须保证他的劳动力正常的再生产。这方面，前面的劳动就业部分中讲劳动服务公司时已说得较多了。现在从工资的角度看，当劳动者处在第一个层次时，他生活的基本需要要有保障，以使他的劳动能力保持到进入第二个结合层次的时候。它的最低限应该是不能让劳动能力萎缩。由于有这样一个一般不变的下限，所以这部分可以叫固定工资。是走到哪里都能得到的。至于固定工资要不要有差别，考虑到简单劳动与复杂劳动，劳动力的再生产费用多少不等，因此也应该有高、低的不同。当劳动者结合在一个具体的生产单位里，工作在某个岗位上时，固定工资就包含在职务工资

里，所以，它总是小于职务工资的。

此外，还需要讲一下津贴。现在，津贴的内容也相当杂。关于今后的工资改革，有的方案主张，还是实行津贴。如职务、职称津贴，岗位津贴等等。我认为，设立津贴这个项目是有用处的。不过，如果要改行职务或岗位工资，那末，劳动质上的差别大多也就包括在其中了，所以一般似不必要再加津贴。当然，个别的工种可能在劳动条件、强度、对劳动者健康情况的影响等方面有特殊性，职务或岗位工资不易都照顾到，因此，也不排除再加上部分津贴。但这不应是广泛的。津贴的主要职能，我想应该用作工龄的补偿，即工龄津贴。

劳动者从事劳动的年头，这还是有意义的东西，应在个人收入中有所体现。不过，这里的道理得说清楚。由于实行职务工资、活工资有的并加上津贴，劳动者提供的劳动，随时都已经得到了补偿，也就是说，你干了多少年，这过去的年头中，你付出的劳动都已经得到了报酬。你的能力增长了，经验丰富了，职务、岗位不同了，职务岗位工资也在提高；你生产超额了，拿到了活工资，超多少拿多少。总之，对于你付出的劳动量，社会已经给予了补偿，这是要弄明确的。那末，工作年限有什么意义呢？有意义。年头多少本身就有它的意义，它表明一个人为社会服务的历史，由于这历史，从而应受到社会的尊重和肯定，反映到物质上，就是随年头的增长而逐渐得到特定的收入，它也是递增的。然而，这部分收入只是作为对劳动者服务于社会的历史的尊重和肯定而给予的，与劳动能力、实现的劳动量没有关系。所以，它不是职务工资，也不是活工资，与固定工资也不一样，它

是工龄津贴。我认为，工龄津贴不是按劳动量付酬性质的东西，而是社会伦理的、道德的因素决定的，说明大家对年长者的尊重、关心，此系人之常情！这个东西要有，但不能同职务工资或活工资搀和，各自解决的问题不同，性质不同。过去，由于种种原因，年头和劳动混淆不清，使不少人形成一种观念，似乎工资主要就是按年头来的。这不正确。一般的讲，工作年限长的人，水平高一些，经验多一些，但年龄与能力之间并无必然联系。不是熬足了年头就都能够得上技师、高级工程师、科学家、经理……。而某些行业或工种，如熟练性工种，干的年头一长，岁数一大，能力却往往明显地下降。所以，工龄和能力特别是实际贡献，一定要分清楚。工龄津贴按年头来，每个劳动者，随着工作年限的增长，这部分津贴都逐渐增长。但与职务工资是两码事。也就是说，一个劳动者，只要认真工作即使干一辈子粗工，也能拿到逐年递增的津贴。这是社会性的标准。至于各个系统以至企业，还要不要搞自己的工龄津贴，可以研究。国外是有这样做法的，为了吸引职工连续服务于本单位。如日本大企业的“年功序列制”，也有它的特点。

消费品分配还有一种形式，即劳保福利。用大家的话讲，这是针对生、老、病、死、伤、残等等来的。劳保福利是什么性质的东西，这在理论研究上与实际工作中，认识恐怕也不完全一致。现在，很多情况下都把保险与福利并提，当然二者还是有别的。关于劳动保险有这么一种提法：“是国家对丧失劳动能力的劳动者的一种物质帮助”。我认为，这基本上是对的。劳动保险是劳动者丧失劳动能力时享受到的，是离开生产单位时得的，这就不同于福利。一般的说，福利

是劳动者在一个生产单位里，在工作岗位上有的（是不是这样？）。然而保险同固定工资也有区别。固定工资解决的是维持劳动力再生产的问题，保险则是解决劳动能力丧失以后的问题。所以无论福利或劳保，都不是按劳分配。而是由社会的、道德的因素决定的，或者说带有按需分配的特点。

由于联合劳动的两个层次，结合在各个生产单位内的劳动者，彼此之间存在利益的差别。这种差别与劳动者的个人收入相关。劳动者的可变工资为多少，不仅体现他个人劳动的状况（劳动能力是间接的体现）而且同一个集体范围内的劳动状况有关。一个生产单位经营得好，是这个生产单位的全体劳动者共同努力的结果，是他们共同付出了更多的劳动。因此，在经营得好的生产单位担任职务，比在经营得差的单位担任相同职务，工资要多些，因为可变工资是同所在单位的经营状况挂钩而有所变动的。例如，都当车工，在先进厂，工资要高于落后厂。这是一层。

再一层，劳动者与生产条件在社会范围的结合层次。这不仅体现在固定工资和劳动保险上，而且体现在工资标准的普遍提高上。由于社会劳动生产率提高，国民经济的增长，全体劳动者的收入也应当有所提高。这是全社会的水涨船高。同样是新走上工作岗位，干普通的车工，工资有变化。也就是说，这类岗位或职务所得报酬与若干年前相比提高了，因为社会的劳动生产率水平提高了，总的财富量增加了，每个劳动者都可以无例外地得到一份。

最后再说一遍，我认为分解个人收入分配的构成（广义讲的工资结构），弄清哪部分解决什么、什么性质，是重要的，首先不能搞“一锅煮”，克服平均主义才有理论上的前

提。当然，把工资、津贴、福利等等的性质搞清楚，各部分到底采取什么具体形式，具体都叫什么，各占多少比例，等等一系列问题也都是需要解决的。有待于深入研讨。

（三）关于工资改革步骤的一些意见

以上讲的，只是个人的一些想法，对改革方向的一些看法。可能有错误，这是属于需要进行探讨的问题，有错误可以在探讨中随时修正。

工资制度的改革十分必要，现在人们都叫工资问题，认为不改不行。但是，工资改革牵涉面很广，敏感度很高，轻举妄动不行，必须具备一定的条件。而目前，这方面的条件还不成熟。

所谓条件不成熟，最大的困难恐怕就在于目前国家财力的紧张。大家都说，改革要花钱，尤其工资改革更得花钱。这是实情。我们说，“平”和“低”有关系，在消费基金总的低水平，工资总额偏低的情况下，要保证人民的基本生活需要就避免不了平均。假设国家眼下可以拿出一些钱来，咱们给全体职工都长一级，或者每人加几块钱，这样，总的水平是提高一些，但还是照样的平。如果不普遍长级，只给劳动好的、技术高的、职务职称与工资严重脱离的加钱，平的状态有所改变，一部分长不上级的低工资者又会有怨气。所以改革工资制度就是要造成这样一种格局，使职工的工资水平在普遍有一点提高的同时，保证付出劳动多的人能够提高得较多。具体说，工资体制改革的结果，职工现有的工资水平起码不能降低（相当于职务工资的部分），一般的讲，都应有一点提高，在提高中显出差别，即有人提高得多些，有人提

高得很少。这种可能是我们的工资趋向合理的一条出路。而这样就要相当一个数量的资金，否则改不了。要国家一下拿出这么多的钱来，目前显然是有困难的。所以，现在就对工资制度进行全面改革，条件还不具备。

不能够大动，就不应勉强行事，更不应没有总体计划地东搞一下，西来一下，使本来已经乱的状况更为复杂化，从而增加将来改革的难度。煤炭部鲍恩荣同志认为：我们这种问题很多的工资制度，不动大手术，总是修修补补，今年花十几个亿，明年花十几个亿的办法，是讲不清道理，理不出头绪来的。这个看法有一定道理。当然，一到实际工作中，许多难事摆在那儿，也真是不好办。

然而，我们的工资制度中不合理，报酬不能体现劳动的问题又大量存在。相当一部分中年职工尤其是知识分子生活紧张的状态急需改善，等不到全面改革的实行。这是个矛盾。为解决眼前的这个矛盾，我认为，可以考虑在现行工资制度不变的情况下，对其中一些突出急需解决的问题，采取实质上属于补助的办法，给以一定程度，而非彻底的解决。这种解决必须符合工资改革的基本方向，而不至给将来的改革增加困难。因此，要防止搞成实际上的轮流长工资。如果今年这部分人长，明年那部分人长，再一年剩下的人长。那未几年过去，轮番长一圈，原来的工资结构没什么改变，不合理的地方还是不合理，平均主义还是平。可是，钱都零敲碎打地花掉了。要全面改工资制度，还是没有钱。

有的同志说，排队升级是由“低”给压出来的呀！关于“低”，前面已经分析过了，不能抽象地议论，必须放到一个具体的背景前，联系各方面的情况综合起来看。拿现在同

1957年比，按人口平均的实际收入是没有下降的，还有提高，原因已讲过。当然，职工的实际平均工资增长得不快是事实，但除部分中年职工，特别是知识分子之外，普遍来看的群众生活并没有低到无法维持的程度。这是一方面。另一方面，近年来由于多种原因，在搞活经济的过程中，存在着奖金发放过滥，以各种名目给职工发钱的现象。无论叫奖金，或是叫计件工资、加班费、联利计酬、分红，总之是各个口子的往外流钱，同时，生产却未有相应地增长那么多，东西并没有生产出那么多，或者虽然生产出东西，但是质量不合格、品种不对路，等于没有。所以事实上，消费过量的倾向是存在的。问题就是如此复杂，工资水平低是实情，而由于就业增加，发奖金，名目繁多的发钱等等，实际上人民手里的票子又不少。与市场商品供应量相比，可以说多了。物价为什么会涨，归根到底，没有票子发得过多是涨不起来的。这是常识。

在对目前急需解决的问题采取一些解决措施，并控制消费基金总量的同时，近期内，我们似应着手进行以下几方面的改革准备工作：

1. 加强劳动工资的基础理论研究，并制定适合我国国情的就业和工资政策。

2. 组织力量，深入调查研究，尽早搞出工资改革的总体设想以及具体方案和实施步骤。这项工作这两年一直在搞，很需要继续进行下去，拿出一套比较成熟的、科学的规划来，作为指导改革的蓝图。

3. 结合企业整顿，健全各项基础工作。包括定额、统计、考核等一系列环节，都要有严格的标准，有整套严密的

程序，要逐一加以落实。

以上这几件事情，都不是简单的，要花很大的气力。需经过一段时间。进行着这种理论的、方案的、技术性的准备的过程中，抓紧进行财力上的准备。钱怎么用好，需要很好考虑。左右堵窟窿，排队升级，非根本解决问题的办法。而如果近几年内，工资暂不作大的调整，把钱集中起来，过几年，手里就可以有较多的钱。同时，随着调整的逐步推进，国民经济整个取得主动，财政力量有所加强，这时，如果在基本理论上、规划制订上、生产单位的各项基础工作上也都有了较多的准备，那我们就可以比较放手地进行工资的全面改革。当然，也必须考虑工资改革和整个经济体制改革如何配合的问题。

最后再说一遍，我讲的都是个人的一些看法，不妥之处，请同志们批评。

经典作家笔下的个体经济和我们现实的个体经济*

中共中央书记处研究室
国家劳动总局政研室

在经典作家看来，社会主义社会是不存在个体经济的。无产阶级取得政权以后，旧社会遗留下来的个体经济要经过合作化的道路转变为社会主义集体经济。但在事实上，我国以及其他社会主义国家至今都还存在着个体经济。解放初期，我国除了农村有大量的个体农民外，1953年城镇个体劳动者就有898万人。1956年，生产资料私有制的社会主义改造基本完成以后，城镇个体劳动者还有16万人，不久，又逐年有所增加。后来，在“左”的指导思想影响下，对个体经济实际上采取取消的政策，1978年全国城镇个体劳动者仅有15万人。党的十一届三中全会以后，在党的正确方针指引下，城镇个体劳动者增加很快，1979年为32万人，1980年为81万人，到1981年9月底，已有103万多人。实践证明，在社会主义社会里，允许个体经济在一定范围内存在和发展，是完全必要的。

社会主义社会为什么还要在一定范围内允许个体经济存

* 本文是中共中央书记处研究室和原国家劳动总局政策研究室共同撰写的。

在和发展，它的性质、存在的根据和前途是什么，我们应该怎样对待它呢？这是摆在我们面前需要从理论上解决的问题。我们提出如下意见，供参考，希望有不同意见的同志，提出补充和修改意见。

一、个体经济的性质

由于左倾思潮的长期影响，人们对发展个体经济顾虑重重。个体劳动者中存在着“四怕”：怕名声不好；怕一旦政策改变了又会被批判、被取缔；怕生病无保障；怕年老无保险。一些干部也有“四怕”：怕走回头路，对私有制的社会主义改造白搞了；怕助长私有观念；怕滋生资本主义；怕影响国营经济发展。这些畏葸和顾虑主要牵涉到对个体经济的看法。那末，个体经济的性质是什么呢？

个体经济是以个人劳动和个人占有为特点的一种经济形式，它“是以各个独立劳动者与其劳动条件相结合为基础的私有制。”（马克思：《资本论》第1卷第830—831页）个体劳动者用自己的生产资料从事劳动，获得自己的产品。不象剥削者那样，依仗私人占有的生产资料去支配和攫取别人的劳动。恩格斯说，这些个体劳动者只“是在握有自己的劳动资料这点上不同于现代无产者的一种工人；”（《法德农民问题》，《马克思恩格斯选集》第4卷第298页）他们“通常都用自己所有的、往往是自己生产的原料，用自己的劳动资料，用自己或家属的手工劳动来制造产品。这样的产品根本用不着他去占有，它自然是属于他的。”（《反杜林论》，《马克思恩格斯选集》第3卷第310页）有的个体生产者的产品，主要是供劳动者及其家庭直接消费，有的拿到市场上出卖，买回满足

自己生产和生活消费的其他商品。前者主要是小农经济，后者属于小商品经济。它们都是以劳动者自己的劳动为基础的。

个体经济是一种很古老的经济形式。但是，它从来没有成为社会上占统治地位的生产方式。马克思说：“小农经济和独立的手工业生产，一部分构成封建生产方式的基础，一部分在封建生产方式瓦解以后又和资本主义生产并存。同时，它们在原始的东方公有制解体以后，奴隶制真正支配生产以前，还构成古典社会全盛时期的经济基础。”（《资本论》第1卷第371页）个体经济历来总是依附于占统治地位的经济形式，并受后者制约。

马克思、恩格斯关于个体经济的论述，是对社会主义社会以前的个体经济的一般概括。我们需要进一步研究的是，在社会主义社会里个体经济具有哪些特点。

马克思说：“在一切社会形式中都有一种一定的生产决定其他一切生产的地位和影响，因而它的关系也决定其他一切关系的地位和影响。这是一种普照的光，它掩盖了一切其他色彩，改变着它们的特点”。（《经济学手稿》，《马克思恩格斯全集》第46卷上册第44页）如果说在社会发展的进程中，个体经济由于所依附的占统治地位的生产方式不同，曾经具有不同特点的话，那么，在社会主义社会里，由于它依附于社会主义经济，受社会主义经济的影响和制约，因而，它和其它社会里的个体经济有所区别。

我国现在的个体经济仍然是劳动者和自己的劳动条件相结合为基础的经济形式。但是它所从属的经济形态已经是社会主义经济，无论是农业、手工业、零售商业、修理业、服

务业、饮食业中的个体经济，大都通过各种形式，直接或间接地与社会主义经济发生密切的经济联系，并且受国家计划的控制和指导，以及国家政策、法令的约束。他们有的为国营或集体经济单位加工产品，或者把自己的产品按照合同卖给这些单位；或者给这些经济单位提供劳务；或者按照规定的价格为国营商业经销代销商品；即使是自产自销，他们在原料供给，资金借贷等方面仍然要依靠社会主义经济，社会主义社会的个体经济作为社会主义经济的附属部分，在社会主义这个普照的强光之下，不能不带有社会主义的特点。

二、个体经济的存在条件

生产力决定生产关系是马克思列宁主义的基本原理。党中央根据我国的国情，确定在社会主义公有经济占优势的根本前提下，使个体经济成为社会主义经济的必要补充，允许国营经济、集体经济、劳动者个体经济并存的方针是完全正确的。为什么在我国社会主义社会一定要允许个体经济在一定范围内存在和发展，或者说，在我国社会主义制度下，个体经济存在和发展的根据是什么？

个体经济所使用的生产资料，一般说来只是小型、简单、适合于个人使用的，而不可能是大型的社会化的生产资料，它的生产、经营规模总是狭小的、有限的。也正因为如此，它们都具有分散、灵活的特点。在社会经济生活中，由于人们对于物质产品和劳动服务的需要繁杂多样，而且要在极为广阔的范围分散地予以满足，因而，总有许多不适于大规模生产、经营的领域，使个体经济得以存在和发展。这就是为什么在许多资本主义高度发达的国家，至今仍然存在个体经济

的一个根本原因。

我国是从半封建、半殖民地社会，经过新民主主义社会逐步过渡到社会主义社会的。同旧社会比较，我国的社会生产力已经有了很大的发展，但总的来说，还是落后的，手工劳动占着很大的比重；而且发展极不平衡，技术装备和生产社会化发展程度，在部门和地区（城乡）之间差别很大，这样在社会上便必然存在许多适合个体劳动发挥其积极作用的领域。除了农业方面的情况以外，在城镇中，还有诸如磨刀、补锅、修鞋、服装加工、家具修理、零售商业等小工商业。这些行业，其劳动工具只适合个人使用，小本生意也只适合个体经营。实践已经证明，把他们统统组织成集体，甚至实行“统负盈亏”，或变成地方国营，并不利于生产和流通的发展，也不便于经营管理。修理业、服务业、小商贩向来具有分散或流动的特点。过去，他们肩挑叫卖、街畔摆摊、巷口设店、就近服务、上门修理，后来把他们集中于少数网点，其结果给人民群众造成种种不便。我国的社会主义国营经济和集体经济，30多年来虽然有了很大发展，但它提供的产品和服务还远远不能充分满足我国人民日益增长的多种需要。我国确实存在着很多国营不必办、集体办了不合算，而个体办起来就赢利的事业。另外，我们的国家人口众多，每年都有数以百万计新成长的劳动力需要就业，而国营经济和集体经济在一个时期内还没有能力提供充分的就业手段和就业岗位，需要在国家的统筹规划、指导和支持下，由劳动者本人及其家庭自筹资金，自谋职业。由于上述情况，决定了个体经济存在的必然性，因为这种状况短时间内不可能根本改变，决定了个体经济存在的长期性。

三、个体经济的前途

社会主义社会的个体经济是否会分化为资本主义呢？人们提出这个问题不是没有根据的。列宁在《俄国资本主义的发展》一书中用大量的资料证明小商品生产者两级分化的必然性。他说：“小商品生产的趋势是越来越多地使用雇佣劳动、建立资本主义的作坊”。（《列宁全集》第3卷第310页）

个体经济作为小商品经济，必然要发生分化，这是由它的本质决定的，也是世界历史证明了的。个体劳动者作为小私有者，总想扩大自己的私有财产。随着贸易市场的扩大，商品经济日益发展，商品生产的竞争规律必然使个体劳动者向两极分化。一部分或因经营不善，或因天灾人祸而亏损破产，一部分则发财致富。这部分个体劳动者拥有的生产资料多了，他就需要雇佣帮工。生产规模扩大到一定程度，帮工增多了，他就需要部分地脱离劳动，从事经营管理，变成“小老板”。经过一个漫长的过程，有些小老板变成了资本家，这就是资本主义在封建社会内部逐渐成长的历史。

小老板向资本家的转化，是一个从量变到质变的过程。马克思说：“不是任何一个货币额或价值额都可以转化为资本。相反地，这种转化的前提是单个货币所有者或商品所有者手中有一定的最低限额的货币或交换价值”。（《资本论》第1卷第341页）作为一个资本家所需要的最低限量货币额究竟要多少？马克思根据他假设的数字说，需要有雇佣八个工人的资本。恩格斯按照马克思的原意，对这个量的界限作了如下阐述：“假定在某个劳动部门里，工人为自己，就是说为生产自己的工资的价值，每天工作八小时，而其余的四小

时则为资本家，为生产直接流入资本家腰包的剩余价值而劳动。这样，一个人要使每天装入腰包的剩余价值足以使他象他的一个工人一样地生活，他就必须拥有使他能够供应两个工人的原料、劳动资料和工资的那种价值额。而因为资本主义生产的不是单纯维持生活，而是增殖财富，所以我们那位有两个工人的人始终还不是资本家。因此，他要使自己的生活动比普通工人好一倍，并把所生产的剩余价值的一半转化为资本，他就必须有雇佣八个工人的能力”。（《反杜林论》，《马克思恩格斯选集》第3卷164--165页）也就是说，按照马克思、恩格斯当时的情况，一般说来，货币或商品所有者必须拥有雇佣八个工人所需要的货币额，才能成为资本家。

在我国社会主义条件下，能不能防止个体经济向资本主义经济转化呢？能不能使“小老板”不致转化为资本家呢？应该说，这是能够做到的。既然货币所有者转化为资本家得有一个最低限量的价值额，雇佣到一个相当数量的劳动者，才能变成资本家，那么我们就可以从这些方面对他们进行限制。在我国具体条件下，社会主义公有经济占绝对优势，可以对个体经济的货源、原料、销售、贷款进行控制；社会主义国家可以运用税收、价格、利率等经济手段，对个体经济的发展加以指导和限制，对其发展的数量、经营的范围等方面从政策上加以规定和管理。我国的劳动就业，实行在国家统筹规划和指导下，劳动部门介绍就业，自愿组织起来就业和自谋职业相结合的方针；在我们的社会里，不存在象资本主义社会里那种大量的失去生产资料，只能把劳动力当作商品，等待被人雇佣的劳动者。因而在个体经营户中当学徒和帮工的，只能是一个很有限的部分。《国务院关于城镇非农业个

《个体经济若干政策性规定》中指出：“个体经营户在必要时，经过工商行政管理部门批准，可以请一至两个帮手；技术性较强或者有特殊技艺的，可以带两三个最多不超过五个学徒”。在以上这些条件下，我国当前的个体经济发展为资本主义经济的前途是能够避免的。

应当指出，不能笼统地认为请帮工、带学徒就是资本主义剥削。在我国，个体劳动者请帮工、带学徒要订立合同，要规定报酬。即使报酬少于劳动贡献，这部分少得的报酬，也可以看作是学徒学手艺应缴纳的学费。恩格斯说：“行会的学徒和帮工与其说是为了吃饭和挣钱而劳动，不如说是为了自己学成手艺当师傅而劳动”。（《反杜林论》，《马克思恩格斯选集》第3卷第310页）当然，事实上存在着师傅占有帮工和学徒的劳动的问题，但由于帮工和学徒在数量上有着严格的限制，其数量终究是很有限的。

作为小私有经济的个体经济是不稳定的，历史上从来就处于不断分化瓦解的过程之中，在旧社会它们是剥削阶级及其国家剥削和吞噬的对象。社会主义社会的个体经济摆脱了千百年来朝不保夕的悲惨命运，作为社会主义经济的附属部分，为社会主义建设事业和人民生活服务。但是，它们作为小私有经济所固有的不顾社会利益、追求私利、自我扩张的自发性却不会因此而消失。小私有者自发发展的要求，如果任其膨胀，不进行积极的引导和必要的限制，便不可避免地要产生对社会主义的离心倾向。这正是必须加强指导、管理和对各种违法活动进行监督、取缔的依据。社会主义社会的个体经济，最终当然还是要通过各种不同的形式，逐步地变为社会主义性质的经济。但这只能是生产力长期发展的结

果。在当前，由于过去长期对个体经济实行过多的限制甚至干脆取缔，至今尚不能得到正常的发展，因而，在政策上主要是扶植、保护和促其发展的问题。但对其发展方向、前途，应当研究，应当明确，以使我们有个正确的指导方针。

四、正确对待个体经济

如前所述，社会主义社会的个体经济，对发展生产、繁荣经济、活跃市场、满足人民群众多方面的需要，有着重要的作用。在一个相当长的时期里，个体经济也是劳动就业的一条途径。50年代初，我国从事个体经济的有近900万人，占当时就业人口的35.5%。现在人口比那时增加一倍，国民经济也有很大的发展，从事个体经济的才100多万人。按中央关于发展个体经济的政策，这部分从业者恢复到历史最高数，甚至超过一些是有可能的，也是必要的。一定范围内的劳动者个体经济是整个社会主义经济体系中的一个组成部分，它是国营经济、集体经济的得力助手和必要补充。因此，必须采取鼓励和扶持的政策。例如，在资金方面给予贷款；在原料、货源供应方面享受同国营和集体单位一样的批发价格；在一定时期内从税收方面给予必要的照顾，等等。

我国当前的个体劳动者不向国家伸手，自谋职业，响应党和政府的号召，在自己的岗位上，遵纪守法、钻研技术、积极劳动、热情服务，为国家、为群众提供物美价廉的商品，或者提供良好的服务，这样的个体劳动者理应受到人民群众的欢迎和尊重，个体劳动者和国家职工应享有同等的政治权利和社会地位。个体劳动者中的先进分子，可以选为人民代表，符合党员、团员条件的，应当吸收他们入党入团。

歧视个体劳动者，认为个体劳动者低人一等是错误的。

个体劳动者的人身保险问题也应予以恰当的解决。其方式和国家职工当然要有所区别。国家职工在国营经济里从事劳动，劳动产品属于国家，国家从共同的劳动产品中扣除一部分作为保险基金。个体劳动者的产品直接属于个人，国家不能对其产品直接进行扣除，因此，国家也就不能对他们实行如同国家职工那样的劳动保险。但国家和社会团体可以建立社会保险机构，个体劳动者可以采用投保的办法实行人身保险。

我国社会主义经济，必须在公有制基础上实行计划经济，同时发挥市场调节的辅助作用。个体经济作为社会主义社会的附属经济，更多的是按照市场变化进行生产和经营的。但是这种经济活动不是漫无限制的，它只能在遵守国家政策法规和国家计划许可的范围内自由活动。因此，国家和社会主义经济部门，要依靠经济手段和行政手段，改善和加强对个体经济的指导和管理。工商行政部门，税收部门，物价部门等要对个体经营者进行经常的爱国守法的教育，制定合理的税收、物价政策和管理制度，保护他们的合法权益，坚决取缔和制止哄抬物价、投机倒把、买空卖空、掺假蒙骗、偷税漏税等违法活动。

加强国营经济与集体经济同个体经济的经济联系，对于指导和管理个体经济，充分发挥其国营和集体经济的助手作用，具有重要的意义。商业和供销部门，根据国家计划和市场需求，对个体经营者，在经营项目、网点设置方面，要实行适当的指导和照顾，使其各得其所，合理发展；要通过订立合同或其它经济办法，给他们供应原材料和商品，收购或

帮助推销他们的产品，供应和收购价格都要公道合理，使他们能够有利可图；还要注意保护某些传统技艺和经营项目，避免“人亡艺绝”。对于那些由于缺乏经营资金或者在经营过程中临时（如季节性的）发生资金短缺的个体经营者，银行信贷部门应当给予适当的支持，并且依靠信贷条件，指导他们的经营方向。总之，社会主义经济要通过经济办法充分发挥自身的主导作用，使个体经济只有通过同国营及集体经济的密切的经济联系，获得正当的利益，舍此别无他途。从而不能不依附于社会主义经济，在为社会主义建设服务，为人民生活服务的轨道上健康发展。

（1982年3月）

关于经济特区劳动工资问题的调查

悦 光 昭

中央决定在广东、福建两省实行“特殊政策、灵活措施”，同时从深圳、珠海、汕头、厦门四市各划出一定范围，试办经济特区。国外的经验和我国的初步实践都证明，设立经济特区，实行对外更加开放的政策，对于吸引外资、侨资，引进先进技术，扩大对外经济活动，增加就业，多收外汇，学习国外有用的经营管理经验，都有显著的作用。

资本主义国家办特区，由于特区内外都是同样的社会制度，事情要简单得多。我们社会主义国家办特区，由于引进外资、侨资，特区内许多事情都不能照搬内地的制度，问题就变得复杂起来，加以我们在这方面没有经验，对怎样才能搞好特区不得不从头摸索。特区劳动工资问题如何处理，同样是一个新的课题。1981年4、5月间，我们带着探讨特区劳动工资问题的任务，到了广东的深圳、珠海、汕头三市（1980年底我们出差厦门时，也曾请筹建特区的同志介绍有关情况），通过实地调查，使得我们对特区的情况有了一个轮廓的了解。四个特区中，深圳、珠海特区是一种类型，建成以后是兼营工、商、农、牧、住宅、旅游等多种行业的综合性特区；汕头、厦门特区是另外一种类型，建成以后是以加工出口为主的、同时发展旅游、建筑等行业的特区。它们之

间的相同之处是：以国家资本主义经济为主、市场经济为主、对外经济活动为主，因此要比内地实行更加开放的政策；不同之处是：深圳、珠海特区由于紧邻港澳，其市场和物价必然在越来越大的程度上受到国际市场特别是港、澳市场的影响，而汕头、厦门特区由于以出口加工为主，范围也比较小（汕头特区0.8平方公里，厦门特区1平方公里），在职工生活设施上不能不依托原来的市区。因此，研究特区的劳动工资问题，必须充分考虑它们的共性和个性，从客观存在的实际情况出发，才有可能得出合理的结论。

按照特区目前的规划，四个特区的规模虽然不大，但劳动工资问题却比国内一般地区更加复杂。据初步了解，特区在劳动工资方面主要有以下五个矛盾：

一是中外之间的矛盾。现在进来投资的外商和港商还不多，但这种矛盾已经尖锐地暴露了出来。表现在：在劳动制度上，外商、港商要求允许其根据生产经营的需要自由招收、择优录用和自由解雇职工；而我国现在的制度则是常年性的生产、工作用固定工，临时性的生产、工作用临时工，对固定工只能调动，不能辞退。深圳竹园宾馆资方反映：“我们要了一个电工，月薪1,200港元，但他对电工工作一窍不通，表现又不好，我们写了个报告要求开除他，就是开除不了，后来有关方面把他调走了，可是走后没有几天又回来了。如果工人不积极，表现不好，我们处理不了，连资本也会赔完。”在劳动报酬上，外商、港商要求总的水平必须低于香港。目前香港工人每人每月平均工资1,500港元左右，在深圳协议的工缴费、劳务费每人每月为500至750港元。而在具体分配的时候，外商、港商则主张多给职工、少扣留，在职工

之间要认真实行多劳多得。有的外商说：“香港工人工资最低的840港元，最高的4,000港元，最低最高相差五倍，而国内工人工资最低最高则只相差一倍左右，这是不合理的。”他认为，企业干部与工人的工资差别目前太小了，不利于鼓励干部努力工作。对于奖金，外商、港商主张多劳多得，不予限制，对我国控制奖金表示不可理解，认为这样做会束缚职工的劳动积极性；而按照我们国内的制度，总的奖金水平是要限制的，职工之间奖金分配也差别不大。特区主管部门为了照顾左邻右舍，当涉外企业职工奖金增长多时，便予以限制。深圳小汽车出租公司经理（外商）说：“公司原规定按收入的3%提取奖金，每部车每月只收入1,200多元（人民币，下同），多的也只有1,700多元；后改为定额奖励，规定定额每部车每月收入2,100元，在定额以内每收入70元奖0.8元，超定额部分‘二八分成’（司机得二成，企业得八成），公司收入增加了好几倍，司机的奖金一般的每人每月为100元至200元，多的400元至500元。有关领导认为奖金太多，改为定额以内按2%提取奖金，超定额部分提10%作为奖金，司机的积极性又不高了。”在职工的生、老、病、死、伤、残和生活福利待遇上，外商、港商一般不予考虑，或者赚钱多就管一点，赚钱少则少管、不管；而我们现在的制度是全民所有制企业职工实行劳动保险，集体所有制企业职工在遇到生、老、病、死、伤、残的时候，程度不同地享受劳动保险待遇。其他生活福利待遇采取的多半是少收费不收费，而由国家补贴的办法。在劳动纪律上，外商、港商主张对职工严格要求，谁违反劳动纪律毫不客气地予以处分。例如珠海市石景山旅游中心《员工守则》规定，在工作地点或工作时间内私

自会客或使用宾客所用电话、电视及浴室厕所，私自烹弄饮食，私人探访或携带亲友在店内用膳或留宿，侍应工作时间内吃零食、饮食、吸烟、下棋、睡觉或卧下，随地吐痰、掉弃烟头、烟灰、纸屑或杂物，不尊重客人，粗言滥语、喧哗、嬉笑、滋事，均视情节轻重分别给予警告、记过、记大过、降薪、停发薪金处分。如果盗窃客人财物或公共财物，侮辱或殴打客人，利用职权营私舞弊、接受贿赂，猥亵女性、乱搞男女关系，向客人私换外币等，均给予开除的处分。而按照我们长期的习惯，对于职工违反劳动纪律主要是强调教育，很少处分职工，即使有的职工屡次严重违反劳动纪律，也很难开除。总之，我们劳动工资方面现行的制度和做法，在许多方面同外商、港商的要求都是格格不入的。他们认为，在特区如果沿用国内的制度和做法，是办不好企业的。

二是公私之间的矛盾，即涉外企业职工和国家在如何分配工缴费、劳务费方面的矛盾。国家与外商、港商协议规定的工缴费、劳务费，既包括了职工工资，也包括了劳动保险和企业的生产、管理费用。国家为了抵补工资以外的各项费用，不能不从工缴费、劳务费中做必要的扣除。在经济特区，国家从工缴费、劳务费中扣除20%、30%、50%以上不等。许多职工则要求国家少扣留，大家尽量多分。他们不了解，某些国家职工工资高，由于国家没有补贴或很少补贴，职工实际开支很大。以香港中国招商局为例，岸上工作人员每人每月平均工资1,500港元，房租支出占三分之一，医药费每月在400港元以内报销70%，自己负担30%，超过400港元的部分自理；企业不办食堂，工作人员在外吃中午饭，每餐至

少12港元，小孩入托费用也高。据说，同样开支项目在国内只占职工收入的50%左右，而在香港要占职工收入的三分之二以上。在内地，由于职工工资水平是由政府规定的，职工不觉得有什么扣除。而在经济特区，工缴费、劳务费是外商、港商付给的，政府或企业从中扣除不少，他们便有意见了。职工要求多分少留，加上外商、港商也主张多分少留，所以我们国内长期实行的低工资、多补贴的办法，在经济特区无论同外商、港商或职工的要求，都是不相适应的。

三是涉外企业与非涉外企业职工之间的矛盾。以深圳市为例，全市1980年职工（包括涉外企业）月平均收入（包括边境补贴和物价补贴）为75.8元，涉外企业每个职工月平均收入：如市二轻局汽车修配厂为234元，五金厂为200元，蛇口中瑞大型机械翻新厂为158元，水库酒家为115至120元，友谊餐厅为110元，新华电子公司为105元，华强电子公司为102元，竹园宾馆为82元。而且涉外企业特别是独资和合营企业，新参加工作的职工多，许多青年月工资收入在100元以上，而非涉外企业参加工作多年的生产骨干月工资收入只有几十元，相比之下，他们就感到自己的工资低了。

四是企业职工与党政机关和事业单位职工之间的矛盾。企业职工实行计件工资或奖金制度，他们的工资收入往往高于同期参加工作而又没有奖金或奖金很少的党政机关和事业单位的职工。据统计，深圳市公安局职工标准工资平均49.35元，全市中小学教职工标准工资平均49.07元。市教育局反映，4口之家每天吃的支出1979年为2.6元，1980年6月份为4.5元，1981年1月份为4.8元。在特区生活费用高昂的情况下，不少人不安心本职工作，申请改行的越来越多。

五是特区职工与非特区职工在工资收入上的矛盾。深圳、珠海两市建立了每个职工每月15元的边境补贴，这虽然还不足以弥补生活费上涨使职工所增加的支出；但毗邻地区却认为，彼此相隔很近，一有15元补贴，一没有一点补贴，是不合理的。随着特区经济的发展，特区职工与非特区职工在工资收入上的差距势必继续扩大。而且在深圳、珠海、汕头、厦门四市本身，享受特区待遇的职工只是一部分，许多职工或者大部分职工同处一市，只是因为特区与非特区的界限而产生了工资待遇的差距，所以他们之间的矛盾比与毗邻地区职工的矛盾还要大。

毛泽东同志说：“任何过程如果有多数矛盾存在的话，其中必定有一种是主要的，起着领导的、决定的作用，其他则处于次要和服从的地位。因此，研究任何过程，如果是存在着两个以上矛盾的复杂过程的话，就要用全力找出它的主要矛盾。捉住了这个主要矛盾，一切问题就迎刃而解了。”那么，在上述五种矛盾中，何种矛盾是主要的呢？我认为，中外之间的矛盾是主要的矛盾。因为特区如果对外资、侨资没有吸引力，各项劳动工资的政策制度不是有利于办好企业，而继续搞“铁饭碗”、“大锅饭”那一套，使得资本家无利可图，外资、侨资就不会进来，即使进来了也还会撤出去，在这种情况下，特区建不起来，什么公私矛盾、涉外企业与非涉外企业职工之间的矛盾等等，也都谈不到了；相反，一切都迁就资本家，他们可以所欲为，甚至比他们在资本主义社会享有的权利还多，尽管是特区，对我们社会主义国家来说，也是不能容许的。所以，如何处理好中外之间的矛盾，这是制定特区劳动工资政策制度的首要问题。解决

中外之间的矛盾，必须同资本家进行艰苦的谈判，开展有理有利有节的斗争。当然，只是考虑如何合理解决中外之间的矛盾，而不同时考虑其他矛盾如何合理解决，也会给特区建设带来不利的影响。

根据经济特区在劳动工资方面已经存在和可能出现的矛盾，我们对解决矛盾有以下若干设想：

一、在指导思想上要立足于建立新制度，尽可能摆脱现行不合理制度的束缚。

解决特区劳动工资矛盾的方针，概括起来不外是两个：一是沿用国内的现行制度，或在现行制度的基础上做些修修补补，二是建立适用于特区的新制度。我们倾向于后者。

大家知道，我国现行劳动工资制度在历史上对于促进国民经济发展、促进安定团结起了一定的积极作用，但许多制度在开始建立时就存在不少问题。随着国民经济的发展，问题越来越多，它与社会主义现代化建设极不适应，必须进行根本改革。可是，在国民经济调整期间，在国家财政存在困难、城镇存在大量待业人员和整个经济管理体制尚未进行大的改革的情况下，很难在全国范围内对现行制度做根本性的改革。在经济特区，不仅迫切需要建立新的劳动工资制度，也具备建立新制度的可能条件。这是因为：

第一，不建立新制度，就不可能很好解决特区在劳动工资方面已经存在和可能出现的矛盾。特区在劳动工资方面的矛盾虽多，但集中到一点就是现行制度与特区建设不相适应的矛盾。特区企业的产品要参加国际市场的竞争，不仅劳动生产率要高，而且质量要好、成本要低；特区的服务行业要能吸引旅游者来，不仅设备要现代化，而且服务质量要赶上

和超过国际水平，所有这些，都要求大大地调动职工的劳动积极性，提高工作效率，改善服务质量。我们国内现行的只进不出的固定工制度，低工资、多补贴的制度，劳动和报酬联系不紧的分配制度，包得过多的劳动保险制度，以及企业自办生活福利设施的做法等，与上述要求都是不相适应的。而且，资本家对我们的“铁饭碗”、“大锅饭”的制度也是不感兴趣的。外商、港商出的工缴费、劳务费虽然只有香港的一半左右，如果职工工作效率不高，两个人顶人家一个人干活，对资本家也就很少有或者没有吸引力了。

第二，部分涉外企业已经开始突破了现行的若干制度，并且收到了较好的效果。从我们最近调查的深圳、珠海、汕头三市看，这方面的事例是不少的。在劳动制度上，深圳市的独资、合资和合作经营企业比较普遍地实行了合同制，不再实行过去的固定工制度，使得企业有可能根据生产、工作的需要适时地增减人员。在工资制度上，不少企业注意把职工的工资分配同企业的生产经营和本人的劳动情况紧密结合起来。生产工人实行了计件工资制和计分给奖办法，使得工人的工资随着贡献的不同而拉开了档子，比较好地体现了多劳多得的原则。有的企业干部的工资也随着企业生产经营与工人收入的情况变化而浮动。例如，珠海市毛纺厂1981年1月份因生产任务完成得好，厂长除领到标准工资72元和“双补”（边境补贴和物价补贴）20元外，还得奖金70元，全月实得162元；2月份因没有完成生产任务，不仅没有奖金，标准工资也减去14元，连同“双补”实得78元。深圳市罗湖区规定区属工厂企业厂长工资按工人月平均工资加50%至60%支付，但先发80%，其余20%在企业完成财政包干任务后发

给，完不成财政包干任务则不发；副厂长工资按工人月平均工资加40%至50%支付，但先发85%，其余15%在企业完成财政包干任务后发给，完不成财政包干任务则不发。有些单位职工在劳动与不劳动的时候，收入也有很大差别。例如深圳市二轻局服装厂1980年生产任务饱满的7个月，工人平均月工资达到105元，其余5个月外商未来料，造成停工，每月只发给工人“双补”20元。（注：因缺乏经验，订协议时只规定我方按时按量按质交活，未规定外商、港商未按时来料应赔偿我方损失，吃了一点亏。）有的单位实行了严格的奖惩制度。例如珠海市石景山旅游中心规定，企业职工必须按照岗位责任制的要求完成本职工作任务，遵守《员工守则》。企业对职工进行认真的考勤，根据部门经理提出的考勤报告书，经正副总经理批准后发给“活工资”（总水平相当于职工标准工资和“双补”的40%至50%，共分三级，级与级之间相差30%）；对于违反《员工守则》的，则视情节轻重分别给予批评教育、警告、记过、记大过、降薪、停发薪金直至开除的处分。该企业严格实行奖惩制度，对促进职工努力工作、遵守劳动纪律起了积极作用。香港报刊的评语是“服务态度第一流，水准堪称国际水平”。国内去参观过的同志，也都反映较好。一些单位在劳动保险和生活福利待遇上也改变了现行制度。例如，深圳新华电子公司规定，职工每年病假15天以内发给三分之二的标准工资，超过天数按事假处理，不发工资。深圳市二轻系统规定，职工请病假即停发工资，改发生活费，正式工每天为0.8元，学徒工每天为0.5元，直到上班为止。特区企业在上述这些方面不同程度地冲破了现行制度，改变了长期以来形成的工资福利待遇只能增不能减和包

得太多的弊病，虽然这只是一个开端，具体办法还有待于进一步完善，却是一种十分可喜的现象。

第三，特区企业多，新职工多，珠海、汕头、厦门特区完全是“平地起家”，这对建立新的劳动工资制度是很有利的因素。为什么呢？老企业、老职工长期实行内地现行制度，而劳动工资待遇又关系到群众的切身利益，对于职工的既得利益是不好轻易变动的。除非普遍提高待遇，采取“打乱重分”、“拆东墙补西墙”的办法，完全不照顾老职工的既得利益，很难行通。如果老职工居多数，新职工是少数，一个企业实行两种制度也难以持久，其结果可能是新职工向老职工靠拢，新制度被老制度吃掉。特区新企业、新职工多，老制度的势力范围小，实行新制度比较好办，由于新企业、新职工占优势，可能逐步把老制度改变过来。这是一方面。另一方面，无论建立新制度还是改革老制度，都需要花钱。在国内对改革劳动工资制度已经酝酿了多年，至今未能改革，一个很重要的原因是国家暂时还花不起较多的钱，心有余而力不足。特区涉外企业多，目前工缴费、劳务费水平虽比香港低得很多，但较内地为高，而且资金来自外商、港商，这是建立新的劳动工资制度的极其重要的物质条件。特区企业进行的一些改革之所以能够行得通，从职工来说，工资和生活福利待遇虽比内地一般企业有增有减，然而总算起来还是提高了不少，这是很重要的原因。

当然，还要看到，特区建立新的劳动工资制度，会遇到不少困难。这种困难一方面来自现行制度的影响，因为“铁饭碗”、“大锅饭”深入人心，有些同志还把这看做社会主义制度的优越性，对把劳动工资制度搞活持怀疑态度，因而形

成了实行新制度的阻力；另一方面，在实行新制度方面还缺乏经验，好些事情需要在实践中摸索前进，走点弯路、遭受点损失是难以避免的。如果没有坚持下去的决心，碰了钉子就可能走回头路。要解决这些问题，首先要充分认识到现行制度弊病甚多、非改不可；其次要认识到建立新制度不管有多少困难，比起把内地制度搬到特区，将来再改，困难还是少得多。因此，我们应当毫不犹豫地 在特区建立一套新的劳动工资制度，以适应特区发展经济的需要。当然，每个特区的情况不尽相同，一定要从各自的实际情况出发去建立新制度。在建立新制度的过程中，互相学习、互相借鉴是必要的，但切忌照抄照搬。特别是在开始的时候，要鼓励大家勇于探索，以利于积累经验。

二、要逐步扩大工资分配所占的比重，逐步缩小国家补贴所占的比重。

建国以来实行的低工资、多补贴办法有利有弊，好处是在生产水平比较低的情况下，通过补贴使得大多数职工的基本生活有保证；毛病是国家用于补贴方面的钱多了，用于贯彻按劳分配方面的钱就少了，不利于调动职工的劳动积极性，而且，补贴往往带有吃“大锅饭”的性质，同企业的生产经营好坏和职工的劳动贡献大小脱节，有的甚至助长浪费。

国家用于职工的补贴到底有多少？至今没有一个大家一致同意的数字。北京市有个材料说，1980年公家每年要补贴每个城市人口400多元。其中基本消费品（包括粮食、食油、棉花、棉布、煤炭等）由于公家补贴平均每个居民受益78元，住房补贴61元；国家或集体用于文化教育、卫生保健等方面

的开支，平均每人每年受益193元左右；用于城市公用事业方面的开支，平均每人每年69元；此外还有主要副食品如鱼、肉、蛋、蔬菜的经营亏损等。如果把按人口计算改为按职工计算，再加上企业支付的劳动保险、集体福利以及交通费、取暖补贴、探亲假补贴等，国家每年补贴职工的数额也就很可观了。

在经济特区，是沿用低工资、多补贴的办法，还是改行多工资、少补贴的办法？权衡利弊，看来以改行多工资、少补贴的办法为好。其理由是：第一，低工资、多补贴的办法，如前所述，既非外商、港商所乐意接受，也非职工群众所欢迎，如果象某些涉外企业目前扣留很少，一方面职工个人收入增加很多，另一方面国家还继续大量补贴，资本家和职工都没有意见，但国家吃亏很大，显然是不合理的。第二，长期实践证明，低工资、多补贴并不是个理想的办法，没有必要在经济特区坚持实行。而且特区改行多工资、少补贴的办法，还可以为内地改革现行办法提供经验。第三，蛇口工业区已经宣布实行多工资、少补贴的办法，在劳动保险和生活设施上该收费的尽量收费，例如食堂的设施、炊事员工资均摊入成本，由就餐人员负担；房租按造价收租金，对托儿所也不补贴，由于工资水平大大提高，职工是赞成的。在蛇口这样的新工业区，实行多工资、少补贴办法，不会有多大困难。在深圳市，由于新老企业、新老单位并存，一家人有的在新企业、新单位工作，有的在老企业、老单位工作，问题就比较复杂了。因此，可以把多工资、少补贴作为方向，有条件办的就先办，暂时没有条件办的可以采取某些过渡办法，例如，在同外商谈判时，把工缴费、劳务费中用于支付

职工的工资部分和用于抵补国家各项补贴的部分，分开处理，不要象目前那样混在一起，这样，对资本家和职工都好解释，避免资本家和职工都认为国家扣留太多，造成被动。总之，要正确处理工资和补贴的关系，提高职工工资收入所占的比重，就要减少国家补贴所占的比重；如果补贴部分不能减少，则需从劳务费、工缴费收入中作必要的扣除，或者实行职工工资与国家补贴分开处理的办法。

三、在工资制度上要勇于创新，而工资水平的提高则以稳妥为宜。

在经济特区，要本着符合特区建设方针，促进经济发展和安定团结，体现多劳多得，有利于调动职工劳动积极性的精神，试行新的工资分配制度。具体设想是：第一，职工的工资收入既要有固定的部分，又要有浮动的部分。只有固定的部分，没有浮的部分，干多干少、干好干坏、干与不干收入都一样，当然不利于生产；相反，没有固定的部分，实行全额浮动，不能保障每个职工的基本生活，也不利于安定团结和适当照顾老职工。同时，浮动要有个原则，要按照企业生产、经营的好坏而浮动，按照职工劳动贡献的大小而浮动，可增可减、可上可下，不能只增不减、只上不下。我们主张浮动部分所占的比重要适当大一些，因为浮动部分太小，与不浮动没有什么差别，积极作用也有限。而且，涉外企业由于产品面向国际市场，受国际市场的影响特别大，生产，经营情况变化多端，工资定死了便不能适应这种情况。如果在企业生产、经营兴旺发达、利润多的时候，职工不能多得，在企业生产、经营不景气、利润少甚至亏本的时候，职工收入也不减少，显然是不行的。当然，基本工资在职工工资收入中

也要占适当比重，使职工的基本生活得到保障。第二，工资形式要根据企业生产、经营的特点和需要灵活运用，不拘一格。宜于实行计件工资的就计件，不具备条件的要积极创造条件；宜于实行计时工资加奖励的，就实行计时工资加奖励；宜于实行标准工资加浮动工资的，就实行标准工资加浮动工资。就本来的含义讲，计件工资和计时工资加奖励，也应当是浮动的，特别是计件工资在超额多的时候应多得，完不成定额的时候应少得，但目前不少企业故意压低定额，工人不费多少力就可以完成定额，成为“铁杆庄稼，旱涝保收”了。所以，不论实行那种工资形式，都要加强企业管理，制定先进合理的劳动定额，否则，还是体现不了多劳多得的。第三，要从生产和工作的特点出发，建立必要的工资等级制度。对特区企业要不要建立工资等级制度，看法不尽一致，还可以继续探讨。对工人来说，不一定非搞什么八级工资制，计件工人可以按计件单价支付工资，实行计时加奖励的工人完全没有等级是否适当？工人不要工资等级，干部是否也不要工资等级？我们认为，特区企业不宜搬用内地的工资等级制度，但企业可以根据需要建立必要的工资等级制度，政府如果做些规定也应当是原则性的、指导性的，而不是繁琐的、硬性的。企业在建立工资等级制度的时候，工资标准要力求简化，不要象内地搞得那么复杂，只要能够适当反映技术繁简、劳动轻重、责任大小等差别就可以了。第四，对工人和干部都要建立严格的考核制度，增加或减少工资都按照考核结果办事，不要脱离考核去搞凭印象的群众评议。

确定工资水平，要和特区的经济发展，企业生产经营的好坏，以及职工的工作效率结合起来，统筹兼顾国家、企业

和职工三方面的利益。这件事也不是我们单方面可以决定的，在很大程度上要依靠同外商、侨商的谈判，甚至也受到内地同特区相互竞争的影响。在这方面要有一定的控制，不然，内地同特区展开竞争，特区的工资水平势必被压下来，其结果只能是对外商、侨商有利，搞得不好还会妨碍特区建设，因为内地工缴费、劳务费很低，许多外商、侨商就不肯到特区从事生产和经营了。这里着重谈谈对特区工资水平的若干设想：第一，对工资水平要采取逐步提高的办法。这并不意味着故意主动地压低工缴费、劳务费。现在到特区从事生产、经营的外商、侨商，许多人都带有试探性质，如果工资水平一下子定得太高，不少人便会望而却步，而资本家不赚一定的利润，他们是决然不肯来的。同时，我们新办特区，经验缺少，我们干部对国际市场情况很生疏，特区经济发展情况到底如何，也还看不很准。再则，特区大都是新职工，技术业务水平比较低，开始工资低一点，以后随着技术业务水平的提高逐步增加工资，他们也不会有意见；相反，如果开始工资定得高，往后技术业务水平有了提高，工资反而加不了，就会影响他们钻研技术业务的热情。与非特区相比，特区职工工资高一些是必要的，主要是由于特区企业要求职工的工作效率必须高，特区的物价生活水平也比较高。但特区职工工资也不宜比非特区职工高的太多，否则就会冲击毗邻地区；特区与非特区职工同在一个市，如果工资高低悬殊，而职工生活上又不可能分开的珠海、汕头、厦门，就更不好办了。至于特区内部各企业单位之间职工的工资水平，则可以根据它们的技术与生产、经营成果的不同，而有所区别，千万不要人为地去搞平衡，因为特区企业是独立核算、自负盈亏，而不

象内地许多行业那样统一核算、共负盈亏。第二，党政机关和事业单位的职工，由于没有奖金，目前工资水平偏低，特别是深圳涉外企业职工的月平均工资大都在100元以上，特区内党政机关、事业单位职工工资低的问题更加显得突出，加以由于紧邻香港（珠海紧邻澳门），进出的外宾和侨胞很多，物价上涨较快，他们迫切要求提高工资水平。这个问题不解决，将影响从内地向特区调进干部，也影响特区干部的工作积极性。我们考虑，特区干部不宜单独按照内地现行制度升级，就是升一级增加工资也有限；采取大幅度地提高工资区类别或增加补贴的办法，对毗邻地区冲击会很大。因此，对党政机关、事业单位职工的工资水平问题最好是采取别的办法去解决，例如可否在特区完成财政包干等各项任务，与全特区职工收入适当平衡的前提下，按照全特区职工的平均工资增减一定比例确定，并实行浮动。这样做，上不增加国家的财政负担，下不脱离一般职工群众，特区经济搞得越好，企业职工工资收入增加，党政机关、事业单位的职工也有一份；特区经济搞得不好，企业职工工资收入减少，党政机关、事业单位职工的收入也随之下来，这就可以鼓励党政机关、事业单位职工共同关心特区建设，努力搞好本职工作。这完全是一个设想，很没有把握，如果有关领导机关同意，可以先在深圳试点，以取得经验。第三，要采取有力措施稳定物价。深圳、珠海由于往来人员很多，农副产品价格这两年上涨很多，但比起港、澳还是低的，问题是原来的农副业生产水平比较低，在人口急剧增加的情况下，农副产品的供求矛盾相当突出。这个问题不解决，职工工资水平的提高将被农副产品价格的上涨所抵消，反过来影响职工的劳动积极

性，影响特区建设的发展。为了保证特区建设的发展和人民生活的安定，我们认为，在加强物价管理的同时，要大力加强农副产品生产基地的建设；还可以和毗邻地区签订协议，由毗邻地区供应部分农副产品，只要条件稍为优惠一点，这是不难办到的。

在建立新的工资制度、提高工资水平的同时，要大力加强职工的思想政治工作，把精神鼓励和物质鼓励结合起来。在经济特区，随着外商、港商以及其他人员的大量进入，他们的资产阶级思想和生活方式必然对我们职工产生不良影响。看不到这个趋势，丧失警惕性，是很危险的。因此，在特区，对职工的思想政治工作应当比内地更加注重，更加细致，更加讲求实效。特区是社会主义国家的特区，不能听任资产阶级思想和生活方式自由泛滥，腐蚀我们的职工队伍。要教育特区职工热爱我们的社会主义国家，保持工人阶级的高尚情操，我们不但要建设现代化的物质文明，还要建设社会主义的精神文明。思想领先是我们党的老传统，在特区要继续保持和发扬这个传统。干部要关心职工生活，包括对他们物质生活和文化生活都要给予关心，组织他们开展正当的娱乐活动。对外商、侨商和其他外来人员，在生活上可以适当放宽限制，但对我们职工生活上的越轨行为则必须严加管理，不能放任自流。

四、在用人上逐步推行合同制度，并严格劳动纪律。

在经济特区，我们认为，今后新企业招收职工，包括从原有企业、事业单位和机关调入职工，要一律实行合同、聘请制。这就可以逐步做到绝大多数单位都可以随着生产、工作任务的变化相应地增减人员，避免内地实行固定工制度造

成的能进不能出的弊病，把用人制度搞活。职工对这样做是否接受？特区企业的初步实践证明，多数职工是可以接受的。国外的经验（包括社会主义国家的经验）证明，要把用工制度搞活，只有走实行合同、聘请制一途，别无其它选择。问题是我们过去把只进不出的固定工制度视为社会主义制度优越性的表现，并实行“统包统配”，许多职工又都习惯这一套做法，尤其是害怕失业，因而对实行合同、聘请制有很大的阻力。我们认为，社会主义制度的优越性除了实行生产资料公有制，废除剥削制度以外，最基本的是应当表现在比资本主义制度有更高的劳动生产率，因为没有这一条，就不能最终战胜资本主义。而只进不出的固定工制度却不利于企业精打细算地用人、提高劳动生产率，社会主义制度的优越性，还应当表现在对劳动就业采取负责的态度。资本主义国家长期存在失业，它也不肯消灭失业。我国建国以来一直把劳动就业问题当做一件大事来抓，努力做到凡是具有劳动能力的人都有工作，有饭吃，而把职工固定在一个单位，调动工作也困难，就会妨碍国民经济的发展，不利于扩大劳动就业。所以，固定工制度表面看起来对职工有利，实际上对职工并不利。在经济特区，如果继续实行只进不出的固定工制度，妨碍企业的生产和经营，妨碍劳动生产率的提高，对特区建设也很不利。在这里要解决一个劳动力供求平衡的问题。特区现有人口不多、职工不多，今后增加人口和职工是必然的。为了避免在特区内产生劳动力供求严重脱节，从整个特区来说，要制订长远的和年度的劳动力规划，对人员来源、工种类别、培训方案等，都预先做出安排，严格限制内地人口自由流入特区找工作。对于涉外企业用人，内地采

取的层层审批和下达劳动指标的做法，在特区实行便有困难了；由于企业独立核算、自负盈亏，也不必耽心它们滥加人。

企业招收职工的时候，要允许它们根据生产、工作需要择优采用。要严禁拉关系、走后门，把不符合条件的人塞进企业。对企业到特区以外招工，政府应当控制，把批准权掌握在手里，但择优权仍归企业。企业要与职工订劳动合同（长期合同、短期合同），合同期限长的可以有三至六个月的试用期，试用期内发现有不合格的，可以解除合同。不论在特区内或在特区外招收职工，企业和职工都要订合同，在合同中对工作期限、辞退辞职、生产和工作任务、劳动报酬、工时休假、劳动保险、生活福利、劳动保护、劳动纪律等，都要有明确具体的规定，双方都必须遵守。实行合同、聘请制，一部分职工在企业之间流动，是不可避免的；当然企业职工流动的比例过大，也对生产不利。为了减少职工的流动，企业可以采取按照本企业连续工龄的长短在工资福利待遇上予以区别对待的办法，以稳定职工队伍。

在经济特区，独资、合资和合作经营企业，在劳动纪律上对职工的要求，目前远比我方企业严格。要真正办好企业，就必须有严格管理。内地许多企业办的不好，管理落后、劳动纪律松弛是很重要的原因。我们对资本家在企业管理方面的要求应当采取分析的态度，合理的就支持，不合理的就说服他们放弃，总之，既要使资方能够实行合理的企业管理，又要使我方职工的正当利益得到保障。我们社会主义国家的特区，不应当让资本家像在资本主义社会那样凭个人好恶任意对职工“炒鱿鱼”（解雇）。解决这个问题的办法

是：由特区政府制定关于职工奖惩事项的规定，颁布实行。用人单位可以根据政府规定，制订内部劳动规则，提交职工代表大会通过后执行，并报当地劳动部门备案。相信大多数职工对于企业进行合理的管理，是会积极支持的。

五、要开展职工教育，不断提高职工的科学技术业务文化水平。

经济特区要把开展职工教育放在领导工作的重要位置，抓紧抓好。目前，特区职工的科学技术业务文化水平比工业发达国家和地区的职工低，比上海、天津、广州和内地老工业城市的职工也低。不迅速改变这种状况，就很难生产优质产品，降低成本，提高劳动生产率，很难在国际市场的竞争中战胜对方。特区工缴费、劳务费低于港澳地区，这对外商、侨商是一种吸引力，如果职工的科学技术业务文化水平不如港澳职工，便会不同程度地抵消特区工缴费、劳务费较低的优势，从而削弱这种吸引力。因此，特区领导机关和企业不能不对如何提高职工的科学技术业务文化水平给予应有的关注。应当看到，提高职工的科学技术业务文化水平，需要采取必要的措施，例如解决思想问题，解决经费、教材、教学场所和师资问题，需要花费时间，不是可以一蹴而就的。内地许多企业长期忽视了职工教育，以致目前我国职工的科学技术业务文化水平同四化建设的要求普遍不适应。特区要吸取这个教训，早抓职工教育，以免拖特区建设的后腿。在职工教育中，既要抓好就业前的培训，又要抓好就业后的培训，不能忽视其中任何一个方面，而且要长期不懈地坚持下去。

六、要逐步建立社会保险制度，推行职工生活福利设施

社会化。

没有社会保险制度，特别是没有年老退休和失业人员的生活救济制度，职工有“后顾之忧”，合同工制度便难以坚持实行。“文革”前，在刘少奇同志倡导下，内地曾经广泛地推行合同工制度。为什么后来“一风吹”了呢？其原因，一方面是由于康生、江青一伙污蔑合同工是资本主义制度，煽动群众起来砸掉它；另一方面则是由于对合同工没有实行社会保险制度，他们感到丧失劳动能力后生活没有保障，闹着要转为固定工。这是一个历史教训。许多资本主义国家尚且实行社会保险，我们社会主义国家更不能对职工的生、老、病、死、伤、残不闻不问。今后，要把劳动制度搞活，不能没有社会保险制度。在经济特区，青年工人占多数，经济条件较好，这是建立社会保险制度的有利条件。在一开始就抓这个工作，困难并不大，如果等到老年职工所占比重上升、矛盾尖锐化以后再着手解决，就不好办了。社会保险制度能否建立起来，一看是否真正认识到它的必要性；二看是否下决心，因为在特区是具备建立这种制度的经济条件的。至于具体办法则可以通过试验，逐步完善。例如，可以试行职工生育、疾病、死亡、受伤的劳动保险待遇的费用，由用人单位负责支付，或由用人单位与职工本人各出一定费用，交由政府指定的机构负责支付；因病和年老退休以及因工残废丧失劳动能力，凡是有条件的都要力争实行由用人单位（或职工本人和用人单位）按月交费、政府指定机构统筹的办法。目前深圳市罗湖区和二轻局系统已开始实行这种统筹，可以在条件成熟的时候实行全市统筹。汕头市集体所有制企业要求统筹职工年老退休金的呼声也很高。这是一个全国性的问

题。全国有许多老的集体企业，随着职工队伍的老化，在退休金方面的负担很重，有的三个在职职工养一个退休职工，有的两个在职职工养一个退休职工。不实行统筹，不少企业难以继续办下去，不仅影响职工生活，还影响集体经济的巩固和发展。目前在全国范围内统筹建立社会保险制度困难尚多，这个问题又迟早必须解决，特区先走一步，有利于积累经验。

在经济特区，凡是有条件的，都应当逐步推行职工生活福利设施的社会化。在内地，许多企业在搞生产、经营的同时，常常要搞食堂、托儿所，修建职工宿舍，甚至办学校、医院和其他生活服务项目，形成“大而全”、“小而全”，牵扯企业领导许多精力，加大企业负担，而在现行体制下不办又不行。深圳特区原有职工人数不多，新建的多是中小型企业，例如招商局蛇口工业区规划发展100个企业，职工5,000人——7,000人，平均每个企业50——70人，在这种情况下，每个企业不可能都有力量把职工生活福利设施办起来，势必要实行统筹解决的办法。在规划特区的时候，要把生活福利设施的社会化问题考虑在内，做出规划。同时，要把规划内容告诉企业，使它们心中有数。珠海、汕头、厦门经济特区较小，能否实行和怎样实行职工生活福利设施的社会化，尚需在实践中加以研究。

七、要建立和健全劳动服务公司。在搞活企业的劳动、工资、劳动保险和生活福利制度的同时，社会上要有相应的机构把过去统在企业的某些工作承担起来，为企业实行新制度减少阻力和困难。例如，待业人员找工作由谁负责登记和介绍，职工被辞退后由谁管理，发生生活困难由谁救济，职

工年老退休到哪里领退休金等，都要有人负责办理。因此，在经济特区有必要把劳动服务公司建立和健全起来。劳动服务公司除了负责登记、介绍合同工，发放失业救济金以外，还可以组织待业人员为各单位提供劳动服务，对待业人员进行短期的技术业务培训，甚至可以自行举办一些生产、服务企业，既为特区企业的生产和人民生活服务，又为待业人员开辟工作门路。

八、要搞好劳动立法，并认真监督企业执行。

在经济特区，加强劳动立法工作，比内地更加迫切。资本家害怕政策多变，没有明文规定，他们总是不放心。劳动法令如何，是他们来不来特区投资所考虑的重要问题之一。所以，特区政府要及早把各项立法包括劳动立法工作抓起来。我们考虑，在劳动工资方面，要制定特区劳动管理条例、社会保险条例、职工奖惩条例，除此以外，还要制定劳动争议处理办法，发生争议就按照规定进行协商、调处，直至提交经济法庭依法审理。有了劳动争议处理办法，把劳动争议的处理纳入法定的轨道，使公私、劳资、中外矛盾得到妥善解决，对特区建设是有利的。在法令颁布以后，就要监督企业严格执行。除了制定适合特区情况的劳动法令以外，特区企业对中华人民共和国现行的劳动保护和有关锅炉、压力容器的政策法令，原则上都应当遵照执行。保护职工的安全和健康，是我国的基本政策之一，特区企业经过批准可以对现行规定做些改进，但不允许任意降低劳动条件。如果资本家把有毒有害生产搬到我们特区来，而又没有必要的防护措施，那是不能允许的。

最后，我们认为，特区是试行新的劳动、工资、劳动保

险和生活福利等制度比较理想的地方。一则，特区几乎是一张白纸，可以画出更新更美的图画；二则，特区经济条件好，试行新制度不需要政府掏钱；三则，退一步说，即使某些地方搞得不恰当，由于它的范围比较小，纠正起来也不困难，出点漏子对全国的影响也不大。所以，要敢于在特区试行新制度。新制度能否取得成功，主要取决于：第一，能否把劳动工资制度同经济特区总的政策衔接起来，特区要把经济管理搞活，劳动工资制度搞死了便不行；第二，能否把各项劳动工资制度的建立衔接起来，因为劳动、工资、劳动保险和生活福利等问题是互相关联的，各项制度必须成龙配套，互相脱节是不行的；第三，能否把解决具体问题同实行新制度的大目标衔接起来，解决具体问题要服从于长远的总的目标，如果反向而动便会给实行新制度增加困难。此外，如果能把特区劳动工资制度的建立同全国将来改革的大方向衔接起来，那就更好。我们相信，只要做到以上这些，不但能够较好地解决特区的劳动工资问题，并且可以为将来改革全国劳动工资制度提供宝贵的经验。我们寄希望于特区建立新的劳动工资制度的试验，并祝愿他们取得成功。

(1981年7月)

扩大就业和提高劳动生产率 能否兼顾

悦 光 昭

长期以来，我国扩大城镇劳动就业同提高企业劳动生产率之间存在着尖锐的矛盾。这个矛盾的妥善解决关系到社会的安定团结和社会主义现代化建设的全局，因此早已成为人们普遍关心的问题。

我国城镇劳动就业的成就无疑是巨大的。在建国31年的时间里，职工和城镇个体劳动者人数从1949年末的1,533万人增加到1980年末的10,525万人，即增加将近5.9倍。由于就业面的扩大，每户职工家庭每个就业者赡养的人口（包括本人在内）从1952年的3.6人减至1980年的1.83人。这对保证生产建设所需要的劳动力、社会的安定团结和城镇劳动者家庭生活的改善，都起了很大作用。

但企业劳动生产率却增长较慢。全民所有制工业企业全员劳动生产率，从1949年的3,004元增加到1980年的12,031元，即增长3倍多；年平均增长速度，在1950—1980年期间为4.6%，而1966—1980年期间仅为2%。我国全民所有制工业总产值如以1949年为100，1980年为3,520，即相当于1949年的35倍多。在31年中，工业总产值净增34倍，而劳动生产率只提高3倍多。影响企业劳动生产率提高的因素固然很多，但企业职工人数增加过多则是很重要的因素。

我们能否在扩大城镇劳动就业和提高企业劳动生产率之间做出选择，为了扩大就业，而牺牲提高劳动生产率；或者为了提高劳动生产率，不去解决劳动就业呢？在特殊的情况下是可以的。例如，十年动乱期间积压了数以千万计的城镇待业青年未能安排，粉碎“四人帮”以后，各种必要的经济条件暂时尚不具备，为了社会的安定团结，不能不把扩大就业作为一项很重要的任务，因此，对提高企业劳动生产率便难以完全顾及。又如，在1959年—1961年我国国民经济发生严重困难以后，在1961—1964年期间不但放慢了安排城镇新成长劳动力的步子，还精减了来自农村的部分职工。由于采取这个措施，在1963—1965年期间工业企业全员劳动生产率平均每年提高23.1%，大大地缩短了克服经济困难的时间。但是，从根本上说，无论长期不顾扩大就业或者长期不顾提高劳动生产率，都会带来不良后果。劳动就业是一个重大的社会问题，资本主义国家的政府尚且不敢轻视，在劳动人民当家做主的我国尤须予以重视。城镇劳动就业问题得不到很好解决，对劳动力固然是浪费，也很难保持安定的社会秩序、生产秩序和工作秩序，在这种情况下，势必妨碍社会主义现代化建设。一个国家企业劳动生产率的高低，是她的生产先进或者落后的标志。列宁说：“提高劳动生产率是一个根本的任务，因为不这样就不可能最终地过渡到共产主义。”（《列宁选集》第3卷，人民出版社1972年版，第748页）我们社会主义国家理应创造比资本主义国家更高的劳动生产率。听任我国企业劳动生产率低的情况长期存在下去，既不可能较多较快地积累建设资金用于扩大再生产，因而不利于扩大就业；又不可能较多较快地增加消费资

金用于改善人民生活，因而不利于更好地调动人们的劳动积极性。

摆在我们面前的问题是，能否做到在扩大劳动就业的同时，使得企业劳动生产率也有较多的提高呢？我认为，这种可能性是存在的，但要把可能性变成现实性，必须在统一思想认识的基础上，制定出恰当的方针政策，采取相应的措施。有关方针政策和措施，我考虑有以下各条：

一、调整产业结构和所有制结构。在建国后的相当长的时期中，在产业结构上，过分着重发展工业，在工业中又过分着重发展一部分重工业，对于发展轻工业和商业、服务业比较忽视；在所有制结构上，单纯地发展全民所有制经济，对集体经济限制，对个体经济进行打击、取缔。其结果，影响了整个国民经济的发展，也堵塞了劳动就业的多种渠道。由于产业结构不合理，造成了职工分布的不合理，一方面，在新增加的职工中，50%以上集中在工业部门，在工业部门中70%又集中在重工业部门，影响了这些部门劳动生产率的提高；另一方面，许多服务性行业 and 一部分消费品生产行业却又缺少劳动力。由于所有制结构不合理，城镇待业青年往往只能到全民所有制企业去就业，使得这些企业人员越来越多，社会上有许多事情却又无人去干。国民经济是一个整体，生产生产资料的工业和生产消费资料的工业，工业部门和非工业部门，必须协调发展。根据我国生产力发展的水平和人民生活的需要，多种经济形式和多种经营方式必须长期并存。调整产业结构和所有制结构是搞活经济、方便人民生活的迫切需要。而且，也只有合理调整产业结构和所有制结

构，才能为扩大就业创造条件。仅就每个劳动力占用的固定资产来说，也是重工业多，轻工业少。据计算，我国每个劳动力占用的固定资产，重工业为 10,630 元；轻工业为 3,500 元；轻工业中服装、美术、皮革等为 1,250 元。每百万元固定资产容纳的劳动力重工业为 94 人，轻工业为 257 人，轻工业中服装、美术、皮革等为 800 人。光靠发展重工业来扩大就业，所容纳的劳动力有限，也是我国财政经济力量不能胜任的。要把调整产业结构和所有制结构结合起来，在发展轻工业、手工业、商业、服务业和其它消费品生产中，凡是适合集体和个体经营的，尽量少采取国营的形式。但是，调整产业结构和所有制结构是经济工作的一项重大改革，牵涉到许多部门，情况复杂，问题很多，例如，发展集体经济和个体经济，就需要解决好统筹规划、资金来源、税收政策、经营场地、供销渠道、招工带徒、价格管理、工资福利、劳动保护、社会保险等问题。这些都不是某一个部门所能包办的，必须在党和政府的统一领导下，各有关部门密切配合才行。只有在调整产业结构和所有制结构方面取得了显著的效果，把整个经济搞活了，城镇待业青年才不致继续大量涌向人员已经多余的重工业部门和全民所有制企业，扩大就业同提高企业劳动生产率之间的矛盾，也才可能得到较好的解决。

二、贯彻落实新的就业方针。建国以来，在劳动就业上逐步形成了“统包统配”的制度。实行这个制度，本来是想根据企业需要有计划地合理分配劳动力，使待业人员各得其所。防止挖工跳厂，解除旧社会长期造成的人们对失业的恐惧，用意不能说不好，但实行结果却与主观的愿望相反。由

于待业人员多、就业门路窄，不少地方便向企业分摊安排待业人员的任务，甚至采取好差搭配办法，企业并不能真正根据生产需要录用人员。加上在用人制度上又以固定工为主，企业人员多余处理困难，因而妨碍企业劳动生产率的提高。事实上，各行各业技术业务情况极为复杂，待业人员的专业、爱好千差万别，“统包统配”不可能分配得很合理，而且也包不了。1980年中央召开全国劳动就业工作会议，总结了“统包统配”劳动力的经验教训，对解决城镇劳动就业问题，提出了“在国家统筹规划和指导下，实行劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业相结合”的方针。同时，支持企业在需要招人的时候，实行公开招工，择优录用。一年来的实践证明，这一方针是完全正确的。除了劳动部门根据企业、事业等单位的需要为待业青年介绍工作以外，许多待业青年根据自愿组合、自负盈亏、按劳分配、民主管理等项原则，办起了集体所有制企业，或者从事个体劳动，因而解决了他们的就业问题。长期以来，在人们心目中似乎只有在全民所有制企业、事业和大集体企业、事业等单位当了固定职工，甚至要通过劳动部门办了招工手续才算是就业，而在上述单位当临时工、季节工，在小集体单位当职工，以及从事个体劳动和在家里揽活的人，即使一年中全部或者大部分时间有工作，劳动收入足以维持生活，也都不算就业，因而使得城镇待业人员人数大大膨胀。这种不正确的观念，要通过改变劳动工资方面某些不恰当的政策、制度和做好思想政治工作，逐步予以澄清。

三、采取恰当的技术政策。我国人口多，城镇每年都有大批的新成长的劳动力，需要政府帮助他们找工作，我国要

实现四化的宏伟目标，又必须采用现代先进技术，不断提高劳动生产率。解决这个矛盾，只能从我国的实际情况出发，采取恰当的技术政策。可否考虑，凡属影响国民经济全局和关系国防现代化的骨干企业，原则上都要采用现代先进技术，目前技术落后的要抓紧技术改造，使之逐步达到国际先进水平。这些单位要按照先进合理的定员标准配备人员，实现较高的劳动生产率。除此以外的企业，则可以多从有利于扩大就业方面着眼，不一定非用先进技术装备以减少用人不可。当然，这类企业也不要超过实际需要用人。大家知道，有些行业需要采用先进技术装备，但容纳的劳动力也多，例如电子工业。有些行业不必采用先进技术装备，甚至它的生产是机器难以代替的，例如手工业，特别是工艺美术工业。发展手工业和工艺美术工业有利于充分利用我国丰富的人力资源，满足人民生活需要，还可以为国家积累建设基金和换取外汇。西方许多国家人工成本高，发展劳动密集型生产受到很大限制；我国劳动力多，人工成本低，发展劳动密集型生产具有特别有利的条件，我们应当很好发挥这一优势。发展劳动密集型生产，从单个企业看，劳动生产率不一定很高；由于就业的人多，创造的物质财富多，从整个社会看，劳动生产率不一定低。

四、改革劳动制度和工资福利制度。国营企业在用人上的只进不出、在工资分配上的平均主义、在劳动保险和福利上的包得有些过多，不利于调动职工的劳动积极性，办好社会主义企业。但长期中这些弊病却被视为社会主义的一种“优越性”，加以维护和发展。过去又规定，在工资标准和劳动保险以及福利待遇上，国营企业职工要高于大集体职

工，大集体职工又高于小集体职工，而个体劳动者则根本没有社会保险。这样，城镇待业青年就业的目标自然是国营企业，至少是大集体企业（因为大集体企业职工的工资福利待遇虽不如国营企业职工，但比小集体企业职工和个体劳动者要好），而对于进小集体企业和从事个体劳动则不感兴趣，顾虑很多。为了克服上述弊病，一方面要创造条件，逐步改革国营企业的劳动制度和工资福利制度；另一方面，要给集体企业职工和个人劳动者以必要的支持和帮助，使他们通过劳动获取的收入并不低于国营企业职工的经济待遇。应当明确，无论是全民和集体企业职工或者个体劳动者，都是我国社会主义的劳动者，都有同等的社会和政治地位，他们的劳动都应当受到人们的尊重。总之，要采取切实有效的措施，逐步做到进全民、集体企业当职工和从事个体劳动，在政治上、经济上并没有什么差别，才有利于广开就业门路。

五、加强就业前的培训。现在，除了统一分配的大专、中专和技工学校毕业生以外，城镇待业青年大都在进入企业后，才给予培训。对于在职职工实行全员培训，是非常必要的，因为不改变职工队伍科学技术业务水平不高，劳动纪律松弛的状况，就不可能提高劳动生产率。但由于对这个问题缺乏正确的认识 and 实际工作中存在不少问题未能很好解决，这项工作尚未卓有成效地开展起来，这是亟待解决的。而对待业青年来说，最好是在就业前给予培训，不要等到就业后才培训。其理由：一是对生产有利，这是最重要的。大量未经培训的待业青年进入企业，造成企业职工队伍政治思想素质和技术业务水平下降，会严重妨碍企业劳动纪律的巩固和劳动生产率的提高；如果就业前给予培训，他们便能较快地

在生产上发挥积极作用。而且，对待业青年如果不给予技术业务的训练，不但不符合全民和集体企业的需要，他们自己组织集体企业和从事个体经营也很困难。二是国家开支比较少。实行就业前培训，据估算，按照学生待遇，每人每年只需经费500元左右；而在就业后培训，按照职工待遇，每人每年则需经费1,000元左右。三是可以减轻就业的压力。现有企业目前大都处于人员饱和甚至人浮于事的状态，而大量城镇待业青年又需要安排，如果实行就业前培训，便可推迟他们就业的时间，相对地减轻就业的压力，否则，待业青年继续涌入现有企业，就会加重企业的负担，对整顿企业极为不利。所以，要下决心把就业前的培训工作积极开展起来。当然，开展就业前培训不是轻而易举的，除了使大家都认识到这样做的必要性以外，还要有可行的办法。概括地说，可供选择的办法有两种：一是在普通教育之外，建立职业教育体系，这样做，便于统一计划，加强领导，培训质量也比较有保证；但国家需要拿出一大笔经费，集中解决校舍建筑、教学设备和师资等一系列的问题，在国家目前的财政经济状况下，这是很难办到的。二是充分调动各有关方面的积极性，根据社会各方面的需要，分工合作、因陋就简地去做。例如，教育部门可以把一部分普通中学改为职业学校或者在普通高中内增设职业培训班；企业和企业主管部门可以办职业学校和职业培训班；地方劳动服务公司和城市街道组织可以办职业培训班；有技术特长的个体劳动者可以带学徒；社会团体和个人也可以办学。在目前，看来这个办法较易行通。只要各有关方面真正重视，尽心尽力，尽管有许多困难，城镇待业青年就业前的培训工作，还是可以逐步得到开展的。

六、办好劳动服务公司。要减轻企业安排待业青年的压力，社会上必须有个组织管他们。要使得企业能够根据需要增减人员，社会上必须有个劳动力的“蓄水池”。否则，城镇待业青年都到父母所在单位去就业，而企业多余职工出来又没法安排，在这种情况下，企业劳动生产率就很难提高。实践证明，办好劳动服务公司是解决这两个问题的重要出路。地方劳动部门领导的劳动服务公司可以履行多方面的职能，例如推动待业人员发展集体经济或者自谋职业，开展就业前的训练，替企业介绍职工，管理教育待业青年，在条件具备的时候帮助企业安排多余人员等。除此以外，厂矿企业、机关、团体和学校，凡是有条件的，都可以自办劳动服务公司，安排本身的多余人员，指导和组织本单位职工的待业子女发展独立核算、自负盈亏的集体经济和从事个体劳动。但要劳动服务公司真正发挥上述职能，有关方面必须在开办经费、供产销渠道、经营场地、财政税收政策等方面给予必要的支持和帮助。

七、严格控制城镇人口。城镇人口多、增长快，劳动就业的任务就重。要解决扩大城镇劳动就业同提高企业劳动生产率之间的矛盾，必须把控制城镇人口当做一件大事来抓。其办法，一是坚持计划生育，把人口的增长速度控制在较低的水平之上，大大减轻城镇劳动就业的任务。二是严格控制农村劳动力流入城市。我国农业生产水平不高，粮食的商品率只有15%左右，养不活众多的城镇人口。而且，我国农村人口8亿多，是劳动力的汪洋大海，不关上这个闸门，城镇无论如何也吃不消。对城镇到农村招工和农业人口转为非农业人口，都要严格控制。农业多余出来的劳动力，要通过实

行精耕细作，发展林、牧、副、渔各业，办社队企业，增设农村商业服务网点，就地予以消化。三是有条件的城镇和林区、工矿区，要采取措施，鼓励城镇待业青年去从事种植业和养殖业。不少地方的实践证明，这是可以做到的。

八、把扩大就业和提高企业劳动生产率纳入国民经济计划轨道。我国是实行计划经济的国家，象扩大就业和提高劳动生产率这样关系国民经济全局的问题，理应成为国民经济计划的重要内容。所谓纳入计划，当然不简单是在计划中列上几个数字，而要订出切实有效的措施。诸如加强就业前的培训，调整产业结构和所有制结构，采取恰当的技术政策，改革劳动制度和工资福利制度，办好劳动服务公司等，都涉及国民经济计划对人力、财力、物力的综合平衡，都需要国民经济计划在人力、物力、财力上给予必要的保证。否则，办法再好，也难于落实。

上述八条如能认真付诸实行，扩大城镇劳动就业同提高企业劳动生产率之间的矛盾便可以大大缓和以至逐步解决。其结果，必将促进安定团结的政治局面的发展，促进社会主义现代化建设的胜利实现。

(1981年10月)

关于我国推行劳动合同制问题

夏 积 智

劳动合同，是企业、事业、机关、团体等单位和工作人员发生劳动关系的契约文件，也是劳动者履行其义务和行使权利的重要依据。

国际上，一般国家都对订立劳动合同和实行劳动合同制做有法律规定。我国一些用人单位在招用临时工的时候，曾经订立过劳动合同。从国内外订立劳动合同的实践看，订立劳动合同对于保证生产计划和工作任务的完成，保障职工应有的劳动条件，减少劳动争议，都能起到积极的作用。应该看到，我国一直没有推开劳动合同制，这不能不是劳动制度方面的一个突出问题。

现在，研究改革劳动制度，目的在于变现行能进不能出的用人制度为能进能出的用人制度，变现行能上不能下的工资分配制度为能上能下符合按劳分配原则的工资分配制度，变现行完全由企业包下来的劳动保险制度为由企业、社会共同负责的社会保险性质的保险制度，以利于发展生产和推动工作，调动广大劳动者的积极性。为了适应这一改革的需要，着手研究劳动合同问题，并准备推行劳动合同制，已是刻不容缓，势在必行。

解放初期，为了突出工会的作用，国家强调签订集体合同。1950年，东北人民政府颁布著名的“劳资关系三文件”中，有一件即为《关于私营工商企业劳资双方订立集体合同的暂行办法》。

据统计，1949年12月以前，青岛、济南、太原、北京、上海、天津、广州、河南等地，签订集体合同为23件。1950年3月在全国91个城市统计，为404件。

我国铁路企业在1950年召开的第一次全国铁路工会会员代表大会上通过了“集体合同实施纲要”。接着，中国铁路工会中长区委员会代表全体职工与中长路管理局正式签订了“中国长春铁路1951年度集体合同”。这在当时影响较大。在此时期，有关部门介绍了北京石景山发电厂签订和贯彻集体合同的经验以及苏北、扬州地区签订劳资集体合同的经验。

1950年6月至1951年8月底，上海市在向市劳动局申请备案的6,783件各种合同书中，只有355件临时工雇用契约属于劳动合同。

劳动合同最初见于政府文件的是1950年。1950年10月18日，劳动部办公厅在《关于“劳动契约”、“工厂管理委员会”及“学徒待遇”等问题给温州市劳动局的复信》中指出：“经政府批准歇业的厂店与职工订立的解雇协议，应称为劳动契约，须向劳动局备案”。

为了控制职工跳厂、流动，中央人民政府劳动部在1951年5月15日发出《关于各地招聘职工的暂行规定》。其中规定：“招聘职工时，雇用者与被雇用者，双方应直接订立劳动

契约，将工资，待遇，工时，试用期，招往远地者，须将来往路费、安家费等加以规定，并向当地劳动行政机关备案。”这是建国以来我国政府文件中对劳动合同最完整、最具体的规定，并且成为以后订立劳动合同的主要依据。从此以后，订立劳动合同逐渐增多了。对招用临时工，此后各单位逐渐都采取了订立劳动合同的做法。

1952年7月25日，政务院第146次政务会议通过了《中央人民政府政务院关于劳动就业问题的决定》，其中规定：“一切公私企业，对于因实行生产改革、合理地提高劳动效率而多余出来的职工，均应采取包下来的政策，仍由原企业单位发给原工资（计入企业成本之内），不得解雇。”这是主要针对当时私营企业存在随意解雇工人情况而采取的措施。但是，从此开始的对企业职工采取“包下来”的政策，便深入人心，一直没有被改变过。实行这一政策的结果，等于废除在固定职工中订立劳动合同。

1956年9月，劳动部派出考察团，赴苏联考察劳动制度。1957年1月25日提出的考察报告中，对我国劳动力管理方面采取的这种“包下来”的政策进行了评述。“报告”指出：“‘包下来’是解放以来国家采取的一项重要政策。这个政策使所有人员受到国家的照顾和安排，使他们没有失业的顾虑而安心于社会主义的建设事业。同时劳动力的分配也比较有计划，符合国家建设的需要。因此，这是一项深得人心的政策，它在一定程度上促进了社会主义改造和社会主义建设事业的顺利进行。但是，这种劳动力的管理办法也带来一些问题，特别是现在国家机关和企业、事业单位，都出现了机构庞大，人浮于事的现象，问题变得更加突出。许多单位

因为多余的人员还要继续包下去，妨碍了精简机构，改善劳动组织的积极性。另一方面，那些分配不当，不能发挥专长的职工，也不容易辞掉工作而自由地选择职业，而少数职工却认为进了机关、企业就有了‘铁饭碗’，工作好坏都领工资，引起了劳动纪律的松弛。这对于机关、企业管理工作的改进是不利的，对于发挥职工积极性方面也是不利的。社会上尚未就业的人还不少，论劳动能力，许多人并不比在业人员差，但国家只包下了在业职工，急于要求就业的人还是不能就业，对政府还是有意见的。”“报告”指出的问题，不仅在当时切中要害，而且至今还存在甚至更加严重。“报告”提出要改革现行劳动制度，并且强调推行劳动合同制。“报告”认为，“这种改变应该是逐步的，并且要采取一些过渡的办法”。所有这些意见，在现在研究改革的工作中，都值得我们认真考虑。

从1957年开始（到1964年止，其中主要是1958年），刘少奇同志曾经多次强调实行两种劳动制度^①，即“把过去老的一套挡住，搞新的一套”，“老企业、老工人按老办法”，老办法也“还要整顿”；“新办的工厂，不管大的小的，一律实行一套新的办法。”新办法的具体内容：“1、固定起来，这是少数人（大部分是老工人，技术复杂的老工人和干部）；2、长期合同工；3、短期合同工。”所谓合同工，就是“我需要工人，可以雇请你来，签订个合同，规定多少工钱，做多少工作，做多久，合同期满，不解雇也要回去。”

^① 本文引语见刘少奇1957年4月在广东省市直属机关干部大会上的讲话、1958年6月在中央政治局讨论劳动工资问题的会议上讲话、1958年7月在天津召开的半工半读座谈会上的讲话。

尽管少奇同志强调，一些地方也根据少奇同志的指示进行过试点，但订立劳动合同的做法在我国没有被普遍推开。

二

我国订立劳动合同的做法，长期以来，是强调通过实行“合同工”制度实现的。这跟实行劳动合同制，有什么区别呢？我认为主要是：

（一）在实行劳动合同制的情况下，订立劳动合同的范围，原则上应该是各单位的全体职工，而我国现在的做法只是在一部分行业、工种和职工中订立劳动合同；

（二）在实行劳动合同制的情况下，劳动合同的内容应该比较全面，是规定单位行政与职工双方权利和义务的一种契约文件，而我国长期以来在订立劳动合同的时候，只注重合同期限，关于劳动条件，除工资等待遇以外，合同中一般都不见做过规定；

（三）在实行劳动合同制的情况下，劳动合同应该以国家法律为依据，并受到司法机关或其他相应机构的约束。订立、变更、解除劳动合同，都是法律行为，当事人双方任何一方违反法律或者合同规定，都要依照法律给对方赔偿由此而产生的损失，而我国实行“合同工”制度时，劳动合同的成立，往往都很草率，任何一方（尤其是单位行政）违法或者不履行合同，均无法律和相应机构予以追究。

只强调在部分行业、工种、职工中实行“合同工”制度，不下决心在我国推行劳动合同制，订立劳动合同的做法很难持久下去，订立的劳动合同也起不到合同的应有作用，改革现行的劳动制度是谈不上的。

三

劳动合同制在我国没有被推开，我认为原因很多，但主要为以下几点：

（一）历史原因。旧中国，劳动人民受到三座大山的压迫，职业毫无保障。解放以后，尽管得到了翻身，但对失业的恐惧心理长期消失不了。政府对职工采取“包下来”的政策，容易深入人心，改变起来阻力极大。

（二）制度上的问题。从1952年开始，逐步将“包下来”的政策制度化。在我国这种劳动力管理制度下，除严重违反劳动纪律的工作人员以外，企业、事业、机关、团体等单位，一般地不能辞退职工。退出工作单位的，一是年老退休，二是重病退职，三是死亡。从“文化大革命”以来，职工犯了严重错误，单位也不得开除。在这种情况下，谈不上订立劳动合同，当然更谈不上实行劳动合同制。

（三）法制观念不强。即使在50年代，对订立劳动合同有文件规定，但是国家并无这项法律。所以，在从领导到群众的思想中，对劳动合同非常缺乏法制观念，以致实际订立的劳动合同在我国缺乏法律效力。劳动合同的订立、解除以及内容规定等，在一些单位都很随便。以1956年《劳动》杂志第3期反映的一个单位为例。他们录用了2,000多名临时工，由于起草劳动合同的条文不认真，对工作期限只写了“开冻来，结冻走”。结果，工作结束了，企业行政要辞退，工人提出“地尚未结冻”，不同意辞退。双方争执不下，形成劳动纠纷，造成不良的后果。

（四）还涉及到人们的认识问题。例如：1. 订立劳动合

同，是不是就否定了公民的劳动权利？有人还以为订立劳动合同，职业就没有保障了。2.订立劳动合同以后，辞退出厂是否由单位行政一方说了算？3.对于长期使用的人员（即从事工作为“没有一定期限”的人员）能不能订立劳动合同？等等。

这些认识问题的产生，主要是由于缺乏对合同和合同制知识造成的。以为实行劳动合同制等于否定了劳动权利，实际上是一种误解。通过用人单位与应招人员订立劳动合同，从理论上讲不是否定公民的劳动权利，而是对劳动权利的有效保障。以往实行“包下来”的政策，对经济发展极为不利，受损害的是公民的根本利益。一切有觉悟的公民都应该支持对这一政策的改变。做到单位人员能进能出，可以提高经济效益和工作效率。实行能进能出的用人制度，如果不推行劳动合同制，劳动者才真是没有职业的保障。事实上，在所有单位实行劳动合同制的情况下，对于每个劳动者而言，主要的是个人的职业知识和技能适合哪个单位需要的问题。从社会主义国家已有的实践来看，实行劳动合同制以后，公民的劳动权利不仅没有被削弱而且都得到了进一步的保障。

对于长期使用的人员，我认为，也可以订立劳动合同，因为合同期限完全可以按照法律做出长短不同的规定。这种长期合同可以是书面的，也可以是口头的。为了防止长期使用人员可能出现的劳动消极现象，可以将劳动态度和劳动纪律问题，在订立的长期劳动合同规定中适当加以强调。至于少数必要技术、业务骨干，通过订立“没有一定期限”的劳动合同，也不妨碍单位长期使用。

四

历史经验告诉我们，推行劳动合同制，必须采取稳妥的步骤和切实可行的措施。具体建议是：

推行劳动合同制之前，要先行立法（包括制定标准劳动合同）。使得今后订立劳动合同有法可依，每一份劳动合同都具有法律效力。

对实行劳动合同制要加以广泛宣传。不仅介绍劳动合同的知识，而且要对实行劳动合同制的意义、作用、如何避免因此而产生的问题等等，都有必要进行广泛宣传，使每一劳动者都了解这方面的情况，具有这方面的知识。

少奇同志提出：“把过去老的一套挡住，搞新的一套。”这是我们推行劳动合同制的可行步骤。根据少奇同志的设想，我具体建议：第一步可以规定一个时间界限。按此时间划分，对老职工可以先不考虑订立劳动合同问题，只规定新招收的职工订立劳动合同。这样做，牵涉面少，不会打乱现有的秩序，比较容易实行。第二步，对老职工也可以规定订立劳动合同。必要时，对老职工中的一部分人，也可以考虑订立书面合同。

为了改革现行劳动制度，建议国家采取一些必要的措施，以弥补由于改革可能带来的问题。例如：（一）由政府颁布待业救济条例，并拨发待业人员生活救济金（也可以考虑由企业交纳一部分，国家财政资助一部分），使待业人员得以维持最低生活。（二）办好劳动服务公司，扩大其职能，使得待业人员在待业期间有所归。（三）修改现行的劳动保险条例和退职、退休、辞退办法，使得由于各种原因退

出工作单位的人员都有法可依，并得到必要、合理的保险待遇，尤其使身体衰弱但又不够退休养老条件的职工，在退休以后得到足以维持生活的补助金。等等。可以预料，在建立了这些制度，采取了这些措施以后，人们对于实行劳动合同制，将可能消除一些不必要的疑虑。

(1981年10月)

附： 介绍劳动合同

一、劳动合同的概念

劳动合同，又称“劳动契约”、“劳动协议”、“雇用合同”^①等。它是公民与企业、事业、机关、团体等单位行政订立的关于参加工作的协议。

在实际生活中，常常遇到约稿、委任等协议，尽管这也是劳动“协议”，但不能称劳动合同。因为，某人接受完成某种具体的劳动委托或任务的义务，但他并不算是交付委托或任务的单位的职工。为职工规定的那些待遇和保险办法并不适用于这些工作者。根据这类劳动“协议”进行的工作，应受民法规范调整，而不受劳动法规范调整。只有受劳动法规范调整的协议，才属于劳动合同。

(一) 劳动合同的性质。

劳动合同，是劳动关系的具体表现形式。它的性质是直

^① 史尚宽《劳动法原论》认为“劳动契约”与“雇用契约”是有区别的。“劳动契约为雇用契约之一种”。“例如语言教师，音乐教师，医师等并不专为一入劳动者多为雇用契约，而工厂工人则概为劳动契约”。

接由双方当事人的社会关系决定的。

在资本主义制度下，劳动合同的当事人，实际上是工人和资本家。从形式上看，工人有了人身自由，在法律上已经有支配自己的权利了。但是，生产资料为少数资本家所占存，工人除了自己的劳动力以外一无所有。工人只有把自己劳动力当作商品拿到市场出卖，受雇于资本家，否则他们生活不下去。虽然一个工人“有权”决定是否与某个资本家订立劳动合同，但在失业的威胁下，不得不同意与资本家订立劳动合同，忍受其剥削。

在社会主义制度下，劳动合同双方当事人的关系发生了根本的变化，它已不再是强制劳动和加强剥削的工具，而是反映摆脱了剥削的同志式合作关系的一种形式，是一种真正自由和平等的劳动关系。

在社会主义国家劳动合同是实施劳动法的一种主要制度。它对于保障和实现公民的劳动权利、合理使用劳动力、巩固劳动纪律以及减少劳动争议，从而提高劳动生产率，加快社会主义建设，都具有重要作用。

（二）劳动合同的当事人。

劳动合同的当事人分为两方面。劳动合同一方当事人，总是参加某一企业（或事业、机关、团体）单位作为工人（或职员）从事工作的自然人。所谓自然人，是“法人”的对称。我国公民在民事法律地位上与自然人同义。也可以是若干自然人的一个团体。苏联1922年颁布的《劳动法典》规定，在与自然人的团体订立合同时，企业（或机关）对于参加这一团体的每一个人所发生的义务和权利，也同它和这些人个别地订立劳动合同时所发生的义务和权利相同。

公民订立劳动合同的权利能力，苏联规定^①自16岁起发生，日本则规定^②为15岁。在特殊情况下，经劳动行政机关批准，苏联允许接受15岁的未成年人参加工作，日本允许接受未满12岁的儿童参加工作。

劳动合同的另一方当事人，一般是法人。所谓法人，是具有民事权利主体资格的社会组织。其特征是：有一组织，并有独立的财产所有权或者管理权，能以自己的名义取得财产权利、承担义务以及在法院起诉、应诉。法人的成立，一般均须依法经国家主管机关核准登记。法人的行为能力由单位代表（董事、厂长、经理等）行使，或由其授权的业务人员行使。在我国，实行独立核算的企业，或者享有独立预算经费的机关、事业单位以及合法成立的人民团体都是法人。

（三）劳动合同的内容。

所谓合同的内容，指的是规定双方当事人权利和义务的那些条件，亦即双方达成协议的事项。

劳动合同的内容包括两个部分：

第一部分，是双方当事人自己规定的条件。这一部分内容包括两个组成部分：1. 必要条件。即劳动合同必须具备它们才能成立的那些条件。主要是两点：一是关于某公民参加某企业（或机关）和某企业（或机关）接受他参加该企业（或机关）工作这一事情本身；二是参加某企业（或机关）工作的人将要执行的劳动职能，就是说他从事的是哪一项专业工作，担任哪一种职务。2. 补充条件。这可以是各种各样

① 见苏维埃社会主义共和国联盟和加盟共和国劳动法原则（1970年）第74条。

② 见日本劳动标准法（1976年）第56条。

的。例如，在合同中对职工完成工作任务的进一步要求，以及规定住房、子女入托和生活待遇等补充协议。

第二部分，不是由当事人双方自行规定，而是由国家法律、法令规定的条件。这些条件，当事人在订立劳动合同时总是要把它们估计在内的，因为这些条件对于调整订立劳动合同的当事人的相互权利和义务来说，具有强制意义。例如，劳动报酬、工作时间、休息时间、劳动保护、劳动保险等，在劳动法规中都有规定，劳动合同订立以后，双方即应实行，不必自行商定。

有些国家，劳动法规定得不够完备，所以劳动合同的内容，除了参加单位工作、担任职务以外，有些劳动条件还需要由双方商定。我国除了劳动法规不够完备以外，还有管理体制的原因，要求在招收临时工、季节工和城镇集体所有制单位职工时，对工资、工时、保险福利等事项由当事人双方作具体规定。

凡是由双方当事人自己商定的条件，都不得与法律、法令相抵触，尤其不得低于法定标准。关于这一点，各国劳动法都颇强调。例如，蒙古规定^①，劳动合同条款“凡限制工人、职员的权利或以某种形式违反蒙古人民共和国劳动法律的一概无效”。日本劳动标准法规定^②，“劳动合同规定的劳动条件，低于本法所规定标准的部分应视为无效。在此情况下，失效的部分以本法所规定的标准为依据。”

① 见蒙古人民共和国劳动法（1947年）第13条。

② 见日本劳动标准法第13条。

二、劳动合同的订立

(一) 订立劳动合同必须遵循的原则。

劳动合同是调整劳动关系的一个重要法律形式，其内容如何，不仅关系到劳动者的切身利益，也对单位的生产发展或者工作效能的提高关系极大。因此，订立劳动合同应依法并遵循以下原则：

1. 自愿协商。劳动合同的订立，必须完全出于双方当事人自愿。按各国法律规定，只有在双方自由表示意志，充分协商，取得一致意见的基础上，合同才能签订。任何一方都不能把自己的意见强加给对方，命令对方与自己签订合同。采取强迫命令、威胁、欺骗等非法手段订立的劳动合同，不仅在法律上无效，而且还要负法律责任。这在有些国家劳动法里有明文规定。

2. 公平合理。合同的内容必须公平合理，不能损害任何一方或者第三者的合法权益，也不能损害社会的共同利益。如果合同内容明显有失公平，损害了一方或者第三者和国家的利益，合同管理机关或者法院，将根据具体情况，宣布合同全部或者部分无效。

3. 等价交换。关于权利与义务，当事人双方，应持平等的原则。劳动者的所得，一般都受到国家法律的保护，任何人不得无偿占有，或者用任何形式克扣。

4. 不得违反国家法律。各国的法律，都反映了统治阶级的根本利益和意志，所以任何违反法律的劳动合同，在各国都是不允许的。各国劳动法都规定，劳动合同所有条款都不得与法律相抵触。对违反法律的劳动合同，即使当事人自

愿，都不仅被劳动法宣布为无效，而且还要根据其违法行为及其所造成的后果和情节轻重，给予适当处理。

当然，在资本主义剥削制度下，公平合理和等价交换，都是形式上的。资本家榨取剩余价值本身，是对这些原则的否定。在资本主义社会，真正的自愿协商原则，也是谈不上的。只有服从法律这一条，仅因为那里的法律符合资产阶级的根本利益才得以贯彻。

（二）订立劳动合同的程序。

订立劳动合同的程序，就是一种建立劳动关系的程序，实际上是单位录用新职工的程序。具体要求，一般有以下几点：

第一，应招公民须备有必要的证件。

例如，蒙古规定^①，签订劳动合同应备有的证件：1. 选任国家、合作社和群众团体的某种职务者，要备有选任职务的证明书；2. 高等院校、中等专业学校、技术职业学校和训练班毕业生，要备有分派工作的证明书。同时规定^②，禁止索要法律规定以外的其他证件。

第二，在合同订立以前，单位行政要当面向应招公民说明劳动条件。

在这方面，各国都做有规定。例如，日本规定^③，“在签订劳动合同时，雇主必须把工资、工作时间和其他劳动条件对工人当面说明。对于工资事项，必须根据命令所规定的方法予以说明。”“根据前项规定所当面说明的劳动条件如与

^① 见蒙古人民共和国劳动法第17、18条。

^② 见日本劳动标准法第15条。

事实不符时，工人可以立即解除劳动合同。”

第三，有关接受参加工作的协议已经达成，如果是书面合同，双方应该签字。阿拉伯也门共和国规定^①，“用阿拉伯文一式两份，每方各执一份。”

一些国家还规定，书面签订的劳动合同，还要上报劳动行政机关备案或者批准。例如，卢旺达规定^②，期限在三个月以上的合同，必须是书面合同，“并要得到雇用地点劳动检查部门的验证许可，验证手续由雇主办理”。

（三）起草劳动合同条款。

由于合同订立是法律行为，所以要求在起草合同条款时做到这几点：内容规定具体，文字说明清楚，各方责任明确，手续完备。这是总的要求。拟就以下几条为例，做一些介绍：

1. 工作期限。

关于这一条款，各国规定都不一致。一般为三种期限的合同：（1）没有一定期限；（2）有一定期限；（3）以完成一项工作的时间为期限。苏联^③、蒙古^④等国做了类似规定。他们规定定期合同不得超过三年，而日本则规定^⑤不得超过一年。

香港规定^⑥每一连续合同，“均认为是月合同，按月延期”。

① 见阿拉伯也门共和国劳动法（1970年）第43条。

② 见卢旺达劳工法（1967年）第27条。

③ 见苏维埃社会主义共和国联盟和加盟共和国劳动法原则第10条。

④ 见蒙古人民共和国劳动法第15条。

⑤ 见日本劳动标准法第14条。

⑥ 见香港雇用条例（1977年修订）第5款。

2. 试用期。

订立劳动合同时，双方要商定试用期，以检查职工是否适合做交给他的工作。对职工试用，这是单位行政的权利，接受试用则为职工的义务。对此，各国规定都较完备。其中，苏联规定比较原则。除规定订立劳动合同时，双方可以商定进行试用外，还规定“最长试用期由苏联和加盟共和国的法律加以规定”。有些国家劳动法对劳动合同中试用期条款规定得很具体。例如，巴林规定^①：“如工人是月工资工人，试用期不得超过三个月；如工人是非月工资工人，试用期不得超过一个月”，“试用期以一次为限”。土耳其规定^②，长期雇用的契约试用期“不得超过一个月”。

3 双方当事人的基本义务。

对此条款，各国法律不一，有的有条文规定，有的没有条文规定。不过，实际订立的劳动合同，一般都有这一条款。现以阿拉伯也门共和国劳动法的规定为例，说明这一条款的一般写法：

第四十五条 业主必须做到：

1. 礼貌地对待工人。不准为了自己的私事而触犯工人的尊严或者宗教信仰的自由；
2. 给社会事务劳动局及在共和国各省、市的局办事处的有关职员提供检查或监督实施本法规定和根据本法制定的条例的方便，向有关部门提供一切为此目的而要求调查的资料；
3. 给工人以必要的时间实现他们普选和选举工会的权利，在此

① 见巴林劳工法（1967年）第41条。

② 见土耳其劳工法（1976年）第11条。

期间不减发工资。业主应组织如何实现这个权利而不影响工作的进度；

4. 承担工人从聘请部门到工作地点的搬迁费用；
5. 为工人配备医疗手段或者委托医生为其进行门诊和治疗。

第四十六条 工人必须做到：

1. 根据合同，在业主或者其代表的监督管理之下，遵照指示，进行工作；
2. 爱护机械及其使用的工具；
3. 工作期间，品行必须端正；
4. 在发生威胁到工地和在工地上工作的工人安全的事故和危险时，要全力救助，而这一工作是无报酬的；
5. 不管入厂前后，业主要求时，应该前去进行医疗检查，以确诊是否患有职业病、流行病或者慢性病；
6. 保守因被泄露就会造成业主损失的职业性秘密，以免给公共利益带来损害。

为了确保上述条款实际生效，该法第50条规定，工人没有执行合同规定的应尽的基本义务时，业主有权采取不事先通知的做法并且无报酬地废除合同。第53条规定，业主没有按该法的规定履行对工人的义务，工人可以在合同期结束之前放弃工作或者不辞而别。

4. 劳动报酬。

由于劳动报酬和工作时间、劳动保护等，在劳动法规中都做了规定，故一般劳动合同对此不做规定。有的国家在劳动法中做了原则要求。例如，日本颁布有“最低工资法”。日本劳动标准法第28条规定，“工资的最低标准按最低工资法（昭和三十四年法律第137号）的规定执行。”

也有不少国家规定，劳动合同条款中必须规定工资事项。例如，匈牙利劳动法（1967年）第22条规定，“劳动合同中应该规定职工的工作任务及其基本工资。”第24条规定，“企业和职工只有协商一致才能修改劳动合同。但这一规定不妨碍企业有权在工资制度或工资形式发生变化时改变职工的基本工资。”

有的国家法律要求劳动合同对报酬问题做出明确具体的规定。例如，利比里亚劳工法（摘要汇编）不仅规定雇员的最低工资由哪儿确定，甚至规定了一部分雇员的日工资金额。该法第1511条规定得特别详细、具体。例如，“如雇用合同规定雇主以酒类供给雇员作为工资，合同的这种规定无效。雇主发放工资应是合法货币，否则无效。工资应直接发给本人或由本人书面指定的家庭成员。每个雇员得领取其合法的全部工资和附加福利费，除了合法的扣除部分外。”“雇主不得以折扣、利润或其他类似费用等方式扣除雇员的工资。经双方同意，雇员偿还雇主的债务，可以从雇员工资中扣除，但金额不得超过月工资的三分之一。”“雇主不得随便扣除雇员工资，除利比里亚共和国有关法令规定以外。”“工资只能在工作日发放，并在其工作地点附近发放”，等等。

（四）劳动合同的形式。

劳动合同一般分书面合同与口头合同两种，采取什么形式由双方当事人确定。有的国家强调书面订立合同，有的国家对此并不强调，但对必须以书面形式订立的劳动合同做有法律规定。例如，卢旺达规定^①，“其形式不强求一致，

^① 见卢旺达劳工法第19条。

也可以是口头的。特殊条件的规定（如，期限超过三个月；交通；试用；学徒）要求订立书面合同”。蒙古规定^①，“劳动合同以书面或口头签订之。劳动合同以书面签订的有：1.定期招募合同；2.定期完成某种工作的招募合同；3.保管物资招募合同；4.招募参加其他地区工作合同。”

罗马尼亚强调书面订立劳动合同^②。

三、劳动合同的变更和解除

（一）劳动合同的变更。

劳动合同的变更，主要是指工作地点、工作种类和工作期限的变化。

把职工调去从事劳动合同没有规定的工作，从而使劳动合同发生变更是普遍现象。工作调动一般有三种情况：1、担任另一工种或职务的工作；2、调到另一企业单位去工作（不论是否还担任原工种或职务的工作）；3、调往另一地方去工作（不论是否随本单位一同迁往）。一般国家对调动到其他单位（借调性质除外）和其他地点的情况，不算劳动合同变更，而算解除劳动合同。如苏联以“在生产需要或歇工时临时调动工作”为劳动合同变更^③；而“经职工本人同意调动工作或改任选任职务”，则规定为解除劳动合同的根据之一^④。匈牙利也规定^⑤，“职工调往其他企业工作时，劳

① 见蒙古人民共和国劳动法第16条。

② 见罗马尼亚社会主义共和国劳动法典（1972年）第64条。

③ 见苏维埃社会主义共和国联盟和加盟共和国劳动法原则第14条。

④ 见苏维埃社会主义共和国联盟和加盟共和国劳动法原则第15条。

⑤ 见匈牙利劳动法第25条。

动关系中止。在这个问题上，应该由两个企业一起同职工商定。已调动工作的职工在调动前的劳动关系被视为在新的企业。”

关于劳动合同的变更问题，从巴林劳工法里可以看到另外一种规定。该法第45条规定：“雇主可以分配工人事先没有达成协议的工作，但这工作得与合同规定的工作没有基本的区别，并不以伤害工人的感情为目的。”

（二）劳动合同的解除。

劳动合同的解除，亦即终止、废除劳动合同。

1 劳动合同签订以后，合同期满以前任何一方都不能随便解除，就是说行政不能随便辞退职工，职工也不能随便请求辞职。卢旺达劳工法第42条规定，定期劳动合同，如在满期前废止，必须按合同的规定，或者按司法部门判决。任何一方无理废除合同，都要对另一方的损失进行赔偿。第43条规定，赔偿损失的款额应根据造成损失程度等各种因素而定。第45条规定，无理废除合同的劳动者，如找到新的工作，在下列三种情况下，新雇主应对老雇主蒙受的损失负连带责任：1、新雇主参与解雇；2、新雇主明知劳动者有另一合同关系仍然雇用；3、新雇主明知这一合同关系未滿期，仍然雇用。

2. 在特殊的生产、工作需要和保障职工的合法权利的情况下，也允许合同期满以前解除劳动合同，但必须符合法律规定。解除劳动合同的法律根据，很多国家劳动法有规定。例如，苏联有七条规定^①：

^① 见苏维埃社会主义共和国联盟和加盟共和国劳动法原则第15条。

1. 双方达成协议；
2. 合同期满，但劳动关系实际上仍在继续和无任何一方要求废止合同的情况除外；
3. 职工应征服兵役；
4. 根据职工提议、行政部门提议或工会机构要求废除合同^①；
5. 经职工本人同意调动工作或改任选任职务；
6. 职工拒绝随同企业、机关、组织迁到其他地方工作；
7. 法院对判处剥夺自由（缓刑除外）、离开工作地点进行劳动改造或判处其他已不能继续进行本来工作的刑罚的职工的判决在法律上生效。

3. 合同期满以前，单位辞退职工，必须符合的条件。

以阿拉伯也门共和国劳动法为例，可以了解关于这些条件的规定。

第五十条 业主除下列情况外，不得无事先通知和无报酬地废除合同：

1. 工人错误地冒充别人或提交假证件、假证明；
2. 工人犯了使业主蒙受巨大物质损失的错误。但业主必须在工人犯错误之时起48小时内向有关部门报告；
3. 工人在给予了书面警告以后仍不遵守为保护工人和工作安全的必要规章。但这些规章必须是以书面形式明显地公布于工作地点；
4. 工人在一年中无故缺勤超过20天，或连续缺勤超过10天；
5. 工人没有执行工作合同规定的应尽的基本义务；
6. 工人在其工作的地点泄露特殊机密；
7. 工人因行凶犯罪或不服从管理，或扰乱治安，或违背公共道德而被判刑；

^① 即法律允许的提议和要求，仅指苏联劳动法原则第16条、第17条、第20条规定的条件。

8、工人在工作时间被发现酗酒；

9、工人侵犯业主或负责人，同样，如在工作时严重侵犯某个工长。

第五十一条 如果业主粗暴地或无故地废除工人的工作合同，那么，根据本法，工人除要求得到规定的服务期内的报酬外，还有权申请由于这种粗暴开除所造成损失的特别赔偿。赔偿要求向估定工人遭受的物质和道义损失的有关委员会提出。

第五十二条 有下列情况之一的解雇，不算粗暴废除合同：

- 1、永久性的或连续两个月以上的全面停工或局部停工；
- 2、业主证实因技术或经济的原因，需要减短工人人数；
- 3、性质为季节性或临时性的工作，可依靠有关部门作出估计。

被解雇的工人在非粗暴开除的情况下，除可得到法律通知期内的工资外，还可得到按工龄计算每年两周工资的报酬，但这个报酬不能超过15个月的工资额。

对于解除下列人员的劳动合同，各国劳动法都有限制规定。例如，日本劳动标准法第19条规定，雇主不得解雇因工负伤或患病在疗养期间及疗养后30天内的工人，以及怀孕女工和根据规定在享受产假期间及其后30天内的女工。但雇主根据规定已结束了赔偿支付，或因天灾及其它不可避免的原因而致企业不能继续经营时，不在此限。

阿尔巴尼亚和其他一些国家还规定，职工在休假期间，单位不得解除合同。

4. 合同期满以前，个人提出辞职，必须符合的条件。

苏联劳动法原则第16条规定，职工有权废除无一定期限的劳动合同，但要在两周前书面通知行政部门。

而其他一些国家规定，不论是定期合同还是无定期的合同，合同期满以前，只有在法律规定的条件下，才有权请求

解除合同。土耳其劳工法第16条，对这些条件做了如下规定：

第一款 由于健康方面的原因

第一项 如果契约所订工作在执行时，由于在订约时不可能预见的原因，危害受雇人健康或者生命；

第二项 如果雇主、雇主代表或者与本约中受雇人经常靠近并直接接触的另一受雇人正在患着可能传染的疾病，或者本受雇人自身正在患有不容他执行其职务的疾病。

第二款 由于不道德、不光彩的行为或其他类似行为方面的原因。

第一项 如果订约时，该雇主通过不正确地叙述情况或者向该受雇人介绍假情报或者制造有关契约任一主要方面的假说明，欺骗了该受雇人；

第二项 雇主犯了用语言或行动冒犯该受雇人或者其家庭成员的光荣或者名誉的罪行；

第三项 甲、在受雇人和雇主同住一户里的情况下，如果该雇主过着不道德的生活；

乙、如果该雇主殴打或威胁该受雇人或者其家庭成员；或者催促、唆使或引诱该受雇人或其家庭成员去干非法罪行；或者对该受雇人或其家庭成员犯有要受监禁处分的罪行；或者对该受雇人在影响其信誉的事务上正提出严重但无根据的控诉；

第四项 如果该雇主无法结算工资帐目或者未能遵照本法及契约的条款支付工资；

第五项 如果实行计件工资或包工，雇主派给受雇人比原规定较少的件数或较小的任务而在另一天又未能通过派给他额外工作以补足所欠缺的数额；或者如果该雇主大大地变更了雇佣条件或未能照雇佣条件实施（关于本款所涉事务在契约中订的相反规定不受此约束）。

第三款 在受雇人从事工作的企业里，由于不可抗拒的原因，停

止工作超过一周时间。

5. 在解除劳动合同的问题上，一般国家都有未经工会同意禁止解除劳动合同的规定。苏联劳动法原则第18条规定，在违反这一规定的情况下，“废除劳动合同是非法的，被解职的职工应予恢复原来的工作”。

因变更、解除劳动合同而发生的争议，为劳动争议，按照有关劳动争议处理程序的规定处理。

(1981年10月)

中国的劳动就业、工资 福利和劳动保护*

郑 集

解放前，中国经济凋敝，长期存在大量失业现象，人民无以聊生。新中国成立以后，情况发生了根本的变化。随着国民经济的发展，我国职工人数空前增加，广大职工的劳动条件得到改善，工资、劳动保险和福利待遇有了显著提高。1976年粉碎“四人帮”以后，党和人民政府为弥补十年动乱中造成的损失，加强劳动立法，研究改革不合理的规章制度，克服国家经济困难，努力扩大劳动就业，强调“各尽所能、按劳分配”的原则，在发展生产的基础上逐步改善职工生活，改善劳动条件，调动职工的积极性，国民经济和各项建设事业有了较快的恢复和发展。

一、劳动就业与技工培训

建国以来，随着国民经济的发展，我国职工人数空前增加。1949年，全国职工为809万人，此外，城镇个体劳动者为724万人。到1980年底，职工总数已经达到10,444万人。其中，全民所有制单位职工8,019万人，城镇集体所有制单位职工2,425万人。31年间，全国职工增加了11.9倍。我国职工不

* 本文是作者为1981年《中国经济年鉴》撰写。

仅数量增加，政治思想和文化技术水平也有提高。培训了一大批熟练的技术工人和上千万专业人才。其中，中专以上的技术人员在职工总数中的比重，从1952年的2.7%增加到1979年的6.1%。1949到1979年，高等学校毕业生共计303万人，比解放前1928到1947年的20年合计18.5万人，增加了15倍多。中等专业学校毕业生539万人，而解放前的1931到1946年的16年间，只培养了54.67万人。建国以来发展起来的这支职工队伍，是建设社会主义的可靠力量。

解放初期，旧中国遗留下来的失业人员有400多万人。政府为了解决失业问题，付出了艰巨的努力。当时，对官僚资本主义企业的职工和国民党的军政机关的工作人员，采取了“包下来”的办法。对私营工商业实行了扶持的政策，防止企业倒闭而引起解雇职工。政府除根据生产需要招收职工外，还通过生产自救、以工代赈，或者对他们进行转业训练的办法，解决失业人员的生活和就业问题。由于各方面工作得当，生产发展迅速，到1958年底，消灭了失业现象。

在此期间，逐步建立了劳动力的统一招收、调配制度。国营、私营工商企业招用工人职员时，均由劳动部门统一介绍；人员多余时，由主管部门或劳动部门在单位之间进行调剂或调配。在用人上，逐步形成了以固定工为主的制度。不管生产发生什么变化，用人单位都不能辞退固定工。只是在临时性的工作岗位上和季节性的生产中，才使用签订劳动合同的临时工、季节工等。固定工制度对稳定生产避免失业起了积极的作用；但是，不区别情况，而且普遍采用这种制度，不利于精简机构和改善劳动组织，同时，也可能因分配工作不当，不能发挥劳动者的个人专长；少数人还因工作好坏

都照领工资，而松懈了劳动纪律。因此，从第一个五年计划末期开始，就打算改革现行制度，设想根据不同情况，同时采用固定工、临时工、季节工等几种用工制度。

在此期间，开展了技工培训工作。国民经济主管部门、劳动部门和一些大的厂矿企业，有计划地举办了一大批技工学校。1949到1980年，共有毕业生143万。同时，破除了旧学徒制度中的陈规陋习，吸取了其中的优点，建立了新的学徒制度。建国以来，各地区、各部门培养训练的技术工人，90%左右是通过学徒制度培训出来的。

1976年粉碎“四人帮”以后，主要是党的十一届三中全会以来，国家在劳动力管理和技工培训方面采取了不少措施，主要是：

（一）大力解决劳动就业问题。由于林彪、“四人帮”制造的十年动乱，生产建设事业和教育事业遭受很大的摧残，使城市中很大数量的中学毕业生和新成长的劳动力不能就业，成为一个很大的社会问题。粉碎“四人帮”以来，党和政府十分关心这个问题，要求各地区、各部门广开就业门路，积极发展轻纺工业、手工业、修理业、商业、服务业、养殖业、饮食业、旅游业、城市公用事业、园林绿化事业和其他有需要有条件发展并有利于解决劳动就业的行业。除劳动部门介绍就业以外，鼓励、扶持广大待业人员自己组织起来举办各种类型的集体所有制工厂、合作社，适当发展个体经济，使待业人员逐步得到适当的安置。同时，国家财政拨出资金，在全国大、中城市举办劳动服务公司，通过多种形式，陆续把一时不能就业的待业人员组织起来，进行就业训练和劳动服务。1980年8月，中共中央召开了全国劳动就业

会议，总结了建国以来正反两方面的经验，正式提出了在国家计划指导下，实行劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业相结合的方针。同时，会议肯定了各地大力扶持、兴办各种类型的集体经济，积极支持待业青年办合作社，发展以知识青年为主的农、林、牧场和农工商联合企业，适当发展个体经济，建立和办好劳动服务公司等经验。从1977到1980年的四年中，总共安排了2,800多万人就业。

（二）恢复和发展技工培训。为了提高广大工人队伍的技术水平，适应劳动就业的需要，国家十分重视对技术工人的培养训练。技工培训包括后备技术工人培训和在职工人技术培训两个方面。

我国目前培养后备技术工人的一种重要方式，是举办技工学校。粉碎“四人帮”以后，技工学校得到了恢复和发展。1980年，全国技工学校在校学生有68万人。技工学校的基本任务，是为国民经济各部门培养和输送有社会主义觉悟的、能够掌握现代生产技能的中级技术工人。学生有一半左右的时间在学校自办的工厂或者企业的生产车间里进行生产实习，接受生产操作技能的训练；另外一半左右的时间，在课堂上学习文化和技术理论知识。

学徒培训，是我国培养训练大量后备技术工人的传统方式。最近几年，全民所有制工业企业每年在培的学徒人数都达到100多万人。学徒的学习年限，根据各行各业生产、工作的要求以及各工种技术的繁简程度确定。国家规定一般为三年，最低不能少于二年。培养目标为：在两、三年的学习期间内，根据技术标准的应知、应会要求，使学徒掌握一定的基础知识和专业理论知识，掌握基本操作技能和多工序技

术，达到各产业部颁发的二级技术标准的水平。学习期满后，经过考试，成绩合格方可成为正式工人。

在职工人的技术培训，主要由企业负责。企业根据生产发展的需要，针对工人技术现状，制定出培训规划，有组织地开展训练工作。企业一般都设有专门机构。在职培训的形式是多种多样的。各企业根据不同工种和不同对象，采取脱产、半脱产或者业余学习班等办法进行。工人在脱产学习期间，基本工资照发，对学习成绩优异的另外给予一定的奖励。

(三) 进行改革劳动力管理制度的研究和试验。1979年以来，各地在招收职工时，开始采取德、智、体全面考核，择优录用的办法。凡是这样做的地方，一般提高了招工单位的用人质量，也在一定程度上发挥了劳动者的个人专长。1980年，棉纺行业在三万锭以上的企业全面实行“四班三运转”*的工时制度，毛、麻行业也已在半数企业实行。这不仅增加了就业，而且由于休息时间延长，生产工人精力充沛，加上“歇人不歇马”，提高了设备利用率，因而增加了生产。为了保护工人的身体健康，在化工、矿山井下等行业的一些企业中试行了缩短工时或者定期轮换等办法。

二、工资、劳动保险与职工福利

建国以后，对旧中国遗留下来的不合理的工资制度，按照“按劳分配”原则，逐步进行了改革。为保护职工身体健康，帮助职工解决生活上的困难，以及在职工丧失劳动能力的时候提供物质帮助或者社会保障，建立了职工的劳动保险制度，规定了职工福利待遇。

* 原来实行一天三班制，每班工作八小时，现在改为四班制，每班仍然工作八小时，工人在八天内可以休息两天。

(一) 工资水平。随着国民经济的发展,我国职工工资水平总的来讲得到较大的提高。1980年,全民所有制单位职工平均工资803元,比1952年446元增长了80%多,比1976年605元增长了32.7%。不过,不同的时期,也存在起伏过程。第一个五年计划期间和粉碎“四人帮”以后的四年中,工资水平增长最快。第一个五年计划的最后一年(1957年),职工平均工资为637元,比1952年增长42.8%,平均每年递增7.4%。粉碎“四人帮”以后,尽管困难很大,国家在增加农民和农村社队收入的同时,对提高职工工资水平,也作了很大的努力。这四年,先后三次调整职工工资,升级职工达到83%左右。平均工资每年平均递增7.3%,基本达到第一个五年计划期间的增长水平。1963到1965年,是我国三年调整时期。这三年,有40%左右的职工升级,职工平均工资每年平均递增3.3%。工资水平出现下降的是以下两个时期:一是第二个五年计划期间,平均每年递减1.5%;二是“文化大革命”的十年,平均每年递减0.5%。

由于我国采取了“低工资,多就业”的政策,不仅对解决劳动就业有利,而且增加了广大职工的家庭收入。随着就业面不断扩大,加上近些年来强调了计划生育,职工赡养的人口数逐渐下降,从而减轻了职工的经济负担。

(二) 计时工资制度。解放初期,全国的工资制度不统一。老解放区的职工,有的实行供给制,有的实行部分供给部分工资制,有的实行以实物为计算基础的货币工资制。新解放区,多数实行旧的工资制度,少数实行供给制。第一个五年计划期间,进行了几次工资制度的改革。特别是经过1956年的全面改革以后,基本上形成了现行的一套工资制

度。

企业工人多数实行八级工资制，工资标准高低相差三倍左右。

干部实行职务等级工资制。国家机关工作人员实行24个工资等级，最高工资为最低工资的12倍左右。工程技术人员实行17个工资等级，最高工资为最低工资的9倍多。科研、文化、教育、卫生、体育等方面，执行各自的等级工资制。

职工升级办法，虽然国家没有制定一套固定的规定，但根据国民经济发展情况，不同时期国家都做出调整职工工资（即给职工升级）的决定。升级的级差，一般按各自工资标准晋升，有时采取过确保增加工资的最低限额和控制最高限额的办法。升级的条件，一般规定为劳动中的态度好坏、技术高低、贡献大小以及工龄长短，有时还对政治表现做过规定。

（三）计件工资和奖励制度。计件工资制比较直接地体现多劳多得、少劳少得的原则，而奖励制度是对这个分配原则的必要补充形式。所以，它们常常随着对“按劳分配”原则的肯定而肯定、否定而否定。国营企业实行计件工资制的人数占生产工人的比重常常变化。1952年为32.5%，1957年为42%，1960年为5%以下，1963年为19.9%，1966年以后基本上停止实行。1957年为最高峰。实行奖励制度也有类似情况。第一个五年计划期间，各部门统一了奖励办法，在经常性的生产奖方面，有超产奖、节约奖、质量奖、新产品试制奖、企业领导人员和工程技术人员领取完成或超额完成国家计划奖等。第二个五年计划期间，将超产奖等各种奖励办法，改为综合奖和一次性“跃进”奖。“文化大革命”开始

以后，奖金和计件工资被折算成“附加工资”，按月发给职工。

粉碎“四人帮”以后，逐步恢复了计件工资和奖励制度。

1980年4月1日，国家计委、国家经委和国家劳动总局发布试行《国营企业计件工资暂行办法》，规定凡具备实行计件工资制度条件、适宜实行计件工资制的工人，都可以实行计件工资制。具体办法，可分集体计件和个人计件两种。在保持劳动定额先进合理的前提下，不限制工人的计件超额工资。

1978年5月7日，国务院发出《关于实行奖励和计件工资制度的通知》。一般单位的奖金从职工的工资总额中提取，计入生产成本。奖金额占实行奖励制度职工的标准工资总额的10到12%。从1979年起，国家为了改革国民经济管理体制，决定一部分国营企业进行扩大自主权的试点。这部分企业的职工奖金，主要来自于利润留成。其中，第一批试点企业，实行全额利润留成办法，企业取得利润后按国家核定的比例，留取其中一部分用于企业的生产发展基金、职工福利基金和职工奖励基金。1980年，多数企业实行基数利润留成加增长利润留成的办法。企业内部的奖金分配，一般为按月发奖加年终一次发奖。奖金水平按规定为职工的一个半月到两个月标准工资，少数企业超过了这个水平。

（四）津贴。为了鼓励职工到生产急需而工作条件、生活条件又比较差的地区、岗位去工作，建国以来，国家和地方政府陆续建立了各种津贴。如，地区津贴、井下津贴、施工津贴、林区津贴、野外津贴、艰苦气象台站津贴、高温临

时补贴、船员津贴、汽车驾驶员津贴、铁路乘务员津贴、邮电人员外勤津贴、科研津贴、兼课教师津贴、中小学班主任津贴、工厂班组长津贴、优秀运动员技术补贴和体育津贴等。其中，有的津贴是为了鼓励人们从事大家不愿干的职业，有的是为鼓励人们取得优异成绩。

（五）劳动保险。我国现行的劳动保险制度，基本上分为两套办法。

国营企业职工实行的是1953年1月政务院颁布的《中华人民共和国劳动保险条例》。该条例曾于1951年2月公布。经过修改，正式颁布的条例，比在1951年公布时提高了待遇标准。如，因工致残补助费由原来本人工资的5到20%，改为10到30%。退休费由原来本人工资的35到60%，改为50到70%，起档待遇提高了15%，最高待遇提高10%，病假在六个月以内的短期补助标准由原来的50到100%，改为60到100%，起档待遇提高了10%。其他，如因工与非因工死亡丧葬费、供养直系亲属抚恤费以及优异待遇等，也都有不同程度的提高。我国劳动保险条例的主要特点为：第一，用于劳动保险的经费，完全由企业负担，职工个人不缴纳保险金；第二，确定各项劳动保险待遇，都以本人在职时的劳动报酬（工资）为基数，并适当照顾工龄；第三，待遇项目，包括生老病死伤残。如，女职工生育，规定放产假56天，工资照发；职工因病、伤残，规定有公费医疗及医疗期间生活补助和伤残待遇；职工退休后享受养老待遇；职工及其供养直系亲属死亡，规定有丧葬费、丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费等。

综合管理劳动保险业务，由劳动部门和工会共同负责，

各有侧重。劳动部门以解释法令为主，工会以监督检查和具体做好基层劳动保险工作为主。

国家机关、事业单位和人民团体，实行另外一套劳动保险制度。这套制度规定与劳动保险条例比较，有相同之处，也有差别。例如，机关等单位的病假、死亡待遇比企业职工高，但机关等单位职工不享受供养直系亲属医疗补助待遇，而企业职工则享受这种待遇。

1958年2月，国务院颁布了《关于工人、职员退休处理的暂行规定》和《关于工人、职员退职处理的暂行规定》。这两个规定适用于企业、事业、国家机关、人民团体，使以前企业与国家机关、事业单位和人民团体在退休待遇上实行的两套不同的制度，得到了统一。两个暂行规定与以前的规定比较，有两点不同：第一，适当放宽了退休条件。如，男职工年满50周岁、女职工年满45周岁，连续工龄满5年，一般工龄满15年，身体衰弱丧失劳动能力，经劳动鉴定委员会确定或者医生证明不能继续工作的；或者不论年龄大小，但连续工龄满5年，一般工龄满25年，经证明丧失劳动能力的，或者专职从事革命工作满20年，因身体衰弱不能继续工作的职工可以退休。第二，对退职条件和退职生活费（最高不超过30个月的本人工资），也作了具体规定。

1978年5月，经全国人民代表大会常务委员会批准，国务院颁发了《关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《关于工人退休、退职的暂行办法》，在企业、机关等单位试行。这两个暂行办法，与我国原有规定相比较，有以下重要改变：第一，增加了安排老干部担任荣誉职务和离职休养的规定，按照规定，这部分老干部的原工资福利待遇不变；第二，

提高了退休待遇标准。如，抗日战争和解放战争时期参加革命工作，符合条件的干部退休，退休费分别按本人工资的90%和80%发给，比1958年规定专职从事革命工作20年的工作人员退休费（70%工资）提高了10到20%。一般职工退休，退休费按本人工资的60到75%发给，起档待遇比1958年规定提高10%，最高待遇提高5%；第三，为了确保低工资职工退休后的基本生活，对最低退休费做出了新的规定，即退休费低于25元的发给25元；第四，工人退休后可以招收一名符合招工条件的子女参加工作。

（六）职工福利。建国以来，我国职工福利事业有了很大发展。主要为以下几个方面：第一，职工住宅。1952年，新建职工住宅面积为751万平方米。第一个五年计划期间，又建设了9,400多万平方米的职工宿舍。有些地方和企业单位，还采取自建公助的办法，帮助职工修建了不少住房。粉碎“四人帮”以后，党和政府极为重视职工住宅建设，取得了较大的成绩。第二，其他福利设施。1952年，我国城市中有医院1,345个，床位12.1万张。疗养院、所270个。许多企业、事业、机关单位，都办了职工食堂、托儿所、幼儿园等。第一个五年计划期间，职工集体福利事业发展很快。1957年，城市医院达1,656个，病床22.1万张，疗养院、所835个。粉碎“四人帮”以后，职工福利事业得到更快的发展。1978年，城市医院为5,548个，床位数达到71.6万张。第三，补贴。1978年，国家支付全民所有制单位劳保福利费66.9亿元。属于福利性的补贴，主要为冬季宿舍取暖补贴、上下班交通补贴、探亲路费补贴等。另外，我国职工住房房租很低。以北京市为例，每平方米房租费为2角左右，做不到“以租养房”。

所以，国家每年要支付大量的住房补贴。

为了解决远离城镇的工矿企业、机关、部队、学校农副产品的供应不足问题，有条件的单位组织职工进行了农副业生产，把战争时期开展大生产运动的革命传统继承下来。现在，工矿企业的耕地面积有700万亩，每年生产粮食10亿斤，蔬菜30亿斤，还生产大量油料、肉食和水果等，对改善职工生活、安置子女劳动起了积极作用。

三、劳动保护

保护劳动者在生产过程中的安全与健康，这是我国的一项重要政策。建国31年来，我国的劳动保护工作取得了显著的成绩。

“文化大革命”以前的17年，是我国劳动保护工作的建立和发展时期。主要工作为：

（一）根据毛泽东主席关于“在实施增产节约的同时，必须注意职工的安全、健康和必不可少的福利事业；如果只注意前一方面，忘记或稍加忽视后一方面，那是错误的”的指示，确定了安全生产和保护职工健康的方针。

（二）制定了一系列劳动保护方面的法规和规章制度。在第一个五年计划期间，国家颁布的《工厂安全卫生规程》、《建筑安装工程安全技术规程》、《工人职员伤亡事故报告规程》等法规，共有15部，加上中央各部门和各地区制订的规章制度，共计300余部。

（三）加强组织建设和干部培训。建国以后，各级劳动部门、产业主管部门和工会，都先后建立了劳动保护的管理机构，同时开展干部培训工作。据1953年统计，企业中经过安

全专业训练的担任劳动保护工作的积极分子有20万人。

(四) 建立了科研、教学机构。1955年筹备、1957年正式建立了一所劳动保护科学研究所。在一些大专院校的理工科系中开设了安全技术课程，北京劳动学院（现为北京经济学院）设置了劳动保护系。

(五) 改善了劳动条件。对职工工作时间、青工和女工的特殊利益的保护等问题，在我国宪法等重要法律中有明确规定。国家用于劳动保护的经费是逐年增加的。国家直接拨付改善劳动条件的经费，据冶金、煤炭、一机、铁道、交通、纺织、化工、林业等八个产业部门的统计，到1957年止，达49,000多万元，解决了许多安全技术、工业卫生方面的重大设备等问题，如矿山的通风排水，高温作业的防暑降温，防止有毒气体、矽尘危害，减轻体力劳动和电气安全等等。据21个省和3个市的部分资料统计，从1954到1956年的三年中，通过计划解决的重大安全卫生设备问题，有81,000多件。为了改善劳动条件，还广泛发动企业和职工群众，开展季节性和专业性的安全卫生大检查，依靠企业和职工自己动手改善劳动条件。

此外，我国政府还从1955年开始，对锅炉、压力容器等特种设备，设立专管机关，从设计、制造、安装、使用、修理等环节，进行监督检查。20多年来，进行了立法、培训人员、检验、总结和推广经验等工作，取得了成绩。据统计，每一万台锅炉发生的事故，60年代为39起，70年代为5.9起。

1979年以来，为了纠正“只顾产量，不顾安全”的错误倾向，贯彻执行安全生产和保护职工健康的方针，在劳动保护方面着重做了以下几项工作：

(一) 加强立法。1979年重申贯彻执行国务院颁布的《工厂安全卫生规程》、《建筑安装工程安全技术规程》、《工人职员伤亡事故报告规程》和其他几项规定，并着手起草新的法规。

(二) 开展全国“安全月”活动。由国家经济委员会等10个部门发起，经国务院批准，于1980年4月在北京召开了全国“安全月”广播电视大会。

各地区、单位还利用有线广播、图片、幻灯、电影、文艺演唱、举办展览等多种形式进行安全教育。煤炭系统普遍开展了煤炭安全规程的学习，据84个局、矿统计，共培训职工70多万人，其中干部为57,000多人。

通过开展“安全月”活动，消除了一批事故隐患。据黑龙江、江苏、山西等21个省、市、自治区统计，在“安全月”中，查出各类事故隐患超过205万项。其中，已做整改的有128万项，占63%。

(三) 开展宣传教育和干部培训。一年多来，国家劳动总局举办了五期训练班，培训了500名劳动保护干部。编写了100多万字的劳动保护教材，出版了一些图书资料。有40个企业建设了劳动保护教育室。摄制了八部实行安全教育的记录片和故事片电影。

(四) 发挥劳动保护技术措施经费的作用，发展科研事业。据统计，在20多个行业中涌现出200多个效果好的典型。这些厂矿企业的尘、毒浓度基本上达到国家卫生标准。1980年，国家和各地区、各部门共拨30,000多万元劳动保护技措经费，用于改善劳动条件。

在科研方面，这期间又筹建11所劳动保护研究所。

(五) 狠抓了事故处理。例如,对近年来发生的吉林省松树镇煤矿瓦斯爆炸、“渤海二号”钻井船翻沉等重大事故,均派专人进行了调查和严肃处理。特别是国务院在1980年8月25日作出关于“渤海二号”事故处理的决定,受到广大职工群众的热烈拥护。各地区、各部门纷纷召开会议,以“渤海二号”事故作镜子,对照检查。在提高认识的基础上,很多部门和单位健全了规章制度,采取了措施,消除了隐患。有些单位根据国务院关于在工业交通企业加强法制教育严格依法处理职工伤亡事故的指示,坚持“三不放过”(即事故原因分析不清不放过,事故责任者和职工群众没有受到教育不放过,没有防范措施不放过),认真清理了过去未作处理的重大事故。

由于近几年,特别是1980年的努力,伤亡事故开始有了下降。据统计,全国的企业职工以及企业以外的人员,因事故死亡的人数比上一年下降11.2%,重伤人数下降7.2%。其中,国营企业的死亡人数下降14.7%,重伤人数下降9.5%。

建国31年来,由于党和政府的关怀和企业的努力,现在各行各业都有一批坚持安全生产,保护职工安全和健康,取得显著成效的典型单位。江西省下垄钨矿,矿石中二氧化矽含量高达58到97%,他们从1958年开始,历年都对接触粉尘的职工进行胸片检查,已有22年没有发现矽肺病患者。湖南省邵东县张家岭煤矿不仅是超级瓦斯矿井,而且又是一个设备简陋的公社办的企业。它从1960年开始,连续20年未发生重伤、死亡事故,轻伤事故也在逐年减少。北京耐火材料厂,利用国家提供的劳动保护技措经费和自筹资金,加强企业管理,

改造设备，采取防尘措施，粉尘合格率由1973年的零上升到1979年的96.62%。江苏省无锡县电化厂，全厂设备管道的泄漏率已控制在万分之五以内，成了空气清新，花草满园的“花园工厂”。河北省石家庄水泵厂，连续30年没有发生死亡事故，近五年内没有发生重伤事故。

建国以来，我国的劳动工作，取得了巨大的成就。但是，由于我们认识上的偏差和工作上的失误，特别是1966年以后遭到林彪、“四人帮”的破坏，现在还存在不少问题，有些问题还很严重。长期以来，我们注意到解决劳动就业，但是比较轻视智力开发。我国普通教育、职业教育都还比较落后，与先进国家比较，职业教育的差距更大。现在，有相当大一部分职工的文化、技术水平不高，难以适应四化建设的新形势。在解决劳动就业的时候，往往不讲究经济效果和劳动效率。与之相联系的是，经济管理较差。这方面主要表现为劳动纪律松懈，规章制度废弛，效率不高、人浮于事的现象在企业、机关等单位中普遍存在。由于经济发展不快，加上长期形成的既不利于发展经济又不利于安排就业的经济结构和所有制结构，就业的门路越走越窄。在职职工国家全部“包”了下来，新成长的劳动力又全部要等政府安排，并且主要安排在全民所有制单位和一些带有地方国营性质的“大集体”企业里，形成一种极不合理的就业结构。结果，既降低了很多现有工作单位的劳动生产率和工作效率，又造成广大人民生活上的极大不便。现在，这种“有人无事做”和“有事无人做”同时存在的局面，尚未得到显著的改善。

在职工生活方面，由于我国人口多，底子薄，加上经济建设中，在处理积累和消费的关系上发生过片面性，现在存

在的问题也不少。例如,我国还有一部分职工家庭生活困难,特别是一部分没有奖金收入的职工,实际生活水平有所下降。职工住房紧张。这几年,国家下了很大的力量,使每人平均住房面积,由1978年的3.61平方米,上升到1979年的3.74平方米,1980年又上升到3.9平方米。三年平均递增2.6%。但是住房问题仍然很严重。

在生产的安全与职工健康方面,除了经济和物质上的条件以外,很多问题是来自管理不善和思想教育不够。在企业发生的事故中,70%到80%是违章指挥和违章作业造成的。

为使我国劳动工作能够适应四化建设的要求,还要从切实改善就业结构,开展文化技术培训,整顿企业劳动管理,贯彻按劳分配原则,加强劳动保护措施以及改革劳动管理体制和立法等方面,作更大的努力。同时,根据生产发展和劳动生产率提高的可能,逐步解决职工生活中存在的问题。

怎样发挥我国劳动力多、 工资低的优势

贺 天 中

建国以来，我们在安排就业方面作了大量工作。由于城市就业面扩大，每一就业人员平均抚养的家庭人口，减少一半。但是，过去一个时期人口增长失控，今后一个较长时期，我们还面临安排城镇就业的巨大压力。在职工生活方面，30年来实际工资水平虽然有明显地提高，但是在1958年以后，由于经济工作上“左”的错误，高指标、高速度，用紧缩人民消费的办法来维持过高的积累比例，以致影响了职工生活的改善。党的十一届三中全会，特别是1980年的中央工作会议以后，在经济建设方面，我们开始走上了“投资比较少、积累率不那么高、效益比较好”的新路。今后我国职工的工资的增长速度无疑将比过去加快。在一定历史时期，会摆脱低工资的落后状态的。但是，我们也要充分认识到，在我国人口多、底子薄，十亿人口，八亿农民而且城乡生活水平差距很大，工农业生产水平还比较低的情况下，今后的相当长的时间内，工资水平还不能增长过快。不能搞高工资、高消费。比较现实的是争取今后保持一种与生产相适应的合理的工资增长幅度，但总的来说，我们很长时期还是低工资。所谓低工资主要是就同国外比较而言。我国国民收入水平属于贫穷国家之列，即或是我们比过去多增加一些工资，其增加幅度

也是有限的，所以无论是目前或今后一定时期，我们的工资水平，在国际上对比都将是低的。如美国机械工人的年平均工资为8,043美元，为我国职工平均工资的16倍。第三世界的菲律宾，一般职工的收入也约高于我国职工平均工资的两倍。这虽然有很多不可比因素，但总的来说，由于历史原因，我们的工资水平，不仅和一些发达资本主义国家有较大差距，就是在第三世界也不是高的。职工的工资水平低，当然不是好事。但是，我国丰富劳动力资源和当前的低工资水平，在国际劳务竞争中，也确实是一种优势。最近，紫阳同志提出了“开辟就业的新门路”，这首先是就国内劳动就业问题而言，但如何发挥我们劳动力多、工资低的优势，搞好直接的间接的各种形式的劳务输出，也是这个问题的一个重要侧面。对此，我们必须放开眼界，广开门路，加强领导，调整政策。

解决这个问题，重点应该是大力发展能够出口竞争创汇的劳动密集型企业，与此同时，还要尽可能多搞一些劳务输出。

一、大力发展劳动密集型 产品出口换汇

在一些经济发达国家，由于人工费用高，而不断地提高资本的有机构成，大力发展资本（技术）密集型经济，是对经营者有利的。相反地，在我国劳动力多、工资低而又缺乏更多的积累资金的情况，着重发展劳动密集型企业，却是极为有利的。第一，它可以赚取较多的外汇。每百元产值中出口换汇比重，我国整个工业是2美元，轻工业部门是4美元，

而工艺美术多达27美元。1979年轻工业部管的产品出口换汇33.8亿美元,其中劳动密集型企业为24亿美元,占71%。第二,既可满足国内市场的一些需要,又有利于解决就业,保持社会的安定。我国工业每百万元固定资产所能容纳的劳动力平均是117人,其中重工业为94人,而工艺美术、服装、皮革等劳动密集型企业则可容纳800人。如果包括厂外加工,用人就更多了。抽纱刺绣厂内职工共计为6万人,而厂外加工的人员有378万人。薄一波同志最近在外地调查时,概括地指出,劳动密集企业,具有“三多三少”的优势。即容纳劳动力多,换汇多,积累资金多;投资少,用材少,能源消耗少。他说,仅常州市的蓖子、梳子就可以养活几万人。目前,我国二轻工业系统,已有七个行业的工艺美术、服装、草帽、皮革、毛皮制品等13类产品,出口换汇已达1亿美元以上,今后还可以大力发展。

二、以进养出、来料加工、 补偿贸易

搞进口的来料和进口的零部件装配加工等等。广东省二轻系统已有40%以上的产品出口。1981年1、2月份以进养出、来料加工、补偿贸易等,比去年增加1.5倍,赚取的加工费已达1,539万美元。深圳特区早在1979年就有50多个企业搞了60多项来料加工和补偿贸易,除了安置大量就业以外,还增加了不少外汇收入,赚取了加工费。广东省东莞县去年发展了400多项来料加工等项业务,劳务收入达到1千6百多万美元。珠海市从1979年7月以来,已签订合同129项,吸收外资1.4亿美元,安排了3,700人就业。天津市1980年通过进口原料

加工成制成品再投放国际市场,商品收购值达到9.37亿元,占全市外贸收购总值的44.3%,此外,许多地方还办了一些外资合营的劳动密集型企业,如与日本合营的电视机装配等。

三、发展消耗劳动力多的大型装备出口

如造船业由于劳动条件差,手工作业多,需用劳动力多而工资高,因而某些国家不大愿意发展。欧美和日本等发达国家造船业工人每小时工资为6至10美元,而我们国家职工平均工资每小时约合0.2美元左右。在这方面就应发挥我们的优势,以争取扩大船舶出口为目标发展造船业。1980年六机部、交通部已分别和外商签订出口万吨级以上船舶69万载重吨的合同。

四、发展对外承包工程和其他形式的劳务输出

从1979年开始,我国的一些部门和地区已先后成立了中国建筑工程公司、中国公路桥梁工程公司、中国土木工程公司、中国四川国际经济技术合作公司等等企业组织。开展对外承包建筑工程、勘察设计等提供劳务的工程和服务。至今一年多来,我国已与13个国家和地区签订了承包工程、勘察设计和劳务合同187个。1980年末在国外施工的人员共有4,200多人。截止1980年底,共完成工程建设20项,勘察设计6项,累计收入外汇(包括劳务收入)共5,600多万美元。中国土木工程公司与西德、意大利合作的劳务输出达2,600多人,利润收入为547万美元。目前,我们在基建、施工、勘

测设计等方面的力量是雄厚的，在这方面我们的潜力是很大的。

组织劳务输出，一些地方劳动部门开始在这方面下功夫，并且已经取得成效。如广东省劳动局组织的劳动服务公司，通过香港春源顾问有限公司作为广东省劳动服务公司的代理与日本的利格特有限公司签定一项为伊拉克提供劳动力从事施工的劳务合同。合同规定，不同人员的月工资为300至1,000美元。（注：因两伊战争，已撤回人员）福建省龙溪地区劳动局也已与外商草签了协议。

五、发展旅游、服务业

我国经济结构的比例失调，反映在劳动力安排上，就是工、建、交部门职工大量增加，超过需要；而商业、饮食、服务人员的比例出现下降。如1957年到1978年全国城镇人口增加20.5%，而商业、饮食业、服务人员仅增加6.6%，占城镇人口的比例则由1.23%下降到1%。据估算，如要恢复到1957年的比例就要增加300万人。现在要大力发展服务业、商业、金融、通讯、城市公用设施、科研教育、文化娱乐、旅游业等。不仅是方便我国人民生活和提高人民文化科学水平的所必需，而旅游、服务业，又是在我国国土上，向外提供劳务增加外汇收入的一种途径。同时，有条件时，也可以考虑在国外举办餐馆等服务事项。

发挥我们劳动力多、工资低的优势，需要解决哪些问题？

十一届三中全会以后，对于利用劳动力多、工资低的优势，发展劳动密集型的行业，组织劳务输出方面，虽然有所

进展，取得了一些成效，但是就全国来说，还没有当作一个重要课题来抓。特别是各有关部门还没有同步配套的发展劳动密集型企业或鼓励劳务输出的相应的政策与措施。不改变这种情况，我国劳动力多、工资低的优势是很难发挥的。为此，我们认为：

首先要加强领导。党中央、国务院提出在国民经济调整中要大力发展消费品生产，逐步建立起轻型经济结构，已为解决如何发挥我国劳动力多、工资低的优势，创造了良好的前提条件。但是，对于劳务输出问题，各有关部门还不是千方百计创造条件，加速发展。从国家来说在组织上虽有外经部主管此事，但上下没有强有力的专管机构。从劳动部门来说，主动配合协作不够。在50年代劳动部门有过向苏联、蒙古支援劳务的经验、有组织地向国外派遣过工人技术人员，并设有管理机构。今后劳动部门应配合有关部门参与此事，特别是在将来参与国际劳工组织活动以后，更应注意提供情况，研究这方面的问题。至于沿海一些省、市特别是在经济特区，劳动部门可以推广广东、福建省成立承担对外劳务输出的劳动服务公司的作法。

第二是调整所有制结构，发展个体和民办集体经济。

发展劳动密集型出口产品和服务业、商业、旅游业等，必须在国家的宏观规划指导下，统一对外。在此基础上，既需要国家、地方直接发展这方面的企事业，也要大力发展与此有关的集体以至个体经济。目前的问题是，现在的一些全民所有制和大集体所有制的劳动密集型企业，在经营管理上还缺乏应有的自主权。发展真正的民办集体经济和个体还没有得到各有关部门的充分支持。应该考虑，使一些中小型

的劳动密集企业在实行独立核算，自负盈亏或者在包租方面先走一步。对于那些从事或为外汇出口生产、服务的个体、民办集体经济，要放宽政策，从经济、税收等各方面给予照顾和支持。

第三，要把劳动工资制度搞活，鼓励从事外贸出口劳务输出的企事业和这方面的劳动者能有较多的收入。

过去在劳动工资政策上是重全民、轻集体。因而二轻系统的一些劳动密集型企业和服务业，工资劳保福利待遇都很低。对于外贸出口、劳务输出的企业事业单位职工工资也不从物质利益上予以鼓励，只怕收入高了会影响其他职工，而不重视发挥这类企业和职工的积极性。在制度上也管得很死，照搬“铁饭碗”“大锅饭”那套作法。今后要允许这些企业在劳动工资方面，有更大的灵活性，对其对外加工的收入分配，国家不要限制过多。

(1981年5月)

关于整顿和加强劳动纪律， 严格执行奖惩制度问题

夏 积 智

一

国营工业企业的全面整顿工作，正有计划有步骤地、点面结合地、分期分批地在全国各地开始进行。

整顿企业的中心任务是，改善企业领导和职工群众的精神面貌和素质，改进生产经营管理，提高经济效益。具体讲：第一，整顿领导班子，主要解决当前一些企业领导班子中软弱涣散，精神不振，思想政治工作薄弱的状态，同时也解决少数企业领导班子不纯的问题；第二，整顿和完善经济责任制，改进企业经营管理，搞好全面计划管理、质量管理和经济核算；第三，整顿财经纪律，健全财务会计制度；第四，整顿劳动组织，做到按定员定额组织生产，有计划地进行全员培训，克服人浮于事、工作散漫的现象；第五，整顿和加强劳动纪律，严格执行奖惩制度。第五届全国人民代表大会第四次会议通过的赵紫阳总理的政府工作报告指出，整顿和加强劳动纪律，严格执行奖惩制度，是企业全面整顿中要特别注意做好的重要工作之一。

整顿和加强劳动纪律，严格执行奖惩制度，之所以必要，并且具有极其重要的意义，首先表现在它自身的重要性上。

在整顿企业中，做好这项工作，是解决当前企业存在的纪律涣散，赏罚不明这一大问题的一剂特效药。不仅如此，它还跟是否能够完成其他四项任务有着密切的关系，是保证坚强的领导体制、完善的经济责任制度、健全的财经纪律、科学合理的劳动组织得以贯彻实施的一项有效措施。对于改善职工队伍的精神面貌，提高生产经营经济效益来说，它应该而且完全能够成为重要的依据和有力的保证。

整顿和加强劳动纪律，首先要有明确的纪律规范。严格实行奖惩的前提，是有奖惩制度。所以在解决这个问题的时候，除了认真做好思想工作以外，建立健全法规制度是必不可少的。

就整个国家而言，有必要对职工必须遵守的劳动纪律和其他规章制度做出原则规定。这在宪法、《国营企业内部劳动规则纲要》以及其他法规制度中，已有一些规定。有关方面，还在研究制订全国通行的《职工守则》。同时，国务院也将颁布一个全国通行的企业职工奖惩法规——《企业职工奖惩条例》，使各企业建立奖惩制度时，有法可依。

就一个企业而言，首先要求职工遵守《职工守则》。《职工守则》的规定，是对职工最主要、最基本的要求，是对职工主要职责的概括。此外，还应该建立健全包括纪律规定在内的各项规章制度。例如，生产责任制，劳动责任制，岗位责任制，质量管理规定，内部管理规章，考勤、考绩制度，交接班制度，定额管理制度，工资奖励制度，技术操作、安全操作规程，财务会计制度，等等。这些规章制度，应该包括生产经营管理、职工劳动、经济制度、政治要求等各个方面。其中，应该根据国务院颁布的《企业职工奖惩条例》制

定企业单位的职工奖惩制度。

二

我们需要制定的，究竟是一个什么样的奖惩法规制度？这是一个立法原则问题，也跟整个立法的指导思想有关。首先，我国是一个以工人阶级为领导的，工农联盟为基础的人民民主专政即无产阶级专政的社会主义国家。跟制定所有法律一样，制定职工奖惩法规制度，也必须强调以马列主义、毛泽东思想为指导，符合和坚持“四项基本原则”。第二，在我国，各企业的生产活动，是整个社会主义生产活动的组成部分。社会主义生产的目的是满足整个社会日益增长的物质和文化生活的需要，创造精神和物质两方面的文明。所以，我国所有法律，尤其是直接关系生产和劳动的法律，都应具有鲜明的为劳动者利益服务的特点。企业职工奖惩法规，也应该努力反映这一特点。第三，我国法律是体现工人阶级的意志，代表最广大群众利益的。法律惩办的对象是少数严重违法分子。奖惩法规，也应体现这种精神。而且，人民中间的犯法分子受到的法律制裁，“和压迫人民的敌人的专政是有原则区别的。”（《毛泽东选集》第五卷，人民出版社1977年版第366页）奖惩法规对于职工违反劳动纪律和其他规章制度而进行的惩处，要同对敌人破坏活动的镇压加以严格的区分。第四，根据上述指导思想，奖惩法规的制定和贯彻执行，应该贯彻有奖有惩，奖惩严明，以奖励为主、惩罚为辅，思想教育为主、惩罚为辅的方针。

这里，有两点值得强调：一是主辅关系，二是法律的尊严。

以奖励为主，惩罚为辅，说明奖励和惩罚两者缺一不可，都是必要的。这是理论和实践已经解决了的问题，也是广大劳动者容易明了的道理。为什么要以奖励为“主”、惩罚为“辅”，思想教育为“主”、惩罚为“辅”，而不能相互倒置呢？因为我们中国是社会主义国家，人民群众是国家的主人，绝大多数人民群众是热爱祖国、遵纪守法的，要求政府能够进行有效的治理，希望能够有秩序地生活。奖励人们遵纪守法、好好劳动，这是整个社会的需要。对劳动好、表现好的人给予奖励，起的是树立榜样的作用。每个人，每个职工，都能做到遵纪守法，好好劳动，不仅对他本人有利，而且对整个国家、全体人民都有利。即使违反劳动纪律和其他规章制度的人，多数也是由于认识不清、觉悟不高所致。所以，不仅要在平时做好思想工作，实行惩处过程中也要贯彻教育的精神。惩罚不是目的。它只是避免人们犯错误和犯错误者改正错误的辅助措施。当然，这是强制性的。

奖惩严明，是维护法律尊严的不可缺少的手段。这里有立法问题，而更重要的则是执法问题。当人们看到、体会到合法行为受到保障，模范行为受到奖励，违法行为受到谴责以至惩处时，法律自然深入人心。在制定法律时，在执行法律时，如果都能做到奖惩严明，对每个职工所起到的教育作用，对整个社会的良好影响，将是不可估量的。

三

在整顿企业，整顿和加强劳动纪律中，除了健全并认真贯彻执行法规制度以外，需要强调和重视政治思想工作。

近几年，一些企业劳动纪律松懈，违法乱纪现象严重的

原因，主要有以下三点：

（一）“文化大革命”十年中，林彪、“四人帮”散布和助长的无政府主义，资产阶级派性，封建行帮思想，反社会、反文明的腐朽思想、流氓习气等等，对劳动者的腐蚀十分严重。

（二）近几年来，思想工作没有相应跟上，少数职工又受到社会上资产阶级自由化的影响，致使一些人只顾自己眼皮底下的一个小小局部，忘记了工人阶级的基本职责，甚至有个别人丧失了做为一个中国人的基本“人格”。在这些人的心目中，什么社会主义的前途，什么国家的利益，都是些微不足道的，只有个人主义高于一切。

（三）我国社会主义法制本来就不完善，在“文化大革命”十年中，又受到严重的破坏，致使无法可依和有章不循的现象十分严重。

要彻底改变这个现状，从而改善职工队伍的精神面貌，提高生产经营的经济效益，单靠健全法制一手是不够的。必须配合以强大的政治思想工作，相辅相成，才能收到更好的效果。

北京市从1981年11月开始在工交、城建、财贸、农林等系统共14个企业中进行整顿和加强劳动纪律，严格执行奖惩制度的工作试点。试点中，对后进面特别强调“帮教”、“转化”，结果取得了非常令人满意的效果。这14个企业，属于领导班子比较强、生产正常、有一定管理基础，在遵守纪律方面算中间偏上水平的单位。据试点开始时调查，能够自觉遵守劳动纪律的占54.6%；基本遵守劳动纪律的占39.9%；有一般违纪行为的占4.5%；严重违反劳动纪律的占0.9%。去年

以来，受过各种处分的有257人，占职工总数的0.8%。其中，劳动教养的有20人，判刑的有21人，被公安机关拘留过的有106人。旷工损失9,638个工作日，迟到损失180个工作日。试点中，贯彻了以教育为主，惩罚为辅的方针。各单位都组织了专门的帮教小组，进行深入细致的、多种多样的思想工作。据京棉二厂、首钢机械厂、五建三工区、化油器厂、东郊农场油脂厂等5个单位统计，共成立帮教小组114个，参加帮教小组工作的骨干队伍有422人，帮助和教育了211人，其中189人（占89.6%）有了不同程度的转变。目前，试点工作还在进行，但已见到了初步效果。京棉二厂1981年1至9月平均每月旷工204个工作日，10至12月减少到平均每月114个工作日。北京市化油器厂，整顿前迟到早退的占全厂人数的20%左右，其中中班占50%。12月上旬抽查，迟到早退的只占1.8%。12月25日抽查，全厂只有1个人迟到2分钟。首钢机械厂，出勤率上半年平均为89.74%，下半年为91.13%，12月份达到94.17%。东风市场发动全体工作人员整顿柜台纪律和仪容、场貌，该场所属湘蜀餐厅行动很快，由于遵守劳动纪律情况好转，服务质量提高，顾客给营业员的表扬意见，由整顿前每天20多条增加到200多条。

上海市从1981年3月开始，在工交、基建、财贸等系统共30个企业，进行整顿劳动纪律的试点工作。由于着重抓了思想教育，也取得了较好的效果。

如何进行政治思想工作，是值得认真研究的问题。从北京市试点和各地经验来看，在政治思想工作中，既要重视教育内容又要讲究工作方法。

从内容方面讲，应该强调针对性。首先，要经常地向广

大职工进行坚持“四项基本原则”和共产主义道德品质的教育。要教育职工爱祖国、爱人民、爱集体、爱劳动、爱科学、爱社会主义，反对封建主义、资本主义，避免封建主义、资本主义和其他反社会、反文明的腐朽思想的侵蚀。对于职工来说，这是第一位的大问题。这个问题一经解决，其他问题将迎刃而解。

与此同时，还需要向职工进行遵守劳动纪律和各项规章制度的专门教育。例如，工厂录用新人员，在进行入厂教育的时候，重点应讲厂规厂纪。如果是技术操作工人、或者工人在改变工种时，还需要就各项操作规程进行车间教育和现场教育。在进行遵守劳动纪律教育的时候，除主要进行正面宣传社会主义劳动纪律的性质和作用以外，也要晓以利害，讲明在违反纪律规定时，可能造成的损失和危害。

进行思想教育，具体的工作方法，是多种多样的。其中，最主要的，也是被无数实践证明为最富有成效的方法，是做个别的有针对性的深入细致的思想工作。如，教育职工爱祖国、爱集体、爱社会主义时，需要讲大道理。但是，讲这些大道理时，不能靠空洞的说教，要密切联系大家熟悉的实际，通过摆事实，如在党的领导下，从我们国家在政治、经济、文化、教育等各方面所取得的成就，直到职工家庭生活得到的实际上的改善，说明党的英明、社会主义制度优越的道理，这样职工群众容易接受。又如，帮助职工提高觉悟，改正缺点错误时，应该运用具体情况具体分析的方法，讲究“一把钥匙开一把锁”，尤其要注意及时解决一些思想问题，以免矛盾激化，从而酿成严重事态。北京市的试点中，创造了丰富多彩的“深入”“细致”的思想工作经验，并已收到成效。

首钢机械厂做后进人工作时，特别注意掌握后进人的特点和做工作的时机。例如，一个工人犯错误回厂时，他们热情接待；思想不稳时，他们及时做工作；有了改进，在受到别人讽刺时，积极给以支持；假日，有人去家访；工作遇到阻力时，及时给以帮助解决；生活上有困难时，有人过问，并给以帮助；取得进步的时候，及时给以表扬；恋爱婚姻遇到问题时，组织上积极做工作，帮助成全，等等。可见，做好政治思想工作，并不是一件简单容易的事情，其中包含有不少的学问。做好政治思想工作，确实是所有领导同志和政治工作人员的一项基本功。

除说服教育以外，做好政治思想工作的方法和内容，应该包括的方面是很多的。如，表扬批评，谈心、交流思想，关心体贴受教育者的生活，等等。当然，教育者的表率作用，也是其中一个重要的方面。

四

应该看到，在整顿和加强劳动纪律、制定和执行奖惩法规制度中，还有不少问题需要探讨和研究解决的。这些问题中，主要是以下三个：

（一）关于奖励的性质和作用问题。

有人认为，“奖励”顾名思义是奖励、鼓励先进的性质，起鼓励先进的作用；有人认为是按劳分配性质，为贯彻按劳分配原则的一种分配形式；也有的同志认为具有鼓励先进和贯彻按劳分配原则的双重性质和作用。究竟应该怎样认识呢？我认为，应当分清一般与特殊的关系，具体问题具体分析。一般说来，奖励是对人们在生产、工作中做出显著成绩或在

其他方面有良好表现的鼓励，即使遵循按劳分配原则，对劳动多、劳动好的职工支付超额劳动的报酬，也有鼓励先进的含义在内；而对在本人职责之外做出特殊贡献，给以奖励，有些也包含有鼓励超额劳动的精神。两者是你中有我，我中有你，难以截然划分。但具体说来，不同的奖励制度由于奖励条件、目的不同，因而其性质、作用也不尽相同。如生产奖，应该是对超额劳动的鼓励，主要是贯彻按劳分配原则的；对劳动竞赛优胜者发给奖金，则主要是鼓励先进的性质。至于某些人在特定情况下，为维护国家财产、群众利益、公共道德等做出了特殊贡献，据此所给予的奖励，更属于表彰先进，树立榜样的性质了。因此，在具体工作中一定要根据具体情况，区分不同性质、目的的奖励，做好相应工作，使之发挥应有的积极作用。

（二）关于做好后进职工的转化工作问题。

这个问题，在实际工作中还没有得到很好解决。其原因，一方面是由于缺乏明确的是非标准和严格的组织纪律，是非不分、好坏不辨、赏罚不明，甚至搞颠倒了，自然助长了歪风邪气的滋长，后进以至违法乱纪分子增多。另一方面，更重要的是思想工作薄弱，不少基层领导同志在做后进人转化工作方面缺乏耐心。主要表现如：

在对待后进职工上，只讲批评、训斥，缺乏关心、开导、帮助；

在执行纪律规定时，忽视教育工作的作用，认为“江山易改、秉性难移”，犯了罪错是改不好的，只想抓住错误处分了事；

嫌弃、厌恶失足青年，不问其悔改表现，一律排斥，拒

绝在本单位就业，等等。

促使后进人员的转化具有重大的意义。促使后进人转化，就是变消极作用为积极作用，变社会不安定因素为安定因素，不仅对后进者本人能起到教育作用，对其他人尤其是周围人（包括亲友），也都能起到良好的教育作用，甚至能影响到子孙后代。北京市和各地参加整顿企业试点工作的许多同志一致认为，这是应该努力做好的工作。

（三）关于开除职工的问题。

现在对于违犯劳动纪律，情节严重而又屡教不改的职工，给以开除的处分，已经被各方面所接受，并认为是必要的措施了。

但是，从实际情况来看，“开除职工”问题并没有完全得到解决。

首先是领导思想问题。长期以来，由于没有明确的法律规定，有些规定性的文件又没有认真贯彻执行，并存在朝令夕改、政策多变的情况，因而不少企业领导干部不执行开除职工的规定。甚至对劳动中的“害群之马”，也不敢触动。他们想：“与其将来‘落实政策’，不如现在养他在厂里！”这个问题，通过健全法制和维护法律的严肃性，做好对领导人员的思想工作，不难解决。

其次是法律、政策的协调问题。例如，违犯劳动纪律情节严重的职工要开除出厂，但对比犯这种错误还严重而进行劳动教养的人，有的规定为保留公职。这两者之间的矛盾存在，给企业开除职工造成了困难。据反映，现在有的青年人产生了这样的心理状态：错误干脆犯大的，这样反到不会丢失“铁饭碗”！我认为，从政策规定的一致性来讲，够开除

的应当开除；犯了比开除的更严重的错误（甚至犯罪），更应该先开除出厂，然后再给予劳动教养或刑事处罚。对于劳动教养人员，不开除公职，劳教结束后回厂劳动，原是出自维护社会安定的考虑。其实，这样做后果并不理想。政策上协调、稳定，本身就是保持社会安定的重要因素。如果人人都产生了上述青年人的心理状态，社会安定又将从何说起呢？为了社会安定，也可以从立法上加以解决。该开除的，照章开除。对于劳教结束的人以及刑满释放的人，国家可以立法，规定具体的安置他们就业的办法。这可以是强制性的规定。为了社会安定，有的资本主义国家劳动法对保证刑满释放人员的就业，也做了强制性的规定，何况我们社会主义中国呢？

妨碍执行开除处分的另一个问题，是职工被开除出厂以后，迁入地区往往不给落户口。其原因，除了他们怕给社会安定问题带来新的不利因素以外，还跟控制人口机械增长，以减少就业、消费品供应等方面的负担有关。这个问题，需要权衡利弊，照顾各种实际情况，在立法上适当加以解决。

另外，对开除处分的权限应当交给谁的问题，各方面的看法和实际做法不尽一致。从扩大企业自主权的角度讲，一般都主张由厂长决定。但是，也有一种意见是，开除职工涉及到职工本人及其家属的生活出路，应该持更加慎重的态度，主张报告企业的主管机关批准为妥。我认为，这两者可以结合起来考虑，适当加以解决，就是说可以既重视厂长的作用，尊重厂长的权力，又采取慎重的做法，防止厂长独断专行。可以规定，一般职工由厂长提出意见，经过职工代表大会讨论决定，最后仍由厂长执行；领导干部，由厂长提出意见，

经职工代表大会讨论，报告原任命机关批准执行。

整顿和加强劳动纪律、严格执行奖励制度的工作，深入开展以后，已经开始给企业带来新的气象。全国40多万个企业，1亿多职工，转变了作风，提高了效益，无论对社会主义现代化建设，还是对社会风气的改变和社会主义精神文明的建立，都将是一股巨大的推动力。让我们每个建设者，都在其中起尽可能大的作用吧！

(1982年3月)

关于福建省福州、厦门等地区 经济和劳动工作情况的调查

王善玲

我们政策研究室的几个同志于1980年12月4日至1981年1月14日，在福建省的福州市、厦门市、龙溪、莆田以及晋江地区，做了一些经济和劳动工作情况的调查。

一、概 况

福建省地处我国亚热带，面积12万平方公里，人口2,487万，农业人口占85.73%。耕地1,941万亩，人平耕地8分。年产粮食152亿斤，蔗糖30万吨，茶叶40万担，各种水果200万担。具有山区、老区、侨区、特区及面临海防前线几个特点。山区占全省面积十分之八，蕴藏钨、铁、煤、花岗石等矿石7亿多吨。木材蓄积量2.4亿立方米。老苏区曾分布20余县。沿海侨区有华侨500多万人，分布在东南亚各国居多。年收侨汇1亿多美元。在晋江、莆田等著名侨乡，华侨对地方办工业、交通运输及文教卫生事业均有投资及捐赠。全省海岸线长3,300公里，同台湾省及金门、马祖等岛屿隔海相望，长时期作为海防前线，对本省的工农业建设的速度有较大影响。根据该省华侨多及距离港澳、日本、台湾较近，有开展进出口贸易等有利条件，1980年11月，国务院决定在厦门市湖里地区建设经济特区，吸引外商及华侨投资。

福建省原材料工业、能源、交通工业基础较差，万人以上企业仅三明钢铁厂一家。全省有9,663个企业，1979年产值比1978年增长10.82%，其中轻工业产值占61%。全民所有制企业产值占工业总产值的77.8%；集体所有制企业产值占22.2%。工业总产值排列全国倒数第6、7位，全省职工222万人，其中全民所有制职工150万人，集体所有制职工72万人。1980年职工年平均工资679元。

福建省1979年农业总产值比1978年增长9.14%。社员口粮平均600斤，低标准自给。社员1980年从集体所得收入71元，高于全国平均水平。

省有关部门规划设想，1985年工农业总产值比1980年增加71—90%。职工年平均工资达到789元。社员年收入达到100—110元。

二、经济调整情况

过去，福州市有些同志认为市轻纺工业产值占全市工业总产值的62.4%，属于轻型结构，调整问题不大，仅对工业企业进行了一些零碎的关、停、并、转，未从根本上解决问题。

根据党中央以调整为中心的精神，1980年底，福州市经委对全市281个工业企业（职工12.2万人，产值10.4亿元）进行初步摸底排队的结果，认为经济结构仍然偏重。一是基建战线过长，各种渠道下达基建计划过多。1979年下达4.9亿元，1980年下达5亿多元，劳动效率很低，每人每年只能完成2,000元产值，现有基建部门劳力不足，年年招工计划完不成。二是原材料工业同加工工业比重不合理，机械行业63

一个厂中，26个厂1980年积压产品价值1,000万元。1981年机械系统下达产值计划1亿元，第一季度只落实3,000万元。通用设备厂、锅炉厂、机器厂、拖拉机厂、轴承厂尤为困难。这类企业约27个，职工6,700人。有的已发不出工资，有的减发工资，有的组织工人到外厂打零工搞少量收入。三是受原料、技术条件及管理水平的限制，人民需要的轻纺产品严重不足。如中长纤维布匹、服装、围巾、毛线等，多半是外地产品，市场上供不应求；自行车喷漆、电镀一直不过关，影响质量。四是长时期“骨头”和“肉”比重不协调。住宅紧张，商业网点少，做衣难非常突出，理发、修理等业不足。住宅去年增加24万平方米，人平住房面积3.58平方米，低于全国200个城市统计的人平住房面积3.68平方米的水平。人民反映有“七难”，即住房难，买东西难，用水难，行路难，看病难，就业难，就学难。市领导抓了“六子”工作，即“孩子”，“篮子”，“房子”，“车子”（城市交通），“乱子”（社会治安），“巷子”（街道卫生），已取得初步成绩，但问题还很多。

厦门市解放以来把消费城市逐步变为综合性工业城市，初步解决了用电、供水的困难，粮食达到自给。目前有全民所有制工业企业185个，大小集体所有制工业企业154个，工业职工人数100,700人，其中全民48,500人，集体52,200人，集体职工多于全民职工。1980年集体企业产值比1979年增长21%，产值占全市工业产值比重，1979年为21.33%，1980年上升为22%。1980年轻工业增长速度16.25%，重工业为13.46%，轻工业产值占工业总产值的65.87%，高于全国轻工业占工业总产值45.8—46.5%的比重。存在的主要问题，

一是基建战线长，1980年预算投资及自筹资金合计1.1亿元，预计年底只能完成74%。二是条块矛盾，重复设厂和生产。如“文革”前只有1个塑料厂，现在有10几家，市、区、街道都办厂，形成原料不足，增加了调整中的困难。三是工商之间的矛盾。商业部门实行以销定产，工业部门实行部分产品自销展销。市场调节超过国家计划安排比重。市领导对调整的设想，一是放慢工业增长速度。最近4年来年增长13.6%，1981年定为8%。重点是降低缺乏竞争能力的产品增长指标。二是调整产品方向，增加适销对路产品的生产。全市171种主要产品，国内外畅销的73种产品，可以增产的有胶鞋、拖鞋、手推车、服装、蚊帐、糖等。不很适销的40种产品，如低级香烟、酒、灯泡、塑革制品、五金工具、汽车轮胎等，实行转产。三是关停以小挤大、消耗能源多及耗水量大的电解镁、人造金钨丝、小金属压延、铸造、小合成氨、土榨糖、小酒厂等7个厂。四是改善职工居住条件和厂房、食堂等生产、生活环境。五是增加商业、服务业网点，发展集体及个体经济。六是缩短基建战线。30年来国家投资6亿元，基建即占4亿多。据市经委同志谈，说了20多年压缩基建，至今没有具体落实怎样压法。

福州、厦门两市同志谈，在调整中需要统一认识，加强计划指导，协调财政投资、银行贷款、商业收购、外贸任务、劳动力安排等方面的步调，处理好以下问题：一是打破地区、行业间产供销、人财物自成系统转产难的局面，促进相互之间的联合与协作，关停以小挤大及产品销路少的企业。二是工商业密切配合，搞好计划调节下的市场调节。三是广开生产门路，大力发展计划指导下的民办小集体企业，

多安排待业青年。四是处理好城乡关系，加强对社队企业的生产方向的指导，兼顾工农利益，并处理好农牧产品的议价面太宽的问题。

三、经济改革问题

(一) 扩大企业自主权试点工作

全省扩大企业自主权试点单位80个，实行利润留成办法。从福州、厦门、漳州试点情况看，是有成绩的，说明扩大企业自主权的方向对头，今后还有必要继续进行。首先是试点企业的产值比不试点企业增加较多，试点后比试点前增加产值幅度较大。在增产增收的基础上，实现了国家多收，企业多留，职工个人多得。其次，通过试点，调动了企业领导和职工的积极性，积极找任务，抓原材料，狠上短线产品，在更新设备，提高产品质量，降低成本方面，都有明显变化。出现的问题是，由于机械、医药业调整了计划，影响了产值和利润的增长。福州市第一批7个试点企业，1980年产值增长速度与1979年比较，出现二上二下三保持的情况。如福州发电设备厂1979年总产值1,832万元，比1978年增长40.42%，达到历史最好水平。1980年下达的任务大大减少，虽经找米下锅，预计只能完成1,070万元。福州抗菌素厂1979年产值、利润分别增长20.5%、23.5%，职工每人平均得奖315元。1980年占产值比重较大及利润率较高的金霉素产量由92吨下调到29吨，使产值下降33.8%。加上降低各项药品销售价格的原因，预计只能提取利润留成25万元，比1979年的103万元下降75.7%。说明经济结构、产品结构的调整，势必影响企业的生产，企业的困难非单纯依靠扩大企业自主权所

能克服，目前价格不能完全反映生产价值，也是个重要因素。福州、厦门市1981年准备试行自负盈亏、利改税试点，也必须先解决比例关系失调问题，搞好产供销的平衡，以及与扩权试点相配套的经济立法、思想工作、组织工作等一系列问题。

（二）保护竞争方面出现的问题

经济管理体制的改革，促进了市场经济的空前活跃。但也出现了某些问题。

一是重复建厂，以小挤大，以落后挤先进，产地及外地互争原料，哄抬收购价。产茶的地方发扬优势，全省已有40个县办起了小茶厂，影响国家对茶叶及香花原料收购任务的完成。以生产茉莉花茶著称的福州茶厂，1980年计划收购毛茶4.6万担，至9月份只收购到3.3万担；计划收购香花原料7.8万担，只完成5.9万担。出口计划完不成，只好吃库存。年产2,200吨蜜饯果品的福州蜜饯厂，由于各类鲜果提价及完不成收购量，1980年利润比1979年下降5万元。社队盲目发展制鞋厂，福州皮鞋厂计划收购牛皮1.6万张，只完成8,000张。厦门市的糖厂原料不足，又出现了6家土榨糖厂。龙溪地区各县也办了不少酒厂、罐头厂、烟厂、糖厂。

二、三类物资除被产地占用办厂外，外流也很严重。外省市来福建高价抢购，促使价格猛涨。本省柑桔计划收购价每担28元，上海、广东出价50元；龙眼本省外贸收购价每斤0.22元，广东出价0.5元。

二是争夺技术力量。主要是城镇特别是社队企业重金礼聘退休技术工人。典型的是厦门市有一个鞋楦工，退休后被晋江地区4家社队小厂聘作技术指导，每月共给聘金800元。福州蜜饯厂老技工大批退休，青年工人占到80%，产品质量

明显下降。福州第一皮鞋厂4级以下工人占95%，只能生产内销皮鞋。对于这种现象，老工人则羡慕、仿效，企业及主管部门则焦急、责难。

片面理解发扬优势、保护竞争的直接后果，第一是大厂吃不饱，利润完不成，外汇和财政收入减少，给经济调整带来了麻烦。第二是小厂浪费原材料，经济效益差。厦门市制糖厂百斤甘蔗出糖率13.18斤，小糖厂出糖率只有11斤。漳州市糖厂万吨甘蔗产糖实现利润为36.6万元，小糖厂仅为6万多元。第三是社队企业产品粗制滥造，伪造商标，以次充好，败坏水仙牌罐头、雄鸡牌蚊香等名牌产品在国际市场上的声誉。

间接影响是片面理解发扬优势、先富起来的含义，自由化风气一度发展比较严重。突出的是有些农村劳动力外流，弃农经商。福州郊区1980年冬种面积只完成56%。运粪涨价而愿意运粪的人减少。企业的“老鼠工”（指不务正业大量做私活挣外快的工人）增加，缺勤做小买卖及参与走私活动的职工也比过去多。目前省市地县领导已开始加强领导，采取措施，加以约束和制止。

因此，需要区别社会主义竞争同资本主义竞争的不同性质，加强经济上的统筹规划、计划指导和行政干预。明确规定自销议价范围，确保国家对二、三类物资收购计划的完成，加强市场管理，把放、管结合起来。还应当贯彻互利原则，加强协作和联合。例如漳州市糖厂原料不足，在1979至1980年榨季，龙溪地区停办了漳州茶铺糖厂，并从龙海、漳浦糖厂调给漳州糖厂55,000吨甘蔗。为了照顾小厂的经济利益，漳州糖厂将利润留成76%的分成部分退还小厂利润201万元，小厂比自榨多得100多万元利润；漳州糖厂按利润留

成24%的比例分成，也增收48.3万元。由于漳州糖厂原料充足，国家也增加了利税234万元。1980至1981年榨季，地区还将给漳州糖厂调入6,000吨甘蔗。这种兼顾双方利益的做法是比较好的。

四、对外经济工作和特区建设

各市、地区大力组织出口货源，千方百计扩大出口。1980年15个县、地区完成和超额完成出口计划。福州市1980年完成外贸收购实绩比1979年增长76.68%，超过历史最高水平。各地积极开展引进设备、补偿贸易、来料加工、合资生产或经营，取得了较好的经济效果。比较好的如福州市无线电元件一厂引进一条碳膜电阻自动生产线，龙溪地区用补偿贸易办法引进罐头封口机、纸袋蜜饯机、装酒机，晋江地区一年多来签订来料加工400多件。通过以上各种形式，利用了本地区的原材料，提高了生产效率和管理水平，促进了旧有设备的利用改造，节约了国家的财力物力，扩大了出口量，增加了外汇收入，安排了大批劳动力，增加了外加工收入。在此同时，还接受了外商、侨商一些无息、低息贷款及赠送的技术设备。

在对外经济工作中，各市、地区同志反映的主要问题和意见是：（一）在外贸体制上，地市权限太小，省外贸权力过分集中，影响地方的积极性。（二）在经济政策上，省获利过多，没有很好地兼顾市地、企业、个人的利益。（三）长期闭关自守，缺乏在国际上做生意的经验，不敢干，不会干。（四）企业技术设备、管理水平、工效、交通、港口、通讯条件落后，产品质量无保证，包装不合格，交货不及

时，在国际市场上竞争能力差。福建同志反映：不解决上述问题，就很难尽快把特区建设起来。

1980年11月7日国务院批准成立厦门市湖里地区经济特区。面积2.2平方公里，第一期工程1.1平方公里，计划投资6,000万元，三年建成后，可容纳2.5万职工，吸引外商、侨商办厂投资2亿美金，三年赚回全部投资。目前已成立特区建设委员会，省委书记兼任主任，厦门市委书记兼任副主任。已成立一个工作班子，进行筹备，起草条例，研究实施方案。

当前正在研究的两个问题：

（一）在建设方针上，是仿照深圳办法，主要搞工业加工特区？还是兼收并蓄，搞工业、商业、服务业、旅游业多种形式的特区？

（二）怎样处理好以下关系？

中外关系（即和外商关系）方面，对外商关心的交通运输、通讯联络两大设施，解决的方案、选址、投资等问题，尚未最后确定，因而有的外商尚在观望。厦门市政府同特区政府之间，在货币使用及流通问题上，进出通行手续上，需要研究解决。

上下关系（即市同省的关系）方面，签证权需研究处理。

特区同厦门市建设关系方面，单纯依靠厦门市投资，可能挤占市区建设资金，影响市区人民利益，需要省政府给以支持。对可能发生的特区职工工资收入高于市区职工，因而刺激市区农副产品物价上涨，使市区“未富先贵”起来的问题，也需要进行研究。

湖里特区劳动工资方面，如规定工资标准过低，则转化为工人和国家的矛盾；按客商意见实行高工资标准，则同我国工人相差悬殊，产生矛盾。有的同志提出是否考虑参照国务院文件，按高于同地区同行业工人工资标准的30-50%，另按国务院规定征收个人所得税，收取保险金的办法；支付的工资中，可否发给个人一部分外币；是否允许客商在招工时照顾其亲友；职工违反劳动纪律，厂方要求解雇或开除，是否须经劳动部门批准；培训职工的经费，由何方负担；工会委员怎样产生及工会的职权怎样规定；职工工伤病残死亡待遇以及福利待遇等问题如何规定；此外，还有吸收退休职工的工龄计算问题，征地农民的安排问题等，均需研究并作出适当的规定。

五、放宽城镇所有制政策问题

福州、厦门、龙溪、莆田、晋江等地市。“文革”期间，个体经济还保留了一部分，“文革”之后又逐步增加。

发展较快的是福州市，1979年以来就抓了这方面的工作。1980年10月5日，市委、市政府颁发了恢复和发展城镇集体生产、服务事业和个体工商户的两个文件，明确规定集体经济是社会主义经济的重要组成部分，是执行八字方针的一项重大措施；个体经济是社会主义公有制不可缺少的补充。两年来，街道集体经济的职工已达到5万人，占全市工业系统职工的45%。形式多种多样：企事业机关团体办了41个小集体企业，组织了3,000多人；根据自由结合，自筹资金，自找门路，自找场地，自负盈亏的“五自”精神实行民办公助的企业有110多个；厂、街、居、工农商联合办了4

个企业；引进外资由街道和华侨挂钩办了服装厂及旅社；市、区劳动服务公司及街、居劳动站办了各种劳动服务专业队，吸收了6,383人；知青点办的亦工亦农小集体40多人。台江区后州街道目前有集体企业98个，职工2,894人，1980年1—11月生产总值300万元，获利润31.5万元。这些集体企业中待业青年占30.4%，平均每户居民中有2人参加。这些小集体企业大多是官办性质，群众集资办的不到五分之一。街道、居委会非在编人员的工资和各项办公经费依靠集体经济负担。各企业实行统负盈亏，职工工资福利分配较少。有的职工对负担街道脱产干部过多有意见。加之小集体企业生产不稳定，社会地位低，待业青年及家长向往到国营或大集体企业端“铁饭碗”。为使到街、居办小集体企业的待业青年安心工作，两年来由劳动局或劳动服务公司给一部分人发了招工录用证，使在工龄计算、粮食补助等方面同全民或大集体企业享受同等待遇。但仍受到子女包干就业的冲击（分管劳动工作的副市长说已决定停发招工录用证）。目前台江区正在对66个小集体企业实行某些改革。第一是使小集体企业逐步与街、居脱钩。办法是：改统负盈亏为独立核算，自负盈亏，银行开户。将部分财权下放给企业，每月收取管理费1%。企业所得纯利由七成提高到八成。根据经营情况，逐步提高工资福利待遇（医疗费有的已由半公费提为全公费，退休金有的提高到发本人标准工资的50%）。实行超额计件工资制，规定了有奖有罚的制度。实行上述改革，有利于调动企业和职工的积极性。加之小集体企业享受免税的好处，工人工资水平较低，不是端“铁饭碗”，负担退休金少，经营较灵活，服务态度较好等等，故竞争力较强。第二是不准

平调转制，要求逐步向民办合作社过渡。台江区区办的乳胶厂、市皮革公司办的万寿桥制鞋厂等，目前试行由职工入股（每股50元）办法，逐步办成生产合作社。但对于这一问题，有的同志认为完全变成民办合作社虽然好，但是目前有困难。理由是现在的条件不同于50年代，那时是在个体经济的基础上组织起来的，工人大半有技术，并且可以自筹原材料，在社会上也有一定地位。现在条件变了，待业青年大多无技术，原材料不能自筹，社会上看不起。现在组织合作社，是“你去求他，不是他来求你”，因此，还需要各级政府及大企业“扶上马，送一程”，在资金、场地、技术、闲置设备、原材料、经营管理等方面，给以实际的而不是口头的扶持。

福州市申请领取个体营业执照的1,909户，2,359人。其中35岁以下的待业青年占19%，社会闲散人员占58%，退休职工占5%，过去的小商贩占10%，农村户口及倒流城镇的占6%。未领营业执照的估计有7、8千人，超过“文革”前4千户的水平。还有活跃在50个农副市场的流动商贩1,300人。工商部门已发营业执照733户。经营范围以商业、手工业居多，其次是饮食业，再次是服务、修理业。赚钱最多的是饮食业，市内吃饭难的问题已得到解决。当前还存在有事无人干的现象。突出的是做衣难。再如弹棉花的也很少，仅有6个点11个人。还有一些收入可观需要人干的活，如拾粪、钉马掌、划玻璃、保养出租花卉、服务上门等活路。也发现个别雇工剥削的现象，如味美芬饭馆，名义上是4户合办，实际上由一个归侨职工独资经营，雇佣2名农工、14名工人干活，月收入1万多元。市政府准备调查核实后予以取缔。

厦门市反映，目前有全民办集体29户，2,935人，其中混岗的占五分之四。对于这一问题，准备采取两个办法，一是逐步将能分开的人向独立核算、自负盈亏方向过渡；二是部分不能分开而又为生产所需要的转为全民、大集体职工。厦门市街道办企业经过几起几落。目前发展也较快。现在有区、街厂社740户，3万多人。经营小型多样，比较灵活。也属于大小“官”办。厦门市开元区的有关部门在双莲池居委会办企业搞扩权试点，下放招工权，扩大企业利润留成比例、财务审批权及福利费使用权，对违纪职工的惩处权等。目前这一经验已在鹭江街道五个居委会企业推广。市里有关领导同志设想，扶持小集体搞专业化生产，成立市生产服务合作总社，同市的区街局合署办公。区里成立专业联社，统管集体和个体经济。

根据福、厦两市的情况，当前需要调查研究解决以下问题：

(一) 城镇集体、个体经济免税3年适用于什么性质的经济和人员。福州市工商局意见，手工业、服务业可免征工商税，将免税3年改为1年，商业性质的不免税。小集体经济中的知青占60%的可以免征工商所得税，知青占比例小的不应当一律免征。

(二) 急需制定管理集体、个体经济的条例。在以经济调整为中心的时期，应当统筹规划，把现有小集体经济纳入调整轨道；在改革服从调整的前提下，应当研究怎样改革的问题。

(三) 合作社个人入股，怎样分红问题需研究。

(四) 货源供应归口负责，目前有28个公司之多，怎么

归口需研究。

(五) 个体经营的业务范围问题，也需要研究。

(六) 对从事个体经营颁发营业执照的人员范围应有规定。退休职工，农村户口，外来人员，全民制企业职工退职单干是否允许。

(七) 雇佣学徒人数应有一定限制，雇佣过多易产生剥削。

(八) 对个体户的管理体制，归街道管还是归行业管，或者二者怎样分工配合。有的同志建议成立专管机构，吸收公安、交通、城建、环保、商业服务、工商、劳动等部门参加，加强管理，进行整顿，保证市容整洁、行路畅通，群众方便，特别是应当互相配合，有力地打击二盘商走私、聚赌闹事，窝藏坏人等非法活动。

六、劳动工作的一些情况和问题

(一) 就业问题。省委、省政府很重视劳动就业工作。全国劳动就业会议后，省里召开了会议，层层贯彻。1979、1980两年安置38万人，福、厦、漳、泉、莆田等地市1972年以前上山下乡的知识青年已基本安置完毕。1981年待业人员还有18万，1982年以后每年需安置10万人。

1980年安置的主要渠道仍是全民、大集体招工和退休补员，到小集体企业的较少。如福州市安置到全民及大集体企业及补员的占安置人数的78%，安置到小集体的，除办了招工手续的那部分人外，仍享有“三招”权。各地、市反映，全民及大集体的劳动力已经饱和，有的多余10—30%。任务不饱满的企业要求帮助调出多余人员，任务饱满的企业也一

般不要求加入，甚至要求退回招工指标。城镇个体经济未恢复到“文革”前的水平。“文革”前全省有3万多户，目前有证个体户1.7万户，其中待业青年所占比重不到20%。

今后的劳动就业困难更大，应当积极贯彻中央64号文件规定，改变“统包统配”的就业方针。福建省已经摸索到一些经验。已经办的及可能办的有以下几种渠道：

1. 发展劳动密集型的商业、饮食业、服务业、修理业及手工业。福建省初步规划，到1981年发展集体、个体户2.7万。

2. 在制糖和食品加工工业比较发达的地区，大量实行临时工、合同工制度。

3. 发扬地区优势，大力发展种植、养殖业及有特殊技艺和地方特色的手工业等。

4. 发展适合外加工和女青年干的行业，如挑花、抽纱、编织等，采取厂内厂外结合办法，增加外加工的收入。

5. 组织和发展劳动服务公司。福州市劳动服务公司做了大量工作，既起了行政管理部門的作用，又起了经济管理部门的作用。全省现有22个县组织了劳动服务公司，工作成绩有大有小，有待进一步充实和加强。

6. 恢复和发展客、货运事业。福州市拟发展100辆人力三轮车。水运业也有发展必要。

7. 发动机关团体街道学校举办各种职业训练和文化补习班。

8. 根据福建省人民文化水平较高的传统，帮助不急于就业等待升学的青年温课补课。福州市约7,000人准备自修升学，莆田、晋江等地区在家自修的青年也为数不少。

9. 技校应灵活办校，根据企业和社会的需要，招收学生。

10. 根据侨区的特点及有利条件，组织一部分劳务出口，除壮工之外，特别受欢迎的是厨师、木工、水手、保姆等。今后还可以打开这方面的出路。

11. 清退计划外用农民工。工作虽然艰巨，但要下决心办。

大力加强劳动就业工作，需要领导上重视解决的问题是：第一、肃清各级领导人员头脑中“左”的流毒，在认真执行1980年中央劳动就业文件中，加强对待业青年的思想教育，改变待业青年及其家长依赖政府“统包统配”的“铁饭碗”思想。第二、落实劳动就业经费。第三、适当增加和充实劳动服务公司的干部编制。

（二）退休职工的管理问题。

基层同志对退休技术人员和工人再谋职业拿两份钱的问题非常关心。福州市劳动局经市政府批准，于1980年11月27日发了关于职工退休、退职工作的几项暂行规定。原则是：控制不符合退休条件的职工退休；再业者只能拿补差工资，如超过过多，原单位有权抵销或停发其退休金以及医疗等劳保待遇。在执行中可能遭到小集体企业的反对。需总结经验，不断完善所规定的办法和措施。

普遍反映的问题是退休职工日益增多，集体企业负担过重，造成亏损。如福州市二轻局年负担退休金200万元。胜利服装厂335名职工，负担210名退休职工的退休金，平均1.59人负担1人。厦门市集体商业中退休职工占全部职工的72%，老职工基本退光。有关部门要求对集体企业退休职工的退休

金标准灵活一些，不应照搬全民制的规定。其次，要求劳动部门会同有关部门研究制订提取公益金的办法，或在若干行业试行统筹劳保基金的办法，避免负担畸轻畸重。厦门市提出成立退休职工的专管机构，加强对退休职工的领导和管理。这些意见均值得重视。

（三）工资问题。

工资制度方面进行了若干改进和试验。福州市26个企业实行了超额计件奖，效果较好。经常性奖励已逐步改评奖为记分计奖。福州市五一澡堂试行浮动工资加费用包干办法，每月15日发50%的基本工资，次月5日结算账目后发浮动工资。根据个人成绩，所得有高有低，一线二线工人所得不同。还实行费用包干办法，超过的扣，节约的奖。这种把个人收入同企业经营成果挂起钩来的办法，不但企业可以增收，个人可以多得，职工的精神面貌也起了变化。市里正在总结经验并推广。厦门市劳动局提出应在条件具备的企业实行计件工资制，但市里无人拍板，感到作难。

（四）工资基金管理。

厦门市人民银行提出工资基金控制权不宜下放给主管局，银行有责任监督过问。现在条条下达奖金发放办法，银行难以监督。目前奖金普遍超过两个月，把加班费分掉的也很多。1980年上半年工资性货币投放比1979年增加24%，应当严加控制。工程机械公司工作有成绩，但1980年上半年通过多报加班费、差旅费及从生产基金和处理零配件的收入中拿出钱来发奖金，每人达三个月，在全市起了不好的作用。对这一问题，银行应当有权监督。

（五）改进学徒制度。

不少同志提出对学徒工制度应当搞活。对于学徒学习成绩好的，应当提前转正定级，不要死卡3年或2年的学徒工制度。对于招收的徒工中原来有技术基础的，转正时可以定高一级，不要死卡定一级工。

（六）加强劳动纪律。

要求规定劳动纪律管理办法，制止“老鼠工”的泛滥和矿工的无政府主义现象。

（七）改革劳动管理体制。

劳动管理体制改革，势在必行，但必须处理好管和放的关系。福州市劳动局于1980年12月2日经市政府批准发出了关于对集体企业劳动工资若干权限下放的试行办法。主要的是：不论大小集体企业，凡实行独立核算、自负盈亏的，可在银行建立工资基金户头，由上级主管部门负责管理；招工指标由市、区劳动局审批下达改为由市、区（县）主管部门审批下达，报劳动部门备案；上山下乡知识青年回城招工手续简化，改由区（县）劳动部门办理；税收是否减免问题由区审批。规定内容及执行效果如何，有待在实践中证明。

厦门市有的单位提出改变招工办法，变全市统考统配为企业自招，择优录用。有的单位提出公开招聘技术人员和干部，用其所长。可允许先在个别单位试点。

（八）城乡劳动力争出路的问题。

福建省人口大量集中于沿海各县，农村耕地面积很少，引起农村劳动力进城和城镇人口抢饭碗。在调整城乡经济关系时，可能更加突出。对这一问题，需要通盘考虑，制定明确的方针。

（1981年3月）

对首钢等五个企业实行经济责任制和工资分配问题的一些看法

冯 慧 娟

最近，我们去首都钢铁公司、北京市第六建筑公司、北京双桥农场、北京人民服装厂以及中国迅达电梯有限公司等五个单位，同其领导和群众开座谈会，了解到一些实行经济责任制和贯彻按劳分配方面的情况。

一、概 况

(一) 首都钢铁公司是一个从采矿、冶炼到轧钢的钢铁联合企业。现有职工六万多人。从1978年开始，全公司逐步推行了以经济责任制为基础，对各项生产技术经济指标进行“全优”考核的“一条龙全优冠军奖”。效果比较显著。

(二) 北京市第六建筑公司是全民所有制建筑企业。现有职工一万多人。主要承担工业、民用、旅游等土建施工工程。该公司从1978年开始，实行全优工程竞赛超额奖，在严格的生产责任制基础上，通过奖励、计件、包工分成等形式，把一、二、三线的职工从经济利益上结合起来。

(三) 北京双桥农场是一个以生产农畜产品为主的综合性农场。现有职工5,000人，其中固定工2,800人。该场从1977年开始实行财务包干，以后逐步从场部到各分场、作业组以至职工个人，层层落实经济责任，分别不同情况，采取各种

形式包干，完成或超额完成各项指标，给予利润分成或奖励。

（四）北京人民服装厂是北京市特级服装加工企业。现有五个门市部、六个车间，以承接零活加工为主。职工一千多人。从今年起实行利润包干。为解决北京市“做衣难”的问题，从1981年6月开始在部分生产工人中试行计件工资制，8月份起在全厂推广，并拟在各门市部业务人员中实行按件提成的办法，以鼓励职工敞开承接服装加工业务。

（五）中国迅达电梯有限公司，是1980年7月与瑞士迅达电梯公司、香港怡和迅达公司合资经营的企业。下设两个厂：北京电梯厂和上海电梯厂。现有职工2,000人，其中，北京电梯厂810人。今年计划生产电梯680台，其中北京电梯厂生产200台。该公司独立核算、自负盈亏，完全根据国内外市场需要，安排生产。为适应合资经营的新形势，该公司提出以质量求生存、以提高效率降低成本为重点的经营方针。大搞企业整顿，加强各项基础管理工作，实行经济责任制，并以岗位责任为内容，订出各类职工的岗位职责标准，实行按岗位职责考核评分计奖的办法。

这五个单位共同的特点，是实行不同形式的经济责任制和适合生产需要的各式各样的分配制度。北京双桥农场、首都钢铁公司、北京市第六建筑公司从1977、1978年开始，人民服装厂从1980年开始，先后都对上级主管部门负责，实行利润包干。合资经营的迅达电梯公司，独立核算，自负盈亏，只向国家缴纳税收，因而，实行的是更严格、更彻底的经济责任制。这几个单位在本企业内部，根据不同基层单位的特点，采取不同形式的任务包干，把经济责任、经济权力

和经济利益紧密结合起来，使每个基层厂、矿、车间、班组、岗位直至职工个人，都明确自己的职责和利益，从而取得较好的经济效益；克服了分配上的平均主义，挖掘了企业的潜力，增加了职工的收入，调动了广大职工的生产积极性，精神面貌发生很大变化，劳动生产率有明显提高。例如，首都钢铁公司1978年全员劳动生产率为11,517元，实现利润18,900万元，比1977年增长了85.8%；1979年全员劳动生产率为16,603元，实现利润23,200万元，比1978年增长了22.8%；1980年全员劳动生产率18,341元，实现利润28,600万元，比1979年又增长了23.3%。北京市第六建筑公司，1978、1979、1980年累计完成建安工作量、全员产值、竣工面积都有很大提高，同实行经济责任制和全优综合超额奖以前的1975至1977年三年累计完成指标相比，建安工作量增长了53.53%，全员产值增长了40.7%，竣工面积增长了20.99%。

二、给我们的启发

(一) 实行经济责任制以及与经济责任制相联系的各种分配形式，是改善企业管理，提高企业管理水平的重要措施。在这方面五个单位都为我们提供了经验，尤其是首都钢铁公司为我们提供了重工业企业在调整时期减产增收的范例。正如该公司职工们所说：“这招灵，这是用经济杠杆撬开了金柜，用经济杠杆把减产增收的路打通了。”首都钢铁公司由于实行利润包干，今年在减产的情况下，还要完成27,000万元的包干利润。这对企业既是压力也是动力，为此他们千方百计增收节支。经过召开职工代表大会讨论，共落实了111

项增收节支措施。预计今年可实现利润 3.1 亿元，比 1980 年还可增长 8.4%。另外还有一些项目，包括该公司生产的农村建房用钢结构屋架、家俱、盆花、制做面包、挂面、电风扇、洗衣机等收入还没有计算在内。如果计算在内，增利将更多。人民服装厂去年上缴利润 179 万元。今年由于改以零活加工为主要任务，上缴利润降为 150 万元。实行利润包干又加到 185 万元，明、后两年每年还递增 6.5%。而工厂按照今年完成二百万元利润分别安排到车间和门市部，估计今年可获得二百一、二十万元利润。这说明我们的企业潜力很大。

(二) 实行经济责任制，使企业贯彻按劳分配有了依据，有利于克服平均主义。长期以来我国企业管理上突出的问题是企业吃国家的“大锅饭”，经营好坏一个样；职工吃企业的“大锅饭”，干好干坏一个样，这种做法压抑了企业和职工的积极性。实行各种形式的经济责任制以及联系经济责任制的各种分配形式，明确规定企业和职工的经济责任、经济权利，使职工从个人物质利益上关心企业的生产成果，在保证国家增收的前提下，按照经济效果的好坏确定企业和职工收入多少，经营好的企业多留、劳动好的职工多得，是克服平均主义的有效措施。

北京市第六建筑公司的班组计分算奖的办法，首都钢铁公司的根据工人责任制标准和干部办事细则考核评分计奖的办法，双桥农场的包干提成办法，以及人民服装厂的计件工资制，都为克服职工之间分配上的平均主义提供了经验。尤其是人民服装厂实行计件工资，每月预发 90%，留下 10% 年终结算，完不成全年利润计划扣发，完成和超额完成利润计

划，按留下钱数加倍发给。首都钢铁公司层层包干，各项生产指标层层落实，今年如果实现3.1亿元利润，年终还可以多提一个月标准工资的奖金。这种做法，使职工生产有明确目标，超额完成生产和利润任务以后有看得见的物质利益，鼓励职工人人向前看，关心生产，都为完成和超额完成生产任务而努力。正如有的同志说，过去工人只管干、不管算，现在每个职工都当家理财，处处精打细算。生产责任制把大家的心牵到一起了。

另外实行经济责任制以后，干部（包括技职人员）责任加重，工作量加大，他们的收入应当同生产工人协调起来，才能通力作战。迅达电梯公司对班组长以上干部发给岗位津贴，就是按照职务高低、担负责任大小，分别确定津贴标准，最少的每月四、五元，最多的55元，完不成岗位任务或者违反制度纪律，都要扣发。首都钢铁公司实行通过岗位职责考核的干部职务奖，为在干部中贯彻按劳分配提供了经验。

（三）实行经济责任制和各种形式的按劳分配制度，能够兼顾国家、企业、职工个人三者之间的利益，实现国家多收、企业多留、职工多得。有的职工说，各种形式的按劳分配制度，提供了一条通过自己超额劳动增加收入、提高生活水平的途径。首都钢铁公司在1978至1980年三年内，共创造利润70,900万元，按规定提取奖励基金2,208万元，连同十种特定燃料、原材料节约奖，共提取奖金2,351万元。实发奖金1,795万元，每个职工年平均实得奖金，1978年为82.97元，相当于两个月的标准工资；1979年为128.54元，相当于2.5个月的标准工资；1980年为156元，相当于2.77个月的标

准工资。奖金只占实现利润的2.53%，平均每创造40元利润，职工得奖金1元。做到国家拿大头、企业拿小头、职工得零头，职工的收入逐年有所增加。

（四）实行经济责任制，使企业的各方面工作增添了内在动力，推动企业经营管理工作全面提高。如迅达电梯公司成立以后，由于实行独立核算、自负盈亏，迅速树立正确的经营思想，提出了“以质量求生存”的口号，逐步地向先进的科学管理方面发展。他们整顿原始记录，完善工时统计，健全岗位责任，严肃工艺纪律，制订原材料耗用定额，改进领发料制度，增添了工位器具，搞好文明生产。在此基础上，根据考核给奖，做到有奖有罚，奖罚分明，使企业有了良好的劳动纪律，精神面貌一新。

（五）实行经济责任制，贯彻按劳分配原则，有利于推动企业改善劳动组织，节约和合理使用劳动力，并千方百计，广开生产门路，安排多余劳动力。

国营双桥农场由于实行经济责任制，改善劳动组织而出现劳动力多余的情况。例如该场养鸭分场，过去是雏鸭、中鸭、成鸭分组喂养，实行经济责任制以后，生产指标落实到人，两人一组，从雏鸭到成鸭包干饲养，超产按纯利润的7%提成。结果缩短了填鸭的生产周期，增加了每只肥鸭的重量，降低了残鸭率，增加了利润，去年每只鸭子平均盈利0.06元，今年每只鸭子平均盈利1.6元。而且人员由过去的76人减少为57人，多余出19人。畜牧分场共多余劳动力280多人。对这部分多余的劳动力，农场领导千方百计开辟门路组织生产。他们的门路是：

1. 与工艺美术工厂联系，组织部分多余劳动力从事宫

灯生产，安排30余人，使这部分职工能够自给，并能自筹奖金；

2. 利用果园果棚，从事加工洋灰纸袋，安排60多人，年产值达3百万元，今年预计可盈利20万元；

3. 利用农机修配设备，承揽外活，加工小五金零件，安排20多人；

4. 办了一个印刷车间，承揽大印刷厂不印的小批量印刷品，安排35人；

5. 利用养鱼苗的池子，培养观赏金鱼，安排了14人。今年已养金鱼七十多个品种一百万尾，每尾长5厘米的金鱼，批发价1.5角至2角，预计今年可实现利润15万元，金鱼除出口外，还远销四川、辽宁、新疆等地；

6. 与北京标准件厂协作，由农场畜牧队提供场地为标准件厂包装产品、贮存货物，安排40多人；

7. 猪场抽出14人办了榨油车间，利用粮库清理出来的库底，挑选出较好的豆类榨油，次的作为饲料，豆油归农场，豆饼返还粮库，年产豆饼七十万斤，豆油十万斤；

8. 牛场利用本场牛奶及冷冻设备制做牛奶冰棍，今年四至六月份共产冰棍145万支，盈利1万元，安排10几个人。

此外还办起了商亭，不但可安排多余劳动力，还可以销售农场生产的农副产品。

以上共计安排多余劳动力280多人，占畜牧分场总人数的13.8%，预计今年可实现利润25至30万元。

首都钢铁公司1979年至1980年共挖掘出多余劳动力7,600多人，除了安排几千人到新上、扩大的生产项目和必

不可少的挖、革、改项目外，还开拓以下新门路：

1. 成立洗衣机厂和电风扇车间，生产民用消费品洗衣机、电风扇，安排 509 人；

2. 为缓和木材短缺的状况，提供民用建筑材料和家俱，成立钢窗厂和家俱车间，制造钢门窗及钢木结构家俱，安排 104 人；

3. 印刷所对外承接业务，一班改两班，安排 80 人；

4. 成立钢渣厂，处理陈年炉渣，生产建筑用骨料，下一步准备生产钢渣水泥，安排 220 多人；

5. 办食品加工公司自制面包、饼干、挂面等，利用人防工程培养蘑菇，利用水面养鱼养鸭等共安排 230 多人；

6. 搞绿化队，绿化厂区，并对外销售花木，目前仅月季花就生产上万盆，一次出售两千盆，还零星出售给职工和居民观赏，共安排七百人；

7. 扩大托儿所增收儿童，充实保育员 50 人。

此外，还组织 650 多名青年职工脱产学习，包括上大学、中专、技校和其他专业学习班。

从双桥农场和首都钢铁公司的情况看，落实经济责任制，劳动力必然多余，而多余劳动力必须妥善安排，两个企业提供的经验说明，多余劳动力不仅能安排，而且能安排得较好，并能增加企业收入。关键在于领导重视，广开门路，做好思想政治工作。由于人民生活的改善，不仅需要生存资料、智力发展资料，也需要享受资料，因此对企业说来，养金鱼、种花种草也是生财之道。

另外，这几个企业除关心职工的安排外，还都关心职工子女的安排，首都钢铁公司成立了扶植待业青年工作组负责

组织职工子女从事生产和服务工作，他们采取扶上马送一程的方式，举办集体所有制企业，与公司分开核算，不混帐。1980年共安排职工子女3,700人。

三、几个值得研究的问题

以上是初步了解，我们准备抓下去，摸深点。有些问题值得深入研究。

(一) 从这五个企业的经验来看，实行经济责任制，主要抓好两个环节，一是处理好企业和国家的经济关系，用包干的办法解决统得过死和吃大锅饭的问题，要给企业必要的自主权；二是处理好企业内部的分配关系，用各种适合生产需要的按劳分配形式，克服分配上的平均主义，使职工的收入与劳动成果直接挂钩。因此实行利润包干的企业，包干的基数和分成比例要定得合理，要兼顾国家、企业、职工三方面的利益，使企业经过努力在增加生产和保证国家增收的前提下，有利可得。既要防止把包干基数定得过高，“鞭打快牛”，又要避免定得过低，迁就落后，减少国家收入。对各类企业的利润包干不能一刀切，要区别对待。对利润稳定增长的企业，可以在包干基数的基础上，明确每年递增的幅度，以使企业自己能作出较长期的规划。

(二) 实行经济责任制以后，相应的政策应配套。企业和主管部门的责任加重了，还应给他们相应的自主权。包括人事、劳动工资等方面的自主权。在劳动工资方面，企业生产上去了，工资水平能否提高？北京市六建公司提出职工劳酬脱节的问题，能否适当解决？能否实行企业内部浮动升级？在劳动力的使用方面，企业有什么自主权？目前企业职

工还是能进不能出，六建公司有一个工人长期旷工，由于所在农村社队不接受而不能辞退，等等。我们认为都应当迅速研究，提出意见，合理地加以解决。

（三）实行计件工资是克服平均主义的好办法，而实行计件工资应该具备一定的条件，尤其是定额与计件单价的确定必须有比较科学的依据，不能太高，也不能太低，否则影响国家、企业、职工个人三者的利益。人民服装厂计件超额工资与利润的比例是1：2，首都钢铁公司奖金与利润的比例是1：40，经济效果相差很大。当然，各行业、各单位工资、奖金与利润的比例不尽相同，究竟怎样是合理的比例，值得很好研究。

（四）实行计件工资制要维护正常的生产秩序，控制加班加点，以维护工人的身体健康。人民服装厂目前已出现大量加班，在厂方劝阻下，平均每人每日延长工时达3小时以上，这个问题应引起注意。

（五）实行经济责任制、利润包干以后，企业之间的分配也还有个综合平衡和照顾左邻右舍的关系问题，有待我们采取措施，加以解决。人民服装厂实行利润包干和计件工资以后，经济效果、劳动生产率等明显提高，这是肯定的。但他们在确定计件单价时，不仅把全部工人平均计时标准工资做为基数（一些体力较差的老工人没改计件工资，仍实行原来的奖励制度），而且把平均20多元奖金也计算进来，工资水平骤然提高很多。因此出现六月份平均达到143元的情况，比未实行计件工资前高出一倍多，扣除职工加班加点的因素，也高出原工资50—60%。这不仅给其他部门、企业的职工造成不良影响，也不利本单位职工劳动积极性的持久不

懈。

（六）调动职工的积极性，要把经济手段和思想政治工作结合起来。实行经济责任制，更要加强思想政治工作，教育职工增强主人翁责任感，识大体，顾大局，比积极性、比贡献，不斤斤计较个人利益，全心全意把生产搞上去。

（1981年8月）

国外劳动法有关资料介绍

在起草《中华人民共和国劳动法（草案）》的过程中，我们搜集并参考了罗马尼亚、朝鲜、波兰、匈牙利、保加利亚、苏联、日本、伊拉克、加拿大、土耳其、巴林等21个国家（详见附注）的劳动（劳工）法。现将有关资料整理如下，供研究参考。

一、适用范围

（一）适用范围为全体劳动者的国家有：朝鲜、罗马尼亚、菲律宾；

（二）适用范围为相当我国城镇就业者的国家有：日本、加拿大、巴林、利比里亚、土耳其、沙特阿拉伯、伊拉克、保加利亚、阿尔巴尼亚、匈牙利、波兰；

（三）苏联劳动法在总则里原则规定集体农庄庄员的劳动，其他条款不适用庄员的劳动；蒙古劳动法在总则里原则规定农牧业合作社社员的劳动，其他条款也不适用社员的劳动。

二、劳动合同

（一）实行劳动合同制的国家有：苏联、保加利亚、蒙古、波兰、匈牙利、阿尔巴尼亚、罗马尼亚、日本、土耳其、巴林、利比里亚、利比亚、尼日利亚、沙特阿拉伯、伊拉克；

(二) 没有规定劳动合同的国家有：加拿大、菲律宾、朝鲜。

三、试 用 期

录用人员规定试用期的国家有：土耳其（1至3个月）、利比亚（不超过1个月）、沙特阿拉伯（按月雇佣的雇员为3个月，其他人为1个月）、伊拉克（不超过2个月）、苏联（由苏联和加盟共和国的法律规定）、匈牙利（1至3个月）、阿尔巴尼亚（12个工作日）、罗马尼亚（管理人员70天，其他人员15天）、蒙古（工人1周、职员2周、负责人1个月）。

四、工 作 时 间

(一) 实行8小时工作制（即每天工作8小时、每周48小时）的国家有：土耳其、日本、巴林、卢旺达、利比里亚、阿拉伯也门、菲律宾、阿尔巴尼亚、罗马尼亚、蒙古、朝鲜。

（附：我国台湾省“工厂法”规定：每日实在工作时间以8小时为原则，必须延长工作时间者，得定至10小时。）

(二) 短于8小时的国家有：苏联（每周工作41小时）、加拿大（每周工作40小时，每天工作8小时）、匈牙利（每周工作44至48小时）、保加利亚（每天8小时，每周46小时）。

(三) 对从事繁重或有害健康工作的职工，一般国家都规定缩短的工作时间。例如，土耳其、匈牙利、阿拉伯也门、阿尔巴尼亚、苏联、罗马尼亚、保加利亚、蒙古、朝鲜等。

阿尔巴尼亚规定：这部分职工，应有部长会议规定较短的工作时间，工资不得减少。

苏联规定：这部分职工，每周不得多于36小时。

罗马尼亚规定：劳动条件有害健康、繁重或危险的工作场所及减少的工时数，由部长会议以命令详细规定。

五、加班加点及其工资支付

(一) 规定加班加点及其工资支付的国家有：土耳其、巴林、加拿大、利比亚、利比里亚、阿尔巴尼亚、阿拉伯也门、菲律宾、苏联、罗马尼亚、蒙古、波兰。

土耳其规定：每天不得超过3小时，每年不得超过90天，每小时加班工资为正常工资的一倍半。

加拿大规定：每周不得超过48小时，加班工资为正常工资率的一倍半。

苏联规定：两天不得连续超过4小时，一年不得超过120小时；2小时以内加班工资为正常工资的一倍半，超过2小时后加班工资为正常工资的两倍。

罗马尼亚规定：一般情况，一年不得超过120小时；经过批准一年不得超过360小时。

(附：我国台湾省“工厂法”规定：每日总工作时间，不得超过12小时。其延长之总时间，每月不得超过46小时。延长工作时间时，工资照平日每小时工资额加给三分之一至三分之二。)

(二) 没有规定加班加点及其工资支付办法的国家有：日本、卢旺达、匈牙利、朝鲜。

六、年 休 假

(一) 有年休假的国家为：土耳其、日本、巴林、卢旺

达、加拿大、利比里亚、阿拉伯也门、利比亚、沙特阿拉伯、伊拉克、苏联、保加利亚、罗马尼亚、蒙古、朝鲜、波兰、匈牙利、阿尔巴尼亚。

土耳其规定：工龄满1年后，每年12到24天；日本规定：工龄满1年后，出勤率达到80%时，每年6到20天；巴林规定：每年21到28天；卢旺达规定：每年15天；阿拉伯也门规定：工人每年21天，雇员每年1个月；加拿大规定：起点2周；沙特阿拉伯规定：每年15到21天；利比里亚规定：每年2至4周；伊拉克规定：每年20天，每工作5年加2天；利比亚规定：每年16至24天；苏联规定：每年15天，18岁以下的1个月；罗马尼亚规定：每年15至20天；蒙古规定：每年15天，18岁以下的1个月；朝鲜规定：每年14天；波兰规定：每年14至26天；保加利亚规定：每年14至18天；匈牙利规定：起点12天，然后按工龄加假；阿尔巴尼亚规定：每年12天，16岁以下的24天。

（附：我国台湾省“工厂法”规定：工人工作1年以上的有年休假7至30天。）

（二）没有规定年休假的国家有：菲律宾、尼日利亚。

七、夜班概念

（一）规定有夜班概念的国家有：土耳其、日本、巴林、利比亚、尼日利亚、伊拉克、苏联、匈牙利、保加利亚、阿尔巴尼亚、罗马尼亚、蒙古。

其中，规定22点至次日6点为夜班的有：苏联、匈牙利、阿尔巴尼亚、罗马尼亚、蒙古；

土耳其规定：20点至次日6点为夜班；日本规定：22点

至次日 5 点为夜班；巴林规定：19 点至次日 7 点为夜班；利比亚规定：20 点至次日 7 点为夜班；尼日利亚规定：22 点至次日 5 点为夜班；伊拉克规定：19 点至次日 5 点为夜班；保加利亚规定：22 点至次日 5 点之间为夜班工作时间，夜班工作作为 6 小时。

（二）没有规定夜班概念的国家有：卢旺达、加拿大、利比里亚、菲律宾、朝鲜、沙特阿拉伯。

八、最低工资

（一）有最低工资法的国家有：日本、菲律宾。

菲律宾规定：劳工部长可规定较最低工资更低一级的工资，但不得低于现行最低工资的 50%。

（二）政府做有最低工资标准或最低工资额规定的国家有：土耳其、巴林、卢旺达、利比里亚、苏联、罗马尼亚、蒙古。

利比里亚由“最低工资委员会”确定；

苏联、蒙古由国家规定工资的最低数额；

罗马尼亚规定，每一部门由法律规定最低工资。

（三）劳动法直接规定最低工资或最低工资原则的国家有：加拿大（满 17 周岁的职工，每小时为加币 1.25 元）、阿拉伯也门。

（四）只规定工资制度或领取报酬的原则的国家有：匈牙利、阿尔巴尼亚、朝鲜、保加利亚、利比亚。

九、停工津贴

日本规定：由于雇主责任发生停工时，在停工期间雇主

应对工人支付相当于其平均工资60%以上的停工津贴。

土耳其规定：如果一企业的工作由于不可抗拒力量暂停超过1星期以上，不论是否解除合同，都应付给受雇人工资。

匈牙利规定：在企业承担赔偿责任的事故中给职工造成的损失，由企业给职工赔偿。

阿尔巴尼亚规定：如果停工是由于职工本人不能控制的情况发生的，而且其企业、机关或团体又没有让他干另外的工作，则应获得其工资的半数。

罗马尼亚规定：如果工作人员对生产过程中断毫无过错且在此期间仍在本单位继续待命者，停工期间发给其本人定额工资的75%。

蒙古规定：非因职工过错停工，并无调任其他工作可能时，停工期间按计时工资等级发给50%的工资（建筑业发75%）。

十、履行社会主义义务期间的工资支付

阿尔巴尼亚规定：在下列情况下，工人、职员保留其在本企业、机关或团体内的工作并继续领取工资：

（一）作为人民代表参加人民委员会或人民代表大会的会议；

（二）作为陪审员或被召出席法院或初步调查机关充当证人或鉴定人；

（三）以代表身份参加大会、协商会或全体会议；

（四）受军事机关的征召接受检阅，预备役训练或入伍前服役。第二种情况（作为后备役军人）可获得其四分之三

的工资，第三种情况如果服役期间和其工作期间恰好相等，则可获得其工资的半数。

苏联规定：临时执行国家或社会主义义务期间，如果按苏联和加盟共和国的现行法律，这些义务要在工作时间去完成，应保留职工的工作位置（职务）和平均工资。

对接苏联普遍义务兵役法的规定履行兵役义务的职工，根据这一法律给予保障和优待。

匈牙利规定：正在履行公民义务时，不能侵犯按原职领薪的权利。

十一、妇女及未成年工的劳动

（一）有专门章节规定这一内容的国家有：日本、巴林、卢旺达、阿拉伯也门、菲律宾、苏联、罗马尼亚、蒙古等。

（二）虽无专门章节规定，但对妇女及未成年工的劳动有照顾规定的国家有：加拿大、利比里亚、土耳其、匈牙利、阿尔巴尼亚、朝鲜、保加利亚等。

（三）关于未成年工的概念：

规定16至18岁为未成年工的国家有：土耳其、苏联、罗马尼亚、保加利亚、蒙古等；

规定15至18岁的国家有：日本、波兰、利比亚、伊拉克；

规定14至18岁的国家有：卢旺达、菲律宾、尼日利亚；

规定14至16的国家有：巴林、匈牙利；

朝鲜规定参加劳动的年龄为16岁，加拿大规定17岁以下为未成年工，阿尔巴尼亚规定15岁开始就业，阿拉伯也门规

定12至15岁为童工，沙特阿拉伯规定13至18岁为未成年工。

(四) 关于禁止妇女及未成年工从事的工作：

日本规定：井下工作，运转中机械和动力传动装置上危险部位的扫除、注油、检查、维修工作及上皮带、钢缆的处理和动力起重机的运转工作，以及命令规定的危险工作和搬运重物的工作；

对未成年工还禁止从事接触剧毒药、剧毒物的工作或其它有害健康的原料和材料、爆炸物、易燃物和引火物的工作，或在有灰尘、粉沫以及有害瓦斯与放射性、高温、高压及其它危害安全、卫生和福利的场所工作。

土耳其规定：地面下的或水面下的工作，如：矿井工作、安置电缆及建筑下水道和隧道等工作。

苏联规定：重体力工作，有害或危险条件下的工作，及地下工作。

保加利亚规定：重劳动和有损健康的工作。

阿尔巴尼亚规定：地面下的工作或有关职业安全和卫生规则宣布为特别繁重和有害健康的工作。

(五) 关于禁止加班加点或者做夜班：

禁止妇女及未成年工做夜班的国家有：土耳其、日本、巴林、阿拉伯也门、卡旺达等；

禁止未成年工加班的国家有：土耳其、巴林、阿拉伯也门等；

禁止怀孕或有婴儿的妇女以及未成年工加班、做夜班的国家有：苏联、保加利亚、匈牙利、罗马尼亚、阿尔巴尼亚、蒙古等。

(六) 关于哺乳时间的规定：

规定有婴儿的女职工有哺乳时间的国家有：日本、巴林、卢旺达、利比亚、尼日利亚、沙特阿拉伯、伊拉克、苏联、阿尔巴尼亚、罗马尼亚、蒙古、波兰、保加利亚。

日本	每天两次，每次30分钟
巴林	每天一至数次，不超过1小时
卢旺达	每天两次，每次30分钟
利比亚	每天两次，每次30分钟
尼日利亚	每天两次，每次30分钟
沙特阿拉伯	每天不超过1小时
伊拉克	每天两次，每次30分钟
苏联	每隔3小时一次，每次30分钟
阿尔巴尼亚	上班3、4小时后，给不少于30分钟哺乳时间
罗马尼亚	每隔3小时一次，每次30分钟，一天不超过2小时
蒙古	6个月内婴儿，每天2小时，6至12月的1小时
波兰	每天两次，每次30分钟，孩子多的增加次数时间
保加利亚	8个月内婴儿，每天2小时，超过8个月的婴儿，每天1小时，直至断奶

十二、女职工产假

(一) 有产假的国家有：日本（产前6周，产后6周，发全薪）、巴林（45天带薪，15天不带薪）、卢旺达（12周假期，领取三分之二工资和实物补贴）、阿拉伯也门（70天假

期，领取70%工资)、利比亚（为同一雇主连续工作满半年的有50天产假）、尼日利亚（产前6周，产后6周，发全薪）、沙特阿拉伯（产前4周，产后6周，发全薪）、匈牙利（20周）、阿尔巴尼亚（12至15周）、苏联（112天）、罗马尼亚（112天）、蒙古（101天）、朝鲜（77天）、波兰（126天）、保加利亚（第一胎120天，第二胎150天，第三胎180天，第四胎以后为120天）。

（附：我国台湾省“工厂法”规定：女工分娩前后，应停止工作共8星期。其入厂工作6个月以上者，假期工资照给，不足6个月者，减半发给。）

（二）没有规定产假的国家有：加拿大、利比里亚、菲律宾。

十三、工 会

（一）对工会组织以及工会的权利义务做有规定的国家有：苏联、保加利亚、罗马尼亚、匈牙利、阿尔巴尼亚、蒙古、利比亚、伊拉克。

（二）对“劳工组织”有规定的国家有菲律宾。

（三）对“工会、职工参与生产管理（或领导）”的国家有：苏联、蒙古，波兰规定了“工会和职工”。

（附：我国台湾省“工厂法”规定了“工厂会议”。）

（四）没有规定工会组织的国家有：土耳其、日本、巴林、卢旺达、加拿大、利比里亚、朝鲜、尼日利亚、沙特阿拉伯。

十四、奖励与惩处

(一) 规定奖惩的国家有：苏联、保加利亚、罗马尼亚、匈牙利、南斯拉夫、蒙古、伊拉克。

(二) 条文写法有以下三种类型：

1. 用一章专门规定劳动纪律，但包括奖励与惩处两方面内容的国家有：苏联、保加利亚、罗马尼亚、蒙古。

以苏联、保加利亚的规定为例：

苏联规定：对工作成绩的奖励为：第一、当众表扬；第二、发给奖金；第三、奖给贵重物品；第四、授予奖状；第五、登光荣簿或上光荣榜。内部劳动秩序规则和纪律规章也可规定其他奖励。对违犯劳动纪律的处分为：第一、批评；第二、警告；第三、严厉警告；第四、调任低于原薪的工作或降职，期限不超过3个月；第五、解职。

保加利亚规定：奖励和表彰分为：第一、表示感谢；第二、登光荣榜；第三、奖励现金；第四、发给重要纪念品；第五、颁发荣誉证书；第六、提升职务和晋级；第七、发给荣誉证章；第八、记入光荣册；第九、授予荣誉称号；第十、授予勋章和奖章；第十一、授予“社会主义劳动英雄”荣誉称号；第十二、发给“季米特洛夫”奖金。奖励和表彰记入劳动手册。违犯劳动纪律是指：第一、迟到；第二、早退；第三、未充分利用劳动日；第四、缺勤；第五、无正当理由拒绝执行组织委派、调动或行政分配的工作；第六、酒醉后上工；第七、不履行义务；第八、滥用职权；第九、其他违法行为；第十、违犯内部劳动秩序章程的其他规定等。纪律惩罚为：第一、批评；第二、警告；第三、严重警告；

第四、降薪或降级3个月；第五、降薪；第六、解雇。

2. 用一章或一部分规定纪律责任（包括物质责任），其中只规定纪律处分的国家有匈牙利、南斯拉夫。

匈牙利规定：纪律处分为：第一、警告；第二、严重警告；第三、减少或取消所规定的优惠条件和津贴；第四、减少个人的基本工资；第五、调动工作；第六、解雇。此外，这部分中还规定了物质责任。如，由于粗枝大叶造成的损失赔偿额可超过职工月平均收入的15%。

南斯拉夫规定：对破坏劳动纪律以及其他纪律的职工，可以宣布处以下述纪律处分中之一种：警告、公开警告、依法在一定时间内分配其他工作或劳动任务、罚款、停止劳动关系。

3. 章的标题为“奖励与惩罚”的国家有伊拉克。

伊拉克劳工法第十七章奖励与惩罚中规定：为鼓励效率高和杰出的工人，企业主管局和资方在准备其预算时，应拨出足够的奖金分别发给荣誉和物质奖励。具体为：工作奖章、表彰、奖品、奖赏、财政奖励和奖学金。对于所有适用于各种公共工程、公共部门、合作社和私营部分的劳工规定、指令和指示中，都应作出对工作马虎和有破坏行为者进行惩罚的规定，制定对勤奋的工人和优秀工作者给予奖励的条例。

十五、劳动争议的处理

（一）劳动法中规定劳动争议（或劳资纠纷）的国家有：巴林、卢旺达、阿拉伯也门、利比亚、尼日利亚、沙特阿拉伯、伊拉克等。

巴林规定：向劳工和社会事务部提出书面申请，要求通过调解或仲裁解决争议。调解人调查报告和仲裁裁决书在得到最高民事法庭秘书处批准后，具有最后判决的实施效力或被看作是最高民事法庭的最后判决。

苏联规定：一般劳动纠纷，由企业、机关和组织中由同等人数的工会代表和行政代表组成的劳动纠纷评议委员会评议；工厂工会委员会和地方工会委员会处理；区（市）人民法院审理。

（二）罗马尼亚规定了劳动司法权。

由劳动者全体大会选出司法委员会，裁决以下争议：

1. 工作人员与单位之间有关劳动合同的订立和执行的争议；
2. 有关要求终止合同或恢复工作的争议；
3. 劳动法典或其他法律并未明文规定归法院或其他机构受理的其他劳动争议。

由法院审理的劳动争议为：

1. 关于订立和执行劳动合同的争议，而其要求金额超过法律所规定的数字者；
2. 因终止劳动合同而引起的申诉和关于恢复工作的争议，但由直属上级机构指派据有管理职位或者局长、总局长和中央机关的同级人员提起的诉讼除外。

此外，还规定直属上级管理机构或集体受理机构受理劳动争议的职权范围。

（三）伊拉克除规定了劳动纠纷以外，还规定了劳工法院。

在劳工部领导下的，建立各级劳工法院。该法院完全独

立，其法官和成员享受的保护、享有的司法权与司法法令对普通法院和法官的有关规定相同。在根据劳动法授予的权力和权限范围内，劳工法院的裁决具有与普通法院同等效力。

十六、劳动法院*

(一) 设有劳工法院的国家有：喀麦隆、毛里塔尼亚、卡塔尔、尼日尔、比利时、丹麦、西德；

(二) 设有劳工法庭的国家有：摩洛哥、巴西；

(三) 波兰设有劳动和社会保险法院，冰岛设有劳工争议法院，危地马拉设有劳工上诉法院，芬兰设有保险法院。

十七、对执行劳动法的监督检查

各国劳动（劳工）法中普遍有这一内容。如：

(一) 土耳其规定：劳工部及其官员负责国家监督和视察一切有关工作条件的劳工立法的执行情况，警察当局应提供一切必要的协助。

(二) 日本规定：为了保证劳动标准法的执行，在劳动主管部内应设劳动标准局，各都、道、府、县应设劳动标准局，各都、道、府、县辖区内应设劳动标准监察署。主管劳动工作的大臣认为必要时，可设置地方劳动局管辖几个都、道、府、县的劳动标准局。劳动标准监察官有权检查企业所在地、宿舍以及其它附属房屋，有权要求查阅帐簿及文件，并可向雇主或工人提出问题。对违反劳动标准法的罪行，劳

* 这一部分材料录自辛济之《各国政府机构手册》（商务印书馆1975年版）。

动标准监察官有权执行刑事诉讼法中规定的司法检察官的职权。劳动标准监察官不得泄露在工作中获得的秘密。监察员离职后亦必须遵守此项规定。

附注：在起草《中华人民共和国劳动法（草案）》过程中研究、参考过的外国劳动法有：

- 1、土耳其劳工法；
- 2、日本劳动标准法；
- 3、巴林劳工法；
- 4、卢旺达劳工法；
- 5、加拿大劳工（标准）法；
- 6、利比里亚劳工法（摘要汇编）
- 7、阿拉伯也门共和国劳工法；
- 8、菲律宾劳工法；
- 9、尼日利亚劳工法；
- 10、利比亚劳工法；
- 11、沙特阿拉伯劳工法；
- 12、伊拉克劳工法；
- 13、苏联劳动法原则；
- 14、匈牙利劳动法；
- 15、保加利亚劳动法典；
- 16、波兰劳动法；
- 17、罗马尼亚劳动法典；
- 18、阿尔巴尼亚劳动法典；
- 19、蒙古劳动法；
- 20、朝鲜劳动法；
- 21、南斯拉夫塞尔维亚社会主义共和国劳动关系法。

（国家劳动总局政策研究室法规处整理，1982年3月）

关于拉萨尔的“铁的工资规律”

练 岑

拉萨尔的“铁的工资规律”是在他的《公开答复》一文中首次提出来的。他说：“在现今的条件之下，在劳动的供求的支配之下，决定工资的铁的经济规律是这样的：平均工资始终停留在一国人民为维持生存和延续后代按照习惯所要求的必要的生活水平上。这是实际日工资一直在其上下摆动的一个点：既不能长久地高于这一点，也不能长久地低于这一点。实际日工资不能长期地高出这个平均数，因为，否则由于工人的状况有所改善，工人婚娶和繁殖后代将会增加，工人人口将会增加，从而提供的人手也会增加，这就又一次把工资压到原来水平或低于原来水平。

工资也不可能长期地大大低于这个必要的生活水平，因为，那时就会发生人口外流、独身生活、节制生育，以至最后由于贫困而造成工人人数减少，提供的工人人手也因而减少，从而使工资重新回到它原来的水平。

因此，实际的平均工资处在运动之中，始终围绕着它的那个重心（它必定永久地陷于这个重心之中）摆动。时而略高于平均工资（繁荣时期在所有或个别劳动部门），时而略低于平均工资（或多或少的普遍困难和危机时期）。

平均工资受制于一国人民为维持生存和延续后代按照习惯所要求的必要的生活水平。我再向你们重复一遍，这就是在现今的条件之下，支配着工资的铁的无情的规律”。（《公开答复 工人纲领》第13页）

拉萨尔的“铁的工资规律”的基本内容就是如此。简单地说，工资只能“停留”在维持工人生存和繁殖后代所必需的最低的生活水平上。这是个中心点，若工资水平高于这个中心，工人人数增加，劳动力供大于求，工资水平就要降到这个中心之下；若工人工资水平低于这个中心，工人人数减少，劳动力供小于求，工人工资水平就要提高到这个中心之上。拉萨尔说：“和其他一切有价值的商品一样，劳动的价格（工资）也是由供求关系决定的”。（《资本与劳动》）

二

拉萨尔所说的“铁的工资规律”并不是他的创见，而是他继承了资产阶级古典经济学的一些观点，抄袭了资产阶级庸俗经济学的某些内容。马克思说：“拉萨尔并不懂得什么是工资，而是跟着资产阶级经济学家把外表当做事物的本质”。又说：带有拉萨尔印记的这个规律的根据是“马尔萨斯的人口论”。（《哥达纲领批判》，《马克思恩格斯选集》第3卷第17、18页）

资产阶级古典经济学家对工资规律早有论述。威廉·配第（1623—1687）认为，工人起码的生活资料是工资的自然基础。他说：“法律要使劳动者刚好有生活的资料，如果加倍了，他就只做他能够或者说本来会做的劳动的一半”。（《转引自卢森贝：《政治经济学史》第89页）亚当·斯密（1723—

1790) 已经谈到劳动报酬和人口的关系。他说,“充足的劳动报酬既是财富增加的结果, 又是人口增加的原因”, “对人口的需求也自然支配人口的生产。生产过于迟缓, 则加以促进; 生产过于迅速, 则加以抑制。”明确地论证工资水平和工人人口增加的关系的是大卫·里嘉图 (1772—1823), 人们称之为里嘉图的“工资规律”。这个规律的内容是, “当劳动的市场价格超过其自然价格时, 工人的景况是繁荣和幸福的, 能够得到更多生活必需品和享受品, 从而可以供健康而人丁兴旺的家庭。但当高额工资刺激人口增加, 使工人的人数增加时, 工资又会降到其自然价格上来, 有时的确还会由于一种反作用而降到这一价格以下。当劳动的市场价格低于其自然价格时, 工人的景况就最困苦; 这时, 由于习惯而成为绝对必需的享受品就会因贫困而剥夺。只有在贫穷已经使工人的人数减少, 或劳动的需求已经增加之后, 劳动的市场价格才会提高到自然价格上, 工人才会得到自然工资率所能提供的适度享受品”。(《政治经济学及赋税原理》, 《资产阶级古典政治经济学选辑》第502—503页)

资产阶级古典经济学把工人工资水平和其生活资料相联系, 这是对的; 但认为工资水平决定于劳动的供求则没有抓住问题的本质; 进而把工资水平完全决定于工人人口则是错误的。这种庸俗成分被马尔萨斯 (1766—1834) 夸大和歪曲, 成为“马尔萨斯人口论”。众所周知的这个“人口论,” 用他自己的话说: 就是“自然在动植物两大界毫不吝惜地散播生命的种子。但对于地方和食物, 它却注意节约。如果没有这种谨慎态度, 则几万年间即使有儿百万个世界也会有物满之患了”。“假定地球人口有10亿, 人类按 1、2、4、8、

16、32、64、128、256这样的数字繁殖，而生活资料则按1、2、3、4、5、6、7、8、9这样的数字增加。二百年后人口与生活资料是256与9比，三百年后，就会变成4,096与13之比。两千年后，这个比率就会成为无限大而无法计算”。他认为，人类只有通过战争、瘟疫、繁重的劳动、贫困和饥荒来恢复被破坏的均衡，他说：“一个来到已有人满之患世界的人，如果父母无力抚养他，而社会又无法使用他的劳动，他就无权要求得到一点食物。实际上他在地球上就是多余的人。在盛大的人生的筵席上，没有他的座位。自然命令他离去，并立即执行自己的判决”。（转引自卢森贝：《政治经济学史》第268、269、266页）

三

拉萨尔的“铁的工资规律”的根据是马尔萨斯人口论，他们认为这个人口论在任何社会制度下都通用。因此这个“铁的工资规律”是永恒的。资产阶级经济学家以此证明，社会主义不能消除自然本身造成的贫困，而只能使它普遍化。

马克思认为，在资本主义社会，劳动力供大于求是相对的，不是劳动者人数绝对的增加了，而是资本对劳动需求减少了。但在资本主义社会表面上，资本对劳动需求的减少表现为劳动者人数的增加。马尔萨斯抓住这个表面现象提出消灭失业和贫困的办法是减少劳动者人数；马克思则主张消灭失业和贫困的办法是消灭生产的资本主义形式，实现共产主义。至于对人的生产进行控制，马克思、恩格斯并没有否定。恩格斯说：“如果说共产主义社会在将来某个时候不得不

象已经对物的生产进行调整那样，同时也对人的生产进行调整，那末正是那个社会，而且只有那个社会才能毫无困难地作到这点。”（《〈资本论〉通信集》第372页）

关于资本主义工资的量不能低于劳动者起码的生活水平，马克思有更全面、更精采的论述。他说：“劳动力的价值是由生产、发展、维持和延续劳动力所必需的生活资料的价值表决定的”。（《工资、价格和利润》，《马克思恩格斯选集》第2卷第181页）“平均确定的最低工资 = 必需的生活资料的价格”。（《工资》，《马克思恩格斯全集》第6卷第635页）

马克思认为，拉萨尔的工资规律是以资本主义雇用劳动为基础的，“如果我废除了雇佣劳动，那末我当然也废除了它的规律，不管这些规律是‘铁的’还是海绵的”。（《哥达纲领批判》，《马克思恩格斯选集》第3卷第16页）在社会主义，工资不是劳动力价值或价格的转化形式，而是贯彻按劳分配的形式，因此，社会主义工资已突破劳动力价值的限制。社会主义工资水平将“扩大到一方面为社会现有的生产力（也就是工人的劳动作为现实的社会劳动所具有的社会生产力）所许可，另一方面为个性的充分发展所必要的消费的范围”。（《资本论》第3卷第990页）社会主义生产是提高工资水平的物质基础。社会主义劳动生产率的增长是提高工资水平的决定性因素。

（1981年5月）

