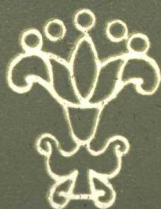


GONGZI LILUN
YU
GONGZI GAIGE

王志平
钱世明

曹麟章
童源轼

著



上海社会科学院出版社

工资理论与工资改革

工资理论和工资改革

王志平 曹麟章 著
钱世明 童源斌

上海社会科学院出版社

责任编辑 曹均伟
封面装帧 邹越非

工资理论和工资改革

王志平 曹麟章 钱世明 童源轼 著

上海社会科学院出版社出版

上海淮海中路622弄7号

新华书店上海发行所发行 《宁波日报》社印刷厂印刷

开本787×1092 1/32 印张5 字数105,000

1984年4月第1版 1984年4月第1次印刷

印数14,000

书号4299.004 定价 0.50元

目 录

第一章 工资制度与按劳分配规律.....	(1)
第一节 按劳分配规律	(1)
第二节 社会主义制度下的工资	(6)
第三节 工资制度的发展和不断完善	(13)
第二章 劳动差别和工资差别.....	(19)
第一节 劳动的质和量及其转化	(19)
第二节 劳动能力 劳动态度 劳动贡献	(24)
第三节 正确计量劳动差别 合理确定工资差别	(31)
第三章 计量劳动的社会尺度.....	(38)
第一节 直接社会劳动和对劳动的社会评价	(38)
第二节 现行工资制度在评价劳动方面的缺点	(43)
第三节 评价劳动的社会尺度的机制	(47)
第四章 社会主义制度下的最低工资标准.....	(52)
第一节 最低工资标准的理论依据	(52)
第二节 制约最低工资标准的各种因素	(58)
第三节 最低工资标准的统一性和差别性	(65)
第五章 工资标准与地区因素.....	(67)
第一节 劳动力再生产费用的地区差别	(67)
第二节 不同地区劳动者的不同劳动贡献	(71)
第三节 地区工资水平的浮动	(75)
第四节 走向共同富裕的积极途径	(78)

第六章 超额劳动与奖金	(82)
第一节 奖金是超额劳动的报酬	(82)
第二节 奖金水平同超额劳动量相适应	(87)
第三节 克服奖金工作中的平均主义倾向	(89)
第七章 劳动报酬同企业经营成果相结合	(94)
第一节 劳动报酬同企业经营成果结合的依据	(94)
第二节 正确评价企业经营情况	(99)
第三节 企业实行利润留成的几种形式	(104)
第八章 在发展生产的基础上逐步提高工资水平 ...	(112)
第一节 我国建国以来工资水平的增长和存在的问题 ...	(112)
第二节 发展社会主义生产是提高工资水平的基础 ...	(116)
第三节 规定工资水平增长的主要原则	(119)
第九章 我国工资改革的迫切性	(126)
第一节 工资改革势在必行	(126)
第二节 我国工资制度改革的几个原则	(131)
第十章 对我国工资制度模式的探讨	(136)
第一节 国家对工资基金的分配	(138)
第二节 企业内部的工资分配	(144)
第三节 机关事业单位的工资分配	(149)

第一章 工资制度与按劳分配规律

第一节 按劳分配规律

社会主义工资制度的理论基础是按劳分配理论。研究社会主义的工资制度，首先得弄清按劳分配规律。

最早把按劳分配表述为社会主义的经济规律并且下了定义的，是1954年苏联科学院经济研究所主编的《政治经济学教科书》。它说：“按劳分配的经济规律要求直接按每个工作者的劳动数量和质量来分配产品，要求对社会主义社会的公民，不分性别、年龄、种族和民族，一律实行同工同酬。”^①这个定义，实际上是把马克思和斯大林的有关论述合并一起了。

马克思说：“每一个生产者，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。”^②

斯大林说：“在社会主义社会里，人人有劳动的义务，虽然人们所得到的劳动报酬不是以他们的需要为标准，而是以他们所投入的劳动的数量和质量为标准。”^③

① 苏联科学院经济研究所编《政治经济学教科书》，人民出版社1955年版，第467页。

② 《马克思恩格斯选集》第3卷，人民出版社1972年版，第10~11页。

③ 《斯大林文选》上册，人民出版社1962年版，第77页。

《政治经济学教科书》所下定义的缺点，是过分强调了“直接按每个工作者的劳动数量和质量”，易于被理解为每个生产者实际所费的劳动就是他取得报酬的依据，而不问所费劳动是否合乎社会平均的水准。马克思所说的每个生产者给予社会的劳动则是“社会劳动日中他所提供的部分”①，这就是说，那是经过社会尺度评价过的个人劳动。如果每个生产者的个人劳动，不论是否合乎社会平均的水准，径直作为他的劳动报酬的依据，那就无法使劳动时间成为调节生产与消费的统一尺度。这一点《资本论》说得很明白：“劳动时间的社会的有计划的分配，调节着各种劳动职能同各种需要的适当的比例。另一方面，劳动时间又是计量生产者个人在共同劳动中所占份额的尺度，因而也是计量生产者个人在共同产品的个人消费部分中所占份额的尺度。”②

根据马克思主义经典作家的有关论述，按劳分配规律的定义应该表述为：每个劳动者的劳动报酬必须同他提供的社会劳动的数量和质量相适应。这样，按劳分配的劳动尺度才具有客观的社会标准，才能从规律的高度看待按劳分配。

按劳分配规律存在的经济条件，是社会主义的生产资料公有制。社会主义生产资料公有制既不同于以自己劳动为基础的生产者的个人私有制，也不同于以剥削他人劳动为基础的资本主义私有制。资本主义私有制是生产者个人私有制的否定，社会主义公有制又是资本主义私有制的否定。社会主义公制作作为这二种私有制的对立物，它具有两个最基本的属性。一是它的公有性，生产资料归联合起来的生产者共同

① 《马克思恩格斯选集》第3卷，人民出版社1972年版，第11页。

② 《马克思恩格斯全集》第23卷，第96页。

占有、共同享用，既不为个别劳动者所有，也不为私人资本家所有。一是它的反剥削性，生产资料不再是个别人谋求私利和少数人剥削多数人的工具，而是所有劳动者共同富裕的物质手段。社会主义公有制的这些属性，使它在经济上的实现具有完全新的形式。一方面，用于社会发展和劳动者共同需要的社会基金，随着每个人为社会劳动的效率和质量的增进而日益增加；另一方面，用于生产者个人消费部分的基金，随着社会生产的发展而不断扩大和丰富起来。社会基金和个人消费基金在相互制约和相互促进中共同增长，充分显示着人们在劳动中的新型社会联系的特点和威力。对人们在劳动中的这种新型社会联系，马克思作了分析：“社会劳动日是由所有的个人劳动小时构成的；每一个生产者的个人劳动时间就是社会劳动日中他所提供的部分，就是他在社会劳动日里的一分。他从社会方面领得一张证书，证明他提供了多少劳动（扣除他为社会基金而进行的劳动），而他凭这张证书从社会储存中领得和他所提供的劳动量相当的一分消费资料。”^①人们在劳动中的这种社会联系，是以社会主义公有制为基础的社会劳动分工和劳动交换关系，它决定了按劳分配的根本性质。因此，不能孤立地把按劳分配仅仅看成同个人消费品分配有关的东西，按劳分配是社会主义公有制在经济上实现的重要环节和必不可少的组成部分。

社会主义生产资料公有制，制约和规定了按劳分配规律的要求。不用多说，没有社会主义公有制便没有按劳分配。按劳分配规律的一个基本要求是不劳动者不得食，多劳多

① 《马克思恩格斯选集》第3卷，人民出版社1972年版，第11页。

得，少劳少得，把个人收入同他对社会的劳动贡献直接连接起来，这也就是反剥削。而且，劳动者的收入同他的劳动贡献的连接是以公有制为基础的。在个体经济和小商品经济中，劳动者的个人收入同他的劳动情况之间也存在着直接的联系，但那决不同于按劳分配。因为社会主义公有制是联合的生产者共同占有生产资料，生产者“除了自己的劳动，谁都不能提供其他任何东西；另一方面，除了个人的消费资料，没有任何东西可以成为个人的财产”^①。有同志认为，现时个体劳动者的营业收入也属按劳分配性质，这种观点忽略了社会主义公有制对于按劳分配的制约。个体劳动者的合法收入属于不剥削他人的劳动收入，但不是按劳分配收入。当然，按劳分配规律反过来对社会主义公有制的巩固和完善也有极重要的意义。正确利用按劳分配规律，把劳动者的个人利益同企业 and 国家利益很好结合起来，人们更关心企业的经营和社会生产的发展，更关心社会主义公有经济的壮大。

显而易见，按劳分配规律要求劳动者从物质利益上关心其劳动成果。生产者的劳动越有成效，对社会的贡献越大，他的报酬收入也就越高。把劳动同个人物质利益联系起来的客观必然性，生根于社会主义公有制本身之中。社会主义公有制还不是在自身基础上发展了的公有制，而是从变革资本主义私有制和个体私有制中产生的。生产资料虽然属于联合的生产者共同占有、共同享用，但是，这种占有和享用是在劳动对于大多数人仍然仅仅是谋生手段条件下实现的。不错，社会主义公有制已不再成为少数人谋求私利和剥削别人

① 《马克思恩格斯选集》第3卷，人民出版社1972年版，第11页。

的工具，然而，它仍然要在人们为谋生而劳动的过程中执行其经济职能。因此，社会主义公有制的内部结构中，就必然包含着生产者的劳动同他的个人物质利益的直接联系。列宁说：“必须把国民经济的一切大部门建立在个人利益的关心上面。”①列宁当然知道，社会主义必须强调集体、国家和社会利益，并且把它们摆在首位。列宁也更加知道，要维护和实现集体、国家与社会的利益，就必须关心劳动者的个人利益，必须找到能够把二者很好结合起来的适当途径和具体形式。这种结合途径和形式，应该成为社会主义生产关系的有机组成部分，特别是应该成为社会主义公有制的有机组成部分。把全民所有制的国营企业当作相对独立的经济实体，实行自负盈亏的经济核算制，就是把国家利益、企业利益和个人利益结合起来的适当途径和具体形式。企业生产经营的好坏，不仅关系着对国家贡献的大小，而且也关系着劳动者个人按劳分配收入的多寡。正因为这样，列宁非常重视在国营企业中推行的经济核算制。他多次指出：建设社会主义经济“不是直接依靠热情，而是借助于伟大革命所产生的热情，依靠个人兴趣、依靠从个人利益上的关心、依靠经济核算”②。

同以上这些要求相适应，按劳分配规律还有一个十分重要的特点，就是它承认劳动差别和报酬差别，也就是承认劳动者利益上的差别。社会主义公有制的反剥削性和公有性，使按劳分配规律不承认任何阶级特权。无论什么人，在按劳分配规律面前，都只能凭他提供给社会的劳动获得领取消费品的权利。从这一面看，这是很平等的。但是，劳动有多

① 《列宁全集》第33卷，第51页。

② 《列宁选集》第4卷，人民出版社1972年版，第572页。

少、好坏之分，劳动者的家庭负担也不完全相同。在这种情况下，不同的劳动贡献固然报酬收入不同；即使同等的劳动和同等的收入，也因各人家庭赡养人口的多少不等而存在着富裕程度的差别。这就是实际上的不平等。象按劳分配中存在着这种平等的权利又包含着实际的不平等，马克思称之为“资产阶级的法权”。从共产主义的观点看来，这当然是一种弊病。“但是这种弊病，在共产主义社会第一阶段，在它经过长久的阵痛刚刚从资本主义社会里产生出来的形态中，是不可避免的。权利永远不能超出社会的经济结构以及由经济结构所制约的社会的文化发展。”①“四人帮”肆意歪曲马克思主义经典作家的论断，贬斥资产阶级法权，硬要限制和立即取消按劳分配制度，这是对历史唯物主义的粗暴践踏。按劳分配规律不承认任何阶级差别，但仍承认“不同等的个人天赋”和旧社会分工所带来的脑力劳动与体力劳动之间的差别，以及由此而引起的人们富裕程度的不同。这些情况，如同社会主义公有制还没有共产主义公有制成熟完善一样，都是由客观的社会经济和文化条件，即社会生产力发展状况所决定的。随着社会经济和文化条件的改变、社会生产力的发展，这些现时仍然不可避免的弊病必将逐步消失。

第二节 社会主义制度下的工资

在社会主义国家中，利用按劳分配规律一般采取工资这种经济形式。社会主义制度下仍将长期存在商品经济，人们在劳动中的社会联系，在一定范围内不可避免地带有货币关

① 《马克思恩格斯选集》第3卷，人民出版社1972年版，第12页。

系的性质。工资就属于这种情形。

马克思在《哥达纲领批判》及其他著作中论述按劳分配时，没有提到社会主义制度下的工资。他认为，社会主义制度下不存在商品经济，没有货币，实行按劳分配不再借助于工资，而借助于社会发给每个生产者的劳动时间证书。他指出这种证书类乎戏院的入场券，而不同于货币，因为它不能流通。这是马克思在一百多年以前，在理论上的一个设想：按劳分配可以同工资联系在一起。我们当然不能苛求马克思在毫无社会主义实践经验的情况下，对社会主义的每一个别环节和具体组织方法——作出详尽而正确的规定。后来的实践证明，社会主义还不能立即取消商品生产和货币交换，按劳分配还不能不借助商品货币关系而同工资联系在一起。总之，社会主义社会存在着商品经济，这是必须利用工资这种经济形式来贯彻按劳分配规律的主要客观原因。

工资是同商品货币关系相联系着的经济范畴。在商品经济中，生产者要以价值形式特别是货币来计算生产中的耗费和收益；活劳动可以在货币上得到物化的存在。货币不仅是价值尺度和流通手段，把价值与使用价值分离开来，成为货币流通与商品流通的对流；而且又是支付手段，把劳动过程同劳动补偿过程分离开来，形成劳动消耗与劳动报酬的异步运动。所以，随着商品货币关系的发展，便产生了工资这类经济范畴。在历史上，以货币支付报酬的办法最早在古罗马的军队中就运用了。“薪金最初就完全是在古代的军队中发展起来的”。①到了资本主义生产方式占据统治地位以

① 《马克思恩格斯选集》第4卷，第335页～336页。

后，工资这类一般商品经济的范畴，便进而发展成为资本主义商品经济的范畴。资本主义商品经济是商品经济的最高阶段，连劳动力也变成了商品，于是，工资也成了劳动力价值和价格的转化形态。资本主义工资，反映了资本对雇佣劳动的剥削关系。

社会主义制度下的工资与资本主义工资根本不同。社会主义的商品经济，是以生产资料公有制为基础的、消灭了人剥削人制度的商品经济。在社会主义经济中，劳动力不再是商品，因而，工资的社会经济内容也完全改变了。社会主义工资，已不是劳动力的价值和价格，更不是它们的转化形态。在社会主义经济中，工资是以价值或货币形式计量生产者提供给社会的劳动贡献和社会给予他的消费品份额的尺度。必须指出，这种计量是个社会经济过程，不能简单地理解为一种计算技术，正如劳动时间仍须借助于价值来计量但不是简单的数量计算一样。我们认为，社会主义工资这一定义，反映了它的完全新的社会经济内容。从质的方面看，它表明劳动者是国家和生产资料的主人，他们以主人翁的身份参加社会劳动，同集体、社会及其他劳动者发生劳动联系，不同于出卖劳动力商品的雇佣劳动者。从量的方面看，它表明了社会主义积累与消费、生产与生活之间的非对抗矛盾，不象资本主义那样，资本的无限增值本性把劳动者的消费局限在劳动力价值的界限以内。在社会主义制度下，工资作为劳动与消费的尺度，本身就包含了随着生产发展不断提高劳动群众生活水平的广阔无限的可能性。马克思主义经典作家们不止一次地指出，到了社会主义时代，人才开始过人的生活。人们的生活资料应包括生存资料、享受资料和发展资料

这几个部分，社会生产力越是发展，社会主义越是成熟完善，享受资料和发展资料就应该在大多数人们的生活资料中占有越大的比重。可见，维持劳动力正常再生产的费用只能是社会主义工资的最低界限，决不是它的全部的量的规定。随着社会主义经济文化的繁荣发达，不仅这个最低界限会不断提高，而且用于满足劳动者不断增长的享受和发展需要的消费品份额将更快地增加。关于社会主义工资的定义，政治经济学著作往往表述为按劳分配的具体形式。这定义虽说不错，但过于一般化，没有触及社会主义工资的社会经济内容，易于在实际工作中引起各种分歧和偏离按劳分配的倾向。完善社会主义工资的定义，并使它尽量准确地反映社会主义制度的优越性，是一项复杂工作，还须进一步讨论和研究。

在社会主义制度下，工资的基本形式仍然是计时工资和计件工资。

计时工资，是按劳动时间的多少计算的工资，如小时工资、日工资、周工资和月工资等。以劳动时间来衡量劳动者提供给社会的劳动贡献，要解决这样几个矛盾：一是不同部门、不同工种之间的劳动，如何折合为可以比较的一般劳动；二是同一工种的不同劳动者之间的个人劳动，如何折合为社会平均劳动。把同一工种的不同劳动者的个别劳动转化为社会平均劳动，和把不同部门和工种的劳动者的劳动转化为一般劳动，二者虽有区别，但又有着密切联系，因为，无论如何，它们最终都要化为社会必要劳动。把不同部门和工种的劳动转化为一般劳动，实际上是具体劳动化为抽象劳动的过程，比较复杂，多数国家没有很好解决这个问题。流行的做法是测算相近部门和工种的劳动复杂程度和强度，比较它们的

劳动生产率，据以订出彼此比较的标准。把同一工种的劳动者的个别劳动转化为社会平均劳动，可以通过评定劳动者的劳动技能（包括劳动经验、技术水平）和劳动效果（劳动技能见之于实际）加以解决。社会主义国家通常是采用技术等级表的办法，把同工种的劳动划为若干级别，来评定各个劳动者的劳动贡献。这种办法容易忽视劳动者的实际劳动效果，产生凭资格拿工资的现象，不是一种很好的办法，本书后边还要详细分析。但在当前阶段，还没有条件实行更好的办法，它仍不失为一种比较可行的办法。一般是根据技术等级表，制订相应的工资等级表，确定各劳动级别的工资率即劳动报酬标准。我国机械制造业及其他类似工业部门实行的八级或七级工资制，就是这种类型的计时工资。它比较有代表性，其他类型多是由此派生出来的。

计件工资，是按单位时间内完成的合格产品或作业数量计算的工资。很明显，与按照劳动时间多少计算的计时劳动报酬不同，计件工资是按劳动的实际结果计算劳动报酬的。虽然如此，如马克思所说的，计件工资还是从计时工资转化而来的。因为，在规定计件单价时，一般要考虑劳动者在既定劳动时间内的计时工资水平和它在这一时间内完成的产品或作业数量。在社会主义制度下，计件工资比计时工资能更加有效地贯彻按劳分配原则。计件工资着重于从劳动的实际效果来评价劳动者的劳动状况，促使劳动者从物质利益上关心自己的劳动成果，能够防止或避免产生凭资格吃饭思想和干好干坏一个样的平均主义现象。计件工资还有利于巩固生产秩序和劳动纪律，有利于鼓励劳动者不断提高劳动技能，有利于迅速提高劳动生产率。但是，要实行并搞好计件工资，需要

一系列的条件。其中最为重要的是要有科学的劳动定额。所谓科学的劳动定额，应是平均先进的定额，它既能促进劳动生产率提高，又能使大多数劳动者跟得上，做得到。没有科学的劳动定额，计件工资不是流于形式，便是反利为害。一些企业，实行计件工资后出现不顾质量只求数量、损坏设备、浪费原材料，以及工资增长超过生产提高的速度等等，大多是由于劳动定额工作没有搞好。要制订科学的劳动定额，就得进行系统的调查研究，建立健全的经济计量工作。除了劳动定额以外，完善的管理制度和强有力的思想工作，也是搞好计件工资的重要条件。管理制度包括经济核算制、工艺规程、技术管理、全面质量管理等等，都要跟上。政治思想工作也要加强，使每个劳动者都有比较强烈的对人民对国家负责的愿望。计件工资的一般类型是直接计件制，比较复杂的类型有累进计件制、集体计件制、超产计件制等等。一些工矿企业内部实行的经济责任制，包括承包制等，实质上也是计件工资制。

对于社会主义企业来说，究竟实行那种形式的工资比较合适，要看它们产品的特点和劳动加工过程的具体条件，还要看企业经营管理水平如何。不能千篇一律和一刀切。

以上讲的主要是社会主义国营经济中利用按劳分配规律的工资形式。至于社会主义集体经济中的情况，则应有所不同。在社会主义集体经济中，生产资料为劳动者集体所有。国家或其他集体经济单位都无权支配。集体经济单位在经济上处于完全自负盈亏的地位，国家对于集体经济不象对于国营企业那样规定工资总额或工资标准。当然，为了调节积累与消费的比例，国家可以通过某些政策措施，在这方面对集

体经济施加一定的干预。但是，集体经济中劳动者的报酬和收入，归根到底，取决于各个集体单位的生产和经营状况。因此，从性质上看，在集体经济中利用按劳分配规律更加直接地受到商品货币关系的影响，社会主义商品经济越发展就越是如此。集体单位对于它的劳动者的个人劳动的评价，更加直接地联系着社会对于各集体单位的集体劳动的评价。固然，在目前我国农村各生产部门商品率不高的情况下，这个特点表现得还不那么突出，但它毕竟是集体所有制的本质特点，一旦情况改变了，就一定会突出地表现出来。人民公社曾经采取计件类型的劳动报酬形式，只是由于商品率不高，这种劳动报酬形式还带着很多的同自然经济纠结着的实物报酬性质。现在，我国农村集体经济实行的各种形式的生产责任制，是包括生产、分配和流通在内的整个经营方式的改革，但从分配制度来说，它继承了过去行之有效的一些经验，使其更加适应农村特点。联产计酬责任制，特别是联产承包责任制，都是计件制的发展。这是集体所有制内部关系有了一定调整条件下的一种报酬制度，不仅仅属于按劳分配的范畴，劳动者已在生产经营上拥有一定的自主权。但是，它仍然是在统一管理之下的一种责任制，并没有越出集体所有制的范围。在城镇集体经济或农村社队企业中，情况就不同了。那里商品率较高，对劳动者的劳动评价在更大更明显的程度上受到商品货币关系的影响。他们的劳动报酬一般要看企业的生产经营对于市场的适应情况。总之，社会主义集体经济中利用按劳分配规律的这些特点，使它评价劳动者的劳动贡献和应得消费品份额的过程，更加依赖于商品市场关系，因而，它的报酬形式也更加依赖于劳动者对其