

◎总主编 童 星

劳动与社会保障系列教材

# 薪酬管理

主 编 王 健  
副主编 郁桂萍 梁君林

 科学出版社  
[www.sciencep.com](http://www.sciencep.com)

劳动与社会保障系列教材

# 薪 酬 管 理

王 健 主编

郁桂萍 梁君林 副主编

科 学 出 版 社

北 京

## 内 容 简 介

在知识经济时代,人力资源作为企业战略资源的重要性日益显现,人力资源管理也逐步由传统的人事管理上升到战略管理的高度。然而,无论处于哪一个管理阶段,员工的薪酬管理始终是人力资源管理的核心环节,对企业的生存、发展和提高竞争力发挥着不可替代的作用。同时,薪酬管理涉及面广,管理过程复杂,管理事项繁多,这决定了其实际操作难度较大。

正是基于上述情况,编者从薪酬理论和薪酬管理实践相结合的角度进行了有益探索,不仅对薪酬分配的理论、功能,薪酬战略的制定,薪酬体系的设计进行了系统的分析,而且对企业薪酬分配的原则、政策导向、工作流程也进行了详细介绍,还突出了政府对企业薪酬管理实施宏观调控的方式和方法及企业应注意的问题。为了提高适用性,本书各章精选了相关案例,并列出了讨论题,以便读者进一步深入研究,增强现实针对性和可操作性。

本书既可作为高等院校工商管理、公共管理以及相关专业的本科教材,也可作为基层经济组织人力资源管理者业务用书,还可作为相关业务部门工作者提高薪酬管理水平的参考读物。

### 图书在版编目(CIP)数据

薪酬管理/王健主编. —北京:科学出版社, 2007

(劳动与社会保障系列教材)

ISBN 978-7-03-018823-6

I. 薪… II. 王… III. 劳动工资管理-教材 IV. F244

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 048645 号

责任编辑:林 建 卜 新/责任校对:鲁 素

责任印制:张克忠/封面设计:耕者设计工作室

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

双 青 印 刷 厂 印 刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

\*

2007 年 5 月第 一 版 开本: B5(720×1000)

2007 年 5 月第一次印刷 印张: 15

印数: 1—3 500 字数: 279 000

定价: 22.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换<环伟>)

# 《劳动与社会保障系列教材》

## 编 委 会

主 任：童 星

副主任：王 健 李 放

委 员（按姓氏笔画排序）：

丁宪浩 史 潮 刘伟忠 杨文健

陈红霞 林治芬 林闽钢 郭爱妹

盖 锐 巢健茜 蔡启明

# 总序

社会保障制度是人类社会发展和进步的结果，从英国 1834 年颁布并实施的新《济贫法》算起，已有 170 多年的历史。即使从 1883 年德国推出最早的现代社会保险制度算起，至今也有 120 多年的历史。社会保障制度已经成为现代社会文明的重要标志，成为当今世界上绝大多数国家都在运用的社会政策。尽管各国在保障的对象上或普遍或特殊，在保障的范围上或宽泛或狭窄，在保障的水平上或很高或较低，但社会保障制度的实行极大地改善了各国的民生状况，促进各国民众共享经济繁荣和社会进步的成果，并在经济社会运行方面发挥着重要的“稳定器”和“安全网”的作用。

新中国成立以后，我们曾经构建了同当时实行的高度中央集权的计划经济体制相适应的劳动与社会保障制度，正是由于这套制度的有效运行，许多被称为“社会主义优越性”的正向功能才得以彰显，诸如“广就业、低工资、多福利”和“生老病死有依靠”等。当然，当时所能保障的水平还很低下。中共十一届三中全会以来，伴随着计划经济体制向市场经济体制的改革过渡，劳动与社会保障制度自 20 世纪 90 年代起也开始了改革之旅，原有的建立在计划经济体制基础之上、与计划经济体制相适应的劳动与社会保障制度难以适应新的形势。皮之不存，毛将焉附？建立健全同社会主义市场经济体制相适应的新的社会保障制度，确保劳动者的基本权益，成了当务之急。

环顾四周，有关矿难的报道不断，我国煤炭产量占全世界总产量的 1/3 左右，矿难所导致的死亡人数却占全世界矿难死亡总人数的 80%。有些地方的“黑矿主”与弱势的矿工签订所谓“生死合同”，花几万元就能买一条命，“私

了”。终年劳苦的农民工不仅难以与其他职工“同工同酬”，而且常常面临工资被“拖欠”的窘境，甚至需要国家总理亲自出面为农民工“讨工资”。面对许多城市特别是大中城市飙升的房价，无数的无房者感叹何时才能实现“居者有其屋”，很多依靠贷款购得住房的居民则成了名副其实的“房奴”，还贷几乎花去了他们的全部收入。医疗市场化的结果，导致“看病难，看病贵”，人们“无病时怕生病，有了病怕进医院，进了医院怕出不去”。教育产业化引发学杂费上涨甚至“乱收费”，高校“扩招”成了“扩大内需”（又被称为“撬开老百姓的钱袋子”）的“妙招”，读书受教育对于很多收入不高的城乡家庭来说就意味着“致贫”。女大学生就业常常难于同等条件的男大学生，性别歧视依然存在。农民、残疾人等在就学、就业、就医以及各项社会权利的行使方面，更是遭到或明或暗的歧视。所有这些都表明，我们的社会保障制度还不健全，现有的社会保障领域的改革思路与政策设计还有缺陷，劳动者的基本权利和合法权益还未得到有效的维护！

毋庸讳言，当今世界正处在工业经济社会向知识经济社会的过渡之中，现代服务业在整个国民经济中的比重已经超过工业经济时期的支柱产业——制造业，灵活就业即非正规就业逐渐替代大规模集体就业而成为新的用工趋势，这就打散了“产业工人大军”，大大降低了劳动者与雇主进行讨价还价的能力。劳资关系呈现出“强资本，弱劳动”的博弈格局，资本到处都在指挥劳动、欺负劳动、压榨劳动，并运用软硬兼施的手段诱使权力为其服务。经济全球化的浪潮日益高涨，资本在世界范围内的流动，无论是在规模、频率上还是在后果、影响上，都大大超越劳动在世界范围内的流动。这固化了“强资本，弱劳动”的格局。随着经济全球化的发展，一国政权和法律的权威性和强制力同过去相比也打了不小的折扣，这就使得权力和法律在对资本施加必要的限制以保护劳动的利益时往往也会事倍功半。这种大趋势对于各国和地区推进社会保障制度建设，保护劳动者和弱势群体成员的基本权利和合法权益，都是十分不利的。

然而，所有这些不利因素，不仅不能成为各国和地区政府放弃社会保障制度的借口，而且要求各国和地区政府顺应信息社会、知识经济和全球化的发展趋势，针对“产业工人大军”被打散和非正规就业日益普遍的新特点，通过社会保障的制度创新、政策创新、组织创新、服务创新，在“强资本，弱劳动”的格局下更加有效地保护劳动者的基本权利和合法权益。以此要求反观我国，不仅社会保障制度的改革与重建、覆盖农民工的劳动保护法规的落实、包含农村居民在内的最低生活保障制度的完善以及住房、医疗、教育改革的调整与完善等都不可或缺，迫在眉睫，而且行政体制改革、财税体制调整、政府职能转换、政绩考核创新等也都成了时不我待的大事。可喜的是，进入 21 世纪，党中央提出了实现全面小康、构建和谐社会的奋斗目标，认真贯彻落实“以人为本”的科学发展观，大力推进社会建设和新农村建设事业。我们相信，随着中央这一系列决策落到实

处,随着经济发展和社会进步的深入,劳动者的基本权利和合法权益将会得到更有效的保护,包括弱势群体成员在内的社会公众一定能够共享繁荣发展的成果。

在本质上,社会保障是一国宏观的制度安排和政策设计,即国家或社会通过立法和行政手段对国民收入进行再分配,以社会消费基金的形式,为因年老、疾病、伤残、死亡、失业及其他不幸遭遇而使生存出现困难的社会成员提供一定的物质上的帮助,以保证其基本生活权利。但宏观制度和社会政策要落实到基层并真正发挥作用,既离不开一系列由制度和政策所决定的措施和活动,也离不开各机关、企业、事业、社会单位的劳动人事或人力资源部门的运作与管理,因而具有很强的实务性和操作性。

在一定意义上,社会保障就是资金的保障。俗话说:“钱不是万能的,没有钱却是万万不能的。”资金保障的重要性当然不言而喻,特别是对于我国这样一个还处于社会主义初级阶段的发展中国家来说,更是如此。但是,社会弱势群体乃至一般社会公众的某些需求却是金钱无法买到的,如老年人所需要的亲情慰藉与邻里照顾、孤寡无助者所需要的特殊服务与心理疏导等。许多服务与帮助都具有个性化特征,这就要借助于志愿者服务和社会工作的介入。因此,从事社会保障专业工作,需要较高的职业道德水准以及较为强烈的奉献精神和社会同情心。

社会保障既是一种制度安排和政策体系,也是一个特殊的专业领域。它运用经济、法律和行政手段,解决社会问题,实现政治目标。从事该专业领域的工作,除了必须具备职业道德、奉献精神、同情心以及实务性、操作性很强的技能、技巧以外,还需要相应的知识积累和专业训练。根据我国现行的学科专业分类,社会保障在本科教育阶段属于经济学门类的劳动经济学领域,到了研究生教育阶段则属于管理学门类的公共管理领域。社会保障所依托的学科涉及经济学、管理学以及政治学、社会学、法学,并且同劳动人事(人力资源)管理、社会工作等专业有着密切的联系,在一定程度上甚至存在交叉关系。

劳动与社会保障实践的发展,迫切要求劳动与社会保障的学科理论繁荣和专业人才辈出。仅就江苏省而言,目前已有13所普通高校设有劳动与社会保障本科专业以及社会保障研究生专业,它们是南京大学、东南大学、南京农业大学、河海大学、南京航空航天大学、南京师范大学、苏州大学、扬州大学、南京财经大学、南京工程学院、苏州科技学院、金陵科技学院、三江学院,这些院校在读的本科生上千,研究生过百。为了促进学科建设发展、提高人才培养质量,在江苏省劳动保障学会的主持下,由南京大学公共管理学院牵头,于2005年12月召开了“江苏省劳动保障理论教学与科研研讨会”,决定采取联合协作的方式,集中大家的智慧和力量,共同编写《劳动与社会保障系列教材》,主要用于本科生教学。大家推举我主持本系列教材的编写工作。众意难违,于是我欣然应允,承担了牵头、组织与协调的工作。通过两次集体讨论,确定了首批12本教材的编

写大纲、撰稿人员、体例风格，由上述 13 所高校长期从事劳动与社会保障主干课程教学的教师分头编写，各负其责，最后由我和我的助手林闽钢、严新明、张海波通阅、修改并定稿。我的学生董华也做了大量的文字技术性工作。

本系列教材首批共包括以下 12 本：《公共管理学》；《公共经济学》；《社会保障学》；《社会保险学》；《劳动经济学》；《社会保障国际比较》；《劳动法与社会保障法》；《薪酬管理》；《劳动关系》；《人力资源管理》；《社会保障资金管理》；《社会救助与社会福利》。

由于编者在理论功底、学术水平、实践经验和观察视野等方面都有一定的局限性，本系列教材难免有疏漏甚至错误之处，敬请读者批评指正。

对于本系列教材的出版，科学出版社给予了大力支持，并将其列入重点教材出版计划，责任编辑林建先生更是倾注了大量的精力，全过程关心，全方位提供方便。我们表示由衷的感谢！

特作此序。

童 星

2006 年 8 月于南京大学

# 目 录

## 总序

### 第一章

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 薪酬概述 .....                      | 1  |
| 第一节 薪酬、工资及分配 .....              | 1  |
| 第二节 薪酬分配理论 .....                | 3  |
| 第三节 薪酬的功能 .....                 | 9  |
| 本章小结 .....                      | 12 |
| 关键术语 .....                      | 12 |
| 案例 10 分钟工作可以获得 12 小时报酬的岗位 ..... | 12 |
| 复习思考题 .....                     | 13 |

### 第二章

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 薪酬战略 .....                    | 14 |
| 第一节 薪酬战略的内涵和特征 .....          | 14 |
| 第二节 企业战略与薪酬战略 .....           | 21 |
| 第三节 内部一致性与薪酬战略 .....          | 26 |
| 第四节 外部竞争力与薪酬战略 .....          | 31 |
| 第五节 薪酬战略的实施步骤 .....           | 36 |
| 本章小结 .....                    | 39 |
| 关键术语 .....                    | 39 |
| 案例 1 薪酬制度要有利于企业总体战略的实现 .....  | 40 |
| 案例 2 根据公司的不同情况选择不同的薪酬战略 ..... | 40 |

|             |    |
|-------------|----|
| 复习思考题 ..... | 40 |
|-------------|----|

### 第三章

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| 薪酬体系 .....                              | 42 |
| 第一节 薪酬体系的构成 .....                       | 42 |
| 第二节 薪酬体系的作用模式 .....                     | 45 |
| 第三节 薪酬体系的影响因素 .....                     | 49 |
| 本章小结 .....                              | 52 |
| 关键术语 .....                              | 52 |
| 案例 1 常州常捷电子有限公司实施的集体协商工资制度及工资运行方案 ..... | 53 |
| 案例 2 爱立信中国公司的薪酬制度 .....                 | 54 |
| 复习思考题 .....                             | 54 |

### 第四章

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 薪酬设计 .....            | 55 |
| 第一节 薪酬设计的原则和要求 .....  | 55 |
| 第二节 薪酬设计的基本流程 .....   | 60 |
| 第三节 薪酬结构及政策导向 .....   | 64 |
| 第四节 薪酬制度 .....        | 70 |
| 本章小结 .....            | 77 |
| 关键术语 .....            | 78 |
| 案例 小企业销售人员的薪酬设计 ..... | 78 |
| 复习思考题 .....           | 79 |

### 第五章

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| 薪酬管理工作流程 .....           | 80  |
| 第一节 工作分析 .....           | 80  |
| 第二节 工作评价 .....           | 83  |
| 第三节 薪酬调查 .....           | 88  |
| 第四节 薪酬调整 .....           | 94  |
| 本章小结 .....               | 98  |
| 关键术语 .....               | 99  |
| 案例 某能源企业的外部市场薪酬调查表 ..... | 99  |
| 复习思考题 .....              | 101 |

## 第六章

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| <b>薪酬支付</b> .....     | 102 |
| 第一节 薪酬支付的原则 .....     | 102 |
| 第二节 保密与公开的支付方式 .....  | 106 |
| 第三节 薪酬支付的形式 .....     | 111 |
| 本章小结 .....            | 130 |
| 关键术语 .....            | 131 |
| 案例 这样的计件工资是否可行? ..... | 131 |
| 复习思考题 .....           | 132 |

## 第七章

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| <b>政府对薪酬分配的宏观调控</b> ..... | 133 |
| 第一节 最低工资标准及其确定 .....      | 133 |
| 第二节 企业工资指导线 .....         | 142 |
| 第三节 劳动力市场工资指导价位 .....     | 148 |
| 第四节 宏观调控的其他政策规定 .....     | 151 |
| 本章小结 .....                | 159 |
| 关键术语 .....                | 159 |
| 案例 富士康的“血汗工厂” .....       | 159 |
| 复习思考题 .....               | 160 |

## 第八章

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| <b>集体谈判工资制度</b> .....    | 161 |
| 第一节 集体谈判工资理论 .....       | 161 |
| 第二节 集体谈判工资制度的意义和原则 ..... | 166 |
| 第三节 谈判双方的法律地位与关系 .....   | 176 |
| 本章小结 .....               | 181 |
| 关键术语 .....               | 182 |
| 案例 NBA 的劳资纠纷 .....       | 182 |
| 复习思考题 .....              | 183 |

## 第九章

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| <b>员工奖励与福利</b> .....  | 184 |
| 第一节 奖励的概念、作用与分类 ..... | 184 |
| 第二节 特殊薪酬与激励 .....     | 186 |
| 第三节 福利项目与选择 .....     | 197 |

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 第四节 福利的规划与管理.....            | 200 |
| 本章小结.....                    | 204 |
| 关键术语.....                    | 204 |
| 案例 1 ××集团公司经营者的“四元”年薪制 ..... | 204 |
| 案例 2 雅芳的薪酬福利 .....           | 206 |
| 复习思考题.....                   | 207 |

## 第十章

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| 薪酬预算、控制与沟通 .....      | 208 |
| 第一节 薪酬预算.....         | 208 |
| 第二节 薪酬控制.....         | 210 |
| 第三节 薪酬沟通.....         | 214 |
| 本章小结.....             | 221 |
| 关键术语.....             | 222 |
| 案例 IBM 高绩效的薪酬文化 ..... | 222 |
| 复习思考题.....            | 224 |

|           |     |
|-----------|-----|
| 参考文献..... | 225 |
| 后记.....   | 227 |

# 第一章

## 薪酬概述

在营造和谐、公平社会的过程中，薪酬始终是一个人人关注的问题。就用人单位而言，它不仅仅是拿出一定的资本购买劳动力，通过工资等形式支付给员工，而且还要考虑如何通过薪酬分配提高员工的满意度，以吸引、保持和激励员工围绕组织目标，提高工作效率，促进事业的发展。就员工而言，薪酬问题直接关系到自身的利益，关系到物质需要的满足程度。因此，薪酬管理是一把“双刃剑”。科学的薪酬管理，既有利于满足员工的需要，调动员工的积极性，又能使用人单位保持生机和活力，不断提高生产、工作效率。

本章主要介绍薪酬管理的基本理论，包括薪酬的内涵、薪酬分配的理论派别以及薪酬的功能。

### ■ 第一节 薪酬、工资及分配

#### 一、薪酬的内涵

薪酬是一个广泛而古老的概念，在我国早已有之。从字面分析，薪，是薪水的简称。薪水一词原来的含义是打柴汲水。据《南史·陶潜传》：“送一力给其子，书曰：‘……今遣此力，助汝薪水之劳。’”这里的“力”指服劳役的人，引申为供给打柴、汲水等生活必需的费用。后就把薪水推而广之称为俸给、俸禄等。酬，意为报谢、偿还，如酬谢、酬劳。《北史·阳休之传》曰：“官出行不得过百姓饮食，有者，即数钱酬之。”意即当官的人若在外遇到老百姓的招待，应

付钱酬谢，不得白吃白喝、无功受禄。

薪与酬放在一起，就泛指国家或组织对为其做出贡献和有劳动付出的人付给一定的酬劳。这种酬劳一般用金钱或实物表示，因此，它包括的范围较广，如在封建社会，既有俸银，又有封地，甚至还有“子民”。到了近代，俸银变成了工资，其他“封赏”酬劳则演绎为奖金、各项津贴、分红及福利等。所以，薪酬可定义为员工为用人单位提供劳动或技能而得到的各种货币与实物报酬的总和。

## 二、工资的含义

工资是特定历史条件下出现的一个概念。人类社会由封建社会发展到工业社会后，出现了因丧失生产资料而被迫把劳动力作为商品卖给有产阶级的无产者阶层。他们一方面摆脱了封建制度下的人身依附关系，取得了人身自由，能够自由支配自己的劳动力；另一方面又丧失了生产资料，不得不把自己的劳动力作为商品出卖，在有产者资本家的监督下为其创造财富，生产剩余价值，以换取仅能维持最低限度生活的金钱、费用。这种无产者通过劳动得来的、用以维持最低生活的费用，被经济学家们称为资本家付给他们的工资。后来，马克思把无产者将自己的劳动力当作商品出卖给资本家而为其提供剩余价值的劳动称为雇佣劳动，还把提供雇佣劳动的劳动者称为雇佣劳动者。而雇佣劳动是能从资本家那里获得工资的劳动，因此也称工资劳动；雇佣劳动者也成了工资劳动者。马克思在进一步分析资本主义条件下劳动关系的时候认为，工人把劳动力出卖给资本家，为资本家做工，资本家给工人支付工资，这种社会关系首先表现为劳动力的买卖关系。工资便是劳动力这种特殊商品的价值或价格的货币表现。因此在资本主义制度下，工资就是劳动力的价值或价格的转化形式。

在社会主义条件下，就一般意义而言，劳动者无须再把自己的劳动力当作商品出卖，但其从社会获取劳动报酬的形式仍沿用了工业社会通行的做法，也把通过自己的劳动而获取的酬劳称为工资，不过它不再是劳动力价值或价格的转换形式，而是社会主义条件下实行按劳分配的主要形式。既然是主要形式，当然还有其他多种形式。这也就是工资和薪酬二者含义的区别。我们可以认为，在社会主义条件下，工资是员工在用人单位完成规定的劳动、工作任务后获取的由用人单位支付的酬金，它是用人单位对员工所付薪酬的主要形式，或者说是员工从用人单位获得的薪酬收入的主要部分。

## 三、薪酬分配

### 1. 薪酬分配的含义及主要形式

薪酬分配就是确定员工薪酬在单位总资产、总收益中所占比重以及每一员工

应得酬金的多少。它本身既是一个过程，也是一种结果。作为一个过程，它包括分配方式、分配基准、分配规则等；作为一种结果，它所传递的信息可能会导致员工更高的工作热情、更强烈的学习与创新的欲望，也可能导致员工消极懈怠、缺乏学习与进取的精神。因此，薪酬分配是薪酬管理的核心内容，它既是一门科学，又是一种艺术。能否科学合理地设计并实施薪酬分配方案，不仅关系到薪酬管理的成败，而且关系到用人单位能否吸引、保留、激励员工，进而关系到用人单位事业的兴衰。

工资是薪酬的主要形式，或是员工所获收入的主体部分，直接涉及员工的现实利益，故更为员工所关注。因此，薪酬分配在多数用人单位主要表现为工资分配。具体来说，如何搞好工资分配是用人单位通过不同的分配方式进行薪酬管理的一项重要工作。

## 2. 薪酬分配的作用

分配问题历来是一个普遍备受各方关注而且十分敏感的话题，就客观而言，它涉及国家、团体和个人三者的利益关系，关系到利益和谐秩序的构建，关系到社会公平与效率关系的协调。就微观而言，薪酬分配对每个单位都有十分重要的作用。一个科学合理的分配制度和分配方案，一可以帮助单位营造一个公正、公平的环境，使员工产生满意感，从而增强团体凝聚力；二可以激励员工的积极性，增强责任感，主动承担挑战性的工作，为单位发展做贡献；三可以提高单位的创新能力和整体效率，进而提高市场竞争力，使单位保持良好的发展状态，在竞争中长盛不衰。因此，薪酬分配历来为高效领导所重视。

## 第二节 薪酬分配理论

薪酬分配有多种方式。任何一种分配方式都体现了资本拥有者或用人单位对员工价值的认定，同时也体现了在某一种分配理论指导下的分配实践行为。作为薪酬的主要形式的工资，从它出现的那一天起就受到经济学家的重视，在不同时期，从不同侧面提出了种种工资分配理论。因此，薪酬分配理论主要介绍这些不同的工资分配理论。

### 一、早期的工资分配理论

#### 1. 生存工资理论

最早的工资分配理论是“生存工资理论”，即按照维持劳动者生计水平来确定工资的理论。这一理论最初是由威廉·配第（William Petty）提出。他把雇佣劳动者的工资与生活资料的价值联系起来，提出了工资是维持工人生活所必需的

生活资料的价值的观点。后来,古典政治经济学集大成者、英国著名经济学家亚当·斯密(Adam Smith)和大卫·李嘉图(David Ricardo)对这一理论进行了更全面的阐述。同时,法国经济学家魁奈(Quesnay)和杜尔哥(Turgot)也对“生存工资理论”有所发展。这一理论认为,在工业化社会中,工人的工资在经济的长期波动中趋向于“维持生计”的水平,因此工资是“劳动的自然价格”。这种“自然价格”除包括工人本身能够维持生存部分的生活费用外,还包括能够在工人人数总体上不增不减地延续后代所需要的生活费用。这些维持工人简单再生产的费用,从长期看总是稳定在某一水平上。如果短期内工资提高到维持生存的水平以上,那么由于工人阶级的人口增长率上升而使劳动供应增加,工资仍会降低到维持工人劳动力简单再生产的生存水平;如果工资降低到维持生存水平以下,也会使工人阶级因疾病、营养不良、出生率下降导致劳动力供给减少,最终又会使工资提高到维持生存的水平。因此,生存工资论的“劳动的自然价格”,就是社会劳动力的简单再生产费用,它不仅是工人维持生存的基本保证,也是雇主生产经营的基本条件。

显然,这一理论是从劳动力的基本价值去解释工资水平高低的,在当时也许起到了一定的作用。但随着社会的进步以及不同工人工资差别的出现,这一理论就失去了存在的意义,必然被其他工资理论所代替。但其积极意义是让后来的分配理论受到启迪。直到现在许多国家和地区都制定最低工资保障法律,以保障劳动者的基本生活,协调劳动关系的矛盾冲突,不能说不是受它的影响。

## 2. 工资基金理论

19世纪中期,英国经济学家约翰·斯图亚特·米尔(John Stuart Mill)提出工资是资本的一部分的理论。他认为,对一个国家或一个企业来说,在一定时期的资本总额是一个固定的量。其中用于支付工资的部分称“工资基金”,也占一个固定的份额。工资基金所占份额的多少决定于总资本中扣除了生产资料资本、管理费用和利润之后的剩余,或者说取决于资本所有者一定时期愿意拿出多少资本去购买劳动力。因此,工资水平的高低首先取决于工资基金的多少,在工人人数一定的情况下,工资基金多,工资水平就高,反之就低;其次,工资水平高低还取决于工人人数的多少,在工资基金一定的情况下,工人人数多,工资水平就低,反之就高。因此,在总的工资规模和工资水平一定的情况下,一些工人工资的变动是与另一些工人工资的变动相对应的。即一部分工人工资的增加意味着另一些工人工资的减少。同时,工资规模的增长,会影响其他资本的增长,最终影响生产的发展,使下一个周期的资本总额减少,也会造成工资基金的减少。因此,他认为工资的增长不能影响资本增长。雇佣劳动者的工资总基金不增加,劳动力供给量不减少,就意味着工资总额不可能增加,工资水平不可能提高;同时,工资基金不减少,工人人数不增加,工资水平也不会下降。但如果工资基金

不增加,工人人数相应增加,则工资水平必然下降,工人收入必然减少。

显然,米尔的这一理论是建立在工资基金在总资本中所占比例不变以及劳动力数量在特定时间内相对稳定的基础之上的。这一假定毫无意义,实际上工资基金所占总资本的比例以及劳动力数量都在时刻发生变动。正因为如此,英国经济学家西尼尔(Senior)对米尔的理论做了修正,指出工资不仅与工人人数有关,而且与工人的劳动生产率有关,劳动生产率是使工资可能突破工资基金限制的重要力量。

## 二、西方现代工资分配理论

### 1. 边际生产力工资理论

19世纪70年代,英国经济学家杰文斯(Jevons)、法国经济学家瓦尔拉(Walras)等提出了边际效用理论。在此基础上,美国学者约翰·贝茨·克拉克(John Bates Clark)在20世纪初提出了边际生产力学说。这一学说假定其他生产要素不变,当劳动力数量逐渐增加时,所生产的产量或者价值随之增加。因受收入递减律的支配,每增加一个单位的劳动力所生产的产量或者价格依次递减。最后增加的一个单位劳动力所生产的产量或者价值,即劳动力的边际生产力。

根据边际生产力理论,克拉克提出了边际生产力决定工资水平的理论,称为“边际生产力工资理论”。他认为,雇主最后雇佣的那个工人所增加的产量的价值,应等于付给该工人的工资。因为雇主追求利润最大化的原则是边际成本等于边际效益,因此劳动的边际成本等于劳动边际效益就是劳动的最佳雇佣点。如果工人增加的收益(即劳动边际效益)小于付给他的工资(即劳动边际成本),雇主就不愿雇佣工人;如果增加的收益大于支付的工资,雇主会增加雇佣工人;只有在工人增加的收益等于付给他的工资时,雇主才认为找到了最佳雇佣点,即最佳雇佣人数。因此,他认为,工资水平是由劳动边际成本等于劳动边际效益时的产值价值决定的。例如,某一企业其他条件不变的情况下,劳动边际成本=劳动边际收益=800美元/月。就是说当雇佣工人月工资为800美元时,雇主的利润最大。在这一雇佣点的人数是他最理想的工人数,既不想增加雇佣人数,也不想减少雇佣人数。但如果工人的月工资小于800美元,他会考虑增加雇佣工人数;如果大于月工资800美元,他决不会增加雇佣人数,因为这时增加雇佣人数就意味着雇主减利甚至亏损。

边际生产力工资理论出现后,曾一度受到一些现代经济学家的推崇。但实际运用都遇到了现实的困难。因为无论在哪一个企业,无论是雇主还是雇员,其竞争条件与职业技能都不是理想中的概念,加之各种复杂因素的影响,也使企业难以计算出工人的边际劳动生产率。因此,这一理论只是为企业的工资分配提供了