

论双轨工资制

袁宝华题

翟祥松
金德水 编著



经济管理出版社 企业改革丛书

序 言

《论双轨工资制》一书，是在总结浙江省兰溪市实行双轨工资制经验的基础上写出的专著。它回顾和分析了我国企业工资制度的情况和弊端，介绍了双轨工资制的由来和具体做法，并力图从理论上探索它的合理性。应当说，这本书对我国企业工资制度改革具有积极意义，值得关心这一问题的广大读者一读。

企业工资制度的改革，是城市经济体制改革的重要一环，是提高职工劳动积极性、创造性以至搞活企业的关键。对于这项改革，我于1980年发表《关于按劳分配的几个问题》一文（见《工人日报》）和《试论全面物质利益原则》一文（见《人民日报》），曾提出“两级按劳分配”的原则，主张在社会主义商品经济体制下实行按劳分配，必须首先对企业集体进行按劳分配，按照企业整体对社会作出的劳动成果，确定企业集体应取得的消费基金总额，然后再由企业根据劳动者个人的劳动贡献，在企业内部进行再分配。这一学术观点曾经引起理论界的一场争论，但是得到多数企业界人士和广大

职工的赞成。十年来经济体制改革的深入发展，提出了各种工资体制改革方案，现在比较流行的各种形式的效益工资制，在理论上实际上是采纳了两级按劳分配的原则。但是工资总额与企业效益如何具体挂钩，还存在许多具体问题。

在工资制度上还有一个大难题，即国家对工资总额的宏观控制和企业对工资分配的自主权如何结合问题。在这个问题上，按照“两级按劳分配”原则，毫无疑问，国家只能控制企业的工资总额（更彻底应当是包括工资与集体福利都在内的消费基金总额），不应直接干预企业内部的具体分配办法。但现行体制除了彻底实行效益工资制的企业外，大量的情况仍然是由劳动部门一杆子插到底，如对工资进行“普调”等等，使工资制度仍然没有摆脱吃大锅饭的框框。现实情况既然如此，如何使企业工资制度逐步走向合理的道路，是一个十分现实的问题。浙江省兰溪市企业实行双轨工资制，应当说是从不合理的现行体制夹缝中，寻找出一条过渡性的出路。

所谓双轨工资制是把企业职工的工资分为“两轨”：一轨是劳绩工资，一轨是档案工资。劳绩工资是把职工的等级工资、奖金、加班费等捆在一起，随企业经济效益的好坏、职工的贡献大小而上

下浮动，这是一种活工资。档案工资是记录职工等级工资的历史，作为职工退休、调动、病事假时享受待遇等级的依据。而双轨工资制中的档案工资也是活的。每年从国家给企业核定的因效益增长而上浮的工资总额中，提取一定数额，有计划按比例地给职工晋升等级工资。这样做的最大好处，是在现行体制的束缚中，比较好地解决国家的统一性和企业的灵活性适当结合起来。随着改革的深入和人们关于工资观念的改变，到时候可以取消档案工资，而把劳绩工资搞得更加科学合理，最后可能形成一种符合“两级按劳分配”原则的社会主义的工资制度。

上述的“双轨制”指的是档案工资与劳绩工资的双轨并行。其中档案工资虽然也有一定的企业自主成份，但主要还是为了适应现行的并不完全合理的工资体制，因此这种“双轨制”带有过渡性质，最终还将发展成为更加合理与完善的单轨制，即更加完善的劳绩工资制或效益工资制。

但是，实行单轨的效益工资制，在工资结构上也还会有两重性。因为对劳动者的按劳分配，一方面要根据他实际发挥了活劳动作用的效能；另一方面还要考虑由于主客观条件限制而未能充分发挥活劳动作用的潜能。例如具有高级技能的劳动者被分配去从事低级技能的工作，由于计划与组织的缺陷

而造成各种停工等等。因此由劳动能力、劳动复杂系数、劳动条件、劳动年资等等所形成的等级制的基本工资，总是要存在的。如果随着改革的深入，在分配制度上划清国家与企业的权责，国家只控制企业的分配总额，由企业有进行再分配的完全自主权，在企业内部自主分配中，也还要有关于基本工资和关于活工资的两种规则。如果也把它叫做“双轨制”，那是不同于上述双轨制的新的双轨制。

兰溪市所创造的双轨工资制，对于企业工资制度改革有很大的现实意义，希望它在实践中进一步探索，使其更加完善；也希望有更多的地方吸取他们的经验并加以发展；更希望各地劳动部门支持这方面改革试验，把我国企业工资制度的改革向合理的方向推进。

蒋 一 苇

1991年1月18日于北京

目 录

序 言

蒋一苇

理 论 篇

绪论	1
第一章 企业工资制度的现状及其弊端	6
第一节 我国企业工资制度的回顾	6
第二节 传统企业工资制度的特点及其弊端	15
第二章 工资制度改革在探索中前进	19
第一节 工资改革是经济体制改革的重要组成部分	19
第二节 企业工资制度改革的探索过程	21
第三节 双轨工资制是企业工资制度改革 合理选择	28
第三章 双轨工资制的理论依据	31
第一节 传统工资理论及其缺陷	31
第二节 双轨工资制的由来	35
第三节 双轨工资制的理论依据	36
第四章 双轨工资制的系统设计	41
第一节 实施双轨工资制的基本原则	41
第二节 档案工资	44

	第三节 劳绩工资	54
第五章	实施双轨工资制的基本条件	63
	第一节 建立和完善经济责任制, 搞活企业内部分配	63
	第二节 推行承包经营, 发挥企业潜能	69
	第三节 实行“城市总挂”, 调动职工积极性	72
第六章	工资基金宏观控制	77
	第一节 工资基金失控的根源	77
	第二节 工资基金中观控制的重要性	81
	第三节 工资基金中观控制的基本对策	82
第七章	实施中应注意的几个问题	89
	第一节 科学地控制职工工资的升级面	89
	第二节 适度调节大起大落企业职工的升级面	94
	第三节 严格进行考工考核	97
	第四节 合理地设计工资等级水平	98
	第五节 进行动态优化劳动组合	100
	第六节 给女工集中的企业适当增加工资总额	101
	第七节 晋升工资一定要有硬指标	102
	第八节 实施双轨工资制要与思想政治工 作结合	104
	第九节 外部环境变化也不要重开“大锅饭”	105
第八章	我国企业工资制度的展望	109
	第一节 双轨工资仍是现阶段比较理想的 工资制度	110
	第二节 多功能的单轨工资制, 可能要取 代双轨工资制	111

第三节 效率工资制，也是企业工资的一种 好形式

113

实 践 篇

百分累计晋级法初探	陈志森 郑柏贵	潘志源	116
浅议科学合理地用好晋级面		孙一清	127
实行“双轨工资制”有利于稳定企业经济责 任制	石秉许	徐望军	135
试论建立企业正常的工资升级制度		金陆兴	141
“工资曲线”要与职工的“贡献曲线”同步		许安林	149
商业企业百分晋级法	陈 璋	许启忠	155
科学合理地发放劳绩工资		周志根	163
论企业结构工资	胡季强	郑启伦	169
实行“双轨工资”要重视思想工作	金津生	王伟民	181
双轨工资制与经营者的长期行为		方庆禄	186
中外合资企业试行双轨工资制的思考		刘名伟	195
浅议双轨工资制激励一线工人的积极性		邹建华	202
在实践中不断完善双轨工资制	陈孝明	孙一乾	207
关于双轨工资制的几点思考		李期坚	214
浅议双轨工资制的激励作用		余卫军	223
效益工资晋级的几点体会		华民尔	231

附 录

浅谈工改工资浮动制

翟祥松 237

“双轨工资制”探讨	金德水 翟祥松	241
兰溪市全面推行双轨工资制的调查	翟祥松 余卫军	245
兰溪市人民政府批转《关于试行“双轨工资制”的实 施意见》的通知		248
兰溪棉纺织总厂“双轨工资制”升级实施方案		256
浙江铝业集团(公司)1988年度双轨工资制升级实施 意见		270
兰溪市百货大楼“双轨工资制”升级实施方案		277
浙江铝业集团上海兴申铜铝线材有限公司职工工资试 行方案		285
兰溪市金属公司1991年经济责任制实施方案		298
浙江康恩贝制药公司内部经济责任制总体方案		304
兰溪市塑料总厂“双轨工资制”升级实施方案		318
兰溪农药厂关于下达1989年增资方案的通知		329

后记

绪 论

工资机制在企业经营机制中占有十分重要的位置。一个企业是否具有活力，在很大程度上取决于能否发挥工资机制的激励作用，合理公平地进行分配。

目前，在我国正在进行的经济体制改革中，必然要调整国家、企业、个人各个层次的经济利益关系，以充分调动广大干部职工的积极性、主动性和创造性。要做到这一点，就必须贯彻按劳分配的原则，改革旧的工资制度，使广大干部职工看到自己的利益所在。因此，企业工资制度的改革，是城市经济体制改革的重要内容，它对整个改革的成败有着重要的作用。就目前推行的承包制而言，如果不进行企业内部的分配制度的改革，以激发职工的积极性，就会降低其成功率。

多年来，我国企业普遍实行的工资制度存在着一些严重的弊端：一是不利于国家对工资进行宏观调控。国家原有的宏观调控手段已显得十分陈旧，易于产生“一控就死，一放就乱”的现象。企业的工资总额总是被突破，而在宏观上却没有一种有效的控制手段。以浙江省兰溪市为例，年工资总额最少时要突破400万元，最多时要突破600万元。就全国来说，每年至少要突破上百个亿。二是企业与

国家机关、事业单位的工资制度难以脱钩，造成机关干部与企业职工在加工资时互相攀比的现象。三是奖金年年增，等级工资“老不升”，使职工心理难以承受，尤其是退休工人意见较大。因为职工退休金是根据等级工资计算的，退休后月收入要减少很多，给生活造成较大困难。四是工资效益不高。按“红头”文件加工资的办法，因受升级面的限制，且形不成正常的升级制度，往往会引起职工之间的矛盾，挫伤一些职工的积极性。因此，升一次工资，企业内部经济责任制就受到一次冲击，从而造成经济效益明显下降。国家花了钱，却起不到应有的激励作用。

既然旧的工资制度弊端很多，那么，能否将其取消，代之以由各企业自主决定工资，实行象资本主义国家一样的企业工资制度呢？这显然是不行的。因为，我国实行的社会主义制度与资本主义制度有着根本的区别。资本主义国家实行的是私有制，国家不直接管理企业的工资，工人的工资由各个企业的资本家掌握发放。劳资关系紧张时，国家仅从中起调节作用。因此，资本主义国家不存在突破工资总额的问题。而我国是以社会主义的生产资料公有制为基础的，国家必须直接严格地管理工资。不然，各个企业都伸手向国家这个“口袋”里掏钱，势必造成工资总额的失控，引起消费基金膨胀、通货膨胀的一系列后果。

因此，社会主义的企业工资制度，必须既能够接受国家的宏观调控，又能够有利于企业的搞活。探索与选择企业工资制度的形式，可以有两条思路：一条是继续沿用传统做法，即国家花钱，给职工调整工资；另一条是靠职工自己的努力，创造高的劳动生产率和经济效益，为职工晋

升工资积累资金。前一条路，我们已经走了40年。粉碎“四人帮”后，国家曾几次给职工调整工资，可是效果都不够理想。国家没少花钱，企业内部的分配关系却始终难以理顺。看来，这条路是走不通的。尤其是我们国家还比较穷，要国家经常拿出几十个亿给职工增加工资是有困难的。因此，在深化改革的过程中，应把推行经济责任制，理顺企业内部分配制度，建立和完善工资机制，作为城市经济体制改革的一个重要课题和突破口来抓，着力探索走后一条路的可能性。本书所谈的“双轨工资制”，就是兰溪市在进行企业内部分配制度改革的过程中，探索出来的有利于使目前企业工资制度走出困境的一条新路子。

所谓“双轨工资制”，就是在城市职工工资总额与企业经济效益“总挂”的前提下，把职工的工资科学地分解成“两轨”：一轨是劳绩工资，一轨是档案工资。劳绩工资是把职工的等级工资、奖金、加班费等捆在一起，随企业效益的大小、职工劳动态度的好坏和技术水平的高低而上下浮动。档案工资则是记录职工等级工资变动的历史，作为职工退休、调动、病事假和产假时享受待遇的依据。实行双轨工资制后，企业每年可以从国家核定的因效益增长而上浮的工资总额中，提取一定数额，有计划按比例地给职工晋升等级工资。这样，劳绩工资搞活了，档案工资也搞活了，从而较好地解决了目前企业中普遍存在的奖金年年增，等级工资老不升”的弊病。特别是这种工资制度既能够适应国家进行宏观调控的要求，又有利于从微观上搞活企业。而且，能相对稳定企业内部的经济责任制，调动职工的劳动积极性，使职工的工资不断随企业经济效

益的提高而增加。可以说，对双轨工资制的探索和实践，为创立和发展社会主义初级阶段的新的企业工资制度提供了新鲜经验。

双轨工资制是目前企业工资改革的一条新路子，新就新在国家能用企业经济效益的高低，来控制职工工资的增长幅度。这就能从工资机制上解决两个问题：一是国家给职工调整工资，不需要一下子拿出几十亿元人民币；二是企业内部分配也不会因受国家宏观调控的影响而搞死。从而，创造出使企业工资制度逐步向具有中国特色的符合有计划商品经济规律的单轨企业工资制度过渡的有利条件。

浙江省兰溪市从1988年开始在企业中推行双轨工资制，市里规定，工商企业职工晋级面的大小，由企业的发展速度和经济效益决定，以上一年的实绩为基数，实行环比计数。工业产值每增长1%，职工晋级面增长0.4%，实现税利每增长1%，职工的晋级面增长0.6%。其他行业也分别按不同的考核指标确定晋级面。

双轨工资制的实施，打破了过去那种高度集中的由国家统定，政府出钱给职工晋升工资的传统做法，真正做到了“企业与国家机关、事业单位的工资改革和工资调整脱钩”。1990年，兰溪市在机关干部调整工资时，就没有冲击企业内部经济责任制。企业工资机制在一般情况下，都能够照常运转。兰溪市从1989年开始，在国家没有给一分钱的情况下，完全靠企业自己的努力，全市86家工商企业给1.6万多名职工晋升了等级工资，贡献大的职工1.5级，一般的晋升半级。值得一提的是，推行双轨工资制以后，只

要企业管理得好，经济效益好，每年都可提取一定的工资总额，给职工晋升工资，从而有利于使企业工资进入良性循环，使企业能够在改革中逐步建立起正常的升级制度。这样，职工看得见、摸得着、算得清，心理状态稳定，从而一改过去加工资时，职工之间相互攀比，“背水一战”争工资的状况。因此，从目前来看，双轨工资制确实是现阶段较科学、合理的一种企业工资制度。

第一章

企业工资制度的现状及其弊端

我国现行的企业工资制度，是50年代从苏联照搬过来的，其根本特点是高度集中和国家统定。虽然这种工资制度在当时曾起过很大的作用，但其弊端也是十分明显的。它的“低、平、死”的状况，使本来应该充满活力的工资制度趋于僵化，起不到应有的激励作用。

因此，研究我国企业工资的现状，以及城市经济体制改革以来推出的各种工资机制的长处与不足，将成为我们研究和探索企业双轨工资制的理论和实践依据。

第一节 我国企业工资制度的回顾

我国企业工资制度的演变过程，可以从不同的角来阐述：一是从分配性质来看，可以分为供给制和工资制。二是以时间来区分，大致可划为四个阶段。为了使读者对我国的企业工资制度有一个更为系统的全面的了解，我们将按分配性质划分与按时间划分结合起来，作为阶段加以叙述。

一、供给制为主、工资制并存的阶段，时间为1949～1952年。

这个阶段正处在新中国刚刚建立的时期，人民政府刚从国民党反动派手中接收了一批官僚资本企业。整个国家的经济和财政都非常困难。因此，企业中一部分职工的工资沿袭了革命战争时期的待遇，实行供给制。在私营企业中凡政府派进去的干部，实行供给制，对原来职工实行工资制。

由于我国幅员广大，各地实行的供给制标准也很不一致。为了统一标准，1950年2月，中央人民政府政务院颁发了《全国各级人民政府1950年暂行供给标准草案的命令》。命令指出：由于各地区所实行的供给标准极不一致，在国家财政仍处于困难的情况下，特制订统一的供给制标准、个人生活标准如下：

1. 菜金和燃料每人每日供给标准：

大灶：油3钱，盐5钱，肉4钱，粗菜1斤，煤1.4斤或木柴2斤。

中灶：为大灶的2.5倍。

小灶：为大灶的3.7倍。

2. 粮食：每人每天1.5斤（小米、大米、高粱）。

其他，如服装费、津贴费、技术津贴、过节津贴、老年优惠金、医药费等等，也都作了具体的规定。

二、工资改革阶段，时间为1955~1956年。

1956年是我国第一次对企业职工工资进行改革，也是建国以来进行的所有工资改革中规模最大的一次。这个阶段，职工工资的最大特点是由供给制逐步向工资制过渡。

以供给制为主的分配制度，在战争时期及三年经济恢

复时期，都曾起过积极的作用。然而，进入社会主义建设时期以后，它已不符合“按劳取酬”和“同工同酬”的原则。为此，国务院决定从1955年7月起，将供给制一律改为工资制。为了实现这一历史性的过渡，国家先后下达了一系列文件，规定了一些具体的政策。早在1950年8月召开的全国工资改革准备会议上就提出了八级工资制的《工资条例（草案）》，这是按照国家规定，分大区进行的第一次全国工资改革。通过这次改革，在企业中才逐步确立起八级工资制。

当时，为了使新的企业工资制度能够充分体现社会主义“按劳分配”的原则，并为1956年全面实行工资改革准备必要的条件。国家在先后下达的一系列文件中，主要采取了以下改革措施：

（1）取消工资分和物价津贴制度，实行直接用货币规定工资标准的制度。

（2）按产业统一了全国工人的工资等级制度，使熟练工人与非熟练工人，繁重劳动与轻便劳动在工资标准上有较明显的差别。

（3）各产业之间都根据当时的实际情况，修订了工人的技术等级标准，并按技术等级进行严格的考工和升级工作。

（4）企业的行政干部和工程技术人员，实行职务工资制。对工程技术人员规定了技术津贴和特定津贴。干部的职务工资是根据职务高低、责任大小和业务复杂程度等因素确定的。即按产业分为四大类，每种产业中又分为四小类，企业内部又分为三类科室和四种职能人员的工资标