

中国劳动学会 编



# 中国社会主义劳动工资问题



劳动人事出版社

# 中国社会主义劳动工资问题

中国劳动学会 编

劳动人事出版社

**中国社会主义劳动工资问题**

中国劳动学会编

责任编辑：陆 萍

劳动人事出版社出版

（北京市和平里中街12号）

北京新源印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

850×1168毫米 大32开 16.5印张 409千字

1989年3月北京第1版 1989年3月北京第1次印刷

印数：6 120册

ISBN 7-5045-0322-3/F·076 定价：9.70元

## 编 者 的 话

我国建国以后长期实行的劳动工资制度，对于发展国民经济、改善职工生活、安定社会秩序，起过积极的作用。但是，也存在着比较严重的弊病，这就是通常说的劳动制度上的“铁饭碗”，工资制度上的“大锅饭”。对于劳动工资制度的弊病，50年代中期，即生产资料所有制的社会主义改造基本完成以后，我们党就有所觉察，并试图进行过改革，如实行两种劳动制度，下放某些过分集中的劳动工资管理权限等。但由于没有触及僵化的经济体制，加上50年代后期“左”的错误的发展，这种弊病不但没有克服，还越来越严重。

具有划时代意义的党的十一届三中全会，纠正了长期存在的“左”的错误，重新确立了实事求是的思想路线。随后，党中央又制定了改革、开放、搞活的方针及一系列正确的政策，进行了经济体制改革。从此各条战线相继吹起了改革的春风。同其他战线一样，劳动工资战线的同志们，也在努力探索改革的道路，对一些同生产力发展不相适应的制度、办法进行了改革，并且取得了一些突破性的进展。诸如改革统包统配的“铁饭碗”的就业制度，实行“三结合”的就业方针，推行劳动合同制，对原有的固定职工实行优化劳动组合，搞活用工制度等；改革高度集中的“大锅饭”的工资管理和分配制度，实行企业工资同企业经济效益和职工劳动贡献挂钩的办法，逐步扩大企业工资分配的自主权，等等。

劳动工资制度改革的实践，给理论研究工作提供了越来越丰富的研究源泉，开拓了越来越宽广的研究领域，劳动工资的理

论研究,从来没有象改革以来这样充满活力,这样密切联系实际。正如改革实践取得了突破性进展一样,改革在理论上也突破了教条主义的传统观念,确立了符合我国实际情况的新的思想观点,从而丰富和发展了马克思主义的劳动工资理论。这些符合我国实际情况的新的思想、理论,反过来又服务于改革,推动了改革,促使改革成为更加自觉的行动,更有把握地循着正确的目标前进。

党的十三大以后,经济体制改革的进一步加快和深化,要求劳动工资制度的改革必须相应跟上,劳动工资的理论研究也要提高到一个新的水平,正如赵紫阳同志在十三大报告中指出的那样:“开拓新视野,发展新观念,进入新境界。”我们要在新的历史条件下,用新的经验、认识、理论来不断丰富和发展马克思主义的劳动工资理论。为此,我们编辑出版这本文集,从不同角度反映这个时期劳动工资制度改革的实践和理论研究成果,对于有一定代表性和参考价值的不同意见,我们本着百花齐放、百家争鸣的方针,都尽量使之有所反映,以便劳动工资干部和理论工作者,以及对劳动工资问题有兴趣的广大读者阅读、研究、比较,相信这对劳动工资制度的改革和劳动工资理论的发展是有所裨益的。

为编好本书,我们组成了《中国社会主义劳动工资问题》编辑组,成员有:庞自、贺天中、方光宇、唐云岐、田小宝,由庞自任主编,余炳荣审稿、陆萍担任责任编辑。

本书在编辑出版过程中,得到了各地区、各部门的劳动学会的大力协助,在此表示衷心的感谢!

在编辑过程中,我们根据内容对一些论文的题目作了更改,对一些论文的文字作了增删,力求使其更加适合读者的需要,但由于水平所限,不当之处在所难免,谨望读者批评指正。

中国劳动学会

1988年9月

# 目 录

|                                                |                     |
|------------------------------------------------|---------------------|
| 序言.....                                        | 康永和 ( 1 )           |
| 谈谈劳动工资制度的改革.....                               | 薛慕桥 ( 2 )           |
| 关于我国的劳动工资制度改革.....                             | 赵东宛 ( 14 )          |
| 试论全面的物质利益原则.....                               | 蒋一苇 ( 29 )          |
| 走提高经济效益的康庄大道.....                              | 康永和 ( 36 )          |
| 对社会主义商品经济条件下按劳分配的几<br>点认识.....                 | 方恭温 ( 43 )          |
| 论个人消费品分配方式的多样性.....                            | 王子平 ( 51 )          |
| 论两层次按劳分配.....                                  | 钱世明 童源轼 ( 59 )      |
| 两层方配 分级管理.....                                 | 龚树基 洪土珩 王震郊 ( 72 )  |
| 关于企业工资改革问题的一些建议<br>..... 上海市工资改革办公室企业工资改革问题调研组 | ( 79 )              |
| 对企业工资改革目标模式等问题的意见.....                         | 孙 颖 ( 95 )          |
| 试论企业内部的分配形式与各类人员的工<br>资关系.....                 | 潘惠弘 王 朴 ( 105 )     |
| 关于企业工资总额增长与净产值挂钩的探<br>讨.....                   | 张希铭 ( 119 )         |
| 试论企业工资同经济效益挂钩的必要性、<br>多样性和过渡性.....             | 刘杰三 王文华 何 平 ( 126 ) |
| 进一步完善企业工资总额随经济效益浮动<br>的办法.....                 | 龙显映 ( 136 )         |
| 略论吨煤工资包干制度.....                                | 赵汝经 ( 143 )         |

|                          |                         |
|--------------------------|-------------------------|
| 试论百元产值工资含量包干制度·····      | 张洪复 (151)               |
| 改进和完善百元产值工资含量包干的若干       |                         |
| 意见·····                  | 吴载章 雍文浩 王树春 (158)       |
| 企业结构工资制初议·····           | 王 克 俞国兴 (169)           |
| 用分成制代替工资制·····           | 张泽荣 (176)               |
| 关于社会主义资金人格化的问题·····      | 徐 禾 (185)               |
| 改革企业工资分配制度促进特区经济发展·····  | 张文超 (191)               |
| 浅析国家机关和事业单位的工资制度改革·····  | 陈少平 (199)               |
| 确定知识分子工资及其他待遇的理论根据·····  | 练 岑 (215)               |
| 论复杂劳动与简单劳动在报酬上的合理差别····· | 宗 寒 (224)               |
| 对于社会收入分配不公问题的几点看法·····   | 张显扬 (230)               |
| 加强消费基金宏观管理的必要性和措施·····   | 郑力 潘烽 (236)             |
| 加强消费基金宏观管理的建议·····       | 贺天中 (248)               |
| 工资与物价挂钩问题刍议·····         | 贺松源 (255)               |
| 工资“指数化”不可行·····          | 桑雪岭 江成龙 (262)           |
| 试论物价和工资的协调调整的可能性·····    | 黄天禄 (270)               |
| 北京市劳动就业问题研究              |                         |
| ·····                    | 北京市劳动就业问题研究课题组 (281)    |
| 浙江省农村劳动力转移的途径和模式初析       |                         |
| ·····                    | 浙江省劳动学会农村劳动力转移调查组 (310) |
| 试析我国待业的三种基本形式·····       | 刘林桦 (334)               |
| 2000年中国劳动就业的预测和对策·····   | 李 辰 姜 洪 (340)           |
| 充分发挥劳动服务公司在培训就业中的作用····· | 华荫昌 (348)               |
| 论我国用工制度的改革·····          | 劳动部劳动科学研究所 (356)        |
| 在固定工中试行劳动组合制的探讨·····     | 任树人 (372)               |
| 上海市劳动力流动现状及其发展趋势分析·····  | 施 瑾 (379)               |
| 对社会主义条件下劳动力流动的一些看法       |                         |
| ·····                    | 赵 巍 承纪中 (393)           |

|                                |               |
|--------------------------------|---------------|
| 浅谈劳动力管理的社会化问题·····             | 王福来 (400)     |
| 关于广州劳务市场模式的探讨·····             | 江 云 杨 煊 (411) |
| 关于劳动定额水平的再探讨·····              | 周善文 (422)     |
| 用系统论的观点考察企业编制定员工作中<br>的问题····· | 龙光灿 石泽君 (436) |
| 全面实行先培训后就业的制度·····             | 文 誉 (450)     |
| 高级技工培训问题浅见·····                | 廖宗元 (458)     |
| 谈谈新中国的劳动立法·····                | 夏积智 (464)     |
| 略论我国劳动争议的性质及其处理程序·····         | 任扶善 (479)     |
| 劳动合同法律制度初探·····                | 贾俊玲 (487)     |
| 论劳动纪律与职工民主权利的关系·····           | 苏万觉 (494)     |
| 略论劳动工资制度改革中的理论研究问题·····        | 唐云岐 (505)     |

## 序 言

从党的十一届三中全会召开到现在，已跨入第十个年头。“文化大革命”的十年是动乱和破坏的十年，党的十一届三中全会拨乱反正，开辟了走向新的历史时期的道路，从1978年到1988年，是改革和发展的十年。在这十年中，我国劳动工资制度改革，作为整个经济体制改革的一部分，始终处于十分重要的地位。随着改革的不断深入开展，劳动科学研究事业也蓬勃发展起来。改革需要正确理论的指导，理论研究也在改革中不断得到丰富和提高。中国劳动学会的一项重要任务正是把劳动科学理论研究同劳动工资制度改革的实践结合起来，为改革服务。为了完成历史赋予我们的这项光荣任务，中国劳动学会团结了几百名专家学者，几千名理论工作者，几万名劳动管理工作，建立起一支宏大的、理论联系实际的劳动科学研究队伍，开创了我国劳动科学研究的新局面，为推动我国劳动工资制度改革做出了积极努力。为了发展与繁荣我国劳动科学研究事业，鼓励多出人才、多出成果，他们又将几年来的研究成果汇集出版，这是很有意义的。我希望今后每年都能看到反映劳动科学研究成果的著作出版，让广大劳动科学研究工作者的辛勤劳动得到全社会的承认，使优秀的研究成果在实践中推广应用，使更多的人才脱颖而出，使更多的中青年劳动科学研究工作者和劳动管理工作尽快成长起来。如果是这样，我将感到欣慰。我始终坚信，中国劳动科学研究事业是大有可为的。

康 永 和

1988年2月6日

# 谈谈劳动工资制度的改革<sup>\*</sup>

薛暮桥

社会主义社会，除国民经济有计划、按比例发展规律和价值规律等发生作用外，还有一个重要经济规定，就是按劳分配规律，这是马克思在《哥达纲领批判》中早已提出来的。长时期以来，我们不重视按劳分配规律，宣传“大体平均，略有差别”的平均主义思想，使劳动工资制度的混乱程度和价格一样严重，其复杂程度还有可能超过价格。

劳动工资制度的改革包括两个方面：一个是全国劳动力的合理安排问题，一个是如何使工资制度符合于按劳分配规律的问题。

## 一、全国劳动力的合理安排问题

我国有十亿人口，如何使全国劳动者做到充分就业，确实是一个不容易解决的难题。全国刚解放的时候，农村中许多农民没有耕地，城市中就业人口仅有400万人，失业人口达三四百万之多。我们在农村中实行土地改革，使每个农民都有地种，生产和生活有了很大的改善，为解决城市的失业问题，除发展工商业外，还实行“生产自救，以工代赈”政策，国家花了很少的钱就使绝大部分失业者得到安置。第一个五年计划时期，农业和城市

• 本文是薛暮桥同志所著《对照客观经济规律管理经济》一书中的一节，该书出版前本文已在《中国劳动科学》1986年第1期上发表。这次收入本书，又对照原著作了校订。

工商业发展很快，失业问题基本上得到解决。

社会主义改造完成以后，由于“左”倾错误使经济发展遭受挫折，在劳动就业方面出现新的问题。“文化大革命”中，我们在农村强调“以粮为纲”，削弱了多种经营，甚至把农村副业大部分当做“资本主义尾巴”砍掉了，使农村劳动力过剩日趋严重。与此同时，在城市中实行全部劳动力都由劳动部门统一安排的制度，不准许待业人员自找就业门路，待业青年多到国家无法安排，就动员一千几百万城市知识青年到农村去插队。当时农村劳动力已经过剩，这些插队青年除吃口粮外，工分很低，许多地区分不到现金，无力养活自己，要求国家补助或由家庭寄钱去养活他们。这种插队制度得不到城乡人民的拥护，许多插队青年纷纷返回城市。打倒“四人帮”后，国家陆续把剩下来的1000万插队青年调回城市中来。这样城市劳动就业问题就更加严重，必须采取新的政策来解决。

十一届三中全会以后，我们的农村政策有了很大的改变，除推行农业生产责任制外，还鼓励农民发展多种经营，发展各种农村副业和社队企业，近几年又发展养猪、养鸡等专业户，允许一部分社队和农民为发展城乡商品交流搞长途贩运。在城市，除劳动部门安排就业外，还鼓励待业人员自找门路，组织起来就业或者个人就业。这几年农民富裕起来，在许多大城市郊区，农民的收入已经接近甚至超过城市职工，农民拥向城市的现象大大减少了，这就为解决城市就业问题创造了有利条件。一些经济发展较快并放手扶植待业人员自行就业的城市，待业问题已经基本解决了。

但是，目前城市劳动就业工作中，实际上还存在不少问题。一则由于国营企业中的劳动制度还没有改变，职工领到“铁饭碗”后就不管劳动好坏，能进不能出，能升不能降，许多企业人浮于事，不能精减。另一方面，许多地区对自行就业的人员没有热情扶持，有些城市还用管“大集体”企业的办法来管自行组织

起来的“小集体”，对他们的劳动收入横加限制，任意上调，各种待遇都要低于国营企业的职工。因此国营企业一招工，这些已经就业的集体和个体劳动者又去抢“铁饭碗”了。从1978年到1984年全民所有制企业的职工增加1200万人，许多企业人浮于事，劳动生产率很难提高，有些企业甚至下降。集体企业的劳动者也增加1000万人以上，城乡个体劳动者增加到超过1000万人。许多大中城市服务性行业仍然满足不了社会需要。吃饭难、做衣难、修理难等问题仍然没有解决，许多双职工因无时间排队买菜而叫苦。一方面有许多人没有事干，另一方面又有许多事没有人干的现象，在大多数城市还未完全解决。

在城市中，服务性行业还大有发展余地，应当积极发展集体和个体经济来弥补国营企业的不足，并让它们同国营企业竞争，促使国营企业改善经营管理，转变服务态度，打掉“官商”作风。现在许多城市对待集体和个体劳动者不如农村那样思想解放，总怕他们收入过多。用投机诈骗和违反政策法规的不正当手段牟取钱财是应该取缔的，但劳动好而多得收入的就不应当限制，收入过多的则可依法征税。我认为，城镇集体、个体劳动者的平均收入应当略高于国营企业职工，有特别技能的可以更高。因为他们的劳保福利（如公费医疗、住房分配和退休金等）不如国营企业职工，而且收入不稳定，有亏本和失业的危险。应当把政策再放宽一点，让一部分有本领、肯苦干的人先富裕起来。这些集体、个体劳动者不但技能不同，劳动时间也不同，有的每天营业三四或者五六小时，有的超过十小时，因此收入必然有高有低，不能强求一律。去年在北京召开城镇集体、个体经济先进单位和个人的表彰大会，使他们能够享受国营企业先进单位和劳动模范同样的光荣。这样做是很有必要的。

发展集体、个体经济最难的是解决店房、场地问题。应当有计划地帮助它们解决。刚解放时城市中的小店铺是很多的，社会

主义改造中合并过多，店房大部分变为住宅了。应当把沿街店铺恢复起来，以满足城市人民对商业、饮食业、服务性行业日益增长的需要。1983年冬我去南宁，当地同志告诉我火车站前一条街原来都是小店铺，六七十年代都变成了住宅，在允许私人开店以后，由于这个地段生意好，赚钱多，现在又完全变成小店铺了。有些饮食店通宵营业，旅客下火车就可以吃到热饭。可见事在人为，只要下决心改变政策，这些困难是可以克服的。国家应当有计划地修建新房，以搬迁沿街的住户，对用于营业的房子可以收较高的租金，把建房费收回来再建新房。有些城市建立集体户和个体户的交易市场，这样更加便于管理。

要把新生的小集体和个体户巩固起来，还必须解决劳保福利问题。这当然不能由国家来负担，办法是把他们组织起来，按收入多少交纳一部分公积金或公益金，统筹安排。有些城市已经这样做了，集体和个体劳动者就不再挤到国营企业中去了，相反的有些国营企业职工挤向集体。有些地区鼓励集体和个体劳动者每月向银行储钱以备生病养老时用。近来有些城市已经组织集体经济协会、个体经济协会、集体和个体劳动者协会，用团体的力量来解决这些分散的劳动者无法解决的问题。先在各大中城市组织起来，然后组织全国性的协会，保护集体和个体劳动者的应有权利，帮助他们自己解决劳保福利问题，并对他们进行遵守国家政策法规和爱国家、爱集体的教育。

现在许多国营企业人浮于事的情况很严重，今后几年有必要减少招工人数，多发展在劳动服务公司帮助下自行就业的集体和个体经济。国营企业招工时择优录用，实行合同制，劳动不好的合同期满可以解雇。对原有的职工也要经常考核，能升能降，实在不称职的可以降级，对犯严重错误的人可以解雇或开除，只有如此才能普遍改善劳动纪律。今后有必要准许企业精减多余的职工，想办法另行安排。大量多余的劳动者在企业中不好好干活，

就无法整顿劳动纪律，使干活好的职工也受到影响。这些精减下来的职工如果年轻有为，可以组织他们学习，为提高职工的科学技术水平创造条件。我国多数职工的文化技术水平太低，有必要建立职工轮训制度，抽调几十万甚至几百万多余的青年职工，在企业内或由劳动部门和主管业务部门组织学习，这对整顿企业和提高职工素质大有好处。确实无法安排的，让他们回家自找就业门路，给以失业救济。过去我国只有待业没有失业，把缺乏劳动能力的人也勉强招收，到处安插，有些人常年不工作或工作毫无成绩，对国家来说这样的就业不如“失业”。失业在资本主义国家也有救济，社会主义国家更应当给他们必要的生活保证，以免影响社会安定。实行“失业救济”制度以后，就可以把劳动报酬和救济区别开来，不再为解决某些人的生活困难而强行安插到企业、机关中去。

我认为社会主义国家安排劳动就业的根本方针，不是保证全体人民普遍就业，而是合理安排全国的劳动力，用其所长，使他们能够取得最大的经济效益。我国城市人民（包括男女老幼）的就业率达到57%，一个劳动者连自己在内养活1.7人，北京、上海等大城市只养活1.5人，即三人中有两人就业。所有家庭几乎都是双职工，没有家庭妇女，这在全世界可以说是绝无仅有的。过分强调普遍就业，降低劳动生产率就难于避免（不适宜就业的也就就业了，有些就业职工因家务劳动过于繁重影响工作效率）。目前我国劳动生产率之低，在经济发展水平大体相同的国家中也是少有的。所以我认为有必要讨论一下社会主义国家的劳动安排方针，不要盲目追求普遍就业而忽视劳动生产率和经济效益。

解放初期我们用低工资、多就业、“三个人的饭五个人吃”的办法来代替救济，在当时这是不得已的。现在过了30多年，生产发展已经达到中等水平，正在向现代化进军，现代化的企业就要规定劳动定额，不能打“大会战”。在企业整顿中，我们必须

认真解决这个问题，必须改革50年代的劳动政策。我们说目前在多数地区还要多发展“劳动密集型”的工业，这只是说多发展需要手工劳动比较多的工业，而不是说可以没有劳动定额，或者可以超定额招收职工。近几年有许多从国外引进先进设备的新建工厂，职工人数远远超过定额，有的部门把企业不需要的人员安插进去，继续实行与现代化格格不入的“铁饭碗”制度。不下决心改变这种情况，有了新设备也是实现不了现代化的。

## 二、合理调整工资，改革现行工资制度

我国刚解放时沿用过去的工资制度，从解放区来的干部继续实行供给制。第一个五年计划开始后，国营企业改行全国统一的八级工资制，机关实行二十五级工资制。1956年调整工资，多数职工升了一级，工作特别好的升两级。当时工厂按技术和职务定级，机关按职务定级，供给制的干部定什么职就拿什么级的工资，是大体符合按劳分配原则的。1957年以后，由于经济上遭受两次挫折，再加上批判“物质刺激”、否定按劳分配原则，有20年时间除极少数工资最低的职工提了一级外，绝大多数职工没有提级。70年代后期在工厂中有十几年工龄、当了班组长的工人还是二级工。在医院、学校和研究机关中，大学、大专和中专毕业生，已经成为业务骨干，仍拿很低的工资。机关中有些干部职务一再提升，工资未提，职务与工资级别差三四级、五六级。大批工人中，徒弟是二级工，师傅也是二级工，师傅的师傅还是二级工，使已有十几年工龄，有子女负担的老职工比20多岁的新职工生活更加困难。这样严重的平均主义必然要挫伤大量中年职工（他们现在是工作中的骨干）的积极性，以致劳动纪律松弛，劳动生产率不能上升。

粉碎“四人帮”后，1977年我们对40%的职工提了一级工资，1979年又有40%的职工提了一级，1982年医院、学校、机关

的中年知识分子又普遍提了一级，少数人提了两级。现在情况比粉碎“四人帮”前好多了。但与他们现在所担任的职务相比有些人的工资还是相差很远。工厂里许多有十几年工龄的技术工人仍然是三级工，与只有五六年、七八年工龄的普通工人一样。有许多新提拔的技术人员，也没有按他们的职务调整工资。机关里许多新提拔的干部，职务提了工资未提，职务与工资级别差距仍然很大。因此有必要对能力强、负担重的中年职工继续提高待遇。今年起进行工资制度的改革，正在逐步解决这个问题。

过去几年，国家用于提高职工劳动报酬的资金并不少，但只有小部分用于调整工资等级，大部分都用于奖金、补贴和其他方面。奖金原来是奖励超额劳动或工作上有特殊贡献的少数职工，对纠正平均主义是大有好处的。但因多年来的平均主义思想很难克服，加以多数人的生活还有困难需要照顾，几乎所有企业除少数专项奖金外，多数奖金在职工中是平均发放，只对极少数加班的职工发一点加班补贴，对违反劳动纪律的人扣发奖金。奖金事实上变成附加工资，比有等级的基本工资更加平均主义。机关、学校和医院等本来没有奖金，但现在也被迫发比企业奖金少一点的补贴。统计局计算，1983年全国发放奖金、补贴接近100亿元，两三倍于提级所增加的工资，1984年奖金和计件超额工资又比1983年增加48%，远远高于工资增长速度。如果把平均发放的奖金、补贴用来增加工资，可以使目前工资中的不合理现象大大减少。

从1978年到1984年这七年中间，全国工资总额增加了96%（543.5亿元），其中将近1/4是用于新增职工的工资上，其余3/4以上，用于职工工资方面。职工的每人平均货币工资从614元提高到916元，提高了57%。全国工资总额的增长幅度超过了国民收入和劳动生产率的增长幅度（国民收入增长58%，劳动生产率增长27.4%）。粉碎“四人帮”后，由于有大量待业青年需要就

业，在职人员长期没有提工资，因此，这几年职工的人数增加得多一点，工资增加得快一点，是完全必要的。而且应当指出，由于这几年物价上升，有一部分增加的工资被物价上升抵消了。现在还有相当大一部分职工（特别是中年职工）的工资还显著地低于他们的劳动贡献。所以这几年工资增加的并不算快，但因许多企业滥发奖金，工资与奖金合计常常超过国家计划。如果不严格控制奖金，将会引起物价的上涨，使工资的增加实际上部分地被抵消。所以应当限制奖金的发放，把钱更多地用于提高工资上。这里所说限制奖金的发放，是指大体上平均发放的做法。对劳动超过定额的职工仍应当给奖金，对有特殊贡献的仍应重奖。某些企业如因改进经营管理，提高经济效益而多得盈利，可以提取一小部分用于增加工资、发放奖金。为避免企业与企业之间奖金的差距过大，对奖金超过一定限额的企业征收奖金税。工资改革是一个十分复杂的问题。有些企业的领导者往往不考虑国家的利益，只考虑企业的利益，不考虑企业的长期发展，只考虑职工在目前生活。如果控制不严，就很可能使工资基金的增长长期地超过生产的增长，以致通货膨胀，物价上升，增加的工资也部分地被物价上升所抵消，多发了钱反而引起人民的不满。

十一届三中全会以后，我们逐步扩大企业的自主权，并在少数企业中试行工资制度的改革。我们面临的是企业内部工资标准十分混乱的情况。50年代国家在规定全国统一工资标准的时候，根据各地区、各行业不同情况，分别规定了工资的地区差别和行业差别。但是30年来各地区、各行业之间的职工不断调动，为了不降低职工收入，调动时大都保留了原来的工资，结果在同一企业中出现十多种甚至上百种工资标准。一个企业内同一级别的工资金额就高低不同。特别是许多新建的大企业，职工来自四面八方，工资标准更加复杂，根本无法体现按劳分配的原则。为着克服这种混乱现象，有些企业要求国家只规定工资总额，让企业