

两级按劳分配探讨

工业经济体制改革研究（第四辑）

重庆出版社

176

· 两级按劳分配探讨

工业经济体制改革研究（第四辑）

中国社会科学院工业经济研
究所工业经济管理研究室编

重 庆 出 版 社

一九八五年·重庆

责任编辑：赵文林

两级按劳分配探讨

重 庆 出 版 社 出 版（重庆李子坝正街102号）
新 华 书 店 重 庆 发 行 所 发 行
达 县 新 华 印 刷 厂 印 刷

开本787×1092 1/32 印张 8.375 插页2 字数173千
1985年9月第一版 1985年9月第一次印刷
印数1——3,060

书号：4114·29

定价：1.11元

编者的话

“两级按劳分配”（也称为“两个层次的按劳分配”或“两级分配”）是一个新的重大的理论问题，它是由经济学家蒋一苇同志提出来的。这一理论提出后在经济理论界、实际工作部门和职工群众中引起了很大的反响，一些报刊陆续发表了不少讨论文章。随着讨论的逐步展开和经济体制改革的深入发展，赞成实行“两级按劳分配”的人越来越多。这一理论所阐述的基本精神和主要原则在政府的有关文件和一些工资改革试点单位也已被采用。但是，这并不意味着这个问题的讨论已经结束，因为还有一些同志不同意“两级按劳分配”的提法；赞成这一理论的同志，对它的理论依据是什么，如何把这一理论运用到实践中去，也还有许多不同意见。为了把讨论引向深入，推动分配体制的改革，我们搜集了1980年以来讨论这一问题的主要文章，编辑成这本集子，供大家参考。

由于时间比较仓促，我们掌握的资料不全，可能还有重要文章没有搜集上，加上我们的水平有限，在编辑上也可能有一些缺点、错误，请同志们批评、指正。

中国社会科学院
工业经济研究所工业经济管理研究室

1984年11月

目 录

关于“两级按劳分配”理论的讨论意见

.....王玲玲(1)

关于按劳分配的几个问题.....蒋一苇(13)

试论全面的物质利益原则.....蒋一苇(20)

正确认识和运用按劳分配规律.....吴鼎成(28)

按劳分配的几个理论问题

——同蒋一苇同志商榷.....晓亮 项启源(41)

必须把商品交换和劳动交换区别开来

——也谈按劳分配问题.....佐牧(50)

关于按劳分配与工资制度问题.....蒋一苇(58)

双层次的按劳分配与两级决策的工资制度

——关于全民所有制企业工资改革方向的理论探讨

.....姚先国(89)

全民所有制企业工资制度的改革与按劳分配原则

.....张问敏等(103)

论按劳分配的两种具体形式

.....杨晓云(116)

试论存在商品货币关系条件下的按劳分配

..... 王克忠 (124)

试论社会主义国营企业在按劳分配中的地位和作用

..... 徐茂魁等 (137)

论国营企业在按劳分配中的地位

——兼与蒋一苇同志商榷..... 苑茜 (151)

从劳动者和生产资料的结合方式来看按劳分配

..... 吴光辉 (160)

试论不完全的按劳分配原则

——对马克思按劳分配理论的一个现实分析

..... 徐海波 (175)

我国现阶段按劳分配的若干特征..... 李启佑 (185)

试论我国国营经济中按劳分配的三层次性

..... 唐继生 (195)

论社会主义劳动者的两次按劳分配..... 赵学增 (206)

一种新的分配制度

——除本分成制的理论和实践..... 陈贵华 (218)

关于两级分配的探讨..... 贺天中 (235)

实行两级按劳分配的理论基础..... 张泽荣 (247)

应实行以浮动工资为主要形式的两级按劳分配

..... 孙广林 (258)

关于“两级按劳分配” 理论的讨论意见

王 玲 玲

“两级按劳分配”（也被称为“两个层次的按劳分配”）的理论，最早见于1980年3月21日《工人日报》载蒋一苇同志“关于按劳分配的几个问题”一文。该文指出：“社会对企业集体实行按劳分配，企业内部对劳动者也实行按劳分配，使劳动者从物质利益上关心集体和个人的劳动成果。”

“两级按劳分配”理论的提出，在经济理论界、实际工作部门和职工群众中引起了很大的反响。一些报刊还相继发表文章进行了讨论。现将讨论中提出的各种意见摘要整理如下：

关于全民所有制经济内是否

存在“两级按劳分配”的问题

一些同志认为，在社会主义条件下全民所有制经济内，存在“两级按劳分配”。它的含义是，按劳分配应分两级进行：首先，国家应该在各企业之间按企业提供的社会有效劳动进行分配；然后，企业在劳动者之间按劳动者个人提供给

企业的有效劳动进行分配。这样两级分配能克服企业之间、劳动者之间在分配上的平均主义。

另一些同志不同意上述看法，认为马克思按劳分配理论中的分配对象是劳动者个人，而不是企业。企业只是国家和个人的中间环节。企业之间是等价交换关系，不是按劳分配关系。因此，不存在上述意义的“两级按劳分配”。只有国家对劳动者个人才是按劳分配关系。但是，在对个人消费品分配的实现形式上，也可以分为两个层次，即第一层次是国家对职工的分配，这是由国家确定的工资等级实现的；第二层次是企业对职工的分配，这是由企业的经营效果所得收入的一部分作为浮动工资来实现的。

两级按劳分配的理论依据

对“两级按劳分配”理论是否成立，以及各自的理论依据，大家着重从以下几个角度进行了具体的讨论和分析：

1. 关于按劳分配中“劳”的含义

(1) 从劳动的“质”来分析

主张“两级按劳分配”论的同志认为，按劳分配中的“劳动”，指的是物化劳动，是社会的有效劳动，只能以具有使用价值的产品来表现。蒋一苇同志说：“产品被社会所使用，产品中的劳动才被承认。而在现代化的生产中，任何一个单独的生产者都很难说那一种产品是‘我’生产的，而只能是按社会分工形成的经济单位（企业）集体创造的。在企业内部，个人劳动只能形成产品的一个部分。只有依靠企业的全

体劳动者，完成产品的全部，个人的劳动才成为有效的劳动。”^①还有的同志认为，现阶段生产是以集体为单位进行的，生产者个人的劳动只能凝结在集体的产品中，并且能同别的企业进行交换的劳动也只能是集体的劳动，“因此，社会主义按劳分配关系在现阶段还不可能直接在社会和个人之间建立。根据社会主义经济关系的客观过程和要求，符合规律的做法应当是，首先由社会对企业，按企业集体劳动量确定集体劳动报酬，然后，再由企业对个人根据个人劳动量确定个人劳动报酬。这样，社会主义按劳分配就不是马克思原来所设想的由社会直接对个人，经过一次分配完成了，而是要经过先由社会对集体，然后再由集体对个人这样两次分配才能完成。”^②

不同意“两级按劳分配”理论的同志认为，按劳分配是按劳动量进行分配，而不是按劳动成果进行分配。佐牧同志说：“在社会主义条件下，每个生产者在作了各项扣除之后，从社会方面正好领回他所给予社会的一切。他所给予社会的就是他个人的劳动量”。“如果按劳动成果分配，那就必然会在实际上否定按劳动量的分配，否定严格意义上的按劳分配”。“按劳动成果分配的观点，同社会主义劳动（在一个企业内部）表现为直接的集体劳动这一点也是矛盾的。极而言之，一个劳动者在从事集体劳动的时候，可能不是由于他个人的过错而是由于客观原因，付出的劳动量没有得到经济效益。即使在这种情况下，这个劳动者仍然有权根据他付出的劳动量，从企业集体得到基本的报酬。”^③有的同志从联合劳动的两重性出发，认为全民所有制经济内的按劳分配必须是

国家对职工的分配与企业对职工的分配的结合；认为在商品生产和商品交换的社会主义社会，劳动还不能完全直接地表现为社会劳动。对全民所有制经济来说，劳动者的劳动既表现为企业范围的联合劳动，又表现为全社会范围的联合劳动。因此，按劳分配应当首先是国家对劳动者的分配，其次是企业对职工的分配。还有的同志认为，按劳分配的劳动，应该只是按照每个劳动者在社会劳动日里提供的活劳动份额进行分配，排除物化劳动，这样才更符合马克思的原意。

(2) 从劳动的“量”来分析

主张“两级按劳分配”的同志认为，社会所承认的劳动量，不是个别的具体劳动量，而是社会平均的必要劳动量，因此，只能通过交付给社会的产品的总价值，来衡量企业整体对社会所作的贡献，社会不可能直接衡量个人的劳动贡献。蒋一苇同志说：“对个人劳动量的精确计量是十分困难的，充其量也只能做到近似地衡量。”^④ 张泽荣同志说：“现实的社会主义经济中的个人劳动量和个人劳动报酬有一点同马克思设想的不一样，这就是生产者个人的劳动量是无法单独存在并直接同社会发生交换关系的，在社会和生产者个人之间无法建立直接的按劳分配关系，即按个人的劳动量直接向个人分配劳动报酬。”关于劳动的计量，有的同志认为，只能用价值尺度。张泽荣同志说：“劳动有两种计量尺度，一种是时间尺度，一种是价值尺度。在不存在商品生产和商品交换的条件下，劳动只能按时间尺度计量，不能按价值尺度计量；在存在商品生产和商品交换的条件下，劳动只能按价值尺度计量，而不能按时间尺度计量。”^⑤

不同意“两级按劳分配”论的同志认为，社会主义国营企业之间是等价交换关系。等价交换是以生产商品的社会必要劳动时间为尺度的。当个别劳动时间少于社会必要劳动时间时，企业则有超额盈利；当个别劳动时间多于社会必要劳动时间时，企业将亏损。按劳分配却不是如此，有劳必有得。人们之间没有亏损与盈利的问题，只有按统一尺度衡量劳动者的劳动，多劳多得，少劳少得。佐牧同志认为：“企业上交国家的税金只属于‘各项扣除’之列，不可能从国家‘领回’；至于职工的工资，是打入产品成本的。由于产品要转化为商品，而商品在市场交换中往往不能按它自身的价值出售，所以绝大多数企业都不可能从社会方面正好领回它所给予社会的一切。有的企业可能得到高于其产品价值的收入，有的企业则不能实现其产品的全部价值。这些都是商品交换中必然要发生的现象，所以，说社会与企业的关系是按劳分配关系，是不正确的。既然企业与企业之间的横向联系是建立在商品经济的基础上的，那就可以认为，调节社会各企业之间经济收益的，主要应当是基本经济规律和价值规律，而不是按劳分配规律。”^⑥还有的同志认为，只要加强企业管理，搞好定员定额等工作，每个生产者的劳动贡献是可以确定的。吴鼎成同志说：“如果说，由于产品是集体生产的，就‘不可能直接衡量个人的劳动贡献，那末，按照这样的逻辑，不仅无法实行班组核算、车间核算，确定他们各自的集体贡献；就是生产部件的企业也无法单独核算，确定自己的集体贡献；只有承担组装任务、能出最终产品的企业才能单独核算，得知自己的集体贡献。”“通过社会实践还是可

以根据每个生产者参加生产劳动的情况来确定他所提供的劳动量的。”^⑦

2. 关于企业在按劳分配中的地位

主张“两级按劳分配”的同志认为，传统的观点将国营企业与国家的关系视为下级与上级、局部与整体的关系，要求企业的一切生产经营活动完全由国家严格控制，这会严重地束缚企业和职工的生产积极性。企业是社会主义经济的基本单位，是相对独立的经济实体。它作为劳动者群体发挥作用，向社会提供劳动和生产产品，因此，它必然应当具有相对独立的经济利益，在按劳分配中具有相对独立的地位。与国家直接发生分配关系的，不是劳动者个人，只能是企业。周刚同志说：“把全民所有制经济的按劳分配，看成是国家对职工个人的直接分配，实际上没有把企业作为一级分配单位。其具体表现就是在全民所有制实行统一的工资标准，搞同工同酬。采取这种分配形式的原因就在于：我们只看到在全民所有制经济中已经实现了生产资料归全社会所有，而没有看到现阶段的全民所有制还是一种不完全的社会所有制。全民所有制企业还是一个相对独立的、从事商品生产的、具有自身特殊利益的经济实体。企业对生产资料具有占有权、使用权和部分支配权。它在服从国家的统一领导下，具有经营管理的自主权，并对国家承担一定的经济责任。与此相适应，企业在分配上也应该有一定的自主权，有自己的经济利益。”^⑧

不同意“两级按劳分配”论的同志认为，在按劳分配中，企业是以国家代表的身分出现的，不能作为按劳分配的对象。张问敏、曹宪章同志说：“因为：按劳分配是生产资料

公有制的实现,而且也只能在一个公有制范围之内进行。……尽管按劳分配是通过企业实现的,而企业却是代表生产资料所有者即国家来实现按劳分配。第二,实现按劳分配要以统一经营作为前提。作为全民所有制经济的总代表的国家,是一个庞大的经济机体,不可能直接地参加一切生产经营活动,从而必须将这一活动分交给各个企业来进行。……企业实行独立核算、以收抵支,并没有改变全民所有制企业隶属于国家的性质。企业对劳动者实行按劳分配,是在国家的监督和许可的范围内进行的。”^⑧有的同志认为,由于全民所有制经济必须采取国家所有和企业分散经营的形式,企业是国家与劳动者个人经济关系的中介。在按劳分配的实现过程中,企业一是接受国家对企业集体劳动进行的考核监督,二是对职工个人劳动进行考核监督。同时,它还具有两重作用:在同国家的关系上,它代表本单位劳动者的利益;在同劳动者个人的关系上,它代表国家的利益。所以按劳分配只能由企业代表国家对职工个人进行。苑茜同志说:“国家与企业的关系:从生产资料所有制关系看,是国家集中所有,企业分散经营的关系;从在生产中的地位来看,是在国家统一领导下的分级管理关系”。^⑨

3. 关于按劳分配的内容

主张“两级按劳分配”的同志认为,工资总额和利润留成体现了国家对企业的按劳分配。蒋一苇同志说:“社会对企业集体进行按劳分配,主要体现为企业的工资总额加上盈利的分配。”同时,集体福利“虽然与个人劳动不直接联系,但它是社会对企业集体按劳分配而取得的利益,因此也是按劳

分配的一个重要组成部分。”^⑩ 赵学增同志认为：“社会集体福利基金的分配则由国家和企业分别同时进行，这就是劳动者的第一次按劳分配。第二次按劳分配是企业依据国家拨给的一定的工资基金对劳动者进行工资分配。”^⑪

不同意“两级按劳分配”论的同志认为，企业利润留成不是国家对企业实行按劳分配的结果，因为按劳分配的对象是劳动者个人，按劳分配的内容是生活资料，而不是生产资料。企业基金来源于利润留成，是对为社会劳动的部分的分配，不是为自己劳动的部分。如果企业基金也是按劳分配的内容，那么按劳分配就不仅包括个人消费资料，而且还包括集体消费资料和生产资料了。因此，企业利润留成只体现了一定程度的按劳分配思想，而不属于按劳分配内容。冯兰瑞同志说：“经营好的企业多留一些基金，是由于企业生产商品所耗的费用低于社会必要劳动，而按社会价格出售。这是一个等价交换问题。不应将国家对企业的关系概括为按劳分配的一个层次。”^⑫

4. 关于克服按劳分配中的平均主义

主张“两级按劳分配”的同志认为，两级按劳分配是克服分配中平均主义的根本办法。蒋一苇同志说：“首先要解决的应该是企业与企业之间干好干坏一个样的问题，其次才是企业内部的分配问题。目前经济管理体制的最大弱点，在于企业与企业之间‘吃大锅饭’，搞平均主义。这个大的按劳分配不解决，而只在企业内部搞个人按劳分配，可以说是本末倒置了。”“按劳分配首先按企业集体贡献而分配，引导职工关心企业集体的劳动成果，将有助于加强职工群众的集体主义

思想。这种集体主义思想又必然是培养共产主义思想的阶梯。如果不讲对企业集体的按劳分配，光讲企业内部个人的按劳分配，使职工只关心个人的劳动成果，不关心集体的成果，对企业的发展不利，对巩固和发展集体主义思想也是不利的。”^⑭“应当首先解决企业与企业之间的大平均主义。在企业内部，又在比较容易计算劳动或工作成果的小集体之间进行按劳分配，克服小集体之间的平均主义。解决了这两种平均主义之后，在小集体内部，即使有一点平均主义，也无碍大局，甚至还有好处。”^⑮

不同意“两级按劳分配”论的同志则不同意上述意见。吴鼎成同志说：“如果说‘按劳分配首先要按企业的集体贡献来分配’，势必给人们造成一种错觉：集体劳动人人参加，分配应该人人有份，企业内部‘吃大锅饭’有理，按人区别对待反而无凭。这样，势必助长企业内部的平均主义，挫伤劳动的积极性。”^⑯对于在小集体内部搞平均主义是否有好处的问题，晓亮、项启源同志认为：“平均主义是对按劳分配原则的一种破坏。”“不论是大的平均主义，还是小的平均主义，都是不利于生产发展的。平均主义没有好坏之分。”^⑰

关于职工个人收入如何同 企业经营成果相联系的问题

主张“两级按劳分配”的同志认为，职工个人收入和企业经营成果相联系，主要采取把职工全部劳动报酬（包括职工工资、奖金、各种津贴和集体福利基金）捆在一起，同企

业经营成果挂钩浮动。这种浮动工资，基本取消了传统的统一工资制度，职工每月所得工资全部是浮动工资。这种职工劳动报酬全额浮动的办法是企业自负盈亏的基本特征，能够解决企业吃国家“大锅饭”的问题。这里，企业为社会提供的劳动量，要用企业的经营成果来表现。表现方式主要有两种：第一，用使用价值形式表示，找出企业提供的产品量和工资总额的比例关系，使企业的工资总额随企业提供的产量增减而浮动。第二，用价值形式表示，找出净产值和工资总额的比例关系，使企业的工资总额随企业净产值的增减而浮动。在净产值中，可以用征税的办法剔除影响企业净产值的客观因素，使企业净产值真正代表本企业全体职工主观努力的劳动成果，为各个企业在“同等条件”下进行按劳分配打下基础。实行职工劳动报酬全额浮动的办法，以严格的科学的经济技术指标体系为依据，企业工资总额是可以控制的。企业工资总额增加，企业对社会的贡献也增加；企业对社会的贡献减少，职工工资总额也相应减少，不会破坏国民经济宏观的平衡。

对于企业内部按劳分配，主张“两级按劳分配”的同志认为，职工个人利益应当和集体利益相联系。在工资制度上，蒋一苇同志赞成分为基本工资、辅助工资与活工资三个部分。他说：“基本工资的性質主要应当是反映职工的能力水平。职工的工资等级，应逐步做到以一定的业务技术的能力标准为依据，并按实际达到的能力水平确定等级或升级。这项工作应当逐步创造条件，由企业规定的考核办法自行掌握，不再由国家用行政命令进行统一的晋级工作。但是，国

家在经济发展计划中，要规定工资标准的提高指标。”辅助工资，包括各种津贴，不是固定的报酬。“工作变动了，补贴也就终止。”“活工资应当在职工工资中占相当大的比重。”活工资“反映现实的劳动成果，包括企业经营成果和职工个人在集体成果中所作的贡献”。“在企业内部也必须对车间、班组等小集体的生产成果进行一定的核算，按成果大小进行活工资的分配。然后，在车间或班组内部，再按个人贡献大小进行活工资的分配。每个职工活工资的多少，不仅取决于个人的努力，还取决于班组、车间、企业的集体成果。”“企业生产经营的好坏，还要表现在企业集体福利事业的发展上。”^⑩

不同意“两级按劳分配”论的同志认为，在全国国营企业内，同一行业，同一岗位、同一工种必须执行统一的工资标准。在全国国营企业内，等量劳动取得等量报酬。国营企业职工劳动报酬水平，从根本上取决于整个国民经济的发展，取决于国营企业的劳动生产率。从这个角度看，当然也取决于职工所在企业的经营状况，但这与集体所有制企业完全取决于职工所在企业的经营状况大不相同。在集体企业内部大体上做到同工同酬就行了。而国家对国营企业职工则必须在全国国营企业范围内大体上做到同工同酬。国营企业之间，经营成果可能有相当大的差别，但不影响这一原则的贯彻。有的同志认为，如果企业职工的全部收入都以企业经营成果为依据，使工人工资收入全部随企业经营成果浮动，那就和集体企业一样了。如果这样，势必会在国营企业之间出现苦乐不均。同企业经营成果联系的那部分收入，实际是劳动分红。这部分收入可以随企业经营好坏而浮动。