

工會幹部讀本

國家企業工資制度 的幾個問題

蘇 羣 著



工人出版社出版
新華書店總經售

國家企業工資制度
的幾個問題

蘇 羣著

工人出版社出版
新華書店總經售

〔4038〕

國家企業工資制度的幾個問題

著 者 蘇 羣

出版者 工人出版社
北京北新橋駝駝胡同四號

總經售 新華書店

印刷者 工人出版社印刷廠

1—10,000

一九五二年六月北京第一版

出版者的話

這本小冊子，是中華全國總工會工資部副部長蘇羣同志，於一九五一年九月，在中央勞動部勞動工資訓練班講課的講義，書中對於國家企業新工資制度的幾個主要問題，雖作了簡要的分析，並對各地改革工資工作提出一些解決的辦法。但還有不定型不成熟之處，僅供研究工資工作的參考。

編輯室

一九五二年六月

價：2,100元

目 錄

緒 言	一
第一章 新工資制度的基本原則	六
第二章 工資計算單位	三
第三章 工資等級制度	一六
第四章 計件工資制度與獎勵制度	三一
第五章 職員工資制度	四四
第六章 各種津貼	四八

緒言

我國的新工資制度是在新民主主義政權及新民主主義企業建立之後逐漸產生的。這種制度，隨着革命戰爭與生產的發展而不斷地改善。抗日戰爭時期，在老根據地內，如陝北、晉西北、太行等地區，因其所處的戰爭環境與生產條件不同，工人的生活待遇也不一樣，就是在同一根據地內的各個時期也有所差別。一般說來，在初期或在戰爭頻繁的條件下，多半採取軍事共產主義性質的供給制度（並非工資制度），除給工人以戰士的待遇外並有若干技術津貼。這種制度是建築在工人高度的政治覺悟基礎上的，在當時，保證了工人生活所必需的物質供給，使工人能安心抗日工作。在生產比較正常而條件又有可能時，便在供給制的基礎上，開始加進工資制的成分。採用這種半工資半供給的辦法，在當時條件下，既可保障工人的戰時生活，又以一定的物質鼓勵，獎勵提高技術、提高生產。

在解放戰爭時期，某些解放區，生產條件比較穩定，人民企業即開始在工人待遇方面廢除供給制，採用工資制。以實物為計算基礎以貨幣支付的工資單位就在這時產生了。

當時，面臨全國解放的形勢，黨與人民政府在工資方面，也像其他方面一樣，進行了必

要的準備工作。一九四七年十二月毛主席在「目前形勢和我們的任務」這個報告中指出：「新民主主義國民經濟的指導方針，必須緊緊的追隨着發展生產、繁榮經濟、公私兼顧、勞資兩利這個總目標。一切離開這個總目標的方針、政策、辦法都是錯誤的。」無疑的，這也就指出了工資政策的基本方針。一九四八年八月中國第六次全國勞動大會，根據毛主席所指示的經濟建設的總方針，針對全國解放的形勢，在「關於中國職工運動當前任務的決定」中對於工資方面也作了若干重要的規定。這些規定在東北華北等地區國家企業中均起過重大作用。全國解放後，在接管的企業中實行原職原薪，及以後實行的工資基本不動個別調整等原則，也起了一定的積極作用。這些規定作為過渡辦法是十分必要的。但在今天看來，有些雖仍然適用，有些則已過時了。

全國解放後，原職原薪的政策保證了迅速恢復生產，並使職工生活很快地安定下來；但是，除東北地區外，大部分地區也就暫時保留了國民黨所遺留下來的舊工資制度。各地區人民政府與國家企業，雖然先後採取若干過渡辦法，對其極不合理部分加以改革，但在國家企業中，或多或少地依然存在着妨礙生產發展的舊工資制度的殘餘。舊工資制度的主要缺點是輕重倒置，工作、技術與工資脫節，等級多，大量計時工資，以及有缺陷的計件工資等混亂不合理現象。為了使工資制度趕上國家企業生產的需要並推動生產的發展，為了逐步地改善

職工的生活，顯然，必須有計劃地改進舊工資制度，以便實行新工資制度。一九五〇年九月全國工資準備會議根據當前的各種條件，曾初步確定新工資制度的一般原則與方法，給全國工資制度的改善以有力的推動。關內不少企業已開始實行新工資等級制度並準備在此基礎上採用進步的工資形式。東北地區解放較早，在一九四八年採取了過渡的工資等級制度，到了一九五〇年就開始實行新工資等級制度。一九五一年對新工資等級制度又進行若干改善，並在這一基礎上進一步地改善與推廣計件工資制與獎勵工資制。在旅大地區，由於蘇聯同志的直接幫助，早在一九四七年就開始實行新工資制度並採用進步的工資形式。至一九五〇年實行計件工資的工人已佔總人數百分之六十八。●一般說來，東北地區工資制度的改革較關內前進了一步。

新工資制度，雖一再吸收蘇聯的先進經驗，但仍不能不從中國的實際情況出發。目前工資制度雖然在全國範圍內的發展是不平衡的，但基本上均處在新舊交替的過渡時期。其特點是逐步貫徹按勞付酬的原則，以消除帝國主義、官僚資本所遺留下來的不合理的工資制度的殘餘及影響。目前新工資制度還沒有形成一套完整的體系，多少還有些過渡性質。今後隨着

生產的恢復與發展，需要有計劃地、逐步地加以改善與充實。

新民主主義國家的企業所實行的新工資制度，與解放前帝國主義、官僚資本的工資制度是有本質的區別的。解放前的舊工資制度，是與帝國主義、官僚資本的生產特點相適應的。當時勞動力は商品，工資是資本家剝削與壓迫僱傭勞動者的工具（其中還包含封建性的壓迫與剝削的成分）。新工資制度則適應於新的生產特點，為人民所有的國家企業內部，已沒有階級對抗，沒有剝削，工人和職員開始取得為自己、為人民的國家而勞動的可能，工資成為全體勞動者有計劃地合理地分配勞動成果的一種（但不是唯一的）形式。

新民主主義制度給國民經濟的發展與人民生活的改善以極大的可能。在國家企業內部，伴隨着國家生產的提高而逐步改善職工生活乃是必然的規律。毛主席指示我們：『要極力爭取在增加生產的基礎上，改善工人的生活。』只有生產得更多，才能分配得更多；同時，伴隨着生產的發展而逐步改善職工的生活，也就能保證生產更進一步地向前發展。正確反映這一客觀規律的原則，就是從毛主席早已規定的『發展生產』『公私兼顧』這一政策出發，實行『按勞付酬』。

國家企業中，工資雖不是職工唯一的收入，但仍然是職工物質生活的主要來源。實際工資基本上決定了職工及其家屬的物質生活水平。因此，工資問題乃是工人階級的基本問題之

一。正確地處理工資問題，就能夠發揮工人階級的偉大力量，有利於組織勞動，提高勞動生產率，有利於國家的建設工作。爲了鞏固人民國家日益發展的經濟基礎，也就是爲了逐步地改善自己的物質文化生活，工人和職員正在努力從事國家的生產事業。進步的新工資制度就在於它能把國家的利益與職工個人的利益緊密地結合起來，成爲提高勞動生產率的主要條件之一。

新工資制度是系統地解決國家企業中有關工資問題的較完善的原則與方法。它不可分割地包含着一定的計算單位、工資等級、技術標準、計件、計時與獎勵制度以及其他有關工資的規定。這些規定必須符合於國家企業的新的生產特點，適應生產發展的需要，以按勞付酬爲原則，並照顧到現實的可能條件，採取逐步改善的方針。

第一章 新工資制度的基本原則

新民主主義國家企業的工資政策是新民主主義國家經濟政策的組成部分，因此，前者是以後者爲基本出發點的。

『中華人民共和國經濟建設的根本方針，是以公私兼顧、勞資兩利、城鄉互助、內外交流的政策，達到發展生產、繁榮經濟之目的。』●這就是毛主席所規定的新民主主義國家的經濟政策。國家企業的工資政策就應該由此出發，實行按勞付酬，使國家的利益與職工個人利益結合起來，以促進國家企業生產事業的發展。

實行按勞付酬這一原則，就能掃除同工不同酬的不合理現象。在帝國主義、官僚資本統治下，做同樣工作而得不到同樣報酬的現象是極普遍的。例如：上海紡織業，男工每月四十五元，而女工每月僅二十五元。●日僑華北電業公司規定的工資標準是男職員每月九十元，

●『中國人民政治協商會議共同綱領』第二十六條。

●邵發同志：『中國婦女職工及其活動狀況』。見『中國工人』第十期，第八頁，一九四〇年十一月出版。

女職員每月六十元。●並且，外國人的工資比中國人的工資高若干倍。這種辦法也是帝國主義、官僚資本加強對工人的剝削及分化職工團結的一種方式。在今天，這種現象是不能容許其繼續存在的。以按勞付酬為原則而決定工資的標準，絕不是按民族、性別、年齡、或其他什麼條件，而是按勞動的質量與數量。

實行按勞付酬的工資原則，首先就應該以社會生產水平來決定一般的工資水平。生產水平提高了，工資水平就應該隨着提高；同時，生產水平的提高又必須超過工資水平的提高。換句話說，在決定工資水平時，必須從公私兼顧的政策出發，一方面要保證勞動者工資水平能隨着生產的提高而提高；另一方面又要保證國家必須獲得剩餘產品。國家有了剩餘產品，才可能繼續擴大再生產，滿足國防、國家管理、文化與保健等事業的需要。這些對於工人階級來說，乃是必不可少的花費。同時，這個原則也滲透在各個企業內部。如：大連玻璃廠，勞動生產率及工資如以一九四七年為一百，則一九四八年勞動生產率為二百三十六，工資為一百二十四；一九四九年勞動生產率為三百四十四，工資為一百四十；一九五〇年勞動生產率為五百七十八，工資為一百四十一；一九五一年第一季勞動生產率為一百七十四，工資為

一百五十二點二七。●瀋陽化學工廠，勞動生產率與工資如以一九四九年爲一百，則一九五〇年勞動生產率爲二百四十點二，工資爲一百一十四；一九五一年上半年勞動生產率爲二百八十三點三，工資爲一百二十五點八。●但在恢復與發展生產初期開始調整地區與地區、產業與產業、企業與企業之間的工資關係時，上述原則尙難在實際問題上起決定作用。即在嚴格執行這一原則時，也不能機械地運用於每個企業，只能是在全國範圍內起最後決定作用。

其次，在確定產業與產業、地區與地區、企業與企業、車間與車間、工作與工作之間的工資關係時，還應該以其重要性、複雜性、精密程度、繁重程度及工作條件爲依據。按照這些條件來規定各方面的工資關係，並採用先進的工資形式，就能夠保證國家按照計劃生產的需要來組織勞動，調配勞力，保證工人的技術水平與勞動生產率逐步提高，同時也保證職工在經濟方面的合理收入。

最後，要實行按勞付酬的工資原則，就應該採用先進的工資形式。這就是說，要採用先進的工資等級制度，以區分不同的勞動質量，使工作等級、技術等級與工資等級基本一致，

●東北區域鄉物資交流展覽大會材料。大連玻璃廠勞動生產率係以年生產總值爲計算單位。

●東北人民政府化工局瀋陽化工廠一九五一年九月十八日統計材料。

並在這個基礎上採用計件與計時獎勵等先進工資形式，以便直接按照勞動的質量與數量來計算勞動報酬。

按勞付酬是與工資制度中的平均主義對立的。這種平均主義，抹煞熟練勞動與非熟練勞動、繁重勞動與輕易勞動的差別，嚴重地腐蝕着勞動者的積極性與創造性，有害於國家生產事業的發展。實行按勞付酬就必然要反對工資制度中的平均主義。但這種反對，也應該是有步驟的。爲了消除輕重倒置現象，在目前，某些平均主義現象甚至不能不允許其暫時存在。

實施新工資制度必須具備一定的條件。新工資制度，是以其他較合理的經營管理制度爲前提，並對後者起積極推動作用。如改變工資等級制度就要要求企業有較合理的生產組織、勞動組織及其他有關的制度。改變或改善工資等級制度，一般在增加工資的基礎上實行。由於現行工資制度的複雜與落後，由於國家企業逐步走向計劃經濟，就不能不有計劃地逐步實現新的工資制度。未實行計件工資制的企業，一般是先改變工資等級制度，然後實行計件與計時獎勵制度。已經實行計件工資制的企業，改變工資等級可與改善計件工資同時進行。目前調整工資，首先是着重求得企業內部工資的合理關係，建立同一城市或同一地區產業與產業之間（特別是同一性質企業間）較合理的工資關係，並照顧全國產業與產業及產業內部的工資關係。等待生產繼續發展，再在增加工資的基礎上，進一步改善各方面的工資關係。

在全國範圍內實行新工資制度，有若干原則性的問題，應該引起應有的注意。其一是集中領導與因地制宜的問題。一方面，計劃經濟與逐步改善工資制度的特點，要求新工資制度在實施過程中的集中領導，即採用國家集中的形式；另一方面，中國地區廣大，經濟發展不平衡，生產與工資各有不同的實際需要與歷史特點，這就要求因地制宜。因此，各個企業需要調整工資時，就必需根據本企業本地區的實際需要與可能，作出切實的調整工資方案，經過地區及產業主管機關與工會同意，呈請中央財經委員會批准實行。在實施過程中，在不超過批准增資數字及不修改批准的工資制度的原則下，企業還可有活動餘地。

其二是一般問題與特殊問題。因經濟發展的不平衡而造成的地區間生活水平與工資水平的懸殊現象，一時尚不能消除；同時，低工資地區需要發展工業，必需向高工資地區吸收勞力，並把它鞏固在低工資地區。要解決這矛盾，就不能不把一般問題與特殊問題分開來處理。一般的工資低，應隨着生產的發展與實際可能，逐步增加。而由高工資地區吸收來的技術工人與技術人員則採取調遣津貼、工作調動津貼等等特殊辦法來解決，以不減少其原有實際工資為原則。

其三是合理與照顧的問題。在可能增加工資的基礎上推行新工資制度，是符合國家與工人職員本身的利益的。工資低，工人職員固然有增加工資的要求，但同時工人職員還有合理

改革工資制度的要求。對於羣衆這兩方面的要求，必須同時引起重視。因此，如果客觀條件已經具備，就應該爭取實行新工資制度，反之，就應暫緩實行。或者，即使一般有條件實行新工資制度，但仍有少數人還得暫時保留其原有不合理的工資水平，那就不妨暫時採取過渡形式（如一定條件和一定時期的臨時津貼等辦法）。過渡一個時期，這種不合理現象也就可以消滅，而這樣做，却給推行新工資制度以很大的便利。但在一定條件下，合理與照顧應適當分開處理。如在評定工資時，先按合理的技術標準評好等級，然後再考慮某一些人需要給予特殊津貼的問題。

其四是局部與整體的問題。無計劃無組織的調整工資，就會造成新的混亂，不是對生產有利，反而對生產有害。除了全國有集中的領導（中央財經委員會）統一掌握全國的工資調整之外，各地區各企業的領導機關在調整工資時，還應該主動照顧其他產業或其他地區，不要給後者造成困難。這就是說，調整工資時，不能單從本企業與本地區出發，而應該從國家利益、整體利益出發。

其五是先後照顧問題。由於某些原因必然造成某些企業或某些地區先調整工資，而某些地區或企業後調整工資的現象。先調整的企業與地區就必須照顧後調整的地區，而後調整的地區尤須尊重先調整的地區或企業的標準，否則就會引起增資比賽，形成新的混亂。