



企业工资改革的理论、实践和目标

张泽荣 李晓苹 田光占 著

2.9

四川省社会科学院出版社

责任编辑：王 青 胡晓波

封面设计：张复祥

企业工资改革的理论、实践和目标

QIYEGONGZIGAIGEDILILUN

SHIJIANHEMUBIAO

张泽荣 李晓萍 田光占 著 四川省社会科学院出版社出版
四川省新华书店发行 四川省地震局印刷厂印刷

开本：787×1092毫米 1/32 印张：7.875 字数：170千
1987年5月第一版成都第一次印刷 印数：1—5,370册

ISBN7—80524—003—5/F·2

(书号:4316·62) 定价：1.30元

《经济体制改革丛书》编委会成员名单

主 编：顾金池 林 凌

副主编：顾宗彬 戚 阳 张 力

编 委：（以姓氏笔划为序）

石柱成 刘诗白 刘光炳 朱芬吉

辛 文 宋文竹 汪涤世 康振农

编辑组成员：

孟庆山 张泽荣 郭元晞 王 青

彭朝贵 吴康零

总 序

林 凌

现在我国正进行着伟大的、决定着我国社会主义前途和命运的历史性变革。在四项基本原则指导下,以经济建设为中心,坚定不移地进行经济体制改革,坚定不移地进行政治体制改革,坚定不移地加强精神文明建设,并且使这几个方面互相配合、互相促进的社会主义现代化建设的总体布局已经展开。改革、开放、搞活释放出巨大的能量,使社会主义固有的优越性得到越来越充分的发挥,社会生产力得到前所未有的持续、稳定、协调的发展。八年来的实践证明,党的十一届三中全会的路线——坚持四项基本原则,坚持改革、开放、搞活的方针是完全正确的,是实现我国社会主义现代化的必由之路。

在社会主义制度下进行自我完善和发展式的改革,是一项马克思主义理论和实践的创造性的革命运动。它既要遵循马克思主义的基本理论原则,又要突破传统的陈旧观念,创造性地发展马克思主义;它既要坚持社会主义制度,又要冲破阻碍社会生产力发展的旧体制,建立能够促进社会生产力发展的新体制。这些都没有可以借鉴的先例,需要人们在实践中探索 and 创造。建设有中国特色的社会主义就是我们进行改革所要达到的目标。

八年改革的实践使我们认识到,我国正处在社会主义的初

级阶段,必须在公有制的基础上发展社会主义商品经济,从而奠定了我们改革的理论基础。同时还使我们明确了,改革的目标是建立一个能够促进社会主义商品经济充分发展的新体制,构成这个新体制的基本要素是以公有制企业为主体的各类商品生产者,社会主义的市场体系,和以间接调控为主的国家的宏观管理。但不可否认的是,这些认识在理论上都还没有得到充分的科学的具体的论证;在实践上还处于试验探索之中。以发展社会主义商品经济为例,计划与市场的关系问题尽管早就提出来了,但仍然众说纷纭,没有得到统一的认识,在实践上也就成为改革的一个最大难点。

为了推进我国经济体制改革理论和实践的发展,我们特编辑出版这套《经济体制改革丛书》。我们的编辑方针是:在马克思主义的基本原则和基本方法的指导下,举凡经济体制改革的理论、模式、制度、方法以及经验总结等著作,只要有显明的观点和科学的论证,都将本着“百花齐放、百家争鸣”的方针予以发表。与此同时,为了借鉴与比较,我们还将有重点地出版国外学者对社会主义经济体制改革研究的论著和介绍社会主义国家经济体制改革的经验。

我们这套丛书在四川出版,但作者和读者是面向全国。我们愿和广大作者、读者一道,为尽早建成我国的社会主义新体制、为实现我国社会主义建设的宏伟目标而奋斗。

前 言

企业工资制度如何改革，这既是当前我国经济体制改革的一件大事，也是发展社会主义商品经济的一件大事。

从1978年4季度四川扩大企业自主权开始，我国的改革就触及到了企业的工资制度。八年来，在这方面进行了各种各样的试验，在理论上也进行了积极的探索，从总的情况看，取得了一定的经验，也有一定的教训，理论上也有一定的发展，这是应当肯定和承认的。但是，我们也应当看到问题的另一面，理论上突破不大，还没有形成一套符合我国社会主义经济发展实际的工资理论，人们的思想、观念、理论认识基本上还没有跳出原来的框框；在实践上，至今我们还没有形成一套完整的企业工资制度模式。这是我国企业工资制度在进行了一段时期的工资改革试验之后面临的基本问题和进一步改革的任務。我们写此书的目的，就是想对这些问题作一些探索。

理论的发展，依赖于实践的发展。但是，有了新的实践，并不一定马上就会有新的理论产生。我国的工资理论就是这样。试验性的改革已经进行多年了，在改革中也提出了一系列的新问题，但是，我们的认识就是上不去，新的理论就是产生不出来。究其原因，主要是原有观念突不破，认识问题和分析问题的方法落后。工资改革上的这种情况，在我国整个理论界都

是存在的。党一再教导我们，理论要联系实际，马克思主义的基本原理要和中国的实际相结合。但是，我们的实际情况往往是，用理论套实际，要求实际服从理论。我们过去的许多问题都出在这里。因此，在写本书的时候，我们力求在这方面有所突破，把马克思主义的基本原理和我国的有计划的商品经济实践相结合，使我们的认识向前发展一步。

本书是一本研究性的著作。第一章和附录由田光占同志写稿；第二章和第四章由张泽荣同志写稿；第三章由李晓革同志写稿。全书由张泽荣同志主编。由于作者水平有限，有不少问题提出来了，但是认识和分析可能还不够系统、深刻，有些问题，认识可能还不够全面，甚至还存在某些错误，这些都恳切地希望读者批评指正。

作 者

1986年8月

目 录

前 言	(1)
第一章 我国企业原有工资制度的形成和演变	(1)
一 我国企业原有等级工资制度的形成	(1)
二 我国企业原有等级工资制的主要内容、形式和 演变	(6)
三 我国企业原有等级工资制度的弊端	(17)
第二章 我国企业工资改革的理论依据	(22)
一 马克思的按劳分配原理是企业工资改革的理论 依据之一	(22)
二 企业工资改革的另一个理论依据是有计划的商 品经济理论	(42)
三 对两种工资改革理论的商榷	(57)
第三章 我国企业工资改革的实践	(74)

- 一 1977年以来,我国企业工资改革的基本过程……(74)
- 二 第一个层次分配的改革与实践……………(84)
- 三 在第二个层次的分配中,企业内部工资制度改革
的实践……………(127)
- 四 1978年以来,我国企业工资改革实践提出的问
题和基本经验……………(150)

第四章 我国企业工资改革的目标模式……………(166)

- 一 社会主义工资的性资、作用、支付过程和模式…(166)
- 二 我国企业工资改革的目标模式……………(179)

附录: 苏联东欧国家工资改革的理论和实践……………(227)

- 一 苏联工资改革的理论和实践……………(227)
- 二 匈牙利工资改革的理论和实践……………(232)
- 三 南斯拉夫工资改革的理论和实践……………(235)
- 四 波兰工资改革的理论和实践……………(238)
- 五 苏联东欧国家工资制度改革的特点和趋势……(240)

第一章 我国企业原有工资制度 的形成和演变

1949年中华人民共和国建立，我国经济发展进入了社会主义的有计划按比例发展轨道。随着我国社会主义经济体制的形成，我们在分配方面确立了以等级工资制为特点的企业工资制度。从五十年代到1978年改革以前，我国企业工资制度经历了一个形成和发展的演变过程。为了研究我国企业工资改革的目标模式，有必要首先对我国原有工资制度的形成和演变以及存在的主要弊端加以简要的叙述和分析。

一、我国企业原有等级工资制度的形成

我国企业原有等级工资制和国家机关工作人员的工资制度一样，是在解放初期供给制的基础上建立和发展起来的。大体经历了三个阶段。

（一）供给制与工资制并存阶段

解放初期，我国企业的工资制度是供给制和工资制并存

的。所谓供给制是指国家以发粮、油、盐、柴、菜和少量的零用钱的方式支付职工基本生活费的一种方式。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年度暂行供给制标准草案》，对国家机关工作人员、人民团体和学校大部分工作人员实行供给制，规定：粮食以每人每天1.5斤发给，油、盐、柴、菜，分大、中、小灶发给，大灶每日供给标准为油三钱、盐五钱、肉四钱、粗菜一斤、煤一点四斤或木柴二斤，中灶为大灶的二点五倍，小灶为大灶的三点七倍。零用钱则以津贴的形式发给。津贴费分为普通津贴、技术津贴、特别津贴三种。普通津贴对勤杂人员、区长级以下干部，县长级干部、专员级以上干部分别规定了不同的标准；技术津贴分甲、乙、丙、丁四类，分别以不同标准发给工程师、技术员、助理技术员、实习生；特别津贴只对部长、省主席、直辖市以上干部，每月津贴大米100斤。

与此同时，对建国后参加工作的一部分机关工作人员，国营工厂的职工，私营工厂的职工，有的实行供给制，有的实行工资制。

工资制开始实行的形式为“工资分制”，以不同数量的粮食折合为不同的工资标准，即以每一工资分所含实物量，并照各地区每月门市零售价格折合成货币发给干部和职工。

（二）等级工资制的试行阶段

1952年中央人民政府颁布了《各级人民政府供给制工作人员津贴标准办法》，对实行供给制的国家机关工作人员，统一了全国的津贴标准，增加了津贴数量，并且规定了比较明显的

等级和级差。从中央人民政府主席到勤杂人员一共分为十等二十四级，每人每月供给津贴标准，最高360万元（旧币），最低为4.1万元（旧币）。同时对国家机关技术人员实行八种暂时工资标准（工资分形式）。1954年6月又开始对国家机关工作人员实行包干费标准，改供给制为包干制，除保留对子女的供给办法外，工作人员的伙食费、服装费、津贴费全部由个人支配。1955年8月国务院颁布了国家机关工作人员全部实行工资制和改行货币工资制的命令，规定从1955年7月开始一律改供给制为工资制。

与此同时，从1952年开始对企业工资制度也进行了改革。按照1950年8月全国工资改革准备会议上提出的八级工资制的《工资条例（草案）》，从1952年起，首先在东北地区的企业中试行，对工人逐步实行八级工资制，对职员和工程技术人员逐步实行职务等级制。

第一，将工业企业按其部门分为五类：第一类为煤矿、冶炼、有色矿、铁矿、炼焦、森工等。第二类为石油、电力、酸碱制造工业等。第三类为机器、电工器材、车辆制造、化学、建筑器材制造工业等。第四类为纺织、造纸、日用陶瓷、制革业等。第五类为服装、毛皮、粮油加工、烟草、火柴、肥皂、食品业等。

第二，对各类企业工人按八级制工人工资等级标准表，分别确定各级工资级差系数和工资（分）。例如对第一类企业工人的工资级差系数规定为：八级1.00，七级1.16，六级1.35，五级1.57，四级1.84，三级2.15，二级2.51，一级2.93。与此相应，规定八级工资（分）为140，七级工资（分）为162，六级工资（分）为189，五级工资（分）220，四级工资（分）为

258, 三级工资(分)为301, 二级工资(分)为351, 一级工资(分)为410。对第五类企业工人其级差系数的规定为: 八级1.00, 七级1.14, 六级1.30, 五级1.48, 四级1.69, 三级1.92, 二级2.21, 一级2.58。与此相应规定八级工资(分)为120, 七级工资(分)为137, 六级工资(分)为156, 五级工资(分)为178, 四级工资(分)为203, 三级工资(分)为230, 二级工资(分)为265, 一级工资(分)为310。

第三, 对工业技术人员工资等级按五类企业分为二十四级, 确定工资(分)。例如第一类企业一级工资(分)为1440, 二级为1330, 三级为1220, 四级为1110, 五级为1030, 六级为950, 七级为870, 八级为800, 九级为730, 十级为660, 十一级为590, 十二级为520, 十三级为450, 十四级为415, 十五级为380, 十六级为345, 十七级为310, 十八级为275, 十九级为240, 二十级为220, 二十一级为200, 二十二级为180, 二十三级为160, 二十四级为140。其中1—4级级差为100, 5—6级级差为80, 7—12级级差为70, 13—18级级差为35, 19—24级级差为20, 最高和最低级差为10.28倍。

第四, 国营工业管理人员工资等级按一、二、三类和四、五类分为三十级确定工资(分)。例如, 第一、二、三类企业, 一级工资(分)为1200, 1—5级, 每级级差为100, 六级为750, 6—9级每级级差为50, 十级为560, 10—14级每级级差为40, 十五级为360, 15—18级每级级差为25, 十九级为260, 19—22级每级级差为15, 二十三级为200, 23—30级每级级差为10, 最高级一级为最低级三十级的9.23倍。

1955年底企业工人的八级工资制和职员、工程技术人员的职务等级制在全国得到了普遍推行。

(三) 等级工资制的确立

1956年国务院作出了《关于工资改革的决定》，在全国范围内进行了一次建国以来规模最大的工资改革。其改革的主要内容是：

1. 取消工资分制和物价津贴制度，实行直接用货币规定工资标准的制度。

2. 按产业统一企业工人的工资等级，扩大高等级和低等级工人之间的工资差距

3. 由部门制定和修订工人技术等级标准，按技术等级进行考工、升级。

4. 调整企业职员和工程技术人员的工资标准，各产业部门实行“一条龙”的职务等级工资制。

5. 按企业所在位置，根据各地区物价和生活水平差异，将全国分为若干工资区，每类工资区实行同一等级有差别的工资标准。例如，全国铁路系统工人分为十八类工资区，技术人员分为八类工资区，全国农牧工人分为五类工资区等。

1956年，我国企业等级工资制基本确立。从我国企业等级工资制的形成过程看，我国企业等级工资制经历了一个由供给制到工资制的发展变化过程。作为供给制，在过去革命战争年代曾起过重大作用，但它不体现劳动多少的差别，不符合“按劳付酬”和“同工同酬”的分配原则。在这一方面，等级工资制比供给制要好一些。因为它能较好地体现劳动的差别和社会主义按劳分配原则，较好地适应我国大规模工业建设的需要。因此，用等级工资制代替供给制带有某种客观必然性。

二、我国企业原有等级工资制的主要内容、形式和演变

(一) 等级工资制的主要内容

1956年我国形成的等级工资制，就企业而言，可以分为工人等级工资制和职员等级工资制。主要内容包括工资标准，工资等级表，技术等级标准或职务等级标准。

工资标准，也称工资率，它是按一定工作时间规定的工资数额，是工人或职员按照评定的级别领取的工资标准，也是国家或企业组织职工工资的基础，是国家调整各地区、各部门、各企业内部职工工资的主要手段。我国的工资标准根据企业工作的不同特点分为小时工资标准、日工资标准和月工资标准。

工人的工资标准，是专门为工人规定的工资标准。一般由国家统一制定。有些由国家统一制定原则，由中央有关部门和省一级的地方政府根据国家规定的原则确定，然后报国家批准。工人的工资标准是工人全部工资的基本部分。它的确定一般要考虑计划平均工资、最低工资标准和最高工资标准，并体现不同部门间、地区和企业内部各种劳动的工资差别。最低工资标准是按照从事简单劳动工人的最低消费水平确定的。它是确定简单劳动与复杂劳动的工资差别，工农收入的差别，以及工农收入可用于个人消费部分的承受能力的基础。最低工资标准工资的确定还必须考虑工人本人生活及赡养家庭人口的基本生活

需要，工人所从事劳动的技术复杂程度和劳动的繁简程度，不同地区生活费用的高低，物价指数的变化情况等。1956年工资改革后最低工资标准有较大幅度的提高，钢铁冶炼业由原来的26—30元提高到了34.5元；机器制造业由原来的22—29元，提高到了33元。

职工的工资标准是按照国家机关、科研、文教、卫生、工业、财贸等不同部门由国家分别规定的。然后，再根据不同地区类别加以区别。一般同一等级工资标准在各类地区间相差3%。

工资等级表，是用来确定各个工业部门的工资等级数目和各等级之间的工资差别的表式。它表示不同熟练程度或职责的工作之间工资标准的相互联系。工资等级表由一定数目的等级和与这些等级相应的工资标准组成。最低工资标准与最高工资标准的比例关系为工资倍数，相邻两个等级工资标准的差为级差。级差可以为等比递增或不等比递增，也可以按绝对数递增。

工人工资等级表，由工资等级数目、等级系数、级差、工资标准组成。我国大多数企业工资等级数为八级，少数为七级，个别为六级。例如，冶金、机器等重工业部门一般为八个等级，建筑业为七个等级，某些轻工部门为六级。一般说来，技术比较复杂，劳动比较繁重，熟练程度差别大，工资等级数目也比较多，反之亦少。工资等级系数在我国大多数产业部门都是采用直接累进系数（或叫等比系数），即以最高工资与最低工资的倍数和等级来确定。其计算公式为：

$$a_n = a_1 y^{n-1}$$

式中 a_n 为最高等级系数， a_1 为一级工的工资等级系数， n 为最高等级数， y 为所求工资标准级差的公比。公比求出后，各级的等级系数即可求出，各级的等级系数求出后，只要用一级工资

标准乘以各等级的级差系数就可以得出各级的工资标准。例如，机器制造业工资等级数为八级，依上公式计算，公比为17.8%，等级系数分别为一级1.000，二级1.778，三级1.388，四级1.653，五级1.926，六级2.269，七级2.673，八级3.150。一级工资标准为33元，二级工资标准 = 一级工资标准 × 等级系数，即 $33 \times 1.778 = 39$ （元），三级工资标准 = $33 \times 1.388 = 46$ （元），其余以此类推。级差就是各等级之间的工资差别，一般用级差百分比来表示。如上例，由于等级系数为等比系数，因此，各级级差百分比是相同的，都为17.8%。级差百分比虽然相同，但工资增加的绝对数都是逐级递增的，为了计算方便，容易记忆，各级间的级差也可以用绝对金额来表示。下面是1956年我国工资制度改革中制定的机器制造业工人工资等级表：

机器制造业工人工资等级表

工资等级	一级	二级	三级	四级	五级	六级	七级	八级
系 数	1.000	1.178	1.388	1.635	1.926	2.269	2.673	3.10
级差(%)	—	17.8	17.8	17.8	17.8	17.8	17.8	17.8
工资标准(元)	33	39	46	54	63.5	75	88	104
级差金额(元)	—	6	7	8	9.5	11.5	13	16

职员的工资等级表主要根据职员所在工业、农业、交通运输、基本建设和财贸等不同部门所担任职务的主要程度、职责大小而规定。内容也是包括等级数、等级系数、工资标准等。每一职务工资对应几个等级，规定几个工资标准。1956年第二次全国工资改革，把全国分为七类地区，四类产业，每类产业又分为四类企业，在企业内部分三类科室，从厂长、总工程师到办事员、助理技术员共分十三类职务。每一类职务又分若干等级。