

从首钢承包制看全民企业的内部分层

北京市社会科学院社会学研究所 戴建中

随着经济体制改革的深入，全民所有制企业中各部分职工在生产中的作用和地位以及相互关系都在发生重大变化。

从社会学角度观察，要使这些企业的生产得到发展，首先应该调查了解职工队伍内部的社会分层现象，并在此基础上调适各部分职工的作用和相互关系。首都钢铁公司是经济体制改革搞得比较成功的全民企业之一。首钢从1979年开始实行经济承包制，根本目的就是要让职工真正成为企业生产资料的主人，从而解放生产力。社会化大生产的企业，内部必然存在着严密的劳动分工。职工在生产中的作用与地位是社会分层的重要标准。

在首钢，这种分工状况可以划分成几大类。

分工使得这些职工在生产过程中分别承担了决策、管理与具体操作的功能，并形成了三个各具特色的社会层次。（参见表1）

表1 首钢职工分工构成

项 目	人 数	构 成 (%)
全公司职工	123 646	100.00
其中： 1. 生产工人	80 352	65.38
学徒工	2 123	1.72
2. 行政管理人員	8 238	6.73
3. 工程技术人员	6 486	5.30
4. 服务人员①	20 517	16.61
5. 其他②	2 880	2.35
6. 工程队人员③	3 050	2.50

注：①含各种后勤工作人员，如小车司机、炊事员、宿舍管理人员、维修人员、厂容绿化工人等。

②指长期脱离生产6个月以上者。

③指地区厂矿挖潜后财政单算，承担本企业技改或向外脱活的那部分职工。

1. 决策层

作为企业的决策者，其主要功能是：按照职代会的意志，决定本企业的经营方向、生产规划、分配制度和重大人事安排。组成决策层的首先是工厂委员会成员，其次是正副总经理及主要职能部门负责人，他们同决策机构保持直接联系，通过提供咨询和决策依据，有力地影响、参与了决策。第三部分人是二级公司、厂矿的主要负责人。由于这些单位人员众多，资金、设备雄厚，逐渐向多种经营方向发展，在向总公司承包的范围内也存在着部门经营、生产决策问题。首钢决策层人员约为555人，占全体职工的3.7%。在整个生产过程中形成了

领导核心。

2. 管理层

这个层次的主要功能是：具体指挥、调配、组织人力物力，使决策得到落实和执行；为正常生产和工艺设备的改进提供技术保证。

在首钢组成这个层次的是总公司和二级厂矿的各职能科室人员、各生产部门的主要负责人，以及负责研究、设计工艺的技术人员，共有19 420人，约占全体职工的16%。这个层次是使生产稳定进行的关键。

如果进一步分析，还可以把这部分人再细分为两个小层次。一部分是那些在生产第一线执行管理职能的人员，可称为直接管理层。如生产副厂长、设备副厂长、总工程师、技术科长、炉长、工长等。他们工作在高炉现场，以解决生产流程中出现的工艺、技术问题为主。其思想方法的最大特点是讲求实际。他们的工作性质决定了他们与实际操作工人最接近，生活方式也比较近似。另一部分人是指从事设计研究的技术人员（如首钢研究所的专业人员）和人事劳动、计划财会等部门的管理人员，可称为间接管理层。他们在较高层次上行使管理职能，虽然不时也到生产第一线去，但是，另有自己的劳动场所，主要精力是间接地处理第一线传报上来的文字信息，技能更加专业化，基本上是从事脑力劳动。他们在整个生产中的人数比例不断扩大。这部分人在西方称为工业“白领”人员，在我国以前也称为科室人员，随着经营复杂性、生产协作性和考核严密性的不断加强，这一部分人的比例总是趋于增加的。

3. 操作层

这一层是由从事具体操作、直接生产物质产品的人员组成。他们有的在生产第一线，有的在辅助维修服务性部门工作，但都直接使用各种工具设备，严密协作，完成物质生产任务，使生产过程最终得以实现。在首钢，这一层次约有103 000人，占全体职工总数的84%，是组成职工队伍的主体。这个层次的内部也还可以再细分为三个小的层次。其一是技术工人，班组长包括在这一层内，不但亲自参加生产操作，而且也承担着部分组织管理功能，是稳定生产第一线的关键。他们不仅需要付出体力劳动，而且越来越多地付出脑力劳动，有时他们进行脑力劳动的时间要占全部工作时间的二分之一左右。其它技术工人是指关键岗位上的操作工和别的岗位上掌握较高操作技能的工人，由于他们具有丰富的经验和娴熟的技巧，是生产第一线上保证技术工艺落实的中坚力量。其二是熟练工人，目前仍有许多工种是简单的重复劳动，一个新工人经过一年左右的培训即可上岗顶班，以体力劳动为主要工作方式。在整个首钢4 447个工种中有2 871个是熟练工种，占工种总数的67%。其三是在首钢被称为“智力工人”的那批人，如高炉上的计算机操作工。智力工人的出现是技术进步的产物，是操作层中势必越来越增长的部分。他们基本上是脑力劳动者，需要对高炉生产的全部工艺有所了解。但他们毕竟又不同于技术人员，因为他们仅仅是现代技术装备的操作者，而计算机软硬件的安装、维修，软件的编制、修订，还需电子专业技术人员来完成。工作本身需要并促进这批智能工人去钻研电子技术，几年以后，他们将兼具操作工人和技术人员的双重身份，成为技术层与操作层的结合部。

经济体制改革必然触及到经济利益的再分配。在经济体制改革中，应注意调整各部分职工的经济利益。首钢实行承包制后，实行了一套严格的包保核^①制度，不同层次上的职工，

^① 包保核是首钢内部承包制的基本方法。“包”是对职工在企业经营生产过程中应尽的责任与义务的规定；“保”是对劳动者之间协作关系的要求；“核”是对承包的包保任务进行严格考核。

其经济收入的增长幅度是不同的,因此在普遍增长的过程中,逐步理顺了几个关系,激发了各类职工的干劲。

1. 理顺了决策层、管理层与操作层报酬的比例关系。

决策层、管理层职工要对公司、厂矿或部门的全局负有责任,他们的工作要影响整个单位的经济效益,属于高度的复杂劳动。因此,这部分职工应该领取较高的劳动报酬。

首钢职工的收入主要由标准工资、挂率^①与奖金三部分组成。决策、管理层职工按现行工资系列中干部级分档,操作层职工按工人级分档,前者的标准工资级别普遍高于后者约两

表2 首钢各层次职工平均收入变化情况 (单位:元)

职工层次	1979年	1986年	1987年6月
决策层、管理层	64	193	205
操作层	65	156	169
决策、管理层与操作层报酬比例 (以操作层报酬为1)	0.98	1.24	1.21

级,并且水涨船高,挂率工资也较高。各个不同岗位上的奖金系数不同,如决策层的董事、经理、分厂经理为1.5~1.6,管理层人员多数在1.0~1.35之间,操作层一般在0.6~1.0之间(其中班组长及炉前工这些关键岗位在1.15~1.3左右)。综合这三个因素,决策、管理层职工收入已从改革前的倒挂状况变为高出操作层平均收入的20%(参见表2)。

2. 理顺了脑力劳动者与体力劳动者的报酬比例关系。

一般来说,脑力劳动成果是简单体力劳动的倍加。首钢研究与发展中心同志估算,几年来促使首钢经济效益增长的诸因素中,技术进步所起的作用约占一半,而作为技术进步主力军的工程技术人员仅占全体职工人数的5.3%,因此,脑力劳动者的劳动报酬也应该相应地高一些。但是由于三十多年来对知识分子地位与作用的错误估价,使得脑力劳动与体力劳动的收入差距不断缩小,近些年来,更严重到普遍出现倒挂现象。首钢改革后,大部分脑力劳动者从事决策、管理、技术工作,工资收入普遍较高,扭转了倒挂现象。表3比较了脑力劳动者比较集中的设计院与体力劳动者比较集中的几个生产厂的平均收入。

表3 首钢几个重要部门平均收入变化情况

单位	1987年		1986年		
	平均收入 (元)	与设计院 相比值 (以设计院平均 收入为1)	平均收入 (元)	与设计院 相比值 (以设计院平 均收入为1)	1986年 平均收入 是1978年的 倍数
设计院	58.10		172.20		2.96
炼铁厂	70.80	1.22	187.40	1.09	2.65
炼钢厂	64.10	1.10	171.90	1.00	2.68
焦化厂	62.00	1.07	172.00	1.00	2.77

^① 挂率指公司总体效益和职工个人承包岗位任务完成后,可在原有工资数额上增加一定的比例数。

从上表中可以看出，“文革”结束时，首钢也存在脑体收入倒挂现象，但是随着分配制度的改革，脑力劳动者收入增长速度较快，这种反常现象得到纠正。

3. 理顺了不同岗位职工的报酬比例关系。

首钢工资按不同生产部门、不同职务制定。因此同一层次内部的不同岗位，收入档次也被拉开了。工资挂率也各不相同，全公司平均为1.1，而炼铁厂最高为1.3，但有的辅助、后勤部门仅0.5。奖金系数在各职务、各岗位之间差别也很大，同在炼铁厂，炉前工为1.3，化验室工人为1.0，办公室看守工仅为0.5。首钢每年有30%的浮动升级面，并不均摊给各个部门，如炼铁厂仅可以有40%的职工升级。这样就使生产第一线的职工收入较多，使这些部门比较稳定。

过去全民所有制企业的职员和工人之间存在着森严的界限，阻止了层间社会流动，固化了职工内部的社会分层，既不利于工人努力上进，也使一部分干部高枕无忧，官僚主义作风日趋严重。

首钢实行改革后，承包制在客观上造成了“责任面前人人平等”，只承认生产组织管理者的实际才干，不承认其它等级差别。不少工作效率差的干部站不住了，同时又要求将一些有能力、会管理的人提拔上来，而不能受干部、工人的身份限制。其次，职工队伍智力结构发生了很大变化。具有高中以上文化水平的职工，已从改革前的20%上升到40%。一些主要设备经过技术改造后，许多岗位上的工人已不再从事简单体力劳动，其技术密集和智力劳动的程度，已超过一些职员，甚至超过某些担任一定领导职务的干部。第三，工人绝不是仅仅为多挣一些钱而出卖劳动力的“人手”，当他们感到自己是企业主人时，靠增加奖金刺激并不能满足他们的要求，他们已经提出参与管理的经济要求和政治要求。

在这样的新形势下，首钢职代会1987年10月做出两项决议：一、今后在首钢取消工人与职员的界线，一律称作“首钢工作者”，在分配制度上也相应实行统一的序列，只按岗位和职务而不再按工人、干部编制划线。二、今后首钢选拔各级领导人，采取民主化、公开化、制度化的考试考核办法，使首钢每位工作者都有脱颖而出的公平机会。

在社会主义初级阶段，生产存在分工，因而生产者中间的分层现象是消除不掉的，但是人为的身份制度、等级制度应该逐步消除。鼓励层间流动，将使各部分职工具有比较公平的竞争机会，也使企业素质能够不断提高。首钢的这一尝试，不仅反映了深化经济体制改革的要求，也是政治体制改革的一个良好开端。

本组文章责任编辑：张宛丽