

工業企業組織與計劃 函授講義

第十五章

羅明錡編

中國人民大學出版

一九五五年 北京

第十五章 工資組織工作

工資組織工作是社會主義工業企業生產組織工作的重要問題之一。

社會主義工業企業生產組織工作的基本任務是要保證全面地、均衡地完成和超額完成國家計劃。爲了滿足這個基本任務的要求，在企業工作中就提出許多具體的任務。不斷地提高勞動生產率就是這些具體任務之一。企業爲了不斷地提高勞動生產率，就要採取各種不同的措施，例如改進技術設備和工藝方法，改進勞動組織工作，制訂先進的技術定額，開展社會主義勞動競賽以及正確的組織工資等等。而正確的工資組織工作正是保證與刺激企業不斷提高勞動生產率的重要手段之一。

在這一章裏就是要說明，爲什麼正確的工資組織工作就能夠保證與刺激勞動生產率不斷增長，通過什麼來實現這種正確的工資組織工作。在這一章，我們分成以下三個問題來講：

1. 社會主義按勞分配的法則及工資的實質；
2. 工資等級制度；
3. 工資的形式。

第一節 社會主義按勞分配的法則 及工資的實質

在社會主義社會中，工資是工作者從國家按每個工作者的勞動數量和質量支付的那一部分社會產品中取得的、以貨幣形式表現出來的份額。

社會主義社會的工資是全部國民收入的一部分。社會主義社會

的全部國民收入分爲消費基金和積累基金，前者用來滿足人民日益增長的物質和文化需要，後者用來爲在高度技術基礎上迅速發展和改進社會主義生產創造物質條件。因此，國民收入的一部分是生產工作者所創造的歸自己的產品，它按勞動進行分配。而另一部分是生產工作者所創造的歸社會的產品，國家通過國家預算把它用來滿足某些社會需要：教育，保健，維持國家機構，加強國防力量等等；同時，國家還要把它相當大的一部分用來擴大和改進社會主義生產，增加文化生活方面的非生產基金，以及建立各種後備。所以說，工資只是全部國民收入的一部分。

作爲國民收入一部分的工資是根據勞動者所完成的勞動成果的數量和質量有計劃地來進行分配的，也就是按「各盡所能，按勞分配」的原則進行分配的。在社會主義條件下，誰的勞動成果的數量越多，質量越好，他就能得到更多的報酬。

勞動成果的數量可以用產品的數量或勞動的時間來衡量。如果勞動者勞動的結果，出產產品數量越多，或者是在一定的條件下，勞動的時間越長，這就表示勞動成果的數量越大，因此也就應該取得較多的報酬。

但是僅僅從勞動成果的數量來決定勞動的報酬是不行的，還必須考慮勞動成果的質量。衡量勞動成果的質量，可以用勞動的熟練程度來決定（複雜勞動和簡單勞動的區別）。因爲，熟練勞動在同樣的勞動時間內一定比不熟練勞動所創造的價值要多，這是由於熟練勞動是一種複雜的勞動，這種熟練勞動也正是許多簡單勞動的積累。從兩種不同勞動者所創造的價值來看，一個熟練勞動者所創造的價值等於幾個不熟練勞動者所創造價值的總和。因此，熟練勞動者所取得的報酬就應該多些。

上述兩點是兩個最基本的原則，也就是社會主義按勞分配法則的具體表現。此外，社會主義國家根據社會主義基本經濟法則和國民經濟有計劃、按比例發展法則的要求，在規定工資標準的時候，還考慮到不同的勞動條件和勞動的社會重要性不同而支付不同的報酬。

有些工業部門、例如煤礦、冶金、石油等工業部門，勞動繁重

程度較大，勞動條件也比較差，有害工人的身體健康，國家一方面盡可能地設法減輕它們的勞動的繁重程度和改善勞動條件，同時對於這些工業部門的工資水平也定得比較高些，這也是符合「按勞分配」的工資原則的。

所謂勞動的社會重要性，就是指某些工業部門在整個國民經濟中所佔的地位不一樣，國家對於那些特別重要工業部門中的勞動，付給較高的報酬。例如，在國家實行社會主義工業化時期，主要環節是發展重工業，所以對冶金、煤礦、石油等重工業部門的工資水平就規定的比較高。這樣就為這些工業部門在勞動力的供應與使用上創造了有利條件，使這些重工業部門可以得到大力的發展，從而保證國家社會主義工業化的實現。

以上這些工資政策，都是為了實現社會主義「按勞分配」的工資原則而制定的。很顯然，它是和工資中存在着的各種平均主義根本不相容的，工資中的平均主義只能阻碍社會主義勞動生產率的提高，只能破壞社會主義的生產組織工作。馬克思列寧主義的平等觀和這種小資產階級的平均主義沒有絲毫相同的地方。斯大林同志曾這樣說過：「馬克思主義所瞭解的平等，並不是個人需要和日常生活方面的平均，而是階級之消滅。這就是說：第一，在推翻和剝奪資本家以後，一切勞動者都平等地擺脫剝削而得到解放；第二，在生產資料轉歸全社會公有以後，對於大家都是平等地廢除生產資料私有制；第三，大家都有按各人能力勞動的平等義務，一切勞動者都有按各人勞動領取勞動報酬的平等權利（社會主義社會）；第四，大家都有按各人能力勞動的平等義務，一切勞動者都有按各人需要領取勞動報酬的平等權利（共產主義社會）。」●因此，我們決不能按這種小資產階級的平均主義去理解社會主義的平等。在工資組織工作中也決不允許平均主義存在，這也就是說，社會主義社會必須實行按勞分配的原則。

為什麼社會主義社會必須實行按勞分配的原則呢？

● 斯大林：「列寧主義問題」，莫斯科中文版，第 624 頁。

這個問題應從兩方面去理解：一方面是因為社會主義階段，生產力還沒有得到充分的發展，社會生產還有着一定的限制，不能滿足整個社會的需要；另一方面，在社會主義社會中，人們的思想覺悟還沒有達到最高的水平，勞動也還不是成為人們生活的需要。因此，對於人們的勞動，就必須有一種物質刺激力量。這也就需要通過按勞分配的工資原則來發揮這種作用，通過按勞分配的原則，以及根據這個原則所進行的正確的工資組織工作，就能夠刺激社會主義生產的工人，不斷的提高自己的文化技術水平，爭取達到最好的勞動成果。這樣，可以使自己得到更多的報酬；同時也促使整個社會勞動生產率增長，社會物質財富增加，進一步也就能夠實現共產主義「各盡所能，各取所需」的分配原則。因此，按勞分配的社會主義原則的重大意義，就是促成建設共產主義物質技術基礎、實現由社會主義逐步過渡到共產主義的重要手段。

從上面我們可以知道社會主義按勞分配原則的積極作用就在於：刺激勞動生產率的不斷增長，然後在這個基礎上，保證不斷的提高勞動者的物質、文化和生活水平。我們必須明確，勞動生產率的增長一定要超過工資的增長，如果我們只顧目前的利益，使工資增長的速度超過勞動生產率增長的速度，這樣，就會使得社會主義無法積累資金進行擴大再生產，也必然損害了工人階級的長遠利益。所以，在貫徹執行按勞分配原則時，必須考慮到勞動生產率增長一定要超過工資的增長。

最後，還必須指出，在分析社會主義工資問題時，一定要認識到：社會主義的工資是隨着生產的發展而不斷地增長着，不僅是名義工資（以貨幣表示的工資數額）在不斷的上升，同時，由於整個國民經濟的大力發展，國民收入不斷的増加，國家用來改善人民物質文化生活水平的消費基金也在不斷的上漲，也就是勞動者所得到的實際工資大大的提高了。社會主義國家實行了降低食品和日用品價格的政策，以及用在社會和文化設施和有關改善勞動人民生活條件的國家開支逐年增加，這就保證了人民物質文化生活水平得到進一步的改善。因此，我們在分析社會主義工資的時候，除去看到名

義工資在不斷的增長以外，更重要的認識實際工資也是在不斷的上升。這也說明了社會主義經濟制度的優越性，它是完全符合社會主義基本經濟法則的要求的。

從上所述我們就可以知道，社會主義社會中的工資，是整個社會生產品的一部分，它直接用於勞動者的個人消費，並且按照勞動者勞動成果的數量和質量來有計劃地進行分配，而這種分配原則對整個社會主義經濟有着巨大作用。

在分析社會主義工資的同時，也必須對資本主義制度下工資的本質加以揭露。在資本主義制度下，勞動力成爲一種特殊的商品出賣給資本家，資本家強制自己所買來的勞動力進行勞動的時間，要超過維持勞動力再生產所必需的時間，這就是強迫工人創造剩餘價值，而這部分剩餘價值，也就是資本家取得利潤的根本源泉。因此，資本主義制度下的工資成爲勞動力價值（或價格）的轉化形態，成爲資本家的一種剝削手段。它標誌着剝削階級和被剝削階級之間不可調和的矛盾。

從表面上看，似乎看不到工作日實際上是由有酬的和無酬的、也就是必需的和剩餘的兩部分組成，好像工人作了一天工就得到一天的工資，生產多少就有多少報酬，而且工資的變動又是隨着工作日的長短同時變動的（每一個人的工資也有顯著的不同）。正因爲這樣，就給人們造成一些錯誤的觀念，認爲「工人的勞動已經得到了報酬」，「工資就是勞動的報酬」，「資本家對工人的全部勞動已完全支付了報酬」，這些觀念當然有利於資本主義社會的統治階級，掩蓋了資本家利用工資對工人進行剝削的實質。

馬克思揭穿了資本主義工資剝削的實質，他首先區別開勞動和勞動力，指出來工人所出賣的不是勞動，而是勞動力。勞動力既然是一種商品，它就和所有其他商品一樣，具有價值。而它的價值就是由生產和再生產這種勞動力所必需的工作時間來決定的。這種價值應該包括維持工人個人生活所必需的費用，以及包括工人傳種接代和維持其家庭生存所必需的一切生活資料的價值，同時還應該包括工人爲了使用複雜的機器而必須具備的文化技術知識所需要的學

習費用在內，這樣才構成工人勞動力的價值。資本家所付給工人的工資就應該是這部分價值的轉化形態，如果資本家就是按照這部分價值付給工人工資（實際上資本家所付給工人的工資經常低於工人勞動力的價值），那末是不是資本家就沒有剝削了呢？不是這樣，因為工人在勞動過程中所創造出來的價值，遠遠超過勞動力本身的價值，也就是還有一部分剩餘價值。資本家就是剝削這部分剩餘價值而獲得大量的利潤。這就很明顯的揭露出來，資本主義的工資是一種剝削的工具，通過它來對工人壓榨剝削，這樣一方面使得資本家發財致富，而另一方面工人階級却是日漸貧困，這就是資本主義工資的本質。

既然資本主義工資本質是這樣的，也就不難想像到它的工資原則就是支付最少的工資，獲取最大限度的利潤，而這些利潤就是通過降低工人的實際工資、利用同工不同酬的辦法、分化工人階級以便進一步的剝削等各種方式而得到的。除此以外，由於資本主義經濟危機，失業的工人越來越多，工人階級相對的、絕對的貧困化，而資本家的利潤却是在迅速的增長。從這裏也就可以看出，資本主義和社會主義的工資有着本質的區別。

第二節 工資等級制度

按照勞動者勞動成果的數量和質量有計劃地來進行分配的社會主義工資原則，需要通過正確的建立工資等級制度和富有刺激性的工資形式來實現。

正確的工資等級制度，必須能够反映按勞分配的工資原則。因此，它必須符合下面兩個最基本的要求：

第一，對熟練勞動與不熟練勞動應規定不同的工資；

第二，對繁重勞動與輕易勞動應規定不同的工資。

以上兩點斯大林同志早在一九三一年經濟工作人員的會議上就已經指出。如果不作到這兩點，非但不能刺激工人提高熟練程度，促使勞動生產率的增長，而且會造成勞動力的流動。其結果將會使

我們工業瓦解，當然更談不到實現按勞分配的工資原則。

所以，正確的工資等級制度必須根據勞動技能的水平、勞動的強度與繁重程度以及對身體健康的危害性來規定不同的勞動報酬。

有了正確的工資等級制度，就能夠刺激工人不斷的改進技術，提高自己的熟練程度，改進工作質量和努力提高勞動生產率，同時，還可以使工作技術等級、工人技術等級和工資等級根據統一的標準達到一致，這樣既有利於勞動組織工作，使其能夠作到合理的分工，也可使得工資的支出達到合理。

工資等級制度包括三個基本因素：一、技術等級標準；二、工資等級表；三、工資率。下面分別對這三個因素加以說明。

一 技術等級標準

什麼是技術等級標準呢？技術等級標準就是用來劃分工人等級和工作等級的一個標準依據。根據它可以正確地確定工人和工作的技術等級，然後才可以依據不同的技術等級按照不同的工資標準付給不同的報酬。因此，技術等級標準是正確組織工資和合理地進行勞動組織工作一個重要因素。

當我們付給一個工人勞動報酬的時候，首先必須知道這個工人屬於哪一個技術等級，他所完成的工作屬於哪一個技術等級，然後根據一定的工資標準來付給他多少報酬。那末怎樣來確定工人和工作的技術等級呢？它又是根據一些什麼條件來劃分成不同的技術熟練等級呢？下面分別的來加以說明。

工作的技術等級是由下面三個基本條件來確定的：

第一，工作的複雜程度。這就是指製品外形是否簡單，完成這種工作所使用的機器設備、工具是否很複雜，加工物表面形狀和位置影響加工困難程度如何等等。

第二，工作所要求的精確程度。這就是指對加工物所要求達到的精確程度，或是指製品表面的光潔程度以及配合材料成分的精確程度等等。根據這些條件來確定工作物的等級。比如在機器製造業中機械加工的製件，表面加工精度「▽₉」和「▽▽▽₉」，很顯然

就是屬於不同的工作等級；又如在冶金工業中平爐上的煉鋼工（爐長）要掌握配料，煉鋼所加入的材料，必須按照一定的正確配料比例，如果配料成分不正確，必然會影響鋼的質量，因此這種工作就應該算是比較高的工作等級。

第三，工作的責任性。這就是指完成的這項工作，對於整個產品成本影響程度如何，或者是看這項工作在執行過程中可能發生廢品損失數量的多少。例如某種工作，由於工作性質的特點，稍不注意就會產生大量的廢品，這種工作等級一定比較高，也就是要求比較高級的工人來擔任這種工作。此外，有些工作容易造成重大的責任事故，那末這種工作等級也是比較高的。例如，在冶金業中煉鋼工（爐長）所擔任的工作，責任性就是比較大，如果工作稍一疏忽，煉鋼配料比例不正確，就會造成大量的廢品（廢鋼），所以這種工作等級也是比較高的。

根據以上三點，就可以確定各項工作的技術等級。

至於工人的技術等級又如何確定呢？工人技術等級就是指工人在一定的組織技術條件下完成各種工作所具備的生產知識和業務技能。根據不同的水平而劃分為各個不同的等級。在規定工人技術等級時，根據下面幾個基本條件來確定：首先，看這個工人在一定的組織技術條件下，完成合於某技術等級的各道工序的技能如何，這就是看他是否具備完成一定技術等級中所規定的各種工序的各項技能來確定他的技術等級；其次，就要根據工人在完成工作的速度上所表現出來的生產經驗和生產技能的熟練程度來確定工人的技術等級，如果某工人在完成某項工作，技術特別熟練，速度很快，那末這個工人就可以評定比較高的技術等級；最後，還應該根據工人在加工方法方面、在機器設備的構造及操縱方法方面、在一些工具及附屬設備的使用方面以及在基本技術保安規程方面所具有的專門知識來確定工人的技術等級。

工人等級與工作等級應該是互相結合的。某一技術等級的工人就應該完成屬於該等級的一切工作，某一技術等級的工作就要求屬於該等級的工人來完成。如果某工人能完成該等級的工作，那末這

個工人也就屬於這一技術等級。因此，工人等級與工作等級應該是互相一致，彼此結合的。

上面只是說明了根據一些什麼條件來確定工人和工作的技術等級，但究竟在一個工廠中，具體的根據什麼來確定工人和工作的技術等級呢？這就是根據企業中現行的技術等級標準來確定。

技術等級標準是評定工人等級與工作等級的根據，是工人提高技術的奮鬥目標，同時也是作為衡量工作的尺度。因此，在評定工人和工作技術等級之前，必須首先制定正確的技術等級標準。

技術等級標準一般應該由各個工業部門統一編製。它應該包括本工業部門中各項工種，並且對每一工種規定最高等級和最低等級。比如在機器製造業規定鉗工是由四級到八級（假如是八級工資制的話），鑽床工是由三級到七級，清掃工是由一級到二級等等。然後再對每一工種的每一等級詳細地規定工人完成這種工作所應該具備的生產知識和生產技能，同時還列舉一些典型的實例。因此，在技術等級標準中，具體的包括以下四個內容：一、工種和等級說明；這就是要說明這一工種或這一等級所包括的技術特點、工作性質、工作範圍和工作內容。通過工種和等級說明可以分清各工種或各等級之間的責任範圍，避免技術等級標準的混亂現象。二、應知；這就是規定工人為了完成一定等級的各種工作物所應具備的技術和理論知識。三、應會；這就是指工人完成各道工序所應具有的實際業務技能水平。四、工作實例；舉出一種能代表該等級工作的典型實例，以便能夠具體地對照。下面舉兩個例子來說明技術等級標準的具體內容。

某一機器製造工廠現行的技術等級標準

七級車工

等級說明：以二級精確度在各種車床（車床、立式車床等）上車銼複雜而重長的零件，嚴格地遵守中心綫和薄壁加工品的尺寸。搪銼複雜的裏眼槽時，遵守中心距的尺寸，挑製各種的大絲距的多頭絲扣。

應知：各種類型車床的構造、操縱及使用規則；金屬的機械性能與牌號；

各種複雜夾具的用途、構造及使用方法；各種刀具與驗規的構造及使用規則；刀具的研磨方法及熱處理規則；刀具的角度；選定最有效的切削速度的規則；各種牌號的工具鋼和硬質合金鋼刀具的切削性能；硬質合金刀頭切削的特點；公差度及裝置系統；對加工零件的要求。

應會：使用複雜的刀具、驗規、夾具及儀器；安裝並找正各種複雜的零件；看最複雜的單件圖樣和裝配圖樣；確定合理的操作程序；換算齒輪以及挑製各種絲距的絲扣；根據工具及加工材料規定最有效的切削速度；利用樣板和角尺修正及研磨複雜的刀具；合理地運用車床的自動時間來進行手動工序。

工作實例：製造多拐的曲柄軸；挑製三頭以上的螺絲帽和絲槓；挑製多頭的大螺旋輪絲扣和長兩千公釐以上的絲槓；挑製各種尺寸的絲扣。

二級車工

等級說明：在生產組長或工長的領導下，執行簡單的不重要的切削工作。

應知：現在車床的操縱及維護規則；簡單刀具及量具的用途。

應會：在調整好的車床上工作；使用簡單的刀具及量具。

工作實例：切削粗胚；定中心；粗車及切削簡單零件。

以上所列舉的機器製造廠中兩個不同等級的技術標準，很顯然，是有很大的差別的。

下面再舉一個冶金工業平爐生產工人技術等級標準的例子：

平爐工技術等級標準

一級平爐工人●

工種說明：掌握平爐煉鋼，會做補爐、加料熔化、精煉、出鋼及修爐煉爐一系列的直接操作，並運用機械設備掌握化學成分煉製各種鋼的工人。

應知：

1. 平爐耐火材料的種類及其性能與用在什麼地方的主要理論。
2. 平爐構造及部分的功用。
3. 金屬原料、熔劑、氧化劑、脫氧劑的性能主要規範及使用原理。
4. 煤氣的性能、燃燒的原理、熱的傳導溫度、熱量等基本概念。
5. 配料初步計算和加脫氧劑的計算方法。
6. 熔渣、鋼水的性質與製鋼過程中的主要化學原理。

● 此處所指一級平爐工人，為最高等級。

7. 鑄錠過程。

應會：

1. 掌握全部熔煉過程做到正常出鋼（包括裝料、熔化、精煉、出鋼）。
2. 防止爐體耐火磚破壞與熔蝕，並提出補修方法，指導補修工作。
3. 能正常處理熔煉中的不正常現象，並防止事故發生及做緊急處置。
4. 正確執行煉爐道煤氣加熱等工作。
5. 檢查修爐時砌磚質量並協助驗收，檢查爐子尺寸。

工作實例：依調度室計劃鋼種、計劃時間正確掌握出鋼操作。

三級平爐工人

應知：

1. 全部煉鋼過程及各階段內應做的工作和注意事項。
2. 原材料之性質（包括脫氧劑）及對鋼質的影響。
3. 常用耐火材料的性質及用法。
4. 爐體構造及其性能。

應會：

1. 指揮裝料出鋼。
2. 鑑別鋼水溫度及熔渣好壞。
3. 按供熱制度在一般情況下進行調節空氣、煤氣，掌握閘板變更時間。
4. 會看爐體溫度。

工作實例：放渣，取鋼樣、渣樣，打出鋼口。

六級平爐工人

應知：

1. 原料名稱與辨別種類。
2. 平爐一般所用工具名稱。

應會：

1. 開爐門。
2. 補後牆。
3. 變更空氣煤氣方向。
4. 準備爐後材料。

工作實例：變更空氣煤氣方向，掌握變更瓣。

以上就是平爐生產工人不同等級的技術標準，從這裏可以明顯看出不同等級的不同要求。

在評定工人和工作等級時，就以技術等級標準為根據。技術等級標準是作為一種標準，它具有技術指導性，所以不應該經常變動。各個工業部門的技術等級標準，是根據全國生產技術水平（根據生產上的技術組織條件，工人平均技術水平等因素）來制訂的，整個工業部門應該是統一的。各個企業是沒有權力頒佈自己的技術等級標準，因為同一工業部門中相同技術的工人劃分的等級不同，會破壞國家的工資制度，造成勞動力的流動，以致影響生產。但是在實際工作中，由於各地實際技術水平不齊，統一的技術標準很難全面符合需要，在這種情況下，各地區各個企業可以根據具體情況，參照統一的技術等級標準，適當地加以補充說明，使其能夠符合本企業的具體情況。比如，機械工業部門，包括有許多不同的企業：汽車製造廠，機床製造廠，自行車製造廠等等。很顯然，這些工廠各有不同特點，這樣，各個工廠就應該根據本廠生產特點，按照部頒的統一技術標準，加以補充說明，再結合本廠具體情況應用。

在各個工業部中應當通過主管勞動組織及工資工作的機關，來領導組織編制技術等級標準的工作。

有了技術等級標準以後，我們就可以具體的確定每個工人和每件工作的技術等級。在確定某一工作的技術等級時，就可以在技術等級標準中所列舉的工作實例裏，尋找這種工作或者是與這種工作相類似的工作實例；然後，根據等級標準中該工作所屬的等級，來確定這種工作的等級。如果在等級標準中找不到適當的典型工作實例，這時就可以根據這個工作的生產規範、工作性質、加工要求來確定。因為這些要求都可以在等級標準中各工種、各等級的應知、應會事項中找到。這樣也就可以確定該工作的等級。

至於根據技術等級標準來評定工人的技術等級，這就要根據不同的情況來確定。對於剛進廠的新工人，可以對他們進行專門的考工或試工來確定技術等級。如果是考工，工人就應該在考工之前，先從工長那裏領取詳細的書面指示（上面寫明對工作的一切要求和完成的期限），此外，還要使工人了解本工種的技術規範和他所考的等級，並給他準備完好的機械設備、夾具和必要的工具及正常的工

作條件，通過考工確定該工人的技術等級。如果是試工，在試工期間，分配給工人的工作，應該是屬於工人在入廠時所要求的技術等級，同時所選擇的工作最好能代表該等級的特點，並能完全符合技術等級標準中所規定的要求。根據試工的成績來確定工人的技術等級。

對老工人的升級，可以不進行專門的考工，可用比較簡單的方法來辦理：由工長和車間主任根據現行的技術等級標準，檢查該工人在最近五、六個月內實際完成工作的情況，檢查他所完成規定的產品定額的數量和他的工作質量，然後確定他提升的等級。

從上面所述也就可以看出，企業中如果具備了正確、完善的技術等級標準，就可以保證正確地劃分工作等級和工人技術等級，也就可以保證實現按勞分配的工資原則。反之，如果沒有技術等級標準或者是技術等級標準不正確，就會影響正確確定工人和工作技術等級，也必然會造成工資組織工作的混亂現象。因此，正確的技術等級標準是正確的工資等級制度中重要組成部分，也是實現按勞分配工資原則的重要一環。

二 工資等級表

工資等級表就是各個等級工資的比率表。這個比率表示該等級的工資率比第一級（最低級）的工資率高多少倍。

工資等級表是用來確定各種工作之間勞動報酬的相互關係。利用工資等級表，可以按照工人的不同熟練程度來確定工資的差別。因此，它是實現正確的工資等級制度一個重要部分。

工資等級表，是由一定數目的等級和與它相當的等級比率（係數）所組成的。那末一定數目的等級究竟是多少等級呢？這各個等級的比率（係數）又如何來確定呢？

在制定工資等級表時，等級數目和等級係數是根據下面兩個決定性的因素來確定的：第一，生產的性質。這就是根據工作的多樣性和複雜性，以及工人的平均熟練程度來決定工資等級的數目。當生產技術越複雜，工人的熟練程度也就越有差別。爲了正確反映工人的熟練程度，工資等級表中的等級數目也就越多。例如，在蘇聯

黑色冶金業的工資等級表是由十二級構成的，機器製造業是採用八級工資等級表，而製茶業只採用四級工資等級表。這就是由於它們生產技術複雜程度不同，而採用的工資等級表也就不同。第二，從低等級到高等級等級係數是遞增的。這就能够在物質上刺激工人極力提高自己的熟練程度，以求升到較高的等級。這也就是說，要求規定等級間報酬的差別要大些，使它能夠具有刺激工人提高勞動生產率的力量。要不然，工人就不會去積極努力提高自己的熟練程度，改進自己的技術，以求升到更高的等級。

上面這兩點是在確定工資等級表中工資等級數和工資等級係數所必須考慮的。而這樣兩個因素之間又是互相聯系、互相制約的，如果爲了增加等級間報酬的差別，在一定的工資等級數目下，必然會超過國家所規定的工資總額，這當然是不允許的；如果按照國家所規定的工資總額，又要加大等級間的差別，就只有減少工資等級數目，這樣也是不可能的。因此，應該使這兩個因素很好地配合起來。在制定工資等級表的時候，如果沒有特殊的需要，在工資總額已經固定的條件下，還是盡可能的避免多等級的工資等級表，因爲工資總額已經固定，等級一多，必定縮小等級間的差額。這樣，也必定會產生工資中的平均主義，這是違反工資原則的，也是絕對不允許的。舊中國的工資等級表就是這樣，例如過去石景山發電廠的工資等級多到一百一十級，工人等級間的差別，最多是十斤小米，最少只有半斤小米。這種多等級、級差小的工資制度，必然造成工資等級、工人等級和工作等級的相互矛盾——工資與工作不一致。這樣根本不符合按勞分配的原則，也無法實行計件工資，同時也造成勞動力嚴重浪費，阻礙了國家生產事業的發展。在今天，我們的工資組織工作中是決不能允許這種現象存在的。

在工資等級表中，從工資等級係數的級差百分比——就是相隣等級的等級係數差別的百分數——來看，可以分成以下幾種不同形式的工資等級表（下面以一個八級工資等級表爲例）。

1. 累進遞增工資等級表。

這種形式的工資等級表，其級差百分數是逐步上升的，相隣等

級之間距離較大，因此物質刺激作用也較大，這是一種比較好的工資等級表的形式。例如下表所示：

工資等級	一	二	三	四	五	六	七	八
工資等級係數	1.00	1.13	1.29	1.48	1.72	2.02	2.39	2.85
工資等級係數之間百分比差額(四捨五入)	—	13	14	15	16	17	18	19

2. 等比遞增工資等級表。

這種形式的工資等級表，其級差百分數相同或基本相同，相隣等級係數的差異比較小。因此，這種係數刺激作用不如前一種大，但等級之間距離還是比較大的，仍有相當大的物質刺激作用。例如下表所示：

工資等級	一	二	三	四	五	六	七	八
工資等級係數	1.00	1.16	1.35	1.57	1.82	2.11	2.45	2.85
工資等級係數之間百分比差額(四捨五入)	—	16	16	16	16	16	16	16

3. 不規律的工資等級表。

這種形式的級差百分比的變化沒有一定規律，有些百分數突出，也有些級差百分數忽高忽低。這種形式的工資等級表，如果沒有準確的技術根據及特殊實際需要，不宜採用這種形式。例如下表所示：

工資等級	一	二	三	四	五	六	七	八
工資等級係數	1.00	1.12	1.29	1.55	1.80	2.11	2.46	2.90
工資等級係數之間百分比差額(四捨五入)	—	12	15	20	16	17	17	18

4. 級差百分數逐級下降的工資等級表。

這種形式最大的缺點是不能起到應有的物質刺激作用，同時還

可能不合理地增加國家開支。這種形式一般不宜採用。例如下表所示：

工資等級	一	二	三	四	五	六	七	八
工資等級係數	1.00	1.27	1.54	1.81	2.08	2.35	2.62	2.89
工資等級係數之間百分比差額(四捨五入)	—	27	21	18	15	13	12	11

以上四種不同形式的工資等級表，究竟採用哪一種比較恰當，這要看哪一種等級表所起的物質刺激作用比較大，同時還要根據不同的工業部門、不同的特點來決定。比如某種企業的一二級的工人特別多或特別少，那末確定等級係數時如不恰當，就可能造成增加工資或減少工資的面積特別大，影響工資總額超支或失去刺激作用。因此，確定工資等級係數時，原則上應該承認累進的工資等級表的刺激作用是很大的，但也應該考慮各種實際情況。

根據社會主義按勞分配的工資原則，我們在應用工資等級表時，在不同的工業部門，或同一工業部門的不同企業，或者是同一企業的不同車間，都可能採用不同的工資等級表。例如在冶金工業中多半採用十二級的工資等級表，其第一級與第十二級等級係數的比為1:3.35；而在機器製造業中多半採用八級工資等級表，其第一級與第八級等級係數的比為1:2.87。另外，由於地區的不同，雖然是同一工業部門，也同樣是採用八級工資等級表，但是等級係數的比例不相同，比如在高工資地區的企業，等級係數比例可以規定為1:2.99，而在低工資地區的企業，等級係數比例却規定為1:2.7。此外，同一個企業的不同車間，還可以採用不同的工資等級表，例如冶金工廠中對高爐、煉鋼、軋鋼的燒結車間生產工人採用十二級工資等級表，其第一級與第十二級工資等級係數之比為1:3.35，而在其他耐火材料生產車間生產工人是採用八級工資等級表，其等級係數之比則為1:2.07，這樣，根據不同情況採用不同的工資等級表，也是具體反映按勞分配的工資原則的。