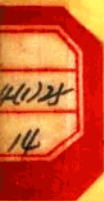


# 社会主义制度下的工资



馬鎮藩編著

广东人民出版社

PDG

## 目 錄

|   |                                         |    |
|---|-----------------------------------------|----|
| 一 | 什么是社会主义制度下的工資.....                      | 1  |
| 二 | 工資是推進社会主义生產的强大力量.....                   | 4  |
| 三 | 工資等級制度。工資形式.....                        | 8  |
|   | (一) 工資等級制度 .....                        | 8  |
|   | (二) 工資形式 .....                          | 13 |
| 四 | 社会主义制度下实际工資的不断增長.....                   | 21 |
| 五 | 我國过渡时期經濟中的工資性質与<br>工資改革.....            | 27 |
|   | (一) 國营企業的工資性質与工資改革 .....                | 27 |
|   | (二) 資本主义私营企業与公私合营企業的工<br>資性質和工資改革 ..... | 31 |
| 六 | 我國过渡时期职工实际工資的逐步增長与<br>生活的逐步改善.....      | 33 |

## 一 什么是社会主义制度下的工資

一提起工資，人們会很自然地想到：工資就是工人做工所得到的錢。这种看法是非常籠統的。实际上，由于生產資料所有制的形式不同，工資的本質也就不同。

資本主义  
工資的本質

在資本主义制度下，生產資料掌握在資本家手里，工人一无所有，为了不致餓死而不得不出賣自己的劳动力为資本家做工；而資本家呢，在雇到工人以后，便迫使工人在企業中整天劳动，然后把低微的工資發給工人。工人所得到的工資只是他的一部分劳动的报酬，而另一部分劳动是没有报酬的。也就是說，工人的劳动時間分为必要劳动時間与剩余劳动時間，在必要劳动時間內所創造的价值，相当于資本家購買劳动力所付出的价值，用貨幣來表現就是劳动力的价格即工資；工人在剩余劳动時間所創造的剩余价值則被資本家白白占有。因此，資本主义制度下的工資，本質上不外是劳动力的价格，是工人必要劳动的报酬，它反映出資本主义的剝削关系。工人“在資本主义制度下，一半以上的工作日是为資本家創造利潤和增加財富的。根据資產階級經濟學家的很不準確的統計，美國工人有60%左右的工作日是无償地替資本家工作的。”<sup>①</sup>

① “在苏联共產党第二十次代表大会上的發言”，人民出版社1956年版，第289頁。

社会主义制度下的工資是不是这样呢？不是的。

社会主义  
工資的本質

在社会主义制度下，工資不是劳动力的价格，不是反映剝削与被剝削的关系。因为社会主义社会已經消滅了剝削階級，生產資料屬於工人階級和全体劳动人民公有，工人已經由以前处在被剝削的地位而变为社会与企業的主人，他們的劳动不是为了剝削者創造剩余价值，而是为了自己与自己的社会的需要；因此，不能認為工人把自己的劳动力出賣給自己，不能認為劳动力是商品，所以工資也就不是劳动力的价格，不是反映剝削与被剝削的关系。

那末，社会主义的工資是什么呢？簡單的說，社会主义的工資是实现按劳分配規律的一种形式。

什么是按劳分配規律呢？按劳分配規律是这样的經濟規律：它要求按照每个工作者的劳动数量与質量來分配產品，使劳动得越多越好的人，他的劳动报酬就越高，并且实行同工同酬。在这里必須注意，用來按劳分配的產品是社会產品的一部分，而不是全部的社会產品。也許有人要問：在社会主义制度下，既然沒有剝削階級占去大部分產品，为什么不把全部社会產品分配給劳动者作为个人消費呢？这是因为：生產工作者在一定时期內新創造出來的全部社会產品（用來补偿已經消耗的生產資料的那部分產品除外），必須扣除一部分用來滿足社会的需要以后，才能够在生產工作者之間進行分配。社会的需要包括：

第一、擴大生產；

第二、公共福利事業，文化教育与衛生保健事業等；

### 第三、行政費用與國防費用等。

在資本主義制度下，用在如上各方面的產品是為了剝削階級的利益與歸剝削階級享受的。但在社會主義制度下，由於這個社會是勞動者自己做了主人的社會，因此，用來滿足社會需要的產品則是為了勞動者的利益與歸勞動者享受的。例如擴大再生產是為了更好地提高勞動者的生活水平，文教衛生保健事業等是歸勞動者享受的，行政費與國防費則是為了組織經濟與保護勞動者的利益所必需的。因此，扣除一部分社會產品用來滿足社會的需要是國家與勞動者的長遠利益所要求的；與資本主義社會不同，社會主義生產工作者勞動的每個小時，都是為了自己、為了自己社會的需要。

生產工作者新創造出來的全部社會產品，扣除了滿足社會需要的一部分產品以外，剩下來的一部分社會產品（個人消費品）就在生產工作者之間按照勞動的數量與質量進行分配。

按照勞動的數量與質量分配產品，在國營企業是採取工資的形式（在集體農莊則採取勞動日的形式）來實現；也就是說，首先是由國家根據每個職工的勞動數量與質量發給貨幣工資，然後職工以貨幣工資購買消費品。為什麼工資要用貨幣來表現與計算呢？這因為個人消費品是商品，工人只能用貨幣工資去購買，所以企業就要用貨幣工資發給工人。由此可見，工資是實現按勞分配規律的一種形式，職工的勞動越多越好，一方面促進社會生產的發展，另一方面他自己所得的工資也就越多，這樣，社會主義的工資就把職工的個人利益與整個社會發展生產的利益結合起來。

從以上的分析，可以更全面與具體地回答“什麼是社會

主义制度下的工資？”这一問題：

社会主义的工資是社会產品的一部分，这部分社会產品由國家按照每个职工劳动的数量与質量以貨幣形式進行分配。

到这里，我們可以清楚地了解社会主义制度下的工資与資本主义制度下的工資的本質差別：

社会主义制度下的工資不是劳动力的价格，不反映剝削关系，而是反映以社会主义國家为代表的整个社会和不受剝削的工作者之間的关系，反映工作者个人利益与社会公共利益一致的关系。

## 二 工資是推進社会主义 生產的强大力量

工資是一种經濟工具，在階級社会中，它是为一定的階級服务的。

在資本主义制度下，工資是資本家剝削与加强剝削工人的工具。資本家以工資雇傭工人，迫使工人為他們創造大量的剩余价值，并且随着資本主义的發展与失業人数的增加，資本家还利用劳动力供过于求的情况，不断地降低工人的工資。另一方面，資本家又利用各种工資形式來加强对工人的剝削，資本家在工厂推行五花八門的工資形式，諸如泰罗制、福特制与分紅制等<sup>①</sup>，來迫使工人比以前更緊張地劳动，从而資本家在同样的時間內从工人身上榨取比以前更多的剩余价值。工人呢，他比以前更緊張地劳动的結果，就比以前消耗更大的劳动而弄得筋疲力竭，但他的工資并未

提高，就算是名义上稍有提高，但如果同工人所消耗的大量劳动比较起来，实际上是“得不偿失”，工资反为降低了。例如列宁引用了这样的一个具体例子：在实行泰罗制时，工人在一天内完成了他从前三、四天完成的工作，但他一天的工资在名义上只增加63%，因此与同一天所消耗的劳动来比较，他的工资实际上减少57%<sup>①</sup>。

工資的  
重要作用

在社会主义制度下，剥削阶级已被消灭，工资不再成为剥削的工具，而是成为工人阶级的国家用来促进生产的发展与改善职工生活的工具。工资的主要作用表现在：

第一，正确的工资制度能够鼓励工作者的劳动积极性与创造性，刺激工作者努力提高文化技术水平，改善劳动组织与促进社会主义竞赛的开展。工资之所以能够发挥这样的作用，是因为它貫徹按劳分配规律的要求，誰劳动得多又好，誰的工资就越高，因此它就能够刺激工人们从以上各个方面去努力把自己与企业的工作做得又多又好，从而推进社会主义生产的发展。

第二，正确的工资制度能够促进有计划地分配熟练劳动力到国民经济各个部门，促进国民经济有计划发展规律要求的实现。因为根据发展国民经济的需要，对一些重要经济部门与重要经济地区规定较高的工资，就能够使工人——特别是熟练工人，乐意到这些部门与地区工作，鼓励人们愿意到边远地区与新的工业中心去工作，从而就保证重要经济部门

① ② “政治经济学教科书”，人民出版社1959年版，第134页。

与地区能够获得足够的熟练劳动力。苏共第二十次代表大会关于发展国民经济第六个五年计划的指示中提出，在第六个五年计划时期，要通过有组织地招募工人与根据劳动者自愿原则从国内各地向东部地区和北部地区移民的办法，来保证这些地区的企业和建设单位所需要的劳动力。要实现这个任务，正确规定这些地区与部门的工资，使工资具有鼓励的作用，就具有重大的意义。

第三，实际工资的不断增长是实现社会主义基本经济规律要求的形式。社会主义基本经济规律的主要特点和要求大致如下：用在高度技术基础上使社会主义生产不断增长和不断完善的办法，来保证最大限度地满足整个社会经常增长的物质和文化的需要。在社会主义制度下，生产发展的结果，劳动者的工资水平跟着提高，从而就使劳动者的购买力与需要增长，更高的购买力与新的需要的产生，就要求进一步发展生产来保证进一步满足整个社会与每个成员的需要，这正是社会主义基本经济规律的要求。

反 对  
平均主义

由于在社会主义阶段社会生产力的限制，还存在着脑力劳动与体力劳动的差别，劳动还没有成为人们生活中的第一需要，因此还不能在分配上实行各取所需的原则，而必须实行按劳取酬的原则。按劳取酬的原则，能大大促进生产技术的提高，生产力的发展，消灭资本主义遗留下来的好逸恶劳的懒惰习气，促进脑力劳动与体力劳动的差别的消灭，使劳动成为人生的第一需要，由此而逐步过渡到共产主义阶段。为要貫徹按劳取酬的分配原则，使工资发生前面所述的作用，就必须大力反



对平均主义。

平均主义是一种小資產階級的社会主义观念。它把全社会成員的个人需要与个人生活条件均等起来，認為全社会成員都有一样的生活条件和消費，都有一样的需要和胃口就是社会主义。这种平均主义的观点在工資問題上的表現是：不根据工人劳动的数量与質量來發給工資，而是根据平均“原則”來發給工資，例如熟練劳动与非熟練劳动的报酬没有什么差別或者差別很小，不考慮企業与地区的重要性來确定工資等等。总之，平均主义的“原則”是离开了按劳取酬的原則并且直接与它相反。工資問題上的平均主义給生產帶來了很大的危害性，那就是鼓励落后与阻碍進步，挫折职工提高技术与努力工作的積極性。为什么呢？因为熟練劳动与非熟練劳动、重劳动与輕劳动之間的报酬既然没有什么差別或者差別很小，就无法从物質利益上來刺激工人关心提高自己的技术熟練程度与关心自己的劳动数量和質量，这样，便会嚴重的妨碍生產的發展。

平均主义的思想是非常錯誤的。具有这种观点的人，根本不了解社会主义制度下的平等是什么。馬克思主义認為平等并不是个人消費与生活条件的平均，而是社会的經濟的平等；在社会主义时期來說，那就是大家平等地擺脫生產資料私有制和剝削，大家有从事劳动的平等义务并且同样地按劳取酬。

工資全面  
級差的原則

为了反对工資問題上的平均主义与貫徹按劳分配規律的要求，社会主义國家制訂与实行工資全面級差的指導原則。什么是工資全面級差的原則呢？

工資全面級差的原則是：在確定工人的工資時，必須嚴格區分熟練勞動與非熟練勞動，繁重勞動與輕勞動的差別，同時還必須區分各個經濟部門與各個經濟地區在發展國民經濟中的作用與重要性；應該使熟練勞動、重勞動、國民經濟中的主要部門與主要地區的勞動得到較高的報酬。

工資全面級差的原則是符合按勞分配規律的要求的。因為熟練勞動是複雜勞動，它在單位時間內比非熟練勞動創造更多的價值，因此應該得到更高的報酬。而繁重勞動比輕勞動在單位時間內消耗更多的勞動，因而也應該得到較高的報酬。至於主要經濟部門如重工業部門，它的生產比較重要而技術也比較複雜；主要經濟建設地區在國家經濟建設中占有重要的地位，這些地區還包括一些原來是人煙稀少，工作條件與生活條件比較艱苦的邊遠地區；為了鼓勵人們樂意到主要經濟部門與主要經濟建設地區工作，就必須對這些部門與地區規定較高的工資。

怎樣貫徹與實現工資全面級差的原則呢？要貫徹與實現這個原則，就必須根據它來建立正確的工資等級制度，並在具體的工資形式中體現這個原則的要求。

### 三 工資等級制度。工資形式

#### （一）工資等級制度

在社會主義制度下，有許多經濟部門與許多種類的企業，例如有工業、農業、商業與運輸業等，在工業中又有重工業與輕工業。這些部門與企業在國民經濟中的重要性不

同，技术的复杂程度与劳动条件也不同；而在这些部门与企业内部，又有各种技术复杂程度不同的工作与各种熟练程度不同的工人，在这种情况下，如何来正确地确定国民经济各部门与各类工作者的工资呢？如何才能够使他们的工资水平与工资的对比关系符合工资全面级差的原则呢？要做到这样，就要依靠建立正确的工资等级制度。

什么是工资等级制度呢？工资等级制度是根据每一生产部门在国民经济中的地位、技术的复杂程度、劳动条件、工作性质与工作者的熟练程度来制定不同的工资等级，然后根据不同的工资等级来支付工资的制度。

工资等级制度包括工资等级表、技术等级标准与工资标准三个主要内容。

第一，工资等级表。下面是某个机器制造工厂的工资等级表：①

| 工 资 等 级     | 一   | 二    | 三    | 四    | 五    | 六    | 七    | 八   |
|-------------|-----|------|------|------|------|------|------|-----|
| 工 资 等 级 系 数 | 1,0 | 1,12 | 1,28 | 1,46 | 1,68 | 1,94 | 2,25 | 2,6 |

从上表可以看出，工资等级表是由两个内容所组成：工资等级与工资等级系数。

甲，工资等级——它表明某一部門工人的工资分为多少级。如上表的工资等级有八级。第一级工资是计算单位，级别越高，工资也就越高。工资等级的数目多少，在各类企业中是各不相同的，例如我国机器制造业分为八个等级，土木建筑业分为七个等级，这是根据各个部门的生產性質来划分

① “劳动经济”，工人出版社1955年版，第375页。

的，对工作种类与技能比較複雜的產業規定較多的等級，反之規定較少的等級。

乙，工資等級系數——它表明各个等級的工資与最低等級的工資之間的比例关系（以最低等級即第一級工資的系數为1.0）。也就是說，它表明各个等級的工資等于最低等級工資的多少倍。例如在上面的工資等級表中，八級工資為一級工資的2.6倍。因此，工資等級系數反映出熟練劳动与非熟練劳动間報酬的差別。在確定工資等級系數時，必須使它逐級遞增，使它發揮刺激工人提高技能水平与升向較高等級的作用。相反，如果各个等級的系數没有什么差別或者差額很小，便很难从物質利益上刺激工人提高技能与升向較高的等級。我國1956年進行的工資改革<sup>①</sup>，对于适当擴大高低等級間工資的差別給予应有的注意，例如东北的鋼鐵冶煉工業，原來八級工人的工資标准相当于一級工人的2.89倍，这次工資改革時擴大為3.2倍，這就能够更好地从物質利益上刺激工人提高技能水平。

第二，技能等級标准。为了正确地評定工人的工資与發揮工人的知識技能，應該做到：有什么技能的工人，就該做什么样的工作，就該拿什么样的工資。要做到这样，就必須把各工种的工作划分为若干等級，即工作等級；同時也要划分工人的熟練程度等級。工作等級、工人的熟練程度等級是与工資等級相适应的，例如一个工人所具备的知識技能能够完成某工种五級的工作，那末他的熟練程度就是五級，而他

---

① 指1956年6月16日國務院关于工資改革的決定。以下所稱均同。

的工資等級也就是五級。

根据什么标准來划分工作等級与工人的技术熟練程度等級呢？唯一的根据就是工作的复雜程度与工人的技术水平。为了正确地划分工作等級与工人的熟練程度等級，在企業中制訂了技术等級标准。制訂技术等級标准，首先是根据各种工作的复雜程度、精確程度和進行生產时所負責任的大小等因素來划分出工作等級，然后規定担負各該等級工作的工人所必须具备的知識和技能，如四級鉗工、八級鉗工所必须具备的知識技能等。因此，技术等級标准就是衡量工作等級和工人技术熟練程度的尺度。它的要求是隨生產技术的提高而提高的。

有了技术等級标准，不但可以正确地确定熟練劳动与非熟練劳动的报酬，同时还可以对工人指出提高技术水平的目标，使工人关心提高自己的技术水平。相反，如果没有技术等級标准，就很难正确地划分工作等級与工人的熟練程度等級，也就很难正确地規定工人的工資，从而就要造成工資的平均主义現象；同时，沒有技术等級标准，也会使工人失去努力提高技术的目标。但是，是不是只要有了技术等級标准，不論它規定得正确不正确，都能發揮前面所述的作用呢？不是的。技术等級标准規定得不正确，譬如說，它落后于生產技术的發展，那末，还是不能發揮刺激工人努力提高技术的作用。因此，制訂技术等級标准要采用比較先進的水平，即在工人已經达到的技术水平基礎上，通过工人的進一步努力所能达到的水平，这样才能刺激工人学习技术的積極性。

我國在1956年工資改革以前，有一些企業沒有技术等級标准。另外，一些企業虽然有了技术等級标准，但仍存在着

一些不合理的現象。例如：有許多工种的技術等級標準已經落后于生產技術的發展；有一些企業不嚴格根據技術等級標準來評定工人的等級與工資，而是加進了一些不應加入的因素，象學習開會是否積極等等；還有在全國範圍內，同一產業部門的各個企業間，技術標準不統一，各訂各的。顯然，以上這些情況都會造成工資的平均主義與妨礙工人努力提高技術。因此，在這次工資改革時，規定了各產業部門根據當前的生產技術水平，統一制訂或修改技術等級標準，並要求嚴格根據技術等級標準來評定工人技術等級與工資，使技術等級標準能夠發揮刺激工人提高技術與促進生產的作用。

第三，工資標準。工資標準又叫做工資率，是各級工人單位時間內（小時、日、月）應得的工資額。

工資標準與工資等級表有密切的聯繫，以各企業第一級的工資標準乘各級工資系數就是各等級的工資標準。例如，一級小時工資標準是0.3元，八級工資等級系數是2.6，則八級小時工資標準是：

$$0.3 \times 2.6 = 0.78 \text{元}$$

工資標準的水平在各個產業部門、各個地區與各類工作之間是各不相同的。國家依據工資全面級差的原則，對重工業部門、重點建設地區、熟練勞動與繁重勞動規定了較高的工資標準，合理確定部門之間、企業之間、地區之間與工作之間的工資對比關係。因此，合理的工資標準具有重大的作用。

我國在1956年工資改革以前，工資標準存在着許多不合理的現象。首先，在一些產業之間，工資標準存在着輕重倒置的不合理現象，例如廣西省的自來水公司的工資標準高于

重工業而居第一位，但機械工業則低於印刷、紡織而居第七位。其次，在產業內部，工資標準過多，同種類型的企業存在着多種高低不同的工資標準，使得同一工種同等技術的工人，在不同的企業中拿不同的工資，例如重慶鋼鐵廠的四級工人的工資標準等於天津鋼鐵廠的三級工人的工資標準。再次，在企業內部存在着平均主義現象，例如某鋼鐵廠鑄錠坑長和坑長助手的工資標準相同。以上這些不合理的現象是違反工資全面級差原則的，它必然會挫折工人努力生產與提高技術的積極性。因此，在這次工資改革中，除了在勞動生產率增長的基礎上普遍提高工資標準以外，並且根據工資全面級差的原則，要求克服工資標準中存在的平均主義現象，實行按產業規定工人的工資標準，減少過多的工資標準，確定各企業之間工資標準的合理差別，並且擴大技術高的工人與技術低的工人的工資標準間的差別。

從以上關於工資等級制度三個主要內容的說明，可見工資等級制度是實現工資全面級差原則的工具。有了工資等級制度，就有可能合理地區分熟練勞動與非熟練勞動間、繁重勞動與輕勞動間的報酬的差別；同時，有可能根據發展國民經濟的需要，加強重點建設地區、重要經濟部門與生產的重要環節的工作。但是，工資等級制度並沒有最後地確定工人的勞動數量與工資數額，因此工資等級制度必須與具體的工資形式緊密地結合起來，才能夠全面地貫徹按勞分配規律的要求。

## （二）工資形式

國營企業的工資形式有計件工資與計時工資。

第一，計件工資。計件工資是根据工人所生產的產品件數和質量來支付工資。在資本主義制度下，計件工資是資本家加強剝削工人的強有力手段。資本主義企業所規定的勞動定額，使工人的工作異常緊張，可是，當大多數工人由於提高勞動強度而增加產量時，資本家就降低每件產品的單價，結果是：工人“工作愈多，他所得到的工資就愈少”①。

在社會主義制度下，計件工資具有完全不同的性質與作用。

社會主義  
計件工資  
的性質

前面已經說過，社會主義制度下的工資是反映以國家為代表的整個社會和不受剝削的工人之間的利益一致的關係。而計件工資則是把工人個人的物質利益與整個社會生產的利益緊密結合起來的最好形式。計件工資的主要特點是：工人的工資直接取決於他的工作的最後成果（產品的數量與質量），他所生產的產品越多越好，則他所得到的工資就越多。因此，計件工資促使工人關心自己的勞動成果，力圖從各个方面努力把工作做得又多又好，例如積極提高技術水平、消滅生產過程的缺點與開展社會主義競賽等等。由於這樣，就促進了社會生產的發展；同時，工人的工資標準與工資數量也就跟著增多。所以實行計件工資制，就能夠更好地把工人個人的物質利益與整個社會生產的利益結合起來，這種工資形式最符合按勞分配規律的要求，它成為國營企業工資的基本形式。1953

① “馬克思恩格斯文選”第一卷，莫斯科外文書籍出版局1954年版，第80頁。



年，苏联工業中的工人有77%是領取計件工資的。凡是能够实行計件工資的工作，一般都應該实行計件工資制。我國國務院在1956年6月16日关于工資改革的決定中規定，凡是能够計件的工作，應該在1957年全部或大部实行計件工資制。

計件工資  
的種類

在社会主义工業中，計件工資制可分为直接計件工資制、累進計件工資制与計件獎勵工資制。

甲，直接計件工資制。工人所生產的產品，全部按照同样的單价付酬，不問其完成和超过定額的情况如何。实行直接計件工資，使工人完成工作定額的程度与所得工資成正比，超額完成的，同样按比例付酬。这种工資制度，計算簡單，多数的普通工人都能直接計算自己的工作成績和应得的工資額。因此它在促進工人積極关心自己的劳动成果方面，能發生重大的作用。这种工資制，是最普遍的計件工資制。

实行計件工資制，計件單价是这样确定的：

$$\text{計件單价} = \frac{\text{某等級工資标准}}{\text{產品定額}}$$

例如：七級小时工資标准为9角，每小时的產品定額为3件，則計件單价是：

$$\frac{9 \text{ 角}}{3 \text{ 件}} = 3 \text{ 角 (每件)}$$

乙，累進計件工資制。工人完成定額那部分產品，按照普通單价付酬，而超过定額所制成的那部分產品，則按較高的單价來付酬。奥尔忠尼啓則1935年在联共（布）党中央全会上發言时曾經指出：“計件累進工資制在提高劳动生產率