

# 中国工资 改革研究

薄一波 著

中国改革研究丛书  
薄一波题

重庆出版社

责任编辑 赵文  
封面设计 王庆伦  
技术设计 刘黎东

解书森 陈冰 著  
中国工资改革研究

---

重庆出版社出版、发行(重庆长江二路205号)  
新华书店经销 达县新华印刷厂印刷

开本787×1092 1/32 印张 3.5 插页 2 字数 73 千  
1989年3月第一版 1989年3月第一版第一次印刷  
印数: 1—2,000

ISBN 7-5366-1003-3/F·41

定价: 1.35元

## 《中国改革研究丛书》编委会名单

主 编 童大林

副主编 宋廷明 郑新立 李松晨 陈佳贵

编 委 (按姓氏笔画排序)

孙祥剑 刘溶沧 刘福垣 吕 政

宋廷明 陈佳贵 李松晨 郑海航

郑新立 高铁生 童大林 董京泉

常务副主编 陈佳贵

---

# 让理论之树常青

(代序)

童大林

有一句名言：生活之树常青，而理论是灰色的。这是针对那种理论脱离实际、理论发展落后于实践进展的状况而言的。我国近十年城乡改革的历程，展现在人们面前的则是另一番绚丽多彩的图景：不仅实践繁花似锦、争奇斗艳，而且理论之光璀璨夺目，熠熠照人。无限丰富的改革实践为科学正确的改革理论提供了肥沃的土壤和良好的气候条件，理论上的新思想、新观点破土而出，生机勃勃，联翩涌现。在这改革的年代，不仅实践之林根深叶茂，理论之树也四季常青。

伟大的社会变革必然产生出无愧于时代的先进理论。近十年来，在我们中国这个既古老而又年轻的国度里所进行的这场伟大变革，犹如大海的波涛，猛烈地冲破了旧体制的堤坝，摆脱了旧观念的束缚，荡涤了“左”的僵化思想的积习，使整个国家的面貌发生了巨大而深刻的变化，给我国理论界注入了新的生机与活力。党的十一届三中全会关于实事求是、实践是检验真理的唯一标准理论，为我们党制定一系列马克思主义路线奠定了基石。关于社会主义社会的根本任务是发展生产力的理论，为全党胜利实现工作重点转移，集中全力搞好改革和建设，确立了行动的准则，关于我国还处

在社会主义初级阶段的理论，为我们进行这场震惊世界的改革，提供了根本依据；关于大力发展社会主义商品经济的理论，为在城乡进行经济体制改革，指明了总的方向；关于国营经济必须实行所有权与经营权分离、使企业成为独立的商品生产者和经营者的原则，为增强企业活力、广泛推行承包、租赁经营责任制，提供了依据；关于培育和发展社会主义市场经济体系的观点，为搞活城乡经济，开辟了无限广阔的天地；关于以公有制为主体发展多种所有制经济的设想，为调动各方面的积极因素，繁荣社会主义经济，创造了良好的条件；关于以按劳分配为主体实行多种分配方式的理论，为实行正确的分配政策和建立新的社会保障制度，找到了正确的途径；关于广泛开展社会主义竞争的理论，为增强企业在国内外市场上的应变能力和使各种人才脱颖而出，提供了新的机会；关于充分发挥中心城市功能的方针，为发展各种横向经济联合和建立以中心城市为依托的各种经济区，找到了科学的根据；关于政府要由直接管理为主向间接控制为主过渡的设想，为宏观经济管理体制和政府机构的改革，指出了奋斗的目标；关于社会主义国家必须实行对内对外开放的政策，为打破旧体制格局和建立开放型的新体制模式，提供了有力的论据；关于实行党政分开、建立社会主义民主政治和法制的构想，为进行政治体制改革，勾画出了宏伟的蓝图；关于经济发展必须依靠科学技术进步，科学技术必须与经济建设相结合，教育要面向现代化、面向世界和面向未来的观点，为进行科技、教育等体制的改革，确立了指导方针；关于要进一步解放思想、更新观念的观点，为上层建筑和意识形态领域的改革，建设社会主义精神文明，打下了思想基

础；等等。所有这些新的理论、新的思想、新的观念，将构成指导我们今天这场伟大变革的改革理论体系和框架。不断丰富、完善和发展改革的理论体系，正是摆在我们广大理论工作者、实际工作者和千千万万改革者面前的一项光荣而艰巨的任务。

近十年来如此丰富的城乡改革实践，为我们全面系统地研究改革的理论，提供了非常宝贵的矿石和原料。当前，迫切需要理论工作者按照党的十三大精神，进一步解放思想，大胆探索，紧密结合中国改革的实际，对十年改革的实践经验，从理论上加以概括和总结，进行一番去粗取精、去伪存真、由此及彼、由表及里的精炼和加工，使认识发生飞跃，概念得到升华，由经验上升为理论，由思想的火花变成指路的灯塔，把零星的观点提炼成系统的理论，逐步形成一个完整的具有中国特色的改革理论体系。这无疑是一个宏大的社会系统工程，需要理论工作者和实际工作者、老的理论工作者和中青年理论工作者、专业理论工作者和业余理论工作者、社会科学工作者和自然科学工作者等各方面专家、学者的密切协作和共同努力。改革越深化，理论的指导作用越显得重要。应该说，脱离了改革实践的理论是空洞的理论，没有正确理论指导的改革实践是盲目的实践。现在需要我们更好地把理论与实践有机地结合起来，不断把各项事业推向前进。

党的十三大向全国人民提出的中心任务是加快和深化全面改革。改革的实践造就了一大批改革人才。近年来，许多颇有建树的中青年理论工作者在改革的实践中崭露头角，给理论界带来了一股清新的空气。他们在改革的大潮中搏浪前

进，采撷浪花，探索规律，提出了很多新的观点和见解，已经引起了理论界和国内外的普遍重视。这次，重庆出版社捷足先行，特地将这些同志的一批最新研究成果汇集在一起，准备陆续出版一套“中国改革研究丛书”。这套丛书的出版，对于加强改革的理论研究和舆论宣传，对于加快和深化政治、经济、科技、教育等体制的全面改革，无疑是一个很大的推动和促进。当然，任何理论都要经受历史和实践的检验。这套丛书中的许多理论观点，也需要在实践中不断充实、发展和完善。但是，这毕竟是一个良好的开端。我们希望，这套丛书中的许多一家之言和一得之见，能够迎来改革理论研究百花齐放、百家争鸣的新局面。

一花引来万花开。又一个姹紫嫣红、百花争艳的春天到了。1988年，这是中国大地上第十个改革的春天，让我们张开双臂欢迎她！愿灿烂的实践之花，在这大好的春天里结出丰硕的理论之果。

1988年春，于北京

# 目 录

<b>第一章 我国传统工资管理体制和管理制度的形成、演变与改革</b> .....	( 1 )
第一节 我国工资制度的演变阶段.....	( 1 )
第二节 工资工作的拨乱反正和工资改革的初步探索.....	( 8 )
第三节 1985年的工资改革.....	( 11 )
<b>第二章 转变观念</b> .....	( 18 )
第一节 传统观念与传统体制.....	( 18 )
第二节 树立异质分工观念.....	( 19 )
第三节 树立人力资本观念.....	( 22 )
第四节 树立市场调节分配观念.....	( 25 )
第五节 树立决定分配的多元观念.....	( 27 )
<b>第三章 建立个人消费品分配新格局</b> .....	( 30 )
第一节 个人消费品分配模式总廓.....	( 30 )
第二节 企业分配模式.....	( 34 )
第三节 事业单位分配模式.....	( 38 )
第四节 国家机关分配模式.....	( 53 )
<b>第四章 妥善处理工资、物价关系</b> .....	( 66 )
第一节 改革中的通货膨胀.....	( 66 )
第二节 通货膨胀与消费者利益.....	( 70 )



第三节	物价补偿形式的选择	( 77 )
第五章	宏观控制	( 84 )
第一节	社会主义各国模式转换中宏观领域发生的共同性问题	( 84 )
第二节	模式转换阶段消费需求膨胀原因的讨论	( 87 )
第三节	对模式转换阶段宏观控制能力弱化的认识	( 89 )
第四节	模式转换阶段消费基金的宏观控制	( 91 )
附录：	工资理论研究模式的转换	( 96 )

# 第一章 我国传统工资管理体制和管理制度的形成、演变与改革

## 第一节 我国工资制度的演变阶段

我国已经进入物价改革、工资改革的关键时期。为了保证我国工资改革的健康发展，对我国工资改革进行认真反思，进一步梳理深化改革的基本思路，至关重要。

人们在进行理性思维时偏好于历史思维方式，即让思维从历史起点开始，沿着历史发展轨迹来审视人类行为在事物运动过程中的得失。这种办法，在工资研究中同样有效。

我们从力争准确把握我国工资改革基本方向这一目标出发，首先对我国全民所有制工资管理体制、管理制度的演变作一历史回顾，以期在历史回顾中引伸出对未来的展望。

纵览建国以后至党的十一届三中全会以前的工资制度的更迭，大致可以划分为4个阶段。

### （一）改变旧社会分配制度的阶段（1949—1952）

新中国成立后，我国进入国民经济恢复时期。在这个时期，党和政府采取一系列有效措施，抑制通货膨胀，提高职工工资水平，稳定城市居民生活，在此基础上，对工资制度进行清理、调整、改革。在社会主义工资史上，这一时期构

成社会主义工资制度的史前期。

这一时期个人消费品分配方式与当时生产资料所有制形式和经济调节方式一样，表现出明显的多样化的特点。

首先，解放时间不同、工作任务不同的地区和部门，实行不同的分配制度。例如：在老解放区，部队和国家机关实行供给制；国营企业有的实行供给制，有的实行部分供给、部分工资的混合制，有的实行货币工资制。在新解放区，私人工商企业实行劳资两利的工资政策，被接收的官僚资本主义企业一般实行原职原薪政策，留用的公教人员、国民党军政人员则实行包下来的政策，等等。在东北解放区，实行东北行政委员会规定的企业、事业、国家机关各类人员的“一条龙”工资制度，即11等39级的等级工资制度……。

同时，不同地区以不同实物为工资计算基础，以每一工资单位内含不同实物量为计算单位。例如有的以粮食，有的以“工薪分”，有的以“折实单位”，每一工资计算单位内含的实物种类和数量也因地而异。

解放初期的分配制度，对于保证城市居民的基本生活需要，稳定社会秩序，恢复生产，发挥了一定作用。但这种多元的分配制度内涵的许多互不相容的因素，必然引起分配的混乱，与统一全国财经工作的要求不相适应。

1950年8月中央劳动部、全国总工会联合召开全国工资准备会议，讨论了《工资条例草案》等文件。

根据中央决定，从1951年开始，工资改革由各大行政区分别组织实施。主要内容包括：

1. 确定以“工资分”为统一的工资计算单位。工资分所含实物的数量，是根据部分大中城市职工家庭调查材料并

由国家统一拟定的；物品的规格与牌号，则由各地区根据本地经济条件和职工生活习惯分别加以确定。

2. 企业内部工人和职员实行不同的工资制度。工人大多数实行8级工资制，少数实行7级或6级工资制；职员则实行职务等级工资制。

3. 划分产业、企业类别，确定相应的工资标准。各大行政区根据不同产业在国民经济中的地位、技术有机构成情况和劳动条件，确定产业类别；与此同时，各大区（东北除外）还根据同一产业内各企业的地位和规模对企业进行分类。产业类型和企业类型不同，实行不同的工资标准。

4. 推行计件工资制和奖励工资制。各大行政区规定了划分工作等级和计件单价的原则，制定和修改了劳动定额，在有条件的企业推行计件工资制，广泛推行奖励工资制。

此外，这次工资改革还对调动工作、停工、学习、加班加点的工资支付进行了相应规定，建立了特殊情况下的工资制度。

在这个尚不完备的体制下，地方、部门、企业有权在国家下达的工资总额和平均工资计划内自行安排职工升级的工作；企业可以决定实行哪种工资制度，采取什么奖励形式；实行计件工资或奖励制度的企业和工种，只要不超过上级机关下达的年度工资计划，计件工资额和奖金率均不受限制，超额完成生产计划的企业，工资基金可以相对超支。经过改革，截止1953年7月，绝大多数国营企业进行过一次或几次工资调整，工人实际工资水平比解放初期提高60—120%，机关、事业单位工作人员个人收入也有明显增加，对国民经济恢复工作起到了推动作用。

第一次工资改革主要问题是，一方面，在不同地区、不同部门、不同企业之间，普遍存在分配不公和分散主义倾向，另一方面，平均主义比较严重。

## (二)初步建立社会主义工资制度的阶段(1953——1957)

从1953年开始，我国进入社会主义改造和社会主义建设时期。在体制上，选择苏联式高度集中的计划经济模式。工资管理体制和管理制度也进行了相应转变。这个转变，经历了两个既有区别、又相衔接的小阶段。

第一小阶段，为建立社会主义工资制度创造条件。主要有：

1. 建立定期升级制度。国家下达的年度工资计划不对职工升级时间、升级比例进行统一规定，企业可以在工资计划之内，定期对其职工实行定期升级。

2. 扩大计件工资范围，推行单项奖励制度。截止1955年底，实行计件工资的工人达110万人，占全国独立核算工业企业全部生产工人的33.9%。另一方面，对不能实行计件工资的工种，提倡实行以超额奖、安全奖为主，节约奖、质量奖为辅的多种单项奖励形式。

3. 对国营建筑企业实行统一7级工资制。

4. 国家机关工作人员由供给制、包干制、工资制并存转变为全部实行工资制。从1955年7月起，将供给制一律改为工资制。国家机关工作人员共分为30个工资等级。此外，制定了地区物价补贴办法。

第二小阶段，初步建立社会主义工资制度。我国于1956年进行第二次工资制度改革。这次改革的重点，是较多地提

高重工业部门、重点建设地区和高级技术工人、高级科学技术人员的工资。改革的主要内容：

1. 取消工资分制度, 实行货币工资制。

2. 调整工资关系, 提高部分工资标准。在普遍提高所有职工工资标准的同时, 较大幅度提高脑力劳动者特别是高级知识分子的工资标准。(例如在北京地区, 8级技术工人的工资标准提高幅度为18%, 高级知识分子则提高了36%。)较大幅度提高等级工人工资标准。(例如, 1级工工资标准提高幅度为8%, 8级工提高幅度为18%。)在工程技术人员与管理人員之间, 规定工程技术人员工资标准高于同等条件的工作人员; 在高级干部与低级干部之间, 规定最高等级工资标准不作变动, 提高最低工资标准, 使最高工资与最低工资差由1955年的31倍缩小为28倍。

3. 国营企业干部和工人实行基本相同的工资制度和不同的工资标准。企业干部(包括领导人员、工程技术人员、一般管理人员)实行职务等级工资制。同一职务划分为若干等级, 根据每个人的具体条件(德、才、资), 评定相应等级。此外, 工资标准还与所在地区、产业、企业有关, 即不同类地区、不同类产业、不同类企业、不同类科室、不同类职能部门的同一等级的工资标准不同。

企业工人实行等级工资制。在不同产业之间, 根据其生产技术特点, 建立不同工资等级制度; 在同一产业内部, 则实行统一的工资标准, 各等级之间基本以等比系数相制约。按照新规定, 大多数产业仍实行8级工资制, 少数产业实行7级工资制, 个别行业实行岗位工资制(如纺织行业)、职务工资制(如邮政部门)、类级结合工资制(如商业部门), 等

等。

4. 国家机关实行统一的职务等级工资制。事业单位实行统一的职务、职称等级工资制，职务、职称与工资等级相对应。

5. 取消地区物价津贴，建立工资区类别制度。将全国划分为不同工资区。（如国家机关、事业单位及流通部门划分为11类工资区；工业企业职员划分为7类工资区；工人工资则由工厂决定，等等。）此外，对边远地区、自然环境恶劣地区、部分少数民族聚居地区，规定发放地区性生活费补贴。

1956年的工资制度改革在我国社会主义经济管理史上占有重要位置。在当时条件下，这些制度比较适当地处理了经济发展和人民生活的关系，比较合理地规定了不同地区、不同部门、不同行业、不同劳动者之间的工资关系，比较充分地体现了脑力劳动与体力劳动、复杂劳动与简单劳动的差别，对于调动广大职工的积极性，推动社会主义事业的发展，起到了重要作用。通过这次改革，广大职工平均工资增长18.1%，生活水平得到明显提高。

1956年工资制度改革毕竟是产品经济模式的产物，工资标准过多过繁；同时，国家对企业、事业单位职工工资实行一级分配，管理权力过度集中，某些工资制度照搬外国经验，脱离我国实际；一些工资关系不合理。对上述问题，有的当时就有所觉察，并加以适当解决；有的则有待于在实践中进一步发现、校正。遗憾的是，此后经济政治生活的大起大落，没有能为它的进一步完善提供机会。

（三）工资管理权限高度集中和平均主义分配机制形成的

### 阶段（1957—1966）

随着经济建设中急于求成、急于过渡思想上升到主体地位，新工资制度的合理方面逐渐被否定。

1957年，中央转发《关于取消计件工资的情况和意见》一文，对取消或停止计件工资制和奖励制度的某些做法予以肯定。1958年，一些国家机关、部分国营企业试行部分供给部分工资制，以否定确立不久的工资制度。平均主义分配机制随之形成。

1958年，扩大地方权力，给予企业一定管理权，工资管理权也放到地方，但经济管理权限下放时间不久，整个国民经济便陷于严重的比例失调的环境之中。面对混乱局面，重新将经济管理权力集中于中央，工资管理权也同样如此。各基层单位工资总额由国家统一管理；企业年度计划中增加的工资额，只能包括新增职工工资、定级转正工资的增加额和上一年转入的新增职工工资。这一时期的工资工作，越统越死，取消计件工资和奖励制度，逐渐培育起平均主义分配机制。尽管在3年调整时期曾一度恢复奖励制度和计件工资，但管理权限高度集中，奖金形式单调（以综合奖为主），奖金额统一划定，难以有效发挥奖金和计件工资的功能。

### （四）社会主义分配原则被破坏的阶段（1966—1976）

“文化大革命”的10年，工资领域处于极度混乱之中。按劳分配成为必须消灭的“资产阶级法权”。到处端“铁饭碗”，吃“大锅饭”。与此同时，分配管理权更为集中。大从制定方针政策、确定工资计划、规定工资标准、安排职工升级、建立津贴，小到具体政策的实施、一般问题的处理，



统统听命于中央。

在长达10年的时间里，仅对占职工总数28%的低工资人员进行过一次工资调整，绝大多数职工货币工资处于冻结状态，职工实际工资下降6%。

## 第二节 工资工作的拨乱反正和工资改革的初步探索

粉碎“四人帮”以后，随着理论上的拨乱反正，实践上也发生着明显变化：

1. 调整部分职工工资，结束工资的长期冻结状态。国务院决定从1977年10月起，为工作多年、工资偏低、贡献较大的生产、技术骨干和科学技术人员调整工资。此次调资人数为3100多万，占当时全民所有制职工总数的50.8%。从1978年12月起，又对少数工作成绩特别突出的职工晋级增资，对学习成绩特别优良的徒工提前转正定级，对艺术表演团体、电影、艺术院校中成绩特别突出、贡献较大、工资偏低的人员越级提升工资。

2. 恢复、改进奖励工资、计件工资制。1978年5月，国务院决定，在有条件的企业中进行恢复或建立奖励工资制、计件工资制的试点工作。

这一时期的工资工作，初步清算了“左”的分配政策，逐步恢复和建立了较正常的工资制度。

从1979年开始的工资改革探索，是从克服过去弊端出发，以改革平均主义分配制度和高度集中的管理体制为目标起步的。