

“按劳取酬”的探索：新中国成立初期东北地区 工人工资改革的历史考察*

苗庆科

(哈尔滨工业大学(威海) 马克思主义学院, 山东 威海 264209)

【摘要】新中国成立后,随着东北地区大城市和大工厂的全面接管,制定一套符合“按劳取酬”原则的工资制度便成为中国共产党的一个重要课题。为此,中国共产党率先在东北地区工人工资改革领域进行了“按劳取酬”的探索。通过对工人工资制度的调整,在工资等级制度方面,实现了由多级制向八级工资制的转变;在工资形式方面,逐步从计时制过渡到计件制;在奖励工资制方面,则实行了以生产为指标的单项奖制度。这些探索逐步使工人的个人经济收益与其劳动能力及劳动付出直接挂钩,为全国范围内实行“按劳取酬”的工资制度积累了经验。回顾与梳理这场改革,能够为当今职工工资的调整与完善,更好地发展中国特色社会主义分配制度,提供有益的启发。

【关键词】工资改革;按劳取酬;新中国初期;东北地区

【中图分类号】D412.9 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-2375(2025)01-0045-11

“按劳取酬”是社会主义物质分配的主要原则,早在1929年,毛泽东在纠正党内绝对平均主义思想时即指出:“就是在社会主义时期,物质的分配也要按照‘各尽所能按劳取酬’的原则和工作的需要,决无所谓绝对的平均。”^[1]作为“按劳取酬”的实施载体,工资不仅是广大职工及其家属的主要生活来源,又是发展生产和提高劳动生产率的重要杠杆,是群众性、政策性极强的工作。尤其是在新中国成立之初,工人工资问题直接关系到工人阶级对于社会主义社会优越与否的切身感受,进而影响他们对新政权的态度和劳动积极性。中国共产党十分重视工人的工资问题,1951年中共中央在批转李立三《关于调整工资情况的综合报告》中强调:“工资问题对于工人阶级来说,犹如土地问题对于农民一样,是一个十分重要的基本问题”,“如果不能正确地处理工资问题,我们就不能建立与工人阶级的密切联系,就不能取得工人阶级对于我们党的全心全意的支持,就使我们不能依靠工人阶级去搞好生产并搞好其他各种工作”^{[2]356}。因此,如何妥善处理工人的工资问题,制定一套符合“按劳取酬”原则的工资制度,对于刚刚建立国家政权的中国共产党而言至关重要。

迄今为止,对于新中国成立初期工资改革的研究,学术界已取得一定的积累。不过,已有研

* [收稿日期] 2024-07-26

[基金项目] 本文系国家社会科学基金一般项目“新中国建立初期东北工业化与城市发展研究(1949—1957)”(项目编号:21BZS016)、2024年哈尔滨工业大学(威海)青年教师发展项目“新中国成立初期国营企业劳动竞赛研究”(项目编号:IDGA10002242)的阶段性研究成果。

[作者简介] 苗庆科(1991—),男,山东济南人,法学博士,哈尔滨工业大学(威海)马克思主义学院讲师,研究方向为中共党史、新中国史。

究或着眼于全国性工资改革^①，或聚焦于关内省市的工资改革^②，对于中国共产党较早开展工人工资改革的东北地区，则缺乏专门、系统的研究。作为“中国重工业的根据地，也是作为一个区域说全国解放得最早的一个解放区”^③，东北地区在新中国工人工资改革方面承担了先行先试的“试验场”角色。新中国甫一成立，东北地区就率先启动了工资改革的探索，力求在国营企业^④内部探索以“按劳取酬”为原则的新型劳动工资制度，到1952年底，改革基本完成，以“按劳取酬”为原则的工资体系在东北地区国营企业中初步构建。此次改革既包括对工人工资等级制度的结构性调整，也包括对工人工资形式、奖金制度的变革，可谓当时国营企业分配制度改革工作的汇聚点。有鉴于此，本文拟综合运用多种史料，梳理、剖析新中国成立初期的东北地区工人工资改革实践，以求推动相关研究的深入。

一、工资等级制度的改革：从多级制到八级工资制的转变

工资等级制度^⑤是工人工资制度的基础，也是东北地区工人工资改革的重要内容。新中国成立后，在“按劳取酬”的社会主义原则下，实现个人经济收益与其劳动能力及劳动付出的直接挂钩成为工资改革的方向。要实现这一目标，首先应确立合理的工资等级制度。对此，中共中央很早就认识到了这一点。早在1948年8月，中共中央发布的《对东北局关于国营企业工资标准草案及说明的几点意见》指出：“战时工资应低于平时，同时职工应有的生活水准必须保证，技术管理能力的差别亦必须适当规定等级，予以待遇上的区分，不如此，则无法持续生产与鼓励生产。”因此，中共中央指示东北局在全国率先探索实行“交叉累进的等级工资制”。^⑥根据中共中央的指示，东北地区制定了13等39级（另等外5级）的“一条龙”多等级工资制度，并以等级线区分各类人员的工资差别，规定工人的最高工资为630分，最低工资为40分（详见表1）^⑦。

表1 职工工薪等级表

等级	一			二			三			四			五		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
分	630	580	530	480	444	408	372	347	322	297	280	263	246	234	222
等级	六			七			八			九			十		
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
分	210	200	190	180	171	162	153	145	137	129	122	115	108	102	96

① 相关研究成果主要有：方锋. 浅谈建国后的工资制度改革[J]. 徽州师专学报, 1997(2): 33-37. 陈二祥. 建国以来三次工资制度改革比较[J]. 安庆师范学院学报(社会科学版), 1999(4): 22-25. 赵德碧. 建国初期至“文革”以前工资改革的回顾[J]. 湖南工程学院学报(社会科学版), 2002(1): 19-21. 林盼, 朱妍. 工人分化与激励异化：五十年代国营工厂的计件工资制度[J]. 史林, 2015(3): 160-169. 徐鹏. 20世纪五六十年代工人工资问题研究的进路和展望[J]. 中国经济史评论, 2020(2): 172-186.

② 相关研究成果主要有：李海燕. 新中国建立初期云南铁路劳动工资改革[J]. 思想战线, 2009(S1): 89-90. 张忠民. 20世纪50年代上海新公私合营企业的工资改革[J]. 当代中国史研究, 2011(5): 36-44. 郑京辉. 1956年工资改革中国家、地方及部门利益博弈——以河北省工资改革实施方案制定为例[J]. 中国经济史研究, 2016(5): 61-74. 严宇鸣. 新中国成立初期上海首轮工资改革运动的历史考察[J]. 中共党史研究, 2017(3): 12-30.

③ 需要特别指出的是，此次工资改革的场域主要聚焦于国营企业，故本文的论述对象限定于国营（包括国营）企业。

④ 工资等级制度，是指根据劳动的复杂程度、繁重程度、精确程度和工作的责任大小等因素划分等级，按照等级规定工资标准的一种工资制度。它是用来调节各部门、各地区、各种类别的职工劳动报酬比例关系和确定报酬标准的主要工具。详见：李晏墅，傅康生. 工资理论与工资管理[M]. 北京：中国商业出版社，1994：104.

续表 1 职工工薪等级表

等级	十一			十二			十三			等外				
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	一	二	三	四	五
分	90	86	82	78	76	74	72	71	70	62	55	49	44	40

资料来源：李唯一．中国工资制度 [M]．北京：中国劳动出版社，1991：18.

“多等级工资制度”设定的本意是通过劳动繁简和技术标准划定工人工资，从而使之成为贯彻“按劳取酬”原则的有效工具。然而问题在于，13等39级的多等级工资制度所设等级“太多太细，距离太短太小，使工人感到上升一级意义不大，上升到最高级又感到困难”^{[6]25}，反而降低了工人的积极性。在这种情况下，为了进一步发挥工人的积极性，东北人民政府于新中国成立后下发多份文件，逐步将工人薪资体系中的多等级工资制改革为八级工资制。1950年4月，东北人民政府发出《关于调整技术人员与产业工人工资标准问题》，对国营企业工人工资等级标准作出了新的调整。此次调整的最大亮点是打破了原有的39级工资制度，制定了一个初步的八级工资标准（详见表2）^{[6]24}。在积累了一定经验的基础上，两个月后，东北人民政府又颁布《关于调整国营产业工人、技术人员工资及改行八级工资制的指示》（以下简称《指示》），正式规定各国营企业“将现行的多等级（三十九级）的工资制度，改为工人执行八级工资制”，以便“鼓励工人上进，不断地提高劳动的熟练程度与技术水平”。同时，为改善工人生活，《指示》特将工人平均工资水平较上一年提高8%，并根据这一总则，规定重工业部门工人的平均工资为158分，轻工业部门工人的平均工资为132分^{[6]25}。

表 2 东北国营工业工人工资等级标准表

等级	系数	重工业		轻工业	
		每日分数	每月分数	每日分数	每月分数
一	3.00	10.59	270	8.82	225
二	2.61	9.22	235	7.69	196
三	2.30	8.12	207	6.78	173
四	2.00	7.06	180	5.88	150
五	1.71	6.04	154	5.02	128
六	1.46	5.14	131	4.31	110
七	1.22	4.31	110	3.61	92
八	1.00	3.53	90	2.94	75

注：工人每月工作以25.5天计算。凡重工业企业中直接参与生产过程之轻工业工人，按重工业工人标准待遇，其余按轻工业标准待遇；轻工业中之重工业的工人，按重工业待遇。

资料来源：东北人民政府人民经济计划委员会劳动工资处．东北劳动工资法令汇编 [G]．沈阳：东北人民政府人民经济计划委员会劳动工资处，1952：24.

相较于此前39级的多等级工资制，八级工资制在保证工人工资仍由其技术水平和工作绩效评定的原则不变的情况下缩减了级数，具有“等级少而等级之间距离较大，每级工人应具备的技术标准易于明确规定；等级越高所得报酬越大”等优点^[7]。不过，上述规定的工人八级工资制，只简单区分为轻、重工业两种工资标准，在产业分类方面略显粗糙，不足以体现不同技术含量的产

业之间应有工资的差别。为改变这一情况，1951年东北地区根据各产业在国民经济中的重要性、技术复杂程度、劳动强度和劳动条件等重新划定了产业工资顺序。新的产业工资顺序将企业工人实行的八级工资制由此前的轻、重两类调整为五类产业，实行五种工资标准，分别是：煤矿、冶金为一类产业，工资标准最高；其次是金属矿业、石油电力、机器制造业，工资标准次之；再次是轻工、纺织，工资标准较低；最后是生活日用品业，工资标准相对而言最低。不同产业类别工资等级标准均采取等比系数递增形式，前三类产业工人最高与最低的工资相差3倍，后两类产业工人工资相差2.84倍（具体标准详见表3）^[6]^[46]。产业类别的调整很好地体现了不同产业之间的工资差别，进一步使八级工资制度更加贴合“按劳取酬”的原则。

表3 东北国营工业工人八级工资制等级标准表

第一类 煤矿业、冶金业等								
等级	1	2	3	4	5	6	7	8
系数	3.00	2.55	2.17	1.85	1.58	1.35	1.16	1.00
分数	315	268	228	194	166	142	122	105
第二类 金属矿业、石油业、电力业、炼焦业、硫酸、硝酸及盐酸制造业等								
等级	1	2	3	4	5	6	7	8
系数	3.00	2.55	2.17	1.85	1.58	1.35	1.16	1.00
分数	309	263	224	191	163	139	119	103
第三类 机器、电器、车辆制造与修配业、化学业、建筑器材制造业等								
等级	1	2	3	4	5	6	7	8
系数	3.00	2.55	2.17	1.85	1.58	1.35	1.16	1.00
分数	300	255	217	185	158	135	116	100
第四类 纺织业、造纸业、皮革业等								
等级	1	2	3	4	5	6	7	8
系数	2.84	2.44	2.10	1.81	1.56	1.35	1.16	1.00
分数	250	215	185	159	137	119	120	88
第五类 被服业、毛皮业、粮米加工业、食品业、烟草业、肥皂业、火柴业等								
等级	1	2	3	4	5	6	7	8
系数	2.84	2.44	2.10	1.81	1.56	1.35	1.16	1.00
分数	241	207	179	154	133	115	99	85

注：工人每月工作以25.5天计算。

资料来源：东北人民政府人民经济计划委员会劳动工资处．东北劳动工资法令汇编[G]．沈阳：东北人民政府人民经济计划委员会劳动工资处，1952：46。

值得一提的是，在东北地区推行八级工资制度的过程中，当地媒体在舆论造势上发挥了重要推动作用。1950年6月22日，《东北日报》刊登了东北人民政府改行八级工资制的相关决定，称赞这是“工资制度重大改革”^[8]，并发表了东北军政委员会工薪处曹阳戈的专论文章《为实行八级

工资制而努力》，全面阐述了八级工资制的实施原因、基本内容及主要优势^[9]。紧接着8月2日，《东北日报》介绍了东北纺织管理局、石岘造纸厂等公营企业实行八级工资制情况^[10]，10月13日登载了东北总工会工资部长周叔康的文章《如何贯彻八级工资制？》，进一步为八级工资制度的推行造势^[11]。在不断动员下，八级工资制在东北地区国营企业中迅即推广。到1950年底，仅辽宁地区256个国营企业中就已有132个厂矿39,020名工人实行了八级工资制^{[12][193]}。

工资等级制度的改革得到了工人阶级的认可与积极回应。在八级工资制确立后，工人群体中出现了集中学习生产技术的热潮，工人普遍期望通过学习提高自身技术能力，以使自己可以上升到更高的工薪等级，从而获取更多的劳动报酬。如本溪煤铁公司各厂矿，新老工人纷纷要求工会举办技术训练班与技术夜校。东北轻工业管理局橡胶各厂工人，更普遍地开展了技术学习。同时，工人的劳动热情亦大大提升。辽西省营机械一厂过去工人出勤率仅为75%，实行八级工资制后则经常保持97%左右。纺织各厂的许多技术工人，也自动地要求多看机台^[13]。这些情况表明，八级工资制在调动工人技能提升积极性方面的确发挥了不小的作用。

八级工资制是新中国工资制度史上的重大改革，它的实行与推广不仅提高了工人的劳动积极性，而且为进一步实行计件工资制做了铺垫。对此，时任劳动部长的李立三曾指出：“改多等级为八级工资制，这是中国工资制度上一件重大的改革。虽然在实行八级工资制过程中，在系数上、标准上，仍有很多照顾、迁就，甚至对部分减资过多的职工给以临时津贴的照顾，但实行了八级制，就给进一步推行计件工资制和实行经济核算制提供了非常有利的条件。”^[236]正是在这一基础上，东北地区又积极在公营企业中推行了计件工资制，以求通过工资形式的改革在更大程度上实现社会主义“按劳取酬”的原则。

二、工资形式的改革：从计时制逐步过渡到计件制

虽然八级工资制在贯彻“按劳取酬”、推动工人技术提升方面有其积极作用，但“并未完全解决‘按劳取酬’和‘多劳多得’原则，如不进一步实行计件工资和超额奖励制度则不仅平均主义现象仍不能克服，且将成为提高生产的障碍，影响劳动生产率”^[14]。与此同时，新中国成立之初，东北地区公营企业在工资形式方面普遍以计时工资制为主，这种工资形式“单纯的根据工作时间，按月或按日支給固定的工资，工人一天不管生产多少都拿同样工资”。因此，当时东北地区的一些工人把这种制度形容为“干不干一斤半”，“太阳偏西把工下，到了月头把薪拿”。一些工人甚至讽刺道：“计时好，真稀松，拉屎拉尿两点钟，一天拉三遍，拉完就放工。”^[15]显然，计时工资制因不能合理解决劳动付出与经济回报的关系，已不能对工人形成正向激励。

实际上，“按劳取酬”的关键便是实现劳动者的“劳动付出”与其“薪酬回报”的直接挂钩。因此，在具体形式上，“计件工资制”^①是最符合这一原则的工资形式。所谓计件工资制，就是“按照工人生产的产品数量的多少和质量的好坏来支付工资的一种工资制度”。这种制度是根据合理的劳动定额所测定的计件单价来支付工人所应得的工资报酬，工人每做出一件产品就可以得到对应的工资，多劳多得，少劳少得，是符合“社会主义按劳取酬”的一种工资形式^[16]。这一工资形式在苏联很早就已开始推行，并逐渐发展为“苏联工业中基本的工资形式”^[17]。1938年，在苏联的全部工业部门中，计件工人已达总数的75%^[18]。及至新中国成立前夕，苏联社会主义式的计件工资制已积累了多年经验，并以其实践表明计件工资制确实具备一定的优势。受其影响，中国共

^①晚清光绪年间，东北地区手工业作坊和部分工矿企业已出现“包工计件工资制”，但这种旧式的计件工资制没有统一的劳动定额和计件单价，工人想要多挣工资只能通过增加劳动强度和延长工作时间来实现。本文所论述的计件工资制特指学自苏联的以合理劳动定额为基础的新式计件工资制。详见：辽宁省地方志编纂委员会办公室·辽宁省志·劳动志[M]. 沈阳：辽宁民族出版社，2004：189-190。

产党从一开始就对计件工资制的优越性深信不疑。早在1948年,东北行政委员会即已强调:“按件工资制在解放区公营企业中应切实普遍推行。它能够达到多生产多得工资,而又能降低成本的效果。因之凡可以按件计算工资的工作部门应实行按件工资。”^{[6]5}不过,囿于当时尚处于战时环境,工资形式的改革条件还不成熟,计件制仅在小范围内实行,企业工人的工资形式仍以计时制为主^①。

新中国成立后,恢复与发展经济成为党和国家的主要任务。为平衡好经济发展与个体激励之间的关系,贯彻“按劳取酬”的原则,东北地区开始着手进行工资形式上的改革,即实现工人工资由计时制向计件制的过渡。1950年9月,东北人民政府在《关于公营企业签订集体合同的指示》中规定:“根据多劳多得原则,各企业逐渐改善工资制度,由计时工资有计划地逐步改为超额奖及计件工资制。”^{[19]169}在积累一定经验后,中共中央东北局于1951年2月向中共中央提交了《关于在东北公营企业中实行计件工资制度给中共中央的请示》,以求在更大范围内推行计件制。《请示》指出:“根据各企业的经验,计时工资制是不能刺激工人上进的,计件工资制则是不断提高劳动生产率、改进经营管理工作、贯彻经济核算制的最有效方法之一。为着加速完成国防建设和经济建设,计件工资制是应该大力推广的。”^[20]在得到中央同意后,同年4月,东北人民政府正式颁布《东北公营企业计件工资制度暂行规程》(以下简称《规程》),要求工矿企业在目前条件下应根据政府颁布的工资等级表的基础上逐步推广计件工资制^[21],并规定“计件工资制度的形式,为个人计件与工组计件两种”,计算计件单价的原则,应按照该工作等级同级工人之基本工资与定额之乘积,再以工作时间除得商数,具体计算公式如下:

个人计件的单价计算公式:

$$\text{计件单价} = \frac{\text{与工作等级相同的基本工资}}{25.5 \times \text{现行工作日小时}} \times \text{单位产品工时定额 (小时)}$$

$$\text{或计件单价} = \frac{\text{与工作等级相同的基本工资}}{25.5 \times \text{现行工作日小时}} \times \frac{1}{\text{单位小时产量定额}}$$

工组计件的单价计算公式:

$$\text{计件单价} = \frac{\text{现行全组定员人数基本工资总数}}{25.5 \times \text{现行工作日小时}} \times \text{单位产品工时定额 (小时)}$$

$$\text{或计件单价} = \frac{\text{现行全组定员人数基本工资总数}}{25.5 \times \text{现行工作日小时}} \times \frac{1}{\text{单位小时产量定额}}$$

《规程》颁布后,在党和政府推动下,计件工资制迅即在东北地区公营企业中推广。在具体操作中,计件工资制能否有效实施,首先取决于定额管理水平。“定额问题是实行计件工资成绩好坏的基本关键问题,定额恰当了就可以刺激劳动生产率的不断提高,反之定额太低了就失掉了督促落后赶上先进者的奖励作用”,因此,“要想把计件工资搞得好的,首先就要注意把定额搞好”^{[15]12-13}。有鉴于此,各厂矿在制定定额的基础上开展计件推广工作。比如,抚顺矿务局采用工作队试点方式,以厂矿工资部门人员为主成立工作组,根据工作要求分成定额组、制度组、宣教组等若干小组,在对车间生产进行全面了解和测定研究基础上制订出合理定额,进而全面推行计件工作^{[15]25}。又如,鹤岗矿务局成立了定额研究委员会,学习苏联煤矿定额经验并结合自身实际情况,制定了技术定额,以此为基础分工种、分操作制定了不同的计件工资,使“各工种每日能完成多

^① 根据底不完整的统计,1950年在全东北80万国营职工中,实行计时工资者约占总人数84%,实行计件制者仅(包括旧的计件制)约占16%,由此可以推断新中国成立之前工人工资形式仍以计时制为主。详见:《东北局关于在东北公营企业中实行计件工资制度给中共中央的请示》(1951年2月14日),中共中央文献研究室·建国以来重要文献选编:第2册[M].北京:中央文献出版社,2011:119.

少产量能得多少工资都很明确”，克服了之前“喝大锅粥”的平均主义工资制度的弊端^[22]。

由于计件工资制直接将工人的工资收入与其生产业绩挂钩，因而起到了较强的生产激励作用。据统计，1952年东北人民政府工业部所属的25个厂矿在实行计件工资制后劳动生产率提高了70%。如鞍钢总一分厂计件后改进了电炉设备，提高了温度，熔炼时间从8小时缩短到3小时50分，产量提高了52%。大连碱厂推行计件工资制后劳动生产率超过增产节约计划的146.2%^[23]。齐齐哈尔机床二厂1951年第四季度实行计件制后，劳动生产率达到了第三季度的174%，1952年第三季度达到250%^[24]。鉴于在东北国营厂矿的实施效果不错，1951年，计件制作为成功经验向关内工厂推广。

计件工资制把工人的个人利益与企业效益、国家利益很好地结合起来，得到了企业与工人的支持，故而在推行过程中较为顺畅。据不完全统计，1952年东北地区计件工人已占生产工人总数的46.14%，以主要产业看，钢铁业计件工人占生产工人的47.8%，煤矿业计件工人占生产工人的47.4%，有色金属计件工人占生产工人的40%^{[23]520}。显然，计件工资制已发展为一些重要工业部门的主要工资形式之一。不过，由于定额技术的操作难度较大，计件工资制很难在短时间内全面普及，也并非适合所有行业与工种。有鉴于此，为扩大“按劳取酬”原则在工资制度中的实施面，东北地区公营企业又积极对奖励工资制度进行了改革，探索制定了一条以生产为指标的单项奖励制度，成为弥补计件制与计时制不足的一种补充工资形式。

三、奖励工资制度的改革：实行以生产为指标的单项奖

奖励工资制度，通常又被称为“奖金”，是从资本主义到共产主义过渡时代的重要激励制度。列宁认为：“不能取消鼓励成绩优良的工作特别是组织工作的奖金制度，在完全的共产主义制度下奖金是不允许的，但在从资本主义到共产主义的过渡时代，如理论推断和苏维埃政权一年来的经验所证实的，没有奖金是不行的。”^[25]奖励工资制度之所以如此重要，在于它很好地体现了“按劳取酬”的原则，能够把劳动者个人报酬的多寡与他所承担的工作数量、质量的状况直接联系起来，能够比较充分地发挥物质激励对劳动者从事生产和经营活动积极性的巨大刺激作用，从而有利于提高工人的劳动生产率，推动生产的发展和生产计划的完成。新中国成立之初，为了发展生产和支援抗美援朝战争，全国范围内掀起了增产节约和劳动竞赛运动。在此背景下，仅靠简单计时工资制已不能适应生产发展的需要，而计件工资制也不是适合所有行业与工种，于是东北地区公营企业探索建立了以一项生产指标作为计奖条件，其他有关指标为辅助条件的单项奖励制度。

所谓单项奖，是指“以一项经济技术指标为计奖条件，其他有关指标作为辅助条件的奖金形式”，包括超额奖、质量奖、节约奖、安全生产奖等^[26]。实行单项奖励制度，对于提高产品的数量和质量、安全生产、节约原材料和燃料都能起到一定正向激励作用。解放前，东北地区部分企业虽已实施过“年偿”“年终双薪”等一次性奖金制度，但其奖励对象主要面向厂长和高级职工，一般工人所得甚微，对生产的刺激性有限^[27]。新中国成立后，在工业化和贯彻“按劳取酬”原则的背景下，对奖励制度的改革已成必然之势。较早探索建立生产奖励制度的企业是沈阳第三机床厂，该厂为了保证工人完成生产任务，在1949年制定并试行了《生产公约超额奖励办法》，规定全厂完成月生产任务，由厂方出资4000万元^①作为厂集体奖金；超产部分，整机每台按定额工时100%的工资发给奖金；未装配的零件按工时定额折成整机，折半发给奖金。工厂试行这种奖励办法后，原计划月生产30台车床，经各车间努力，超计划50%完成任务^{[28]193}。沈阳第三机床厂的试验表明，以生产为指标的单项奖励制度对于提高工人积极性、完成生产任务有着较好的成效。

^① 此处币值为东北币。东北币是新中国成立前后流通于东北地区的地方流通券，1946年由东北银行发行开始发行，1951年4月，按东北币9元6角折合旧人民币1元的比价收兑。参见：上官书砚，郑道平，鞠学孟. 现代金融词典[M]. 长春：吉林人民出版社，1987：88.

1950年3月,为适应生产竞赛的需要,东北人民政府工业部颁发了《关于创造生产新纪录奖励暂行条例》,规定企业可以实行超额奖、质量奖、安全奖、材料节约奖和班组长奖等以生产为指标的单项奖励制度^[29]。同年9月,东北人民政府又在颁发的《关于国营企业签订集体合同的指示》中进一步强调,凡在生产中超过计划、降低成本、减免事故、提高质量、消灭浪费、改善管理、提出合理化建议和创造各种生产新纪录等有重大成绩者,均应给予一定的奖金和各种荣誉奖励^{[19]169}。这些条例的出台,使以生产为指标的单项奖励制度逐步走向成熟。

在奖励制度的具体制定过程中,不同行业结合自身实际建立了适合本行业生产发展要求的单项奖形式。在工业企业生产工人中,多数实行超额完成生产任务奖,即各车间或班组在保证产品质量的条件下,超额完成月份生产计划的,按其超额幅度及生产岗位的重要性发给奖金,各岗位工人得奖标准占本人标准工资的比例为:基本生产工人按计划超额率100%发给奖金,辅助生产工人按基本生产工人50%—70%发给奖金,勤杂工按基本生产工人的30%—50%发给奖金。在供电和煤矿井下工人中,实行安全生产累进奖,即在完成任务、遵守安全规程、无责任事故的情况下,采用累进办法发给奖金。奖金率按月递增,安全生产时间越长,奖金率越高,安全生产连续超过12个月时,仍按第12个月的奖金率计算,如发生责任事故则取消责任者的当月奖金和递增率^{[28]193}。在建筑工人中,则实行工程质量奖。如1952年10月,东北人民政府人民经济计划委员会颁布了《基本建设工程质量奖励制度暂行办法的通知》,规定各工程公司可以结合工人完成工程的质量标准或超过质量标准的具体情况,发放不超过基本工资30%的质量奖^{[6]177}。这些单项奖形式符合本行业的生产要求,反映了单项奖在具体实施过程中的灵活性。

1952年底,中央财政经济委员会制发《关于奖励工资制中若干问题的指示(草案)》,嗣后,东北地区国营企业进一步扩大了单项奖种类和范围。据沈阳市对40个国有机械、电工、冶炼、化工、轻工、纺织以及地方国营工业企业的调查,共有15种单项奖励形式,即超产奖、新产品试制奖、安全奖、设备保修累进奖、安全运转奖、安全行驶300公里奖、材料设备奖、回收器材奖、降低成本奖、增产节约奖、经济定额奖、全勤奖、全面完成国家计划奖、勤杂服务人员完成任务奖等。每月平均有3.6万名职工得奖,得奖面占职工总数的70%以上,奖金约占职工标准工资额的10%^{[28]193}。由此可见,经过改革单项奖已发展为种类多样、实施范围广泛的常见工资形式,并成为工人工资的重要组成部分。

单项奖由于奖励条件单一集中,多是针对某些薄弱环节提出来的,因而解决问题快、效果显著,对提高工人的劳动积极性、树立劳动光荣新风尚起到了一定正向激励作用。这一工资制度符合“按劳取酬”的原则,适应了大规模工业建设的需要,成为基本工资之外的重要辅助工资形式。

经过上述改革举措,到1952年底,东北地区国营企业内部初步建立了社会主义性质的、比较符合“按劳取酬”原则的新型劳动工资制度。一方面,在工资等级方面,八级工资制在东北地区国营企业生产工人中贯彻实施,初步实现了个人经济收益与其劳动能力及劳动付出的直接挂钩;另一方面,在工资形式方面,按照劳动量获取薪酬的计件工资制逐步成为东北地区国营企业生产工人的主要工资形式,并适时推行了以生产为指标的奖励工资制,进一步推动“按劳取酬”成为工人工资制度的基本原则。虽然在理想状态下计件工资制是最终目标形式,但囿于当时各种条件限制,实际中所形成的是计件工资制、八级工资制和奖励工资制并存的工资体系。体系内的三种制度之间密切联系,在厂矿企业内部工资体系中往往配套使用,在不同行业和工种的贯彻中也具有相当的弹性,如技术复杂程度相对较高、繁重轻易程度有明显差别的行业或工种一般以八级工资制为主,技术复杂程度相对较低、繁重轻易程度无明显差别的行业或工种一般以计件工资制为主,而奖励工资则通常以辅助或补充工资形式普遍存在于各行业或工种的工资构成之中。这样,东北地区初步构建起了以八级工资制和计件工资制为主体,以奖励工资制为辅助的“按劳取酬”工资体系。

四、工资改革成功推行的经验及其意义

随着新中国的建立，生产资料所有制形式进入由新民主主义向社会主义发展的转型阶段，工资的性质与形式亦随之向着工人阶级当家作主的新时期过渡。在此背景下，中国共产党通过在东北地区国营企业中进行工人工资改革的探索，力图构建起“各尽所能、按劳取酬”的社会主义工资制度，使劳动者真正成为了生产资料的主人。通过工资改革，东北地区国营企业内部建立了社会主义性质的、比较符合“按劳取酬”原则的新型劳动工资制度。应该说，新中国成立初期东北地区这场工人工资改革是比较成功的，而改革之所以执行有力、推广迅速，总结其经验主要集中于以下3个方面：

一是党和政府建立了强有力的工薪领导机构，使工资改革各项政策可以有效贯彻执行。早在1949年4月，为了统一领导工薪工作，东北行政委员会即颁布《关于建立工薪专管机构的决定》，决定在东北财经委员会及东北一级各财经部门中成立工薪处，各部所属之局、厂成立工薪处或科，各省、市、及企业部门按企业规模之大小成立工薪局、科或股。工薪部门的工作职责是“研究拟制和办理各该部门的工薪事宜及贯彻执行上级有关工薪的各种工作决定，并负责督促、指导、检查与该部门有关的国营商店及职工合作社对工薪支付政策的执行情形”。在领导方式上，除有关工薪原则性及全局性问题须经东北财经委员会工薪处最后审核转呈东北工薪审核委员会批准后执行外，各级工薪专管部门均实行双重领导体制，即行政领导和上级工薪专管部门的领导（详见图1）^[30]。这一“条块分割”的纵横双向管理体制压实了双重责任，不仅最大限度地保证了工薪政令的上传下达，而且使工薪工作有了专业部门的领导，能够有效避免工作上的盲目性，保证了工资改革的有序开展。

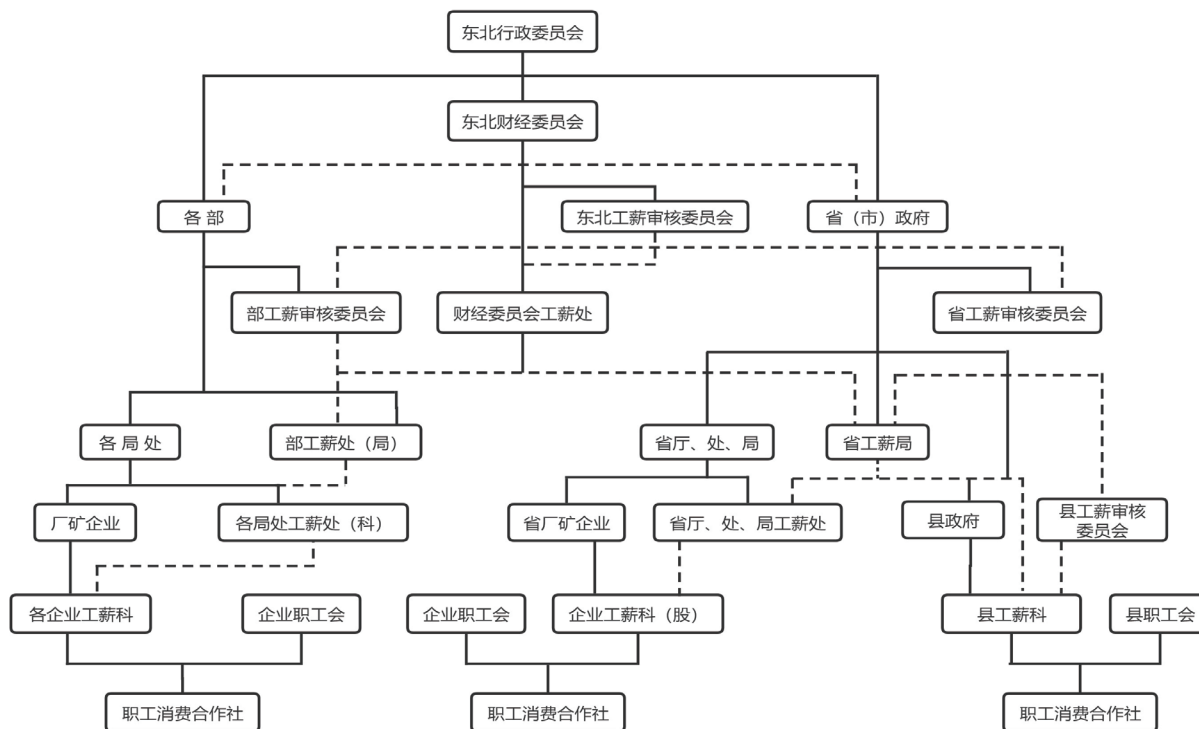


图1 东北工薪审核委员会及工薪处组织机构系统表

注：实线表示行政领导，虚线表示业务领导。

资料来源：东北行政委员会，关于建立工薪专管机构的决定[J]，松江行政导报，1949(14):18。

二是注重干部队伍的专业化建设,训练了一批具有专业知识、专门从事工资工作的干部队伍。作为一项专业性很强的工作,工资改革工作需要由一批专业的干部来领导,但是东北地区接管过来的旧企业没有也不可能现成的这类人员可供使用,因此只有从头建设自己的劳动工资专业队伍。1949年,东北铁路学院举办了为期两期劳动工资训练班,来自东北和北方铁路的130余名职工参加了学习。训练班由苏联专家亲自授课,讲授苏联工资管理的经验和技能,为开展工资改革工作准备了一支熟悉业务、热爱本职的工资干部队伍^[1]。1950年7月27日,东北人民政府和东北总工会联合发布《关于重点举办工资训练班的通知》,责成煤矿、电业、林业、沈阳、松江、辽东等工业行政管理机关着手联合举办工资训练班,教学内容以“苏联工资法、标定法,东北历次工资法令实际问题,工资业务为主”,学员对象为厂矿工薪科长(或股长)以及有培养前途的工资工作人员^[2]。是年,鞍山市总工会共举办4期工资干部训练班,培训513名初通工资政策、可以独立进行工作的干部^{[2][193]}。这些干部经过培训成为领导工资改革的骨干力量,为工资改革朝着科学化、专业化方向推进提供了人才资源支撑。

三是从贯彻“按劳取酬”的原则和维护工人阶级的利益出发,面向工人积极开展工资改革的宣传工作,以打消工人顾虑、打通工人思想。1951年6月,东北总工会编写了《调整工资宣传提纲》,提纲分10个专题,主要包括工资改革与调整的意义、时间、方法、步骤等工人群众关心的问题。各级工会以此为教材,纷纷办班,向广大职工进行宣传,使广大工人群众了解了工资调整与改革的重大意义^[3]。在经过细致的宣传工作后,工人对于工资改革有了新的认识,明白了以“按劳取酬”为原则的工资改革是实现国家利益和职工个人利益的有效形式,并在一定程度上对“眼前利益”与“长远利益”的关系也有了更深刻的认识,从而得到了广大工人的理解、配合与支持,减少了改革阻力,加快了改革进程。

作为新中国工资改革的“实验场域”,东北地区率先推行的这场工资改革具有重要的历史意义和示范效应。首先,通过工资改革,广大职工的工资普遍有了较大幅度的提高,生活水平得以显著改善。根据有关资料的统计显示,1952年,东北地区各公营厂矿职工每月所得的平均基本工资,已相当于1948年所得工资的252.6%^[4]。其次,物质收益的提升,不仅直接反映了工人从工资改革中获得了“实惠”与“红利”,更为重要的是,它凸显了“工人阶级”在新中国的主体地位,使广大工人群众深刻体会到了社会主义制度的优越性和美好生活的前景,进而强化了对中国共产党和新生人民政权的政治认同。最后,东北地区的工资改革贯彻执行了“各尽所能、按劳取酬”的社会主义原则,初步建立了社会主义的新型工资制度,在当时产生了重要的示范效应。时任中华全国总工会工资部副部长的苏群即曾指出,“东北地区工资制度的改革较关内前进了一步”,并于1951年9月召开的中央劳动部工资训练班上介绍了东北工资改革的基本情况,供各大区借鉴学习^[5]。此后,全国范围内先后掀起两轮工资改革。东北地区工资改革的探索不仅为1952年全国范围内进行的第一轮工资改革提供了“东北经验”,也为1956年后推行的第二轮工资改革创造了条件。

总之,新中国成立初期东北地区工人工资改革的实践与摸索,在建立“按劳取酬”为主要原则的社会主义工资制度方面迈出了一大步,为20世纪50年代两次全国范围的工资改革创造了条件、积累了经验。新时代,回顾与梳理这场改革,能够为当今职工工资的调整与完善,更好地发展中国特色社会主义按劳分配制度,提供有益的启发。

[参考文献]

[1] 毛泽东.毛泽东选集:第1卷[M].北京:人民出版社,1991:91.

[2] 中共中央文献研究室.建国以来重要文献选编:第2册[M].北京:中央文献出版社,1992.

- [3] 杨静. 东北访问录 [M]. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 1950: 1.
- [4] 中华全国总工会. 中共中央关于工人运动文件选编: 下册 [M]. 北京: 档案出版社, 1986: 240-242.
- [5] 李唯一. 中国工资制度 [M]. 北京: 中国劳动出版社, 1991: 17.
- [6] 东北人民政府人民经济计划委员会劳动工资处. 东北劳动工资法令汇编 [G]. 沈阳: 东北人民政府人民经济计划委员会劳动工资处, 1952.
- [7] 东北调整工人工资实行八级工资制度 [J]. 新华社新闻稿, 1950(6): 776.
- [8] 东北人民政府关于调整国营产业工人、技术人员工薪及改行八级工资制的指示 [N]. 东北日报, 1950-06-22(01).
- [9] 曹阳戈. 为实行八级工资制而努力 [N]. 东北日报, 1950-06-22(01).
- [10] 刘甲三, 赵醒. 纺织管理局实行八级工资制情况 [N]. 东北日报, 1950-08-02(02).
- [11] 周叔康. 如何贯彻八级工资制? [N]. 东北日报, 1950-10-13(04).
- [12] 辽宁省总工会. 辽宁省工会志 [M]. 沈阳: 辽宁人民出版社, 1999.
- [13] 东北实行八级工资制后工人学习技术热情提高 [N]. 光明日报, 1950-10-07(01).
- [14] 一年半东北工业工作检查——王鹤寿同志在东北工业工作会议上发言摘要 [N]. 人民日报, 1950-08-28(02).
- [15] 东北人民政府人民经济计划委员会劳动工资处. 东北计件工资资料汇编 [G]. 沈阳: 东北人民政府人民经济计划委员会劳动工资处, 1952.
- [16] 汪洋. 怎样实行计件工资制 [M]. 北京: 通俗读物出版社, 1954: 1-3.
- [17] 柯那柯夫. 苏联的工资制度 [M]. 德厚, 译. 上海: 时代出版社, 1950: 16.
- [18] 刘金森. 如何实行计件工资制度 [J]. 东北工业, 1950(36): 14.
- [19] 中华全国总工会政策研究室. 中国企业领导制度历史文献 [M]. 北京: 经济管理出版社, 1986.
- [20] 中共中央文献研究室. 建国以来重要文献选编: 第2册 [M]. 北京: 中央文献出版社, 2011: 119.
- [21] 东北区国营企业计件工资制度暂行规程 [N]. 东北日报, 1951-04-18(01).
- [22] 东北人民政府人民经济计划委员会劳动工资处. 把计件工资工作提高一步 [M]. 沈阳: 东北人民政府人民经济计划委员会劳动工资处, 1952: 56-57.
- [23] 中国社会科学院, 中央档案馆. 1949—1952 中华人民共和国经济档案资料选编: 劳动工资和职工福利卷 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1994: 519-520.
- [24] 中央第一机械工业部劳动工资司工资调查组. 齐齐哈尔机床二厂推行计件工资制情况调查报告 [J]. 劳动, 1954(4): 21.
- [25] 列宁. 列宁选集: 第3卷 [M]. 北京: 人民出版社, 1972: 748.
- [26] 刘传济. 劳动经济学辞典 [M]. 郑州: 河南人民出版社, 1986: 289-290.
- [27] 沈阳市劳动志编纂委员会. 沈阳市劳动志: 1862—1996[M]. 沈阳: 航空工业公司六〇六所印刷厂, 1999: 226.
- [28] 辽宁省地方志编纂委员会办公室. 辽宁省志劳动志 [M]. 沈阳: 辽宁民族出版社, 2004.
- [29] 东北人民政府工业部. 关于创造生产新纪录奖励暂行条例 [J]. 东北工业, 1950(20): 50.
- [30] 东北行政委员会. 关于建立工薪专管机构的决定 [J]. 松江行政导报, 1949(14): 17-18.
- [31] 李鸿达. 当代中国铁路劳动工资管理 [M]. 北京: 中国铁道出版社, 1996: 213-214.
- [32] 东北人民政府, 东北总工会. 关于重点举办工资训练班的通知 [J]. 东北政报, 1950(5): 36-37.
- [33] 辽宁省地方志编纂委员会办公室. 辽宁省志·工会志 [M]. 沈阳: 辽宁科学技术出版社, 1999: 193.
- [34] 东北公营厂矿职工生活水平近又普遍提高 [N]. 光明日报, 1952-05-01(02).
- [35] 苏群. 国家企业工资制度的几个问题 [M]. 北京: 工人出版社, 1952: 3.

(下转第 124 页)

Why is Wage Growth for Industrial Workers in China Slow? —A Study of the Formation and Characteristics of Low-Wage Labor System

SUN Zhongwei

(*School of Politics and Public Administration, South China Normal University, Guangzhou, Guangdong 510631*)

Abstract: For a long time, China has formed a low-wage—high-employment and low-consumption—high-accumulation production and distribution system, thereby maintaining its international competitiveness of export products and strictly controlling the pace of labor cost increases. But it also results in relatively slow income growth for manufacturing workers. This study examines the reasons for the formation of the "low-wage labor system" from the perspective of the complementary relationship between economic growth systems and labor systems, focusing on four dimensions of growth model, industrial structure, social policy, and social system. Based on the current context of China's comprehensive deepening of industrial workforce team building and promoting Chinese-style modernization, the study further proposes recommendations for improving the income levels of industrial workers: first, establishing an initial, "labor-oriented" income distribution pattern; second, creating a harmonious and mutually beneficial labor relations landscape; and third, accelerating the formation of an industrial transformation pattern driven by "new quality productivity".

Key words: industrial workers; wage growth; income distribution; social policy

[责任编辑: 徐文粉]

(上接第55页)

Exploring into the Wage System of "Remuneration Based on Work": A Historical Examination of Workers' Wage Reforms in Northeast China in the Early Years of New China

MIAO Qingke

(*School of Marxism, Harbin Institute of Technology, Weihai, Shandong 264209*)

Abstract: After the founding of the People's Republic of China, with the comprehensive takeover of large cities and factories in Northeast China, establishing a wage system in line with the "remuneration based on work" principle became a key task for the Chinese Communist Party. Thus, the Party took the lead in exploring wage reforms for workers in Northeast China based on this principle. By adjusting the wage system for workers, a transformation from a multi-level system to an eight-grade wage system has been achieved; in terms of wage form, from a time-based payment system to a piece-rate system has been established; and regarding the bonus wage system, a single-item reward system on production indicators has been implemented. These explorations gradually linked workers' personal economic rewards more directly to their labor capabilities and contributions, thereby accumulating experience for the nationwide implementation of a "remuneration based on work" wage system. Reflecting on and sorting out this reform can provide valuable insights for the adjustment and improvement of current workers' wages, as well as for better developing the distribution system of socialism with Chinese characteristics.

Key words: wage reform; remuneration based on work; the early years of New China; Northeast China

[责任编辑: 吕明涛]