

工資改革講話

(工資改革宣傳提綱)

修訂本

中華全國總工會工資部編寫

工人出版社

1956年·北京

工資改革講話

修訂本

中華全國總工會工資部編寫

*

工人出版社出版（北京西便布胡同30號）

北京市書刊出版業營業許可證出字第009號

上海市印刷四廠印刷

新華書店發行

*

開本：787×1092 1/32

字數：12,000字 印張：12/16 印數：1—40,000（總）230,000

1956年5月北京第1版

1956年7月北京第2版

1956年7月北京第2次印刷

*

統一書號：T4007·11

定價：(6)0.06元

33
C6

目 录

一	为什么要进行工资改革.....	1
二	工资改革的原则.....	4
三	工资改革的主要内容.....	7
四	我们应该怎样对待这次工资改革.....	17

一 为什么要进行工资改革

从今年第二季度起,在国营和地方国营企业、事业单位和国家机关中,要进行一次全面的工资制度的改革。这是关系生产和职工切身利益的一件大事情。这项措施,对于改善职工的物质和文化生活,促进生产的发展,鼓励职工提早完成国家第一个五年计划,都具有重大的意义。因此,工会组织应当积极参加本单位的工资改革工作,并且认真地帮助行政把这项工作做好。

解放几年来,随着生产的恢复和发展,全国各地区先后都进行过工资改革和调整。因而,改变了旧的工资制度,建立了新的工资制度,逐步地提高了职工的工资和生活水平。这对鼓舞广大职工的劳动热情,促进生产的恢复和发展,起了积极的作用。那末,现在为什么又要进行工资改革呢?因为近两年来,工资的增長和劳动生产率的增長不相适应,工资制度中还存在着一些平均主义、不统一不合理等现象。这就影响了广大职工群众劳动积极性的充分发挥,妨碍了劳动生产率的进一步提高。为了从物质上鼓励职工积极劳动,把工作做得又多、又快、又好、又省,并在这个基础上逐步地改善职工的物质和文化生活,所以要进行工资改革。

那末，在工資方面究竟存在些什么問題呢？首先，工資的增長和劳动生产率的增長不相适应。在国民經济恢复时期，全国工業部門职工的貨幣平均工資1952年比1950年增加了57.7%；第一个五年計劃規定全国职工的平均工資計劃增加33%，五年計劃前三年执行結果，1955年比1952年增加了20%左右。但是，近兩年來，工業、基本建設和交通運輸等部門职工的平均工資提高的速度較慢，同劳动生产率提高的速度不相适应，加之副食品的价格有些上漲，以致一部分职工的实际工資还有降低。这种現象，同在發展生产的基础上逐步改善职工生活的要求是不适应的。因此，必須通过工資改革，来提高职工的工資水平。

其次，工資制度中还存在着不合理的現象。

第一、工資分制度已經过时。这种工資分制度，虽然过去在保証职工生活方面起过積極的作用，但是随着全国物价的穩定和职工生活水平的提高，已不能确切地反映职工生活的实际需要，早已失去作用。同时，工資分制度在几年来的执行过程中，也产生了不少問題，如有些地区的工資分不切合实际，分值偏高偏低，这就加大了地区之間不合理的工資差別，增加了工資制度上的混乱現象。

第二、工人的工資等級制度不統一、不合理。在同一產業內，性質相同的企業工資标准过多，工資等級系数多种多样，技术等級标准落后，也不統一。这就使同一工种同等技术的工人的工資，在不同企業中存在不合理的差別。在許多企業里，工資中的平均主义現象很严重，技术高的工人和技术低的工人的工資，繁重劳动和輕易劳动的工資差別很少。例如，某鋼鐵厂鑄錠

坑長和坑長助手的工資標準一樣，均熱爐長和給油工人的工資標準也一樣。這就很難鼓勵工人提高技術、提高生產。還有些企業的工資等級系數很不合理，如低等級工人升一級增加工資22%，而高等級工人升一級只增加工資8%。誰都知道，高等級工人升一級比低等級工人升一級要困難一些，而高等級工人升一級增加工資的比例較比低等級工人升一級增加工資的比例反而少。這就妨礙工人提高文化、技術水平和生產積極性，顯然是不合理的。工資制度中的不統一、不合理現象，在重點建設單位表現得更加突出。因為這些單位的職工來自全國各地，帶來了各種不同的工資標準。例如，東北某新建廠的工人有兩百多種工資標準，這樣就形成了同工不同酬的現象，不但妨礙生產，而且也影響了工人之間的團結。

第三、職員的工資制度不完全符合按職務規定工資的要求。目前，職員的工資制度中的主要問題是：職名籠統，不分職責繁簡，工資標準一樣或者差不多。如科員中有幾十種職責繁簡不同的職務，有不少幹部擔任職責繁重的工作，而所拿的工資，卻和擔任職責簡易的工作所拿的工資一樣。這顯然是不合理的。不少企業的工段長、工長的工資標準，低於他所領導的工人的工資標準；有些工人提拔為工段長、工長反而要降低工資，這就給從工人中提拔幹部造成很多困難。

第四、隨着有計劃的經濟建設的開展，新建企業不斷出現，不少原有企業也在擴建或改建，新式設備和新技术不斷地採用，因而生產技術水平有了很大的提高，勞動分工更加專業化，新的專業工種不斷出現。我們的工資制度必須適應這種新的情況加

以改变,不然,就不符合生产发展的需要。

很明显,目前工资制度中的这些不合理现象,对于社会主义建设事业是很不利的,它不但给组织生产、调配劳动力增加困难,而且影响职工内部的团结,影响职工提高技术、业务水平和生产积极性。

由于以上种种原因,所以要进行工资改革。

这次工资改革,是在适当增加工资的基础上进行的。通过这次改革,使工资的增长和劳动生产率的增长相适应,并且克服目前工资制度中的平均主义、不统一不合理等现象,使工资制度适应国家建设的需要。

二 工资改革的原则

第一、在增加工资的基础上进行工资改革,使职工的工资普遍有所增加。

我们国家发展生产的目的是,为了不断提高人民的物质和文化生活水平;同时人民生活的改善,必须服从生产的发展。因此,工资的增加不能超过劳动生产率的提高。只有这样,才能保证国家资金的积累,加速实现国家的社会主义工业化,使生产得到进一步发展;反过来,又在生产发展的基础上逐步提高职工的工资,改善职工的生活。所以,我们国家的工资政策是把工资和生产紧密结合起来的政策,是鼓励职工积极劳动的政策,是提高生产和改善职工生活相结合的政策。

这次工资改革,职工的工资普遍有所增加,第一个五年计划

中的工資增長指标也將提前完成。这次职工工資的增加，是职工群众發揮了劳动积极性、提高了劳动生产率的結果，也是党和国家对职工生活的关怀。但是，工資的提高和职工生活的改善，只能随着生产的發展逐步地进行，不能一下子把工資提得过高，如果那样，国家就不能积累資金去發展生产。大家都知道，只有生产进一步發展了，工資才有可能較多地增加，职工生活才有可能不断地得到改善。

第二、貫徹按劳付酬原則，克服平均主义，使工資制度达到基本上統一合理。

在我国国营和地方国营企業、事業單位和国家机关中，职工的工資是根据按劳付酬的原則来規定的。誰的技术高，工資等級就高；誰劳动得好，誰拿的工資就多；工人在同一時間內生产出同样数量和質量的产品，就拿同样的工資。貫徹了按劳付酬原則，就能鼓励职工提高技术、業務水平，并促进劳动生产率的不断提高。如果我們不采取按劳付酬原則，不分技术高低，不分劳动好坏，来一个平均主义，把工資規定得一样或差不多，那就不能鼓励先进，不能促进技术的改进，不能促进劳动生产率的提高，也就不能促进經濟建設的發展。所以，按劳付酬、多劳多得的原則就成为我們国家工資政策的基础。

这次工資改革，就是要克服工資制度中的平均主义、不統一等不合理現象，建立基本上統一合理的工資制度，进一步貫徹按劳付酬的原則。因此，在工人的工資等級制度方面，按產業規定了工資标准、工資等級数目和工資等級系数，改变了工資中的混乱和不合理現象。同时，为了克服平均主义，鼓励工人努力学习

和提高技術，給高等級工人的工資標準提高得多一些。對計件工作和高溫工作規定的工資標準，較高于計時工作和常溫工作的工資標準，這就使工人樂意實行計件工資制度，安心在高溫條件下工作。在職員的工資制度方面，按職務規定了技術人員和職員的工資標準，並對主要技術人員和高級知識分子的工資標準提高得多一些，因而使職員的工資制度得到了很大的改進。

第三、根據國家經濟建設的需要，適當地改善產業之間和地區之間的工資關係。

我們今天處在過渡時期，社會主義還沒有建成，工業化還沒有實現，我們的經濟建設就應該有輕重緩急的分別。在這樣一個建設時期，在工資上要表現出能夠鼓勵主要經濟部門的發展，鼓勵主要經濟地區的發展，鼓勵人們願意到人煙稀少的邊遠地區去工作。所以，對重工業部門的工資標準就要規定得高一些；對於內地重點建設地區的企業的工資標準也規定得高一些。這就使得產業之間和地區之間的工資關係有了改進。

總之，通過這次工資改革，提高了工資水平，改進了工資制度，進一步貫徹了按勞付酬的原則，使職工的生活得到進一步的改善。這樣，就能從物質利益上鼓勵職工進一步發揮勞動熱情，不斷提高勞動生產率，加速社會主義建設。但是，由於現行工資制度不統一、不合理，工資高低相差很大，工資改革既要从實際出發，又必須照顧到國家的財政經濟能力，因此，這次工資改革還不可能解決目前工資中所有的問題，有些問題還需要以後逐步解決。

三 工資改革的主要內容

工資改革的主要內容包括：(一)廢除工資分制，實行貨幣工資制；(二)普遍提高工資標準；(三)改革工人的工資等級制度；(四)建立計件工資標準；(五)改進企業職員和技術人員的工資制度。下面就這些內容來講一講。

(一)廢除工資分制，實行貨幣工資制

在全國解放初期，國家為了不使職工的工資收入受到物價波動的影響，實行了工資分制。這種制度當時對保障職工群眾的生活起了很大作用。現在，國家為什麼廢除工資分制，實行貨幣工資制呢？首先，因為全國物價早就穩定，工資分對保障職工生活的作用已經消失；第二，隨著職工生活水平的逐步提高，工資分所包含的糧、布、油、鹽、煤五種實物，已經不能夠完全反映出職工生活的實際需要；第三，因為財務、成本等都用貨幣計算，用“分”計算工資，就給計劃管理和經濟核算帶來許多計算上的不便。以上幾點，都說明繼續實行工資分制已經不適宜了。所以，國家決定廢除工資分制，實行貨幣工資制。這是完全必要的。

廢除工資分制，實行貨幣工資制，簡單地說，就是職工的工資不再用“分”來計算，而是直接地用貨幣來計算了。在這次工資改革中，按照產業統一規定了貨幣工資標準，職工的工資就根據規定的貨幣工資標準來支付。例如，北京機器廠，八級工人的月工資標準過去是365分，按北京分值折算以後，工人才知道得

多少錢；現在規定了月貨幣工資標準是多少元，工人一看就知道了，用不着再去折算了。

去年，國家機關、商業、文教等部門在廢除工資分、改行貨幣工資制的同時，採用了物價津貼。這種津貼是在原有工資分的基础上，參照各地物價略加調整後確定的，因此，這種津貼並沒有從根本上解決工資分制度中存在的問題。所以，這次工資改革廢除物價津貼，實行地區工資標準，也就是在這個標準中包括了各地物價和生活水平的因素。

那末，實行貨幣工資制有哪些好處呢？因為工資分已經不能夠完全反映當地物價和職工的生活水平，各地區工資分值和物價津貼的差別也很不合理，這樣就加深了現行工資標準的混亂和不合理現象。實行貨幣工資制以後，這種不合理的現象就可以克服了，並且大大地改進了現行的工資標準和工資制度。同時，實行貨幣工資制以後，職工的工資直接用貨幣來計算，不但比較簡便，使工人容易懂得，而且有利於計劃管理和經濟核算。

也許有些工人同志會問：實行貨幣工資制以後，物價變動了，貨幣工資標準是不是也要隨着變動？我們知道，解放後幾年以來，我們國家的物價是穩定的，正因為這樣，才廢除工資分，實行貨幣工資制。實行貨幣工資制以後，如果生活必需品的價格降低了，職工就可以享受到降低物價的好處。個別地區某些生活必需品的價格上漲，這是可能的，在這種情況下應該怎麼辦呢？如果由於物資供應工作做得不好，生活必需品的價格上漲了，就應該及時解決物資供應問題。如果國家有計劃地調整物價，使某些生活必需品的價格上漲，並對職工的生活影響較大，在這種情況

下,就要根据具体情况适当地調整工資标准。

〔二〕普遍提高工資标准

在这次工資改革中,国营和地方国营企業、事業單位和国家机关的职工工資标准普遍有所提高,但是各产业、各地区和各类人員工資提高的多少是不一样的。

各产业在国民經济中的重要性是不同的,技术复杂程度和劳动条件也不一样,这样,工資上就应该有差別。这次工資改革,总的說来,重工業部門的工資标准比輕工業部門的工資标准提高得多些。但是,由于現行工資标准有高有低,有些輕工業工厂原来工資較低,这次也提高不少。这就是說,进行工資改革,也像作其他事情一样,要从实际出發,要照顧到现实的工資狀況。

在各地区之間,由于物价、生活水平和现实工資狀況不同;各地区的工資标准就应该有高有低。为了使工資政策符合国家經济發展的需要,对內地重点建設地区的工資标准規定得高一些是必要的,这样就能鼓励职工願意到这些地区去工作。同时,原有工業基地(如上海、天津)的工資标准虽然高一些,也有适当的提高,以鼓舞这些地区的职工的積極性,从而使他們更多、更好地支援內地重点建設地区。

在这次工資改革中,对科学研究人員、大学教授和主要技术人員等高級知識分子的工資标准,有較多的提高。这是因为我国科学技术落后,为了使我国的科学技术水平早日赶上世界的先进水平,就应该給現有的科学技术人員創造比較好的工作条件和生活条件。小学教員和合作社售貨員的現行工資較低,所

以这次也提高得多些。

在国营企业中，主要领导人员和主要技术人员的工资标准有較多的提高。这是因为主要领导人员和主要技术人员的責任重大，他們負責领导和組織整个企业的生产，对国家的貢獻較大。另一方面，因为目前主要领导人员、主要技术人员和一般职员之間的工资差別較小，存在平均主义現象，在不少企业中，工段長、工長的工资标准，比他领导的工人的工资标准还低。这种情况，对技术人员和职员的工作热情，以及从工人中提拔干部都有一定的影响。現在把主要领导人员和主要技术人员的工资标准提高得多一些，就能改善他們和一般职员之間的工资关系。

通过这次工资改革，各产业工人的工资标准普遍有所提高，在工业企业中，高等級工人的工资标准比低等級工人的工资标准提高得多一些，这是为什么呢？首先，因为高等級工人有較高的技术，对生产的貢獻也較大，而目前高等級工人工资和低等級工人工资的差別还小，这就需要更多地从物質上鼓励培养高等級技术工人，以适应社会主义建設的需要，所以，工人的最高工资和最低工资之間應該有較大的差別。其次，因为工资标准是根据按劳付酬的原則来規定的，技术高的工人，他們的工资就應該規定得高一些。也許有人会說，生活困难的工人当中多数是低等級工人，他們的工资應該多提高一些。應該說，在这次工资改革中，低等級工人的工资也提高不少，但是还有些工人的生活困难不能完全解决。生活困难的工人，除了有計劃地安排自己的生活以外，还要努力提高技术水平，力求升到較高的等級，同时，工会組織和企业行政應該做好困难补助和互助儲金等工作，来帮

助这些工人解决生活上的困难問題。

增加职工收入、改善职工生活，除了采取提高工资标准以外，还必须积极推行計件工资制度和奖励制度，解决房租、交通費用、食堂和生活必需品的供应等方面的問題，这样，才能保証职工实际收入的增加和生活的改善。

这次工资改革是在增加工资的基础上进行的，但是由于現行工资标准不統一、不合理，高低相差很大，要使工资制度达到基本上統一合理，个别职工的新工资标准低于原工资标准的情况，也是很难完全避免的。所以，国家規定了保留工资的办法，給予照顧；以后，在不降低工资的原則下，保留工资随着本人等級的提高和工资标准的增加而逐步减少以至取消。

〔三〕改革工人的工资等級制度

目前，在国营和地方国营企业中，工人的工资等級制度是不統一、不合理的。工资标准的数目繁多，有些企业的工资等級系数也不合理，技术等級标准落后、也不統一。这些現象，严重地妨碍着工人学习技术和提高生产的积极性。工资等級制度是規定工人工资、推行計件工资制度和奖励制度的基础，如果上述不合理的現象不加改变，整个工资制度就不可能完全合理。因此，在这次工资改革中，按产业規定了工人的工资标准、工资等級表和技术等級标准，使工资等級制度达到基本上統一合理，进一步符合按劳付酬的原則。

在这次改革工人工资等級制度中，对同一产业部門的工人規定了几种工资标准。这样就大大地减少了原来过多的工资标

准，各企業之間工資標準的差別也合理了。在同一產業部門中，工人的工資標準為什麼規定幾種呢？第一、因為在一個產業內部，各個企業在國家建設中的重要性是不同的，重要企業的工資標準比一般企業的工資標準應該規定得高一些。比如，在機器製造業中，重型機器製造廠比自行車製造廠重要些，技術也複雜得多，這兩個廠工人的工資標準就不應該一樣，對重型機器廠工人的工資標準就要規定得高一些。這樣，才符合按勞付酬的原則和國家建設的要求，才能首先保證重要企業有足夠的熟練工人。第二、因為各地區之間的物價有高有低，生活水平也不一樣，這就需要對同一產業部門的工人規定幾種工資標準。第三、為了照顧到目前工資標準過多和地區之間工資水平相差很大的狀況，也需要規定幾種工資標準。至於每個企業應該採用哪一種工資標準，這是要根據企業的重要性、地區物價和生活水平以及現行工資狀況三個方面來確定的。

目前，有些企業沒有技術等級標準，多數企業雖然有了技術等級標準，但是它已經落後，不符合實際的生產技術水平了。因此，在這次改革工人工資等級制度中，各產業部門統一制定或修改了技術等級標準。有了技術等級標準，就能有根據地來確定工作等級和工人的技術等級，這樣，就給工人指出了提高技術的方向，鼓勵工人學習文化和技術。

技術等級標準經過修改以後，各等級“應知”、“應會”的要求一般地都有了提高。為什麼要提高呢？這是因為幾年來生產技術水平有了很大的變化。如新技術設備的採用，新產品的增加，工藝技術過程的逐漸完善，先進經驗的推廣，工人技術水平的普

遍提高，所有这些因素，使得原有的技术等級标准大大落后于当前的生产技术水平。因此，对这种技术等級标准就必须加以修改，并适当提高“应知”“应会”的要求，以适应生产發展的需要。

为了适应生产發展的需要和生产技术条件的变化，在新的技术等級标准中，不少工种的等級数目减少了，也有的增加了；有些工种最高等級和最低等級的位置有了变动；有些工种分細了，还增加了一些新的工种。这样，就使各个工种等級的划分和工种之間的关系更加切合实际，并使各个工种之間的工資关系有了进一步的改善。

在評級中，我們應該实事求是，正确地掌握技术等級标准，如果工人的技术能力确实已經提高，符合了較高等級的技术标准的要求，就可以升級。按照新的技术等級标准，有些工人要降低等級，應該保留原来的等級，并按照原等級的新工資标准發給工資。但工会組織和企業行政必須認真帮助这些工人努力學習和提高技术，帮助他們很快地达到技术等級标准的要求。

〔四〕計件工作的工資标准高一些

規定計件工資标准高于計时工資标准，是改革工人工資等級制度中的一項新的規定，所以在这里着重地講一下。

过去，在国营企業中，計件工作和計时工作的工資标准是一样的，这次区别了計件工作和計时工作的工資标准，对計件工作单独規定了較高的工資标准。各产业、各企業采用的計件工資标准是不一样的，如重工業的計件工資标准比計时工資标准高6—10%，建筑業的計件工資标准比計时工資标准高6%。这

就是說，計件工人完成了勞動定額，就比同等級計時工人多拿6—10%的工資。這樣規定，對於推廣和鞏固計件工資制度，更好地貫徹按勞付酬的原則，鼓勵工人提高勞動生產率，都有很大的意義。

為什麼計件工作的工資標準，要比計時工作的工資標準規定得高一些呢？主要有下面三個理由：

第一、計件工作的工資標準規定得高一些，就能鼓勵工人更願意實行計件工資制度，並能促使企業行政積極推行計件工資制度。因為計件工資制度能夠把工人的個人利益和國家利益更緊密地結合起來，能夠鼓勵工人努力提高自己的文化和技術水平，更加關心勞動組織和企業管理的改善，並促使社會主義競賽廣泛持久的開展，從而不斷地提高勞動生產率。

第二、因為實行了計件工資制度，計件工人為了完成和超額完成勞動定額，就要更好地勞動，就要充分利用工作日，消滅工時浪費。因而，計件工人的勞動一般比計時工人要緊張一些。國家給計件工作規定了較高的工資標準，這是為了補償計件工人多花費的勞動。

第三、對計件工作規定了較高的工資標準，還能夠在工資上給計件工人一定的保障。當計件工人在稍許沒有完成勞動定額的時候，他的工資收入就不致於比同等級的計時工人還少。

在產業之間、企業之間，計件工資標準的差別，是根據各產業、企業的重要性和完成勞動定額的難易程度來確定的。重工業部門的計件工資標準比輕工業部門的計件工資標準規定得高些；完成和超過勞動定額比較困難的單位的計件工資標準比完