

# 中国人从何时开始按月发工资?



中国人对“发工资”的执念,几乎被刻进了生物钟。月初等工资,月中看余额,月底开始克制消费欲,发薪日当天手机震一下,整个人心情都为之愉悦。至于“年薪制”和“周薪制”,大家当然都听过,可真要说起日常生活里最自然、最不需要解释的节奏,还是那四个字:这个月发。

在中国,月薪制更像一种生活节拍器,其背后有着长时段的历史惯性。要问为什么按月发薪会演变成今天默认的工资制度,那还要从两千年前说起。

## 月薪制定型前,古人发工资很折腾

现代人谈工资,脑子里浮现的往往是工资条、扣税、社保、公积金,标准得像流水线。但古人没这条件,无论是物质基础还是制度规定都远没有今天完善,那时候工资的发放要复杂得多。

先秦时期,诸侯拥有被称为“食邑”的私人领地,领土内的一切资源除进贡之外都由他们自由支配,严格来说并不是后世那种标准化工资。直到战国后期官僚体系成熟,俸禄制度才得以规范。

秦汉官员的收入开始制度化,级别不同收入也不同,但古代俸禄常常不是纯货币,也不总是均匀发放,谷物、布帛、田租、杂给,有什么给什么,尤其地方官员,还有“职田”“官田禄”之类做补给,很多收入要和土地收益、农业时序挂钩。而按月发薪的记载,可以追溯到西汉时期。

唐朝杜佑所撰写的专门梳理典章制度的史书《通典》曾引西汉贡禹故事:

臣为谏大夫,秩八百石,俸钱月九千二百,廩食太官。又拜为光禄大夫,秩二千石,俸钱月万二千,禄赐愈多,家日以益富。

其中最引人注目的关键词当属“俸钱月九千二百”“俸钱月万二千”,二者分别是贡禹做谏大夫与光禄大夫时的“月薪”,这说明在西汉,已经出现了以月为单位发放俸禄的现象。

再看《后汉书·百官志》记载的东汉情况:

百官受奉例:大将军、三公奉,月三百五十斛。中二千石奉,月百八十斛。二千石奉,月百二十斛……凡诸受奉,皆半钱半谷。

这段话更清楚地说明了东汉时期大将军以下官员每个月的薪资标准。因此在中国古代早期官员收入里,已经存在相当明确的“月度给付”因素,但汉朝俸禄制

度仍主要采用“官阶-秩级-俸禄”的等级制供养体系,就如上文《后汉书》这段材料,先要确认官阶,再对应每年处在什么收入级别,是“三公奉”还是“中二千石”,最后再谈每个月发多少。本质上说汉朝月薪的“月”是一种计算和发放的手段,因为此时工资结构复杂,包括但不限于银钱谷物,还有来自上层的赏赐,按月划分难以构成固定数额。而另外,古代农业社会依赖田产收益,致使官员的部分俸禄与时节挂钩,也是把工资的月给数折算成年额来定标准的缘由之一。

## 月薪定型,居然与离职有关?

那么俸禄的发放真正由“按农业周期、年界切割”转向按月发放是在什么时候?这就带来一个很有古代特色的问题:辞职时间很关键。

据《南史·阮长之传》记载:

时郡县田禄以芒种为断,此前去官者,则一年秩禄皆入后人。始以元嘉末改此科,计月分禄。

南朝宋代以前郡邑官有“官田禄”作为收入的一部分,它的发放须遵循一条今天看上去很奇怪的规则:如果官员在芒种节气前去官辞职,那么这一年的禄,往往就归后者。听上去是不是很像古代版“你月底前离职,这月绩效算别人头上”?只不过现代人丢的是奖金,古人丢的可能是整年收入。

因此到元嘉末年,朝廷才“始改此科,计月分禄”。这虽然不是中国历史上第一次出现按月发薪的情况,但它把地方官收入的结算逻辑从年界往月界推进了,为后世月俸制的成熟奠定了基础。自此以后,国家对官员收入的管理越来越细,也越来越符合官僚体制高频运转的需要。

以往按年定禄的方式适合农业社会的大周期,却不太适合一个日常靠文书、考课、调任、铨叙

维持运转的官僚国家。如果薪资一年一结,那么官员的调动、离任与补授等就很容易在工资结算上发生纠纷,而若是按月分给,人事相关的工作都会顺手得多。

这也是中国制度史中的一个常见趋势,那些与人紧密相关的部分,最后往往都会越来越细、越来越均匀、越来越日常化。按月分俸,本质上就是国家把官员收入纳入更精细的行政节奏的结果。

当然,月薪制并没有自此被历朝历代统一沿用,后世不同时期的俸禄制度仍然非常复杂。唐代官员收入有俸钱、职田、赏赐等,层层叠叠像个“补充包”;宋代名义上制度更细,但基层官吏收入未尝宽裕;明代更是有名的薄俸时代,表面上官员有工资,实际上很多人靠那点俸银根本撑不起体面生活。

但即便如此,按月发薪的节奏越来越稳,到了清代,北京民间甚至把按月领薪叫作“关饷”。这个词能流行,就说明“按月领钱”已经从官场扩散成为社会常识了。

月薪制到了今天能够几乎渗透进全社会,最主要的原因是这项制度与中国社会最成熟的生活节律恰好相对。年薪制听着很高级,实际上只适合少数岗位。一个普通人年底一次性拿全年收入,听起来像发财,实际过起来却像极限生存挑战。房租、水电、柴米油盐、孩子上学、老人看病,都不是年底才发生的,日常生活需要稳定现金流,国家管理也需要稳定支付周期。基于此情况,“月”就被选中,成为发薪最适中的时间单位。

而周薪制对管理和核算提出了更高要求。工资发得越频繁,统计和考核就越细。对工时弹性大、人员流动快的行业,这种制度当然有吸引力,劳动者能更快拿到现金,但对于大多数组织来说,发薪频率越高,行政成本往往也越高。员工每周小确幸,财务每

周小崩溃。总的来说,月薪制更符合多数行业的支付习惯和税务申报需求。

## 现代中国,为何采用了月薪制

既然中国古代早已有“月俸”,那今天的月薪制是不是古代制度一路延续而来?答案是否定的,二者形式上有相似性,但本质完全不同。

古代官员俸禄属于国家对官僚集团的供养制度,其支付对象有限,工资结构复杂,与现代劳动者以劳动换取货币报酬的工资制度并不是一回事,真正意义上的现代工资制度则产生于工业社会的生产方式。

民国时期,公务员、教师、银行职员等群体已普遍实行月薪制。但当时的月薪制度标准不一、分配混乱。

新中国成立后,中国的工资制度是在社会主义工业化和计划经济建设中重新建立的。建国初期,全国工资体系相当混杂。不同地区、不同所有制企业工资标准差异明显。随着国家推进工业化建设,工资制度必须被统一,否则全国财政难以运转。

这一时期,中国工资制度的建立明显受到苏联影响。苏联作为典型计划经济国家,其工资制度强调统一工资等级、岗位分类、技术等级与国家财政统筹管理。工资不仅是劳动报酬,也是计划经济体系中的资源配置工具。

1952年前后,中国开始全国工资调整;1956年6月16日国务院通过《关于工资改革的决定》,全国较统一的社会主义工资制度体系初步形成。此后,工资与岗位等级、福利保障、劳动管理体系等要素结合起来,月薪制由此被正式固定为现代工资制度的主流形式。

此时中国选择月薪制,也有非常现实的制度原因:月度既足够稳定,便于国家财政核算,又不像周薪那样过于高频,增加行政成本。对于计划经济时期大量稳定就业的国营单位而言,月薪制显然更适合长期管理。

今天在一些建筑业、零工行业、餐饮服务业中,日薪周薪依然常见;在部分非洲、南亚及拉美地区,由于非正规就业比例较高、劳动关系不稳定,按日或按周支付工资的情况要比我国高得多。

古代漫长的行政与社会实践,使按月发薪的周期不断与生活中各个层面结合起来,新中国1956年工资改革,月薪制被纳入现代国家工资制度,其地位才正式确立。从古至今,按月发薪能延续下来,正是因为它已经与中国的社会文化和生活节奏深度融合。 小山 国家人文历史

## 严斐德的备忘录

1939年,奥地利共产党员、医学博士严斐德随著名的“西班牙医生”国际医疗队来到中国。1945年7月,严斐德在重庆加入了联合国战争灾害救济机构——联合国善后救济总署(联总)任医疗官员。

联合国纽约总部档案馆中,收藏有一份1947年3月21日严斐德致时任联总中国分署首席医疗官斯坦利·利兰的英文备忘录。

在备忘录中,严斐德写道:他翻阅了近一个月来联总发往解放区医疗物资的货运单,发现了几个问题:一、必需品太少或清单上根本没有。如送往7家拥有400张床位医院的物资,没有注射器和针头。同时,运往解放区的物资中“没有截肢器械,没有用于病房的镊子或手术刀具,也没有进行耳鼻喉和泌尿生殖系统检查和治疗的器械,没有牙科镊子,也没有胸部手术器械”。二、清单上的许多物资“要么完全不适用于解放区,要么一般不会用于医疗”。如近200公斤的2800个分体式护套,还有防毒面具、弹力网帽等。另有一些物品的数量远远超过了若干年合理使用的范围,如23.4万个奶嘴被送往了“一个没有牛奶的地区”。三、物品的重量存在明显的误差,如36副橡胶手套,却标注为30多公斤。

针对上述发现的问题,严斐德建议:对于有400张床位的医院,除当前已经发送的基本设备外,至少还应分配:骨科器械(包括截肢器械)、骨折治疗(器械和配件)、产科器械、胸部损伤与耳鼻喉检查和治疗设备、牙科器械。如果实际运输吨位的受限,“强烈建议运输基本设备,并以有用的功能套件为优”。

1947年3月,董必武率中共代表团返回延安后,解总上海办事处成为中共在国统区唯一公开机构,深入虎穴,孤立无援。严斐德则成为解总代表们的热心老朋友:他帮助“编写英文材料”,“有很多消息和物品,都是通过他送往解放区的”。 董为民