

2004

最新劳动 与社会保障工作指导全书

ZUIXINLAODONGYUSHEHUIBAOZHANG
GONGZUOZHIDAOQUANSHU

——工资福利卷

主编:鑫源

银声音像出版社

2004 最新劳动与社会 保障工作指导全书

——工资福利卷

主编 鑫 源

银声音像出版社

2004 最新劳动与社会保障工作指导全书
——工资福利卷

主编:鑫 源



银声音像出版社

发 行:银声音像出版社发行部
制 作:华韵影视光盘有限责任公司
出版时间:2004 年 4 月第 1 版
版 号:ISBN 7-88362-423-7
总 定 价:1280.00 元(1CD+ 配套资料六册)

前 言

党的十六大指出:建立健全同经济发展水平相适应的社会保障体系,是社会稳定和国家长治久安的重要保证。要坚持社会统筹和个人账户相结合,完善城镇职工基本养老保险制度和基本医疗保险制度,健全失业保险制度和城市居民最低生活保障制度。有条件的地方,探索建立农村养老、医疗保险和最低生活保障制度。千方百计扩大就业,不断改善人民生活。加强公共服务建设,改善生活环境,发展社区服务,方便群众生活。建立适应新形势要求的卫生服务体系和医疗保健体系,着力改善农村医疗卫生状况,提高城乡居民的医疗保健水平。发展残疾人事业。继续大力推进扶贫开发,巩固扶贫成果,尽快使未脱贫的农村人口解决温饱问题,并逐步过上小康生活。

劳动与社会保障制度代表了最广大人民群众的利益,是关系到亿万民众安居乐业的千秋大业。它的建设和完善成为深化改革、促进发展、稳定社会和安邦兴国的头等大事,关乎国运。因此,正确解决劳动就业、合理构建社会保障体系,是社会稳定和国家长治久安的重要保证。现代劳动与社会保障制度已成为人类社会文明与进步的标志。

中国是一个拥有 13 亿人口的大国,社会保障在历史上欠账较多。如何构建一个统一、规范、完善的社会保障体系,已成为摆在政府和社会各界面前的一项重大而紧迫的任务。

本书共六卷:社会保险卷、劳动就业卷、职业培训卷、工资福利卷、劳动监察与卷劳动争议卷,着重对养老保险、医疗保险、失业保险、社会救济以及社会福利和社区服务等范畴进行研究论述,反映了我国社会保障制度改革的历程和最新内容,也借鉴了国外发达国家社会保障制度建设的经验和教训,是在我国新型的社会保障制度的框架基本形成,并进入完善城镇社会保障体系试点阶段,为满足今后一个时期社会保障工作和教学培训之需要,推出的一大力作。

本书的特点是:第一,全面系统地介绍中国的劳动保障制度;第二,融社会保障理论、政策、法规与工作操作程序融为一体;第三,现行政策法规全面、客观,精选最新法规,并作了系统归纳,真实、权威、可靠;第四,对重大问题做了前瞻性研究和阐述;第五,与社会保障实际工作同步、一致,突出可用性和实用性。

本书内容翔实,集实用性和可操作性为一体;突出理论性与实践性紧密结合;内容循序渐进、深入浅出,理论叙述清晰、层次清楚,是劳动与社会保障管理部门日常工作所必不可少的工具书。

本书在编写过程中,得到了许多专家、教授和学者的大力帮助,在此,向他们表示衷心地感谢!

编者

2004 年 4 月

目 录

第一章	工资与工资制度	(1)
第一节	工资的概念、性质、职能及其重要性	(1)
第二节	工资制度	(12)
第二章	工资等级与工资分配制度	(16)
第一节	工资等级制度	(16)
第二节	工资分配制度	(42)
第三章	工资形式与工资支付制度	(59)
第一节	工资形式	(59)
第二节	工资支付制度	(81)
第四章	拖欠与克扣工资管理	(92)
第一节	拖欠工资管理	(92)
第二节	克扣工资管理	(97)
第三节	拖欠与克扣工资争议的典型类型	(100)
第五章	最低工资保障制度	(111)
第一节	最低工资保障制度的意义	(111)
第二节	最低工资的确定	(116)
第三节	执行最低工资规定时的常见问题	(119)
第四节	违反最低工资规定的法律责任	(123)
第六章	不同行业工资制度	(126)
第一节	现行的事业单位工资制度	(126)
第二节	机关事业单位工资总额管理	(156)
第三节	国家机关公务员的工资制度	(161)
第四节	各类非国有企业的工资制度	(193)
第五节	各类人员的工资待遇	(205)
第七章	社会福利制度与福利制度改革	(218)
第一节	社会福利的涵义和特征	(218)
第二节	社会福利的必要性	(223)

第三节	社会福利职业的作用	(235)
第四节	当今国际社会福利制度	(248)
第五节	我国的社会福利制度	(267)
第六节	福利制度改革	(277)
第八章	医疗福利制度	(281)
第一节	医疗期的意义与作用	(281)
第二节	医疗期的规定	(281)
第九章	休息休假福利制度	(288)
第一节	法定节假日与年休假	(288)
第二节	公休日	(290)
第三节	探亲假	(292)
第四节	婚假与丧假	(299)
第十章	社会救济制度	(301)
第一节	最低生活保障制度	(301)
第二节	农村社会救济	(320)
第三节	精简退职职工救济	(323)
第四节	农村五保供养	(328)
附录:最新工资福利制度		(334)
关于职工探亲待遇的规定		(334)
国务院关于职工工作时间的规定		(335)
《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法		(336)
国家机关、事业单位贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法		(338)
《国务院关于职工工作时间的规定》问题解答		(339)
全国年节及纪念日放假办法		(341)
城市居民最低生活保障条例		(342)
关于工资总额组成的规定		(345)
劳动部关于实施最低工资保障制度的通知		(348)
股份有限公司劳动工资管规定		(349)
工资支付暂行规定		(350)
对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定		(353)
劳动部关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法		(355)
国有企业工资内外收入监督检查实施办法		(356)
劳动部、国家计委关于对部分行业、企业实行工资控制线办法的通知 ...		(359)
外商投资企业工资收入管理暂行办法		(361)

劳动部关于职工工作时间有关问题给广州市劳动局的复函	(363)
工资集体协商试行办法	(366)
劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知	(369)
劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见	(370)
最低工资规定	(372)
国家劳动总局财政部关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的规定(摘录)	(375)
国家劳动总局关于制定《国务院关于职工探亲待遇的规定》实施细则的若干问题的意见	(376)
总政治部后勤部关于军队现役干部探亲待遇的规定(摘录)	(377)
国务院侨办国家人事局国家劳动总局财政部公安部关于归侨、侨眷职工出境探亲待遇问题的通知	(378)
劳动人事部财政部公安部中国银行关于台胞职工出境探亲待遇的通知	(380)
劳动人事部关于台属职工和台胞职工探亲问题的补充通知	(381)
国家教育委员会关于出国留学人员工作的若干暂行规定(摘录)	(382)
国家教育委员会劳动人事部公安部关于公派出国研究生配偶申请出国探亲假等事项的管理细则	(383)
人事部外交部财政部关于国际职员配偶出国和管理暂行办法(摘录) ...	(385)
中共中央国务院关于职工休假问题的通知	(386)
劳动部关于企业实行不定时工作制的综合计算工时工作制的审批办法	(387)
劳动部关于国家铁路劳动者实行综合计算工时工作制的批复	(388)
劳动部关于石油化工企业部分工作岗位实行不定时工作制和综合计算工时工作制的批复	(389)
劳动部关于陆上石油企业部分专业队伍实行不定时工作制和综合计算工时工作制的批复	(390)

第一章 工资与工资制度

第一节 工资的概念、性质、职能及其重要性

一、工资的定义及有关工资的几组概念

(一)工资的定义

什么是工资？从形式上看，是劳动者付出劳动以后，以货币形式得到的劳动报酬。国际劳工组织《1949年保护工资条约》对工资作出了定义：“‘工资’一词系指不论名称或计算方式如何，由一位雇主对一位受雇者，为其已完成和将要完成的工作或已提供或将要提供的服务，可以货币结算并由共同协议或国家法律或条例予以确定而凭书面或口头雇用合同支付的报酬或收入。”这一定义，一是明确了工资的支付者和工资的收入者。支付者为雇主，收入者为雇员（按照我国《劳动法》的规定，雇主应统称为“用人单位”；工资收入者应统称为“劳动者”或“工资劳动者”）。二是明确了支付工资多少的依据，应是劳动者“已完成和将要完成的工作或已提供或将要提供的服务”。三是明确了工资支付的方式，即不论名称或计算方式如何，均应以货币结算并支付报酬或收入。四是明确了工资支付的标准，即应依照由共同协议或国家法律或条例的规定以及书面或口头劳动合同的约定。

(二)有关工资的几组概念

我们在讨论有关工资问题时，会经常遇到关于工资的一些基本概念。为了给以后的学习和讨论打下基础，有必要先熟悉和区别这些基本概念，尽管这些概念在后面的内容中还会涉及。

1. 货币工资和实际工资。

货币工资，亦称名义工资，即以货币表示的工资数量。实际工资，是货币工资或名义工资的对称，是指在消除居民消费价格上涨和捐税加重等因素以后实际得到的工资；也可以理解为货币工资购买商品和劳务的能力。如果货币工资提高，而食品、衣着、住房和其他消费品价格稳定，实际工资就提高；如果货币工资提高，但食品、衣着、住房和其他消费品价格提高得更多，实际工资就会下降。实际工资可用货币工资除以消费价格指数求得。

2. 工资率与实得工资。

工资率亦称工资标准,是按单位时间支付的工资数额。工资率可以按小时、日、周、月、年分别规定。实得工资是根据劳动者的工资率和他提供的劳动数量计算而得到的工资。假定一个工人的月工资率为560元人民币,当月法定工作日21.5天,或者法定工作时间为172小时,这样,日工资率约为26.05元,小时工资率约为3.26元。该工人当月实际工作了16天,那么当月他的实得工资416.80元。如果该工人当月实际工作204小时,即加点32小时,那么他的实得工资按照《劳动法》的规定应为716.48元(即 $560 + 32 \times 3.26 \times 150\%$)。实得工资还不等于实际实得工资。实际实得工资是指实得工资扣除法规规定的个人统一缴费项目(如养老保险金、失业保险金等)和缴纳所得税后,可供个人支配实际用作购买商品和劳务以及储蓄的工资。可见,实际实得工资是小于实得工资的。

3. 计时工资、计件工资和其他支付工资的方式。

计时工资是把工资同劳动时间联系起来。计件工资是把工资同产量联系起来,以便刺激劳动者提高产量。其他支付工资的方式可以统称为附加福利或小额优惠,它不依赖于员工的工作表现,是一种正常工资外的补充,一般表现为带薪休假,社会保险金,不属于社会保险项目的福利收入、解雇金、年度奖金、企业补充退休金,以及利润分红等。在某些国家,以计时工资和计件工资方式的支付通常被统计为“有形工资”,以其他方式的支付则被统计为“无形工资”。

4. 工资总额、工资成本费用、人工费用和人工成本费用。

工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额,不论是计入成本的还是不计入成本的,不论是以货币形式支付的还是以实物形式支付的。按照1990年国家统计局的规定,工资总额由计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资组成。工资成本费用是指企业在生产经营活动中支付并列入成本的工资费用。如果企业在利润中支付一部分工资,那么,工资成本费用则小于工资总额。人工费用是指企业在生产经营活动中支付给职工的全部费用。人工成本费用亦称劳动成本,是指雇主因雇用劳动力而发生的列入成本的费用。按我国目前的统计口径,应包括工资总额、职工福利费、教育经费、社会保险费、失业保险费和劳动保护费。如果在利润中列支部分人工费用,那么人工费用将大于人工成本费用。按照国际惯例,人工费用与人工成本费用是一致的。

二、工资的形成

工资在形式上,都是劳动者以货币形式得到的劳动报酬。但是,当我们把所有工资劳动者分为企业单位职工和非企业单位职工两类,并分别考察他们的工资决定机制时,就会发现两类职工的工资来源和工资形成是不一样的。

(一)企业职工工资来源并形成于国民收入的初次分配

国民收入初次分配是指在创造国民收入的物质生产部门内部对国民收入的直接分配。以一个国有生产企业为例,按照马克思的产品价值构成理论和现行《企业财务通则》的规定,

其初次分配的大致过程和结果是：企业在当年的生产经营活动中，由于销售产品取得的收入，及其营业收入，从中扣除消耗掉的生产资料价值 C 之后，便是企业劳动者新创造的价值，也称附加价值、增加值或净产值，即企业创造的国民收入。企业的国民收入，在其初次分配中，首先分为职工工资和企业盈利两部分，即 $V + M$ 。工资 V 的绝对额及其在企业新创造价值中的比重，在市场经济体制下，是由市场形成的各类人员工资水平和该企业各类人员的数量决定的，这一部分是企业职工为自己创造的必要产品的价值。企业盈利 M 则是企业职工为社会创造的剩余产品的价值。而企业盈利又分为两部分：一部分以流转税、资源税、所得税的形式上缴国家税利，成为国家集中的纯收入；另一部分是企业税后利润，主要作为企业扩大再生产基金和集体福利设施费用。如果该企业是一个股份制企业，那么，企业税后利润在扣除法定公积金、公益金（用于集体福利设施支出）之后的剩余利润，就是向投资者分红的利润了。

从上述分配过程和分配结果来看，在国有企业，国民收入的初次分配是在劳动者、企业和国家之间的分配，并分别形成企业劳动者工资、企业和国家收入三种原始收入。如果是一个股份制企业，国民收入的初次分配主要是在劳动者、投资者和国家三者之间的分配，因为企业留利将被作为投资者资产的增值来对待。在初次分配中，劳动者的工资作为必要劳动产品的价值，是他们新创造价值中的一部分。

（二）非企业单位职工工资来源并形成于国民收入的再分配

非企业单位职工是指以国家财政预算拨款来维持社会经济行政管理和提供社会公共服务的机关、事业单位的就业人员。

国民收入再分配是指对在初次分配形成原始收入之后，又在全社会范围内对国民经济各部门、各方面所进行的分配。通过再分配形成的收入，称为最终收入。再分配有国家预算、劳务费用、价格调整和银行信贷等多种途径。这里只以国家预算这一主要途径来说明非企业职工的工资来源于国民收入的再分配。

用国家预算进行国民收入再分配，首先是通过预算收入以税金的形式把生产部门各个企业的部分盈利征缴为国家财政收入，然后以预算支出的形式有计划地投入于国民经济各部门、各方面，如拨给行政机关的行政经费、事业单位的事业经费。行政经费或事业经费都将再分为两部分：一部分为这些部门工作人员的工资；另一部分为这些部门的业务费和事业发展费。可见，非企业单位职工的工资是来源于再分配的国民收入的，工资水平比照企业单位同类人员的工资水平来确定。

三、工资的性质

（一）我国对工资性质的争论

在前两节中，我们从形式上初步了解了工资的概念，介绍了工资的来源和形成。但是，工资是什么？也就是说，从性质上应当如何认识和解释工资？却存在着根本性的分歧。从改革伊始，对工资到底是什么的这种争论就开始了，而且一直就没有停止过。到目前为止，

对我国社会主义社会工资性质的认识,在提法上大致可以归纳为三种:

1.社会主义工资是按劳分配的实现形式,是劳动者为自己的劳动所创造的价值的货币表现。这种解释指明了社会主义工资的劳动报酬性质,是过去在我国一直占有统治地位的解释。工资的劳动报酬性质,是由以生产资料公有制为基础的社会主义的生产关系决定的。在社会主义制度下,公有制取代了资本主义私人占有制,劳动者成为生产资料的所有者,因而劳动力也就不再是商品,劳动的性质也随之发生了变化。社会主义劳动者的劳动是为自己、为社会的劳动,新创造的产品或价值也是为自己和社会消费的。为自己消费的部分就是以工资形式支付给劳动者的劳动报酬。

2.社会主义工资仍然是劳动力的价格,即劳动力价值的转化形式。这一解释是建立在社会主义社会劳动力仍然是商品的理论基础之上的。劳动力是商品的根据是:一方面,社会主义社会生产资料,属于劳动者共同所有,但个人并没有直接的支配权;另一方面,劳动者是自由人,能够把自己的劳动力作为自己的商品来支配。

还有人从另一个角度作了解释:按劳分配的实质就是等价交换,就是价值规律在按劳分配领域内的反映。这种等价关系,就是企业或社会与劳动者之间关于劳动力的买卖关系,只不过是一种特殊的买卖关系,因为一方是劳动力所有者的劳动者,另一方是代表着联合劳动者占有生产资料的企业社会,完全不同于资本主义条件下劳动者与资本家之间的买卖剥削关系。

3.工资是劳动者实现其劳动力个人所有权的经济形式。这是熊映梧教授的观点。他不赞成“社会主义=公有制+按劳分配”的公式,而依据“社会主义=生产资料公有制+劳动力个人所有制(+生活资料个人所有制)”的观点,认为在社会主义商品经济中,劳动者参与必要产品分配的尺度,不是他支出的活劳动,也不是他生产的产品(物化劳动),而是他提供的劳动力,所以把工资定义为劳动者实现其劳动力个人所有的经济形式,按照劳动力价格换取等价的生活资料。

上述三种解释,如以工资是不是劳动力价格来划分,实际上又可以归并为两种解释,即一种认为工资是劳动报酬,另一种认为工资是劳动力的价格。

那么,这两种认识,究竟哪一种符合实际,或者说是正确的解释呢?可以这样认为:两种认识都有客观依据,不过,从目前来看,都有各自特定的适用范围。“工资是劳动报酬”,适用于解释使用公共的生产资料进行生产劳动而获得工资收入的劳动者的工资;而“工资是劳动力的价格”,则适用于解释使用非公共的、也非个人所有的生产资料进行生产劳动而获得工资收入的劳动者的工资。这种观点得到了一些学者的支持和赞同。王克忠同志就认为,如果从劳动力流入单位的不同经济成分来分析,那么存在着两种不同性质的劳动力流动:如果劳动力流向社会主义公有制企业,劳动者和生产资料在全社会或部分社会范围内直接结合,这是一种联合劳动,所以属于非商品性劳动力流动,他们的工资当然不是劳动力的价格;如果进入私营企业就业,他们的劳动力就转化为商品,他们的工资是劳动力的价格,但是这些劳动者仍然是全民所有制的所有者。从这个意义上说,他们是“有产者”。所谓“有产者的劳动力也可以成为商品”的观点,只有在这个意义上才有一定的合理性,而且仅限于此。看来,工资到底属于劳动报酬性质,还是劳动力的价格,关键取决于劳动力是否具有商品性。这个问题可能还要争论下去,但有一点已基本取得共识,即不管劳动力是不是商品,在市场经济

条件下,它应当而且可以采取商品的形式,或者市场流动形式。

问题是不仅仅在于对工资应如何解释,而在于根据做哪种解释,或者根据对工资性质的认识,实行什么相应的原则和方法来管理工资的分配。如果认为工资是劳动的报酬,那么就应当按照按劳分配的原则来管理和组织工资分配;如果认为工资是劳动力的价格,那么就应当按照市场经济原则,也就是按照等价交换的原则来管理和组织工资分配活动。

(二)全面认识工资的性质

以上只是从工资收入者的角度解释了工资是什么,这是我们过去工资研究中一贯采用的做法。现在看来,仅从收入者的角度来解释工资是不够的,不全面的。

能否吸收西方劳动经济学中对工资的解释中的有益探索和比较成熟的看法呢?

西方劳动经济学认为,在劳动市场问题中很少有比工资的确定对个人、经济或社会更为重要的了。然而,工资对不同的人具有不同的含义。对工人来说,工资是家庭收入的源泉和生活水平的决定因素,用它可以购买商品和劳务来满足自己的需要,它对于工人在企业或行业间的分配都起着重要作用。对雇主来说,工资是生产成本的重要组成部分,工资有助于决定产品的价格水平。因而雇主关心的不仅是小时工资率,而且还关心每一小时的全部工资成本,但最关心的是单位产品的人工成本。对经济学家来说,工资是对劳动这样一个生产要素在生产过程中所作贡献的必要报酬。尽管存在着这些似乎相互冲突的关于工资性质的看法,但几乎所有的人都一致认为工资是劳动的价格。

西方劳动经济学对工资性质的这些认识,从发展我国社会主义市场经济来看,是完全可以吸收和借鉴的。

工资除了经济意义上的概念外,西方经济学家认为还有一些其他意义上的概念,如工资是一种心理概念,因为工资是个人与企业间的一种心理契约;工资是一种社会概念,因为工资在企业内和社会上,是一种地位的象征;工资是一种政治概念,因为企业、工会、群体和雇员个人全都运用他们的力量来影响工资;工资是一种公平概念,所谓公平,就是分配的公正——也就是报酬应与贡献成比例;工资是一种多学科概念,因为工资可分别由不同的学科来加以研究。对工资的这些看法,可供我们参考。

四、工资的职能

工资职能,是指工资在分配中和作为分配的结果,其在客观上应当发挥的功能与作用。

在我国社会主义市场经济条件下,工资作为劳动者劳动报酬的主要支付形式,它不但同分配有关,而且也同生产有关。因此,它具有双重基本职能。

(一)分配职能

工资的分配职能,是指在整个社会主义阶段,劳动者个人消费资料的分配仍然主要通过工资这一媒介来实现,工资仍然是劳动者提高生活水平的主要来源。

在社会主义条件下,个人消费资料的分配要以劳动为尺度,劳动报酬的取得,仍然要通过货币工资来实现,其根本的原因在于社会主义的经济还是商品经济。只要商品经济存在,

就存在着货币,货币就依然是固定地充当一般等价物的特殊商品。工资采取货币的形式,也就具有了货币充当一般等价物的性质:一方面,它提供了价值尺度,可以对各种劳动进行衡量和比较,同时相应地提供了劳动者消费的尺度;另一方面,它提供了交换手段,通过货币这一交换媒介,以货币的形式取得劳动报酬,又到市场上用劳动报酬的表现形式——货币购买回个人消费品,从而实现一种劳动和其他劳动的交换。可见,劳动报酬只有采取货币的形式,才能适应人们的收入有高有低、人们的消费需求多种多样的要求。工资采取价值形态,这是商品经济的产物和内在要求。只有到商品经济消亡的时候,个人消费品的分配,或者说劳动报酬的取得才会采取货币以外的其他形式。

由于工资是劳动者生活的主要的直接来源,所以,它在很大程度上决定了劳动者的生活状况。在社会主义发展的每一个阶段上,都应保证工资有足够的数额。其一,用于保障职工的最低工资水平,只要劳动者在正常生产条件下,完成了国家规定的从事简单劳动的定额,就应付予最低工资水平的工资;其二,提高各等级及各类职工的工资水平,使职工的劳动消耗得到充分的补偿,以保证扩大劳动力再生产和不断提高劳动者的物质文化生活水平。

(二)经济职能

工资的经济职能,是指工资在作为分配的同时,也是“提高生产的一种方法、工具和手段”。

工资的经济职能主要体现在:

1.工资的强制性。工资是劳动的报酬,社会主义首先贯彻不劳动者不得食的原则,使人们在旧式分工的局限下,把劳动作为谋生的手段。

2.工资的激励性。工资是按照劳动者劳动的质和量分配的,能够鼓励劳动者尽可能地为社会劳动,激发其关心个人的劳动成果和企业的经营成果,因而成为鼓励劳动者劳动积极性的经济手段。

3.工资的调节性。通过给不同部门、不同地区、不同企业、不同岗位的各类职工规定或者由市场形成合理的工资比例关系,吸引职工愿意到国家最需要的部门、地区、企业、岗位去工作,以达到合理调整劳动力的流向,有效配置劳动力资源的目的。

必须注意,工资作为“提高生产的一种方法、工具和手段”的经济职能是通过严格实行按劳分配的原则来实现的。社会主义生产关系的确立,只是为工资发挥这些作用与职能提供了可能性。要把可能变为现实,就要经常严格注意在制定工资政策、改革工资制度中切实贯彻按劳分配原则。同时,要把工资状况和加强政治思想工作结合起来,使职工了解每项工资政策和工资制度,以充分发挥工资的物质鼓励作用。

五、工资问题的重要性

资本主义制度的确立,使工资劳动者(wage-earner)随之充斥社会,出现和形成了薪水阶级(The Salaried Class),这意味着人类社会迈入了工资时代。进入20世纪20年代以来,社会主义制度与资本主义制度并存,社会主义沿袭和保留了工资形式,所以整个世界仍处于工资时代。然而,也正是工资问题困扰着现代社会的每一个国家,正如一些学者所说的,它是

“现代分配问题的核心,是本世纪最大的难题之一”。因而“现代国家机器无不以巨大的精力和审慎的选择在研究、处理、应付着它。但是,任何一个国家都不敢声称自己已经完全应付自如地解决了这个问题”。之所以形成这种局面,主要是工资问题太重要了,太复杂了,涉及的方方面面太多了,正如马克思所说的,工资中“包含着各种对比关系”。工资问题的重要性,至少表现在或者关系到以下几个方面:

(一)工资是劳动者维持生活的收入的主要来源,在很大程度上决定着劳动者的生活平和劳动力再生产

在许多发达国家,体力劳动者的工资占到全部国民收入的40%,甚至更多。如果加上行政人员和其他非体力劳动者的工资,则占到国民收入的60%左右。每一工资劳动者及他们家庭的吃、穿、住、用及其他必需的生活消费品几乎要完全依赖工资收入来购买,也就是说,劳动者工资收入的高低将直接决定他们的生活水平。这是从表面上看问题,如果从经济学的角度来分析,就会进一步发现,劳动者工资收入的高低,还关系到他们劳动力价值的实现程度和劳动力再生产的规模。在市场经济中,劳动力的价值是由生产和再生产劳动力这一商品所必需的生活资料的价值决定的,它包括三部分:一是为维持劳动者自身生存所必需的生活资料的价值;二是养活工人家属所必需的生活资料的价值;三是工人必需的教育和训练费用。劳动力的价值在市场交换中表现为劳动力的价格,即工资。如果劳动者的工资不够维持起码生活水平的费用,则说明他们的劳动力价值未能得到基本实现,他们的劳动力耗费不能得到完全的补偿,从而也使他们的劳动力处于萎缩的或简单的再生产之中;如果劳动者的工资能够维持一定水准及其以上的生活,则说明他们的劳动力价值得到基本实现或充分实现,从而使他们的劳动力处于扩大的再生产之中,即能保证一定质量的劳动力数量的扩大和劳动力质量的提高,特别是劳动力质量的提高。在现代社会中,以提高劳动力质量 as 标志的劳动力扩大再生产已成为一个国家社会物质资料再生产能力的最重要的源泉。所以,工资水平能否满足一定生产力水平决定的一定消费水平下的劳动力扩大再生产的需要,将直接关系到一个国家社会生产力水平的状况。

(二)工资关系到产品的价格、产品竞争能力和产业结构的合理性

在现实中,劳动者都希望得到较高的工资,而且,工会也一直在为工人阶级争取较高的工资而斗争。较高的工资,首先能够满足劳动者的基本或较高水准的生活需要;其次,它能提高对商品和劳务的高水平有效需求,刺激生产规模的扩大;再次,高工资还可以迫使和刺激劳动生产率的提高;最后,较高的工资还是经济发展的象征。但是,这些看法恐怕过于简单。大家知道,工资是产品价格的重要组成部分。如果一个企业与同行业相比,劳动生产率不高,且工资提高速度超过劳动生产率提高的幅度,就会导致单件产品价格的提高。这时,如果企业按照能够获得一定利润的较高价格出售,肯定会因价格高于同行业产品而减少销售;如果按较低的价格出卖,就会以损失利润或亏损经营为代价。可见,不论做哪种选择,都会危及企业的生存和发展。如果一个国家工资水平较高,其工资增长普遍超过劳动生产率的增长,就会导致工资成本推动型的通胀。这种通胀一旦出现,首先从国内来说,一方面会

对人民生活直接产生严重影响;另一方面,通胀造成的一时虚假过度需求,还会促发“泡沫经济”,加剧生产结构的非合理化。从国际上看,工资成本推动型通胀会使一国出口产品价格上升,降低其产品的出口竞争能力。因此,现代工业化的市场经济国家,在使用货币政策和财政政策作为工具抑制通胀时,都把收入政策,即降低、限制和管制工资增长的政策作为抑制通胀的工具,以缓解或避免“工资-物价”的螺旋上升。为了达此目的,政府往往要求工会和社会组织在集体谈判中对此作出努力,并争取社会各界的自愿合作来推行其收入政策。但是,在特殊时期,政府也会采取法律措施或行政手段对工资进行直接控制。

(三)工资直接关系到就业水平

劳动者希望得到较高的工资,以满足其不断提高生活水平的需要,而且,随着工资的提高,愿意进入市场求职的人会越来越多。但也不难发现另一种现象:在其他条件不变,如劳动生产率不变的条件下,随着工资水平的提高,失业人数增加了,失业率上去了。对这一现象能够作出解释的首先是劳动力的需求曲线(如图 1-1)。劳动力需求曲线是从左上向右下倾斜的,它表明:如果工资率提高,企业对劳动力的需求数量将减少;如果工资率降低,企业对劳动力的需求数量将增加。以最低工资为例,一个严峻的事实是:劳动者总是希望从政府提高的最低工资保障中获得好处,然而,伴随着最低工资的每一次提高,都会相应地给一部分劳动者带来失业损失。

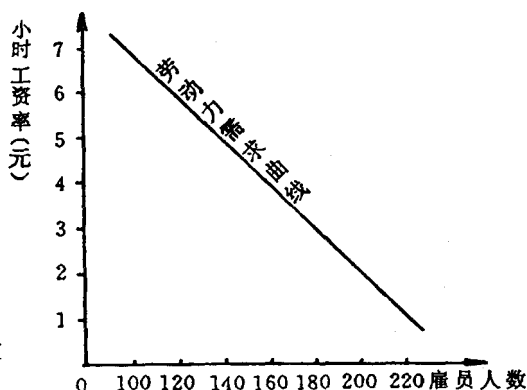


图 1-1 某企业的劳动力需求曲线

能够进行的再进一步的理论解释是,处在市场竞争中的企业,决定其经营行为的原则之一是成本最小化,即生产同等数量的产品,最大限度地使生产成本最小。为了说明这个问题,假定有一个只有劳动和资本二要素的生产函数,为了生产同等数量的产品,既可以采用多使用资本、少使用劳动力的资本密集型的生产方法,也可以采用少使用资本、多使用劳动力的劳动密集型的生产办法。使用哪种方法,在产量的意义上是相同的,但在经济的意义上就不同了。因为在两种生产方法中,总存在一种成本最小的生产方法。哪种生产方法能使生产成本最低呢?这主要取决于工资率。当工资率较低时,即劳动力要素的价格相对低于资本要素的价格时,采用劳动密集型的生产方法最便宜,因而企业会增加劳动力的雇用量,

进而对增加就业产生积极影响。而当工资率上升到较高时,即劳动力价格相对高于资本价格时,企业就会转而采取资本密集型的生产方式,增加资本要素的使用,而相应减少劳动力的使用。显然,这将对增加就业产生负面影响。这种由于工资率上升而引起的资本要素对劳动力要素的替代,在经济学中,被称为替代效应。这种替代效应,在我们这样一个劳动力供给过剩的国家,应当尽量避免。

上面我们肯定的是工资提高对就业会产生不利影响,但不能因此就认为在任何情况下,只要工资提高都会对就业产生不利影响。实际上,这种不利影响,只有在劳动生产率没有提高的情况下提高工资,或者由于工资提高导致劳动力价格高于资本价格提高时才会发生。相反,在市场经济条件下,我们见到的更一般的情况是,就业状况,即失业率的高低对工资的增长快慢起着决定性的负面影响。因而,也可以说,工资的增长状况往往是就业状况的晴雨表,是就业状况的集中反映。马克思的论述和菲利普斯曲线对此作了说明。

马克思说:在资本主义制度下,“和商品一样,工资是由竞争决定的,是由需求和供应决定的。”西方经济学家一直在研究失业对货币工资的影响。研究结果表明:当失业率低或下降时,货币工资的增长速度快于失业率高或上升时货币工资的增长速度。在失业率低的情况下,工会提高工资的要求和会员们罢工的愿望强烈,罢工的工人们常常能够在供不应求的劳动力市场上获得临时的工作。雇主们愿意大幅度提高工资以避免停产,影响销售量。在失业率高的条件下,整个情形与低失业率条件下完全相反。英国经济学家菲利普斯分析了从1861年到1957年近百年英国的工资增长和就业资料,他绘制的菲利普斯曲线反映了失业率同货币工资增长率之间呈此消彼长变动关系的趋势,如图1—2所示。

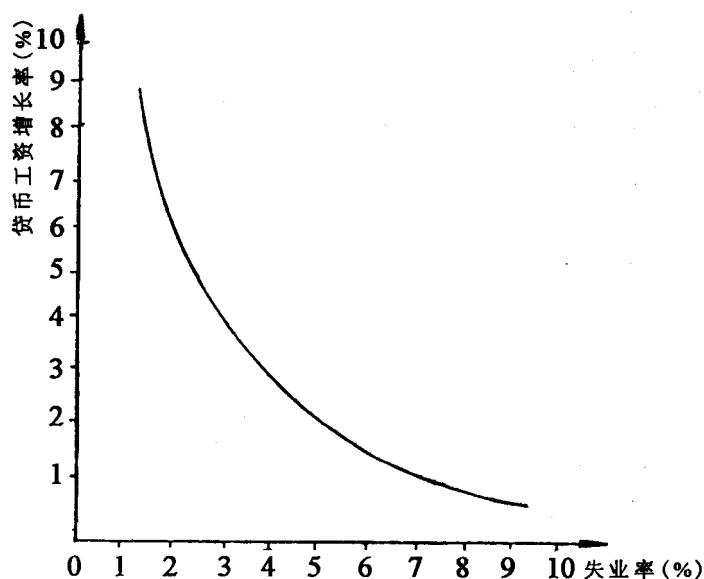


图1-2 菲利普斯曲线

我国实行的是社会主义市场经济,同资本主义市场经济相比,市场经济具有一般性,因

而,工资由竞争决定,由需求和供给决定的趋势也会同样表现出来,并具体表现为工资增长率同失业率之间的负相关关系。也许有人会问,近年来我国经济增长率一直较高,工资增长率也高,但为什么失业率也是提高的趋势,这不是有悖菲利普斯曲线的现象吗?可以初步认为,这是我国过渡期间,仍在实行以计划为主的现行体制作用的结果,即在产权没有明晰,产业政策垄断,并在此基础上实行“工效挂钩”等形成的“人均收入最大化”为目标的经营机制作用下的结果,即市场经济没有到位的结果。

(四)工资是现代社会中劳资之间或者说劳动者与出资者之间利益冲突的焦点,是处理劳动者、企业和国家相互之间利益难以回避的问题

我们知道,产品的价值由 $C + V + M$ 构成,其中 C 是转移价值, $V + M$ 是新创造价值。在新创造价值中, V 是生产过程中付给劳动者的工资, M 是利润,即剩余价值,在国家未征税之前,完全归资本所有者所有。 $V \div (V + M)$,即工人工资在他们新创造价值中的比重,称为相对工资,或劳动分配率; $M \div V$,即剩余价值同工资可变资本的比率,称为剩余价值率,它表明工人受资本家剥削的程度。 V 和 M 二者呈此消彼长的反比关系,因而工人利益和资本利益是根本对立的。

我们还知道,资本主义的生产,本质上就是剩余价值的生产。马克思在剖析资本主义经济发展规律时指出:“生产剩余价值或赚钱,是这个生产方式的绝对规律。”在追逐剩余价值的过程中,资本家总是利用绝对和相对剩余价值的生产力图提高对工人的剥削程度。再加上在追逐剩余价值所造成的相对人口过剩之下,工人为出卖劳动力而进行的竞争,形成了恩格斯所揭示的资本主义工资特有的运动规律,即“一条规律把劳动力的价值限制在必须的生活资料的价格上,另一条规律把劳动力的平均价格照例降低到这种生活资料的最低限度上。”资本主义工资规律作用的结果,从长期看,形成了工人的相对工资不断下降的趋势。例如,美国制造业工人的相对工资:1947年为50%,1954年为47.4%,1963年为43.3%,1970年为42.8%,1972年进一步下降到41.8%。相反,资本家所占有的剩余价值则越来越多,剩余价值率不断提高。例如,美国物质生产部门的剩余价值率1937年为195.4%,1950年为241.2%,1960年247.6%,1970年为255%,而到1973年则高达280.9%。这种趋势,表明了资本主义的剥削程度在不断加深,而工人阶级的地位及其经济状况在不断相对恶化。

为了摆脱其不断相对恶化的经济状况,工人阶级总是在为争取较高的工资进行坚持不懈的斗争,并从个人斗争发展为组织工会,以团体力量迫使资方同其进行集体谈判,根本改变了资方一方说了算的传统局面。随之工资水平也成为集体谈判双方关注的焦点和主要内容。但是,在资本主义制度下,由于生产资料私有制所决定,工人阶级并不能从根本上改变(更不能消除)劳动对资本的从属关系。

在我国社会主义制度下,总的来说,已经消除了资本与劳动利益的根本对立关系。社会主义根本区别于资本主义制度的是生产资料公有制,因而工人创造的剩余价值已经不再归资本家所有,而是归全社会所有。但是,目前我国还处于社会主义初级阶段,今后一个时期的任务是要实现建立社会主义市场经济体制的目标,而其内容之一就是坚持以公有制为主体、多种经济形式共同发展的方针。这意味着,在公有制以外的其他经济形式中,仍然存在