

· 见证历史 ·

二十世纪九十年代前后 我国两次工资制度改革历程回顾*

赵东宛 口述 谢文雄 李树泉 整理

工资制度改革是一项政策性很强，很复杂的工作，也是干部职工很关心的工作，矛盾也很多，加上经济体制改革刚刚起步和“左”的思想影响，工资制度改革困难重重，这也是 20 世纪 50 年代开始实施工资制度后，为什么在长达 30 年的时间内我国工资制度一直没有变革的重要原因。但是改革开放以来，随着经济体制改革的深入，工资制度改革势在必行。1985 年 8 月、1988 年 4 月，我先后被任命为国家劳动人事部部长和人事部部长。在党中央、国务院的领导下，我具体主持了这一时期两次工资改革：一次 1985 年，一次是 1993 年。下面就我的亲历作简要回顾。

1985 年工资制度改革的缘起

20 世纪 50 年代以前，我们国家没有工资制度，都是供给制。供给制分成三个等级：一般干部、县团级干部、高级干部。譬如解放战争时期我在东北工作，是某野战医院的政委，相当于县团级。按照当时的规定，县团级干部享受中灶的待遇，就是说吃饭可以吃中灶，衣服、津贴比一般干部稍微高一点。从 1951 年开始，发展成为小米制。当年我在抚顺重型机械厂任厂长，一个月的报酬是 1000 斤多的小米，小米的价格是按照当月的物价来折算的，算完之后再发给干部职工当工资。直到 1956 年，我们国家才正式出台了工资制度，也就是级别工资制。当时的工资级别一共分了 27 级，毛主席是一级，工资 664 元，普通办事员是二十七级，工资是 30 元。当时规定：一级至二级是总理、副

总理、副主席；三级至四级是部长级，五级至八级副部长级；九级至十一级就是正司级；十二级至十三级是副司级；处长级的工资档在十四至十六级。我自己的工资当时被定为十级，合 200 多元。三年困难时期，毛主席提出把他的工资降两级，与三级一样，这样一级至三级就合并了，也就是说一级的工资由 664 元，降为 404 元。其他级别也就相应地往下调工资档位，譬如一般的副司局长调到十五级的工资。

我为什么要说得这么具体呢？因为我有一个很重要的观点，就是不主张取消现在的基础工资。当年 664 元的工资是毛主席没有主动提出降级时候的全国最高工资，最低工资是 30 元，工资比例是 21:1。当时我们还没有这个概念，但是按照外国的经验，最低工资和最高工资不能太过悬殊。毛主席的工资下降到 404 块钱以后，最高工资和最低工资的比例成为 13.5:1，也就是 13.5 倍，这个比例比较合理。此后，一直到 1985 年，我到劳动人事部工作的时候还是这个工资水平。

改革开放后，国内外情况发生了很大的变化，一批老革命家退下来了，不断有新的干部进入更高的岗位，负更大的责任，但是收入不配套。工作责任大了，工资收入却很低，还是 60 年代形成的标准。比如当时田纪云是副总理，但工资级别大概是在 15 级至 17 级之间，是很低的。而有的老部长级干部，工资级别有 8 级的，有 9 级的，甚至有 7 级的，他们每月工

* 本文为 2016 年 4 月采访者根据我国 1985 年、1993 年两次工资改革的负责人赵东宛的访谈内容整理而成。

资都几百块。而且长期以来工资水平不仅没有升，反而有所下降。三年困难时期毛主席降工资，我们也得降，虽然降得不多但也是降。“文化大革命”发展到顶峰的时候，甚至不发工资，把社会主义的“按劳分配”制度视为“资产阶级法权”，还有谁敢再去触碰工资制度改革这个问题？由此，导致我国的工资制度长达30年没有变过。

1984年7月，我由国家科委调至中共中央财经领导小组，任常务副秘书长。时隔一年，1985年8月1日，中央决定调我到劳动人事部任党组书记、部长。劳动、人事对我来说都是新的工作，尤其是任劳动人事部部长，是我从未想过的。作为一名技术干部，我认为自己不适合担任这个职务。总理与我谈话说“劳动人事部改革任务繁重，找一位搞科学技术工作的人去那里工作可能更好一些，起码思想上没有框框，可以大胆地去改革，不要辜负中央的希望……”

劳动人事部承担着“三大改革”任务：劳动制度改革、人事制度改革和工资制度改革。这三项重大改革都是与国家经济体制改革、政治体制改革密切相连的，如何使“三大改革”与经济体制、政治体制改革相适应，是劳动人事战线必须解决的问题，也是我必须考虑的问题。具体到工资制度改革，主要涉及国家机关、事业单位工资制度改革和企业工资制度改革的具体任务。工资制度改革是一项政策性很强，很复杂的工作，也是干部职工很关心的工作，矛盾也很多，加上经济体制改革刚刚起步和“左”的思想的影响，工资制度改革困难重重。但随着经济体制改革的深入，工资制度改革势在必行。

1985年工资制度改革：

解决工资制度上的两个“老大难”问题

到劳动人事部后，我是从学习入手开始工作的。除了听取党组同志介绍情况外，我还逐个听取部内每个司局的汇报。汇报时不仅司局长参加，而且所在局全体同志都参加，司、局长可以讲，一般干部也可以发言，发表不同意见。这样就把听取汇报变成实际意义上的集体

汇报、集体研究工作。作为劳动人事战线上的新手，我用了一个多月的时间听完了各个司局的汇报，并找了研究机构的负责人汇报，然后又到北京市进行调研。

通过听取汇报和调研，我不仅学习了不少知识，而且也对工资制度的改革有了一个初步的想法。我认为当时的工资制度的主要弊端是薪酬脱节、职级不符。等级工资制在起初确定每个人的工资等级时，是以当时所负的责任、贡献大小和本人的历史情况作为依据的，但经过二三十年的时间，几乎没有涨工资。很多同志陆续进入老年，有的已离休、退休，或者已不再担任第一线的工作。一些中青年同志逐步担负了重要工作，担子加重了，对社会的贡献也大了，但是由于资历等诸方面的原因，他们的工资级别比较低，即使职务变了，工资待遇也不变。这难以体现按劳分配的原则，工资制度亟需改革。这次主要涉及两个部分：一是国家机关和事业单位的工资制度改革；二是企业的工资制度改革。

（一）针对国家机关、事业单位的工资制度改革

这次工资改革，党中央、国务院十分重视，讨论过很多次，最后确定了工资制度改革的原则：一是坚持社会主义按劳分配的原则。邓小平同志早在1975年就指出，按劳分配原则在社会主义建设中始终是一个大问题。在机关、事业单位，就是要使职工的工资同本人肩负的责任、贡献和劳绩密切结合起来。二是通过改革使我国工资制度进入一个新的轨道，逐步建立同国家财政状况相适应的正常的晋级制度。新的工资制度不能在原等级工资制的基础上小修小补，而是建立新的工资制度。三是必须实行政企分开，分级管理。四是使工作人员工资有一定增加。鉴于国家财政的承受能力，只能从较低水平起步。国家财政的承受能力，是工资制度改革的前提条件。

1985年的工资改革方案，就是按照上述原则拟订的。劳动人事部党组经过较大范围的调研，提出了新的机关、事业单位工资改革方案，并向田纪云副总理作了汇报。田纪云是很支持的。他当时是负责工资制度改革的，所以无论

是研究工资制度改革的原则，还是研究具体方案，我们都向他作了汇报，遇到问题也都向他请示。

新的工资制度是以职务工资为主要内容的结构工资制。工资的构成有四个部分：一是职务工资。按照本人实际担任的行政或技术职务，分别按行政或技术职务序列确定职务工资标准。担任什么职务就拿什么工资，并随着职务的变动而变动。这是工资构成的主体，也是按劳分配的主要部分。工资档次应该适当拉开，但因受种种因素的制约，特别是国家财政能力的限制，档次还不能拉得太大。在职务工资标准设计上，要充分考虑和照顾现实和历史情况，以后随着国民经济的发展，逐步调整工资标准，使之进一步合理化。二是基础工资。这是国家对工作人员最低生活保障的部分。基础工资是以大体维持一个人的基本生活为依据而建立的。物价上升，基础工资应增加，同时也可以起到平衡收入不均的问题。当时的物价水平不高，且随着国家经济的不断发展而逐步增加。那时规定，基础工资从国家领导人到一般工作人员，人人都是一样的，都是120元，如果这个部分要涨，就从上到下每个人都涨，不分级别和职务，因为物价上涨因素对每个人的影响都是一样的，不受职务和职级的影响。所以基础工资这一部分每人的涨幅都是一样的，涨20元就每一级干部都涨20元，涨50元就都涨50元。三是工龄津贴。就是随着工作人员工作年限的增加而逐年增长，这部分主要是作为年度贡献、积累贡献的奖励。什么是积累贡献？比如我是1938年参加革命，另一位老干部可能是红军时代参加革命，那么这个积累贡献，除了我们工作单位、工作职务，主要通过工龄津贴表现出来。就是说，你参加工作时间长，你是老红军，你的工资应该多一点。再比如，我是1938年参加工作的，另外一人是解放战争时期参加工作的，工龄不一样，工资也应该有些差别。此外，还规定对中小学教师和医院护士分别实行教龄津贴和护龄津贴。四是奖励工资。那时候工资不涨，发奖金，为了统一这个标准，为了不乱发奖金，所以增加了这个奖励工资。

党中央、国务院经过讨论，批准了这一方

案，决定从1986年7月起实行新的工资制度。新的工资制度既体现了按劳分配原则，又兼顾了基本生活需要；突出了职务和贡献，又考虑到了工龄的长短；既破除了论资排辈的观念，又照顾了工资关系不平衡的历史状况。后来想一想，这项改革也是冒了很大风险的，主要是没有经验。开始的时候，我对于这一工资制度，也是从调查学习开始的，每天琢磨。一天找人谈话，一天琢磨，一天思考。经过调研，制订了这个结构工资，在当时的情况之下，被大家认为是合理的。当然现在看来也有不合理的部分，但总的看比过去进了一步。比如，级别工资就进了步。但这次工资改革的实践由于历史原因，也出现了一些问题：一是某些同一职务的干部，包括专业技术职务的干部，不论其任职时间长短、原工资高低以及劳绩大小，由于长期未调整工资，实行新工资制度时，工资都挤在本职务工资的最低档上，形成了职务工资的“平台”，这是不合理的。二是工龄津贴的标准太低，每年只有0.5元，未能发挥工龄津贴的应有作用。在设计工资方案时，曾设想工龄津贴最低标准为1元，后因财政困难改为0.5元。三是科研、教育、卫生等事业单位管理人员执行的工资标准，是比照国家机关的标准确定的，没有体现事业单位的特点，没有体现“政事分开”的原则。当时重点考虑的是这次工资制度改革如何先解决“政企分开”的问题，“政事分开”只能在下一步考虑，是有意地先避开了这一问题。这些问题，随着国民经济的发展和增加国家财力的增加，需要逐步加以解决。在当时，新的工资制度只能考虑到这种程度。

（二）针对企业工资制度改革

我国的企业工资制度也是在50年代建立的，工人实行的是八级工资制。八级工资制是工人定级标准，按技术熟练程度分为八级。企业干部实行的是国家机关的等级工资制。这一制度的建立，对于调动职工劳动积极性、促进生产发展和改善人民生活曾起过一定的作用。但随着经济发展，经济体制改革的深入，这套工资制度的缺陷非常明显。党的十一届三中全会以来，按劳分配的社会主义分配原则得到重新确认，于是在改进企业工资制度方面采取了

一系列措施，但当时企业工资制度未脱离计划经济的轨道，与经济体制改革要求实行商品经济不相适应。突出表现在：（1）工资分配上的平均主义、“大锅饭”，主要是企业工资水平与经济效益脱节，职工工资与本人劳动贡献脱节，职工干好干坏都是一个样，反正干好拿这些工资，干不好也拿这些工资。（2）工资管理体制上集中过多、管得过死，企业缺乏工资分配自主权。企业的干部由国家管理无可厚非，但是工人也归国家管理就不应该了。企业给工人增加工资，厂长、党委没有任何权力，都要报上级批准。（3）工资水平方面，由于积累与消费、工资总额与国民收入等比例关系不够协调，企业工资水平的提高与生产发展之间还缺乏稳定的调节机制。（4）工资标准过多过繁，同一行业、同一岗位执行多种工资标准，地区之间因工资类别不同，导致工资标准各异。由于人员调动，又造成部门、地区之间工资制度、标准混乱，还有许多所谓“保留工资”“附加工资”。当时全国企业的各类工资标准有3000多种，虽然都是级别工资，但是差距很大，同劳不同酬，这是一个很大的缺点。比如某个企业里的八级工，工资可能将近100元，另一个企业某个职工也是八级工，但他的工资可能只有80元。同一个岗位可能不同酬，这就严重影响职工积极性。这些问题表明，要使企业工资制度适应社会主义商品经济要求，必须进行根本性的改革。

当时考虑，企业工资制度改革应遵循以下原则：兼顾国家、企业和职工三者利益，在发展生产和提高劳动生产率的基础上，逐步提高职工工资水平；使企业的工资同企业的经济效益更紧密地联系起来，同合理调整劳动力供求关系结合起来；坚持按劳分配原则，根据职工劳动贡献，合理体现收入分配差距；实行“政企分开”，最主要的是给企业在工资分配上的自主权，同时健全宏观调控机制，从直接行政控制，逐步过渡到经济、立法控制，增强企业自我约束能力。随着经济体制改革的深入发展，我认为，企业将逐步成为独立的经济实体，成为自主经营、自负盈亏的商品生产者和经营者。与此相适应，在企业工资分配方面，企业将拥

有充分的自主权，国家通过税收等经济手段，从宏观上进行调节和控制。概括起来说，企业工资改革的方向是：使企业的工资与企业的经济效益紧密联系起来，使职工的工资与个人贡献紧密联系起来，使企业逐步实现自主经营、自负盈亏、自主分配、国家征税的目标。企业自主分配，就是企业在真正实行自主经营、自负盈亏之后，在工资分配方面拥有以下充分权利：根据生产经营状况和劳动力供求关系确定本企业的工资水平，根据生产特点采用不同的工资形式和分配方法，通过增加生产、扩大经营、降低物耗等途径取得资金以增加职工工资等。国家主要通过价格、税收、银行利率、货币投放等经济杠杆，指导、调节和制约分配行为，强化企业的自我约束，国家各部门不再用行政手段干预企业工资问题。企业工资制度改革，远比机关、事业单位工资制度改革复杂，牵涉多方面经济关系，要达到上述目标，不可能在一两年内完成，要经过较长时间的艰苦努力。

1985年企业工资制度改革只是起步，是企业工资制度改革的探索，也是在1956年企业工资制度的基础上进行的，也就是说，经过29年后才进行的。改革的主要内容是：

首先，在工资管理体制上，将高度集中统一的体制改为分级管理体制。国家在工资分配上不再管到每个企业，只管到省、自治区、直辖市和产业部门，由地区和产业部门对企业进行管理。中央对地区和产业部门的管理分为政策管理和指标管理两个方面。在政策管理方面，国家制定工资政策，制定有关工资管理的全国性法律、法令、条例和法规，监督、检查各地区、各部门执行工资政策和法令的情况。在指标管理方面，国家对地区和产业部门在当时主要实行工资总额控制，其余的放权给企业，不用报批，也不用请示，从而大大提高了企业的自主权。

其次，在国家与企业的工资分配关系上，采取多种形式的工资与经济效益挂钩的办法，初步改变企业吃国家大锅饭的状况。当时认为，企业的工资与经济效益挂钩，是一个时期内企业工资改革的基本方向。由于企业的经营特点

以及受市场制约的程度不同，挂钩的程度和形式应有所不同。大体分为四种类型：第一种类型是自主分配、国家征税。一部分条件具备的大中型企业和大部分小型企业的生产经营活动已纳入主要由市场因素决定的轨道，基本上实现自主经营、自负盈亏。这些企业实行的办法是：企业工资基金的多少和增减，基本取决于本企业生产经营的状况，国家主要通过工资税来调节其工资水平。个别国有大企业，经济技术指标和经营管理水平达到了国际先进水平，应该实行这种办法，也应该允许其工资水平高于其他企业。第二种类型是工资总额同经济效益挂钩。一部分大中型国有企业，生产经营活动受国家指令性计划约束少，经济效益中非劳动因素影响较小，可以实行“全挂钩”，即工资总额随本企业经济效益的提高而增长。国家对这类企业实行不直接管理的办法，也就是挂钩的指标、基数和浮动比例由国家（地区和产业部门）审核确定，挂钩之后，国家主要通过征收工资调节税等经济手段控制和调节企业的工资增长。第三种类型是奖金同经济效益挂钩。一部分国有企业，主要的生产经营活动受到国家指令性计划的制约，但又不同程度地参与市场竞争，工资分配上实行“半挂钩”，即基本工资部分由国家按照工资计划确定增长幅度，奖励基金随同本企业经济效益浮动，国家通过征收奖金税控制和调节其奖金水平。第四种类型是国家对企业的工资仍实行直接分配管理的办法。少数行业和企业，由于生产经营活动是以社会服务为主要目标，国家严格控制其产品价格或收费标准，基本不参与市场竞争，企业经济效益难以考核，对这类企业的工资分配，国家（地区和部门）仍实行直接管理办法，根据其完成计划的情况和向社会提供服务的质量，按照工资计划确定其工资总额及其增长幅度，并核定奖金。

以上是处理国家与企业工资分配关系的四类办法。职工工资与经济效益挂钩只是过渡办法，不能成为以后企业工资改革的目标模式。在商品经济的条件下，国有企业将成为独立的经济主体，应该自主经营、自负盈亏、遵纪守法、照章纳税。工资分配是企业经营管理重要

的一部分，完全应当由企业自行管理。这四类办法只是暂时的，而且在一定时间内是并存的，但随着经济体制改革深入，应尽快使大多数企业过渡到第一种类型。

其三，在企业内部分配上，给予企业充分的自主权，改变当时企业主要执行上级指令的做法，由企业认真贯彻按劳分配原则，克服平均主义。改革企业内部工资分配制度的中心任务，是让企业有充分的分配自主权，能够结合落实经济责任制，采用多种形式和手段，贯彻按劳分配原则。为改革企业内部分配制度，采取了三方面措施：一是实行有利于企业搞活的工资标准。国家逐步实行只规定最低工资标准，企业的工资标准由企业自行确定。考虑到一部分企业生产经营活动还受到国家指令性计划的约束，由国家制定供企业参考的工资标准，企业可以参考统一的标准，确定该企业内部的工资标准。二是加强按劳分配的基础工作。企业要建立健全劳动计量、统计、业务技术考核等各项规章制度，通过这项工作，使推行经济责任制、贯彻按劳分配原则有一个较好的基础。三是把企业的工资分配自主权落到实处。企业有权实行等级工资制、岗位工资制、结构工资制等不同的工资制度；有权实行计时工资、计件工资、提成工资、承包工资，以及内部岗位津贴等不同的工资形式；有权调整企业内部各类人员的工资关系，及确定增加工资的对象和数额；有权采取灵活多样的增加工资办法。企业领导干部增加工资，近期仍需按干部管理权限报上级部门批准。随着经济发展和经济体制改革的深化，要把企业领导干部的工资水平同企业的经济效益、经营成果挂钩，给予优厚待遇，从物质利益上调动企业经营者的积极性。

其四，在宏观调控手段上，从以直接行政手段为主进行控制改为经济的、立法的、行政的三种手段并用，逐步过渡到以经济手段为主的办法。第一，在宏观经济关系中确定与工资分配有关的几个重大比例。对于这几个重大比例关系，当时考虑是：积累率应安排在30%以内，工资总额与国民收入的增长大体保持1:1的比例，实际平均工资的增长应按不高于劳动生产率提高的幅度来安排，居民购买力与商品

可供量应基本平衡。第二，改革工资计划体制。一是将工资总额计划分为机关、事业单位工资总额计划和企业工资总额计划两大类，以适应工资改革的实际需要。二是将企业工资总额计划分为基本工资总额计划和活动工资总额计划两大部分。基本工资总额包括自主分配企业和“全挂钩”企业上年度的实际工资总额，“半挂钩”企业和国家仍管理分配企业在成本中列支的基本工资总额；活动工资总额包括自主分配企业和“全挂钩”企业当年随经济效益提高而增加的工资、“半挂钩”企业的奖励基金。第三，完善、补充工资税收。当时建议将奖金税和工资调节税的计征办法改为按绝对额分级征收的办法。改按绝对额计征奖金税，即在同地区的企业，无论平均工资水平高低，全年人均发奖金只要超过一定数额，国家要向企业征收奖金税。建议逐步开征个人收入调节税，以加强对社会成员之间收入水平的调节和平衡。第四，建议加强财政、银行、统计的监督作用。在企业工资制度改革过程中，要配合价格改革，在工资方面采取一些措施，保证职工实际收入稳定提高，妥善处理工资与物价关系。

我们按照这四条制定了改革的方案，没有什么具体条文，就是把这些原则写成文字，作为文件发下去。1985年针对企业的工资改革，大受企业欢迎，企业拍手称快，因为企业解放了，有权了，所以很多企业给我们来信，夸我们做了好事。实际上不是我们做的好事，是中央决策得好。

我们当时也认识到，企业工资制度改革是一个长期复杂的过程，与经济体制改革密切相关，上述改革的内容不是一两年能完成的，需要在实践中逐步改进、充实、完善。要实现党中央、国务院提出的改革目标，还要做较长时期的努力。

对1985年工资制度改革，有些职工不完全了解工改的全部情况，对国家机关、事业单位工资制度改革有意见，集中起来有三个方面。第一，有些企业职工提出，为什么国家机关、事业单位工资制度改革由国家财政拨款给资金，而企业则要“自费”工资改革呢？实际上，这是由于企业和国家机关、事业单位的性质不同，

在国民收入分配中所处的位置也不同。企业是经济实体，处在国民收入的初次分配阶段，企业经过自己的生产经营活动创造出来的国民收入，一部分是以上缴税利的形式成了国家财政收入，其余部分留在企业用于扩大再生产和职工的工资、奖金。而国家机关、事业单位不是经济实体，处在国民收入的再分配阶段，国家应从财政收入中拨出一部分作为国家机关、事业单位工作人员的工资。因此，企业和国家机关、事业单位的工资改革的资金来源不同，只是国家分配资金的形式差别，不存在国家机关、事业单位的工资改革资金和企业工资改革的资金的不同。第二，有些企业职工提出，为什么在企业里没有同国家机关、事业单位一样实行工龄津贴制度？这是因为企业和国家机关、事业单位实行的是不同的工资制度。国家机关、事业单位实行的是以职务工资为主的结构工资制，它由四个部分组成，工龄津贴是其中一个组成部分。而企业实行的是经济效益或奖金挂钩的制度，而且企业将逐步走向自负盈亏、自主经营，企业的工资制度将由企业自行决定。第三，有些企业认为国家机关、事业单位增资高于企业。这主要因为这些职工不了解情况，需要说明和解释。实际上，党的十一届三中全会以来的七年，无论是工资水平还是工资增长幅度，企业职工都高于国家机关工作人员。1978年全民所有制企业职工年平均工资为678元，国家机关工作人员年平均工资为662元；1985年企业职工年平均工资提高为1261元，增长了86%，而国家机关工作人员年平均工资提高到1133元，只增长了71%。在当时，讲清这些情况，有助于消除企业中一些职工的误解。

1985年的工资改革，从总体上说，我认为基本上解决了工资制度上的两个“老大难”问题。一是在国家机关的工资制度方面，基本上解决了职级不符的问题。二是比较彻底解决了“政企不分”的问题。30年来一直是“政企不分”，这次总算“政企分了”，主要体现在给企业工资分配的自主权，这点企业非常欢迎。在当时，解决这两个问题是很不容易的，因为认识不一致，阻力太大、太多，但毕竟在党中央、国务院领导下解决了，这是很值得庆幸的事。

1986年3月27日，我在第六届全国人民代表大会第四次会议上，作了关于工资制度改革的汇报。虽然工资制度改革牵涉的面很大，但经过代表们讨论热烈，均认可了我的报告，大家都非常赞成。

1993年工资改革：建立起符合各行业特点的工资制度

1985年的工资改革，尽管在当时起到了积极作用，但是，由于未能建立正常的晋级增资制度，加之工资制度本身也存在一些不足，使工资改革难以得到充分发挥。为了贯彻党的十三届七中全会“党政机关、事业单位，逐步建立起符合各自特点的工资制度”这一精神，经过充分调研，我们最后认为，分配问题，不单是个经济问题，也是个政治问题、社会问题。工资分配涉及广大干部职工的切身利益，事关国民经济和社会发展的全局。因此，人事部成立后，人事部党组就把工资制度改革作为部里的一项重点工作，并把这次工资改革方向确定为：适应深化人事制度改革的需要，研究建立体现党政机关和事业单位各自特点的工资制度。也就是说，这次改革的重点集中在公务员和事业单位的工资制度两个方面。

（一）建立符合公务员制度的工资制度

1993年机关工资制度改革，主要是建立符合公务员制度的要求。既要区分原来的二十七级工资制，又要区别1985年的结构工资制，我们将其改成职级工资制。职级工资制度，是不是适合公务员制度，工资水平、增资机制、工资关系，以及如何改变地区类别等问题，都需要广泛调研。而且通过1985年的工资制度改革，我们也积累了一些经验。机关工作人员工资制度，就是要建立符合推行公务员制度要求的工资制度。工资制度是公务员制度的一项重要内容，国家应该保证公务员有一个合理的待遇。1985年的机关工资制度改革，实行以职务工资为主的结构工资制。这个制度突出了职务和贡献，破除了论资排辈的观念，又照顾了工资关系不平衡的历史状况。但在实施中也逐渐暴露出一些弊端。比如，以职务工资为主，比等级工资制进了一步，体现了职务和贡献，但

工资主要取决于晋升职务，在客观上诱发了追求职务和职称、机构升格等问题；工资标准偏低，档次偏少，没有建立正常的晋级增资机制。工资制度改革必须继承和发扬以往工资制度中效果好的方面，有针对性地解决突出矛盾，以适应公务员制度的要求。

结合1985年工资改革的经验，我当时认为，要搞好机关工资改革必须解决三个方面的问题：一是客观上诱发追求职务的问题，二是正常的晋级增资机制，三是工资类别制度。对客观上诱发追求职务的问题，必须考虑如何既能增资又避免追求职务，特别是对长期在基层工作的同志来说是很重要的，可否实行职务级别工资制（简称职级工资制——采访者注），既考虑职务又考虑级别，即使不提升职务也能增加工资，加大按劳分配的比重。本着这一思想，在1988年6月29日人事部第十二次部党组会上我提出“这次工资改革既要区别原来的等级制（二十七级——采访者注），又要区别现行的结构工资制，取两种工资制度的优点，避免其缺点，叫职级工资制。”党组的同志表示同意。

但是职级工资是否适应公务员制度，是否能被大家接受，职级工资制的工资水平、增资机制、工资关系及如何改变地区类别等问题，需要广泛调研。为了加强调查研究工作，由人事部、中央组织部、国家计委、财政部、国家教委、卫生部、中科院等20多个部门的同志，分别组成机关工资改革、事业单位工资改革和地区津贴三个研究小组，历经三年多的调研，深入190多个地、县、乡镇和数百所学校、医院、科研院所、地质勘探野外分队等基层单位，召开100多次各种类型的座谈会、讨论会、论证会。听取了各省区市，各有关部门、各个方面、各个层次的意见。1989年经人事部与中国社会科学院协商，成立了由我和中国社会科学院副院长、著名经济学家刘国光同志为首，有关专家、学者组成的工资改革研究小组，研讨中国工资制度的设想和观点。1992年1月18日，“按劳分配与工资制度改革”理论研讨会在北京举行，我在会上发表了讲话，介绍了工资制度改革的相关情况。

总之，1993年的工资制度改革，是建立在广泛听取各方面的意见，包括理论界的意见，在详细论证的基础上进行的，并最终确定了公务员工资制度的原则和改革方案。

这次工资改革的原则是：第一，贯彻按劳分配原则，克服平均主义，建立符合机关特点的工资制度。第二，机关工作人员的工资应根据国民经济的发展，有计划地增长，并在此基础上建立正常晋级增资制度。第三，机关与事业单位实行不同的工资制度，机关工作人员的平均工资水平要与企业相当人员的平均工资水平大体持平，保持合理的关系。第四，机关工作人员的工资应根据职工生活费用价格指数的变动情况适时进行调整，保障工作人员的实际生活水平不因物价上涨而降低。第五，改革地区工资类别制度和津贴制度。根据不同地区的自然环境、经济发展水平和物价等因素，实行不同的地区津贴。对在特殊岗位上工作的人员实行岗位津贴，发挥工资的导向和激励作用，鼓励到边疆、艰苦地区和艰苦岗位工作。

机关工资改革的基本内容是：按照不同职能，将工资构成分为职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资四个部分。其中，职务工资和级别工资是职级工资构成的主体。

1. 职务工资。职务工资按工作人员的职务高低、责任轻重和工作难易程度确定，是职级工资制中体现按劳分配的主要内容。在职务工资标准中，每一职务层次设若干工资档次，职务层次高的档次设置少一些，职务层次低的档次设置多一些，这有利于保证正常晋升工资的需要。各职务工资档次的设置，考虑了保持不同职务层次人员间合理的工资差距，并按照每两年晋升一个工资档次设计的，以保证套改和近期升档需要。以后，随着经济的发展，工资标准要适当进行调整，各职务工资档次将根据需要相应延伸。按照《国家公务员暂行条例》，国家行政机关设置非领导职务序列，这样可以缓解因领导职务有限引发的许多矛盾，适当解决机关与企事业单位同类人员在工资、待遇上不平衡的问题，有利于稳定公务员队伍。

2. 级别工资。级别工资按工作人员的资历和能力确定，也是体现按劳分配的主要部分。

在工资构成中增设级别工资，是新工资制度的一个重要特点。设置级别工资的主要考虑：一是全国机关干部92%是科以下人员，由于机关的职务、职数有限，相当一部分人员职务难以晋升。设置级别工资后，可以使工作人员不提升职务也能通过晋升级别提高待遇，避免都去争职务，还可以增强工作人员的荣誉感。二是同一职务层次的人员工作年限、资历和能力不同，级别工资可以体现同一职务人员在这方面的差别，更好地贯彻按劳分配原则。大家同意这一意见。级别工资标准的确定，应体现不同级别人员间合理的工资差距，级别越高，级差越大，既做到拉开差距，又避免过于悬殊。级别设置多少以及级别与职务的对应关系，是从机关的实际情况考虑的。行政机关从国家主席到办事员共12个职务层次，级别设置了15级。同时，考虑到职务层次的不同，职务层次高的，对应的级别和上下职务交叉的级别相对少一些；职务层次低的，对应的级别和上下职务交叉的级别相对多一些，这样有利于基层干部级别的晋升。

3. 基础工资。基础工资按大体维持工作人员本人基本生活费用并适当考虑其赡养人口的因素而确定。在工资构成中保留基础工资部分，并占有一定的比重，这是符合我国国情的，有利于保障工作人员的基本生活不因物价上涨而下降。在市场生活必需品价格上升时，适当调整基础工资。

4. 工龄工资。工龄工资按工作人员的工作年限确定，主要体现工作人员的积累贡献。我们原来设想的是每年工龄工资是5元，工作年限每增加一年，工龄工资增加5元，一直到离退休当年为止。在与财政部协调的过程中，当我向当时的财政部长介绍情况后，我对他说：你要支持我。他说：我支持你的工资改革方案，但是目前国家财政预算中没有这笔钱，而且要钱的单位太多了。没钱怎么办呢？这一句话就把我的希望浇灭了。几经争取，才把工龄工资从5角涨到1元，最后还是没有达到我们预想的目的。从中可见工资制度改革之难。

这次改革，确定了合理的工资关系。关于职务工资、级别工资和基础工资三项之和的最

高工资与最低工资的比例问题，总的原则是既不能过大，也不能太小，要适当拉开差距，克服平均主义。相较于1985年工资改革时将高低比例确定为10.2:1，这次设计职级工资标准的最高与最低工资的比例为6.1:1。并指出，随着经济的发展，今后应适当扩大最高工资与最低工资的比例。

这次改革，明确了正常增资机制。为了使机关工作人员的工资逐步走上有计划增长的轨道，保证新工资制度正常运转，得出应建立正常增加工资的机制的结论。正常增加工资的途径有三种：一是根据对工作人员的年度考核正常晋升级别和职务工资档次。工作人员在原级别任职期间连续五年考核称职的，在本职务对应的级别内晋升一个级别，连续三年考核优秀的，可以提前晋升级别；副部长及以上人员，任职超过五年的，晋升一个级别。工作人员的级别已达到本职务最高级别后，不再晋升级别。凡晋升级别的工作人员，均可相应增加级别工资。工作人员正常晋升工资档次，要在严格考核的基础上进行。按照《国家公务员暂行条例》的有关规定，公务员考核结果分为优秀、称职和不称职三档。公务员经考核为称职及以上的，每两年可在本职务工资标准内晋升一个工资档次；考核不称职的，不得晋升工资档次。二是随着职务的晋升和工作年限的增长相应增加工资。工作人员职务提升后，按新任职务工资标准执行。其中，原职务工资低于新任职务工资标准最低档的，进入新任职务工资标准的最低档；高于新任职务工资标准最低档的，就近就高套入新任职务工资标准。三是根据企业相当人员的工资水平和物价指数变动情况适时调整工资标准。在正常晋升职务工资和级别工资的情况下，国家定期调整机关工作人员的工资标准。根据城镇居民生活费用增长情况，适当提高基础工资；根据国民经济发展和企业相当人员工资水平的增长，定期调整职务工资、级别工资和工龄工资标准。

建立正常增资机制作为新工资制度的一项重要原则，是保证工资制度正常运转的关键，也是使机关工作人员工资待遇随着经济发展而逐步提高的有效措施。“八五”期间，国家计划

全民所有制职工实际平均工资每年递增2%。如果按正常升级，每人每两年晋升一个工资档次，实际平均工资的增长仍低于2%，应该说财政上是可以承受的，实现正常增资是可行的。当然，在建立正常增资机制后，如遇发生特大自然灾害或其他特殊原因，财政确实困难，国家可宣布暂时冻结工资。

这次改革，对工资水平作了明确规定。1993年之前，机关工作人员的工资水平一直是偏低的。据国家统计局统计，1991年，机关工作人员的平均工资水平比全民所有制职工的平均工资水平低11.4%，如按同类人员平均工资相比，还要低得多。这与机关所担负的任务和工作特点是很不适应的。我考虑，公务员的工资水平，应与全民所有制企业同等职务、资历和学历的人员平均工资水平大体持平。这是从我国干部队伍的实际考虑，不仅仅是因为机关干部在经济建设中的重要作用，也因为我们的干部同机关和企事业单位之间是互相交流的。如果机关工作人员的工资低于企业太多，就会由于工资待遇上存在着较大的反差而难以交流，机关中的优秀人才会因待遇低而外流。因此，随着机关新工资制度的建立，应逐步提高工作人员的工资水平，使之与企业相当人员保持合理的比例关系。

这次改革，对津贴制度也作了新的规定，包括改革地区津贴和岗位津贴。

1. 地区津贴。国家的工资政策、工资制度和工资标准应该统一，但由于全国各地经济发展水平不同，物价上涨幅度和居民生活水平差异很大，各地在工资水平上有所差别是客观存在。根据这一实际情况，从1956年开始，就实行工资区类别制度，当时全国分为11类。1963年至1986年，国家曾先后四次进行了局部调整，取消了五类以下的工资区类别。考虑到30多年来，随着经济的发展，各地区的实际情况发生了很大变化，这种工资区类别制度已不太适应，需要进行改革。在广泛调查研究 and 听取各地区意见的基础上，并借鉴国外的经验，拟根据不同地区的经济发展状况、物价水平以及自然环境等因素，结合对地区生活费补贴的调整，建立地区津贴制度。

地区津贴制度不同于地区工资类别制度，它独立于工资标准之外，单独体现地区间的差异。地区工资类别制度是不同地区确定不同的工资标准，以此来体现各地区物价及自然环境等因素的差别。由于地区间工资标准不同，不利于工资管理和干部交流。而实行地区津贴制度，可使全国工资标准统一。工作人员调动或交流离开所在地区后，本地区的津贴即行取消，到新的单位后，按当地的地区津贴执行。这样，有利于工资的管理和干部的交流。

地区津贴分为艰苦边远地区津贴和地区附加津贴两种。也就是将工资区类别补贴、地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区性补贴等归并起来，统一为艰苦边远地区津贴。地区附加津贴主要根据各地区经济发展水平、物价和生活费用支出等因素，同时考虑机关事业单位工资水平与当地企业工资水平的差距确定。实行地区附加津贴，使不同地区的机关事业单位工资的提高与本地经济发展联系起来，鼓励职工为本地区和国家的经济发展多作贡献。

2. 岗位津贴。鉴于岗位津贴种类繁多，因此，在建立新的工资制度的同时，对岗位津贴进行清理整顿，合理的项目予以保留，不合理的项目予以取消，需要新建或提高标准的，按规定履行审批手续。考虑到在不同岗位工作的人员，其工作条件差异较大，根据不同岗位的具体情况，对在比较艰苦和危险岗位上工作的人员发放岗位津贴。

这次改革还包括改革奖励制度。改革奖金制度后，不再实行每月按人头平均发放奖金的办法。为了达到鼓励先进的目的，在严格考核的基础上，对考核成绩为称职以上的人员年终发放一次性奖金。奖金数额为本人当年12月份当月基本工资。同时，对离退休人员的待遇问题也作了新的规定。在机关工资制度改革的同时，要相应考虑机关离退休人员的生活待遇。对1993年9月30日前除组织批准保留的外，已到达离退休年龄的人员，不实行职级工资制，参照同职务在职人员的增资水平，适当增加离退休费。其中，离休人员按照同职务在职人员的平均增资水平增加离休费；退休人员按照同职务在职人员平均增资额扣除一定比例增加退

休费。对实行职级工资制后退休的人员，其待遇要进一步结合社会保障制度的改革适当加以改进，使他们分享到经济发展的成果。

按照上述原则，制定了工资改革的实施范围。鉴于我国党政机关的工作特点大体相似，干部又是不断交流的，党政机关应实行统一的工资制度。据此，职级工资制适用于各级党政机关、人大、政协、人民法院、人民检察院、民主党派、人民团体等部门中属于行政编制的人员。企事业单位，不实行这一制度。

同时，明确提出这次工资改革与其他改革配套进行。建立适合机关特点的工资制度，是对现行工资制度的一次较大改革，比历次工资改革增资水平都高。职级工资制度的实施，必须与机构改革和实行公务员制度相结合，要在机构改革、精兵简政和推行公务员制度的基础上进行。如果工资制度的改革只是单方面地进行，不与机构改革和实行公务员制度配套，无论设计什么样的工资改革方案，都难以取得好的效果。

上述机关工资改革方案，于1992年7月11日国务院第108次常务会议讨论通过。1992年12月31日，中央政治局常委会听取了我代表人事部党组的汇报，一致同意提交中央政治局讨论。中央政治局于1993年1月14日讨论并通过。经过数年酝酿、讨论并得到党中央、国务院批准的新工资制度，于1993年10月1日正式施行。

新的工资制度避免了等级工资制、结构工资制的弊端，建立了正常的晋级增资制度，改变了工资区类别制度等，应该说是符合公务员制度的，符合当时的经济社会发展情况。但新工资制度仍存在一些缺陷。主要问题：一是级别偏少。设置15级，不利于级别的晋升。二是工龄工资由于财政的限制，仍没有起到应有的作用。这次工资改革是我国进入市场经济后的第一次改革，也是我国开始实行公务员制度的一次改革，不可避免会有缺陷和不足之处，应该在不断总结经验教训的基础上继续改革。

(二) 建立符合事业单位特点的工资制度

在改革机关工资制度的同时，对事业单位工资制度也进行了改革。事业单位的工资制度必须与机关工资制度脱钩，这是人事部成立时就研究确定的原则。

由于事业单位类别多、单位多、人员多，特别是专业技术人员多，事业单位工资制度改革，又是第一次建立独立的适应事业单位特点的工资制度，没有经验可以借鉴，改革任务是很艰巨的。人事部成立后即着手事业单位的工资改革。1992年1月13日，人事部会同国家教委、国家科委、卫生部、中科院等23个部门共同成立了事业单位工资制度改革小组，研讨工资改革的原则和方案。人事部组织的100多场次的研讨会，事业单位的工资改革问题占去了一半。经过三年多的调研，形成了事业单位工资改革的原则和初步方案。

事业单位工资改革的原则是：按照按劳分配原则，在科学分类的基础上，建立符合不同类型、不同行业事业单位自身特点的工资制度，与国家机关的工资制度脱钩；引入竞争机制，建立体现事业单位不同特点的津贴制度和奖金制度，加大工资中活的部分，使工作人员的报酬与其实际贡献紧密结合起来，克服平均主义；建立正常增加工资的机制，使工作人员的工资水平随着国民经济的发展有计划地增长并与企业相当人员的工资水平大体持平；在国家宏观调控的前提下，实行分级分类管理，使工资管理体制逐步适应事业单位发展的需要；发挥工资的导向作用，对到边远艰苦地区及在苦、脏、累、险岗位工作的人员，在工资政策上给予倾斜。同时，通过建立地区津贴制度，理顺地区工资关系。

我认为事业单位不同于国家机关和企业，具有明显的自身特点，主要表现在：首先，事业单位本身是第三产业的重要组成部分，其工作人员的劳动主要是为经济建设、社会进步和人民健康提供必要的基础保证和综合服务，直接或间接地对生产力的发展起着重要的作用。其次，工作专业性强，知识密集，人员构成多以专业技术人员为主体，其水平高低和责任大小主要通过专业技术职务来体现。再次，工作人员多以脑力劳动为主，其实际工作量的大小，有的可以在考核的基础上通过一定的量化指标来体现，但很多无法以量化指标来体现。最后，行业多，分布广，工作特点不同，在经费来源和管理上又存在着全额拨款、差额拨款和自收

自支三种不同类型。

根据上述特点，我们制定的事业单位新工资制度的总体框架是：

在管理体制上，对三种不同类型的事业单位，要区别对待。一是全额拨款事业单位。在严格执行国家统一的工资制度和工资标准前提下，工资由国家包下来。为鼓励人员精干，提高工作效率，可实行工资总额包干的办法。增人不增工资总额，减人不减工资总额，编制内节余的工资单位可自主安排使用。二是差额拨款事业单位。根据经费自立程度核定工资总额，以鼓励其减少财政拨款，逐步向经费自收自支过渡。在核定的工资总额内，单位可参照国家制定的工资制度和工资标准执行，适当搞活内部分配。三是自收自支单位。有条件的可实行工资总额与经济效益挂钩，工资总额随效益的增长而相应增加。在国家核定和控制工资总额的前提下，内部分配办法完全放开，鼓励自主经营、自负盈亏，向企业化方向发展。

在工资制度上，要根据事业单位的不同特点，分别建立不同类型的工资制度。事业单位行业多，工作特点又不相同，既不宜实行一种工资制度，也不宜一个行业一种制度。为便于管理和更好地贯彻按劳分配，根据事业单位的不同特点，将其工资制度分为五类：第一类，教育、科研、卫生等事业单位，根据其专业技术人员比较集中，工作人员的水平、能力、责任和贡献主要通过专业技术职务来体现的特点，实行专业技术职务等级工资制。第二类，地质、测绘和交通、海洋、水产等事业单位，由于从事野外或水上作业，具有条件艰苦、流动性大和岗位责任明确的特点，实行专业技术职务岗位工资制。第三类，文化艺术表演团体，根据艺术表演人员成才早、舞台青春期短、新陈代谢快的特点，实行艺术结构工资制。第四类，体育运动员，根据技术要求高、竞争性强、成才早、淘汰快的特点，实行体育津贴、奖金制。第五类，金融单位，根据其大多数工作人员为行员的特点，实行行员等级工资制。

在工资结构上，为发挥工资的保障作用和激励功能，工作人员的工资由固定部分和活的部分两块构成。固定部分，即专业技术职务工

资，主要体现工作人员的水平高低和责任大小。活的部分，即津贴、奖金等，主要体现工作人员实际工作量的多少和贡献大小。单位类型和行业不同，其固定部分和活的部分所占比例也不相同。全额拨款单位固定部分比重大一些，差额拨款和自收自支的单位，活的部分比重大一些。

在工资标准上，为有利于宏观调控和管理，对各类事业单位的固定工资部分，由国家制定相应的工资标准。这个标准既要全国相对统一，又能充分体现地区、行业之间的差异。地区之间的差异，主要通过建立地区津贴制度来体现。行业之间的差异，主要是根据行业特点，在实行不同类型工资制度的基础上，通过不同的工资标准来体现。

五类工资制度的主要内容分别是：

第一类，专业技术职务等级工资制。实行专业技术职务等级工资制的范围是：教育、科研、卫生、农业、林业、水利、气象、地震、设计、新闻、出版、广播电视、技术监督、商品检验、环境保护以及图书馆、博物馆、档案馆等事业单位的专业技术人员，当时占专业技术人员总数 1375 万人的 93.09%。在工资构成上，主要分为专业技术职务工资、津贴和奖金三部分。（1）专业技术职务工资，这是工资构成中的固定部分和体现按劳分配原则的主要内容。在工资构成中所占比例，中小学和基础研究等全额拨款事业单位为 70%，其他实行第一类工资制度的差额拨款事业单位为 60%。每一职务按需要设立若干工资档次。（2）津贴是工资构成中活的部分，专业技术人员的实际工作数量和质量挂钩。在工资构成中所占的比例，中小学和基础研究等全额拨款事业单位 30%，其他实行第一类工资制度的差额拨款事业单位为 40%。津贴的设置，体现不同部门的工作特点，鼓励专业技术人员把主要精力用在完成本职工作任务上。如在学校可设立课时津贴，在科研单位可设立科研课题津贴，在卫生单位可设立卫生临床津贴和防检津贴。有研究生导师的单位，可设立研究生导师津贴。专业技术人员担任领导的，可设立领导职务津贴。考虑到事业单位的具体情况不同，国家对津贴按规定比例

进行总额控制，并提出指导性意见。各单位可根据本单位的实际情况，在国家规定的津贴总额内，享有分配自主权，具体确定津贴项目、津贴档次及如何进行内部分配，合理拉开差距，等等。鉴于全额拨款、差额拨款、自收自支事业单位的不同情况，其津贴水平有所不同，自收自支的单位，要根据其经济效益增长情况具体确定。（3）奖金，根据事业单位的实际情况，对作出突出贡献和取得优异成绩的人员，分别给予不同的奖励：一是对有突出贡献的专家、学者和科技人员，继续实行政府特殊津贴；二是对作出重大贡献的专业技术人员要给予不同程度的一次性重奖。重奖经费来源，凡其成果直接用于生产活动后，产生重大经济效益的，从所获利润中提取，其他人员，如从事教学、基础研究、尖端技术和高技术研究的人员等，奖励金额从国家专项基金中提取；三是结合年度考核，对考核合格以上的人员在年终发给一次性奖金，奖金数额为本人当年 12 月份当月工资。

第二类，专业技术职务岗位工资制。实行专业技术职务岗位工资制的范围是：地质、测绘和交通、海洋、水产等事业单位的专业技术人员，共有 31 万人，占专业技术人员总数的 2.25%。工资构成上主要分为专业技术职务工资、岗位津贴和奖金三个部分。（1）专业技术职务工资。专业技术职务工资标准是依据专业技术职务序列确定的。地质、测绘专业技术人员按照高级工程师、工程师、助理工程师、技术员四个职务，分别设置了 6 个至 10 个工资档次。交通、海洋、水产等事业单位的船员，按照船长、轮机长、大副、二副、三副职务序列，分别设置了 8 个至 10 个工资档次。专业技术职务工资是工资构成中的固定部分，主要体现这些部门专业技术人员的水平高低和责任大小。（2）岗位津贴。这是工资构成中活的部分，根据不同岗位的工作条件、劳动强度和操作难易程度确定。设立岗位津贴，能够较好地体现地质、测绘、交通、海洋、水产等事业单位工作人员野外和水上作业的工作特点，有利于强化岗位责任。地质、测绘事业单位的岗位津贴，按岗位类别设置。其中，地质野外勘探人员按其作业项目和所负责任的大小，划分为 9 个岗

位类别。测绘专业技术人员按其作业项目和所负责任大小,划分为8个岗位类别。每一个岗位类别,设一个岗位津贴标准。交通、海洋、水产事业单位船员的岗位津贴,按船舶等级和实际操作岗位划分。(3) 奖金。奖金也分为三种:一是对有突出贡献的专家、学者和科技人员,继续发放政府特殊津贴;二是对作出重大贡献的专业技术人员给予一次性重奖;三是对年度考核合格以上的发给年终一次性奖金。

第三类,艺术结构工资制。实行艺术结构工资制的范围是,各地区和有关部门、社会团体等所属的歌舞团、芭蕾舞团、话剧团、乐团、艺术团、曲艺团、杂技团、文工团、各类剧团等专业文化艺术表演团体中的表演人员。这些人员共17万,占事业单位全部职工人数的0.69%,占专业技术人员总数的1.24%。工资构成上主要分为艺术专业职务工资、表演档次津贴、演出场次津贴和奖金四部分。(1) 艺术专业职务工资。主要体现艺术表演人员的综合艺术水平高低,是工资构成中的固定部分,占60%。艺术专业职务工资按照艺术一、二、三、四、五级,分别设置了8个至10个工资档次。(2) 表演档次津贴。根据演员、演奏员、指挥等人员的表演水平确定,在工资构成中占20%,是活的部分。表演档次分为领衔主演、主演、次主演、演员、演出辅助人员五个档次,每个档次设立甲、乙、丙三个津贴标准。(3) 演出场次津贴。这是工资构成中活的部分,占20%,根据艺术表演人员演出场次的多少计发。(4) 奖金。根据艺术表演团体的实际情况,对作出突出贡献和优异成绩的人员分别给予不同的奖励。一是对繁荣和发展文艺事业作出突出贡献的文艺工作者继续发放政府特殊津贴;二是对作出重大贡献的艺术专业人员给予一次性重奖;三是对年度考核合格以上的人员给予年终一次性奖金。

第四类,体育津贴、奖金制。实行体育津贴、奖金制的范围是,体育系统所属各级优秀运动队的体育运动员,全国共1.9万人,占专业技术人员总数的0.14%。在工资构成上主要分为体育基础津贴、运动员成绩津贴和奖金三部分:(1) 体育基础津贴,按照运动员的不同

水平设置,是运动员基础水平的综合体现;(2) 运动员成绩津贴,体育运动员根据其在国内外重大比赛中获得的比赛成绩,发给运动员成绩津贴,津贴标准按比赛层次和获奖名次确定;(3) 奖金。为鼓励运动员刻苦训练、为国争光,对在全球国内外重大体育比赛中获得优秀运动成绩的运动员,给予不同程度的重奖。对在平时训练中成绩优秀、表现突出的运动员,可给予适当奖励。另外,考虑到在重大国际比赛中取得冠军的极少数运动员,为国家争得了荣誉,把自己的青春献给了体育事业,为鼓励和表彰他们所作出的贡献,对这部分运动员建立突出贡献津贴,在运动员退役后终身发给。

第五类,行员等级工资制。实行行员等级工资制的主要是中国工商银行、中国农业银行、中国人民建设银行、中国银行、中国人民保险公司及其分支机构等。中国人民银行,除实行公务员制度的单位外,也实行行员等级工资制。这些单位共有正式职工141万人。在工资构成上主要分为行员等级工资和责任目标津贴两部分。

这次工资制度改革,对事业单位管理人员和工人的工资制度分别作了不同的规定。事业单位的管理人员和工人,其工作性质不同于专业技术人员。根据自身特点,分别建立不同的工资制度。管理人员在建立职员职务序列的基础上,实行职员职务等级工资制。工资构成上主要分为职员职务工资、岗位目标管理津贴两部分。技术工人实行技术等级工资制,由技术等级工资和岗位津贴两部分构成。普通工人实行等级工资制,工资由等级工资和津贴两部分构成。同时,对管理人员和工人也实行年终一次性奖金制度。

同机关工资制度改革一样,明确了事业单位工资水平。为促进人员合理流动,并体现教育、科研、卫生等事业单位在国民经济中的重要地位,事业单位工作人员的工资水平应与企业相当人员保持平衡协调的关系。但由于多方面的原因,事业单位职工的工资水平仍然是偏低的。为此,这次工资制度改革,相应提高了事业单位工作人员的工资水平,争取达到全民所有制企业的平均工资水平,以后再根据国家财力状况相应提高,逐步达到或超过全民所有

制企业同类人员的平均工资水平。

这次事业单位工资改革也建立了正常增资机制。事业单位正常增加工资，主要采取以下四种途径：（1）正常升级。全额拨款和差额拨款的单位，在严格考核的基础上，实行正常升级。凡考核达到合格以上的，每两年晋升一个档次。考核不合格的，不得晋升。对少数考核优秀并作出突出贡献的人员，可提前晋升或越级晋升。自收自支的单位，参照企业的办法，在国家政策允许的范围内，根据其经济效益增长情况，自主安排升级。为使正常升级机制能够顺利运转，国家进行宏观控制，把升级的权力下放给单位，由各单位按照国家规定，在严格考核的基础上，自主组织实施。这样可使职工工资的增加走上正常升级的轨道，所需经费也可在财政支出上列入自然增长，便于实施。（2）晋升职务、技术等级增加工资。专业技术人员和管理人员晋升职务时，按晋升的职务相应增加工资。工人晋升技术等级时，也按晋升的技术等级或技术职务相应增加工资。（3）适时调整工资标准。为保证事业单位工作人员的实际工资水平不下降并逐步增长，根据经济发展情况、企业相当人员工资水平状况和物价指数变动情况，适时调整事业单位工作人员的工资标准。（4）相应提高津贴水平。随着工资标准的调整，津贴水平相应提高，使工资构成保持合理的关系。

上面所述的工资制度改革，是新中国成立以来比较大的一次改革。正如前面所说，组织了数百人的队伍，深入 190 多个地（市）、县、乡、镇和数百个学校、医院、科研单位、地质勘探和其他事业单位进行调查研究，召开了 100 多次各种类型的座谈会，听取了各省区市、各部门、各层次的意见，并组织了理论界有关同志组成工资改革研究小组，研究工资改革的原则和方案设想，最后形成了方案报经党中央、国务院批准执行。

这次机关、事业单位和企业工资改革，同以往工资制度改革相比有根本的不同。我认为主要表现在以下三个方面：第一，实行机关、事业单位、企业工资制度完全脱钩，建立符合各自特点的工资制度。机关、事业单位、企业

在职能、工作性质、工作任务和工作特点等方面均存在着很大差别，但自新中国成立以来一直实行同一种工资制度，不能很好地体现各自的特点。1986 年那次工资制度改革，虽然开始解决企业的工资制度，使企业的工资制度与机关、事业单位的工资制度脱钩，由企业自主决定企业工资制度和工资标准。但那时只是开始，并没有彻底解决，这次应该说比较彻底解决了。至于机关与事业单位的工资制度，这次也较好地按照各自的特点实行了不同的工资制度，应该说是新中国成立以来首次分开、首次脱钩。这是这次工资制度改革的最大收获之一。第二，建立了公务员工资制度。在机关实行职级工资制，由职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资四个部分组成，其中职务工资和级别工资是工资构成的主体，工作人员的职务工资、级别工资是根据本人的职务高低、责任大小、工作难易程度以及德才表现、工作实绩和工作经历来确定的。它符合中国公务员制度的特点，符合实际情况，也是基本符合中国国情的。第三，根据事业单位的特点，建立了事业单位的工资制度，使事业单位的工资制度完全与机关的工资制度分开，完全脱钩。事业单位根据教育、科研、卫生、测绘、交通、海洋水产、文化艺术、体育及金融等不同类型，分别实行不同的工资制度，使专业技术人员工资待遇与所承担的任务及所负的责任结合起来。其工资构成分为固定部分和活的部分，事业单位在津贴分配方面有一定的自主权。这是新中国成立以来首次建立事业单位的工资制度及工资标准。

现在回过头来看，无论是公务员的工资制度，还是事业单位的工资制度，都还存在着不足和缺陷，需要经过实践去验证和改正，但毕竟是迈出了十分重要的一大步。企业享有自主权，它们会解决自己的工资制度问题。就机关和事业单位来说，还应在 1993 年的基础上进一步改革。

（本文整理者 谢文雄，中共中央党史研究室宣教局副编审；李树泉，中共中央党史研究室宣教局编审 北京 100080）

（责任编辑 张 政）